

# DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

Dispositif de formation  
**Secteur sanitaire et médico-social**



# DISPOSITIF DE FORMATION à LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

## Secteur sanitaire et médico-social

Le dispositif de formation décrit dans ce document de référence était dédié au secteur professionnel de l'accueil et de l'hébergement de la personne âgée (HAPA). Il est à présent étendu à l'ensemble du secteur sanitaire et médico-social.

Ce document de référence comprend :

- **l'étude d'opportunité initiale** portant sur le secteur professionnel de l'accueil et de l'hébergement de la personne âgée (HAPA),
- l'architecture du dispositif de formation et ses modalités de mise en œuvre,
- le processus de démultiplication du dispositif permettant de déployer la formation vers le plus grand nombre.

Il est assorti de plusieurs annexes techniques et pédagogiques (référentiels d'activité professionnelle en matière de prévention, référentiels de compétences d'évaluation).

Il s'adresse à tous les acteurs désireux d'organiser et/ou de promouvoir les actions de formation du dispositif (organismes de formation, représentations professionnelles, organismes collecteurs, employeurs).

*Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue **une adhésion aux principes et valeurs** du réseau prévention de l'Assurance Maladie-Risques professionnels et de l'INRS.*

*L'Assurance Maladie-Risques professionnels et l'INRS se réservent le droit de faire évoluer ce document de référence, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif*

## SOMMAIRE

<b>1. Etude d'opportunité initiale</b>	<b>5</b>
1.1. La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur	5
1.2. Un cadre, des valeurs et des bonnes pratiques	7
1.2.1. La recommandation R471	7
1.2.2. Convention Nationale d'Objectifs de prévention (CNO)	8
1.2.3. Le Document Unique comme base d'une démarche de prévention	9
1.2.4. S'engager dans une démarche de prévention	9
1.3. La formation, une action majeure de prévention	9
1.3.1. La formation, pour le développement d'une culture de prévention	9
1.3.2. La Santé & la Sécurité au Travail dans les parcours de formation initiale	10
1.3.3. La prévention des risques professionnels : une priorité de la formation professionnelle continue	10
<b>2. Organisation générale du dispositif</b>	<b>11</b>
2.1. Une formation pour chaque niveau d'acteur	11
2.2. L'ingénierie de formation	11
<b>3. Les formations du dispositif</b>	<b>12</b>
<b>3.1. La formation du Chef d'établissement</b>	<b>12</b>
3.1.1. La mission : Le pilotage de la démarche de prévention de l'établissement	12
3.1.2. Le référentiel de compétences	12
3.1.3. Evaluation des acquis de la formation	13
3.1.4. Modalités pédagogiques	13
3.1.5. Organisation de la formation des Chefs d'établissement	13
<b>3.2. La formation-action de l'Animateur Prévention (AP)</b>	<b>14</b>
3.2.1. Le référentiel d'activité de l'Animateur Prévention	14
3.2.2. Le référentiel de compétences	14
3.2.3. Le référentiel d'évaluation	15
3.2.4. Modalités pédagogiques	15
3.2.5. Organisation de la formation	16
3.2.6. Conditions de réussite de la formation-action AP	16
<b>3.3. Descriptif de la formation-action de l'Acteur PRAP 2S</b>	<b>16</b>
3.3.1. La prévention dans tous les métiers	16
3.3.2. Les compétences développées dans la formation d'acteur PRAP 2S	17
3.3.3. Conditions de réussite	17
<b>4. Le déploiement du dispositif</b>	<b>18</b>
4.1. Les différents acteurs et leurs rôles	18
4.1.1. L'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS	18
4.1.2. La Commission Nationale d'Habilitation (CNH)	18
4.1.3. Les CARSAT/CRAM/CGSS	18
4.1.4. Le département formation de l'INRS	19
4.1.5. Le SYNERPA	19

4.1.6.	Les entités habilitées	19
4.2.	Un partenariat maîtrisé	20
4.2.1.	Habilitation des entités	20
4.2.2.	Outil national de gestion (FORPREV)	20
4.2.3.	Les procédures et documents administratifs	21
<b>5.</b>	<b>Annexes</b>	<b>21</b>
	<b>Annexe A : Formation du Chef d'établissement</b>	<b>22</b>
-	A1 : Référentiel d'activité prévention du Chef d'établissement	22
-	A2 : Référentiel de compétences prévention du Chef d'établissement	23
	<b>Annexe B : Formation de l'Animateur Prévention, AP</b>	<b>25</b>
-	B1 : Référentiel d'activité de l'Animateur Prévention	25
-	B2 : Référentiel de compétences de l'Animateur Prévention	26
-	B3 : Fiches d'évaluation certificative de l'Animateur Prévention	31

# 1. Etude d'opportunité initiale

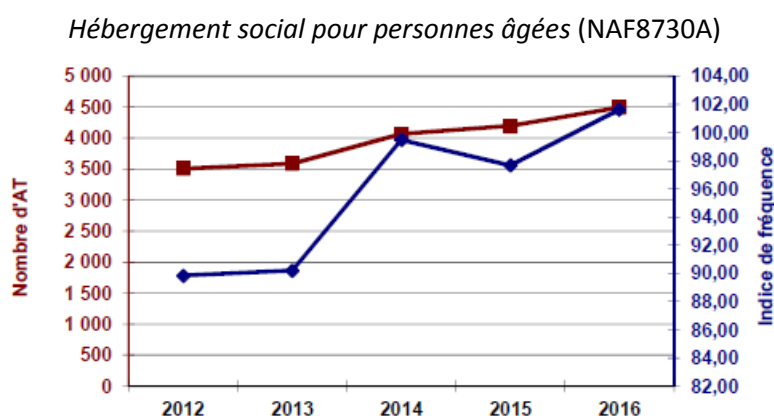
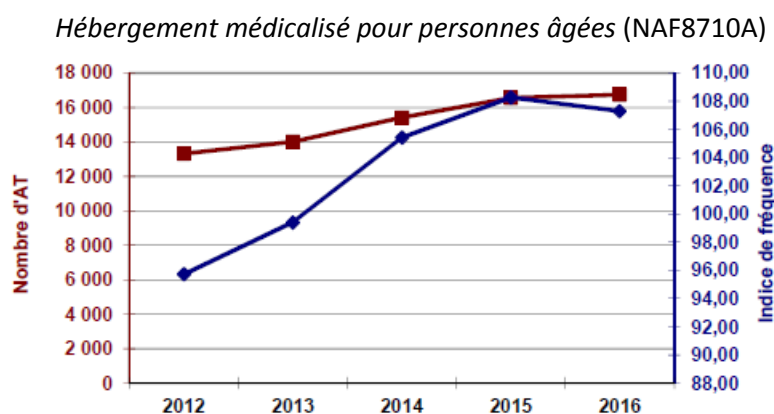
L'étude d'opportunité à l'origine de ce dispositif de formation portait sur le secteur de l'accueil et de l'hébergement des personnes âgées (HAPA) en 2012. Les chiffres ont été actualisés pour ce secteur.

## 1.1. La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur

Dans l'Hébergement médicalisé pour personnes âgées (NAF8710A) et l'Hébergement social pour personnes âgées (NAF8730A), on dénombre, en 2016, 257 342 salariés, 24 256 accidents du travail dont 22 780 ayant entraîné 1 119 303 journées perdues 1 647 482 et 1028 nouvelles incapacités. En 2016, 1091 maladies professionnelles ont été reconnues (en grande majorité des TMS du tableau 57) et ont entraîné 423 nouvelles incapacités. Le nombre de journées perdues est de 255 219.

### Evolutions 2012/2016

L'indice de fréquence (nombre d'AT pour 1000 salariés) ne cesse d'augmenter entre 2012 et 2016.



Les deux principaux éléments matériels à l'origine des AT sont les « objets en cour de manipulation » et les « chutes de plain-pied ».

En ce qui concerne les TMS (près de 90% des MP reconnues du secteur en 2016), la moyenne des IF TMS 2011/2012 était de 4.9. Cette moyenne était de 2.2 pour l'ensemble du CTN I qui regroupait les activités de service (sanitaire, médico-social, les activités de mise en propreté et l'intérim).

**Les salariés vieillissants** sont plus particulièrement exposés à ces risques. On constate que la majorité des maladies professionnelles surviennent au personnel âgé de plus de 40 ans. Pour les accidents du travail, la dispersion par tranche d'âge est moins marquante, néanmoins la majorité des victimes d'AT a plus de 40 ans. De plus, ce sont ces derniers qui sont le plus victimes d'incapacités permanentes. Les salariés déjà atteints par ces affections peuvent conserver des séquelles qui retardent ou entravent un retour à leur emploi si 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 lourdes. Par ailleurs, les possibilités de reclassement, en cas d'incapacité permanente, sont complexes.

Le **coût direct** pour les établissements est important : Prise en charge des soins, indemnités journalières, capitaux versés ou constitués pour assurer des rentes aux salariés sujets à une incapacité professionnelle permanente reconnue.

Le **coût indirect** pour l'établissement est également conséquent : Perturbations de son fonctionnement, baisse de sa performance, affaiblissement de son potentiel humain et difficultés de recrutement.

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

Le réseau Prévention de l'**Assurance Maladie-Risques professionnels constitué** de la CNAM, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS, 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 Code du Travail) 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 au travail.

L'adaptation et l'évolution des « compétences prévention » de l'ensemble des acteurs internes en sont des étapes essentielles.

C'est pourquoi, sur une sollicitation de la CNAM, le **SYNERPA** est à l'origine de ce dispositif de formation conçu avec le département formation de l'INRS à destination des principaux professionnels du secteur.

Le **SYNERPA** est le premier syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (établissements et résidences privés à caractère commercial ou associatif).

En 2017, il réunissait 2.400 adhérents, services à domicile à la personne fragile, résidences services seniors, Ehpad pour plus de 200.000 personnes âgées fragiles, aidées et accompagnées et 120.000 salariés.

Fort d'un partenariat construit sur la durée avec la CNAM (élaboration d'un guide de bonnes pratiques, trois Conventions Nationales d'Objectif (CNO) signées en 2009, 2013 puis 2018, recommandation R471...), le SYNERPA a ainsi souhaité dynamiser la démarche globale de prévention des risques professionnels dans le secteur médico-social, avec le concours de l'INRS.

Bien conscient des enjeux humains, sociaux et économiques de la prévention des risques professionnels, il en a fait un thème central :

- Ajout de la prévention des risques professionnels dans les actions prioritaires au niveau de la formation professionnelle ;

- Intégration d'un référent en prévention des risques professionnels dans la grille de classification.

La réponse « formation » de ce dispositif, associée aux actions d'information, de communication et d'assistance, conduites par le **secteur sanitaire et médico-social** et par **L'Assurance Maladie - Risques professionnels/INRS** devrait contribuer ainsi à accompagner les professionnels dans leur engagement à **lutter ensemble contre les risques de ce secteur d'activité**.

## 1.2. Un cadre, des valeurs et des bonnes pratiques

La prévention des risques professionnels doit permettre de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains tant pour les situations de travail déjà établies que celles à venir.

### 1.2.1. La recommandation R471

Adoptée par le Comité Technique National des activités de services 1 (CTN H) le 4 octobre 2012 et par le Comité Technique National des activités de services 2 (CTN I) le 25 octobre 2012, cette recommandation vise les établissements sanitaires et médico-sociaux publics et privés dont le personnel est affilié au régime général et relevant des numéros de risque de sécurité sociale suivants :

- 751 AE « Administration hospitalière »,
- 751 BB « Établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales »,
- 851 AB « Établissements de soins privés y compris centres de réadaptation fonctionnelle »,
- 853 AC « Accueil, hébergement en établissement pour personnes âgées (maisons de retraite...) »,
- 853 AD « Accueil, hébergement en établissement pour personnes handicapées (enfants et adultes) »,
- 930 KA « Autres instituts pour la santé (établissements thermaux...) ».

Cette recommandation traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à autonomie réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Pour l'approche des risques liés à la manutention d'objets, il convient de se référer aux préconisations de la norme AFNOR X35-109.

La recommandation vise à diminuer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés exerçant leur activité pour les établissements suivants :

- les centres hospitaliers,
- les centres de rééducation,
- les cliniques médecine, chirurgie, obstétrique (MCO),
- les Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées (EHPA),
- les maisons d'accueil spécialisées et les foyers d'accueil médicalisés,
- les Unités de Soins Longue Durée (USLD),
- ...

Les préconisations de la R471 s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches similaires. Elles visent à supprimer ou réduire au maximum les risques professionnels liés à la manutention de personnes, selon le degré d'autonomie des personnes aidées et tout en les respectant.

### 1.2.2. Convention nationale d'objectifs de prévention (CNO)

Une convention nationale d'objectifs (CNO) est signée le 22 février 2018 entre la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) et la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP), le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privées pour Personnes Agées (SYNERPA) ainsi que la Fédération du Service aux Particuliers (FESP).

#### **Orientations générales de la CNO**

Elle fixe un programme d'actions de prévention spécifique aux activités du secteur de l'hébergement et du soin à la personne âgée. Cette convention a pour objectif la réduction des risques professionnels, en agissant le plus en amont possible, par l'intégration de la prévention dans les valeurs de l'entreprise, dans ses politiques, dans son organisation et dans ses moyens et conditions de travail.

A ce titre la convention doit, grâce à des aides octroyées dans le cadre d'un contrat de prévention, notamment permettre :

- La promotion d'une politique de prévention pérenne, propre à chacun des établissements et entreprises visés par la convention,
- L'amélioration du niveau de prévention du risque AT/MP de l'entreprise,
- Le développement de la prise de conscience et de la prise en compte de la prévention dans les comportements de l'ensemble des acteurs,
- L'amélioration du niveau de prévention des risques,
- La promotion des actions innovantes ou exemplaires de prévention susceptibles d'être mises en œuvre par les entreprises.

#### **Objectif(s) de prévention de la CNO (champ général des aides)**

Il est considéré que les techniques de prévention (notamment aides à la manutention des personnes et aides à la toilette), les formations (PRAP2S, HAPA..., les formations proposées et reconnues par le réseau AT/MP de l'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS), les normes, les recommandations (R471), les réglementations peuvent ou doivent être mises en œuvre dans les entreprises des secteurs d'activité concernés.

Compte tenu des activités spécifiques des professionnels de l'hébergement, de l'aide et du soin à la personne tant en établissement privé que public, qu'au domicile et des dangers liés à leur activité, les objectifs de la CNO sont :

- Le développement d'une culture de prévention dans les établissements et entreprises,
- La prévention des risques liés à la manipulation de personnes et d'objets,
- La prévention des chutes (plain-pied et avec dénivellation) et des glissades,
- La prévention du risque chimique, biologique, routier,
- Les Risques Psychosociaux (RPS).



## Mesures prioritaires de la CNO

Les priorités adaptées aux problèmes des professions et du secteur professionnel visés sont principalement :

- Le conseil et la formation pour l'ensemble de la ligne hiérarchique des établissements et des entreprises,
- L'investissement dans des aides techniques notamment aide à la manutention, dispositif d'aide au transport des personnes, aménagement du lieu de travail...
- L'aménagement des espaces et des voies de circulation,
- Toute mesure organisationnelle susceptible d'améliorer les conditions d'exercice du travail.

### 1.2.3. Le Document unique comme base d'une démarche de prévention

Au-delà de la conscience des risques professionnels présente dans les établissements, de la volonté de faire et de respecter le code du travail, le document unique rencontre des difficultés de recensement de l'ensemble des risques. Il peut aussi manquer d'intérêt lorsqu'il n'est pas exploité comme base fondamentale dans l'organisation et la mise en œuvre d'une démarche de prévention, itérative et durable dans le temps, donnant des garanties d'amélioration continue. L'acquisition de compétences par la formation est une réponse pour appréhender les risques dans les établissements et d'en gérer la prévention.

### 1.2.4. S'engager dans une démarche de prévention

Toute démarche de prévention des risques professionnels concerne de manière transversale l'ensemble des activités professionnelles au sein de l'établissement. Elle s'appuie sur un engagement de la direction, implique en premier lieu l'encadrement, s'appuie sur une personne référente, mobilise l'ensemble des professionnels.

La formation des trois acteurs essentiels agissant en interaction et complémentarité pour la prévention est au cœur de cette démarche : le Chef d'établissement, l'Animateur Prévention (AP) et le professionnel. Les missions de l'Animateur Prévention sont en général tenues par une personne en complément d'autres activités : cadre, soignant, Chef de service, QSE, responsable RH...

Outre cet engagement de l'établissement, les acteurs externes sont également sollicités : Service de santé au travail, DIRECCTE, CARSAT/CRAM/CGSS, aménageurs et fournisseurs...

## 1.3. La formation, une action majeure de prévention

### 1.3.1. La formation, pour le développement d'une culture de prévention

La formation est un moyen fort, souvent prioritaire, permettant la diffusion d'une véritable culture de prévention.

Tout au long de la vie, elle permet d'acquérir les compétences nécessaires pour se placer comme acteur de la prévention dans son établissement. Cela passe en premier lieu par l'intégration de la Santé & la Sécurité au Travail dans les parcours de formation : formation initiale, accueil des nouveaux embauchés et formation professionnelle continue.

### **1.3.2. La prévention des risques professionnels dans les parcours de formation initiale**

Plusieurs formations initiales (réparties en diplômes et titres professionnels) donnent accès aux différents métiers du secteur. Elles n'abordent pas l'ensemble des risques professionnels à prévenir avec la même exigence.

La formation d'acteurs PRAP 2S, souvent dispensée dans le cadre de la formation initiale, est considérée comme formation de référence en prévention pour les futurs professionnels.

### **1.3.3. La prévention des risques professionnels en formation professionnelle continue**

L'ensemble des partenaires est convaincu du rôle essentiel de la formation dans la prévention des risques professionnels.

Placées à l'Offre Nationale de Formation du réseau prévention de l'Assurance Maladie – Risques professionnels/INRS, les formations de ce dispositif sont diffusées largement dans le secteur professionnel, avec certification de l'INRS pour certaines des formations dispensées.

## 2. Organisation générale du dispositif

### 2.1. Une formation pour chaque niveau d'acteur

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent aux acteurs ciblés ci-après de monter en compétences en fonction de leur périmètre d'activités prévention :

**La direction de l'établissement** dans son rôle de développement et de pilotage d'une démarche de prévention se voit proposer la formation : *Initier, développer une démarche de prévention et manager la santé et la sécurité de son établissement*.

**L'encadrement de proximité ou fonctionnel de sécurité** sur un périmètre d'animation de cette démarche et de conduite de projet(s) de prévention se voit proposer la formation : *Animateur Prévention (AP)*.

**L'ensemble des professionnels** exposés aux risques professionnels sur un périmètre d'acteur de leur propre prévention, de celle de leurs collègues et de leur établissement peut suivre la formation d'acteurs PRAP 2S (voir le dispositif de formation à la « Prévention des Risques liés à l'Activité Physique » téléchargeable sur le site de l'INRS).

### 2.2. L'ingénierie de formation

L'ingénierie de formation est issue de l'analyse des activités de prévention des établissements désireux de faire vivre durablement une démarche de prévention.

Elle se compose de 4 parties :

- 1- Le **référentiel des activités de prévention**. Il recense les principales activités de prévention des professionnels ciblés par la formation (Chef d'établissement, Animateur Prévention et Acteur Prévention Secours), en fonction de leur périmètre d'actions dans l'entreprise.
- 2- Le **référentiel de compétences**. Il correspond aux compétences nécessaires à chacun pour développer les activités de prévention.
- 3- Le **référentiel d'évaluation**. Il définit les épreuves et les modalités permettant de vérifier le niveau d'acquisition de ces compétences à l'issue d'une formation.
- 4- Les **modalités pédagogiques**. Elles précisent les modalités à mettre en œuvre pour dispenser une formation.

Lorsqu'une formation fait l'objet d'un certificat de l'Assurance Maladie–Risques professionnels / INRS, ce certificat est délivré dès lors que les évaluations certificatives sont réalisées et réussies pour chacun des domaines de compétences constitutifs de la formation.

## 3. Les formations du dispositif

### 3.1. La formation du Chef d'établissement

#### 3.1.1. La mission : Le pilotage de la démarche de prévention de l'établissement

Le Chef d'établissement a un rôle de maîtrise d'ouvrage de la prévention. Il est garant de la démarche de prévention de l'établissement. A ce titre, il identifie les enjeux correspondants à la situation de l'établissement et fixe les objectifs, alloue les ressources nécessaires et structure son organisation. Il engage l'action en définissant des priorités et évalue le résultat. Il arbitre le(s) projet(s) de prévention dans le temps et veille à la mobilisation des ressources concernées.

Les missions du Chef d'établissement sont développées dans le **référentiel d'activité du Chef d'établissement en annexe A1**.

Le pilotage s'appuie sur la concertation avec les instances représentatives du personnel.

#### 3.1.2. Le référentiel de compétences

##### **DOMAINE DE COMPETENCES 1 :**

*Initier et développer une démarche de prévention des risques professionnels dans son établissement*

- Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&ST pour l'établissement et son Chef d'établissement.
- S'engager dans une démarche de prévention dans l'ensemble des activités de l'établissement.

##### **DOMAINE DE COMPETENCES 2 :**

*Manager la Santé & Sécurité au Travail de son établissement*

- Mobiliser les différents acteurs internes dans la démarche de prévention de l'établissement.
- Piloter le(s) projet(s) de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur l'Animateur Prévention (AP).
- Représenter l'établissement auprès des acteurs externes de la prévention et des partenaires institutionnels.

Pour chaque domaine, les compétences sont détaillées avec les éléments de contenus de formation et les savoirs associés dans le **référentiel de compétences prévention du Chef d'établissement en annexe A2**.

### 3.1.3. Evaluation des acquis de la formation

Chaque domaine de compétences est évalué par le formateur en charge de la formation au travers de quizz, de quelques questions ouvertes afin de faire le point sur les compétences acquises.

### 3.1.4. Modalités pédagogiques

Durées minimum :

- Une journée de formation de 7 heures organisée, dans la mesure du possible, en lien avec la CARSAT, CRAM ou CGSS.
- Une demi-journée d'accompagnement en présentiel de 4 heures sur site du binôme Chef d'établissement-AP conduite par le formateur durant la période de formation de l'AP.

Effectif : Pour des raisons pédagogiques, il est recommandé de limiter les groupes à 10 participants.

Conditions de participation : S'engager dans une démarche de prévention et envisager la formation d'un ou deux AP (voir 3.2).

Dispensateur de la formation :

Le dispensateur de la formation est une entité habilitée par le réseau prévention de l'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS (Organisme de formation ou entreprise) et le formateur AP est certifié par l'INRS et à jour de sa formation.

Mode de validation : une attestation de formation validant les acquis est remise aux participants.

### 3.1.5. Organisation de la formation des Chefs d'établissements

**Une formation en deux temps :**

**1er temps :** une journée pour le Chef d'établissement pour engager une démarche de prévention structurée, en rapport avec le contexte de l'établissement, répondant aux enjeux de la prévention et situant l'action de l'Animateur Prévention.

Cette première journée permet notamment au Chef d'établissement :

- de repérer le(la) futur(e) AP à former, d'allouer le temps nécessaire à sa formation (4j +2j) notamment au moment du travail intersession (3j dont la ½ journée d'accompagnement du formateur sur site).
- de poser les bases d'une « lettre d'engagement » décrivant la démarche de prévention dans laquelle l'établissement s'inscrit et le cadre d'action de l'AP et des acteurs PRAPS 2S.

**2ème temps :** une demi-journée d'accompagnement en présentiel sur site conduite par le formateur durant la période de formation de l'AP.

Cette demi-journée apporte un accompagnement au binôme Chef d'établissement-AP dans :

- la finalisation de la « lettre d'engagement » précisant la démarche de prévention adoptée,
- la mise en place d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'établissement,
- le cadrage du projet de prévention animé par l'AP développé durant la formation.

## 3.2. La formation-action de l'Animateur Prévention (AP)

### 3.2.1. Le référentiel d'activité de l'Animateur Prévention

L'Animateur Prévention (AP) a un rôle de maîtrise d'œuvre de la prévention. Il conseille et accompagne la direction dans la mise en place d'une démarche de prévention pour laquelle elle s'engage et l'anime par des actions mobilisatrices de terrain.

L'AP se concentre sur la réalisation d'actions de prévention et l'organisation des moyens et méthodes nécessaires pour y parvenir. Il s'appuie sur les compétences qu'il a acquises en santé-travail ainsi qu'en animation de projet dans l'établissement. Il mobilise les acteurs en interne (l'encadrement, instances représentatives du personnel, ...) et/ou en externe (CARSAT, ARACT, service de santé au travail, consultants ergonomes, ...).

Les missions de l'AP sont développées dans le **référentiel d'activité de l'Animateur Prévention en annexe B1**.

### 3.2.2. Le référentiel de compétences

#### **DOMAINE DE COMPETENCES 1 :**

*Organiser et animer, en lien avec la Direction, la démarche de prévention des risques professionnels de son entreprise*

- Identifier les enjeux de la prévention des risques professionnels pour son entreprise,
- Estimer le niveau de maturité de l'entreprise en matière de prévention,
- Participer au développement de la démarche de prévention correspondant à la stratégie de l'entreprise.

#### **DOMAINE DE COMPETENCES 2 :**

*Elaborer et animer un projet de prévention des risques professionnels de l'établissement*

- Elaborer un projet de prévention,
- Animer un projet de prévention.

#### **DOMAINE DE COMPETENCES 3 :**

*Proposer des actions d'amélioration à partir de l'analyse d'une situation de travail ou d'un recueil d'information suite à un accident du travail*

- Situer les principaux risques du secteur (risque de TMS, RPS, risques liés à la mobilité de la personne aidée, risque routier, risque de chute),

- Identifier, observer et analyser une situation dangereuse,
- Analyser un accident du travail,
- Proposer et mettre en place des actions de prévention.

Ces compétences sont détaillées avec éléments de contenus de formation et savoirs associés dans **le référentiel de compétences de l'Animateur Prévention en annexe B2**

### 3.2.3. Le référentiel d'évaluation

Les épreuves certificatives sont organisées pour permettre une évaluation distincte pour chaque domaine de compétences. Celles-ci sont évaluées par le formateur en charge de la formation. - Voir les **Fiches d'évaluation certificative de l'Animateur Prévention en annexe B3** valables aussi pour la formation de « Maintien et Actualisation des Compétences » (MAC).

### 3.2.4. Modalités pédagogiques

Conditions de participation : Attestation de réussite du parcours d'autoformation de l'INRS @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « Obtenir des compétences de base en prévention » dispensée par les services prévention des Carsat/Cram/Cgss.

Modes pédagogiques : Alternance de périodes de formation en présentiel et de mise en œuvre en entreprise.

Durées minimales :

- **6 jours (42h)** de formation en présentiel organisés en 4j + 2j
- **2,5 jours** de travaux d'intersession répartis sur 4 à 8 semaines,
- **Une demi-journée (4h)** d'accompagnement minimum en présentiel sur site du binôme Chef Chef d'établissement -AP conduite par le formateur.

Effectif :

Le nombre de stagiaires est **limité à 8** par groupe.

Dispensateur de la formation :

Le dispensateur de la formation est une entité habilitée par le réseau prévention de l'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS (Organisme de formation ou entreprise) et le formateur AP est certifié par l'INRS et à jour de sa formation.

Mode de validation :

Un certificat d'AP (modèle national FORPREV) est délivré par l'intermédiaire du dispensateur de la formation aux participants qui ont suivi la totalité de la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation certificative. Pour conserver sa certification, l'AP doit participer à une formation de « maintien et actualisation des compétences » (MAC) d'une durée de **14 heures** par période de 36 mois.

Validité du certificat : **36 mois**

### 3.2.5. Organisation de la formation

#### Une formation-action en trois temps :

**1er temps** : 4 jours en présentiel centrés sur la structuration d'une démarche de prévention, la conduite d'un projet de prévention, l'analyse de situations de travail et la proposition de pistes d'amélioration.

#### 2ème temps

Temps d'intersession comprenant :

- Un accompagnement du binôme Chef d'établissement/AP d'au moins une 1/2 journée conduit par le formateur pour faire un point méthodologique sur la démarche de prévention de l'entreprise (lettre d'engagement), l'évolution du projet de prévention animé par l'AP.
- Un travail d'intersession de l'AP de 2,5 jours minimum portant sur :
  - o L'établissement d'un état des lieux S&ST (dont outil « faire le point » RPS),
  - o La proposition d'un projet de prévention,
  - o La détection et la hiérarchisation de situations à risques,
  - o L'analyse d'une situation à risques,
  - o L'analyse d'un accident du travail ou à défaut, d'une seconde situation de travail.

**3ème temps** : 2 jours en présentiel principalement consacrés aux retours d'expérience des AP durant l'intersession. Ce temps est également consacré à l'évaluation des compétences acquises en vue de l'obtention de la certification.

### 3.2.6. Conditions de réussite de la formation – action AP

- ✓ La direction à son plus haut niveau se doit d'afficher sa volonté en matière de prévention, de positionner l'AP dans son organisation et de rendre légitime son action ainsi que le(s) projet(s) de prévention qu'il sera amené à conduire. La formation du Chef d'établissement précède nécessairement celle de l'AP.
- ✓ Le temps de formation « Bases en prévention » est à prévoir en amont de la formation de l'AP.
- ✓ Le temps nécessaire aux travaux d'intersession doit être pris en compte dans la gestion des activités du futur AP. Il en est de même pour le temps d'accompagnement du binôme Chef d'établissement/AP par le formateur.

## 3.3. Descriptif de la formation-action de l'Acteur PRAP 2S

### 3.3.1. La prévention dans tous les métiers

Déployée et reconnue dans le secteur sanitaire et médico-social, la formation d'acteur PRAP 2S vise tous les métiers confrontés à des risques liés à l'activité physique.



L'Acteur PRAP 2S contribue à la suppression et à la réduction des risques professionnels de l'établissement. Véritable acteur de la prévention, il sait analyser le travail pour prendre soin de lui (tout en prenant soin du bénéficiaire s'il s'agit d'accompagnement à la mobilité). Suivant les cas, il propose de manière concertée des améliorations sur les plans techniques, organisationnels et humains.

### 3.3.2. Les compétences développées dans la formation d'acteur PRAP 2S

Le référentiel de compétences de la formation d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et médico-social PRAP 2S est structuré en 3 domaines de compétences :

#### **COMPETENCES 1 :**

*Etre capable de se situer en tant qu'acteur de la prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement.*

#### **COMPETENCES 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.*

#### **COMPETENCES 3 :**

*Etre capable de participer à la maîtrise du risque dans son établissement.*

La formation des acteurs PRAP2S (3 jours) ainsi que la formation de maintien et d'actualisation des compétences (1 jour/24 mois) sont dispensées conformément au **document de référence « prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) » téléchargeable sur le site de l'INRS (<http://www.inrs.fr/services/formation/demultiplication>)**. Y figurent les modalités d'organisation des formations et les référentiels de compétences et de certification.

### 3.3.3. Conditions de réussite

L'action des acteurs PRAP 2S formés présente de l'intérêt dans la démarche de prévention de l'établissement lorsque les remontées d'analyses effectuées sur le terrain et les propositions d'amélioration faites sont relayées en interne, par l'AP et le Chef d'établissement. Ce dernier doit nécessairement réunir les conditions afin que le lien AP-Acteur PRAP 2S se crée.

La réussite de la démarche engagée est aussi liée au nombre d'Acteurs PRAP 2S qui nécessite d'être suffisamment élevé pour une remontée d'informations la plus large possible sur l'ensemble des activités de l'établissement.

## 4. Le déploiement du dispositif

Les formations de ce dispositif doivent être organisées dans le respect des dispositions de ce document de référence et l'équité entre les différents dispensateurs de la formation. Le réseau prévention de l'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS se donne autorité pour 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 s'appuie sur :

- Des acteurs bien identifiés,
- Un partenariat maîtrisé,
- Un système de gestion et d'administration.

### 4.1. Les différents acteurs et leurs rôles

#### 4.1.1. L'Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS

Rôle et engagement :

- Inscrit les formations du dispositif au Plan National de Formation,
- Fixe le cadre et les modalités des habilitations des entités (organisme de formation ou établissement),
- Assure la promotion du dispositif,
- Forme et certifie les formateurs des AP et des Chefs d'établissement

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

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

Rôle et engagement :

- Instruit les dossiers de demande d'habilitation, après avis des CARSAT/CRAM/CGSS,
- Délivre les habilitations et les renouvellements, et le cas échéant les suspend ou les retire, sous la responsabilité de l'INRS,
- Assure la promotion des organismes de formation habilités.

#### 4.1.3. Les CARSAT/CRAM/CGSS

Rôle et engagement :

- Réceptionnent les demandes d'habilitation et les instruisent,
- Accompagnent, si nécessaire, l'entité demandeuse,
- Emettent un avis,

- Accompagnent et contrôlent les différents acteurs dans toutes les phases de la mise en œuvre des formations,
- Alertent la CNH de tout manquement aux documents cadre de l'habilitation et de la formation,
- Assurent la promotion du dispositif,
- Peuvent participer à l'élaboration et à la mise à jour du dispositif,
- Animent le réseau des entités habilitées, organismes de formation et établissements, en région.

#### **4.1.4. Le département formation de l'INRS**

Rôle et engagement :

- Assure une représentation auprès des partenaires de la formation professionnelle continue,
- Elabore les référentiels, les outils et les programmes de formation et définit les modalités de mise en œuvre,
- Assure la gestion administrative du dispositif,
- Assure la formation et la certification des formateurs de formateur,
- Délivre ou fait délivrer les certificats,
- Assure l'élaboration et la diffusion des documents pédagogiques et administratifs,
- Evalue l'impact de la formation,
- Assure la promotion et le développement du dispositif.

#### **4.1.5. Le SYNERPA**

Rôle et engagement :

- Participe à la construction et à l'évolution du dispositif,
- Assure la promotion du dispositif au sein de sa branche,
- Participe à l'évaluation de l'impact de la formation,
- Peut être consulté dans le cadre des partenariats avec les organismes de formation.

#### **4.1.6. Les entités habilitées**

Entités : organismes de formation ou entreprises

Rôle et engagement :

- Remplissent les conditions nécessaires à leur habilitation définies dans les cahiers des charges,
- Respectent les modalités de mise en œuvre de la formation telles qu'elles sont définies dans ce document de référence,
- Disposent de formateurs certifiés par l'INRS.

## 4.2. Un partenariat maîtrisé

Pour permettre le déploiement de ce dispositif dans le respect des modalités de mise en œuvre définies, l'INRS propose à des entités partenaires une habilitation leur permettant de dispenser des formations et de délivrer des certificats.

### 4.2.1. Habilitation des entités

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.

Les **cahiers des charges relatifs à l'habilitation** sont **téléchargeables sur le site web de l'INRS**.

L'habilitation peut être attribuée :

- Aux organismes de formation d'implantation régionale,
- Aux représentations nationales des organismes de formation nationaux, et de fait, à leurs établissements rattachés des régions ou départements,
- Aux entreprises et aux établissements désireux de former leur personnel.

La formation des AP fait l'objet d'une certification.

Dans le cadre de ce dispositif de formation, chaque entité peut prétendre à l'habilitation portant sur la formation du Chef d'établissement, celle de l'AP et son Maintien et Actualisation des Compétences (niveau 1).

La **liste des organismes de formation** habilités est mise à jour par l'INRS. Elle est **téléchargeable sur le site web de l'INRS**.

Le réseau de l'Assurance Maladie-Risques professionnel/INRS, par l'intermédiaire de la Commission Nationale d'Habilitation, sur avis des CARSAT/CRAM/CGSS et de l'INRS est chargé de veiller au respect des dispositions fixées et statue sur la reconnaissance, le maintien, la suspension ou la rupture de l'habilitation.

### 4.2.2. Outil de gestion national (FORPREV)

Les relations qu'entretient le réseau de l'Assurance maladie-Risques professionnels/INRS avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national FORPREV.

Cet outil de gestion a pour objectif :

- la simplification des procédures administratives,
- la gestion en temps réel des habilitations et des formations,
- l'élaboration et la gestion des statistiques,
- la mise à disposition aux entités habilitées des informations les concernant à partir des données saisies en matière de prévention.

Les formations faisant l'objet d'une certification doivent être enregistrées dans l'outil.

Cet enregistrement comporte 2 phases :

- la **création de la session** est faite au plus tard 15 jours avant le démarrage de la session.
- La **clôture de la session** est effectuée après l'évaluation finale. Il s'agit d'enregistrer les résultats et de vérifier la conformité des informations saisies dans Forprev. Elle est faite 15 jours au plus tard après la fin de la session (avec possibilité de modification 60 jours au plus tard après la fin de la session).

Forprev permet également l'édition des certificats qui seront envoyés aux intéressés par le dispensateur de la formation.

### **4.2.3. Les procédures et documents administratifs**

Les procédures ainsi que les documents-types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique des formations sont élaborés par l'INRS.

Ils sont de définition nationale, ne peuvent être modifiés que par l'INRS et s'appliquent intégralement aux partenaires.

Les documents administratifs et pédagogiques sont mis à disposition des formateurs et formateurs de formateurs certifiés des entités habilitées via un espace collaboratif sécurisé externe («Quickplace prap et dispositifs sectoriels»).

## **5. Annexes**

### **Annexe A : Formation du Chef d'établissement**

- A1 : Référentiel d'activité prévention du Chef d'établissement
- A2 : Référentiel de compétences prévention du Chef d'établissement

### **Annexe B : Formation de l'Animateur Prévention, AP**

- B1 : Référentiel d'activité de l'Animateur Prévention
- B2 : Référentiel de compétences de l'Animateur Prévention
- B3 : Fiches d'évaluation certificative de l'Animateur Prévention

## **Annexe A : Formation du Chef d'établissement**

### **A1 : Référentiel d'activité prévention du Chef d'établissement**

#### **Appellation :**

Le Chef d'établissement

#### **Champ et nature de son intervention :**

Le Chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Au-delà de ses obligations légales, le Chef d'établissement impulse une démarche de prévention, définit son intégration dans l'établissement, formalise les enjeux et lui donne sa légitimité (son engagement est la condition première et fondamentale à toute démarche de prévention).

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

Les missions de Santé & de Sécurité au Travail sont dévolues au Chef d'établissement ou à son délégué.

#### **Sa mission**

- Structurer et mettre en place une démarche de prévention au regard des enjeux.
- Manager la Sécurité & la Santé au Travail de l'établissement.

#### **Ses activités**

#### **En lien avec l'Animateur Prévention (AP) :**

- Structurer et organiser la démarche de prévention : les résultats attendus, le rôle de chacun dans l'organigramme (l'AP en particulier), les moyens organisationnels, matériels et humains pour soutenir les actions et les projets de prévention, les consultations nécessaires pour les prises de décision et l'engagement de l'établissement,
- Mobiliser toutes les compétences de l'établissement notamment pour la remontée de l'information,
- Communiquer autour de la démarche de prévention mise en œuvre,
- Intégrer la prévention dans l'ensemble des activités et projets de l'établissement (exemples : ramassage du linge, distribution des plateaux repas, les achats d'équipements pour l'accompagnement à la mobilité de la personne aidée, les projets de conception de l'espace de travail...) en facilitant la mise en relation de l'AP avec les personnes impliquées,
- Evaluer les risques professionnels (Document Unique, plan de prévention, protocole de sécurité, enquête après accident du travail...),
- Cadrer des projets de prévention (exemple : prévention des TMS) et la validation des actions,
- Consulter les instances représentatives du personnel,
- Contribuer à l'évolution des compétences et des pratiques de prévention,
- Respecter les exigences réglementaires en matière de Santé & de Sécurité au Travail,
- Entretenir des relations avec les acteurs institutionnels de la prévention : Carsat, Inspection du travail...

## A2 : Référentiel de compétences prévention du Chef d'établissement

DOMAINE DE COMPETENCES 1 : DC1		
1. Instaurer ou développer une démarche de prévention des risques professionnels dans son entreprise		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS –SAVOIRS ASSOCIES
<p>1.1. Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&amp;ST pour l'établissement et son Chef d'établissement</p>	<p>1.1.1. Repérer les différents enjeux de la S&amp;ST</p> <p>1.1.2. Situer son établissement au regard de la sinistralité et des enjeux de la prévention</p> <p>1.1.3. Situer sa responsabilité de Chef d'établissement au regard des risques professionnels</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Santé au travail : bien-être physique, mental et social</li> <li>■ Approche globale de l'activité et lien travail/santé - Apports de l'analyse du travail dans les pratiques managériales</li> <li>■ Particularités des AT, des accidents de trajet et des MP ; sinistralité du secteur</li> <li>■ La compréhension du phénomène TMS (modèle plurifactoriel et probabiliste)</li> <li>■ coûts directs et indirects – cotisation AT /MP - rapport coût/bénéfice de la prévention</li> <li>■ Incitations et aides financières</li> <li>■ le cadre réglementaire et normatif de la profession, les recommandations</li> <li>■ le risque juridique (les mécanismes de responsabilité civile et pénale, la faute inexcusable de l'employeur,...)</li> </ul>
<p>1.2. S'engager dans une démarche de prévention dans l'ensemble des activités de l'établissement</p>	<p>1.2.1. Identifier les différentes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention</p> <p>1.2.2. Définir une démarche en rapport avec les résultats attendus, réaliste, partagée et accompagnée des moyens nécessaires</p> <p>1.2.3. Poser les bases d'une lettre d'engagement (prérequis pour la formation de l'AP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les outils d'état des lieux et d'évaluation de la gestion de la S&amp;ST. Exemple : GPS&amp;ST ou DIGEST, outil « faire le point RPS »</li> <li>■ Mobiliser/Investiguer/ Maitriser/Evaluer – TMS Pros : agir en 4 étapes</li> <li>■ Les valeurs essentielles et les bonnes pratiques (ED902)</li> <li>■ Rôle des acteurs internes et externes : les IRP (CSE, ...), les partenaires et institutionnels (Carsat, services de santé au travail, ...), l'inspection du travail, les établissements d'accueil</li> <li>■ les documents de l'établissement (DU, rapports et registres, fiche entreprise, PV de CSE, ...)</li> <li>■ trame de lettre d'engagement</li> </ul>

DOMAINE DE COMPETENCES 2 : DC2		
2. Manager la S&ST de son entreprise		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS –SAVOIRS ASSOCIES
2.1. Mobiliser les différents acteurs internes dans la démarche de prévention de l'établissement	2.1.1. Mobiliser l'encadrement, l'ensemble des salariés, les instances représentatives 2.1.2. Identifier les besoins de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objectifs stratégiques/opérationnels</li> <li>▪ Les acteurs internes à tous les niveaux de l'établissement, l'AP, les Instances représentatives du personnel</li> <li>▪ Les différents leviers de mobilisation et les freins</li> <li>▪ Les différentes formes et outils de communication dans un établissement</li> <li>▪ Le plan de formation de l'établissement</li> </ul>
2.2. Piloter le(s) projet(s) de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur l'AP	2.2.1. Définir le profil de l'AP 2.2.2. Définir et cadrer un projet de prévention 2.2.3. Choisir et valider les améliorations proposées 2.2.4. Participer à l'évaluation des actions engagées en faisant le lien avec le document unique	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dispositif de formation à la prévention secteur sanitaire et médico-social – référentiels de l'AP</li> <li>▪ Les étapes d'un projet de prévention - Note de cadrage de projet – les phases décisionnelles</li> <li>▪ Les principes généraux de prévention, MAD pour distinguer les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire</li> <li>▪ Spécificité de la démarche de prévention des TMS proposée dans le cadre de TMS Pros v2</li> </ul>
2.3. Représenter l'établissement auprès des acteurs externes de la prévention	2.3.1. Identifier les acteurs externes de la prévention de l'établissement et leur rôle 2.3.2. Représenter l'établissement auprès des différents partenaires institutionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ les acteurs externes : les partenaires et institutionnels (Carsat, services de santé au travail, ...), l'inspection du travail</li> </ul>



## **Annexe B : Formation de l'Animateur Prévention, AP**

### **B1 : Référentiel d'activité de l'Animateur Prévention**

#### **Appellation :**

AP : Animateur Prévention du secteur sanitaire et médico-social.

#### **Champ et nature de son intervention :**

L'AP conduit le ou les projet(s) de prévention des risques professionnels (notamment TMS, chutes, RPS) s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'établissement.

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

L'AP exerce sa mission en tant que salarié de l'établissement ou en tant que prestataire extérieur. La démarche de prévention est pilotée par le Chef d'établissement. Sa mission peut être remplie à temps partiel ou à temps plein. S'il est salarié de l'établissement, il peut être désigné comme personne compétente.

#### **Sa mission**

- Animer la démarche de prévention de l'établissement sous la responsabilité du Chef d'établissement (pilote),
- Conduire un ou plusieurs projets de prévention des risques professionnels.

#### **Ses activités**

- Conseiller et accompagner le Chef d'établissement dans sa démarche de prévention des risques professionnels,
- Mobiliser l'ensemble des acteurs internes et externes pour la réalisation de projets de prévention,
- Observer et Analyser les situations de travail dangereuses en particulier celles présentant des risques de TMS, de chutes, de RPS,
- Impliquer les Acteurs PRAP 2S et l'ensemble du personnel dans l'analyse des risques et la recherche de pistes d'amélioration,
- Animer les réunions des groupes de travail ou groupes projet,
- Présenter, pour validation, à la direction, des pistes d'amélioration et un plan d'action pour les mettre en œuvre,
- Suivre l'avancée des actions (indicateurs de résultats), rendre compte au Chef d'établissement, et avec lui, communiquer auprès des instances représentatives du personnel,
- Participer à l'élaboration et à la mise à jour du document unique,
- Participer à l'accueil des nouveaux arrivants,
- Participer à la mise en place des plans de prévention et des protocoles de sécurité,
- Contribuer au suivi des obligations réglementaires,
- Participer aux analyses et enquêtes sur les AT-MP,
- Participer à la création d'outils de communication interne par exemple,
- Assurer le rôle d'interface avec les interlocuteurs externes (institutions, consultants, ergonomes).

## B2 : Référentiel de compétences de l'Animateur Prévention

<b>DOMAINE DE COMPETENCES 1</b>		
DC1 : Organiser et animer, en lien avec la Direction, la démarche de prévention des risques professionnels de son entreprise		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
1.1. Identifier les enjeux de la prévention des risques professionnels pour son établissement.	1-1-1 Identifier les enjeux humains 1-1-2 Identifier les enjeux économiques 1-1-3 Identifier les enjeux réglementaires et juridiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Santé au travail : bien-être physique, mental et social</li> <li>■ Particularités des AT, des accidents de trajet et des MP, la sinistralité du secteur, les coûts directs/indirects, incidences sur la cotisation AT/MP</li> <li>■ Approche globale de l'activité et lien santé/travail</li> <li>■ La compréhension du phénomène TMS (modèle plurifactoriel et probabiliste)</li> <li>■ Les exigences réglementaires S&amp;ST : GGP, DU, protocoles de sécurité ..., recommandations.</li> <li>■ le risque juridique (les mécanismes de responsabilité civile et pénale, la faute inexcusable,...)</li> </ul>
1.2. Estimer le niveau de maturité de l'établissement en matière de prévention	1-2-1 Connaître et utiliser les données et indicateurs de l'établissement 1-2-2 Repérer le niveau d'organisation de la prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les indicateurs S&amp;ST</li> <li>■ les documents de l'établissement (DU, rapports et registres, fiche entreprise, PV de CSE, ...)</li> <li>■ Outil « faire le point » RPS secteur sanitaire et social</li> <li>■ Les outils d'état des lieux et d'évaluation de la gestion de la S&amp;ST. Exemple : GPS&amp;ST ou DIGEST</li> </ul>
1.3. Participer au développement de la démarche de prévention correspondant à la stratégie de l'établissement	1.3.1. Structurer et organiser une démarche de prévention 1.3.2. Identifier les fonctions et acteurs de la prévention, internes et externes 1.3.3. Repérer et utiliser les différents leviers de mobilisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ les étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobiliser/Investiguer/Maitriser/Evaluer – TMS Pros : agir en 4 étapes</li> <li>- Les valeurs essentielles et les bonnes pratiques (ED902)</li> </ul> </li> <li>■ Rôle des acteurs internes et externes : le Chef</li> </ul>

		<p>d'établissement, l'AP, l'acteur PRAP 2S, les IRP (CSE, ...), les partenaires et institutionnels (Carsat, services de santé au travail, ...).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incitations financières</li> </ul>
--	--	---

<b>DOMAINE DE COMPETENCES 2</b>		
DC2 : Elaborer et animer un projet de prévention des risques professionnels de l'établissement		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
2.1. Elaborer un projet de prévention	2.1.1. Décliner les objectifs à atteindre 2.1.2. Identifier les moyens existants et nécessaires (humains, matériels et financiers) 2.1.3. Définir le rôle des différents acteurs d'un projet 2.1.4. Préciser les échéances, élaborer un calendrier prévisionnel des actions à mener 2.1.5. Identifier les freins et prévoir les ajustements 2.1.6. Proposer des critères d'évaluation, de résultat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Note de cadrage du projet</li> <li>■ Objectifs stratégiques/opérationnels</li> <li>■ Les étapes d'un projet</li> <li>■ Les acteurs internes (acteurs prap 2S...) et externes.</li> <li>■ Les différents leviers de mobilisation et les freins</li> <li>■ Chronologie et outils de communication</li> <li>■ Les outils de planification</li> <li>■ Les différentes formes de communication dans un établissement</li> <li>■ Indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi</li> <li>■ Spécificité de la démarche de prévention des TMS proposée dans le cadre de TMS Pros v2</li> </ul>
2-2 Animer un projet de prévention	2-2.1 Suivre et ajuster le projet 2-2.2 Animer des réunions et groupes de travail liés au projet 2-2.3 Etablir un plan d'information et de communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Démarche d'amélioration continue (PDCA)</li> <li>■ Principes d'organisation et d'animation de réunion</li> <li>■ Leviers de mobilisation des différents acteurs</li> </ul>

<b>DOMAINE DE COMPETENCES 3</b>		
DC3 : Proposer des actions d'amélioration à partir de l'analyse d'une situation de travail ou d'un recueil d'information suite à un accident du travail.		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
3-1 Situer les principaux risques du secteur (risque de TMS, RPS , risques liés à la mobilité de la personne aidée, risque de chute)	3-1.1 Décrire les principales atteintes à la santé du secteur (dommage) 3-1.2 Faire le lien entre le travail et les atteintes à la santé 3-1.3 Comprendre le mécanisme d'apparition du dommage (MAD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Notions de base : risque, danger, situation dangereuse, ...</li> <li>■ Principales atteintes de l'appareil locomoteur, les limites du corps humain</li> <li>■ Multi causalité des TMS, 3 composantes du travail : physique, cognitive, psychosociale.</li> <li>■ Les facteurs organisationnels, techniques et humains</li> <li>■ TutoPrev' Accueil Aide à la personne.</li> </ul>
3-2 Identifier, observer et analyser une situation de travail	3-2.1 Détecter et hiérarchiser les situations de travail présentant des risques 3-2.2 Analyser une situation de travail 3-2.3 Caractériser et hiérarchiser les risques 3-2.4 Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Approche systémique (globale) de la santé et lien travail/santé</li> <li>■ Aide au repérage des situations dangereuses (MACPT, faire le point RPS, Ed986 le risque routier en mission ...)</li> <li>■ Méthodes d'analyse : fiches d'observation et d'analyse, MACPT, Ritms3...</li> <li>■ Faits, opinion, travail prescrit/travail, réel, activité/tâche,</li> <li>■ Déterminants internes et externes à l'établissement</li> </ul>
3-3 Analyser un accident du travail	3-3.1 Recueillir des faits suite à un accident du travail 3-3.2 Identifier les déterminants à l'origine de l'accident	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Grille d'analyse d'un accident du travail /maladie professionnelle (exemple : grille d'analyse téléchargeable sur le site de la Carsat Nord-Picardie)</li> </ul>
3-4 Proposer et mettre en place des actions de prévention	3-4.1 Identifier des pistes d'amélioration à partir des déterminants de l'activité 3-4.2 Hiérarchiser les actions de prévention proposées 3-4.3 Construire un plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ensemble cohérents d'actions portant sur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les aspects organisationnels</li> <li>- les aspects techniques</li> <li>- les aspects humains</li> </ul> </li> </ul>

	<p>à intégrer au document unique</p> <p>3-4.4 Participer à la mise en œuvre des mesures de prévention liées à des interventions d'entreprises extérieures</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Les principes généraux de prévention, MAD pour distinguer les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire</li> <li>■ Les critères de choix opérationnels : absence ou limitation des contraintes, non déplacement du risque, stabilité dans le temps, portée de la mesure, coût, application à court moyen et long terme, délais.</li> <li>■ Intervention d'entreprises extérieures (plans de prévention/protocole de sécurité) – Aide-mémoire pour la prévention des risques Ed941.</li> </ul>
--	---	--

## B3 : Fiches d'évaluation certificative de l'Animateur Prévention

<b>Candidat</b> Nom -Prénom	Domaine de compétences 1	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>
Encadrement	Domaine de compétences 2	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>
Formateur	Domaine de compétences 3	Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/>
Session Dates Lieu	<b>Validation AP</b>	<b>Acquis <input type="checkbox"/> Non acquis <input type="checkbox"/></b>

<b>Evaluation du domaine de compétences 1</b>					
<b>Organiser et animer, en lien avec la Direction, la démarche de prévention des risques professionnels de son établissement</b>					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Acquis	Non Acquis	Conditions d'acquisition
<b>Identifier les enjeux de la prévention des risques professionnels pour son établissement.</b>	Identifier les enjeux humains	- Identifie des enjeux humains pour son établissement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les 3 indicateurs acquis
	Identifier les enjeux économiques	- Identifie des enjeux économiques pour son établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Identifier les enjeux réglementaires et juridiques	- Identifie des enjeux réglementaires et juridiques pour son établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Estimer le niveau de maturité de l'établissement en matière de prévention</b>	Connaître et utiliser les données et indicateurs de l'entreprise	- Cite des indicateurs S&ST - Commente au moins un indicateur S&ST pour son établissement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
	Repérer le niveau d'organisation de la prévention	- Utilise un outil d'évaluation de la S&ST - Identifie les axes possibles d'amélioration après l'évaluation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
<b>Participer au développement de la démarche de prévention de l'établissement</b>	Structurer et organiser une démarche de prévention	A partir de la lettre d'engagement - explique l'organisation de la démarche de prévention, - présente les acteurs et leur rôle - explique les leviers de mobilisation en lien avec le contexte de l'établissement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Identifier les fonctions et acteurs de la prévention, internes et externes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Repérer et utiliser les différents leviers de mobilisation		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Domaine de compétences 1</b>			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Avis du formateur -Nom et signature</b>					
<b>Date :</b> <input type="checkbox"/> <b>Avis défavorable</b> <input type="checkbox"/> <b>Avis favorable</b> Commentaires circonstanciés motivant l'avis :					

Evaluation du domaine de compétences 2 :					
Elaborer et animer un projet de prévention des risques professionnels de l'établissement					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Acquis	Non Acquis	Conditions d'acquisition
<b>Elaborer un projet de prévention</b>	Décliner les objectifs à atteindre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifie le(s) objectif(s) stratégiques à partir de la lettre d'engagement</li> <li>- Formalise au moins 2 objectifs opérationnels</li> <li>- Décline les objectifs opérationnels en actions</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins les indicateurs incontournables acquis
	Identifier les moyens existants et nécessaires (humains, matériels et financiers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifie les acteurs à mobiliser dans le cadre du projet</li> <li>- Prévoit les moyens matériels nécessaires</li> <li>- fait une estimation des coûts</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Définir le rôle des différents acteurs du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifie les acteurs concernés pour chaque action à réaliser.</li> <li>- Définit leur contribution au projet (décisionnaire, référent technique, ...).</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
	Préciser les échéances, élaborer un calendrier prévisionnel des actions à mener	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produit un planning des actions à mener</li> <li>- Prévoit des bilans intermédiaires</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins indicateur incontournable acquis
	Identifier les freins et prévoir les ajustements	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifie deux freins au déroulement du projet</li> <li>- Identifie au moins un ajustement pour chaque frein identifié.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins indicateur incontournable acquis
	Proposer des critères d'évaluation, de résultat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propose au moins un indicateur de suivi qualitatif</li> <li>- Propose au moins un indicateur de suivi quantitatif</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins un indicateur acquis
<b>Animer un projet de prévention</b>	Suivre et ajuster le projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propose au moins deux indicateurs de suivi</li> <li>- Enonce les modalités d'ajustement si besoin</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins indicateur incontournable acquis
	Animer des réunions et groupes de travail liés au projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présente l'organisation d'une réunion réalisée ou à venir (a minima, objectif, participants, ordre du jour)</li> <li>- Compte-rendu si réalisée</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins un indicateur acquis
	Communiquer sur l'avancée du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Argumente sur l'intérêt de communiquer</li> <li>- Précise les personnes ciblées</li> <li>- Présente les modalités</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins indicateur incontournable acquis

	<b>Domaine de compétences 2</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Avis du formateur - Nom et signature</b>				
<b>Date :</b>	<input type="checkbox"/> <b>Avis défavorable</b>	<input type="checkbox"/> <b>Avis favorable</b>		
Commentaires circonstanciés motivant l'avis :				

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



<b>Evaluation du domaine de compétences 3 :</b> <b>Proposer des actions d'amélioration à partir de l'analyse d'une situation travail ou d'un recueil d'information suite à un accident du travail</b>					
	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Acquis	Non Acquis	Conditions d'acquisition
<b>Connaitre les principaux risques du secteur (risque de TMS, RPS, risque routier, risque de chute)</b>	Décrire les principales atteintes à la santé du secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décrit, pour l'une des 3 principales causes d'accident de travail, au moins 2 atteintes potentielles</li> <li>- Décrit, pour l'une des 3 principales causes de MP, au moins 2 atteintes potentielles</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
	Comprendre le mécanisme d'apparition du dommage (MAD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Explicite le mécanisme d'apparition du dommage à partir d'une situation de travail analysée en intersession</b></li> <li>- Propose au moins 1 action corrective relevant de la prévention primaire</li> <li>- Propose au moins 1 action corrective relevant de prévention secondaire</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Au moins 2 indicateurs dont l'incontournable acquis</b>
<b>Identifier, observer et analyser une situation de travail</b>	Détecter et hiérarchiser les situations de travail présentant des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Présente la méthode utilisée pour détecter les situations dangereuses</b></li> <li>- Commente les résultats obtenus</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Au moins indicateur incontournable acquis</b>
	Analyser une situation de travail	Epreuve certificative Acteur PRAP 2S	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indicateurs de la grille certificative Acteur PRAP 2S
	Caractériser et hiérarchiser les risques				
Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des risques					
<b>Participer à l'analyse d'un accident du travail</b>	Recueillir des faits suite à un accident du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifie des faits décrivant l'activité de travail</li> <li>- Identifie des faits d'ordre matériel, environnemental, organisationnel et/ou humain</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
<b>Proposer et mettre en place des actions de prévention</b>	Identifier des pistes d'amélioration à partir des déterminants de l'activité	Propose au moins une piste d'ordre : <ul style="list-style-type: none"> <li>- technique</li> <li>- organisationnel</li> <li>- humain (suivant le cas)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	Hiérarchiser les actions de prévention proposées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Applique les Principes Généraux de Prévention</b></li> <li>- Tient compte de critères de choix opérationnels</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Au moins indicateur incontournable acquis

	Intégrer les actions au document unique, au plan de prévention, au protocole de sécurité	Formule la nécessité ou propose d'intégrer ces actions - Au plan de prévention - Au protocole de sécurité - Au document unique	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins un indicateur acquis
	<b>Domaine de compétences 3</b>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>Avis du formateur - Nom et signature</b>  <b>Date :</b> <input type="checkbox"/> <b>Avis défavorable</b> <input type="checkbox"/> <b>Avis favorable</b> Commentaires circonstanciés motivant l'avis :					

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