

# Evaluation des formations bien-être au travail

---

Donneur d'ordre: SPF ETCS – Direction Humanisation du Travail



Cette évaluation a été réalisée par :

## **Engender**

rue du Luxembourg 23b8  
1000 Bruxelles

Membres de l'équipe d'évaluation: Katrien Van der Heyden, Lucien Pieck,  
Dominique Danau, Nathalie Wuiame, Jacqueline Brau.

---

# Table des matières

## PARTIE 1: CONTEXTE ET METHODOLOGIE

Introduction.....	4
1. Objectif et approche de l'évaluation .....	7
1.1. Objectifs de l'évaluation .....	7
1.2. Méthodologie.....	8
1.2.1. Cartographie des différentes formations.....	9
1.2.2. Groupes de discussion.....	10
1.2.3. Enquêtes.....	11
1.2.4. Interviews .....	15
1.2.5. Critères d'évaluation .....	15
1.2.6. Difficultés et limites de la méthodologie. ....	16
2.1. Bien-être au travail .....	18
2.2. Cadre légal .....	20
2.2.1. Conseillers en prévention.....	20
2.2.2. Coordinateur de sécurité.....	22
3.1. Rôle et fonction des formations.....	24
3.2. Contenu des formations.....	27
3.2.1. Le rôle de la formation selon les employeurs .....	27
3.2.2. Compétences et niveaux de connaissance.....	29
3.2.3. Redondances et hiatus dans le contenu des formations .....	31
3.2.4. Trois dichotomies .....	33
3.3. Forme des formations .....	36
3.3.1. Groupe cible .....	36
3.3.2. Entrée .....	38
3.3.4. Sortie .....	39
3.3.5. Temps .....	40
3.3.6. Budget .....	42
3.3.7. Contenu et forme: remarques spécifiques par niveau .....	44
NIV 3 : Contenu et forme .....	44

NIV 2: Contenu et forme .....	46
NIV 1: Contenu et forme .....	47
Spécialisations: Contenu et forme .....	47
Coordinateur de sécurité: contenu et forme .....	48
3.4. Cohérence des formations.....	49
3.4.1. Cohérence entre les différentes formations .....	49
3.4.2. Cohérence entre compétences (Fédéral et communautés) .....	51
3.5. Instruments disponibles pour les formations.....	51
3.5.1. Support du SPF (Service public fédéral): moyens.....	51
3.5.2. Support du SFP: mise en réseau.....	54
3.5.3. Soutien du SPF : inspection .....	54
3.5.4. Critères d'évaluation .....	55
3.5.5. Recrutement des formateurs .....	56
3.5.6. Lien avec des projets innovants .....	58
3.5.7. Acteurs pouvant être impliqués.....	60
4.1. Pertinence .....	61
4.2. Efficience .....	63
4.3. Efficacité.....	64
4.4. Utilité.....	64
1. Contenu .....	67
2. Forme .....	67
3. Cohérence.....	68
4. Instruments disponibles .....	69
Soutien du SPF.....	69
Moyens .....	69
La mise en réseau .....	70
L'inspection .....	70
Des projets innovants.....	70
Annexe 1: formulaire EXCEL par formation.....	72
Annexe 2: participants aux groupes de discussion .....	77
Annexe 3: Points attirant l'attention des employeurs .....	80
Annexe 4: Eléments manquants et besoins dans les formations.....	82

# Introduction

Ce rapport est une évaluation des formations bien-être au travail qui a été réalisée dans le courant de 2013-2014. La mission d'évaluation des formations concernant le bien-être au travail a été commanditée par la direction générale Humanisation du Travail, service compétent du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS). La mission générale de cette direction est: la préparation, l'encouragement et l'exécution de la politique concernant le bien-être au travail et la sensibilisation des acteurs sociaux et économiques concernant l'humanisation du travail.

Une éventuelle révision de la réglementation concernant les formations de bien-être au travail est à l'origine de cette évaluation. Ce sont des formations à différents degrés qu'une personne doit suivre pour endosser la fonction de conseiller en prévention ou coordinateur de sécurité sur le lieu de travail. L'évaluation veut donner une image de la situation actuelle et examiner ce qu'il serait possible de changer à l'avenir. La formation "personne de confiance" qui était tout d'abord prévue également, n'a pas été reprise dans l'enquête, en raison de modifications récentes dans la réglementation.

Ce rapport examine plus en profondeur, après l'introduction (dans la partie 1), les objectifs et la méthodologie de cette évaluation. La deuxième partie, portera sur le contexte, la réalité des formations et le cadre légal actuel.

La partie 3 comporte ensuite une présentation et une analyse des constatations qui ont émergé pendant l'évaluation. Sur base de ces observations, des conclusions sont tirées dans la partie 4 qui concerne entre autres la pertinence et l'efficacité des formations. Enfin des recommandations sont formulées dans la partie 5.

Cette évaluation a été effectuée par :

## **Engender**

rue du Luxembourg 23b8  
1000 Bruxelles  
info@engender.eu

Membres de l'équipe d'évaluation : Katrien Van der Heyden, Lucien Pieck, Dominique Danau, Nathalie Wuiame, Jacqueline Brau.

## Aperçu des figures et tableaux utilisés

### Figures

Figure 1: Acteurs impliqués dans l'évaluation

Figure 2: Aperçu des activités d'évaluation

Figure 3: Sexe des participants à l'enquête

Figure 4: Secteurs où les collaborateurs travaillent – chiffres absolus

Figure 5: Secteurs où les professeurs sont employés – chiffres absolus ?

Figure 6: Nombre de professeurs divisés selon la formation où ils enseignent – nombres absolus

Figure 7: Conseiller en prévention: aperçu des formations

Figure 8: Formation en conseiller en prévention, sécurité au travail

Figure 9: Aperçu résumé des constatations

Figure 10: Les participants sont-ils déjà employés dans la fonction ? (%)

Figure 11: Taxonomie de Bloom

Figure 12: Les participants aux formations ont-ils choisi eux-mêmes d'exercer cette fonction ?

Figure 13: % de temps consacré par le participant à la fonction de conseiller en prévention ou coordinateur de sécurité

Figure 14: Les participants estiment-ils (pouvoir) consacrer assez de temps à la fonction de conseiller en prévention ou coordinateur de sécurité ?

Figure 15: Raison la plus importante pour les participants de choisir un certain institut de formation.

Figure 16: Aperçu de l'évaluation

Figure 17: Aperçu constatations

### Tableaux:

Tableau 1: Nombre de participants à l'enquête en ligne

Tableau 2: Profil des participants à l'enquête en ligne

Tableau 3: Participants à l'enquête divisés selon la formation suivie – chiffres absolus

Tableau 4: Profil des formateurs suivant le sexe et le groupe linguistique- chiffres absolus

Tableau 5: Plaintes introduites et déclarées recevables, 2012

Tableau 6: Les **formateurs** pensent-ils que les participants ont acquis suffisamment de compétences pour pouvoir effectuer la fonction pour laquelle ils ont été formés ? (nombres absolus)

Tableau 7: Les **participants** pensent-ils avoir acquis suffisamment de compétences après la formation ? (nombres absolus)

Tableau 8: Quels sont les besoins des **formateurs** concernant le contenu des cours ? (nombres absolus - plusieurs réponses possibles)

Tableau 9: Quels sont les besoins des **participants** concernant le contenu des formations-doubles emplois ?

Tableau 10: Quels sont les points qui font défaut selon les **formateurs** ?

Tableau 11: Quels sont les besoins des participants concernant le contenu des formations - éléments manquants ?

Tableau 12: Sur quoi faut-il mettre l'accent selon les formateurs ?

Tableau 13: Selon les participants, sur quoi est mis l'accent dans les formations ?

Tableau 14: Quels sont les besoins des participants concernant l'approche pédagogique des formations ?

Tableau 15: Quels sont les besoins des formateurs concernant l'approche pédagogique des formations ?

Tableau 16: Quels sont les besoins des formateurs concernant l'approche pédagogique des formations?

Tableau 17: Qui paie les formations?

Tableau 18: Différences dans les formations en spécialisations dans les deux langues nationales

Tableau 19: Formateurs par niveau et en possession ou non d'un diplôme pédagogique

Tableau 20: Les formateurs ont-ils de l'expérience dans la fonction qu'ils enseignent ?

# Partie 1:

## Contexte et méthodologie

---

### 1. Objectif et approche de l'évaluation

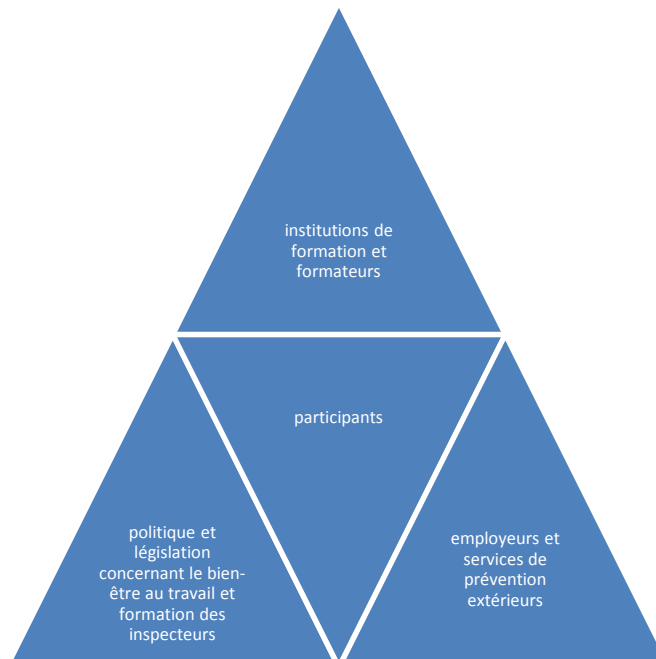
#### 1.1. Objectifs de l'évaluation

Les 3 objectifs de cette étude sont:

1. **L'évaluation des différentes formations existantes pour** conseillers en prévention (niveau I, II, connaissance de base ou dans le jargon aussi niveau III, spécialisations concernant l'ergonomie, l'hygiène au travail ou les aspects psychosociaux), personnes de confiance et coordinateurs de sécurité (il a été décidé de ne pas reprendre les personnes de confiance dans cette évaluation).
2. **La collecte de données concernant les besoins et les difficultés** concernant la connaissance de la réglementation, la compétence requise sur le terrain, l'appel à des organismes de formations.
3. **La formulation de recommandations**, notamment au niveau de la réglementation, pour mieux faire concorder les obligations réglementaires et la demande des employeurs, aux (candidats) conseillers en prévention, et à ceux qui proposent des formations. Les recommandations concernent la détermination des objectifs de la formation, ainsi que leur organisation, leur contenu et leur évaluation.

Pour atteindre ces objectifs, les acteurs suivants ont été impliqués:

Figure 1: Acteurs impliqués dans l'évaluation



## 1.2. Méthodologie

L'évaluation se composait de 3 phases:

1. Aperçu du cadre légal et du paysage des formations
2. Analyse de la situation actuelle, y compris les besoins et nécessités
3. Recommandations

Résumé des activités de la phase 1:

1. Démarrage de l'évaluation: briefing avec le donneur d'ordre et l'équipe d'évaluation.
2. Analyse de documents
3. Cartographie des formations

Pour cet aperçu, la source d'informations la plus importante a été les données qui sont à disposition sur le site fédéral : [http://www.emploi.belgique.be/\(http://www.werk.belgie.be/\)](http://www.emploi.belgique.be/(http://www.werk.belgie.be/)).

Ensuite les documents généraux suivants ont été collectés pour une analyse :

- a. Réglementation qui définit le contenu de la formation
- b. Dossiers concernant les demandes d'agrément ou de reprise sur la liste de la part de ceux qui proposent les formations
- c. Les comptes-rendus après la fin du cycle de formation des instituts de formation
- d. Avis du SPF Emploi et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail concernant les aspects juridiques des formations.

Résumé des activités de la phase 2:

1. Enquête en ligne parmi les groupes cibles: participants et formateurs
2. Questionnaire aux personnes en charge de la coordination des formations pour une analyse en profondeur des formations sélectionnées
3. Groupes de discussions avec les personnes en charge de la coordination des formations
4. Interviews téléphoniques avec des experts: services externes, conseillers en prévention, employeurs, etc.
5. Compte-rendu intermédiaire.

Les points suivants ont été répertoriés :

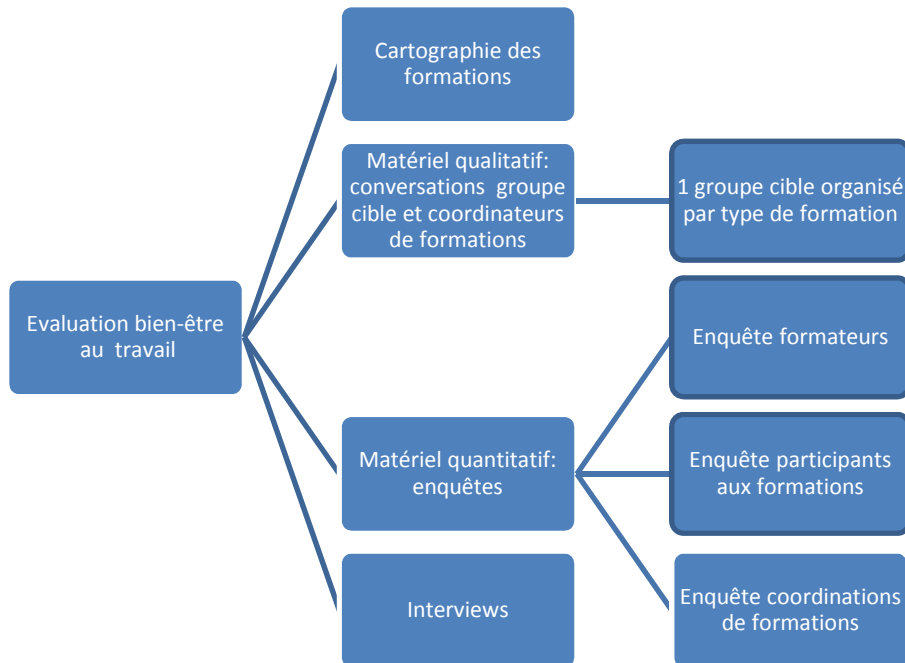
- Aperçu des personnes proposant les formations:
  - Liste et types d'institution donnant les formations (mise à jour de la liste sur le site internet SPF ETCS)
- Aperçu des formations proposées par organismes proposant des formations (fiches Excel par enquête)
  - Conditions d'admission à la formation
  - Entrée et sortie des participants
  - Durée de la formation
  - Formes d'évaluation
  - Niveau des diplômes obtenus
- Contenu et forme des formations proposées: groupes cibles et enquêtes avec des participants et des formateurs



Résumé des activités de la phase 3:

1. Analyse et synthèse des différents éléments d'évaluation
2. Validation via les experts des groupes cibles
3. Rapport

Figure 2: Aperçu des activités d'évaluation



### 1.2.1. Cartographie des différentes formations

Il existe différentes formations dans le cadre du bien-être au travail. D'une part, les formations de conseiller en prévention et d'autre part celles de coordinateur de sécurité. Les deux formations sont réparties sur différents degrés. Une première mission de l'évaluation consistait à réaliser une cartographie des différentes formations.

En ce qui concerne les formations de conseiller en prévention de niveau 1, il y a lieu dans certains cas de soumettre un dossier d'agrément (exceptions, cfr Art. 19 AR). A ce stade la formation doit aussi être organisée dans ou en collaboration avec une université. Il n'existe donc que quelques formations de ce niveau en Belgique.

En ce qui concerne le degré de base (niv 3 de 40 heures), une reconnaissance n'est pas vraiment nécessaire. Ces formations doivent cependant bien être reprises sur le site internet du SPF ETCS, sur demande. Lors de cette demande, l'organisme candidat doit envoyer un dossier comportant entre autres le programme, le nombre d'heures, etc. Les conseillers en prévention qui suivent la formation auprès d'institutions figurant sur cette liste du site internet du SPF ETCS sont censés satisfaire à cette connaissance de base.

En ce qui concerne la cartographie des formations, d'une part un screening a été fait des dossiers de certification existants, et d'autre part, un contact a été pris avec toutes les institutions de formation qui sont reprises dans la liste sur le site internet du SPF ETCS.

A partir du screening des dossiers d'agrément, nous avons pu constater qu'il existe peu d'homogénéité dans les informations recueillies. Un certain nombre d'éléments reviennent bien dans chaque dossier, comme les différents éléments de la formation et le nombre d'heures, mais ensuite il y a beaucoup de différences dans l'information donnée et le lay-out utilisé pour la présentation. De plus, les dossiers et autre matériel au SPF ETCS ne sont disponibles que sur papier et non en version digitale.

Concrètement, cela signifie que cela devient très difficile d'établir une comparaison entre les différentes formations. Le matériel devient dès lors inutilisable pour une méta-analyse de suivi qui pourrait servir à la politique de bien-être au travail.

Il serait en effet intéressant, qu'un certain nombre de données de base soient collectées pour chaque formation sous forme digitale de sorte que des comparaisons dans le temps et entre institutions puissent se faire.

C'est la raison pour laquelle il a été décidé dans le cadre de cette évaluation, de créer un formulaire type en format Excel qui peut servir de banque de données de base donnant un aperçu des formations.

Un aperçu des données qui ont été demandées dans ce formulaire, se trouve en annexe 1.

Il y a eu peu de réponses de la part des coordinations de formations pour remplir ce formulaire Excel. Au total, il a été demandé à 85 instituts de formation de remplir ce formulaire et le retour de formulaire complétés a été 28 soit un taux de réponse de 33%. Le manque de temps était la raison principale pour laquelle les coordinations de formations n'ont pas rempli les formulaires Excel. Cette banque de données Excel n'est pas reprise dans ce rapport, mais est livré comme fichier séparé au SPF ETCS.

### **1.2.2. Groupes de discussion**

Dans le cadre de l'évaluation, 5 « focus groupe » ont été organisés, selon le type de formation: conseiller en prévention niveau 3, niv 2 et niv 1; conseiller en prévention spécialisation (ergonomie, hygiène du travail et aspects psychosociaux); coordinateur de sécurité.

Chaque groupe de discussion s'est focalisé sur un certain type de formation:

- Conseiller en prévention niveau 3 (niveau de base), 17 février le matin
- Conseiller en prévention niveau 2, 18 février le matin
- Conseiller en prévention niveau 1, 18 février après-midi
- Conseiller en prévention niveau spécialisations (ergonomie, hygiène du travail et aspects psychosociaux), 24 février matin
- Coordinateur de sécurité

L'objectif des groupes de discussion était surtout de collecter du matériel de qualité concernant les formations. Elles ont été complétées par du matériel quantitatif, sur base des enquêtes réalisées.

Dans chaque focus groupe, 4 thèmes ont été traités sur base d'un certain nombre de questions. Ensuite il était possible de noter des choses complémentaires sur un « mur de réflexion ».

1. Contenu:
  - Les formations correspondent-elles aux besoins du monde du travail et quels sont ces besoins ?
  - Quelle est la relation entre les compétences définies par la loi qui doivent être acquises pendant les formations et la réalité ?
  - Quels sont les critères d'évaluation utilisés ?
  - Comment sont détectés les doubles emplois (et comment y remédier si nécessaire ?
2. Support du SPF
  - Moyens (financiers et autres)
  - Réseaux (entre coordinateurs)
  - Rôle de l'inspection et comité d'accompagnement
3. Encadrement
  - Encadrement légal (qu'est ce qui est nécessaire/non nécessaire, utile)
  - Recrutement des formateurs
  - Cohérence entre les compétences (régionales et fédérales)
4. Le rôle des formations dans le contexte du bien-être au travail
  - Relation entre les projets innovants (par exemple FSE) et les formations
  - Quels acteurs doivent être impliqués et dans quel forum pour avoir une réflexion continue au sujet des formations ?

La méthode utilisée pour ces groupes de discussion était celle du "World café". Ce terme signifie que chaque personne pouvait participer à 3 des 4 thèmes proposés dans une discussion en sous-groupe de 20 minutes. La liste des participants aux groupes de discussion est reprise en annexe 2.

### 1.2.3. Enquêtes

Parallèlement à l'organisation de focus groups, 3 enquêtes ont été organisées: avec les coordinations des formations, avec les formateurs, formatrices et avec les participant-e-s.

#### *Objectif et approche des enquêtes*

En ce qui concerne l'enquête avec les coordinations de formations, il a été décidé - comme indiqué dans la partie précédente au sujet de la cartographie - de créer une banque de données de base en Excel, avec des données uniformes digitales pour chaque formation.

Cette banque de données est livrée dans un fichier séparé au SPF ETCS et donc ce point ne sera pas approfondi.

En outre, une enquête en ligne a été adressée aux formateurs et participants des diverses formations.

L'enquête avec les participants et celle avec les formateurs a été créée au moyen du logiciel « Survey Monkey » (<https://nl.surveymonkey.com/>). Les enquêtes ont été rédigées en néerlandais et en français et le lien vers les enquêtes a été envoyé aux différentes coordinations de formations en demandant de renvoyer le lien aux groupes cibles. Pour des raisons de protection de la vie privée, aucune liste d'adresses n'a été demandée aux organismes de formations. Ce qui signifie que nous ne savons pas combien d'individus ont reçu l'enquête. Mais finalement nous savons combien de personnes ont rempli l'enquête:

Tableau 1: Nombre de participants à l'enquête en ligne

	Néerlandais	Français
Formateurs	167	24
Participants	217	24

### *Profil des participants:*

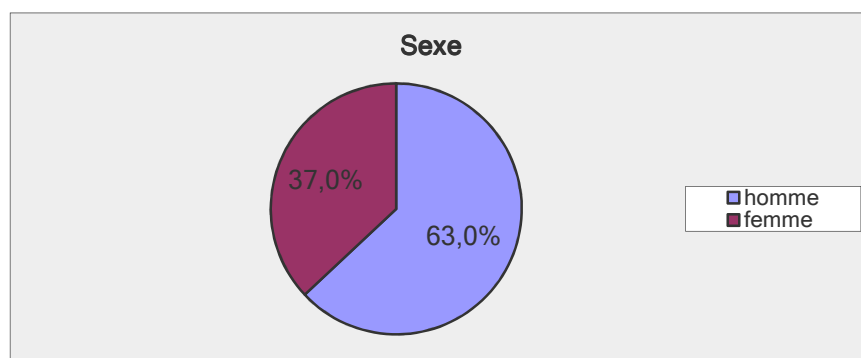
Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre d'hommes et de femmes selon le groupe linguistique.

Tableau 2: Profil des participants à l'enquête en ligne

Nombres (chiffres absolus)	NL	FR	Total
<b>Hommes</b>	133	14	147
<b>Femmes</b>	79	10	89
<b>Total</b>	212	24	236

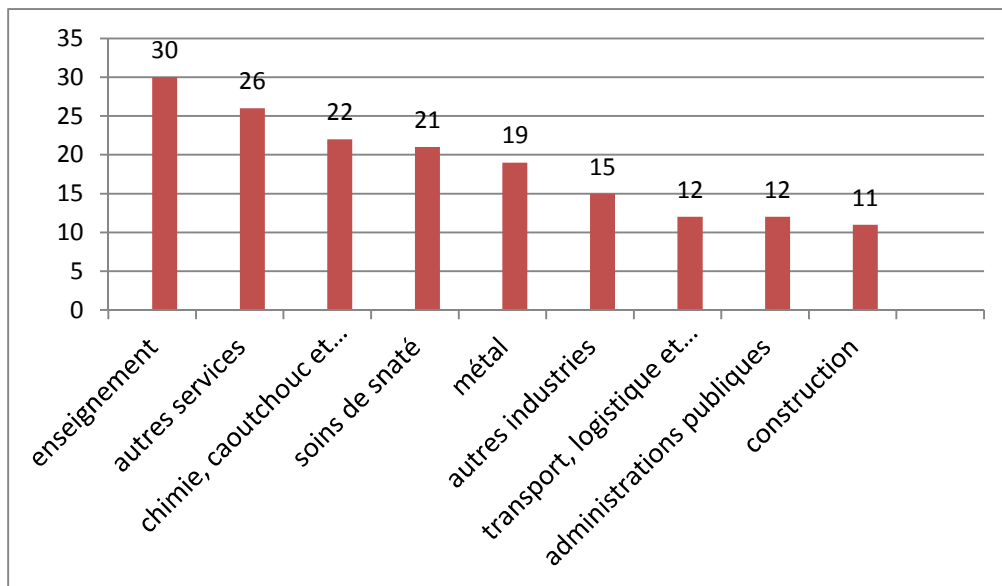
En ce qui concerne le sexe, cela donne l'aperçu suivant:

Figure 3: Sexe des participants à l'enquête



Les participants travaillent dans différents secteurs. Les secteurs les plus importants sont répercutés ci-dessous :

Figure 4: Secteurs dans lesquels travaillent les participants : chiffres absolus (n= 168)



Dans le tableau ci-dessous un aperçu est donné des participants à l'enquête selon le secteur où ils sont employés.

Tableau 3: Participants à l'enquête répartis selon la formation suivie – chiffres absolus (n= 222)

Nombres (chiffres absolus)	NL	FR	Total
Conseiller en prévention niveau 3	102	15	117
Conseiller en prévention niveau 2	34	6	40
Conseiller en prévention niveau 1	60	0	60
Conseiller en prévention spéc. aspects psychosociaux	0	3	3
Conseiller en prévention hygiène au travail	0	0	0
Conseiller en prévention spec. ergonomie	0	0	0
Coordinateur de sécurité module de base	1	0	1
Coordinateur de sécurité niv B	1	0	1
Coordinateur de sécurité niv A	0	0	0
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>24</b>	<b>222</b>

### *Profil des formateurs:*

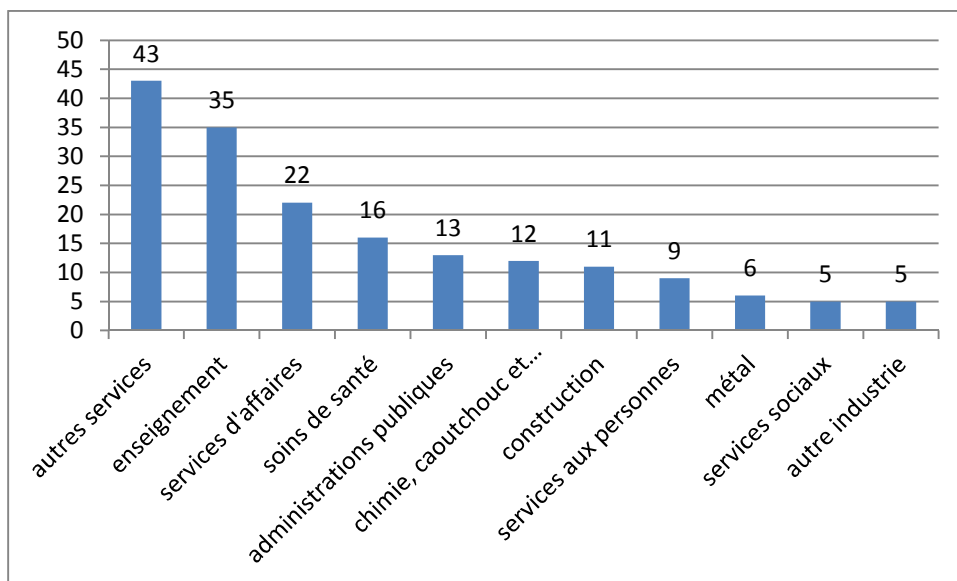
Le tableau ci-dessous donne un aperçu des formateurs qui ont participé à l'enquête classifiée selon le sexe et le groupe linguistique.

Tableau 4: Profil des formateurs selon le sexe et le groupe linguistique - chiffres absolus

	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
<b>FR</b>	12	12	<b>24</b>
<b>NL</b>	29	135	<b>164</b>
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>147</b>	<b>188</b>

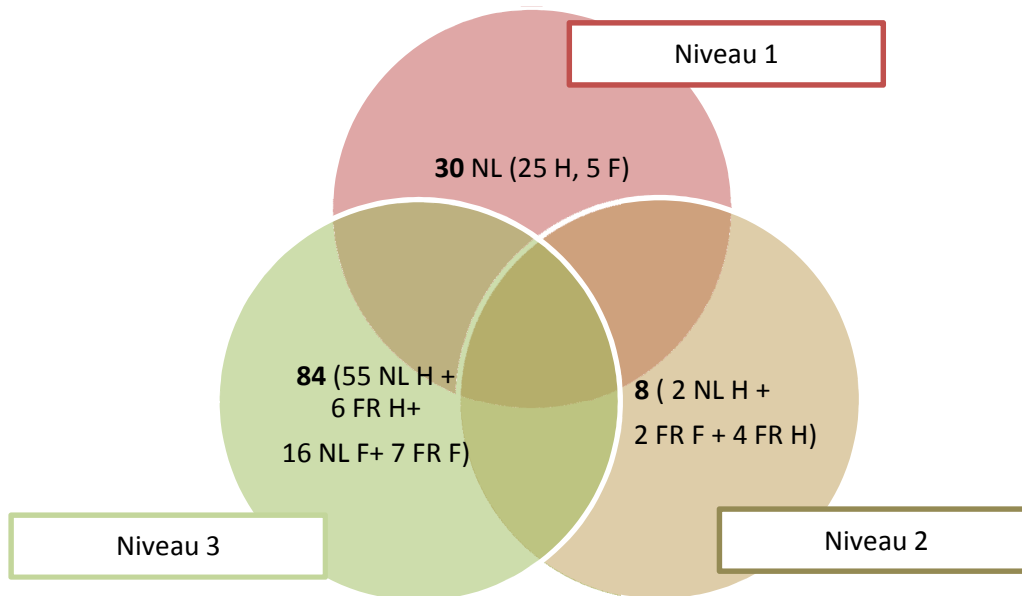
Les secteurs principaux où ils-elles travaillent sont les suivants:

Figure 5: Secteurs où les formateurs sont employés – chiffres absolus (n = 177)



Le nombre de formateurs qui donnent cours en ce moment aux degrés 1, 2 et/ou 3 est repris ci-dessous. Ne sont pas compris dans le tableau, 4 formateurs néerlandophones qui donnent cours uniquement pour des coordinateurs de sécurité, 1 formateur francophone qui donne cours uniquement pour les conseillers en prévention, spécialisation aspects psychosociaux, 1 formateur FR qui donne cours pour les conseillers en prévention spécialisation aspects psychosociaux et spécialisation ergonomie.

Figure 6: Nombre de formateurs répartis suivant le lieu de formation où ils enseignent – nombre absolu (n= 122)

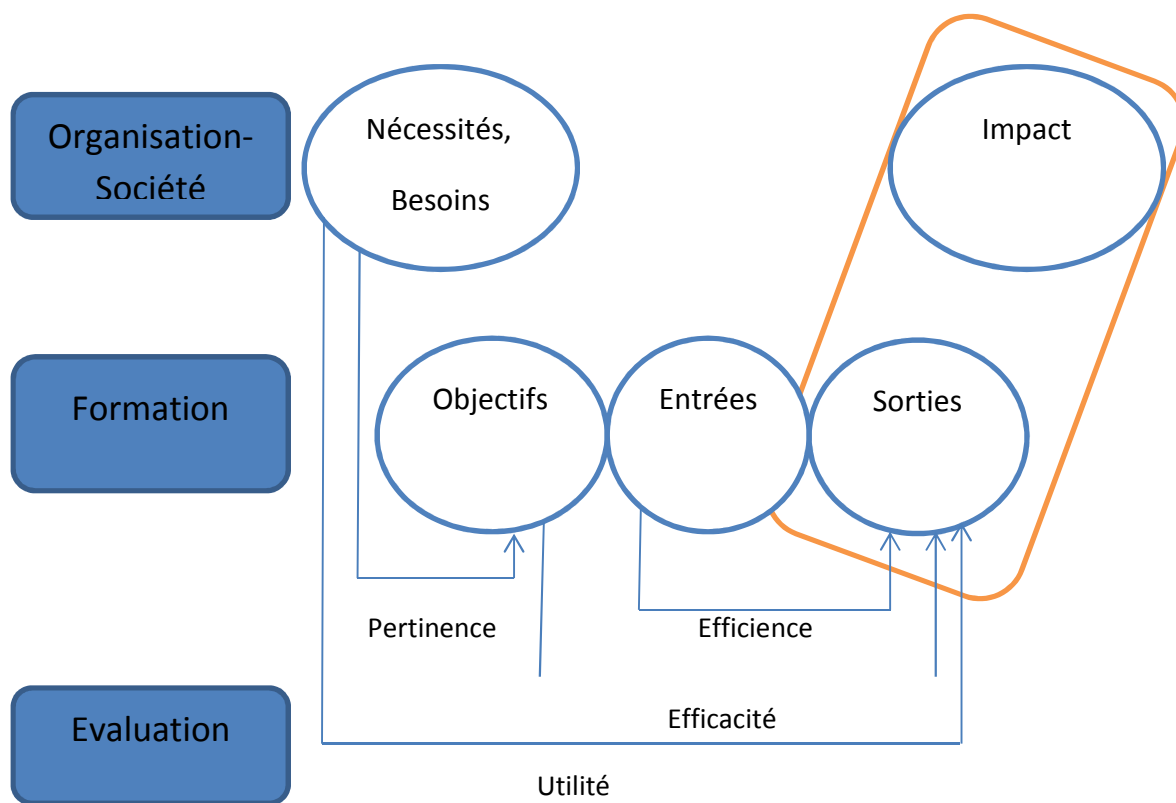


#### 1.2.4. Interviews

Finalement, des interviews ont aussi été organisées avec des employeurs. Au total 5 interviews ont eu lieu avec des employeurs de différents secteurs. Les interviews ont eu lieu sur base d'un questionnaire semi-ouvert.

#### 1.2.5. Critères d'évaluation

Les liens entre les différents éléments et critères de cette évaluation sont présentés dans le schéma suivant.



### 1.2.6. Difficultés et limites de la méthodologie.

A travers toute l'évaluation, nous pouvons conclure que le côté francophone n'est pas assez mis en lumière. C'est dû au fait que peu de formateurs francophones et participants ont rempli l'enquête.

En tant qu'enquêteurs nous avons peu d'influence sur la participation aux enquêtes. Pour des raisons de respect de la vie privée, les instituts de formation ne pouvaient nous transmettre de listes d'adresses de leurs étudiants actuels et anciens. Ce qui signifie que le lien pour remplir les enquêtes en ligne a été transmis aux coordinateurs de formation, en leur demandant d'envoyer le lien par e-mail vers tous leurs formateurs et (anciens) participants aux formations. Nous ne savons pas quels centres de formations ont ou non fait cela et nous ne savons pas non plus vers combien de personnes ils ont envoyé le lien.

Dès lors cela signifie que nous ne disposons pas des données pour calculer le ratio de réponses. Mais il est clair qu'il y a eu de plus nombreuses réponses du côté flamand que du côté francophone. Pendant les groupes de discussions, nous avons aussi fait un appel aux différents coordinateurs de formation pour envoyer le lien pour l'enquête, mais souvent – en majorité du côté francophone- ils faisaient remarquer qu'ils n'avaient pas le temps. Vraisemblablement, le faible ratio de réponses du côté francophone est donc dû au faible taux d'institutions ayant envoyé le lien aux participants.

D'autre part, nous avons quand même recueilli l'avis de 188 formateurs et de 236 participants. Il est indiscutable que, d'un point de vue statistique, ils sont peu représentatifs du nombre total de formateurs et de participants, mais leurs réponses étaient consistantes et souvent uniformes et dans ce sens étaient l'expression d'une réalité du terrain.



Une deuxième limitation que nous avons éprouvée lors de l'analyse de la situation actuelle, est qu'il n'existe pas de dossier d'agrément pour chaque institution, et de plus ils diffèrent fortement au niveau format, contenu, qualité, profondeur, etc. De plus, ils ne sont disponibles que sur papier. Dès lors il est difficile de comparer les formations entre elles, parce qu'un certain nombre de données de base ne sont pas disponibles pour toutes les formations. C'est la raison pour laquelle le choix a été fait de faire remplir un fichier Excel par toutes les coordinations de formation, de sorte que des données uniformes soient rendues disponibles.

En conclusion, le groupe de pilotage a aussi décidé de ne pas reprendre les formations pour les personnes de confiance parce que ce domaine est en plein changement. Les constatations seraient donc vraisemblablement peu applicable aux nouvelles réalités.

# Partie 2:

## Législation et contexte de gestion

---

### 2.1. Bien-être au travail

Le bien-être est défini comme un ensemble de facteurs concernant les conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué:

- Sécurité au travail
- Protection de la santé du travailleur
- Risques psychosociaux provoqués par le travail
- Ergonomie
- Hygiène au travail
- Embellissement des lieux de travail.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, aussi appelée "Loi bien-être", est la loi de base au niveau de la sécurité et de la santé au travail. En effet, cette loi crée un cadre dans lequel sont pris les arrêtés d'exécution. Ces arrêtés d'exécution sont pour la plupart repris dans le Code relatif au bien-être au travail, qui est actuellement en cours de révision.

Le bien-être au travail est une politique large, où des aspects très variés entrent en ligne de compte. Dans le compte-rendu 2012 de la Direction générale Surveillance relative au bien-être au travail, nous trouvons l'aperçu suivant du nombre de plaintes soumises et déclarées recevables (donc où une infraction a effectivement été confirmée par l'inspection) :

Tableau 5: Plaintes introduites et déclarées recevables, 2012 (Rapport annuel de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail - 2012)

RUBRIQUES	2012		
	Nombre de plaintes rentrées	Avec constatation d'infractions	%
Loi relative au bien-être	154	65	42%
Politique de bien-être	103	63	61%
Surveillance de la santé	101	42	42%
Service interne pour la prévention et la protection au travail	54	37	69%
Service externe pour la prévention et la protection au travail	57	22	39%
Service externe pour le contrôle technique	10	6	60%
Comité de prévention et de protection au travail	35	17	49%
Signalement de la sécurité et de la protection au travail	41	20	49%

Protection contre la fumée de tabac	76	33	43%
Lieu de stockage des liquides inflammables	17	13	76%
Espaces avec atmosphère explosive	10	9	90%
Chantiers temporaires et mobiles	99	40	40%
Facteurs environnementaux et agents physiques	173	72	42%
Agents chimiques	71	40	56%
Agents cancérogènes	48	18	38%
Agents biologiques	6	3	50%
Moyens au travail	84	44	52%
Ecrans	3	-	0%
Moyens de travail mobiles	24	15	63%
Moyens de travail pour grues/ascenseurs	33	18	55%
Sièges de travail et sièges de repos	24	10	42%
Travailler en hauteur	87	46	53%
Vêtements de travail	57	28	49%
Moyens de protection personnels	105	49	47%
Protection de la maternité	6	3	50%
Stagiaires et jeunes	2	2	100%
Travail intérimaire	9	8	89%
Manipulation manuelle de charges	20	12	60%
Travail de nuit et service en équipes	3	2	67%
Règlement général sur installations électriques	52	43	83%
Prévention incendie (Arab art. 52)	69	50	72%
Prévoyances sociales	114	68	60%
Charge psychosociale à l'exception de comportements non souhaités	13	8	62%
TOTAL	1.760	906	51%

Les plaintes concernant les infractions au sujet du bien-être au travail sont donc de nature très variée. Bien entendu, une forte politique de prévention organisée dans chaque entreprise doit permettre d'éviter que des plaintes soient introduites. C'est pourquoi, il est nécessaire de former, dans chaque entreprise, des personnes qui ont l'expertise pour mener une politique préventive et curative sur ces thèmes. Ce sont les conseillers en prévention. Outre la loi relative au bien-être, il y a encore d'autres dispositions légales pour lesquelles le conseiller en prévention doit disposer de connaissances comme la réglementation concernant les accidents du travail, la législation autour des normes de produit, (substances dangereuses) et la législation autour de la sécurité des produits (par exemple les machines).

Dans ce contexte légal et politique des formations sont organisées qui forment des personnes pour exécuter une fonction relative au bien-être au travail. Vu le large éventail d'aspects qui ont trait au bien-être au travail, les formations font face à un grand défi. Elles doivent offrir un contenu approfondi ainsi qu'un large éventail de sujets traités tout en faisant face à des restrictions budgétaires et des limitations de temps. Un équilibre complexe doit être trouvé pour quand même pouvoir fournir une formation de qualité.

L'évaluation de ces formations constitue l'objet de ce rapport.

## 2.2. Cadre légal

Il y a 2 sortes de fonctions pour lesquelles on peut suivre une formation qui sont examinées en détail dans l'évaluation :

1. Conseiller en prévention (différents niveaux)
2. Coordinateur de sécurité

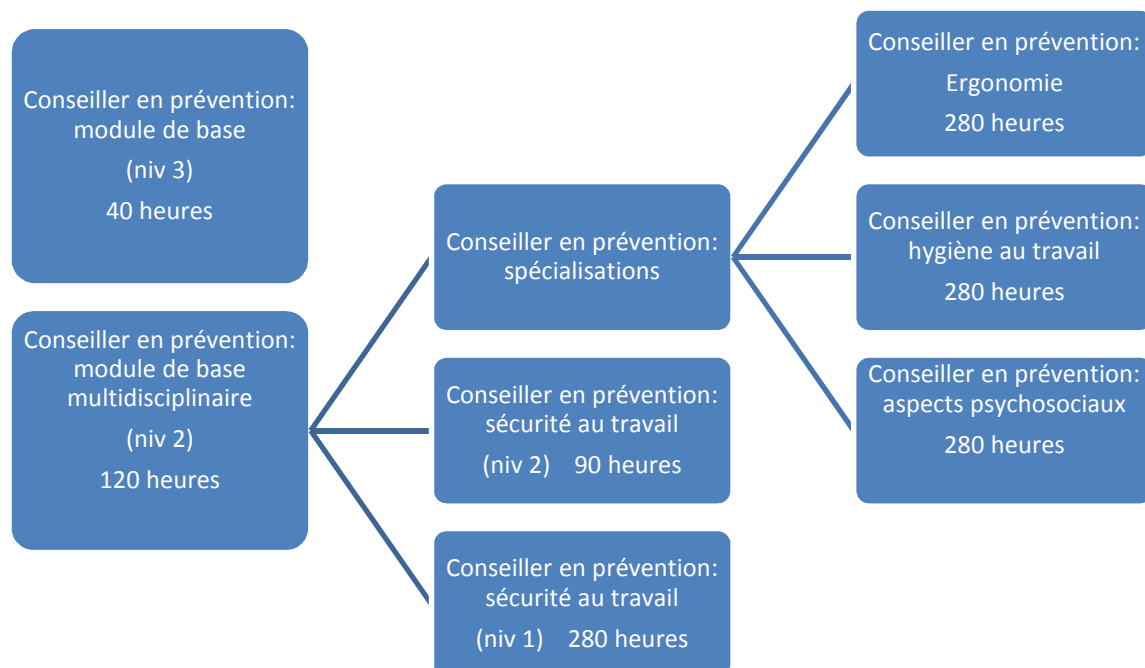
### 2.2.1. Conseillers en prévention

**Conseillers en prévention service interne:** personne engagée dans l'entreprise.

**Conseiller en prévention service externe:** un service externe pour le bien-être au travail qui est responsable de la sécurité au travail de différentes sociétés (voir article 33 de la loi sur le bien-être).

Un employeur ayant moins de 20 employés peut lui-même exercer la fonction de conseiller en prévention, mais chaque employeur ayant plus de 20 employés doit avoir un conseiller en prévention interne. Si ce conseiller en prévention ne peut exécuter lui-même toutes les missions et tâches concernant le bien-être (ce qui est souvent le cas dans les petites et moyennes entreprises parce que le conseiller en prévention n'est pas suffisamment formé), alors l'employeur doit complémentarément faire appel à un service externe.

Figure 7: Synthèse des formations des conseillers en prévention



## Conseiller en prévention sécurité au travail niv 3 (niveau de base)

- Principales références légales: AR du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail et l'article 21 AR du 27 mars 1998 concernant le service interne pour la prévention et la protection au travail (contenu de la formation).
- Les institutions qui fournissent le cours de base peuvent introduire une demande pour être reprises sur la liste qui est publiée sur le site internet du SPF Emploi.
- L'inscription sur la liste est liée à des conditions: l'institut peut être rayé de la liste si la Direction générale contrôle du bien-être au travail constate que les conditions ne sont pas (plus) remplies.
- La liste comporte 57 cours.

## Conseiller en prévention sécurité au travail niv 2

- Principale référence légale: AR du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail
- La liste des formations complémentaires reconnues peut être consultée sur le site internet du SPF Emploi: 21 formations complémentaires de niveau II (8 francophones et 13 néerlandophones)
- Chaque organisateur doit créer un comité d'accompagnement et, chaque fois qu'un cycle de formation est terminé, il doit envoyer un compte-rendu au SPF Emploi (DG Humanisation du travail et DG Contrôle du bien-être au travail)

- cadre de référence légal principal: AR du 17 mai 2007 concernant la formation et le recyclage de conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail.
- la liste des formations complémentaires reconnues peut être consultée sur le site internet du SPF Emploi: 11 formations complémentaires de niveau I (3 francophones et 8 néerlandophones)
- chaque organisateur doit créer un groupe de pilotage et chaque fois qu'un cycle de formation est terminé, il doit fournir un rapport au SPF Emploi (DG Humanisation du travail et DG Contrôle du bien-être au travail)
- en ce qui concerne le niveau I, les organisateurs sont dispensés de la création d'un groupe d'accompagnement (et d'agrément) s'ils sont soumis à un système de surveillance de la qualité.

### 2.2.2. Coordinateur de sécurité

Afin de diminuer le risque d'accidents du travail dans le secteur de la construction, l'Union européenne a adopté en 1992 une directive (92/57/CEE) dans laquelle ont été reprises les prescriptions minimales de sécurité et de santé, qui sont d'application sur les chantiers mobiles et temporaires. Ces prescriptions ont été reprises dans la législation belge par un arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles. Ils fixent l'obligation de désigner un coordinateur pour des travaux de construction, d'entretien ou de réparation sur des chantiers de construction.

Chantiers pour lesquels des coordinateurs doivent être désignés lorsqu'au moins deux entrepreneurs exécutent les travaux, même si ces entrepreneurs n'arrivent jamais en même temps sur le chantier, des coordinateurs doivent être désignés.

Si la totalité des travaux n'est exécutée que par un seul entrepreneur, il n'y a donc pas d'obligation de désigner des coordinateurs.

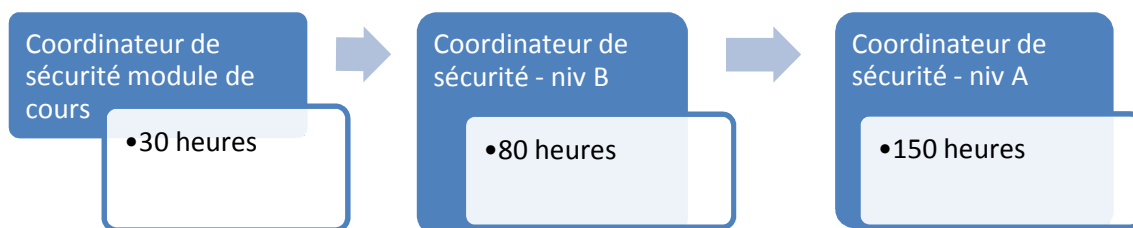
#### Rôle des coordinateurs

- Deux coordinateurs doivent être désignés: un coordinateur-concepteur et un coordinateur-réalisation.
- Le coordinateur-concepteur s'occupe de coordonner les activités et desiderata des parties intervenantes lors de la conception (maître d'ouvrage, architecte....).

- Le coordinateur-réalisation s'occupe de coordonner les activités simultanées et successives sur le chantier.
- Si les maîtres d'ouvrage, les concepteurs ou les entrepreneurs ne prenaient pas de mesures de prévention adéquates, pour pouvoir effectuer les travaux de manière sûre et saine, lors de la construction d'un nouveau logement ou de l'entretien, ou lors des éventuelles réparations d'une maison existante, les deux coordinateurs ont aussi pour tâche de donner des avis à ce sujet.
- Pour les travaux de construction dont la surface totale est inférieure à 500 m<sup>2</sup>, un régime plus souple est prévu qui permet aux entrepreneurs d'exercer eux-mêmes la fonction de coordinateur-réalisation.

De plus, la Belgique a prévu la formation de ces coordinateurs de sécurité (car elle est différente dans les états membres).

Les formations pour coordinateurs de sécurité se déroulent comme suit:



#### Coordinateur de sécurité

- Principale référence légale: AR du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers mobiles ou temporaires
- La liste des 16 formations reconnues de formation spécifique complémentaire pour les coordinateurs de sécurité peut être consultée sur le site internet du SPF emploi (8 francophones et 8 néerlandophones)
- Les organisateurs des cours agréés doivent créer un comité d'accompagnement et envoyer chaque année un rapport à ce comité et au SPF Emploi (DG Humanisation du travail et DG Contrôle du bien-être au travail)
- Le module de cours (30 h) peut uniquement être organisé par les instituts qui organisent également la formation complémentaire niveau I ou II pour les conseillers en prévention.

# Partie 3:

## Constatations

---

### 3.1. Rôle et fonction des formations

Bien que chacun trouve qu'il est important de se sentir bien au travail, ce n'est pas un objectif qui coule de source dans la vie des entreprises. La plupart des employeurs et la plupart des employés se focalisent sur le contenu du travail, sur les stratégies économiques ou les développements créatifs et leur objectif n'est donc pas souvent le bien-être au travail. Les risques sont parfois sous-évalués ou bien ne sont pas vus. Une culture d'entreprise peut avoir un impact négatif sur le bien-être des membres du personnel. Parfois des incidents doivent d'abord avoir lieu avant que le thème du bien-être au travail ne soit pris au sérieux.

Bien que ce ne soit certainement pas le cas pour toutes les entreprises, le risque existe parfois que le bien-être au travail soit un thème pris à la légère au travail.

Un coordinateur de formation l'a exprimé comme suit: "La prévention concernant le bien-être au travail n'est pas un thème sexy ! Le conseiller en prévention n'a donc pas une fonction attirante. Au sein de l'entreprise, il y a souvent une réticence à adopter ce rôle et ils reçoivent peu de soutien. Cette attitude pèse sur la motivation des conseillers en prévention"

Un autre coordinateur de formation se souciait aussi du manque d'attention au sein du monde de l'entreprise pour la sécurité: « La motivation à la sécurité doit être un fil rouge à travers toute la formation ».

Cette constatation indique donc une première fonction importante pour les formations au bien-être au travail: notamment qu'ils doivent non seulement transmettre une expertise quant au contenu, aux participants, mais tout d'abord ils doivent **sensibiliser à l'importance du thème sur le lieu de travail**. En effet, tout le monde ne commence pas la formation avec cette conviction.

Après la première étape de sensibilisation, la formation doit bien sûr aussi faire en sorte que **l'expertise nécessaire au niveau du contenu et de la forme soit transmise aux participants**, de sorte qu'ils puissent endosser leur rôle de conseiller en prévention.

**Les formations doivent donc assurer la sensibilisation au thème du bien-être au travail et le transfert de connaissances pour que le thème reste vivant sur le lieu de travail et pour pouvoir construire une politique préventive de qualité.**

Dans cette partie, nous voulons structurer et analyser les constatations qui ont été faites. Nous utilisons pour cela un schéma central qui reflète sous forme de résumé toutes les constatations.

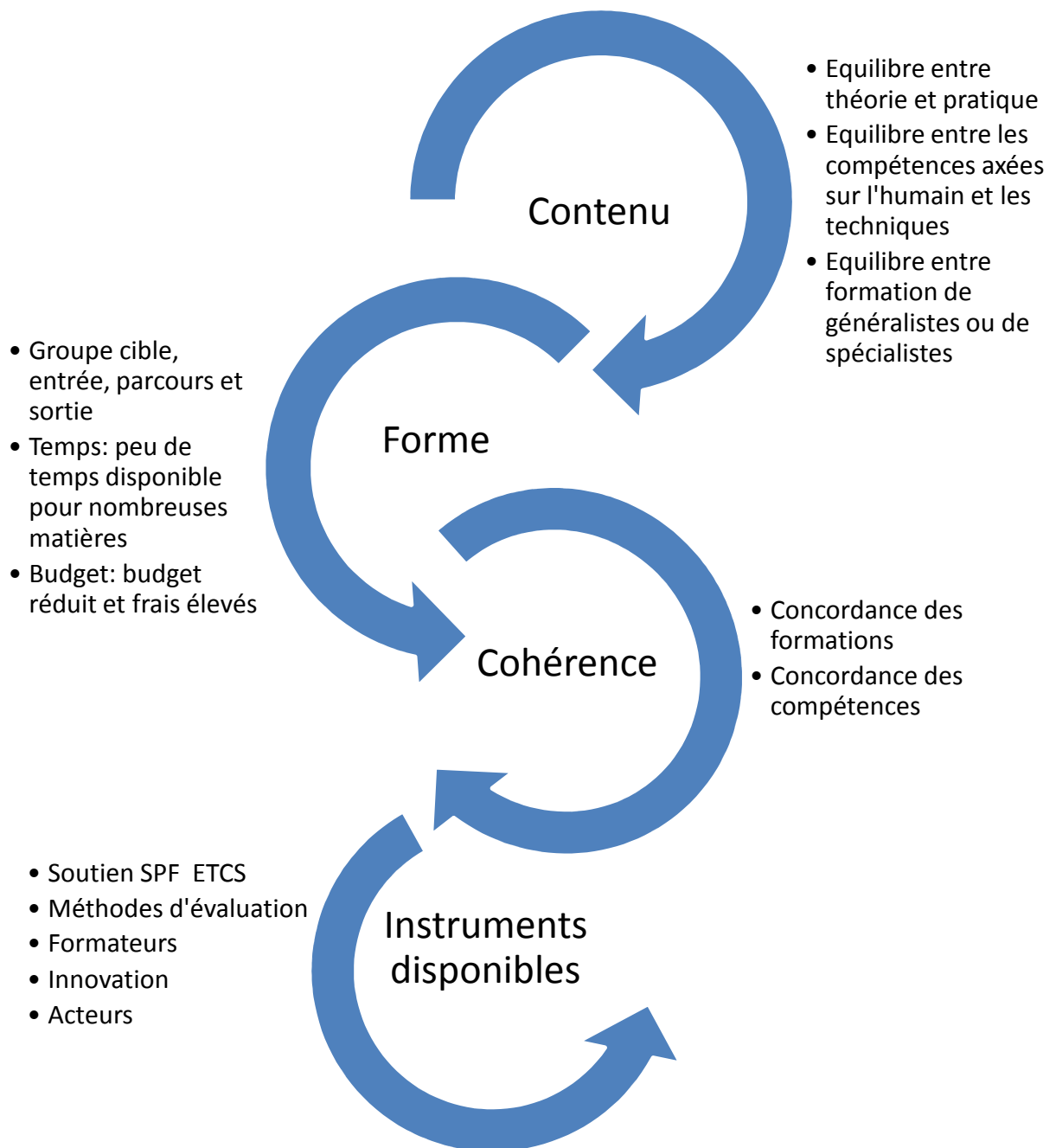


Cette approche nous permet de ne pas perdre de vue l'image globale du contexte de formation. Nous voulons dès lors, dans un premier temps, donner un aperçu du contexte global et des problèmes qui y sont rencontrés.

Pendant les groupes de discussion avec les coordinateurs, quelques problèmes ont été mis en lumière, qui ont aussi été confirmés par les employeurs, participants et formateurs. Il est clair que de nombreux obstacles pratiques empêchent les formations d'être de la meilleure qualité possible. Il est important d'avoir une idée de ces difficultés parce que chaque réforme du paysage des formations devra en tenir compte.

Il s'agit donc de conditions annexes qui sont limitatives ou justement qui peuvent faciliter les choses.

Figure 9: Résumé et aperçu des constatations



Chaque formation a donc des moyens disponibles et veut développer grâce à eux une formation de qualité tant au niveau du contenu que de la forme. De plus, chaque degré de formation (niv 3, 2 ou 1) doit s'accorder logiquement et être complémentaire aux autres niveaux de formation. Actuellement, ce n'est pas toujours le cas. Nous discuterons des détails plus loin, mais parfois le déséquilibre entre les moyens et les souhaits est tel que certaines formations n'ont même plus lieu (par ex., la spécialisation en ergonomie, du côté flamand).

Dans l'aperçu qui résume la situation, nous voyons quatre thèmes sous lesquels grouper les problèmes: contenu, forme, cohérence et instruments disponibles. Au sein de chacun de ces thèmes se situent des zones de tension qui prennent souvent la forme d'une dichotomie (théorie par rapport à la pratique et recherche de solutions, ou généralistes par rapport aux spécialistes, ...).

En ce moment, l'équilibre entre ces thèmes (contenu, forme, cohérence et instruments disponibles) est assuré de manière pragmatique par degré de formation. Il est cependant important que si une réforme a lieu, l'on examine la situation globale de sorte que les différents niveaux se suivent de manière plus cohérente. En effet, certains conseillers en prévention suivent les différents stades de formation (d'abord le niveau 2 et puis après 5 ans d'expérience le niveau 1), alors que d'autres commencent tout de suite par le niveau 1.

Nous allons maintenant parcourir spécifiquement les 4 thèmes: contenu, forme, cohérence, et instruments disponibles.

## 3.2. Contenu des formations

### 3.2.1. Le rôle de la formation selon les employeurs

Les employeurs soulignent qu'il est plus important de développer une **vision de la sécurité** pendant la formation que d'apprendre aux personnes comment un plan de prévention doit être établi. Le développement d'une telle vision fait partie de l'objectif de sensibilisation de la formation et rejoint donc l'avis des formateurs et des coordinateurs de formation. Apprendre à interpréter la législation en tant que condition minimale de cette vision de la sécurité fait partie de la mission de la formation.

Les participants aux formations de prévention devront aussi se développer en tant que personne. La formation peut contribuer **au développement de la connaissance de soi, aux capacités de travail en équipe et aux compétences relationnelles** des participants. En outre le conseiller en prévention doit être convaincant, doit apprendre à être transparent, il doit pouvoir rédiger un rapport, il ne peut pas avoir peur de venir sur le lieu de travail et de parler aux gens. Il ne s'agit pas de statistiques, mais bien de ce qui se passe en pratique. Donc l'accent est mis sur le contrôle des progrès, des compétences en management, de leadership. Selon les employeurs, il est important que les participants développent une ouverture d'esprit: les contacts avec d'autres entreprises et secteurs pendant la formation, la concertation entre les participants pendant la formation sont considérés comme essentiels.

Les employeurs ne voient donc pas le rôle des formations comme un transfert de connaissances techniques spécifiques. Cette compétence devrait être un prérequis pour les participants. En réalité ce n'est cependant pas le cas, les conseillers en prévention n'ont souvent pas une formation technique préalable. Dans les grandes entreprises, le transfert de connaissances est parfois organisé

de manière interne (via des systèmes comme le parrainage et la formation). Comme nous l'indiquerons plus loin, les formateurs, coordinateurs de formation et participants ont souvent une autre approche, parce qu'ils veulent surtout une formation axée sur la pratique.

**Nous pouvons résumer que les employeurs ont surtout besoin de conseillers en prévention ayant des compétences de communication, une vision d'ensemble, qui établissent des liens entre et au sujet des entreprises et des secteurs, et qui prennent des initiatives.**

Dans ce cadre, il est important de voir aussi si les participants ont suffisamment de compétences pour pouvoir travailler dans les entreprises après (la) les formation(s).

Tableau 6: Les **formateurs** pensent-ils que les participants ont acquis suffisamment de compétences après la formation pour exécuter la fonction pour laquelle ils ont été formés ? (nombres absolus)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total en %
<b>Oui</b>	49	38	73	160	67%
<b>Non</b>	23	18	35	76	32%
<b>Total</b>	72	56	108	236	100%

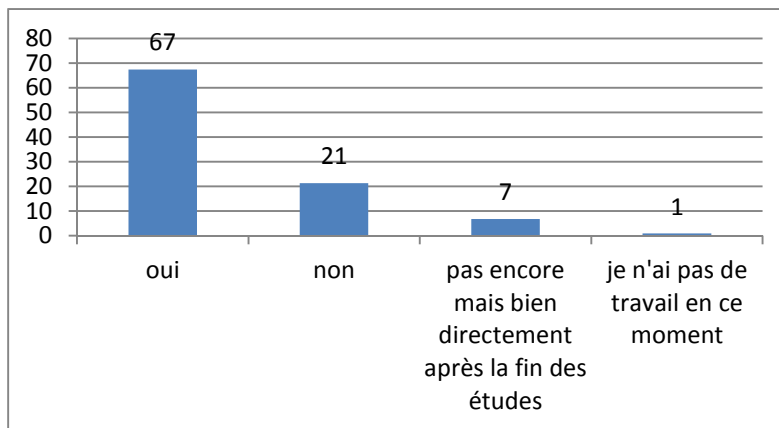
Tableau 7: Les **participants** pensent-ils avoir acquis suffisamment de compétences après la formation ? (nombres absolus)

Nombres (chiffres absolus)	Conseiller en prév. Niveau 1	Conseiller en prév. Niveau 2	Conseiller en prév. Niveau 3	Total	Total en %
<b>Oui</b>	42	25	80	147	72%
<b>Non</b>	15	12	30	57	28%
<b>Total</b>	57	37	110	204	100%

Tant parmi les participants que parmi les formateurs, la grande majorité est convaincue que les participants ont suffisamment de compétences pour travailler comme conseiller en prévention après la formation.

Il est important d'y ajouter que les participants aux formations exercent déjà souvent la fonction avant de suivre la formation.

Figure 10: Les participants sont-ils déjà employés dans la fonction ? (%)



Vu que 67% des répondants exercent déjà la fonction, nous pourrions estimer de manière assez précise si la formation satisfait à l'exécution de la fonction. Ce fait est valable pour tous les niveaux.

**Une première constatation importante est donc le fait que les participants et formateurs estiment que les formations réussissent à former des conseillers en prévention compétents.**

Ensuite les employeurs ont formulé quelques points concrets qui méritent l'attention pour les formations dans le contexte du bien-être au travail. Ces points requérant l'attention sont repris en annexe 3.

### 3.2.2. Compétences et niveaux de connaissance

En ce qui concerne **le contenu des formations**, il est important de remarquer qu'en général il y a un grand besoin de faire correspondre de manière optimale le contenu des différents niveaux. Selon les coordinateurs et les formateurs des cours (groupes de discussion), il s'avère que ce n'est pas suffisamment le cas à présent. Nous y reviendrons dans le chapitre concernant la cohérence, mais il est important de garder à l'esprit que chaque modification du contenu d'un niveau devra être cohérente avec les autres niveaux.

Les compétences que les personnes sont supposées acquérir pendant les formations sont fixées dans la loi. Elles sont décrites comme suit :

**Les conseillers en prévention** possèdent une connaissance suffisante de la législation concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans l'entreprise ou l'institution où ils remplissent leur mission, et ont les connaissances techniques et scientifiques nécessaires pour pouvoir remplir les activités visées dans la section II.

Cette connaissance concerne particulièrement:

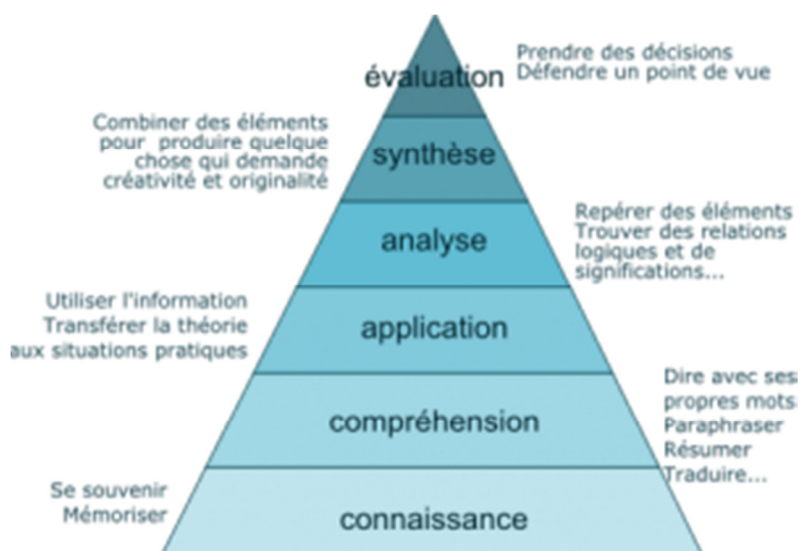
- 1° les techniques concernant les analyses de risque;
- 2° la coordination des activités de prévention:
  - Dans le service interne;
  - Entre le service interne et externe;
- avec les employeurs et employés des entreprises de l'extérieur, qui exécutent des travaux dans les propres entreprises ;
- 3° les mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail ;

- 4° l'organisation des premiers soins et les soins urgents aux victimes d'un accident ou d'une subite maladie et les mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;
- 5° les missions des conseillers en prévention visées à l'arrêté Royal du 3 mai 1999 concernant les missions et le fonctionnement pour la prévention et la protection au travail ;
- 6° les comptes-rendus.

Une première remarque importante relative à ces dispositions légales, est qu'elles n'étaient pas toujours connues par les coordinateurs de formation et/ou les formateurs et qu'elles ont engendré beaucoup de discussions pendant les focus groupe. Les dispositions légales sont dans une certaine mesure assez vagues. Par exemple, ce que l'on entend exactement par "bonne connaissance" n'est pas clair. Dans l'annexe de la réglementation, des descriptions spécifiques ont cependant bien été données.

Ce n'est donc pas un hasard si le niveau de connaissances était un premier point de discussion entre les coordinateurs de formation. Le niveau d'acquisition de connaissances de Bloom distingue une classification de différents niveaux:

Figure 11: Taxonomie de Bloom



Source : <https://parlonsfils.wordpress.com/>

Il y avait un consensus général selon lequel les niveaux plus élevés de la formation (niveau 1 et spécialisations) doivent de toute manière se trouver plus haut sur la classification de Bloom que les niveaux inférieurs. Il va de soi que dans un cours de 40 heures on atteint un transfert de connaissances inférieur que dans un cours de 190 heures ou plus. Cependant, en ce moment il n'existe pas de consensus entre les formateurs et les coordinateurs pour savoir quel niveau de connaissance doit être atteint pour chaque niveau de formation.

### 3.2.3. Redondances et hiatus dans le contenu des formations

Dans les enquêtes, les participants et les formateurs ont aussi été interrogés sur ce qu'ils pensaient du contenu des formations. Nous reflétons les réponses par type de formation, de sorte qu'un aperçu global apparait.

Tout d'abord, il a été demandé s'il y a éventuellement une concertation sur les redondances entre les différents cours d'une même formation, ou entre les différents degré de la formation<sup>1</sup>.

Tableau 8: Quels sont les besoins exprimés par les **formateurs** concernant le contenu des formations ? (nombre absolus – plusieurs réponses étaient possibles) (n= 282)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total en %
<b>Pas de doublons inutiles</b>	21	20	22	63	22%
<b>Doublons inutiles dans les modules d'une formation</b>	10	10	13	33	11%
<b>Doublons inutiles entre les modules de différentes formations</b>	28	19	58	105	37%
<b>Autres</b>	29	17	35	81	28%
<b>Total</b>	88	66	128	282	

Presque la moitié des formateurs (48%) indique qu'il y a des redondances inutiles entre les modules ou entre les niveaux.

Lorsque nous posons la même question aux participants, nous obtenons l'aperçu suivant:

Tableau 9: Quels sont les besoins des **participants** concernant le contenu des formations, les doubles emplois ? (nombres absolus - plusieurs réponses étaient possibles)

	Conseiller en prév. Niveau 1	Conseiller en prév Niveau 2	Conseiller en prév Niveau 3	Total	Total in %
<b>Pas de doubles emplois</b>	27	17	87	131	64%
<b>Redondances inutiles entre les modules d'une formation</b>	19	10	9	38	18%
<b>Redondances inutiles entre les modules d'une formation</b>	19	10	9	38	18%

<sup>1</sup>En principe on n'est pas obligé de parcourir chaque niveau de formation. Si l'on satisfait aux conditions de diplôme pour commencer le niveau 1, on peut directement commencer à ce niveau. Cependant, certains conseillers en prévention ne satisfont pas aux besoins de diplômes requis et suivent alors d'abord le niveau 2, et peuvent ensuite, après 5 ans d'expérience pertinente, commencer au niveau 1. Pour eux donc un trop grand double emploi entre les niveaux 1 et 2 pourrait donc être dérangeant, alors que pour les conseillers en prévention qui commencent immédiatement au niveau 1 il est quand même indispensable de connaître aussi des connaissances de base du niveau 2 dans la formation du niveau 1.

<b>Redondances inutiles entre les modules de différentes formations</b>	12	6	1	19	9%
<b>Autres</b>	4	6	4	14	6%
<b>Total</b>	62	39	101	202	

Il est intéressant de constater que les participants estiment moins souvent qu'il y a des redondances inutiles. Comme ce sont les participants qui suivent complètement les formations et donc ont une vue plus large que les formateurs, nous pourrions donc en conclure que le problème du double emploi est sans doute surestimé par les formateurs.

Tant les formateurs que les participants avaient la possibilité de formuler des remarques concernant le contenu, dans les enquêtes. Il a été dit que les redondances sont parfois utiles, mais que souvent il y a quand même une redondance inutile. Tant au sein de la même formation qu'entre différentes formations.

Ensuite pendant l'enquête il a aussi été demandé quels sont les éléments manquants selon les formateurs et les participants.

Tableau 10: Quels sont les points manquants selon les **formateurs**

	Formateurs néerlandophones	Formateurs francophones
Il n'y a <b>pas</b> d'éléments manquants	59%	72%
Il <b>y a des</b> éléments manquants	41%	28%

Donc au moins 1/3 des formateurs estime qu'il y a des éléments manquants. Couplé au fait qu'au moins la moitié d'entre eux pense qu'il y a des doubles emplois inutiles dans le contenu, cela indique qu'il est nécessaire de mieux faire correspondre le contenu des différents cours et des différents degrés.

Tableau 11: Quels sont les besoins des **participants** concernant le contenu des formations – éléments manquants ? (nombres absolus - plusieurs réponses étaient possibles)

	Conseiller en prév . niveau 1	Conseiller en prév. Niveau 2	Conseiller en prév. Niveau 3	Total	Total en %
Il n'y a <b>pas d'éléments</b> manquants	33	21	95	149	74%
Il <b>y a des</b> éléments manquants	22	18	13	53	26%
<b>Total</b>	55	39	108	202	100%

Environ ¼ des participants trouve aussi qu'il y a des éléments manquants. Les avis des formateurs et des participants concordent donc à peu près, bien que les formateurs surestiment les parties manquantes. Pour obtenir une liste détaillée des éléments et des besoins manquants selon les formateurs et participants, nous vous renvoyons à l'annexe 4.



### 3.2.4. Trois dichotomies

De nombreuses remarques faites tant par les coordinateurs de formation que par les formateurs et les participants, au sujet du contenu, peuvent être regroupées sous trois dichotomies :

- A. théorie – pratique
- B. généralistes – spécialistes
- C. axé sur l’humain - et axé sur la technique

Comme il s’agit de domaines importants quant au contenu, qui engendrent des tensions, nous allons parcourir chaque aspect séparément.

#### A. Théorie et pratique

Tout le monde était d’accord pour dire qu’il fallait un bon équilibre entre la théorie et la pratique. En même temps il y avait aussi un consensus au sujet du fait que la transmission de la pratique demande plus de temps que la transmission de la théorie.

Il est intéressant d’examiner à ce propos ce que les formateurs et les participants ressentent dans ce domaine. Les avis suivants sont ressortis de l’enquête:

Tableau 12: Selon les formateurs, sur quoi faut-il mettre l’accent ? (nombres absolus)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total in %
<b>Accent sur la théorie</b>	15	10	22	47	20%
<b>Accent sur la pratique</b>	52	42	86	180	80%
<b>Total</b>	67	52	88	227	100%

Outre les nombreuses remarques relatives au besoin de davantage de pratique, les formateurs ont formulé les remarques additionnelles suivantes:

- Certains modules ne sont pas en ligne avec la pratique (par ex.: mort comme analyse de risque)
- L’accent doit être mis davantage sur la philosophie de la prévention, l’attitude que sur le simple transfert de connaissances
- Une approche académique plus en profondeur est nécessaire
- Création d’un système de management (par ex: selon OHSAS ou ISO31000...)
- Approche générale du bien-être au travail – COMMENT dois-je faire quelque chose ? Comment faire de la prévention sur le lieu de travail?

Les formateurs veulent donc laisser plus de place à la pratique. Les participants aux formations sont tout à fait d’accord avec cette vision des choses.

Tableau 13: Où est mis l’accent selon les participants lors des formations ? (nombres absolus)

Nombres (chiffres absolus)	Conseiller en prév. Niveau 1	Conseiller en prév. Niveau 2	Conseiller en prév. Niveau 3	Total	Total en %
<b>Accent mis</b>	48	30	69	147	72%

<b>sur la théorie</b>					
<b>Accent mis sur la pratique</b>	9	8	39	56	28%
<b>Total</b>	57	38	108	203	100%

Dans le tableau ci-dessus, nous voyons que 3/4 des étudiants estiment que l'accent est mis en réalité sur la théorie, mais (voir tableau ci-après), ce n'est pas ce qu'ils souhaitent, car presque la moitié estime qu'il y a trop de théorie dans la formation.

Tableau 14: Quels sont les besoins des participants, concernant l'approche pédagogique des formations ? (nombres absolus - plusieurs réponses étaient possibles)

	<b>Conseiller en prév. Niveau 1</b>	<b>Conseiller en prév. Niveau 2</b>	<b>Conseiller en prév Niveau 3</b>	<b>Total</b>	<b>Total en %</b>
<b>Trop d'accent sur la théorie</b>	33	24	35	92	47%
<b>Non adapté à ma fonction</b>	6	1	13	20	11%
<b>Non adapté à mon secteur ou champ de travail</b>	6	12	27	45	23%
<b>Autres</b>	11	2	26	39	19%
<b>Total</b>	56	39	101	196	100%

Il est aussi intéressant de souligner aussi qu'au niveau 3, seul 1/3 des participants dit qu'il y a trop de théorie, et au niveau 2 et 1 une large majorité. Il y a vraisemblablement au niveau 3 plus d'attention pour les outils pratiques et concrets. Ensuite les coordinateurs se posent aussi des questions au sujet de l'obligation d'intégration du niveau 1 au cursus universitaire, vu qu'une formation académique doit tout d'abord être théorique. Alors que les participants à ce niveau, le besoin d'une formation pratique ressort clairement. Dans les remarques que les participants ont pu formuler concernant cette question, le souhait d'avoir plus de pratique revenait chaque fois.

Il émerge donc clairement que les formateurs et participants plaident en faveur de plus d'accent sur la pratique, par rapport à la situation actuelle. Cet avis est aussi soutenu par les employeurs qui veulent surtout des conseillers en prévention qui savent comment gérer concrètement les affaires sur le lieu de travail. Cette tendance a aussi été confirmée pendant les groupes de conversation avec les coordinateurs de formation. Cette demande vient tant de la part du monde du travail que des participants eux-mêmes, ils demandent surtout plus de pratique.

**Il est important de prendre en compte le besoin de plus d'expérience pratique lors d'une réforme.**

### ***B. Généralistes et spécialistes***

Un généraliste est quelqu'un qui sait peu de choses dans beaucoup de domaines et un spécialiste est quelqu'un qui sait beaucoup de choses dans peu de domaines. Il est clair pour tout le monde que les deux sont nécessaires sur le lieu de travail.

Les employeurs n'ont pas de vision commune sur les formations de conseiller en prévention: soit une formation plus large dans laquelle de nombreux aspects variés sont traités, soit une formation qui examine plus en profondeur différents thèmes. Cette discussion a eu lieu aussi parmi les coordinateurs des formations et les formateurs.

Lors d'un groupe de discussion, un participant s'est exprimé ainsi: « Nous devons nous demander si nous appliquons le modèle médical (médecine de première, deuxième et troisième ligne) aux conseillers en prévention. Ce qui signifie qu'un conseiller en prévention qui a suivi le modèle de base (40 heures, donc niveau 3), ne doit pas avoir beaucoup de connaissances approfondies, mais doit surtout pouvoir signaler que quelque chose ne fonctionne pas et pouvoir transférer l'affaire correctement à un spécialiste. »

Concrètement cela signifie donc qu'un conseiller en prévention ne doit pas lui-même pouvoir placer des conduites électriques, mais qu'il doit pouvoir juger s'il y a un risque possible au niveau électrique. Si c'est le cas, un spécialiste doit alors venir effectuer les réparations nécessaires. Le conseiller en prévention ne le fait pas lui-même. Dans cette approche, une large formation est surtout nécessaire concernant tous les risques possibles concernant le bien-être au travail. Il est alors plus important de savoir où trouver de l'aide, que d'apprendre concrètement comment résoudre ou traiter les problèmes.

Finalement la question de savoir s'il y a lieu d'organiser une formation plutôt en profondeur ou avec un spectre large, est surtout liée au degré de formation. Un niveau de formation 1 avec beaucoup plus d'heures qu'un niveau 3 de formation, pourrait bien entendu aller plus en profondeur. De plus il est peu probable qu'un niveau 3 avec seulement 40 heures de formation puisse évaluer correctement tous les risques.

Un consensus n'a pas pu être atteint parmi les différents coordinateurs au sujet de la meilleure répartition possible entre le spectre et la profondeur de la formation pour chaque degré, mais un consensus a bien pu être atteint que la formation doit être consistante et cohérente à travers les différents stades de formation. Les niveaux 1, 2 et 3 doivent former un tout complémentaire et consistant en ce qui concerne la profondeur et un spectre large. C'est ce qui convient le mieux sur le lieu de travail. Nous allons examiner plus loin dans ce rapport, ce que cela signifie concrètement.

Il n'est pas toujours évident de voir comment accorder ce point de vue à l'équilibre à atteindre entre la théorie et la pratique. La question d'obtenir plus d'expérience pratique existe à chaque niveau, mais cela ne résout pas encore la question de savoir ce que signifie l'expérience pratique pour un généraliste ou un spécialiste. De ce point de vue-là, on recherche également clairement un nouveau contenu et un nouvel équilibre où les différents niveaux sont complémentaires. Dans les enquêtes, différentes remarques ont été faites à ce sujet tant par les formateurs que par les participants. Un consensus existe sur la nécessité de former tant des spécialistes que des généralistes.

### *Secteurs et compétences humaines ou techniques*

Cette troisième et dernière tension comprend aussi deux aspects.

D'une part nous constatons que notre économie a évolué d'une économie industrielle à une économie de services. Ce qui signifie que le contexte professionnel est, pour la plupart des employés, plutôt un bureau avec des missions administratives, de préparation de gestion, de coordination et de

communication. Le secteur des soins a connu une grande évolution en raison de la population vieillissante et cela entraîne aussi un profil de risque spécifique sur le lieu de travail. Lorsqu'actuellement nous pensons à l'ergonomie au travail, il s'agira aussi de pouvoir soulever des patients plus âgés dans une maison de repos, plutôt que de soulever de lourdes charges dans le secteur de la construction.

D'autre part, l'évolution des travaux autour de la sécurité et du bien-être au travail s'est faite historiquement au départ de secteurs les plus à risque, où le besoin de mesures se faisait sentir le plus fort. De là est venu un effet d'engrenage (effet de spill-over) vers d'autres secteurs qui ont chacun leur propre nature de risques et finalement toutes sortes de risque ont été examinés de manière plus large (non seulement les risques techniques, mais aussi les aspects psycho-sociaux).

Ce qui signifie que de nos jours, dans le domaine du bien-être au travail on travaille aussi bien dans les secteurs axés sur l'humain que dans les secteurs techniques, mais aussi que dans chaque secteur les deux aspects doivent être pris en compte dans les formations. Les entreprises « Seveso » ont aussi besoin de compétences à caractère humain pour la prévention de risques psycho-sociaux tout comme les maisons de repos et de soins ont besoin d'analyses techniques des risques de leurs installations et appareils.

Dans les enquêtes les participants et formateurs ont aussi exprimé le besoin de diversifier davantage les formations par secteur. Ce qui a aussi été confirmé par les coordinations de formations lors des groupe de discussion. La diversification des formations rencontre cependant un problème budgétaire car il est difficile financièrement de donner cours à de plus petits groupes.

Cette diversification des aspects du bien-être et des secteurs économiques signifie que les participants ont souvent un profil bien plus diversifié qu'avant. Ils viennent de toutes sortes de secteurs et de plus ils ont des compétences très diverses. Alors qu'avant c'étaient surtout les participants ayant souvent une formation technique (typiquement des ingénieurs) qui devenaient conseiller en prévention, à présent il y a aussi des psychologues, sociologues qui suivent la formation. Cet aspect constitue un défi spécifique pour les formateurs, qui ne peuvent plus supposer une certaine connaissance de base comme évidente. Plus le groupe de participants est diversifié, plus le défi est grand d'entraîner tout le monde dans la formation. Dans un certain sens, les formateurs doivent donc s'investir plus qu'avant pour apporter une connaissance de base tant au niveau des aspects psychosociaux que des aspects techniques. Eventuellement, un système de dispenses pourrait apporter un soulagement dans ce cadre.

### 3.3. Forme des formations

#### 3.3.1. Groupe cible

La question suivante qui se pose concernant le rôle des formations dans le contexte du bien-être au travail, est de savoir **quel est précisément le groupe cible pour les formations**. La question est de savoir qui sur le lieu de travail il est plus avantageux de sensibiliser et/ou à qui donner des connaissances au sujet du bien-être au travail.

En ce moment la logique est que la nature et la taille d'une entreprise définissent si, combien et quels types de conseillers en prévention doivent être présents.

En pratique cependant on peut se poser la question de savoir si une sensibilisation plus large sur le lieu de travail est indiquée et qui peut avoir une fonction de levier dans les entreprises.

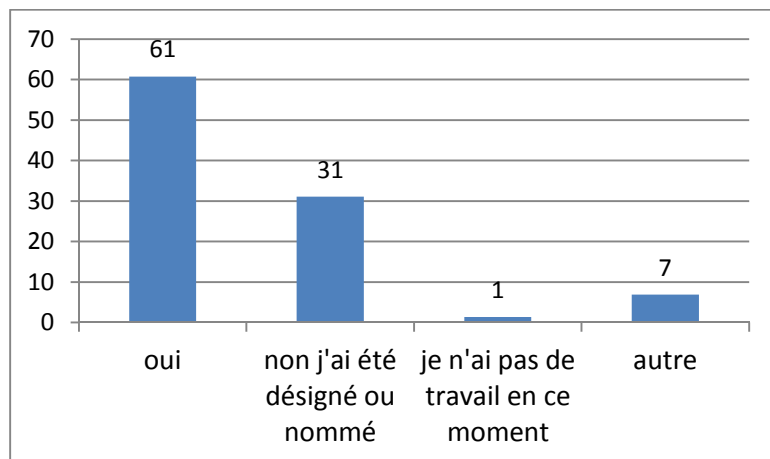
La question du groupe cible pour les formations a été un point de discussion important pendant les focus groupes avec les coordinateurs et les formateurs. Souvent **l'employeur et les dirigeants de la ligne hiérarchique** d'une société étaient mentionnés comme groupe cible possible pour les formations. Chaque personne qui se trouve en effet sur la ligne hiérarchique, doit en effet jouer un rôle dans la prévention et est aussi responsable de la sécurité et du bien-être au travail. Les autres participants aux groupes de discussion mentionnent **tous les membres du comité de sécurité et de prévention** comme groupe cible pour les formations.

Outre ces groupes cibles, des groupes spécifiques de différents secteurs ont aussi été mentionnés comme des professeurs de l'enseignement technique ou professionnel.

La plupart des employeurs considèrent les dirigeants dans les sections de prévention comme groupe cible. Mais seulement exceptionnellement la ligne hiérarchique a la possibilité de suivre la formation. La plupart du temps cela n'est pas considéré comme faisant partie de leur tâche essentielle.

Dans l'enquête, il a été demandé si les participants ont choisi eux-mêmes dans leur société d'exercer la fonction de conseiller en prévention. Cela s'avère être le cas pour la grande majorité des répondants.

**Figure 12:** Les participants aux formations ont-ils choisi eux-mêmes d'exercer cette fonction ?



Cependant nous voyons aussi qu'un conseiller en prévention sur 3 s'est vu attribuer cette tâche. Finalement, cela n'indique rien au sujet de la motivation intrinsèque qui peut aussi être élevée chez quelqu'un à qui on a imposé la fonction.

En résumé, nous pouvons dire que suffisamment de personnes disposées à endosser la fonction ont été trouvées, mais que d'autre part, beaucoup de groupes cibles potentiels ne sont pas atteints par les formations.

### 3.3.2. Entrée

Comme indiqué dans le point précédent, le groupe cible typique pour les formations a changé au cours des années. Il y a un élargissement de la sorte de profil de base des participants et leurs besoins sont aussi plus diversifiés (acquérir aussi bien des compétences techniques qu'axées sur l'humain).

Parallèlement il existe un cadre légal qui définit qui peut participer et dans quelles conditions aux formations. Il était clair pendant les groupes de discussion que ce cadre légal est surtout vécu comme limitatif. Il ressort des exemples cités que « Tous ceux qui sont aptes à participer peuvent participer et tous ceux qui peuvent participer ne sont pas aptes à le faire ».

Tableau 15: Quels sont les besoins des formateurs concernant l'approche pédagogique des formations ? (nombres absolus – n= 152)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total en %
Connaissance de base des participants n'est pas suffisante ou trop variable	30	25	38	93	61%

Une très large majorité (61%) de formateurs trouve que le niveau de connaissance de base des participants n'est pas suffisant ou trop variable. Il est intéressant de noter que cette constatation est valable pour les 3 niveaux. Les formateurs ont ainsi formulé des remarques très spécifiques au sujet du niveau non satisfaisant et variable des participants.

En ce moment deux critères sont utilisés pour définir si quelqu'un peut participer: **le diplôme et l'expertise basée sur l'expérience**. Le niveau 1 par exemple ne peut être suivi qu'à condition d'une formation universitaire préalable. Ce qui signifie qu'il est dans la plupart des cas hors de portée des formations de bachelier professionnelles (bien que l'institut de formation peut faire des exceptions), alors que là se trouvent parfois des personnes très motivées. De plus ce dernier groupe cible a entre autres un intérêt pour la formation de niveau 1, justement parce que cela leur donne l'occasion d'obtenir un « master académique »<sup>2</sup>, ce qui se traduit vraisemblablement dans le monde de l'entreprise par une échelle barémique plus élevée et des possibilités de carrière.

Si quelqu'un ne dispose pas du diplôme de base adéquat, il peut encore participer après 5 ans d'expérience à la formation. Cependant la question se pose parmi certains employeurs s'il n'est pas mieux de pouvoir former immédiatement les participants motivés au lieu de les laisser attendre 5 ans.

Les coordinateurs des formations ont dit ce qui suit à ce propos:

- Il y a une distorsion entre la formation requise au préalable, nécessaire pour suivre les formations et la connaissance réelle qui est nécessaire pour réussir la formation. Pour le niveau 1

---

<sup>2</sup> Cependant, toutes les formations de niveau 1 ne donnent pas un diplôme académique de master. Du côté francophone c'est bien le cas, mais beaucoup moins en Flandre.

et les spécialisations il faut un master universitaire, mais il n'est pas spécifié lequel. Ce qui signifie que quelqu'un en possession d'un master en théologie peut commencer au niveau 1 mais quelqu'un qui a un bac professionnel dans une option technique, ne peut pas. Alors que la deuxième personne a sans doute plus d'affinités avec la matière.

- Revalorisation du niveau de diplôme: les participants voient souvent l'obtention d'un niveau 1 comme une manière d'obtenir un diplôme universitaire (bac ou master). En réalité, ce n'en est pas un, sauf pour certaines formations du côté francophone. Ce serait donc un stimulant supplémentaire s'il était bien décerné suivant le niveau du master ou du bac, ou du moins s'il était organisé de manière uniforme pour tout le pays.

### 3.3.3. Trajectoire de formation

Il faut faire remarquer ici aussi que le passage d'un degré à l'autre n'est pas bien réglé. Ce qui signifie que toutes sortes de parcours d'entrée et de sortie sont possibles pour passer d'un niveau à un autre. Pour les coordinateurs des formations il y avait beaucoup d'incertitudes et la tendance de prendre une décision par dossier individuel (par le SPF ETCS) est considérée comme trop arbitraire.

Concernant le passage d'un niveau à l'autre, le besoin se fait donc sentir d'avoir des principes clairs.

Un exemple concret de tels problèmes est le suivant: certains participants ont suivi une spécialisation sans formation de base (parce qu'elle n'existait pas encore) et ils ne sont pas encore reconnus à présent, malgré leur expertise ; c'est très frustrant pour eux. Ils doivent donc en fait encore suivre une formation de base. Pour ce groupe de personnes, il serait éventuellement intéressant si la formation pouvait être proposée via "l'enseignement à distance". Les spécialisations pourraient éventuellement aussi se faire via "l'enseignement à distance", du moins partiellement. Mais cela requiert de nouveau une nouvelle approche et ce n'est pas à l'ordre du jour en ce moment.

Un autre exemple: un conseiller en prévention qui suit via un module "passerelle" la formation de coordinateur de sécurité ne doit pas avoir d'expérience dans la construction. Pour les personnes qui suivent la formation ordinaire coordinateur de sécurité, c'est cependant d'application. Chacun devrait cependant pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'admission. Les examens pour les personnes suivant le module "passerelle" sont différents et cela crée une inégalité par rapport aux autres participants.

A ce propos, il y a encore des "parcours-passerelle" possibles, qui permettent d'autres conditions d'admission. De plus, ce n'est parfois pas clair, donc il faudrait y apporter de la clarté et de la consistance.

### 3.3.4. Sortie

Non seulement l'entrée et le passage d'un niveau à un autre des participants a été considéré comme problématique, mais la sortie aussi. Les participants qui ont terminé une formation reçoivent un certain titre qui leur donne le droit d'exécuter certaines fonctions dans les services internes et externes.

Le cadre légal donne une description de quelle fonction est obligatoire dans quel type d'entreprise. Du côté des coordinateurs de sécurité et des formateurs, la remarque a été formulée que les critères

utilisés en ce moment pour définir quel est le niveau de risque d'une société et donc quelles fonctions y seront obligatoires, ne couvrent pas toujours le risque réel d'une telle entreprise.

Comme exemple, on a cité un atelier protégé où une dérouleuse pour le travail du bois a été utilisée. Ce qui fait que l'atelier protégé tombe dans un profil de risque plus élevé que nécessaire. La situation inverse - où le risque réel est plus élevé que ce qui avait été évalué selon les critères - se produit aussi. Ce qui signifie que les participants des formations doivent parfois pouvoir gérer des risques pour lesquels ils ne sont peut-être pas suffisamment formés. Il y a donc un besoin de revoir les critères d'évaluation de risques dans les sociétés et d'adapter en conséquence les fonctions et formations correspondantes. Certains coordinateurs des formations ont aussi suggéré qu'une possible accréditation de conseiller en prévention pourrait être utile. Ce qui signifie qu'un nombre minimum d'heures par an doit être presté pour rester reconnu. D'autres indiquent par contre que cela ne fera qu'accroître la résistance par rapport à la fonction. Dans la réglementation, il a été prévu aussi la nécessité de formation permanente pour les conseillers en prévention 1 et 2 et les coordinateurs de sécurité de niveau A. Cependant, cet aspect n'est pas contrôlé.

### 3.3.5. Temps

L'aspect temps des formations comprend différents aspects: d'une part, il y a le temps que les conseillers en prévention consacrent à leur travail et, d'autre part, il y a la durée des formations qu'ils doivent suivre. Nous voyons dans ce cas des forces opposées à l'œuvre.

D'une part il y a des entreprises qui font des investissements minimum dans les formations parce qu'elles empêchent les employés d'être sur leur lieu de travail. Légalement, 40 jours de congés éducatifs sont prévus par an, et donc les employeurs ne veulent certainement pas investir plus.

D'autre part de plus en plus d'exigences sont posées aux formations, par l'élargissement des secteurs économiques et l'élargissement des aspects de bien-être, de sorte que dans un laps de temps limité, de plus en plus de contenu doit être traité.

Les coordinateurs de formation sont bien conscients du fait que le nombre d'heures ne peut vraisemblablement pas être élargi (risque de ne plus avoir de participants). En même temps, ils indiquent que le temps disponible pour traiter toute la matière de manière complète est trop réduit. Surtout en ce qui concerne la demande d'avoir plus d'expérience pratique.

Le temps est donc un facteur limitatif. Ce fait a été confirmé en grande partie par les formateurs dans l'enquête.

Tableau 16: Quels sont les besoins des formateurs concernant l'approche pédagogique des formations ? (nombres absolus - n=152)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total
<b>Le nombre d'heures est insuffisant</b>	15	14	43	72
<b>Le nombre d'heures est trop élevé</b>	0	0	0	0

Il est clair qu'aucun formateur ne trouve que trop d'heures sont consacrées à la formation. Presque la moitié trouve que trop peu d'heures y sont consacrées. Ce constat est surtout valable pour les

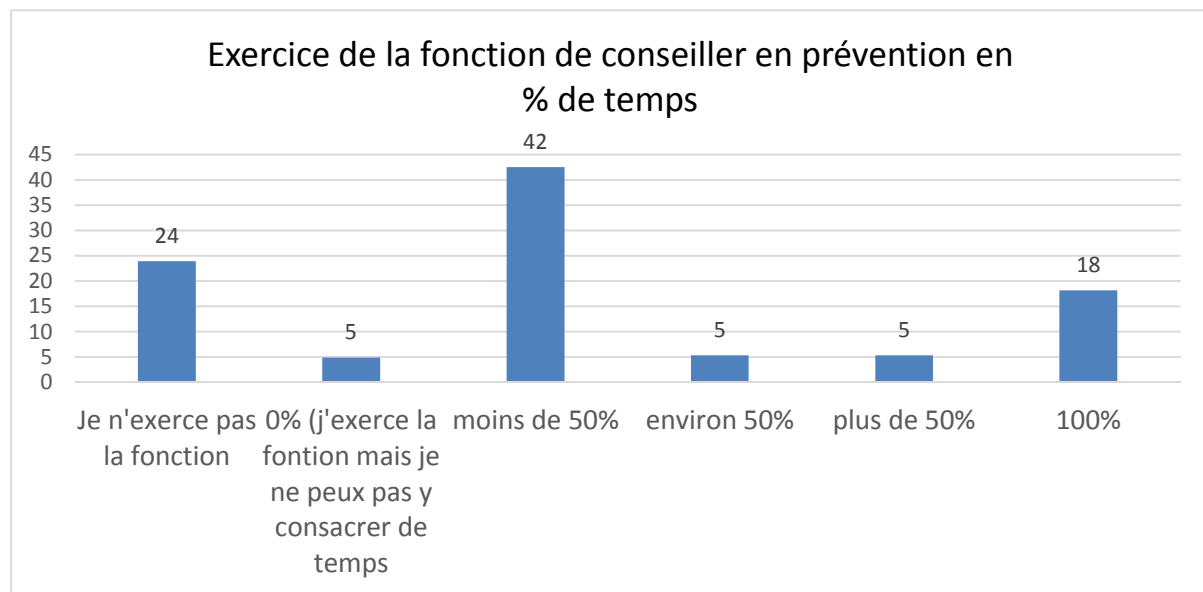


formations de niveau 3. C'est logique aussi vu qu'il s'agit de la formation la plus courte de tous les niveaux (40 heures).

Non seulement pour l'organisation des formations, mais aussi pour l'exécution du travail par après, il y a une grande pression liée au temps. Les conseillers en prévention ont le sentiment qu'ils ne disposent pas d'assez de temps pour exécuter leur fonction.

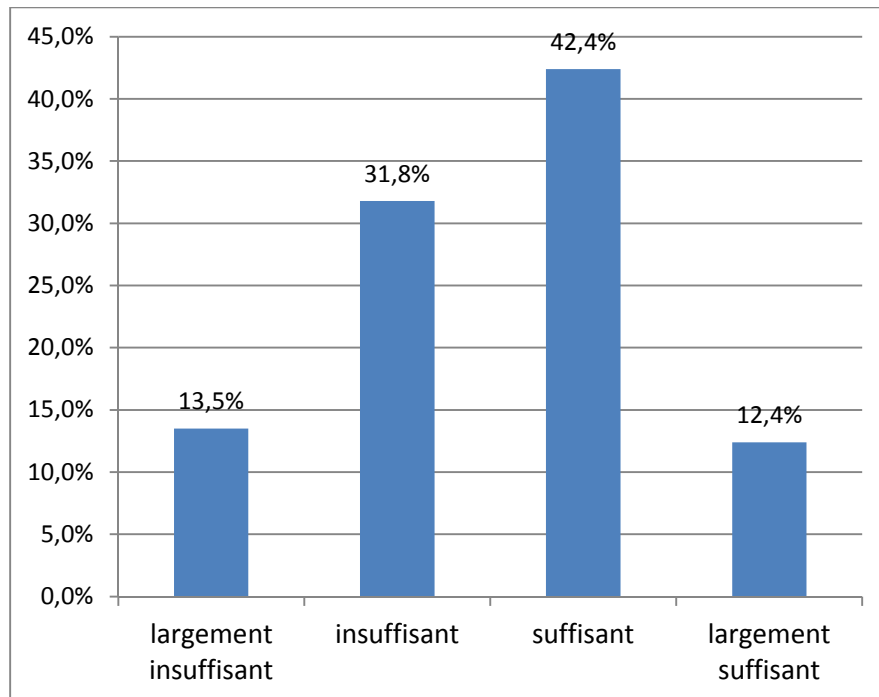
Pendant les enquêtes avec les participants, il leur a été demandé combien de temps ils consacrent à leur travail et s'ils trouvent ce temps suffisant. Le résultat est donné ci-après:

**Figure 13:** % de temps consacré par le participant à la fonction de conseiller en prévention ou de coordinateur de la sécurité – en pourcentage (n=227)



Il en ressort que la toute grande majorité des participants aux formations ne travaille pas à temps plein comme conseiller en prévention. Dans bon nombre d'entreprises, il s'agit en effet d'une tâche qui est attribuée à quelqu'un, en plus d'autres tâches. La moitié n'accorde même pas 50% de son temps à la fonction de conseiller en prévention, ce qui veut donc dire que dans la plupart des cas il ne s'agit pas de la tâche principale de l'employé.

**Figure 14:** Les participants estiment-ils qu'ils consacrent (peuvent consacrer) suffisamment de temps à la fonction de conseiller en prévention ou coordinateur de la sécurité ? – en pourcentage (n=185)



Lorsqu'on demande ensuite s'ils estiment que c'est suffisant, il s'avère qu'environ 55% sont satisfaits du temps disponible et environ 45% ne le sont pas. Presque la moitié de tous les conseillers en prévention indique ne pas avoir suffisamment de temps à disposition pour exercer leur fonction comme conseiller en prévention.

Cet emploi du temps au travail, est encore plus perturbé au moment où l'on suit une formation parce l'on a encore moins d'heures à disposition pour l'exécution de toutes les tâches.

### 3.3.6. Budget

Finalement, un problème se pose aussi concernant le budget pour les formations. D'une part, nous voyons un cadre légal bien élaboré dans lequel certaines fonctions sont prévues qui sont aussi rendues obligatoires dans les services internes et externes. D'autre part, nous voyons aussi qu'il n'y a pas de moyens financiers prévus. L'organisation est laissée au "marché libre". Cette situation ne semble pas si problématique pour le niveau 3, parce que dans le milieu du travail il s'agit d'un coût relativement peu élevé et un assez faible investissement en temps, mais selon que le niveau augmente il est de plus en plus difficile de faire en sorte que les formations restent rentables.

Par conséquent, les frais d'inscription sont élevés, ce qui fait que certains participants abandonnent. Du côté flamand par exemple, cela signifie concrètement que la formation ergonomie n'a plus eu lieu depuis plusieurs années. Nous allons approfondir cette question en parcourant les différents degrés de formation.

Selon les coordinateurs des formations, ce montant d'inscriptions élevé peut faire reculer les participants potentiels :

“A présent il y a des personnes qui veulent suivre la formation, mais qui ne peuvent supporter les frais financiers (par ex: les personnes au chômage qui n’ont pas d’employeur qui supporte les frais pour eux). La même chose vaut pour les personnes qui viennent de terminer les études et qui sont en période d’attente. Eventuellement, un subside pourrait être prévu pour eux ? “

En ce qui concerne le budget disponible, nous voyons aussi que la plupart des formations font appel d’une part à des formateurs externes (souvent des gens qui ont l’expérience pratique), et des formateurs internes, liés à l’institut de formation. Les formateurs externes coûtent plus cher en général, mais ce sont justement ceux qui pourraient soutenir l’expérience pratique et la transmettre aux participants.

Le budget est dès lors un facteur limitatif pour l’organisation de formations de qualité.

Dans ce cadre, il est donc intéressant de voir qui paie les formations. Dans l’enquête, cette question a été posée aux participants.

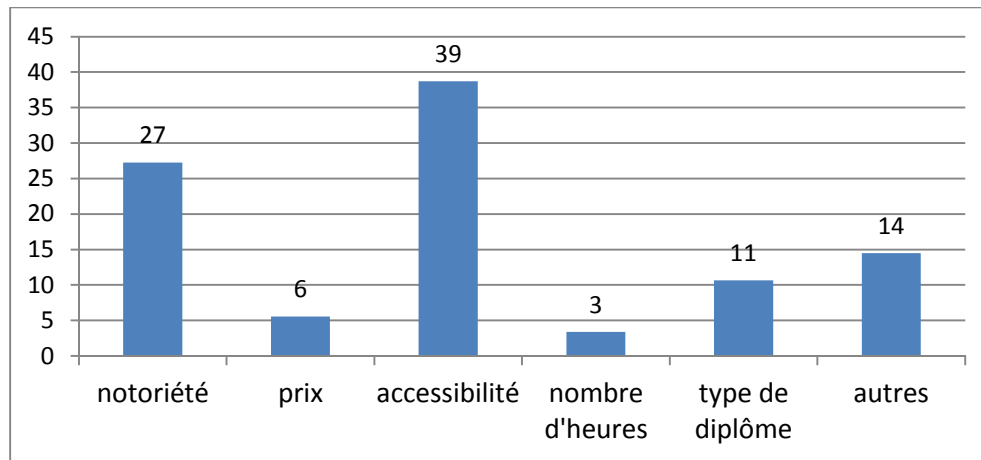
Tableau 17: Qui paie les formations ? (nombres absolus)

<b>Nombres (chiffres absolus)</b>	<b>NL</b>	<b>FR</b>	<b>Total</b>	<b>Total en %</b>
<b>Le participant paie lui-même</b>	14	4	18	9%
<b>L’employeur ou une autre instance paie</b>	177	17	194	88%
<b>Chacun paie sa part</b>	6	1	7	3%
<b>Total</b>	197	22	219	100%

Dans presque tous les cas la formation est donc payée par l’employeur ou une autre instance.

Après vérification, le prix semble être une raison peu importante pour choisir un institut de formation.

Figure 15: La raison principale pour les participants de choisir un certain institut de formation (en pourcentages ?



Il semble donc que les participants choisissent un organisme de formation surtout pour des raisons pragmatiques (facilité d'accès), mais la notoriété est aussi une deuxième raison importante. Vu que les participants ne paient pas eux-mêmes leur formation, le prix de leur point de vue n'est pas important, mais bien du point de vue des employeurs dont les budgets de formation ne sont pas illimités.

### 3.3.7. Contenu et forme: remarques spécifiques par niveau

Après ces réflexions globales concernant la forme et le contenu des formations, nous allons à présent approfondir des points spécifiques qui ne sont valables que pour certains degré de formation.

#### NIV 3 : Contenu et forme

Comme indiqué, il y a un manque de clarté pour le degré 3 formation de base à propos du niveau de connaissances à atteindre. Les coordinateurs de formation et formateurs sont d'accord que l'on ne peut pas attendre trop de ce stade parce qu'il ne s'agit que de 40 heures. De plus, il a déjà été indiqué (dans la partie sur les formations dans le contexte du bien-être au travail) que le degré 3 doit surtout servir à sensibiliser de nombreux participants à la thématique. Des remarques ont été faites sur le métier de conseiller en prévention. Certains participants ont exprimé ces remarques comme suit pendant l'enquête:

« Beaucoup d'eau devra encore couler sous les ponts avant que les formations de conseiller en prévention ne soient adaptées à la réalité (qui de plus changent chaque fois). Je n'y crois pas en fait, car toutes les formations sont "de lourds mastodontes". De plus, l'apport de toutes les parties concernées dans la commission de formation est trop théorique. Où est l'implication du SPF ETCS dans les formations de conseiller en prévention ? Purement théorique. Et pourquoi continuer à investir tant d'énergie dans la formation de conseiller en prévention ; qu'ils rentrent chez eux avec l'idéologie que toute la société est prête à écouter l'histoire du « bien-être au travail » ? Ce sont des blagues, car tant que l'on ne forme pas les futurs CEO ou employeurs des PME présentes partout (les sociétés ayant moins de 20 travailleurs ou entre 20 et 50 travailleurs, sans concertation sociale), beaucoup de conseillers en prévention grinceront des dents, quelle que soit la qualité de la formation ; l'idéologie de

la formation ne se vit pas dans la pratique et dès lors que faire en tant que conseiller en prévention ? »

« Le domaine de la sécurité devient si étendu qu'il devient très difficile de tout suivre correctement et de tout exécuter. Le plus grand défi est encore toujours à mon sens, de convaincre tous les dirigeants de ne pas seulement énoncer la sécurité comme priorité n°1, mais de vraiment y donner un rayonnement et de la mettre en pratique, sans nuire aux résultats de l'entreprise ».

En pratique, on est déjà content si les personnes retournent sur le lieu de travail en étant motivées et en sachant où trouver l'information si un incident ou un risque se présente. A ce niveau on ne peut pas trop compter sur une connaissance toute prête, mais bien sur la capacité de savoir où trouver des informations, si nécessaire. Un coordinateur a exprimé cette idée ainsi: "Une ligne directrice pour le module de cours semble être: « Il ne faut pas tout savoir, mais il faut savoir où le chercher »."

Dans ce contexte, les coordinateurs ont aussi souligné le fait que la formation de niveau 3 devrait être rendue obligatoire pour chaque conseiller en prévention. A présent trop de personnes travaillent encore sans avoir suivi la formation.

Ensuite se pose encore la question de savoir au sujet de quels points il y a lieu d'organiser un transfert de connaissances. Sur ce point aussi ce n'était pas clair pour les coordinateurs. Les **compétences à acquérir à la fin de chaque programme ne sont pas suffisamment connues** parce qu'elles sont décrites de manière vagues et peu concrètes. En pratique, les objectifs à atteindre sont définis par chaque institut lors de la soumission de leur dossier d'agrément et des différences peuvent donc exister entre les formations.

En ce qui concerne les éléments manquants pour le niveau 3, les coordinateurs ont surtout souligné l'élément « communication ».

- La communication manque en tant que thème dans le niveau 3 et est pourtant très importante. Il est possible de faire interagir ce point pendant la formation en l'intégrant dans d'autres missions (par exemple en présentant un PowerPoint). Mais il faudrait aussi y penser de manière spécifique. Il est cependant très difficile d'intégrer ce point dans les 40 heures existantes.

Ensuite les tensions entre la théorie et la pratique ont été soulignées, la diversité croissante du thème de bien-être et des profils des participants. En ce qui concerne ce point, il a été suggéré de travailler de manière plus modulaire ou bien d'organiser des formations plus spécifiques à certains secteurs.

- Dans certaines formations, il est possible de faire un choix limité entre les modules, pour les participants ; dès lors ils peuvent composer en partie eux-mêmes leur module.
- D'une part, les coordinateurs émettent l'avis que la formation pourrait être plus diversifiée. Ce qui signifie qu'il pourrait par exemple y avoir des formations spécifiques au niveau 3, par secteur. Par exemple, il pourrait y avoir une formation pour l'enseignement ou pour les membres de comités. Un autre avis est que par contre, si l'on éparpille trop les modules, l'homogénéité du titre est perdue. Si cette personne va travailler dans un autre secteur, la

formation devrait avoir lieu à nouveau pour ce secteur, ce qui n'est pas souhaitable non plus. En effet, il faut donc qu'une partie commune soit organisée.

Les coordinateurs ont réfléchi aussi à la problématique de la pression liée à la charge de travail en entreprise .

- L'application pratique de ce que les conseillers en prévention ont appris reste problématique. Pendant la formation, les participants sont déjà absents 1 jour par semaine du lieu de travail et ils doivent donc effectuer leur travail en 4 jours au lieu de 5. Après la formation, ils ont aussi rarement le temps d'appliquer ce qu'ils ont appris. Le nombre minimal d'heures qu'un conseiller en prévention doit consacrer à sa tâche devrait être fixée légalement.
- Le nombre d'heures de formation est bon. Dans l'enseignement par exemple, il est pour ainsi dire impossible de faire libérer un enseignant pour lui donner cette formation.
- Une pratique très courante est aussi qu'un parcours est proposé après la formation, souvent sous la forme de journées de retour, où des thèmes de la formation sont approfondis. Des visites d'entreprise sont aussi organisées où non seulement des constatations sont faites mais qui laissent aussi la place à des conversations avec le conseiller en prévention au sujet de problématiques de sécurité concrètes.
- Il n'existe pas d'unanimité quant à savoir si 40 heures suffisent ou non. Si le programme est uniquement informatif, c'est possible que 40 heures suffisent. Mais alors il y a un manque d'expérience pratique. Certaines institutions étendent même le module des cours.
- Surtout pour les plus petites entreprises, la formation est un investissement lourd (en nombre d'heures).
- Les personnes utilisent en général peu leurs congés d'éducation.
- La formation de 40 heures est très courte, mais si on l'élargit, davantage de gens auront des réticences à la suivre. La formation complémentaire (recyclage) pourrait aussi être rendue obligatoire.

Il en ressort clairement que sur le lieu de travail il y a une forte limitation en ce qui concerne le nombre d'heures disponibles pour la formation, alors qu'en même temps il y a un certain nombre de matières à voir dans ce niveau de base. Le travail en modules peut certainement être une solution pour créer plus d'espace d'apprentissage.

## **NIV 2: Contenu et forme**

Au niveau du contenu les coordinateurs indiquent la différence croissante entre les besoins réels sur le lieu de travail et les compétences à acquérir pour le niveau 2:

- Les termes finaux dans l'AR ne correspondent pas à la réalité: ils sont très techniques, mais ce qui manque, ce sont les compétences sociales, le coaching, les techniques de négociation... Davantage de psychologie humaine.

Ensuite selon les coordinateurs, il y a aussi des zones peu claires au sujet des 3 jours de formation complémentaire par institution.

## NIV 1: Contenu et forme

En ce qui concerne le niveau 1, nous voyons aussi des zones peu claires qui découlent du cadre légal. En voici quelques exemples:

- Il n'est pas clair non plus de savoir si l'AR peut être interprété soupagement. Par exemple, au sujet des dates limites pour rentrer les travaux de fin d'études, il y a des incertitudes et cela entraîne des concurrences déloyales entre les formations. L'avis que donne le SPF à ce sujet n'est pas toujours consistant non plus.
- Qu'en est-il des étudiants venus des Pays-Bas ? Dans l'AR il est stipulé qu'ils doivent se recycler pour les aspects juridiques et sociaux, mais on ne dit pas combien d'heures ni pour quels aspects. Les institutions doivent décider elles-mêmes.

Ensuite, les coordinateurs indiquent qu'il devrait y avoir une description plus détaillée du contenu professionnel de chaque module au niv.1, en faisant attention aux doubles emplois.

## Spécialisations: Contenu et forme

En ce qui concerne les formations spécialisées, la réalité est totalement différente dans les deux parties du pays. Alors que du côté francophone il a été décidé d'intégrer les formations dans une structure de « Master académique », (master après master), et donc de mettre l'accent sur le côté académique et la recherche, du côté flamand on propose davantage « une formation complémentaire », qui est plus professionnelle qu'académique.

Tableau 18: Différences dans les formations spécialisées dans les deux parties du pays

	Flandre	Wallonie
Hygiène au travail	Est organisée à présent à la KU Leuven en collaboration avec KAHO St. Lieven. Certainement pas assez d'inscriptions pour l'organiser chaque année. Sans doute tous les 3 ans. 280 heures 3.500 euros l'inscription	N'a pas lieu en ce moment du côté francophone
Ergonomie	Sera organisée à la KU Leuven, mais pas pour le moment en raison d'un manque d'inscriptions (à présent 7 et il en faut 20 pour être "break even"). 280 heures 4.500 euros l'inscription	Est organisée en ce moment, et est une collaboration entre 4 universités: UCL, ULB, UMONS et ULG. Il s'agit d'un niveau de master complémentaire. 400 heures 839 euros l'inscription
Aspects psychosociaux	Cette formation aura lieu à la KU Leuven à partir de septembre. Il y a suffisamment d'inscriptions pour l'organiser chaque année. 280 heures 3.500 euros l'inscription	A lieu en ce moment et est une collaboration entre 4 universités : UCL , ULB, UMONS et ULG. Il s'agit d'un niveau master complémentaire. 400 heures. 839 euros l'inscription

Du côté flamand, les frais de chaque formation doivent être totalement couverts par les montants d'inscription. Du côté francophone, il y a des subsides de la communauté française. Cependant du côté francophone aussi les formations reposent presque exclusivement sur l'engagement volontaire des professeurs qui veulent bien prendre en charge ces missions de cours en plus de leurs tâches habituelles, sans rémunération complémentaire.

Du côté flamand, une formation est uniquement possible s'il y a assez d'inscriptions. Ce nombre est différent pour les différentes spécialisations (parce que par exemple l'ergonomie est plus chère). Les frais sont aussi définis par le nombre d'experts externes par rapport au nombre de professeurs internes à l'université.

Les experts externes doivent être payés et cela rend donc la formation plus chère.

Du point de vue d'un participant, l'inscription pour un « Manama » (Formation master après master) est beaucoup plus intéressante que l'inscription pour une formation « continue » en raison du niveau du diplôme. Donc ce serait peut-être mieux d'avoir cette formation dans cette structure. Mais, du côté flamand on ne peut pas recevoir de subsides supplémentaires non plus pour un Manama (master après master) et donc ceux-ci doivent pouvoir couvrir les frais d'inscription.

Du côté flamand ça fait des années qu'il n'y a plus de formation en ergonomie, ce qui devient vraiment problématique. Il existe un autre moyen pour obtenir quand même le diplôme. Il faut obtenir le Master « management en environnement et prévention » et faire un travail de fin d'études sur l'ergonomie. Dans ce cas, la personne dispose d'un diplôme niveau 2 et spécialisation ergonomie.

De plus, il y a d'autres instituts de formation (privés) qui octroient après une formation de 12 jours le titre « d'ergonome » (ils n'ont cependant pas le titre de conseiller en prévention et ne peuvent donc travailler dans un service externe).

Les participants indiquent qu'ils veulent surtout une formation utile dans la réalité. Si c'était un « Manama », c'est beaucoup trop théorique. Du côté flamand, l'accent est donc mis sur une formation professionnelle qui doit être applicable pratiquement.

Selon les participants aux groupes de discussion, les spécialisations s'orientent surtout sur la prévention tertiaire (maladies professionnelles), mais trop peu sur la prévention primaire. Il y a trop d'attention pour les aspects psychosociaux par rapport à l'ergonomie (par ex: il est plus grave que quelqu'un se suicide que d'avoir des problèmes de dos, donc il y a plus d'attention pour les problèmes psychosociaux).

Les formations de 280 heures doivent maintenant être comprimées en 40 jours, ce qui est très peu. La raison en est que les participants ne peuvent avoir que 40 jours de congé éducatif par an.

## **Coordinateur de sécurité: contenu et forme**

Selon les formateurs et coordinateurs, le besoin sur le terrain d'instruments simples (comme les check lists pour les risques) existe, mais dans la réalité tant la législation que la responsabilité du coordinateur de sécurité est complexe. Il n'est donc pas simple de faire concorder ces points. Mais les coordinateurs sont néanmoins satisfaits de cette formation. Le cadre légal existant constitue un bon support à la formation. Bien que la législation offre un bon cadre, l'interprétation sur chantier



est parfois différente. Les brochures faites par le SPF sont très utiles dans ce cas (par exemple: chantiers mobiles temporaires).

Quatre compétences à acquérir ont été choisies dans la formation de coordinateur de la sécurité et elles ont été bien choisies:

L'AR dit ce qui suit: Après avoir terminé le cours, les candidats doivent pouvoir, ou en réussissant l'examen spécifique, être en état de, particulièrement:

- d'effectuer des analyses de sécurité et de santé, de concepts et de méthodes de travail et de situations sur chantier, pendant d'éventuels travaux ultérieurs au chantier, et dans la mesure où ils peuvent influencer la sécurité et la santé sur chantier, près du chantier, en identifiant les différentes formes de risques et en proposant des mesures de prévention ;
- de pouvoir suivre l'évolution du niveau de sécurité et de santé des installations pendant leur présence sur chantier ;
- de pouvoir gérer la totalité des risques sur chantier et en particulier les risques résiduels qui sont identifiés par l'approche mentionnée ci-dessus de l'analyse ;
- de pouvoir motiver et former les autres parties intervenantes, quel que soit leur niveau, pour garantir leur propre sécurité et santé, ainsi que celle des autres personnes qui sont impliquées dans le chantier de construction ou lors de travaux ultérieurs.

Malgré tout, les coordinateurs estiment que dans la dernière partie (communication, motivation et formation), davantage d'attention pourrait être accordée à la gestion de conflits car c'est souvent nécessaire.

Donc ici aussi la question de vouloir davantage de pratique que de théorie revient. Par manque de temps, la formation reste souvent axée sur des considérations théoriques. Les coordinateurs pensent recevoir de l'Etat le message qu'ils doivent être plus académiques. Les participants quant à eux, demandent cependant de travailler de manière plus axée sur la pratique. C'est contradictoire et donc il est difficile de trouver un équilibre. Les heures de formation pour les coordinateurs de sécurité sont certainement trop courtes pour pouvoir envisager suffisamment les aspects pratiques.

A ce propos des questions se posent aussi au sujet de la quantité et du contenu des formations complémentaires.

## **3.4. Cohérence des formations**

### **3.4.1. Cohérence entre les différentes formations**

Finalement nous arrivons à un troisième et dernier point de tension. Il s'agit de la cohérence ou de la concordance entre les différentes formations.

Parmi les coordinations de formations, un consensus général se dégagait concernant le manque de coordination entre les degrés de formation. Cette constatation est valable pour tous les niveaux. Toutes sortes de scénarios visant une amélioration ont été proposés par les coordinateurs, mais ils seront expliqués dans la partie "Recommandations".

La cohésion entre les niveaux 2 et 3 est, selon certains coordinateurs, peu claire. C'est entre autres dû au fait que le titre de conseiller en prévention niveau 3 n'existe pas vraiment et qu'il y a donc un manque de clarté relatif à la valeur légale d'une formation de degré 3 sur le lieu de travail et/ou si cela peut faciliter le passage au niveau 2.

Certains coordinateurs proposent que le degré 1 soit plus axé sur la politique. Le niveau 2 pourrait être plus axé sur les entreprises et le niveau 1 pourrait alors être axé sur par exemple les risques pertinents d'un point de vue social (dépassant l'entreprise ou le secteur) présent ou pour l'avenir (par exemple problématique des particules fines). Nous pouvons aussi examiner cette formation dans le contexte de thèmes déjà abordés comme la théorie et la pratique ou les éléments de la formation axés sur l'humain et sur la technique. La différence entre le niveau 1 et le niveau 2 devrait être la base académique mais pour certains la différence n'est plus pertinente. Cependant, certains coordinateurs craignent que le niveau d'entrée soit abaissé. Ils ne veulent pas que cette situation se produise. Le niveau 1 doit rester au niveau d'un master, car la faculté d'abstraction des apprenants est importante. La condition qu'un lien soit établi avec un niveau universitaire pour organiser la formation de niveau 1, n'est pas claire pour tous les coordinateurs. Quelle est la plus-value de ce lien et en quoi doit consister cette collaboration ? Plus fondamentalement, ils se posent la question de savoir si cette formation doit être une formation professionnelle ou une formation académique, ce qui repose la question de l'équilibre entre la théorie et la pratique. Cependant, si le niveau 1 n'est plus lié à l'université, alors il faut tout de même sérieusement surveiller la qualité. De toute manière, il est clair que le besoin existe d'avoir une formation tant pratique que plus académique.

Historiquement, la formation était au début uniquement accessible aux ingénieurs civils, plus tard à tous les masters. Les avis sont partagés à ce sujet: les uns estiment « qu'un philosophe n'a rien à faire ici », par rapport à des participants ayant un diplôme en philosophie qui estiment qu'eux aussi peuvent apporter une contribution au programme.

En ce qui concerne les coordinateurs de sécurité, selon les coordinations de formation, la coordination entre eux et les conseillers en prévention est difficile. La formation de coordinateur de sécurité est souvent suivie par les conseillers en prévention. S'ils viennent sur chantier, ils ne voient pas assez la différence entre leur tâche comme conseiller en prévention et celle de coordinateur de la sécurité. Dans cette dernière fonction, l'accent est mis sur la coordination au lieu de l'inspection et ils ne le font dès lors pas suffisamment parce qu'ils restent dans leur rôle de conseiller en prévention.

Le module de transition entre conseiller en prévention et coordinateur de sécurité est trop court aussi selon les coordinateurs (seulement 30 heures) et en fait, ce parcours devrait faire l'objet d'un suivi par une sorte de parcours de coaching par après sur le lieu de travail.

En ce moment, deux critères définissent si un chantier a besoin d'un coordinateur de sécurité de niv. A ou B: le montant de l'adjudication et le nombre d'entrepreneurs. Cependant, en pratique, de petits chantiers peu onéreux peuvent aussi comporter de grands risques alors qu'ils n'ont besoin que d'un niveau B. De plus, la formation de niveau A comporte 150 heures et la formation de niveau B seulement 80. La différence de 70 heures est trop grande selon les coordinateurs. Donc selon eux, il faudrait plus d'heures pour la formation B et les critères devraient changer de sorte que même sur de petits chantiers comportant des risques, un niv A devrait être présent.

De plus certains coordinateurs estiment qu'il n'y a pas assez de différence entre les niv A et B et donc se posent la question de savoir pourquoi le niv A doit rester au niveau universitaire ?

### 3.4.2. Cohérence entre compétences (Fédéral et communautés)

Les compétences relatives à l'enseignement et au bien-être au travail, sont réparties en Belgique entre différentes instances. Le service fédéral ETCS est évidemment compétent pour le bien-être au travail, alors que les compétences pour l'enseignement ont été transférées aux communautés flamandes et francophones. Ce qui signifie que certaines institutions (comme les universités) qui organisent ces formations, tombent sous la compétence flamande ou francophone en ce qui concerne l'enseignement, alors que pour ce qui concerne les formations de bien-être au travail ils doivent suivre la réglementation fédérale. Les deux aspects ne sont pas toujours bien coordonnés de façon optimale. En général, aucun gros problème n'a été signalé par les coordinateurs, mais ils remarquent bien dans des détails concrets qu'il existe un besoin de concordance (des conditions d'admission, d'accréditation, de financement, etc) et d'un meilleur échange d'informations entre les deux niveaux de compétence.

A partir du **niveau 1** la demande existe d'intégrer la formation dans le système "Bologne" existant (concernant les conditions d'accès, les points d'étude, les évaluations et les crédits). De cette manière il est plus aisé d'évaluer la charge de travail ou de donner des dispenses. Toutefois cela implique que l'AR devrait être adapté aux décrets concernant l'enseignement universitaire. Par exemple, dans l'Arrêté Royal, la limite d'introduction d'un travail de fin d'études est limitée à 1 an alors que dans un décret communautaire aucune limite n'est reprise.

Pour la **formation de spécialisation** la difficulté réside dans le nombre d'heures de formation qui est défini par le cadre réglementaire. Les écoles qui organisent cette formation doivent alors traduire cela dans le cadre de l'enseignement. Concernant l'évaluation, les réglementations du SPF et les réglementations auxquelles sont soumises les universités diffèrent. C'est la raison pour laquelle les critères d'évaluation (par exemple: le délai pour introduire les travaux de fin d'études) ne sont pas d'application.

Concernant la formation de spécialisation, du côté néerlandophone il n'est pas facile de savoir qui est la personne de contact du côté francophone et vice-versa. On n'est donc pas au courant de ce qui se passe dans l'autre partie du pays. Cela pose problème aussi pour des participants bilingues qui veulent travailler dans les deux parties du pays (cette remarque vaut en particulier pour la spécialisation aspects psychosociaux et hygiène au travail).

Les coordinateurs des formations de **niveau 3** et les coordinateurs de la formation coordinateur de sécurité n'annoncent pas de problèmes concernant la cohérence entre les compétences.

## 3.5. Instruments disponibles pour les formations

### 3.5.1. Support du SPF (Service public fédéral): moyens

Les coordinateurs expriment tous en général la demande d'avoir plus de contacts avec le SPF ETCS. S'il y a une révision légale, il serait mieux d'organiser une consultation parmi les formations. Pour

l'instant il n'est parfois pas facile de comprendre quelle est la motivation du SPF de modifier certains aspects.

Actuellement il n'y a pas de support financier et ceci concerne **tous les niveaux**. Ce qui veut dire que le coût (prix du minerval) doit couvrir tous les frais. Les frais d'inscription sont payés par l'employeur, mais le seuil est élevé pour certaines PME.

Les coordinateurs recommandent dès lors de:

- Prévoir une compensation financière pour les participants au cours
- Collaborer avec des fonds sectoriels
- Faire entrer en ligne de compte la formation pour le portefeuille PME
- Intégrer le niveau 3 dans une formation plus large

Pour le niveau 3 il y a encore quelques réflexions et suggestions concernant les moyens de soutien :

- brochures:
  - Elles sont bien disponibles mais parfois vite épuisées.
  - Souvent cela dure longtemps avant d'avoir une mise à jour.
  - Les brochures pourraient être constituées de manière un peu plus condensée avec des « sujets clés », surtout pour le niveau 3.
- Il a été proposé de développer aussi des brochures pour d'autres secteurs comme l'enseignement. Ce serait bien si une brochure pouvait être éditée concernant « le travail en hauteur ».
- Le Code sur le bien être au travail est remis à jour seulement tous les 4 ans et c'est trop long. Il est déjà mis à disposition en ligne, mais si à l'avenir c'est le seul moyen, (donc pas de version papier), ce sera problématique pour les formateurs et apprenants (sauf si chacun dispose d'une tablette pendant le cours, ce qui n'est pas le cas).
- La mise à jour du site internet est aussi parfois trop lente.

En ce qui concerne le **niveau 2** certaines formations sont subsidiées (comme les formations master de niveau 1 du côté francophone) alors que d'autres sont seulement financées par l'argent de l'inscription. Il semble donc y avoir un problème de cohérence financière. On plaide aussi en faveur de la construction de centres de documentation, par analogie à l'institut provincial de sécurité d'Anvers. Ce dernier fait d'ailleurs aussi partie de la liste des souhaits de niveau 1.

Là aussi on demande une mise à jour plus rapide du Code (tous les 4 ans c'est trop long), et de le diffuser dans les centres de formation.

Les coordinateurs du **niveau 1** indiquent que l'usage de la terminologie n'est parfois pas très précis. Par exemple dans les documents « Compétences fixées par la loi » distribués aux groupes cibles, on parle de « connaissance de base » alors qu'on veut dire « multi connaissances » et de « bachelor » (bachelier) alors qu'on veut dire « bac académique ».

On demande aussi un accompagnement du SPF ETCS pour les travaux de fin d'études et les travaux de projets (en raison des difficultés citées ci-avant à trouver des promoteurs de mémoire).

Des moyens pour encourager la recherche seraient aussi les bienvenus.

Il existe un grand besoin de financement de base pour permettre la formation, peu importe le nombre d'inscriptions. Ce genre de formations devraient toujours pouvoir avoir lieu, même s'il y a moins d'inscriptions.

Lors des groupes de discussions pour les formations de spécialisation, la réflexion a été faite que les participants peuvent obtenir un soutien grâce aux chèques formation, alors que les organisateurs de formations ne sont pas subsidiés.

La communication serait aussi plus transparente si les réponses aux questions étaient disponibles pour tous pour toutes les formations, par exemple par une sorte de rubrique sur le site internet (FAQ). Il s'agit d'ailleurs aussi d'une remarque formulée par les coordinateurs des formations spécialisées.

Dans les **formations de spécialisations**, il est **fort apprécié** que le SPF ETCS mette des moyens à disposition pour la recherche et le développement (via des brochures, etc). Mais le contenu et l'attribution de ces missions devrait se faire plus en concertation avec les associations professionnelles et les organisations de formation. La répartition semble actuellement assez arbitraire.

La répartition entre la recherche et l'enseignement pourrait être améliorée selon les coordinateurs. De nombreux moyens sont, selon eux, consacrés à présent à la recherche par le SPF ETCS, alors qu'entretemps les formations légalement obligatoires ne peuvent se faire (parce que le manque d'inscriptions ne permet pas de couvrir les frais). Il serait préférable que des moyens soient consacrés à la possibilité d'organiser les formations elles-mêmes. Cependant ils ne devraient pas prendre la forme de « bourses » mais être alloués directement aux formations.

Il est aussi recommandé de financer la recherche fondamentale appliquée, par exemple au moyen de mandats de recherche de 4 ans. Pour la formation hygiène au travail, la situation est assez grave. Le soutien et la recherche au niveau scientifique y est vraiment indispensable.

En ce qui concerne la formation de **coordinateur de sécurité**, on insiste pour le développement d'analyses de risques systématiques qui sont spécifiques aux chantiers, en complément aux brochures qui sont mises à disposition comme soutien des analyses de risques.

Les contacts avec le SPF ETCS restent selon les coordinateurs assez limités, sauf en ce qui concerne l'agrément des formations. Il existe aussi une collaboration dans le cadre du comité d'accompagnement. Le SPF ECTS est mis au courant des dates d'examen par les coordinateurs qui donnent dès lors le signal que le SPF ECTS pourrait publier davantage de directives au sujet de thèmes qui pourraient être interprétés différemment. Des brochures complémentaires pourraient être réalisées à ce sujet.

Le système d'autofinancement est défendable en soi, selon les coordinateurs, lorsque les fonds sectoriels - outre les participants et leurs entreprises - y contribuent.

### 3.5.2. Support du SFP: mise en réseau

Dans la formation de **niveau 3**, la formation complémentaire constitue une occasion de se créer un réseau. En outre, au sein de l'enseignement un réseau a été créé dans lequel du matériel de formation est développé et partagé.

Les coordinateurs du niveau 2 estiment que la création d'un réseau francophone et néerlandophone est indispensable pour tous les centres de formation. Chaque formation a désormais son propre comité d'accompagnement, qui pourrait alors être supprimé. En théorie, des experts externes doivent aussi siéger dans ce comité d'accompagnement, mais en pratique ils ne viennent presque pas, selon les coordinateurs. Pourtant leur input est important et il pourrait donc être organisé via un réseau plus large à travers les formations. Les secteurs peuvent aussi participer dans de plus grands réseaux. Les secteurs pourraient être considérés comme une ressource qui rendrait le fonctionnement des réseaux constructif et dynamique. De toute manière le besoin se fait sentir d'avoir une plate-forme de concertation avec d'autres organisateurs. Le SPF ECTS implique de préférence aussi les partenaires sociaux dans une concertation plus globale. On demande donc une coordination qui va plus loin que les organisateurs (du point de vue du contenu, géographiquement, ....).

Les coordinateurs du **niveau 1** expriment le besoin d'avoir un forum pour réunir les organisateurs sous la direction du SPF. Cela pourrait être davantage "un groupe de résonance" qu'un comité d'accompagnement. Ce qui signifie que l'accent est alors mis sur les thèmes du contenu, et non pas uniquement des avis pratiques. Il est très utile de partager une expertise entre différents organisateurs. Les matériels de cours et les instruments pourraient être partagés (comme des outils innovants ou des Apps pour le lieu de travail). D'ailleurs le comité d'accompagnement dans sa forme actuelle ne fonctionne pas. En réalité la qualité est surveillée par " le marché autorégulateur" (lorsque des personnes ne sont pas satisfaites d'une formation, elle ne tient pas la route). Ensuite c'est surtout la commission de formation interne qui devrait veiller à la qualité. La réglementation devrait aussi être limitée dans la mesure du possible.

Les coordinateurs des **formations de spécialisation** indiquent l'existence récente d'un « consortium de conseillers en prévention ». Le besoin de mise en réseau se fait certainement ressentir. Ces réseaux ne peuvent traiter uniquement d'affaires pratiques, mais doivent aussi pouvoir réfléchir sur les contenus. Donc au lieu de travailler "ex-post" en tant que groupe de pilotage, il y a un besoin de comité d'accompagnement « ex ante » pour les formations. Ce réseau devrait distribuer des moyens de manière proactive et régler l'adaptation entre formations. On demande donc une approche plus ciblée et moins de liberté d'action, et un agenda clair.

Les coordinateurs renvoient aussi au réseau: "la commission de garantie de la qualité" où les organisateurs se réunissent une fois par an. Il paraît très utile, mais on souhaite plus d'attention pour les aspects du contenu: les points difficiles, les échanges, les bonnes pratiques.

### 3.5.3. Soutien du SPF : inspection

Les coordinateurs des formations de **niveau 3** pensent qu'il n'y a pas suffisamment d'inspections imposées venant du SPF ETCS. Ils ressentent le besoin d'avoir plus de contacts. Le terme "inspection" a une connotation négative et une inspection n'est pas vraiment nécessaire pour le niveau 3. Ce que les coordinateurs estiment le plus important est le coaching. Eventuellement un inspecteur pourrait

être présent lors des évaluations. Nous pouvons aussi inviter des inspecteurs en tant qu'hôtes-conférenciers. L'inspection pourrait aussi donner une formation centralisée aux formateurs au sujet de certains aspects spécifiques de la prévention. On plaide donc en faveur d'une formation pour les formateurs. Un avantage supplémentaire de cette approche est de pouvoir renforcer les qualités pédagogiques, car à présent la loi ne requiert pas de diplôme pédagogique de la part des formateurs. La loi n'est pas claire en ce qui concerne le fait de savoir si une attestation de conseiller en prévention est nécessaire sur le lieu de travail. Eventuellement, l'inspection du travail pourrait envoyer les personnes de manière plus systématique vers le suivi d'une formation. La formation devrait être une condition minimale dans les entreprises. A présent ce n'est pas le cas et nous avons seulement des autodidactes ou des personnes ayant acquis l'expérience sur le terrain. En fait au moins une personne par entreprise devrait suivre la formation, selon les coordinateurs. A présent la description faite dans la loi au sujet de « la connaissance de base » est trop vague. D'autre part il faut aussi faire attention à ne pas trop forcer les entreprises (par exemple les entreprises ayant moins de 10 employés).

Le **niveau 2** est demandeur pour obtenir plus de visites de l'inspection et moins de communication à sens unique. Par exemple les coordinations reçoivent rarement un feedback au sujet des rapports annuels envoyés. Les coordinateurs du **niveau 1** souhaitent d'ailleurs aussi obtenir plus de réponses au sujet des rapports (annuels). La mise à disposition d'un modèle de formulaire uniforme pré-imprimé en ligne, pour les rapports annuels pourrait constituer une aide utile.

Dans les **formations spécialisées**, on estime aussi que l'inspection devrait avoir un rôle plus large et de soutien plus important que maintenant. L'accent devrait moins être mis sur l'inspection et davantage sur la cohérence des formations et faciliter la création de réseaux.

Les coordinations des formations de **coordinateur de la sécurité** estiment qu'une analyse de risque devrait toujours se faire dans la phase de création de projet. Mais en pratique, c'est rarement le cas et on y travaille seulement quand le chantier a déjà démarré, avec tous les risques que cela engendre. Un meilleur contrôle devrait être fait par l'inspection, qui devrait aussi jouer un rôle de sensibilisation. L'inspection se fait d'ailleurs aussi par les organisations professionnelles des coordinateurs de sécurité.

### 3.5.4. Critères d'évaluation

Un autre moyen auquel les formations peuvent faire appel pour garantir la qualité - outre l'inspection - est bien sûr les examens. En effet, c'est là que la connaissance des étudiants est évaluée.

En général on peut dire qu'il y a peu d'homogénéité dans l'évaluation du niveau 3, non seulement concernant les critères d'évaluation, mais aussi concernant les critères de réussite. Les coordinateurs et formateurs indiquent que la méthodologie d'évaluation au niveau 3 consiste souvent à mesurer les présences, les tests écrits (choix multiple) et oraux et éventuellement un travail de fin d'étude. Une évaluation continue au moyen de tâches à effectuer à la fin du cours est aussi une méthode d'évaluation. On fait aussi usage de tests pratiques (audit d'une situation et explication). Il est courant aussi de travailler sur des cas pratiques (par exemple l'analyse d'une photo d'une situation à risques).

Au niveau 2 aussi les pratiques diffèrent. Il peut y avoir un examen oral à la fin d'un module, des projets avec des travaux à rendre sont souvent demandés, ainsi que des travaux de fin d'étude.

L'accent est mis aussi sur l'évaluation au moyen de travaux de groupe dans les cours. Les capacités de présentation et les capacités de manager et de coach des participants sont aussi évaluées. Dans certaines formations, les compétences sont déjà évaluées à un stade précoce, de sorte que les étudiants peuvent encore s'améliorer pendant la formation.

En ce qui concerne les formations de niveau 1, les coordinateurs estiment qu'outre la connaissance, l'attitude des conseillers en prévention doit être un critère important d'évaluation. Eventuellement les coordinateurs proposent aussi une évaluation pour les recyclages (donc un examen de la nouvelle matière qui est proposée pendant le recyclage). Ils sont d'accord aussi sur le fait que l'accent lors de l'évaluation doit être mis sur la capacité de résolution des problèmes au lieu de suivre des règles. Comme méthode d'évaluation il y a les examens classiques. Dans certaines formations, on mise sur les travaux de groupe parce que l'on veut encourager la collaboration en groupe. Partout, dans toutes les formations, une thèse est demandée. L'accent devrait être davantage mis sur le feedback comme moyen d'évaluation continu.

Dans les formations de coordinateur de sécurité, l'examen se compose de la réalisation d'un travail, comportant 4 parties (plan de sécurité et de santé, coordinateur livre journalier, dossier de post-intervention, structure de coordination) (seulement pour le niveau A). Le délai de livraison est cependant différent pour chaque formation.

Outre les méthodes d'évaluation qui sont utilisées pour évaluer les participants aux formations, certains coordinateurs se sont posé la question de savoir si une certaine méthode d'évaluation devait exister pour les formations elles-mêmes. Donc un système où la qualité de la formation est évaluée par les participants. En pratique c'est très différent à présent et parfois obligatoire légalement pour certaines institutions (comme une commission de visite dans les universités). Ce qui veut dire que s'il existe déjà une garantie de qualité, rien de plus n'est nécessaire. Pour d'autres formations cela pourrait être envisagé (par exemple norme ISO 29990).

### 3.5.5. Recrutement des formateurs

La majorité des coordinations estime que le recrutement des formateurs n'est pas un grand problème, certainement pas pour les formateurs des services externes. En effet, l'administration ne fournit pas un cadre qui reprendrait les exigences minimales pour les formateurs. Cependant, les personnes du monde de l'entreprise ayant une expérience pratique, ne semblent pas prêtes à assumer des cours. Il n'est donc pas évident de trouver des formateurs **de qualité** qui peuvent aussi se libérer régulièrement. Les bons professeurs sont dès lors surchargés.

Chaque formation dispose d'une part de formateurs ayant une expertise théorique et d'autre part des formateurs ayant une expérience du terrain. Les coordinateurs étaient d'accord pour dire que les deux groupes sont nécessaires, mais les proportions sont différentes pour différents niveaux ou institutions. Par exemple, pour le niveau 1 francophone, 1/3 des formateurs viennent du milieu professionnel. Les autres 2/3 proviennent du milieu académique, ce qui veut dire que ces cours sont plutôt scientifiques. Cette proportion est vue par les coordinateurs de cette formation comme



correcte parce que les développements techniques et sociaux sont cruciaux en pratique sur le terrain. Cependant on préfère ne pas avoir de quota pour cette proportion.

Les écoles francophones qui organisent cette formation mentionnent aussi qu'elles doivent répondre aux règles du Département de l'Enseignement car elles reçoivent des subsides. Ce fait a une influence sur qui peut ou non être engagé. Pour certains cours ils doivent recruter à partir d'un "pool" existant de formateurs.

Dans la formation de spécialisation, la proportion selon les coordinateurs est plutôt 50/50. Là, le contenu des formations est davantage organisé en concertation avec les organisations professionnelles qui fournissent en même temps les formateurs. Mais à condition qu'ils aient tout de même une formation de base dans une option scientifique. Cependant, cette condition n'est pas valable pour la formation en ergonomie: il semble qu'il y ait peu d'experts académiques dans cette option et donc la plupart des formateurs doivent provenir du milieu professionnel, ce qui rend la formation plus onéreuse.

Du côté francophone, on travaille avec "un pool" de formateurs, du moins pour le **niveau 2**. Ce qui signifie que l'on n'a pas de libre choix lors de la désignation de formateurs. Il arrive dans ce cas que tous les formateurs proviennent du milieu professionnel.

La surveillance de la qualité des formateurs est parfois un problème. Tous ceux qui disposent d'une bonne expertise quant au contenu ne sont pas nécessairement de bons professeurs. Les coordinateurs n'ont cependant pas toujours le temps ni les moyens de suivre cet aspect systématiquement. Mais si on rendait obligatoire un diplôme pédagogique pour les formateurs, cela pourrait devenir problématique de trouver des formateurs spécialisés.

Dans l'enquête, il a été demandé aussi aux formateurs s'ils étaient titulaires d'un diplôme pédagogique.

Tableau 19: Formateurs par niveau et en possession ou non d'un diplôme pédagogique (nombres absolus)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total in %
<b>En possession d'un diplôme pédagogique</b>	16	19	43	78	31%
<b>Pas en possession d'un diplôme pédagogique</b>	57	37	73	167	68%
<b>Total</b>	73	56	116	245	100%

Deux formateurs sur trois ne possèdent donc pas de diplôme pédagogique. Concrètement cela signifie que plusieurs institutions connaîtraient des problèmes si cela devenait une obligation légale.

Outre un diplôme pédagogique, une expertise basée sur l'expérience sur la matière enseignée est bien entendu aussi importante pour un formateur. C'était aussi une des questions posées dans l'enquête.

**Tableau 20:** Les formateurs ont-ils eux-mêmes de l'expérience dans la fonction qu'ils enseignent ? (nombres absolus)

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total	Total en %
<b>Oui</b>	61	52	109	222	90%
<b>Non</b>	12	4	8	24	10%
<b>Total</b>	73	56	117	246	100%

Environ 90% des formateurs ont de l'expérience dans la fonction dans laquelle ils enseignent. Tous les coordinateurs sont d'accord pour dire que cette connaissance sur le terrain est d'une valeur inestimable pour les formations.

Si un critère de qualité devait être fixé pour la désignation de professeurs, le fait d'avoir de l'expertise due à l'expérience serait un critère plus facilement atteignable, qu'un diplôme pédagogique.

En raison de la lourde charge de travail des universitaires, ils sont souvent peu enclins à s'engager comme formateur ou promoteur. En effet, on demande beaucoup d'engagement volontaire de la part des formateurs. Les coordinateurs peuvent mettre peu de pression, car s'ils abandonnent, le risque existe qu'une formation n'ait pas lieu. Par contre, une université ne donne pas de reconnaissance pour les heures que les formateurs universitaires consacrent à cette formation (elles ne peuvent être déclarées comme « services sociaux ») non plus. L'effort des formateurs n'est donc pas comptabilisé dans leur évaluation académique.

Cette problématique se ressent surtout lors de la désignation de promoteurs de mémoires de fin d'études et de travaux de groupe. Souvent un mémoire est accompagné par 2 personnes: un universitaire et une personne du milieu professionnel en question.

Une autre difficulté est le paiement des formateurs externes. Les budgets pour cela sont souvent très limités. C'est certainement le cas pour attirer des formateurs étrangers qui disposent souvent d'une connaissance et d'une expérience spécifique importante.

Bien que dans les enquêtes aucune question directe n'a été posée au sujet de la qualité des formateurs, des remarques ont quand même été formulées par les formateurs et par les participants.

Quelques remarques des formateurs étaient très critiques par rapport à d'autres formateurs:

- les programmes ne sont pas bien conçus, ne sont pas cohérents, sont donnés par des formateurs qui donnent cours l'un à côté de l'autre sans concertation et ont peu d'expérience pratique.
- certains formateurs ne savent pas faire passer le message.

### 3.5.6. Lien avec des projets innovants

Le bien-être au travail est un domaine en plein développement. Régulièrement, de nouveaux projets, instruments ou outils sont développés qui sont utiles sur le lieu de travail. Les formations sont les meilleurs endroits pour sensibiliser les personnes à ces projets innovants. De cette manière, les formations continuent de suivre les dernières évolutions dans ce domaine. Pendant les groupes de

discussions, il a donc été demandé si ces projets innovants sont intégrés dans les formations existantes.

Les coordinateurs du **niveau 3** recommandent de donner plus de publicité à la plate-forme BeSWIC qui fait partie de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail, (par exemple, l'agenda des formations, les formations de recyclage).

L'innovation peut aussi être stimulée davantage par l'e-learning. Des instruments sont déjà développés en ligne pour l'analyse de risques comme OIRA.

Selon les coordinateurs de **niveau 2**, aucune information systématique n'est donnée aux organisateurs de formations relative aux possibilités de soumettre des projets (appelés "calls"). On ne voit pas toujours la plus-value qu'apporterait le fait de collaborer à des projets innovants. Pour les instituts de formation, cette plus-value serait assez limitée.

Les personnes du **niveau 1** indiquent que les informations à ce sujet sont rares et disponibles de manière diffuse. Il y a peu de liens entre la recherche et l'enseignement et il y a trop peu de recherche. Le programme de formation ne prévoit pas de compétences pour la recherche. Exceptionnellement et de temps en temps, il y a un doctorat. Mais l'objectif présumé d'une thèse est aussi de donner des nouvelles perspectives.

Le comité d'accompagnement est important aussi pour le lien avec les projets innovants. Le problème réside dans le fait que dans ce groupe ne se trouvent pas d'ex-participants aux cours. Dès lors nous n'avons pas de feedback au sujet de la qualité de la relation avec le monde du travail sur le terrain.

Finalement les formateurs sont supposés rester à jour dans leur domaine d'expertise et donc de rester au courant de projets innovants.

Il y a aussi trop peu de moyens pour la recherche. Une suggestion serait d'organiser cela au niveau supra local. Les entreprises « Seveso » (entreprises à haut risque) paient une contribution annuelle, mais cet argent n'est pas utilisé pour la recherche concernant la sécurité. Il s'agit là d'une occasion perdue selon certains coordinateurs.

Un aperçu centralisé pourrait aussi être réalisé au sujet de la recherche qui serait pertinente pour le SPF ETCS et les publications peuvent être mises à disposition via une bibliothèque ou en ligne.

Les **coordinateurs de sécurité** indiquent une bonne pratique: notamment l'outil « contracteranto » (un projet ESF). Ce projet est un instrument de traduction pour traduire de la terminologie professionnelle du secteur de la construction vers d'autres langues européennes comme le polonais ou le roumain. Il est dommage que cet outil, selon certains coordinateurs, ne soit pas très connu parmi les formateurs. Donc davantage de méthodes standardisées devraient être développées pour faire entrer en ligne de compte des projets innovants dans les formations.

Un autre exemple d'outil utile est le site internet « HSE World » de Kluwer, un canal d'informations intéressant car le lien est établi entre la sécurité, l'environnement et la prévention.

Lorsque des outils sont développés, ils sont diffusés systématiquement vers les entreprises de construction, mais pas vers les organisateurs de formations. Cela pourrait se faire systématiquement.

Le service public fédéral peut aussi jouer un rôle dans cette diffusion. Certaines entreprises résolvent le problème en faisant siéger des sociétés de construction dans les commissions de formation, pour ainsi faire entrer les connaissances. Les partenaires possibles sont: le CNAC (Comité national d'action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction), le CSTC (Centre scientifique et technique de la construction), et le CRR (Centre de recherches routières).

### 3.5.7. Acteurs pouvant être impliqués

Les coordinateurs du **niveau 3** proposent de créer un forum d'échanges avec des employeurs et leurs fédérations. Il peut être utile pour les employeurs car par ce biais ils peuvent être mis au courant de leurs obligations. De cette manière, les secteurs peuvent aussi être impliqués. L'utilité d'un tel forum pour l'Etat peut être qu'il se rende compte de la complexité de la législation et quelles peuvent en être les conséquences pour les formations.

De coordinateurs du **niveau 1** proposent d'examiner les conditions pour le niveau 1 et le niveau 2, en fonction de la différence entre une formation professionnelle et une formation académique. Le comité d'accompagnement pourrait impliquer davantage les acteurs, mais alors il faudrait s'écarter du type de réunion "état des lieux de la question" et permettre plus de réflexion.

Par contre, dans les commissions de l'enseignement et de visite, il y a suffisamment de place pour la réflexion. Prebes et les organisations d'ingénieurs pourraient jouer un rôle.

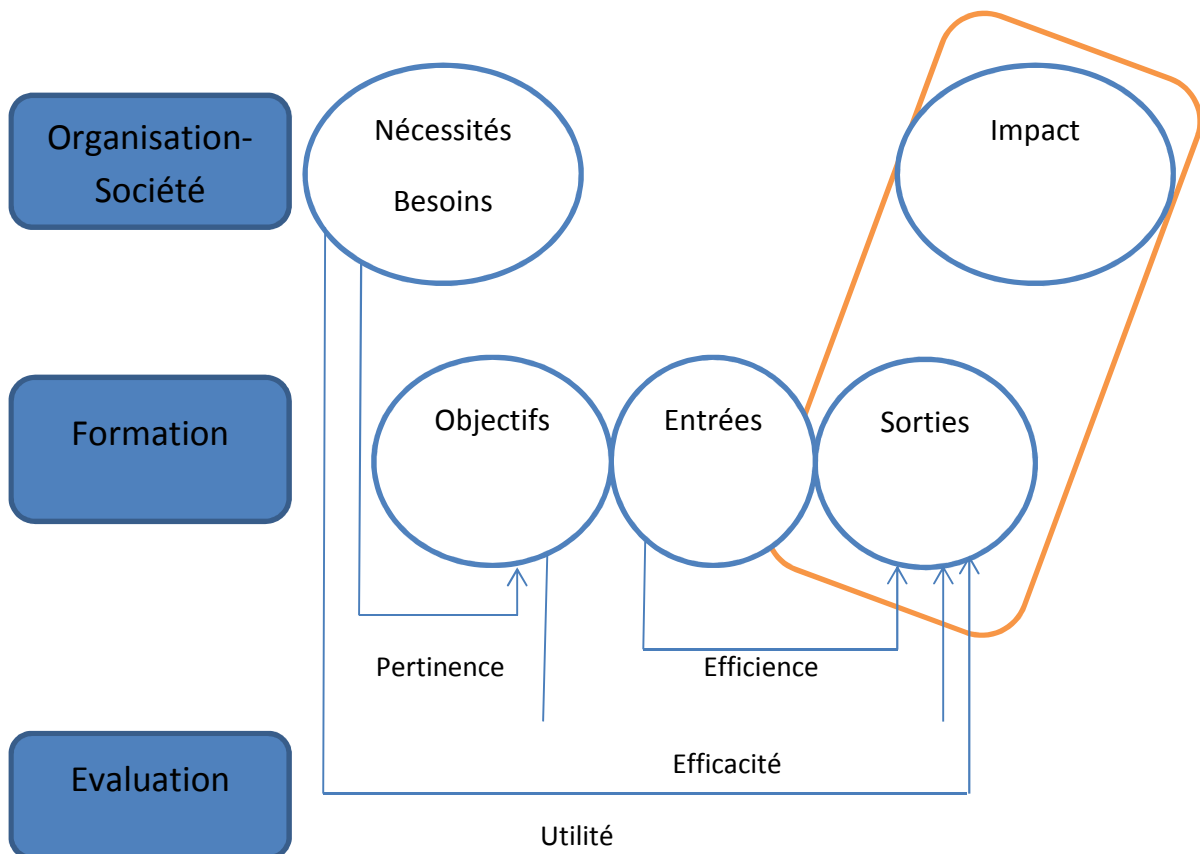
D'autres acteurs potentiels sont les comités provinciaux pour la promotion du travail, Assuralia, le Fonds des accidents du travail et les représentants des différentes disciplines (ergonomie, hygiène, psychosocial, médecine du travail).

## Partie 4: Conclusions: efficacité, efficience, pertinence et utilité des formations.

---

Le schéma ci-dessous reflète la relation complexe entre les différents éléments qui ont été mesurés dans l'évaluation. Nous voulons examiner dans quelle mesure les formations sont utiles, pertinentes, efficaces et efficaces, sur base du matériel que nous avons pu rassembler. Parfois il existe cependant une confusion de compréhension au sujet des notions, de sorte que nous les expliquons schématiquement.

Figure 16: Aperçu de l'évaluation



Nous examinons d'abord la pertinence des formations, ensuite nous nous concentrons sur l'efficience et enfin nous examinons l'efficience globale et l'utilité.

## 4.1. Pertinence

**Lorsque on parle de pertinence, on vise la relation entre les besoins initiaux et les besoins sur le terrain et leur traduction en objectifs pour les formations.** Les formations doivent en effet être en adéquation avec les besoins et attentes, sinon nous créons un output (effet) qui n'est pas pertinent sur le terrain.

Nous examinons donc les besoins et attentes des employeurs et participants qui constituent « la voix » dans notre base de données des organisations et entreprises.

D'une part les employeurs ont exprimé dans les interviews qu'ils veulent surtout développer une vision globale du bien-être au travail dans les formations. Nous pouvons résumer que les employeurs ont surtout besoin de conseillers en prévention qui sont clairs dans leur communication, qui ont un aperçu global, qui peuvent établir des liens entre et au sujet des entreprises et des secteurs, et qui prennent des initiatives.

En lien avec cette idée, les participants aux formations souhaitent une formation bien adaptée aux besoins et aussi qu'elles soient axées sur la pratique. Actuellement, l'accent est trop mis sur la théorie. Ils veulent surtout pouvoir travailler concrètement dans leur entreprise et ils veulent les outils nécessaires à des initiatives à mettre en pratique dans les entreprises.

Lorsque nous examinons d'autre part les objectifs des formations, nous voyons que ces conseillers en prévention doivent apprendre des compétences qui devraient être adaptées aux besoins dans l'entreprise.

La loi dit au sujet des objectifs de la formation, qu'ils doivent former des conseillers en prévention, que (Art. 21 (12): AR 17.5.2007) les conseillers en prévention doivent avoir une connaissance de base suffisante de la législation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application dans l'entreprise ou l'institution où ils remplissent leur mission, et avoir une connaissance technique et scientifique pour pouvoir mettre en œuvre les activités visées en section II.

Dans la loi, l'accent est donc mis sur "**connaître**", plus que sur "**pouvoir**", l'accent est mis davantage sur la **théorie que sur la pratique**.

Cependant une liste concrète de compétences y est ajoutée: analyse du risque; activités de prévention; les mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail; l'organisation des premiers secours et des soins urgents aux victimes d'un accident ; le compte-rendu. La question demeure cependant de savoir dans quelle mesure ils doivent seulement connaître la théorie ou aussi pouvoir l'appliquer.

En ce qui concerne la pertinence, nous voyons donc **du point de vue du contenu, des tensions en ce qui concerne la pertinence du contenu proposé: en ce moment les objectifs sont surtout formulés au niveau de la connaissance, alors que l'on demande surtout une formation pratique selon le milieu du travail, le terrain.**

En étroite relation avec ce constat, nous situons **aussi les tensions liées au contenu, entre d'une part une formation pour généralistes ou pour spécialistes**. Les employeurs et participants ne se sont pas prononcés spécifiquement à ce sujet, en ce sens que les deux types de conseillers en prévention sont bien évidemment nécessaires pour la vie des entreprises. Pour les coordinations et formateurs, il

s'agissait bien d'une question pertinente pour définir clairement les objectifs de la formation quant au contenu, de sorte que tant des généralistes que des spécialistes soient formés.

En conclusion, ces tensions quant au contenu sont également liées aux changements économiques, à une économie de services où outre des aspects techniques de bien-être, les aspects de bien-être au travail liés à l'aspect humain sont présents. **Les secteurs et les thèmes de bien-être, du point de vue du contenu de la formation, sont plus diversifiés. Ce fait entraîne un défi qui rend difficile de formuler des objectifs généraux qui sont pertinents pour tous les secteurs.**

## 4.2. Efficience

**Lorsque nous parlons d'efficience, nous voulons dire la relation entre l'input (entrants) et l'output (les effets) des formations.** En d'autres termes, la question était la suivante: les ressources investies dans les formations ont-elles permis d'assurer une formation de qualité ? Il s'agit donc des moyens et de leur usage.

Il est clair que les attentes pour les formations étaient très ambitieuses. Le monde du travail (employeurs et conseillers en prévention), veut une formation axée sur la pratique qui donne les compétences nécessaires aux participants pour développer ensuite une vision globale, pour mettre en œuvre les outils nécessaires en pratique et pour prendre des initiatives.

Lorsque nous regardons ensuite quels moyens concrets ont été mis en œuvre dans les formations pour obtenir ces effets (output), on constate un déséquilibre.

**Il y a 2 facteurs importants qui restreignent sérieusement la qualité des effets (outputs): le budget et le temps disponible.**

**Le temps est limité parce que les entreprises veulent plutôt limiter le temps de formation de leurs employés.** Dès lors les instituts de formation ont peu de temps pour passer de la théorie à la pratique. Le transfert de connaissances se fait plus rapidement que l'acquisition d'expérience pratique.

**Budgétairement il y a surtout des problèmes aigus au niveau 1 et dans les spécialisations. Leur cadre légal prévoit des personnes sur le lieu de travail avec ce diplôme, mais ne prévoit pas de financement pour organiser les formations.** De plus, les instituts qui organisent ces niveaux (universités) tombent sous la compétence de l'enseignement des communautés flamandes et francophones. Ce fait entraîne de grandes différences régionales dans la mise en œuvre concrète et la forme des entreprises.

Comme ces formations doivent pouvoir couvrir tous les frais via un minerval d'inscription, cela signifie que de nombreuses formations spécialisées (hygiène au travail, ergonomie) n'ont pas lieu chaque année ou même pas tous les 5 ans. Un problème surgit dès lors, puisque la loi prévoit ces fonctions, mais que les personnes ne peuvent suivre la formation.

**Ensuite il y a de grandes incertitudes au sujet du profil d'études des participants, leurs conditions d'entrée et de passage d'un niveau à un autre.**

**En ce qui concerne les moyens, les formations reçoivent un soutien du SPF ETCS à différents niveaux.** Beaucoup de matériel est mis à disposition, l'inspection peut aussi ponctuellement donner un soutien et le SPF dispose d'une position unique pour faciliter la mise en réseau.

Cependant, le matériel mis à disposition n'est pas toujours uniforme ou suffisamment mis à jour et le besoin d'étendre encore l'accompagnement et les réseaux se fait sentir pour l'avenir.

**Les projets innovants aussi sont encore trop peu intégrés systématiquement dans les formations existantes et certains acteurs potentiels (secteurs) sont trop peu impliqués jusqu'à présent.**

**En ce qui concerne les techniques d'évaluation, on constate une grande variété dans les systèmes d'examen à travers les diverses formations, qui peuvent varier d'examens à choix multiple, aux examens oraux, aux mémoires de fin d'études, etc.**

**Finalement, l'efficacité est aussi définie par la manière dont les différentes formations et niveaux de formation sont synchronisées. Pour le moment il y a un manque de clarté au sujet de la cohérence ou du passage d'un niveau à un autre.** Les formateurs d'une part surestiment le possible chevauchement inutile des éléments de formation, par rapport au ressenti effectif des participants, mais d'autre part il y a certaines incertitudes au sujet de ce qui est le plus efficace à chaque niveau en termes de contenu.

### **4.3. Efficacité**

**Lorsqu'on parle d'efficacité, on vise la relation entre les objectifs des formations et le résultat (output).**

Nous voyons que les objectifs, au niveau légal, ont surtout été formulés au niveau des connaissances théoriques, et cela correspond à ce que les formations peuvent atteindre comme résultats (output). En effet, en raison du temps mis à leur disposition et du budget limité, il reste peu d'espace pour viser à un accompagnement à l'expérience pratique. Ce dernier point correspond pourtant bien aux besoins réels sur le terrain (dans le monde du travail).

### **4.4. Utilité**

**On parle ici de la relation entre les besoins du terrain et les résultats des formations.**

**Globalement, les formations sont sans aucun doute utiles. Tant les formateurs que les conseillers en prévention eux-mêmes indiquent respectivement pour 67% et 72% que pendant les formations ils ont acquis suffisamment de compétences pour effectuer leur fonction dans l'entreprise.** Ce fait indique une grande satisfaction et donc signifie que les formations sont réellement utiles.

Cependant, les tensions entre la théorie et la pratique pèsent quand même aussi sur l'utilité car si davantage de moyens et de temps étaient investis dans les formations, on pourrait atteindre une cohésion encore meilleure entre les besoins et les résultats. La situation pourrait donc être améliorée.

**En conclusions on peut dès lors affirmer que les formations sont certainement efficaces (le transfert de connaissances est suffisant), mais peu efficaces (temps et budget limités) et pas**



**pertinentes de manière optimale (parce que le monde du travail demande de la pratique, alors que les objectifs sont plutôt axés sur la théorie).**

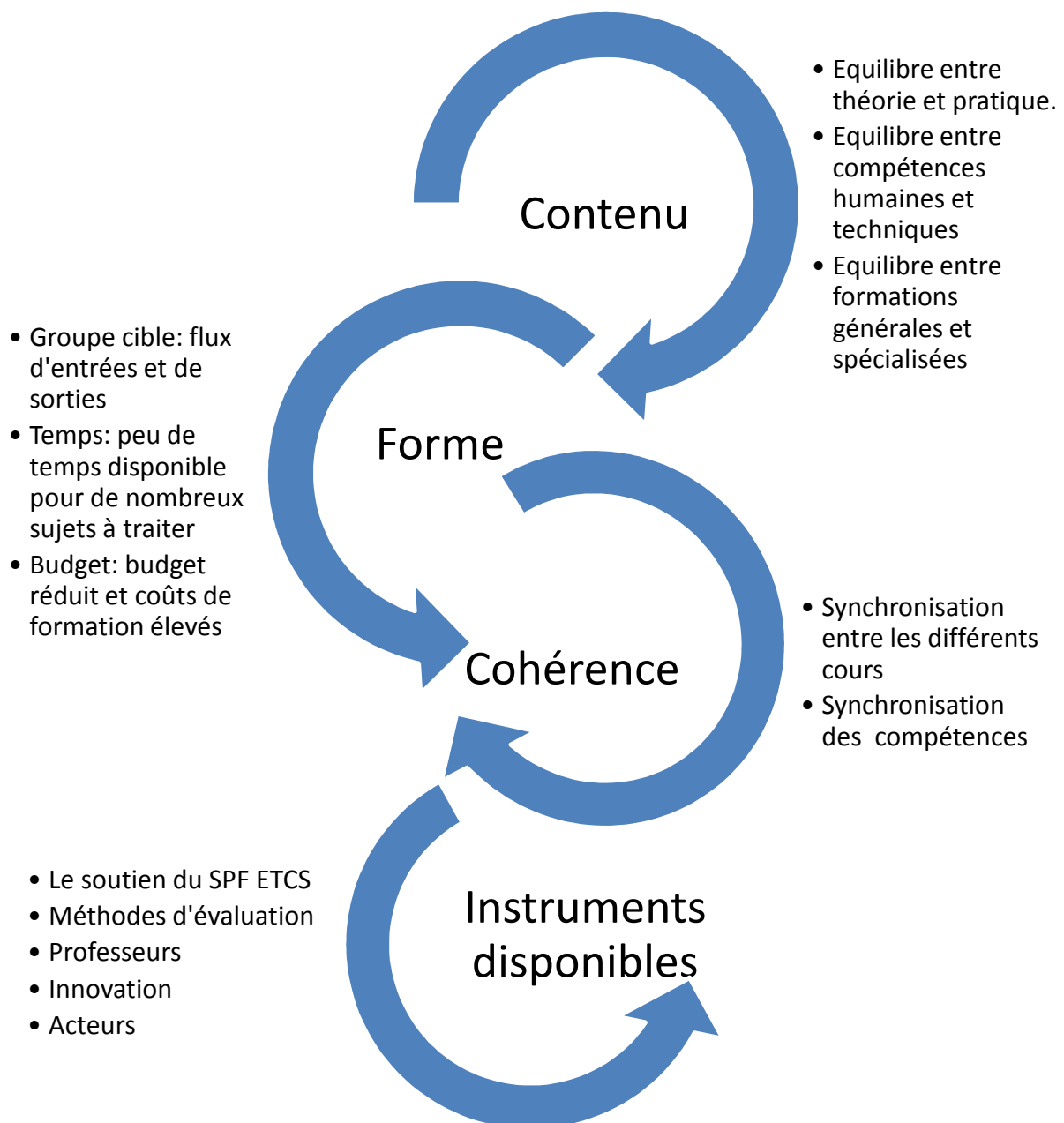
# Partie 5:

## Recommandations

---

Cette dernière partie passe en revue les recommandations possibles qui découlent des constatations et analyses. Les recommandations s'axeront sur les différents thèmes qui ont été traités pendant l'analyse. En conclusion, nous pouvons les résumer schématiquement comme suit:

Figure 17: Aperçu des constatations



Nous allons parcourir chaque thème et examiner les éventuelles recommandations possibles.

## 1. Contenu

En ce qui concerne le contenu des formations, trois aspects dichotomiques ont été observés: théorie versus pratique; aspects humains versus techniques; généraliste versus spécialiste.

Ces dichotomies n'impliquent pas un choix mais plutôt que chaque aspect doit être pris en compte dans les programmes de formations. La question consiste dès lors à plutôt s'interroger sur comment réaliser l'équilibre entre ces différents aspects pour chaque formation et chaque niveau de formation.

Actuellement, les connaissances acquises sont plutôt théoriques et ce, à tous les niveaux de formations, alors que tant les employeurs que les participants et les professeurs expriment la nécessité de plus se tourner vers la pratique.

**A l'avenir, chaque offre de formation devrait être plus créative afin d'accorder une plus grande place aux aspects pratiques.**

Cela ne veut pas nécessairement dire qu'on doit donner plus de cours ; ces aspects pratiques peuvent être atteints par du coaching en entreprise, des visites de terrain, des exercices pratiques et des interventions autour d'un cas pratique.....

En ce moment on pense peu "à sortir des sentiers battus" pour trouver des manières d'intégrer la pratique dans les formations. Bien entendu, plus de pratique - quelle que soit la manière de l'intégrer - signifie un grand investissement en ressources et budget, ce qui n'est pas suffisamment le cas à présent.

**Concernant les aspects humains et techniques, pour les différents secteurs mais aussi dans les thèmes du bien-être au travail, la possibilité de formation plus spécialisée est nécessaire.** Une approche modulaire pourrait éventuellement permettre plus de diversification. Pour ce faire, les ressources doivent être disponibles au niveau de l'organisation des formations. Pour évoluer vers une approche plus modulaire, un lien plus fort entre les secteurs et les formations est nécessaire.

**Au niveau du contenu, les compétences de communication deviennent de plus en plus importantes pour exercer la fonction de coordinateur de sécurité ou de conseiller en prévention.** Pour l'instant, savoir comment acquérir suffisamment ces capacités de communication dans le cadre de temps limité n'est pas évident. Néanmoins, l'accroissement de ces compétences doit devenir un thème central du développement de toutes ces formations.

**Enfin il y a un besoin de cohérence entre les différents modules et les différents niveaux de formation pour éviter des chevauchements et des lacunes et pour créer un tout cohérent complémentaire et pertinent.** Pour l'instant, ce n'est pas le cas. La difficulté de la cohérence réside surtout entre les différents niveaux des formations, y compris dans un système de dispenses.

## 2. Forme

Concernant la forme des formations, des recommandations sont formulées à propos des groupes cibles, du temps alloué et du budget.

**Concernant le groupe cible, il y a clairement un besoin d'une plus grande diversité des formations pour les fonctions en lien avec la ligne hiérarchique de l'entreprise afin de les sensibiliser à ce thème.** Une formation introductive courte, correspondant au niveau 3 actuel pourrait être envisagée. Ceci nous semble nécessaire car de nombreux acteurs nous ont confirmé que le thème du bien-être au travail n'est pas assez présent sur le terrain.

Il ne s'agit pas pour autant de modifier le cadre légal pour rendre la formation obligatoire pour ce groupe cible car cela risque de poser des problèmes organisationnels et de créer plus de résistances par rapport au thème. Par contre, on peut promouvoir le congé-éducation ou élargir les options pour un congé-éducation.

**En ce qui concerne la forme des formations, il serait utile que les interventions du SPF ETCS soient plus en lien avec les structures de l'enseignement** notamment les règles relatives au décret de « Bologne » pour l'enseignement supérieur.

**Comme le facteur temps limite l'investissement donné aux formations, il faut donc être réaliste quant aux compétences pratiques et théoriques acquises à la fin de la formation.** Par exemple dans le niveau 3 (ou une formation de base future), il n'est pas réaliste de vouloir plus qu'une formation générale qui a surtout une fonction de sensibilisation. Il faut mettre en place un examen, sorte de "reality check" qui fasse la part entre, d'une part les moyens disponibles et, d'autre part les ambitions au niveau des objectifs des formations.

Un second aspect fortement limitatif (surtout pour les formations de plus haut niveau) consiste dans le budget disponible: le coût des inscriptions doit couvrir le coût des formations. Il s'ensuit que des formations légalement prévues ne peuvent pas être organisées faute de ressources financières suffisantes. **Le principe d'un marché libre ne permet pas dans ce cas d'assurer l'organisation des formations nécessaires et dès lors, le financement structurel de ces formations est posé. Il faudrait prévoir un cadre minimal de financement structurel pour que chaque type de formation puisse être organisé. Ceci est surtout important pour les spécialisations.**

**Il y a également nécessité à obtenir des informations plus claires et plus consistantes de la part du SPF ETCS quant à la forme, au groupe cible, aux flux d'entrée, de passage et de sorties des participants.** Ce serait utile que les réponses aux questions concrètes posées par les organismes de formations soient disponibles sur le site internet, tout en respectant la question de la protection de données de dossiers concrets. Pour l'instant, les coordinations de formation ont l'impression que les réponses sont aléatoires, et il est donc préférable, pour éviter ce sentiment, que les questions et réponses soient disponibles pour tous via une banque de données digitale de questions-réponses.

### 3. Cohérence

**Une première recommandation importante concerne la pertinence de la division actuelle entre niveaux de formation. Il serait opportun de changer le cadre actuel pour trouver un nouvel équilibre.** Il s'agit de préparer des généralistes et des spécialistes, de prendre en compte les aspects humains et techniques. Et en même temps, l'équilibre entre théorie et pratique doit être clairement formulé pour tous les niveaux.

Pendant les groupes de discussion, différents scénarii pour mieux organiser les différents niveaux de formations ont été proposés par les participants. Il est à noter que souvent ils partaient de la répartition actuelle en y ajoutant ou en y modifiant des éléments. Cependant, les critiques sur la cohérence actuelle concernaient tellement d'aspects, qu'il est sans doute plus opportun de se distancier de la structure actuelle et se baser sur les réels besoins de terrain.

Ce qui signifie qu'une nouvelle structure doit prévoir une offre de formation comprenant les éléments suivants :

- Formation introductive (nombreux exemples pratiques, sensibilisation, généraliste, aspects techniques et humains)
- Formation plus pratique (ciblée sur la pratique, généraliste, aspects techniques et humains)
- Formations spécialisées (ciblée sur la pratique, spécialisée, choix entre aspects humains ou techniques)
- Formation orientée vers la politique de gestion du bien-être (focalisée sur la théorie et la recherche, spécialisée et choix entre aspects techniques et humains)

**Il est également recommandé d'avoir plus d'échange d'informations entre les deux niveaux de compétence** (les communautés pour les aspects liés à l'enseignement et la formation et le SPF ETCS pour les aspects liés au bien-être au travail).

**Enfin, il est aussi important qu'il y ait davantage d'échanges entre les organismes de formations pour qu'ils se coordonnent mieux entre eux, se concertent pour discuter de thèmes communs, concluent des accords et qu'ils suivent les développements dans le domaine.**

## 4. Instruments disponibles

### Soutien du SPF

#### Moyens

**Les coordinations de formation expriment le besoin d'avoir plus de concertation avec le SPF ETCS. Il est dès lors recommandé de prévoir plus de concertation structurelle avec le SPF.**

Selon les coordinateurs de formation, il serait très utile d'avoir un site web émanant de l'Etat, où les conseillers en prévention pourraient poser leurs questions. Par exemple: un accompagnement pourrait être prévu pour remplir pour la première fois un rapport annuel sur les formations, entre autres pour le calcul des prestations qui est complexe. La communication pourrait aussi être plus transparente si des réponses aux questions étaient disponibles pour toutes les formations, par exemple via une sorte de rubrique FAQ sur le site web.

Les coordinations ont également apporté quelques suggestions quant aux brochures. Elles pourraient être un peu plus courtes et organisées autour de "sujets clés", surtout pour le niveau 3. Ce serait aussi utile d'avoir des brochures adaptées à des secteurs comme l'enseignement. Enfin, l'utilité d'une brochure, telle que "le travail en hauteur", a également été mentionnée.

Les personnes ayant répondu à l'enquête plaident aussi en faveur du développement dans le SPF ETCS de centres de documentation par analogie à l'institut provincial de sécurité d'Anvers.

Les coordinations de formations demandent aussi plus d'accompagnement du SPF ETCS dans le coaching des thèses et des projets (ce en raison de la difficulté mentionnée plus haut de trouver des promoteurs).

Les coordinations demandent aussi que la recherche fondamentale appliquée soit financée par exemple, avec des mandats de recherche de 4 ans. Pour la formation en hygiène du travail la situation est assez urgente. Là, le soutien et la recherche au niveau scientifique est vraiment nécessaire.

**Dans le cadre de la nécessité de stimuler tant la théorie que la pratique, il est donc indiqué de continuer à financer la recherche à l'avenir.**

## La mise en réseau

Les coordinations demandent la création **d'un réseau néerlandophone et francophone pour tous les centres de formation**. Les secteurs pourraient participer aussi dans les plus grands réseaux. Ils pourraient fournir un input pour un fonctionnement constructif des réseaux et les rendraient plus dynamiques. De toute manière le besoin se fait ressentir d'avoir une plate-forme de concertation entre responsables de la coordination de formation. Les matériels de formation et les outils pourraient ainsi être partagés.

## L'inspection

**Il est important que l'inspection ne joue pas uniquement un rôle de contrôle et éventuellement de sanction, mais qu'elle puisse aussi jouer un rôle de soutien et de coaching aux entreprises.**

Par exemple, l'inspection peut participer à une formation pour formateurs. Cela présente l'avantage que l'inspection peut ainsi contribuer à l'amélioration des compétences pédagogiques.

Les coordinations de formation sont aussi désireuses **d'obtenir des commentaires sur les rapports (annuels)**. Ainsi, un format standardisé uniforme et pré-imprimé mis en ligne pour rédiger le rapport annuel serait utile. Ce qui permettrait de mettre le matériel à la disposition du SPF ETCS de manière digitale, et il est plus aisé d'effectuer une méta-analyse.

## Des projets innovants

**Il est recommandé de créer un aperçu centralisé des recherches pertinentes pour le SPF ETCS et de mettre à disposition les publications via une bibliothèque ou en ligne.** Les coordinateurs sont demandeurs de rendre la plateforme Beswic (BelgianSafeWork Information Center) qui fait partie de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail, plus visible et mieux connue des acteurs (par exemple par l'agenda des formations, par les formations de recyclage,....)

**L'innovation peut aussi être stimulée davantage via l' E-learning.**

De nouveaux instruments pourraient aussi être fournis systématiquement aux organisateurs de formations. Le SPF ETCS peut aussi jouer un rôle. Des partenaires potentiels sont: le CNAC (Comité National pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction), le CSTC (Centre Scientifique et Technique de la Construction) et le CRR (Centre de Recherches Routières).



## Annexe 1: formulaire EXCEL par formation

# Questionnaire pour les formations bien-être au travail (coordinateurs)

### 1. Formation:

Si votre organisation organise plusieurs types de formations, nous vous prions de bien vouloir remplir un questionnaire par type de formation.

Sorte d'institution:  i. Université ii. Haute école iii. Autre institution d'enseignement iv. Organisation privée v. Secteurs paritaires (p ex CNAC ou NAVB) vi. Secteur public (p.ex: niveau provincial) vii. Autres:	Type de Formation <sup>3</sup> :  - Conseiller en prévention de base (niv. 3) - Conseiller en prévention niveau 2 - Conseiller en prévention niveau 1 - Conseiller en prév. spécialisation ergonomie - Conseiller en prév. spécialisation hygiène du travail - Conseiller en prév. spécialisation aspects psychosociaux - Coordinateur de sécurité module de base - Coordinateur de sécurité niveau B complémentaire - Coordinateur de sécurité niveau A - Personnes de confiance
--	--

Veillez indiquer combien de formations (du même type) ont eu lieu.

2011	2012	2013	2014
Nombre de formations de ce type:	Nombre de formations de ce type:	Nombre de formations:	Nombre de formations:

<sup>3</sup>Si plusieurs types de formation sont proposées par votre organisation, alors un questionnaire doit être rempli par type de formation. Indiquez dans cette case de quel type de formation il s'agit.



Durée de la formation (heures):

2. Participants

• Flux entrants – sortants

i. Remplissez le tableau suivant (si votre organisation organise plusieurs formations, veuillez remplir un tableau par formation)

Combien de personnes se sont inscrites pour le type de formation qui a été indiqué ci-dessus ?

Combien de personnes ont terminé la formation dans le délai prévu ?

<u>FORMATION:</u>				
<u>année</u>	<u>FEMMES</u>		<u>Hommes</u>	
	<u>inscrits</u>	<u>Ayant terminé la formation</u>	<u>inscrits</u>	<u>Ayant terminé la formation</u>
<u>2014</u>				
<u>2013</u>				
<u>2012</u>				
<u>2011</u>				

ii. Niveau du diplôme

Niveau du diplôme que la formation pour laquelle vous remplissez ce questionnaire délivre (cochez):

1. Certificat	
2. Diplôme universitaire	
3. Autres:...	

### 3. Participants et formateurs

Comment sont recrutés les participants ? (indiquez les différents canaux)

Pour quels éléments de formation est-il difficile de trouver des formateurs?

Les formateurs sont-ils rémunérés?

- Oui
- Non

Quel est le dernier niveau de diplôme requis des formateurs?

- Diplôme universitaire dans le domaine dans lequel on donne cours
- Diplôme dans le domaine dans lequel on donne cours
- Expérience professionnelle dans le domaine dans lequel on donne cours
- Diplôme pédagogique

Que coûte la formation?

4. Objectifs d'apprentissage, niveau de connaissances, forme de travail, forme d'évaluation

Si vous organisez plusieurs formations, veuillez remplir un tableau par formation.

Vous pouvez remplir plusieurs options par case.

<u>ELEMENT DE FORMATION (MATIERE) + h.</u>	<u>Décrivez l'objectif d'apprentissage</u>	<u>Niveau de connaissance (voir options ci-dessous)</u>	<u>Forme de travail (voir options ci-dessous)</u>	<u>Forme d'évaluation (voir options en-dessous)</u>	<u>Matériel</u>
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					
<u>Matière:</u> <u>Heures:</u>					

Options de niveau de connaissance:

1. Théorique
2. Pratique: pouvoir appliquer les connaissances sur des situations connues
3. Pratique: pouvoir appliquer sur de nouvelles situations complexes

Si vous utilisez une autre division pédagogique, veuillez l'indiquer ici:

Options forme de travail:

1. **Cours oral:** peu d'interaction, grands groupes d'étudiants. Exposé oral
2. **Cours de travaux pratiques, exercices:** plus d'interaction, exécuter des tâches définies en petits groupes. Il peut s'agir aussi de développer des compétences, travail de terrain, etc.
3. **Formes de travail externes indépendantes:** Ce sont des activités sans contacts, comme un mémoire de fin d'études ou un stage. Le rôle du professeur est ici un rôle de soutien et d'accompagnement.
4. **Autres:**

Options formes d'évaluation:

1. **Examen:** écrit, oral ou examen pratique.
2. **Présence aux cours**
3. **Présentation**
4. **Evaluations (tests) intermédiaires**
5. **Missions** (note, article, compte-rendu de réflexions, projet,...)
6. **Autres:**

Options choix du matériel:

1. **Livre**
2. **Cours (écrit soi-même/propres traitements)**
3. **Reader (recueil d'articles)**
4. **Liste de lecture recommandée**
5. **Hand-outs (slides) du cours**
6. **Exercices (sur CD-rom)**
7. **Autres:**

## Annexe 2: participants aux groupes de discussion



### **Nombre de personnes pour le lundi 17 février le matin (Formation Conseiller en prévention niv 3 (niveau de base))**

- Bavo Bakelants (administrateur) BE-consult (NL)
- Ilka Hertogs (coordinateur de formation) BE- Consult (NL)
- D. Dufrasne (Prevent) (FR)
- Aart Vandebroek (Abesco) (NL)
- Walter Krul (Professeur mémoire) (NL)
- Marc Seeuws (président cours complémentaire de travail de maîtrise) (NL)
- Vincent Lotin (Directeur VIDYAS) (FR)
- Kris De Troyer (Cresept) (FR)
- Vinciane Vlayen (Cresept) (FR)
- Wim Blommaert (Syntra Flandre) (NL)
- Ann van Gool (Mediwet) (NL)
- Lieve Meerts (Descon) (NL)
- Marc Beeldens (Mensura) (NL)
- Bertrand Vandescuren (CESI) (FR)
- Jos Schokaert (Provikmo) (NL)
- An Devriendt (IDEWE) (NL)
- Rudi Daniels (IDEWE) (NL)
- Krista Vankelecom (Premed) (NL)
- Tina Rooms (G4S training services) (NL)
- Chris Vandembemt (Don Bosco Centre d'enseignement) (NL)
- Peter Quidouce (CC Sp Dept LOG ; défense) (NL)
- Ivan Van der Auwera (CC sp Dept Log; défense) (NL)
- Lieven Brouckaert (SiVi) (NL)
- Collègue Lieven Brouckaert (SiVi) (NL)
- Sigrid Sohier (IVV sint vincentius) (NL)
- Marleen Raeymaekers (Prevor noord kempen) (NL)
- Yannick Fiems (Securex) (NL)
- Herman Philippe (Syntra West) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (Cifop) (Fr)
- Christel Schrijvers (Adesia) (NL)
- Yannick Fiems (Securex) (NL)
- Chris Korthoutd (Securex) (NL)
- Jozef Peuters (Prebes) (NL)
- Geert David (TI Sint Carolus) (NL)
- Johan De Smedt (IT sint carolus) (NL)



### **Nombre de personnes pour lundi 18 février le matin: Formation Conseiller en prévention Niv 2**

- Vincent Lotin (Directeur Vidyas) (FR)
- Wim Blommaert (Syntry midden Vlaanderen) (NL)
- Lieve Meerts (Descon) (NL)
- Pascal Meyns (Prevent) (NL)

- Hilde Vrindts (KHLim) (NL)
- Koen Haagdorens (KHLim) (NL)
- Albert Vandenberghe (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Vandromme (HUBKAHO) (NL)
- Herman Philippe (Syntra West) (NL)
- Bernard Van Herzeele (Syntra West) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (Cifop) (FR)
- Personne 1 de IRG – Institut Roger Guilbert (FR)
- Personne 2 de IRG (FR)
- Personne 3 de IRG (FR)
- Personne 4 de IRG (FR)
- Dominique Hermans (Prebes) (NL)
- Lindsey Ledoux (Amelior) (NL)
- Ingrid Vossen (Inom) (NL)
- Jo De Jonghe (Inom) (NL)



**Nombre de personnes pour lundi 18 février le midi: Formation en conseiller en prévention Niv 1**

- Dr. Kathleen Van Heuverswyn + collega (KULeuven en Hogeschool Brussel) (NL)
- Jan Degreve (KU leuven) (NL)
- Jan Van Peteghem ((KUleuven) (NL)
- Pascal Meyns (Prevent) (NL)
- Hilde Vrindts (KHLim) (NL)
- Koen Haagdorens (KHLim) (NL)
- Albert Vandenberghe (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Vandromme (HUBKAHO) (NL)
- Marc Vandenput (HUBKAHO) (NL)
- Anne Van Regenmortel (UA) (NL)
- Karen Muylaert (UA) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (Cifop) (FR)
- Patricia Lorent (Umons) FR)
- Pierre Wantiez (Umons) (FR)
- Dominique Hermans (Prebes) (NL)
- Lindsey Ledoux (Amelior) (NL)
  
- **Nombre de personnes pour lundi 24 février midi: Formation conseiller en prévention spécialisations (ergonomie, hygiène du travail et aspects psychosociaux)**
- Elfi Baillien (KULeuven) (NL)
- Heleen vandromme (HUBKAHO) (NL)

- Paul Froeyman (HUBKAHO) (NL)
- Cécile van Leemput (ULB) (FR)
- Ginette Herman (UCL) (FR)
- Roeland Motmans (Eur Erg, voorzitter BES NL)) (NL)
- Jozef Peuters (Prebes) (NL)
- Veerle Hermans (BES) (NL) (reste jusque 11:30)
- Emmanuel Fabiocchi (SPMT – BES fr) (FR)
- Jeroen Vanoirbeek (KULeuven) (NL)



**Nombre de personnes pour mardi 25 février matin: Formation coordinateurs de sécurité**

- Aart Vandebroek (Abesco) (NL)
- Vincent Lotin (Vidyas) (FR)
- Magda Pelsser (Cosetech) (FR)
- Guy Roymans (HUBKAHO) (NL)
- Peter Blomme (HUBKAHO) (NL)
- Heleen Van Dromme (HUBKAHO) (NL)
- Edwin Luyckx (HUBKAHO) (NL)
- Julie Lemy (Cifop) (FR)
- Bertrand Bielande (CIFOP) (FR)

## Annexe 3: Points attirant l'attention des employeurs

Points spécifiques attirant l'attention, ayant été formulés pendant les interviews avec les employeurs :

- Avant de commencer la formation de conseiller en prévention, il faudrait établir une cartographie des compétences requises. Il faudrait de préférence organiser un entretien dans les entreprises des participants.
- En entretien, de bons stages sont importants aussi. Il faut aussi se rendre compte de la situation dans d'autres entreprises.
- Il faut aussi accorder plus d'importance à la sélection de professeurs compétents et motivés.
- Les employeurs sont partisans aussi d'une formation au niveau européen. Le système de formation est meilleur en Belgique qu'aux Pays-Bas et en Allemagne. De nombreux Néerlandais suivent la formation ici, et pas seulement pour des raisons financières.
- L'offre de formations en ergonomie est très limitée. Le fait que des formations soient annulées parce que le nombre de participants n'est pas atteint est une approche fautive. Il serait mieux de réunir les efforts et de développer une approche multidisciplinaire.
- Les personnes de confiance ne sont pas suffisamment formées: elles doivent développer de l'empathie. A l'avenir elles devront aussi supporter une charge psychosociale car cela fera aussi partie de leurs responsabilités. N'est-il pas possible que l'Etat collabore par exemple avec Mensura qui organise déjà les formations. Une question importante sera de savoir qui contrôle la qualité et qui prend en main le rôle de régisseur.
- Une autre remarque concerne le critère du "Diplôme", comme condition d'admission à une formation ; il s'agit là d'un critère dépassé et faux. Il faudrait admettre des personnes intéressées et/ou ayant de l'expérience dans le processus de la sécurité. On pourrait être aussi plus souple dans l'octroi de dispenses dans les secteurs où les personnes sont compétentes. Le but n'est pas de classer les gens par catégorie. L'expérience professionnelle ne devrait pas être indispensable: lorsqu'à 22 ans on est passionné par la prévention, on devrait pouvoir recevoir l'occasion de participer à une formation. Le délai d'attente de 5 ans n'a pas de sens.
- Les formations Niveau 1, 2 et 3 ont aussi eu leur temps. Certains employeurs suggèrent qu'il faut chercher une nouvelle répartition. Le terrain de la prévention devient trop étendu pour le contenir dans un seul diplôme. Le message est de rendre la formation plus variée et plus axée sur le client.  
Au niveau 1, c'est surtout le fait d'élargir son horizon qui est important: des personnes qui s'intéressent à différentes matières professionnelles. La formation de niveau 1 est trop superficielle à présent: de nombreux thèmes sont juste présentés: la valeur du programme décline parce que l'on veut couvrir trop de thèmes. Un tiers du contenu est simple, un tiers est superflu, un tiers est « nice to know » (agréable à savoir).  
Le public du niveau 2 se compose surtout d'hommes, de maître d'entreprises qui



souhaitent évoluer. Il s'agit parfois de personnes qui n'ont pas leur diplôme d'études secondaires, mais qui peuvent quand même suivre cette formation (un chevauchement entre les niveaux 1 et 2 devrait être évité à ce propos).

- La proposition des employeurs est de composer l'offre de formation de telle manière qu'elle soit davantage axée sur les activités dans une entreprise: par exemple travailler avec des modules indépendants qui conduisent chacun à une certaine certification (comme les scouts gagnent un galon): des modules où les participants peuvent composer eux-mêmes leur ensemble de cours. Pourquoi ne pourrions-nous pas installer ici aussi le système des points d'étude ou de crédits ? Actuellement les formations sont trop superficielles du point de vue du contenu. La formation devrait aussi être un trajet intégré, pas d'éléments séparés: les professeurs doivent être spécialistes dans leur métier et ils doivent aussi l'illustrer par des études de cas actuels.
- On pourrait aussi imaginer des programmes ciblés pour des problématiques typiques de prévention. Il est important de ne pas les diviser de manière sectorielle, mais de manière fonctionnelle, même si le secteur de la construction, le secteur de la distribution, etc ont leurs caractéristiques typiques de prévention.
- La prévention doit continuer à se spécialiser. On a de grandes attentes de la formation de bac et de master qui livreront des experts en sécurité professionnels.

## Annexe 4: Eléments manquants et besoins dans les formations.

Voici selon les formateurs les parties manquantes :

- risques biologiques (mais très peu rencontrés dans les entreprises des participants)
- Champ électromagnétique - aires de jeux - autres
- Apprendre à apprendre, visites d'entreprises
- Legal Compliance (comment créer un système pour le suivi et la vérification de l'adéquation à la loi), marketing personnel (comment se vendre en tant que conseiller en prévention), mener des réunions (techniques comme les réflexions de De Bono)
- plus d'attention pour les compétences de CP
- Management de projets, analyse d'un problème, travailler en cherchant des solutions, et ensuite réaliser une synthèse et la présenter avec la persuasion nécessaire
- Apprendre la gestion de projets et attribuer moins de projets fragmentaires
- Le Cp a évolué d'une fonction technique d'organisation à celle d'un animateur devant motiver, hélas, l'accent est mis pour au moins 95% sur le côté technique de la sécurité alors qu'il y a un grand besoin d'expérience concernant le comportement et l'attitude en général
- Normes existantes – analyse de risques concernant des dangers potentiels
- Objectif: au milieu de la "forêt" (réglementation du bien-être), savoir quels arbres dans leur organisation sont d'application et de quelle manière mieux répondre à cette donnée
- Plus de pratique concernant l'analyse de risques et l'enquête sur les accidents
- Situations atypiques, fonctions
- Pratique de l'analyse de risques
- C'est défini en partie par le secteur dont vient le participant, mais lui apprendre une bonne attitude pour chercher les informations lui-même est parfois trop faiblement exploité/pas assez motivant
- Trop peu de lien avec d'autres éléments de l'entreprise comme la qualité, le HRM
- Transport interne et externe, cela nous concerne tous et pourtant cela n'apparaît pas dans les formations
- Compétences de communication
- Une vision du management + gestion d'entreprise, législation sur le travail intérimaire n'ont jamais été repris dans la formation
- Communication vers employeurs et travailleurs au sujet du bien-être au travail  
La loi sur le bien-être est trop complexe pour en traiter tous les éléments
- La formation n'a pas évolué avec la législation.
- Motivation du HL et motifs de prévention (l'utilité aussi !)
- Donner des outils et en discuter concernant l'analyse de risques + exemples-exercices
- Formation obligatoire de premiers secours, mini-stage, pratique, application d'éléments spécifiques
- Des parties non pertinentes sont souvent traitées (donc qui ne tombent pas sous le thème du bien-être au travail) par ex l'environnement, ADR, la sécurité alimentaire, etc. Les vrais compétences essentielles sont traitées de manière beaucoup trop superficielle (apprentissage du risque, analyse des accidents, gestion des ressources humaines, pouvoir négociateur, etc)  
Module – travailler de manière proactive au bien-être à l'école!
- Trop de place attribuée à des matières techniques liées à la sécurité par rapport à la prévention des maladies professionnelles
- Par conséquent parfois pas le temps de faire toutes les mises en situation voulues
- Davantage de sujets psycho-sociaux, influence du comportement, leadership, motivation, ...
- Davantage l'accent sur le bien-être psychosocial vu l'importance croissante

Les participants ont exprimé leurs besoins comme suit:

- Il me manque parfois la construction logique dans les sessions de formation: législation (laquelle, où dans le Code), - explications- exemples pratiques, exercices, échanges d'expériences. Certains professeurs connaissent bien leur métier, mais n'ont pas les compétences pédagogiques.

- J'aimerais que tout comme dans l'enseignement universitaire, on travaille avec des modules, où par module on peut passer un examen. De cette manière, la matière à étudier est divisée de manière plus efficace et la matière pour un examen diminue. La matière d'examen des cours multidisciplinaires était bien trop importante pour pouvoir la combiner au travail journalier.
- Il n'y a pas suffisamment d'uniformité quant à l'analyse de risque. Quelle méthode peut être utilisée pour quelle application ? Chacun a sa propre méthode et cela peut nuire aux autres méthodes.
- Les formations d'un an et demi (niveau 2) et encore un an et demi (niveau 1) ne sont pas reconnues par le gouvernement flamand, de sorte que dans la rémunération à l'Etat elles ne donnent aucune plus-value.
- Devoir rédiger trop de documents demande beaucoup de travail et est peu utile
- Supprimer les travaux de fin d'études, qui n'ont pas de valeur ajoutée, mais juger sur base des compétences et des travaux de groupe
- Supprimer le travail de fin d'études et le remplacer par plusieurs missions pratiques pendant le déroulement du cours. Allant de travaux de recherche dans la législation à l'animation d'un comité, de convaincre le management.
- Je travaille au port, trop peu d'attention pour les besoins techniques comme les matériaux
- Les agents biologiques en toxicologie par ex.
- Analyse de risques pas adaptée au secteur "soins"
- Compétences en conciliation/médiation, jurisprudence et argumentation pour plaintes abusives, recherches de solutions alternatives, droit social (bases)
- Droit social, aspects pratiques et non théoriques, applicables sur le terrain
- Gestion de conflit proprement dite, organismes vers lesquels réorienter les personnes en souffrance
- Quelle est la position d'un simple travailleur vis à vis du bien-être car il est le principal concerné et on demande peu son avis, on l'implique très peu
- Fonctionnement du SPF - Contrôle du Bien-être, les limites de la fonction de CP et la relation avec le CBE, ...dans quel cas faut-il appeler le CBE ?
- Je suis à 100% pour de vraies notes écrites et pas le système de power point qui est déjà le résumé du résumé, donc on prend encore plus de temps pour se renseigner clairement sur le sujet
- Le niveau 3 est assez simple et la fonction de conseiller interne demande des compétences pas toujours abordées lors de la formation
- Lister et résumer les requis légaux et obligations du conseiller en prévention.

Remarques des participants concernant des éléments inutiles se chevauchant:

- Chevauchement entre le cours préparatoire et le cours de niveau 1.
  - Tous les modules ne se suivent pas. Pas de structure claire concernant l'approche d'un problème
  - Le chevauchement existe (tâches de base du CP) mais l'étude en profondeur est différente pour les 3 niveaux
  - Oui et quelqu'un peut-il m'expliquer la différence entre un très bon niveau II (que j'ai suivi en 2007 chez Syntra West Brugge) et cette formation de niveau I (selon le nouveau cadre ?) . Il y a beaucoup de chevauchements. De plus, on ne donne pas de dispenses
  - Un certain nombre de modules présentaient des doublons inutiles comme: systèmes de soins, directive des machines.
  - L'accent était trop mis sur le secteur chimique et moins sur le secteur technique
  - Pas vraiment de chevauchement mais parfois la logique manque dans l'ordre des modules ou ce pourrait être mieux organisé chronologiquement via un Code par exemple
  - Un chevauchement ou une répétition peut être souhaitable
  - Trop peu d'attention pour les tâches à effectuer en tant que conseiller en prévention

Ensuite les formateurs ont exprimé les remarques suivantes concernant le nombre d'heures:

- Certains cours moins importants au préjudice d'autres cours trop limités
- Parfois trop d'informations pour une formation courte (7 jours)

- En fait, trop d'informations/d'éléments dans une seule formation
- Le timing imposé par la réglementation (40 heures) est trop court pour transmettre la masse d'informations et de compétences
- Trop de thèmes doivent être donnés
- Les formations restent limitées dans le temps. Les choses les plus importantes sont traitées en premier
- Dans la formation de base, il est impossible de traiter, dans le temps imparti, tous les aspects du bien-être au travail
- En 40 h, il est impossible de traiter tous les aspects en détail, ce n'est pas nécessaire non plus
- Beaucoup trop peu de temps pour raconter tout ce qui doit l'être
- Trop de matière en un temps limité
- Dans l'enseignement, il n'existe pas d'uniformité concernant les heures dispensées pour le CP
- Il faut consacrer des heures de cours ou des points à cette fonction. Dans les heures attribuées, il y a clairement un besoin de reconnaissance du C.P.