

Fiche contextuelle IFIC

2221 – Conseiller en prévention – Chef du service

2230 – Conseiller en prévention – Chef-adjoint du service

2222 – Conseiller en prévention interne (niveau I ou II)

➤ CHAMP D'APPLICATION

Les descriptions sectorielles de conseiller en prévention (CP) réalisées par l'IFIC sont destinées aux travailleurs exerçant les missions dans le cadre d'une « fonction » et non pas d'un « rôle »¹. Les deux notions prêtent parfois à confusion mais dans le cas des CP, la distinction peut être opérée facilement en raison du cadre légal fournissant une définition précise des conditions d'exercice de la fonction. Les fonctions décrites sectoriellement par l'IFIC vont en effet au-delà du rôle de conseiller en prévention dans les institutions de petite taille ou de risques réduits (conseiller en prévention niveau III dans les institutions des groupes A,B, C-)² dans lesquelles ce rôle peut être affecté à un travailleur ou à l'employeur (si l'institution compte moins de 20 travailleurs). L'écolage de conseiller en prévention niveau III ne constitue pas une « formation légale » telle que prévu dans la [loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail](#) mais correspond à un niveau de « connaissance de base ». Les conseillers en prévention titulaires du niveau III n'entrent donc pas en considération dans la classification sectorielle IFIC.

➤ CONTEXTE DE L'EXERCICE DE LA FONCTION

- Les conseillers en prévention assurent des missions de base identiques toutes légalement décrites de la même manière et des missions différenciées selon le groupe auquel appartient l'institution (groupe A, B, C ou D : selon le nombre de travailleur occupés et le type de risques qui peut se présenter). Les fonctions sectorielles de conseiller en prévention faisant l'objet d'un descriptif IFIC, s'exercent dans des institutions des groupes A, B ou C+.
- Ils remplissent leurs missions en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.
- Il s'agit de travailleurs occupés sous contrat de travail ou statut spécifique de « conseiller en prévention ».
- Ils sont titulaires d'une formation légale requise : Niveau I (400h) ou II (210h) selon le groupe de risque de l'institution et s'ils ont ou non la direction du service interne. Par ailleurs, des conditions d'expérience sont également prévues pour certains cas (ex : direction du service).
- Les profils spécifiques de conseiller en prévention « médecin du travail » ou conseiller en prévention « aspects psychosociaux » exercent des missions spécifiques et doivent satisfaire à des conditions de formation spécifiques. Ces derniers ne correspondent pas aux profils développés dans la classification sectorielle IFIC.
- Les missions légales peuvent être exercées intégralement par le conseiller en prévention ou confiées partiellement à un service externe (SEPPT). Dans ce dernier cas de figure, le service interne a alors une mission de coordination avec le service externe.

➤ POSITIONNEMENT DES FONCTIONS SECTORIELLES IFIC - ATTENTION : la structure hiérarchique peut varier selon l'organisation de l'institution

- Il relève directement de la direction (personne chargée de la gestion journalière de l'institution).
- Le conseiller en prévention effectue ses missions seul ou en équipe.
- Lorsqu'il y a plusieurs CP, l'un d'entre eux assure la direction du service interne (SIPPT).

¹ Voir manuel de classification, point 3.1.4. « Description de fonction » VERSUS « Description de rôle » (p. 22 du [manuel](#)).

² Code du bien-être au travail, Livre II, Titre 1er : le SIPPT

- Position des fonctions dans l'organigramme de l'institution : les fonctions de CP sont généralement considérées en tant que fonctions de « staff » et ne sont donc pas attachées à un département/service interne spécifique d'une institution (si ce n'est le service SIPPT lorsqu'il existe en tant que tel).
- Position des fonctions dans le tapis sectoriel IFIC : Les fonctions de CP sont actuellement intégrées à la colonne de la famille « technique » en raison du caractère technique de certaines activités (ex. suivi d'analyses, conformité du matériel, etc) sans préjuger de la diversité de la fonction dans d'autres aspects (administratifs notamment). Cet emplacement répond à la juste nécessité pratique de « ranger » les fonctions dans le découpage existant afin d'assurer une « mise en forme » optimale et faciliter la recherche des fonctions pour des utilisateurs non-aguerris aux spécificités des métiers. Le positionnement des fonctions dans le tapis sectoriel ne présente aucun caractère contraignant ou signification réglementaire spécifique.

SPECIFICITES DU POSITIONNEMENT SELON L'ANGLE D'APPROCHE	2221 – Conseiller en prévention chef du service	2230 – Conseiller en prévention chef adjoint du service	2222– Conseiller en prévention niveau I ou II
<u>Direction du service SIPPT au sens légal du Code</u>	OUI (car plusieurs CP)	NON (plusieurs CP, mais la direction du service est attribuée au CP chef de service code IFIC 2221)	OUI (mais évolue seul)
<u>Gestion hiérarchique d'équipe au sens technique de la classification IFIC</u>	OUI (soutien d'un ou plusieurs CP adjoint et/ou collaborateur de soutien)	NON	NON
<u>Gestion non-hiérarchique au sens technique de la classification IFIC</u>	NON (inclus dans gestion hiérarchique)	OUI	OUI

➤ CLARIFICATION A L'INTENTION DES USAGERS DES RÈGLES D'ATTRIBUTION APPLICABLES A CETTE FONCTION:

- Etant donné qu'il s'agit d'une fonction strictement réglementée, l'attribution de celle-ci est soumise au respect prioritaire des conditions réglementaires prévues (tâches, formation, ancienneté, groupe de risque). Les autres principes-clé d'attribution (ex : exercice d'au moins 80% des activités constituant le cœur de l'activité, attribution uniquement pour une mission correspondant structurellement à plus de 10 % du temps de travail) s'appliquent après respect des conditions réglementaires.
- Hybridation : le cadre réglementaire de cette fonction prévoit des incompatibilités avec certains rôles sectoriels (ex. représentant de l'employeur ou représentants des travailleurs) mais ne prévoit explicitement aucune autre incompatibilité spécifique lorsque le principe d'indépendance du travailleur à l'égard de l'employeur est respecté. Seules les règles techniques en matière d'hybridation doivent donc être respectées telles que par exemple :
 - impossibilité d'hybridation entre fonctions comparables relevant du même métier → pas d'hybridation possibles entre les fonctions 2221-2230 et 2222
 - impossibilité d'hybridation dans la lignée hiérarchique (« qui peut le plus peut le moins ») → pas d'hybridation des fonctions 2221 ou 2230 avec la fonction de collaborateur de soutien du SIPP (fonction manquante actuellement).

La description de fonction sectorielle démarre à la page suivante



Objectif général:

Diriger l'équipe interne de prévention ainsi que conseiller et assister l'employeur, la ligne hiérarchique et les travailleurs en matière de bien-être au travail et de prévention des risques afin d'assurer un environnement de travail sécurisé et agréable et de satisfaire aux exigences légales.

Cette description de fonction constitue un document de référence basé sur l'analyse et la pondération des tâches à un niveau sectoriel. Elle peut être attribuée aux travailleurs dans le respect du principe-clé de correspondance à minimum 80% du contenu avec les tâches structurellement exercées par le travailleur (cf. principes d'attribution des fonctions IFIC).

ACTIVITÉS

- Diriger et organiser le fonctionnement de l'équipe interne de prévention (conseillers en prévention et personnel de soutien)

- Assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires en matière de bien-être au travail

- Effectuer des tâches administratives et élaborer des documents et des outils en lien avec les missions du service interne de prévention et la politique du bien-être au travail

TÂCHES

- Etablit la répartition du travail et le planning et adapte les plannings existants aux besoins du service (ex. modification de mission, maladie) pour permettre la continuité du service;
- Dirige et motive les collaborateurs en passant des accords clairs et en émettant des règles pratiques;
- Prend des décisions, en concertation avec le responsable hiérarchique et/ou le service RH et selon les procédures existantes, au sujet de l'exécution de la gestion du personnel du service et conseille ceux-ci en cas d'engagement et de licenciement;
- Encadre les collaborateurs, détecte leurs besoins en formation et les informe des évolutions dans leur spécialisation.
- Effectue les missions légales dévolues au service interne de prévention en exerçant les diverses tâches requises concernant le système dynamique de gestion des risques et l'analyse des risques ou se coordonne avec son équipe ou le Service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) pour leur accomplissement, telles que principalement:
 - Assure des visites régulières des lieux et postes de travail, les contrôle périodiquement ou ponctuellement et réalise personnellement des analyses des risques, participe à l'identification des dangers (ex. en cas de nouvelles installations et méthodes de travail) et formule des propositions/avis et des mesures dans la matière;
 - Participe à l'étude de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail (y compris accidents graves) et des incidents: examine les faits et les circonstances, récolte les témoignages, rédige un rapport;
 - Effectue des recherches et participe à diverses analyses (ex. sur l'environnement de travail, les causes des maladies professionnelles/risques psychosociaux, études sur la charge physique et mentale) en vue d'établir des mesures visant à la prévention et à la limitation des risques et dommages;
 - Conseille l'employeur ou à la ligne hiérarchique concernant la politique de bien-être au travail dans l'institution (la sécurité du travail, la protection de la santé du personnel, la pression psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail, dispositions concernant l'environnement) et concernant la formation des travailleurs;
 - Informe, accompagne et sensibilise les travailleurs (notamment lors de l'accueil) concernant la sécurité, les risques et le bien-être au travail et se tient à disposition pour toutes questions à ce sujet;
- Dans le cadre de sa mission de conseil, assure un suivi des évolutions de la législation et de la réglementation en matière de bien-être au travail;
- En cas de danger grave et imminent, en l'absence de la ligne hiérarchique, prend les mesures nécessaires (ex. organiser les premiers secours, évacuation).
- Assure le secrétariat et le suivi du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) (ex. rédaction du procès-verbal des réunions, communication des informations prévues par la loi, fournit des conseils);
- Collabore à l'établissement de l'ensemble des plans prévus par la réglementation en matière de bien-être au travail (ex. plan de prévention global, plan annuel d'action, plan d'urgence hospitalier), conseille l'employeur à ce sujet et les présente le cas échéant au CPPT;
- Etablit, tient à jour et présente les documents techniques et/ou légaux requis tels que les documents concernant l'usage de moyens de protection et de prévention et la documentation des produits/matériels spécifiques (ex. liste des substances dangereuses);
- Rédige et conserve les rapports périodiques relatifs au fonctionnement du service interne de prévention (ex. rapports mensuels/trimestriels/annuels) et tous les documents internes en lien avec la sécurité, le bien-être au travail et les risques (ex. document d'identification, fiches d'accidents de travail, rapports des visites ou contrôles);
- Vérifie, complète et valide les documents en lien avec l'acquisition et/ou l'homologation des équipements de travail ou de protection individuelle.

Conseiller en prévention - chef du service

(H/F/X)



- Assurer la coordination de divers intervenants en lien avec la sécurité et le bien-être au travail

- Collabore, avec des interlocuteurs internes (ex. lignée hiérarchique) et externes à l'institution (ex. fournisseurs, SEPPT, service externe de contrôle technique), à la prévention des dangers auxquels les travailleurs seront confrontés dans l'exécution de leurs tâches (ex. manipulation des produits dangereux/matériels/machines représentant un risque spécifique);
- Encadre différentes inspections en lien avec la sécurité sur le site (ex. accueil/guidage des services d'incendie, inspection du travail) et met les documents requis à disposition (ex. plans des infrastructures, rapports légaux).

- Autre activités

- Participe et remet des avis à différents groupes de travail (ex. comité d'hygiène hospitalière, cellule de crise sanitaire).

BROUILLON



CRITÈRES

Connaissance et savoir-faire

- Formation conforme aux exigences légales d'application pour l'exercice de la fonction;
- A une vision technique globale;
- Connaît les procédures internes relatives à la politique de gestion RH;
- Connaît les procédures et le fonctionnement de l'organisation/institution;
- Sait travailler avec des programmes informatiques standards;
- Période de familiarisation: 1 - 3 ans

Gestion d'équipe

- Gestion d'équipe hiérarchique:
 - Nombre = 1 à 13 unisite;
 - Possède les aptitudes sociales nécessaires à la supervision;
 - Possède des aptitudes en planification et en organisation.

Communication

- Sensibilise et motive les différentes parties en informant, donnant des recommandations et des conseils relatifs aux dispositions en matière de bien-être au travail;
- Encadre et se concerta avec les externes et leur donne des indications (ex. sur les dispositions de sécurité) lors des diverses inspections ou visites de fournisseurs;
- Conseille et fournit des avis à la direction, à la ligne hiérarchique et au CPPT au sujet des aspects concernant la sécurité et la prévention;
- Analyse, synthétise et rapporte verbalement et par écrit aux parties concernées.

Résolution de problèmes

- Réalise des analyses de postes de travail et de risques ou les délègue au(x) conseiller(s) en prévention-adjoint(s) et conseille la direction sur cette base;
- Identifie les problèmes relatifs au bien-être au travail, recherche les causes et fournit les recommandations nécessaires;
- Fait appel au SEPPT lorsque la loi ou le document d'identification le prévoit ou lorsque le problème dépasse son propre niveau de connaissance;
- Résout les divers problèmes du service liés au personnel (ex. conflits, occupation du personnel) en collaboration avec sa hiérarchie et le service RH.

Responsabilité

- Conseille la direction et la ligne hiérarchique concernant le bien-être des collaborateurs de l'institution en collaboration, le cas échéant, avec le SEPPT;
- Effectue le secrétariat du CPPT;
- Elabore des documents ou des procédures afin de soutenir la politique et l'employeur dans ses obligations en matière de sécurité et de bien-être au travail;
- Dirige l'équipe du service conformément aux procédures RH de l'institution.

Facteurs d'environnement

- Le travail sur écran (<80%) est une exigence à l'exercice de la fonction;
- De temps à autres, contacts personnels avec la maladie, la souffrance ou la mort.