

Code du bien-être au travail

Livre II.- Structures organisationnelles et concertation sociale

Titre 4.- Formation et recyclage des conseillers en prévention

Transposition en droit belge de la Directive européenne 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

Chapitre I^{er}.- Dispositions générales

Art. II.4-1.- Pour l'application du présent titre, on entend par organisateur: l'établissement qui organise la formation complémentaire.

Art. II.4-2.- La formation complémentaire des conseillers en prévention, à l'exception des conseillers en prévention-médecins du travail, est modulaire et comporte un module multidisciplinaire de base et un module de spécialisation.

Chapitre II.- Les formations complémentaires de niveau I et II

Section 1^{re}.- Contenu et modules des formations complémentaires

Art. II.4-3.- § 1^{er}. La formation complémentaire de niveau I se compose d'un module multidisciplinaire de base et d'un module de spécialisation de niveau I.

La formation complémentaire de niveau II se compose d'un module multidisciplinaire de base et d'un module de spécialisation de niveau II.

§ 2. Le contenu du module multidisciplinaire de base est fixé à l'annexe II.4-2.

Le contenu du module de spécialisation de niveau I est fixé à l'annexe II.4-3.

Le contenu du module de spécialisation de niveau II est fixé à l'annexe II.4-4.

Section 2.- Conditions d'accès

Art. II.4-4.- § 1^{er}. Sont admis à la formation complémentaire de niveau I les candidats qui sont porteurs d'un bachelor d'université ou d'un bachelor de l'enseignement supérieur de niveau universitaire.

§ 2. Sont admis à la formation complémentaire de niveau II les candidats qui sont porteurs d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou de cours secondaires supérieurs.

§ 3. En dérogation au § 1^{er}, les candidats qui sont porteurs d'un certificat de formation complémentaire de niveau II et qui font preuve d'une expérience pratique utile d'au moins cinq ans dans un service interne ou externe, peuvent être admis au module de spécialisation de niveau I pour acquérir une formation complémentaire de niveau I.

L'expérience pratique visée à l'alinéa précédent n'est pas applicable aux candidats dont l'employeur passe du groupe C ou B vers le groupe A. Dans ce cas, les candidats doivent acquérir le niveau I dans les quatre années suivant la transition.

§ 4. En dérogation au § 2, les candidats qui ont suivi le cours de base visé à l'article II.4-24 et qui font preuve d'une expérience pratique utile d'au moins cinq ans dans un service interne ou externe, peuvent être admis à la formation de niveau II.

Section 3.- Organisation de la formation complémentaire

Art. II.4-5.- Le module multidisciplinaire de base et les modules de spécialisation de niveau I et II sont organisés par des organisateurs répondant aux dispositions de cette section.

Art. II.4-6.- Les modules de cours sont conçus et structurés de sorte qu'à la fin des cours le candidat à une fonction de conseiller en prévention ait acquis les connaissances et aptitudes énumérées aux annexes II.4-2 et II.4-3 ou II.4-4.

Art. II.4-7.- Les modules de cours doivent être suffisamment axés sur la pratique et empreints des principes de la loi.

Les étudiants doivent rencontrer fréquemment les partenaires sociaux et autres acteurs dans l'entreprise.

Art. II.4-8.- § 1^{er}. L'horaire du module multidisciplinaire de base comporte un minimum de 120 heures.

§ 2. L'horaire du module de spécialisation de niveau I comporte au moins 280 heures.

L'horaire du module de spécialisation de niveau II comporte au moins 90 heures réparties au maximum sur un an.

Art. II.4-9.- § 1^{er}. L'organisation des modules de cours est laissée à la libre initiative des organisateurs, pour autant que les dispositions du présent chapitre et les critères des annexes II.4-2, II.4-3 et II.4-4 soient respectés.

§ 2. Un organisateur ne peut organiser que des cours de formation complémentaire comprenant un module multidisciplinaire de base et un ou deux modules de spécialisation.

§ 3. L'organisation et l'encadrement de la formation complémentaire de niveau I sont de niveau universitaire.

Art. II.4-10.- Les chargés de cours doivent être suffisamment en contact avec la pratique. Les personnes du métier sont autant que possible sollicitées pour donner les parties pratiques du cours, notamment des conseillers en prévention des services internes et externes, conseillers en prévention-médecins du travail, représentants des partenaires sociaux, SECT, fonctionnaires compétents.

Art. II.4-11.- Les formations complémentaires se terminent par une évaluation approfondie des étudiants.

Cette évaluation comporte:

- 1° un test sur la connaissance et la compréhension de la matière;
- 2° la rédaction et la défense d'un travail de fin d'étude par lequel l'étudiant démontre sa capacité à mettre en pratique les connaissances et compétences acquises.

L'évaluation doit, dans son ensemble, être représentative de l'appréciation des connaissances et capacités qui selon les annexes II.4-2, II.4-3 et II.4-4 concernent le module pour lequel l'épreuve est faite.

Les organisateurs peuvent dispenser les étudiants des matières pour lesquelles ils ont déjà passé un examen ou une épreuve dans le cadre d'une formation de bachelier ou de master.

La défense du travail de fin d'étude a lieu devant un jury multidisciplinaire.

Les fonctionnaires compétents de la direction générale CBE en sont informés en temps voulu et y sont invités.

Art. II.4-12.- Chaque organisateur constitue un groupe d'accompagnement composé:

- 1° d'un représentant de l'organisateur;
- 2° d'au moins un représentant d'un autre organisateur, indépendant de l'organisateur concerné;
- 3° d'au moins deux représentants des organisations de travailleurs;
- 4° d'au moins deux représentants des organisations d'employeurs;
- 5° d'au moins un représentant des conseillers en prévention;
- 6° d'au moins un représentant désigné par les étudiants.

Le fonctionnaire dirigeant CBE peut assister aux réunions du groupe d'accompagnement en qualité d'observateur.

Art. II.4-13.- La mission du groupe d'accompagnement est:

- 1° de faire des recommandations à l'organisateur sur l'application des dispositions de la présente section et la manière dont on peut atteindre les objectifs de cette section;
- 2° d'évaluer le rapport visé à l'article II.4-15.

Le groupe d'accompagnement établit un rapport de ses activités. Une copie de ce rapport est envoyée à l'organisateur, au fonctionnaire dirigeant HUT et au fonctionnaire dirigeant CBE ainsi qu'à la commission visée à l'article II.4-21.

Art. II.4-14.- Le groupe d'accompagnement se réunit chaque fois que l'organisateur a établi un rapport visé à l'article II.4-15 et au moins une fois par an.

Art. II.4-15.- Les organisateurs remettent un rapport au groupe d'accompagnement visé à l'article II.4-12, au fonctionnaire dirigeant HUT et au fonctionnaire dirigeant CBE, chaque fois qu'un cycle de cours est terminé.

Ce rapport contient les informations suivantes:

- 1° les modifications dans le programme et l'organisation des cours;
- 2° les méthodes utilisées;
- 3° les noms et références des chargés de cours;

- 4° les équipements pour les étudiants;
- 5° l'évaluation par les étudiants du cours et des chargés de cours;
- 6° les étudiants (nom, adresse et éventuellement entreprise) qui ont terminé avec fruit le cycle de formation.

Le rapport est établi au plus tard trois mois après la fin du cycle de formation.

Section 4.- Agrément de la formation complémentaire

Art. II.4-16.- La demande d'agrément d'une formation complémentaire est introduite auprès de la direction générale HUT et contient les informations définies à l'annexe II.4-1.

Elle doit être remise au moins six mois avant le début du cycle pour lequel l'agrément est demandé.

Art. II.4-17.- La direction générale HUT examine la demande.

Elle vérifie notamment si l'organisateur satisfait aux conditions en ce qui concerne le programme, l'organisation et l'évaluation de la formation complémentaire et si le contenu des modules répond aux critères fixés aux annexes II.4-2, II.4-3 et II.4-4.

Dans le cadre de son examen, la direction générale HUT peut réclamer tout autre renseignement ou document qu'elle juge nécessaire.

La direction générale HUT soumet la demande en même temps que son avis à la commission visée à l'article II.4-21.

La commission examine la conformité des cours avec les dispositions de la présente section.

La commission peut convoquer et entendre les organisateurs de cours.

La direction générale HUT transmet son avis et celui de la commission au Ministre.

Art. II.4-18.- Le Ministre prend la décision d'accorder ou de refuser l'agrément.

Art. II.4-19.- L'agrément est valable pour une durée de cinq ans maximum. Le Ministre peut retirer ou suspendre l'agrément si les modules ne répondent plus aux dispositions du présent titre. Avant sa décision de retrait ou de suspension, le Ministre recueille l'avis de la direction générale HUT et de la commission.

Art. II.4-20.- Sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, les organisateurs de formations complémentaires de niveau I sont dispensés des dispositions concernant l'instauration d'un groupe d'accompagnement et concernant l'agrément à condition:

- 1° qu'ils soient soumis à un système de contrôle de la qualité, constitué par des établissements du même niveau que le leur;
- 2° qu'ils communiquent à la direction générale HUT les informations visées à l'annexe II.4-1, ainsi que les renseignements sur le système de contrôle de la qualité auquel ils se sont soumis;
- 3° qu'ils transmettent le rapport visé à l'article II.4-15 à la direction générale HUT et à la direction générale CBE.

Art. II.4-21.- La commission chargée de l'agrément des cours de formation complémentaire est la Commission Opérationnelle Permanente.

La commission a pour mission:

- 1° d'émettre l'avis visé à l'article II.4-17;
- 2° d'émettre un avis sur le retrait ou la suspension de l'agrément conformément à l'article II.4-19;
- 3° de rédiger des fils conducteurs pour l'élaboration des programmes de cours conformément aux annexes II.4-2, II.4-3 et II.4-4 et l'adaptation de ceux-ci aux nouvelles évolutions en rapport avec les différents modules;
- 4° d'évaluer les rapports des groupes d'accompagnement visés à l'article II.4-13, alinéa 2.

La composition de la commission est conforme aux dispositions de l'article II.9-30.

Chapitre III.- Les formations complémentaires en ergonomie, hygiène du travail et aspects psychosociaux

Art. II.4-22.- § 1^{er}. Les personnes qui souhaitent exercer la fonction de conseiller en prévention compétent en matière d'ergonomie, d'hygiène du travail ou des aspects psychosociaux du travail, tels que visés à l'article II.3-30, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, 4° ou 5° doivent avoir terminé avec fruit la formation suivante:

- 1° en ce qui concerne l'ergonomie: la formation multidisciplinaire de base complétée par le module de spécialisation en ergonomie;
- 2° en ce qui concerne l'hygiène du travail: la formation multidisciplinaire de base complétée par le module de spécialisation en hygiène du travail;
- 3° en ce qui concerne les aspects psychosociaux du travail: la formation multidisciplinaire de base complétée par le module de spécialisation dans les aspects psychosociaux du travail.

§ 2. Le contenu du module multidisciplinaire de base est fixé à l'annexe II.4-2.

Le contenu du module de spécialisation en ergonomie est fixé à l'annexe II.4-5.

Le contenu du module de spécialisation en hygiène du travail est fixé à l'annexe II.4-6.

Le contenu du module de spécialisation dans les aspects psychosociaux du travail est fixé à l'annexe II.4-7.

§ 3. La formation multidisciplinaire de base dont la durée ne peut être inférieure à 120 heures réparties sur un an, est suivie auprès des organisateurs de cours de formation complémentaire visés à la section 3 du chapitre II du présent titre.

Les modules de spécialisation en ergonomie, en hygiène du travail et dans les aspects psychosociaux du travail sont organisés par les universités ou les hautes écoles et comportent au moins 280 heures, réparties sur une ou deux années.

§ 4. L'évaluation des étudiants à la fin de la formation se fait conformément aux dispositions de l'article II.4-11.

Chapitre IV.- Connaissances de base du conseiller en prévention du service interne

Art. II.4-23.- Les dispositions du présent chapitre concernent les connaissances de base du conseiller en prévention exigées en application de l'article II.1-20.

Art. II.4-24.- Les conseillers en prévention qui ont suivi un cours de base dans un établissement figurant sur une liste de cours publiée par le Ministre, sont jugés avoir satisfait à l'exigence de connaissances de base visée à l'article II.1-20.

Art. II.4-25.- Pour figurer sur la liste visée à l'article II.4-24, les établissements qui donnent le cours élémentaire, en vue d'acquérir les connaissances de base visées à l'article II.1-20, doivent satisfaire aux conditions suivantes:

- 1° le contenu du cours doit répondre aux dispositions de l'article II.1-20;
- 2° disposer de chargés de cours ayant une expérience pratique dans les matières enseignées et s'engager à ne faire appel qu'à ceux-ci;
- 3° s'engager à ce que le cours de base couvre 40 heures minimum;
- 4° disposer d'équipements appropriés, notamment des locaux et du matériel de cours;
- 5° s'engager à délivrer aux élèves qui ont suivi le cours une attestation de participation.

Art. II.4-26.- Les demandes pour figurer sur la liste visée à l'article II.4-24 sont remises à la direction générale HUT.

Ces demandes doivent contenir les informations suivantes:

- 1° nom, statut et adresse de l'établissement;
- 2° déclaration écrite dans laquelle l'établissement s'engage à respecter les dispositions de l'article II.4-25.

Art. II.4-27.- Si, après le contrôle par la direction générale CBE et après avoir fourni à l'établissement l'opportunité de s'expliquer, il apparaît que celui-ci ne satisfait plus aux conditions stipulées à l'article II.4-25, il est rayé de la liste visée à l'article II.4-24.

Chapitre V.- Recyclage des conseillers en prévention du service interne

Art. II.4-28.- Les dispositions du présent chapitre concernent le recyclage qui, en application de l'article II.1-22, s'inscrit dans le droit et l'obligation des conseillers en prévention de se perfectionner.

Art. II.4-29.- Le recyclage, organisé tous les ans, porte sur les modifications importantes ou les nouvelles dispositions en matière de réglementation sur le bien-être au travail, ainsi que sur les progrès de la science et des techniques dans ce domaine.

Le recyclage est organisé sous forme de journées d'étude ou de séminaires d'au moins trois jours, successifs ou non, en rapport avec au moins deux des compétences ou domaines de connaissance visés aux annexes II.4-2, II.4-3, II.4-4, II.4-5, II.4-6 et II.4-7.

Art. II.4-30.- Le recyclage peut exclusivement être organisé par les organisations suivantes:

- 1° la direction générale HUT;

- 2° les organisateurs;
- 3° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 4° les commissions paritaires et les institutions paritaires pour la formation des travailleurs et des employeurs;
- 5° les organisations qui sont représentées au Conseil Supérieur;
- 6° d'autres organisations, lorsqu'elles organisent des activités qui répondent aux critères mentionnés à l'article II.4-29, à condition que ces activités soient reprises dans le calendrier des activités de la direction générale HUT qui, pour ce faire, doit recevoir au moins un mois à l'avance les données nécessaires. Le recyclage dispensé par ces organisations est évalué, si nécessaire, par la Commission Opérationnelle Permanente qui peut décider que les activités qu'elles organisent ne seront plus reprises dans le calendrier.

ANNEXE II.4-1

Demande d'agrément d'un module de formation complémentaire

1. Identité de l'organisateur:

- dénomination de l'établissement;
- coordonnées (siège social, numéros de téléphone, fax, e-mail...);
- personne qui représente l'organisateur et fait la demande au nom de l'établissement (identité, domicile, qualité);
- éventuellement: site web.

2. Présentation de l'établissement:

- quel(s) cours est (sont) organisé(s);
- description succincte;
- moyens dont l'établissement dispose (locaux, matériel, etc...);
- si on fait usage de critères d'admission subsidiaires, quels sont-ils ?
- appellation de l'attestation délivrée à l'issue des cours.

3. Composition du groupe d'accompagnement:

Nom, fonction, profession, instance ou organisation représentée par le membre.

4. Liste des chargés de cours:

Nom, fonction, profession et domaine de spécialisation dont ils seront chargés, expérience en rapport avec la fonction de conseiller en prévention et le domaine de spécialisation.

5. Un programme logique et cohérent du module afin d'acquérir les connaissances et les compétences énumérées aux annexes II.4-2 et II.4-3 ou II.4-4:

Pour chaque cours les données suivantes doivent être fournies:

- contenu en bref et objectif visé;
- nom du chargé de cours;
- nombre d'heures avec répartition entre la partie pratique et théorique;
- façon d'organiser la partie pratique (séminaire, visite d'entreprise, stage en entreprise, etc.).

6. Organisation:

- nombre d'années sur lesquelles les cours sont répartis;
- répartition entre la partie pratique et théorique;
- manière dont le groupe d'accompagnement est impliqué dans l'évaluation des cours;
- manière dont les élèves sont impliqués dans l'évaluation des cours.

7. Evaluation:

- méthode utilisée pour tester les connaissances et compétences acquises (système du choix multiple, écrit, oral, discussion en groupes, à la fin de chaque module, à la fin des cours, devant un jury);
- date limite de remise et de défense du travail de fin d'étude (12 mois au plus tard après la fin des cours théoriques);
- composition du (des) jury (s).

8. Minerval.

ANNEXE II.4-2

Module multidisciplinaire de base

A. CRITÈRES DE COMPÉTENCES

1. Capacité à collaborer en équipe à une approche commune interdisciplinaire et cohérente de la gestion des risques de sécurité, santé et bien-être.
2. Capacité à diriger, communiquer, entraîner, négocier et persuader.
3. Capacité à réunir et assimiler scientifiquement des informations.
4. Capacité à former d'autres personnes, indépendamment de leur niveau, à intégrer leur propre bien-être.
5. Capacité à appliquer les connaissances et compétences acquises dans des situations pratiques.

B. CONNAISSANCES REQUISES

1 – INTRODUCTION

1. Connaissance des préventions primaires, secondaires et tertiaires.
2. Connaissance des interventions de première, deuxième et troisième ligne.
3. Connaissance des méthodes de dépistage, analyse, diagnostic,...
4. Connaissance relative à la multidisciplinarité – interdisciplinarité.
5. Connaissance du cadre légal général relatif au bien-être au travail.

2 – PRINCIPES DE BASE

1. Connaissance de base de la sociologie du travail, des relations industrielles, de l'organisation du travail, de l'employabilité, des cultures organisationnelles et de communication.
2. Connaissance de base de l'anatomie, de la physiologie et de la psychologie humaine.
3. Connaissance de base des aspects juridiques dans le cadre du bien-être au travail.
4. Connaissance de base des aspects économiques dans le cadre du bien-être au travail.
5. Connaissance de base des missions, des responsabilités, du statut, de la déontologie des différents acteurs dans le domaine de la prévention: employeur, ligne hiérarchique, travailleurs, conseillers en prévention.
6. Connaissance de base des autres aspects qui ont une influence sur le bien-être des travailleurs: environnement,...

3 – DÉPISTAGE DES RISQUES

1. Connaissance de l'approche globale et participative du système de travail.
2. Connaissance des techniques d'analyse des risques et d'épidémiologie.
3. Connaissance de l'analyse du travail et études des conditions de travail.
4. Connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.
5. Connaissance du recueil de données (plaintes, absentéisme, stress, violence...) et du traitement de données (statistiques, épidémiologie).

4 – INTRODUCTION AUX PRINCIPES D'ANALYSE ET DE PRÉVENTION DES DISCIPLINES SPÉCIFIQUES

1. Connaissance de base de l'hygiène du travail.
2. Connaissance de base de la médecine du travail.
3. Connaissance de base des risques de l'environnement.
4. Connaissance de base des agents chimiques, biologiques et physiques: contrainte, confort, EPI,...
5. Connaissance de base de la charge physique et des activités mentales.
6. Connaissance de base de l'aménagement des postes de travail, de l'anthropométrie et de l'ergonomie.
7. Connaissance de base des risques psychosociaux et du stress professionnel.
8. Connaissance de base des équipements de travail.
9. Connaissance de base de la prévention des incendies et des risques électriques.

5 – GESTION DE LA POLITIQUE DE PRÉVENTION

1. Connaissance des structures dans la politique du bien-être: services interne et externe, Comité, SECT.
2. Connaissance du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention, du plan d'action annuel, ...
3. Connaissance de la formation et de l'information des travailleurs et de la ligne hiérarchique.
4. Connaissance de l'organisation des premiers secours aux victimes d'un accident ou d'un malaise et des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat.
5. Connaissance de la coordination des activités de prévention.
6. Connaissance de base des techniques de communication, de consultation, de concertation, d'animation et de motivation.
7. Connaissance des techniques de réunions et de rapport.
8. Connaissance des possibilités de collaboration avec les organisations et les institutions: services d'inspection, consultants, assurances accidents de travail, institutions scientifiques, organisations des travailleurs et des employeurs,...

ANNEXE II.4-3

Module de spécialisation de niveau I

CRITÈRES DE COMPÉTENCE

1. Capacité à identifier les dangers et les facteurs de risques visés à l'article 5 de la loi, qui peuvent être présents dans les entreprises du groupe A, à analyser et évaluer les risques et à proposer les mesures nécessaires pour les éliminer ou les réduire au maximum.
2. Capacité à enquêter sur et à analyser les causes des accidents du travail pour définir les lignes principales de la politique de prévention et proposer un système dynamique de gestion des risques adéquat et efficace.
3. Capacité à suivre l'évolution du niveau de sécurité des installations tout au long de leur usage depuis l'analyse initiale et, par conséquent être à même d'effectuer l'analyse de toute installation existante selon la même démarche.
4. Capacité à intégrer les aspects de bien-être au travail dans des systèmes de management de la qualité et d'autres systèmes de management de l'entreprise.
5. Capacité à proposer et à organiser une gestion administrative et technique de la politique du bien-être, et en particulier en rapport avec le Comité.

CONNAISSANCES REQUISES (Y COMPRIS LA BASE SCIENTIFIQUE)

1. Connaissance générale des aspects d'hygiène, d'ergonomie et de psychosociologie du travail.
2. Connaissance des stratégies d'évaluation et de gestion des risques.
3. Connaissance des règlements, législations et normes de sécurité applicables.
4. Connaissance des aspects logistiques de la politique du bien-être: gestion du service de prévention, achats, mise en service, ...
5. Connaissance des stratégies de formation, d'information et de communication.
6. Connaissance des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé, connaissance de base de la gestion de la qualité.
7. Connaissance de base des politiques internationales et européennes relatives au bien-être.

DOMAINES SPÉCIFIQUES

1. Connaissance des techniques spécifiques pour l'analyse des risques.
2. Connaissance des risques mécaniques, de la directive machine, des nouvelles technologies.
3. Connaissance des risques électriques.
4. Connaissance des agents chimiques (stockage, transport, manipulation, étiquetage, rejets).
5. Connaissance des agents physiques (bruit, vibrations, chaleur/froid, ...).
6. Connaissance des risques majeurs, plans d'urgence.
7. Connaissance de la sécurité dans l'industrie des procédés.
8. Connaissance de la prévention d'incendie, du danger d'explosion.
9. Connaissance de la sécurité dans la construction, chantiers temporaires ou mobiles.
10. Connaissance de la sécurité des bâtiments (security).

ANNEXE II.4-4

Module de spécialisation de niveau II

CRITÈRES DE COMPÉTENCE

1. Capacité à identifier les dangers et les facteurs de risques visés à l'article 5 de la loi, qui peuvent être présents dans les entreprises du groupe B, à analyser et évaluer les risques et à proposer les mesures nécessaires pour les éliminer ou les réduire au maximum.
2. Capacité à enquêter sur et à analyser les causes des accidents du travail pour définir les lignes principales de la politique de prévention et proposer un système dynamique de prévention des risques adéquat et efficace.
3. Capacité à suivre l'évolution du niveau de sécurité des installations tout au long de leur usage depuis l'analyse initiale et, dès lors, effectuer une analyse de toute installation existante avec la même démarche.
4. Capacité à proposer et à organiser une gestion administrative et technique de la politique du bien-être, et en particulier en rapport avec le Comité.

CONNAISSANCES REQUISES

1. Connaissance générale des aspects d'hygiène, d'ergonomie et de psychosociologie du travail.
2. Connaissance des stratégies d'évaluation et de gestion des risques.
3. Connaissance des règlements, législations et normes de sécurité applicables.
4. Connaissance des aspects logistiques de la politique du bien-être: gestion du service de prévention, achats, mise en service, ...
5. Connaissance des stratégies de formation, d'information et de communication.
6. Connaissance de base des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé et de la gestion de la qualité.

DOMAINES SPÉCIFIQUES

1. Connaissance des risques mécaniques, de la directive machine, des nouvelles technologies.
2. Connaissance des risques électriques.
3. Connaissance des produits chimiques dangereux (stockage, transport, manipulation, étiquetage, rejets).
4. Connaissance de base des risques majeurs, plans d'urgence.
5. Connaissance de base de la sécurité dans l'industrie des procédés.
6. Connaissance de la prévention d'incendie, du danger d'explosion.
7. Connaissance de la sécurité de la construction – chantiers.
8. Connaissance des chantiers temporaires ou mobiles.
9. Connaissance de base de la sécurité des bâtiments (security).

ANNEXE II.4-5

Module de spécialisation en ergonomie

CRITERES DE COMPETENCE

1. Capacité à enquêter sur et à analyser les demandes d'assurer l'adaptation optimale du travail, des équipements et de l'environnement aux capacités humaines.
2. Capacité à initier et à conduire une étude ergonomique des situations de travail et à analyser et interpréter les données recueillies.
3. Capacité à formuler et à justifier des recommandations pour la conception (ou la correction) des postes de travail ergonomiques qui soient utilisables pour les concepteurs, ingénieurs ou cadres techniques.
4. Capacité à suivre et à faire aboutir un projet ergonomique.

CONNAISSANCES REQUISES

1. Connaissance de la stratégie d'évaluation et de gestion des risques.
2. Connaissance des règlements, législations, normes ergonomiques applicables.
3. Connaissance de critères pour la conception.
4. Connaissance des effets sur la santé, le bien-être et la performance.
5. Connaissance des méthodologies d'analyse du travail et d'investigation.
6. Connaissance de la conception des systèmes et des postes de travail.

DOMAINES SPECIFIQUES

1. Connaissance de la charge physique de travail (conception des postes et interfaces, anthropométrie, adaptation à l'effort, biomécanique, gestes et postures, prévention des troubles musculo-squelettiques,...)
2. Connaissance de la charge physique du poste de travail (adaptation des influences physiques à l'homme (bruit, chaleur, vision, vibrations, rayonnements non ionisants,...), méthodologies de diagnostic et critères de prévention des nuisances associées,...)
3. Connaissance de la charge mentale de travail (attention, vigilance, traitement de l'information, analyse de l'erreur humaine, technologies de l'information et de la communication, ergonomie des logiciels,...)

ANNEXE II.4-6

Module de spécialisation en hygiène du travail

CRITERES DE COMPETENCE

1. Capacité à reconnaître et à documenter les facteurs de risques physiques, chimiques et biologiques.
2. Capacité à conduire une évaluation et si nécessaire, des mesurages des conditions d'exposition à ces facteurs de risques.
3. Capacité à formuler et à justifier des recommandations pour éviter, éliminer, réduire ou surveiller les risques encourus dans les situations de travail.
4. Capacité à rédiger un cahier de charges pour des laboratoires externes.

CONNAISSANCES REQUISES

1. Connaissance de la stratégie d'évaluation et de gestion des risques.
2. Connaissance des règlements, législations, normes et critères applicables.
3. Connaissance des effets sur la santé et le bien-être.
4. Connaissance de la méthodologie d'investigation et de prévention.
5. Connaissance de la hiérarchisation des mesures préventives: substitution, élimination, réduction à la source, ventilation, aspiration locale,...

DOMAINES SPECIFIQUES

1. Connaissance des agents chimiques (toxicologie, les principes de toxico-cinétique et bio-monitoring, sécurité dans l'industrie chimique, prévention des accidents (explosion, incendie,...) et maladies professionnelles,...)
2. Connaissance des agents physiques (bruit et vibrations, climat, rayonnements non ionisants, rayonnements ionisants, éclairage, champs électromagnétiques, pression: stress et confort,...)
3. Connaissance des risques biologiques (infections et allergies, bactéries (endotoxines), virus, moisissures, et leurs produits dérivés,...)
4. Connaissance du mesurage (techniques de mesurage, statistiques épidémiologiques appliquées aux mesurages,...)

ANNEXE II.4-7

Module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail

CRITERES DE COMPETENCE

1. Capacité à détecter, analyser, évaluer, conseiller et proposer des solutions au niveau psychosocial.
2. Capacité à intervenir dans la perspective non seulement de changements de comportements individuels mais également dans la perspective de changements aux niveaux organisationnels, culturels ainsi que par des mesures structurelles.
3. Capacité à motiver les individus concernés afin de participer activement à élaborer des solutions structurelles.

CONNAISSANCES REQUISES

1. Connaissance de la stratégie d'évaluation et de gestion des risques.
2. Connaissance des règlements, législations, normes et critères applicables.
3. Connaissance des déterminants psychologiques et sociaux des comportements humains et ceux de sécurité, santé et bien-être.
4. Connaissance des méthodes de recherche et techniques d'enquête, d'étude au niveau organisationnel et culturel, et le traitement des données qui en résultent.
5. Connaissance des perspectives nécessaires pour promouvoir la qualité du travail.
6. Connaissance du développement organisationnel et des stratégies de changement adaptées à la problématique psychosociale.
7. Connaissance des méthodes, aptitudes et attitudes pour une approche par étapes et participative de la problématique.
8. Connaissance des stratégies, aptitudes et attitudes en vue d'appliquer des changements.

DOMAINES SPECIFIQUES

1. Connaissance du stress (qualité du travail en relation avec le contenu, conditions de travail, relations et environnement de travail, modèles de stress, coopération avec des centres spécialisés,...).
2. Connaissance de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail (relations d'autorité, traitement des demandes, techniques d'entretien particulier avec victime/auteur, accueil, aide et suivi des victimes/auteurs, actions thérapeutiques à conseiller ou déconseiller, traumatismes, personne de confiance, politique de sanctions, coopération avec des centres spécialisés,...).
3. Connaissance de l'organisation du travail (gestion du temps, pratique de la gestion des plannings, formes d'organisation du travail et leurs risques spécifiques, systèmes de management,...).