



Association faîtière suisse pour la formation professionnelle supérieure en sécurité
au travail et protection de la santé à la place de travail, www.diplome-stps.ch

DIRECTIVES

concernant

**l'examen professionnel supérieur d'experte/expert de la sécurité au travail et
de la protection de la santé (STPS)**

du 04 mars 2025

Table des matières

1	INTRODUCTION	3
1.1	But des présentes directives	3
1.2	Organe responsable	3
2	PROFIL DE LA PROFESSION	4
2.1	Domaine de travail	4
2.2	Principales compétences opérationnelles	4
2.3	Exercice de la profession	5
2.4	Importance de la profession pour la société, l'économie, l'environnement et la culture	6
3	ORGANISATION DE L'EXAMEN	6
3.1	Procédure administrative	6
3.2	Frais	8
4	CONDITIONS D'ADMISSION À L'EXAMEN	8
4.1	Explications relatives à l'expérience professionnelle	9
4.2	Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées	9
5	EXAMEN ET ÉVALUATION	9
5.1	Aperçu des épreuves de l'examen	9
5.2	Description des épreuves	9
5.3	Explication relative à la rédaction du travail de diplôme	11
5.4	Explications relatives aux moyens auxiliaires autorisés	12
5.5	Critères d'évaluation pour chaque épreuve	12
5.6	Évaluation et attribution des notes	14
5.7	Réussite de l'examen final	14
5.8	Répétition de l'examen	14
5.9	Dispense des épreuves	15
6	PROCÉDURE DE RECOURS	15
7	ÉDITION	15
8	ANNEXES AUX DIRECTIVES	16
8.1	Annexe 1 : Profil de qualification	16
8.2	Annexe 2 : Notice « Travail de diplôme »	37
8.3	Annexe 3: Glossaire	41

1 INTRODUCTION

L'examen professionnel supérieur porte sur les compétences acquises dans le cadre de la pratique professionnelle et utilisées habituellement dans l'exercice de la profession. Les compétences requises ont été déterminées au cours d'un processus itératif conduit avec des professionnels expérimentés et elles sont regroupées dans un profil de compétences.

1.1 But des présentes directives

Ces directives décrivent en détail l'examen professionnel supérieur d'expert STPS et s'entendent comme un complément au règlement d'examen. Elles s'adressent aux candidats, aux experts aux examens ainsi qu'aux prestataires de cours préparatoires (prestataires de cours). Elles fournissent en outre à ces prestataires des informations sur la structure des cours et sur leurs contenus.

1.2 Organe responsable

Organisation du monde du travail

L'examen professionnel supérieur d'expert STPS est organisé par l'Association faîtière suisse pour la formation professionnelle supérieure en sécurité au travail et protection de la santé à la place de travail (Association pour la formation professionnelle supérieure STPS). Cette association est compétente pour toute la Suisse.

Commission d'examen

Toutes les tâches liées à l'octroi du diplôme fédéral sont confiées à une commission d'examen. Celle-ci est composée de 5 à 7 membres, nommés par le comité de l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS pour une période administrative de 4 ans. La liste détaillée des tâches de la commission d'examen peut être consultée au ch. 2.2 du règlement d'examen.

Elle valide par ailleurs les plans relatifs aux travaux de diplôme.

Rôle de la direction de l'examen

La direction de l'examen

- est responsable de la mise en œuvre organisationnelle de l'examen;
- accompagne les experts sur place;
- répond aux questions administratives des candidats;
- rend compte à la commission d'examen du déroulement de l'examen professionnel supérieur lors d'une séance d'attribution des notes.

Rôle des auteurs des énoncés de l'examen

Les auteurs des énoncés de l'examen

- assistent la commission d'examen dans l'élaboration des épreuves d'examen et des grilles d'évaluation;
- participent aux formations complémentaires de la commission d'examen pour les auteurs;
- s'engagent à garder confidentiel le contenu des examens.

Rôle des experts aux examens

Les experts aux examens

- soutiennent ponctuellement les candidats dans l'élaboration de leur travail de diplôme;
- procèdent aux examens et les évaluent;
- consignent les résultats des épreuves de l'examen dans les documents ad hoc;
- participent aux formations continues de la commission d'examen destinées aux experts;
- participent aux conférences d'examen (séances de préparation, débriefings, etc.);
- s'engagent à garder confidentiels le déroulement et le contenu des examens.

Secrétariat d'examen

Le secrétariat d'examen règle toutes les tâches administratives en lien avec l'examen et est l'interlocuteur pour les questions s'y rapportant.

2 PROFIL DE LA PROFESSION

2.1 Domaine de d'activité

Les experts de la sécurité au travail et de la protection de la santé (experts STPS) sont en charge de la sécurité au travail et de la protection de la santé des travailleurs. Ils déterminent les dangers, apprécient les risques et dispensent des conseils. De plus, ils garantissent et contrôlent que les mesures prises sont conformes au droit. Ils contribuent significativement au travail de prévention dans le domaine STPS, encouragent le développement d'une culture de la prévention à long terme et se positionnent en tant qu'expertes et experts.

Ils travaillent dans toutes les branches dans des entreprises de toutes tailles, de préférence au sein d'un état-major en assumant une responsabilité technique, dans des sociétés de conseil spécialisées, dans le cadre de solutions MSST¹ interentreprises, dans des organisations spécialisées ou auprès des organes d'exécution (notamment Suva, SECO et inspections cantonales du travail).

Au sein de l'entreprise ou en tant que service spécialisé externe, les experts STPS collaborent étroitement avec la direction de l'entreprise, les supérieurs, les acteurs STPS et, selon la situation, avec les collaborateurs. Ils soutiennent les personnes responsables dans le cadre des projets d'investissement

2.2 Principales compétences opérationnelles

Les expertes STPS soutiennent et conseillent pleinement la direction de l'entreprise en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, et intègrent ces thèmes dans la stratégie, la direction et la planification de l'entreprise. Ils jouent le rôle d'interface entre les acteurs STPS au sein de l'entreprise, de la direction de l'entreprise ainsi que des services spécialisés externes.

Les expertes STPS s'occupent de la gestion des risques dans le domaine STPS, à savoir la détermination des dangers, l'appréciation des risques ainsi que le recensement systématique des conséquences possibles et de leurs fréquences

¹ Conformément à la directive CFST 6508 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (directive MSST)

attendues. Ils en déduisent des mesures pour l'entreprise et sont responsables de la mise en œuvre en conformité avec le droit. Ils sont également chargés d'assurer une communication adaptée au groupe cible et de sensibiliser le personnel à la STPS, à tous les niveaux hiérarchiques.

Les expertes STPS dirigent le domaine spécialisé STPS dans l'entreprise et assument la responsabilité de son budget. Ils organisent des cours de formation continue et complémentaire pour leurs collaborateurs et animent des activités sur la STPS (p. ex. séances d'équipe STPS).

Les experts STPS établissent des réseaux à l'échelle nationale et internationale en échangeant avec des collègues du même domaine en collaborant à des initiatives et à des campagnes et en les mettant en œuvre tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.

Les expertes STPS soutiennent la direction de l'entreprise en encourageant une culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS à l'aide de mesures créatives, et s'assurent de la participation active des collaborateurs et de la direction.

2.3 Exercice de la profession

Les expertes STPS travaillent dans un environnement complexe et dynamique. Ils exercent souvent au sein d'équipes dont la composition diffère selon le mandat et la situation. Ils sont capables de s'adapter constamment à d'autres configurations d'équipes, de travailler avec d'autres collaborateurs, issus parfois d'horizons différents (notamment niveau hiérarchique dans l'entreprise, âge, formation, culture) et de réagir rapidement à de nouvelles situations.

Les experts STPS font preuve d'une grande autonomie, d'un haut degré de motivation et d'un sens élevé des responsabilités. Au quotidien, ils décident souvent directement de manière autonome, mais aussi, si la situation le requiert, conjointement avec d'autres services internes impliqués et en tenant compte d'aspects relatifs à l'entreprise. Ils exercent une influence sur le budget dans le domaine STPS, décident des campagnes et des initiatives qu'ils souhaitent mettre en œuvre et établissent les calendriers correspondants. La détermination des dangers et le choix des méthodes d'appréciation des risques relèvent également de leur domaine de responsabilité, comme le recours à des services externes ou à des spécialistes dans le cas de problématiques complexes. Ils sont créatifs dans le développement de mesures, disposent d'une connaissance approfondie des bases légales et sont au fait des techniques les plus récentes, ce qui leur permet de conseiller la direction de l'entreprise et de lui faire comprendre l'importance des questions de STPS.

Ils réagissent aux événements ou aux situations inhabituelles de manière flexible en recherchant des solutions. Ils démontrent leurs facultés de communication et leurs talents de négociateurs lors de divergences d'opinions avec la direction de l'entreprise ou les collaborateurs. Ils sont capables d'accepter les critiques et font preuve de ténacité.

Une réflexion proactive et analytique ainsi que la capacité à interpréter les données de l'entreprise sont essentielles pour le travail des experts STPS, qui identifient suffisamment tôt les nouveaux risques pour la santé et la sécurité et prennent des initiatives.

2.4 Apport de la profession pour la société, l'économie, l'environnement et à la culture

Les expertes STPS exigent et encouragent la détermination des dangers et apprécient les risques en faisant preuve d'anticipation et le plus exhaustifs possibles. Ils s'assurent que les responsabilités STPS sont clairement définies et connues. Ils contribuent de manière essentielle à éviter les arrêts de travail et à préserver et promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs. En aidant les entreprises à améliorer la santé et la motivation des collaborateurs, ils leur permettent de diminuer les coûts liés aux absences, d'accroître la productivité et d'augmenter la compétitivité.

Les experts STPS contribuent à intégrer la sécurité au travail et la protection de la santé dans la stratégie d'entreprise et à les ancrer durablement dans les objectifs d'entreprise, pour assurer une amélioration durable et continue. Ils fournissent ainsi une contribution significative et durable à la réussite des entreprises, à la réalisation de leurs objectifs et à l'instauration d'une culture de la prévention dans le domaine STPS, aussi bien dans les entreprises qu'à long terme, au niveau de la représentation que la société se fait d'elle-même.

Dans le cadre de leur activité, ils font en sorte que soient utilisés des matériaux et des substances les plus durables possibles et présentant des risques moindres pour les personnes et l'environnement ; ils encouragent leurs collaborateurs à suivre également cette voie et tiennent compte de ces aspects dans les systèmes de management. Ils soutiennent les objectifs de durabilité de l'entreprise.

3 ORGANISATION DE L'EXAMEN

3.1 Procédure administrative

Publication de l'examen

L'examen est annoncé dans les trois langues officielles (français, italien et allemand) sur le site Internet de l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS (www.diplome-stps.ch) au moins 40 semaines avant le début de l'examen. La publication renseigne sur :

- a) le déroulement de l'examen;
- b) les dates de l'examen;
- c) la taxe d'examen;
- d) la date de remise du travail de diplôme;
- e) le lieu d'examen;
- f) l'adresse de contact;
- g) le délai d'inscription.

Inscription et documents à remettre

Pour s'inscrire, les candidats utilisent le formulaire électronique. L'inscription doit comporter :

- a) un résumé de la formation et des activités professionnelles du candidat;
- b) les copies des titres et des certificats de travail requis pour l'admission;
- c) le plan du travail de diplôme, conformément au ch. 5.3;
- d) la mention de la langue d'examen;
- e) la copie d'une pièce d'identité officielle munie d'une photo;
- f) la mention du numéro d'assurance sociale (n° AVS)².

Le résumé de la formation et des activités professionnelles peut être présenté p. ex. sous la forme d'un curriculum vitæ (CV). La preuve des activités professionnelles dans le domaine STPS doit être apportée sous la forme de documents signés par l'employeur. Ces documents peuvent être p. ex. des descriptifs de poste ou des certificats de travail. Les indépendants doivent apporter la preuve de leurs activités professionnelles par exemple en présentant les mandats qu'ils ont réalisés.

Le délai d'inscription est fixé de manière contraignante dans la publication.

Accompagnement pour l'élaboration du travail de diplôme

Après validation du plan par la commission d'examen, les candidats peuvent bénéficier d'un accompagnement par un tuteur. Chaque candidat choisit lui-même son tuteur et le communique au secrétariat d'examen. Le secrétariat d'examen informe ensuite le tuteur de ce choix. Une liste des tuteurs reconnus figure sur le site Internet de l'Association pour la formation professionnelle supérieure STPS ou peut être demandée au secrétariat d'examen.

Pour plus de détails sur l'accompagnement pour le travail de diplôme, voir le ch. 5.3.

Décision d'admission

Les décisions concernant l'admission à l'examen sont communiquées par écrit aux candidats au moins 25 semaines avant le début de l'examen. Les décisions négatives indiquent les motifs et les voies de droit.

La décision relative à l'admission comprend l'approbation du plan du travail de diplôme.

Convocation

Les candidats sont convoqués sept semaines au moins avant le début de l'examen. La convocation comprend :

- a) le programme d'examen, avec l'indication du lieu, de la date, de l'heure des épreuves et des moyens auxiliaires dont les candidats sont autorisés ou invités à se munir;
- b) la liste des experts pour les épreuves orales de l'examen;
- c) la liste des moyens auxiliaires disponibles pour l'entretien professionnel.

² La base juridique de ce relevé est l'ordonnance sur les relevés statistiques (RS 431.012.1; n° 70 de l'annexe). La commission d'examen ou le SEFRI relève, sur mandat de l'Office fédéral de la statistique, les numéros AVS utiles à des fins purement statistiques.

Demande de récusation des experts

En cas de conflit d'intérêts avec des experts (existence dans le passé ou actuellement d'un rapport collaborateur/supérieur, ou autres), les candidats peuvent déposer une demande de récusation auprès de la commission d'examen jusqu'à quatre semaines avant le début de l'examen. Cette demande doit être motivée de manière suffisante et plausible.

3.2 Frais

Taxe d'examen

Le montant de la taxe d'examen est communiqué dans la publication de l'examen.

L'échec à l'examen ne donne droit à aucun remboursement.

Pour le candidat qui répète l'examen, la taxe d'examen est fixée dans chaque cas par la commission d'examen, compte tenu du nombre d'épreuves répétées.

Le candidat qui, conformément au ch. 4.2 du règlement d'examen, se retire dans le délai autorisé ou pour des raisons valables a droit au remboursement du montant payé, déduction faite des frais occasionnés.

En cas de retrait pendant la procédure d'admission ou durant l'examen, les candidats se verront facturer les frais suivants, exprimés en pourcentage de la taxe d'examen :

- jusqu'à huit semaines avant le début de l'examen: 25 %;
- dans les huit semaines qui précèdent le début de l'examen, en invoquant des raisons valables conformément au règlement d'examen, chiffre 4.22: 50 %;
- dans les huit semaines qui précèdent le début de l'examen, sans invoquer de raisons valables conformément au règlement d'examen, chiffre 4.22: 75 %;

Tout retrait doit faire l'objet d'une communication adressée par écrit au secrétariat. Le cachet de la poste ou la date de courrier électronique vérifiable fait office de date de retrait.

4 CONDITIONS D'ADMISSION À L'EXAMEN

Sont admis à l'examen les candidats qui :

- a) possèdent le titre de spécialiste de la sécurité au travail et de la protection de la santé avec brevet fédéral ou une qualification équivalente et qui peuvent justifier d'au moins trois ans de pratique professionnelle dans le domaine STPS depuis l'achèvement de cette formation.
ou
- b) ont suivi, en tant qu'ingénieur de sécurité, médecin du travail ou hygiéniste du travail, la formation complémentaire requise en vertu de l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail (RS 822. 116) et peuvent justifier de trois ans de pratique professionnelle dans le domaine STPS depuis l'achèvement de cette formation.

Les candidats sont admis sous réserve du paiement de la taxe d'examen, dans les délais impartis, selon le ch. 3.41 du règlement d'examen et de la remise du travail de diplôme complet dans les délais conformément à la publication de l'examen.

4.1 Explications relatives à l'expérience professionnelle

Il est considéré que les candidats possèdent une année de pratique professionnelle s'ils ont occupé un poste à au moins 50 % dans le domaine STPS après la fin de la formation.

Si les candidats ont occupé un poste inférieur à 50 % dans le domaine STPS, le produit des taux d'occupation par le nombre d'années doit atteindre au moins 150 % pour les trois années requises. Par exemple, pour un poste à 40 % dans le domaine STPS, le produit $40 \% \times 4 = 160 \%$ sera atteint après 4 années. La condition d'admission est alors satisfaite. Cette condition liée à la pratique dans le domaine STPS doit être remplie le premier jour de la session d'examen.

4.2 Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées

Les candidats qui peuvent justifier d'un handicap trouveront dans la notice « Compensation des inégalités frappant les personnes handicapées dans le cadre d'examens professionnels et d'examens professionnels supérieurs » du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) les informations nécessaires pour demander une compensation des inégalités.

5 EXAMEN ET ÉVALUATION

5.1 Aperçu des épreuves de l'examen

Épreuve		Forme d'examen	Pondération	Durée	Pondération de l'épreuve
1	1.1 Travail de diplôme	écrit	50 %	au préalable conformément à la publication de l'examen	simple
	1.2 Entretien professionnel	oral	50 %	60 min	
2	2.1 Étude de cas	écrit	50 %	120 min	simple
	2.2 Étude de cas	écrit	50 %	120 min	
3	Mini-cas	écrit		60 min	simple
4	4.1 Simulation de cas	oral	50 %	20 min, y compris 10 min de préparation	simple
	4.2 Réflexion	oral	50 %	10 min	
			Total	390 min	

5.2 Description des épreuves

Épreuve 1, point d'appréciation « Travail de diplôme »

Les candidats traitent une situation réelle complexe dans une entreprise et l'étudient afin de rechercher les potentiels d'amélioration. Ils analysent la situation et indiquent quelles mesures pourraient être prises afin de l'améliorer durablement.

Le thème se rapporte au minimum aux domaines de compétences opérationnelles suivants :

A – Mettre en œuvre et développer des systèmes de management en se fondant sur les bases légales et les exigences des normes internationales

C – Gérer les interfaces dans le domaine STPS

D – Identifier, évaluer et gérer les risques STPS (gestion des risques dans le domaine STPS)

E – Élaborer des concepts STPS dans un environnement complexe

G – Encourager la culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS

Des indications détaillées sur ce point d'appréciation sont données au ch. 5.3 ainsi que dans la notice « Travail de diplôme » (dans l'annexe 2 aux présentes directives).

Épreuve 1, point d'appréciation « Entretien professionnel »

L'entretien professionnel dure 60 min au total.

Au début de l'entretien professionnel, les candidats présentent les principaux résultats de leur travail de diplôme. Cette présentation dure de 5 à 7 minutes. Tableau de conférences, feutres, point d'accès WLAN et vidéoprojecteur sont à disposition.

Ils répondent ensuite aux questions posées par les experts, sur la base du travail de diplôme. D'autres thèmes techniques issus des domaines de compétences opérationnelles A, C, D, E et G peuvent également être abordés à cette occasion. Il s'agit également de vérifier la part de travail personnel du candidat.

Épreuve 2, points d'appréciation « Étude de cas 2.1 » et « Étude de cas 2.2 »

Pour chacune des deux études de cas, les candidats reçoivent un ou plusieurs cas proches de la réalité, à traiter par écrit. Ils montrent leur capacité à traiter une problématique de manière ciblée, à penser en réseau et à proposer en premier lieu des solutions pérennes et efficaces à long terme.

L'une des études de cas se concentre sur les domaines de compétences opérationnelles suivants :

A – Mettre en œuvre et développer des systèmes de management en se fondant sur les bases légales et les exigences des normes internationales

C – Gérer les interfaces dans le domaine STPS

F – Prendre en compte les approches nationales et internationales ainsi que les diverses cultures

L'autre étude de cas se concentre sur les domaines de compétences opérationnelles suivants :

B – Diriger dans le domaine STPS

G – Encourager la culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS

Épreuve 3, « Mini-cas »

Les candidats traitent plusieurs mini-cas proches de la réalité. Ils démontrent leur capacité de réfléchir à des actions dans des situations exigeantes. Les thèmes des situations traitées se situent dans les domaines de compétences opérationnelles suivants :

D – Identifier, évaluer et gérer les risques STPS (gestion des risques dans le domaine STPS)

E – Élaborer des concepts STPS dans un environnement complexe

F – Prendre en compte les approches nationales et internationales ainsi que les diverses cultures

Épreuve 4, point d'appréciation « Simulation de cas »

Les candidats sont confrontés oralement à une situation problématique proche de la réalité et cherchent une solution en discutant avec la personne impliquée. La personne impliquée n'est pas candidate à l'examen. L'accent est également mis sur les compétences personnelles et sociales, conformément aux niveaux d'exigence définis dans l'annexe 1 aux présentes directives.

Les thèmes de la simulation de cas couvrent les domaines de compétences opérationnelles suivants :

B – Diriger dans le domaine STPS

C – Gérer les interfaces dans le domaine STPS

G – Encourager la culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS

Épreuve 4, point d'appréciation « Réflexion »

Lors de la réflexion personnelle qui suit, les candidats analysent la discussion menée à partir de la simulation de cas sous la direction des experts.

5.3 Explication relative à la rédaction du travail de diplôme

Des indications détaillées sur cette épreuve d'examen figurent dans la notice « Travail de diplôme » (dans l'annexe 2 aux présentes directives).

Le travail de diplôme doit se référer au minimum aux domaines de compétences opérationnelles A, C, D, E et G.

Plan du travail de diplôme

Le plan renseigne sur les points suivants :

- titre du travail;
- délimitation du système au niveau de l'entreprise: entreprise et personnes concernées;
- problématique et méthodologie de résolution;
- amélioration attendue.

Le plan doit comporter au maximum 2 pages.

Le plan doit être approuvé par la commission d'examen dans le cadre de la procédure d'admission. Un plan refusé ne peut être revu que deux fois au maximum. La décision (approbation, refus ou approbation avec conditions) est notifiée aux candidats dans les trois semaines suivant la remise.

Accompagnement pour l'élaboration du travail de diplôme

Les candidats peuvent poser une seule fois par écrit des questions relatives à la structure et à l'exhaustivité du contenu et/ou au choix de la méthode du travail de diplôme. La liste de questions ne doit pas dépasser 1 page A4. Les détails concernant les critères formels se trouvent dans la notice « Travail de diplôme ».

Cette prestation peut être demandée une seule fois, et est comprise dans la taxe d'examen. Le tuteur n'est pas autorisé à fournir des réponses concrètes à des questions techniques. Dans ses explications, il doit mettre l'accent sur le respect de la

structure et sur les solutions possibles. Les questions et les réponses sont consignées. Les réponses sont validées par un membre de la commission d'examen avant d'être communiquées aux candidats.

Critères relatifs au contenu

Le travail couvre les aspects suivants :

- analyse de la situation;
- comparaison avec les bases légales ou les exigences normatives;
- appréciation des risques selon une méthode reconnue, y compris brève description de la méthode;
- planification des mesures;
- implémentation dans un système de gestion ou de sécurité, y compris controlling;
- argumentaire pour la direction, avec réflexions sur les coûts et les avantages;
- identification de partenaires au sein de l'entreprise pour la mise en œuvre des mesures (y compris mesures de communication et de formation).

Critères formels

Les détails concernant les critères formels se trouvent dans la notice « Travail de diplôme » (dans l'annexe 2 aux présentes directives).

5.4 Explications relatives aux moyens auxiliaires autorisés

La liste des moyens auxiliaires sera envoyée avec la convocation à l'examen.

5.5 Critères d'évaluation pour chaque épreuve

Épreuve 1, point d'appréciation « Travail de diplôme »

Critères formels	Indicateurs, liste non exhaustive
Langue	Langue formellement correcte, intelligibilité, clarté
Structure et présentation	Respect des directives concernant la structure, support de visualisation
Étendue, citations et indication des sources	Respect de l'étendue, citations et indication des sources correctes

Critères relatifs au contenu	Indicateurs, liste non exhaustive
Analyse de la situation	Couvre et décrit la problématique dans son ensemble, montre la nécessité d'une appréciation des risques, contient des chiffres clés et une analyse comparative.
Comparaison avec les bases légales ou les exigences normatives	Les lois et les normes pertinentes sont identifiées et appliquées.
Appréciation des risques selon une méthode reconnue	Fait preuve d'une méthode de travail rigoureuse selon une méthodologie reconnue (p. ex. méthode Suva, HAZOP, EN ISO 12100, analyse des modes de défaillance et de leurs effets (FMEA), arbre des défaillances). La méthodologie choisie sera présentée brièvement.

Planification des mesures	Réduit de manière claire et crédible les risques identifiés. Distinction entre mesures immédiates et mesures systémiques
implémentation dans un système de gestion ou de sécurité	Intègre la sécurité au travail et la protection de la santé dans les processus de travail à un niveau stratégique et opérationnel.
Controlling	Vérification de l'efficacité des processus et des mesures à long terme
Argumentaire pour la direction	Mise en évidence des mesures nécessaires
Réflexions sur les coûts et les avantages	Présentation de manière claire
Identification de partenaires au sein de l'entreprise pour la mise en œuvre	Identifie les partenaires appropriés et attribue les tâches (délégation).
Mesures de communication et de formation	Assure une communication adaptée au groupe cible. Élabore un concept ou complète un concept existant.

Épreuve 1, point d'appréciation « Entretien professionnel »

	Indicateurs, liste non exhaustive
Prise en compte des questions des experts, et réponse à ces questions	Prendre position sur les arguments des experts, répondre entièrement aux questions
Présenter ses propres réflexions et arguments de manière compréhensible et techniquement correcte.	De manière intelligible et plausible pour l'équipe d'experts
Solidité de l'argumentation	Étayer ses propres arguments, défendre sa propre démarche et démontrer l'exactitude technique.

Épreuve 2, « Études de cas »

	Indicateurs, liste non exhaustive
Analyse de la situation	Comprendre et analyser la situation décrite et en tirer les bonnes conclusions
Penser en réseau	Reconnaître les interfaces, impliquer les acteurs pertinents dans la mesure du possible, identifier les connaissances professionnelles supplémentaires nécessaires.
Décrire et justifier les propositions de solution	Les solutions proposées correspondent à l'état actuel de la technique et des connaissances. Elles sont durables et efficaces à long terme. L'efficacité est assurée.

Épreuve 3, « Mini-cas »

	Indicateurs, liste non exhaustive
Flexibilité	Relevé complet de la situation et des actions décrites Identifier des mesures ciblées pour améliorer la situation globale, s'assurer de la faisabilité de la mise en œuvre, penser en termes de variantes.

Aptitude à l'analyse et à la résolution de problèmes	Présenter et justifier les conclusions de manière structurée et compréhensible.
Communication	Communiquer de manière précise, compréhensible et adaptée au groupe cible.

Épreuve 4, point d'appréciation « Simulation de cas »

	Indicateurs, liste non exhaustive
Force de l'argumentation	Évaluer la situation dans son ensemble et classer les points de l'interlocuteur Expliquer les arguments de manière professionnelle et compréhensible, faire appel à l'importance de sa propre conviction
Empathie	Aller dans le sens de l'interlocuteur
Faculté de communication	Gestion de l'entretien, techniques de questionnement, tolérer les interruptions, les silences et les pauses
Créativité	Élaboration de variantes

Épreuve 4, point d'appréciation « Réflexion »

	Indicateurs, liste non exhaustive
Capacité de réflexion	Remettre en question ses propres actions et opinions, remettre en question son propre rôle Présenter le déroulement de l'entretien de manière objective
Capacité d'analyse	Intelligibilité sur le plan technique reconnue par une personne de l'extérieur

5.6 Évaluation et attribution des notes

Les experts aux examens évaluent les travaux à l'aide de grilles d'évaluation définies par la commission d'examen.

Les travaux sont évalués sur la base des critères définis à l'avance. Le nombre maximal de points possibles dépend de l'étendue et du degré de difficulté d'une tâche.

La commission d'examen définit un barème par point d'appréciation, qui permet de convertir les points obtenus en notes.

5.7 Réussite de l'examen final

L'examen final est réussi si :

- a) la note globale est d'au moins 4.0;
- b) les notes de chacun des deux points d'appréciation pour l'épreuve 1 sont d'au moins 4.0;
- c) la note d'une seule épreuve au maximum est inférieure à 4.0 et
- d) aucune note d'un point d'appréciation n'est inférieure à 3.0.

5.8 Répétition de l'examen

Le candidat qui échoue à l'examen final est autorisé à le repasser à deux reprises.

Les examens répétés ne portent que sur les épreuves dans lesquelles le candidat a fourni une prestation insuffisante.

Les conditions d'inscription et d'admission au premier examen s'appliquent également aux examens répétés.

5.9 Dispense des épreuves

Les personnes qui ont à la fois terminé avec succès une formation complémentaire d'hygiéniste du travail et d'ingénieur de sécurité conformément à l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail (RS 822.116) et peuvent apporter la preuve de la reconnaissance de cette formation, obtiennent le titre s'ils réussissent l'étude de cas 2.1.

Les personnes qui ont terminé avec succès une formation complémentaire d'ingénieur de sécurité conformément à l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail (RS 822.116) et peuvent apporter la preuve de la reconnaissance de cette formation, obtiennent le titre s'ils réussissent les épreuves d'examen 2 «Études de cas», 3 «Mini-cas» et 4 «Simulation de cas et réflexion».

6 PROCÉDURE DE RECOURS

En cas de litiges concernant les résultats de l'examen ou en cas de décision de non-admission à l'examen, le SEFRI agit à titre de première instance de recours. Le Tribunal administratif fédéral constitue la deuxième et dernière instance de recours.

À ce sujet, le SEFRI met deux notices à disposition : la « Notice concernant le droit de consulter les pièces du dossier » et la « Notice concernant les recours contre la non-admission à un examen et contre la non-délivrance du brevet fédéral ou du diplôme fédéral ».

Ces deux notices peuvent être téléchargées sur le site Internet du SEFRI.

7 ÉDICTION

Les directives relatives au règlement d'examen d'experte/expert de la sécurité au travail et de la protection de la santé (STPS) sont approuvées.

Würenlos,

4.3.2025

Association pour la formation professionnelle supérieure STPS



Peter Schwander
Président



Pascal Richoz
Vice-président

8 ANNEXES AUX DIRECTIVES

8.1 Annexe 1 : Profil de qualification

Aperçu des compétences opérationnelles

↓ Domaines de compétences opérationnelles Compétences opérationnelles →

Fonctions opérationnelles							
A	Mettre en œuvre et développer des systèmes de management en se fondant sur les bases légales et les exigences des normes internationales	A1) Surveiller les bases légales dans le domaine STPS et assurer leur intégration dans le système de management	A2) Intégrer la STPS dans la stratégie et la conduite de l'entreprise	A3) Analyser les indicateurs dans le domaine STPS	A4) Mettre en œuvre les objectifs STPS dans l'entreprise en tenant compte du groupe cible	A5) Planifier, effectuer, accompagner et consigner les audits	A6) Soutenir la mise en place et le développement continu de la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE)
B	Diriger dans le domaine STPS	B1) Conseiller la direction de l'entreprise sur les normes et les lois dans le domaine STPS	B2) Diriger les spécialistes de la STPS sur le plan professionnel et, au besoin, personnel	B3) Permettre aux acteurs STPS d'acquérir les compétences requises pour accomplir leur travail quotidien et les conseiller	B4) Recueillir les préoccupations des collaborateurs et proposer des mesures	B5) Coordonner les spécialistes externes et assurer l'interface avec toutes les parties intéressées, internes et externes	B6) Assumer la responsabilité du budget pour le domaine STPS
C	Gérer les interfaces dans le domaine STPS	C1) Communiquer dans le domaine STPS de façon interdisciplinaire et en tenant compte du groupe cible	C2) Garantir l'interface avec les autres domaines ayant trait à la sécurité, à la santé et à la protection de l'environnement	C3) Évaluer la nécessité de faire appel à d'autres spécialistes et les coordonner	C4) Coordonner les aspects STPS avec les responsables du personnel	C5) Coordonner les aspects STPS avec les autorités et les organes d'exécution	
D	Identifier, évaluer et gérer les risques STPS (gestion des risques dans le domaine STPS)	D1) Évaluer et consigner les risques dans leur globalité	D2) Planifier des mesures dans le domaine STPS et contrôler leur mise en œuvre et leur efficacité	D3) Animer la gestion des risques au sein de l'équipe et communiquer les résultats en tenant compte du groupe cible	D4) Évaluer les solutions pour les dérogations aux prescriptions légales et internes dans le domaine STPS	D5) Représenter le domaine STPS au sein de la cellule de crise	
E				E3) Développer et consigner des plans de formation pour			

	Élaborer des concepts STPS dans un environnement complexe	E1) Apporter un soutien dans le cadre de la planification, de l'acquisition, de l'exploitation et de l'entretien de bâtiments, installations, machines et appareils	E2) Élaborer et examiner des concepts et des réglementations pour la collaboration avec des entreprises tierces	les qualifications spécifiques internes et prescrites par la loi			
F	Prendre en compte les approches nationales et internationales ainsi que les diverses cultures	F1) Échanger au niveau national et international avec des collègues spécialisé-e-s sur les thèmes STPS	F2) Collaborer à l'élaboration de programmes sur la STPS, adaptables au niveau national et international	F3) Adapter et mettre en œuvre les prescriptions, initiatives et campagnes nationales et internationales dans le domaine STPS	F4) Évaluer les exigences du groupe d'entreprises et les adapter aux conditions d'environnement locales		
G	Encourager la culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS	G1) Élaborer dans le domaine STPS un programme de prévention anticipatoire et axé sur le comportement, et encourager les bonnes pratiques	G2) Exiger et encourager la participation des collaborateurs dans le domaine STPS				

Niveau d'exigences et critères de performance

Niveau d'exigences A

Domaine de compétences opérationnelles A – Mettre en œuvre et développer des systèmes de management en se fondant sur les bases légales et les exigences des normes internationales	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS suivent les adaptations et modifications légales et normatives dans le domaine STPS, les préparent et assurent leur intégration dans le système de management. Ils établissent des listes des prescriptions légales actuelles, relèvent les écarts et les transmettent aux services concernés. Ils persuadent la direction de l'entreprise de l'importance des thèmes en lien avec la STPS et contribuent ainsi significativement à l'intégration et à la visibilité de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans la stratégie et la conduite de l'entreprise. Ils formulent des objectifs à ce sujet pour l'entreprise en analysant les arrêts de travail. Ils fixent des thèmes prioritaires en matière de prévention, définissent des mesures en intégrant le management environnemental et de la durabilité, et les mettent en œuvre en tenant compte du groupe cible et du domaine. Ils informent leurs collaborateurs des mesures prévues et du déroulement de la mise en œuvre, en s'adaptant aux destinataires. Les expertes et experts STPS vérifient régulièrement l'efficacité des mesures en planifiant, réalisant et accompagnant des audits, ou en comparant des indicateurs. Ils utilisent les résultats pour développer continuellement le système STPS dans l'entreprise.
Contexte	En vertu de l'art. 6 de la loi sur le travail (LTr) et de l'art. 82 de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), les entreprises (employeurs) sont tenues de prendre, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. L'entreprise doit par conséquent connaître les dangers et les risques pertinents, et faire en sorte de les minimiser grâce à des mesures appropriées. Les absences pour cause d'accident ou de maladie occasionnent des coûts supplémentaires et diminuent la productivité de l'entreprise. Les expertes et experts STPS conseillent la direction de l'entreprise en se basant sur leurs connaissances et siègent dans l'idéal au sein de la direction pour pouvoir influencer sur l'ensemble des décisions, structures et processus de l'entreprise en lien avec le domaine STPS et les ancrer durablement dans la stratégie de l'entreprise. L'attitude de la direction de l'entreprise en matière de STPS a également une influence sur les collaborateurs. Les expertes et experts STPS communiquent et argumentent d'égal à égal avec les dirigeants, afin que ceux-ci accordent l'importance nécessaire au thème de la sécurité au travail et de la protection de la santé, en plus de la grande variété des autres défis à relever. Outre des connaissances approfondies, cette tâche exige une grande force de persuasion et une grande capacité de prise de décision.

Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
A1 Surveiller les bases légales dans le domaine STPS et assurer leur intégration dans le système de management	- Systèmes de management - Connaître l'efficacité des instruments servant de levier - Connaissances en statistiques - Connaissances en droit	- Identifier et vérifier régulièrement le caractère actuel des bases légales, dans le domaine STPS, applicables à l'ensemble de l'entreprise. - Informer la direction de l'entreprise des bases légales applicables ou de leurs modifications. - Élaborer les processus pour la détermination, l'évaluation et la mise en œuvre des prescriptions légales dans l'entreprise et garantir leur intégration dans le système de management. - Contrôler le respect des prescriptions légales dans l'entreprise. - Établir un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre des prescriptions légales à l'intention des parties internes et externes intéressées.
A2 Intégrer la STPS dans la stratégie et la conduite de l'entreprise		- Représenter le domaine STPS au sein de la direction de l'entreprise. - Argumenter auprès de la direction de l'entreprise et la persuader d'intégrer les thèmes STPS dans la stratégie d'entreprise. - Consigner les thèmes STPS dans la stratégie d'entreprise. - Formuler les objectifs et indicateurs en matière de STPS à l'intention de la direction de l'entreprise.
A3 Analyser les indicateurs dans le domaine STPS		- Analyser les indicateurs STPS (p. ex. comparaison entre situation visée/réelle, accidents et absences, maladies, presque accidents, dangers dans le domaine de l'environnement, etc.) et analyser les résultats des audits. - Évaluer continuellement l'évolution des indicateurs STPS (p. ex. comparaison avec les chiffres de l'année précédente, moyenne de la branche, etc.). - Déterminer le niveau de réalisation des objectifs par rapport aux objectifs de l'entreprise et proposer, au besoin, des mesures correctives.
A4 Mettre en œuvre les objectifs STPS dans l'entreprise en tenant compte du groupe cible		- Analyser les campagnes actuelles (p. ex. du bpa, de la Suva, de l'OFSP, de la CFST, etc.) et en déduire des actions prioritaires. - Analyser les rapports externes (p. ex. des organes d'exécution ou des parties prenantes), les rapports annuels et les indicateurs STPS et en déduire des actions prioritaires. - Prioriser les actions prioritaires en veillant à une utilisation économe et efficace des ressources. - Accompagner la mise en œuvre en tenant compte du niveau à l'aide de mesures appropriées pour atteindre les objectifs STPS.

A5 Planifier, effectuer, accompagner et consigner les audits		- Établir une planification annuelle des audits et la faire approuver par la direction de l'entreprise. - Déterminer les priorités de l'audit. - Élaborer des listes de questions pour les audits. - Inviter les auditeurs et les services audités aux entretiens d'audit. - Préparer les audits, les réaliser. - Analyser les audits et les consigner. - Évaluer les mesures définies durant les audits en collaboration avec le service audité et les auditeurs. - Surveiller la mise en œuvre des mesures définies. - Compiler les résultats des audits dans un rapport d'audit et les préparer pour l'utilisation ultérieure dans l'entreprise.
A6 Soutenir la mise en place et le développement continu de la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE)		- Analyser les indicateurs STPS évalués avec le service du personnel. - Élaborer des concepts de postes aménagés et montrer leur potentiel et leur mise en œuvre respectueuse dans l'entreprise. - Examiner les campagnes en cours dans le domaine de la promotion de la santé et de la sécurité durant les loisirs. - Soumettre des idées de mesures de prévention au service GSE. - Soutenir l'intégration de la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE) dans le système de management. - Soutenir le service du personnel dans la communication des offres et mesures actuelles dans le domaine de la GSE et de la prévention des ANP.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Capacité à communiquer, force de persuasion, capacité de jugement, esprit d'analyse, pensée systémique, approche économique, sensibilité à la sécurité, conscience environnementale		

Niveau d'exigences B

Domaine de compétences opérationnelles B – Diriger dans le domaine STPS	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS dirigent et accompagnent les acteurs STPS et les spécialistes de la STPS dans l'entreprise, et contribuent à leur développement professionnel et personnel. Font partie des acteurs STPS tous les collaborateurs actifs, d'une façon ou d'une autre, dans le domaine STPS. En revanche, les spécialistes de la STPS disposent d'une formation spécifique dans le domaine de la STPS. Les expertes et experts STPS organisent et dirigent régulièrement des séances, des échanges d'expériences et des formations continues. Ils recueillent et traitent les préoccupations de leurs collaborateurs. Selon la situation, ils en déduisent des mesures et les mettent en œuvre en tenant compte de critères internes à l'entreprise et du respect de l'environnement. Les expertes et experts STPS coordonnent les spécialistes externes et s'assurent que la prestation de services a été fournie dans l'intérêt de leur entreprise. Ils entretiennent des échanges avec les autorités, procèdent à des clarifications et représentent dans ce cadre leur entreprise et leur domaine spécialisé. Ils conseillent la direction de l'entreprise sur les aspects juridiques de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Ils gèrent le budget annuel du domaine STPS et demandent des moyens financiers suffisants pour accomplir les différentes tâches.
Contexte	Les expertes et experts STPS coordonnent les travaux des différents acteurs STPS et veillent au bon déroulement du travail dans leur domaine, même en cas d'imprévu. À cet effet, ils ne perdent pas de vue le contexte général de l'entreprise. Ils épaulent les acteurs STPS avec leur savoir-faire technique, les encouragent et les sollicitent en fonction de leurs capacités. Ils s'investissent pour créer un climat de travail valorisant et motivant. Dans les grandes entreprises où existe une équipe STPS composée de spécialistes de la STPS employés à titre principal, les expertes et experts STPS assument une fonction de supérieur hiérarchique. De par leur fonction d'interface, ils entretiennent de bons et réguliers contacts avec les supérieurs hiérarchiques et la direction, ainsi qu'avec les services externes. Les attitudes et les points de vue peuvent ainsi être déterminés à un stade précoce et les informations et savoir-faire échangés. Les compétences en matière de budget pour le domaine STPS relèvent de la responsabilité des expertes et experts STPS. Ils sont responsables du processus global, de l'établissement du budget jusqu'au décompte. Les expertes et experts STPS disposent de connaissances approfondies sur les bases légales dans le domaine STPS ainsi que de connaissances en conduite du personnel et gestion financière.

Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
B1 Conseiller la direction de l'entreprise sur les normes et les lois dans le domaine STPS	- Gestion du changement - Conduite du personnel - Comptabilité et finances - Compétences économiques - Communication - Bases légales et normes - Règles de l'organisation matricielle - État actuel de la technique	- Gérer la collaboration avec les différents services spécialisés internes, tels que le service juridique interne, la gestion de la qualité, le management environnemental et le service du personnel. - Effectuer des recherches sur différents thèmes en matière de STPS, p. ex. responsabilité en cas d'accidents, en faisant appel à leur réseau. - Informer régulièrement la direction de l'entreprise sur les adaptations et les nouveautés relatives aux aspects juridiques dans le domaine STPS. - Tirer des conclusions des audits externes à l'intention de la direction de l'entreprise. - Expliquer à la direction de l'entreprise les possibilités et les limites des solutions standards, des solutions par branches et des autres solutions.
B2 Diriger les spécialistes de la STPS sur le plan professionnel et personnel		- Faire intervenir les spécialistes de la STPS en fonction de leurs compétences. - Épauler le service du personnel dans la rédaction des descriptifs de postes. - Aider au recrutement de nouveaux spécialistes de la STPS. - Diriger de manière compétente des réunions avec les spécialistes de la STPS. - Veiller à la rédaction des procès-verbaux de séance (y c. liste des points en suspens, mandats clairs, date d'exécution). - Planifier les tâches quotidiennes dans leur domaine et coordonner les travaux des spécialistes de la STPS. - Mener des entretiens informels avec des spécialistes de la STPS et recueillir leurs besoins. - Convenir d'objectifs avec les spécialistes de la STPS et vérifier leur réalisation. - Donner aux spécialistes de la STPS un feed-back sincère et constructif sur leur travail.
B3 Permettre aux acteurs STPS d'acquérir les compétences requises pour accomplir leur travail quotidien et les conseiller		- Encourager l'acquisition de compétences par les différents acteurs STPS dans l'entreprise. - Organiser des instruments pour favoriser l'échange entre les acteurs STPS et leur développement. - Organiser des formations initiales et complémentaires sur différents thèmes pour les acteurs STPS. - Mettre à la disposition des acteurs STPS une plateforme d'information (p. ex. wiki STPS) et veiller à sa mise à jour.
B4 Recueillir les préoccupations des collaborateurs et proposer des mesures		- Mettre à la disposition des collaborateurs des moyens de communication permettant de recueillir leurs préoccupations sur les thèmes STPS.

		- Évaluer les suggestions, souhaits et critiques des collaborateurs de manière compétente et rapide, généralement en équipe avec des spécialistes ; le cas échéant, en déduire des mesures et les présenter à la direction de l'entreprise. - Soutenir la mise en œuvre économe en ressources des mesures et contrôler leur efficacité.
B5 Coordonner les spécialistes externes et assurer l'interface avec toutes les parties intéressées internes et externes		- Mener des entretiens d'experts avec les spécialistes de la STPS. - Informer les spécialistes de la stratégie de l'entreprise en matière de sécurité et protection de la santé. - Créer un réseau et entretenir une relation professionnelle avec les autorités et les services externes. - Soumettre les préoccupations et les revendications à la direction de l'entreprise, aux autorités et aux services spécialisés externes. - Développer des stratégies de solutions, en cas de problèmes et de difficultés, avec les spécialistes de la STPS et les services externes.
B6 Assumer la responsabilité du budget pour le domaine STPS		- Déterminer les besoins d'investissements dans leur domaine de responsabilité. - Établir le budget pour le domaine de responsabilité selon les prescriptions, les ressources et les aspects relatifs à la durabilité. - Soumettre le budget à la direction de l'entreprise pour approbation. - Adapter les activités prévues au budget approuvé. - Contrôler régulièrement le respect du budget et, le cas échéant, prendre des mesures correctives.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Sens des responsabilités, capacité à communiquer, capacité à motiver, capacité de réflexion, aptitude à gérer les critiques, esprit d'équipe, empathie, conscience environnementale		

Niveau d'exigences C

Domaine de compétences opérationnelles C – Gérer les interfaces dans le domaine STPS	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS assurent l'interface avec les autres domaines pertinents de l'entreprise et les acteurs STPS, en clarifiant les responsabilités, en définissant des interlocuteurs et en garantissant que le travail s'effectue dans tous les domaines, en conformité avec le droit. Ils élaborent des mesures de prévention pour réduire le nombre d'accidents et de maladies, ainsi que des absences qui y sont liées, et ils veillent au transfert des mesures dans la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE). Ils communiquent de façon interdisciplinaire en tenant compte du groupe cible, et utilisent différents moyens de communication tels que images, médias électroniques, etc. Ils entretiennent le contact avec les autorités et les organes d'exécution dans le domaine STPS – ou avec les entreprises s'ils sont collaborateurs des organes d'exécution – et garantissent le flux d'information. Ils clarifient au besoin les prescriptions légales en lien avec la prise de mesures ou l'élimination de lacunes, et veillent ainsi à une mise en œuvre conforme dans l'entreprise.
Contexte	Les expertes et les experts STPS ont une connaissance approfondie des différents spécialistes en matière de sécurité au travail et protection de la santé, ainsi que de leurs domaines spécialisés et de leurs secteurs d'activité. Ils sont par exemple en mesure de comprendre et de mettre en œuvre les rapports techniques des hygiénistes du travail et des médecins du travail, ainsi que d'en communiquer la teneur en tenant compte du groupe cible. Ils prennent en considération à cet égard la diversité et les besoins individuels des collaborateurs. Le monde du travail est en constante mutation, avec des dangers accrus tels que l'exigence de joignabilité permanente et la disparition progressive de la frontière entre vie professionnelle et vie privée ; cela génère des facteurs de risque pour la santé (p. ex. burnout). Les expertes et experts STPS soutiennent le service du personnel pour établir une vue d'ensemble des processus internes existants, des dispositions légales en vigueur et des mesures possibles afin de réduire les risques. Ils regroupent les processus et les mesures dans la gestion de la santé dans l'entreprise.

Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
C1 Communiquer dans le domaine STPS de façon interdisciplinaire et en tenant compte du groupe cible	- Connaissances des domaines ayant trait à la sécurité, à la santé et à la protection de l'environnement - Connaissances en GSE - REACH - OSHA	- Communiquer de façon adaptée au destinataire et en tenant compte du niveau dans le domaine STPS, en prenant en considération la diversité culturelle dans l'entreprise. - Choisir des moyens auxiliaires appropriés, p. ex. e-learning, images, médias numériques, etc., pour s'assurer d'atteindre tous les collaborateurs de l'entreprise.
C2 Garantir l'interface avec les autres domaines ayant trait à la sécurité, à la santé et à la protection de l'environnement		- Identifier les interlocuteurs des autres domaines, ainsi que leurs responsabilités, à partir de la structure organisationnelle, de l'organigramme ainsi que des descriptifs de postes et de rôles. - Coordonner la collaboration avec d'autres domaines et les acteurs STPS sur les thèmes STPS.
C3 Évaluer la nécessité de faire appel à d'autres spécialistes et les coordonner		- Évaluer, en fonction du danger ou du risque, s'il faut faire appel à d'autres spécialistes. - Mandater les spécialistes et les encadrer pendant l'intervention. - Consigner la clôture du mandat et en déduire des adaptations pour les directives et réglementations internes ainsi que les documents de formation.
C4 Coordonner les aspects STPS avec les responsables du personnel		- Analyser la situation des arrêts de travail (p. ex. concernant les accidents professionnels, non-professionnels, et les maladies) avec les responsables du personnel. - Examiner à ce sujet les champs d'action et les besoins. - Définir des mesures de prévention et en déduire des offres, le cas échéant avec des partenaires (p. ex. Suva, bpa, Promotion Santé Suisse, etc.). - Soutenir les responsables du personnel lors de la planification à court, moyen et long terme de la prévention, lors de processus de validation et lors de l'intégration dans la gestion de la santé dans l'entreprise.
C5 Coordonner les aspects STPS avec les autorités et les organes d'exécution		- Accompagner les autorités et les organes d'exécution lors des visites d'entreprise et des contrôles, et initier ceux-ci au besoin. - Participer à l'approbation des projets (p. ex. par des services internes ou externes) ou les organiser. - Consigner les résultats et établir un rapport correspondant à l'intention de la direction de l'entreprise.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Compétences organisationnelles, capacité d'analyse, pensée systémique, capacité de persuasion, sens des responsabilités		

Niveau d'exigences D

Domaine de compétences opérationnelles D – Identifier, évaluer et gérer les risques STPS (gestion des risques dans le domaine STPS)	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS dirigent la gestion des risques dans le domaine STPS, déterminent les dangers dans l'entreprise, apprécient les risques et prennent des mesures efficaces pour les éliminer. Ils contrôlent régulièrement les mesures dans le cadre d'audits ou d'inspections. Ils définissent les processus et procédures de maîtrise des risques de manière compréhensible et les communiquent en tenant compte du public cible. Si nécessaire, ils font appel à d'autres acteurs STPS. Les expertes et experts STPS siègent au sein de la cellule de crise d'une entreprise. Ils soumettent les thèmes du domaine STPS au sein de la cellule de crise et y accordent l'attention nécessaire afin que ceux-ci soient pris en compte dans le cadre de la gestion de crise. Selon le danger, le risque ou l'événement dans l'entreprise, ils font appel à d'autres spécialistes en matière de sécurité au travail, les instruisent et coordonnent la gestion de crise de manière conforme sur le plan technique. Ils identifient et évaluent les situations exceptionnelles qui s'écartent des standards, des prescriptions légales ou internes, et élaborent des solutions possibles.
Contexte	En vertu des bases légales, l'employeur est responsable de la sécurité au travail et de la protection de la santé des travailleurs et est tenu, à cet égard, de prendre toutes les mesures nécessaires et efficaces. Les expertes et experts STPS assument une fonction de coordination dans le cadre de l'identification des dangers, de leur détermination et de l'appréciation des risques. Dans le contexte de la numérisation, de l'évolution démographique et des changements structurels vers une tertiarisation, ils doivent sans cesse relever de nouveaux défis. Ces mutations entraînent une évolution de la place accordée à la sécurité au travail et à la protection de la santé et mettent les responsables face à des exigences nouvelles et parfois plus complexes. Ils sont de plus en plus confrontés à des thèmes liés à la psychologie du travail et des organisations. Les contraintes psychiques, les horaires de travail longs, les relations sociales, l'ergonomie, les travailleurs âgés et leurs besoins, le télétravail, etc. font désormais partie de l'appréciation et exigent parfois des mesures nouvelles, innovantes et anticipatoires. Dans ce contexte, les expertes et experts STPS sont prêts à s'investir et à se former en permanence. Les crises affectent les entreprises généralement de manière inattendue et perturbent le travail quotidien. Pour que les procédures et les responsabilités en cas de crise soient claires, les directions des entreprises élaborent un plan de gestion des crises. Celui-ci décrit tous les scénarios susceptibles de représenter une menace pour l'entreprise et les collaborateurs, y compris la marche à suivre. Les expertes et experts STPS représentent leur domaine au sein de la cellule de crise et conseillent la direction dans le cadre de l'évaluation de la situation et de la gestion de crise. Les

	expertes et experts STPS sont résistants à la pression et capables d'évaluer rapidement et correctement des situations de crise et de prendre des mesures appropriées.	
Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
D1 Évaluer et consigner les risques dans leur globalité	- Connaissances des normes - Connaissances des processus - Connaissances de la culture d'entreprise - Sécurité des machines - Liste des dangers - Gestion des crises - Connaissances juridiques et zones grises - Connaissances en statistiques - État actuel de la technique	- Identifier les dangers STPS pertinents pour l'ensemble de l'entreprise. - Examiner les documents nécessaires pour préparer la détermination des dangers et l'appréciation des risques, par exemple les analyses du risque, les attestations de formation, les statistiques d'accidents et les chiffres-clés, les délimitations du système, etc. - Réaliser systématiquement la détermination des dangers et l'appréciation des risques à l'aide de la méthode, des moyens auxiliaires appropriés et si nécessaire avec d'autres acteurs STPS, déterminer et consigner les scénarios de dangers ainsi que les probabilités d'occurrence et les conséquences correspondantes. - Procéder, le cas échéant, aux adaptations dans le système de management. - Informer les autorités si l'entreprise est soumise à l'ordonnance sur les accidents majeurs et si le risque est pertinent pour l'ordonnance sur les accidents majeurs.
D2 Planifier des mesures dans le domaine STPS et contrôler leur mise en œuvre et leur efficacité		- Planifier les questions organisationnelles et administratives de la détermination des dangers et de l'appréciation des risques. - Dresser la liste des règles et mesures existantes en rapport avec le danger identifié. - Comparer la situation réelle à la situation visée et, en collaboration avec la direction de l'entreprise / la personne en charge vis-à-vis du risque, en déduire des procédures et mesures appropriées pour réduire le risque. - Vérifier régulièrement l'avancement de la mise en œuvre et l'efficacité des mesures à l'aide d'audits et de contrôles. - Organiser des contrôles ultérieurs et conseiller les services impliqués.
D3 Animer la gestion des risques au sein de l'équipe et communiquer les résultats en tenant compte du groupe cible		- Informer des principaux dangers et risques en tenant compte du groupe cible, ainsi que des procédures prévues pour les réduire ou les éliminer. - Réfléchir au processus ou à l'animation de l'appréciation des risques. - Établir un rapport à l'intention de la direction de l'entreprise. - Mettre à jour la carte des dangers/risques de l'entreprise si nécessaire avec d'autres acteurs STPS.

D4 Évaluer les solutions pour les dérogations aux prescriptions légales et internes dans le domaine STPS		- Identifier les situations exceptionnelles ou les écarts par rapport aux prescriptions légales et internes. - Définir des mesures compensatoires et rédiger des demandes de déroger aux prescriptions avec plan de mesures et de mise en œuvre. - Établir une liste de toutes les autorisations de déroger aux prescriptions en vigueur ou les ajouter à une liste existante.
D5 Représenter le domaine STPS au sein de la cellule de crise		- Justifier l'importance d'une organisation en cas de crise et d'urgence dans l'entreprise et d'une représentation permanente du domaine STPS au sein de la cellule de crise de l'entreprise. - Conseiller et soutenir la direction de l'entreprise dans le développement d'une organisation en cas de crise et d'urgence. - Participer aux exercices d'urgence et au sein de l'état-major de l'entreprise et les diriger régulièrement. - Identifier, sur la base des appréciations des risques actuelles, les cas d'urgence et les crises possibles du point de vue de la STPS et proposer des mesures pour la gestion de crise. - Réaliser une évaluation des scénarios identifiés et des mesures prises en matière d'opportunités, de risques résiduels ou de nouveaux risques. - Procéder régulièrement à des révisions et mettre à jour le système de gestion des urgences et des crises.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Capacités à communiquer, capacité de jugement, aptitude à gérer les conflits, capacité d'analyse, aptitude à résoudre les problèmes, capacité d'innovation		

Niveau d'exigences E

Domaine de compétences opérationnelles E – Élaborer des concepts STPS dans un environnement complexe	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS analysent des installations et machines complexes et vérifient l'exhaustivité de la documentation pour pouvoir assurer leur fonctionnement en toute sécurité. Pour ce faire, ils élaborent des concepts à l'intention de la direction d'entreprise ou de projet. Ils analysent et évaluent les bâtiments et les postes de travail, et veillent ainsi à assurer des conditions de travail optimales aux collaborateurs. Pour garantir que le travail soit effectué selon les mêmes standards, ils élaborent et examinent des concepts et des réglementations pour la collaboration avec les entreprises tierces et les collaborateurs temporaires. Ils clarifient les interfaces et désignent des responsables de la sécurité sur place. Ils discutent ensemble des risques et définissent des mesures. Les expertes et experts STPS développent des plans de formation dans le domaine STPS et des formations spécifiques, p. ex. pour l'utilisation de substances dangereuses ou de machines et installations. Ils les contrôlent et les consignent, et s'assurent que tous les collaborateurs en ont connaissance.
Contexte	La sécurité au travail dépend d'une bonne planification et d'une anticipation ; elle concerne les bâtiments, les installations, les substances, etc. Les concepts correspondants (p. ex. sécurité, montage, entretien, entrepôt) se recoupent par conséquent. En cas d'incident, les travaux doivent être interrompus, ce qui engendre des coûts et une atteinte à l'image. Il faut donc éviter de telles situations. Les expertes et experts STPS élaborent et évaluent des concepts proactivement, tout en tenant compte de critères écologiques. Ils associent les autorités et les organes d'exécution au processus. Les entreprises peuvent rarement effectuer seules tous les travaux. C'est la raison pour laquelle, elles confient à des entreprises tierces des tâches extrêmement variées, principalement celles qui ne font pas partie de leur cœur de métier, p. ex. des travaux de construction, de maintenance et de nettoyage ou encore la réalisation de formations. Les expertes et experts STPS élaborent des concepts pour s'assurer que les collaborateurs des entreprises tierces, qui travaillent souvent dans l'entreprise mandataire ou sur le site, ainsi que les collaborateurs temporaires, soient correctement initiés aux règles STPS du mandant, qu'ils les comprennent et les respectent. Dans le cadre de la collaboration avec les entreprises tierces, les expertes et experts STPS organisent et coordonnent les responsabilités en matière de sécurité au travail et de protection de la santé avec les personnes impliquées.

	Pour les dangers présentant un degré élevé de dommages, les expertes et experts STPS développent des plans de formation et des formations. Ils organisent eux-mêmes ces formations ou font appel à d'autres spécialistes à cette fin.	
Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
E1 Apporter un soutien dans le cadre de la planification, de l'acquisition, de l'exploitation et de l'entretien de bâtiments, installations, machines et appareils	-Gestion de projet	- Analyser les aspects STPS du cadre du projet au sein d'une équipe de projet. - Soutenir et conseiller les services impliqués lors des analyses des besoins ainsi que des demandes d'investissements pour l'acquisition de bâtiments, installations, machines, appareils et EPI. - Soutenir les services impliqués lors de l'élaboration d'un cahier des charges détaillé, en tenant compte des aspects STPS et de l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources. - Soutenir, au besoin, les services impliqués lors de la comparaison des offres de différents fournisseurs. - Évaluer les dangers STPS susceptibles d'apparaître lors de la construction / du montage, de la mise en service, de l'exploitation ordinaire, de la maintenance et de la réparation, du démantèlement/démontage et de l'élimination de bâtiments, d'installations et de machines. - Définir des mesures de protection conformes à l'état actuel de la technique, aux bases légales et aux conditions internes, et les consigner. - Soutenir les services impliqués dans la mise en œuvre des concepts élaborés avec les spécialistes correspondants. - Valider les aspects STPS des installations et des machines, et exiger un plan de maintenance et d'entretien. - Contrôler systématiquement les mesures de protection, p. ex. à l'aide d'audits et de contrôles ou organiser des inspections des autorités et des organes d'exécution. - Initier un concept d'élimination en tenant compte des aspects environnementaux et conseiller lors de l'élaboration.
E2 Élaborer et examiner des concepts et des réglementations pour la collaboration avec des entreprises tierces		- S'assurer que les informations et instructions des entreprises tierces et les collaborateurs temporaires des règles en vigueur sur le site de l'entreprise sont organisées. - Clarifier les interfaces avec les entreprises tierces et les collaborateurs temporaires, et désigner les responsables de la sécurité sur place. - Définir des mesures de réduction des risques avec les entreprises tierces et les consigner.

		- S'assurer que les formations sur la sécurité sont organisées sur place pour tous les collaborateurs y. c. les collaborateurs temporaires. - S'assurer que les instructions dispensées sont documentées. - Élaborer un concept en cas d'urgence et de sauvetage ainsi que, le cas échéant, un concept d'autorisation pour les travaux impliquant des contraintes et des dangers particuliers (p. ex. travail le dimanche et de nuit, travailleurs isolés, travaux en hauteur, travaux comportant des risques d'incendie ou d'explosion, etc.). - Établir ensemble des cycles de contrôle de l'efficacité des mesures.
E3 Développer et consigner des plans de formation pour les qualifications spécifiques internes et prescrites par la loi		- Identifier les dangers particuliers dans l'entreprise, p. ex. substances dangereuses, produits chimiques, ou installations et machines présentant des risques accrus, et en déduire des règles pour les maîtriser. - Développer des plans de formation pour la gestion correcte des dangers identifiés ainsi que pour les qualifications prescrites par la loi. - Désigner des spécialistes et leur permettre d'acquérir des compétences pour organiser les formations spécifiques. - Contrôler et consigner les formations organisées.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Esprit d'analyse, compétences organisationnelles, capacité à communiquer (par écrit et par oral), capacité à s'imposer, conscience environnementale		

Niveau d'exigences F

Domaine de compétences opérationnelles F – Prendre en compte les approches nationales et internationales ainsi que les diverses cultures	
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS participent à des échanges nationaux et internationaux avec des collègues spécialisés, prennent part à des séminaires et/ou font partie de groupes de travail d'autres sites (p. ex. s'il s'agit d'une entreprise internationale). Ils collaborent transversalement au sein d'organes/de commissions ainsi que de groupes de travail et groupes spécialisés à l'échelle nationale et internationale, p. ex. dans le domaine des normes (ISO, CE, etc.). Ils rapportent les résultats de ces collaborations au sein de leur propre entreprise. Les expertes et experts STPS évaluent en permanence les exigences du groupe d'entreprises dans le domaine STPS et les adaptent aux bases légales et aux conditions d'environnement locales. Ils garantissent ainsi que les prescriptions sont conformes au droit et aux spécifications du groupe d'entreprises.
Contexte	Dans une économie globalisée, la sécurité au travail et la protection de la santé ne sont plus des thèmes d'envergure purement nationale. Un grand nombre de normes sont déjà harmonisées, au moins au niveau européen, et les entreprises suisses travaillent aujourd'hui fréquemment en réseau, à l'échelle internationale. La majorité des grandes entreprises ont des filiales à l'étranger, et des groupes étrangers, qui sont souvent structurés sur la base d'un régime de groupe international, s'établissent en Suisse et doivent adapter leurs règlements aux exigences applicables en Suisse. Les expertes et experts STPS ont une bonne connaissance des exigences et structures de groupe internationales ainsi que des exigences spécifiques aux pays en matière de systèmes de sécurité au travail et de protection de la santé, et aident les entreprises à s'adapter aux conditions nationales ou locales. Les expertes et experts STPS tirent profit, dans le cadre des échanges nationaux et internationaux, des idées et des stratégies pour améliorer la sécurité au travail et la protection de la santé. Ils développent ensemble des projets et des initiatives qu'ils adaptent à leurs conditions spécifiques, ce qui permet d'exploiter des synergies et de ménager les ressources internes. Les expertes et experts STPS disposent des connaissances linguistiques ainsi que des compétences interculturelles nécessaires.

Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
F1 Échanger au niveau national et international avec des collègues spécialisé-e-s sur les thèmes STPS	- Compétences interculturelles - Connaître et appliquer les exigences et les cultures spécifiques au pays en matière de systèmes de sécurité au travail et de protection de la santé	- Communiquer au niveau national et international avec des collègues spécialisé-e-s sur les thèmes STPS en prenant en compte les diverses cultures. - Harmoniser, en fonction des besoins, les prescriptions légales et les normes nationales avec celles des pays étrangers. - Dédire des échanges nationaux et internationaux des idées pour le développement du domaine STPS dans sa propre entreprise.
F2 Collaborer à l'élaboration de programmes sur la STPS adaptables au niveau national et international		- Définir avec les responsables du groupe d'entreprises, sur la base de l'analyse des données, les thèmes prioritaires de la campagne STPS. - Établir le budget relatif. - Convaincre la direction de l'entreprise de la nécessité de la campagne. - Élaborer le programme de la campagne. - Organiser des formations en tenant compte du groupe cible (direction d'entreprise, supérieurs, collaborateurs).
F3 Adapter et mettre en œuvre les prescriptions, initiatives et campagnes nationales et internationales dans le domaine STPS		- Se tenir au courant des règles, accords, systèmes de normes, initiatives et campagnes dans le domaine STPS au niveau national et international, et évaluer leurs répercussions sur sa propre entreprise. - Ébaucher des scénarios pour les éventuelles mises en œuvre des prescriptions, initiatives et campagnes (p. ex. mise en œuvre avec reprise directe ou avec adaptations spécifiques à l'entreprise). - Contrôler que la mise en œuvre des prescriptions, initiatives et campagnes est conforme au droit et aux spécifications de l'entreprise.

F4 Évaluer les exigences du groupe d'entreprises et les adapter aux conditions d'environnement locales	-	- Évaluer les interactions entre les prescriptions légales et les exigences du groupe d'entreprises et les adapter aux conditions locales. - Justifier les adaptations auprès de la direction de l'entreprise et des collaborateurs concernés. - Définir des mesures de consolidation et des solutions, et déterminer les responsabilités. - Mettre en œuvre les mesures et les solutions après validation par l'organe compétent du groupe d'entreprises. - Contrôler la mise en œuvre des exigences adaptées du groupe d'entreprises et établir un rapport à l'intention de l'organe compétent du groupe d'entreprises.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Compétences interculturelles, esprit d'analyse, talents de négociateur, capacité de jugement		

Niveau d'exigences G

Domaine de compétences opérationnelles G – Encourager la culture de la prévention et d'entreprise dans le domaine STPS		
Description du domaine de compétences opérationnelles	Les expertes et experts STPS influencent la culture de la prévention de l'entreprise et encouragent tous les collaborateurs de l'entreprise à adopter un comportement responsable sur le plan de la sécurité et de la santé, à l'aide de différents projets et formations. Ils impliquent les collaborateurs dans le développement de mesures, s'assurent ainsi de leur large acceptation et de l'amélioration continue du domaine STPS.	
Contexte	L'argent investi dans la sécurité au travail et la protection de la santé est rentable sur le long terme, car chaque absence coûte de l'argent à l'entreprise. L'instauration d'une culture de la sécurité et de la santé dans l'entreprise est essentielle et correspond à la poursuite du développement du travail de prévention. Toutefois, les directions des entreprises n'accordent pas toujours une priorité suffisante à ce thème. Les expertes et experts STPS font avancer ce processus de développement et y associent la direction. Grâce à des mesures de sensibilisation, des campagnes et des formations, ils œuvrent en faveur d'un changement d'attitude et de comportement chez les collaborateurs (y c. la direction), qui perdure au-delà du lieu de travail. Les expertes et experts STPS veillent à ce que les collaborateurs soient régulièrement informés et impliqués dans la planification et la réalisation des mesures, et qu'ils puissent contribuer activement à leur élaboration. Les expertes et experts STPS sont conscients de la diversité au sein de leurs collaborateurs et répondent à leurs préoccupations de manière constructive. Ils se montrent ouverts aux changements et font preuve de créativité et de persévérance dans le développement et la mise en œuvre des idées.	
Compétences opérationnelles	Compétences opérationnelles complémentaires (si nécessaire)	Critères de performance pour les expertes et experts STPS
G1 Élaborer un programme de prévention anticipatoire et axé sur le comportement dans le domaine STPS et encourager les bonnes pratiques	- Processus de changement - Communication - Conduite d'entretiens - Psychologie comportementale - Compétences interculturelles	- Développer différentes campagnes adaptées aux groupes cibles pour sensibiliser tous les collaborateurs de l'entreprise aux thèmes STPS. - Guider les collaborateurs (p. ex. lors de formations régulières) de sorte qu'ils intègrent la STPS dans leur manière d'agir, et leur fournir un feed-back constructif. - Formuler des règles pour un comportement conforme à la STPS. - Montrer et promouvoir les exemples de bonnes pratiques et les idées nouvelles et créatives des collaborateurs. - Contrôler régulièrement l'efficacité des initiatives et des mesures.

G2 Exiger et encourager la participation des collaborateurs dans le domaine STPS		- Identifier les dangers possibles lors d'inspections avec les collaborateurs et les acteurs STPS. - Définir les campagnes et les mesures possibles dans le domaine STPS avec les collaborateurs, afin de les convaincre de participer. - Éveiller l'intérêt de tous les collaborateurs pour les thèmes STPS et susciter un changement de comportement positif durable.
Compétences/attitudes personnelles/sociales		
Créativité, force de persuasion, capacité à motiver, empathie, capacité d'innovation		

8.2 Annexe 2 : Notice « Travail de diplôme »

1. Introduction

La présente notice précise les points décrits dans le règlement d'examen et les directives concernant le travail de diplôme et l'entretien professionnel. Elle définit les règles auxquelles le travail de diplôme doit répondre sur le plan du fond et celui de la forme, régit les aspects liés à la confidentialité, à la qualité d'auteur et à la remise.

2. Directives organisationnelles

2.1. Plan du travail de diplôme

Les règles de mise en forme figurant au chiffre 3.2 (à l'exception du nombre de pages) s'appliquent également au plan.

Rectifier un plan rejeté par la commission d'examen peut nécessiter de procéder à d'importantes modifications (délimitation du système, problématique).

2.2. Accompagnement lors de la rédaction du travail de diplôme

Pour les questions selon le chiffre 5.3 des directives, les règles de mise en forme selon le chiffre 3.2 s'appliquent (notamment type et taille de police, marges). Les questions doivent être envoyées au format PDF. Le fichier doit être nommé comme suit:
EPS_STPS_Annéedel'examen_QuestionsTravaildediplome_NomPrénom.pdf
(p. ex.: EPS_STPS_2025_QuestionsTravaildediplome_ModèleFabienne.pdf)

2.3. Questions générales sur le travail de diplôme

Les questions générales et les réponses correspondantes sont publiées régulièrement sur le site Internet diplome-stps.ch. Les questions peuvent être adressées au secrétariat hfp@diplom-asgs.ch.

2.4. Remise

Les candidats doivent remettre leur travail de diplôme dans les délais communiqués dans la publication de l'examen. Le travail de diplôme et les annexes doivent être envoyés en tant que document PDF unique. Le fichier doit être nommé comme suit:
EPS_STPS_Annéedel'examen_travaildediplome_NomPrénom.pdf
(p. ex.: EPS_STPS_2025_Travaildediplome_ModeleFabienne.pdf)

Par ailleurs, le travail de diplôme sans les annexes doit être envoyé par e-mail au secrétariat d'examen hfp@diplom-asgs.ch sous forme de document Word, avec la même désignation.

3. Directives formelles

Ce chapitre présente les règles auxquelles le travail de diplôme doit répondre sur le plan de la forme. Le non-respect de ces règles peut entraîner, en fonction de l'ampleur des divergences constatées, un retrait de points ou un refus du travail.

3.1. Structure

Le travail de diplôme comprend les éléments suivants:

- Page de titre
- Table des matières
- Résumé
- Thèmes selon le chiffre 5.3 des directives
- Liste des sources
- Liste des abréviations
- Déclaration sur l'honneur
- Annexe

3.1.1. Page de titre

Les informations suivantes doivent figurer sur la page de garde:

- Travail de diplôme
- Titre
- Date de la remise
- Prénom, nom, adresse, adresse e-mail

3.1.2. Déclaration sur l'honneur

Les candidats doivent joindre à leur travail une déclaration sur l'honneur signée à la main, indiquant qu'ils ont rédigé eux-mêmes le travail et signalé l'ensemble des sources utilisées en conséquence. Les candidats peuvent se procurer ce modèle sur le site Internet diplome-stps.ch. La déclaration sur l'honneur fait partie intégrante du travail de diplôme selon le chiffre 3.1.

3.2. Mise en forme

Pages	Format: A4
Mise en forme	Corps de texte: justifié avec coupure de mots Notes de bas de page: justifiées avec coupure de mots Tableaux: alignés à gauche avec coupure de mots
Police	Arial ou Times New Roman
Taille des polices	Titres: au moins 12, max. 15 pt, gras Corps de texte: 11 pt Notes de bas de page: 9 pt
Interligne	Corps de texte: 1,5 ligne, espacement après paragraphes de 6 pt Notes de bas de page: simples
Mises en relief dans le corps de texte	À utiliser avec parcimonie, gras exclusivement
Nombre de pages	Numérotation continue en chiffres arabes Aucune numérotation sur la page de titre La première page numérotée (= page 1) est la table des matières

Marges	Marge du haut : 2,5 cm (L'en-tête se trouve dans cette marge. Les 1,2 cm supérieurs doivent rester entièrement libres). Marge du bas : 2,5 cm (Le pied de page se trouve dans cette marge. Les 1,2 cm inférieurs doivent rester entièrement libres). Marge de gauche: 2,5 cm Marge de droite: 2,5 cm
En-tête et pied de page	En-tête: contient le titre du travail (en cas de titres longs, première phrase du titre) et nom de l'auteur Pied de page: contient le nombre de pages, sous la forme: 30/59 Attention: pas de logos! (exception: logo sur la page de titre)

3.3. Langue

Le travail de diplôme peut être déposé en français, en allemand ou en italien.

3.4. Volume

Le travail de diplôme comprend 9'000 à 11'000 mots dans la partie texte, c'est-à-dire sans la page de titre, la table des matières, l'abstract, la liste des sources et des abréviations, les annexes et la déclaration d'autonomie.

Volume du travail soumis	Conséquence pour l'évaluation
en dessous du seuil indiqué Volume minimum de 9'000 mots	le travail est considéré comme un échec et évalué avec la note 1
dans les limites fixées	travail accepté, pas de déduction de points
au-dessus du volume maximal indiqué (jusqu'à 12'500 mots au maximum)	le travail est accepté, mais il y a une déduction de points
à partir de 12'501 mots	le travail est considéré comme un échec et évalué avec la note 1

3.5. Confidentialité

Sur demande des candidats, le secrétariat met à disposition un modèle de déclaration de confidentialité. Après réception de l'accord de confidentialité dûment rempli, les collaborateurs/trices du secrétariat, les membres de la commission d'examen ainsi que les expert-e-s s'engagent à traiter de manière confidentielle toutes les informations issues des travaux de diplôme.

4. Citations et indications de sources

La littérature publiée ou les données provenant d'Internet sont citées comme source.

4.1. Citations

Les citations directes sont des copies littérales de différentes sources (littérature, Internet, travaux de diplôme déjà remis, etc.).

Si des phrases sont citées à partir de sources ou si des illustrations sont copiées, celles-ci doivent être identifiées par des points d'apposition et des indications précises de la source (nom et année de publication) ou par l'adresse Internet exacte avec la date d'accès (www.12345xyz.ch ; accès : 01.01.2016).

4.2. Liste des sources

Toutes les sources utilisées pour l'élaboration du travail en question doivent être mentionnées. La liste de la littérature et d'Internet est tenue selon les règles suivantes :

Les livres :

Nom, initiale du prénom (année de parution). Titre. éventuellement lieu ou éditeur

Internet:

Toutes les adresses Internet utilisées pour le travail en question doivent être indiquées de manière complète. Les indications avec des termes de recherche (www.google.com/Marketing, etc.) ou de simples indications d'adresse (www.wikipedia.org, etc.) ne sont pas suffisantes !

Les graphiques, images, etc. doivent être indiqués : Source, auteur, année

5. Présentation du travail de diplôme et entretien professionnel

Les candidats s'expriment dans la langue dans laquelle le travail de diplôme a été rédigé. Ils peuvent utiliser des moyens auxiliaires pour la présentation. L'infrastructure mise à disposition est communiquée avec la convocation à l'examen.

8.3 Annexe 3: Glossaire

Acteurs STPS	Font partie des acteurs STPS tous les collaborateurs actifs, d'une façon ou d'une autre, dans le domaine STPS. Il s'agit notamment de l'ensemble des spécialistes MSST, d'autres spécialistes de la sécurité au travail (p. ex. du secteur de l'ergonomie, de la psychologie) ainsi que d'autres personnes dans l'entreprise (p. ex. personnel des ressources humaines, supérieurs, spécialistes GSE, sanitaires d'entreprise). Ce groupe d'acteurs STPS est nettement plus important que celui des spécialistes de la sécurité au travail qui disposent d'une formation spécifique dans le domaine de la STPS.
Brevet fédéral BF	Titre sanctionnant un examen professionnel fédéral.
Compétence opérationnelle	La compétence est la capacité d'un individu à résoudre avec efficacité les problèmes qui se présentent dans son activité professionnelle et à faire face à des situations concrètes exigeantes et définies. La compétence opérationnelle est la capacité d'un individu à exercer avec succès une activité professionnelle, en mobilisant ses propres ressources à disposition en termes de capacités personnelles, méthodologiques, professionnelles et sociales.
Critère d'évaluation	Un critère d'évaluation indique d'après quels paramètres une compétence est évaluée. Ces paramètres comprennent les connaissances techniques et les aptitudes exigées. Les critères sont formulés avant l'examen et indiquent ce que l'on attend du candidat et ce qui sera examiné, les prestations à accomplir et les aptitudes à acquérir pour obtenir de bons résultats. Ils constituent la base pour corriger ou évaluer un examen.
Demande de récusation	Une demande de récusation est une demande de remplacement de l'expert désigné pour un examen.
Directives	Les directives contiennent des informations complémentaires sur le règlement d'examen. Éditées par la commission d'examen, la commission chargée de l'assurance qualité ou l'organe responsable, elles permettent notamment de présenter le règlement d'examen de manière plus détaillée aux candidats. Contrairement au règlement d'examen, les directives ne comprennent pas de dispositions légales. Elles doivent être rédigées de telle manière que la réussite à l'examen ne soit pas conditionnée par la participation préalable à un cours, c'est-à-dire que les critères d'évaluation (ou les critères de performance) doivent être définis pour chacune des épreuves de l'examen.
Entretien professionnel	L'entretien professionnel est une forme de l'examen au cours de laquelle les candidats s'entretiennent avec des experts sur un thème technique. Au cours de cette discussion, ils démontrent qu'ils comprennent le domaine et sont capables d'argumenter, de réfléchir et de penser aux diverses solutions possibles.
Étude de cas	L'étude de cas est une forme de l'examen au cours de laquelle un cas pratique complexe est traité dans sa globalité sur la base d'une question ouverte. Le cas pratique s'inspire le plus possible de la réalité. Cela signifie qu'il n'est pas présenté de manière logique et concluante, mais qu'il reflète des situations réelles (en entreprise), avec tous leurs malentendus, faits secondaires et incertitudes. L'étude de cas se distingue d'une étude de cas dirigée, d'une part par la complexité du cas pratique étudié et d'autre part par une problématique plus ouverte.

Experts aux examens	Les experts aux examens sont chargés, au nom de l'organe responsable de l'examen, de préparer des examens ou des parties d'examens et de les organiser. Ce sont des spécialistes avertis du domaine en question.
Mini-cas	Les mini-cas sont une forme de l'examen. Ils décrivent des situations ou des événements exigeants dans le travail quotidien d'un spécialiste. Ces petites descriptions de cas sont présentées aux candidats, qui doivent décrire et justifier une action possible.
Organe responsable	L'organe responsable s'occupe du développement, de la diffusion et de la mise à jour régulière du règlement d'examen et des directives. Il s'occupe par ailleurs de la convocation aux épreuves de l'examen fédéral et de l'organisation de l'examen fédéral. L'organe responsable comprend une ou plusieurs organisations du monde du travail (OrTra). En général, il est actif à l'échelle nationale et présent sur l'ensemble du territoire suisse.
Organisation du monde du travail (OrTra)	Les organisations du monde du travail englobent les partenaires sociaux, les associations professionnelles, les autres organisations compétentes et les autres prestataires de la formation professionnelle. Les organisations uniquement axées sur les formations scolaires ne sont pas considérées comme des organisations du monde du travail. Les organisations du monde du travail forment, seules ou avec d'autres organisations du monde du travail, l'organe responsable des examens fédéraux.
Orientation compétences	L'orientation vers les compétences signifie la prise en compte des compétences opérationnelles dans l'élaboration des examens fédéraux et des offres de formation. Les professionnels ne doivent pas seulement maîtriser des faits, ils doivent aussi être capables d'utiliser leur savoir dans des situations pratiques qui les confrontent à des tâches inhabituelles, à des problèmes mal définis ou qui requièrent de leur part de collaborer avec d'autres personnes ou qui impliquent des responsabilités élevées.
Plan du travail de diplôme	Un plan sert à exposer clairement les idées du travail final ainsi que les résultats du processus de planification et d'intégration avant la rédaction du travail proprement dit.
Prestataires de cours	Ils proposent des cours préparatoires à l'examen professionnel supérieur. Ils sont indépendants de l'organe responsable.
Profil de la profession	Le profil de la profession est une description succincte (de 1 à 1,5 page A4) de la profession concernée. Il définit le domaine d'activité (qui sont les groupes cibles, les interlocuteurs, les clients), les principales compétences opérationnelles ou les critères de performance ainsi que les exigences liées à l'exercice de la profession (autonomie, créativité/innovation, environnement de travail, conditions de travail). Il mentionne ensuite la contribution de la profession au développement durable sur les plans économique, social, sociétal et écologique. Le profil professionnel fait partie intégrante du règlement d'examen (obligatoire) et des directives (facultatif).
Reconnaissance	La reconnaissance en tant que spécialiste de la sécurité au travail au sens des dispositions transitoires est accordée lorsque les justificatifs de formation continue nécessaires selon l'annexe 2 de la directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST, CFST 6508) sont disponibles.

Règlement d'examen	Le règlement d'examen est le document légal d'un examen professionnel fédéral ou d'un examen professionnel fédéral supérieur. Il est rédigé sur la base du texte de référence. Le règlement d'examen doit être approuvé par le SEFRI.
Résumé	Un résumé est un bref condensé du travail du candidat. Il a pour but de donner une vue d'ensemble de la problématique, des méthodes, des principaux résultats et des conclusions. Il répond par conséquent aux questions suivantes: pour quelle raison et dans quel but a-t-on analysé quoi, de quelle façon et avec quel résultat?
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI	Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation est l'autorité fédérale qui approuve les règlements d'examen et exerce la surveillance des examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs. Pour de plus amples informations: www.sefri.admin.ch .
Simulation de cas (également appelée «jeu de rôle»)	La simulation de cas (également appelée jeu de rôle) est une forme de l'examen qui consiste à simuler un entretien dans le contexte professionnel des candidats. La situation d'entretien peut être aussi bien conflictuelle que coopérative. Les candidats jouent toujours le rôle du professionnel en question.