



SERVICE PUBLIC FEDERAL  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale

# Rapport d'activités 2020-2021

Direction générale Humanisation du travail

Division de la promotion du bien-être au travail



## Table des matières

1	Cadre général.....	4
2	Synthèse des activités menées en 2020 et 2021.....	5
2.1	Direction de la communication comportementale.....	6
2.1.1	Sessions de sensibilisation.....	6
2.1.2	Outils de sensibilisation, d'analyse de risques, de diagnostic ou d'intervention.....	8
	Matériel de sensibilisation au COVID-19.....	8
	Film sur le fonctionnement des Comités pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)	8
	Guide pour les PME : le bien-être au travail : simple, pratique .....	9
	3 petits films d'animation TMS d'1 à 3 minutes.....	9
	Mise à jour de la brochure SOBANE Risques chimiques .....	10
	Mise à jour de l'outil de détection précoce du burnout .....	10
	Mise à jour de l'outil Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux.....	10
	Publication d'une brochure sur l'analyse des risques .....	11
	Online Interactive Risk Assessment.....	11
	OiRA pour le secteur de l'immobilier .....	11
	OiRA pour le secteur de l'enseignement (uniquement en néerlandais).....	12
2.1.3	Campagnes ciblées .....	12
	Le télétravail et la prévention des risques .....	12
	Comment prévenir les risques psychosociaux avec les outils gratuits du SPF Emploi.....	12
	Campagne OiRA dans différents secteurs : .....	12
	25 ans de la loi sur le bien-être au travail .....	12
	Le bien-être au travail : simple, pratique !.....	13
2.1.4	Concours et bourses .....	13
2.1.5	Activités du Point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).....	13
2.1.6	Projets pilotes du Conseil National du Travail.....	15
2.1.7	Plan d'action fédéral « Bien-être mental au travail » .....	15
	Phase 1 : Campagne « Bien-être mental au travail » .....	15
	Phase 2 : Appel à projets sectoriels.....	16
	Phase 3 : Elaboration de mesures structurelles .....	17
2.2	Direction des ateliers modèles.....	17
2.3	Direction des distinctions honorifiques.....	17
2.4	Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT) .....	17
2.4.1	Recherches terminées en 2020-2021.....	18
	Evaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur la réintégration au travail :.....	18

2020 - Recherche sur l'utilisation de l'outil indicateur d'alerte RPS .....	18
2022 - Intégration des TMS dans l'analyse globale des risques professionnels .....	19
2.4.2 Recherches en cours en 2022.....	20
2021 - Réalisation d'un recueil de bonnes pratiques au sein d'entreprises en matière de retour au travail.....	20
2022 - 2026 Projet (RRF) DATAMINING des risques professionnels pour un travail durable (en cours).....	20



## 1 Cadre général

Les activités développées par la Division de la promotion du bien-être au travail (Promo) ont été marquées en 2020 et 2021 par la crise sanitaire sans précédent qu'a connu le monde entier. Tout d'abord ralenties par l'impossibilité de réunir physiquement un public, certaines manifestations se sont transformées en webinaires et événements à distance quand cela était possible. Le télétravail obligatoire survenu du jour au lendemain a également eu un impact sur l'organisation du travail et des activités.

Avec le recul, on peut constater que cette nouvelle situation n'a pas empêché la Division Promo de continuer à fournir un service de qualité à son public et d'atteindre en grande partie ses objectifs. Il y a même eu certains avantages à la situation, comme le fait de pouvoir toucher un plus grand nombre de participants à distance.

Parmi les innovations qui en ont découlé, on peut citer la mise en place de webinaires sur les nouvelles réglementations en matière de bien-être au travail. Durant ces sessions courtes d'environ 1h30, les juristes de la Division des Normes présentent et expliquent les nouvelles dispositions en primeur à un public sans cesse grandissant composé des collègues inspecteurs de la DG Contrôle du bien-être au travail mais aussi d'un public externe issu des services de prévention principalement.

L'accent a également été mis sur l'utilisation des réseaux sociaux de façon plus intensive. Le SPF Emploi a un compte Facebook, LinkedIn, Twitter et Instagram ainsi qu'une chaîne YouTube.



Le nombre d'abonnés est monté en flèche et ces canaux qui étaient peu utilisés avant la crise font à présent partie intégrante de la stratégie de communication et de promotion de la DG Humanisation du travail.

Par ailleurs, la plupart des activités qui ont été organisées l'ont été dans le cadre de la stratégie nationale sur le bien-être au travail 2016-2020 et du contrat d'administration 2019-2021. Elles s'inspirent également des thématiques de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

En 2021, le Ministre du Travail, le Ministre de la santé publique et des affaires sociales, la Ministre de la fonction publique fédérale et le Ministre des indépendants, ont également lancé un plan d'action national pour le bien-être mental au travail comportant trois phases dont la première a consisté à diffuser une campagne media à large échelle. La Division Promo a été et est toujours un moteur dans la réalisation de ces ambitions. La campagne et les phases 2 et 3 sont décrites plus loin.

La lutte contre les principales causes d'absentéisme et d'invalidité, les troubles mentaux et les troubles musculosquelettiques (TMS) a continué à figurer parmi les priorités de la Division Promo. Les recherches menées par la Direction de la Recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT) ont permis de surveiller l'évolution des conditions de travail, d'évaluer l'impact des initiatives prises, de continuer à alimenter par des informations scientifiques et récentes les différentes actions prises pour aider les entreprises.

En complément des recherches, une série d'outils de sensibilisation, de diagnostic et d'intervention ont été développés. Ils sont le plus souvent issus de ces recherches et sont disponibles gratuitement sur le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces outils pratiques ont été diffusés notamment via des sessions de sensibilisation ou de formation vers les groupes-cibles intermédiaires que sont les conseillers en prévention, les personnes de confiance, les managers et les GRH, les représentants des travailleurs, ...

Les PME ont été un des points d'attention dans ce programme avec le développement des outils d'analyse de risques OIRA (online interactive risk assesment) pour différents secteurs d'activité. OIRA est une plateforme web gratuite, simple à utiliser et axée sur les solutions qui permet d'effectuer une véritable analyse des risques et de formuler des mesures adaptées au secteur concerné. En parallèle, un nouveau guide et un nouvel onglet sur le site [www.beswic.be](http://www.beswic.be) intitulé « le bien-être au travail : simple, pratique ! » ont été spécifiquement développés pour soutenir les PME avec des informations simplifiées et concrètes.

Le secteur de l'enseignement a fait l'objet de diverses actions mises en place dans le cadre de la convention de collaboration existant avec la Communauté flamande. La Fédération Wallonie-Bruxelles a été contactée à plusieurs reprises afin de créer une collaboration du même type mais sans succès jusqu'à présent. Les actions dans l'enseignement francophone se déroulent surtout au travers des activités des comités provinciaux.

Enfin, la Division Promo a organisé les activités du Point Focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé (EU-OSHA). La Division Promo a mis en place un staff spécifique pour soutenir le Point Focal dans la coordination et la gestion des différentes actions au quotidien. Une procédure décrit à présent les grandes lignes de ce qui est attendu par l'agence européenne et le management.

## 2 Synthèse des activités menées en 2020 et 2021

Afin de donner une vue d'ensemble des activités qui ont été déployées par la Division de la promotion du bien-être au travail, le rapport d'activités vous est présenté sous une forme synthétique reprenant les activités des 3 directions :

- **Direction de la communication comportementale** qui élabore, développe et réalise des actions pour la promotion, la sensibilisation et l'information en matière de bien-être au travail notamment via :
  - l'organisation de sessions de sensibilisation et de formation, y compris la formation de formateurs, ayant pour thèmes les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, les risques chimiques, les accidents et les maladies en lien avec le travail...
  - la création et l'animation de réseaux de professionnels pour faciliter les échanges d'expériences;
  - la création et la diffusion de guides, d'outils de sensibilisation, d'analyse des risques, de diagnostic et d'intervention (dépliants, brochures, fiches, questionnaires, films, affiches,...);
  - la mise en valeur d'entreprises et d'organisations menant des actions exemplaires ou novatrices en matière de bien-être;
  - la participation à des salons ou des bourses en lien avec le bien-être au travail;
  - la Cellule Point focal, l'antenne belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de Bilbao qui relaye les campagnes européennes au niveau belge.
- **Direction des ateliers modèles** mise en place pour la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs via l'organisation de visites de démonstration du travail en sécurité dans des ateliers bois, métal et électricité.
- **Direction des distinctions honorifiques** qui attribue des distinctions honorifiques aux personnes qui, dans les entreprises, ont contribué par leurs activités quotidiennes ou par un acte exceptionnel, au bon fonctionnement de la société ou à son amélioration.

Ce rapport comprend également une synthèse des recherches menées par la **Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT)**.

## 2.1 Direction de la communication comportementale

### 2.1.1 Sessions de sensibilisation

Le tableau en annexe reprend, par dates, l'ensemble des activités organisées par la Division de la promotion du bien-être au travail et par les Comités provinciaux pour la promotion du travail. Pour chaque activité, le lieu, le type, le thème, l'organisateur (+co-organisateur), le public-cible et le nombre de participants sont mentionnés. Ce tableau donne une vue détaillée des activités réalisées pour lesquelles un budget a été accordé.

Il y a eu 84 sessions de sensibilisation organisées en 2020 et en 2021. Parmi ces sessions, citons :

- La poursuite des travaux en **réseaux** avec les conseillers en prévention aspects psychosociaux et les personnes de confiance. Le dispositif de la mise en réseau permet à ces professionnels de se rencontrer pour des séances d'intervision où ils peuvent échanger des bonnes pratiques et travailler ensemble sur des thèmes qui les préoccupent. Ce type de travail en réseau renforce la capacité à agir des praticiens de terrain et accroît leur légitimité professionnelle. Trois journées ont été organisées pour tous les groupes (3 groupes francophones Horizon et 1 groupe francophones Boréal – 2 groupes néerlandophones).
- Des formations de formateurs à la prévention des **troubles musculosquelettiques (TMS)** dans le secteur des soins de santé et pour le personnel administratif. Ces journées de "formation de formateurs" ont pour but de fournir aux acteurs du secteur les connaissances pratiques et pédagogiques en matière de prévention des TMS pour qu'ils puissent former et sensibiliser leurs collaborateurs à cette problématique. Les TMS (maux de dos, douleurs, plaintes des membres supérieurs et inférieurs) représentent un grand problème de santé lié au travail et l'une des causes les plus fréquentes des arrêts de travail de longue durée.
- Des sessions **SOBANE** Déparis pour diffuser la stratégie d'analyse des risques participative avec des ateliers pratiques. Depuis 2004, des journées SOBANE sont organisées pour présenter la philosophie, le site web [www.sobane.be](http://www.sobane.be) et les différents outils de la stratégie et depuis 2005 des séminaires dans le but cette fois-ci de former à la pratique du guide de Dépistage Déparis qui constitue la porte d'entrée de la stratégie SOBANE.
- Un colloque sur les **bonnes pratiques** de terrain et les outils pour la prévention des **risques psychosociaux** le 11 février 2020.
- Une matinée d'étude sur la prévention de l'exposition aux **poussières de quartz** en collaboration avec Constructiv le 9 mars 2020.
- Un webinaire sur le **retour vers une nouvelle normalité au travail** en période de corona en collaboration avec le SPF BOSA et Previus, l'association des conseillers en prévention de l'administration fédérale, le 15 octobre 2020.
- Un live streaming sur **l'impact des mesures COVID sur le bien-être psychosocial** au travail en collaboration avec VOCAP et APTO, les associations de psychologues du travail néerlandophones et francophones, le 23 novembre 2020.
- Différents **webinaires sur les nouvelles réglementations** en matière de bien-être au travail :
  - Rôle renforcé du médecin du travail dans la lutte contre la COVID-19 le 11 février 2021 en français et le 12 février 2021 en néerlandais

- Adaptation des dispositions du code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprise et l'avis stratégique le 20 septembre 2021 en français et le 22 septembre 2021 en néerlandais
- Adaptation des dispositions du code du bien-être au travail en ce qui concerne les équipements de protection individuelle (EPI) le 29 novembre 2021 en néerlandais et en français
- Un webinaire sur comment prévenir les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques en période de **télétravail** le 5 mars 2021 en néerlandais et le 16 mars 2021 en français.
- Un webinaire sur le **fonctionnement des conseils d'entreprises**, en collaboration avec la DG Relations individuelles de travail, le 11 mars 2021.



- Un live streaming sur le **métier d'infirmier en santé au travail** aujourd'hui et demain, en collaboration avec BeFohn, l'association des infirmiers du travail, le 3 juin 2021.
- Un webinaire sur les **styles de management** et leur impact sur le bien-être au travail, en collaboration avec DIRECT et HR Square, le 28 septembre 2021 en français et le 30 septembre 2021 en néerlandais.
- Une journée d'étude sur la sécurité et la santé dans **l'économie de plateforme**, en collaboration avec les différentes inspections du travail et les partenaires sociaux, le 6 octobre 2021.
- La participation à la journée nationale de l'Association Royale des Conseillers en prévention francophones (**ARCoP**) pour fêter les **75 ans de l'association** au Bois du Cazier le 9 novembre 2021. La Division Promo a contribué à la réalisation d'un livre-souvenir sur l'évolution de la prévention et a tenu un stand lors de la journée.
- La signature d'une convention de collaboration avec l'association royale des conseillers en prévention néerlandophone (**PREBES**) le 18 décembre 2020 afin de favoriser l'échange d'information pour l'organisation de différents événements, notamment avec les comités provinciaux pour la promotion du travail et le Point Focal de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).
- Le soutien des journées nationales de la Belgian Ergonomic Society (**BES**) les 12 mars 2020 en présentiel et le 25 mars 2021 en webinaire Zoom.



- La collaboration avec l'association des hygiénistes du travail (**BSOH**) pour différentes journées d'études dans le cadre du « Roadmap on carcinogens (RoC) » [Roadmap - Roadmap on Carcinogens](#).
- La création en 2021 d'un **réseau d'institutions de formation** des conseillers en prévention.

Le programme des sessions de sensibilisation et les présentations sont publiés sur le site "Evènements du SPF Emploi": [www.evenements.emploi.belgique.be](http://www.evenements.emploi.belgique.be)

Les webinaires peuvent être visionnés à nouveau sur la chaîne YouTube du SPF Emploi : [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - YouTube](#)

### 2.1.2 Outils de sensibilisation, d'analyse de risques, de diagnostic ou d'intervention

En 2020 et 2021, **11 nouveaux outils** de sensibilisation ou d'intervention ont été publiés :

#### **Matériel de sensibilisation au COVID-19**

Au début de la pandémie de COVID-19, **six petits films** expliquant les mesures de prévention au travail avec des conseils pratiques ont été réalisées. Des affiches pour les lieux de travail ont également vu le jour.

Ces vidéos ont été complétées en 2021 par un film sur la ventilation (version courte et longue).

[Vidéos de sensibilisation : Au travail en toute sécurité - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

- [Travaillez à la maison si vous le pouvez](#)
- [Maintenez à tout moment une distance d'au moins 1,5 m](#)
- [Appliquez les mesures de prévention de votre employeur](#)
- [Lavez régulièrement vos mains avec de l'eau et du savon](#)
- [Utilisez si possible uniquement votre propre matériel de travail](#)
- [Rentrez chez vous si vous vous sentez malade](#)
- [Ventilez](#)
- [Au travail en toute sécurité \(7 vidéos\)](#)
- [La ventilation pendant la crise du coronavirus : vidéo d'information et film de sensibilisation](#)

#### **Film sur le fonctionnement des Comités pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)**





Toute organisation comptant 50 travailleurs ou plus est légalement tenue d'établir un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).

Les représentants des travailleurs au sein du Comité sont élus lors des élections sociales et peuvent participer, avec les représentants de l'employeur, à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la politique de prévention en matière de bien-être au travail.

Comment ces organes de concertation ont-ils vu le jour ? Pourquoi ont-ils été créés ? Comment fonctionne un CPPT et qui sont les personnes qui font tourner ces structures ? Ce film donne la parole à des universitaires et à des représentants sur le terrain, dans une grande entreprise métallurgique, une maison de retraite, une entreprise d'emballage et un service d'aide-ménagère.

Ils parlent de l'importance d'une politique de prévention et des actions qu'ils ont menées au sein du CPPT pour améliorer la sécurité et la santé de leurs collègues. Un inspecteur du Contrôle du bien-être au travail replace l'ensemble dans son contexte et explique en quelques mots le rôle de l'inspection.

Le film dure une vingtaine de minutes et se compose des parties suivantes :

- PARTIE 1: Les CPPT ont 75 ans !
- PARTIE 2: Sécurité au travail: reconnaître et prévenir les risques
- PARTIE 3: Agir pour la santé et l'hygiène au travail
- PARTIE 4: Focus sur les risques psychosociaux
- PARTIE 5: Ergonomie: adapter le travail aux travailleurs
- PARTIE 6: Le rôle de l'inspection Contrôle du bien-être au travail
- PARTIE 7: L'avenir

Cet outil audiovisuel peut être utilisé comme support pédagogique pour sensibiliser au fonctionnement des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail dans tous les secteurs.

Regardez le film : [Film sur les Comités pour la Prévention et la Protection au Travail \(2021\)](#)

### ***Guide pour les PME : le bien-être au travail : simple, pratique***

Pour les petites entreprises et les nouveaux entrepreneurs, il n'est pas toujours facile de savoir ce que le bien-être au travail signifie et comment s'y prendre pour être en ordre avec la loi et veiller à la sécurité et la santé de ses travailleurs.

Comme son nom l'indique, ce guide est accessible et convient à tous, qu'ils travaillent depuis longtemps dans le domaine du bien-être ou qu'ils viennent de créer leur entreprise. Aucune connaissance préalable n'est requise et ce guide contient toutes les informations dont on a besoin : les principes de base de cette législation obligatoire sur le bien-être au travail, clairement expliqués, et le support concret pour la mise en œuvre de cette politique, sous la forme de 17 fiches pratiques !

Voir plus d'info via la campagne expliquée au point 2.1.3. [www.bienetreautravaille-simplepratique.be](http://www.bienetreautravaille-simplepratique.be)

### ***3 petits films d'animation TMS d'1 à 3 minutes***

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont la principale cause d'absence au travail en Belgique. Mais de quoi s'agit-il ? Et que pouvez-vous y faire ? Découvrez un plan en 5 étapes pour une prévention durable et efficace des TMS et comment l'appliquer dans la pratique en visionnant les 3 films d'animation développés par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Sur le lieu de travail, certaines activités ou tâches peuvent être à l'origine de plaintes au niveau des structures musculosquelettiques. Ces problèmes (douleurs lombaires, tendinites, etc.) sont appelés troubles musculosquelettiques (TMS) et peuvent affecter l'ensemble du corps : le dos, le cou, les membres supérieurs et inférieurs, etc.

Une stratégie durable pour la prévention des TMS doit comprendre plusieurs étapes. Il est important d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans toutes les étapes, à commencer par la ligne hiérarchique et les travailleurs. Grâce à leur connaissance du terrain, ils sont en mesure de prendre les initiatives nécessaires au cours des 5 étapes :

1. Dépister
2. Effectuer une analyse des risques
3. Élaborer un plan d'action
4. Développer ce plan
5. Évaluer le plan d'action

En fonction de la complexité des difficultés rencontrées, des experts externes sont disponibles pour apporter leur soutien. Il est important de communiquer les résultats de toutes les étapes sur le lieu de travail.

Les films sont disponibles sur la chaîne YouTube du SPF Emploi : [TMS](#).

### ***Mise à jour de la brochure SOBANE Risques chimiques***

La réglementation européenne et belge concernant les produits chimiques dangereux demande que chaque entreprise cherche à éviter ou à réduire l'exposition des travailleurs à ce facteur de risque.

Conformément à la stratégie SOBANE de gestion des risques professionnels, cette brochure décrit une méthode à quatre niveaux : dépistage, observation, analyse et expertise qui devrait permettre de mieux prévenir et /ou corriger les risques liés à l'utilisation des produits chimiques dangereux.

La brochure comprend une série de fiches d'aide. Téléchargez la publication ici : [Produits chimiques dangereux - Série Stratégie SOBANE](#)

### ***Mise à jour de l'outil de détection précoce du burnout***

L'objectif principal de cet outil est d'apporter une aide aux professionnels de la santé pour déceler les signes avant-coureurs du burnout. Le sens clinique de ces professionnels, aidés de l'outil, permet de mettre en évidence la présence du burnout et son importance. Cet outil a aussi pour objectif de donner les premières pistes aux professionnels pour la prise en charge du travailleur.

[Détection précoce du burnout : outil pour le médecin du travail](#)

[Détection précoce du burnout : outil pour le médecin généraliste](#)

### ***Mise à jour de l'outil Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux***

Les risques psychosociaux constituent aujourd'hui un risque majeur pour la santé et la sécurité des travailleurs, mais également pour le bon fonctionnement des entreprises.

L'outil « Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux » est un instrument facile à utiliser pour détecter la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise et évaluer le niveau où ils apparaissent : Feu vert : problèmes mineurs. Feu orange : signal d'alerte. Feu rouge : alarme. Il peut être utilisé dans toutes les entreprises et organisations, quel que soit leur secteur d'activités.

Cet instrument invite à une approche participative et les modules qui le composent peuvent être complétés par un petit groupe de personnes représentatives de l'entreprise, à l'aide du Guide d'utilisation et des Fiches info des modules.

[Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail : guide d'utilisation et outils](#)

### **Publication d'une brochure sur l'analyse des risques**

Après avoir introduit la notion de système dynamique de gestion des risques, la brochure approfondit la mise en œuvre de l'analyse des risques en indiquant les différentes méthodes pour détecter les dangers, déterminer les facteurs de risque et évaluer les risques.

Elle présente des méthodes globales d'analyse des risques, comme les méthodes de la stratégie de prévention SOBANE ou encore les méthodes OiRA, qui portent sur l'ensemble des risques ainsi que des méthodes spécifiques axées sur les risques liés à la sécurité au travail, sur les risques chimiques, sur les risques psychosociaux ou encore sur les troubles musculosquelettiques.

Cette publication est uniquement disponible en téléchargement : [Analyse des risques](#)

Les outils sont téléchargeables sur le site [www.beswic.be](http://www.beswic.be) et/ou [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

### **Online Interactive Risk Assessment**

Par ailleurs, le développement des **outils d'analyse des risques destinés aux PME** s'est poursuivi. L'acronyme de cet outil est **OiRA (Online Interactive Risk Assessment)**, c'est une plateforme web gratuite, simple à utiliser et axée sur les solutions qui permet aux petites et moyennes entreprises d'effectuer une véritable analyse des risques et de formuler des mesures adaptées au secteur concerné.

OiRA a déjà été développé et actualisé par le Point Focal de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) pour 12 secteurs différents. Une campagne d'information est en cours pour mieux les faire connaître (voir point 2.1.3 ci-dessous). Plus d'infos : [www.votrealysedesrisques.be](http://www.votrealysedesrisques.be)

- [Arts du spectacle - Compagnies de productions](#)
- [Arts du spectacle - Lieux](#)
- [Autocar et autobus](#)
- [Bois](#)
- [Boulangeries](#)
- [Coiffure](#)
- [Construction](#)
- [COVID-19](#)
- [Culture Ornementale](#)
- [HORECA](#)
- [Immobilier](#)
- [Nettoyage](#)
- [Parcs et jardins](#)

Les deux derniers OiRA qui ont été lancés en 2020 et 2021 sont :

#### **OiRA pour le secteur de l'immobilier**

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi) et le Point Focal belge de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) ont lancé le 25 novembre 2020 l'outil d'analyse des risques pour le secteur de l'immobilier.

Cet outil en ligne offre aux PME actives dans le secteur de l'immobilier la possibilité d'évaluer les risques pour le bien-être au travail (e.a. la sécurité et la santé) auxquels elles sont confrontées ainsi que leurs travailleurs. OiRA immobilier est le fruit d'un travail de coopération intense entre les organisations de travailleurs et d'employeurs du secteur de l'immobilier et le SPF Emploi.

L'outil est disponible en ligne gratuitement sur le site du projet OiRA, mais vous devez d'abord vous enregistrer: [OiRA Secteur de l'immobilier](#).

### **OiRA pour le secteur de l'enseignement (uniquement en néerlandais)**

Le 8 novembre 2021, le point focal belge de l'EU-OSHA a organisé un webinaire pour présenter et lancer le nouvel outil OiRA pour l'enseignement maternel et primaire. Il n'existe actuellement qu'en néerlandais car il a été développé en collaboration avec l'enseignement flamand.

### **2.1.3 Campagnes ciblées**

Plusieurs campagnes ciblées ont mis en lumière de façon plus poussée les informations et outils existants. Ces campagnes ont porté sur différentes thématiques qui sont décrites ci-dessous :

#### **Le télétravail et la prévention des risques**

Cette campagne portait sur le télétravail obligatoire en temps de COVID dans le cadre des contrôles flash des inspections du travail et a eu lieu au premier semestre 2021 :



- Diffusion des webinaris sur la chaîne YouTube du SPF
  - o [Télétravail, comment prévenir les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques?](#)
- Posts « Call to action » sur les différents réseaux sociaux LinkedIn, Facebook, Twitter
- Mise en ligne d'un nouveau thème sur BeSWIC
  - o [Télétravail](#)

#### **Comment prévenir les risques psychosociaux avec les outils gratuits du SPF Emploi**

Cette campagne a été développée et diffusée pour faire mieux connaître les outils de prévention des risques psychosociaux via les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram) et a eu lieu au premier semestre 2021. Une page web regroupant toutes les infos a été créée :



- o [Se sentir bien au travail : guides et outils](#)

#### **Campagne OiRA dans différents secteurs :**

12 OiRA sectoriels belges ont déjà été développés mais sont encore trop peu connus et utilisés sur le terrain. Cette campagne visait donc à promouvoir tous ces outils dans les différents secteurs. Toute organisation peut participer à la promotion de l'OiRA, l'analyse des risques en ligne pour les PME.



- o [OiRA, votre analyse des risques en ligne](#)
- o [Promouvoir OiRA](#)

#### **25 ans de la loi sur le bien-être au travail**

Pour marquer le coup et fêter les 25 ans de la loi sur le bien-être au travail, différentes vidéos de témoignages ont été réalisées pour montrer son évolution et mettre en lumière le travail important que réalisent chaque jour les conseillers en prévention et tous les acteurs de la prévention. Une signature mail a été diffusée et un texte



sur le site Beswic a été publié reprenant entre autres divers témoignages écrits de partenaires sociaux et d'experts.

- [La loi sur le bien-être au travail fête ses 25 ans !](#)

### **Le bien-être au travail : simple, pratique !**

Afin d'aider les débutants dans le domaine du bien-être au travail et les PME à mettre en œuvre une bonne politique de bien-être et de diffuser le nouveau guide publié, une page web a été ajoutée sur le site Beswic avec la version web du guide et ses différentes fiches à télécharger.

Un kit de promotion sous format ZIP y a également été placé avec une vidéo promotionnelle, des visuels, une checklist et le guide complet.

Un mailing a ensuite été envoyé à tous les stakeholders et intermédiaires afin d'en demander la diffusion vers le plus grand nombre.

- [Le bien-être au travail : simple, pratique !](#)
- et sa [version web \(PDF, 30 KB\)](#)



#### **2.1.4 Concours et bourses**

Le salon professionnel Worksafe s'est tenu à Namur le 8 octobre 2020 mais a été annulé à Anvers en 2021 à cause de la pandémie. La DG Humanisation a tenu un stand à Namur avec ses nouveaux flyers et tout le matériel de la campagne EU-OSHA.

Les bourses PRENNE organisées par PREBES, l'association néerlandophone des conseillers en prévention, ont été soit annulées, soit virtuelles, soit ont eu lieu en présentiel en septembre 2021. Les PRENNE sont des activités de formation continue et de réseautage. La DG Humanisation a tenu un stand chaque fois que cela était possible, même virtuellement.

En 2021, avec la nouvelle identité visuelle du SPF Emploi, la DG Humanisation a renouvelé entièrement le matériel du stand avec le nouveau logo, de nouveaux bannières avec les nouvelles couleurs, des flyers, des sacs, des goodies (bics, bloc-notes). De nouveaux slogans ont été créés : Ensemble pour le bien-être au travail !

#### **2.1.5 Activités du Point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)**

La Division de la Promotion du bien-être au travail organise via son Point Focal toutes les activités de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) au niveau de la Belgique.

Parmi les activités du Focal Point manager, on retrouve notamment :

- développer et entretenir un réseau tripartite national (gouvernement, employeurs et travailleurs) par le biais du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail
- participer à plusieurs réunions internationales par an ;
- organiser des événements en lien avec la campagne européenne et des événements sur d'autres thématiques liées à la sécurité et à la santé au travail ;
- développer des OiRA et les disséminer ;
- nommer des experts pour des workshops ;
- réviser des traductions dans les deux langues nationales avant publication ;
- fournir de l'information nationale sur des sujets de recherche ;



- être consulté sur des articles ;
- ...

Plusieurs événements en ligne ont été organisés pendant la pandémie :

- Présentation des résultats de l'enquête ESENER-3, le 28 septembre 2020 : EU-OSHA a présenté la méthodologie de l'enquête, son histoire et les changements apportés par rapport à ESENER-1 et -2 et quelques informations techniques sur la taille de l'échantillon, la nature et la taille des entreprises et les secteurs choisis. Les principaux résultats pour la Belgique par rapport à l'Europe ont été présentés ainsi que les nouvelles caractéristiques et perspectives futures. Certains résultats intéressants ont ensuite été discutés lors des questions-réponses, ainsi que la méthodologie des questionnaires.
- Un webinar sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail a eu lieu le 8 décembre 2020 pour faire un état des lieux de la réintégration au travail en Belgique et du cadre législatif qui l'entoure. Cette introduction a été suivie de 2 présentations sur les résultats de la recherche, une évaluation quantitative, qualitative et juridique de la réglementation sur la réintégration au travail. Après ces présentations, 2 cas pratiques issus du secteur privé et du secteur public ont été présentés. Ceci a conduit, via le questionnement, à un échange intéressant sur ce sujet.

En 2020 et 2021, la campagne en cours portait sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et s'intitulait « Allégez la charge » [Healthy Workplaces LIGHTEN THE LOAD 2020-22 \(healthy-workplaces.eu\)](https://healthy-workplaces.eu)



Lieux de travail sains

Dans le cadre de cette campagne, le Focal Point a organisé :

- Un événement en collaboration avec l'ARCoP le 24 juin 2021
- Un événement en collaboration avec PREBES dans le cadre des PRENNE en septembre 2021
- Un événement transnational Benelux-France lors de la semaine européenne en octobre en présence du Ministre du Travail le 29 octobre 2021
- Différentes collaborations avec la BES, la VERV, Constructiv,...

Lors du lancement officiel du Roadmap on Carcinogens (RoC 2.0) à Dortmund les 9 et 10 novembre 2020, le SPF Emploi, via le Point Focal, est devenu un partenaire officiel et s'est engagé pour 4 ans (2020-2024) à organiser plusieurs activités (événement, outil,...) et un grand événement de clôture en 2024 lors de la Présidence belge de l'UE. La Division Promo participe ainsi à trois challenges de la feuille de route :

- Education is key
- Substitution strategies
- Cooperation with Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) en étroite collaboration avec la DG Contrôle du bien-être au travail

<https://roadmaponcarcinogens.eu/roadmap-on-carcinogens-2-0-new-ambitions-and-concrete-challenges-to-boost-impact/>

Le Point Focal est également très actif dans le projet européen OSHVet (Vocational education and training) qui vise à créer un réseau pour promouvoir la santé et la sécurité dans les écoles techniques et professionnelles.

## 2.1.6 Projets pilotes du Conseil National du Travail

2.1.6.1. Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail (CNT) ont élaboré une approche globale et un cadre pour la mise en place de projets-pilotes en vue de la prévention primaire du burn-out.

Afin de rendre possible la réalisation de ces projets-pilotes, un cadre légal a été mis en place. Le Conseil des Ministres a approuvé le 15 juin 2018 le projet d'arrêté royal relatif aux projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail (au sein des entreprises).

Un employeur relevant du secteur privé ou une commission paritaire peut introduire une demande de subvention d'un montant de 8.000 € (24.000 € pour les CP) en soutien à des projets pilotes qui développent une approche intégrée et pluridisciplinaire de la prévention primaire des risques psychosociaux et du burn-out en particulier.

Première vague de subsides (2018-2019) :

- 191 demandes d'entreprises et 8 demandes de secteurs
- 47 entreprises et 3 secteurs (commissions paritaires) ont reçu un subsides

Deuxième vague (2019-2020) :

- 91 demandes d'entreprises, 6 demandes de secteurs
- 36 entreprises et 3 commissions paritaires ont reçu un subsides

Pour la sélection des demandes et l'évaluation des projets, le Conseil s'est entouré d'experts indépendants issus du monde académique et disposant d'une expérience pratique sur le terrain.

La Division Promo a été chargée de communiquer les décisions aux demandeurs au nom du Ministre de l'Emploi, de faire le suivi des projets d'un point de vue administratif toute la durée des projets, de répondre aux questions des demandeurs, de réclamer et de réceptionner les rapports intermédiaires et finaux ainsi que les pièces financières justificatives. Une fois ces pièces vérifiées, la DG Humanisation adresse un ordre de paiement à l'ONEM.

Les années 2020 et 2021 ont été consacrées à l'évaluation de la première vague des projets par les experts et au suivi de la deuxième vague qui a été prolongée jusqu'en mai 2021 à cause de la situation sanitaire ne permettant pas la réalisation des projets de façon optimale.

En 2021, le lancement d'un nouveau type de projets concernant les organisations du travail innovantes a été préparé. Ce lancement aura lieu en 2022.

## 2.1.7 Plan d'action fédéral « Bien-être mental au travail »

**QUAND VOS COLLABORATEURS GRANDISSENT, C'EST TOUTE L'ENTREPRISE QUI GRANDIT**

Former vos collaborateurs permet à toute l'entreprise d'en profiter.

**Commencez dès maintenant et prenez aussi rendez-vous avec vos collaborateurs.**

.be

### Phase 1 : Campagne « Bien-être mental au travail »

Depuis le 22 novembre 2021, les autorités fédérales diffusent une campagne d'information et de sensibilisation pour rendre le sujet du bien-être mental au travail plus ouvert à la discussion. Cette campagne fait partie du Plan d'action fédéral pour le bien-être mental au travail mené par les Vice-

Premier Ministres Frank Vandenbroucke, Pierre-Yves Dermagne, Petra De Sutter et le Ministre David Clarinval.

Après deux ans de crise liée au COVID-19, le retour à un « nouveau normal » s’amorce et les travailleurs reprennent de plus en plus le chemin du travail. L’urgence sanitaire semble derrière nous mais l’impact de la crise sur la santé mentale des Belges va persister à long terme. Il est donc nécessaire de continuer à se préoccuper de cette problématique sachant que de nouveaux défis attendent les employeurs et les travailleurs.

Or ce sujet reste encore tabou dans notre société ! La campagne des autorités fédérales vise dès lors à maintenir l’alerte et à susciter la réflexion et l’action dans ce domaine.

Le site [www.jemesensbienautravail.be](http://www.jemesensbienautravail.be) reprend des informations et des conseils à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs :

Sur [www.rendezvousavecvoscollaborateurs.be](http://www.rendezvousavecvoscollaborateurs.be) les employeurs et les managers trouveront des rendez-vous à prendre avec leurs collaborateurs et des conseils pour améliorer le bien-être mental au travail.

Sur [www.rendezvousavecvousmeme.be](http://www.rendezvousavecvousmeme.be) les travailleurs trouveront des rendez-vous concrets à prendre avec eux-mêmes, leurs collègues ou leurs managers afin d'améliorer leur bien-être mental au travail.

Préparée en étroite collaboration avec le SPF Sécurité sociale, un suivi quotidien est planifié jusqu’en juin 2022. Les grandes actions de la campagne consistent en :

- des conférences de presse et de communiqués de presse ;
- des spots radio sur les principales chaînes connues ;
- des publications hebdomadaires sur les réseaux sociaux ;
- des émissions à thèmes et des vidéos de deux influenceurs, présentateurs radio et TV : Adrien Devyver et Evy Gruyaert ;
- des publireportages et des bannières dans des magazines d’employeurs, de ressources humaines et de syndicats ;
- des affiches et des pins chez les médecins généralistes et les médecins du travail via les services de prévention.

Un mediakit peut être téléchargé sur le site web tout en bas de la page d’accueil. Toutes les organisations peuvent diffuser et utiliser le matériel de campagne, y compris des bannières pour la signature des e-mails.

Une mesure zéro a été faite juste avant le lancement de la campagne et une mesure à la fin de la campagne aura lieu pour mesurer son impact. Il s’agit d’une enquête par téléphone sur un échantillon représentatif de la population belge.

### ***Phase 2 : Appel à projets sectoriels***

En 2021, la Division Promo a préparé un appel à projets durables qui visent à prévenir et à gérer les risques psychosociaux inhérents aux conditions travail dans certains secteurs dans le cadre du COVID-19. Chaque commission ou sous-commission paritaire peut soumettre une demande de projet. Cet appel a été lancé le 17/01/2022.

La pression mentale sur de nombreux travailleurs est élevée et il est impératif de soutenir des actions collectives pour la prévention des risques psychosociaux. La crise COVID-19 a des implications sur tous les lieux de travail et souligne le défi de la prévention des risques psychosociaux pour les secteurs et leurs entreprises.

Les projets doivent répondre à une demande au niveau sectoriel, avoir une visée collective et peuvent être réalisables, dans un second temps, au niveau des entreprises, en se concentrant sur les risques psychosociaux spécifiques du secteur concerné.



Les actions proposées dans le projet doivent être innovantes, ne doivent pas avoir été réalisées précédemment et sont exclues de toute autre subvention et/ou ne peuvent être financées par des unités de prévention.

Concrètement, il s'agit d'un subside de 150.000€ maximum pour environ 9 secteurs qui ont été impactés par la crise sanitaire. La sélection des projets aura lieu en 2022.

### **Phase 3 : Elaboration de mesures structurelles**

Un véritable plan d'action avec des mesures structurelles sur le moyen et long terme sera réalisé en 2022. La Division Promo participe activement à son élaboration, notamment en siégeant dans le comité de pilotage politique de ce plan et en animant le réseau « Mental health at work » composé de toutes les institutions fédérales compétentes.

## **2.2 Direction des ateliers modèles**

Les activités de cette direction n'ont pas pu être organisées en 2020 et 2021 à cause de la crise sanitaire. En effet, il était très difficile d'organiser des démonstrations du travail en sécurité dans les locaux du Forem ou au SPF Emploi en garantissant une distance suffisante entre les participants. Les locaux ont d'ailleurs été fermés au public une partie de l'année.

Par ailleurs, cette direction a vu le départ de plusieurs membres du personnel les dernières années (pension, interruption de carrière, détachement). Tant et si bien que fin 2021 il ne restait plus qu'un membre du personnel, lui-même prêt à partir à la pension le 1<sup>er</sup> mai 2022.

La Direction n'a pu que se résoudre à fermer définitivement les ateliers modèles fin 2021.

## **2.3 Direction des distinctions honorifiques**

Les Décorations du Travail ont comme but de distinguer et récompenser tous ceux qui mettent leur savoir, leur talent, leur dévouement, leurs compétences au service du travail. Il en existe deux types : de première et de seconde classe.

La décoration du Travail de seconde classe est octroyée aux travailleurs qui peuvent justifier d'une occupation professionnelle de 25 ans. La décoration du Travail de première classe peut être décernée aux travailleurs pour autant qu'ils justifient d'une occupation professionnelle de 30 ans.

La direction des distinctions honorifiques remet également des Palmes d'or, des Médailles d'or, des plaquettes d'hommage pour activités professionnelles et des décorations spéciales des unions professionnelles. Les Ordres Nationaux sont subdivisés en Ordre de Léopold, Ordre de la Couronne et Ordre de Léopold II. Ces Ordres sont eux-mêmes divisés en grades.

Chaque année, trois mouvements d'octroi de distinctions sont prévus à des dates fixes : le 8 avril (fête anniversaire du Roi Albert Ier), le 21 juillet (fête nationale) et le 15 novembre (fête de la dynastie).

Le service a traité 7.569 dossiers en 2020 (3.192 en avril, 2.795 en juillet et 1.582 en novembre) et 7.455 dossiers en 2021 (2.625 en avril, 2.351 en juillet et 2.479 en novembre).

Le nombre de dossiers a légèrement chuté suite à la crise du COVID et à l'adaptation de la procédure au GDPR qui oblige actuellement les candidats à aller chercher eux-mêmes leur extrait de casier judiciaire auprès de leur commune.

## **2.4 Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT)**

**La DIRACT a pour mission la réalisation, la promotion et la valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail.**

Toutes les fiches d'informations de ces recherches sont disponibles sur notre site web : <https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche>

### 2.4.1 Recherches terminées en 2020-2021

#### ***Evaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur la réintégration au travail :*** [2020 - Evaluation de l'impact de la nouvelle réglementation sur la réintégration au travail](#)

- **Objectif :** L'objectif du présent marché est d'évaluer l'impact de cette nouvelle législation en matière de réintégration au travail pour les travailleurs en incapacité de travail, particulièrement dans le but de voir ce qui se passe avec les travailleurs pour lesquels une réintégration dans l'entreprise n'était pas possible suite à la décision c ou d et de formuler éventuellement des recommandations pour améliorer cette nouvelle législation et son application dans la pratique.
- **Résultats :**
  - Rassembler les résultats et les analyses des volets quantitatif et qualitatif (MT1 et MT2) nous permet de constater que la réforme conduit effectivement à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, le plus souvent chez un autre employeur. Malgré la connotation négative associée au TR et à la force majeure médicale, la démarche donne lieu dans de nombreux cas à une reprise effective du travail, le plus souvent chez un autre employeur. Les travailleurs ont d'ailleurs régulièrement recours au TR pour se dégager une possibilité d'aller travailler chez un autre employeur. Sur ce plan, des abus de la part des employeurs – mais aussi parfois des travailleurs – sont dénoncés.
  - Toutefois, selon les parties prenantes interrogées, certaines conditions préalables qui pourraient garantir la réussite de la mise en œuvre de la réglementation ne sont pas remplies. L'un des principaux écueils est le démarrage tardif du processus de réintégration dans de nombreux cas, qui fait que même le TR n'est plus vraiment pertinent. Une même conclusion peut être tirée des réponses au questionnaire. Aussi, une recommandation prioritaire serait de prendre des mesures visant à favoriser une réintégration précoce et à faciliter la reprise de travail.
  - La réforme a néanmoins permis d'inscrire la question de la réintégration plus haut dans la liste des priorités de nombreux employeurs et acteurs médicaux, ce qui n'était pas le cas auparavant. De très nombreuses bonnes pratiques ont ainsi été formalisées dans diverses initiatives politiques.

#### ***2020 - Recherche sur l'utilisation de l'outil indicateur d'alerte RPS***

#### [2020 - Recherche sur l'utilisation de l'outil indicateur d'alerte RPS](#)

- **Objectif :** L'objectif de l'étude relative à l'utilisation de l'indicateur d'alerte RPS est triple :
  - Accompagner les entreprises dans l'utilisation de l'indicateur d'alerte en vue d'identifier les risques psychosociaux et de déterminer les démarches à entreprendre par la suite (comme par exemple l'élaboration d'un plan d'action et/ou la réalisation d'une analyse de risques aspects psychosociaux).
  - Établir un guide des bonnes pratiques sur la base de ce qui a bien et moins bien fonctionné dans ce processus.
  - Formuler des conseils en vue d'améliorer l'outil en fonction des difficultés rencontrées lors de l'utilisation de l'outil (tant au niveau du contenu que de la forme).
- **Résultats :**
  - Au total, 32 entreprises de tailles variables et issues de régions et de secteurs différents ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de l'utilisation de l'indicateur d'alerte RPS. Les entreprises ont été sélectionnées par l'intermédiaire des réseaux du Groupe IDEWE, du CESI ainsi que du SPF Emploi. La grande majorité des entreprises contactées ont répondu ne pas souhaiter participer à l'étude, parce qu'elles avaient par exemple d'autres priorités ou par manque de temps, entre autres.

- Pour conclure, les recommandations pratiques suivantes ont été formulées :
  - Importance d'intégrer l'outil à la politique de bien-être psychosocial propre à l'organisation (fonction de préscreening ou de monitoring)
  - Si l'outil a une fonction de monitoring, une analyse comparative peut être réalisée en interne :
    - Évolution sur plusieurs années
    - Comparaison entre les unités de travail
  - L'indicateur d'alerte RPS est un outil utilisable à grande échelle, dont la concrétisation au niveau de l'organisation doit encore se poursuivre (par exemple concernant le choix des sous-indicateurs, la définition propre des indicateurs)
  - Importance de la création d'une base de soutien au sein de l'organisation
  - Importance de la composition d'un groupe de travail efficace
  - Importance du travail par projet, en étant bien préparé et en accordant une attention particulière à la phase de suivi

## **2022 - Intégration des TMS dans l'analyse globale des risques professionnels**

### 2022 - Intégration des TMS dans l'analyse globale des risques professionnels

- **Objectif** : Pour aider les entreprises à intégrer les risques liés aux TMS dans leur analyse des risques, les objectifs principaux sont:
  - de déterminer les facteurs bloquant et les facteurs facilitant l'intégration des TMS dans l'analyse interne des risques réalisée par l'entreprise elle-même via son SIPP;
  - de développer un ou des outils pour aider le conseiller en prévention à intégrer la prévention des TMS dans son activité quotidienne. Le SPF Emploi a développé au cours de ces dernières années de très nombreux outils (sites web, vidéos, publications, jeux...) pour sensibiliser et prévenir les TMS. Il ne s'agit donc pas de refaire un outil supplémentaire semblable. Mais à partir de ces outils et de l'identification des facteurs facilitant et bloquant, le ou les outils devront aider concrètement le conseiller en prévention à intégrer les TMS dans l'analyse globale des risques. La forme de cet outil (méthode, checkliste...) sera déterminée suite à l'analyse des besoins et des facteurs bloquants (et facilitants);
  - de conseiller quand et comment le conseiller en prévention interne devrait faire appel au conseiller en prévention ergonomique de son SEPP pour collaborer à la prévention des TMS dans l'entreprise. Cela peut aussi prendre la forme d'un des outils cités au point précédent.
- **Résultats** : Nous proposons deux outils accessibles qui peuvent aider le conseiller en prévention interne (CPI) à traiter les TMS dans les entreprises et à lancer une politique en matière d'ergonomie.
  - Un premier outil, la « Checklist CPI - Ergonomie et TMS », spécifiquement destiné au CPI. Par le biais de déclarations positives, le CPI est encouragé à réfléchir aux deux premières étapes décrites dans le « Guide pour la prévention des troubles musculosquelettiques au travail », à savoir « Explorer » et « Réaliser l'analyse des risques ». L'étape suivante est également brièvement évoquée : « Élaborer un plan d'action ». Cet outil oriente également le CPI vers des informations et des sources utiles.
  - Le deuxième outil, intitulé « Indicateurs d'alerte Ergonomie et prévention des TMS », porte sur la création d'un groupe de travail. En effet, il est important de ne pas être seul en tant que CPI, mais de trouver les bonnes personnes au sein de l'organisation. Cet outil se concentre sur la réflexion relative à la politique d'ergonomie et sur les

chiffres disponibles. Les actions, et l'impact de ces actions, peuvent ainsi être évaluées annuellement.

#### 2.4.2 Recherches en cours en 2022

**2021 - Réalisation d'un recueil de bonnes pratiques au sein d'entreprises en matière de retour au travail**

[2021 - Réalisation d'un recueil de bonnes pratiques au sein d'entreprises en matière de retour au travail](#)

- **Objectif** : L'objectif principal est que l'adjudicataire se rende dans un certain nombre d'entreprises afin de récolter et d'analyser les bonnes pratiques en matière de retour au travail.

**2022 - 2026 Projet (RRF) DATAMINING des risques professionnels pour un travail durable (en cours)**

[2022 - 2026 Projet \(RRF\) DATAMINING des risques professionnels pour un travail durable \(en cours\)](#)

- **Objectif** : les objectifs sont:
  - de rassembler toutes les données des différentes sources et de les digitaliser afin de les mettre à disposition d'un plus grand nombre possible de personnes: décideurs politiques, partenaires sociaux, experts, ...;
  - de fournir un rapport bisannuel (tous les 2 ans) et digital sur les conditions de travail et les risques professionnels en Belgique;
  - de contribuer par leur meilleure visibilité à une meilleure qualité des données récoltées au sein de ces différentes sources;
  - de pérenniser la collaboration avec Eurofound pour l'enquête nationale et européenne.