

Dispositifs de formation

Certificat Prévention Secours (CPS) Intervenant à domicile

DOCUMENT DE REFERENCE

Version 11/2010



Sommaire

1. ETUDE D'OPPORTUNITE.....	5
2. ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF CPS.....	8
3. LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF.....	12
4. L'OUTIL DE GESTION NATIONAL (FORPREV).....	14
5. ANNEXES.....	15
Le référentiel de compétences.....	15
Le référentiel d'évaluation et de certification.....	18
La formation de formateur CPS.....	22
Dossier d'habilitation.....	23

Préambule

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

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

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

Pour réaliser cette évolution, quatre orientations sont définies :

- mettre en place des systèmes de démultiplication fiables et se rapprocher des publics destinataires en adoptant les modalités pratiques,
- renforcer la cohérence des actions du réseau prévention, afin de le positionner en tant que 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, les contenus de formation.

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

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention¹.

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.

¹ Edition INRS ED 902

1. ETUDE D'OPPORTUNITE

1.1. La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur

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

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

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

Le **nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles** dans le secteur de l'aide et du soin à domicile est **inquiétant**. En France, en 2007, les 516 000 salariés du régime général ont été victimes de plus de 27 000 sinistres avec arrêt (dont 19 mortels), soit plus de 1,1 million de jours d'arrêts (49 jours de travail en moyenne par an). Avec 45 accidents du travail pour 1000 personnes, l'indice de fréquence du secteur de l'aide et du soin à domicile était supérieur au chiffre français, tous secteurs confondus.

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

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

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

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

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

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

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

L'adaptation et l'évolution des « compétences prévention » des salariés semblent en être une étape essentielle.

1.2. La formation : un moyen fort de sensibilisation et de diffusion de la prévention

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

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

1.3. La prévention des risques professionnels intégrée aux différents parcours de la formation initiale

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

1.4. La prévention des risques professionnels, une priorité de la formation professionnelle continue des salariés.

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

2. ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF CPS INTERVENANT A DOMICILE

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

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

Il doit permettre également :

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

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

- La construction de ce dispositif s'appuie sur une analyse de l'activité réelle de l'intervenant à domicile, elle est la première étape incontournable de l'ingénierie de formation utilisée pour « redéfinir » son activité professionnelle afin de lui permettre de préserver (encore plus) sa santé et sa sécurité.
- La deuxième étape consiste en la définition des compétences nécessaires aux salariés pour travailler en toute sécurité. (Référentiel de compétences)
- La troisième étape de cette ingénierie définit les épreuves certificatives permettant de vérifier le niveau d'acquisition de ces compétences par le salarié à l'issue de la formation. (Référentiel de certification)
- Une quatrième étape vient préciser les modalités de mise en œuvre de la formation.

2.1. La prévention intégrée au métier d'intervenant à domicile

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

Il est également en mesure de développer un comportement adapté en cas de dysfonctionnement, d'incident ou d'accident sur son lieu de travail. Cette aptitude ne peut être confondue avec un niveau de classification professionnelle. Elle est la reconnaissance de la maîtrise des problèmes de sécurité liés au travail en espaces confinés.

2.3. De nouvelles compétences à développer :

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

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

Domaine 1 : Prévention

Etre capable d'être acteur de la prévention des risques liés à son métier.

1. Situer son rôle d'acteur de la prévention dans sa structure
2. Identifier les situations dangereuses liées à ses activités professionnelles, ses lieux de travail, ses déplacements ainsi que le contexte relationnel avec la personne aidée ou l'entourage familial et professionnel
3. Repérer les situations à risques liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au corps humain
4. Agir et réagir lors d'une exposition à une situation dangereuse : mettre en place les premières mesures de correction
5. Informer la personne aidée ou l'entourage familial des situations dangereuses identifiées et proposer une solution simple pour une approche partagée
6. Alerter la hiérarchie
7. Mettre en place des méthodes de travail sécurisantes pour l'intervenant et la personne aidée et visant une efficacité maximum de l'intervention

Domaine 2 : Secours

Etre capable d'adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident ou dysfonctionnement

8. Situer son rôle de SST sur son lieu de travail
9. Mettre en sécurité une situation d'accident
10. Examiner une personne en vue de lui porter secours et de faire alerter
11. Faire alerter ou alerter en fonction des procédures existantes
12. Réaliser la conduite à tenir adaptée aux différents signes indiquant que la vie de la victime est menacée.

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

2.4. Des compétences validées et certifiées

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

La validation des deux domaines de compétences dans les conditions définies dans ce document de référence, entraîne la délivrance par le réseau prévention du CPS.

Le titulaire du CPS est réputé détenir le certificat SST et le certificat PRAP2S.

Les titulaires du STT peuvent prétendre au CPS intervenant à domicile en validant le module 1 du CPS.

La validité de ce CPS est fixée à trois ans, et la prolongation de celle-ci est conditionnée par le suivi d'un recyclage d'une journée tous les trois ans.

2.5. Les modalités d'organisation

Durée de la formation :

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

Proposition de programme de formation :

	Jour 1	Jour 2	Jour 3
Matin 4 heures	Présentation des objectifs de la formation et des formateurs La prévention : généralités la démarche de prévention, les risques de la profession	Le secourisme en milieu de travail : les finalités Partie 1 : protéger, examiner, faire alerter ou alerter	Les propositions d'amélioration : informer, rendre compte Evaluation : étude de cas et mise en situation
Après-midi 3 heures	l'observation et l'analyse de la situation de travail Les propositions d'amélioration les techniques de maintenance des personnes	Le secourisme en milieu de travail Partie 2 : secourir (mises en situation)	Le secourisme en milieu de travail Partie 3 : secourir (fin) mise en situation et évaluation Bilan : point sur les compétences acquises Evaluation de la formation

intersession

Module 1 : Prévention
Module 2 : Secours

Effectif : un effectif de 10 stagiaires maximum est conseillé par session de formation.

Dispensateur de la formation : cette formation ne peut être dispensée que par un formateur habilité.

2.6. Le formateur CPS

Pour former les intervenants à domicile au CPS, l'INRS s'appuie sur des formateurs CPS issus :

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

Le formateur CPS est titulaire du monitorat SST et doit avoir suivi la formation de formateur CPS organisée par le réseau prévention.

3. LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF

L'efficacité du déploiement du « CPS intervenant à domicile » nécessite de la part de tous les acteurs une volonté commune affirmée du respect total des modalités et des rôles définis.

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

- **Des acteurs bien identifiés**
- **Un partenariat maîtrisé**
- **Un système de gestion et d'administration performant**

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

3.1. 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/CSS (voir annexe 3).

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

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

Chaque organisme pouvant prétendre à deux niveaux d'habilitation:

- ▶ Les habilitations portant sur la formation des formateurs CPS (le recyclage des formateurs PRAP restant sous la responsabilité organisationnelle de l'INRS)
- ▶ Les habilitations portant sur la formation des acteurs CPS et leur recyclage

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

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

3.2. Dispositif d'habilitation des entreprises

Les entreprises et les établissements désireux de former leurs personnels peuvent s'appuyer sur des formateurs internes certifiés INRS.

Leur habilitation à organiser des formations PRAP reconnues par le réseau prévention se fait par l'intermédiaire d'une demande d'habilitation simplifiée, téléchargeable sur le site INRS.

3.3. Outils et méthode d'évaluation de l'impact du dispositif

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

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

4. OUTIL DE GESTION NATIONAL (FORPREV)

Les relations qu'entretient le réseau prévention avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national qui sera mis en place fin 2011.

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 SST.

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation SST 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.

5. ANNEXES

5.1. Le référentiel de compétences

Domaine de compétences 1 : PREVENTION (11 heures)	
Compétences	Savoirs associés
<p>1. Situer son rôle d'acteur de la prévention sur son lieu de travail</p> <p>1.1. Comprendre l'intérêt de la démarche de prévention</p> <p>1.2. Situer les différents acteurs de la prévention et leur rôle</p> <p>1.3. Situer l'importance des risques dans son activité professionnelle</p>	<p>la notion de danger et de situations dangereuses</p> <p>les notions de la responsabilité juridique</p> <p>la spécificité de la situation de travail au domicile</p> <p>les principaux risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - risques liés à l'activité physique (entretien du domicile, aide à la mobilité, aide à l'hygiène et à la toilette) – cf. référentiel PRAP 3S de l'INRS. risques domestiques (qualité des équipements, configuration /disposition du domicile, animaux, produits ménagers et alimentaires) - risques biologiques (infectieux/viral, parasitaire, animaux, aliments, ...) - risques routiers (trajet, mission, entretien du véhicule, aide du bénéficiaire sur la voie publique) - risques psychosociaux (stress, harcèlement, injonctions paradoxales, violence, dépendance affective, accompagnement de fin de vie et de pathologies graves Alzheimer, démences séniles ...)
<p>2. Identifier les situations dangereuses liées à ses activités professionnelles, ses lieux de travail, ses déplacements ainsi que le contexte relationnel avec la personne aidée ou l'entourage familial et professionnel</p> <p>2.1. Observer sa situation de travail</p> <p>2.2. Repérer les situations dangereuses</p> <p>2.3. Formaliser les situations dangereuses en termes : de danger, d'exposition et de gravité des dommages potentiels</p> <p>2.4. Différencier les phénomènes accidentels des atteintes à la santé</p>	<p>les actions possibles à mettre en œuvre</p> <p>supprimer le danger</p> <p>isoler le danger</p> <p>soustraire la personne au danger</p> <p>Les principes généraux de prévention</p>
<p>3. Repérer les situations à risques liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement du corps humain</p> <p>3.1. Enoncer et situer les principaux éléments de l'anatomie et de la physiologie de l'appareil locomoteur</p> <p>3.2. Identifier les différentes atteintes de l'appareil locomoteur et ses conséquences sur la santé</p> <p>3.3. Détecter les risques d'atteintes à sa santé et les mettre en lien avec les éléments déterminants de son activité physique</p>	<p>Notions d'anatomie et de physiologie</p> <p>Principes biomécaniques</p> <p>Les principales atteintes et pathologies</p> <p>Les déterminants de l'activité physique</p> <p>Les facteurs aggravants</p> <p>Les principes généraux de prévention</p> <p>Les différents principes d'aménagement des locaux et des situations de travail</p> <p>Organisation des situations de travail</p> <p>Les principes de base de sécurité et d'économie d'effort</p>

4. Agir et réagir lors d'une exposition à une situation dangereuse

- 4.1. Proposer des améliorations en s'appuyant sur les principes généraux de la prévention et en tenant compte de la personne aidée et de son environnement
- 4.2. Proposer des améliorations techniques, organisationnelles en s'appuyant sur les principes de base d'aménagement des postes
- 4.3. Appréhender les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans la manutention manuelle.
- 4.4. Isoler la situation dangereuse

5. Informer la personne aidée ou l'entourage familial des situations dangereuses identifiées et proposer une solution simple pour une approche partagée

- 5.1. Analyser la situation pour trouver le bon interlocuteur
- 5.2. Créer un milieu relationnel favorable à l'échange sur le thème de la prévention
- 5.3. Engager une première démarche de négociation

6. Alerter la hiérarchie

- 6.1. Rendre compte sur les dangers identifiés
- 6.2. Identifier qui informer
- 6.3. Définir l'information à communiquer

7. Mettre en place des méthodes de travail sécurisantes pour la personne aidée et l'intervenant visant une efficacité maximum de l'intervention

- 7.1. Savoir réaliser les gestes appropriés et utiliser les aides techniques mis à sa disposition sans risques pour sa santé et pour celle de la personne aidée.

Les modes et outils de communication adaptés
les méthodes de persuasion et de partage des solutions d'amélioration

La remontée des informations, aspects réglementaire et procédural
Les différents acteurs impliqués dans la prévention

Principes généraux de prévention, les principes d'ergonomie dans le cadre de l'entretien du domicile, de l'aide à la mobilité et de l'aide à l'hygiène et à la toilette.

Les différentes techniques de manutention des personnes
approche des différentes aides techniques et de leur utilisation

Domaine de compétences 2 : SECOURS (10 heures)

8. Situer son rôle de SST sur son lieu de travail

Le domaine et les modalités d'intervention du SST
L'obligation de porter secours.
Les limites de la responsabilité du SST dans et hors de l'entreprise

9. Mettre en sécurité une situation d'accident

La notion d'accident
La multi causalité
Le mécanisme d'apparition du dommage
La notion d'évènement déclenchant
La notion d'évènement dangereux
Les quatre familles de danger susceptible de persister
La notion de situation dangereuse et de zone dangereuse
Les trois types d'actions possibles pour mettre en œuvre une protection adaptée

10. Examiner une personne en vue de lui porter secours et de faire alerter

Les actions de protection adaptée à la situation donnée
Les matériels et moyens adaptés en adéquation aux dangers de son secteur d'activité pour permettre une suppression efficace
Les personnes habilitées ou ayant expertise pour la mise en œuvre de ces moyens et ou matériels dans son secteur d'activité
L'organisation de l'entreprise en matière d'accident

11. Faire alerter ou alerter en fonction des procédures existantes

Les situations dans lesquelles il pourra, sans danger pour lui-même, dégager la victime.
La technique des dégagements d'urgence
Les dispositifs de coupure des énergies et des fluides (électricité, gaz et eau).
Les dispositions en cas d'incendie (évacuation, conduite à tenir, coupure des équipements...)

12. Réaliser la conduite à tenir adaptée aux différents signes indiquant que la vie de la victime est menacée

12.1. Réaliser immédiatement la CAT adaptée face à une victime qui saigne abondant.

Les objectifs de l'examen
Les techniques d'examen
L'ordre de priorité des résultats à atteindre dans le cas où il y a manifestation de plusieurs signes

12.2. Réaliser immédiatement la CAT adaptée face à une victime qui s'étouffe.

12.3. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui se plaint de sensation pénible et/ou présente des signes anormaux

Les éléments du message.
Les critères d'opportunité (présence ou non de témoin, état de la victime)
Les critères de choix du témoin qui va alerter (connaissance des lieux, connaissance du fonctionnement de l'entreprise)
L'organisation des secours de l'entreprise
Les consignes pour une bonne transmission du message
Les préparatifs avant l'arrivée des secours
L'organisation de la prévention de l'entreprise et les personnes qu'elle implique
L'articulation de son action avec les autres acteurs de l'entreprise

12.4. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui se plaint d'une brûlure

12.5. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui se plaint d'une douleur empêchant certains mouvements

12.6. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment

12.7. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui ne répond pas mais respire

12.8. Réaliser la CAT adaptée face à une victime qui ne répond pas et qui ne respire pas

Les techniques, conduites à tenir et justifications du référentiel technique SST
les dispositifs de coupure des énergies et des fluides (électricité, gaz et eau).
les dispositions en cas d'incendie (évacuation, conduite à tenir, coupure des équipements...)
les processus des situations rencontrées
les outils de communication adaptés
le cahier d'incidents et/ou le cahier de liaison
cf. référentiel Sauveteur-Secouriste du Travail

5.2. Le référentiel d'évaluation et de certification

Epreuves certificatives du CPS INTERVENANT A DOMICILE

Domaine de compétences 1 : Prévention

Formation du au Lieu

Nom du candidatPrénom.....

Epreuve 1	Descriptif de la situation d'évaluation : à partir d'une situation de travail (photo ou film), le candidat devra, à l'aide d'une grille d'analyse, décrire la situation, identifier les situations dangereuses, rechercher les déterminants qui entraînent les situations dangereuses et proposer des améliorations. (durée 30')		
Compétences	Objectifs	Acquis	Non acquis
C1	Observer et décrire la situation de travail		
C2	Repérer les situations dangereuses		
C3	Détecter les risques d'atteinte à la santé		
C4	Rechercher les déterminants responsables des situations dangereuses		
C5	Proposer des améliorations		
DC 1 EP 1/2	Au moins 4 compétences sur 5 acquises		
Epreuve 2	Descriptif de la situation d'évaluation ; Réaliser 1 technique de manutentions des personnes à mobilité réduite (tirée au sort) en respectant les règles de sécurité et d'économie d'effort		
Compétences	Objectifs	Acquis	Non acquis
C7 au moins 3 indicateurs sur 4 acquis pour une technique tirée au sort	Technique N° 1 aide au déplacement :		
	Observe et prend en compte la spécificité de la situation		
	Prend en compte le potentiel de la personne		
	Donne les consignes appropriées		
	Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort		
	Technique N° 2 levé et recouché du lit au fauteuil		
	Observe et prend en compte la spécificité de la situation		
	Prend en compte le potentiel de la personne		
	Donne les consignes appropriées		
	Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort		
	Technique N° 3 installé au lit		
	Observe et prend en compte la spécificité de la situation		
	Prend en compte le potentiel de la personne		
Donne les consignes appropriées			
	Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort		
DC 2/2			
DC 1 EP 2/2			
Domaine de compétence 1 (prévention)			

Date

signature du formateur

Fiche individuelle de suivi et d'évaluation

Candidat(e)	OUI	NON
Validé(e)		

Nom du candidat Prénom.....

A	une case « non » cochée entraîne une non-validation de la formation				
	Capacités évaluées lors de l'apprentissage	Acquises		Observations	
	L'apprenant est capable de :	oui	non		
T H E M E	PROTEGER				
	Identifier les dangers et les personnes exposées *				
	Mettre en œuvre une action de protection adaptée à la				
	Effectuer un dégagement d'urgence par traction de la				
	Identifier les signaux d'alerte aux populations #				
	EXAMINER				
	Rechercher et apprécier un saignement abondant				
	Apprécier l'état de conscience				
	Apprécier la respiration				
	FAIRE ALERTER				
	Donner un message d'alerte*				
	1 2 3 4 5	SECOURIR			
1		Effectuer une compression manuelle directe			
		Poser un tampon relais			
		Effectuer la compression d'une narine qui saigne **			
2		Donner des claques dans le dos adaptées à l'adulte et à			
		Faire des compressions abdominales adaptées à l'adulte et			
		Donner des claques dans le dos adaptées au			
3		Faire des compressions thoraciques adaptées au			
		Mettre au repos (malaises) **			
		Arroser une brûlure **			
		Maintenir la tête (traumatismes) **			
4		Mettre en position d'attente demi-assise (plaie au			
	Mettre en position d'attente jambes surélevées (plaie de				
	Nettoyer une plaie simple **				
5	Libérer les voies aériennes				
	Mettre en position latérale de sécurité (PLS)				
	Effectuer une RCP et une défibrillation (DAE) adaptés à l'adulte				
	Effectuer une RCP et une défibrillation (DAE) adaptés à l'enfant				
	Effectuer une réanimation cardio-pulmonaire (RCP)				

B	1 « non » dans un cas concret (sauf dans la partie prévention) invalide le cas. 2 cas concrets non validés, dont 1 en Synthèse, entraînent une non-validation de la formation							
	CAS CONCRETS		Cas concret n°1		Cas Concret n°2		Cas Concret de Synthèse	
	N° du thème traité =>							
Compétences évaluées	Résultats attendus		oui	non	oui	non	oui	non
C9	Le secouriste, le(s) témoin(s) et la victime sont en sécurité							
C10, C12	L'action effectuée sur la victime est appropriée							
C6, C8, C11	Les secours ont été alertés							
C10, C12	La persistance du résultat et l'apparition d'autres signes sont vérifiés							
	Prévention (1 « non » coché dans cette partie n'invalide pas le cas)		oui	non	oui	non	oui	non
C8, C9	Le SST propose un moyen de prévention pertinent ##							

Légende	oui	L'action exécutée est conforme au référentiel
	non	L'action n'est pas conforme au référentiel ou n'a pas été exécutée
	*	Si l'apprentissage n'a pas permis de faire une évaluation individuelle sur cette capacité, l'évaluation se fera sur le premier critère d'évaluation du cas concret
	**	Action ne nécessitant pas d'apprentissage systématique pour sa bonne exécution
	#	Apprentissage ne nécessitant pas d'évaluation individuelle
	##	Le SST propose un moyen de prévention adapté au cas concret et conforme aux principes généraux de prévention

Ce document doit être tenu à disposition du médecin du travail et du représentant de l'organisme ou du service gérant l'activité SST. Il doit être conservé par l'organisme dispensateur de la formation jusqu'au prochain recyclage.

Date
Signature du candidat

Date
Signature du moniteur

A	une case « non » cochée entraîne une non-validation de la formation			
	Capacités évaluées lors de l'apprentissage	Acquises	Observations	
	L'apprenant est capable de :	oui	non	
T H E M E S	PROTEGER			
	Identifier les dangers et les personnes exposées *			
	Mettre en œuvre une action de protection adaptée à la situation *			
	Effectuer un dégagement d'urgence par traction de la victime			
	Identifier les signaux d'alerte aux populations #			
	EXAMINER			
	Rechercher et apprécier un saignement abondant			
	Apprécier l'état de conscience			
	Apprécier la respiration			
	FAIRE ALERTER			
	Donner un message d'alerte*			
	SECOURIR			
	1	Effectuer une compression manuelle directe		
		Poser un tampon relais		
		Effectuer la compression d'une narine qui saigne **		
2	Donner des claques dans le dos adaptées à l'adulte et à l'enfant			
	Faire des compressions abdominales adaptées à l'adulte et à l'enfant			
	Donner des claques dans le dos adaptées au nourrisson			
3	Faire des compressions thoraciques adaptées au nourrisson			
	Mettre au repos (malaises) **			
	Arroser une brûlure **			
	Maintenir la tête (traumatismes) **			
	Mettre en position d'attente demi-assise (plaie au thorax) **			
4	Mettre en position d'attente jambes surélevées (plaie de l'abdomen) **			
	Nettoyer une plaie simple **			
5	Libérer les voies aériennes			
	Mettre en position latérale de sécurité (PLS)			
	Effectuer une RCP et une défibrillation (DAE) adaptés à l'adulte			

Cette fiche comporte deux parties :
une partie **A** correspondant aux capacités évaluées lors de l'apprentissage et une partie **B** concernant l'évaluation du comportement du SST dans les cas concrets.

La compétence n°6 du module 1 ainsi que celles du module 2 sont certifiées grâce à l'aide de la partie B de la fiche individuelle de suivi et d'évaluation.

Suivi des apprentissages
Dans la partie **A**, l'apprenant ou le formateur devra cocher la case « oui » correspondant à chaque apprentissage effectué correctement par l'apprenant.

Si l'apprenant est absent de la formation pendant ces séances d'apprentissage, s'il refuse d'y participer ou s'il est dans l'impossibilité d'exécuter correctement la technique demandée, la case « non » doit être cochée.

Les capacités dont les cases sont signalées par « ** » correspondent à des gestes ou des actions ne nécessitant pas un apprentissage systématique. Si toutefois ces capacités sont mises en pratique lors de la formation, l'apprenant ou le formateur pourra cocher ces cases.

1 « non » dans un cas concret (sauf dans la partie prévention) invalide le cas. 2 cas concrets non validés, dont 1 en Synthèse, entraînent une non-validation de la formation							
B	CAS CONCRETS				Cas concret n°1	Cas Concret n°2	Cas Concret de Synthèse
	N° du thème traité ⇒						
Compétences évaluées	Résultats attendus	oui	non	oui	non	oui	non
C9	Le secouriste, le(s) témoin(s) et la victime sont en sécurité						
C10, C12	L'action effectuée sur la victime est appropriée						
C6, C8, C11	Les secours ont été alertés						
C10, C12	La persistance du résultat et l'apparition d'autres signes sont vérifiés						
	Prévention (1 « non » coché dans cette partie n'invalide pas le cas)	oui	non	oui	non	oui	non
C8, C9	Le SST propose un moyen de prévention pertinent ##						

Évaluation lors des cas concrets

Dans la partie **B** du document, le moniteur va enregistrer l'évaluation des acquis de l'apprenant dans des cas concrets, selon les quatre critères définis. Une case « non » cochée dans un cas concret **invalide le cas**. Les

cases « non » cochées dans la partie « Prévention » du cas concret n'ont pas d'influences sur la validation du cas. Plusieurs cas concrets invalidés au cours de la formation ne sont pas éliminatoires (cas n°1 ou 2).

Mais deux cas concrets invalidés dont celui de synthèse sont éliminatoires.

Nombre de cas minimum par stagiaire (dont le cas concret de synthèse): 2

Validation de l'apprenant

Candidat(e)	OUI	NON
Validé(e)		

Si 1 case « non » est cochée dans la partie **A** ou 2 cas concrets invalidés, dont celui de synthèse, dans la partie **B**, la formation n'est pas validée et il n'y a pas délivrance d'un certificat de Sauveteur Secouriste du travail.

5.3. La formation de formateur CPS

Une formation de formateurs CPS est proposée chaque année au titre de l'offre de formation nationale. Celle-ci est assurée par l'INRS et ses partenaires habilités.

Organisation générale de la formation de formateur CPS

Niveau requis : moniteur SST (avec bases en prévention)

Durée de la formation : Quatre jours

Compétences (méta) développées :

- Connaître le risque des métiers d'intervenant à domicile
- Conduire une démarche de prévention des risques liés à cette activité professionnelle
- Construire, animer, évaluer une action de formation CPS
- Maîtriser les référentiels CPS
- Maîtriser les techniques de manutention des personnes
- ...

Validation de la formation : Certificat de formateur CPS Intervenant à domicile délivré par l'INRS (validité de trois ans)

Dispensateur de la formation : formateurs de formateurs certifiés INRS

5.4. Le dossier de demande d'habilitation

Le dossier d'habilitation présenté ci-après est disponible sur le site de l'INRS et sur les sites des CARSAT /CRAM /CGSS/ CSS.



Dispositifs de formation à la prévention des risques professionnels

DEMANDE D'HABILITATION D'UN ORGANISME DE FORMATION

Processus et dossier de demande

SOMMAIRE

Le processus d’habilitation

Le contexte de la démultiplication

Le document de référence

Les différents acteurs et leurs rôles

La maîtrise du partenariat par le principe d’habilitation

Les critères de l’habilitation

Le cahier des charges - engagement de l’organisme
de formation habilité

Le dossier de demande d’habilitation (partie à retourner)

Formulation de la demande et signature

Dossier administratif

Dossier technico-pédagogique CPS Intervenant à domicile

Contexte de la démultiplication auprès des organismes de formation

Le réseau prévention 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. **Il s'agit de positionner la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention** dans les entreprises et les établissements, 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.

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

Les dispositifs de formation du Plan National de Formation (PNF) du réseau prévention, proposés à la démultiplication, répondent à ces orientations et sont une expression concrète de cette évolution de la formation à la prévention vers le plus grand nombre.

Afin de garantir la qualité de la formation, le réseau prévention met en place **un système de démultiplication fiable qui s'appuie sur :**

- **Un cadre défini par un document de référence construit et validé par l'ensemble des acteurs**
- **Des acteurs aux rôles et engagements bien identifiés**
- **Un partenariat maîtrisé au travers d'un processus d'habilitation national et d'un cahier des charges**
- **Un système de gestion informatique national (en cours de réalisation)**

Un document de référence validé par l'ensemble des acteurs :

Ce document, validé par le réseau prévention, fournit le cadre de référence pour la mise en œuvre de l'ensemble des formations concernées.

Il précise notamment, pour chaque dispositif :

- L'organisation générale de la formation : les enjeux, les différentes activités professionnelles concernées, le dispositif de formation, de certification et le dispositif d'habilitation des partenaires...
- L'organisation de la formation : les différents niveaux de formation, acteur, formateur, formateur de formateur, les différentes modalités pédagogiques préconisées....
- Les documents officiels, les référentiels métiers, de compétences, de certification, les modèles de procès-verbaux, les certificats...

Les différents acteurs et leurs rôles dans la procédure d'habilitation

L'organisme de formation (OF) habilité :

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

Son rôle, son engagement :

- Il remplit les conditions nécessaires à son habilitation et celles de ses filiales,
- Il dispose de formateurs et/ou de formateurs de formateurs certifiés par l'INRS,
- Il s'engage à respecter les conditions de l'habilitation fixées par le réseau prévention et à accepter l'intégralité du cahier des charges présenté ci-après (cf page 8).

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 la démultiplication du dispositif,
- Il assure la promotion du dispositif au sein du réseau prévention et auprès des différents partenaires.

La Commission Nationale d'Habilitation (CNH)

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

Son rôle, son engagement :

- elle instruit les dossiers de demande d'habilitation, après vérification de recevabilité et avis émis par les CARSAT/CRAM/CGSS/CSS, dans un délai maximum de deux mois suivant la date de réception du dossier complet,
- elle délivre les habilitations, suit leur renouvellement, et le cas échéant les suspend, sous la responsabilité de l'INRS,
- elle assure la promotion de l'organisme de formation habilité auprès de toutes les instances du réseau prévention (liste nationale des organismes habilités).

Les CARSAT/CRAM/CGSS/CSS :

Leur rôle, leur engagement :

- elles réceptionnent les demandes d'habilitation émanant des OF de leur territoire et contrôlent leur recevabilité, pour le compte de la CNH,
- le cas échéant, il accompagne les OF dans l'élaboration de leur dossier de demande d'habilitation,
- elles émettent un avis, dans le processus d'habilitation des organismes de formation de leur secteur,
- elles accompagnent et contrôlent les différents acteurs de la formation : elles vérifient si les modalités de mise en œuvre de la formation sont bien respectées par les organismes. Dans ce cadre, elles peuvent être amenées à prendre toutes mesures nécessaires à la mise en conformité de l'OF (rencontre avec l'OF, les stagiaires, évaluation intermédiaire de la formation...)
- le cas échéant, elles informent la CNH de tout manquement au cadre de référence et préparent un rapport circonstancié à son attention,
- elles assurent la promotion du dispositif auprès des entreprises et des établissements,
- elles participent à l'élaboration et à la mise à jour des dispositifs de formation.
- elles animent le réseau des partenaires formation.

Le département formation de l'INRS, en concertation avec le réseau prévention :

Son rôle, son engagement :

- Il assure une représentation auprès des partenaires nationaux de la Formation Professionnelle Continue et du monde du travail,
- Il élabore les référentiels, les outils et les programmes adaptés aux entreprises, définit les modalités de mise en œuvre et de validation des dispositifs, en collaboration avec les autres membres du réseau prévention,
- Il assure la gestion administrative du dispositif d'habilitation pour le compte de la CNH,
- Il assure la formation et la certification des formateurs de formateurs,
- Il délivre les certificats, ou organise leur délivrance par les OF habilités,
- il assure la production et la gestion nationale des documents pédagogiques et administratifs nécessaires à l'activité,
- il évalue l'impact des actions des formations par des enquêtes et des audits,
- Il assure la promotion et le développement des dispositifs de formation.

Un partenariat maîtrisé au travers d'un processus d'habilitation national

La demande d'habilitation est la pièce maîtresse du partenariat entre le réseau prévention et les organismes de formation qui prétendent mettre en œuvre un dispositif démultiplié, relevant du Plan National de Formation. Au delà du respect du cahier des charges présenté ci-après, les organismes qui s'engagent dans cette démarche, inscrivent leurs actions **dans le respect des valeurs essentielles et bonnes pratiques portées par le réseau prévention.**

L'acquisition de **l'habilitation** par l'organisme est **obligatoire** pour dispenser les différentes formations reconnues par le réseau prévention et délivrer les certificats INRS.

Le processus d'habilitation se décompose en plusieurs étapes :

- 1.** Demande d'habilitation de la part de l'organisme à sa CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement (ou téléchargement du dossier de demande d'habilitation, disponible sur site dédié INRS),
- 2.** Demande d'accompagnement éventuelle formulée par l'organisme auprès de sa CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement,
- 3.** Production par l'organisme du dossier d'habilitation. Ce dossier devra être accompagné des documents utiles et retourné à la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS en 2 exemplaires.
- 4.** Vérification de la recevabilité du dossier de demande d'habilitation par la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement, et attribution du n° de dossier par la caisse,
- 5.** Emission d'un avis par la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement, à destination de la Commission Nationale d'Habilitation.
- 6.** Transmission d'un exemplaire du dossier de demande (accompagné de ses pièces annexes) + avis émis par la CARSAT /CRAM/CGSS/CSS de rattachement au Département Formation de l'INRS, siège de la Commission Nationale d'Habilitation.
- 7.** Réunion de la Commission Nationale d'Habilitation, organisée en sous-commissions, et émission d'une réponse à la demande d'habilitation.
- 8.** Information de la décision de la CNH transmise à la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement.
- 9.** Notification à l'organisme de formation, de la décision de la Commission Nationale d'Habilitation.
En fonction de celle-ci, l'organisme de formation :
 - Se voit attribuer l'habilitation nationale pour une période de trois ans,
 - Voit son habilitation reportée dans l'attente d'un complément d'informations ou d'une modification de son dossier,
 - Se voit refuser son habilitation.
- 10.** Inscription des OF habilités sur une liste nationale (publication sur site internet de l'INRS).

Critères de l'habilitation

L'habilitation est examinée, au travers des éléments transmis, via le dossier de demande d'habilitation, par l'organisme de formation selon les 6 critères figurant dans la demande :

- présentation de l'organisme de formation
- expérience et motivation
- moyens humains
- matériel et ressources pédagogique
- promotion et communication
- adaptation pédagogique

Les critères incontournables sont définis ainsi :

- existence de l'organisme de formation (déclaration à la DIRECCTE)
- activité régulière de l'organisme (paiement de cotisations sociales et fiscales – DC7)
- présence de formateurs certifiés INRS (transmission des certificats correspondants)
- expérience dans le domaine de formation ou motivation à mettre en place le dispositif (dont minimum d'activité pour dispenser la formation de formateurs SST)
- présentation d'un déroulé pédagogique propre à l'OF
- présence d'un support de communication présentant le dispositif

L'ensemble des demandes d'habilitation sont analysées par l'instance compétente (CNH et ses sous-commissions) au regard de ces critères.

Durée de l'habilitation

L'habilitation est attribuée pour une durée fixe de **3 ans** et devra faire l'objet d'une nouvelle demande à l'issue de cette période (partie administrative + technico pédagogique), tenant compte du délai maximum d'instruction de la demande de 4 mois.

Tout organisme ayant fait l'objet d'un refus d'habilitation pourra présenter, sans délai, une nouvelle demande, dès lors qu'il aura corrigé les éléments ayant entraîné le refus d'habilitation.

Cahier des charges – engagement de l'organisme de formation habilité

Offre de service de l'organisme de formation

Dans son champ d'habilitation, l'organisme de formation s'engage à intégrer dans son offre de formation les dispositifs démultipliés du PNF, dans le respect des modalités définies dans les documents de référence.

Lorsque les titres des formations sont déposés et que l'offre de formation inclus le référentiel de compétence concerné, le titre exact doit être précisé dans l'offre de formation.

Inscription des stagiaires

Certains dispositifs de formation définissent un public ciblé et nécessitent des pré-requis ou des conditions d'inscription définies dans le document de référence.

Dans ce cas, l'organisme de formation doit s'assurer, avant toute inscription, que le stagiaire présenté par l'entreprise appartient au public ciblé et répond aux pré-requis demandés.

L'organisme de formation devra demander au candidat, préalablement à l'inscription effective, les attestations de formation ou attestation de compétences des stagiaires sur les pré-requis concernés.

Ingénierie pédagogique de la formation

Les organismes de formation construiront leurs propres déroulés pédagogiques à partir des référentiels de compétences concernés du réseau prévention.

Il est suggéré à l'organisme de formation d'exploiter les ressources méthodologiques et pédagogiques éditées par le réseau prévention.

Clôture de la formation

A l'issue de la formation, l'organisme de formation délivrera aux stagiaires les documents précisés dans le document de référence, et conformément à la réglementation en vigueur concernant la Formation Professionnelle Continue.

Modalités de suivi qualitatif des formations

Lorsque l'organisme de formation intervient sur plusieurs régions, l'interlocuteur privilégié de ce dernier est la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS qui a réceptionné son dossier de demande d'habilitation et/ou l'INRS (ensemble CARSAT/CRAM/CGSS/CSS+INRS ci-après désigné interlocuteur réseau prévention).

L'organisme de formation s'engage à accepter, durant ses stages, tout interlocuteur réseau prévention sur le lieu du stage, ou toute autre entité dûment mandatée par ce dernier pour cette mission de suivi qualitatif des formations.

Cette visite donnera lieu, le cas échéant, à des remarques écrites de l'interlocuteur réseau prévention qui seront adressées sous un mois après la visite à l'organisme de formation.

L'organisme de formation dispose de un mois à réception de ces remarques pour faire valoir et présenter, par écrit, à l'interlocuteur réseau toute observation ou explication qu'il juge utile, ainsi que le plan d'action correctif prévu pour répondre aux remarques émises.

Ce plan d'action précisera la mesure décidée ainsi que l'engagement sur la date de réalisation.

L'appréciation de l'interlocuteur réseau sur ce plan d'action proposé pourra déboucher, le cas échéant, sur un signalement à la CNH pour envisager une éventuelle rupture d'habilitation.

Modalités de suivi quantitatif des formations

Chaque année, au plus tard le 15 février, l'organisme de formation adressera à la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS à préciser un état récapitulatif de ses actions de formation réalisées au cours de l'année civile précédente (nombre de sessions, nombre de stagiaires) entrant dans le cadre de l'habilitation.

Conséquences en cas de non respect des engagements par l'organisme de formation habilité

Tout manquement aux engagements fixés par le(s) document(s) de référence et par le cahier des charges, pourra donner lieu aux mesures suivantes, de la part de la CNH :

Mise en demeure de se conformer aux engagements de l'habilitation

Cette mise en demeure sera notifiée, par la CNH, par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) à l'organisme de formation.

Elle précisera les manquements relevés et les actions correctives à mettre en œuvre pour y remédier; elle fixera également un délai dans lequel la partie défaillante devra réaliser ces actions pour se conformer aux engagements qu'elle a souscrit.

La partie défaillante justifiera, par les moyens prescrits par la mise en demeure, de sa mise en conformité avec ses engagements, au plus tard dans les 3 jours qui suivent l'expiration du délai fixé par la mise en demeure.

Suspension de tous les effets de l'habilitation

La suspension sera notifiée, par la CNH, par LRAR à l'organisme de formation.

Cette suspension pourra être signifiée sans mise en demeure préalable ou, si le manquement relevé a fait l'objet d'une mise en demeure préalable, 8 jours après expiration du délai fixé par une mise en demeure restée sans effet.

La suspension entraîne, pendant sa durée, l'obligation, pour la partie défaillante, de cesser toute activité en lien avec l'habilitation.

La suspension sera d'une durée de trois mois minimum et de six mois maximum.

Elle est d'une durée de trois mois lorsqu'elle est notifiée sans mise en demeure préalable.

Lorsqu'elle fait suite à une mise en demeure restée sans effet, sans pouvoir être inférieure à trois mois, elle prend fin immédiatement à l'issue de ces trois mois si la partie défaillante a justifié s'être mis en conformité avec les engagements dont le non respect a provoqué ladite mise en demeure suivie de suspension.

Si tel n'est pas le cas, elle prendra fin :

- dans les 8 jours qui suivent la justification, par la partie défaillante, de s'être mis en conformité avec les engagements dont le non-respect a provoqué ladite mise en demeure suivie de suspension ;
- à l'issue de la durée maximale de suspension, fixée à 6 mois, par résiliation ou exclusion prononcée dans les conditions ci-dessous précisées.

Rupture de l'habilitation

Cette rupture sera notifiée, par la CNH, à l'organisme de formation, par LRAR, et prendra effet à réception de cette dernière.

Cette rupture sera décidée dans les cas suivants :

- 1- en cas de non-justification, par la partie défaillante, de sa mise en conformité avec les engagements dont le non-respect a provoqué une suspension, dans un délai de 6 mois à compter du début de la suspension de l'habilitation,

- 2- en cas de non-respect d'un engagement, si l'habilitation a déjà fait l'objet d'une suspension due à la défaillance de la même partie dans les 12 mois qui précèdent la constatation de nouveau manquement,

Un organisme de formation ayant fait l'objet d'une rupture d'habilitation ne pourra être à nouveau habilité dans les 24 mois qui suivent la notification de cette rupture.

Arbitrages

Toute contestation née de l'interprétation ou de l'exécution de l'habilitation, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à la CNH, dans un délai de 60 jours suivant la notification d'une décision émanant de l'instance d'habilitation, sera soumise à l'arbitrage d'une commission arbitrale composée de trois personnes, chaque partie désignant un des membres de cette commission, le troisième étant désigné en accord entre les parties.

En cas de désaccord quant au choix du troisième membre de la commission d'arbitrage, il appartiendrait au Président du Tribunal de grande instance compétent, saisi sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties, de le désigner. Cette désignation sera non susceptible d'appel.

Les parties font élection de domicile en leur siège respectif.

Partie réservée à l'instruction de la demande :

Dossier reçu par la CARSAT/CRAM/CGSS/CSS le :

N° dossier administratif :

Reçu à l'INRS le :

Tampon de la CRAM/CARSAT /CGSS/CSS de rattachement :

L'organisme doit renseigner chaque critère, joindre les pièces demandées, et faire parvenir le dossier (+ pièces annexes) en deux exemplaires à sa CARSAT/CRAM/CGSS/CSS de rattachement (cf liste jointe).

Formulation de la demande d'habilitation :

Votre demande concerne – *mettre une croix dans la(les) case(s) pour la(les)quelle(s) la demande est formulée :*

	SST		PRAP				CPS Intervenant à domicile	
	1 ^{ère} demande	Renouvellement	1 ^{ère} demande		Renouvellement		1 ^{ère} demande	Renouvellement
			IBC	SS	IBC	SS		
Formation des salariés								
Formation des formateurs								

Remarque : toute formulation d'une 2^{ème} demande pour un dispositif nouveau, intervenant dans l'année de la 1^{ère} demande, ne fera l'objet d'un envoi que de la partie technico-pédagogique, accompagnée de la présente formulation de la demande. La partie administrative accompagnée de ses pièces obligatoires (Bilan pédagogique et financier et DC7) vaut pour l'année en cours, sauf modification notoire dans l'un des éléments.

Pièces obligatoires à joindre à votre dossier :

- ❖ Dernier Bilan Pédagogique et Financier et/ou document indiquant le numéro de déclaration d'existence de l'organisme de formation
- ❖ Etat annuel des certificats reçus (DC7) ou attestations de paiement correspondantes (année précédent la demande)
- ❖ Copie des certificats des formateurs certifiés (à jour de leur formation continue)
- ❖ Déroulé pédagogique ou fiches de séquence
- ❖ Programme de formation tel qu'il est présenté par l'OF (plaquette, fiche catalogue, programme papier, ...)
- ❖ Support de présentation de l'OF (plaquette, site internet, support papier, ...)

Pièces complémentaires (non obligatoires) :

- ❖ CV des formateurs
- ❖ Liste du matériel pédagogique et ressources
- ❖ Extraits de supports pédagogiques
- ❖ Tout document présentant l'intérêt de l'organisme pour le dispositif et/ou son appréhension du sujet

A, le

Signature du responsable et cachet de l'organisme qui s'engage par la présente à respecter les modalités de mise en œuvre de la (des) formation(s) pour la(les)quelle(s) il demande l'habilitation, telles qu'elles sont définies dans le document de référence.

N° dossier attribué***Partie 1 dossier administratif***

Critère 1		Fiche signalétique	
Nom de l'organisme de formation :		Appartenance à un organisme national <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non Libellé et adresse du siège de l'OF national	
Responsable de l'organisme – Président/Directeur/Gérant :		Certificats (qualité, qualification professionnelle...) - désignation et date :	
Réfèrent dispositif formation – Nom prénom – fonction (si différent) :			
Adresse du siège social :		Domaines d'intervention de l'OF :	
Statut juridique :	N° SIRET :		
N° de déclaration d'existence :	Date de création :		
Code APE :	Assujetti TVA <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		

Je soussigné, responsable de l'organisme de formation ci-dessus désigné, autorise le réseau prévention à diffuser sur leurs sites internet : le nom et l'adresse de l'organisme (le cas échéant, le site internet de l'organisme)

- oui
 non

Rappel n° dossier attribué

Partie 2 dossier technico-pédagogique

Critère 2	Expériences et motivations	
Expériences et implication dans le champ de la prévention des risques professionnels		Partenariats éventuels
Expériences et implication dans le champ de l'aide à domicile		Partenariats éventuels
Expériences et implication dans le champ de la prévention des risques dans le secteur de l'aide à domicile		Partenariats éventuels
Motivations		Partenariats éventuels

Critère 3		Moyens humains (à dupliquer pour chaque site)			
Effectif total de l'OF		Effectif formateurs	Effectif Formateurs CPS ID	Effectif personnels administratifs	
Formateurs CPS ID Nom prénom	Date de naissance	Ancienneté, type de contrat de travail dans l'OF	Niveau de certification CPS ID	Dates dernière certification ou recyclage	Expériences et observations

Critère 4	Moyens logistiques et pédagogiques (à dupliquer pour chaque site)
Adresse locaux, salle de cours, espaces spécifiques sécurisés...	Matériels pédagogiques
Ressources documentaires	Les référentiels : conformité et accessibilité

Critère 5	Promotion et communication
Actions de promotion et de communication	Outils de communication

Critère 6	Adaptation pédagogique
Méthodes pédagogiques	
Organisation du suivi de la formation	
Partenaires prévention mobilisés dans le cadre du face-à-face pédagogique (intervenant extérieur)	
Place des NTIC (<i>Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication</i>)	
Evaluations, démarche qualité	