



**Document  
de référence**

V1-11/2014

**Dispositif de formation  
à la  
Prévention des Risques  
professionnels**

à destination des personnels  
du secteur de  
l'hébergement et de l'aide à la  
personne âgée

**H.A.P.A**

**Directeur d'établissement**

*Initier une démarche de prévention des  
risques professionnels et manager la santé  
sécurité de sa structure*

**AP. HAPA**

*Animateur de prévention du secteur de  
l'hébergement et de l'aide à la personne  
âgée*

## Le document de référence

L'objectif de ce document de référence est de proposer un cadre définissant :

- 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 a été réalisé pour l'ensemble des acteurs désireux d'organiser et ou de promouvoir cette action de formation (organismes de formation, représentations professionnelles, organismes collecteurs, employeurs).

Il vise également à rappeler les principes de la démarche de prévention des risques professionnels, les objectifs de formation visés par **L'Assurance maladie Risques Professionnels/INRS**, le dispositif de formation et de certification mis en œuvre, le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs, les contenus de formation. Il est assorti de plusieurs annexes techniques et pédagogiques (Les référentiels d'activités professionnelles prévention, les référentiels de compétences et de certification et les guides pédagogiques destinés à la mise en œuvre des formations).

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

L'Assurance maladie Risques Professionnels/INRS et le SYNERPA se réservent le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif.

# Sommaire

Le document de référence .....	2
Préambule : La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur .....	4
Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques .....	6
La formation : une action de prévention à part entière .....	11
<i>L'organisation générale du dispositif</i> .....	12
La formation des différents acteurs du dispositif .....	12
L'ingénierie des dispositifs .....	12
Le dispositif de formation du directeur d'établissement .....	13
Le dispositif de formation-action de l'animateur de prévention HAPA .....	15
Le dispositif de formation-action PRAP 2S des professionnels .....	19
Le déploiement des dispositifs de formation .....	23
Les différents acteurs et leurs rôles.....	23
Un partenariat maîtrisé .....	25
<b>ANNEXES</b> .....	<b>27</b>

## Préambule : La prévention des risques professionnels, un enjeu majeur

Dans le secteur de l'accueil et de l'hébergement des personnes âgées, on dénombre, en 2012, 193 161 salariés, 18 084 accidents du travail ayant entraîné 1 119 303 journées perdues et 901 nouvelles incapacités. En 2012, 984 maladies professionnelles ont été reconnues (en grande majorité des TMS du tableau 57) et ont entraîné 500 nouvelles incapacités. Le nombre de journées perdues à cause de ces nouvelles incapacités est de 202 167.

Evolution 2008-2012 du nombre d'AT et de MP dans le secteur de l'accueil et de l'hébergement des personnes âgées code 853 AC

	Evolution 2008-2012
Nombre de salariés	+34,20%
Nombre d'AT	+47,4%
Nombre de journées perdues (AT)	+51,5%
Nombre de maladies professionnelles	+73%
Nombre de journées perdues (MP)	+89,70%

L'indice de fréquence (nombre d'AT pour 1000 salariés) ne cesse d'augmenter entre 2008 et 2012. Il est passé de 85.2 en 2008 à 93.6 en 2012.

Les 2 principaux éléments matériels à l'origine des AT sont les « objets en cours de manipulation » et les « chutes de plain-pied ».

En ce qui concerne les TMS (principales MP reconnues dans le secteur), la moyenne des IF TMS 2011/2012 est de 4.9. Cette moyenne est de 2.2 pour l'ensemble du CTN I qui regroupe 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. Par contre, 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 **Assurance maladie Risques Professionnels constitué** de la CNAMTS/DRP, des services prévention des CARSAT-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 des travailleurs au travail.

L'adaptation et l'évolution des « compétences prévention » de l'ensemble des acteurs ciblés dans le projet en sont des étapes essentielles.

C'est pourquoi, sur une sollicitation de la CNAMTS, le département formation de l'INRS a accompagné le **SYNERPA** dans la réalisation **d'un dispositif de formation** à destination des principaux professionnels du secteur.

Le **SYNERPA** est le premier syndicat national des maisons de retraite privées et représente les établissements privés à caractère commercial ou associatif.

Il fédère actuellement plus de 1 800 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes soit près de 125 000 personnes âgées hébergées et plus de 80 000 salariés en activité. Il représente également les résidences services pour seniors : le SYNERPA s'inscrit pleinement dans le parcours de vie de la personne âgée.

Fort d'un partenariat constructif avec la CNAMTS (élaboration d'un guide de bonnes pratiques, deux Conventions nationales d'objectif (CNO signées) en 2009 puis 2013, 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

Ce dispositif de formation contient le socle commun de compétences en prévention à acquérir par ces personnels et constitue ainsi la réponse formation la plus adaptée à la spécificité de ce public.

Cette réponse formation, associée aux actions d'information, de communication et d'assistance, conduites par le **SYNERPA** 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.**

## Un cadre réglementaire, 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 aux situations de travail établies -ou à venir-.

### **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 (codes en vigueur à compter du 1er janvier 2013) :

- 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 au maximum 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 s'appliquent néanmoins à l'ensemble des salariés qui réalisent des tâches similaires à celles prises en compte ci-après, 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.

### ***La convention nationale d'objectif (CNO)***

Entre

- LA CAISSE NATIONALE DE L'ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES (CNAMTS)

Et

- LA FEDERATION DE L'HOSPITALISATION PRIVEE
- LE SYNDICAT NATIONAL DES ETABLISSEMENTS ET RESIDENCES PRIVEES POUR PERSONNES AGEES (SYNERPA)
- LA FEDERATION DU SERVICE AUX PARTICULIERS (FESP)

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 (champ général des aides)**

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 cette convention 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.

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 à la manutention.
- l'aménagement des espaces et des voies de circulation.
- toute mesure organisationnelle susceptible de pouvoir améliorer les conditions d'exercice du travail.

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

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



## *Un engagement dans une véritable démarche de prévention*

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

La démarche de prévention de l'établissement repose en priorité sur trois acteurs : le dirigeant, l'animateur de prévention (APRP) et le professionnel. La fonction d'animateur de prévention sera en général tenue par un salarié en prolongement d'une autre activité : cadre, soignant, chef de service, QSE, responsable RH,...

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

La mise en œuvre **d'une démarche de prévention des risques professionnels**, véritable plan d'actions interne, constituera la première étape d'une démarche d'amélioration continue.

L'ensemble de la démarche est représentée par le schéma ci-dessous, il ressort que **l'acquisition de compétences prévention par l'ensemble des acteurs**, c'est à dire l'action de formation **est au cœur de la démarche de prévention.**

## Cadrage du projet

---

- Cadrage par la direction, les instances représentatives du personnel, l'Animateur Prévention (APRP), les interlocuteurs santé de l'établissement, de la stratégie...)
- Evaluation de la démarche de prévention
- Evaluation des compétences en place
- Désignation et mobilisation des principaux acteurs : AP HAPA, services prioritaires...
- Définition des moyens : DUER, budget, échéances...



## Dispositifs de formation / Plan d'action

---

- **Formation du dirigeant, formation de l'ANIMATEUR PREVENTION , formation des professionnels**
- Evaluation des Risques EvRP
- Proposition d'amélioration des conditions de travail sur les plans techniques, organisationnels et humains
- Plan d'action



## Evaluation

---

- Evaluation des compétences acquises
- Evaluation des actions d'amélioration mises en œuvre
- Evaluation des impacts, des actions d'amélioration, des conditions de travail



# Capitalisation

---

- Conduite et évaluation des actions d'amélioration continue
- Pérennisation et évolution des processus et de l'organisation du travail

## **La formation : une action de prévention à part entière**

### **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 de 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.

### **La prévention des risques professionnels intégrée aux différents parcours de formation initiale des professionnels.**

Plusieurs formations initiales (réparties en diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle) donnent accès aux différents métiers de ce secteur, mais elles n'abordent pas l'ensemble des risques professionnels à prévenir avec la même exigence. Le dispositif PRAP 2S 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.

### **La prévention des risques professionnels : une priorité de la formation professionnelle continue des salariés**

Intégrer prioritairement ce dispositif 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.

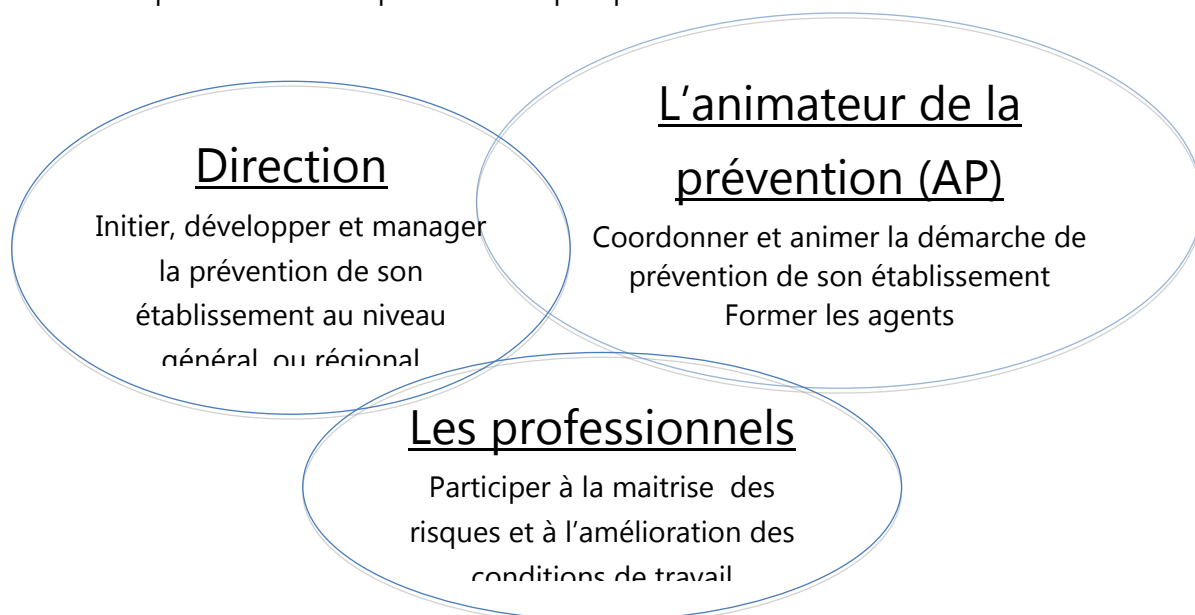
L'ensemble des partenaires est convaincu du rôle essentiel que joue la formation dans la prévention des risques professionnels et en particulier en matière de lutte contre les TMS, laquelle formation donne lieu à des certifications délivrées par l'INRS

## ***L'organisation générale du dispositif***

### **La formation des différents acteurs du dispositif**

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

- la direction de l'établissement ou direction régionale / nationale
- l'animateur de prévention des risques professionnels (APRP)
- l'ensemble des professionnels exposés aux risques professionnels



### **L'ingénierie des dispositifs**

La construction de ces dispositifs s'appuie sur une analyse de l'activité prévention que doit déployer un établissement qui désire s'engager dans une démarche de prévention.

Elle est la première étape incontournable de l'ingénierie de formation utilisée pour définir, en fonction de leur périmètre d'actions, le référentiel des activités de chacun des professionnels en termes de prévention des risques professionnels.

La deuxième étape consiste en la définition des compétences nécessaires à chacun (pilote, animateur et acteur) pour développer cette activité prévention (Référentiel de compétences).

La troisième étape de cette ingénierie définit les situations ou les épreuves certificatives permettant de vérifier le niveau d'acquisition de ces compétences à l'issue de la formation (Référentiel de certification).

Une quatrième étape vient préciser les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation.

## **Le dispositif de formation du directeur d'établissement**

### **La mission : Le pilotage du projet**

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

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

## **Les compétences à développer : le référentiel de compétences**

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

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

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

- Mobiliser les différents acteurs internes de l'entreprise

- Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur l'« animateur de prévention »
- Représenter l'entreprise auprès des acteurs externes de la prévention et des partenaires institutionnels

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

## *Le référentiel d'évaluation*

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

## *Les modalités pédagogiques*

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

Durée de la formation : la durée minimum est de 1 jour + ½ journée d'accompagnement dans l'établissement

Effectif : il est conseillé de limiter les groupes à 10 participants

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

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

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

## **Proposition d'un programme de formation de dirigeants de structure**

**Une formation en deux temps :**

**1<sup>er</sup> temps** : une journée d'information /formation pour le chef d'établissement afin d'appréhender les enjeux de la prévention et les modalités de mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Cette première journée doit également lui permettre de repérer et choisir la personne appelée à tenir le rôle d'Animateur de la démarche de prévention et qui sera donc amené à suivre la formation- action d'APRP.

**2<sup>ème</sup> temps** : un accompagnement sur site d'une ½ journée conduite par le formateur en présence de l'APRP chargé de l'animation de la démarche de prévention. Il s'agit d'un suivi qui permet d'accompagner le binôme dans la phase opérationnelle de la mise en œuvre de la démarche de prévention de l'établissement. Et notamment, de valider la note de cadrage de la démarche ainsi que le pré-projet de prévention animé par l'APRP.

Formation dirigeant		
Jour 1 en présentiel		Jour 2 en entreprise ½
matin	Présentation Objectifs de formation La démarche de prévention et les principes généraux Les différentes étapes Les risques du métier	Cadrage du projet Coordination des actions Définition de la stratégie (avec l'APRP)
Après midi	Le management de la S&ST La Responsabilité et le rôle des différents acteurs Choix de l'APRP Cadrage du projet	

## Le dispositif de formation-action de l'animateur de prévention HAPA

### La mission :

L'animation du projet et la conduite de l'action sont assurées par le référent prévention, appelé dans le dispositif : Animateur de projet de prévention: AP. C'est un rôle de maîtrise d'œuvre de la prévention. Il conseil et accompagne sa direction sur la PRP.

Il se concentre sur la réalisation des actions de prévention, l'organisation des moyens et méthodes nécessaires pour y parvenir. Cette animation est généralement assurée par une personne en charge des questions HSE et/ou ayant autorité dans les services. C'est à la fois une compétence santé-travail, mais aussi une compétence d'animation dans l'établissement.

Elle se fait généralement en s'appuyant sur un groupe rassemblant les compétences utiles à la prévention en interne (médecin du travail, méthodes, représentants salariés), et/ou en externe (Carsat, ARACT, consultants ergonomes...).

Il a également la possibilité de former les professionnels, moyennant le suivi d'un module complémentaire de 4 jours.

# Les compétences à développer : le référentiel de compétences

## **DOMAINE DE COMPETENCES 1 : Organiser et conduire, en lien avec la Direction, la démarche de prévention des risques professionnels et principalement les risques de TMS de son entreprise**

- Identifier les différents enjeux de la prévention des TMS pour son entreprise
- Situer l'importance des risques TMS dans son entreprise
- Elaborer, en fonction du diagnostic le projet de prévention des RP de l'entreprise
- Situer et mobiliser les différents acteurs internes et externes
- Repérer et utiliser les différents leviers de mobilisation
- Organiser et animer des réunions d'information et de sensibilisation

## **DOMAINE DE COMPETENCES 2 : Analyser les risques professionnels d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration**

- Analyser et caractériser une situation de travail à risque TMS et déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration
- Adapter la démarche de prévention TMS aux autres risques (chutes...)
- Identifier les RPS afin de participer à leur maîtrise (hors situation d'urgence)
- Identifier les risques CMR afin de participer à leur maîtrise
- Construire et proposer un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention des RP de l'entreprise

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

## Le référentiel d'évaluation

Les situations d'évaluation sont proposées de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence, un regroupement en situation d'évaluation au plus proche des situations réelles de travail. Celles-ci sont évaluées par le formateur en charge de la formation. (Grille d'évaluation en annexe)

## Les modalités pédagogiques

Modes pédagogiques : alternance de périodes en formation en présentiel et d'application en entreprise. Chaque domaine de compétences doit être organisé sous la forme d'un module indépendant

Durée de la formation : la durée minimum pour chaque module est de

**Module 1**: 4 jours,

**Intersession** : 2 jours dont un ½ accompagné par le formateur



## Module 2 : 2 jours

Effectif : il est conseillé de limiter les groupes à 8 participants

Niveau requis : Dispositif de formation à distance « Bases en prévention »

Dispensateur de la formation : Organismes de formation habilités et formateurs certifiés

Mode de validation : un certificat de AP HAPA est remis aux participants qui ont suivi la totalité de la formation et satisfait aux épreuves d'évaluations. Pour conserver sa certification, l'AP doit participer à une formation « maintien et actualisation des compétences » (MAC) de 2 jours par période de 36 mois.

## Le programme de formation

### Une formation-action en trois temps :

**1<sup>er</sup> temps** : un module de formation de 4 jours en présentiel afin d'appréhender les enjeux de la prévention et les modalités de mise en œuvre et l'animation d'une démarche de prévention des risques professionnels et principalement des TMS. Ce module permet également à l'APRP d'acquérir les compétences nécessaires à l'adaptation de la démarche de prévention aux autres risques des établissements (RPS, chutes).

**2<sup>ème</sup> temps** : entre les deux modules de la formation, un accompagnement sur site d'une ½ journée conduite par le formateur en présence du directeur de l'établissement ; Il s'agit d'un suivi qui permet d'accompagner le binôme dans la phase opérationnelle de la mise en œuvre de la démarche de prévention de l'établissement. Et notamment, de valider la note de cadrage de la démarche ainsi que le pré-projet de prévention réalisé par l'AP. Cette rencontre se doit d'être une étape très concrète de la mise en œuvre de la démarche dans l'établissement. L'AP consacra 1jour ½ supplémentaire, à l'organisation et à la formalisation du pré-projet de prévention de sa structure et à l'analyse d'une situation à risque en s'appuyant sur les outils méthodologiques utilisés durant la première partie de la formation.

**3<sup>ème</sup> temps** : le deuxième module de formation de 2 jours en présentiel est principalement consacré aux retours d'expérience conduites par les AP durant l'intersession. Les différentes restitutions permettant l'évaluation des compétences acquises.

### Proposition d'un programme de formation AP HAPA

#### Animateur de prévention HAPA

Module 1

intersession

Module 2

Bases en prévention	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 1 entreprise	Jour 2 entreprise	Jour 5	Jour 6
	L'APRP, Rôle et mission. Les enjeux Humains, économiques et réglementaires de la prévention pour le secteur	Le projet de prévention  Principes méthodo	L'évaluation des risques professionnels  Repères méthodo	Connaissance du risque RPS  Utilisation de l'outil « faire le point » et principes d'utilisation	Le projet de prévention de l'établissement  Cadrage du projet avec le chef d'établissement et le formateur	Analyse d'une situation de travail à risque TMS  Analyse d'une situation de travail à risque de chute	Restitution des projets de prévention et évaluation DC1  Argumentaires et mobilisation	Hierarchisation des pistes d'amélioration  Planification  Le DUER comme outil dynamique de suivi de la démarche de prévention
	Les risques du métier Les différents acteurs à mobiliser La démarche de prévention adaptée au secteur	Les différentes étapes d'une démarche de prévention  Du diagnostic au plan d'action	Connaissance du risque TMS  Evaluation des risques TMS	Connaître les autres risques du métier (chutes...)  Evaluation des autres risques  Consignes pour le travail d'intersession	Formalisation du projet de prévention	Mise en œuvre de la démarche de prévention des RPS « faire le point »	Restitution des analyses de situation de travail et évaluation du DC2	Les différents projets des établissements  (synthèse, points forts et points et pistes d'amélioration)  Bilan de la formation

\*A l'issue de ce dispositif l'AP a la possibilité de suivre un module de 4 jours de formation complémentaire : « les principes de sécurité et d'économie d'effort adaptés à la manutention des personnes à mobilité réduite ». Associé à la formation AP ce module donne l'équivalence avec le certificat de formateur PRAP 2S et permet au détenteur de former les professionnels de l'établissement au dispositif acteur PRAP 2S.

## Le dispositif de formation-action PRAP 2S des professionnels

Le déploiement de la formation d'acteur PRAP est l'expression concrète et reconnue des bonnes pratiques de prévention, déployées jusqu'au poste de travail et aux personnes. La formation vise à rendre tout personnel capable de contribuer à la suppression ou à la réduction des risques liés à l'activité physique, auxquels il est exposé, en proposant, de manière concertée, des améliorations techniques et organisationnelles. Cette formation est assurée par des formateurs PRAP certifiés d'entreprises ou d'organismes de formation habilités. **Un Certificat acteur PRAP 2S** est délivré par l'INRS, après validation de la formation par le dispensateur de la formation.

### La participation directe des professionnels

Elle permet en particulier de s'appuyer sur la connaissance de leur situation de travail pour enrichir la phase d'analyse des risques et celle visant la maîtrise de ces risques. La formation des salariés en tant qu'acteurs de la prévention de leur structure est une des conditions de réussite de la démarche engagée.

### Des compétences en prévention des risques professionnels à développer

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

Trois compétences ont été identifiées :

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

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

## Des compétences validées et certifiées

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

## Organisation pédagogique

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

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

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

La durée du face à face pédagogique : 21 heures minimum peut être répartie en 2 jours + 1 jour ou en modules d'une durée de 3 à 4 heures.

**Il est conseillé, en tenant compte des contraintes de l'entreprise, de répartir ces séances sur 2 à 6 semaines**

**Il est conseillé de limiter les groupes à 12 stagiaires maximum.**

## Matériel pédagogique

La formation acteur PRAP 2S nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques servant aux exercices d'application pratique. La liste jointe constitue le minimum obligatoire pour mettre en œuvre, dans les meilleures conditions le dispositif de formation :

Matériel de base :

2 tables d'examen

- 2 sièges à accoudoirs escamotables
- 2 lits médicalisés
- 2 tables de nuit

Matériel complémentaire :

- Cannes, déambulateurs
- Disques de pivotement
- Planchettes de transfert
- Draps de glissement
- Soulève malade, siège de transfert ou vidéo de présentation

## Proposition de programme de formation

FORMATION PRAP 2S	
1ère demi-journée	2ème demi-journée
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Présentation de la formation-action dans la démarche de prévention de l'entreprise.</li> <li>▶ L'importance des atteintes à la santé liées à l'activité physique professionnelle et les enjeux humains et économiques pour le personnel et l'entreprise.</li> <li>▶ Les différents acteurs de la prévention de l'entreprise</li> <li>▶ Les risques de son métier</li> <li>▶ La place de l'activité physique dans l'activité de travail.</li> <li>▶ Le fonctionnement du corps humain et ses limites.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Evaluation du potentiel de la personne soignée ou aidée</li> <li>▶ Règles à respecter dans la mise en œuvre des principes de manutention des personnes</li> <li>▶ Déplacements naturels de la personne.</li> <li>▶ Mise en pratique des principes de sécurité et d'économie d'effort dans les situations professionnelles nécessitant une manutention des personnes.</li> <li>▶ <b>Epreuve certificative n°2</b></li> </ul>
3ème demi-journée	4ème demi-journée
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les différentes atteintes de l'appareil locomoteur et leurs conséquences sur la santé.</li> <li>▶ Les facteurs de risque d'origine biomécanique, psychosocial et ceux liés à l'environnement physique.</li> <li>▶ Dans sa situation de travail, description de son activité et repérage des situations pouvant nuire à sa santé.</li> <li>▶ Identification des risques potentiels</li> <li>▶ Les différentes causes d'exposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail :</li> <li>▶ A partir des causes identifiées</li> <li>▶ En agissant sur l'ensemble des composantes de sa situation de travail</li> <li>▶ La Remontée des informations à sa hiérarchie</li> <li>▶ Les aides techniques à la manutention.</li> </ul>
5ème demi-journée	6ème demi-journée
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Retour d'expériences (si c'est le cas)</li> <li>▶ Recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail (suite)</li> <li>▶ A partir des causes identifiées</li> <li>▶ En agissant sur l'ensemble des composantes de sa situation de travail</li> <li>▶ En prenant en compte les PGP</li> <li>▶ <b>Epreuve certificative n°1</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mise en pratique des principes de sécurité et d'économie d'effort dans les situations professionnelles nécessitant une manutention des personnes. (suite)</li> <li>▶ Evaluation des stagiaires, <b>épreuve certificative n° 3</b></li> <li>▶ Bilan de la formation</li> <li>▶ <b>Bilan</b></li> </ul>

En cas de changement de poste ou de modification importante de l'environnement de travail, une actualisation de la formation est nécessaire.

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui sont reconnus aptes à mettre en œuvre l'ensemble des compétences attendues pourront prétendre à l'obtention du certificat PRAP, délivré par l'INRS par l'intermédiaire de l'entreprise ou de l'organisme de formation.

## Conditions de réussite de la formation

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

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

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

## Proposition de programme d'actualisation des compétences

### MAC acteur PRAP 2S

Jour 1	
<b>Matin</b> 4 heures	Retour d'expériences
	Actualisation des compétences
<b>Après-midi</b> 3 heures	Echange de pratiques
	Evaluation EC1 – EC2 – EC3 (2S)

**Effectif :** un effectif de 12 stagiaires maximum est conseillé par session de formation.

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

## Le déploiement des dispositifs de formation

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**

### Les différents acteurs et leurs rôles

## Le réseau prévention Assurance maladie Risques Professionnels/INRS

Son rôle son engagement :

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

## La Commission Nationale d'Habilitation (CNH)

Son rôle, son engagement :

Elle est constituée de représentants de l'INRS, de représentants des CARSAT/CRAM/CGSS et du SYNERPA

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

## Les CARSAT/CRAM/CGSS

Leur rôle, leur engagement :

- Elles réceptionnent les demandes d'habilitation et les instruit
- Elles accompagnent, si nécessaire, l'OF demandeur

- Elles émettent un avis
- Elles accompagnent et contrôlent les différents acteurs dans toutes les phases de la mise en œuvre de la formation
- Elles informent la CNH de tout manquement au cadre de référence
- Elles assurent la promotion du dispositif
- Elles peuvent participer à l'élaboration et à la mise à jour des dispositifs
- Elles animent le réseau des organismes de formations régionaux

## Le département formation de l'INRS

Son rôle, son engagement :

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

## Le SYNERPA

Son rôle son engagement :

- Il participe à la construction et à l'évolution du dispositif
- Il assure la promotion et le développement du dispositif
- Il participe à l'évaluation de l'impact de la formation
- Il dispose d'un avis consultatif au sein de la CNH

## Les établissements

Leur rôle, leur engagement :

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



## L'organisme de formation

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

Son rôle, son engagement :

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

### Un partenariat maîtrisé

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

## Dispositif d'habilitation des organismes de formation

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

La procédure et les conditions à remplir sont définies dans le dossier de **demande d'habilitation d'un organisme de formation téléchargeable sur le site de l'INRS**, ou fourni par les CARSAT/CRAM/ CGSS.

Afin de correspondre au secteur et à l'organisation de la formation professionnelle continue, l'habilitation peut être attribuée pour 5 ans :

- Aux organismes de formation d'implantation locale, départementale ou régionale.
- Aux représentations nationales des organismes de formation nationaux, et de fait, à leurs établissements **rattachés des régions ou départements.**

Chaque organisme peut prétendre aux habilitations portant sur la formation des APRP et chef d'établissement et leur maintien et actualisation des compétences (recyclage), Niveau 1

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

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

## Dispositif d'habilitation des entreprises

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

Leur habilitation à organiser des formations PRAP reconnues par **L'Assurance maladie Risques Professionnels/INRS** se fera, à terme, par l'intermédiaire d'une demande d'habilitation simplifiée. Dans l'attente, les entreprises souhaitant former leur personnel à la PRAP signent une convention :

- avec l'INRS pour les entreprises de dimension nationale,
- avec les CARSAT/CRAM/CGSS pour les entreprises régionales ou locales.

## L'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 en 2014.

Cet outil de gestion a pour objectif :

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

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation 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.

## **ANNEXES**

- **Référentiel d'activités prévention du Directeur d'établissement**
- **Référentiel de compétences et d'évaluation du Directeur d'établissement**

- **Référentiel d'activités prévention de l'AP HAPA**
- **Référentiel de compétences et d'évaluation de l'AP HAPA**
- **Référentiel d'activités du professionnel acteur de prévention**
- **Référentiel de compétences et de certification du professionnel acteur de prévention (PRAP)**

# Le directeur d'établissement

## Le référentiel d'activités DU DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT

### **Appellation :**

Responsable du projet Prévention des Risques Professionnels

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

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

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

La personne Responsable du projet de prévention des RP exerce sa mission soit en tant que responsable de l'établissement ou à un niveau de « groupe » régional ou national

### **Sa mission**

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

## Activités régulières

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

## Activités occasionnelles :

- Participation à l'élaboration des plans d'actions internes de prévention TMS et du document unique
- Validation du DUER
- Prise en charge de la fonction d'animateur de prévention (en l'absence d'une personne désignée dans l'entreprise)
- Intégration de la prévention aux projets de conception (construction, modification, ou extension)
- Sensibilisation des familles à une meilleure prise en compte des risques professionnels et en particulier la prévention des TMS (aides techniques ...)

# Le référentiel de compétences du Responsable d'établissement

Référentiel de compétences du responsable prévention	
Compétences à développer	Savoirs associés
1. Initier et Développer une démarche de prévention des risques dans son entreprise 1.1. Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la S&ST pour son entreprise 1.1.1. Repérer les différents enjeux concernant la S&ST 1.1.2. Situer son entreprise, au regard des différents enjeux, du niveau de risque professionnel et principalement des TMS, et des personnes exposées. 1.1.3. Situer son entreprise au regard des statistiques de la sinistralité de sa profession 1.2. Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de son entreprise 1.2.1. Connaître les différentes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques professionnels	Les principes généraux de prévention (L 4121-2) les définitions des AT, MP, accident de trajet / accident de mission et S&ST les risques professionnels : TMS, RPS, CMR La législation des assurances sociales des salariés, Les modalités de la tarification et réparation Les coûts directs, coûts indirects Les statistiques nationales, régionales de la sinistralité de la profession, le bilan social L'approche Systémique et stratégique de la prévention Les principaux dispositifs d'accompagnement financier à la prévention  La démarche de prévention : le projet de

<p>1.2.2. Ajuster sa démarche en fonction des actions de prévention déjà engagées</p> <p>1.2.3. Evaluer les coûts directs et indirects et gérer la prévention dans une logique coût bénéfice ;</p> <p>1.3. Situer sa responsabilité de chef d'entreprise au regard des risques professionnels</p> <p>1.3.1. Connaître, afin de s'y référer, les règles juridiques et le cadre réglementaire et normatif de sa branche professionnelle.</p> <p>1.3.2. Repérer, le niveau de respect de ses obligations au regard des démarches engagées et des différents documents de l'entreprise.</p> <p>2. Manager la S&amp;ST de son entreprise</p> <p>2.1. Mobiliser les différents acteurs internes de l'entreprise</p> <p>2.1.1. Mobiliser l'encadrement sur la démarche de prévention</p> <p>2.1.2. Associer l'ensemble des salariés et leurs représentants à la démarche d'amélioration continue de la S&amp;ST de l'entreprise</p> <p>2.1.3. Favoriser, au travers du plan de formation, la montée en compétences des professionnels en matière de prévention</p> <p>2.2. Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur l'APRP</p> <p>2.2.1. Désigner le chargé de projet : APRP</p> <p>2.2.2. Définir et décider des moyens humains et financiers</p> <p>2.2.3. Choisir et valider les améliorations des conditions de travail proposées</p> <p>2.2.4. Participer à l'évaluation des améliorations retenues</p> <p>2.3. Représenter l'entreprise auprès des acteurs externes de la prévention</p> <p>2.3.1. Connaître les acteurs externes de la prévention de l'entreprise et leur rôle</p> <p>2.3.2. Représenter l'entreprise auprès des différents partenaires institutionnels</p>	<p>prévention</p> <p>Les valeurs essentielles : la personne, le dialogue social, la transparence</p> <p>Les bonnes pratiques.</p> <p>Les indicateurs appropriés pour mesurer les évolutions des conditions de travail et de protection de la santé.</p> <p>Les règles juridiques de la responsabilité civile et pénale, faute inexcusable de l'employeur</p> <p>le CHSCT les IRP</p> <p>Le document unique</p> <p>Le code du travail, le code de la Sécurité sociale et le code de l'action sociale.</p> <p>Les arguments pour agir, clés pour réussir</p> <p>L'implication des différents acteurs et leur rôle</p> <p>Les leviers de motivation</p> <p>L'organisation de réunions mobilisant tous les acteurs</p> <p>Informations sur la FPC en prévention à tous les niveaux</p> <p>La réglementation de la formation professionnelle continue et les normes d'imputabilité des formations S&amp;ST</p> <p>Les approches pluridisciplinaires</p> <p>Les principes QSE (Qualité, Sécurité, Environnement)</p> <p>Les modalités de la délégation</p> <p>Les différents outils d'évaluation : indicateurs-tableaux de bord ...)</p> <p>Les acteurs : internes et externes (CHSCT, ... , les services de Santé au Travail, CARSAT, CGSS, ARACT, ...)</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# L'animateur prévention HAPA

## Le référentiel d'activités de l'Animateur Prévention

### **Appellation :**

Animateur prévention du secteur et de l'aide à la personne âgée ( AP HAPA)

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

L'AP anime le projet de prévention des RP de son ou ses établissement(s) et conduit la démarche de prévention des RP et notamment des TMS. Il peut être amené à former les professionnels, moyennant le suivi d'un module complémentaire de 4 jours.

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

L'AP exerce sa mission en tant que salarié de l'établissement, les modalités sont définies par son employeur, elle peut être remplie à temps partiel ou à temps plein. Il peut être désigné comme personne compétente.

L'AP peut exercer son activité en tant que prestataire extérieur



## Sa mission

- Organiser et animer le projet de prévention de l'établissement sous la responsabilité du responsable du projet de prévention
- Mobiliser l'ensemble des acteurs internes et externes
- Conduire une démarche de prévention des risques professionnels

## Activités régulières

- Organiser et animer le projet de prévention,
- Conseiller et accompagner le chef d'établissement dans sa démarche de prévention des RP
- Analyser les facteurs de risques professionnels et notamment des TMS et de pénibilité,
- Recueillir les avis des professionnels susceptibles d'être exposés aux risques et les faire participer à la recherche de solutions,
- Présenter, pour validation, à la direction, des propositions d'amélioration des conditions de travail et le plan d'action pour les mettre en œuvre
- Actualiser les indicateurs de résultats, rendre compte au chef d'établissement de l'avancée du plan d'actions internes de prévention
- Communiquer en interne auprès des professionnels sur les enjeux de la prévention des risques professionnels et principalement en direction des nouveaux arrivants
- Etre désigné comme personne compétente
- Assurer le rôle de référent sur la réglementation AT-MP et le suivi des obligations réglementaires
- Former, le cas échéant, les professionnels de l'établissement à la PRAP (ou toute autre formation référencée par le SYNERPA) et assurer le « recyclage » des connaissances

## Activités occasionnelles :

- Animer les réunions du groupe projet prévention de l'établissement
- Présenter devant les partenaires sociaux (CHSCT, CE) ou les institutionnels, les plans d'actions internes de prévention et leurs résultats,
- Participer à l'élaboration du document unique et aux analyses et enquêtes sur les AT-MP avec les instances représentatives du personnel,
- Participer à la définition d'un process d'accueil au poste sur PRP,
- Participer à la création d'outils notamment de communication interne,
- Assurer le rôle d'interface avec d'éventuels interlocuteurs externes (soignants, ergonomes, consultants.)

# Le référentiel de compétences de l'AP HAPA

Référentiels de compétences AP	
Compétences à développer	Savoirs associés
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Organiser et conduire en lien avec la Direction le projet de prévention des risques professionnels et notamment des risques de TMS de son entreprise<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. Identifier les différents enjeux de la prévention des RP pour son entreprise<ol style="list-style-type: none"><li>1.1.1. Identifier les enjeux humains</li><li>1.1.2. Identifier les enjeux économiques</li><li>1.1.3. Identifier les enjeux réglementaires</li></ol></li><li>1.2. Situer l'importance des risques professionnels dans son entreprise<ol style="list-style-type: none"><li>1.2.1. Connaître et utiliser les différents indicateurs à disposition dans l'établissement</li><li>1.2.2. Prendre en compte les mesures de prévention existantes</li><li>1.2.3. Réaliser à l'aide d'un outil ad hoc, un diagnostic des risques professionnels potentiels et existants</li></ol></li><li>1.3. Elaborer, en fonction du diagnostic le projet de prévention des RP de l'entreprise.<ol style="list-style-type: none"><li>1.3.1. Maîtriser les différentes étapes du projet de prévention</li></ol></li></ol></li></ol>	<p>La démarche de prévention des risques professionnels les notions de S&amp;ST les enjeux humains, financiers les aspects réglementaires, les règles juridiques de la responsabilité civile et pénale, la faute inexcusable de l'employeur, le droit d'alerte et droit de retrait les définitions des AT, MP, accident de trajet / accident de mission, danger grave et imminent. Les principes généraux de prévention Les risques « du métier » : chutes, TMS, RPS, CMR...</p> <p>La conduite d'un projet Le rôle d'animateur de projet</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.2. Décliner les objectifs à atteindre</li> <li>1.3.3. Exprimer les moyens existants et nécessaires (humains, matériel et financiers)</li> <li>1.3.4. Définir le rôle des différents acteurs</li> <li>1.3.5. Préciser les échéances, élaborer un calendrier prévisionnel des actions à conduire</li> <li>1.3.6. Identifier les freins et prévoir les ajustements</li> <li>1.3.7. Etablir un plan d'information et de communication</li> <li>1.3.8. Proposer des critères d'évaluation, de résultat</li> </ul> <p>2. Mobiliser les différents acteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Situer les différents acteurs internes et externes</li> <li>2.2. Repérer et utiliser les différents leviers de mobilisation</li> <li>2.3. Organiser et animer des réunions d'information et de sensibilisation</li> </ul> <p>3. Proposer des pistes d'amélioration en s'appuyant sur une évaluation des risques des situations de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Analyser et caractériser une situation de travail à risque TMS et déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1. Repérer et hiérarchiser les risques en prenant en compte l'ensemble des facteurs</li> <li>3.1.2. Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les actions à conduire pour les réduire ou les supprimer.</li> <li>3.1.3. Déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou de réduire les risques</li> <li>3.1.4. Déterminer des pistes de solution à partir des déterminants des risques identifiés</li> <li>3.1.5. Déterminer des pistes d'amélioration en s'appuyant sur les PGP et sur l'ensemble des déterminants de l'activité ;</li> <li>3.1.6. Déterminer les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les informations recueillies auprès des salariés exposés</li> </ul> </li> <li>3.2. Adapter la démarche de prévention à la spécificité des risques TMS <ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1. Repérer et hiérarchiser les risques de TMS en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain et en prenant en compte les facteurs biomécaniques.</li> <li>3.2.2. Utiliser des outils d'observation et d'analyse adaptés aux TMS</li> </ul> </li> <li>3.3. Adapter la démarche de prévention à la spécificité des RPS <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1. Identifier les RPS comme risque professionnel</li> <li>3.3.2. Proposer une démarche de prévention en s'appuyant sur les ressources et l'utilisation d'un outil ad hoc.</li> </ul> </li> <li>3.4. Construire et proposer un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention des RP de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> <li>3.4.1. Hiérarchiser et planifier les actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens</li> <li>3.4.2. Définir les critères de résultats et utiliser les outils d'évaluation des actions conduites</li> <li>3.4.3. Intégrer les résultats au DUER</li> </ul> </li> </ul>	<p>La démarche de prévention des risques</p> <p>PDCA appliqué au secteur</p> <p>Les outils de communication adaptés au public (présentations, argumentaire)</p> <p>Les acteurs internes et externes</p> <p>Le travail en réseau et la mobilisation des acteurs, partenaires et institutionnels des secteurs d'intervention concernés</p> <p>les IRP (CHSCT ...)</p> <p>L'accompagnement au changement</p> <p>La démarche de négociation</p> <p>Principes d'animation d'une réunion</p> <p>Principes d'organisation d'une réunion</p> <p>Les méthodes d'évaluation des risques professionnels</p> <p>les principaux risques de la branche professionnelle,</p> <p>Les différents outils d'évaluation des risques</p> <p>La mise en œuvre de démarches participatives</p> <p>Axes d'amélioration (H.O. T)</p> <p>Les critères de choix des mesures de prévention</p> <p>La réglementation et les bonnes pratiques</p> <p>Les principes d'organisation du travail dans le cadre de la prévention de risques</p> <p>Le document unique, et le plan d'actions de mise en œuvre</p> <p>La formation des salariés à la S&amp;ST dans le plan de formation</p> <p>Les facteurs de risques biomécaniques</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Nom :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_ **Dates :** \_\_\_\_\_

**Epreuves certificatives :** restitution (exposé de 20') d'un travail inter session, réalisé dans la structure, portant sur :

- L'analyse du contexte de la structure et proposition d'un projet de mise en œuvre d'une démarche de prévention.
- L'analyse de deux situations de travail et une proposition de pistes d'amélioration des conditions de travail.
- La mise en œuvre de l'outil « faire le point » (démarche de prévention des RPS)

Compétences	Objectifs	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
Animer une démarche de prévention des risques professionnels	1. Organise en lien avec la direction la démarche de prévention des RP	1. Situe et formalise les enjeux prévention de l'établissement. 2. Prend en compte les indicateurs à disposition dans l'établissement 3. Exprime la finalité du projet de prévention ce qui le justifie	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 2 indicateurs acquis
	2. Prévoit les différentes étapes de la démarche	1. Décline les objectifs et précise les échéances 2. Identifie les freins et prévoit les ajustements 3. Etablit un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action 4. Etablit un plan de communication (interne et externe)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	3. Mobilise les différents acteurs	1. Identifie les différents acteurs et leur niveau d'implication 2. Identifie les personnes ressources et les leviers	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
Mettre en œuvre une démarche de prévention des RP	1. <b>Identifie et estime les risques d'accidents et d'atteintes à la santé encourues par les salariés</b>	1. Recueille l'information objectivement à partir d'observations et d'entretiens 2. Identifie et caractérise les situations de travail dangereuses en estimant les dommages encourus 3. Identifie les déterminants à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire. 4. Hiérarchise les risques. 5. Utilise l'outil faire le point et son protocole pour identifier et évaluer les RPS d'un établissement	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Au moins 3 indicateurs acquis
	2. <b>Propose des mesures de prévention</b>	1. Recueille les différentes propositions de pistes d'amélioration à partir des déterminants identifiés 2. Hiérarchise les pistes d'amélioration proposées en tenant compte des principes généraux de prévention	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
	3. <b>Fait valider les mesures de prévention</b>	1. Formalise un document de synthèse des propositions de pistes d'amélioration 2. Partage ses observations et les différentes propositions avec les différents acteurs.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
	4. <b>Assure le suivi des mesures de prévention validées</b>	1. Détermine des critères de résultat 2. Prévoit le suivi et le compte-rendu des améliorations ou des aménagements (plan d'actions)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Les 2 indicateurs acquis
Compétences acquises			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Tous les objectifs acquis</b>

Date :

Avis défavorable

Proposition du jury - Noms et signatures

Avis favorable

Commentaires circonstanciés motivant la décision :

## Fiche d'évaluation : Animateur prévention HAPA

L'acteur PRAP , le professionnel

# L'acteur PRAP ou le professionnel

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

---

### Le référentiel d'activités

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

- **Appellation** : « *acteur PRAP* » *ou professionnel*

- **Champ et nature de ses interventions** :

Acteur de la prévention de l'entreprise et force de proposition en matière d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise (en relation avec le Document Unique), il connaît les risques de son métier, il observe, décrit, analyse sa situation de travail, et propose des améliorations.

L'acteur PRAP exerce son activité de prévention en tant que salarié de l'établissement (Etablissements de santé, structures d'aides et/ou de soins à domicile, maisons de retraite, structures d'accueil de la petite enfance (aides maternelles, ATSEM...)).

- **Situation fonctionnelle**

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

- **Autonomie, responsabilité**

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

- **Evolution possible** :

Formateur PRAP, personne ressources TMS, autres métiers de la prévention...

- **Description de son champ d'intervention**

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

**A son poste de travail :**

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

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

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

### *Le référentiel de compétences*

---

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

- 3.2.1. Identifier les personnes concernées
- 3.2.2. Utiliser les modes de communication et de remontée d'information en vigueur dans l'entreprise
- 3.3. Se protéger en respectant les principes de sécurité et d'économie d'effort
  - 3.3.1. Connaître et appliquer les principes de sécurité et d'économie d'effort à l'ensemble de ses situations de travail
  - 3.3.2. Connaître et utiliser les différents équipements mécaniques et aides à la manutention
  - 3.3.3. Maîtriser les techniques de base de manutention des personnes malades et à mobilité réduite (option 2S)

### Certification des compétences

En vue de l'obtention du certificat acteur PRAP des épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence. Elles sont regroupées en situations d'évaluation qui correspondent au plus proche à des situations réelles de travail. Les compétences seront évaluées en continu durant la formation par le formateur PRAP en s'appuyant sur les évaluations prévues dans le manuel de l'Acteur PRAP et à l'aide de la fiche individuelle ci-dessous.

#### Fiche d'évaluation : ACTEUR PRAP

Formation du ..... au ..... Lieu  
 .....  
 Nom du candidat ..... Prénom.....

<b>Epreuve 1 PRAP 2S</b>	<b>Descriptif de la situation d'évaluation : Le candidat devra, à l'aide des différents outils d'évaluation du manuel PRAP : décrire la situation, identifier les situations dangereuses, rechercher les déterminants qui entraînent les situations dangereuses et proposer des améliorations (à partir d'une photo ou d'un petit film)</b>		
<b>Compétences</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acquis</b>	<b>Non acquis</b>
<b>C1 et C2</b>	Observer et décrire la situation de travail		
	Repérer les situations dangereuses		
	Détecter les risques d'atteinte à la santé		
	Rechercher les déterminants responsables des situations dangereuses		
<b>C3.1 C3.2</b>	Proposer des améliorations		
<b>EP 1/2</b>	<b>Au moins 4 sous - compétences sur 5 acquises</b>		
<b>Epreuve 2 PRAP</b>	<b>Descriptif de la situation d'évaluation : Le candidat devra appliquer les règles de sécurité et d'économie d'effort lors d'une technique de lever-porter-déplacer-déposer de charges inertes.</b>		
<b>Compétences</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acquis</b>	<b>Non acquis</b>
<b>C 3.3</b>	Se rapproche le plus possible de l'objet à manutentionner		
	Fixe sa colonne vertébrale		

	utilise la force des jambes		
	Assure et maintient son équilibre		
	Assure la prise des mains		
	Fait travailler les bras en traction simple		
	Utilise les points d'appui, le poids et l'élan et la poussée.		
<b>EP 2/2</b>	<b>Au moins 5 principes sur 7 appliqués</b>		
<b>Epreuve 2 PRAP 2S</b>	<b>Descriptif de la situation d'évaluation ; Réaliser 1 technique de manutentions des personnes à mobilité réduite ( tirée au sort ) en respectant les principes de sécurité et d'économie d'effort</b>		
<b>Compétences</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Acquis</b>	<b>Non acquis</b>
<b>C 3.3</b>	Observe et prend en compte la spécificité de la situation		
	Prend en compte le potentiel de la personne		
	Utilise l'aide technique appropriée		
	Donne les consignes appropriées		
	Respecte les principes de sécurité et d'économie d'effort		
<b>EP 2S</b>	<b>Au moins 4 principes (spécifiques) sur 5</b>		
<b>Ensemble des DC acquis</b>			

Commentaires :

Date

Signature du formateur