

## Dispositifs de formation

# Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)

## DOCUMENT DE REFERENCE

*V6 – 01/2017*



## Sommaire

<b>ETUDE D’OPPORTUNITE</b> .....	4
1. Les enjeux humains .....	4
2. Les enjeux financiers (Plus de 40 millions de journées de travail perdues en 2013)5	
3. Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques .....	5
4. Un engagement dans une véritable démarche de prévention .....	6
5. La formation à la PRAP : une démarche en constante évolution .....	8
<b>ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF DE FORMATION PRAP</b> .....	9
1. Les différents niveaux de formation .....	9
2. Les différents secteurs d’activité .....	9
3. La formation des différents acteurs du dispositif PRAP.....	10
4. PRAP DANS la formation initiale (INRS/EDUCATION NATIONALE) .....	11
<b>LES FORMATIONS PRAP</b> .....	13
1. La formation-action d’acteurs prévention PRAP.....	13
2. La formation de formateurs PRAP .....	19
3. La formation de formateurs de formateurs PRAP .....	30
4. La formation du Chef d’entreprise.....	31
<b>LE DEPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION</b> .....	35
1. Les différents acteurs et leurs rôles .....	35
2. Un partenariat maîtrisé.....	37
3. L’outil de gestion national ( <a href="http://www.forprev.fr">www.forprev.fr</a> ) .....	38
4. Les procédures et documents administratifs.....	38

## Préambule

Le réseau prévention (CNAMTS, CARSAT, CRAM, CGSS, CSS, INRS, et EUROGIP) s'est fixé 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 vise la même finalité que celle menée en formation initiale.

Il s'agit de faire passer la formation à la prévention, s'exerçant au profit d'une population réduite, à l'ensemble des acteurs et des futurs acteurs des entreprises 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 des modalités pratiques,
- renforcer la cohérence des actions du réseau prévention, afin de le positionner en tant que référent 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.

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

## ETUDE D'OPPORTUNITE

La prévention des risques liés à l'activité physique : un enjeu majeur de santé au travail

### 1. Les enjeux humains

On peut définir l'activité physique comme l'ensemble des fonctions de relation, assurées par le squelette, le système articulaire, les muscles et le système nerveux, permettant les gestes, les déplacements et le maintien de postures. **Ainsi toute activité de travail comporte une part d'activité physique**, qu'elle soit à dominante dynamique ou statique, en liaison avec les activités mentales et perceptives.

Les contraintes liées à l'activité physique en milieu de travail sont à l'origine de **plus de deux tiers des Accidents du Travail et de près de 85 % des Maladies Professionnelles reconnues**.

Plus précisément, d'après les statistiques nationales<sup>2</sup> on constate que :

Plus du tiers des accidents du travail se produisent dans des situations de travail caractérisées dans les statistiques nationales par « Objets en cours de manipulation » et « Objets en cours de transport manuel »,

Le tiers des accidents du travail ayant conduit à une incapacité professionnelle permanente est imputable à des situations de manutention manuelle.

Près de 80 % de l'ensemble des maladies professionnelles reconnues, sont imputables au **tableau 57** : « Affections péri-articulaires liées à certains gestes et postures de travail »,

Les maladies professionnelles reconnues imputables au **tableau 98** « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes », connaissent une croissance importante.

D'autres maladies professionnelles concernent des activités physiques ; elles sont reconnues au titre du **tableau 69** : « Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes », du **tableau 79** : « Lésions chroniques du ménisque » et du **tableau 97** : « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier » (affection qui associe des postures contraignantes à un agent physique).

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.

<sup>2</sup> Statistiques technologiques nationales de la CNAMTS

## 2. Les enjeux financiers (Plus de 40 millions de journées de travail perdues en 2013)

**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.

## 3. Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques

**La prévention des risques liés à l'activité physique « PRAP » 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.

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 <sup>3</sup> » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l'évaluation des risques professionnels <sup>4</sup> » dans le cadre général des principes de prévention issus de la loi du 31 décembre 1991 (art L. 4121-1-2-3 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.

Il est indiqué dans ce texte :

« Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues ci-dessus sur la base des **principes généraux de prévention** suivants :

1. « éviter les risques,
2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
3. combattre les risques à la source,
4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,
5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux,
7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,
8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
9. donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

<sup>3</sup> Edition INRS ED 902

<sup>4</sup> Edition INRS ED 886

### Le Document unique comme base écrite de la démarche de prévention

On constate malheureusement que, même si les établissements tentent de répondre à l'exigence impérative du document unique, celui-ci n'est pas toujours utilisé comme outil de référence dans leur démarche de prévention. L'ensemble des risques professionnels n'y est pas totalement répertorié. Ce déficit constaté dans la tenue des documents uniques des établissements ne signifie pas qu'ils n'ont pas conscience des risques, mais plutôt qu'ils sont en grande difficulté pour les appréhender et en gérer la diminution. L'acquisition de compétences apparaît là encore comme une réponse prioritaire au service d'une démarche de prévention cohérente.

#### 4. Un engagement dans une véritable démarche de prévention

La prévention des risques professionnels, pour progresser doit intégrer de manière transversale l'activité professionnelle de l'ensemble des acteurs internes. Elle doit se développer à partir de l'engagement de la direction, impliquer ensuite en premier lieu l'encadrement, s'appuyer sur une ou des personnes ressources et enfin mobiliser l'ensemble des professionnels.

La démarche de prévention de l'établissement repose en priorité sur trois acteurs : **le dirigeant, le formateur PRAP et le professionnel**. La fonction de formateur, animateur de la démarche de prévention sera tenue par un salarié à plein temps ou en prolongement de son activité. Cette fonction peut être assurée par un formateur-animateur PRAP d'un organisme extérieur.

Totalement intégrée à la démarche de prévention de l'entreprise, **la formation-action** des collaborateurs à la prévention des risques liés à l'activité physique poursuit deux objectifs majeurs :

- Permettre à chacun, et tout au long de sa vie d'acquérir les compétences lui permettant d'être un acteur de la prévention dans son entreprise ou son établissement et par conséquent acteur de sa propre prévention. (Formation initiale, formation des nouveaux embauchés et formation professionnelle continue). Le certificat « acteur prévention » des risques liés à l'activité physique délivré au salarié et au futur salarié exprime la reconnaissance de nouvelles compétences acquises et démontre le déploiement des bonnes pratiques de prévention jusqu'au poste de travail.
- Permettre à l'entreprise, à travers ce temps de « formation-action » de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques, et humains aux situations de travail en vue de réduire les risques de TMS et ceux liés aux manutentions manuelles.

Outre cet engagement de l'établissement, des acteurs externes devront être également sollicités : Service de santé au travail, DIRECCTE, CARSAT, CGSS, organismes de formation, consultants, IPRP, aménageurs et fournisseurs...

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, le formateur PRAP (animateur prévention), les interlocuteurs santé de l'établissement...
- Elaboration du diagnostic en santé et sécurité
- Evaluation des compétences en place
- Désignation et mobilisation des principaux acteurs : Formateur PRAP, services prioritaires...
- Définition des moyens : DUERP, budget, échéances...



## Dispositifs de formation / EVRP / 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



## 5. La formation à la PRAP : une démarche en constante évolution

Les premières formations des opérateurs à la manutention manuelle remontent à la fin des années 60, début des années 70 ; il s'agit essentiellement de former les salariés à la « **manutention manuelle** », aux techniques de « **lever - porter** ». En fait, la formation aux techniques gestuelles trouve ses limites ; ces « **gestes et postures** » de sécurité ne peuvent être adoptés dans le cas de nombreuses situations de travail.

Au début des années 80, c'est la notion de « **ergonomie - gestes et postures** » qui est introduite avec l'idée que les « gestes et postures » sont déterminés par la situation de travail et qu'il est primordial d'agir sur elle.

Dans les années 90, se développent des démarches visant à faire des opérateurs à leurs postes de travail de véritables acteurs de la prévention, par leur connaissance des risques auxquels ils sont exposés, par leur compréhension des contraintes imposées par l'activité de travail, par leur possibilité concrète de proposer des solutions préservant leur santé et la finalité de leur activité.

L'intitulé « prévention des risques liés à l'activité physique » « PRAP » est introduit en 2001 dans le Réseau Prévention. Il ne s'agit pas simplement d'un changement d'appellation mais d'une démarche qui affirme que :

**Le personnel, ou futur personnel, est le premier acteur de la prévention de l'entreprise**

Les fondements de la PRAP se trouvent, notamment, dans :

la réduction, voire la suppression des activités physiques conduisant à des atteintes péri-articulaires de l'ensemble du corps,

la conception et l'aménagement de situations de travail respectant la santé, le bien-être des opérateurs et l'efficacité,

une organisation du travail adaptée,

l'utilisation d'aides aux manutentions,

la formation gestuelle et posturale demeurant et se plaçant au dernier rang des moyens de prévention.

Ainsi cette évolution couvre à la fois les exigences du **décret n°92-958** du 3 septembre 1992 qui concerne la manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorsolombaires, mais aussi celles du **décret n°91-451** du 14 mai 1991, relatif à la prévention des risques liés au travail devant des équipements comportant des écrans de visualisation (travail statique).

Pour les secteurs sanitaires et médico-sociaux afin de prévenir les TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement, **la recommandation R.471** traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à mobilité réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie.

Cette évolution est en complète adéquation avec les valeurs essentielles et bonnes pratiques en matière d'évaluation des risques et de management en santé et sécurité au travail.

**Enfin, l'évolution de la démarche PRAP s'est traduite depuis plusieurs années par un recentrage sur le risque TMS, s'adaptant ainsi aux priorités actuelles en matière de santé au travail. (Programme TMS PROS)**



## ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF DE FORMATION PRAP

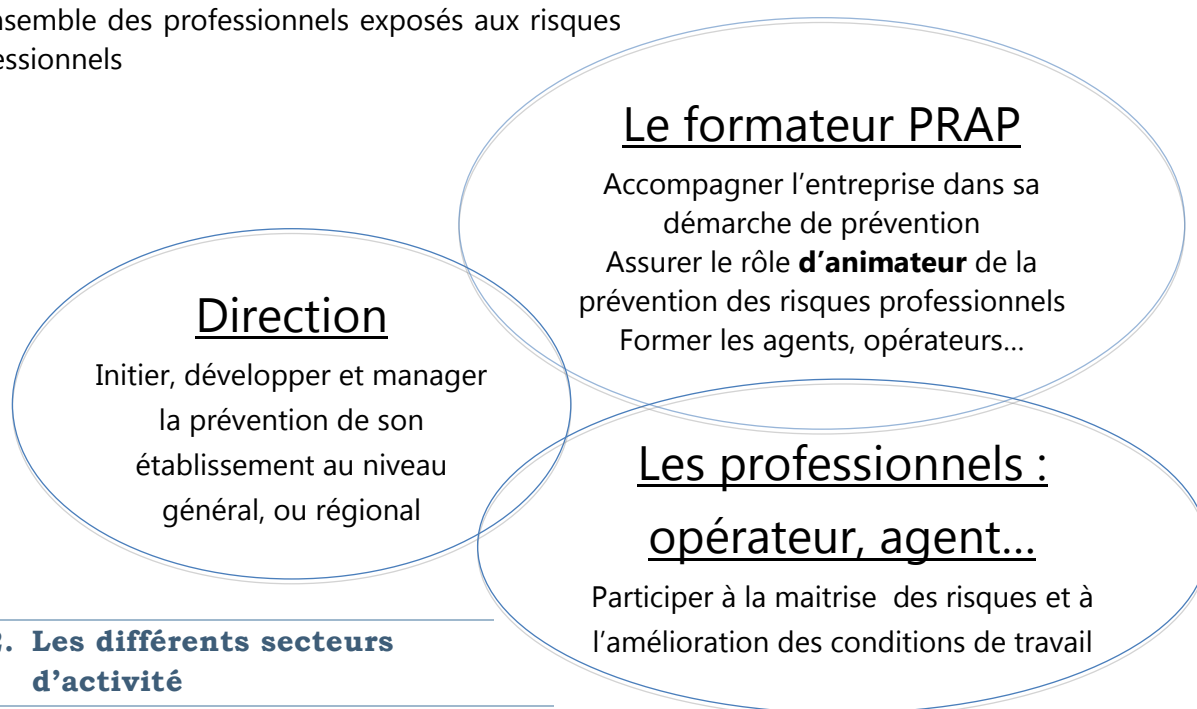
La formation PRAP doit permettre de développer avec tous les partenaires du Réseau Prévention, **l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention** des risques liés à l'activité physique.

### 1. Les différents niveaux de formation

Les différents niveaux de formation de ce dispositif doivent permettre d'apporter les réponses, en termes de compétences, et selon la taille de la structure, à tous les acteurs de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement en fonction de leur périmètre d'activités prévention.

Il concerne donc :

- la direction de l'établissement
- le formateur Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique (PRAP)
- l'ensemble des professionnels exposés aux risques professionnels



### 2. Les différents secteurs d'activité

Pour tenir compte de la spécificité des risques dans les différents secteurs d'activité, deux filières spécialisées de formation sont définies ; elles se distinguent par des variantes dans les contenus de formation tout en ayant des parties similaires et en respectant des objectifs généraux communs.

#### Les secteurs : Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau (IBC)

Il s'agit de tous les secteurs au sein desquels des activités physiques imposent des déplacements, des manipulations d'objets répétitives ou occasionnelles des manutentions manuelles ou des secteurs au sein desquels des activités de type administratif, impliquent un travail à composante principale statique, engendrant des postures contraignantes (Exemple : le travail devant écran de visualisation).

#### Les secteurs : sanitaire et social (2S)

Il s'agit des activités de soin et d'aide, en établissements spécialisés (hôpitaux, cliniques), en maison de retraite,) ou encore à domicile. Les activités physiques, dans ce secteur, se caractérisent majoritairement par la manutention de personnes malades, handicapées ou âgées partiellement autonome et par le maintien de posture contraignante.

## Le secteur de la petite enfance (PE)

Il s'agit d'activités en contact avec la petite enfance (0 à 6 ans) à domicile (assistantes maternelles...) ou en structures d'accueil de la petite enfance (crèches, garderies, écoles maternelles).

### 3. La formation des différents acteurs du dispositif PRAP

Les différents niveaux de formation de ce dispositif PRAP doivent permettre d'apporter les réponses, en termes de compétences, et selon la taille de l'entreprise, à tous les acteurs de la prévention des risques liés à l'activité physique.

Niveaux	Activités	Validation	Rattachement	Correspondance Formation Initiale
Formateur de formateur PRAP Option IBC Option 2S Option PE	Forme les formateurs PRAP d'entreprise et d'organisme de formation Information-formation des dirigeants	Certification INRS Option IBC Option 2S	INRS, réseau prévention, entités partenaires habilitées	<b>Formateur de formateur PRAP</b> Option IBC Option 2S
Formateur PRAP Option IBC Option 2S Option PE	- Accompagne l'entreprise dans sa démarche de prévention - Assure le rôle d'animateur prévention - Anime une formation-action PRAP dans l'entreprise.	Certification de formateur PRAP INRS Option IBC Option 2S Option PE	Entreprise, établissement, ou Organisme de Formation	<b>Formateur PRAP</b> Option IBC Option 2S
Acteur prévention PRAP Option IBC Option 2S Option PE	- Acteur de la prévention des risques liés à l'AP dans son entreprise ou son établissement ou à domicile	Certificat PRAP INRS Option IBC Option 2S	Entreprise ou établissement	<b>Certificat PRAP</b> Option IBC Option 2S
Dirigeant d'entreprise ou d'établissement	Initie et développe un projet de prévention des RP Manage la S&ST de son entreprise	Attestation de formation	Entreprise ou établissement	

## L'acteur PRAP

Le déploiement de la formation d'acteur PRAP est l'expression concrète et reconnue des bonnes pratiques de prévention, déployées jusqu'au poste de travail et aux personnes. Elle vise à rendre tout personnel capable de contribuer à la suppression ou à la réduction des risques liés à l'activité physique, auxquels il est exposé, en proposant, de manière concertée, des améliorations techniques et organisationnelles.

Cette formation est assurée par des formateurs PRAP certifiés d'entreprises ou d'organismes de formation habilités. **Un Certificat PRAP** est délivré par l'INRS, après validation de la formation par le dispensateur de la formation.

## Le formateur PRAP

Pour former le personnel à être acteur prévention, l'INRS s'appuie sur des formateurs PRAP issus :

- des entreprises et des établissements qui vont former les salariés de leur propre structure,
- d'organismes de formation qui vont former les salariés des entreprises et établissements qui ne disposent pas de formateur PRAP en interne.

L'action de ces formateurs est conduite conformément aux modalités définies dans ce document de référence.

La formation de formateur PRAP vise à développer les compétences permettant **d'animer un projet de démarche de prévention** des risques liés à l'activité physique dans une entreprise, **d'accompagner, d'informer, de sensibiliser** les différents acteurs et **de former** les salariés à la PRAP. Cette formation est assurée par des formateurs certifiés. **Un certificat de formateur PRAP** option IBC ou 2S ou PE est délivré par l'INRS après validation de la formation par le dispensateur de la formation. Le formateur PRAP 2S est réputé détenir les prérogatives du formateur PRAP IBC.

#### Elargissement des compétences de formateur PRAP :

Les formateurs IBC certifiés qui désirent étendre leurs interventions dans le domaine sanitaire et social (2S) ont la possibilité de suivre une formation « passerelle 2S » d'une durée de 4 jours.

Les formateurs IBC ou 2S certifiés qui désirent étendre leurs interventions dans le domaine de la petite enfance ont la possibilité de suivre une formation « passerelle petite enfance » de 4 jours.

Ces passerelles ont valeur de MAC formateur et prorogent les prérogatives du formateur IBC ou 2S pour une durée de 36 mois.

## Le formateur de formateurs PRAP

Pour former les formateurs PRAP, l'INRS s'appuie sur des formateurs de formateurs certifiés issus des entités partenaires habilitées.

L'action de ces formateurs de formateurs, formés et certifiés par l'INRS est conduite conformément aux modalités définies dans ce document de référence.

## Le dirigeant de l'entreprise et d'organisme de formation

Les dirigeants d'entreprise et d'organismes de formation sont informés et formés par les Formateurs de formateurs d'organisme habilités à l'occasion de journées d'information-formation organisées en amont de la formation de formateurs PRAP.

### 4. PRAP dans la formation initiale (INRS/EDUCATION NATIONALE)

Afin de préparer **les futurs salariés** à contribuer à la suppression ou à la réduction des risques liés à l'activité physique dans les situations de travail, la **formation PRAP est intégrée** à certains référentiels de diplômes de **la formation initiale**. Celle-ci est dispensée dans des établissements d'enseignement par des **formateurs certifiés FI** qui sont eux-mêmes formés par **des formateurs de formateurs certifiés FI** et formés par l'INRS.

Les modalités pédagogiques adaptées à ces publics sont précisées dans le manuel du formateur PRAP pour la formation d'acteurs et dans le manuel du formateur de formateurs pour la formation de formateurs PRAP.

L'acteur PRAP formé dans le cadre de la formation initiale est réputé détenir des compétences équivalentes à l'acteur PRAP formé dans le cadre de la formation continue. Dans la continuité du maintien de ses compétences le futur salarié devra participer au MAC organisé par sa nouvelle entreprise.

Le formateur PRAP issu de la formation initiale désireux d'intervenir dans le cadre de la formation continue devra compléter sa formation en suivant la passerelle « Elargir ses compétence de formateur FI à celles de la FPC » Il devra pour maintenir et actualiser ses compétences (FI + FPC) suivre un MAC formateurs d'une durée de 21 heures tous les 36 mois.

Le formateur de formateur PRAP issu de la formation initiale désireux d'intervenir dans le cadre de la formation continue devra compléter sa formation en suivant la passerelle « Elargir ses compétences de formateur de formateur FI à celles de la FPC » Il devra pour maintenir et actualiser ses compétences (FI + FPC) suivre un MAC formateurs d'une durée de 21 heures tous les 24 mois. Seuls les formateurs de formateurs titulaires d'un diplôme de soignant pourront prétendre à animer des formations de formateurs PRAP 2S.

**1. La formation-action d'acteurs prévention PRAP**

# L'ACTEUR PRAP

La formation d'acteurs PRAP vise à rendre tout personnel capable de contribuer à la mise en œuvre de la PRAP, en proposant, de manière concertée, des améliorations techniques et organisationnelles et en maîtrisant les risques sur lesquels il a possibilité d'agir.

## Des compétences en prévention des risques professionnels à développer

Le référentiel de compétences « prévention des risques liés à l'activité physique » a pour vocation de permettre aux salariés d'exercer leurs métiers en toute sécurité.

Trois compétences ont été identifiées :

<b>Compétence 1</b>	Etre capable de se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement
<b>Compétence 2</b>	Etre capable d'observer et d'analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
<b>Compétence 3</b>	Etre capable de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention.

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

## Des compétences validées et certifiées

Un référentiel de certification définit les modalités d'évaluation (situations, indicateurs de performances) qui permettront de vérifier l'intégration de ces nouvelles compétences par le professionnel. La validation de ces dernières, dans les conditions définies dans ce document de référence entraîne la délivrance par l'INRS d'un certificat d'**Acteur Prévention des risques liés à l'activité physique**. La validation de ce certificat est fixée à deux ans, et la prolongation de celle-ci est conditionnée par le suivi d'un stage « maintien et actualisation des compétences (recyclage) d'une journée tous les 24 mois. (Voir annexe : référentiel de certification)

## Organisation pédagogique

La formation-action s'inscrit dans un principe d'acquisition de compétences et non uniquement de capitalisation de connaissances relatives à un référentiel diplôme.

En ce sens, le stagiaire sera amené à développer ses compétences de façon itératives entre son poste de travail et la formation dispensée. L'efficacité de cette action reposera par conséquent sur une coordination et une gestion rigoureuse de ce parcours qui associe le stagiaire, le responsable de l'entreprise ou de l'établissement et le formateur certifié.

Elle est conforme au programme et au document de référence élaboré par l'INRS, notamment les référentiels de compétences, et de certification.

- La durée du face à face pédagogique peut être répartie en séances d'une durée de 3 à 4 heures, avec :
  - **14 heures au minimum pour le secteur IBC / petite enfance**
  - **21 heures minimum pour le personnel du secteur sanitaire et social (2S)**
- Il est conseillé, en tenant compte des contraintes de l'entreprise, de répartir ces séances sur 1 à 3 semaines pour les secteurs IBC et Petite Enfance, 3 à 6 semaines pour le secteur 2S.
- Il est conseillé de limiter les groupes à 12 stagiaires maximum.
- En cas de changement de poste ou de modification importante de l'environnement de travail, une actualisation de la formation est nécessaire.
- Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui sont reconnus aptes à mettre en œuvre l'ensemble des compétences attendues pourront prétendre à l'obtention du certificat PRAP, délivré par l'INRS par l'intermédiaire de l'entreprise ou de l'organisme de formation.

## Matériel pédagogique

La formation acteur Prap 2S et /ou petite enfance nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques servant aux exercices d'application pratique. La liste jointe constitue le minimum obligatoire pour mettre en œuvre, dans les meilleures conditions le dispositif de formation. Celui-ci doit être adapté aux pratiques de l'établissement ou du domicile et est à mettre à disposition par l'organisme de formation et (ou) la structure d'accueil :

### Matériel de base :

- 1 fauteuil roulant à accoudoirs escamotables pour 4 stagiaires
- 1 lit médicalisé pour 4 stagiaires

### Matériel complémentaire :

- Disques de pivotement
- Planchettes de transfert
- Draps de glissement
- Lève et soulève personne, ou vidéo de présentation...

### Matériel spécifique petite enfance :

- 2 mannequins nourrissons (- 8 mois) lestés
- 2 mannequins enfants (8 mois et plus) lestés
- 1 table à langer
- 1 tapis de jeu
- 1 transat
- 1 chaise haute + biberon + assiette et couvert plastique
- 1 lit parapluie avec hamac et ouverture sur le coté
- 1 poussette

### • **Conditions de réussite de la formation**

La formation-action des acteurs PRAP est intégrée dans le projet de prévention (DU) des risques professionnels de l'entreprise ou l'établissement (démarche de prévention).

Préalablement à l'organisation des séances de formation-action du personnel et au regard des enjeux et objectifs visés à travers la formation-action d'acteurs PRAP, il est fondamental que l'entreprise ou l'établissement soit engagé dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.

A ces seules conditions, les acteurs PRAP pourront, grâce aux compétences acquises en formation, participer à l'atteinte des objectifs du projet de prévention et à la démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

## L'acteur PRAP

### Le référentiel « métier » (activité prévention)

---

- **Appellation** : « acteur *PRAP* »
- **Champ et nature de ses interventions** :  
Acteur de la prévention de l'entreprise et force de proposition en matière d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise (en relation avec le Document Unique), il connaît les risques de son métier, il observe, décrit, analyse sa situation de travail, et propose des améliorations.

L'acteur PRAP exerce son activité de prévention en tant que **salaire d'entreprise ou d'établissement de tous les secteurs professionnels** :

- ▶ Industrie, Bâtiment, Bureaux, Commerce, (IBC)
- ▶ Sanitaire et Social et métiers d'Aide à la personne (2S) :

Etablissements de santé, structures d'aides et/ou de soins à domicile, maisons de retraite, structures d'accueil de la petite enfance (aides maternelles, ATSEM...)

#### 1. Situation fonctionnelle

Il exerce son action de prévention à travers son activité professionnelle.

#### 2. Autonomie, responsabilité

Il peut être placé, **pour son action de prévention** sous la responsabilité du formateur PRAP ou d'un acteur de la sécurité et de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement.

- **Evolution possible** : formateur PRAP, personne ressources TMS, autres métiers de la prévention...
- **Description de son champ d'intervention**

**L'acteur PRAP** participe au projet de prévention des risques liés à l'activité physique dans l'entreprise. Dans ce cadre, il est amené à effectuer les actions suivantes :

#### A son poste de travail :

- ▶ Analyser sa fiche de poste et ses obligations (techniques et réglementaires)
- ▶ Repérer les différentes phases chronologiques de son activité réelle de travail
- ▶ Analyser son activité physique et en repérer les déterminants
- ▶ Identifier les risques encourus liés à l'activité physique
- ▶ Proposer des améliorations de sa situation de travail
- ▶ Maîtriser les risques qui dépendent de lui (manutention...)

#### Avec le formateur PRAP et/ou son encadrement de proximité :

- ▶ Signaler les situations à risques
- ▶ Echanger avec tous les acteurs PRAP pour proposer des améliorations visant la suppression ou la réduction des risques liés à l'activité physique



## Le référentiel de compétences

---

- 1. Etre capable de se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement**
  - 1.1. Comprendre l'intérêt de la prévention
    - 1.1.1. Repérer les différents enjeux pour l'entreprise ou l'établissement
    - 1.1.2. Situer les différents acteurs de la prévention et leurs rôles
  - 1.2. Connaître les risques de son métier
    - 1.2.1. Comprendre le phénomène d'apparition du risque
    - 1.2.2. Reconnaître les principaux risques de son métier et les effets induits
    - 1.2.3. Repérer, dans son métier, les situations de travail susceptibles de nuire à sa santé ou d'entraîner des efforts inutiles ou excessifs.
  
- 2. Etre capable d'observer et d'analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.**
  - 2.1. Caractériser les dommages potentiels liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement du corps humain.
    - 2.1.1. Connaître le fonctionnement du corps humain
    - 2.1.2. Repérer les limites du fonctionnement du corps humain
    - 2.1.3. Identifier et caractériser les différentes atteintes à la santé
  - 2.2. Observer son travail pour identifier ce qui peut nuire à sa santé
    - 2.2.1. Observer et décrire son activité de travail en prenant en compte sa complexité
    - 2.2.2. Identifier et caractériser les risques liés à l'activité physique potentiels
    - 2.2.3. Analyser les différentes causes d'exposition à ces risques potentiels
  
- 3. Etre capable de participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement**
  - 3.1. Proposer des améliorations de sa situation de travail :
    - 3.1.1. A partir des causes identifiées au cours de son analyse
    - 3.1.2. En agissant sur l'ensemble des composantes de sa situation de travail
    - 3.1.3. En prenant en compte les principes généraux de prévention
  - 3.2. Faire remonter l'information aux personnes concernées
    - 3.2.1. Identifier les personnes concernées
    - 3.2.2. Utiliser les modes de communication et de remontée d'information en vigueur dans l'entreprise
  - 3.3. Se protéger en respectant les principes de sécurité et d'économie d'effort
    - 3.3.1. Connaître et appliquer les principes de sécurité et d'économie d'effort à l'ensemble de ses situations de travail
    - 3.3.2. Connaître et utiliser les différents équipements mécaniques et aides à la manutention
    - 3.3.3. Maîtriser les techniques de base de manutention des personnes malades et à mobilité réduite (option 2S)

## Le référentiel de certification des compétences

---

En vue de l'obtention du certificat PRAP 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 PRAP en respectant les modalités définies et en s'appuyant sur les **grilles d'évaluation de l'Acteur PRAP à disposition dans le « Quick Place PRAP et dispositifs sectoriels associés »**.

Vous pouvez cliquer sur les liens ci-dessous qui renvoient au Quickplace PRAP et dispositifs sectoriels :  
<http://quickplace.inrs.fr/prap>

[L'outil d'observation et d'analyse d'une situation de travail dangereuse \(acteur\)](#)

[L'outil d'observation et d'analyse d'une situation de travail dangereuse \(formateur\)](#)

[La fiche et le guide de l'épreuve certificative de la formation de l'acteur à disposition du formateur](#)

## 2. La formation de formateurs PRAP

# LE FORMATEUR PRAP

La formation de formateur PRAP vise à développer les compétences permettant **d'animer une démarche de prévention** des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou pour le compte d'une entreprise ou d'un établissement « client » et **d'informer, de sensibiliser et de former** les différents acteurs.

## Les pré-requis

Pour prétendre à suivre la formation de formateur PRAP, le candidat devra être titulaire des « bases en prévention », conformes au dispositif de formation référence au Plan national de Formation du réseau prévention. Le dirigeant d'entreprise ou d'organisme de formation, employeur du futur Formateur PRAP devra suivre une journée d'information / formation organisée par les organismes habilités

## Les compétences du formateur PRAP

L'exercice du « métier » de formateur PRAP nécessite la mise en œuvre de trois grands domaines de compétences qui se déclinent eux-mêmes en un certain nombre de **compétences** majeures. **Les annotations en vert correspondent au référentiel du formateur sanitaire et social.** (voir annexe : référentiel de compétences)

<b>DOMAINE DE COMPETENCES 1</b> <b>Elaborer un projet de formation-action PRAP intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement.</b>	
<b>Compétence 1</b>	Etre capable d'accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention et dans l'évaluation et l'expression de ses besoins en formation-action PRAP
<b>Compétence 2</b>	Etre capable d'élaborer un projet de formation-action PRAP en tenant compte de la spécificité de l'entreprise ou de l'établissement.
<b>Compétence 3</b>	Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une formation-action PRAP.
<b>DOMAINE DE COMPETENCES 2</b> <b>Réaliser, une démarche PRAP dans le cadre d'une formation-action des salariés.</b>	
<b>Compétence 4</b>	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 des situations de travail, <b>et d'améliorer la qualité des soins, de l'aide, et la sécurité des personnes malades et à mobilité réduite.</b>
<b>Compétence 5</b>	Etre capable de déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés
<b>Compétence 6</b>	Etre capable de construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'entreprise
<b>DOMAINE DE COMPETENCES 3</b> <b>Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique</b>	
<b>Compétence 7</b>	Etre capable de concevoir et d'organiser une action de formation PRAP
<b>Compétence 8</b>	Etre capable d'animer une séquence de formation-action PRAP en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation
<b>Compétence 8</b>	Etre capable d'évaluer une formation-action PRAP et son impact.
<b>Compétence 9</b>	Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation
<b>Compétence 10</b>	Etre capable d'assurer ou de faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action PRAP

## Certification des compétences

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 PRAP (Voir annexe : fiche d'évaluation Formateur PRAP).

En cas de non réussite à une ou plusieurs épreuves, il est proposé au candidat une ou des épreuve(s) de rattrapage. Le jury 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 PRAP**

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations d'acteurs PRAP, le formateur PRAP doit participer à une formation « maintien et actualisation des compétences » (MAC) de 3 jours (21 h) par période de 36 mois ou participer à une passerelle PRAP 2S ou Petite Enfance de 4 jours (28 h) .

## Organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur PRAP IBC et 2S	
<b>Durée minimum</b>	IBC : 70 h (3+3+4 jours) en centre de formation, réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures (1+2 jours) en entreprise. <b>2S : 84 H (3X4 jours) en centre de formation, réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures (1+2 jours) en établissement.</b>
<b>Effectif</b>	Il est conseillé de limiter les groupes à 12 participants.
<b>Niveau requis</b>	Disposer ou acquérir les connaissances de bases en prévention selon le référentiel national. Disposer de capacités relationnelles, d'animation et d'expression ou, à défaut, être prêt à les acquérir.
<b>Dispensateur formation</b>	INRS, et organismes de formation habilités
<b>Mode de validation</b>	Un certificat de formateur PRAP (modèle national) est délivré par l'INRS 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 <b>du certificat de formateur PRAP</b>

Les organismes habilités à organiser les formations de formateurs PRAP pourront assurer l'organisation des MAC pour les formateurs PRAP certifiés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Ces MAC seront organisés par spécialité : IBC ou 2S.

Les formateurs PRAP formés par le réseau prévention ou l'INRS avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 devront participer à une formation certificative de remise à niveau (5 jours) organisée sous l'égide de l'INRS.

### Epreuve certificative de la formation MAC FORMATEUR PRAP IBC / PRAP 2S

Préalablement à cette formation, chaque candidat aura élaboré un dossier portant sur une formation action PRAP réellement conduite, et devra faire apparaître les moments forts de cette action et notamment :

- Les enjeux stratégiques de la formation – action PRAP (EC1)
- Le déroulé pédagogique réellement conduit (EC3)
- Le suivi ou l'évolution d'une situation de travail suite à une formation action PRAP (EC2)

Ce dossier servira de support à une présentation de 30' et permettra l'évaluation du candidat sur les trois domaines de compétences du formateur PRAP.

## Le formateur PRAP

### Le référentiel métier (référentiel professionnel)

---

- **Appellation** : Formateur PRAP IBC ou 2S
- **Champ et nature de ses interventions**
- Il participe à la réalisation et à l'animation du projet de formation-action PRAP intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement. Il assure la formation PRAP et le maintien des compétences des salariés ; Il délivre les certificats PRAP aux salariés qui ont suivi la formation.
- **Cadre de l'exercice de l'activité**
- Le formateur PRAP exerce son activité en tant que **salarié d'un organisme de formation ou en tant que travailleur indépendant** pour le compte d'une entreprise ou d'un établissement.
- En entreprise ou établissement, le formateur PRAP est salarié, membre de l'encadrement ; il exerce une fonction de **formateur « interne » PRAP** 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 PRAP** participe à la réalisation et anime le projet de formation-action PRAP dans un établissement ou une entreprise. Dans ce cadre, il est amené à :

- o **dans l'établissement ou l'entreprise**
  - ▶ proposer la mise en œuvre d'une formation-action PRAP 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 à la PRAP
- o **avec les groupes PRAP 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

### DOMAINE DE COMPETENCES 1 Elaborer un projet de formation-action PRAP Intégré à la démarche de prévention de l'entreprise

- 1. Etre capable d'accompagner l'entreprise dans sa démarche de prévention et dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action PRAP**
  - 1.1. EC d'identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de l'entreprise
    - 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 liés à l'activité physique dans l'entreprise
    - 1.2.1. EC de connaître et utiliser les différents indicateurs à disposition dans l'établissement
    - 1.2.2. EC de prendre en compte les mesures de prévention existantes
    - 1.2.3. EC d'accompagner l'entreprise dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique
  - 1.3. Définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre
    - 1.3.1. EC de situer les enjeux et définir les objectifs stratégiques,
    - 1.3.2. EC de situer les enjeux et définir les objectifs opérationnels
    - 1.3.3. EC de définir les objectifs de formation-action PRAP adaptés
- 2. Etre capable d'élaborer un projet de formation-action PRAP en tenant compte de la spécificité de l'entreprise**
  - 2.1. EC d'appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et de repérer les principales étapes
    - 2.1.1. EC d'identifier le projet et de l'intituler
    - 2.1.2. EC d'exprimer la finalité du projet, et de le justifier
    - 2.1.3. EC de décliner les objectifs, et de préciser les échéances
  - 2.2. EC d'élaborer et formaliser un projet de formation PRAP et d'identifier les ressources et les contraintes
    - 2.2.1. EC de définir les rôles des différents acteurs
    - 2.2.2. EC d'exprimer les moyens existants et nécessaires (humains et matériels) à la réalisation du projet
    - 2.2.3. EC d'établir un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action,
    - 2.2.4. EC d'identifier les freins et prévoir des ajustements
    - 2.2.5. EC d'établir un plan d'information du projet
  - 2.3. EC de proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat
  - 2.4. EC de formaliser et présenter un projet de formation-action PRAP
- 3. Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une action de formation-action PRAP**
  - 3.1. EC de situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise
    - 3.1.1. Situe les acteurs externes de l'entreprise
    - 3.1.2. Situe les acteurs internes de l'entreprise
  - 3.2. EC de mobiliser les différents acteurs
    - 3.2.1. EC de repérer les différents leviers de mobilisation
    - 3.2.2. EC de Mobiliser les acteurs prévention internes à l'entreprise
    - 3.2.3. EC de Mobiliser ou faire mobiliser les acteurs prévention externes à l'entreprise
  - 3.3. EC d'animer une réunion d'information et ou de sensibilisation à la PRAP.
    - 3.3.1. Utilise les techniques d'animation d'une réunion
    - 3.3.2. Prépare la réunion en fonction de son auditoire

**DOMAINE DE COMPETENCES 2**  
**Réaliser une démarche PRAP**  
**dans le cadre d'une formation-action des salariés**

**4. 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.**

- 4.1. Etre capable d'**observer** et de décrire une situation de travail avec une méthode adaptée
  - 4.1.1. EC de déterminer les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail
  - 4.1.2. EC de recueillir de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens
  - 4.1.3. EC de décrire la situation observée et principalement les sollicitations biomécaniques
  - 4.1.4. EC de formaliser les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs.
- 4.2. EC de **caractériser** une situation de travail dangereuse
  - 4.2.1. EC de repérer les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain
  - 4.2.2. EC de repérer les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés
  - 4.2.3. EC d'identifier et de caractériser et de hiérarchiser les situations de travail dangereuses  
 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.

**5. Etre capable de déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés.**

- 5.1. Etre capable de déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration
  - 5.1.1. à partir des déterminants des risques identifiés
  - 5.1.2. en s'appuyant sur les principes généraux de prévention
  - 5.1.3. en s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité (ITAMAMI)
  - 5.1.4. 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
- 5.2. Etre capable de restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés
  - 5.2.1. EC de recueillir de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse.
  - 5.2.2. EC de formaliser un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration
  - 5.2.3. EC de présenter son analyse et de justifier ses choix de pistes d'amélioration.

**6. Etre capable de construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'entreprise**

- 6.1. EC de hiérarchiser et de planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens
  - 6.1.1. EC de hiérarchiser les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention
  - 6.1.2. EC de prendre en compte les principales ressources de l'entreprise
  - 6.1.3. EC de planifier les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux
- 6.2. EC de déterminer des critères de résultat et d'utiliser des outils d'évaluation des actions menées
  - 6.2.1. Détermine et valide des critères de résultat en fonction des objectifs poursuivis
  - 6.2.2. Utilise les différents outils d'évaluation et de suivi



**DOMAINE DE COMPETENCES 3 :**  
**Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés**

**7. Etre capable de concevoir et d'organiser une formation-action PRAP.**

- 7.1. Etre capable de construire une réponse pédagogique adaptée.
  - 7.1.1. 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).
  - 7.1.2. Etre capable de construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de l'entreprise.
  - 7.1.3. 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.
- 7.2. 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.
  - 7.2.1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques.
  - 7.2.2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du référentiel de compétences, nécessaires à l'atteinte des objectifs.
  - 7.2.3. Etre capable de construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques
  - 7.2.4. Etre capable de construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnels et au groupe en formation.
  - 7.2.5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.
- 7.3. Etre capable de prévoir et d'assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation.
  - 7.3.1. Etre capable de prévoir le temps de formation.
  - 7.3.2. Etre capable de préparer la salle de formation.
  - 7.3.3. Etre capable de préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation.

**8. Etre capable d'animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation.**

- 8.1. Etre capable de mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé.
  - 8.1.1. Etre capable d'utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation.
  - 8.1.2. Etre capable d'utiliser les différents outils pédagogiques choisis.
  - 8.1.3. Etre capable de gérer le temps de formation.
- 8.2. Etre capable de s'adapter aux différentes typologies des apprenants.
  - 8.2.1. Etre capable de prendre en compte les motivations des apprenants.
  - 8.2.2. Etre capable de gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates.

**9. Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation.**

- 9.1. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation formative favorisant l'émergence des points forts et des axes d'amélioration
- 9.2. Etre capable d'organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification.
- 9.3. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation certificatives prévus.
- 9.4. Etre capable de s'auto évaluer.

**10. Assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action PRAP**

- 10.1. Etre capable d'enregistrer une session de formation. sur les outils et/ou systèmes de gestion prévus par le réseau prévention.
- 10.2. Etre capable d'assurer le suivi administratif de chaque stagiaire

## Référentiel de certification

En vue de l'obtention du certificat de Formateur PRAP, les épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre :

- ▶ une évaluation distincte de chaque compétence ;
- ▶ un regroupement en situations d'évaluation qui correspond au plus proche à des situations réelles de travail. Les compétences seront évaluées par le formateur de formateurs chargé de la formation.

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
	Domaine de compétences 1
Compétences 1, 2 et 3	<p><b>Epreuve N°1</b></p> <p>Réalisation et présentation d'un pré-projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique intégré à la démarche de prévention dont la mise en œuvre est prévue dans l'entreprise du candidat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat devra rédiger durant l'intersession, le pré-projet (2 à 3 pages maximum) du projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dont il a prévu la mise en œuvre dans une entreprise.</li> <li>• Il devra présenter ce pré-projet en utilisant un support adapté, au début de la deuxième semaine de formation en centre. Il disposera pour cela de 20 minutes, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.</li> </ul>
	<b>Domaine de compétences 2</b>
Compétences 4, 5 et 6	<p><b>Epreuve N° 2</b></p> <p>Analyser une situation de travail, au regard de l'activité physique, dans son entreprise, son établissement ou à 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 qui devra faire apparaître obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la description de la situation de travail validée par l'opérateur</li> <li>• l'analyse de la situation de travail faisant apparaître les dangers, dommages potentiels et risques caractérisés en lien avec les déterminants</li> <li>• la synthèse des besoins à satisfaire et pistes d'amélioration hiérarchisées et de leurs critères de résultat.</li> </ul> <p>Il présentera la synthèse de cette analyse, au début de la troisième semaine en centre de formation. Il disposera pour cela de 20 minutes maximum, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.</p>
	<b>Domaine de compétences 3</b>
Compétences 7,8,9 et 10	<p><b>Epreuve N°3</b></p> <p>Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur PRAP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat devra présenter une séquence d'1heure 30 de la formation acteur PRAP en lien avec le pré-projet et la situation de travail analysée.</li> <li>• Il disposera de 2 heures pour préparer par écrit cette séquence et devra l'animer avec un groupe durant 30 mn.</li> <li>• A l'issue de cette animation, il devra argumenter sa réponse formation et justifier de ses choix pédagogiques lors d'un entretien de 10 mn.</li> </ul>

## Formation de formateur PRAP : évaluation des compétences

<b>Candidat</b> Nom Prénom	<u>Domaine de compétences 1</u> Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>				
<b>Encadrement</b> Responsable pédagogique Formateurs	<u>Domaine de compétences 2</u> Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>				
<b>Session</b> Dates Lieu	<u>Domaine de compétences 3</u> Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>  <u>Validation Animateur PRAP</u> Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>				
<b>Evaluation du domaine de compétences 1 : réalisation et présentation d'un pré projet</b>					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
EC d'accompagner l'entreprise dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action PRAP.	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="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC de situer l'importance des risques liés à l'activité physique de l'entreprise	1. Connait et utilise les différents indicateurs à disposition dans l'établissement 2. Prend en compte les mesures de prévention existantes 3. Accompagne l'entreprise dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC de définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre	1. Situe les enjeux et définir les objectifs stratégiques, 2. Situe les enjeux et définir les objectifs opérationnels 3. Définit les objectifs de formation-action PRAP adaptés	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
EC d'élaborer un projet de formation-action PRAP en tenant compte de la spécificité de l'entreprise	EC d'appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et de repérer les principales étapes	1. Identifie le projet et l'intitulé 2. Exprime la finalité du projet, ce qui le justifie 3. Décline les objectifs 4. Précise les échéances	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC d'élaborer et formaliser un projet de formation PRAP et d'identifier les ressources et les contraintes	1. Identifie les différents acteurs et leur niveau d'implication 2. Identifie les freins et prévoit les ajustements 3. Identifie les personnes ressources et les leviers 4. Etablit un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action 5. Etablit un plan d'information du projet	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 4 indicateurs acquis
	EC de proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat	1. détermine des critères d'évaluation 2. Propose des indicateurs de réussite et de résultat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2 indicateurs acquis
	EC de formaliser et présenter un projet de formation-action PRAP	1. Maîtrise le support choisit pour la présentation de son projet 2. Valorise son projet par un support attractif 3. Met en valeur son projet par un commentaire efficace	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
EC de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion de la PRAP	EC de situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise	1. Situe les acteurs internes de l'entreprise 2. Situe les acteurs externes de l'entreprise	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 1 indicateur acquis
	EC de mobiliser les différents acteurs prévention de l'entreprise	1. Repère les différents leviers de mobilisation des acteurs 2. Mobilise les acteurs internes de l'entreprise 3. Mobilise ou fait mobiliser les acteurs externes de l'entreprise	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC d'animer une réunion d'information sur la PRAP.	1. Prépare la réunion en fonction de son auditoire 2. Utilise les techniques d'animation d'une réunion	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 1 indicateur acquis
Domaine de compétences 1			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tous objectifs acquis
<b>Proposition du jury - Noms et signatures</b>					
<b>Date :</b> <input type="checkbox"/> Avis défavorable <input type="checkbox"/> Avis favorable					
Commentaires circonstanciés motivant la proposition :					

Evaluation du domaine de compétences 2 : Analyser une situation de travail dans le but de proposer des pistes d'amélioration					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
EC d'analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs 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>Identifie, caractérise et 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
EC de déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (HOT) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés	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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 4 indicateurs acquis
	Etre capable de restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés	<ol style="list-style-type: none"> <li>recueille de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse.</li> <li>formalise un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration</li> <li>présente son analyse et de justifie ses choix de pistes d'amélioration</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
EC de construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'ET	EC de hiérarchiser et de planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hiérarchise les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention et les enjeux de l'entreprise</li> <li>Prend en compte les principales ressources de l'entreprise</li> <li>Planifie les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC de déterminer des critères de résultat et d'utiliser des outils d'évaluation des actions menées	<ol style="list-style-type: none"> <li>Détermine et valide les critères de résultat en fonction des objectifs définis</li> <li>Utilise les différents outils d'évaluation et de suivi</li> </ol>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Domaine de compétences 2		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Tous les objectifs acquis</b>
<b>Proposition du jury - Noms et signatures</b>					
<p>Date : <input type="checkbox"/> Avis défavorable <input checked="" type="checkbox"/> Avis favorable</p> <p>Commentaires circonstanciés motivant la proposition :</p>					

### Evaluation du domaine de compétences **3** : Former des salariés à la PRAP

	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition	
EC de concevoir et d'organiser une formation-action PRAP	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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis	
	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.	1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques. 2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du référentiel 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 professionnels et au groupe en formation. 5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		Au moins 2 indicateurs acquis
	<b>Maitrise les techniques de manutention des personnes (PRAP 2S)</b>	1. Connait les différents principes de sécurité et d'économie d'effort Maitrise les différentes techniques de manutention des personnes 2. Démontre les différentes techniques de manutentions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis	
EC d'animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte	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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis	
	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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis	
EC 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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis	
EC d'assurer ou de faire assurer la gestion administrative d'une session	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="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis	
<b>Domaine de compétences 3</b>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Tous les objectifs acquis</b>	
<b>Proposition du jury - Noms et signatures</b>						
Date : <input type="checkbox"/> Avis défavorable <input type="checkbox"/> Avis favorable						
Commentaires circonstanciés motivant la proposition :						

### 3. La formation de formateurs de formateurs PRAP

#### Organisation pédagogique

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

Pour le secteur sanitaire, le candidat à la formation doit être titulaire d'un diplôme de soignant.

La durée minimum de la formation est fixée à **18 jours** dont 6 jours de périodes d'application dans l'entreprise. Pour obtenir la certification à former des formateurs PRAP, 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 sont reconnus aptes à la totalité des domaines de compétences du dispositif pourront prétendre à la certification et animer des formations de formateurs PRAP. Celle-ci est délivrée directement par l'INRS.

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

Les formateurs de formateurs certifiés qui désirent étendre leurs interventions dans le domaine de la petite enfance doivent suivre la formation passerelle formateur Petite Enfance de 4 jours.

# **Le dirigeant d'entreprise ou d'établissement**

## La mission : Le pilotage du projet

C'est un rôle de maîtrise d'ouvrage de la prévention, assumé ou délégué par le Chef d'Etablissement. Il vise à définir les objectifs précis et la politique de prévention à allouer des ressources et en évaluer le résultat. Il doit permettre l'arbitrage du projet de prévention dans le temps et la mobilisation des services concernés.

Le pilotage s'appuie sur une concertation avec les instances représentatives du personnel, le CHSCT ou les DP en particulier.

## Les compétences à développer : le référentiel de compétences

### **DOMAINE DE COMPETENCES 1 : Initier et Développer un projet de prévention des Risques Professionnels dans son entreprise**

- Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&ST pour son entreprise
- Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de son entreprise
- Situer sa responsabilité de chef d'entreprise au regard des risques professionnels.

### **DOMAINE DE COMPETENCES 2 : Manager la Santé & Sécurité au Travail de son entreprise**

- Mobiliser les différents acteurs internes de l'entreprise
- Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur le formateur PRAP
- Représenter l'entreprise auprès des acteurs externes de la prévention et des partenaires institutionnels

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

#### **Le référentiel d'évaluation**

Les situations d'évaluation sont proposées de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence et un regroupement en situation d'évaluation au plus proche des situations réelles de travail. Celles-ci sont évaluées par le formateur en charge de la formation. A l'occasion de cette journée d'information/formation un quizz et (ou) quelques questions ouvertes seront proposés aux participants afin qu'ils puissent faire le point sur les compétences acquises.

#### **Les modalités pédagogiques**

Modes pédagogiques : journée d'information/formation organisée, dans la mesure du possible, en lien avec les CARSAT / CGSS

Durée de la formation : la durée minimum est de 1 jour

Effectif : il est conseillé de limiter les groupes à 12 participants

Niveau requis : Etre engagé sur le projet de prévention de son établissement et envisager d'envoyer une personne ou deux en formation de formateur PRAP.



Dispensateur de la formation : Organismes de formation habilités de niveau 2 et formateurs de formateurs certifiés par le réseau prévention

Mode de validation : une attestation de formation de validation des acquis est remise aux participants qui ont participé à la totalité de la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation...

## Le dirigeant d'entreprise

### Le référentiel d'activités

---

#### Appellation :

Responsable du projet Prévention des Risques Professionnels

#### Champ et nature de son intervention :

La personne responsable développe le projet de prévention et manage la santé & sécurité de son établissement ou de sa structure.

#### Cadre de l'exercice de sa mission :

La personne Responsable du projet de prévention des RP exerce sa mission soit en tant que responsable de l'établissement

#### Sa mission

- *Initie et développe la démarche de prévention de son entreprise*
- *Est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la prévention*
- *Manage la S&ST de son établissement*

#### Activités régulières

- Intégration de la démarche de prévention des RP et notamment de la prévention des risques liés à l'activité physique et TMS à la gestion des activités de son entreprise.
- Prise en compte, au regard des différents enjeux, des niveaux de risques et des personnes exposées dans son entreprise
- Définition, en s'appuyant sur le formateur PRAP, des moyens organisationnels, matériels et humains pour soutenir le plan d'actions internes de prévention des RP et les actions correctives.
- Mobilisation de l'ensemble du personnel de son entreprise à participer à la démarche de prévention
- Participation à l'évolution des compétences et des pratiques de prévention
- Gestion des relations institutionnelles relatives à la santé et la sécurité des professionnels : CHSCT, CARSAT, Inspection du travail, ...

#### Activités occasionnelles :

- Participation à l'élaboration des plans d'actions internes de prévention des risques liés à l'activité physique et TMS et du document unique
- Validation du DUER
- Prise en charge de la fonction de référent de prévention (en l'absence d'une personne désignée dans l'entreprise)
- Intégration de la prévention aux projets de conception (construction, modification, ou extension)

## Le référentiel de compétences du Dirigeant d'entreprise

<b>Référentiel de compétences du responsable prévention</b>	
<b>Compétences à développer</b>	<b>Savoirs associés</b>
<p><b>1. Initier et Développer une démarche de prévention des risques dans son entreprise</b></p> <p><b>1.1. Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&amp;ST pour son entreprise</b></p> <p>1.1.1. Repérer les différents enjeux concernant la S&amp;ST</p> <p>1.1.2. Situer son entreprise, au regard des différents enjeux, du niveau de risque professionnel et principalement des TMS, et des personnes exposées.</p> <p>1.1.3. Situer son entreprise au regard des statistiques de la sinistralité de sa profession</p> <p><b>1.2. Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de son entreprise</b></p> <p>1.2.1. Connaître les différentes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques professionnels</p> <p>1.2.2. Ajuster sa démarche en fonction des actions de prévention déjà engagées</p> <p>1.2.3. Evaluer les couts directs et indirects et gérer la prévention dans une logique coût bénéfice ;</p> <p><b>1.3. Situer sa responsabilité de chef d'entreprise au regard des risques professionnels</b></p> <p>1.3.1. Connaître, afin de s'y référer, les règles juridiques et le cadre réglementaire et normatif de sa branche professionnelle.</p> <p>1.3.2. Repérer, le niveau de respect de ses obligations au regard des démarches engagées et des différents documents de l'entreprise.</p> <p><b>2. Manager la S&amp;ST de son entreprise</b></p> <p><b>2.1. Mobiliser les différents acteurs internes de l'entreprise</b></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 la démarche d'amélioration continue de la S&amp;ST de l'entreprise</p> <p>2.1.3. Favoriser, au travers du plan de formation, la montée en compétences des professionnels en matière de prévention</p> <p><b>2.2. Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur le formateur PRAP</b></p> <p>2.2.1. Désigner le chargé de projet : formateur PRAP</p> <p>2.2.2. Définir et décider des moyens humains et financiers</p> <p>2.2.3. Choisir et valider les améliorations des conditions de travail proposées</p> <p>2.2.4. Participer à l'évaluation des améliorations retenues</p> <p><b>2.3. Représenter l'entreprise auprès des acteurs externes de la prévention</b></p> <p>2.3.1. Connaître les acteurs externes de la prévention de l'entreprise et leur rôle</p> <p>2.3.2. Représenter l'entreprise auprès des différents partenaires institutionnels</p>	<p>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 risques professionnels : TMS, RPS, CMR</p> <p>La législation des assurances sociales des salariés, 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>L'approche Systémique et stratégique de la prévention</p> <p>Les principaux dispositifs d'accompagnement financier à la prévention</p> <p>La démarche de prévention : le projet de prévention</p> <p>Les valeurs essentielles : la personne, le dialogue social, la transparence</p> <p>Les bonnes pratiques.</p> <p>Les indicateurs appropriés pour mesurer les évolutions des conditions de travail et de protection de la santé.</p> <p>Les règles juridiques de la responsabilité civile et pénale, faute inexcusable de l'employeur</p> <p>le CHSCT les IRP</p> <p>Le document unique</p> <p>Le code du travail, le code de la Sécurité sociale et le code de l'action sociale.</p> <p>Les arguments pour agir, clés pour réussir</p> <p>L'implication des différents acteurs et leur rôle</p> <p>Les leviers de motivation</p> <p>L'organisation de réunions mobilisant tous les acteurs</p> <p>Informations sur la FPC en prévention à tous les niveaux</p> <p>La réglementation de la formation professionnelle continue et les normes d'imputabilité des formations S&amp;ST</p> <p>Les approches pluridisciplinaires</p> <p>Les principes QSE (Qualité, Sécurité, Environnement)</p> <p>Les modalités de la délégation</p> <p>Les différents outils d'évaluation : indicateurs-tableaux de bord ...)</p> <p>Les acteurs : internes et externes (CHSCT, ... , les services de Santé au Travail, CARSAT, CGSS, ARACT, ... )</p>

## LE DEPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION

L'organisation de la formation doit garantir le respect des dispositions définies dans le document de référence PRAP et l'équité entre les différents dispensateurs de la formation PRAP. Le Réseau Prévention se donne autorité pour auditer et contrôler à tout moment et en tout lieu le respect de ces dispositions.

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 performante**

### 1. Les différents acteurs et leurs rôles

#### 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

#### 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/CRAM/CGSS

- Elle instruit les dossiers de demande d'habilitation, après avis des CARSAT/CRAM/CGSS
- 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

#### Les CARSAT/CRAM/CGSS

Leur rôle, leur engagement :

- 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 formations régionaux

#### 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

### **L'équipe 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 :

- Elle est 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 participe à l'animation du réseau de Formateurs de formateurs
- Elle réalise, à la demande de l'INRS, des missions de conseils, visites auprès des différents partenaires

### **Les entreprises**

Leur rôle, leur engagement :

- Elles remplissent les conditions nécessaires à leur habilitation (obligatoire à compter du 01/01/2015)
- 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 formateurs de formateurs certifiés

### **L'organisme de formation**

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

Son rôle, son engagement :

- Il remplit les conditions nécessaires à son habilitation
- Il dispose de formateur ou formateur de formateurs certifiés
- Il s'assure de l'engagement de l'entreprise par un accompagnement dans toutes les étapes de sa démarche de prévention.
- Il s'engage à respecter les modalités de mise en œuvre de la formation conformément à ce document de référence.

## 2. Un partenariat maîtrisé

Afin de permettre le déploiement maximum de la formation d'acteurs PRAP 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 PRAP.

### Dispositif d'habilitation des organismes de formation

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.

Afin de correspondre au secteur 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 nationales des organismes de formation nationaux, et de fait, à leurs établissements rattachés des régions ou départements.

Chaque organisme pouvant prétendre à deux niveaux d'habilitation:

- ▶ Les habilitations portant sur la formation des formateurs PRAP – Niveau 2
- ▶ Les habilitations portant sur la formation des acteurs PRAP et leur maintien et actualisation des compétences (recyclage) – Niveau 1

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

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

Leur habilitation à organiser des formations PRAP reconnues par le réseau prévention se fera, à compter du 01/01/2015, par l'intermédiaire d'une demande d'habilitation via FORPREV.

### 3. L'outil de gestion national ([www.forprev.fr](http://www.forprev.fr))

Les relations qu'entretient le réseau prévention avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national qui sera mis en place en 2013.

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 de PRAP.

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation PRAP doivent 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.

### 4. Les procédures et documents administratifs

Les procédures ainsi que les documents types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique de la formation Prap et des formateurs Prap 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.

**Mise à disposition des documents administratifs et pédagogiques :**

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