

Bien-être au travail : devenez le guide de vos clients employeur

Ing N. GOFFIN, Risk Control & Safety Engineer

23 avril 2026



Mattéo, 32 ans, entrepreneur depuis 3 ans

Objectif : Développer son entreprise, pas déchiffrer les textes de loi



La panique monte. Mattéo voit les sanctions, pas les solutions



Mattéo, 32 ans, entrepreneur depuis 3 ans

Objectif : Développer son entreprise, pas déchiffrer les textes de loi



La panique monte. Mattéo voit les sanctions, pas les solutions



SIPPT SEPPT Art. 1.2-15 SEPPT Art. 1.2-15 SEPPT Art. 1.2-15 SEPPT
 Visites périodiques Analyse des risques Analyse des risques
 Analyse des risques PGP AET 1.2-15 SECT SEPPT RGIE SECT
 PAA Art. 1.2-15 SEP SIPPT SEP PAA Analyse des risques IIE SECT
 Personne de confiance
 SEP SIPPT SPPT PAA SECT de confiance Personne de
 SEPPT Analyse des risques NISTE PAA SECT
 Visites périodiques SEPPT PGIE SIPPT
 Personne de confiance
 Art. 1.2-15 PAA PGP RGIE RGIE PAA Analyse des risques SEPT
 PAA PGP SIPBT RGIE RGIE SIPPT Art. 1.2-15 SEPT
 PAA SEPPT Analyse des risques PAA SIAA RGF SIPPT
 PGP SEPT PGP Analyse des risques PAA
 SEPT PGP Analyse des risques SIPPT PGT
 PAA Art. 1.2-15 Personnels Art. 1.2-15 SEPT PAA
 Visites périodiques PAA Art. 1.2-15 PAA
 SPPT Analyse des risques SECT Visites
 périodiques

La menace n'est pas seulement légale, elle est **mentale**



Responsabilités

Jurisprudence

Lors d'un chantier de nettoyage, un ouvrier utilise un produit chimique disponible avec une méthode inadéquate. Il est victime d'une brûlure chimique. Les équipements de protection (gants, lunettes,...) étaient à disposition. Il n'y a pas eu d'information particulière ni d'analyse de risque mais le produit était étiqueté.



Responsabilités

Jurisprudence

Condamnation du manager

Devoir d'information, de formation,
d'analyse des risques



Responsabilités

Jurisprudence

Un travailleur utilise un engin de levage sans vérification par le SECT sous les ordres d'un contremaître qui laisse faire pensant qu'il est conforme. Aucun accident ne survient



Les priorités

Quelles questions se poser et que mettre en place immédiatement ?



Etape 1 : Cartographiez vos alliés

Le conseiller en prévention INTERNE : une obligation pour TOUS les employeurs

Groupe A (Les Géants)

+1000 travailleurs ou
hauts risques industriels.

CP interne avec formation niv.1

Groupe B (Les Grands)

200 à 1000 travailleurs ou
risques élevés.

CP interne avec formation niv.2

Groupe C (Les PME)

20 à 199 travailleurs

*Un employé doit être désigné comme
CP avec des « connaissances de
base »*

Groupe D (Les starters)

Moins de 20 travailleurs

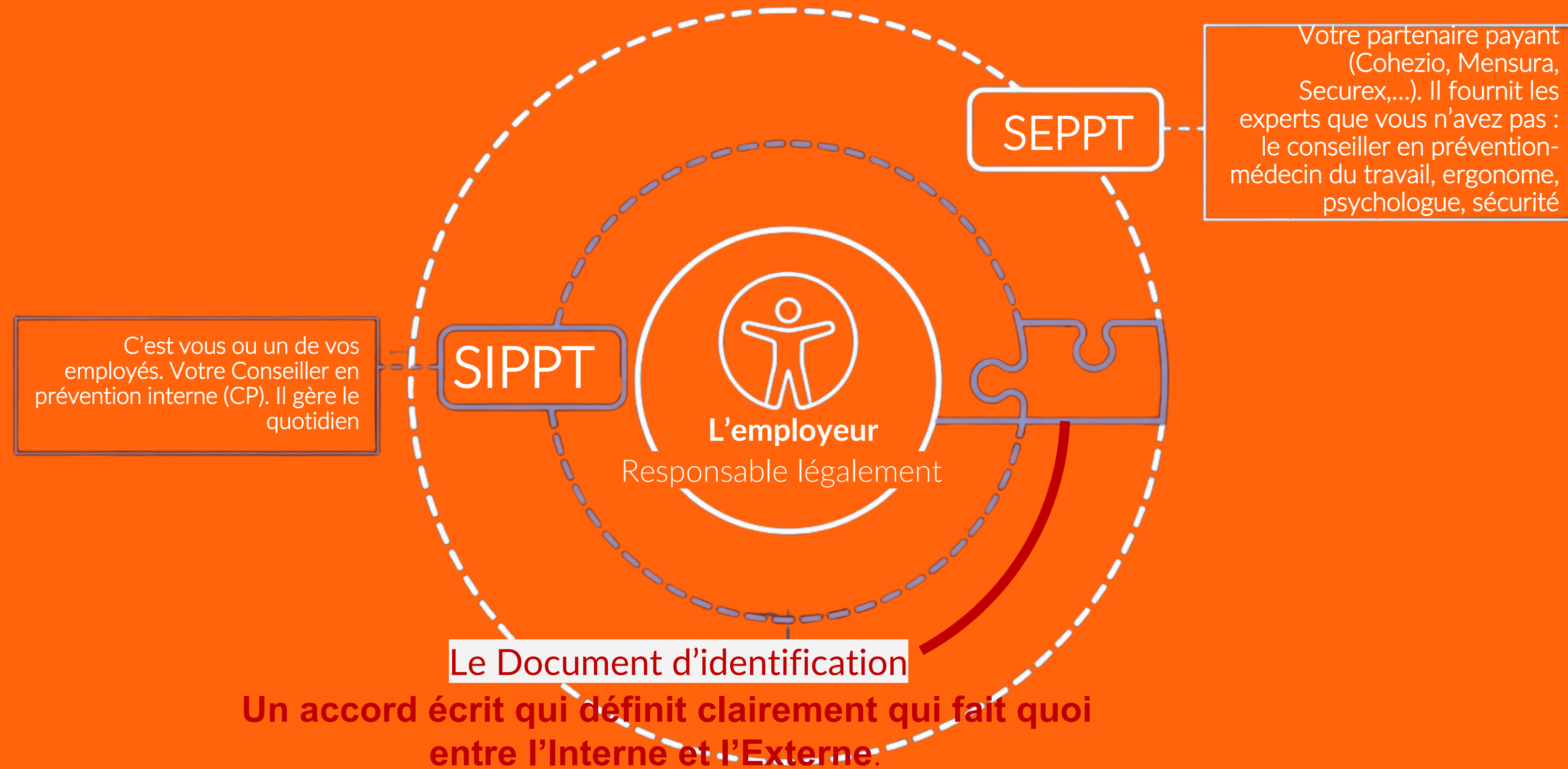
*Bonne nouvelle : l'employeur peut
assumer le rôle de conseiller en
prévention avec des connaissances
de base*



Bonne nouvelle
L'important est
d'avoir un plan,
pas d'être parfait

Etape 1 : Cartographiez vos alliés

Le conseiller en prévention INTERNE : une obligation pour TOUS les employeurs



Etape 1 : Cartographiez vos alliés

Le conseiller en prévention INTERNE : une obligation pour TOUS les employeurs

Le Document
d'identification
Un accord écrit qui
définit clairement qui
fait quoi entre
l'Interne et l'Externe.

Missions (exemples)

	A/B	C+	C-	D
Analyse de risques	Interne	I/E	Externe	Externe
Enquête sur les accidents >4j	I/E	I/E	Externe	Externe
Participer à l'étude des facteurs psychosociaux	Interne	I/E	I/E	I/E
Faire des propositions pour l'accueil, l'accompagnement, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs	Interne	I/E	I/E	I/E
Visites fréquentes des lieux de travail	Interne	I	I	I/E
Enquête sur les accidents graves	IE	IE	Externe	Externe
Elaborer les fiches d'accidents	Interne	Interne	Interne	IE
Tenue à jour du document (signé par la ligne hiérarchique) "Accueil du travailleur débutant"	IE	IE	IE	IE

Matrice des rôles

SIPP

- ☑ Accueil des nouveaux
- ☑ Premiers secours
- ☑ Identification des dangers
- ☑ Plan annuel d'action / plan quinquennal
- ☑ Coordonner les actions avec le service externe

SEPP

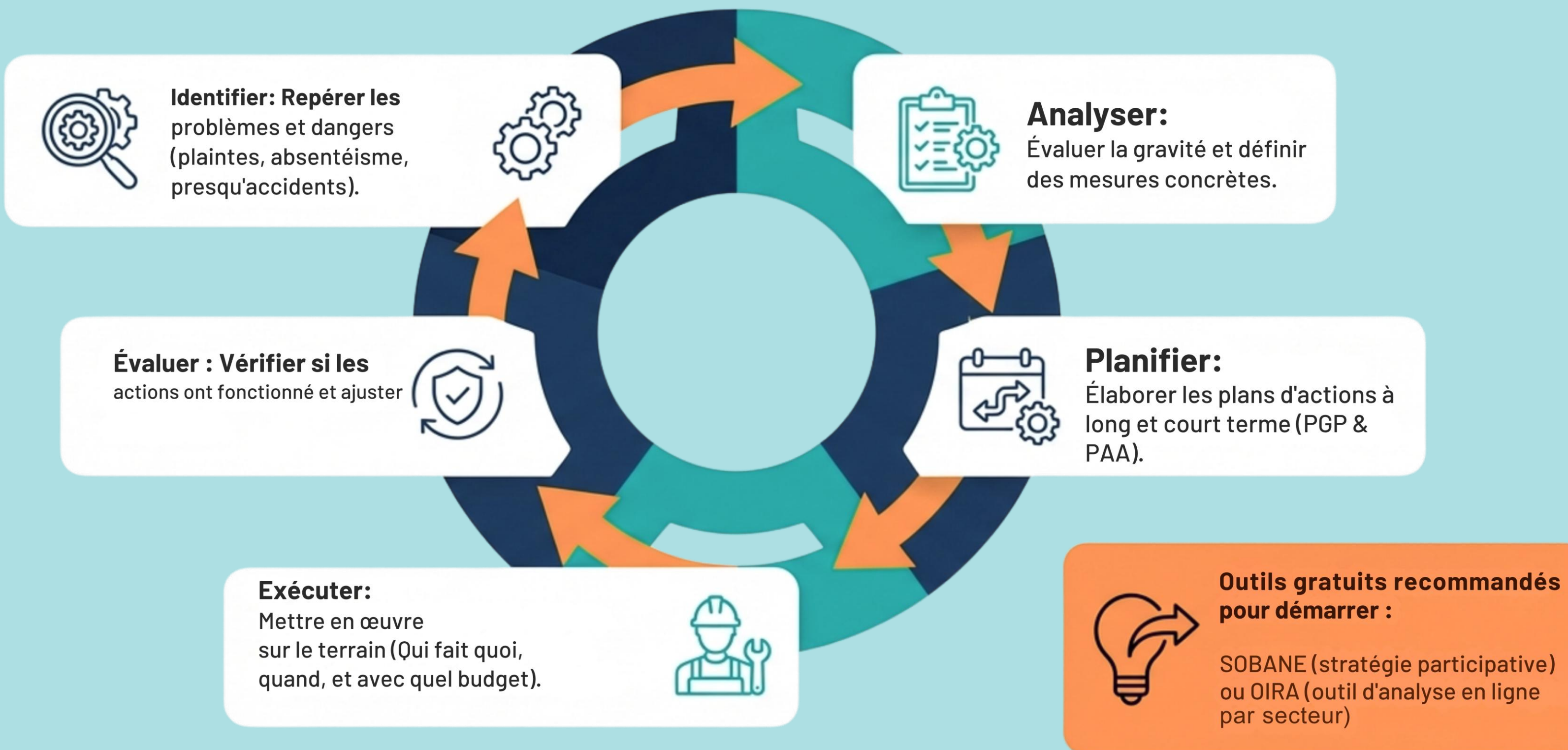
- ☑ Réaliser la surveillance de santé
- ☑ Rédiger l'avis stratégique
- ☑ Fournir l'assistance obligatoire suite à un accident grave
- ☑ Intervenir sur les risques psychosociaux
- ☑ Visite de reconnaissance et visite périodique
- ☑ Inventaire électronique des prestations

Le soutien du SEPP est financé (en partie) par vos cotisations forfaitaires annuelles



Étape 2 : Analysez les risques

Le Coeur du réacteur du Système Dynamique de Gestion des risques



Bonne nouvelle
L'important est
d'avoir un plan,
pas d'être parfait

Etape 3 : Planifiez les actions

Les premiers documents demandés par le Contrôle du Bien-être

L'analyse des risques

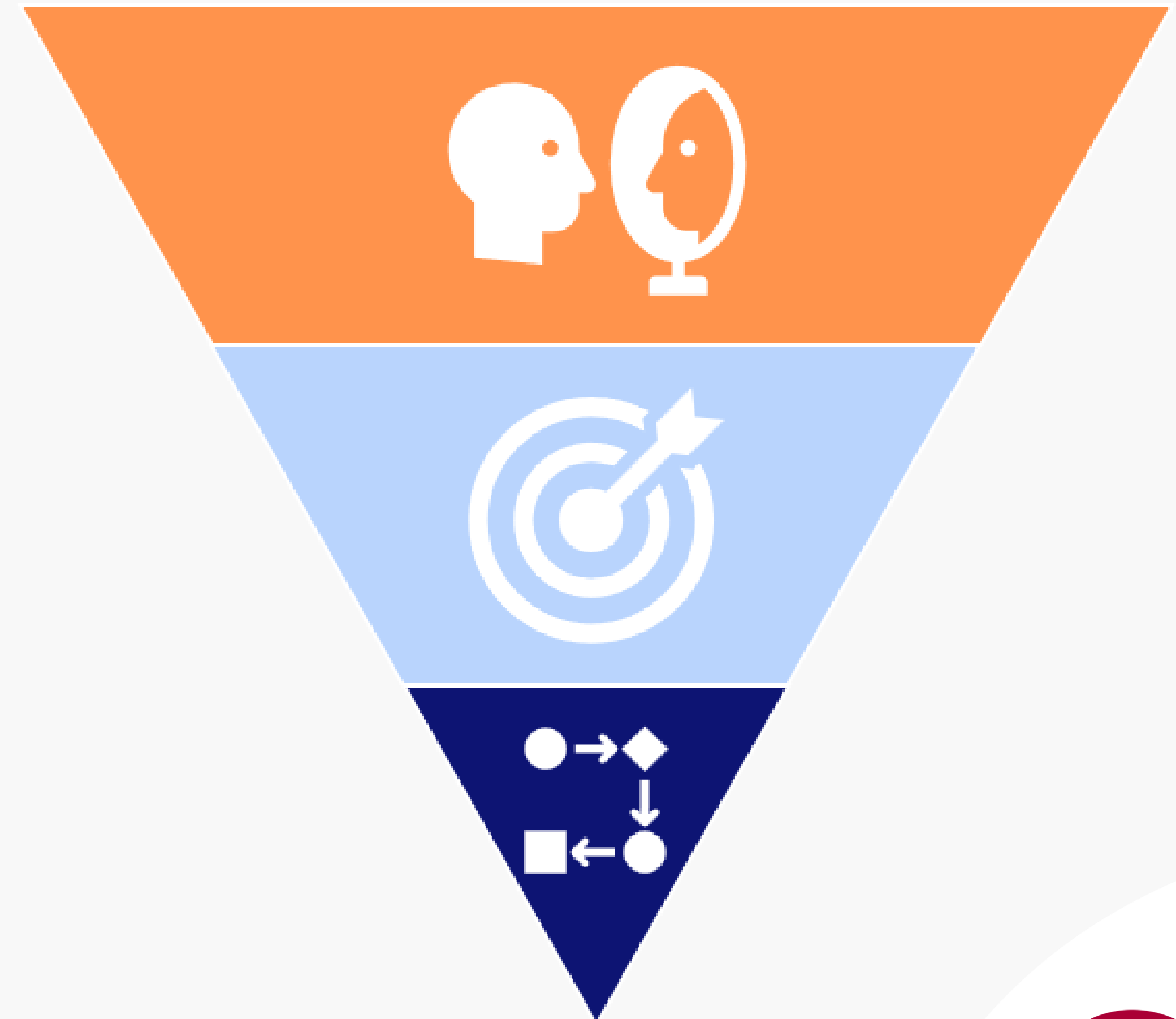
Le point de départ obligatoire dès 1 travailleur.
Cartographie de tous les risques (Incendie, manutention, psychosocial,...)

Plan Global de prevention (PGP)

La vision à 5 ans
Un document écrit listant les risques identifiés, les mesures de prévention, les objectifs prioritaires à atteindre sur le long terme

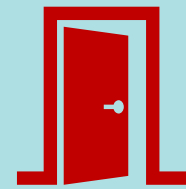
Plan annuel d'action (PAA)

L'exécution sur un an, objectifs executifs
Fixe le budget, les executants et les échéances



Etape 4 : Formez et informez les travailleurs

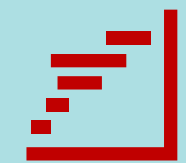
A l'accueil, pendant le contrat, lors de changement d'équipement ou de fonction



Accueil

Document d'accueil signé par un membre de la LH ou l'employeur lui-même

Contenu min : Présentation des lieux, risques du poste, consignes incendie/évacuation et identification des secouristes



Plan de Formation

Pour chaque travailleur / membre de la Ligne hiérarchique



Fonctions

Conseiller en prévention (6 jours + 3j/an)

Secouristes (+ recyclage 4h/an)

BA4/BA5, exercice annuel d'évacuation, Lutte incendie

Personne de confiance (5j + 1j/an)

Construction (8h)

Chariot élévateur / nacelle

Etape 4 : Formez et informez les travailleurs

A l'accueil, pendant le contrat, lors de changement d'équipement ou de fonction

Inspection de base – check-list 2_1_F_6_checklist_entreprise_V5

 SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

N° de dossier :	Nom insp. soc. :
-----------------	------------------

Identification de la société :

- Le document d'accueil signé par le travailleur et la ligne hiérarchique.
- Les feuilles de présence attestant des formations spécifiques suivies.
- L'identité du conseiller en prévention dûment désigné.
- Le programme de formation des travailleurs (intégré au Plan Global de Prévention).

ALERTE !

Vous avez beau avoir un accueil oral et le meilleur accompagnement, si vous ne pouvez pas le démontrer, ni démontrer une proactivité – vous n'avez rien

Etape 5 : Lieu de travail

Incendie

Plan à jour, extincteurs et dévidoirs contrôlé. Dossier d'intervention pompier et dossier de prévention incendie. Signalisation. Système d'annonce, d'alerte et d'alarme contrôlé et effectif

Affichage

Coordonnées SEPP
Coordonnées CP psy
Coordonnées CP interne
Procédure appel Psy
Personne de confiance

- + Fiche de données sécurité
- + Règlement de travail
- + Registre faits de tiers

Premiers Secours

Une boîte de secours complète, signalée, non périmée. Une consigne claire (qui appeler), secouriste(s) désigné(s)

Equipements

Machines conformes CE et analyse des risques, Inventaire et entretien noté, carnet d'instruction, Signalisation et éclairage, Voies d'évacuation dégagée



Etape 6

Occupez-vous de la santé physique et mentale du travailleur au travail



Surveillance de santé



Identifiez les travailleurs à risques (analyse des risques)

*Poste de sécurité | vigilance accrue
| travail de nuit | risque spécifique*



Soumission à la surveillance de santé périodique obligatoire

Organiser avec le SEPP (Médecine du travail)

- Evaluation préalable (avant l'embauche)
- Evaluation périodique
- Evaluation de reprise (4 semaines)
- Consultation spontanée

Liste des travailleurs soumis / formulaire d'évaluation de santé / plan lié à des restrictions éventuelles



Les Risques psychosociaux

Obligatoire pour toute entreprise : le cadre de gestion (stress, burn out, harcèlement)

Personne de confiance : Interne (obligatoire si >50T) ou externe.
Elle écoute et désamorce les conflits

Conseiller en prévention Aspects Psychosociaux : Expert fourni par votre Service Externe de Prévention pour les procédures formelle d'intervention

Les Obligations de l'employeur

- Adapter le règlement du travail
 - La procédure doit apparaître dans le règlement de travail (intervention formelle et informelle stress/harcèlement)
 - Politique Alcool/drogue
- Faire réaliser une analyse de risques et intégrer les recommandations dans le Plan annuel et quinquennal.
- Créer un cadre pour la gestion collective et individuelle du stress, des conflits, du harcèlement,...



Etape 7

Organisez la concertation



Super, je n'ai pas de CPPT ni de syndicat

... mais les obligations restent

- Organisez la participation directe
- Prouvez l'existence de cette participation
 - Registre de proposition (discrétion)
 - Canal d'information claire (panneaux, mailing, extranet,...)
 - Informations accessibles à tous (analyse des risques, mesures prises, plan annuel, rapport annuel,...)



Conclusion



2 Bonnes Nouvelles

On ne demande pas à l'employeur d'être parfait mais d'avoir **un plan** pour y tendre
Disposez d'un plan simple, documenté, argumenté et mis à jour

La menace n'est pas seulement **légale**, elle est **mentale** et vous pouvez vous positionner en problem solver

Vous êtes celui qui limite la charge mentale



Les étapes



Identifiez les alliés

SIPP
SEPP
Document d'identification
Avis stratégique et visite de reconnaissance

Le trio documentaire indispensable

Analyse des risques
Plan annuel
Plan quinquennal

Preuve de proactivité sur le terrain

Accueil formalisé document d'accueil signé, concertation organisée
Lieu de travail : boîte de secours, dossier incendie, affichage obligatoire
Santé et psychosocial : travailleurs soumis, analyse de risque psy + cadre conflit/stress/harcèlement, procédure dans le règlement de travail



Responsabilité pénale de l'employeur : Peut-être condamné personnellement pour manquement au devoir d'information, de formation ou d'analyse des risques, même sans accident