

# DISPOSITIFS DE FORMATION A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE L'INTERVENTION A DOMICILE.

## DOCUMENT DE REFERENCE

V7/01/2016 –

- ◆ **ACTEUR PREVENTION SECOURS INTERVENANT A DOMICILE (APS ASD) :**  
Intervenant à domicile  
Formateur
- ◆ **ANIMATEUR PREVENTION AIDE ET SOIN A DOMICILE (AP ASD) :**  
Coordonnateur de secteur, infirmier coordonnateur, chargé de prévention...
- ◆ **INITIER UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET MANAGER LA SANTE ET LA SECURITE DANS SA STRUCTURE :**  
Responsable de structure du secteur de l'aide et du soin à domicile



# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>ETUDE D'OPPORTUNITE</b> .....	<b>5</b>
1.1	La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur .....	5
1.2	La formation : un moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention.....	7
1.3	La prévention des risques professionnels intégrée aux différents parcours de la formation initiale.....	7
1.4	La prévention des risques professionnels, une priorité de la formation professionnelle continue des salariés.....	8
1.5	La prévention des risques professionnels intégrée à l'ensemble des métiers du secteur .....	8
1.6	La formation : une obligation réglementaire.....	8
<b>2</b>	<b>ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF AIDE ET SOIN A DOMICILE</b> .....	<b>9</b>
2.1	La prévention intégrée au métier d'intervenant à domicile : l'APS ASD.....	9
2.2	De nouvelles compétences à développer :.....	10
2.3	Des compétences validées et certifiées.....	11
2.4	Les modalités d'organisation de la formation APS ASD .....	11
<b>3</b>	<b>LA FORMATION DE FORMATEUR APS ASD</b> .....	<b>12</b>
3.1	Les compétences du formateur APS ASD .....	12
3.2	Validation et certification des compétences.....	13
3.3	Les modalités d'organisation de la formation de formateur APS ASD .....	13
<b>4</b>	<b>LA FORMATION DE FORMATEUR DE FORMATEURS APS ASD</b> .....	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>L'Animateur Prévention AU CŒUR DE LA DEMARCHE DE PREVENTION</b> .....	<b>15</b>
5.1	Les compétences de l'animateur prévention asd .....	15
5.2	Validation et certification des compétences.....	16
5.3	Les modalités d'organisation de la formation AP ASD .....	16
<b>6</b>	<b>LE RESPONSABLE DE STRUCTURE</b> .....	<b>17</b>
6.1	Les compétences à développer.....	17
6.2	Validation des compétences .....	17
6.3	Les modalités d'organisation de la formation de responsable de structure	17
<b>7</b>	<b>LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF</b> .....	<b>18</b>
7.1	Les différents acteurs et leurs rôles.....	18
7.2	Un partenariat maîtrisé.....	20
7.3	Outil de gestion national (FORPREV) .....	21
7.4	Outils et méthode d'évaluation de l'impact du dispositif .....	21
7.5	Les procédures et documents administratifs.....	22

<b>8</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>23</b>
8.1	Le référentiel d'évaluation et de certification de l'APS ASD.....	25
8.2	Le formateur APS ASD .....	29
8.3	référentiel de certification du formateur APS ASD .....	32
8.4	Fiche d'évaluation du formateur APS ASD .....	33
8.5	Référentiel de compétences de l'animateur prévention asd .....	36
8.6	Fiche d'évaluation AP ASD .....	37
8.7	Référentiel de compétences des responsables de structure d'aide et de soin à domicile.....	38

### Préambule

Le réseau prévention (CNAMTS, CARSAT, CRAM, CGSS, CSS, INRS, et EUROGIP) se sont fixés comme objectif de contribuer au développement de la culture prévention en augmentant l'impact des actions de formation, tant au plan quantitatif que qualitatif. **C'est à dire positionner la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention** dans les entreprises, les établissements de santé et d'aide à la personne, afin que les principes et concepts de prévention soient mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif, des éléments de Santé & Sécurité doivent être introduits dans les référentiels de compétences professionnelles et de formation continue. Cette action s'inscrivant dans la continuité de celle menée en formation initiale.

Il s'agit de faire passer l'activité de formation du réseau prévention s'exerçant au profit d'une population réduite au stade de l'action grand public sans y perdre ni ses valeurs ni sa qualité.

Pour réaliser cette évolution, quatre orientations sont définies :

- mettre en place des systèmes de démultiplication fiables et se rapprocher des publics destinataires en adoptant les modalités pratiques,
- renforcer la cohérence des actions du réseau prévention, afin de le positionner en tant que animateur dans le champ de la formation continue en S&ST,
- développer des relations efficaces avec les acteurs de la formation continue professionnelle,
- renforcer la capacité en ingénierie de formation.

Les dispositifs de formation inscrits au Plan National de Formation du réseau prévention répondent à ces quatre orientations et sont une expression concrète de cette évolution de la formation à la prévention vers le plus grand nombre.

**L'objectif du présent document de référence est de structurer un dispositif de formation.**

**Il vise à rappeler les principes de la démarche de prévention des risques professionnels concernés et à définir :**

- les objectifs de formation visés par le réseau prévention,
- les dispositifs de formation et de certification mis en œuvre,
- le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs au travers du processus d'habilitation des organismes de formation,
- l'articulation entre formation initiale et formation continue, les contenus de formation.

Il est assorti de plusieurs annexes techniques et pédagogiques (référentiels métier, de compétences et de certification et guides pédagogiques de mise en œuvre des formations).

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention<sup>1</sup>. Le réseau prévention se réserve le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif à moyen terme.

---

<sup>1</sup> Edition INRS ED 902

## 1 ETUDE D'OPPORTUNITE

### 1.1 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, UN ENJEU MAJEUR

Le centre d'analyse stratégique et la DARES estiment que les besoins en recrutement dans les métiers d'accompagnement à domicile avoisineront les 400 000 personnes à l'horizon 2015 (augmentation des besoins, conjugués à des départs massifs à la retraite prévus ces prochaines années).

**Le nombre d'emplois dans les métiers d'aide à la personne devrait passer de 1,366 millions en 2005 à 1,718 millions en 2015.**

Troubles Musculo-squelettiques (TMS), psycho sociaux (RPS), Cancérigène Mutagène et reprotoxique (CMR) et routiers... les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés sont nombreux et la sinistralité est élevée.

**Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles** dans le secteur de l'aide et du soin à domicile est **inquiétant**. En France, en 2012, les 535 000 salariés du régime général ont été victimes de plus de 29 000 sinistres avec arrêt (dont 15 mortels), soit plus de 1,7 million de jours d'arrêts. Avec 52 accidents du travail pour 1000 personnes, l'indice de fréquence du secteur de l'aide et du soin à domicile était supérieur au chiffre français, tous secteurs confondus.

Les lésions concernent principalement des douleurs par effort du tronc, notamment les lombalgies et les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs avec une mention particulière pour les affections péri articulaires. Un accident sur trois est du à une chute de plain pied. Les risques psycho sociaux sont encore mal repérés dans les données statistiques.

Il faut ajouter que les salariés vieillissants sont particulièrement sensibles à ces risques, que les salariés déjà victimes de ces affections peuvent conserver des séquelles qui retardent ou entravent le retour à leur emploi dès lors que les caractéristiques des postes occupés n'évoluent pas. Les conséquences sur la vie privée de ces handicaps physiques, qu'ils soient temporaires ou permanents, sont humainement et socialement jugées lourdes. Par ailleurs, les possibilités de reclassement, en cas d'incapacité permanente sont complexes.

Le coût direct pour les entreprises est important en termes de prise en charge des soins, des indemnités journalières, des capitaux versés ou constitués pour assurer des rentes aux salariés auxquels une incapacité professionnelle permanente est attribuée.

Le coût indirect pour l'entreprise est également conséquent. Il est lié aux perturbations de son fonctionnement, de sa performance, à l'affaiblissement de son potentiel humain et aux difficultés qu'elle rencontre à le renouveler.

**La prévention des risques dans le secteur de l'aide et du soin à domicile s'impose** ; elle doit permettre de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains aux situations de travail établies -ou à venir- nécessitant de la manutention manuelle, des déplacements avec ou sans port de charges, des gestes répétitifs, des postures contraignantes, des efforts importants.

Prévenir cette sinistralité et ces différents risques s'imposent à tous les acteurs comme une priorité majeure.

Le Réseau Prévention constitué de la CNAMTS/DRP, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS/CSS, d'EUROGIP et de l'INRS s'y emploie en s'appuyant sur ses « Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l'évaluation des risques professionnels » dans le cadre général des principes de prévention issus de la loi du 31 décembre 1991 (art L.4121-2 du CT) transposant la directive cadre 89 /391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

La mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, véritable plan d'actions interne, constituera la première étape d'une démarche d'amélioration continue. L'ensemble de la démarche est représentée par le schéma ci-dessous, il ressort que l'acquisition de compétences prévention par l'ensemble des acteurs, c'est à dire l'action de formation est au cœur de la démarche de prévention.

## CADRAGE DU PROJET

- Cadrage par la direction, les instances représentatives du personnel, l'animateur prévention (AP ASD) les interlocuteurs santé de l'établissement...
- Elaboration du diagnostic en santé et sécurité
- Evaluation des compétences en place
- Désignation et mobilisation des principaux acteurs : Animateur Prévention, services prioritaires...
- Définition des moyens : DUERP, budget, échéances...



## DISPOSITIFS DE FORMATION / PLAN D'ACTION

- Formation des dirigeants, formation du formateur, formation des professionnels
- Evaluation des Risques (EvRP)
- Proposition d'amélioration des conditions de travail sur les plans techniques, organisationnels et humains
- Plan d'action



## EVALUATION

- Evaluation et certification des compétences acquises
- Evaluation quantitative et qualitative des actions d'amélioration mises en œuvre
- Evaluation des impacts des actions d'amélioration des conditions de travail.



## CAPITALISATION

- Standardisation et déploiement des mesures de prévention
- Pérennisation de la démarche, des processus et de l'organisation du travail
- Valorisation des améliorations
- Entretien de la veille



L'adaptation et l'évolution des compétences en prévention des risques professionnels des salariés semblent en être également une étape essentielle

## 1.2 LA FORMATION : UN MOYEN FORT DE SENSIBILISATION ET DE DIFFUSION DE LA PREVENTION

Le positionnement de la formation comme moyen fort, prioritaire, doit permettre la sensibilisation et la diffusion d'une véritable culture prévention.

Le dispositif doit permettre à chacun et tout au long de sa vie d'acquérir les compétences lui permettant d'être acteur de la prévention dans son entreprise ou sa structure. Elle impose la présence de formations à la prévention des risques professionnels intégrées à l'ensemble des différents parcours de formation : initiale, nouveaux embauchés et formation professionnelle continue.

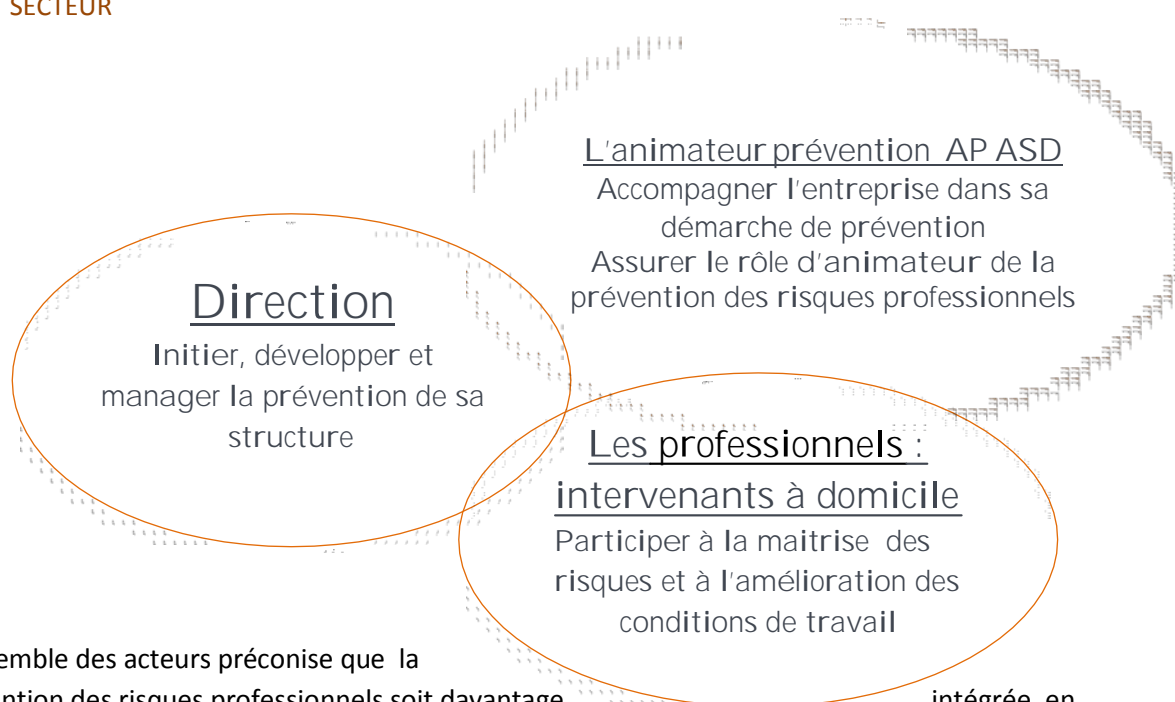
## 1.3 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS INTEGREE AUX DIFFERENTS PARCOURS DE LA FORMATION INITIALE

Bien que 17 formations initiales de niveau V (réparties en diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle) donnent accès aux différents métiers de ce secteur, aucunes n'abordent l'ensemble des risques professionnels à prévenir avec la même exigence ni les mêmes contenus. Le dispositif Aide et soin à domicile (ASD) peut se positionner ici comme le socle commun des compétences minimum à acquérir pour l'ensemble de ces dispositifs et harmoniser ainsi la formation à la prévention des risques pour tous ces futurs professionnels.

#### 1.4 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, UNE PRIORITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIES.

Les forts besoins de professionnalisation des salariés du secteur d'aide et du soin à domicile entraînent de la part des différents acteurs une obligation de développer une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Intégrer prioritairement le dispositif ASD dans l'offre nationale de formation professionnelle continue est la première étape vers une évolution des compétences des personnels en poste et une généralisation des bonnes pratiques professionnelles.

#### 1.5 LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS INTEGREE A L'ENSEMBLE DES METIERS DU SECTEUR



L'ensemble des acteurs préconise que la prévention des risques professionnels soit davantage **intégrée**, en tant que telle, **aux différents métiers de l'intervention à domicile** et aux différents dispositifs de la formation initiale et continue des salariés.

- Le directeur de structure
- Le coordonateur de secteur ou l'infirmière coordonnatrice
- L'intervenant à domicile

#### 1.6 LA FORMATION : UNE OBLIGATION REGLEMENTAIRE

L'art L. 4121-1 du code du travail prévoit que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du salarié ».

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels,
- Des actions d'information et de formation,
- La mise en place d'une organisation adaptée



## 2 ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF AIDE ET SOIN A DOMICILE

Par son architecture et ses modalités d'organisation ce dispositif mis en œuvre par l'INRS a la volonté de répondre :

- aux besoins de compétences en prévention des risques professionnels identifiés,
- à une volonté de valorisation du portefeuille de compétences des salariés avec de nouvelles capacités reconnues et certifiées,
- aux exigences, en termes de reconnaissance et d'éligibilité, de la formation initiale et continue.

Il doit permettre également :

- de toucher le maximum de salariés et de partenaires,
- de garantir la qualité de la formation dispensée à tous les niveaux de démultiplication,
- d'évaluer les impacts du dispositif.

La réussite du déploiement de ce dispositif s'appuie sur le respect des modalités d'organisation définies et un engagement de tous les acteurs.

- La construction de ce dispositif s'appuie sur une analyse de l'activité réelle de l'ensemble des métiers de l'intervention à domicile et de leur périmètre d'action, elle est la première étape incontournable de l'ingénierie de formation utilisée pour « redéfinir » les activités professionnelles de chacun des acteurs afin de leur permettre de préserver (encore plus) leur santé et leur sécurité.
- La deuxième étape consiste en la définition des compétences nécessaires à chacun des acteurs pour participer activement à la démarche de prévention des risques professionnels afin de travailler en toute sécurité. (référentiel de compétences)
- La troisième étape de cette ingénierie définit les épreuves certificatives permettant de vérifier le niveau d'acquisition de ces compétences par le salarié à l'issue de la formation. (référentiel de certification)
- Une quatrième étape vient préciser les modalités de mise en œuvre de la formation.

### 2.1 LA PREVENTION INTEGREE AU METIER D'INTERVENANT A DOMICILE : L'APS ASD

L'Acteur prévention secours (APS) du secteur de l'aide et du soin à domicile vise à rendre tout intervenant à domicile capable de contribuer à la suppression ou à la réduction des risques professionnels auxquels il est exposé. Véritable acteur de la prévention, il peut proposer des améliorations de ses différentes situations de travail visant à répondre aux besoins techniques, organisationnels et humains et à l'amélioration de la qualité des soins et la sécurité des personnes à mobilité réduite.

Il est également en mesure de développer un comportement adapté en cas de dysfonctionnement, d'incident ou d'accident sur son lieu de travail. Cette aptitude ne peut être confondue avec un niveau de classification professionnelle.

## 2.2 DE NOUVELLES COMPETENCES A DEVELOPPER :

Ce référentiel de compétences « prévention des risques professionnel de l'intervenant à domicile », validé par les différents partenaires du secteur, a pour vocation de définir les **compétences nécessaires et suffisantes** à mettre en œuvre pour exercer son métier en toute sécurité et de préserver celle de la personne dont il a la charge.

Les compétences identifiées ont été regroupées en deux grands domaines de compétences :

<p>Domaine de compétence 1 : Prévention</p> <p>Etre capable d'être acteur de la prévention des risques liés à son métier</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situer son rôle d'acteur de la prévention dans sa structure</li> <li>2. Identifier les situations dangereuses liées à ses activités professionnelles, ses lieux de travail, ses déplacements ainsi que le contexte relationnel avec la personne aidée ou l'entourage familial et professionnel</li> <li>3. Repérer les situations à risques liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au corps humain</li> <li>4. Agir et réagir lors d'une exposition à une situation dangereuse : mettre en place les premières mesures de correction</li> <li>5. Informer la personne aidée ou l'entourage familial des situations dangereuses identifiées et proposer une solution simple pour une approche partagée</li> <li>6. Alerter la hiérarchie</li> <li>7. Mettre en place des méthodes de travail sécurisantes pour l'intervenant et la personne aidée et visant une efficacité maximum de l'intervention</li> </ol>
<p>Domaine de compétence 2 : Secours</p> <p>Etre capable d'adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident ou dysfonctionnement</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Situer le cadre juridique de son intervention</li> <li>9. Réaliser une protection adaptée</li> <li>10. Examiner la victime avant et pour la mise en œuvre de l'action choisie en vue du résultat à obtenir</li> <li>11. Faire alerter ou alerter en fonction des procédures existantes</li> <li>12. Secourir la victime de manière appropriée.</li> </ol>

Ces compétences sont elles-mêmes déclinées en compétences professionnelles auxquelles ont été associés les savoirs (savoirs théoriques, savoirs faire, savoirs procéduraux...) nécessaires à leurs acquisitions. (Voir annexe : référentiel de compétences)

### 2.3 DES COMPETENCES VALIDEES ET CERTIFIEES

Le référentiel de certification définit les modalités d'évaluation (situations, indicateurs de compétence ou de performance) qui permettront de vérifier l'intégration de ces nouvelles compétences par le professionnel et de les certifier (voir annexe : fiches évaluation).

La validation des deux domaines de compétences dans les conditions définies dans ce document de référence, entraîne la délivrance par le réseau prévention d'un certificat d'acteur prévention secours (APS).

La validité de ce certificat est fixée à deux ans, et la prolongation de celle-ci est conditionnée par le suivi d'un « maintien et actualisation des compétences » d'une journée tous les 24 mois.

Le titulaire du certificat d'Acteur Prévention Secours ASD est réputé détenir, par équivalence, le certificat de Sauveteur Secouriste du Travail et le Certificat d'acteur PRAP (compétences IBC). Les titulaires du certificat SST peuvent prétendre au certificat APS intervenant à domicile en suivant la formation correspondant au domaine de compétence 1 (prévention) de la formation APS ASD – la durée de validité du certificat APS ASD ainsi acquis est alors ajustée à la durée de validité restante du SST.

### 2.4 LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION APS ASD

#### Durée de la formation :

La durée minimale de la formation est fixée à 21 heures, soit 3 jours non consécutifs. Une organisation en deux jours plus un jour est préconisée ; elle permet notamment une expérimentation sur le terrain et une meilleure intégration des connaissances.

Effectif : un effectif de 10 stagiaires maximum par session de formation doit être respecté.

Dispensateur de la formation : cette formation ne peut être dispensée que par un formateur certifié par l'INRS, dans le cadre d'une entreprise ou d'un organisme de formation habilité.

Matériel pédagogique : si la formation prévoit l'enseignement des techniques de manutention pour les personnes à mobilité réduite, l'organisme de formation ou la structure doit mettre à disposition du formateur le matériel nécessaire à leur enseignement dans de bonnes conditions pédagogiques.

### 3 LA FORMATION DE FORMATEUR APS ASD

Pour former les intervenants à domicile au certificat ASD l'INRS s'appuie sur des formateurs APS ASD certifiés issus :

- des structures qui ont la volonté de former leurs propres salariés,
- des organismes de formation travaillant avec ce secteur professionnel, habilités par le réseau prévention.

#### Les pré-requis

- o Pour accéder à la formation le candidat doit être titulaire du certificat de formateur SST à jour.

#### 3.1 LES COMPETENCES DU FORMATEUR APS ASD

L'exercice du « métier » de formateur APS ASD nécessite la mise en œuvre de **trois grands domaines de compétences** qui se déclinent eux-mêmes en un certain nombre de **compétences majeures**. (Voir annexe : référentiel de compétences)

<b>Domaine de compétences 1 :</b> <b>Accompagner l'établissement ou la structure dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation APS ASD.</b>	
Compétence 1	Etre capable de situer son action de formation au regard des enjeux de l'établissement
Compétence 2	Etre capable de proposer, en fonction d'un diagnostic, un dispositif de formation APS ASD intégré à la démarche de prévention de la structure. .
<b>Domaine de compétence 2 :</b> <b>Réaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels dans le cadre d'une formation action APS ASD</b>	
Compétence 3	Etre capable d'analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration. Etre capable de déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés.
<b>Domaine de compétence 3 :</b> <b>Organiser, animer et évaluer une formation-action APS ASD</b>	
Compétence 4	Etre capable de concevoir et d'organiser une action de formation APS ASD
Compétence 5	Etre capable d'animer une séquence de formation-action APS ASD en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation
Compétence 6	Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation
Compétence 7	Etre capable d'assurer ou de faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action APS ASD

### 3.2 VALIDATION ET CERTIFICATION DES COMPETENCES

Chaque compétence est validée séparément pour une durée de trois ans et la réussite à l'ensemble des épreuves entraîne la délivrance d'un certificat de formateur APS ASD (Voir annexe : fiche d'évaluation Formateur APS ASD).

En cas de non réussite à une ou plusieurs épreuves, il est proposé au candidat une ou des épreuve(s) de rattrapage. Le formateur de formateurs décide si le candidat doit suivre ou non une formation complémentaire avant de se représenter.

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont validé la totalité des domaines de compétences du dispositif pourront prétendre à l'obtention du **certificat de formateur APS ASD**.

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations de APS ASD, le formateur APS doit participer à une formation « Maintien et actualisation des compétences (recyclage) de 1 jour (7 heures) par période de trois ans. (+ 3 jours de MAC de formateurs SST)

### 3.3 LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION DE FORMATEUR APS ASD

**Durée minimum** : 35 heures MINIMUM (3 + 2 jours) avec une intersession d'un mois durant laquelle le stagiaire devra consacrer deux jours à la réalisation de travaux inter sessions.

**Effectif** : Il est conseillé de limiter les groupes à 12 participants

**Niveau requis** : Etre titulaire du certificat de formateur SST à jour

**Dispensateur formation** : INRS et organismes de formation habilités. L'encadrement de la formation sera assuré par un formateur de formateurs certifié

**Mode de validation** : Un certificat de formateur APS ASD (modèle national) est délivré par l'INRS. Afin de conserver des prérogatives à former les personnels au APS ASD, le formateur devra participer à un recyclage FORMATEUR APS ASD tous les 3 ans.

## 4 LA FORMATION DE FORMATEUR DE FORMATEURS APS ASD

Cette formation est dispensée exclusivement par l'INRS. Elle s'adresse à des personnes qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle à la prévention confirmée.

### Les pré-requis

Pour prétendre à suivre la formation de formateur de formateurs APS ASD, le candidat devra être titulaire du certificat de formateur APS à jour

La durée minimum de la formation est fixée à 8 jours et 2 jours de périodes d'application dans une structure ou un organisme. Pour obtenir la certification à former des formateurs APS ASD, le candidat doit satisfaire aux exigences des épreuves certificatives définies dans le référentiel de certification.

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont validé la totalité des domaines de compétences du dispositif pourront prétendre à la certification et animer des formations de formateurs APS ASD. Ce certificat est délivré directement par l'INRS.

Pour conserver cette certification, le formateur de formateurs APS ASD doit participer à une formation « Maintien et actualisation des compétences » (recyclage) de 3 jours tous les 24 mois organisée par l'INRS.

## 5 L'Animateur Prévention AU CŒUR DE LA DEMARCHE DE PREVENTION

Le certificat d'animateur prévention du secteur aide et soin à domicile vise à rendre toute personne (coordonateur de secteur ou infirmier (e) coordonateur (trice)...) capable de :

- Animer une démarche de prévention des risques professionnels dans sa structure
- Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels.

Acteur majeur il organise en lien avec la direction la démarche de prévention des risques professionnels de son établissement, il s'appuie notamment sur les compétences APS ASD des intervenants de sa structure. En fonction des différents enjeux il mobilise l'ensemble des acteurs à participer à l'amélioration des conditions de travail.

### 5.1 LES COMPETENCES DE L'ANIMATEUR PREVENTION ASD

Ce référentiel de compétences « Animateur prévention AIDE ET SOIN A DOMICILE », validé par les différents partenaires du secteur, a pour vocation de définir les compétences « prévention » à acquérir et à mettre en œuvre dans l'exercice de sa fonction de coordonateur.

Les compétences identifiées ont été regroupées en deux domaines de compétences (voir référentiel de compétences en annexe)

<p><b>Domaine de compétence 1 :</b> Animer une démarche de prévention des risques professionnels</p>
<p>1. Organiser en lien avec la direction la démarche de prévention des risques professionnels</p> <p>2. Mobiliser les intervenants en prenant en compte les spécificités du secteur</p>
<p><b>Domaine de compétence 2 :</b> Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels</p>
<p>3. Identifier et estimer les risques d'accidents et d'atteintes à la santé encourus par les salariés</p> <p>4. Proposer les mesures de prévention</p> <p>5. Faire valider des mesures de prévention</p> <p>6. Assurer le suivi des mesures de prévention validées</p>

## 5.2 VALIDATION ET CERTIFICATION DES COMPETENCES

Le référentiel de certification définit les modalités d'évaluation (situations, indicateurs de compétence ou de performance) qui permettront de vérifier l'intégration de ces nouvelles compétences par le professionnel et de les certifier (voir annexe : fiches évaluation).

La validation des deux domaines de compétences dans les conditions définies dans ce document de référence, entraîne la délivrance par le réseau prévention d'un Certificat animateur prévention aide et soins à domicile (AP ASD).

La validité de ce certificat est fixée à trois ans, et la prolongation de celle-ci est conditionnée par le suivi d'un « maintien et actualisation des compétences » de **deux journées** tous les **36 mois**.

## 5.3 LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION AP ASD

La durée minimum de la formation préconisée est de 21 heures (2 +1 jours), il peut être envisagé d'organiser la première journée commune avec la formation des directeurs d'établissement.

L'encadrement de la formation sera assuré par un formateur certifié par l'INRS dans le cadre d'une entreprise ou d'un organisme habilité.



## 6 LE RESPONSABLE DE STRUCTURE

La mise en œuvre d'une démarche de prévention dans un établissement nécessite de la part des dirigeants et administrateurs de prendre en compte les différents enjeux de la S&ST pour leur structure et d'appréhender les principes généraux d'une démarche de prévention des risques professionnels. Ces connaissances à acquérir leur permettront de situer leur responsabilité au regard des risques professionnels et surtout d'être en mesure d'initier et de manager la S&ST dans leur établissement (pilotage...).

### 6.1 LES COMPETENCES A DEVELOPPER

Une formation : « développer et manager la prévention dans sa structure » a pour finalité de développer les compétences ci après :

Compétence 1 :
Développer une démarche de prévention des risques dans sa structure
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prendre en compte les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la S&amp;ST pour la structure</li> <li>2. Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de la structure</li> <li>3. Situer sa responsabilité de directeur de structure au regard des risques professionnels</li> </ol>
Compétence 2 :
Manager la S&ST de la structure
<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Piloter la démarche prévention</li> <li>5. Intégrer dans le plan de formation les formations nécessaires à l'amélioration des compétences en S&amp;ST du personnel</li> <li>6. Evaluer les impacts de la démarche et des mesures de prévention mises en œuvre</li> </ol>

(Voir en annexe le référentiel de compétences du dirigeant)

### 6.2 VALIDATION DES COMPETENCES

Conformément à la réglementation en vigueur, une attestation de validation des acquis sera remise à chaque participant

### 6.3 LES MODALITES D'ORGANISATION DE LA FORMATION DE RESPONSABLE DE STRUCTURE

La durée minimum de la formation préconisée est de 7 heures, il est envisageable d'organiser cette journée de formation commune avec la première journée de la formation « AP ASD à destination des responsables de secteur /infirmier (e) coordonnateur (rice).

L'encadrement de la formation sera assuré par un formateur certifié par l'INRS dans le cadre d'une entreprise ou d'un organisme habilité.

## 7 LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF

L'efficacité du déploiement du « Dispositif de formation à la prévention des risques professionnels du secteur Aide et soins à domicile » nécessite de la part de tous les acteurs une volonté commune affirmée du respect total des modalités et des rôles définis.

Afin de garantir la qualité de la formation à tous les niveaux de démultiplication de ce dispositif, le réseau prévention doit s'appuyer sur :

Des acteurs bien identifiés

Un partenariat maîtrisé

Un système de gestion et d'administration performant

### 7.1 LES DIFFERENTS ACTEURS ET LEURS ROLES

#### 1. Le réseau prévention

Son rôle son engagement :

- Il inscrit le dispositif de formation au Plan National de Formation
- Il fixe le cadre et les modalités de l'habilitation
- Il assure la promotion du dispositif

#### 2. La Commission Nationale d'Habilitation (CNH)

Son rôle, son engagement :

Elle est constituée de représentant de l'INRS, de la CNAMTS/DRP et de représentants des CARSAT/CGSSCRAM/CSS.

- Elle instruit les dossiers de demande d'habilitation, après avis des CARSAT/CGSSCRAM/CSS
- Elle délivre les habilitations et les renouvellements, et le cas échéant, les suspend, sous la responsabilité de l'INRS
- Elle assure la promotion des organismes habilités

#### 3. Les CARSAT/CGSS CRAM/CSS

Leurs rôles, leurs engagements :

- Elles réceptionnent les demandes d'habilitation et les instruisent
- Elles accompagnent, si nécessaire l'OF demandeur
- Elles émettent un avis
- Elles accompagnent et contrôlent les différents acteurs dans toutes les phases de la mise en œuvre de la formation
- Elles informent la CNH de tout manquement au cadre de référence
- Elles assurent la promotion du dispositif
- Elles peuvent participer à l'élaboration et à la mise à jour des dispositifs
- Elles animent le réseau des organismes de formation habilités

#### 4. Le département formation de l'INRS

Son rôle, son engagement :

- Il assure une représentation auprès des partenaires de la formation professionnelle continue
- Il élabore les référentiels, les outils et les programmes de formation et définit les modalités de mise en œuvre
- Il assure la gestion administrative du dispositif
- Il assure la formation et la certification des formateurs de formateurs
- Il délivre ou fait délivrer les certificats
- Il assure l'élaboration et la diffusion des documents pédagogiques et administratifs
- Il évalue l'impact de la formation
- Il assure la promotion et le développement du dispositif

#### 5. L'Equipe Pédagogique Nationale (EPN)

Son rôle, son engagement :

Elle est pilotée par l'INRS. Sa composition et son fonctionnement sont régis par un règlement intérieur. Ses membres doivent adhérer à une charte de confidentialité. Elle est notamment :

- Force de proposition sur l'évolution du dispositif
- Elle assure la veille technique, pédagogique et réglementaire
- Elle élabore, à la demande de l'institution des outils pédagogiques et des propositions d'évolution des dispositifs
- Elle réalise, à la demande de l'INRS, des missions de conseils, visites auprès des différents partenaires

#### 6. L'organisme de formation

Son rôle son engagement :

On entend par Organisme de Formation une entité autonome (déclarée à la DIRECCTE) et opérationnelle.

- Il remplit les conditions nécessaires à son habilitation
- Il dispose de formateur ou de formateur de formateurs certifiés
- Il s'engage à respecter les modalités de mise en œuvre de la formation conformément à ce document de référence.

#### 7. Les entreprises

Leurs rôles, leurs engagements :

- Elles remplissent les conditions nécessaires à leur habilitation
- Elles respectent les modalités de mise en œuvre de la formation telles qu'elles sont définies dans le document de référence.
- Elles ont recours à des formateurs ou formateur de formateurs certifiés

## 7.2 UN PARTENARIAT MAITRISE

### Dispositif d'habilitation des organismes de formation

Afin de permettre le déploiement maximum de la formation d'APS ASD intervenant à domicile dans le respect des modalités de mise en œuvre définies, l'INRS propose aux entreprises et à des organismes de formation partenaires une habilitation leur permettant de dispenser des formations et de délivrer des certificats APS ASD.

Les conditions d'attribution de cette habilitation répondent aux exigences de la formation professionnelle initiale et continue et respectent la plus grande équité possible entre les dispensateurs de formation.

La procédure et les conditions à remplir sont définies dans le dossier de [demande d'habilitation d'un organisme de formation téléchargeable sur le site de l'INRS](#), ou fourni par les CARSAT/CRAM/ CGSS/CSS (voir annexe 3).

Afin de correspondre au paysage et à l'organisation de la formation professionnelle continue l'habilitation peut être attribuée :

- ◆ Aux organismes de formation d'implantation locale, départementale ou régionale.
- ◆ Aux représentations régionales ou interrégionales des organismes de formation nationaux.

Chaque organisme pouvant prétendre à trois niveaux d'habilitation : la formation des acteurs APS ASD et leur recyclage, la formation des formateurs APS ASD et leur recyclage, la formation des animateurs prévention ASD et des responsables de structure.

La liste des organismes partenaires APS ASD habilités est réalisée et mise à jour par l'INRS et est diffusée sur l'ensemble du réseau prévention.

Le Réseau Prévention, sur avis des CARSAT/CRAM/CGSS/CSS et par l'intermédiaire d'une commission nationale d'habilitation est chargé de veiller au respect de ces dispositions et statue sur la reconnaissance, le maintien, la suspension ou l'annulation de l'habilitation.

### Dispositif d'habilitation des entreprises

Les entreprises et les établissements désireux de former leurs personnels peuvent s'appuyer sur des formateurs internes, formés par des organismes habilités, et certifiés par l'INRS.

Leur habilitation à organiser des formations APS ASD reconnues par le réseau prévention se fait par l'intermédiaire de l'outil de gestion national : FORPREV

### 7.3 OUTIL DE GESTION NATIONAL (FORPREV)

Les relations qu'entretient le réseau prévention avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national [www.forprev.fr](http://www.forprev.fr)

Cet outil de gestion a pour objectif :

- la simplification des procédures administratives,
- la dématérialisation des documents administratifs et contractuels,
- la gestion en temps réel des habilitations et des formations
- l'élaboration et la gestion des statistiques.
- la mise à disposition aux acteurs, des informations les concernant à partir des données qu'ils ont saisies en matière d'APS ASD.

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation APS ASD devront obligatoirement faire l'objet d'un enregistrement dans l'outil. Cet enregistrement comporte 3 phases :

- la création de la session
- l'ouverture de la session
- la clôture de la session

La création de la session peut être réalisée à tout moment avant le démarrage de la session. L'ouverture de la session doit être réalisée au plus tard 10 jours avant le démarrage de la session. La clôture de la session est réalisée après l'évaluation finale, enregistrement des résultats et vérification de la conformité des informations fournies au système de gestion.

### 7.4 OUTILS ET METHODE D'EVALUATION DE L'IMPACT DU DISPOSITIF

Divers outils d'évaluation seront proposés afin d'évaluer la qualité de la formation à la fin de chaque session de formation.

L'impact de la formation sera évalué à moyen terme et permettra une éventuelle évolution et adaptation de ce dispositif.

## 7.5 LES PROCEDURES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Les procédures ainsi que les documents types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique de la formation APS ASD, des formateurs APS ASD, des animateurs prévention (AP ASD) sont élaborés par l'INRS.

Toutes ces procédures et ces documents sont de définition nationale. De ce fait, ils ne peuvent être modifiés.

Ces procédures et les définitions des caractéristiques pédagogiques et administratives des formations s'appliquent intégralement aux partenaires et font l'objet des annexes qui suivent.

La gestion administrative de la formation comporte plusieurs étapes.

**Mise à disposition des documents de communication, administratifs et pédagogiques :**

L'ensemble des documents administratifs et pédagogiques sont mis à disposition des formateurs certifiés, des entreprises et organismes de formation habilités, via un espace sécurisé externe le « quickplace » PRAP et dispositifs sectoriels associés.

# ANNEXES

## Domaine de compétences 1 : PREVENTION (11 heures)

Compétences	Savoirs associés
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Situer son rôle d'acteur de la prévention sur son lieu de travail               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Comprendre l'intérêt de la démarche de prévention</li> <li>1.2. Situer les différents acteurs de la prévention et leur rôle</li> <li>1.3. Situer l'importance des risques dans son activité professionnelle</li> </ol> </li> <li>2. Identifier les situations dangereuses liées à ses activités professionnelles, ses lieux de travail, ses déplacements ainsi que le contexte relationnel avec la personne aidée ou l'entourage familial et professionnel               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Observer sa situation de travail</li> <li>2.2. Repérer les situations dangereuses</li> <li>2.3. Formaliser les situations dangereuses en termes : de danger, d'exposition et de gravité des dommages potentiels</li> <li>2.4. Différencier les phénomènes accidentels des atteintes à la santé</li> </ol> </li> <li>3. Repérer les situations à risques liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement du corps humain               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Énoncer et situer les principaux éléments de l'anatomie et de la physiologie de l'appareil locomoteur</li> <li>3.2. Identifier les différentes atteintes de l'appareil locomoteur et ses conséquences sur la santé</li> <li>3.3. Détecter les risques d'atteintes à sa santé et les mettre en lien avec les éléments déterminants de son activité physique</li> </ol> </li> <li>4. Agir et réagir lors d'une exposition à une situation dangereuse               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. Proposer des améliorations en s'appuyant sur les principes généraux de la prévention et en tenant compte de la personne aidée et de son environnement</li> <li>4.2. Proposer des améliorations techniques, organisationnelles en s'appuyant sur les principes de base d'aménagement des postes</li> <li>4.3. Appréhender les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans la manutention manuelle.</li> <li>4.4. Isoler la situation dangereuse</li> </ol> </li> <li>5. Informer la personne aidée ou l'entourage familial des situations dangereuses identifiées et proposer une solution simple pour une approche partagée               <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1. Analyser la situation pour trouver le bon interlocuteur</li> <li>5.2. Créer un milieu relationnel favorable à l'échange sur le thème de la prévention</li> <li>5.3. Engager une première démarche de négociation</li> </ol> </li> <li>6. Alerter la hiérarchie               <ol style="list-style-type: none"> <li>6.1. Rendre compte sur les dangers identifiés</li> <li>6.2. Identifier qui informer</li> <li>6.3. Définir l'information à communiquer</li> </ol> </li> <li>7. Mettre en place des méthodes de travail sécurisantes pour la personne aidée et l'intervenant visant une efficacité maximum de l'intervention               <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1. Savoir réaliser les gestes appropriés et utiliser les aides techniques mis à sa disposition sans risques pour sa santé et pour celle de la personne aidée.</li> </ol> </li> </ol>	<p>La notion de danger et de situations dangereuses            Les notions de la responsabilité juridique            La spécificité de la situation de travail au domicile            Les principaux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- risques liés à l'activité physique (entretien du domicile, aide à la mobilité, aide à l'hygiène et à la toilette) – cf. animateur iel PRAP 3S de l'INRS.</li> <li>risques domestiques (qualité des équipements, configuration /disposition du domicile, animaux, produits ménagers et alimentaires)</li> <li>- risques biologiques (infectieux/viral, parasitaire, animaux, aliments, ...)</li> <li>- risques routiers (trajet, mission, entretien du véhicule, aide du bénéficiaire sur la voie publique)</li> <li>- risques psychosociaux (stress, harcèlement, injonctions paradoxales, violence, dépendance affective, accompagnement de fin de vie et de pathologies graves Alzheimer, démences séniles ...)</li> </ul> <p>Notions d'anatomie et de physiologie            Principes biomécaniques            Les principales atteintes et pathologies            Les déterminants de l'activité physique            Les facteurs aggravants</p> <p>Les actions possibles à mettre en œuvre            supprimer le danger            isoler le danger            soustraire la personne au danger            Les principes généraux de prévention            Les principes généraux de prévention            Les différents principes d'aménagement des locaux et des situations de travail            Organisation des situations de travail            Les principes de base de sécurité et d'économie d'effort</p> <p>Les modes et outils de communication adaptés            Les méthodes de persuasion et de partage des solutions d'amélioration</p> <p>La remontée des informations, aspects réglementaire et procédural            Les différents acteurs impliqués dans la prévention</p> <p>Principes généraux de prévention, les principes d'ergonomie dans le cadre de l'entretien du domicile, de l'aide à la mobilité et de l'aide à l'hygiène et à la toilette.</p> <p>Les différentes techniques de manutention des personnes            approche des différentes aides techniques et de leur utilisation</p>



## 8.1 LE REFERENTIEL D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION DE L'APS ASD

En vue de l'obtention du certificat APS ASD des épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence. Elles sont regroupées en situations d'évaluation qui correspondent au plus proche à des situations réelles de travail. Les compétences seront évaluées durant la formation par le formateur APS ASD en respectant les modalités définies et en s'appuyant sur les grilles d'évaluation de l'APS ASD à disposition dans le « Quick Place PRAP et dispositifs sectoriels associés ».

### Domaine de compétence 1 : Prévention

[Outil d'observation et d'analyse d'une situation de travail dangereuse](#)

[Epreuve certificative de la formation d'acteur PRAP 2S/APS ASD](#)

*Conseil : copier coller ces adresses dans un navigateur de préférence Google plutôt qu'Internet explorer.*

### a) Le référentiel de compétences

#### 1. Etre capable de situer le cadre juridique de son intervention

- 1.1. Connaître les éléments fixant le cadre juridique de son intervention dans son entreprise
- 1.2. Connaître des éléments fixant le cadre juridique de son intervention en dehors de son entreprise
- 1.3. Etre capable de mobiliser ses connaissances du cadre juridique, lors de son intervention

#### 3. Etre capable de réaliser une protection adaptée

- 3.1. Etre capable de mettre en œuvre les mesures de protection décrites dans le processus d'alerte aux populations
- 3.2. Etre capable de reconnaître, sans s'exposer soi-même, les dangers persistants éventuels qui menacent la victime de l'accident et/ou son environnement
  - 3.2.1. Identifier les dangers réels ou supposés dans la situation concernée.
  - 3.2.2. Repérer les personnes qui pourraient être exposées aux dangers identifiés.
  - 3.2.3. Imaginer, sous forme de scénarios simples, à partir des éléments matériels observés et des informations recueillies, les circonstances dans lesquelles pourraient se concrétiser les accidents liés aux dangers identifiés
- 3.3. Etre capable de supprimer ou isoler le danger, ou soustraire la victime au danger sans s'exposer soi-même
  - 3.3.1. Etre capable de supprimer le danger
  - 3.3.2. Etre capable d'isoler le danger
  - 3.3.3. En cas d'impossibilité de supprimer ou d'isoler le danger, être capable de soustraire la victime au danger

#### 4. Etre capable d'examiner la(les) victime(s) avant / et pour la mise en œuvre de l'action choisie en vue du résultat à obtenir

- 3.1. Etre capable de reconnaître, suivant un ordre déterminé, la présence d'un (ou plusieurs) des signes indiquant que la vie de la victime est menacée
  - 3.1.1. Etre capable de mettre en œuvre les 4 actions de recherche permettant de détecter les signes indiquant que la vie de la victime est menacée
  - 3.1.2. Dans le cadre où il y a manifestation de plusieurs signes, être capable de définir l'ordre de priorité des actions de recherche
- 3.2. Etre capable d'associer au (x) signes décelé (s) le(s) résultat(s) à atteindre et de le(s) prioriser

## 5. Etre capable de faire alerter ou alerter en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise ou l'établissement

4.1. Etre capable de définir les différents éléments du message d'alerte qui permettront aux secours appelés d'organiser leur intervention

4.2. Etre capable d'identifier, en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise, qui alerter et dans quel ordre

4.3. Le cas échéant, être capable de choisir, parmi les personnes présentes et selon des critères prédéfinis, celle qui est la plus apte pour déclencher l'alerte

4.4. Etre capable de transmettre aux secours appelés, ou à la personne choisie pour alerter, les éléments du message, en respectant les consignes pour assurer une transmission efficace et favoriser une arrivée des secours au plus près de la victime

## 6. Etre capable de secourir la(les) victime(s) de manière appropriée

6.1. Etre capable, à l'issue de l'examen, de déterminer l'action à effectuer, en fonction de l'état de la(les) victime(s), pour obtenir le résultat à atteindre

6.2. Etre capable de mettre en œuvre l'action choisie en utilisant la technique préconisée

6.3. Etre capable de vérifier par observation, l'atteinte et la persistance du résultat attendu ainsi que l'évolution de l'état de la victime, jusqu'à la prise en charge de celle-ci par les secours spécialisés

5.3.1. Etre capable de réaliser un suivi de la victime dans l'attente des secours en vue de détecter l'apparition de nouveaux signes indiquant que la vie de la victime est menacée

5.3.2. Etre capable, en cas d'évolution de l'état de la victime, d'adapter sa conduite aux nouveaux signes décelés

# Grille de certification des compétences du SST



<u>Candidat :</u>  Nom : Prénom : Date de naissance :	<u>Session :</u>  Du : Au :
---	--------------------------------------

**EPREUVE 1 : Lors d'une mise en situation d'accident du travail simulée (action / analyse), le candidat devra montrer sa capacité à mettre en œuvre l'intégralité des compétences lui permettant d'intervenir efficacement face à la situation proposée**

	Objectifs intermédiaires	INDICATEURS DE REUSSITE	Acquis	Non Acquis	Conditions d'acquisition
C2	2.2. Etre capable de reconnaître sans s'exposer soi-même, les dangers persistants éventuels qui menacent la victime de l'accident et/ou son environnement	<p><b>Enonce le(s) danger(s) persistant(s) dans la situation d'accident simulée</b></p> <p>Désigne la(les) personne(s) qui est(sont) exposée(s) au(x) danger(s) persistant(s) identifié(s)</p>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins l'indicateur incontournable acquis
	2.3. Etre capable de supprimer ou isoler le danger, ou soustraire la victime au danger sans s'exposer soi-même	<p>Définit les actions, repère les matériels nécessaires à la suppression, et assure ou fait assurer la suppression</p> <p>Isole le danger</p> <p>En cas d'impossibilité de suppression ou d'isolement du danger, soustrait la victime au danger</p>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins 1 indicateur acquis
C3	3.1. Etre capable de reconnaître, suivant un ordre déterminé, la présence des signes indiquant que la vie de la victime est menacée	Démontre qu'il met en œuvre les actions de recherche permettant de détecter les signes indiquant que la vie de la victime est menacée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Au moins 1 indicateur acquis
	3.2 Etre capable d'associer au (x) signes décelé (s) le(s) résultat(s) à atteindre et de le(s) prioriser	En fonction de l'examen réalisé, énonce les actions qu'il va mettre en œuvre pour porter secours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
C4	4.4. Etre capable de transmettre aux secours appelés, ou à la personne choisie pour alerter, les éléments du message, en respectant les consignes pour assurer une transmission efficace	<p><b>Transmet le message d'alerte aux secours ou à la personne choisie pour alerter</b></p> <p>Enonce tous les éléments attendus du message d'alerte</p> <p>Applique ou donne à la personne choisie les consignes pour assurer une transmission efficace</p>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins l'indicateur incontournable acquis
C5	5.2. Etre capable de mettre en œuvre l'action choisie en se référant à la technique préconisée	<p>Agit rapidement en portant secours à la victime</p> <p><b>Choisit l'action appropriée au résultat à atteindre</b></p> <p>Utilise la technique préconisée</p>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs incontournables acquis
	5.3. Etre capable de vérifier par observation, l'atteinte et la persistance du résultat attendu ainsi que l'évolution de l'état de la victime, jusqu'à la prise en charge de celle-ci par les secours spécialisés	<b>Surveille la victime et agit en conséquence jusqu'à la prise en charge de celle-ci par les secours</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Les critères de réussite incontournables sont surlignés en jaune : **exemple**

## 8.2 LE FORMATEUR APS ASD

Le référentiel métier (activité prévention)

- **Appellation**

Formateur APS ASD

- **Champ et nature de ses interventions**

Il participe à la réalisation et à l'animation du projet de formation-action APS ASD intégré à la démarche de prévention de l'établissement. Il assure la formation APS ASD et le maintien des compétences des salariés ; Il délivre les certificats APS ASD aux salariés qui ont suivi la formation.

- **Cadre de l'exercice de l'activité**

Le formateur APS ASD exerce son activité en tant que **salarié d'un organisme de formation ou en tant que travailleur indépendant** pour le compte d'une structure ou d'un établissement.

En structure ou établissement, le formateur APS ASD est salarié, membre de l'encadrement ; il exerce une fonction de **formateur « interne » APS** dont les modalités sont définies par son entreprise ou son établissement, elle peut être remplie à temps partiel ou à plein temps.

- **Description de l'activité type**

Le **formateur APS** accompagne la structure ou l'établissement dans la réalisation du projet de formation-action APS ASD. Dans ce cadre, il est amené à :

- **dans l'établissement ou l'entreprise**

- proposer la mise en œuvre d'une formation-action APS ASD intégrée à une démarche de prévention
- animer le projet de formation : sensibiliser les personnels concernés et informer le plus grand nombre
- rendre compte de l'état d'avancée et évaluer son projet de formation-action et assurer le suivi de la formation
- former et certifier les personnels au APS ASD ;

- **avec les groupes APS ASD à partir de leurs situations de travail**

Accompagner les salariés dans :

- l'observation et la description de leurs situations de travail
- le repérage des phases de l'activité pouvant poser problème
- l'identification des déterminants à l'origine des risques liés à l'activité physique
- l'émergence des besoins visant à supprimer ou à réduire les risques identifiés et à proposer des axes d'amélioration

## Référentiel de compétences formateur APS ASD

## Domaine de compétences 1 :

## Accompagner un établissement dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation APS ASD.

1. EC de situer son action de formation au regard des enjeux de l'établissement
  - 1.1. EC d'identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels dans le secteur de l'aide et du soin à domicile.
    - 1.1.1. EC d'identifier les enjeux humains
    - 1.1.2. EC d'identifier les enjeux financiers
    - 1.1.3. EC d'identifier les enjeux réglementaires
  - 1.2. EC de situer l'importance des risques professionnels d'un établissement
    - 1.2.1. EC de connaître et utiliser les différents indicateurs à disposition dans un établissement
    - 1.2.2. EC de prendre en compte les mesures de prévention existantes
2. Etre capable de proposer, en fonction d'un diagnostic, un dispositif de formation APS ASD.
  - 2.1. EC d'accompagner l'établissement dans la réalisation d'un diagnostic des compétences en prévention des risques professionnels
  - 2.2. Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une action de formation APS ASD.

## Domaine de compétence 2 :

## Réaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels dans le cadre d'une formation-action APS ASD

3. Etre capable d'analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration.
  - 3.1. EC d'observer et de décrire une situation de travail avec une méthode adaptée
    - 3.1.1. EC de déterminer les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail
    - 3.1.2. EC de recueillir de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens
    - 3.1.3. EC de décrire la situation observée et principalement les sollicitations biomécaniques
    - 3.1.4. EC de formaliser les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs.
  - 3.2. EC de caractériser une situation de travail dangereuse
    - 3.2.1. EC de repérer les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain
    - 3.2.2. EC de repérer les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés
    - 3.2.3. EC d'identifier et de caractériser et de hiérarchiser les situations de travail dangereuses
    - 3.2.4. EC d'identifier les déterminants de l'activité physique à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire.
  - 3.3. EC de déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration
    - 3.3.1. à partir des déterminants des risques identifiés
    - 3.3.2. en s'appuyant sur les principes généraux de prévention
    - 3.3.3. en s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité (ITAMAMI)
  - 3.4. EC d'appréhender et de situer l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutentions manuelles
    - 3.4.1. EC de maîtriser la réalisation des techniques de manutention en cohérence avec les capacités du patient et du matériel à disposition
    - 3.4.2. Etre capable d'identifier les capacités fonctionnelles du patient
    - 3.4.3. Identifie le matériel à disposition
    - 3.4.4. Exprime la finalité de l'acte et la justifie
    - 3.4.5. Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort

**Domaine de compétence 3 :**

**Organiser, animer et évaluer une formation-action APS ASD**

4. Etre capable de concevoir et d'organiser une formation APS ASD.
  - 4.1. Etre capable de construire une réponse pédagogique adaptée.
    - 4.1.1. Etre capable de construire un dispositif qui respecte les exigences des documents de référence (document de référence, référentiel technique, référentiel de compétence, référentiel de certification, modalités pédagogiques).
    - 4.1.2. Etre capable de construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de l'entreprise.
    - 4.1.3. Etre capable d'organiser un dispositif de formation en tenant compte de la spécificité du public à former et en s'appuyant sur les différents modes pédagogiques.
  - 4.2. Etre capable d'organiser un déroulé pédagogique qui tient compte du référentiel de compétences, des conditions d'apprentissage d'un adulte en formation et du contexte professionnel.
    - 4.2.1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques.
    - 4.2.2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du référentiel de compétences, nécessaires à l'atteinte des objectifs.
    - 4.2.3. Etre capable de construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques
    - 4.2.4. Etre capable de construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnels et au groupe en formation.
    - 4.2.5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.
  - 4.3. Etre capable de prévoir et d'assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation.
    - 4.3.1. Etre capable de prévoir le temps de formation.
    - 4.3.2. Etre capable de préparer la salle de formation.
    - 4.3.3. Etre capable de préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation.
  
5. Etre capable d'animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation.
  - 5.1. Etre capable de mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé.
    - 5.1.1. Etre capable d'utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation.
    - 5.1.2. Etre capable d'utiliser les différents outils pédagogiques choisis.
    - 5.1.3. Etre capable de gérer le temps de formation.
  - 5.2. Etre capable de s'adapter aux différentes typologies des apprenants.
    - 5.2.1. Etre capable de prendre en compte les motivations des apprenants.
    - 5.2.2. Etre capable de gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates.
  
6. Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation.
  - 6.1. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation formative favorisant l'émergence des points forts et des axes d'amélioration
  - 6.2. Etre capable d'organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification.
  - 6.3. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation certificatives prévus.
  - 6.4. Etre capable de s'auto évaluer.
  
7. Assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-APS ASD
  - 7.1. Etre capable d'enregistrer une session de formation. sur les outils et/ou systèmes de gestions prévus par le réseau prévention.
  - 7.2. Etre capable d'assurer le suivi administratif de chaque stagiaire

### 8.3 REFERENTIEL DE CERTIFICATION DU FORMATEUR APS ASD

En vue de l'obtention du certificat de formateur APS ASD les épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre :

Une évaluation distincte de chaque compétence

Un regroupement de ces compétences en situation d'évaluation qui correspond au plus proche à des situations réelles de travail. Les domaines de compétences sont évalués par le formateur de formateurs chargé de la formation.

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
<p>Domaine de compétences 1</p> <p>Compétences 1 et 2</p>	<p>Epreuve N°1</p> <p>Réalisation d'une présentation d'un dispositif de formation APS ASD intégré à une démarche de prévention à destination des décideurs d'un établissement d'aide et de soin à domicile.</p> <p>Le candidat devra élaborer durant l'intersession, une présentation qu'il exposera et argumentera, en utilisant le support adapté, au début de la deuxième période de formation en centre. Il disposera pour cela de 10 minutes, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.</p>
<p>Domaine de compétences 2</p> <p>Compétences 3</p>	<p>Epreuve N°2</p> <p>Analyser une situation de travail, au regard de l'activité physique, dans un domicile, à l'aide de la méthode adaptée</p> <p>Cette analyse s'effectuera durant l'intersession, le candidat devra rédiger une analyse d'une situation de travail d'un intervenant à domicile en utilisant la grille APS ASD.</p> <p>Cette analyse doit pouvoir servir d'étude de cas dans la formation d'APS ASD. Il devra remettre ce document (grille + étude de cas) en début de deuxième session.</p>
<p>Domaine de compétences 3</p> <p>Compétences 4, 5, 6, 7</p>	<p>Epreuve N°3a</p> <p>Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur APS ASD.</p> <p>Le candidat devra présenter une séquence d'1heure 30 de la formation APS ASD. Il disposera de deux heures pour préparer par écrit cette séquence et devra l'animer pendant 20 mn avec un groupe en respectant les principes pédagogiques de base.</p> <p>A l'issue de cette animation, il devra argumenter sa réponse formation et justifier de ses choix pédagogiques lors d'un entretien de 5 mn.</p> <p>Epreuve N° 3b</p> <p>Démonstrations commentées de différentes techniques de manutention des personnes à mobilité réduite qui respectent les principes de sécurité et d'économie d'effort.</p> <p>Le candidat devra démontrer, avec explications, une technique de manutention tirée au sort parmi les trois situations de travail types de l'intervenant à domicile.</p>



## 8.4 FICHE D'ÉVALUATION DU FORMATEUR APS ASD

## Fiches d'évaluation des compétences du formateur APS

Candidat Nom Prénom	<u>Domaine de compétences 1</u>	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>			
Encadrement Responsable pédagogique Formateurs	<u>Domaine de compétences 2</u>	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>			
	<u>Domaine de compétences 3</u>	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>			
Session Dates Lieu	<u>Validation formateur APS ASD</u>	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>			
<b>Evaluation du domaine de compétences 1 : Accompagner l'établissement ou la structure dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation.</b>					
EC 1 Réalisation d'une présentation d'un dispositif de formation APS ASD intégré à une démarche de prévention à destination des décideurs d'un établissement d'aide et de soin à domicile.					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
C1 Etre capable de situer son action de formation au regard des enjeux de l'établissement	EC d'Identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de l'entreprise	1. Identifie les enjeux humains 2. Identifie les enjeux financiers 3. Identifie les enjeux réglementaires	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC de situer l'importance des risques liés à l'activité physique de l'établissement	1. Connait et utilise les différents indicateurs à disposition dans l'établissement 2. Prend en compte les mesures de prévention existantes	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC de proposer, en fonction d'un diagnostic, un dispositif de formation APS ASD.	1. EC d'accompagner l'établissement dans la réalisation d'un diagnostic des compétences en prévention des risques professionnels 2. Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une action de formation APS ASD.	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
C2 Etre capable de proposer, en fonction d'un diagnostic, un dispositif de formation APS ASD.	EC d'accompagner l'établissement dans la réalisation d'un diagnostic de ses compétences en prévention	1. Réalise un diagnostic en utilisant un outil adapté 2. Détecte et extrait les indicateurs pertinents pour convaincre la structure d'engager une démarche formation en prévention	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une action de formation APS ASD.	1. Identifie les différents acteurs et leur niveau d'implication 2. Repère les différents leviers de mobilisation des acteurs 3. Mobilise les acteurs internes de l'entreprise 4. Prépare et conduit une réunion d'information sur la formation	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	Domaine de compétences 1		<b>C</b>	<b>C</b>	Tous objectifs acquis
<b>Proposition du jury - Noms et signature</b>					
Date :	<b>C Avis défavorable</b>		<b>C Avis favorable</b>		
Commentaires circonstanciés motivant la proposition :					

## Evaluation du domaine de compétences 2 : réaliser une démarche d'évaluation des risques dans le cadre d'une formation-action APS ASD

Analyser une situation de travail, au regard de l'activité physique, dans un domicile, à l'aide de la méthode adaptée.

	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
c3 Etre capable d'analyser les risques liés à l'activité physique, dans le but de proposer des pistes d'amélioration	EC d'observer et de décrire une situation de travail avec une méthode adaptée	<ol style="list-style-type: none"> <li>Détermine les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail</li> <li>Recueille de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens et de faire la différence entre faits et opinions (nécessaire pour observer)</li> <li>Décrit la situation observée et principalement les sollicitations biomécaniques</li> <li>Formalise les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs.</li> </ol>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateur acquis
	EC de caractériser une situation de travail dangereuse	<ol style="list-style-type: none"> <li>Repère les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain</li> <li>Repère les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés</li> <li>hiérarchise les situations de travail dangereuses</li> <li>Identifie les déterminants de l'activité physique à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire.</li> </ol>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateur acquis
	EC de déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration	<ol style="list-style-type: none"> <li>à partir des déterminants des risques identifiés</li> <li>en s'appuyant sur les principes généraux de prévention</li> <li>en s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité (ITAMaMi)</li> <li>appréhende et de situe l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutentions manuelles</li> </ol>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 4 indicateurs acquis
	EC de maîtriser la réalisation des techniques de manutention en cohérence avec les capacités du patient et du matériel à disposition	<ol style="list-style-type: none"> <li>Etre capable d'identifier les capacités fonctionnelles du patient</li> <li>Identifie le matériel à disposition</li> <li>Exprime la finalité de l'acte et la justifie</li> <li>Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort</li> </ol>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	<b>Domaine de compétences 2</b>		<b>C</b>	<b>C</b>	Tous les objectifs acquis

Proposition du jury - Noms et signature

Date : **C** Avis défavorable

**C** Avis favorable

Commentaires circonstanciés motivant la proposition :

**Evaluation du domaine de compétences 3 : Organiser, animer et évaluer une formation-action APS ASD**
**EC 3a Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur APS ASD**
**EC 3b Démonstration commentée de différentes techniques de manutention des personnes à mobilité réduite qui respectent les principes de sécurité et d'économie d'effort.**

	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
C4 être capable de concevoir et d'organiser une formation APS ASD	Etre capable de construire une réponse pédagogique adaptée.	1. Etre capable de construire un dispositif qui respecte les exigences des documents de référence (document de référence, référentiel technique référentiel de compétence, référentiel de certification, modalités pédagogiques). 2. Etre capable de construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de l'entreprise. 3. Etre capable d'organiser un dispositif de formation en tenant compte de la spécificité du public à former et en s'appuyant sur les différents modes pédagogiques.	<input type="radio"/>   <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>   <input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	Etre capable d'organiser un déroulé pédagogique qui tient compte du R2F2RENTIEL I de compétences, des conditions d'apprentissage d'un adulte en formation et du contexte professionnel.	1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques. 2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du R2F2RENTIEL de compétences, nécessaires à l'atteinte des objectifs. 3. Etre capable de construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques 4. Etre capable de construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnel et au groupe en formation. 5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 4 indicateurs acquis
	Etre capable de prévoir et d'assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation.	1. Etre capable de prévoir le temps de formation. 2. Etre capable de préparer la salle de formation. 3. Etre capable de préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Etre capable de mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé.	1. Etre capable d'utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation. 2. Etre capable d'utiliser les différents outils pédagogiques choisis. 3. Etre capable de gérer le temps de formation.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
C5 être capable d'animer une séquence de formation	Etre capable de s'adapter aux différentes typologies des apprenants.	1. Etre capable de prendre en compte les motivations des apprenants. 2. Etre capable de gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
C6 Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation	Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation	1. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation formative favorisant l'émergence des points forts et des axes d'amélioration 2. Etre capable d'organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification. 3. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation certificatives prévus. 4. Etre capable de s'auto évaluer	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
C7 assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation	Etre capable d'assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action PRAP	1. Etre capable d'enregistrer une session de formation. sur les outils et/ou systèmes de gestions prévus par le réseau prévention. 2. Etre capable d'assurer le suivi administratif de chaque stagiaire	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	<input type="radio"/>  <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
Domaine de compétences 3			C	C	Tous les objectifs acquis
Proposition du jury - Noms et signature					
Date : <input type="radio"/> Avis défavorable <input type="radio"/> Avis favorable					
Commentaires circonstanciés motivant la proposition					

## 8.5 REFERENTIEL DE COMPETENCES DE L'ANIMATEUR PREVENTION ASD

Compétences	Savoirs associés
<b>1. Animer une démarche de prévention des risques professionnels</b>	
<p>1.1. organiser en lien avec la direction la démarche de prévention des risques professionnels</p> <p>1.1.1. situer les différents enjeux</p> <p>1.2.</p> <p>1.2.1. repérer les différents acteurs</p> <p>1.3.</p> <p>1.3.1. maîtriser les différentes étapes d'une démarche de prévention</p> <p>1.3.2. participer à l'organisation des secours de la structure</p> <p>1.4. mobiliser les intervenants en prenant en compte les spécificités du secteur</p> <p>1.4.1. animer une réunion d'information</p> <p>1.4.2. Manager l'équipe « projet »</p>	<p>La démarche de prévention des risques professionnelle, les notions de S&amp;ST</p> <p>Les enjeux humains, financiers</p> <p>Les aspects réglementaires, les règles juridiques de la responsabilité civile et pénale, la faute inexcusable de l'employeur</p> <p>Les mandataires : rôles et responsabilité</p> <p>Le droit d'alerte et droit de retrait les définitions des AT, MP, accident de trajet / accident de mission danger grave et imminent.</p> <p>Les acteurs internes et externes</p> <p>Le travail en réseau et la mobilisation des acteurs, partenaires et institutionnels des secteurs d'intervention concernés, les IRP (CHSCT ...), PDCA appliqué au secteur</p> <p>Les obligations de secours</p> <p>Principes d'animation d'une réunion</p> <p>Principes d'organisation d'une réunion</p> <p>La conduite d'un projet</p> <p>Le rôle d'animateur de projet</p>
<b>2. Mettre en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels</b>	
<p>2.1. Identifier et estimer les risques d'accidents et d'atteintes à la santé encourus par les salariés</p> <p>2.1.1. estimer les risques lors de la première visite au domicile du bénéficiaire</p> <p>2.1.2. associer l'intervenant à domicile et la personne aidée à la validation du diagnostic</p> <p>2.1.3. actualiser cette estimation des risques lors des visites ponctuelles</p>	<p>La démarche de prévention des risques</p> <p>Les méthodes d'évaluation des risques professionnels</p> <p>Les principaux risques de la branche professionnelle,</p> <p>Les différents outils d'évaluation des risques</p> <p>La mise en œuvre de démarches participatives</p>
<p>2.2. Proposer les mesures de prévention.</p> <p>2.2.1. adapter ces mesures en fonction de la diversité des situations rencontrées et aux besoins techniques, organisationnels et humains identifiés en s'appuyant sur les différents acteurs de la prévention (CHSCT, DP...)</p> <p>2.2.2. Intégrer ces mesures au fur et à mesure de l'évolution des situations de travail</p>	<p>Les principes généraux de prévention</p> <p>Axes d'amélioration T.H.O.</p> <p>Les critères de choix des mesures de prévention</p> <p>La réglementation et les bonnes pratiques</p> <p>Le document unique</p> <p>Les principes d'organisation du travail dans le cadre de la prévention de risques</p> <p>Notion d'ergonomie de conception</p>
<p>2.3. Faire valider des mesures de prévention</p> <p>2.3.1. associer direction, CHSCT, intervenants à domicile et personnes aidées aux choix des mesures de prévention</p> <p>2.3.2. Négocier la mise en œuvre des mesures validées.</p>	<p>Le règlement intérieur</p> <p>La démarche de négociation</p> <p>Les outils de communication adaptés au public (présentations, argumentaire)</p> <p>L'accompagnement au changement</p>
<p>2.4. Assurer le suivi des mesures de prévention validées</p> <p>2.4.1. encourager la généralisation de ces mesures</p> <p>2.4.2. participer à l'élaboration et à l'actualisation du document unique</p> <p>2.4.3. évaluer les besoins en formation des personnels pour assurer la stabilité de ces mesures de prévention</p>	<p>Le règlement intérieur</p> <p>Le document unique, et le plan d'actions de mise en œuvre</p> <p>La formation des salariés à la S&amp;ST dans le plan de formation</p>

## 8.6 FICHE D'ÉVALUATION AP ASD

Epreuves certificatives : restitution (exposé de 20') d'un travail inter session, réalisé dans la structure, portant sur : - L'analyse du contexte de la structure et proposition d'un projet de mise en œuvre d'une démarche de prévention. - L'analyse de deux situations de travail et une proposition de pistes d'amélioration des conditions de travail.					
Compétences	Objectifs	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
Animer une démarche de prévention des risques professionnels	1. Organise en lien avec la direction la démarche de prévention des RP	1. Situe et formalise les enjeux prévention de l'établissement. 2. Prend en compte les indicateurs à disposition dans l'établissement 3. Exprime la finalité du projet, de prévention ce qui le justifie	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	2. Prévoit les différentes étapes de la démarche	1. Décline les objectifs et précise les échéances 2. Identifie les freins et prévoit les ajustements 3. Etablit un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action 4. Etablit un plan de communication (interne et externe)	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	3. Mobilise les différents acteurs	1. Identifie les différents acteurs et leur niveau d'implication 2. Identifie les personnes ressources et les leviers	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Les 2 indicateurs acquis
Mettre en œuvre une démarche de prévention des RP	1. Identifie et estime les risques d'accidents et d'atteintes à la santé encourues par les salariés	1. Recueille de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens 2. Identifie et caractérise les situations de travail dangereuses en estimant les dommages encourus 3. Identifie les déterminants à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire. 4. Hiérarchie les risques.	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	2. Propose des mesures de prévention	1. Recueille les, différentes propositions de pistes d'amélioration à partir des déterminants identifiés 2. Hiérarchise les pistes d'amélioration proposées en tenant compte des principes généraux de prévention	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Les 2 indicateurs acquis
	3. Fait valider les mesures de prévention	1. Formalise un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration 2. Partage ses observations et les différentes propositions avec les différents acteurs.	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Les 2 indicateurs acquis
	4. Assure le suivi des mesures de prévention validées	1. Détermine des critères de résultat 2. Prévoit le suivi et le compte-rendu des améliorations ou des aménagements (plan d'actions)	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/>	Les 2 indicateurs acquis
Compétences acquises			C	C	Tous les objectifs acquis
Proposition du jury - Noms et signatures					
Date :	C Avis défavorable		C Avis favorable		
Commentaires circonstanciés motivant la proposition :					

## 8.7 REFERENTIEL DE COMPETENCES DES RESPONSABLES DE STRUCTURE D'AIDE ET DE SOIN A DOMICILE

Compétences	Savoirs associés
<b>1. Développer une démarche de prévention des risques dans sa structure</b>	
<p>1.1. Prendre en compte les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la S&amp;ST pour la structure.</p> <p>1.1.1. Repérer les différents enjeux concernant la S&amp;ST de la structure,</p> <p>1.1.2. Situer les différents acteurs de prévention internes et externes.</p> <p>1.2. Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de la structure.</p> <p>1.2.1. Connaître les différentes étapes de la démarche</p> <p>1.3. Situer sa responsabilité de directeur de structure au regard des risques professionnels</p> <p>1.3.1. se référer au cadre réglementaire et normatif qui s'applique à la branche,</p>	<p>Les directives, la réglementation, les normes, les principes généraux de prévention (L 4121-2)</p> <p>Les définitions des AT, MP, accident de trajet / accident de mission et S&amp;ST</p> <p>Les principaux dispositifs d'accompagnement financier à la prévention</p> <p>La législation des assurances sociales des salariés,</p> <p>Les modalités de la tarification et réparation</p> <p>Les coûts directs, coûts indirects</p> <p>Les statistiques nationales, régionales de la sinistralité de la profession, le bilan social</p> <p>Les acteurs...les services de Santé au Travail, CARSAT, ARACT,..</p> <p>Approche Systémique et stratégique de la prévention la démarche de prévention,</p> <p>Les bonnes pratiques.</p> <p>Le document unique</p> <p>Les règles juridiques de la responsabilité civile et pénale, faute inexcusable de l'employeur l'IRPP et le CHSCT</p> <p>Le code du travail, le code de la Sécurité sociale et le code de l'action sociale.</p>
<b>2. Manager la S&amp;ST de la structure</b>	
<p>2.1. Piloter la démarche de prévention</p> <p>2.1.1. mobiliser l'encadrement sur la démarche de prévention.</p> <p>2.1.2. associer l'ensemble des salariés et leurs représentants à une démarche d'amélioration continue en S&amp;ST.</p> <p>2.2. Intégrer dans le plan de formation les formations nécessaires à l'amélioration des compétences en S&amp;ST du personnel.</p> <p>2.3. Evaluer les impacts de la démarche et des mesures de prévention mises en œuvre</p>	<p>Les arguments pour agir, clés pour réussir implication des différents acteurs...</p> <p>Les méthodes des démarches participatives</p> <p>Les approches pluridisciplinaires</p> <p>Les principes QSE (Qualité, Sécurité, Environnement)</p> <p>Les modalités de la délégation</p> <p>Informations sur la FPC en prévention</p> <p>La réglementation de la formation professionnelle continue et normes d'imputabilité des formations S&amp;ST</p> <p>Les différents outils d'évaluation</p>

