



Organisation
internationale
du Travail

SECURITE
+ SANTE
POUR TOUS

► Concevoir une stratégie nationale pour améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: guide pratique



**Concevoir une stratégie nationale
pour améliorer la sécurité et la
santé dans les micro, petites et
moyennes entreprises:
guide pratique**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) 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 (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à 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 afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Concevoir une stratégie nationale pour améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: guide pratique. Genève: Bureau international du Travail, 2022.

ISBN: 9789220379080 (imprimé)

9789220379097 (PDF)

Egalement disponible en **anglais** *Designing a national strategy to improve safety and health in micro-, small and medium-sized enterprises: A "how to" guide*, 9789220379080 (imprimé), 9789220379097 (PDF); **espagnol**: *Diseño de una estrategia nacional para mejorar la seguridad y salud en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas: Guía práctica*, 9789220379103 (imprimé), 9789220379110 (PDF).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Genève, Suisse

Photo de la couverture ©IFAD/Dhiraj Singh

► Remerciements

Ce guide pratique a été rédigé par Dafne Papandrea (consultante internationale en SST) et Paul McAdams (consultant en méthodologies d'apprentissage), sous la supervision technique de Manal Azzi (LABADMIN/OSH).

Ce guide a été révisé par des collègues du service LABADMIN/OSH et des spécialistes de terrain de la SST, qui l'ont enrichi de leurs apports techniques. Merci en particulier à Tsuyoshi Kawakami pour ses commentaires constructifs. Cet ouvrage a été révisé également par des consultants qui avaient contribué à la publication *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas* (OIT, 2020), notamment Bernard Foe Andegue, Renán Alfonso Rojas Gutiérrez, Mila Tejamaya, Bina Kurniawan, Wishnu Puspoprodjo, Marian E. Boquiren, Ivan Idrovo et Henda Derbel Ghorbel.

Le contenu et les activités ont été testés au Mozambique et en Zambie, où des ateliers ont été organisés et conduits par Ilidio Jequé et Joseph Mwansa, respectivement, sous la direction et la coordination générales de Peneyambeko Alina Munkawa (spécialiste en SST, BP-Lusaka de l'OIT) et de Gerald Tembo (responsable principal de programme, BP-Lusaka de l'OIT).

Jeong Youn Kim (LABADMIN/OSH), Alizée Charbonneau (LABADMIN/OSH) et Lacye Groening (LABADMIN/OSH) méritent des remerciements particuliers pour leur précieux soutien à chaque phase de l'élaboration de ce guide.

La préparation de ce guide a été possible grâce à un financement du gouvernement de la République de Corée, et sa publication a été financée par le gouvernement du Japon par l'intermédiaire du projet sur la consolidation et la diffusion des connaissances en matière de SST, dans le cadre du programme phare *Sécurité + Santé pour Tous*.

► Acronymes

CITP	Classification internationale type des professions
EPI	équipement de protection individuelle
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
IMF	institutions de microfinancement
ISO	Organisation internationale de normalisation
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONG	organisation non gouvernementale
PAOT	formation participative orientée vers l'action
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
RSE	responsabilité sociale de l'entreprise
SG-SST	système de gestion de la sécurité et de la santé au travail
SST	sécurité et santé au travail

► Table des matières

Remerciements.	iii
Acronymes	iv
Introduction.	vi
Finalité et objectifs du guide.	viii
Structure du guide.	ix
Comment utiliser ce guide	ix
Étape 1. Créer un groupe de travail	1
Principales parties prenantes à impliquer dans le groupe de travail.	3
Guide d'action: Étape 1	5
Étape 2. Évaluer les caractéristiques des MPME du pays et leur situation en matière de SST.	15
Principaux éléments de l'évaluation	16
Guide d'action: Étape 2	21
Étape 3. Cartographier les initiatives liées à la SST ciblant les MPME	31
Types d'initiatives à prendre en considération dans la cartographie.	32
Guide d'action: Étape 3	37
Étape 4. Construire une stratégie nationale: identifier les buts et les objectifs. .41	
Point de départ.	42
Principales caractéristiques de la stratégie	43
Guide d'action: Étape 4	47
Étape 5. Concevoir des initiatives	53
Adapter les initiatives aux caractéristiques des MPME	54
Exemples d'initiatives pour améliorer la SST dans les MPME	55
Guide d'action: Étape 5	73
Étape 6. Élaborer un plan de communication efficace et durable	79
Éléments clés d'un processus de communication	80
Guide d'action: Étape 6	83
Étape 7. Suivre et évaluer la stratégie nationale	87
Comprendre le suivi et l'évaluation.	88
Élaborer un plan de suivi et d'évaluation	89
Guide d'action: Étape 7	93
Bibliographie.	97

Introduction

Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) constituent la grande majorité des entreprises dans le monde et assurent des revenus et des moyens de subsistance à des centaines de millions de travailleurs.

La précarité et le manque de ressources caractérisent la plupart des MPME, de même que des niveaux d'informalité élevés. En outre, ces entreprises connaissent mal et respectent peu les normes de sécurité et de santé au travail (SST). Leur taille relativement réduite et leur hétérogénéité les privent souvent de la structure institutionnelle et organisationnelle requise pour soutenir la SST. Ces facteurs exposent tout particulièrement leurs travailleurs aux risques de SST.

Dans la plupart des pays et dans les pays en développement en particulier, les gouvernements et les partenaires sociaux sont confrontés à des défis importants pour promouvoir les conditions de SST dans les MPME. Atteindre les MPME, surtout les plus petites d'entre elles, est souvent difficile et nécessite des solutions adaptées au contexte spécifique dans lequel elles opèrent.

Ce guide pratique a été élaboré pour aider les mandants de l'OIT (gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs) à établir des cadres d'amélioration des conditions de SST et à prévenir les accidents, lésions, maladies et décès liés au travail dans les MPME, en concevant une stratégie de SST adaptée et axée sur ces entreprises.

Le projet du BIT visant à maintenir des mécanismes de mise en œuvre durables pour promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises (*Upholding sustainable delivery mechanisms to promote OSH in small and medium-sized enterprises*) financé par la République de Corée entend aider les mandants de l'OIT à promouvoir une mise en œuvre durable et efficace de la SST dans les MPME.

Le rapport mondial *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020) a été produit dans ce cadre. Il décrit la situation de la SST dans les MPME et examine un large éventail de mécanismes de soutien développés par les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux et d'autres acteurs pour encourager l'adoption de mesures de SST dans les MPME.

Ce rapport est complété par la publication *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas* (OIT, 2020), qui présente une synthèse de la situation de la SST au Cameroun, en Colombie, en Indonésie, aux Philippines et en Tunisie.

Le rapport et les études de cas mettent en lumière des enseignements clés pour la mise en œuvre efficace

de mesures de SST par les MPME. En particulier, les initiatives de soutien nationales devraient être peu coûteuses ou, mieux encore, gratuites, faciles d'accès et adaptées aux besoins spécifiques des MPME. Elles devraient aussi intégrer la SST à d'autres objectifs de gestion ou à d'autres processus d'entreprise.

Sur la base de ces conclusions, en tirant les enseignements de ce qui a déjà été mis en œuvre et en identifiant les initiatives qui ont donné de bons résultats, le présent guide se veut un outil pratique destiné aux décideurs et adaptable à divers contextes et situations.

Pour garantir la qualité et la facilité d'utilisation de l'outil, la première version du guide a été expérimentée au Mozambique et en Zambie. Des consultants basés dans ces deux pays l'ont utilisée, en travaillant en étroite collaboration avec le ministère du travail, pour recueillir des informations et organiser des ateliers avec les acteurs du monde du travail concernés. Chaque consultant a communiqué un rapport rendant compte des réunions et a transmis à LABADMIN/OSH des observations détaillées sur les difficultés rencontrées et sur la facilité d'utilisation du guide pour veiller à ce qu'il soit à la fois utile et pratique.



Finalité et objectifs du guide

Ce guide pratique a pour finalité globale d'aider les responsables gouvernementaux, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes à coopérer pour élaborer une stratégie de SST adaptée visant à améliorer les conditions de SST dans les MPME.

En vue de promouvoir une action concertée sur les questions de SST dans les MPME, le guide est conçu pour atteindre les objectifs suivants:

- ▶ s'assurer que toutes les parties prenantes ont une compréhension commune du processus de préparation d'une stratégie nationale de SST dans les MPME;
- ▶ encourager la participation et l'implication de tous les acteurs concernés;
- ▶ suggérer une démarche concrète et progressive pour élaborer une stratégie nationale de SST ciblant les MPME au moyen d'un processus coordonné;
- ▶ donner des orientations et des exemples concrets aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux autres parties prenantes concernées de sorte que tous puissent travailler ensemble pour préparer une stratégie nationale de SST complète et équilibrée ciblant les MPME.

Structure du guide

Ce guide est divisé en sept sections dont chacune décrit une étape du processus d'élaboration d'une stratégie nationale de SST pour les MPME. Ces sections sont les suivantes:



Étape 1: Créer un groupe de travail



Étape 2: Évaluer les caractéristiques des MPME du pays et leur situation en matière de SST



Étape 3: Cartographier les initiatives liées à la SST ciblant les MPME



Étape 4: Construire une stratégie nationale: identifier les buts et les objectifs



Étape 5: Concevoir des initiatives



Étape 6: Élaborer un plan de communication efficace et durable



Étape 7: Suivre et évaluer la stratégie nationale

Chaque section contient un guide d'action (voir «Comment utiliser ce guide» ci-dessous), et les annexes fournissent des informations supplémentaires pour aider le lecteur à mieux comprendre la SST pour les MPME.

Un groupe de travail efficace mettra en œuvre les sept étapes recensées ci-dessus. Si l'ordre des étapes devrait être plus ou moins respecté, l'étape 7, «Suivre et évaluer la stratégie nationale», devrait être intégrée dès le départ aux travaux du groupe.

Comment utiliser ce guide

Ce guide étant un outil pratique, les utilisateurs devraient examiner toutes les étapes avant d'identifier la meilleure façon de procéder pour créer le groupe de travail sur la SST pour les MPME. Chaque étape est suivie d'un guide d'action qui contient des fiches pratiques expliquant comment analyser le statut de la SST dans les MPME du pays; comment créer le groupe de travail; et comment élaborer, mettre en œuvre, suivre et évaluer une stratégie de SST avec des objectifs, des initiatives et des indicateurs de suivi.

Les guides d'action décrivent en détail les étapes que le groupe de travail doit exécuter; une collaboration et une coopération étroites entre toutes les parties prenantes du groupe sont une condition nécessaire à un succès efficace et durable.

Ce guide étant un outil pratique, les lecteurs devraient évaluer leurs propres besoins, lire les sections les plus pertinentes dans leur situation et adapter les guides d'action à leur cas particulier.

Si ce guide pratique a pour objet de concevoir une stratégie nationale de SST axée sur les MPME, il peut aussi servir à élaborer des stratégies sectorielles pour les MPME, fondées sur les conditions et pratiques nationales.





Étape 1.

Créer un groupe de travail

La première étape a pour objet d'identifier tous les acteurs clés de la SST dans les MPME et de les rassembler au sein d'un groupe de travail national en vue d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie nationale pour l'amélioration des conditions de SST dans les MPME.

Pour concevoir et mettre en œuvre une stratégie d'amélioration de la SST dans les MPME complète et durable, le gouvernement devrait s'attacher avec détermination à assurer une coopération active entre les ministères et les institutions concernés, les organisations d'employeurs et de travailleurs et toutes les autres parties prenantes pertinentes.

Parce que les avantages réels de la stratégie ne se feront sentir qu'à moyen et long terme, il est essentiel que tous les acteurs concernés s'engagent fermement à consacrer un temps suffisant au projet.

De nombreux pays se sont dotés d'une instance nationale tripartite en charge de la SST (souvent appelée comité ou conseil tripartite de SST) au sein de laquelle le gouvernement et les partenaires sociaux coopèrent pour assurer la gouvernance nationale de la SST. Cette instance remplit des rôles et des fonctions variables d'un pays à l'autre; elle peut avoir un rôle consultatif auprès des institutions principales, les accompagnant dans leurs activités et projets, ou un rôle décisionnel pour la définition des politiques et des priorités nationales et pour la rédaction de lois et de règlements, et être chargée du développement et de la mise en œuvre de stratégies.

Le comité national tripartite de SST peut piloter la création d'un groupe de travail de SST ciblant spécifiquement les MPME, puisque cela relève de son mandat et qu'il dispose peut-être de capacités budgétaires pour financer ce processus. Ce dernier commence par l'identification des acteurs à impliquer dans le groupe de travail et à chaque étape du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la stratégie. Le groupe de travail rassemblera des acteurs aux points de vue variés et uniques, qui devront se mettre d'accord collectivement sur les priorités, les objectifs et les moyens d'améliorer la SST dans les MPME. Leurs rôles et responsabilités respectifs devront être clairement définis dès le départ.

Un coordonnateur national sera désigné pour diriger le groupe de travail. Il veillera à l'implication et à la participation de l'ensemble des parties prenantes et membres du groupe de travail concernés, assurera le secrétariat du groupe et fera en sorte qu'une approche globale soit adoptée.

Le coordonnateur peut être une personne ou un organisme, par exemple:

- ▶ un expert de la SST d'un organisme gouvernemental ou d'un organe extérieur;
- ▶ un comité tripartite de SST;
- ▶ un autre organe gouvernemental en charge de la SST.

Lors de cette première étape, le coordonnateur devrait mener à bien les tâches suivantes:

- ▶ veiller à ce que les partenaires sociaux et toutes les institutions pertinentes participent pleinement à l'ensemble du processus, de la conception de la stratégie nationale jusqu'à sa mise en œuvre, son suivi et son évaluation;
- ▶ s'assurer qu'une approche tenant compte de la dimension de genre est intégrée à la stratégie. En pratique, cela veut dire que les intérêts des femmes sont représentés (par exemple au moyen d'un mécanisme national pour les droits des femmes et l'égalité des chances) dans le groupe de travail ou dans le processus de consultation;
- ▶ s'assurer qu'une approche globale est adoptée car les MPME sont hétérogènes, ont des besoins de SST variés et les éléments ciblés dans une stratégie ne sont pas les mêmes pour toutes ces entreprises;
- ▶ consulter les partenaires sociaux et toutes les institutions pertinentes et les inviter à participer au groupe de travail sur la SST pour les MPME;
- ▶ organiser la première réunion du groupe de travail pour discuter de la nécessité de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie sur la SST pour les MPME et approuver le processus d'élaboration de la stratégie (évaluation, définition des priorités, conception des initiatives, plan de suivi et d'évaluation, communication);
- ▶ assurer le secrétariat du groupe de travail (préparer les invitations, les ordres du jour, les lieux où se tiendront les réunions, etc.).

► Principales parties prenantes à impliquer dans le groupe de travail

Gouvernement

Au niveau du gouvernement, le groupe de travail devrait comprendre des représentants des ministères qui promeuvent la SST dans les MPME, directement ou indirectement.

- **Ministère du travail.** Il est généralement responsable de la SST et fera partie des principales parties prenantes chargées de développer la SST dans les MPME, avec toute institution nationale appropriée en charge des MPME.
- **Ministère de la santé.** Dans plusieurs pays, il partage avec le ministère du travail les responsabilités liées à la sécurité et à la santé au travail. Il peut fournir des données pertinentes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des informations sur les initiatives de promotion de la santé.
- **Ministère de l'agriculture.** Il est important de l'impliquer car le secteur qu'il représente compte souvent de très nombreuses MPME.
- **Ministère des finances.** Il est très important de l'impliquer dès le départ pour assurer la pérennité de la stratégie globale. Il peut être chargé d'allouer des ressources financières à la stratégie nationale de SST pour les MPME. En outre, il peut fournir des informations et formuler des suggestions relatives aux initiatives de création et de renforcement des MPME, à leur formalisation et aux moyens d'alléger la bureaucratie pour les MPME.
- **Ministère(s) en charge des MPME.** Certains pays désigneront un ministère précis qui se concentrera sur les MPME et leurs besoins, ce qui constitue une marque de reconnaissance de leur rôle important dans les économies nationales. Dans la plupart des pays, les MPME dépendent du ministère en charge du développement économique; dans d'autres, les microentreprises relèvent d'autres ministères (comme le ministère australien de l'Emploi, de la Main-d'œuvre, des Compétences et des PME). Les ministères responsables des MPME jouent un rôle central dans le groupe de travail, au stade de la conception, en donnant des informations et des conseils pertinents sur les besoins et caractéristiques des MPME, et au stade de la mise en œuvre en incluant la SST dans la promotion et le soutien qu'ils fournissent aux MPME.
- **Mécanismes nationaux de promotion de la femme et de l'égalité des chances entre hommes et femmes.** En 2004, conformément à la recommandation des Nations Unies, la plupart des pays avaient mis en place des mécanismes nationaux, dont la forme varie considérablement selon les pays, reflétant des structures gouvernementales et des choix politiques différents (ministère, agence, direction, bureau, conseil, commission, etc.). De tels mécanismes sont essentiels pour garantir que les politiques et les stratégies de SST tiennent compte de la question du genre et de la réalité des femmes entrepreneures, très nombreuses, surtout dans les micro et petites entreprises.
- **Autres agences, institutions et ministères pertinents.** Il peut s'agir de l'inspection du travail, des autorités locales, des services de santé au travail, des caisses nationales d'assurance et de sécurité sociale, du département des statistiques, du ministère de l'environnement ou du ministère de l'industrie. En fonction des secteurs où les MPME sont largement représentées au niveau du pays, d'autres ministères ou institutions peuvent être particulièrement pertinents.

Employeurs

Les représentants des fédérations nationales d'employeurs devraient être invités à participer au groupe de travail s'ils représentent des entrepreneurs de tous les horizons. Toutefois, dans certains pays, la fédération nationale des entrepreneurs ne représente que des moyennes ou des grandes entreprises, excluant souvent les micro et petites entreprises, ou n'englobe que certains secteurs économiques comme le commerce ou l'agriculture. Pour avoir l'assurance que les intérêts des micro et petites entreprises sont représentés, il est nécessaire d'identifier les associations pertinentes dans chaque pays, par exemple:

- ▶ les associations représentant les micro et petites entreprises;
- ▶ les associations représentant des industries ou des secteurs spécifiques;
- ▶ les chambres de commerce;
- ▶ les associations de femmes entrepreneures.

Travailleurs

Les représentants des centrales ou des fédérations syndicales nationales devraient être invités à participer au groupe de travail. Les MPME étant rarement dotées de syndicats indépendants, la participation des syndicats nationaux des secteurs pertinents revêt une importance primordiale. En particulier, s'il existe des unités spécifiques dédiées aux travailleurs des MPME dans ces syndicats, il serait bon de les associer. Les syndicats représentant des secteurs à forte concentration de MPME devraient également être conviés.

Les délégués syndicaux à la sécurité ont beaucoup à apporter puisqu'ils sont spécialement formés à la sécurité et à la santé au travail.

Experts

Le groupe de travail pourra bénéficier des conseils d'experts d'établissements universitaires, scientifiques et techniques. Il pourra s'agir d'experts de la SST et de la santé, des MPME, de la conception de stratégies, du suivi et de l'évaluation, etc. Lors du choix des experts, la représentation équilibrée des sexes devrait être promue.

Des experts d'organisations internationales (OIT, OMS, FAO, etc.) pourront aussi être conviés pour fournir des orientations et un soutien.

Organisations non gouvernementales et organisations de la société civile

Enfin, les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales (ONG) soutenant les micro et petites entreprises, y compris celles de l'économie informelle et celles représentant les femmes entrepreneures et les microentrepreneures, pourront être invitées à participer au groupe de travail.



Guide d'action: Étape 1

Les fiches de travail suivantes visent à faciliter la création d'un groupe de travail, notamment en cartographiant les parties prenantes pertinentes et en déterminant leur influence et leur intérêt relatifs dans la SST et les MPME. La mise en place d'une task force appropriée est essentielle car elle constitue un socle pour créer une stratégie nationale solide et durable.

.

Fiche de travail 1.1: Création du groupe de travail

La création d'un groupe de travail se révélera efficace si toutes les parties prenantes comprennent la finalité du groupe. Celles rassemblées pour en discuter devraient se poser les questions suivantes.

Questions clés pour créer le groupe de travail:

► Pourquoi créer un groupe de travail?

.....

.....

.....

.....

► Qui créera le groupe de travail (instance nationale tripartite en charge de la SST ou autre)?

.....

.....

.....

.....

► Quelles sont les qualifications d'un coordonnateur national?

.....

.....

.....

.....

► Qui sera désigné comme coordonnateur national?

.....

.....

.....

.....

Fiche de travail 1.2: Liste des tâches incombant au coordonnateur national du groupe de travail

Utilisez la liste suivante pour le suivi des tâches qui incombent au coordonnateur national du groupe de travail.

Liste de contrôle: tâches de démarrage incombant au coordonnateur national du groupe de travail	
Tâche	Cocher (✓)
Identifier et consulter les parties prenantes pertinentes qui peuvent faire partie du groupe de travail: ministères, agences/institutions, employeurs, travailleurs, experts, ONG et organisations de la société civile. Voir la fiche de travail 1.3 (Cartographie des parties prenantes). Il faudra prendre en considération la représentation géographique, les zones urbaines/rurales, les différents secteurs/sous-secteurs et une représentation équilibrée des sexes.	☐
Inviter les parties prenantes à intégrer le groupe de travail. Les membres du groupe devront promouvoir activement et mettre en avant la SST dans les MPME.	☐
Veiller à ce que l'ensemble des réunions, opérations et processus du groupe de travail intègrent une perspective de genre.	☐
Organiser la première réunion du groupe de travail, qui devrait porter sur: ▶ le but général du groupe de travail (voir la fiche de travail 1.1, question 1); ▶ les étapes qui attendent le groupe de travail, telles qu'elles sont décrites dans ce guide; ▶ la façon de garantir la pleine participation des membres du groupe de travail; ▶ la fréquence des réunions; ▶ les modalités relatives au secrétariat du groupe de travail (invitations aux réunions et ordres du jour, distribution des documents pertinents, lieux où se tiendront les réunions, personnel de soutien requis, etc.).	☐
Autre:	☐

Fiche de travail 1.3: Cartographie des parties prenantes

La cartographie des parties prenantes se compose de **trois parties**: identification des parties prenantes, cartographie de leur influence et intérêt relatifs et analyse de la cartographie. Cette étape est cruciale pour garantir que le groupe de travail connaît bien les principaux acteurs de la SST dans les MPME et leurs rôles respectifs.

Première partie: Identification des parties prenantes

Utilisez le tableau suivant pour recenser les parties prenantes potentielles ayant un intérêt ou exerçant une influence dans la SST pour les MPME. Toutes ne feront pas nécessairement partie du groupe de travail.

[illegible]

[illegible]

Deuxième partie: Cartographie des parties prenantes en fonction de leur influence/intérêt

Placez les parties prenantes recensées dans la première partie ci-dessus dans la carte des parties prenantes ci-dessous. Cette carte identifie deux caractéristiques: **l'intérêt** que porte une partie prenante à la SST pour les MPME et **l'influence** d'une partie prenante sur la promotion et la défense de la SST pour les MPME. Le groupe de travail devrait se mettre d'accord sur la signification concrète de ces caractéristiques. Par exemple:

- *Comment l'intérêt est-il défini?* La partie prenante a-t-elle soutenu des MPME par le passé? A-t-elle manifesté un intérêt pour le soutien des questions de SST pour les MPME?
- *Comment l'influence est-elle définie?* Définir le type d'influence en termes d'élaboration de politiques, de mise en œuvre de programmes, de suivi et d'évaluation, de défense/soutien d'autres acteurs, de recherche, de genre, de durabilité environnementale, etc.

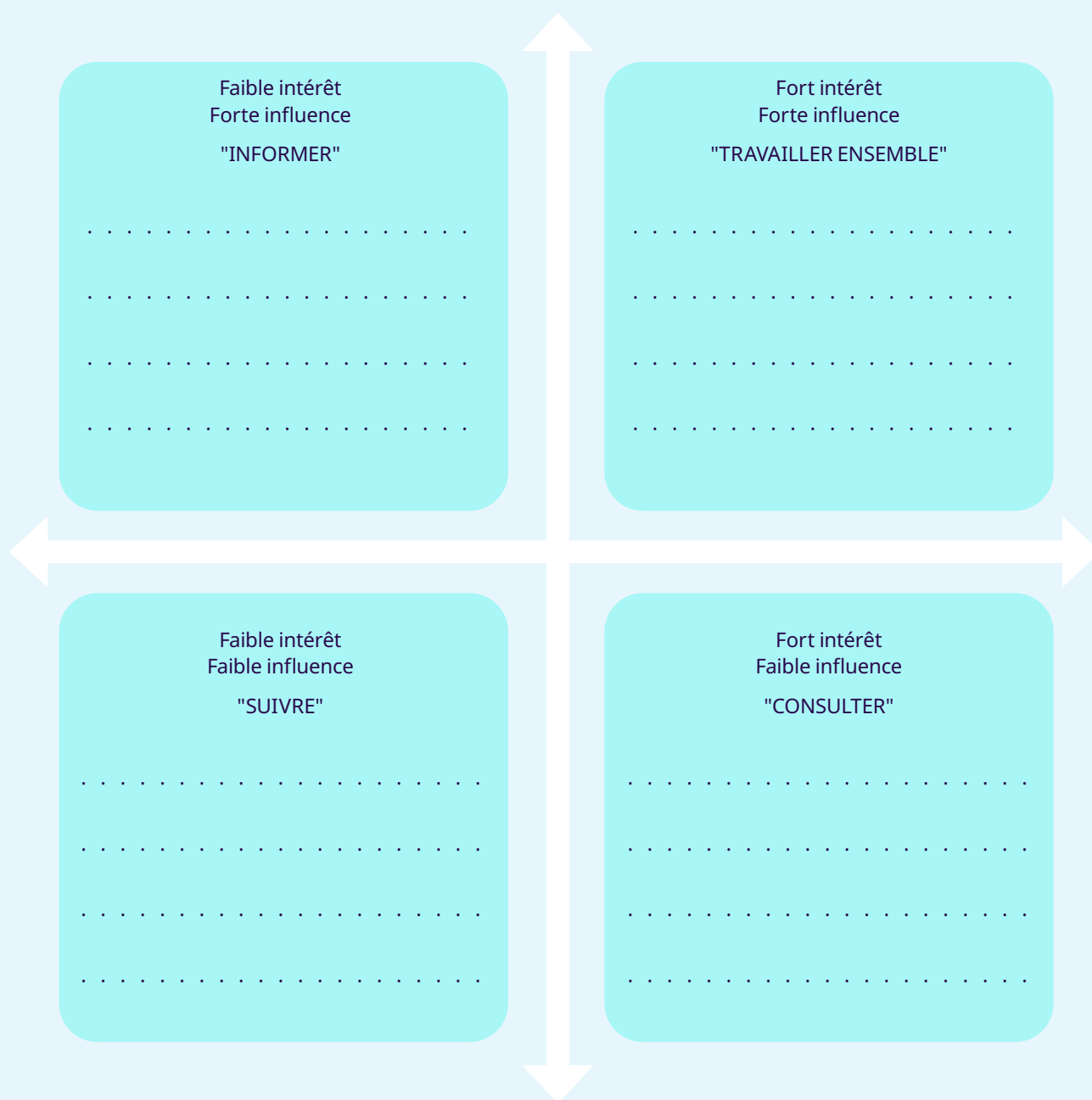
La carte est divisée en quatre quadrants (voir la figure, sur la page suivante):

- *Parties prenantes caractérisées par un faible intérêt et une faible influence.* Il s'agit notamment des parties prenantes qui feront l'objet d'un suivi par le groupe de travail pour évaluer si leur intérêt/influence change ou non, mais en général, elles ne contribuent pas de manière significative aux questions de SST pour les MPME.
- *Parties prenantes caractérisées par un faible intérêt et une forte influence.* Il s'agit des parties prenantes qui devraient rester informées des travaux du groupe de travail et des développements concernant la SST pour les MPME dans le pays.
- *Parties prenantes caractérisées par un fort intérêt et une faible influence.* Il s'agit des parties prenantes qui devraient être consultées régulièrement sur les questions de SST pour les MPME.
- *Parties prenantes caractérisées par un fort intérêt et une forte influence.* Il s'agit des principales parties prenantes qui devraient faire partie du groupe de travail et qui peuvent jouer un rôle clé pour gérer les questions de SST pour les MPME dans le pays.

Prenons l'exemple du ministère du travail et d'une petite organisation de travailleurs. Où figureraient-ils dans la carte des parties prenantes?

- Le ministère du travail serait vraisemblablement une partie prenante caractérisée par un fort intérêt et une forte influence concernant la SST pour les MPME. Il doit jouer un rôle central dans le groupe de travail.
- Une petite organisation de travailleurs pourrait être caractérisée par un fort intérêt pour la SST pour les MPME mais par une influence relativement faible. Elle devrait être consultée régulièrement pour s'assurer que les questions de SST pertinentes sont gérées par le groupe de travail.

► Carte des parties prenantes



Troisième partie: Analyse de la cartographie des parties prenantes

Au terme de la cartographie décrite dans la deuxième partie, il faut se poser les questions suivantes:

Analyse

- ▶ Avec qui travaillerons-nous pour renforcer les travaux du groupe de travail?

.....

.....

.....

.....

- ▶ Quel sera l'apport des parties prenantes au groupe de travail en termes d'expertise, de connaissances, de compétences, d'outils et de ressources?

.....

.....

.....

.....

- ▶ Qu'est-ce qui motive les parties prenantes à soutenir la SST pour les MPME? Quels sont les domaines d'intérêt et les objectifs à court, moyen et long terme des parties prenantes?

.....

.....

.....

.....



-
- Comment le groupe de travail travaillera-t-il avec les différentes parties prenantes? Quelles sont les synergies possibles entre les parties prenantes? Quels sont les risques ou les défis quand elles travaillent ensemble?

.....

.....

.....

.....

-
- Le groupe de travail œuvrera-t-il pour «déplacer» certaines parties prenantes d'un quadrant vers un autre? Si oui, pourquoi?

.....

.....

.....

.....

-
- Comment les parties prenantes tiennent-elles compte de la dimension de genre dans leurs travaux?

.....

.....

.....

.....





Étape 2.

Évaluer les caractéristiques des MPME du pays et leur situation en matière de SST

Cette étape a pour objet d'évaluer le contexte national des MPME, en particulier en relation avec la SST, afin d'identifier les domaines prioritaires et de concevoir une stratégie nationale de SST éclairée pour les MPME.

Afin d'élaborer une stratégie nationale efficace et viable pour promouvoir la SST dans les MPME, il est nécessaire de connaître la situation actuelle dans ce domaine. Cela implique d'avoir une vision claire de l'infrastructure juridique, institutionnelle, administrative et technique existante en relation avec les MPME et le système de SST.

Sur la base de cette évaluation, il faudra identifier les lacunes et définir les questions prioritaires, puisque les unes et les autres détermineront l'orientation globale de la stratégie nationale.

Cette évaluation peut être commanditée par le groupe de travail, le comité national de SST ou l'autorité nationale de SST. Si ces organismes disposent des capacités internes nécessaires, ils peuvent réaliser cette évaluation; sinon, ils la commanderont à des experts de la SST extérieurs, à une université ou à un institut de SST.

Mener cette évaluation peut être l'occasion d'entamer une étroite collaboration entre tous les acteurs participant au groupe de travail, en les associant activement au processus dès le départ.

Une fois l'évaluation rédigée, le groupe de travail devrait avoir la possibilité de l'examiner et d'en discuter. La validation des conclusions de l'évaluation contribue à une compréhension partagée de l'état actuel de la SST dans les MPME du pays.

► Principaux éléments de l'évaluation

Définition des MPME

La définition juridique et statistique des MPME devrait figurer dans l'évaluation. Sur la base de la définition adoptée par le pays, toutes les données mentionnées dans les paragraphes suivants devraient être ventilées en fonction de la taille des entreprises. En effet, les micro, les petites et les moyennes entreprises auront vraisemblablement des besoins très différents nécessitant des stratégies et des initiatives différentes.

Dans certains pays, les entreprises de taille moyenne englobent des entreprises relativement grandes employant de nombreux travailleurs qui, en termes de capacité et de besoins, sont plus proches des grandes entreprises que des micro et petites entreprises. De même, compte tenu de leur fragilité et de leur présence notable dans l'économie informelle, les microentreprises peuvent nécessiter une stratégie différente de celle applicable aux petites et moyennes entreprises.

Situation socioéconomique des MPME

Il est primordial de comprendre la situation des MPME du pays, en se fondant sur des données exactes et vérifiables. Comparer ces données avec des informations relatives aux lois et politiques nationales en matière de SST et aux visites de l'inspection du travail aidera à déterminer si les secteurs et les régions où les MPME sont les plus nombreuses sont bien couverts par les lois et politiques susmentionnées, sont prioritaires dans les stratégies et programmes nationaux, et sont suffisamment touchés par les campagnes et les visites d'inspection nationales.

Dans cette optique, des données devraient être recueillies sur:

- les secteurs/activités économiques à fortes concentrations de MPME (agriculture, mines et carrières, industrie manufacturière, construction, transports, éducation, commerce, services, etc.);
- les marchés intérieurs/mondiaux;
- la répartition géographique des MPME (par exemple par région/province/district ou en milieu urbain/rural).

Les données devraient également être ventilées par sexe pour évaluer l'ampleur de l'entrepreneuriat féminin et sa répartition par taille, secteur et zone géographique, mais aussi pour concevoir des politiques et des stratégies qui tiennent compte de ces caractéristiques et des besoins spécifiques des femmes.

Informations sur l'économie informelle

Plus de quatre entreprises sur cinq dans le monde relèvent de l'économie informelle. Contrairement à ce qu'annonçaient de précédentes prévisions économiques, l'informalité n'a pas reculé au fil du temps et progresse même dans de nombreux pays.

L'économie informelle est un aspect de l'économie difficile à surveiller par le gouvernement et ses activités sont rarement comptabilisées dans le produit intérieur brut (PIB) de la nation.

Pour promouvoir la SST, en particulier dans les microentreprises, l'économie informelle devrait être prise en compte et des efforts devraient être faits pour recueillir des données et des informations pertinentes sur ses caractéristiques afin de soutenir la conception de stratégies appropriées, dans la mesure du possible.

Législation relative à la SST pour les MPME et cadres institutionnels

L'évaluation devrait contenir des informations sur la législation relative à la SST, axées sur les MPME et les secteurs où celles-ci sont très présentes.

Une analyse exhaustive des exigences en matière de SST est nécessaire, notamment:

- ▶ l'identification des dangers et l'évaluation des risques;
- ▶ l'adoption de mesures de prévention et de contrôle¹, fondée sur la hiérarchie des mesures de contrôle et prévoyant, le cas échéant, la fourniture d'un équipement de protection individuelle (EPI) adéquat, sans frais pour le travailleur;
- ▶ la fourniture d'installations adéquates (toilettes et installations sanitaires par exemple);
- ▶ la formation à la SST (initiale et continue);
- ▶ la surveillance de la santé des travailleurs;
- ▶ l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- ▶ les plans d'urgence;
- ▶ la consultation des travailleurs.

L'analyse de ces questions devrait prendre en considération toute différenciation existante par taille d'entreprise ou secteur.

L'essentiel de la législation relative à la SST est contrôlé par le ministère du travail. Toutefois, d'autres ministères seront coresponsables de cette législation, notamment pour les MPME. Le ministère de l'environnement, par exemple, sera chargé de la législation qui renforce la prévention des accidents chimiques et les réponses d'urgence, notamment des dispositions régulant les autorisations accordées aux entreprises pour l'utilisation de substances dangereuses, l'analyse des conséquences hors site, les plans de gestion des risques, etc.

1 D'après la hiérarchie de contrôle relative à la SST, des mesures de prévention et de contrôle devraient être mises en œuvre dans l'ordre de priorité suivant: 1) élimination du danger (mesures qui suppriment totalement la source de risque); 2) remplacement par un procédé ou par un produit moins dangereux; 3) mesures techniques et mesures techniques de prévention (c'est-à-dire des mesures qui réduisent la probabilité d'exposition au danger); 4) contrôles administratifs (c'est-à-dire des mesures et des procédures organisationnelles qui réduisent le risque au minimum par l'adoption de systèmes de travail sûrs); 5) un EPI ne devrait être utilisé que lorsqu'il est impossible d'identifier des mesures de protection collective.

Inspections du travail dans les MPME

Conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 et à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, les données recueillies par les inspecteurs du travail devraient inclure des informations sur:

- ▶ les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection et leur nombre de travailleurs respectif;
- ▶ les visites d'inspection;
- ▶ les infractions commises et les sanctions imposées;
- ▶ les infractions déclarées aux autorités compétentes;
- ▶ les accidents du travail, les lésions et les maladies professionnelles (mortels et non mortels).

Les inspecteurs du travail peuvent aussi recueillir d'autres données sur le marché du travail (types de contrat de travail; revenu/salaires; protection sociale; temps de travail, notamment heures de travail excessives, heures supplémentaires, travail à la demande, postes de nuit; etc.).

Dans de nombreux pays, l'inspection du travail s'appuie sur des ressources limitées et un personnel insuffisant accablé de tâches qui se chevauchent; dans ces conditions, les inspecteurs sont tenus de classer leurs actions par ordre de priorité et ont tendance à exclure les petites entreprises, plus nombreuses et dispersées dans tout le pays. Mais cela exclut précisément les entreprises qui accordent moins d'attention aux mesures de prévention des risques et pour lesquelles le rôle d'inspection proactif pourrait être plus utile pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pour consulter les textes des instruments relatifs à la SST, voir OIT, «Conventions et recommandations».

Savoir quelle attention les inspections du travail accordent aux MPME d'un pays est précieux pour une évaluation exhaustive.

Données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les MPME

L'analyse de la situation en matière de sécurité et de santé dans les MPME peut s'intéresser aux aspects suivants:

- ▶ accidents du travail mortels et non mortels dans les MPME;
- ▶ maladies professionnelles mortelles et non mortelles dans les MPME;
- ▶ types d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- ▶ accidents du travail et maladies professionnelles déclarés et indemnisés;
- ▶ accidents du travail graves (occasionnant plus de 30 jours d'absence par exemple).

Le profil national de SST contient des données sur la SST mais il est possible que celles mentionnées ci-dessus n'y figurent pas toutes ou qu'elles ne soient pas disponibles par type d'entreprise. Dans ce cas, il serait pertinent d'analyser ces données par secteur, en se concentrant sur les secteurs identifiés, lors de l'évaluation socioéconomique, comme comptabilisant de très nombreuses MPME (agriculture, construction, commerce, etc.).

D'autres sources d'information peuvent fournir des données pertinentes pour l'évaluation des conditions de SST dans les MPME, en particulier le ministère du travail, les organismes de sécurité sociale, l'inspection du travail, les organismes d'indemnisation des accidents du travail et les autorités de santé publique.

D'autres institutions ont peut-être mené des recherches sur la SST dans les MPME, comme des compagnies d'assurance, des organismes sectoriels, des associations d'employeurs, des syndicats, des universités et des ONG.

Il faudrait s'efforcer d'identifier des données ventilées par sexe et par âge, qui donneraient une meilleure image de la situation et faciliteraient le centrage de la stratégie.

Catégories de ventilation des données de SST

Les données de SST générales (collectées par l'autorité nationale de SST, l'inspection du travail, les organismes de sécurité sociale ou tout autre organisme) peuvent être ventilées selon différentes catégories et fournir des informations importantes pour l'élaboration d'une stratégie nationale de SST pour les MPME. Ces catégories sont notamment les suivantes:

Taille de l'établissement: exprimée en nombre de salariés par tranche d'effectifs, à l'aide de tranches aussi petites que possible, de préférence: [1-4]; [5-19]; [20-49]; [50-99]; [100-499]; [500-999]; [+1 000]. Pour faciliter l'étude des MPME, il convient de collecter les données en utilisant des tranches plus petites; les statistiques produites à l'aide de tranches étroites peuvent toujours être agrégées en tranches plus larges, si nécessaire. Il ne devrait pas y avoir de catégorie répertoriée comme étant «inconnue».

Région administrative: basée sur les divisions administratives de chaque pays (État, province, district, etc.).

Secteur institutionnel: secteur public, privé ou autre, juridiquement défini.

Branche d'activité économique: basée sur des industries spécifiques. La [Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique \(CITI\)](#) peut servir de référence.

Profession: au niveau de désagrégation le plus bas possible. La Classification internationale type des professions (CITP) peut servir de référence.

Âge: en tranches d'âge, de préférence de 5 ans, en commençant à 15 ans ou à l'âge minimum utilisé pour définir la population en âge de travailler à des fins statistiques, par exemple: [15-19]; [20-24]; [25-29]; [30-34]; [35-39]; [40-44]; [45-49]; [50-54]; [55-59]; [60-64]; [65-69]; [+70]. Des tranches d'âge plus larges peuvent aussi être utilisées.

Sexe: homme; femme.

Adapté du *Guide sur l'harmonisation des statistiques d'inspection du travail* de l'OIT (2016).

Informations sur les conditions de SST dans les MPME

En plus de données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, des informations sur les conditions spécifiques de la SST dans les MPME peuvent être collectées².

Par exemple, des questions liées à la SST peuvent figurer dans les enquêtes nationales sur la population active, qui peuvent aussi enregistrer d'autres données, notamment la taille de l'entreprise, le secteur, le lieu, etc., pour identifier les principaux défis auxquels les MPME sont confrontées.

Il est également possible de mener des enquêtes personnalisées sur la SST pour identifier les principaux risques auxquels les MPME font face et les déficits de connaissances existants (notamment en lien avec les exigences légales en matière de SST), ainsi que les principaux éléments qui favorisent ou freinent l'amélioration de la SST dans ces entreprises.

Des informations pertinentes figurent aussi dans les études et les recherches sur des questions de SST précises axées sur les MPME, souvent menées par des organismes de SST, des institutions, des centres de recherche, des universités, des ONG, des associations d'employeurs et d'entreprises ou des syndicats.

2 Voir aussi le [Guide rapide sur les sources et les utilisations des statistiques sur la sécurité et la santé au travail](#) (OIT, 2020).





Guide d'action: Étape 2

Les fiches de travail suivantes permettent d'évaluer la situation et d'obtenir une image claire des MPME d'un pays. Cette étape peut être particulièrement chronophage et poser des problèmes liés à l'évaluation de l'information. Dans les pays où il est à jour, le profil national de SST pourrait fournir des informations utiles pour mener à bien cette étape. En recueillant des informations exhaustives et à jour sur la situation actuelle des MPME, il sera possible de définir des priorités claires et d'assurer le suivi des améliorations.

Complétez les tableaux ci-dessous pour décrire les MPME de votre pays.

Définition des MPME

Existe-t-il une définition nationale des MPME?

Notez que certains pays peuvent avoir une définition juridique, et que d'autres peuvent utiliser une définition à des fins statistiques.

Quels sont les critères qui définissent les MPME? Indiquez ces critères dans le tableau ci-dessous. Remplissez les colonnes avec des critères spécifiques à la situation de votre pays, par exemple l'effectif (en unités de travail annuelles), le chiffre d'affaires annuel ou le bilan annuel.

Critères	
Micro	
	
Petite	
	
Moyenne	
	

Complétez le tableau ci-après pour décrire la situation socioéconomique des MPME de votre pays.

Situation socioéconomique nationale des MPME

Principaux secteurs/principales activités économiques des MPME

[illegible]

Répartition géographique des MPME

[illegible]

Données existantes ventilées par sexe sur la situation socioéconomique dans le pays
(Pourcentage de femmes entrepreneures/cheffes de petites entreprises, par exemple)

.....

.....

.....

.....

Informations/données existantes sur les MPME dans l'économie informelle

.....

.....

.....

.....

Données et recherches existantes sur la SST et les MPME

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fiche de travail 2.3: Évaluation du contexte national de la SST

Complétez le tableau ci-dessous pour décrire le contexte national de la SST dans votre pays.

Cadres juridiques, politiques et institutionnels relatifs à la SST

Contexte national de la SST ciblant les MPME

► Législation relative à la SST couvrant les MPME

Certaines exigences légales font-elles référence spécifiquement aux MPME?

.....

.....

.....

.....

► Législation spécifique à la SST visant les MPME (le cas échéant)

.....

.....

.....

.....

► Infrastructure nationale de SST pertinente pour les MPME

.....

.....

.....

.....

- ▶ MPME dans les politiques, stratégies et programmes nationaux/sectoriels sur la SST
*Les MPME sont-elles couvertes uniquement par ces politiques et programmes ou sont-elles une cible/priorité spécifique?
Comment ces politiques, stratégies et programmes sont-ils mis en œuvre et suivis?*

.....

.....

.....

Ressources

- ▶ Ressources financières dédiées à la SST

.....

.....

.....

- ▶ Ressources financières dédiées aux MPME

.....

.....

.....

- ▶ Ressources financières dédiées spécifiquement à la SST pour les MPME

.....

.....

.....

Accidents du travail et maladies professionnelles

- Données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les MPME
Si des données sont disponibles, elles devraient être ventilées par taille d'entreprise (micro, petite ou moyenne), secteur, répartition géographique et genre.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Inspection du travail

- Fréquence des inspections du travail dans les MPME
Si des données sont disponibles, elles devraient être ventilées par taille d'entreprise (micro, petite ou moyenne), secteur et répartition géographique.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sensibilisation, information et formation

- Informations sur le niveau de sensibilisation des parties prenantes à la législation relative à la SST dans les MPME

.....

.....

.....

- Informations sur le niveau de sensibilisation des MPME à la législation et aux pratiques sur le lieu de travail qui soutiennent la SST

.....

.....

.....

- Programmes de formation existants à l'appui de la SST pour les MPME, formation initiale comprise

.....

.....

.....

Enquête

- Informations issues de toute enquête existante qui rassemble des données sur les conditions de la SST dans les MPME

.....

.....

.....

PHOTOCO

PHOTOCOPIE
LASTIFICATION
SAISIE/SCAN
IMPRESSION

PHOTOCOPIE
100 Ar
Kara-panondro
200 Ar

IMPRESSION NOIR: 200 Ar
IMPRESSION COULEUR:
manomboka @ 300 Ar

PHOTOCOPIE
IMPRESSION
PHOTOGRAPHIE
MIVCHA





Étape 3.

Cartographier les initiatives liées à la SST ciblant les MPME

Cette étape a pour objet de donner une image détaillée des initiatives en cours pour les MPME, qu'elles soient axées spécifiquement sur la SST ou visent à promouvoir le développement des MPME, pour envisager la possibilité d'inclure un volet de promotion de la SST.

De nombreux pays reconnaissent le rôle crucial des MPME en termes de création d'emplois et de PIB. Ces entreprises sont souvent considérées comme des acteurs clés du développement et de la compétitivité de l'économie nationale.

Ce constat amène les autorités nationales de divers pays à mettre en œuvre des initiatives³ ciblant les MPME, dont certaines visent à améliorer les conditions de SST ou à inclure un volet SST.

Avant de lancer de nouvelles initiatives pour améliorer la SST dans les MPME, il est important de cartographier de manière exhaustive celles qui existent déjà et qui ciblent les MPME, qu'elles soient spécifiques à la SST ou portent sur d'autres aspects pour promouvoir les MPME, en particulier celles qui ont fait leurs preuves et qui sont durables. En outre, les initiatives générales de SST dans le pays devraient être prises en compte dans cet inventaire, puisqu'elles peuvent aussi éclairer les priorités et offrir des possibilités pour les MPME. Il est particulièrement important de s'assurer que les informations collectées comprennent les résultats des évaluations à court et moyen terme des initiatives générales de SST, le niveau auquel les MPME y participent et leur durabilité. Il est également important d'identifier les bonnes pratiques et les leçons tirées afin de s'appuyer sur des expériences positives et d'éviter de reproduire les erreurs.

Il peut être utile que toutes les parties prenantes du groupe de travail sur la SST pour les MPME fournissent des informations sur les activités qu'elles mettent en œuvre et contribuent à la collecte d'informations provenant d'autres sources: autres ministères et institutions mettant en œuvre des initiatives à l'appui de la création et de la productivité des MPME, associations d'entreprises et organisations d'employeurs, syndicats, associations de femmes entrepreneures, institutions financières, compagnies d'assurance, universités, établissements de formation, organisations internationales (OIT, OMS, FAO, etc.), ONG, etc.

Voir le document *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas* (OIT, 2020) qui contient des questions types.

► Types d'initiatives à prendre en considération dans la cartographie

Services consultatifs sur la SST ciblant les MPME

Ces services fournissent aux MPME des informations sur la réglementation, les outils et les initiatives en matière de SST, ainsi que des conseils concrets et un soutien pratique dans ce domaine (en réalisant l'évaluation des risques, en adoptant des mesures de prévention et de contrôle appropriées, en formant et en informant les travailleurs, etc.).

Ces services peuvent être dispensés par des entités publiques ou privées, par exemple des autorités publiques (inspections du travail, autorité nationale de SST, etc.), des organisations d'employeurs et des associations d'entreprises, des syndicats, des associations sectorielles, des instituts de SST, des compagnies d'assurance, des universités ou des établissements de formation, des cabinets de conseil, etc.

Il est possible de collecter des informations sur le type de soutien fourni sur des thèmes comme la réglementation relative à la SST, la diffusion de matériels de promotion ou de conseils pratiques de SST adaptés à des MPME particulières (soutien pour réaliser une évaluation des risques, adopter des mesures de prévention et de contrôle appropriées, former et informer les travailleurs, etc.). Il est également intéressant de savoir sous quelle forme les conseils sont prodigués, par exemple lors de rencontres en face à face, par vidéo, par téléphone, par courriel, via des plateformes ou des applications Web dédiées, etc. Une ventilation des coûts impliqués est également utile (que les services soient fournis gratuitement ou qu'il existe des mécanismes de subvention, etc.).

3 Dans ce guide, le terme «initiative» désigne un programme, un projet ou une action qui promeut la SST pour les MPME. Quand il élabore sa stratégie, le groupe de travail peut utiliser le terme «initiative» ou tout autre terme qu'il juge pertinent pour le contexte national considéré.

Réseaux de SST

Il est utile d'identifier les réseaux de SST fonctionnant aux niveaux local, national et sectoriel (le cas échéant), ainsi que la participation à des réseaux de SST régionaux ou internationaux. Ces réseaux peuvent être mis sur pied ou soutenus par des ministères, des administrations publiques, des organisations nationales de sécurité, des experts de la santé (médecins du travail, ingénieurs sécurité, experts de la SST et experts d'autres professions de la SST notamment), des partenaires sociaux, des associations professionnelles, des prestataires de services ou d'autres organismes.

Les réseaux peuvent couvrir différents types d'activités comme le partage de bonnes pratiques, l'information, la formation et l'éducation, la recherche, les services consultatifs, les outils, la sensibilisation et le lobbying sur l'importance de la prévention en tant que question de développement économique et social. Dans certains réseaux, les membres collaborent pour mettre en œuvre des projets et des programmes conjoints.

La plupart des réseaux fonctionnent via Internet, pour mettre à disposition des informations et des outils sur des plateformes Web mais aussi organiser des formations ou des rencontres d'experts et des événements.

Sensibilisation à la SST

La sensibilisation est un élément important de la stratégie de promotion de la SST dans les MPME. Par conséquent, il est utile d'avoir une image complète des principales initiatives de sensibilisation passées et en cours de diverses entités (organismes de SST, inspections du travail, compagnies d'assurance, associations d'entreprises, organisations de travailleurs, organisations sectorielles, etc.) utilisant différents moyens (médias sociaux, radio, télévision, journaux, événements publics, etc.).

Il serait utile de savoir si les campagnes ont produit l'impact voulu et ont pu toucher les MPME, en particulier les micro et petites entreprises, où le déficit de connaissances et de sensibilisation aux questions de SST peut être plus prononcé que dans de plus grandes entreprises.

Les outils produits à l'occasion de précédentes campagnes (vidéos, affiches, brochures, listes de contrôle, outils électroniques, etc.), s'ils sont efficaces, peuvent être adaptés à des initiatives futures.

Formation à la SST

De nombreux pays intègrent dans leur législation l'obligation pour les employeurs de proposer aux travailleurs et à leurs représentants des formations appropriées à la SST. Pendant la cartographie, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent indiquer si de telles formations sont proposées ou non, sous quelles formes et comment les besoins des MPME sont pris en compte (les plus petites entreprises sont souvent dispensées des formations nationales en SST obligatoires).

Des informations devraient être collectées sur les types de formations proposées aux MPME (notamment s'il existe des formations à la SST spécifiques ou si un thème de SST est inclus dans d'autres activités de formation), les prestataires, les méthodes utilisées, la durée et le coût des formations dispensées; souvent, le coût et la durée des formations sont des freins majeurs à leur accessibilité pour les MPME.

Il est très important de disposer de données ventilées par taille d'entreprise. Par exemple, les microentreprises sont souvent exclues des formations proposées par les institutions mais peuvent avoir accès à celles dispensées par les ONG, les associations ou les autorités locales. Il leur est aussi plus difficile de trouver le temps nécessaire pour se former puisque leur effectif est souvent réduit à une seule personne.

Il est important de disposer de données ventilées par sexe pour déterminer si les femmes entrepreneures, en particulier dans les micro et petites entreprises, bénéficient de l'égalité d'accès aux services de formation proposés et, si ce n'est pas le cas, pour examiner les obstacles existants.

Les évaluations des formations se limitent souvent à un retour d'information en fin de session; toutefois, une évaluation de l'impact à plus long terme serait utile pour détecter si les connaissances ont effectivement été acquises, transférées et mises en pratique par les stagiaires, générant de ce fait des améliorations mesurables.

La cartographie devrait aussi identifier s'il existe de bonnes pratiques à reproduire, telles les initiatives qui fournissent un soutien et des formations en SST directement aux MPME des zones reculées, grâce à un véhicule itinérant.

Prix SST

Vous pouvez rechercher le taux de participation des MPME aux initiatives décernant des prix de SST (le cas échéant), ou s'il existe des prix spécifiques pour ces entreprises, notamment pour les femmes entrepreneures.

Certification SST

Il faudrait déterminer si les autorités publiques, les organismes de SST, les compagnies d'assurance, les organisations sectorielles ou d'autres entités délivrent ou non des certificats de SST, par exemple au terme de programmes de formation en SST spécifiques, de la participation à des initiatives de SST données ou de la mise en œuvre de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (SG-SST).

Appels d'offres publics

Certains pays font figurer des clauses sociales sur la SST dans les appels d'offres publics, qui peuvent être des outils efficaces pour promouvoir la SST dans les MPME. Les MPME ne seront pas forcément autorisées à participer à ces appels d'offres mais les principaux sous-traitants feront partie de cette catégorie d'entreprises. Le groupe de travail peut évaluer si cette pratique existe déjà et quels critères sont requis.

Incitations économiques

Il est utile de cartographier les programmes d'incitations économiques mis en œuvre pour soutenir des améliorations de la SST dans les MPME, notamment la baisse des primes d'assurance liées à ces améliorations. Il est également important d'identifier comment ces initiatives sont financées pour évaluer leur durabilité financière à long terme.

Autres initiatives ciblant les MPME

Des initiatives pertinentes pour promouvoir le développement des MPME, même si elles ne sont pas axées spécifiquement sur la SST, peuvent être un moyen efficace d'intégrer la SST en tant qu'élément complémentaire ou condition préalable pour accéder à d'autres biens économiques, de production ou financiers.

Programmes pour le développement des MPME

De nombreux programmes de soutien des MPME fonctionnent aux niveaux national, régional et international et comportent un large éventail de services fournis par des établissements publics, les chambres de commerce et d'industrie, des associations d'employeurs, des centres de technologie et des instituts de recherche. Ils visent à aider les entrepreneurs à développer davantage leurs activités. Dans cette optique, ils proposent une assistance pour réaliser des diagnostics, préparer un plan d'affaires et soutenir sa mise en œuvre.

En général, les microentreprises ne sont pas ciblées par ces services, bien que des programmes spécifiques leur soient destinés dans plusieurs pays. La plupart des programmes ciblant les microentreprises sont gérés par des entités publiques ou des ONG (souvent avec le soutien d'organisations internationales) en vue de stimuler la croissance et la formalisation de ces entreprises dans leur communauté, en éliminant la pauvreté et en renforçant la vitalité économique locale. En général, ils proposent une assistance technique et un soutien directs aux entrepreneurs locaux et fournissent des microfinancements. Certains concernent spécifiquement les femmes.

La cartographie des programmes et des services existants pour les MPME fournira des informations clés pour élaborer une stratégie sur la SST pour les MPME.

Programmes de soutien du processus de formalisation

Plusieurs pays mettent en œuvre des programmes pour soutenir le processus de formalisation des micro et petites entreprises et leur permettre d'accéder aux outils du système financier; d'obtenir des lignes de crédit à des conditions favorables et des ressources non remboursables auprès de fonds de cofinancement; de s'implanter plus facilement sur les marchés nationaux et internationaux; de participer aux appels d'offres publics; d'obtenir des remises pour l'enregistrement au registre du commerce, l'impôt sur le revenu et les contributions parafiscales par exemple; et de participer aux programmes de développement des entreprises gérés par le gouvernement. Lorsqu'ils sont en place, ces programmes peuvent dynamiser le développement de la SST en tant qu'exigence imposée aux entreprises formalisées.

Microcrédit et fonds de garantie

Il est utile de vérifier si les institutions de microfinancement (IMF) fournissent des services financiers aux micro et petites entreprises et d'identifier les critères existants pour en bénéficier (formalisation de l'entreprise, assurance, formation, respect des normes minimales pour le travail décent, etc.). Souvent, il existe des programmes de microcrédit ciblant spécifiquement les femmes.

Dans certains pays, des institutions gouvernementales offrent des garanties pour faciliter l'accès des MPME aux financements dont elles ont besoin pour améliorer leur compétitivité. Les MPME bénéficient de garanties pour les dettes contractées auprès de tout intermédiaire financier qui leur accorde des prêts. Ces garanties sécurisent les opérations de crédit et de crédit-bail destinées exclusivement à financer le fonds de roulement, les investissements fixes, la capitalisation des entreprises, le développement technologique ou la création d'entreprises.

Il est utile de déterminer si ces mesures sont en place et d'étudier leurs caractéristiques, car il peut être possible d'utiliser l'effet de levier d'un prêt ou d'une garantie pour promouvoir des améliorations de la SST dans les MPME.

Initiatives relatives à la responsabilité sociale de l'entreprise

Peut-être existe-t-il dans le pays des programmes de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) englobant les MPME. Certains programmes peuvent promouvoir la SST et la protection sociale, quel que soit le secteur d'activité économique concerné. Sinon, il est possible d'étendre des programmes de RSE existants aux MPME et d'intégrer la promotion de la SST à leurs objectifs principaux.

Projets de coopération technique

De nombreux projets visant à promouvoir les MPME sont mis en œuvre par des agences techniques internationales ou nationales dans le contexte de la coopération internationale multilatérale ou bilatérale. Malheureusement, il est fréquent que ces interventions ne soient pas coordonnées, et plusieurs projets partageant le même but peuvent donc être mis en œuvre dans un pays mais selon des approches et des méthodes différentes et parfois conflictuelles. Si aucune institution nationale chargée de la coordination et susceptible de fournir des informations sur les projets en cours dans le pays ne peut être identifiée, le représentant des Nations Unies résidant dans le pays devrait être en mesure de communiquer des données sur la coopération internationale, et les missions diplomatiques des principaux pays donateurs devraient pouvoir donner des informations sur les projets que ceux-ci soutiennent.





Guide d'action: Étape 3

La fiche de travail suivante vise à cartographier les initiatives en cours liées aux MPME dans le pays. Les membres du groupe de travail et les parties prenantes identifiées dans la fiche de travail 1.3 seront une source d'information très précieuse à cet égard. Ce processus potentiellement chronophage et complexe est cependant primordial pour comprendre les initiatives existantes avant d'élaborer une stratégie nationale.

Fiche de travail 3.1: Initiatives nationales en cours pour les MPME

Utilisez le tableau ci-dessous pour cartographier les initiatives nationales en cours liées à la SST pour les MPME.

Types d'initiatives

- ▶ Services consultatifs sur la SST ciblant les MPME
- ▶ Réseaux de SST
- ▶ Sensibilisation à la SST
- ▶ Formation à la SST
- ▶ Prix de SST
- ▶ Certifications SST
- ▶ Appels d'offres publics

- ▶ Incitations économiques
- ▶ Autres initiatives
 - ▶ Programmes pour le développement des MPME
 - ▶ Programmes de soutien du processus de formalisation
 - ▶ Microcrédit et fonds de garantie
 - ▶ Initiatives relatives à la RSE
 - ▶ Projets de coopération technique

Type d'initiative (voir encadré)

Portée (nationale, locale, sectorielle, etc.)

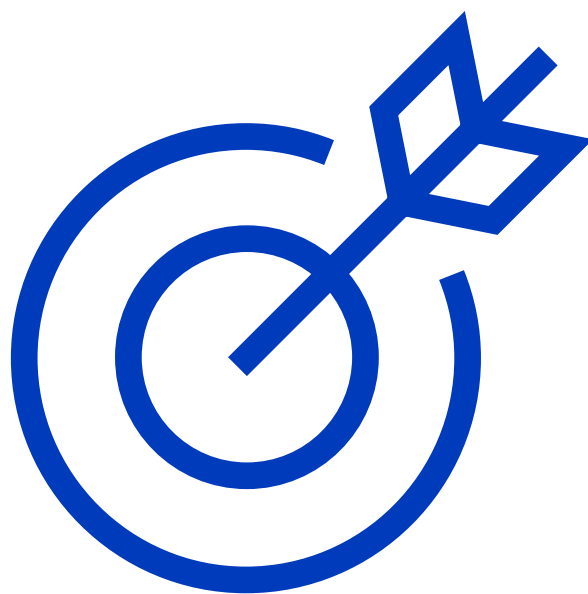
This image shows a full page of white paper with horizontal blue dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Acteurs impliqués et type de soutien
(public, privé, association d'employeurs, instituts, syndicats, etc.)

Résultats, défis, leçons tirées et bonnes pratiques

This image shows a full page of dot grid paper. The background is a solid light blue color. Overlaid on this background is a grid of small, dark grey or black dots. The dots are arranged in perfectly straight horizontal and vertical rows, creating a series of small squares across the entire page. There are no margins, text, or other markings present.





Étape 4.

Construire une stratégie nationale: identifier les buts et les objectifs

Cette étape a pour objet de jeter les bases de la stratégie pour la promotion de la SST dans les MPME. Elle aide à définir, le but et les objectifs des tâches à entreprendre.

En se fondant sur l'évaluation de la situation des MPME et sur la cartographie des programmes et des initiatives en cours, des cibles prioritaires assorties de buts et d'objectifs clairs et réalistes devraient être identifiées.

Pour être durable, l'élaboration d'une stratégie de promotion de la SST dans les MPME doit être le fruit d'un **processus participatif** amenant tous les membres du groupe de travail (et d'autres acteurs externes si nécessaire) à débattre et à définir collectivement des priorités, des buts et des objectifs. Le coordonnateur national du groupe de travail doit **piloter le processus** pour veiller à ce que, avant de construire la stratégie, tous les participants connaissent les résultats de l'évaluation et de la cartographie et se mettent d'accord sur les principaux défis et possibilités. Cet accord est nécessaire car toutes les parties prenantes doivent s'approprier la stratégie et se sentir impliquées dans sa mise en œuvre, en contribuant activement par l'intermédiaire de leurs organisations ou institutions respectives.

► Point de départ

Le **point de départ** pour l'élaboration d'une stratégie de promotion de la SST pour les MPME est une solide connaissance de la situation et de la cartographie des programmes et des initiatives dans ce domaine.

L'*évaluation* (voir l'étape 2 ci-dessus) a fourni des informations détaillées sur la situation des MPME.

La *cartographie* (voir l'étape 3 ci-dessus) a produit un inventaire des initiatives spécifiques à la SST pour les MPME et des programmes généraux pour le développement des MPME pouvant présenter des possibilités de synergies intéressantes avec la promotion de la SST.

En prenant en considération les informations issues de la cartographie, il sera nécessaire de se concentrer sur certaines caractéristiques des initiatives et des programmes examinés, comme les résultats (directs ou indirects) obtenus, les méthodes innovantes et les bonnes pratiques, les leçons tirées, la durabilité et les coûts. L'analyse de ces caractéristiques permettra au groupe de travail de tirer les enseignements de ce qui a déjà été fait et inspirera des actions futures.

En se fondant sur les résultats de l'évaluation et de la cartographie, il est possible d'identifier les défis et les possibilités découlant de l'analyse de la situation. Commencer par faire cette analyse aidera le groupe de travail à bien réfléchir aux défis et aux possibilités stratégiques avant d'essayer de définir un but.

► Principales caractéristiques de la stratégie

Cible de la stratégie

À partir des résultats de l'évaluation, il sera possible de fournir une vue d'ensemble des caractéristiques des MPME, primordiale pour définir la stratégie à mettre en œuvre par le groupe de travail. Il faudra faire des choix en relation avec le groupe cible. Les questions suivantes pourront être prises en considération:

- Les MPME ont-elles assez de points communs pour être ciblées en tant que groupe?
- Le groupe de travail prévoit-il des stratégies différenciées pour les MPME, adaptées à leurs spécificités et besoins?
- Le groupe de travail donnera-t-il la priorité à l'un de ces groupes?
- Le groupe de travail limitera-t-il ses interventions à l'économie formelle ou les entreprises de l'économie informelle seront-elles intégrées?
- Y-a-t-il des secteurs cibles où les MPME sont surreprésentées?
- Comment allez-vous vous assurer que l'approche adoptée tient compte de la dimension de genre et promouvoir la pleine intégration des femmes entrepreneures dans votre stratégie?
- Comment faudrait-il aborder les considérations propres aux jeunes travailleurs, souvent surreprésentés dans le secteur des MPME, en particulier dans le secteur technique et dans celui de la formation et de l'enseignement professionnel?

Si les MPME partagent de nombreuses caractéristiques, leur forte hétérogénéité devrait être prise en considération, et cela vaut aussi pour la SST. En particulier, il existe probablement des différences pertinentes concernant la gestion, les capacités en matière de ressources, les relations sociales, l'organisation du travail, la représentation des travailleurs, la stratégie d'entreprise, la vulnérabilité des chaînes d'approvisionnement et plusieurs autres dimensions. En conséquence, s'intéresser aux MPME en tant qu'entité unique peut empêcher une solide analyse des facteurs qui favorisent ou freinent les interventions en matière de SST.

Ressources et durabilité

La stratégie doit être financièrement viable.

Avant de définir la stratégie, les buts et les objectifs, il est nécessaire d'examiner les types de financement disponibles; les financements externes qui peuvent être mobilisés; et les ressources qui peuvent être identifiées au moyen de la participation directe et opérationnelle des organisations et des institutions qui œuvrent à promouvoir la SST ou qui soutiennent les MPME (ou qui sont peut-être impliquées à ce stade). Il faudra également estimer si ces ressources seront ponctuelles ou si elles permettront d'assurer la continuité et la durabilité au-delà de situations politiques actuelles précises.

Calendrier

Pour que la stratégie soit efficace, elle doit être clairement définie selon un calendrier fixé. La plupart des stratégies couvrent une période de deux à cinq ans. Cela laisse le temps d'élaborer des buts, des objectifs et des initiatives concrets pouvant faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation en bonne et due forme.

Buts et objectifs

La stratégie doit avoir un ou plusieurs buts clairs qui, à travers les initiatives qui seront décidées, seront énoncés sous forme d'objectifs mesurables. Le groupe de travail doit être à la fois ambitieux et pragmatique lors de la définition d'un but, et s'abstenir de fixer des buts inatteignables car cela nuirait à la stratégie actuelle mais aussi aux initiatives futures. Il faut également éviter d'être trop conservateur ou trop prudent car cela empêcherait le groupe de travail d'avoir un impact sur la situation et ne susciterait pas la motivation nécessaire parmi les parties prenantes.

Dès cette phase déjà, il est nécessaire de prévoir des activités de suivi et d'évaluation (voir l'étape 7 ci-dessous) de sorte que la stratégie puisse être adaptée aux changements qui surviennent pendant sa mise en œuvre si des problèmes relatifs à son efficacité ou à sa durabilité sont identifiés.

Définition des buts

Les buts décrivent ce que le groupe de travail entend accomplir à long terme. Leur portée est large et exprime les intentions ou orientations générales.

Pour être efficaces, les buts devraient être:

motivants: la motivation est essentielle et atteindre les buts nécessite de s'impliquer. Toutes les parties prenantes participant à cet exercice devraient être convaincues que les buts fixés sont importants et que les atteindre en vaut vraiment la peine car ils amélioreront l'existence de nombreuses personnes. Pour cela, il faut éviter qu'ils soient trop nombreux et se concentrer sur ceux qui peuvent réellement induire un changement positif;

clairs: les buts devraient clairement montrer la voie à suivre et piloter la stratégie; les buts vagues ne servent à rien car ils ne donnent pas une orientation suffisante. Plus les buts sont descriptifs et plus il y a de chances que chacun d'eux soit compris de tous de la même manière, sans ambiguïté;

cohérents: chaque but devrait être cohérent avec la mission du groupe de travail et orienté vers l'amélioration à long terme et substantielle des conditions de SST dans les MPME;

réalistes: les buts fixés devraient être atteignables dans les délais impartis, avec les ressources disponibles, en détectant les défis et les possibilités.

Définition des objectifs

Les objectifs sont des réalisations concrètes résultant d'un certain nombre d'initiatives.

Pour définir des objectifs, il est important d'avoir des **points de référence** qui évaluent la situation en amont des interventions pour définir les changements ou les améliorations souhaités. Menées avec soin, l'évaluation (étape 2) et la cartographie (étape 3) fourniront les informations nécessaires pour définir ces points de référence.

Les objectifs devraient être conformes à la méthode **SMART**:

Spécifiques: si les objectifs sont trop généraux, il ne sera pas possible de concevoir des initiatives pour les atteindre.

Mesurables: les objectifs devraient inclure des éléments quantitatifs et qualitatifs clairs permettant de suivre et d'évaluer leur réalisation.

Atteignables: des objectifs réalistes (mais néanmoins ambitieux) devraient être fixés et pouvoir être atteints en mettant en œuvre les initiatives définies dans la stratégie.

Réalistes: les objectifs devraient être cohérents avec les buts fixés, de sorte que leur réalisation garantisse l'accomplissement des buts.

Temporellement définis: les objectifs doivent avoir une échéance liée aux actions/programmes conçus pour les atteindre.

Le tableau ci-dessous donne des exemples de buts et d'objectifs qui pourraient être inclus dans des stratégies de promotion de la SST dans les MPME.

Exemple 1: Lieux de travail des MPME	Exemple 2: Émergence de champions de la SST	Exemple 3: Accès des MPME aux services financiers
But: Favoriser des lieux de travail sûrs, salubres et équitables dans les MPME Objectifs: Réduire de 15 % trois types d'accidents du travail et causes de maladies professionnelles les plus fréquents dans trois secteurs Réduire de 15 % les accidents et les maladies dans les MPME de trois secteurs particulièrement dangereux Réduire de 15 % les décès dans les MPME du secteur de la construction, en se concentrant sur les quatre principales causes de décès (chutes, heurts, écrasement, électrocutions et blessures électriques) Réduire de 20 % les accidents et les maladies sur au moins 100 000 lieux de travail du programme pilote	But: Développer un réseau de champions de la SST de tous les secteurs promouvant l'amélioration des conditions de SST dans les entreprises. Objectifs: Structurer les ressources RSE pour aider les prestataires de services à satisfaire leurs besoins globaux en main-d'œuvre et en SST Développer les compétences des prestataires de services pour améliorer leurs conditions de travail et donc leur productivité Permettre aux prestataires de services de respecter le droit du travail et la législation relative à la SST	But: Améliorer l'accès des micro et petites entreprises aux services financiers et promouvoir une inclusion financière durable et responsable des petites entreprises. Objectifs: Aligner les services financiers et non financiers des prestataires de services financiers sur les besoins des micro et petites entreprises des régions pilotes Améliorer la productivité, les conditions de travail et l'accès aux services financiers et non financiers Améliorer l'accès à une finance socialement responsable intégrée aux politiques nationales et au cadre réglementaire

Approche multiniveau

Pour être efficace, une stratégie doit être articulée à différents niveaux.

- ▶ Politiques et mesures au **niveau national (macro)**. Elles concernent l'ensemble du pays.
- ▶ Politiques et mesures au niveau **sectoriel ou local (méso)**. Une approche sectorielle est particulièrement importante dans le cas des MPME, qui peuvent être concentrées dans des secteurs où les conditions de SST sont particulièrement graves et nécessitent une intervention urgente. Une approche locale/régionale est nécessaire pour adapter les politiques nationales au contexte régional/local, en tenant compte de ses spécificités.
- ▶ Politiques et mesures au **niveau de l'entreprise (micro)**. Elles comprennent les initiatives pilotes qui, si elles sont efficaces, peuvent devenir de bonnes pratiques à reproduire au niveau national.

La stratégie peut aussi avoir une dimension internationale, par exemple au moyen de la participation à des réseaux et forums internationaux sur la SST et les MPME ou en élaborant une approche de collaboration et de mobilisation de fonds avec des organes internationaux, bilatéraux et multilatéraux.

La stratégie peut aussi prévoir des actions spécifiques ciblant les femmes entrepreneures, le cas échéant, sur la base des conclusions de l'évaluation.

Synergies

La stratégie devrait faciliter la coordination des différentes initiatives de SST ciblant les MPME et combiner divers éléments, notamment la réglementation, les mesures incitatives et la sensibilisation. La durabilité et l'impact de la stratégie dépendront en grande partie de sa capacité à développer des collaborations et des synergies avec d'autres domaines d'intervention, en particulier des initiatives visant à promouvoir les MPME (inventoriées lors de l'étape 3 sur la cartographie), auxquelles des éléments de SST peuvent être intégrés.

La stratégie devrait aussi garantir la participation des autorités pertinentes, des partenaires sociaux et d'autres organisations pour renforcer les synergies et maximiser l'utilisation des ressources disponibles.

Des actions orchestrées garantissent que les différentes parties prenantes envoient les mêmes messages aux MPME, ce qui renforce la légitimité et la crédibilité.

La coordination entre les diverses parties prenantes peut également favoriser une meilleure utilisation des ressources disponibles, souvent limitées, en affectant les tâches aux organisations les plus efficaces, ce qui peut se traduire par des améliorations tangibles de la SST à des coûts abordables.



Guide d'action: Étape 4

Pour le développement d'une stratégie nationale cohérente et durable, la task force doit trouver des perspectives communes et définir sa vision globale sur la base des besoins identifiés dans l'analyse des lacunes.



Fiche de travail 4.1: Analyse des écarts pour définir la stratégie

Une analyse des écarts est un outil qui permet d'examiner l'état actuel de la SST pour les MPME par rapport à l'état idéal souhaité. Elle facilite la formulation d'une stratégie, de priorités, d'objectifs et d'initiatives globaux pour résorber les écarts (voir la figure 2).

Pour procéder à l'analyse des écarts, il faut répondre aux questions suivantes:

1. **État actuel:** sur la base de l'évaluation (étape 2), quel est l'état actuel de la SST pour les MPME?
2. **État souhaité:** quel est l'état idéal souhaité de la SST pour les MPME?
3. **Écarts:** Quels sont les écarts entre l'état actuel et l'état souhaité?
4. **Stratégie:** Quelle est la stratégie globale qui permettra de résorber les écarts pour passer de l'état actuel à l'état souhaité? Prenez en considération le(s) public(s) visé(s), la catégorie de l'entreprise (micro, petite ou moyenne), les économies formelle et informelle, les exigences d'une approche tenant compte de la dimension de genre, les ressources disponibles, les priorités sectorielles potentielles, le calendrier, etc.

Les questions suivantes doivent aussi être prises en considération pendant l'analyse des écarts:

- ▶ Compte tenu de la stratégie proposée, quels sont les risques potentiels? Quels sont les défis? Quel est le niveau de stabilité de la situation politique actuelle? Y-a-t-il d'autres menaces (le COVID-19 par exemple)?
- ▶ Comment la stratégie affecte-t-elle les niveaux méso, macro et micro du pays? Comment aborde-t-elle les synergies entre les niveaux? Qu'en est-il aux niveaux des régions, des districts, des municipalités et des entreprises?
- ▶ Comment la stratégie contribue-t-elle à renforcer les relations entre les parties prenantes? Entre les acteurs tripartites? Entre les partenaires sociaux? Entre les secteurs?
- ▶ Dans quelle mesure la stratégie est-elle durable?

Fiche de travail 4.2: Définition d'un but et d'objectifs

Répondez aux questions ci-dessous pour définir le but et les objectifs de la stratégie pour améliorer la SST dans les MPME. Cela permettra au groupe de travail de définir la vision et la mission de la stratégie nationale pour s'assurer qu'elle est ciblée, avec des objectifs clairs pour le suivi des progrès.

But:

- Quel est le but global de la stratégie?

Note: Le groupe de travail peut définir plusieurs buts mais ne doit pas oublier qu'un but a une portée générale et qu'il sera possible de fournir plus de détails au moyen des objectifs.

.....

.....

.....

.....

Objectifs (voir «Conseils pour la définition d'objectifs» ci-dessous):

- Quels sont les objectifs spécifiques auxquels il faut parvenir pour atteindre le(s) but(s)?

.....

.....

.....

.....

.....

Ressources

- Quelles sont les ressources disponibles pour atteindre les objectifs et les buts?

.....

.....

.....



Approche multiniveau:

Comment le but et les objectifs seront-ils atteints aux niveaux national (macro), sectoriel ou local (més) et de l'entreprise (micro)?

.....

.....

.....

.....

Synergies:

Comment le(s) but(s) et les objectifs soutiennent-ils la collaboration et la coordination avec les parties prenantes?

.....

.....

.....

.....

Conseils pour la définition d'objectifs:

- ▶ Identifier le «pourquoi» de l'objectif – que voulez-vous changer? Par exemple, les accidents du travail, les programmes de formation, les politiques, les normes de SST, les pratiques de gestion, etc.
- ▶ Identifier le niveau de changement que vous attendez en réalisant l'objectif. La taxonomie de Bloom est un point de référence commun pour formuler les objectifs et les résultats, qui identifie six niveaux d'apprentissage par rapport aux objectifs: connaissance, compréhension, application, analyse, synthèse et évaluation. Par exemple, si votre objectif est la sensibilisation à la SST pour les MPME, vous pouvez formuler un objectif au niveau «connaissance»; si votre objectif est l'examen des politiques, il relèvera du niveau «analyse».
- ▶ Choisissez un verbe d'action observable correspondant au niveau de changement identifié à l'étape précédente. Le tableau ci-dessous présente une liste type de verbes d'action.
- ▶ Ajoutez des critères qualifiant l'objectif, comme un calendrier ou un changement en pourcentage.

Exemples de verbes d'action:

Améliorer
Assister
Atteindre
Collaborer
Collecter
Communiquer
Créer

Définir
Déterminer
Développer
Distribuer
Éliminer
Évaluer
Faciliter

Former
Guider
Lancer
Maintenir
Mettre en œuvre
Organiser
Planifier

Réduire
Restructurer
Standardiser
Structurer
Suivre





Étape 5.

Concevoir des initiatives

Cette étape a pour objet de concevoir des initiatives à l'appui, des buts et des objectifs définis à l'étape 4 ci-dessus. Elle suggère différents types d'initiatives au groupe de travail.

Après avoir fixé les orientations générales pour l'avenir en définissant la stratégie globale et les buts recherchés, le groupe de travail doit formuler les initiatives cohérentes et concrètes qui permettront d'atteindre les buts et les objectifs, notamment en trouvant des ressources et des financements durables.

Conseils pour concevoir des initiatives:

- ▶ Être cohérent avec les buts et objectifs de la stratégie.
- ▶ Tenir compte des ressources disponibles et des possibilités pour concevoir des initiatives réalistes et durables.
- ▶ Adopter une approche tenant compte de la dimension de genre.
- ▶ Associer les acteurs qui participeront à la mise en œuvre des initiatives.
- ▶ Pour chaque initiative, indiquer qui est responsable et définir un calendrier précis.

▶ Adapter les initiatives aux caractéristiques des MPME

Adapter les initiatives de SST aux caractéristiques propres aux MPME fait partie des principaux défis à relever pour toucher et soutenir ces entreprises. Les initiatives doivent être adaptées aux besoins des MPME, à leurs pratiques de travail et à l'environnement dans lequel elles opèrent.

Cibler des secteurs ou des sous-secteurs précis

Pour toucher le plus grand nombre de MPME, il faut se concentrer sur les secteurs où elles sont les plus présentes. Toutefois, adapter un outil ou une approche à un large secteur est souvent insuffisant car les conditions et les besoins de SST sont très variables si l'on travaille à un niveau global, par exemple à l'échelle de l'industrie manufacturière ou alimentaire. Cibler des sous-secteurs précis offre une bonne base pour fournir un soutien en matière de SST, par exemple cibler les boulangeries plutôt que l'industrie alimentaire en général, ou encore cibler les entreprises de soudage ou le travail en hauteur dans la construction plutôt que l'industrie manufacturière dans son ensemble.

Pour concevoir des initiatives de SST cohérentes adaptées aux besoins des MPME et à un secteur précis, il est important d'associer des experts de la SST ainsi que les autorités réglementaires et de bons connaissances du secteur et de ses procédés. Les experts du secteur connaissent aussi la conjoncture économique, notamment les vulnérabilités, le marché, la concurrence, l'impact sur les clients et la chaîne de valeur, ce qui permet d'élaborer un soutien de bonne qualité en matière de SST, adapté aux besoins et à la situation du groupe ciblé ainsi qu'aux dispositions réglementaires.

La structure organisationnelle des secteurs varie également selon les pays, notamment en ce qui concerne la présence d'organisations d'employeurs et de travailleurs, qui sont des acteurs clés de la promotion de la SST dans les MPME, ainsi que la présence de femmes entrepreneures, qui peuvent avoir des besoins spécifiques à prendre en compte.

Prendre en considération des pratiques de travail différentes

Les initiatives de SST devraient être adaptées au secteur ou au sous-secteur concerné, ainsi qu'à ses pratiques de travail. En intégrant des solutions et des outils potentiels aux pratiques de travail quotidiennes, les chances d'adaptations réussies augmentent, de même que les chances d'amélioration et de transformation des pratiques de travail quotidiennes pour obtenir des solutions de SST plus durables. Les MPME ont

généralement des pratiques de travail concrètes basées sur le travail manuel, l'utilisation de machines, des méthodes de travail spécifiques et la résolution des problèmes quand ils surviennent, auxquelles les conseils pratiques devraient être adaptés.

Par exemple, les secteurs ayant une vaste expérience de la manipulation de manuels papier pourront tirer parti de directives de SST écrites, mais cette approche ne sera pas forcément efficace dans des secteurs aux pratiques de travail non traditionnelles pour lesquels il faudra peut-être prévoir un soutien personnel complémentaire proposé par des inspecteurs du travail ou d'autres intermédiaires.

Les initiatives devraient également être adaptées à des pratiques de travail spécifiques afin de donner des conseils techniques concrets sur la façon de résoudre des problèmes de SST. Il faut toutefois savoir que prodiguer des conseils très concrets et détaillés est surtout possible pour des problèmes courants dont les solutions sont déjà connues et évaluées; pour des problèmes plus complexes, tels des problèmes de SST d'ordre psychosocial ou organisationnel, fournir ce type de soutien se révèle beaucoup plus compliqué.

Mettre en évidence les effets positifs de bonnes conditions de SST sur la productivité et les performances des entreprises

Des milieux de travail et des conditions de travail médiocres peuvent nuire à la productivité et à la qualité des produits, empêchant donc l'entreprise de répondre aux demandes du marché. De même, il est démontré que les dimensions sociales et managériales des conditions de travail, comme l'autonomisation, l'accès à la formation, les niveaux de participation et l'égalité, améliorent les performances des entreprises.

En outre, de meilleures conditions de travail peuvent potentiellement améliorer les performances de manière indirecte, par exemple en renforçant la satisfaction des clients et la motivation des travailleurs ou en réduisant l'absentéisme et les accidents. Des améliorations peuvent aussi changer l'impact des emplois sur le développement.

Travailler dans des entreprises proposant des conditions de travail sûres, des aménagements du temps de travail appropriés et l'égalité des chances – ce qui réduit les risques et améliore les possibilités offertes aux familles et à la communauté – procure des effets positifs, au-delà d'une simple augmentation des profits.

Un environnement de SST positif améliore la réputation globale d'une entreprise et donc sa stratégie commerciale. Un bon milieu de travail renforce la crédibilité des entreprises et peut donc être un moteur pour respecter, ou mieux encore améliorer les exigences minimales en matière de SST.

► Exemples d'initiatives pour améliorer la SST dans les MPME

Des recherches approfondies portant sur des mécanismes durables pour améliorer la SST dans les MPME ont permis d'identifier des types d'initiatives clés, à savoir:

1. le renforcement du cadre réglementaire de la SST pour les MPME;
2. la promotion du rôle de conseil en SST des intermédiaires ciblant les MPME;
3. le renforcement des compétences et la sensibilisation;
4. la création de mécanismes incitatifs.

Les principaux éléments et défis d'une série d'initiatives de référence pour élaborer des actions à mettre en œuvre pour promouvoir la SST dans les MPME sont résumés ci-après. Ils sont basés sur des recherches, des études de cas, des entretiens et un examen documentaire réalisés dans le cadre du projet visant à maintenir des mécanismes de mise en œuvre durables pour promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les petites et moyennes entreprises et de la préparation du rapport *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020), financés par la République de Corée.

Les exemples ci-après sont issus de diverses expériences de l'OIT et d'autres acteurs pertinents visant à améliorer la SST dans les MPME; chaque pays, par l'intermédiaire de son groupe de travail, doit élaborer sa propre stratégie à partir des problèmes identifiés dans l'évaluation, du contexte défini dans la cartographie, des buts fixés, des ressources disponibles, des possibilités et des défis existants. Il n'y a pas de solutions universelles; chaque pays doit trouver sa voie mais, pour ce faire, peut s'inspirer des expériences positives ou négatives d'autres pays. Le rôle de l'OIT est précisément de collecter ces exemples, de les systématiser et de les mettre à disposition.

Renforcement du cadre réglementaire de la SST pour les MPME

Un cadre réglementaire solide est très important pour toucher les MPME. Étant donné que de nombreuses MPME ne disposent pas de ressources suffisantes ou ne considèrent pas la sécurité et la santé au travail comme une priorité et qu'elles peuvent être difficiles à atteindre par des informations et des campagnes, les obligations légales et les mécanismes de conformité adéquats sont essentiels pour garantir des conditions de travail sûres et saines dans les MPME.

Les réglementations relatives à la SST sont généralement rédigées dans des termes très spécialisés et leur application nécessite un certain nombre de procédures et de documents, ce qui explique en partie que les exigences en matière de SST soient perçues comme une charge administrative et réglementaire. Pour appliquer la loi et produire la documentation requise, les MPME doivent souvent s'appuyer sur des consultants externes, mais cela représente un coût qui peut être difficile à supporter pour les micro et petites entreprises.

Pour plus d'informations, voir les sections 2.1 et 2.2 du document *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020).

Il convient de créer ou d'adapter des méthodes pour aider les MPME à respecter les exigences réglementaires en coordonnant les efforts des autorités réglementaires, des inspections du travail, des partenaires sociaux et d'autres entités à même de fournir des services consultatifs gratuits ou à un coût abordable.

Principales exigences en matière de sécurité et de santé au travail

La convention n° 155 définit les mesures qui doivent être prises par les gouvernements et dans les entreprises pour promouvoir la SST et améliorer les conditions de travail. Elle définit les rôles des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants qui devraient être reconnus par les législations nationales relatives à la SST.

Les employeurs seront tenus:

- ▶ de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs (art. 16 (1));
- ▶ de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée (art. 16 (2));
- ▶ de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé (art. 16 (3));
- ▶ de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours (art. 18);
- ▶ de donner aux représentants des travailleurs une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé et la possibilité de consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux (art. 19 c));
- ▶ de donner aux travailleurs et à leurs représentants une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (art. 19 d));
- ▶ de permettre aux travailleurs ou à leurs représentants et, le cas échéant, à leurs organisations représentatives d'examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et d'être consultés à leur sujet (art. 19 e)).

Les travailleurs seront tenus:

- ▶ de coopérer à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur (art. 9 a));
- ▶ de signaler à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour leur vie ou leur santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé (art. 19 f)).

Les représentants des travailleurs auront l'obligation:

- ▶ de coopérer avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail (art. 19 b)).

Revising the legal framework to better cover MSMEs



Pourquoi?

Un cadre juridique de SST clair et complet est primordial pour les MPME, en particulier parce que les petites entreprises sont souvent «réactives» à la conformité réglementaire et peuvent avoir du mal à respecter de nombreux textes législatifs différents, faute d'expertise juridique et de structure managériale adaptée.



Éléments clés

Il convient de réviser le cadre juridique afin d'établir à un haut niveau un ensemble unique de normes de SST de base qui précise les obligations générales des employeurs ainsi que les droits et responsabilités des travailleurs. Ces normes serviront de cadre pour les autres réglementations qui pourront cibler différents types d'entreprises et de secteurs.

La législation relative à la SST devrait protéger la santé physique et mentale de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, y compris celles et ceux des petites entreprises et de l'économie informelle.

Les droits en matière de SST doivent être étendus aux travailleurs de l'économie informelle et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle devrait être encouragée, ces deux éléments étant essentiels pour améliorer la SST dans les MPME⁴.



Défis majeurs

La révision ou l'adoption de lois est un processus long et difficile; il est donc très important que tous les membres du groupe de travail soient convaincus du bien-fondé de cette initiative, qu'ils y participent et soient pleinement soutenus par leurs organisations ou institutions respectives.

De surcroît, les changements législatifs doivent être approuvés par le Parlement; le groupe de travail et les institutions qu'il représente doivent être capables de sensibiliser les partis politiques représentés au Parlement et d'obtenir leur soutien. Pour surmonter ce défi, il faudrait idéalement disposer d'un cadre juridique général qui serait actualisé et ajusté par les décrets et les résolutions des ministères pertinents, le cas échéant.

4 Les États Membres et les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

📌 Alléger la bureaucratie pour les MPME



Pourquoi?

Les procédures administratives relatives aux exigences en matière de SST sont souvent complexes et chronophages, surtout quand l'entrepreneur connaît mal ces démarches. Cela concerne en particulier les procédures de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles; la documentation sur l'évaluation et la gestion des risques; les demandes de conseils à l'inspection du travail; et les procédures de demandes d'incitations pour améliorer la SST.

Ces difficultés peuvent décourager, conduire à éviter les obligations légales et nuire aux efforts pour améliorer la SST.



Éléments clés

Il pourrait être utile d'identifier les procédures les plus complexes avec les partenaires sociaux (éventuellement au moyen d'enquêtes) et de prendre des mesures pour les simplifier, par exemple en mettant en place des moyens télématiques (sites dédiés, applications, courriels) n'exigeant pas de se rendre dans un bureau pour effectuer une démarche. Cela éviterait à un microentrepreneur de devoir se déplacer pour résoudre un problème bureaucratique et donc de fermer son entreprise le temps de cette démarche.

Les formulaires et les procédures peuvent être simplifiés, normalisés et rédigés dans un langage clair, en évitant le jargon technique difficile à comprendre par les usagers. Dans la mesure du possible, il serait approprié de réduire ou d'unifier les exigences et les procédures, en évitant les doublons ou les chevauchements et en améliorant la coordination entre les différents organes concernés. Par exemple, un système unifié pourrait être créé pour permettre à l'entrepreneur de déclarer une seule fois un accident du travail ou une maladie professionnelle sans perdre de temps à communiquer par différents moyens avec différentes entités (organismes d'inspection, d'assurance et autres). La même démarche de simplification pourrait être appliquée aux documents à produire sur la SST.

Les nouvelles technologies peuvent faciliter cette tâche, par exemple avec la création d'un site Web dédié présentant toutes les démarches.



Défis majeurs

Créer un site Web de référence unique pour toutes les questions administratives liées à la SST exige une solide coopération entre toutes les institutions concernées, ainsi qu'un système performant et convivial. Pour éviter d'éventuels problèmes, ce site devrait être créé et administré par un organisme de SST et les informations qui y sont collectées devraient être affectées et transmises systématiquement aux autres organisations concernées. La protection des données sensibles stockées sur le système peut aussi être problématique. De plus, pour les microentrepreneurs, l'accès à l'informatique et la connaissance des opérations en ligne peuvent également constituer une difficulté.

Élaborer des méthodes d'inspection de la SST adaptées aux MPME



Pourquoi?

Des inspections approfondies et régulières (ou du moins la probabilité de telles inspections) sont vitales pour s'assurer que les exigences en matière de SST sont mises en œuvre dans les MPME. Toutefois, dans la plupart des pays, les ressources et capacités insuffisantes des inspections du travail limitent leur aptitude à atteindre les MPME, et les méthodes d'inspection traditionnelles ne sont pas adaptées aux petites entreprises.

Les petites entreprises peuvent avoir tendance à se montrer suspicieuses et hostiles vis-à-vis des autorités légales et des inspecteurs du travail. De plus, elles veulent des solutions concrètes et applicables aux problèmes qu'elles rencontrent, que les inspecteurs ne sont pas normalement en position de leur proposer. Quand des infractions à la législation sont identifiées, elles veulent savoir ce qui est interdit et ce qui est acceptable, et veulent aussi des suggestions d'amélioration concrètes.



Éléments clés

Ces dernières décennies, les services d'inspection du travail ont vu leur budget et leur personnel se contracter dans de nombreux pays. Leur renforcement peut garantir un nombre accru d'inspections en général, notamment dans les MPME et en priorité dans des secteurs jugés à haut risque (comme la construction) ou caractérisés par une forte concentration de MPME qui n'ont pas été inspectées depuis des années.

Des méthodes d'inspection ciblées devraient être élaborées pour les petites entreprises en adaptant les inspections classiques, sans les dénaturer, pour qu'elles répondent mieux aux besoins de ces structures.

Les inspections devraient avant tout être axées sur le dialogue et les conseils pour satisfaire aux obligations en matière de SST car il peut être difficile pour les petites entreprises de trouver des solutions appropriées aux problèmes identifiés pendant les inspections. Une approche plus consultative peut avoir des résultats positifs sur les performances des MPME en matière de SST en renforçant l'attention portée aux questions de SST et en permettant de mieux comprendre les exigences en matière de SST et les moyens de s'y conformer. Par exemple, les inspecteurs du travail pourraient expliquer aux MPME comment évaluer les risques pour les aider à respecter la réglementation. En plus des visites, des conseils pourraient être prodigués par l'intermédiaire de centres d'appel, de courriels, de messages, de pages Web et d'autres canaux qui permettraient aux employeurs et aux travailleurs de poser des questions précises sur les exigences et la conformité en matière de SST.

Les entrepreneurs se méfient souvent des inspecteurs, et les craignent parfois, car ils redoutent d'être sanctionnés si des irrégularités sont constatées. Changer la façon dont les inspecteurs sont perçus et nourrir la confiance à leur égard est un défi majeur. Pour être crédible pendant une visite de conseil, l'inspecteur doit bien connaître les problèmes des MPME, leur secteur d'activité et leur situation géographique. Il sera alors à même de prodiguer des conseils utiles que l'entrepreneur appréciera.



Défis majeurs

Les inspecteurs en SST pouvant à la fois mener des inspections, veiller au respect des obligations des cadres juridiques existants et prodiguer des conseils, ces différents rôles peuvent être générateurs de tensions et d'ambiguïté. L'entrepreneur pourra se demander si l'inspecteur est venu contrôler l'application de la législation et sanctionner des irrégularités, ou proposer son aide et donner des conseils.

Pour s'acquitter correctement de leur mission de conseil, les inspecteurs doivent avoir été formés de manière adéquate, avoir acquis des compétences en SST spécifiques au secteur concerné, si nécessaire, et bien préciser qu'ils informent seulement sur de possibles solutions, en donnant des exemples de bonnes pratiques en place dans d'autres entreprises similaires.

Comme cela a déjà été mentionné, il est fréquent que les services d'inspection du travail soient en sous-effectif et ne disposent pas du budget, des équipements, des compétences et de la formation nécessaires pour contrôler et faire respecter les règles de SST, en particulier dans les pays en développement. Trop souvent, il est impossible de garantir le respect de la réglementation, compte tenu du manque d'inspecteurs et des ressources limitées allouées aux services d'inspection, en particulier dans les micro et petites entreprises et dans les entreprises informelles.

Promouvoir la conformité à travers d'autres organismes de réglementation



Pourquoi?

Les MPME sont difficiles à toucher du fait de leur nombre et de leur fort taux de renouvellement, mais aussi en raison des ressources limitées disponibles pour les inspections de SST. Certains pays manquent aussi d'inspecteurs en SST, ce qui complique encore la donne. Dans le même temps, d'autres types d'inspecteurs et d'organismes de réglementation, comme les inspecteurs en sécurité des aliments ou les autorités environnementales sont en contact régulier avec les MPME et les connaissent bien, en général. Des visites d'inspection conjointes avec ces autorités et ces inspecteurs peuvent permettre de toucher davantage de MPME avec les mêmes ressources. Les autorités locales en contact étroit avec les MPME de la région devraient aussi être dotées des compétences et des ressources nécessaires pour renforcer les compétences en SST au niveau local.



Éléments clés

Identifier les autorités qui couvrent bien les MPME dans les secteurs cibles sélectionnés.

Étudier la possibilité d'intégrer des éléments de SST à ces inspections grâce à une étroite collaboration avec les autorités identifiées.

Encourager le renforcement des capacités et améliorer les qualifications et les compétences en SST des autorités locales pertinentes qui sont en contact étroit avec les MPME.

Sélectionner des thèmes de SST particulièrement importants pour un secteur donné et charger l'autorité non spécialiste de la SST en charge de ce secteur de dispenser des conseils sur ces thèmes lors de leurs inspections de MPME.

Définir clairement les missions de SST de l'autorité non spécialiste de la SST et apporter un soutien approprié, par exemple en délivrant à ses inspecteurs des connaissances et des informations adéquates sur la SST.

Mettre en place de solides mécanismes de coopération avec les autorités en échangeant des informations sur les entreprises peu performantes et en menant des inspections conjointes.

Intégrer la SST aux inspections d'hygiène alimentaire

Les inspections évaluant la sécurité sanitaire des aliments sont plus régulières que les inspections de SST. Dans de nombreux pays, les autorités de sécurité sanitaire des aliments doivent inspecter les nouvelles entreprises dans les premiers mois qui suivent leur ouverture. Ensuite, des inspections régulières peuvent être menées chaque année ou à quelques années d'intervalle, selon le contexte national.

Ces inspecteurs ont une bonne connaissance pratique du secteur, souvent doublée d'une connaissance personnelle reposant sur leurs précédentes visites. Il est fréquent qu'un inspecteur rencontre le même employeur plusieurs années de suite et entretienne avec lui de bonnes relations fondées sur la confiance.

S'ils sont formés de manière appropriée, ces inspecteurs sont bien placés pour conseiller et soutenir les MPME qui font aussi l'objet d'inspections axées sur le respect des exigences en matière de SST.



Défis majeurs

Rien n'oblige les organismes de réglementation non dédiés à la SST à fournir un soutien à la SST dans les MPME qu'ils visitent et inspectent. Ils s'intéresseront surtout à la SST quand il existe un lien clair entre leur domaine de spécialité et la SST mais ne géreront pas d'autres aspects de la SST trop éloignés de leur mission.

Bien que les inspecteurs et les conseillers non spécialistes de la SST aient généralement une bonne connaissance du secteur et de leur domaine d'intervention, leur connaissance de la SST peut être limitée; s'ils ne sont pas formés correctement, leurs conseils et leur soutien en matière de SST risquent d'être inadaptés.

Pour les MPME, cette initiative pourrait engendrer une certaine confusion concernant les rôles réglementaires; il pourrait être compliqué pour les entrepreneurs de faire la distinction entre les différentes autorités et leurs exigences à l'égard des MPME, concernant les conditions de SST. Les inspecteurs du travail étant souvent amenés à conseiller les entreprises en plus de contrôler le respect de la réglementation, l'ambiguïté de ces rôles peut causer des tensions chez les entrepreneurs, qui pourraient ignorer si une visite de l'inspecteur a pour objet de contrôler l'application de la réglementation ou de fournir une assistance à la mise en œuvre de mesures de SST.

Promotion du rôle de conseil en SST des intermédiaires ciblant les MPME

Les activités de réglementation des inspecteurs du travail et des inspecteurs en SST peuvent être complétées par d'autres types d'intermédiaires qui peuvent aider les MPME à interpréter la réglementation en matière de SST, et donc à décoder les demandes des autorités, mais aussi à gérer les risques et à mener des actions de prévention.

Ces intermédiaires peuvent être des services consultatifs en SST, des organisations d'employeurs et des associations d'entreprises, des organisations de travailleurs, des organismes de sécurité sociale, des associations féminines, des comptables, des conseillers en agriculture, des fournisseurs d'équipement et de matériels, des professionnels ayant un impact potentiel sur la SST et des ONG. Les conseillers en SST devraient utiliser les normes établies par les inspecteurs du travail comme référence pour leurs travaux avec les MPME.

Pour plus d'informations, voir les sections 2.3 et 2.4 du document *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020).

La coordination entre tous les acteurs interagissant avec les MPME en matière de SST est vitale, y compris entre les inspecteurs du travail et d'autres intermédiaires, pour éviter les chevauchements, les messages contradictoires et le gaspillage de ressources.

Établir ou renforcer les systèmes consultatifs en SST pour les MPME



Pourquoi?

Les conseillers en SST peuvent être les intermédiaires les plus importants pour atteindre les MPME et y améliorer les conditions de SST. Ils possèdent les compétences adéquates en matière de SST, ce qui les rend légitimes aux yeux des employeurs. Ils peuvent donner des conseils pratiques et formuler des recommandations, ce que l'employeur recherche précisément.



Éléments clés

Voici quelques-uns des domaines où des décisions clés doivent être prises en relation avec les services consultatifs en SST.

- **Obligatoire ou volontaire.** Déterminer si le recours aux services consultatifs est obligatoire, volontaire ou une combinaison des deux fait partie des décisions clés. Par exemple, il peut être obligatoire de consulter un conseiller en SST, sauf si les employeurs ou les cadres sont formés à la gestion de la SST. Dans l'optique d'une démarche volontaire, des mesures incitatives peuvent être adoptées pour promouvoir le recours à des conseillers externes. Par exemple, faire appel à un conseiller en SST externe peut éviter aux MPME certaines démarches d'ordre juridique, souvent chronophages.
- **Coûts et financement.** Déterminer si les services consultatifs en SST seront payants ou gratuits pour les MPME fait aussi partie des décisions clés. Disposant souvent de budgets restreints, les MPME (surtout les micro et petites entreprises) hésitent parfois à payer pour bénéficier de services de SST, en particulier si la loi ne rend pas ces prestations de conseil obligatoires. Des services gratuits ou peu onéreux sont plus susceptibles de toucher de très nombreuses MPME. Par conséquent, pour promouvoir l'accès des micro et petites entreprises aux services de SST, le groupe de travail devrait identifier comment ceux-ci pourraient être subventionnés, par exemple avec des prêts dédiés aux MPME, en utilisant une partie des primes d'assurance ou d'autres lignes de financement public, ou en associant les partenaires sociaux à la prestation de ces services.

- **Portée.** Il est important de définir les tâches que les conseillers en SST devraient effectuer pour les MPME, par exemple aider les MPME à s'acquitter de leurs obligations légales en matière de SST (notamment en réalisant des évaluations des risques obligatoires, puis en préparant la documentation requise) ou former et informer les travailleurs et les employeurs. Quand les services consultatifs en SST sont prodigués par un médecin du travail ou en consultation avec lui, ils peuvent aussi englober des bilans de santé des travailleurs. Les conseillers en SST devraient connaître les outils et initiatives de SST centrés sur les MPME qui sont disponibles afin de pouvoir les diffuser.

Créer des services consultatifs en SST efficaces

Pour toucher efficacement les MPME et y soutenir des améliorations de la SST, les conseillers en SST devraient:

- bien connaître le secteur d'activité des MPME;
- adapter leurs services, notamment l'information et le conseil, aux besoins et caractéristiques des MPME, celles-ci recherchant souvent des solutions personnalisées adaptées à leur activité;
- couvrir tous les types de risques de SST, y compris les risques psychosociaux et les risques nouveaux et émergents;
- privilégier les réunions personnelles et revenir régulièrement dans la même entreprise; un contact personnel favorise le développement d'une relation fondée sur la confiance, ce qui est essentiel pour atteindre les MPME et les aider à améliorer la SST;
- donner des conseils concrets pour aider les MPME à résoudre les problèmes;
- encourager les employeurs et les travailleurs à poser toutes leurs questions sur la SST sans crainte de représailles ou de réprimandes des autorités réglementaires.



Défis majeurs

Si les services de SST sont perçus comme trop chers, la sensibilisation peut être insuffisante du fait de la rareté des ressources et du manque d'intérêt des MPME, qui donneront la priorité à d'autres questions qu'elles jugent plus urgentes.

Les conseillers externes en SST peuvent se comporter différemment quand ils interagissent avec des grandes entreprises plutôt qu'avec des MPME; ils ne traitent pas toujours les MPME comme des clients individuels mais reproduisent des documents et des recommandations standard, sans s'intéresser beaucoup aux besoins spécifiques ni à la situation des MPME.

Certaines entreprises font appel à des prestataires de services en SST externes pour réaliser des évaluations des risques écrites, uniquement pour s'acquitter de leurs obligations et donc éviter les sanctions des inspecteurs du travail; elles n'utilisent pas ces évaluations comme base pour adopter des mesures de contrôle des risques – en réalité, elles ne se conforment pas à l'esprit de la réglementation.

La qualité des services de SST proposés peut être très variable, en particulier si aucun système de certification et d'accréditation n'est en place.

Renforcer le rôle des partenaires sociaux en tant qu'intermédiaires de la SST



Pourquoi?

Les partenaires sociaux peuvent aussi endosser des rôles actifs en tant qu'intermédiaires en fournissant une assistance directe aux MPME. Ils peuvent aider les entrepreneurs (associations d'employeurs principalement) mais aussi les travailleurs (syndicats) à comprendre leurs obligations en matière de SST.

Les employeurs des MPME ont généralement une grande confiance dans les organisations d'employeurs puisqu'elles défendent leurs intérêts, ce qui peut aussi renforcer le rôle de ces organisations en tant qu'intermédiaires de la SST pour les MPME.



Éléments clés

Les organisations d'employeurs et les associations d'entreprises jouent un rôle important en aidant les MPME membres à améliorer leurs conditions de SST. Elles devraient promouvoir l'intégration des questions de SST aux processus métier des MPME, en mettant en évidence les effets positifs de conditions de travail sûres et salubres sur la productivité et l'image des entreprises.

Les organisations d'employeurs peuvent guider les MPME membres quand elles reçoivent un avis d'amélioration des inspecteurs du travail ou qu'elles doivent gérer des dossiers d'indemnisation d'accidents du travail ou d'autres demandes. Dans de tels cas, elles sont essentielles pour traduire et interpréter les demandes transmises par les avis d'amélioration et la législation sur la SST en actions et solutions concrètes. C'est une tâche considérable, car comme cela a déjà été mentionné, il est souvent difficile pour les MPME de comprendre pleinement ce que l'on attend d'elles.

Dans le cadre de leur mission d'information, les organisations d'employeurs peuvent aussi animer des séminaires sur des questions liées à la SST, lors desquels des experts informent les MPME membres sur des sujets précis. Elles peuvent aussi proposer des formations à la SST aux employeurs, aux cadres et aux représentants des travailleurs délégués à la SST (en fonction de la législation nationale).

En tant qu'intermédiaires, les syndicats peuvent conseiller leurs membres, diffuser des informations sur la SST et proposer des formations à la SST (en particulier aux délégués aux questions de SST). Cela suppose qu'ils soient bien représentés dans les MPME. Les travailleurs sont rarement représentés de manière formelle dans les petites entreprises; souvent, les délégués aux questions de SST ou les comités mixtes de SST ne sont obligatoires que dans les moyennes et grandes entreprises.

Pour remédier à cela, les syndicats peuvent créer un réseau de délégués aux questions de SST qui couvrira les petites entreprises (d'une même communauté ou d'un même secteur) dépourvues de tels représentants des travailleurs. Ces délégués doivent avoir une connaissance appropriée de la SST, du secteur et des caractéristiques des petites entreprises. Ils devraient organiser des visites régulières des entreprises (une fois par an par exemple). Ce type d'initiative peut améliorer la sensibilisation à la SST des travailleurs et susciter une collaboration positive avec les employeurs pour améliorer les conditions de SST.

Les ONG et les associations promouvant le développement de l'entrepreneuriat féminin peuvent également servir de canal pour toucher les MPME détenues par des femmes. Elles peuvent inclure un volet SST dans leurs activités de conseil, de conseil technique, de formation et de promotion.



Défis majeurs

Les initiatives et l'assistance des partenaires sociaux sont généralement réservées aux entreprises affiliées. Souvent, les petites entreprises sont moins bien intégrées aux systèmes nationaux de relations professionnelles et leurs travailleurs sont moins organisés. Leur affiliation limitée aux organisations d'employeurs et aux syndicats peut freiner considérablement les efforts de sensibilisation déployés par les partenaires sociaux.

Créer et soutenir des réseaux de SST pour les MPME



Pourquoi?

Les employeurs des MPME sont preneurs des conseils et des orientations de collègues et de pairs confrontés aux mêmes difficultés qu'eux et qui peuvent proposer des solutions concrètes et réalisables.

Dans cette optique, les réseaux de SST peuvent se révéler efficaces pour partager de bonnes pratiques et promouvoir l'échange d'informations de SST. À travers eux, les MPME peuvent identifier et mettre en œuvre des solutions de SST performantes adaptées à leurs besoins.



Éléments clés

La création de réseaux de SST à l'échelle des MPME peut être promue au niveau local, régional ou sectoriel. Ces réseaux peuvent être mis en place par des administrations publiques nationales ou locales, avec les partenaires sociaux et des experts de la SST. Ils peuvent regrouper les acteurs de la SST pertinents mais aussi des parties prenantes de la santé publique et d'autres institutions, s'il y a lieu.

Les réseaux proposent généralement le partage de bonnes pratiques ainsi que des services d'information, de formation, d'éducation, de recherche et de conseil. Rejoindre un réseau procure divers avantages aux MPME, qui peuvent par exemple organiser des formations ensemble, élaborer des supports d'information et des directives, partager leurs expériences et lancer des collaborations et des initiatives conjointes.

Les réseaux locaux ou nationaux peuvent de leur côté faire partie de réseaux internationaux de SST, qui apportent leur expérience et élargissent la perspective. Il est également possible de rejoindre des réseaux de MPME et d'y intégrer un volet SST.



Défis majeurs

La création d'un réseau suppose une phase initiale de démarrage avant la consolidation et le recrutement de nouveaux membres. Elle requiert donc motivation et persévérance.

Rejoindre un réseau prend du temps et les MPME, en particulier les micro et petites entreprises, ne peuvent en consacrer qu'à des activités qui leur offrent un avantage évident et immédiat.

Intégrer le thème de la SST à un réseau préexistant conçu pour les MPME et abordant des questions générales nécessite une expertise et une aptitude à démontrer qu'un milieu de travail sain favorise la productivité et la réussite de l'entreprise.

Renforcement des compétences et sensibilisation à la SST dans les MPME

La sensibilisation, l'information et la formation peuvent être des moteurs majeurs de l'amélioration de la SST dans les MPME; en effet, si beaucoup de MPME adoptent une approche réactive concernant la SST, c'est souvent parce qu'elles connaissent mal la SST et ses obligations et qu'elles considèrent que les questions de SST ne sont pas importantes pour l'entreprise.

La convention n° 155 impose aux États Membres d'adopter des mesures pour promouvoir l'inclusion de l'éducation à la SST à tous les niveaux d'éducation et de formation. S'appuyant sur ses dispositions, de nombreux pays ont intégré à leur législation l'obligation pour les employeurs de proposer une formation en SST appropriée aux travailleurs et à leurs représentants. Toutefois, la participation aux formations de SST n'est souvent obligatoire qu'à partir d'un certain nombre d'employés. Les plus petites entreprises, où se concentrent souvent les besoins les plus urgents, sont donc fréquemment exclues des formations nationales et obligatoires.

Pour plus d'informations, voir la section 2.5 du document *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020).

Élaborer des méthodologies de formation à la SST adaptées au public des MPME

Pourquoi?

Les MPME recherchent des informations pratiques ainsi que des méthodes et des outils simples à appliquer pour identifier les problèmes qu'elles rencontrent et prendre les mesures nécessaires en vue d'améliorations.

Les entrepreneurs des MPME disposant de peu de temps et de ressources, la formation à la SST doit adopter des approches et des méthodes qui permettent d'assimiler des informations et des concepts clés rapidement et pour un coût abordable. Pour les femmes entrepreneures, du fait de leurs multiples rôles, il est encore plus difficile de dégager du temps pour d'autres activités, et chaque initiative doit de ce fait prendre en compte leurs besoins et contraintes spécifiques.

Éléments clés

Pour être efficace, une formation à la SST, sur le lieu de travail en particulier, devrait:

- ▶ établir un équilibre entre théorie et pratique;
- ▶ adopter des méthodes d'apprentissage participatif;
- ▶ utiliser un langage facile à comprendre par le public visé;
- ▶ donner des exemples tirés d'entreprises similaires (en termes de taille et de secteur);
- ▶ être dispensée à des horaires pratiques et sur des lieux faciles d'accès;
- ▶ bénéficier de la présence de travailleurs expérimentés (mentors).

L'adoption d'une approche participative, couplée à la nature pratique des actions à entreprendre, s'est révélée utile pour motiver les employeurs des MPME à agir et améliorer les conditions de travail. Elle contribue également à la mise en œuvre progressive des obligations légales, en promouvant la participation active des employeurs et des travailleurs à la prise de décision et à la réalisation du droit des travailleurs à un lieu de travail sûr et salubre.

Concernant les petites entreprises en particulier, il peut être approprié d'organiser une formation pour plusieurs d'entre elles (du même secteur ou de secteurs proches); outre l'avantage économique, cette méthode offre la possibilité d'échanger des expériences avec d'autres MPME et peut encourager la création de réseaux.

Formation participative orientée vers l'action de l'OIT

La méthodologie de formation participative orientée vers l'action de l'OIT repose sur les six principes suivants.

1. S'appuyer sur les pratiques locales.
2. Utiliser l'apprentissage sur le tas.
3. Encourager l'échange d'expériences.
4. Relier les conditions de travail à d'autres objectifs de gestion.
5. Se concentrer sur les réalisations.
6. Promouvoir la participation des travailleurs.

Pour mesurer les résultats, les améliorations sont généralement enregistrées sous forme de photographies «avant-après» qui serviront aussi d'exemples dans de futures formations – ce qui encourage l'apprentissage auprès de pairs qui ont déjà bénéficié de cette formation participative⁵.



Défis majeurs

Le coût de la formation et le temps de participation peuvent constituer un obstacle important, en particulier pour les micro et petites entreprises.

Les MPME ne perçoivent pas toujours la nécessité de renforcer leurs connaissances et leurs compétences en SST et, de ce fait, ne manifestent pas d'intérêt pour les formations de SST proposées, même gratuites.

Il peut y avoir une pénurie de formateurs de SST qualifiés, surtout dans les zones rurales.

5 Pour plus d'informations, voir la page du site Web de l'OIT consacrée à la formation participative orientée vers l'action (page en anglais, [Participatory Action-Oriented Training \(PAOT\)](#)).

◆ Produire des ressources et des outils adaptés à un secteur ou à une situation locale



Pourquoi?

La fourniture d'outils spécifiques est une stratégie de soutien des MPME qui existe depuis longtemps. L'expérience montre que beaucoup d'outils (tels ceux liés à la gestion de la SST) sont trop complexes, et donc difficiles à utiliser pour les MPME. En outre, les outils ont rarement été conçus et adaptés pour les MPME et il n'existe pas de stratégie pour les faire connaître par les MPME et inciter celles-ci à les utiliser. De toute évidence, les MPME ont besoin d'outils plus spécifiques si elles doivent élaborer leurs propres contrôles en matière de SST.

Beaucoup de MPME, surtout les microentreprises, ne sont pas à l'aise avec les SG-SST qui souvent ne fonctionnent pas dans ces structures.

Il est important de prendre en considération ces difficultés omniprésentes liées à la gestion de la SST formelle lors de la conception de SG-SST pour les MPME. Il est nécessaire d'élaborer un soutien à la gestion de la SST mieux adapté aux pratiques de travail de divers secteurs.

Les MPME ont besoin d'outils simples et pratiques; l'information et les concepts doivent être traduits facilement en actions concrètes et réalisables.

Le langage des formations à la SST doit être adapté aux destinataires, en termes de style et de langue utilisés car, dans certains pays, la langue parlée varie suivant les régions ou parce que certains secteurs ou régions comptent de nombreux travailleurs migrants. Des images peuvent être particulièrement efficaces pour transmettre des messages de manière rapide et concise.



Éléments clés

Divers outils et ressources peuvent être élaborés pour aider les MPME – employeurs et cadres, travailleurs et délégués aux questions de SST – à améliorer les conditions de SST.

Ces matériels devraient refléter les risques, l'organisation du travail et d'autres facteurs propres au secteur, comme le contexte social.

Les ressources et les outils doivent utiliser les moyens et méthodes les mieux adaptés pour toucher la population visée; si les ressources ciblent des personnes peu éduquées ou qui connaissent mal la langue nationale, il convient de privilégier les éléments visuels (pictogrammes et supports visuels par exemple) plutôt que les supports écrits. Quand des images sont utilisées, elles devraient être inclusives, c'est-à-dire représenter des hommes et des femmes des différents groupes ethniques de la population visée.

Les ressources et les outils peuvent couvrir différents sujets liés à la SST. Par exemple, ils peuvent soutenir le processus d'identification des dangers et de contrôle des risques ou fournir des informations sur la mise en œuvre de SG-SST.

Voici quelques exemples d'outils et de ressources pouvant être élaborés:

- ▶ guides et manuels décrivant comment gérer un ensemble donné de problèmes de SST;
- ▶ listes de contrôle;
- ▶ portails Web avec outils interactifs en ligne, webinaires et listes de questions/réponses simplifiées;
- ▶ outils d'auto-évaluation;
- ▶ documentation visuelle, affiches et autres supports de sensibilisation;
- ▶ vidéos illustrant de bonnes pratiques de travail et informations sur différents types de mesures de contrôle;
- ▶ applications pratiques dédiées sur des risques de SST précis ou destinées à des secteurs précis.

Série d'applications *Checkpoints* de l'OIT

La série d'applications *Checkpoints* de l'OIT est un outil numérique pour améliorer la SST sur le lieu de travail. Les utilisateurs peuvent examiner des descriptions illustrées de chaque point de contrôle (*checkpoint*) et créer des listes de contrôle interactives adaptées à leur lieu de travail. Chaque application contient également des recommandations sur les meilleures pratiques pour prendre des mesures et mettre en œuvre des améliorations efficaces.

La série se compose des applications suivantes:

- ▶ *Ergonomic Checkpoints* (points de contrôle ergonomiques);
- ▶ *Ergonomic Checkpoints in Agriculture* (points de contrôle ergonomiques dans l'agriculture);
- ▶ *Stress Prevention at Work Checkpoints* (points de contrôle pour la prévention du stress au travail).



Défis majeurs

Dans de nombreuses situations, la diffusion se résume à la publication d'informations sur Internet mais les sites Web concernés sont sans doute consultés en grande majorité par les MPME les plus proactives, déjà sensibilisées et intéressées par la SST. Explorer le très grand volume d'informations disponibles et y sélectionner ce qui convient le mieux à leurs besoins peut être très problématique pour les MPME, en particulier les micro et petites entreprises.

Des intermédiaires peuvent orienter les MPME qui ont du mal à trouver seules les bonnes informations vers des sources d'information pertinentes et fiables, mais sont souvent trop peu nombreux pour fournir ce service et toucher les MPME.

Développer des outils et des supports de formation requiert non seulement une connaissance technique approfondie du sujet mais aussi une solide méthodologie. L'étape 6 (Élaborer un plan de communication efficace et durable) examinera certains éléments du processus de communication qu'il faut connaître pour élaborer des stratégies de communication efficaces.

Cette combinaison de compétences techniques et méthodologiques n'est pas toujours disponible et il faudra solliciter des services externes spécialisés en formation ou en communication.

L'élaboration de supports de formation a un coût qui ne se justifie que s'il est amorti par une large utilisation, avec une stratégie de diffusion appropriée; sinon, elle risque d'être trop onéreuse.

Avant de développer de nouveaux outils, il convient d'identifier ceux qui existent déjà (au moyen de la cartographie décrite à l'étape 3) et de vérifier leur accessibilité et leur coût ou dans quelles conditions il serait possible de les adapter à l'utilisation prévue (type d'activité, secteur, caractéristiques, population visée, etc.).

Ici encore, la coordination et la collaboration entre tous les acteurs impliqués sont essentielles pour éviter les chevauchements et garantir une diffusion efficace.

Création de mécanismes incitatifs

Pour qu'une mesure incitative ait un impact, les gains potentiels devraient être clairs et perçus comme gratifiants par l'entrepreneur.

Les mesures incitatives peuvent prendre différentes formes:

- ▶ les incitations économiques peuvent être directes (par exemple pour couvrir totalement ou partiellement les dépenses de mise à niveau ou d'achat d'équipements liées aux performances de SST dans l'entreprise) ou indirectes (comme réduire les primes d'assurance en cas d'améliorations de la SST sur le lieu de travail);
- ▶ les incitations administratives peuvent inclure l'exonération de charges administratives précises, par exemple la réduction ou la suspension de certaines obligations si l'entreprise consulte un conseiller en SST;
- ▶ des mesures incitatives sous forme de récompenses peuvent être adoptées pour renforcer l'image positive de l'entreprise au moyen de certificats, labels ou prix. Les prix nationaux sont souvent remis à l'occasion de cérémonies publiques, donnant aux gouvernements ou à d'autres parties prenantes pertinentes la possibilité de promouvoir une culture de la sécurité en saluant publiquement les bons exemples.

Pour plus d'informations, voir la section 2.6 du document *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020).

Certifications



Pourquoi?

Un cadre de reconnaissance ciblant majoritairement les MPME est attractif car il garantit que leurs efforts et les améliorations en matière de SST ne sont pas éclipsés par ceux de plus grandes entreprises mieux dotées en ressources.

Les plus grandes entreprises (partenaires) imposent souvent la certification de leurs sous-traitants.

Souvent, les MPME n'ont pas de ressources à investir pour promouvoir leurs produits et se faire connaître du public; décerner un prix récompensant la qualité de la SST à une entreprise constitue une publicité gratuite convoitée.



Éléments clés

La certification peut être gratuite ou proposée à un coût abordable.

Des procédures claires de certification et d'audit doivent être définies.

Les certifications portent souvent sur la mise en œuvre du SG-SST. Il existe des certifications internationalement reconnues comme celles de l'ISO mais elles sont rarement adaptées aux petites entreprises, puisqu'elles nécessitent un type d'organisation et des ressources qui font souvent défaut aux MPME.

Des systèmes spécifiques peuvent être créés spécialement pour les MPME et avoir plusieurs niveaux: par exemple, un premier certificat de base peut sanctionner la participation à une formation (après un test validant les connaissances ou compétences acquises) et d'autres certificats peuvent être décernés sur la base d'audits sur le lieu de travail où les conditions de SST et les mesures d'amélioration prises sont évaluées.



Défis majeurs

La certification alimente un débat international depuis des années; sa fiabilité peut parfois être douteuse si l'organisme de certification est financé par l'entreprise.

Les parties prenantes doivent participer à l'identification, à la sélection et au contrôle des entreprises auxquelles des prix seront décernés pour éviter de distinguer celles qui communiquent des informations erronées ou partielles sur leurs performances en matière de SST et qui ne donnent pas un exemple positif.

Les mécanismes de certification doivent être soutenus par une stratégie détaillée qui implique les entreprises à tous les niveaux. Dans ce contexte, l'engagement de grandes entreprises peut inciter des MPME à participer au programme puisqu'un certain nombre de grandes entreprises (partenaires) exigent la certification de leurs sous-traitants.

Promouvoir la baisse des primes d'assurance et d'autres incitations économiques



Pourquoi?

Les PME disposent de ressources financières limitées et il leur est donc difficile de mobiliser des financements pour la SST. Il faut en effet investir dans les ressources humaines (formation) et le conseil externe, mais aussi investir directement dans des équipements, la réorganisation des lieux de travail et d'autres améliorations de la SST.

Une baisse des primes d'assurance peut encourager fortement les MPME à améliorer leurs conditions de SST. Ces entreprises voudront peut-être investir pour obtenir des remises durables et la perspective d'une récompense immédiate pourrait les inciter à améliorer la SST.

Une partie des primes d'assurance des entreprises pourrait être restituée pour financer des mesures préventives sur le lieu de travail, en soutenant des projets visant à améliorer la santé et la sécurité. Ce genre de programmes peuvent être viables économiquement puisqu'ils réaffectent à l'amélioration de la SST des fonds versés par les entreprises.



Éléments clés

Cette initiative devrait être pilotée par des organes d'assurance nationaux qui ont la possibilité d'assurer des activités de soutien complètes, notamment un soutien financier et à la formation et des consultations de supervision et préventives pour améliorer la SST.

Elle pourrait potentiellement concerner de très nombreuses MPME formelles, puisque dans la plupart des pays, toutes les entreprises et tous les travailleurs doivent être assurés.

Des remises sur les primes d'assurance peuvent être accordées pour des activités de SST préventives. Elles peuvent s'appliquer aux entreprises souhaitant mettre en œuvre des SG-SST ou ayant financé des améliorations de la SST, par exemple en formant leurs employés, en remplaçant des machines ou des outils, en restructurant le lieu de travail, etc. En plus de la baisse des primes, le financement d'une partie des dépenses est envisageable.

Le paiement des jours de travail consacrés à une formation à la SST peut également constituer une forme d'incitation.

Lors du recours à ces subventions, les facteurs suivants peuvent notamment contribuer à améliorer la SST:

- ▶ l'information sur les subventions est communiquée de façon claire aux MPME;
- ▶ des procédures claires et simples sont définies pour permettre aux MPME de solliciter ces subventions;
- ▶ un processus d'amélioration continue est promu au-delà des investissements subventionnés en faveur de la SST.



Défis majeurs

Les compagnies d'assurance doivent s'engager; dans beaucoup de pays, elles sont plus réactives que proactives et perçoivent leur rôle en matière de SST plus en termes d'indemnisation et de réintégration que de prévention.

Les coûts de préparation des dossiers de demande de soutien économique peuvent décourager les MPME, en particulier les petites entreprises.

Les micro et petites entreprises de l'économie informelle sont totalement exclues.

Intégration de la SST à d'autres initiatives ciblant les MPME

La cartographie (voir l'étape 3 ci-dessus) a peut-être identifié des initiatives déjà en place pour les MPME où il est possible d'intégrer la SST; une évaluation de ces initiatives permettra de déterminer lesquelles devraient se poursuivre et si nécessaire être renforcées et reproduites, et lesquelles devraient être modifiées ou arrêtées.

Par exemple, un volet SST pourrait être intégré aux formations destinées aux MPME organisées par des associations professionnelles ou d'entreprises pour améliorer la productivité; aux formations et services de conseil dispensés par divers organes publics et privés sur la façon de créer et de gérer une entreprise; ou aux programmes et projets pour le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Nous avons déjà mentionné comment des collaborations avec d'autres organismes de réglementation (par exemple les services d'inspection de la sécurité des aliments) peuvent promouvoir le respect des normes de SST.

L'accès au microcrédit, aux prêts ou la participation aux appels d'offres peuvent être liés à certaines exigences de qualité en matière de SST.

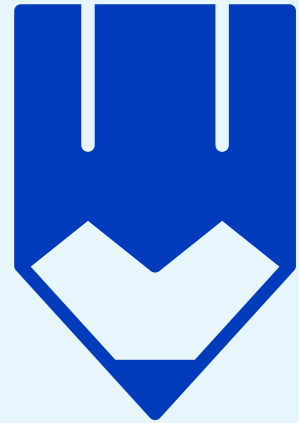
Une autre stratégie pourrait consister à promouvoir la SST dans les MPME par l'intermédiaire de la chaîne d'approvisionnement; des entreprises multinationales sensibles aux questions sociales et aux droits des travailleurs peuvent par exemple jouer un rôle crucial en introduisant ou en renforçant la promotion de la SST en tant qu'exigence pour obtenir des contrats dans la chaîne logistique.

Pandémie de COVID-19 et SST dans les MPME

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les liens et les interdépendances entre toutes les entreprises de la chaîne d'approvisionnement, en démontrant comment la création de chaînes d'approvisionnement sûres et salubres est essentielle pour garantir la santé des travailleurs, des producteurs, des fournisseurs, des maîtres d'œuvre et des clients, mais aussi pour assurer la continuité des opérations.

En ce sens, les grandes entreprises et les multinationales jouent un rôle clé en exigeant de leurs maîtres d'œuvre des améliorations des conditions de SST, en promouvant le transfert de connaissances et les bonnes pratiques. Par exemple, celles qui sont dotées de services de SST internes peuvent aider les petites entreprises en dispensant gratuitement des formations et des conseils techniques; parce qu'elles connaissent bien le secteur de la production, elles peuvent aider les MPME à mettre en œuvre des solutions efficaces adaptées à leur situation particulière.





Guide d'action: Étape 5

Les fiches de travail suivantes ont pour but d'aider le groupe de travail à à déterminer les secteurs ou sous-secteurs particuliers ayant des besoins spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'à définir les initiatives à mettre en œuvre pour atteindre les buts et objectifs de la stratégie nationale.

Fiche de travail 5.1: Ciblage des secteurs/sous-secteurs

Répondez aux questions ci-dessous pour identifier les secteurs ou sous-secteurs ciblés par votre stratégie de SST.

Ciblage des secteurs/sous-secteurs:

La stratégie du groupe de travail cible-t-elle des secteurs ou sous-secteurs précis?

[illegible]

Quelles pratiques de travail spécifiques au secteur ou au sous-secteur devons-nous prendre en considération avant de concevoir les initiatives?

Étape 5





Étape 6.

Élaborer un plan de communication efficace et durable

Cette étape a pour objet d'élaborer un plan de communication pour diffuser efficacement l'information sur l'avancement des travaux du groupe de travail.

La communication influence profondément la façon dont sont perçus les risques pour la santé et l'environnement; ces perceptions contribuent à déterminer comment les personnes adoptent ou rejettent les messages sur les risques; soutiennent ou ignorent les politiques environnementales; et sont confiantes ou sceptiques à l'égard de la gestion des risques et de l'environnement.

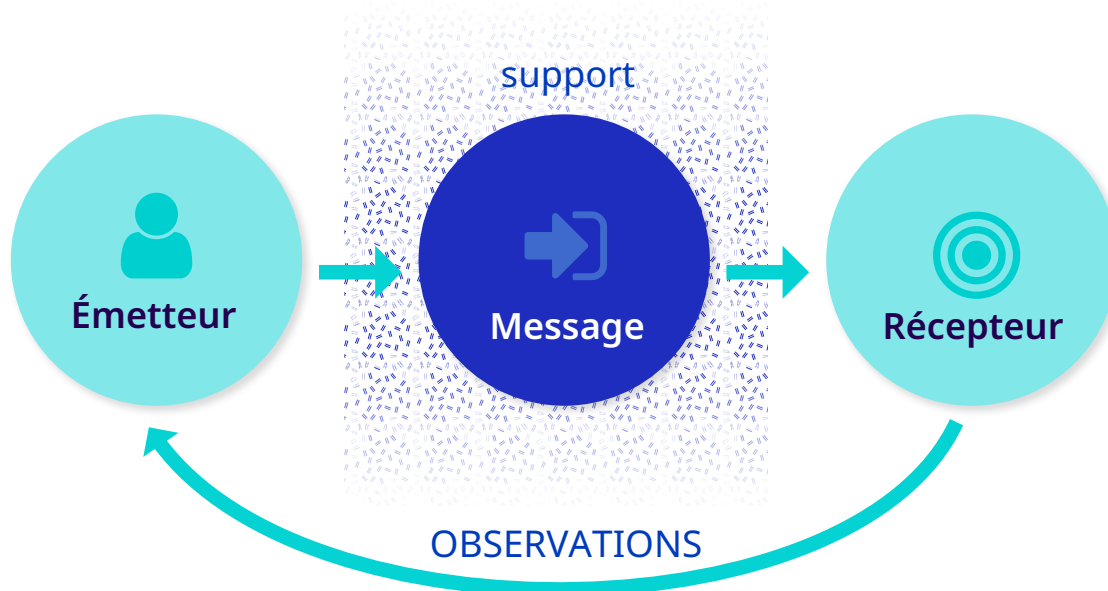
Un gouvernement qui adopte des stratégies et des mesures cohérentes et exhaustives mais qui ne communique pas de manière adéquate sur ce point risque de voir ses efforts contrariés.

Les initiatives de soutien de la SST dans les MPME de l'économie formelle et informelle risquent d'échouer en raison d'une diffusion de l'information inadéquate, qui se transformera en occasion manquée pour les entreprises qui ne bénéficieront pas des programmes conçus à leur intention mais aussi pour le gouvernement qui n'aura pas atteint son objectif d'amélioration des conditions de travail dans les MPME.

La communication devrait faire partie de toute stratégie nationale dès la phase initiale.

► Éléments clés d'un processus de communication

Les éléments fondamentaux d'un processus de communication sont l'émetteur, le récepteur, le message et le support.



L'**émetteur** est l'entité qui envoie le message. Concernant les politiques de SST dans les MPME au niveau national, en plus des entités principales (autorité nationale, équipe SST/MPME et partenaires sociaux), il est nécessaire de coordonner les différents organes qui transmettent des messages d'information et de sensibilisation relatifs à la SST.

Le **récepteur** est le destinataire (la cible) du message. Dans les campagnes publicitaires, il est capital de définir précisément la cible pour pouvoir influencer le marché et toucher de potentiels acheteurs. Il est tout aussi important de définir clairement la cible des campagnes de sensibilisation à des questions socio-sanitaires. Cela sera plus compliqué pour certaines cibles, comme les microentrepreneurs, en particulier ceux des zones reculées et les femmes microentrepreneurs, qui peuvent rencontrer des problèmes supplémentaires. Cibler les MPME en tant qu'entité unique peut se révéler trop vague; pour être efficace, une communication peut nécessiter des stratégies différentes selon le type et la taille des entreprises concernées. Diverses études soulignent que pour les micro et petites entreprises, il est nécessaire d'adopter une approche particulière de la communication sur la SST, plus personnalisée et recourant à des intermédiaires, c'est-à-dire des personnes qui ont déjà établi un contact direct et personnel avec l'entreprise et gagné sa confiance. Cela est plus pertinent encore pour les microentreprises de l'économie informelle, qui sont exclues des canaux de communication formels.

Le **message** est le contenu de la communication: il doit être clair et concis, en particulier pour les campagnes à grande échelle.

Enfin, le **support** sur lequel le message est transmis et le **moyen** choisi pour la transmission jouent un rôle fondamental pour garantir que la communication n'est pas déformée et que le message touche la cible définie en atteignant l'objectif fixé. L'émetteur et le récepteur doivent maîtriser le moyen de communication choisi.

Choisir le support et le langage appropriés

Comme le souligne le rapport *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020), et c'est un des enseignements importants des initiatives qui réussissent ou qui échouent, il est vital de choisir des canaux de communication appropriés. La méthode de communication d'un message devrait être sélectionnée en fonction du support qui transmettra le plus efficacement le sens du message à la population visée. Le mode de distribution doit être adapté aux besoins de communication de l'émetteur et du destinataire pour que le sens soit partagé. La diversité des méthodes de communication est presque infinie. Ces méthodes seront toujours plus nombreuses et il risque d'être difficile de sélectionner la plus adéquate pour toucher les MPME de manière fiable.

Le langage devrait être adapté au groupe cible concerné, simple et orienté vers l'action; il faut aussi éviter les termes administratifs ou les termes techniques propres à la SST qui sont inutiles.

Médias. Les médias traditionnels (journaux, magazines, radio et télévision) peuvent être un moyen de communication efficace pour des campagnes ciblées et pour diffuser des informations sur la stratégie adoptée, les initiatives et la SST en général. En particulier, les médias locaux peuvent être utilisés pour toucher la population, surtout dans les zones reculées.

Images. Les gens préfèrent les images et les vidéos aux textes; des images et des vidéos appropriées peuvent véhiculer un grand volume d'informations, être comprises par des personnes ne sachant ni lire ni écrire, sont plus rapides à consommer et faciles à comprendre. Des pictogrammes, des bandes dessinées et d'autres types d'informations simples sur la SST peuvent être efficaces pour diffuser l'information, en particulier auprès de travailleurs migrants qui ne parlent pas la langue du pays. En outre, la communication par l'image a un pouvoir émotionnel plus fort. Les images et l'émotion marquent davantage les esprits que des arguments logiques fondés sur des données et des faits objectifs. Les images fixes et animées suscitent un attachement émotionnel, et cela influence la façon dont les gens perçoivent l'information communiquée et y réagissent.

Internet. Souvent, les informations sur la SST sont diffusées par l'intermédiaire de sites Web mais ceux-ci sont sans doute surtout consultés par les MPME les plus proactives, dont les dirigeants ou certains employés

(délégués de SST par exemple) sont déjà sensibilisés à la SST et intéressés par ces questions. D'autre part, il est important que les informations de SST soient aisément accessibles et de cibler les problèmes concrets et les secteurs ou les procédés de travail concernés. Ces informations devraient donc être faciles à mettre en application par les MPME dès lors qu'elles sont motivées ou encouragées à les chercher. Cela est particulièrement important pour les MPME qui doivent trouver par elles mêmes des informations sur la SST. Souvent, le problème n'est pas de savoir si des informations pertinentes sont disponibles ou non mais comment les MPME peuvent trouver et sélectionner celles dont elles ont besoin.

Réseaux sociaux. Les réseaux sociaux (sur les téléphones mobiles également) peuvent jouer un rôle important dans la communication, l'information, le partage d'expériences et l'exemplarité en matière de SST et avoir un impact sur l'adoption de pratiques sûres. Plusieurs exemples de bonnes pratiques de communication de messages sur la SST aux MPME sont présentés dans le rapport *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020) et dans la publication *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas* (OIT, 2020).

Applications dédiées. Pour diffuser des informations sur la SST, développer de nouvelles applications ciblant les MPME peut être plus efficace que simplement publier toutes les informations sur un site Web.

Contact personnel et intermédiaires. Les MPME (en particulier les micro et petites entreprises) sont souvent plus réactives quand l'information est délivrée par un contact personnel. Dans ce contexte, le rôle des intermédiaires peut être particulièrement important pour fournir la bonne information et guider les MPME vers les sources d'information pertinentes. Les intermédiaires, tels les prestataires de formation, peuvent être un vecteur majeur pour diffuser des mesures, des pratiques et des politiques de SST dans les micro et petites entreprises, au même titre que des forums, des émissions de radio et les nouvelles technologies⁶.

6 Pour plus d'informations, voir la publication de l'OIT *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants*.



Guide d'action: Étape 6

Cette étape permet d'élaborer une stratégie de communication pour garantir que l'information est diffusée aux parties prenantes concernées à travers les bons canaux.



Fiche de travail 6.1: Élaboration d'une stratégie de communication

C'est au groupe de travail qu'il incombe en définitive d'élaborer la stratégie de communication, en étroite collaboration avec d'autres parties prenantes. Le tableau ci-dessous vous aidera à élaborer la vôtre.

[illegible]

[illegible]





Étape 7.

Suivre et évaluer la stratégie nationale

Cette étape a pour objet d'élaborer un plan de suivi et d'évaluation pour soutenir la stratégie.

De récentes études⁷ soulignent que les principaux défis liés aux programmes de promotion de la SST dans les MPME sont leur durabilité et le nombre limité de micro et petites entreprises pouvant y accéder. Une politique et la stratégie associée sont parfois définies à partir de l'analyse d'une situation qui a changé au fil du temps ou qui peut avoir été influencée par des facteurs externes imprévisibles. Il arrive que des événements imprévus pendant la mise en œuvre de stratégies et de programmes puissent entraîner l'échec de politiques qui semblaient efficaces en théorie. Faute de suivi régulier et efficace, ces problèmes ne seront identifiés qu'à un stade avancé de la mise en œuvre, et il sera alors trop tard pour les corriger.

Il n'est pas rare que de nouveaux gouvernements refusent de reconnaître que les politiques de leurs prédécesseurs étaient efficaces et devraient être poursuivies et préfèrent lancer de nouveaux programmes et politiques sans se fonder sur l'existant. De plus, les gouvernements et les institutions sont rarement enclins à admettre que leurs politiques ou leurs stratégies ont été inefficaces ou n'ont pas pleinement atteint leurs buts et objectifs, et refusent toute évaluation impartiale qui pourrait mettre en évidence des échecs et des erreurs.

Pour qu'une stratégie de SST pour les MPME puisse atteindre ses buts et ses objectifs, un solide plan de suivi et d'évaluation devrait être défini dès le départ. Par conséquent, même si l'étape 7 est la dernière de ce guide pratique, le suivi et l'évaluation devraient être pris en considération tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie.

► Comprendre le suivi et l'évaluation

Suivi

Le suivi fait référence à la collecte systématique de données pour suivre les progrès vers l'obtention de résultats. Il doit éclairer en continu les mécanismes de planification, de gestion et d'information de la stratégie et prendre des mesures correctives si nécessaire. Il est généralement assuré en interne par l'organe responsable de la mise en œuvre.

Évaluation

L'évaluation est l'analyse objective et systématique d'un programme, généralement réalisée à mi-parcours ou au terme du programme. Concernant la stratégie de SST pour les MPME, des évaluations peuvent être conduites à mi-parcours et à l'échéance du délai fixé pour mener à bien les initiatives (voir le calendrier de la stratégie à l'étape 4).

Une évaluation efficace apprécie:

- dans quelle mesure la stratégie produit les résultats attendus, sur la base d'une évaluation formative (qui mesure les progrès) et d'une évaluation sommative (qui mesure les résultats finaux à l'échéance du délai proposé);
- dans quelle mesure la stratégie est mise en œuvre comme prévu (évaluation du déroulement du projet);
- si la stratégie remplit le ou les buts généraux fixés (évaluation de l'impact à long terme).

⁷ *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants* (OIT, 2020) et *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: From Policy to Practice – Description of Good Examples* (EU-OSHA, 2017).

En mesurant ces impacts, une évaluation détermine la pertinence, l'efficacité et l'efficacité de la stratégie, ainsi que sa contribution à l'impact et à la durabilité.

L'évaluation est menée par des acteurs externes pour garantir son impartialité.

Principales différences entre le suivi et l'évaluation	
 Suivi	 Évaluation
Processus continu pendant la conception et la mise en œuvre de la stratégie	Réalisée périodiquement (généralement à mi-parcours ou à l'échéance du délai proposé pour la stratégie)
Axé sur les intrants (ressources utilisées pour mener à bien les initiatives, comme le budget et le personnel) et les initiatives	Axée sur la pertinence, les résultats, l'impact et la réalisation du ou des buts généraux
Contribue à améliorer la conception du projet et le fonctionnement de la stratégie actuelle	Contribue à améliorer la conception et la planification des stratégies futures
Produit des rapports et des points réguliers sur les initiatives	Produit un rapport final contenant des recommandations et les leçons tirées

► Élaborer un plan de suivi et d'évaluation

Un plan de suivi et d'évaluation, qui devrait être conçu au même moment que la stratégie de SST, nécessitera plusieurs éléments clés, parmi lesquels :

- la définition d'un **objet** clair pour suivre et évaluer la stratégie;
- l'allocation d'un **budget** suffisant et de **capacités en ressources humaines** adéquates pendant toute la durée de la stratégie de SST;
- la collecte de **données de référence** décrivant les conditions initiales (avant le lancement des initiatives), qui devrait se faire pendant l'évaluation des initiatives nationales en matière de SST (étape 3);
- l'identification d'**indicateurs de performance** (qualitatifs et quantitatifs) pour mesurer chaque objectif et chaque initiative, dont chacun devrait fixer des **cibles** à atteindre (par exemple, une hausse de 20 % du nombre de MPME adoptant des pratiques de SST sur le lieu de travail);
- l'identification d'**outils de collecte de données** comme des enquêtes ou des questionnaires;
- la définition de la **fréquence** de collecte des données (rapports d'avancement trimestriels ou semestriels par exemple);
- l'identification des **responsables** de la collecte et de l'analyse des données;
- la façon dont les résultats du suivi et de l'évaluation seront **diffusés et utilisés** pour améliorer la mise en œuvre de la stratégie de SST actuelle et des initiatives futures.

Comme le montre cette liste, élaborer un plan de suivi et d'évaluation détaillé nécessitera beaucoup de temps, d'efforts et de ressources. Aux fins du présent guide, un bref aperçu des indicateurs de performance est présenté ci-après, et ces informations sont suffisantes pour élaborer un plan de suivi et d'évaluation de base (voir la fiche de travail 7.1). Pour plus d'orientations sur le suivi et l'évaluation, voir la publication [Basic Principles of Monitoring and Evaluation](#) (OIT, 2015). Pour en savoir plus sur les concepts plus avancés du suivi et de l'évaluation, voir la publication *ILO Policy Guidelines for Results-Based Evaluation: Principles, Rationale, Planning and Managing Evaluations* (OIT, 2020).

Indicateurs de performance

Comme décrit à l'étape 5 ci-dessus, chaque initiative produira les résultats attendus. Les résultats sont mesurés à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui évaluent les changements par rapport à un ensemble de conditions initial ou de référence. L'évaluation de la situation de la SST dans les MPME du pays (étape 2) fournit les données de référence qui peuvent servir à mesurer les progrès des initiatives de la stratégie.

Les *indicateurs quantitatifs* décrivent les changements sous forme de valeurs numériques (par exemple, baisse de 20 % des taux d'accident dans les MPME d'un secteur critique). Les *indicateurs qualitatifs* décrivent le statut d'un changement en termes qualitatifs (par exemple, une amélioration de la sensibilisation et des connaissances relatives à la SST dans les MPME).

Exemples d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs

 Indicateurs quantitatifs	 Indicateurs qualitatifs
Baisse en pourcentage du nombre annuel de décès/d'accidents dans les MPME	Perception des risques et expérience des risques/dangers liés au travail Perception des mesures de sécurité par les travailleurs
Nombre d'employeurs et de travailleurs des MPME participant aux formations à la SST	Niveau de satisfaction des employeurs concernant la formation dispensée sur les normes de SST
Nombre de campagnes nationales/sectorielles/régionales de sensibilisation et de promotion de la SST qui ciblent les MPME	Utilité perçue des procédures de SST
Nombre de MPME qui demandent et obtiennent un soutien financier pour mettre en œuvre des mesures de SST sur le lieu de travail	Niveau perçu de collaboration sur le lieu de travail concernant la SST

Indicateurs sensibles au genre

La différence d'impact des programmes et des initiatives sur les femmes et les hommes ne peut être identifiée que si les mécanismes de suivi et d'évaluation tiennent compte de la dimension de genre. Seule cette prise en compte permet d'apporter des modifications cruciales aux programmes et aux politiques en réponse aux questions et besoins relatifs au genre. Cela est essentiel également pour vérifier si les politiques, les stratégies et les programmes atteignent ces objectifs.

Des indicateurs quantitatifs sensibles au genre mesureront le nombre et le pourcentage de femmes et d'hommes participant à une activité donnée. Ils s'appuient sur des systèmes de données et des enregistrements ventilés par genre et peuvent être reliés aux cibles numériques fixées dans les programmes.

Pour améliorer le centrage sur les questions de genre d'un programme, il ne suffit pas d'amener davantage de femmes à participer. La qualité de cette participation et la façon dont les femmes perçoivent la pertinence d'une activité donnée sont tout aussi importantes.

Parce que des indicateurs et d'autres techniques d'évaluation pertinentes permettront de mieux comprendre comment obtenir des résultats, utiliser des indicateurs sensibles au genre alimentera aussi une planification et une mise en œuvre des programmes plus efficaces.

Quelques considérations importantes

Un solide plan de suivi et d'évaluation engendre des coûts qui doivent être identifiés et imputés dès le départ. De plus, l'effort requis doit être gérable et adapté aux éléments suivis et évalués.

Le suivi et l'évaluation peuvent avoir des connotations négatives. Le suivi est parfois perçu comme une forme de surveillance, et l'évaluation peut être ressentie comme la mise en avant des seuls aspects négatifs. Comme mentionné ci-dessus, le suivi et l'évaluation ont pour objet d'aider à améliorer la conception et la mise en œuvre d'une stratégie de SST en vue d'obtenir les résultats attendus. Une évaluation honnête qui met en évidence les facteurs positifs mais aussi les erreurs est fondamentale pour mener des actions futures en s'appuyant sur les enseignements tirés.

Des programmes ou actions sont souvent mis en œuvre au niveau local, régional ou sectoriel et ne tiennent pas toujours compte d'activités similaires déjà réalisées ailleurs, qu'elles aient été efficaces ou décevantes. L'autorité nationale et le groupe de travail peuvent jouer un rôle important en collectant et en partageant les résultats des évaluations, en diffusant les bonnes pratiques et en favorisant la coopération et l'harmonisation des interventions, qui sont des démarches essentielles pour garantir un impact optimal.





Guide d'action: Étape 7

La fiche de travail suivante a pour but d'aider la task force dans le développement d'un plan de suivi et d'évaluation, qui est essentiel pour s'assurer que la stratégie est efficace et qu'elle progresse. Le suivi et l'évaluation peuvent également permettre l'identification des leçons apprises, qui peuvent aider à améliorer la stratégie pour mieux répondre aux besoins identifiés.

Ressources:

Quelles ressources seront disponibles pour le suivi et l'évaluation (ressources humaines, budget, compétences et formation requises, équipement et matériels, etc.)?

.....

.....

.....

[illegible]



► Bibliographie

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) (2016): *Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU–SESAME Project*. Analyse documentaire de l'Observatoire européen des risques. Disponible ici: <https://osha.europa.eu/en/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>

--- (2017): *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: From Policy to Practice – Description of Good Examples*. Disponible ici: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>

--- (2018a): *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: Final Report from the 3-year SESAME Project*. Rapport de l'Observatoire européen des risques. Disponible ici: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-final-report-3-year-sesame-project>

--- (2018b): *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: The View from the Workplace*. Rapport de l'Observatoire européen des risques. Disponible ici: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace>

Organisation internationale du Travail (OIT) (1996): *Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles: Recueil de directives pratiques du BIT*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112628.pdf

--- (2001): *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH 2001*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112581.pdf

--- (2008): *Occupational Injuries Statistics from Household Surveys and Establishment Surveys: An ILO Manual on Methods*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_173153.pdf

--- (2010): *Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010): Identification et reconnaissance des maladies professionnelles: critères pour incorporer des maladies dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT*. Série Sécurité et santé au travail, n° 74. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150326.pdf

--- (2012): *Programme de formation sur le développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail*. Disponible ici: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_376988/lang--fr/index.htm

--- (2013a): *Plan sécurité, Plan santé: Recommandations pour développer des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_233040.pdf

--- (2013b): *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice: Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

--- (2016): *Guide sur l'harmonisation des statistiques d'inspection du travail*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_525555.pdf

--- (2020a): *Améliorer la sécurité et la santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: une vue d'ensemble des initiatives et des mécanismes de mise en œuvre existants*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_740304.pdf

--- (2020b): *Sécurité et santé dans les micro, petites et moyennes entreprises: Recueil de cinq études de cas*. Disponible ici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_746168.pdf

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

www.ilo.org/labadmin-osh



9 789220 379103