

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 46 du 8 février 2002 relatif à la formation complémentaire et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail et au sujet d'un projet d'arrêté royal relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes pour la prévention et la protection au travail.

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

L'article 39 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail stipule que le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire.

L'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail comportent des dispositions à ce sujet.

Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux service interne pour la prévention et la protection au travail

L'article 21 de l'arrêté détermine que les conseillers en prévention doivent disposer d'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, et qu'ils doivent avoir les connaissances techniques et scientifiques nécessaires à l'exercice des activités visées à la section II.

L'article 22 de l'arrêté comporte des dispositions au sujet de la formation chez les employeurs des groupes A et B: un conseiller en prévention doit avoir suivi avec fruit la formation complémentaire déterminée par l'arrêté royal du 10 août 1978 relatif à l'organisation de la formation complémentaire imposée aux chefs de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints.

Chez les employeurs qui appartiennent au groupe A, les conseillers en prévention qui remplissent les missions dans le cadre du système dynamique de de gestion des risques doivent fournir la preuve qu'ils ont terminé avec fruit un cours agréé du deuxième niveau au moins, et le conseiller en prévention qui, en plus de ces missions, est chargé de la direction du service doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé du premier niveau.

Dans les unités d'exploitation qui appartiennent au groupe A, les conseillers en prévention qui remplissent les missions dans le cadre du système dynamiques de gestion des risques doivent fournir la preuve qu'ils ont terminé avec fruit un cours agréé du deuxième niveau au moins et le conseiller en prévention qui remplit ces missions et qui en plus est chargé de la direction de la section doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé du premier niveau.

Chez les employeurs qui appartiennent au groupe B, le conseiller en prévention qui remplit ces missions et qui en plus est chargé de la direction du service doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé du deuxième niveau au moins.

Dans les unités techniques d'exploitation qui appartiennent au groupe B, le conseiller en prévention qui remplit ces missions et qui en plus est chargé de la direction de la section doit fournir la preuve qu'il a terminé avec fruit un cours agréé du deuxième niveau au moins.

Par dérogation aux dispositions susmentionnées, il suffit que le conseiller en prévention qui remplit les missions qui incombent au département ou à la section chargés de la surveillance médicale fournisse la preuve qu'il répond aux conditions fixées à l'article 22, 2° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, même s'il est chargé de la direction du service interne ou d'une section.

Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail

L'article 21 de l'arrêté royal précité détermine la composition de la section chargée de la gestion des risques.

Cette section se compose de conseillers en prévention dont la compétence s'étend aux domaines suivants dont:

- la sécurité du travail;
- la médecine du travail;
- l'ergonomie;
- l'hygiène industrielle;
- les aspects psychosociaux du travail.

L'article 22 du même arrêté royal énumère les conditions auxquelles un conseiller en prévention doit satisfaire pour être spécialisé dans l'un des domaines précités.

Le Roi détermine le contenu des formations en ergonomie, en hygiène industrielle et en psychologie et sociologie du travail.

Le Bureau exécutif a décidé le 16 novembre 1999 de charger une commission ad hoc de l'examen de la problématique de la formation complémentaire et du recyclage des conseillers en prévention.

Le mandat consiste en une approche en trois étapes:

- définir les compétences;
- élaborer un socle commun de compétences;
- proposer des modalités des formations spécialisées.

La commission ad hoc a entamé ses travaux le 20 janvier 2000.

La commission ad hoc, composée de partenaires sociaux et d'experts, a consacré une dizaine de réunions à l'examen du problème.

Le document relatif aux discussions dans la commission ad hoc et relatif aux discussions ultérieures des partenaires sociaux (PPT-D32-82) et la proposition des représentants des organisations des employeurs au sujet de la formation spécifique des conseillers en prévention (PPT-D32-94) ont été soumis au Conseil supérieur le 28 février 2001.

Le Conseil supérieur a décidé d'envoyer les documents, en tant qu'avis intermédiaire, à Madame la ministre.

Par lettre du 18 juin 2001, adressée au président du Conseil supérieur, Madame la ministre a demandé que le Conseil supérieur fasse lui parvenir son avis dans les plus brefs délais (PPT-D32-BE197).

La demande a été soumise au Bureau exécutif le 29 juin 2001.

Le Bureau exécutif a décidé de compléter la proposition des représentants des organisations des employeurs et de la soumettre par la suite au Bureau exécutif.

Par lettre du 30 novembre 2001, Madame la ministre a sollicité l'avis du Conseil supérieur, à émettre dans un délai de 2 mois, sur un projet d'arrêté royal relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes pour la prévention et la protection au travail.

Le projet d'arrêté royal règle la formation complémentaire du premier et du deuxième niveau, qui en application de l'article 22, §1 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, est imposée aux conseillers en prévention, à désigner par les employeurs des groupes A et B.

La formation complémentaire a pour objectif de donner aux personnes qui satisfont aux conditions d'admission fixées par l'arrêté précité une formation leur permettant de veiller de manière multidisciplinaire au bien-être des travailleurs.

Cette formation a notamment trait à la sécurité du travail et aux principes de base dans le domaine de la médecine du travail, l'ergonomie, l'hygiène industrielle et les aspects psychosociaux du travail.

Le projet d'arrêté comporte notamment des dispositions au sujet:

- du programme des cours;
- des conditions d'accès aux cours;
- de l'organisation des cours;
- de l'agrément des cours;
- de la création, composition et mission de la commission d'agrément et du groupe d'accompagnement;
- de la connaissance de base et du recyclage.

Le projet d'arrêté vise à abroger l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints.

Les dispositions du projet d'arrêté seront insérées dans le Code sur le bien-être au travail:

Titre I Structures organisationnelles.

Le projet d'arrêté royal a été soumis au Bureau exécutif le 14 décembre 2001. (PPT-D32bis-BE216)

Le Bureau exécutif a décidé de discuter le projet d'arrêté royal et la proposition des représentants des organisations des employeurs dans une commission ad hoc.

La commission ad hoc s'est réunie le 15 janvier 2002.

Les experts ont communiqué des remarques (D32bis 21 à D32bis 33 inclus).

Le dossier a été soumis au Conseil supérieur le 8 février 2002. (PPT-D32/D32bis-136).

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 8 FEVRIER 2002

A la lumière de la philosophie de la loi relative au bien-être et de ses arrêtés d'exécution, le Conseil supérieur est d'avis qu'une réforme de la formation complémentaire des conseillers en prévention s'impose. Le Conseil estime qu'une structure modulaire de la formation, ayant pour point de départ un module de base 'pluridisciplinaire' commun, offre de meilleures garanties pour une approche cohérente et pluridisciplinaire du bien-être au travail.

En effet, le Conseil constate que l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints n'est pas adapté à l'approche et la terminologie nouvelle de la loi relative au bien-être et de ses arrêtés d'exécution.

Le Conseil note, en outre, que l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail prévoit dans son article 22 une formation complémentaire spécifique pour l'hygiène du travail, l'ergonomie et les aspects psychosociaux, en plus d'une formation complémentaire du premier niveau, conformément à l'arrêté royal précité du 10 août 1978.

A ce jour, cette partie de l'article 22 n'a pas encore été mise à exécution.

Le Conseil constate que le projet d'arrêté royal relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes pour la prévention et la protection au travail, qui lui a été soumis pour avis (doc. 136 du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail), apporte une modernisation textuelle à l'arrêté royal de 1978.

Cependant, ce projet d'arrêté royal reste limité à la formation complémentaire des conseillers en prévention du service interne.

Rien n'y est non plus prévu concernant la structure modulaire précitée.

De plus, ce projet d'arrêté royal n'offre que peu ou pas de garanties quant au contrôle de la qualité des formations et des examens, en raison, entre autres, de la minimalisation des rôles de la commission d'agrément et du groupe d'accompagnement.

Il ne prévoit pas non plus la possibilité d'une adaptation souple des programmes des cours aux nouvelles évolutions dans la politique de prévention, étant donné qu'il prend toujours comme point de départ la définition du contenu du cours au lieu de déterminer les connaissances et compétences à acquérir.

La commission ad hoc du Conseil supérieur, qui se compose de représentants de l'administration, des partenaires sociaux, des établissements de formation et d'experts, a examiné, le 15 janvier 2002, le projet d'arrêté royal précité et a abouti unanimement à la conclusion qu'il est préférable d'opter pour une approche et une modernisation intégrale de la formation complémentaire des conseillers en prévention, occupés dans des services de prévention tant internes qu'externes.

A cet égard, la commission ad hoc s'est montrée favorable à une structure modulaire, composée d'un module de base commun et d'un ou plusieurs module(s) complémentaire(s) de 'spécialisation', correspondant au domaine de travail du conseiller en prévention, comme déjà suggéré précédemment par les partenaires sociaux dans un avis intérimaire du Conseil supérieur.

Le contenu (connaissances et aptitudes) des modules doit être basé sur les propositions des groupes de travail d'experts qui ont travaillé sur les disciplines spécifiques au sein du Conseil supérieur. La commission d'agrément peut élargir sa composition à l'avenant par la nomination d'experts temporaires.

Le Conseil supérieur estime que l'agrément des modules de cours doit se faire conformément à l'avis de la commission d'agrément, afin de garantir la qualité de la formation complémentaire et de valider le travail de la commission d'agrément.

Dans le prolongement de ceci, le Conseil supérieur propose de donner également un droit de vote aux fonctionnaires présentés par le ministre et de donner au président une voix délibérative en cas de partage des voix.

Le Conseil supérieur est d'avis que le caractère complémentaire de la formation des conseillers en prévention doit être maintenu.

Le Conseil estime qu'il est préférable de ne pas transformer, intégralement ou en partie, la formation de conseiller en prévention en une formation générale de base dans les universités ou dans l'enseignement supérieur.

En effet, la formation de conseiller en prévention n'est en rien comparable à un diplôme de base mais a pour but l'acquisition de compétences et de connaissances axées sur la pratique en vue d'un accès direct à la fonction de conseiller en prévention dans un service interne ou externe.

Seule une formation complémentaire spécifique fournit à cet égard des garanties suffisantes.

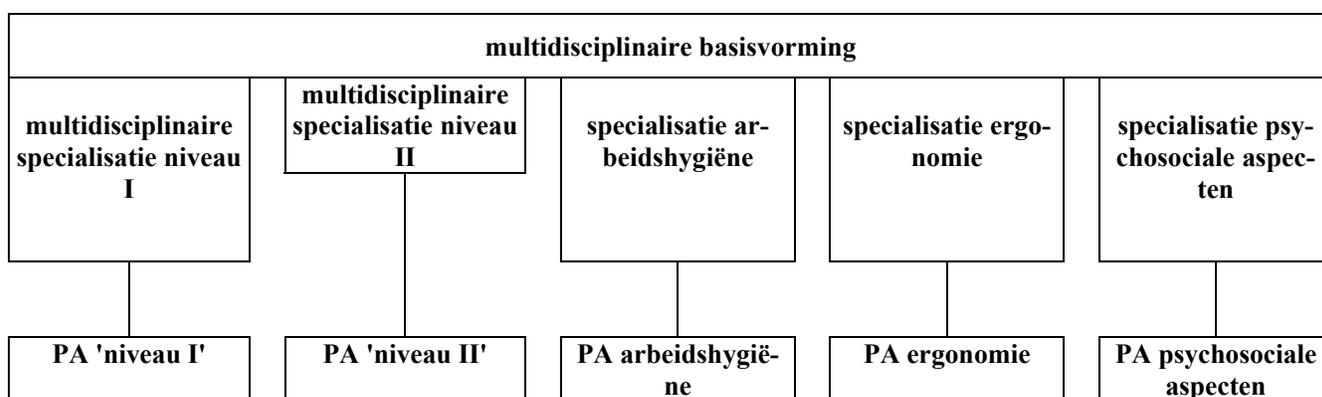
Le Conseil supérieur estime en outre qu'un niveau de transition n'est plus nécessaire, compte tenu de la structure modulaire proposée par le Conseil et étant donné que les cours menant à un diplôme de conseiller en prévention du premier niveau tendent vers un même niveau.

Le Conseil est en outre d'avis qu'une solution doit être trouvée pour la désignation de conseillers en prévention qui répondent aux qualifications de conseiller en prévention dans un autre Etat membre.

Le Conseil supérieur estime qu'il est préférable de régler cette question par le biais des arrêtés royaux relatifs aux services de prévention puisqu'il s'agit de conditions qui portent sur l'accès à la fonction et moins sur l'accès à la formation complémentaire.

Enfin, le Conseil demande de prévoir la possibilité, par le biais d'une procédure auprès et selon des critères à élaborer par la Commission de suivi pour les services externes pour la prévention, d'admettre dans la fonction de conseiller en prévention les personnes qui étaient occupées dans un service externe à la date de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail et qui pouvaient, à ce moment, attester d'une expérience d'au moins trois ans dans les nouvelles disciplines de prévention, même si ces personnes ne satisfont pas aux conditions en matière de diplôme énumérées à l'article 22 dudit arrêté.

La formation complémentaire exigée pour les conseillers en prévention pourrait ainsi être schématisée comme suit:



Pour y parvenir, il est nécessaire d'adapter l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints, ainsi que l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

En outre, le Conseil estime que le programme du module de base devrait également être intégré dans le programme de la formation des médecins du travail, par le biais d'une concertation avec les responsables de cette formation.

Vu les considérations présentées ci-dessus, le Conseil propose le texte suivant:

Arrêté royal relatif à la formation complémentaire et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir,
SALUT.

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment l'article 4, alinéa 1er, l'article 39, alinéa 1er et l'article 40 § 3;

Vu l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints, modifié par les arrêtés royaux des 5 décembre 1980, 10 août 1981, 15 décembre 1983, 30 août 1985, 12 août 1993 et 18 janvier 1994;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, donné le.....;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi ,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Section I - Objectif

Article 1.-§1.- Cet arrêté a comme objectif de définir les modalités relatives à la connaissance de base, la formation complémentaire et le recyclage des conseillers en prévention.

Section II – Formation complémentaire

Sous-section I.- Principes généraux concernant la formation complémentaire

Art. 2.-§1.- Les dispositions de cette section concernent:

- la formation complémentaire du premier et du deuxième niveau, qui en application de l'article 22 §1 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection du travail, est imposée aux conseillers en prévention, à désigner par les employeurs des groupes A et B;
- la formation complémentaire, qui en application de l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection du travail, est imposée aux conseillers en prévention des services externes.

§2.- La formation complémentaire a pour objectif de donner aux personnes qui satisfont aux conditions d'admission fixées par le présent arrêté, une formation leur permettant de veiller de manière multidisciplinaire au bien-être des travailleurs.

§3.- La formation complémentaire des conseillers en prévention est organisée sur base modulaire. Les modules séparés ont trait à la:

1° formation multidisciplinaire de base;

2° spécialisation multidisciplinaire niveau I;

3° spécialisation multidisciplinaire niveau II;

4° spécialisation en hygiène du travail;

5° spécialisation en ergonomie;

6° spécialisation en aspects psychosociaux.

Art. 3.- Pour l'application de cette section, on entend par:

1° le Ministre: le Ministre qui a l'emploi dans ses compétences;

2° le directeur général: le directeur général de l'administration compétente pour la sécurité du travail ou son délégué;

3° l'administration: l'administration compétente pour la sécurité du travail;

4° organisateur: l'établissement qui organise la formation complémentaire;

5° service interne: le service interne pour la prévention et la protection au travail.

6° service externe: le service externe pour la prévention et la protection au travail.

Art. 4.- §1.- Les modules de formation complémentaire sont agréés conformément aux dispositions de la présente section.

§2.- Seuls les cours de formation complémentaire agréés conformément aux dispositions de la présente section sont autorisés à porter la dénomination "Cours de formation complémentaire agréés par le Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail".

Sous-section II - Agrément des cours

Art. 5.- Les modules de cours visés à l'article 2 sont agréés par le Ministre conformément à l'avis de la Commission d'agrément, visée à l'article 10.

Art. 6.- §1.- Les demandes d'agrément des modules de cours sont introduites auprès de l'administration conformément aux dispositions de l'annexe I du présent arrêté.

§2.- L'administration vérifie si la demande répond aux exigences du présent arrêté, y compris les annexes.

L'administration soumet la demande, conjointement avec son avis, pour avis à la Commission d'agrément.

§3.- La Commission d'agrément vérifie si les cours répondent aux exigences du présent arrêté, y inclus les annexes.

La Commission d'agrément peut convoquer et entendre les organisateurs des cours. Elle émet son avis dans un délai de deux mois, à dater du jour où elle a été saisie de la demande.

§4.- L'agrément est valable pour une durée déterminée de maximum 5 ans et peut être retiré ou suspendu par le Ministre après avis de la Commission d'agrément. L'agrément est suspendu par le ministre après avis unanime de la Commission d'agrément.

Art. 7 - §1.- Pour pouvoir être agréé, le programme du module de cours est conçu de façon à permettre au candidat d'acquérir les connaissances et le savoir-faire nécessaires à l'accomplissement des missions légales et réglementaires incombant au conseiller en prévention.

§2.- Les modules de cours sont conçus et structurés de manière que le candidat à une fonction de conseiller en prévention ait acquis à la fin des cours les connaissances et les compétences énumérées à l'annexe II du présent arrêté.

§3.- L'horaire de la formation multidisciplinaire de base comporte un minimum de 120 heures réparties sur un an.

L'horaire de la spécialisation multidisciplinaire niveau I, de la spécialisation en hygiène du travail, de la spécialisation en ergonomie et de la spécialisation en aspects psychosociaux comporte un minimum de 280 heures réparties sur une ou deux années.

L'horaire de la spécialisation multidisciplinaire niveau II comporte un minimum de 90 heures réparties sur un an.

§4.- Les modules de cours doivent être suffisamment axés sur la pratique et empreinte des principes de la philosophie de la loi sur le bien-être.

Les élèves doivent rencontrer assez souvent les partenaires sociaux et autres acteurs dans l'entreprise.

Sous-section IV.- Conditions d'accès aux cours

Art. 8.- §1.- Ne peuvent être admis à la formation multidisciplinaire de base telle que prévue à l'article 1 §3, 1° que les candidats qui sont porteurs d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur ou de cours secondaires supérieurs.

§2.- Ne peuvent être admis au module de spécialisation multidisciplinaire niveau I tel que prévu à l'article 1 §3, 2° que les candidats qui:

- soit sont porteurs d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire;
- soit sont porteur d'un certificat de module de spécialisation multidisciplinaire niveau II et bénéficient d'une expérience pratique de plus de cinq ans en qualité de conseiller en prévention.

§3.- Ne peuvent être admis au module de spécialisation multidisciplinaire niveau II tel que prévu à l'article 1, §3, 3° que les candidats qui sont porteurs d'un certificat d'enseignement secondaire supérieur ou de cours secondaires supérieurs.

§4.- Ne peuvent être admis au module de spécialisation en hygiène du travail tel que prévu à l'article 1, §3, 4° que les candidats qui sont porteurs d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante des sciences chimie, physique et biologie.

§5.- Ne peuvent être admis au module de spécialisation en ergonomie tel que prévu à l'article 1, §3, 5° que les candidats qui sont porteurs d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante d'anthropométrie, biomécanique et cinématique.

§6.- Ne peuvent être admis au module de spécialisation en aspects psychosociaux tel que prévu à l'article 1, §3, 6° que les candidats qui sont porteurs d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante de la psychologie et de la sociologie et de plus déjà une première spécialisation dans les domaines du travail et des organisations.

§7.- Les organisateurs peuvent autoriser des dérogations au présent article sur la base de critères qu'ils ont eux-mêmes définis. Le cas échéant, ils mentionnent, dans le rapport visé à l'article 12 du présent arrêté, les dérogations autorisées et les critères utilisés.

Sous-section V - Organisation des cours

Art. 9.- §1.- L'organisation des cours est laissée à la libre initiative des institutions, pour autant que les dispositions de cette section et les critères des annexes du présent arrêté soient observés.

§2.- L'organisation et l'encadrement des modules spécialisation multidisciplinaire niveau I, spécialisation en hygiène du travail, spécialisation en ergonomie et spécialisation en aspects psychosociaux doivent être de niveau universitaire.

§3.- Les chargés de cours doivent être suffisamment en liaison avec la pratique. Autant que possible des personnes du métier sont sollicitées pour donner les parties du cours axées sur la pratique, notamment des conseillers en prévention, des médecins du travail, des représentants des partenaires sociaux, des services pour la prévention et la protection au travail, des services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail, des inspecteurs de l'inspection technique et de l'inspection médicale.

§4.- Les cours et les exercices se donnent à des groupes de maximum 30 élèves.

§5.- Les cours sont sanctionnés par une évaluation approfondie des élèves par moyen d'une épreuve.

Cette épreuve comporte:

- un examen destiné à contrôler la connaissance et la compréhension de la matière;
- la rédaction et la défense d'un travail de fin d'études avec lequel l'élève démontre qu'il est capable de mettre en pratique les connaissances et compétences acquises.

L'épreuve doit être dans son ensemble représentative de l'appréciation de la connaissance de la matière et des capacités énumérées à l'annexe II du présent arrêté.

Le travail de fin d'études doit être défendu devant un jury multidisciplinaire.

La Commission d'agrément prévue à l'article 10 doit être informée suffisamment à temps de l'organisation d'une épreuve, et ses membres sont invités à y assister.

Sous-section VI - La Commission d'agrément

Art 10.- §1.- Il est créé auprès du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail une Commission d'agrément

Cette commission a pour mission:

- 1° d'émettre l'avis prévu à l'article 6 §3 ;
- 2° d'émettre l'avis sur la révocation ou la suspension selon l'article 6 §4 ;
- 3° la rédaction de directives pour la constitution des programmes des cours conformément à l'annexe II du présent arrêté et au sujet de leur adaptation à de nouvelles évolutions concernant les différents modules;
- 4° la surveillance de la qualité des épreuves visées à l'article 9 §5.

§2.- La Commission d'agrément est composée comme suit:

- 1° du Directeur général ou de son délégué, qui en assume la présidence;
- 2° de trois fonctionnaires généraux et trois suppléants désignés par le Ministre;
- 3° de trois membres effectifs et de trois membres suppléants présentés par les organisations représentatives des employeurs;
- 4° de trois membres effectifs et de trois membres suppléants présentés par les organisations représentatives des travailleurs;
- 5° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Participent également aux travaux de la Commission d'agrément:

- a) deux conseillers en prévention et leurs suppléants, ci-après dénommés experts permanents;
- b) des personnes qui sont particulièrement compétentes dans le domaine des activités de formation des conseillers en prévention, ci- après dénommés experts temporaires.

Les fonctionnaires généraux, les membres effectifs et suppléants, le secrétaire et le secrétaire adjoint sont nommés par le Ministre.

“L'Association Royale des Conseillers en Prévention” (ARCoP) et la “Koninklijke Vlaamse Vereniging voor Preventie en Bescherming” (PreBes), désignent, chacune, un expert permanent et son suppléant.

Les experts temporaires sont désignés conformément aux dispositions du Règlement d'ordre intérieur de la Commission d'agrément.

Les fonctionnaires généraux, les membres effectifs et suppléants sont nommés pour une durée de six ans. Leur mandat est renouvelable.

Le membre suppléant remplace le membre effectif lorsque celui-ci est empêché.

Le mandat n'est pas rémunéré.

Lorsque des membres effectifs et suppléants sont nommés après le renouvellement de la Commission d'agrément leur mandat prend fin lors du renouvellement suivant .

Le Ministre met fin au mandat des membres effectifs et suppléants à la demande des organisations qui les ont présentés, ou après leur démission.

§3.- La Commission d'agrément établit un règlement d'ordre intérieur approuvé par le Ministre.

§4.- Les fonctionnaires généraux, les membres effectifs et les membres suppléants appelés à siéger en remplacement de ceux-ci ont seuls voix délibérative.

Le président n'exerce son droit de vote qu'en cas de partage des voix.

Les experts et les secrétaires ont voix consultative.

Le règlement d'ordre intérieur fixe une procédure pour la consultation par écrit des membres ayant droit de vote.

Sous-section VII. – Le groupe d'accompagnement

Art.11.- §1.- Chaque organisateur instaure un groupe d'accompagnement.

§2.- Le groupe d'accompagnement est composé:

- 1° d'un représentant de l'organisateur.
- 2 de minimum un représentant d'un autre organisateur indépendant de l'organisateur concerné.
- 3° de minimum un représentant des organisations des travailleurs;
- 4° de minimum un représentant du monde des entreprises;
- 5° de minimum un représentant des conseillers en prévention;
- 6° de minimum deux représentants désignés par les élèves.

Le directeur général ou son délégué assiste aux réunions du groupe d'accompagnement en tant qu'observateur.

§3.- Le groupe d'accompagnement a comme mission:

- de faire des recommandations à l'organisateur relatif aux exigences et aux objectifs du présent arrêté;
- d'évaluer le rapport visé à l'article 12.

Le groupe d'accompagnement établit un rapport de ses activités. Une copie de ce rapport est envoyée à l'organisateur, au directeur général et à la Commission d'agrément;

§4.- Le groupe d'accompagnement se réunit lorsque l'organisateur a établi le rapport visé à l'article 12 et au moins une fois chaque année.

Sous-section VIII. -Rapport des organisateurs

Art. 12.- Les organisateurs transmettent toujours un rapport au groupe d'accompagnement visé à l'article 11 et à l'administration lorsqu'un cycle de formation est terminé.

Ce rapport contient les informations suivantes:

- Modifications dans le programme et l'organisation des cours;
- Les méthodes appliquées;
- Noms et références des enseignants;
- Les équipements pour les élèves;
- L'évaluation des cours et des enseignants par les élèves;
- La liste des élèves (nom, adresse et éventuellement entreprise) ayant terminé avec fruit le cycle de formation;
- Les éventuelles dérogations autorisées aux conditions d'admission conformément à l'art. 8 §7.

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

Section III - Connaissance de base et recyclage

Sous-section I - Dispositions générales concernant la connaissance de base et le recyclage.

Art. 13.- les dispositions de cette section ont trait à:

- 1° la connaissance de base qui en application de l'article 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail est exigée des conseillers en prévention;
- 2° le recyclage qui en application de l'article 23 du même arrêté s'inscrit dans le droit et l'obligation des conseillers en prévention de se perfectionner.

Sous-section II - Connaissances de base

Art. 14.- Les conseillers en prévention qui ont suivi un cours de base agréé par le Ministre sont considérés comme ayant satisfait à l'exigence de la connaissance de base visée à l'article 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Art. 15.- Le cours de base visé à l'article 14 est agréé par le Ministre conformément aux exigences de la sous-section II de la section II du présent arrêté.

Les demandes d'agrément du cours de base sont introduites auprès de l'administration et contiennent les renseignements mentionnés aux points 1,2 et 4 de l'annexe I au présent arrêté.

Art. 16. §1er.- L'organisation des cours est laissée à la libre initiative des institutions, pour autant que les dispositions de cette section et les critères des annexes du présent arrêté soient observés.

§2.- Le contenu du cours doit répondre aux dispositions de l'article 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

§3.- L'horaire du cours de base comporte un minimum de 40 heures.

§4.- Les organisateurs délivrent aux élèves qui ont suivi le cours, une attestation de participation.

Sous-section II. - Recyclage

Art. 17.- §1.- Les conseillers en prévention ont le droit et l'obligation de se perfectionner. Pour cela ils suivent chaque année un recyclage touchant au moins 2 compétences ou domaines de connaissance comme énuméré dans l'annexe IIa au présent arrêté. Les recyclages suivis sont mentionnés dans le rapport annuel du service pour la prévention et la protection au travail.

§2.- Le recyclage porte sur les modifications importantes ou les nouvelles dispositions en matière de réglementation, ainsi que sur les progrès de la science et des techniques dans ces capacités ou domaines de connaissance.

Ce recyclage est organisé sous la forme de journées d'étude ou de séminaires.

Art. 18.- L'organisation du recyclage est laissée à la libre initiative des institutions. Les organisateurs annoncent les initiatives de recyclage au moins 6 semaines à l'avance à l'Administration. Sauf avis contraire de l'Administration, ces initiatives seront considérées comme recyclage dont question à l'article 17 du présent arrêté.

Section IV. – Dispositions transitoires et finales.

Art. 19.- §1.- les dispositions de la section I du présent arrêté sont applicables aux agréments accordés après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

§2.- Les agréments accordés par le Ministre, en application des dispositions de l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints restent valables jusqu'à leur échéance.

Tous les cycles de cours commencés ou en cours avant l'échéance précitée sont agréés jusqu'à leur achèvement.

Art. 20.- Sont chargés de la surveillance du respect des dispositions du présent arrêté:

1° les ingénieurs, ingénieurs industriels, ingénieurs techniciens et contrôleurs techniques de l'Inspection technique de l'Administration de la sécurité du travail;

2° les médecins-inspecteurs du travail et les inspecteurs adjoints d'hygiène du travail de l'inspection médicale de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail.

Art. 21.- L'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et à leurs adjoints, modifié par les arrêtés royaux des 5 décembre 1980, 10 août 1981, 15 décembre 1983, 30 août 1985, 12 août 1993 et 18 janvier 1994 est abrogé.

Art. 22.- les dispositions des articles 1 à 18 du présent arrêté constituent le titre II, chapitre ...du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants:

Annexe I.

Demande d'agrément d'un module de formation complémentaire.

La demande d'agrément doit se faire au moins 6 mois avant le début du cycle sur lequel il porte.

Le dossier de demande d'agrément d'un module de formation complémentaire doit contenir au minimum les renseignements mentionnés dans la liste reprise ci-dessous et dans le même ordre:

1) Présentation de l'établissement :

- Quel(s) cours est (sont) organisés ;
- 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.

2) Composition du groupe d'accompagnement:

Nom, fonction, profession, quelle instance ou organisation représente le membre.

3) 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.

4) Un programme logique et cohérent du module afin d'acquérir les connaissances et les compétences énumérées à l'annexe II :

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.).

5) Organisation:

- Nombre d'années sur lesquelles les cours sont répartis;
- Dates auxquelles les cours débutent et se terminent;
- Nombre de jours de cours par semaine avec précision du jour et des heures de cours;
- 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;
- Nom du délégué du groupe d'accompagnement chargé du suivi des cours et de l'accompagnement des élèves.

6) Epreuve finale :

- Méthode utilisée pour tester les connaissances et compétences acquises (système du choix multiple, écrit, oral, discussion en groupe, présentation, à la fin de chaque module, à la fin des cours, devant un jury, etc.);
- 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).

7) Minerval.

ANNEXE II

A. FORMATION 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

- Connaissance des préventions primaire, secondaire et tertiaire
- Connaissance des interventions de première, deuxième et troisième ligne
- Connaissance des méthodes de dépistage, analyse, diagnostic,...
- Connaissance relative à la multidisciplinarité – interdisciplinarité
- Connaissance du cadre juridique général relatif au bien-être au travail.

2 – PRINCIPES DE BASE

- Connaissance de base de la sociologie du travail, des relations industrielles, de l'organisation du travail, de l'employability, des cultures organisationnelles et de communication
- Connaissance de base de l'anatomie, de la physiologie et de la psychologie humaine
- Connaissance de base des aspects juridiques dans le cadre du bien-être au travail
- Connaissance de base des aspects économiques dans le cadre du bien-être au travail
- 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
- Connaissance de base des autres aspects qui ont une influence sur le bien-être des travailleurs : environnement,...

3 – DEPISTAGE DES RISQUES

- Connaissance de l'approche globale et participative du système de travail

- Connaissance des techniques d'analyse des risques et d'épidémiologie
- Connaissance de l'analyse du travail, des études des conditions de travail
- Connaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles
- Connaissance du recueil de données (plaintes, absentéisme, stress, violence...) et du traitement de données (statistiques, épidémiologie)

4.- INTRODUCTION AUX PRINCIPES D'ANALYSE ET DE PREVENTION DES DISCIPLINES SPECIFIQUES

- Connaissance de base de l'hygiène du travail
- Connaissance de base de la médecine du travail
- Connaissance de base des risques de l'environnement
- Connaissance de base des agents chimiques, biologiques et physiques : contrainte, confort, EPI, ...
- Connaissance de base de la charge physique et mentale
- Connaissance de base de l'aménagement des postes de travail, de l'anthropométrie et de l'ergonomie, ...
- Connaissance de base de la charge psychosociale et du stress professionnel
- Connaissance de base des équipements de travail
- Connaissance de base de la prévention des incendies et des risques électriques

4.- GESTION DE LA POLITIQUE DE PREVENTION ET DU BIEN-ETRE

- Connaissance des structures dans la politique du bien-être : service de prévention interne et externe, comité PPT, service externe pour les contrôles techniques sur le lieu de travail
- Connaissance du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention, du plan d'action annuel, ...
- Connaissance de la formation et de l'information des travailleurs et de la ligne hiérarchique
- Connaissance des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat.
- Connaissance de l'organisation du premier secours et des soins urgents aux victimes d'un accident ou d'une maladie soudaine
- Connaissance de la coordination des activités de prévention
- Connaissance de base des techniques de communication, de consultation, de concertation, d'animation et de motivation
- Connaissance des techniques de réunions et de rapport
- Connaissance des possibilités de collaboration avec les organisations et les institutions: services d'inspection, consultants, assureurs des accidents de travail, institutions scientifiques, organisations des travailleurs et des employeurs,...

B. SPÉCIALISATION MULTIDISCIPLINAIRE "NIVEAU I"

CRITERES DE COMPETENCES

1. Capacité à identifier les dangers et les facteurs de risques visés à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, 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 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, 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 de bien-être, et en particulier du Comité de Prévention et de Protection.

CONNAISSANCES REQUISES (Y COMPRIS LA BASE SCIENTIFIQUE)

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

DOMAINES SPÉCIFIQUES

- Connaissance des techniques spécifiques pour l'analyse des risques
- Connaissance des risques mécaniques, de la directive machine, des nouvelles technologies
- Connaissance des risques électriques
- Connaissance des agents chimiques (stockage, transport, manipulation, étiquetage, déchets)
- Connaissance des agents physiques (bruit, vibrations, chaleur/froid, ...)
- Connaissance des risques majeurs, plans d'urgence
- Connaissance de la sécurité dans l'industrie des procédés

- Connaissance de prévention d'incendies, danger d'explosion
- Connaissance de la sécurité de la construction, chantiers, chantiers temporaires et mobiles
- Connaissance de la sécurité des bâtiments (security)

C. SPÉCIALISATION MULTIDISCIPLINAIRE "NIVEAU II"

CRITERES DE COMPETENCES

1. Capacité à identifier les dangers et les facteurs de risques visés à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, 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, être à même d'effectuer une analyse de toute installation existante.
4. Capacité à proposer et à organiser une gestion administrative et technique de la politique de bien-être, et en particulier du Comité de Prévention et de Protection.

CONNAISSANCES REQUISES

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

DOMAINES SPÉCIFIQUES

- Connaissance des risques mécaniques, de la directive machine, des nouvelles technologies
- Connaissance des risques électriques
- Connaissance des substances dangereuses (stockage, transport, manipulation, étiquetage, déchets)
- Connaissance de base des risques majeurs, plans d'urgence
- Connaissance de base de la sécurité dans l'industrie des procédés
- Connaissance de la prévention d'incendies, danger d'explosion

- Connaissance de la sécurité de la construction – chantiers
- Connaissance des chantiers temporaires et mobiles
- Connaissance de base de la sécurité des bâtiments (security)

D. SPÉCIALISATION EN HYGIÈNE DU TRAVAIL

CRITERES DE COMPETENCES EN HYGIENE DU TRAVAIL

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 charge pour des laboratoires externes.

CONNAISSANCES REQUISES

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

DOMAINES SPÉCIFIQUES

Connaissance de:

Agents chimiques	Par exemple : toxicologie, les principes de toxico-cinétique et bio monitoring, sécurité dans l'industrie chimique, prévention des accidents (explosion, incendie, ...) et maladies professionnelles
Agents physiques	Par exemple : bruit et vibrations, climat, rayonnement non ionisant, rayonnement ionisant, éclairage, champs électromagnétiques, pression : stress et confort,...
Agents biologiques	Par exemple : infections et allergies, bactéries (endotoxines), virus, moisissures, etc. et leurs produits dérivés
Mesurage	Par exemple : techniques de mesurage, statistique épidémiologique appliquée aux mesurages

E. SPECIALISATION EN ERGONOMIE

CRITERES DE COMPETENCE EN ERGONOMIE

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 par les concepteurs, ingénieurs, cadres techniques, ...
4. Capacité à suivre et à faire aboutir un projet ergonomique.

CONNAISSANCES REQUISES

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

DOMAINES SPÉCIFIQUES

Connaissance de:

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

F. SPECIALISATION EN ASPECTS PSYCHOSOCIAUX CRITERES DE COMPETENCE EN ASPECTS PSYCHOSOCIAUX

1. Capacité de détecter, analyser, évaluer, conseiller et de proposer des solutions au niveau psychosocial.
2. Capacité d'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 de motiver toutes les personnes concernées afin de participer activement à élaborer des solutions structurelles.

CONNAISSANCES REQUISES

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

DOMAINES SPÉCIFIQUES

Connaissance de:

Stress	Par exemple : qualité du travail en relation avec le contenu, conditions de travail, relations et environnement de travail, modèles de stress, coopération avec des centres spécialisés
Violence, harcèlement moral et sexuel au travail	Par exemple : relations d'autorité, traitement des plaintes, technique d'entretien particulier avec victime/auteur, accueil, aide et suivi des victimes/auteurs, actions thérapeutiques à (dé)conseiller, traumatisme, personne de confiance, politique de sanctions, coopération avec des centres spécialisés
Organisation du travail	Par exemple : gestion du temps, pratique de la gestion des plannings, formes d'organisation du travail et leurs risques spécifiques, systèmes de management