

Auteur: Benjamin Verfaillie - Conseiller en technologie

Version: 09/2026

Quelles formations sont obligatoires pour les installateurs ?

C'est l'analyse des risques qui détermine les formations, et non la liste des formations

Les employeurs et les installateurs sont régulièrement confrontés à des listes de formations pertinentes pour le secteur de l'installation. Cela donne parfois l'impression que toutes les formations figurant sur ces listes sont automatiquement obligatoires pour chaque travailleur. Il s'agit toutefois d'un malentendu. Bien que de nombreuses formations puissent être utiles pour la sécurité, la santé et la compétence professionnelle des installateurs, elles ne sont pas toutes obligatoires au regard de la loi.

La législation belge en matière de bien-être au travail ne repose pas sur une liste fixe de formations obligatoires par profession. L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs disposent des connaissances, des compétences, des instructions et de l'accompagnement nécessaires pour effectuer leur travail en toute sécurité. Les compétences et les formations requises à cet effet sont déterminées par la fonction, les tâches concrètes, les équipements et produits utilisés, ainsi que les risques auxquels le salarié est exposé. L'analyse des risques constitue toujours le point de départ à cet égard.

C'est en fin de compte à l'employeur qu'il incombe de démontrer que les travailleurs sont suffisamment compétents pour effectuer leurs tâches en toute sécurité. Que cette compétence soit acquise par le biais d'une formation externe, d'une formation interne, d'un accompagnement pratique, d'instructions ou d'une combinaison de ces éléments dépend de la nature des tâches et des risques présents.

Travaux électriques et BA4/BA5

Pour les installateurs qui effectuent des travaux sur des installations électriques ou à proximité de celles-ci, il est essentiel de disposer de compétences électriques adaptées. Les travailleurs doivent posséder un niveau de qualification correspondant aux risques et aux responsabilités liés à leurs tâches.

Dans la pratique, cela se traduit souvent par une qualification de type BA4 ou BA5. Une personne titulaire d'une qualification BA4 est suffisamment informée des risques électriques liés à certaines tâches. Une personne titulaire d'une qualification BA5 dispose, grâce à sa formation et à son expérience, des connaissances nécessaires pour évaluer elle-même les risques électriques et déterminer les mesures appropriées.

Les niveaux BA4 et BA5 ne sont donc pas des certificats de formation généraux obligatoires pour tous les installateurs. L'employeur attribue cette habilitation en fonction, entre autres, des connaissances, de l'expérience, de la formation et des tâches concrètes du travailleur. Il convient par ailleurs de préciser clairement à quelles activités et installations s'applique cette habilitation.

Une formation générale à la sécurité et la certification VCA

Outre les compétences en électricité, des connaissances générales en matière de sécurité sont souvent indispensables, notamment pour les installateurs intervenant sur des chantiers, des sites industriels ou d'autres environnements de travail à risque. Les travailleurs doivent bien connaître les risques présents sur leur lieu de travail, les mesures de sécurité en vigueur, l'utilisation des équipements de protection individuelle et les règles applicables sur le lieu de travail.

Sur de nombreux chantiers, ces connaissances en matière de sécurité sont attestées par un certificat VCA ou une formation de base équivalente en sécurité. Un certificat VCA ne constitue toutefois pas automatiquement une

obligation légale générale pour chaque installateur. Cette exigence découle souvent d'accords contractuels avec un donneur d'ordre ou un maître d'œuvre, ou des conditions d'accès à un chantier spécifique.

La distinction entre une obligation légale et une condition contractuelle reste donc importante. Les deux doivent être respectées, mais elles n'ont pas la même origine juridique.

Tous les risques ne nécessitent pas une formation formelle

Le fait de constater l'existence d'un risque ne signifie pas automatiquement que le travailleur doive systématiquement suivre une formation externe ou certifiée. L'employeur doit avant tout déterminer quelles sont les connaissances et les compétences nécessaires pour maîtriser ce risque.

En fonction du sujet et de la gravité du risque, ces connaissances peuvent être transmises par le biais :

- d'une formation externe formelle ;
- d'une formation interne ;
- d'une formation d'accueil ;
- d'une réunion « toolbox » ;
- d'instructions de travail écrites ou orales ;
- d'un accompagnement pratique sur le lieu de travail ;
- d'une supervision par une personne expérimentée ou compétente.

Pour certaines activités ou certains risques, la réglementation peut toutefois imposer des exigences explicites en matière de formation, d'habilitation ou de compétence démontrable. Dans d'autres situations, une instruction interne bien documentée peut suffire. Là encore, l'analyse des risques reste déterminante.

Il est important que l'employeur ne se contente pas de fournir des informations, mais qu'il vérifie également si le travailleur comprend les consignes et est capable de les appliquer correctement. L'approche choisie doit être adaptée au poste, à l'expérience du salarié et à la complexité du travail.

Travaux en hauteur

Une formation aux travaux en hauteur est indispensable lorsqu'un installateur effectue des travaux présentant un risque de chute et nécessitant des connaissances ou des compétences spécifiques pour organiser et réaliser ces travaux en toute sécurité.

Le contenu de la formation ou de l'instruction doit être adapté à l'équipement de travail utilisé et à la tâche concrète à accomplir. En effet, travailler avec une échelle, un échafaudage roulant, un échafaudage fixe ou un dispositif de protection individuelle contre les chutes comporte des risques et nécessite des mesures de sécurité différents.

L'amiante

Une formation ou des consignes spécifiques concernant l'amiante sont nécessaires lorsque les travailleurs sont susceptibles de rencontrer des matériaux contenant de l'amiante dans le cadre de leur travail ou risquent d'y être exposés.

Pour les installateurs, cela concerne surtout les travaux effectués dans des bâtiments anciens, par exemple lors du perçage, du meulage, du démontage ou du remplacement d'installations existantes. Les connaissances et la formation requises dépendent de la nature des travaux et de l'exposition potentielle.

Les travailleurs qui n'effectuent pas de travaux présentant un risque lié à l'amiante ne sont pas automatiquement tenus de suivre une formation approfondie sur l'amiante. L'employeur doit toutefois vérifier si les travailleurs sont susceptibles d'entrer en contact de manière inattendue avec des matériaux suspects. Dans ce cas, ils doivent au moins savoir comment reconnaître ces matériaux, quelles actions ils doivent éviter et quelle procédure interne ils doivent suivre.

Les diisocyanates

Une formation sur les di-isocyanates n'est obligatoire que pour les travailleurs qui utilisent à titre professionnel des produits contenant ces substances et pour lesquels une obligation de formation s'applique. Les di-isocyanates

peuvent notamment être présents dans certaines mousses de polyuréthane, certains revêtements, certaines colles et certains produits d'étanchéité.

L'employeur doit donc d'abord vérifier quels produits sont effectivement utilisés. Les fiches de données de sécurité et les informations sur les produits constituent à cet égard un point de départ important. Ce n'est que lorsqu'il apparaît que des travailleurs utilisent les produits concernés qu'il convient de déterminer quelle formation ou instruction est requise.

Il ne suffit donc pas d'affirmer que chaque installateur doit suivre une formation sur les diisocyanates. Cette obligation est liée à l'utilisation concrète du produit et à l'exposition potentielle.

Les premiers secours

Les premiers secours font eux aussi souvent l'objet de malentendus. L'employeur doit organiser les premiers secours au sein de l'entreprise et veiller à ce qu'un nombre suffisant de travailleurs dispose de la formation et des connaissances nécessaires pour intervenir rapidement et efficacement.

Cela ne signifie pas que chaque installateur doive suivre individuellement une formation complète aux premiers secours. Cette obligation s'applique avant tout à l'organisation dans son ensemble. Le nombre de secouristes formés et le niveau de formation requis dépendent notamment de l'analyse des risques, de la nature des activités, de la taille de l'entreprise et de la présence de travailleurs sur différents lieux de travail.

Tous les travailleurs doivent bien sûr savoir ce qu'ils doivent faire en cas d'accident, comment appeler les secours et où se trouve le matériel de premiers secours. Une formation spécialisée en premiers secours est toutefois principalement destinée aux travailleurs désignés au sein de l'entreprise comme secouristes.

La prévention des incendies et la première intervention

Un raisonnement similaire s'applique à la prévention des incendies. Tous les travailleurs doivent être informés des risques d'incendie, des signaux d'alarme, des voies d'évacuation et des procédures d'urgence internes. Cela ne signifie toutefois pas que chaque installateur doive suivre une formation spécialisée en lutte contre l'incendie.

Une formation plus approfondie est surtout nécessaire pour les travailleurs qui se voient confier un rôle spécifique au sein du service de lutte contre l'incendie ou de l'équipe de première intervention. Ils doivent savoir comment réagir de manière appropriée, quels moyens d'extinction ils peuvent utiliser en toute sécurité et à quel moment une intervention n'est plus justifiée.

Il convient donc de distinguer clairement les informations générales destinées à l'ensemble des travailleurs de la formation spécialisée destinée aux intervenants désignés.

L'ergonomie et les contraintes physiques

Les formations en matière d'ergonomie et de prévention des troubles musculosquelettiques sont souvent considérées comme une bonne pratique. Les installateurs travaillent régulièrement dans des postures contraignantes, soulèvent du matériel, effectuent des gestes répétitifs ou travaillent pendant de longues périodes au-dessus de la hauteur des épaules.

Lorsque l'analyse des risques révèle que la contrainte physique constitue un risque pertinent, l'employeur doit prendre des mesures de prévention. Une formation ou des consignes sur le travail ergonomique peuvent en faire partie. Elles peuvent aider les travailleurs à déplacer correctement le matériel, à utiliser des outils adaptés et à limiter les postures de travail contraignantes.

Cela ne signifie pas pour autant que la même formation formelle en ergonomie soit automatiquement obligatoire pour chaque installateur. L'employeur doit avant tout être en mesure de démontrer que les risques ont été évalués et que des mesures de prévention, des informations et des consignes adaptées ont été mises en place.

Les équipements de travail motorisés

En matière d'utilisation d'équipements de travail motorisés, il convient également de faire preuve de nuance. Seuls les travailleurs qui utilisent effectivement un équipement donné doivent disposer des connaissances, des consignes et des compétences nécessaires à cet effet.

Le fait qu'une entreprise dispose d'un chariot élévateur, d'une nacelle élévatrice, d'un télescopique ou de tout autre équipement de travail ne signifie pas automatiquement que tous les travailleurs doivent être formés à son utilisation. L'employeur doit déterminer qui est autorisé à utiliser l'équipement de travail et s'assurer que ces travailleurs possèdent les compétences requises.

La formation requise doit être adaptée au type d'équipement de travail, à l'environnement de travail et aux tâches à effectuer. Une formation générale sans adaptation axée sur la pratique de l'appareil utilisé n'offre pas nécessairement une garantie suffisante quant à la sécurité d'utilisation.

Obligation légale, exigence contractuelle ou recommandation

Dans la pratique, une grande confusion règne en raison de l'amalgame entre différents types d'exigences. C'est pourquoi il est utile de distinguer trois catégories.

- **Une obligation légale** signifie qu'une obligation découle directement de la législation ou de la réglementation applicable. Cela peut concerner une formation spécifique, des connaissances justifiables, un niveau de compétence ou l'organisation de mesures de prévention.
- **Une exigence contractuelle** signifie qu'un donneur d'ordre, un maître d'œuvre ou un chef de chantier impose une formation ou un certificat spécifique comme condition préalable à l'exécution de travaux ou à l'accès à un lieu de travail. La certification VCA en est un exemple bien connu.
- **Recommandée** signifie qu'une formation n'est pas expressément obligatoire, mais qu'elle peut apporter une valeur ajoutée évidente en matière de sécurité, de qualité, d'employabilité ou de professionnalisation.

Une même formation peut, selon la situation, relever d'une autre catégorie. Une formation qui n'est que recommandée pour un travailleur peut s'avérer nécessaire pour un autre en raison de ses tâches ou de son exposition à des risques spécifiques.

Partez de votre propre situation de travail

Il est donc essentiel que les employeurs ne fondent pas leurs besoins en formation uniquement sur des listes standard qui circulent en ligne ou sont diffusées par diverses organisations. Ces listes peuvent être utiles comme outil de vérification ou d'inspiration, mais elles ne remplacent pas l'analyse des risques.

Une politique de formation efficace s'appuie sur :

- les fonctions et responsabilités au sein de l'entreprise ;
- les tâches concrètes effectuées par les travailleurs ;
- les risques électriques et non électriques ;
- des équipements de travail, des produits et des matériaux utilisés ;
- des lieux où le travail est effectué ;
- de l'expérience et des compétences existantes des travailleurs ;
- des conditions légales et contractuelles applicables.

Sur cette base, l'employeur peut déterminer quels travailleurs ont besoin de quelle formation, de quelles instructions, de quel accompagnement ou de quelles habilitations. Il est recommandé de bien documenter les choix effectués, les formations suivies, les instructions données et les habilitations accordées.

Conclusion

Il n'est pas possible d'établir une liste unique et uniforme des formations obligatoires pour tous les installateurs. Certaines formations ou qualifications découlent de dispositions légales spécifiques ou de risques particuliers. D'autres sont imposées contractuellement par les maîtres d'ouvrage ou les maîtres d'œuvre. D'autres encore sont avant tout des recommandations qui contribuent à un travail plus sûr et de meilleure qualité.

La distinction entre **obligatoire, nécessaire et recommandé** est ici cruciale. Une formation peut être nécessaire pour une tâche donnée sans pour autant être légalement obligatoire pour chaque installateur. À l'inverse, une exigence contractuelle peut, dans la pratique, être obligatoire pour accéder à un chantier, même si elle ne s'applique pas de manière générale à l'ensemble de la profession.

Ce n'est donc pas le catalogue de formations qui détermine les formations qu'un installateur doit suivre. Ce sont les activités concrètes, les risques qui y sont associés et les dispositions légales et contractuelles applicables qui constituent ensemble le point de départ. Cela reste la base d'une politique de formation efficace, applicable dans la pratique et juridiquement fondée.

L'information dans cet article est exacte au moment de la publication et est basée sur les lois et l'état de la technologie à ce moment-là.
