

Résumé: Evaluation des formations bien-être au travail

Engender asbl (www.engender.eu) pour le SPF Emploi, Direction Générale Humanisation du travail



Introduction

Le bien-être au travail introduit par la loi du 4 août 1996 est un concept qui recouvre différents aspects :

- la sécurité au travail
- la protection de la santé des travailleurs
- les aspects psychosociaux du travail,
- l'hygiène du lieu de travail
- l'ergonomie

Tout employeur est tenu de promouvoir le bien-être au sein de son entreprise, par la prévention des risques, en prenant des mesures de protection individuelles et collectives et par une formation et information correcte des travailleurs.

La mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des risques est de la responsabilité de chaque employeur et des membres de la ligne hiérarchique. Pour ce faire, l'employeur doit faire appel à un service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP) ou à un service externe (SEPP).

La mission principale du SIPP consiste à élaborer et à mettre en œuvre une politique du bien-être. Si le SIPP ne dispose pas des compétences multidisciplinaires requises (en particulier les entreprises de moins de 20 travailleurs), l'employeur doit obligatoirement faire appel à un service externe (SEPP).

L'arrêté royal du 17 mai 2007 (M.B. 11.7.2007) et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail organisent la formation et le recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail.

Afin de déterminer le niveau de formation exigé dans un service interne, les entreprises sont classées en 4 groupes (A, B, C ou D) selon le nombre de travailleurs occupés et/ou l'importance du risque encouru par les travailleurs (art. 3 AR Service interne).

Tous les conseillers en prévention doivent au moins disposer d'une connaissance de base suffisante en matière de bien-être au travail, notamment en ce qui concerne l'analyse des risques, la coordination des activités de prévention, le fonctionnement du comité pour la prévention et la protection au travail, etc. (art. 21 AR Service interne). Cette connaissance de base est souvent appelée formation de conseiller en prévention de niveau 3 dans les entreprises alors que ce terme de niveau 3 n'apparaît pas dans la réglementation.

Les conseillers en prévention internes dans les entreprises à risque élevé (dites entreprises des groupes A et B) doivent suivre une formation complémentaire soit de niveau I soit de niveau II selon le groupe auquel leur employeur appartient et le fait qu'ils ont ou non la direction du service interne (art. 15 et 22 AR Service interne). Il s'agit ici de la formation complémentaire en matière de sécurité du travail comme cela était auparavant imposé aux chefs de service sécurité.

L'article 22 de l'AR Services externes règle la formation exigée en ce qui concerne les conseillers en prévention des services externes: ils doivent être spécialisés dans le domaine de la sécurité du travail, de la médecine du travail, de l'ergonomie, de l'hygiène industrielle ou des aspects psychosociaux du travail.

- Ils doivent toujours disposer d'un diplôme de master (spécifique ou non). En ce qui concerne les médecins du travail, les conseillers en prévention sécurité du travail et les conseillers en prévention aspects psychosociaux, seul un certain nombre de diplômes spécifiques sont admis. Pour les autres disciplines, un diplôme de master (indéterminé) d'une université ou de l'enseignement supérieur de niveau universitaire suffit.
- A l'exception du médecin du travail, tous les conseillers en prévention des services externes doivent suivre une formation complémentaire qui contient un module de base multidisciplinaire complété par le module de spécialisation pertinent (voir tableau ci-dessous).
- A l'exception du médecin du travail et du conseiller en prévention sécurité du travail, il est aussi exigé dans le chef de chaque conseiller en prévention d'un service externe un certain nombre d'années (3 ans ou 5 ans selon le cas) d'expérience pratique utile.

L'AR Formation détermine les règles qui s'appliquent à la formation complémentaire sécurité du travail de niveau I et II et impose des conditions aux organisateurs. L'arrêté royal du 5 décembre 2003 contient les règles spécifiques qui s'appliquent aux conseillers en prévention des services externes.

La formation complémentaire est toujours de structure modulaire: elle comprend un module de base suivi d'un module de spécialisation:

- Le module de base (120 heures) est conçu de façon multidisciplinaire, ce qui signifie que le même module de base doit être suivi par tous les conseillers en prévention, quel que soit leur discipline ou leur niveau (I ou II) et qu'ils soient employés dans un service interne ou externe.
- Le contenu des modules de spécialisation diffère quant à lui selon la discipline et le niveau:
 - Il existe différents modules de spécialisation organisés pour les conseillers en prévention sécurité du travail: le niveau I (280 heures) et le niveau II (90 heures).
 - En ce qui concerne l'ergonomie, l'hygiène du travail et les aspects psychosociaux du travail, des modules de spécialisation spécifiques (280 heures) existent par discipline.

Une législation sur les risques psychosociaux (loi du 28 février 2014) vient d'être adoptée et complète la loi du 4 août 1996. Cette législation entre en vigueur le 1^{er} Septembre 2014. Cette législation élargit la notion de « charge psycho-sociale » à celle « d'aspects psychosociaux du travail ».

L'enjeu des formations des différents types de conseillers en prévention est, dès lors, d'assurer d'une part qu'un nombre suffisant de personnes soient formées pour assurer que les SIPP et SEPP fonctionnent mais également que ceux-ci disposent des compétences nécessaires à leurs missions et tâches. Enfin, gardons à l'esprit que ces tâches et missions évoluent également en fonction du cadre législatif (par exemple risques psychosociaux), des processus industriels et secteurs d'activité.

Objectif de l'évaluation

Cette évaluation a été menée d'août 2013 à juillet 2014. Elle avait pour objectifs de :

1. Evaluer les différentes formations proposées pour les conseillers en prévention (niveau I, II, connaissance de base, spécialisations en ergonomie, hygiène du travail et aspects psychosociaux, personnes de confiance et coordinateurs de chantiers.
2. Recueillir des données sur les besoins et les difficultés en ce qui concerne la connaissance de la réglementation, les compétences exigées sur le terrain, l'appel à des organisateurs de formation:
3. Formuler des recommandations, notamment au niveau législatif, pour améliorer l'adéquation entre les obligations réglementaires et les demandes des entreprises, les demandes des (candidats) conseillers en prévention, et les organisateurs des formations. Ces recommandations portent sur la définition des objectifs des formations, sur leur organisation, leur contenu ainsi que sur leur évaluation.

La méthodologie reposait sur **trois axes** :

- une analyse des dossiers d'agrément des instituts de formation ;
- l'organisation de groupes de consultation avec différentes parties prenantes ;
- l'envoi de questionnaires aux professeurs/formateurs, étudiants (ou anciens) et instituts de formation.

Difficultés et limites de l'évaluation :

- l'information disponible dans les dossiers d'agrément est variable et uniquement disponible en version papier ce qui en a limité le traitement. Vu cette diversité, une analyse comparative et évaluative n'a pu être réalisée;
- malgré une information systématiquement bilingue aux personnes des groupes cibles, la participation des acteurs francophones a été moindre tant au cours des groupes de consultations que lors des enquêtes ;
- les enquêtes aux professeurs et étudiants (et anciens étudiants) des formations des différents niveaux (conseillers en prévention, spécialisés et coordinateurs de chantiers) ont été distribuées par les coordinateurs de formation (lien vers une enquête on-line). Le nombre total de questionnaires « distribués » est donc inconnu ;
- les formations des personnes de confiance sont dispensées par de nombreux organismes et le faible retour des personnes membres des réseaux de personnes de confiance auprès du SPF ETCS n'a finalement pas permis de prendre en considération ces formations.

Résultats

Les résultats sont présentés sous les principaux critères de l'évaluation.

Pertinence

On entend par pertinence la relation entre les objectifs d'un programme, ici de formation, et les besoins (des employeurs, des participants) à satisfaire sur le terrain. Dès lors, un produit de formation pertinent devra répondre aux besoins exprimés sur le terrain.

Les objectifs des formations sont fixés dans la loi: les conseillers en prévention doivent avoir une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application dans l'entreprise ou l'institution dans laquelle ils exercent leur mission. Ils ont les connaissances techniques et scientifiques nécessaires à l'exercice de leurs activités. (A.R. 17.5.2007)

Les entretiens avec les employeurs ont mis en évidence l'importance du développement d'une vision globale des formations. Ils attendent des conseillers en prévention qu'ils-elles acquièrent des compétences pour pouvoir communiquer clairement dans l'entreprises les enjeux et leur vision de la santé et la sécurité au travail.

En lien avec cette idée, les participants aux formations ont indiqué souhaiter une formation axée sur la pratique alors qu'actuellement, elle est focalisée sur la théorie. Les participants souhaitent des outils pratiques et avoir la possibilité de développer leur savoir-faire dans l'entreprise.

Aujourd'hui on peut se demander si les objectifs des formations sont bien liés aux compétences à acquérir par les conseillers en prévention et les besoins des entreprises.

Dans la loi, l'accent est mis plus sur la connaissance que le savoir-faire, la théorie, plutôt que la pratique.

Néanmoins, la loi prévoit une liste de compétences concrètes à acquérir: analyse de risques, activités de prévention, mesures liées à l'hygiène sur les lieux de travail, organisation des premiers secours et soins d'urgence aux victimes d'accident, établissement de rapports. Mais la question reste s'agit-il d'acquérir une connaissance théorique ou pratique au regard de ces compétences ?

Dès lors qu'il s'agit d'évaluer la pertinence des formations, une tension est perceptible entre les objectifs plutôt formulés en termes de connaissance, et la demande sur le terrain qui est plutôt d'acquérir des compétences.

Une autre tension est également à signaler, entre des formations pour des généralistes ou pour des spécialistes. Les employeurs et participants n'ont pas vraiment exprimé de choix à cet égard car les deux types de conseillers sont nécessaires dans l'entreprise. Par contre, les coordinateurs de formation et les formateurs ont clairement exprimé l'importance de déterminer pour chaque niveau de formation qui est le public cible (généraliste – spécialiste). Cette difficulté liée au contenu des formations est aussi liée aux changements économiques : le cadre législatif du bien-être a été dessiné à une époque où les risques perçus étaient principalement liés au secteur industriel or aujourd'hui le secteur des services est très important et pour celui-ci les aspects humains sont au moins aussi important que les aspects techniques. Les secteurs se sont diversifiés mais aussi les thèmes liés au bien-être au travail (Loi de 2014 sur les risques psychosociaux). Ceci pose un défi lorsqu'il s'agit de formuler des objectifs généraux pertinents pour l'ensemble des acteurs concernés : besoins en fonction des obligations légales, des employeurs et des participants.

Cohérence

Il existe un problème en termes de cohérence entre le profil des participants et les conditions d'admission (niveau de diplôme requis) au niveau I et des spécialisations. Ainsi, n'importe quelle personne avec un diplôme universitaire peut s'inscrire à un cours de niveau I et de spécialisation alors qu'elle n'a pas forcément de compétences techniques prérequisées (par exemple, personne diplômée en théologie) alors qu'une personne au profil plus technique et avec éventuellement une expérience adéquate ne pourra s'inscrire si elle n'a pas de diplôme universitaire. Elle devra d'abord suivre une formation de niveau II et ensuite avoir une expérience professionnelle de 5 ans. Plusieurs personnes ont aussi signalé un manque de cohérence dans les conditions d'admission entre les différents niveaux de formation.

Par ailleurs, l'équilibre entre théorie et pratique reste une difficulté à traiter (voir aussi ci-dessous efficacité) pour arriver à une plus grande cohérence entre les besoins des employeurs, des participants aux formations et les outputs des formations (niveau de connaissance et de compétences atteints).

Efficacité

Quand on parle d'efficacité on apprécie les effets (outputs) par rapport aux intrants (inputs) et donc l'adéquation entre effets obtenus et moyens mobilisés. La question ici était la suivante : les ressources investies dans les formations ont-elles permis d'assurer une formation de qualité ? Il apparaît que les attentes des personnes impliquées dans les formations sont élevées. Employeurs et

conseillers en prévention veulent une formation qui donne aux participants les compétences nécessaires pour développer une vision globale du bien-être au travail et leur fournisse les outils nécessaires à des initiatives à mettre en pratique dans les entreprises.

La mise en perspective des ressources concrètes mises en œuvre pour atteindre ces résultats et les attentes ambitieuses, fait apparaître un déséquilibre entre attentes et ressources mises à disposition. Deux facteurs importants limitent sérieusement la qualité des résultats des formations: le temps et le budget.

La durée de la formation est réduite parce que les entreprises veulent limiter le temps d'absence de leurs employés. Dès lors les organismes de formation ont peu de temps et doivent limiter les acquisitions de connaissances pratiques : étudier la théorie est plus rapide qu'apprendre la pratique.

Du côté du budget, il y a surtout un problème aigu pour les formations de niveau 1 et les spécialisations. Le cadre légal prévoit que des personnes sont formées à ces niveaux mais aucun budget spécifique n'est alloué. De plus, les Universités qui organisent ces formations doivent suivre les injonctions de l'autorité de tutelle de l'enseignement, c'est-à-dire des communautés (francophone, néerlandophone). Il s'ensuit des différences régionales dans la mise en œuvre concrète des formations. Comme les institutions de formation doivent couvrir leurs coûts par les inscriptions, différentes formations spécialisées (hygiène au travail et ergonomie) ne peuvent pas être organisées chaque année. Les professeurs plus âgés ne semblent pas remplacés. Cela pose un problème puisque le cadre légal prévoit que des personnes avec de tels profils doivent être formés. Selon certains, la situation s'aggrave d'ailleurs de plus en plus.

Concernant les ressources (intrants), il ressort des entretiens que les coordinateurs de formations sont satisfaits du soutien offert par le SPF emploi en termes de brochures et outils mais que les projets innovants (par exemple développés dans le cadre du FSE) pourraient être plus systématiquement intégrés dans les formations. Par ailleurs, ils souhaiteraient un feed back plus régulier de l'inspection sur le processus d'agrément et en particulier sur les rapports annuels. Les coordinateurs de formations souhaitent que l'inspection joue un rôle de coaching et de conseil (par exemple dans la rédaction des rapports annuels). Les partenaires sociaux pourraient également jouer un rôle plus actif en participant davantage aux comités d'accompagnement des formations. Enfin il a été souligné que le SPF ETCS bénéficie d'une position unique pour faciliter la mise en réseau des différents acteurs concernés (conseillers en prévention, secteurs, organismes de formation..).

Concernant les méthodes d'évaluation, c'est-à-dire les épreuves certificatives, les différents organismes de formation ont recours à une grande variété de techniques et de critères d'évaluation: choix multiples, examens oraux, travaux de fin d'étude etc.

L'articulation entre les différentes formations et les différents niveaux de compétence est également un critère d'efficience. Il ressort de cette évaluation qu'il existe parfois une certaine redondance des cours et un manque d'informations claires sur les passerelles possibles entre les différents niveaux de formations. Notons pourtant que formateurs et participants n'ont pas la même perception de cette redondance : les participants aux formations y sont nettement moins sensibles. Ceci ne semble

dès lors pas vraiment constituer un problème. Néanmoins, cette divergence de perception est révélatrice de la nécessité de clarifier le contenu des différents cours.

Efficacité

Dans le cadre de cette évaluation, une formation est efficace quand elle a atteint les objectifs visés.

Le cadre légal prévoit surtout que les conseillers en prévention doivent acquérir une connaissance théorique et c'est en effet bien le type de compétences que les formations peuvent atteindre. Les personnes interrogées considèrent généralement que les formations sont efficaces et atteignent cet objectif d'acquisition de connaissances théoriques.

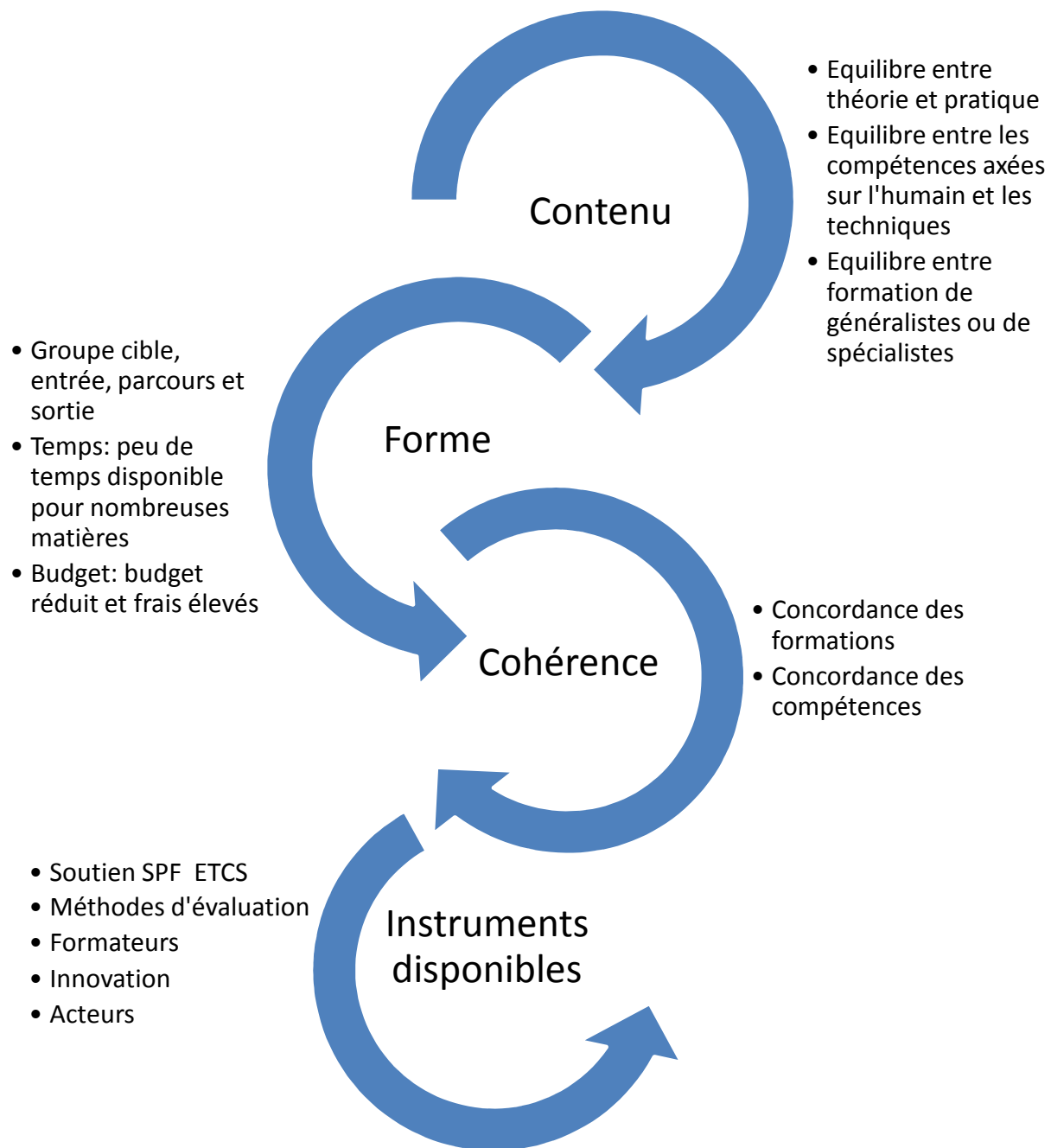
Utilité

On parle ici de la relation entre les besoins du terrain et les résultats des formations. D'après l'enquête réalisée au cours de cette évaluation, 67% des formateurs et 72% des conseillers en prévention estiment que la formation leur a apporté les compétences nécessaires pour exercer leur fonction dans leur entreprise. Il y a donc une grande satisfaction et les formations sont réellement utiles.

En conclusion, on peut dire que les formations sont globalement efficaces et utiles car des connaissances et compétences adéquates sont bien transférées. Néanmoins, elles sont moins efficaces dans la mesure où le temps et le budget alloués sont limités. Elles ne sont pas tout à fait pertinentes car les acteurs de terrain souhaiteraient des formations plus centrées sur la pratique alors que les objectifs des formations dispensées pour l'instant sont plutôt théoriques.

Recommandations

Au niveau des recommandations, le schéma suivant exprime la structuration des recommandations autour des quatre thèmes.



Contenu

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

Ces dichotomies n'impliquent pas un choix mais plutôt que chaque aspect soit pris en compte dans les programmes de formations. La question consiste dès lors plutôt à 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 formation, 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 Intervisions autour d'un cas pratique.

Néanmoins, il faut souligner que plus d'attention aux aspects pratiques – quelle que soit la voie choisie/solution trouvée – nécessite un plus grand investissement au niveau des moyens et du budget, ce qui n'est pour l'instant pas disponible.

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, l'acquisition de ces capacités en communication n'est pas évidente. Néanmoins, l'accroissement de ces compétences doit devenir un point 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 cohérence dans le contenu des différents niveaux de formation n'est pas optimale.

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 pour la ligne hiérarchique.

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 ».

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 précises de la part du SPF ETCS quant au contenu, au groupe cible, à la forme, aux flux d'entrées et de sorties des participants. Ce serait utile que les réponses aux questions concrètes posées par les organismes de formation soient disponibles sur le site internet (FAQ) tout en respectant la question de la protection des données. Pour l'instant, les coordinateurs de formation ont l'impression que les réponses sont aléatoires, il est donc préférable, pour éviter ce sentiment, que les questions et réponses soient disponibles pour tous.

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, un équilibre entre pratique et théorie pour assurer une cohérence entre les différents niveaux.

Pendant les groupes de discussion, différents scénarii pour mieux organiser les différents niveaux de formations ont été proposés par les participants. Ceux-ci ont consisté en des aménagements liés au cadre légal actuel. Néanmoins, les changements proposés remettent en cause la structure actuelle, il serait dès lors préférable de construire un tout nouveau cadre légal basé sur les besoins de terrain plutôt que de vouloir adapter le cadre existant.

Cela veut dire 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 recommandé d'avoir plus d'échange d'information entre le niveau fédéral et les entités fédérées (les communautés pour les aspects liés à l'enseignement et la formation et le SPF ETCS pour les aspects liés au bien-être).

De plus, il est aussi important qu'il y ait plus d'échanges entre les organismes de formations pour qu'ils se coordonnent mieux entre eux et qu'ils suivent les nouveaux thèmes dans ce domaine.

Rôle du SPF ECTS

Les ressources

Les coordinateurs des formations expriment le besoin de recevoir plus de soutien du SPF. Il est recommandé de prévoir plus de concertations entre les différents partenaires (surtout comité d'accompagnement des formations mais aussi avec les secteurs, etc...).

Un site web où les coordinateurs des formations puissent poser leurs questions concernant les formations serait très utile. A titre d'exemple, le fait de remplir pour la première fois le rapport annuel sur les formations est difficile. Une aide ponctuelle pourrait s'avérer utile (notamment en ce qui concerne le calcul des heures de prestation), mais aussi la mise à disposition des réponses sur toutes les questions des coordinateurs (cf. rubrique FAQ sur le site web).

Les coordinateurs ont également apporté des suggestions quant aux brochures produites par le SPF ETCS. 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 les écoles/l'éducation. Enfin, l'utilité d'une brochure sur 'le travail en hauteur' a également été mentionnée.

Les coordinateurs de formations demandent aussi plus de soutien du SPF dans le coaching des thèses et des projets (difficulté de trouver des promoteurs). Ils demandent aussi que la recherche fondamentale soit, par exemple, financée avec des mandats de recherche de 4 ans. Cela est particulièrement nécessaire et urgent pour les formations spécialisées (surtout hygiène au travail).

La mise en réseau

Les coordinateurs de formation sont favorables à la constitution d'un réseau regroupant les responsables de formation néerlandophones et francophones. Les partenaires sociaux des secteurs

peuvent aussi y participer utilement. Les secteurs peuvent fournir un input pour un meilleur fonctionnement des formations afin de les rendre plus dynamiques. Ce type de réseau permettra l'échange et le partage d'outils et de matériels de formation.

Les entreprises sont aussi favorables à plus d'échanges entre les conseillers en prévention du même type d'entreprise ou secteur, cela permettrait notamment à ceux-ci d'échanger sur les initiatives à prendre et celles qui peuvent être considérées comme des bonnes pratiques.

L'inspection

Il est fondamental de permettre à l'inspection de ne pas limiter son rôle au contrôle et à la sanction des entreprises mais lui permettre de jouer un rôle de soutien et de coaching aux entreprises.

Par exemple l'inspection peut participer à une formation de formateurs. Cela présente l'avantage que l'inspection peut aussi contribuer à l'amélioration des compétences pédagogiques en faisant le lien avec la pratique.

Les coordinateurs de formation sont également désireux d'obtenir des commentaires systématiques sur le rapport annuel des formations. Ainsi, un format standardisé pour rédiger le rapport annuel serait utile. Si celui-ci est accessible sous format électronique cela permettra aussi de réaliser plus facilement des analyses comparatives sur les données des formations.

Des projets innovants

Il serait utile d'avoir un résumé des recherches sur le bien-être disponible sur le site web. Les coordinateurs sont demandeurs de rendre la plateforme Beswic (Belgian Safe Work Information Center) plus visible et mieux connue des acteurs (par exemple lors des formations de recyclage).

Les innovations peuvent être aussi stimulées par E-learning. Les nouveaux outils peuvent être distribués plus systématiquement aux institutions de formation. Le SPF ETCS est un des partenaires clés pour le faire, mais d'autres sont concernés comme les acteurs au niveau des secteurs (par exemple, le CNAC/ NAVB, Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction - Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en hygiëne in het Bouwbedrijf).