

Dispositif de formation

« Evaluer les risques professionnels
»
ET
« Assurer sa mission de salarié
désigné compétent en santé et
sécurité au travail »

DOCUMENT DE REFERENCE

V1 -2016



EvRP / SDC

Assurance Maladie Risques professionnels / INRS

Sommaire

1. ETUDE D'OPPORTUNITE	4
1.1 Contexte et enjeux	4
1.2 Aspects réglementaires	4
1.3 Enjeux / Opportunités	5
2. LE DEPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION	5
2.1 Dispositifs et déploiement.....	5
2.2 Les différents acteurs et leurs rôles	5
2.3 Modalités de partenariat.....	7
3. LES DOCUMENTS STRUCTURANTS	8
3.1 Le dossier de candidature	8
3.2 Les référentiels de compétences.....	8
3.3 Les référentiels d'évaluation	9
ANNEXES	10
Annexes A : Evaluer les risques professionnels	11
A.1 Organisation de la formation	11
A.2 Référentiel de compétences	12
A.3 Fiche descriptive de la formation « Evaluer les risques professionnels ».....	20
A.4 Référentiel d'évaluation.....	21
A.5 Exemple d'attestation de validation des acquis.....	23
Annexes B : Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail	24
B.1 Organisation de la formation	24
B.2 Référentiel de compétences	25
B.3 Fiche descriptive de la formation « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail ».....	28
B.4 Référentiel d'évaluation	29
B.5 Exemple d'attestation de validation des acquis.....	32

PREAMBULE

L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS s'est fixé comme objectif de contribuer au développement de la culture de prévention en augmentant l'impact des actions de formation, tant au plan quantitatif que qualitatif, en **positionnant la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention** dans les entreprises, afin que les principes et concepts de prévention soient mis en œuvre dans tous les processus de réflexion, de conception ou de décision de l'activité et de la vie professionnelle, au profit de la réduction des atteintes à la santé et de l'amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre cet objectif, des éléments de santé et sécurité au travail (S&ST) doivent être introduits dans les référentiels de compétences professionnelles et de formation continue, cette action s'inscrivant dans la continuité de celle menée en formation initiale.

Pour réaliser cette évolution, quatre orientations sont définies :

- mettre en place des systèmes de démultiplication fiables,
- renforcer la cohérence des actions du réseau prévention, afin de le positionner en tant que référent dans le champ de la formation continue en S&ST,
- développer des relations efficaces avec les acteurs de la formation continue professionnelle,
- renforcer la capacité en ingénierie de formation.

Les dispositifs de formation inscrits à l'Offre Nationale de Formation de l'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS répondent à ces quatre orientations et sont une expression concrète de cette évolution de la formation à la prévention vers le plus grand nombre.

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

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

- les objectifs de formation visés par L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS,
- les dispositifs de formation et de certification mis en œuvre,
- le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs au travers du processus d'habilitation des organismes de formation.

Il est assorti de plusieurs annexes (référentiels de compétences et procédures administratives).

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS¹.

L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS se réserve le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif à moyen terme.

¹ Edition INRS ED 902

1. ETUDE D'OPPORTUNITE

1.1 Contexte et enjeux

Pour être efficace, la démarche de prévention des risques professionnels en entreprise doit être structurée et s'appuyer sur des personnes ressources ayant les compétences nécessaires pour y contribuer.

En créant une obligation d'évaluer les risques professionnels, le législateur, a souhaité que les entreprises posent un véritable diagnostic sur les risques présents dans les différentes situations de travail, préalablement à la mise en œuvre d'un plan de prévention. Cette approche analytique est un garant de l'efficacité et de la pérennité de la démarche de prévention.

Pour contribuer à ce projet notamment dans les TPE/PME, le code du travail impose également l'obligation de désigner un « salarié compétent », afin d'accompagner cette démarche de prévention. Il prévoit également que celui-ci bénéficie, à sa demande, d'une formation appropriée.

1.2 Aspects réglementaires

L'évaluation des risques

Aux termes de l'article L.4121-1 du Code du Travail, et de la Circulaire n°06 DRT du 18 avril 2002 l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Cette disposition générale du Code du Travail prévoit la mise en œuvre de mesures de prévention, fondées sur les principes généraux qui doivent aider et guider l'employeur dans sa démarche globale de prévention. Figurant au nombre de ces principes généraux, l'évaluation des risques constitue un élément clé de cette démarche ; elle en est le point de départ et permet de choisir des actions de prévention appropriées et d'apporter face à des risques identifiés des réponses et des solutions complètes intégrant les dimensions humaines, techniques et organisationnelles.

Par ailleurs, le document unique, formalisation de l'évaluation des risques, est une obligation pour toutes les entreprises depuis 2001. Il transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels. La loi ne définit pas le contenu in extenso de ce document, mais précise qu'il doit favoriser une certaine cohérence en regroupant les données issues de l'analyse des risques. Ce support réunit également les résultats des différentes analyses réalisées sous la responsabilité de l'employeur, ce qui facilite le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise.

Les missions du salarié désigné compétent (SDC)

Aux termes de l'article L.4644-1 et de la Circulaire DGT n°13 du 09 novembre 2012 l'employeur doit, dans le cadre de la conception et du déploiement de la démarche de prévention de son entreprise, désigner le ou les salariés compétents qui seront en capacité de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Il appartient à l'employeur de garantir l'adéquation des compétences du salarié désigné avec les missions confiées afin que le salarié soit en mesure de les remplir pleinement. Au-delà de la recherche d'efficacité, cette adéquation des compétences avec les missions confiées doit garantir une autonomie du SDC.

Ces missions, intégrées à la démarche de prévention de l'employeur, comprennent à la fois la démarche d'évaluation des risques professionnels avec notamment la réalisation de diagnostics et une démarche

d'élaboration, de planification et de suivi de la mise en œuvre d'actions.

Dans un objectif d'efficacité et selon les principes généraux de prévention, le salarié désigné compétent devra travailler avec l'ensemble des interlocuteurs internes et externes de l'entreprise en pluridisciplinarité.

1.3 Enjeux / Opportunités

Au-delà des obligations réglementaires, la démarche d'évaluation des risques professionnels est une étape incontournable dans la mise en place et le suivi de la démarche de prévention de l'entreprise. Ces dispositifs de formation (EvRP/SDC) à destination des entreprises, répondent à plusieurs objectifs :

- Former des salariés capables de conseiller les chefs d'entreprises dans la mise en œuvre d'une démarche globale de prévention des risques professionnels.
- Garantir et harmoniser les messages transmis lors des formations.

La réussite de ces actions dépend de l'engagement de la direction. Il appartient donc à l'employeur d'engager et de pérenniser la démarche de prévention initiée.

2. LE DEPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION

2.1 Dispositifs et déploiement

Dispositifs de formation

Le dispositif commun de formation de formateur à l'évaluation des risques professionnels et à l'exercice de la mission de « salarié désigné compétent » prévoit la certification par le réseau prévention de formateurs chargés de former les salariés sur les bases de ce document de référence et des référentiels nationaux conçus.

Déploiement du dispositif

Les CARSAT, CRAM, CGSS et l'INRS forment les formateurs et valident leurs compétences. La Commission nationale d'habilitation habilite les organismes de formation à dispenser les formations « Evaluer des risques professionnels » et « Assurer la mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail » selon les référentiels nationaux.

2.2 Les différents acteurs et leurs rôles

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 d'au moins un formateur certifié
- Il s'engage à respecter les modalités de mise en œuvre de la formation conformément à ce document de référence.

L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS

Son rôle, son engagement :

- Il inscrit le dispositif de formation à l'Offre Nationale 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 et de représentants des CARSAT/CGSS/CRAM/CSS ;

- Elle instruit les demandes d'habilitation, après avis des CARSAT/CGSS/CRAM/CSS ;
- Elle délivre les habilitations et les renouvellements, et le cas échéant les suspend, sous la responsabilité de l'INRS

Les CARSAT/CGSS/CRAM/CSS

Leur rôle, leur engagement :

- Elles réceptionnent les demandes d'habilitation et les instruisent
- Elles accompagnent, si nécessaire l'OF demandeur
- Elles émettent un avis sur la demande d'habilitation
- Elles accompagnent et contrôlent les différents acteurs lors 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 assurent la formation et la certification des formateurs
- Elles animent le réseau des organismes de formation régionaux

Le département formation de l'INRS

Son rôle, son engagement :

- 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
- Il assure l'élaboration et la diffusion des documents pédagogiques et administratifs
- Il assure la promotion et le développement du dispositif

2.3 Modalités de partenariat

Afin de permettre le déploiement des formations « Evaluer les risques professionnels » et « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail » dans le respect des modalités de mise en œuvre définies, l'INRS propose aux organismes de formation partenaires une habilitation leur permettant de dispenser ces formations.

Habilitation des organismes de formation

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

L'habilitation peut être attribuée :

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

L'habilitation porte sur l'ensemble du dispositif de formations EvRP/ SDC.

La liste des organismes habilités est établie et mise à jour par l'INRS et est diffusée à l'ensemble des acteurs de l'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS.

Certification des formateurs

Les Carsat/Cram /CGSS et l'INRS sélectionnent, **forment** et **valident les compétences** des **formateurs** qui animeront les dispositifs de formation **EvRP/SDC**.

La sélection des formateurs sera réalisée sur la base d'un **dossier** permettant de vérifier leur expérience en matière :

- **d'ingénierie pédagogique** ;
- **d'accompagnement d'actions de prévention** des risques professionnels dans les entreprises (maîtrise attendue de la démarche d'intervention).

Cette **double compétence** est une **condition de réussite essentielle** dans la mise en œuvre de formations actions telles qu'elles sont envisagées dans le dispositif.

Suivi administratif du déploiement

Le **suiti administratif du déploiement** du dispositif de formation sera assuré par l'INRS (Département Formation). A cet effet, les organisateurs des stages s'engagent à déclarer dans l'outil FORPREV les ouvertures de sessions, l'enregistrement des stagiaires, la clôture des sessions et l'enregistrement des résultats.

3. LES DOCUMENTS STRUCTURANTS

Les formations « Evaluer les risques professionnels » et « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail » sont assurées par des formateurs certifiés par les formateurs institutionnels de l'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS.

Les formateurs certifiés sont issus d'organismes de formation qui vont former tous les acteurs des entreprises.

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

L'Assurance Maladie Risques Professionnels/INRS se donne autorité pour contrôler à tout moment et en tout lieu le respect de ces dispositions.

3.1 Le dossier de candidature

Ce dispositif de formation de formateurs répond à un double objectif : former et valider des formateurs possédant une expérience professionnelle avérée tant sur le plan pédagogique que sur le plan de la prévention des risques professionnels. Inscrite dans un processus de démultiplication, cette formation de formateurs doit permettre une acquisition de compétences ciblées et attendues pour une mise en œuvre homogène du dispositif sur le territoire national.

La validation des pré-requis pour chaque candidat à la formation de formateurs est une étape essentielle de la certification finale. L'inscription à la formation est d'ailleurs conditionnée par la justification des pièces attestant du niveau attendu pour participer à la formation.

Les éléments d'appréciation de l'inscription (pré-requis) sont :

- disposer d'une expérience récente de formateur d'adulte (conception et animation de sessions de formations) ou avoir suivi une formation de formateur dans les 2 dernières années ;
- justifier d'une expérience professionnelle récente dans le domaine de la prévention des risques professionnels : préventeur d'entreprise / IPRP / consultant en prévention des risques professionnels ;
- présenter l'attestation justifiant du suivi avec succès de l'autoformation en ligne « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » de l'INRS ou de la formation « Obtenir des compétences de base en prévention » dispensée par les services prévention des caisses de Sécurité sociale.

L'ensemble de ces éléments sont repris et présentés dans le dossier de candidature.

3.2 Les référentiels de compétences

Afin de s'assurer d'un déploiement homogène sur l'ensemble du territoire, l'Assurance maladie Risques professionnels / INRS s'est doté de référentiels de compétences attendues pour les acteurs en entreprise concernés par ces dispositifs de formation.

Ces référentiels sont, pour les employeurs, un outil mis à leur disposition permettant de définir leur besoin en conformité avec le cadre national. Il permet aussi de s'assurer que les formations dispensées sont en adéquation avec les exigences nationales.

Pour les formateurs certifiés, les référentiels de compétences les guident dans l'élaboration, l'animation et l'évaluation des acquis des actions de formation.

3.3 Les référentiels d'évaluation

Afin d'examiner le degré d'adéquation entre les objectifs visés et les acquis des stagiaires, les référentiels d'évaluation guident les formateurs dans la conception et la réalisation des modalités de validation des acquis.

Afin de s'assurer que les évaluations déployées par les formateurs certifiés soient homogènes sur l'ensemble du territoire, l'Assurance maladie Risques professionnels / INRS s'est doté de référentiels d'évaluation.

Les dispositifs d'évaluation mis en place par les formateurs devront s'appuyer obligatoirement sur les compétences identifiées comme incontournables et issues des référentiels.

Les référentiels d'évaluation ci-dessous comportent, à titre indicatif, des modalités de mise en œuvre.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif d'évaluation engagées par l'organisme de formation et conçues par le formateur feront l'objet d'une présentation détaillée et intégrée au dossier de demande d'habilitation.

ANNEXES

A.1 Organisation de la formation

La formation s'inscrit dans un principe d'acquisition de compétences et non uniquement de capitalisation de connaissances.

Sa durée est de 3 jours (soit une durée totale de 21 heures) de face-à-face non consécutifs avec a minima une journée de travail d'inter sessions.

L'effectif du stage est de 12 stagiaires au maximum.

- Public cible : toute personne désignée par le chef d'établissement pour mettre en œuvre la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP).

- Prérequis : le candidat devra présenter une attestation de fin de formation « Bases en prévention » selon le référentiel national dispensée soit :

- par l'INRS dans le dispositif d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels »,
- par les CARSAT/CRAM/CGSS dans leur formation « Compétences de bases en prévention ».

- Objectif de la formation : Mettre en œuvre une démarche participative d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise dans le respect des valeurs essentielles et des bonnes pratiques du Réseau Prévention, facilitant la mise en œuvre de plans d'action de prévention.

- Modalités de mise en œuvre : L'acquisition des compétences méthodologiques décrites dans le référentiel nécessite des mises en situations professionnelles (réelles ou reconstituées) avec retour d'expériences collectif.

La formation ne peut être dispensée que par un formateur certifié par l'Assurance Maladie Risques professionnels/INRS à l'issue de la formation « Devenir formateur à l'évaluation des risques professionnels/SDC».

Outils pédagogiques

Il appartient à la structure désireuse de mettre en place une formation « Evaluer les risques professionnels » de construire un programme et un déroulé pédagogique à partir du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation conçus et diffusés par l'Assurance Maladie Risques professionnels/INRS. Il est fortement recommandé d'inscrire dans le programme les modalités de mise en œuvre de la formation telles que les conditions de réussite, le volontariat, le niveau de confidentialité, etc.

A.2 Référentiel de compétences

L'évaluation des domaines de compétences devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences identifiées. (**Compétences détaillées**)

Domaine de compétence 1 – DC 1		
Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du Réseau Prévention		
Compétences 1, 2, 3, 4 et 5		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
1. Traduire et intégrer les bonnes pratiques du Réseau Prévention dans la démarche d'EvRP	<p>1.1 Se référer aux bonnes pratiques du Réseau dans la démarche d'EvRP</p> <p>1.1.1 Formuler les principes et bonnes pratiques en matière de prévention, appliquées au contexte de son entreprise</p> <p>1.1.2 Evaluer les pratiques de son entreprise par rapport aux valeurs essentielles et bonnes pratiques du réseau prévention</p> <p>1.1.3 Faire le lien entre la démarche EvRP et les autres démarches liées à la prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ED 902 Les 8 bonnes pratiques du réseau prévention (Valeurs essentielles) - Exemples liés à sa propre expérience ou environnement professionnel - Lien entre démarche EVRP et les autres démarches : analyse AT, analyse d'incident, analyse de l'activité, ...
	<p>1.2 Repérer la place de l'EvRP dans la démarche globale de prévention de son entreprise</p> <p>1.2.1 Identifier l'organisation de la démarche EvRP dans son entreprise</p> <p>1.2.2 Situer l'importance et les enjeux de l'EvRP dans la démarche globale de prévention de son entreprise</p> <p>1.2.3 Formuler les écarts existant entre la démarche EvRP de son entreprise et les bonnes pratiques en matière d'EvRP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rappel réglementaire sur l'EvRP (principes généraux de prévention, décret, circulaire) - Les outils de repérage de son niveau d'organisation : Ex : les grilles GPSST ou DIGEST (grille de positionnement santé et sécurité au travail). Application à sa propre entreprise - Les dimensions de l'outil de repérage où l'EvRP prendra toute son importance Les points forts et les points à améliorer. - La synthèse du repérage de son niveau d'organisation Ex : résultats des cotations des grilles GPSST ou DIGEST. - Utilisation d'une grille d'évaluation des écarts
	<p>1.3 Expliquer la démarche EvRP en vue de faire adhérer la direction</p> <p>1.3.1 Présenter les principes et bonnes pratiques comme conditions de réussite de la démarche</p> <p>1.3.2 Exposer les différentes phases de la démarche EvRP</p> <p>1.3.3 Détailler le rôle et la contribution de chacun dans la démarche d'EvRP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ED 902 / ED5018 - Directive n°89/391/CEE / Loi de transposition du 31 décembre 1991 / Décret n°2001-1016 / Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 - Enjeux de la prévention - La répartition des rôles et des actions à mener : définition du champ de responsabilité de la personne en charge de mettre en œuvre l'EvRP (le stagiaire) Ex : les feuilles de route, fiches projets, lettres d'engagement,...

Domaine de compétence 1 – DC 1		
Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du Réseau Prévention		
Compétences 1, 2, 3, 4 et 5		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
2. Assurer une approche pluridisciplinaire de l'EvRP	<p>2.1 Identifier et solliciter les compétences internes nécessaires à l'EvRP</p> <p>2.1.1 Identifier les compétences internes nécessaires à l'EvRP</p> <p>2.1.2 Mobiliser ces compétences internes</p> <p>2.1.3 Proposer la constitution de nouvelles compétences en interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs internes : dirigeants, RH, chefs d'entreprise, encadrement, animateur de prévention, service infirmerie, représentants du personnel : membres de CHSCT ou DP en charge des questions d'HSCT, travailleurs... - Les niveaux de compétence (savoir sur les métiers, sur l'organisation, sur le management, sur la santé, la prévention...) et de disponibilité de ces acteurs - La fixation des objectifs attendus en cohérence avec les compétences mobilisées - Les bases de la gestion de projet (mobilisation des ressources) - Les modalités de participation Exemple de lettre de mission - Détermination des compétences manquantes
	<p>2.2 Identifier et solliciter les compétences externes nécessaires à l'EvRP</p> <p>2.2.1 Identifier les compétences externes nécessaires à l'EvRP</p> <p>2.2.2 Mobiliser ces compétences externes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs externes : préventeur CARSAT/CRAM, médecins du travail, Intervenants Prévention des Risques Professionnels, bureaux de contrôle, fournisseurs, entreprises intervenantes... - Les niveaux de compétence et de disponibilité de ces acteurs - La fixation des objectifs attendus en cohérence avec les compétences mobilisées - Les bases de la gestion de projet - Les modalités de participation (mobilisation des ressources) - Les principes de l'approche pluridisciplinaire. - L'intérêt de l'approche pluridisciplinaire dans la prise en compte des dimensions humaines, techniques et organisationnelles
	<p>2.3 Associer ces différentes contributions à la démarche d'EvRP</p> <p>2.3.1 Faire travailler ensemble des acteurs différents, ayant chacun des compétences nécessaires à la démarche EvRP</p> <p>2.3.2 Prendre en compte les contributions de chacun en réunissant les différentes approches et en les synthétisant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation, animation de réunions - Note de synthèses

Domaine de compétence 1 – DC 1

Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du Réseau Prévention

Compétences 1, 2, 3, 4 et 5

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>3. Rechercher et exploiter les informations internes et externes à l'entreprise, pouvant être utilisées pour l'EvRP</p>	<p>3.1 Identifier et utiliser des ressources documentaires internes et externes</p> <p>3.1.1 Repérer les informations documentaires sur les risques professionnels, présentes dans l'entreprise</p> <p>3.1.2 Analyser les données et informations contenues dans chacune des ressources et retenir les plus utiles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les différents documents obligatoires prescrits par la réglementation (D.U, rapports CHSCT, rapports de vérifications périodiques, plan d'action de prévention annuel...) - Les autres documents internes et documents extérieurs (rapport annuel du MDT, FDS, étiquetage ...) - Documents de référence, documentation technique, notice d'instruction des machines, de contrôle... - Relevés de dysfonctionnements et leur analyse éventuelle (AT/MP / incidents / plaintes...) - Fiche de poste, les statistiques AT/MP, le registre des AT/MP, fiche d'entreprise, analyse des risques faite par le CHSCT ou les DP. - La notion de synthèse documentaire
	<p>3.2 Organiser le recueil des témoignages des travailleurs sur les risques qu'ils rencontrent</p> <p>3.2.1 Organiser les conditions nécessaires pour recueillir le témoignage des travailleurs</p> <p>3.2.2 Repérer les méthodes/outils existants sur site</p> <p>3.2.3 Elaborer des méthodes et/ou outils de recueil d'information</p> <p>3.2.4 Analyser les informations recueillies</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les types d'informations recueillies (expression, retours d'expérience, avis et ressentis des travailleurs, ...) - La planification, l'organisation matérielle, les techniques de recueil d'information - Les outils de recueil d'information (causerie, ¼ d'heure sécurité, compte rendu de réunion de service, questionnaires, forums, boîtes à idées, ...) - Création de conditions optimales de recueil - Lancement de visites in situ, d'observation, d'entretiens... - Méthodes et/ou outils de techniques de recueil d'information : groupes d'échange, questionnaires, créations de forums...
	<p>3.3 Organiser et synthétiser les informations nécessaires à l'EvRP (hors sources documentaires)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des faits et objectivation des opinions - Confrontation entre le prescrit et le réel : détermination des causes premières (Questionnement et approfondissement des informations recueillies) - Mesures (métrologie et quantification) - La synthèse (rédactionnelle) - Les tableaux de bord

Domaine de compétence 1 – DC 1

Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du Réseau Prévention

Compétences 1, 2, 3, 4 et 5

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>4. Favoriser et organiser la démarche participative à chaque étape de l'EvRP</p>	<p>4.1 Expliquer la démarche EvRP en vue de faire adhérer les travailleurs à cette démarche</p> <p>4.1.1 Exposer les différentes phases de la démarche EvRP</p> <p>4.1.2 Détailler le rôle et la contribution de chacun dans la démarche d'EvRP</p> <p>4.1.3 Démontrer l'intérêt de l'approche participative de la démarche</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les étapes de l'EvRP la Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 - Identification, estimation, évaluation, recherche de mesures de prévention puis mise à jour de l'évaluation des risques - La répartition des rôles et des actions à mener - Les feuilles de route - Le cadre de la démarche participative (engagement de la direction, allocation de moyens, autonomie des participants, présence de clauses de confidentialité...) - Les avantages et contraintes de la démarche participative : rend le travailleur acteur de la démarche prévention, facilite l'accès au travail réel grâce aux remontées d'informations / nécessité de temps, d'organisation et moyens en conséquence, difficulté d'intégration d'une telle démarche dans un modèle d'organisation de type « descendant ».
	<p>4.2 Organiser et animer le dispositif de participation dans le champ de ses responsabilités</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les moyens nécessaires à la participation : réunions, forums, groupes de travail... - Les outils : comptes rendus, reporting... - Conduite de réunion, ...
	<p>4.3 Faire valider et restituer les résultats des travaux, à chaque étape de l'EvRP, auprès des décideurs et des participants</p> <p>4.3.1 Synthétiser les résultats des travaux de chaque étape de l'EvRP</p> <p>4.3.2 Communiquer vers les participants sur la progression de l'EvRP dans ses différentes étapes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La problématique des positions différentes : Les techniques de reformulation L'importance des points de convergence La synthèse des informations convergentes - L'état d'avancement du projet – le planning - Le relevé de conclusion

Domaine de compétence 2 – DC 2

Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP

Compétences 6, 7, 8, et 9

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>6. Identifier les risques d'atteinte à la santé des salariés de l'entreprise, en prenant en compte le travail réel</p>	<p>6.1 Repérer les risques à partir des atteintes ayant déjà eu lieu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'analyse a posteriori. - Les indicateurs AT/MP de l'entreprise - Les plaintes, ...
	<p>6.2 Repérer les risques d'atteintes à la santé possibles à partir de l'analyse des situations de travail</p> <p>6.2.1 Définir les situations de travail</p> <p>6.2.2 Reconnaître les composantes du risque sur une situation de travail donnée</p> <p>6.2.3 Repérer les risques d'atteintes à la santé possibles à partir de l'écoute salariés</p> <p>6.2.4 Repérer les risques d'atteintes à la santé possibles à partir des mesures liées aux conditions de travail en réalisant ou en faisant réaliser des mesures pour valider les hypothèses d'exposition</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'analyse a priori - Les principes de l'analyse de l'activité - Les unités de travail - La distinction travail prescrit/travail réel - Le travail caché, de récupération, les activités connexes - Les composantes du risque : danger / exposition / risques / dommages... Les différentes familles de risque / dangers - L'exploitation des outils de recueil d'information (entretiens, questionnaires, ...) - Les principes de la métrologie : objectifs, précautions, limites, ... - Le recours à des expertises
	<p>7.1 Choisir un système de cotation des risques adapté au contexte de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilité et finalité de la cotation. - Définition de la formule de cotation d'un risque
	<p>7.2 Coter les risques identifiés, en utilisant le système de cotation retenu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cotation des composantes : échelle de gravité potentielle des dommages en lien avec les dangers / échelle relative à l'exposition des salariés... - Biais à éviter
<p>7.3 Tenir compte des mesures de prévention existantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Combinaison des cotations : matrice, multiplication... 	
<p>7.4 Repérer les limites du principe d'évaluation du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'objectivation de l'évaluation et ses limites - Les différents points de vue 	
<p>N.B. : il n'est pas proposé, à ce stade de la démarche, de hiérarchiser les risques ainsi évalués, afin de favoriser la recherche la plus exhaustive possible des mesures de prévention.</p> <p>L'évaluation des risques entrera comme un des paramètres dans les critères de priorisation des actions de prévention (C 8.2.1)</p>		

Domaine de compétence 2 – DC 2

Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP

Compétences 6, 7, 8, et 9

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>8. Faciliter la prise de décision quant à la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention, à partir de l'évaluation des risques réalisée</p>	<p>8.1 Déterminer des propositions d'actions de prévention</p> <p>8.1.1 Collecter différentes propositions d'actions pour l'ensemble des risques identifiés</p> <p>8.1.2 Proposer des actions touchant les aspects organisationnels, techniques et humains</p>	<p>- Les différentes sources de proposition (salariés, personnel de maintenance, fournisseurs, ...)</p> <p>Un ensemble cohérent d'actions portant : sur les aspects organisationnels sur les aspects techniques sur les aspects humains</p>
	<p>8.2 Prioriser les actions de prévention proposées</p> <p>8.2.1 Prendre en compte les critères de priorité d'actions</p> <p>8.2.2 Appliquer les critères retenus pour prioriser les actions proposées</p>	<p>Les critères de choix des mesures :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les principes généraux de prévention -Efficacité au vu de l'évaluation des risques -Absence ou limitation des contraintes sur le travailleur / non déplacement du risque / stabilité dans le temps / portée de la mesure / coût / application à court terme, moyen terme et long terme / délai de mise en œuvre
	<p>8.3 Présenter les résultats aux décideurs en respectant des règles de formalisation définies par l'entreprise</p> <p>8.3.1 Garantir à travers le Document Unique la cohérence de l'évaluation des risques</p> <p>8.3.2 Garantir, à partir du Document Unique, la traçabilité du plan d'actions de prévention</p> <p>8.3.3 Proposer un document de synthèse</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction du Document Unique précisant la méthodologie utilisée - Recherche de l'exhaustivité - Cohérence des résultats issus des différentes évaluations des unités de travail tant sur la forme que sur le fond. - Lien entre Document Unique et le programme annuel de prévention, le bilan hygiène sécurité et des conditions de travail, les comptes rendu des inspections CHSCT ou DP, des comptes rendu des DP abordant les questions santé et sécurité au travail. - Notion de transcription : report systématique des résultats de l'évaluation des risques - Distinction actions proposées / actions retenues - Délais de mise en œuvre des actions, pilotes définis (qui fait quoi, dans quel délai) - Synthèse des travaux réalisés, état d'avancement du projet, compte-rendu, notes, ...

Domaine de compétence 2 – DC 2

Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP

Compétences 6, 7, 8, et 9

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>9. Garantir la démarche EvRP</p>	<p>9.1 Gérer le suivi des actions de prévention des risques professionnels</p> <p>9.1.1 Repérer les écarts entre ce qui a été décidé et ce qui est fait et leurs causes</p> <p>9.1.2 Evaluer l'efficacité des mesures mises en place</p> <p>9.1.3 Proposer des mesures correctives ou d'amélioration</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La/les personnes en charge du suivi dans l'entreprise - Les moyens de suivi : contrôles lors de visites terrain, audits de réalisation analyse des délais de réalisation exploitation des comptes rendus CHSCT et/ou DP, analyse des risques faite par le CHSCT ou DP,... - L'analyse des causes de ces écarts : tableau de bord, indicateurs... - Réévaluation des risques - Réitération de l'EvRP (en conservant l'historique des évaluations précédentes) - Planning de réactualisation
	<p>9.2 Organiser la mise à jour de l'EvRP</p> <p>9.2.1 Organiser la centralisation en continu des informations sur les conditions de travail et d'atteintes à la santé</p> <p>9.2.2 Obtenir les informations sur toutes modifications des situations de travail, ayant des conséquences sur la santé au travail</p> <p>9.2.3 Porter un regard critique sur la démarche globale d'EvRP mise en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie de prise en compte des Incidents, accidents, plaintes, MP, ... Cas d'inaptitudes ou restrictions, fiches d'exposition - Informations issues du terrain

A.3 Fiche descriptive de la formation « Evaluer les risques professionnels »

Mettre en œuvre la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP)

Public

Toute personne désignée par le chef d'établissement pour mettre en œuvre la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP).

Pré-requis

Les participants doivent avoir suivi avec succès l'autoformation en ligne « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » de l'INRS ou avoir suivi la formation « Obtenir des compétences de base en prévention » dans les services prévention des caisses de Sécurité Sociale.

Joindre la photocopie de l'attestation de formation lors de l'inscription.

Objectif

- Mettre en œuvre une démarche participative d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise dans le respect des valeurs essentielles et des bonnes pratiques du Réseau Prévention, facilitant la mise en œuvre de plans d'action de prévention.

Contenu

- Valeurs et bonnes pratiques de « l'Assurance Maladie – Risques Professionnels/INRS ».
 - La démarche de prévention et les conditions nécessaires à sa réussite
 - Mise en œuvre d'une démarche participative et intégration de la pluridisciplinarité
- La mise en œuvre de l'évaluation des risques
 - Aspects réglementaires, les principes généraux de prévention
 - Mise en œuvre : méthodes, organisations, techniques
 - Formalisation
 - Proposition d'un plan d'action en lien avec l'EvRP
 - Les mesures de prévention : critères d'efficacité et de choix
- La réactualisation et la mise à jour de l'évaluation

Méthodes pédagogiques

L'acquisition des compétences « méthodologiques » décrites dans ce référentiel sous-tend des mises en situation professionnelle (réelles ou reconstituées) avec retours d'expériences.

- Exposés didactiques / Mises en situation / Échanges.

Durée

3 jours (21 heures) de face-à-face non consécutifs avec a minima une journée de travail en inter sessions.

Validation

A l'issue de la formation, les participants se voient délivrer une attestation de fin de formation validant les acquis par la structure dispensatrice de la formation.

A.4 Référentiel d'évaluation

Compétences à évaluer

L'évaluation mise en œuvre par le formateur devra permettre d'évaluer les deux domaines de compétences :

- **DC1 : Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du réseau prévention**
- **DC2 : Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP**

Une attention particulière devra être portée aux sous-compétences surlignées dans le référentiel de compétences joint et repris ci-dessous.

L'évaluation du **DC1** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 1.2.3. Formuler les écarts existant entre la démarche EvRP de son entreprise et les bonnes pratiques en matière d'EvRP.
- 2.3.2. Prendre en compte les contributions de chacun en réunissant les différentes approches et en les synthétisant.
- 3.3. Organiser et synthétiser les informations nécessaires à l'EvRP (hors sources documentaires).
- 4.2. Organiser et animer le dispositif de participation dans le champ de ses responsabilités.
- 5.1.3. Choisir et s'approprier la méthode la plus pertinente pour son entreprise.

L'évaluation du **DC2** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 6.2.2. Reconnaître les composantes du risque sur une situation de travail donnée.
- 7.2. Coter les risques identifiés, en utilisant les modes et les échelles de cotation retenus.
- 7.3. Tenir compte des mesures de prévention existantes.
- 8.1.2. Proposer des actions touchant les aspects organisationnels, techniques et humains.
- 8.2.2. Appliquer les critères retenus pour prioriser les actions proposées.

Nature des épreuves d'évaluation

L'évaluation se fera sur la base d'une évaluation en continu **et** d'une restitution individuelle orale, issue des travaux d'intersession, d'une démarche d'EvRP initiée par le stagiaire, faisant apparaître les différentes compétences visées. Cette démarche peut porter sur un nombre limité de situations de travail.

La démarche devra être réalisée lors de l'intersession dont la durée devra être suffisante pour permettre au stagiaire de réaliser ces travaux. Une durée d'un mois est un minimum conseillé.

Le stagiaire devra présenter oralement cette démarche, en utilisant un support adapté de son choix, lors de la 3ème journée de formation en présentiel. Il disposera pour cela d'un temps de passage nécessaire à la présentation du travail réalisé et aux échanges avec le formateur et les autres stagiaires.

Outils supports à l'évaluation

Une grille d'instruction des modalités d'évaluation est à construire par les formateurs des organismes de formation demandeurs de l'habilitation.

L'organisation des évaluations : programmation d'un travail intersession effectif en situation réelle, cohérence des modalités pédagogiques de l'organisme de formation, durée, temps consacré à l'évaluation, nature et qualité du support d'évaluation des compétences présenté par l'organisme de formation... sera à démontrer lors de la demande d'habilitation.

La présentation de ces modalités constituera un élément incontournable du dossier de demande d'habilitation.

Cette grille se présenterait sous la forme :

Compétences	Objectifs intermédiaires	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions
Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du réseau prévention	Formuler les écarts existant entre la démarche EvRP de son entreprise et les bonnes pratiques en matière d'EvRP
	Prendre en compte les contributions de chacun en réunissant les différentes approches et en les synthétisant
	Organiser et synthétiser les informations nécessaires à l'EvRP
	Organiser et animer le dispositif de participation dans le champ de ses responsabilités
	Choisir et s'approprier la méthode la plus pertinente pour son entreprise	
Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP	Reconnaître les composantes du risque sur une situation de travail donnée
	Coter les risques identifiés, en utilisant les modes et les échelles de cotation retenus
	Etre capable d'associer ces différentes contributions à la démarche d'EvRP
	Proposer des actions touchant les aspects organisationnels, techniques et humains
	Appliquer les critères retenus pour prioriser les actions proposées
Décision de l'évaluateur - Nom et signature					
Date :		Avis défavorable		Avis favorable	
Commentaires circonstanciés motivant la proposition :					

A.5 Exemple d'attestation de validation des acquis

Attestation individuelle de fin de formation

Art. L. 6353-1 du Code du travail

xxxxxxxxxx, organisme de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée sous le n° xxxxx auprès du préfet de xxx, atteste que :

Monsieur Madame XXX

a suivi, dans le cadre d'une action de formation professionnelle continue relevant de l'article L.6313-1 du Code du Travail – action d'adaptation et développement des compétences (*à modifier selon les cas*) –, la formation suivante dispensée par xxxxxxxxxxxx :

EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

Lieu de formation : xxxxx

Date et durée : 3 jours – du ... au ... et du ... au ... et le ...

a été évalué(e), à l'issue des épreuves d'évaluation mises en œuvre par l'équipe pédagogique, et tout au long de la formation, et a acquis les compétences suivantes :

Compétences travaillées	Résultats à l'issue de la formation		
	Acquises	En cours d'acquisition	Non acquises
<ul style="list-style-type: none">• Préparer et engager la démarche EvRP dans le respect des bonnes pratiques du Réseau Prévention• Conduire et mettre en œuvre la démarche EvRP			

Cette attestation peut vous permettre de renseigner votre passeport orientation-formation (art. L. 6315-2 du Code du travail)

Fait à xxx, le xxx

Annexes B : Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail

B.1 Organisation de la formation

La formation s'inscrit dans un principe d'acquisition de compétences et non uniquement de capitalisation de connaissances.

Sa durée est de 3 jours (soit une durée totale de 21 heures) de face-à-face non consécutifs avec un travail d'inter sessions.

L'effectif du stage est de 12 stagiaires au maximum.

- Public cible : toute personne désignée par le chef d'établissement pour assurer la mission de salarié désigné compétent.

- Objectif de la formation : Conseiller et accompagner son employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de l'Assurance Maladie-Risques Professionnels/INRS.

- Modalités de mise en œuvre : L'acquisition des compétences méthodologiques décrites dans le référentiel nécessite des mises en situations professionnelles (réelles ou reconstituées) avec retour d'expériences collectif.

La formation ne peut être dispensée que par un formateur certifié par l'Assurance Maladie Risques professionnels/INRS à l'issue de la formation « Devenir formateur à l'évaluation des risques professionnels/SDC».

Outils pédagogiques

Il appartient à la structure désireuse de mettre en place une formation « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail » de construire un programme et un déroulé pédagogique à partir du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation conçus et diffusés par l'Assurance Maladie Risques professionnels/INRS. Il est fortement recommandé d'inscrire dans le programme les modalités de mise en œuvre de la formation telles que les conditions de réussite, le volontariat, le niveau de confidentialité, etc.

B.2 Référentiel de compétences

L'évaluation des domaines de compétences devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences identifiées. (Compétences détaillées)

Domaine de compétence 1 – DC 1		
Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, Compétences 1 et 2		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
1. Apprécier la situation de l'entreprise au regard de la prévention des risques	1.1 Identifier les enjeux généraux de la prévention : humains, juridiques, économiques	<ul style="list-style-type: none"> - Principales obligations réglementaires en matière de Santé Sécurité au Travail : évaluation des risques, DU, protocole chargement/déchargement, fiches de postes, plan de prévention, liste des postes à risques, accueil des nouveaux, formations, organisation des secours... - Conséquences humaines et sociales des risques professionnels - Définitions AT/MP - Principes de base de la tarification AT/MP - Principes de base des responsabilités civile et pénale, la délégation de pouvoir
	1.2 Comparer la situation de l'entreprise par rapport au secteur d'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs AT/MP de son secteur d'activité - Autres sources d'information
2. Apprécier la démarche prévention des risques professionnels de l'entreprise	2.1 Identifier le niveau d'organisation de la prévention dans son entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils de repérage de son niveau d'organisation : Exemple : les Grilles GPS&ST ou DIGEST (grille de positionnement santé et sécurité au travail).
	2.2 Formuler les écarts existant entre l'organisation de la prévention de son entreprise et les bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitation des résultats issus de la mise en œuvre des outils - Identification des causes des écarts relevés : organisationnelles, techniques... - Préciser les forces et faiblesses de la démarche de l'entreprise (SWOT...) - ED 902 : les 8 bonnes pratiques du réseau prévention
	2.3 Identifier les indicateurs de prévention utiles à l'engagement du chef d'entreprise dans la démarche	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitation des indicateurs issus de la mise en œuvre des outils - Co-construction (entre collègues, acteurs internes...) d'indicateurs de moyen
	2.4 Argumenter sur l'intérêt d'améliorer et/ou mettre en place une démarche de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - Construction d'un argumentaire reprenant l'ensemble des éléments issus des analyses faites.

Domaine de compétence 2 – DC 2

Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des risques professionnels (EvRP)

Compétences 3, 4

COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
<p>3. Evaluer les risques identifiés</p>	<p>3.1 Repérer les facteurs de risques d'atteinte à la santé des salariés, dans une situation de travail</p> <p>3.1.1 Repérer les risques à partir des atteintes à la santé possibles (a priori)</p> <p>3.1.2 Recueillir de l'information à partir des situations de travail réelles des salariés</p> <p>3.1.3 Repérer les risques à partir des atteintes à la santé ayant déjà eu lieu (a posteriori)</p> <p>3.2 Evaluer les risques identifiés à l'aide d'une méthode de cotation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les composantes du risque : danger / exposition / risques / dommages... - Les différentes familles de risque / dangers - Distinction travail prescrit/réel - Utilisation de questionnaires d'entretien et de guide d'observation : ITAMaMi, QQQQCP... - Les principaux risques professionnels - Identifier une situation de travail dangereuse par ses composantes - Analyse des incidents/accidents : pluricausalité, ITAMaMi... - Faits / Interprétations - Cotation des composantes : échelle de gravité potentielle des dommages en lien avec les dangers / échelle relative à l'exposition des salariés... - Utilisation du D.U existant - Utilisation d'outils conçus : D.U, grille,...
<p>4. Contribuer à la mise à jour des documents utiles à l'EvRP</p>	<p>4.1 Présenter l'analyse des risques effectuée pour faciliter la prise de décisions</p> <p>4.2 Formaliser les éléments recueillis dans un objectif de mise à jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Règles de mise en forme : Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 - Traçabilité - Cohérence - ... - Réglementation : fréquence de mise à jour, formalisme, consultations éventuelles... - Utilisation du D.U existant - Utilisation d'outils conçus : D.U, grille,... - Protocole chargement/déchargement - Fiches de postes - Plan de prévention - Liste des postes à risques - ...

Domaine de compétence 3 – DC 3		
Proposer des mesures de prévention et suivre la mise en œuvre du plan d'actions de prévention		
Compétence 5		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
5. Identifier des mesures de prévention à partir de l'évaluation a priori des risques et d'une démarche a posteriori	5.1 Proposer des pistes d'amélioration visant à supprimer/diminuer les risques identifiés en tenant compte des Principes Généraux de Prévention	- Les critères de choix d'une mesure de prévention, -Les Principes Généraux de Prévention
	5.2 Proposer un plan d'action de prévention/activité, métiers	- Etapes de base d'un projet d'amélioration continue - Tenir compte du qui fait quoi de l'entreprise
	5.3 Assurer, à son niveau de responsabilité, la mise en œuvre des mesures retenues	- Rendre compte des mesures mises en œuvre, - Mettre en place un dispositif de suivi de l'efficacité des mesures mises en œuvre

Domaine de compétence 4 – DC 4		
Articuler ces actions avec les autres intervenants internes et externes de l'entreprise		
Compétences 6, 7 et 8		
COMPETENCES VISEES	COMPETENCES DETAILLEES	ELEMENTS DE CONTENUS – SAVOIRS ASSOCIES
6. Situer son rôle parmi les acteurs en S&ST	6.1 Identifier les acteurs en Santé et Sécurité au Travail (S&ST) internes et externes	- Connaître le rôle, les missions des interlocuteurs internes et externes : SIST, CHSCT, DP, employeur, institutions de prévention et de contrôle ... - Circulaire DGT n°13 du 09 novembre 2012
	6.2 Identifier son rôle en tant que salarié désigné compétent	- Connaître ses limites de compétences et son périmètre d'intervention. -Délégation de pouvoir : les critères de délégation (moyens, autorité, compétences) et sa mise en œuvre (écrit...) / - Lettre de mission
	6.3 Savoir solliciter et travailler avec les acteurs internes et externes en fonction de la problématique posée (médecin du travail, Carsat, IPRP, hiérarchie...)	
7. Rechercher et exploiter les informations internes et externes à l'entreprise, pouvant être utilisées	7.1 Identifier les sources d'information internes et externes	- Sites INRS, CARSAT, CGSS...
	7.2 Exploiter les données issues des recherches	
8. Echanger avec d'autres interlocuteurs de l'entreprise sur la problématique Santé et Sécurité au Travail	8.1 Repérer les niveaux de participation et animer les contributions de tous les acteurs de l'entreprise (achats, service du personnel, méthodes, encadrement...) pour la démarche de prévention	

B.3 Fiche descriptive de la formation « Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail »

Public

Toute personne désignée par son employeur pour assurer la mission de salarié désigné compétent en matière de santé et sécurité au travail (Loi 2011-867 du 20 juillet 2011 ; Art. L.4644-1) du Code du Travail. Cette formation s'adresse particulièrement aux salariés des TPE/PME.

Objectifs

- Conseiller et accompagner son employeur dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, en s'appuyant sur les valeurs essentielles et les bonnes pratiques de l'Assurance Maladie-Risques Professionnels/INRS :
 - Situer l'entreprise au regard de la prévention des risques.
 - Repérer les risques d'atteinte à la santé des salariés.
 - Identifier des mesures de prévention à partir de l'évaluation des risques.
 - Contribuer à la mise à jour des documents santé et sécurité au travail (registres obligatoires, document unique, plan de prévention...).
 - Situer son rôle parmi les acteurs en santé et sécurité au travail.

Contenu

- Les différents enjeux : humains, financiers et économiques.
- Une méthodologie d'analyse des situations de travail afin de détecter les phénomènes dangereux.
- Les différents niveaux de prévention : les principes généraux de prévention, la connaissance des risques professionnels.
- Les différents acteurs, le rôle du salarié désigné compétent.
- Le positionnement de l'entreprise par rapport à ses obligations en Santé et Sécurité au Travail
- La mise en place d'une démarche de prévention : de l'identification des risques à la mise en place et au suivi du plan d'action.

Méthodes pédagogiques

- Exposés didactiques.
- Mises en situation.
- Échanges.

Durée : 3 jours (21 heures) de face-à-face non consécutifs avec a minima une journée de travail en inter sessions.

Validation

A l'issue de la formation, les participants se voient délivrer une attestation de fin de formation validant les acquis par la structure dispensatrice de la formation.

B.4 Référentiel d'évaluation

Compétences à évaluer

L'évaluation mise en œuvre par le formateur devra permettre d'évaluer les quatre domaines de compétences :

- **DC1 : Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels**
- **DC2 : Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des risques professionnels**
- **DC3 : Proposer des mesures de prévention et suivre la mise en œuvre du plan d'actions de prévention**
- **DC4 : Articuler ces actions avec les autres intervenants internes et externes de l'entreprise**

Une attention particulière devra être portée aux sous-compétences surlignées dans le référentiel de compétences joint.

L'évaluation du **DC1** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 1.1 Identifier les objectifs généraux de la prévention : humains, juridiques, économiques
- 2.2 Formuler les écarts existant entre l'organisation de la prévention de son entreprise et les bonnes pratiques

L'évaluation du **DC2** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 3.2 Evaluer les risques identifiés

L'évaluation du **DC3** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 5.2 Proposer un plan d'action de prévention/activité, métiers

L'évaluation du **DC4** devra permettre, a minima, de valider l'acquisition des sous-compétences suivantes :

- 6.2 Identifier son rôle en tant que salarié désigné compétent
- 7.1 Identifier les sources d'information internes et externes

Nature des épreuves d'évaluation

L'évaluation se fera sur la base d'une évaluation en continu **et** d'une restitution individuelle orale, issue des travaux intersession, faisant apparaître les différentes compétences visées au sein de son entreprise.

L'évaluation en continu devra permettre :

- au formateur de mesurer le niveau d'acquisition à chaque étape de la formation,
- au stagiaire d'apprécier sa progression.

Cette évaluation pourra prendre la forme de questionnaires, exercices ou toute autre modalité jugée pertinente par le formateur en charge de la formation.

Les deux sous-compétences ci-dessous feront, a minima, l'objet d'une évaluation en situation lors de l'intersession.

- **2.2 Formuler les écarts existant entre l'organisation de la prévention de son entreprise et les bonnes pratiques**
- **6.2 Identifier son rôle en tant que salarié désigné compétent**

La durée de l'intersession devra être suffisante pour permettre au stagiaire de réaliser les travaux demandés.

Le stagiaire devra présenter oralement sa production, en utilisant un support adapté de son choix, lors de la 3ème journée de formation en face à face. Il disposera pour cela d'un temps de passage nécessaire à la présentation du travail réalisé et aux échanges avec le formateur et les autres stagiaires.

Exemple de modalités d'évaluation du dispositif SDC Travaux et épreuves d'évaluation	Modalité d'évaluation	Critères de réussite
Travail n°1 d'intersession : En utilisant une grille au choix (DIGEST, GPS&ST...) positionner la démarche prévention de l'entreprise	Production écrite avec envoi avant la 2 ^{ème} séquence	L'ensemble des items sont renseignés
Travail n°2 d'intersession : Réalisation du « qui fait quoi en S&ST de la structure » Lister les interlocuteurs internes et externes en identifiant leur fonction et leur contribution à la démarche prévention de l'entreprise du stagiaire.		Document reprenant a minima les acteurs suivants : - Employeur - Salariés - Médecin du travail - Contrôleur de sécurité
Travail n°3 d'intersession : Réaliser l'analyse des risques d'une UT, d'un poste avec rédaction d'un plan d'actions de prévention adapté à la démarche prévention définie par l'employeur et cohérent avec l'état d'avancement de l'entreprise.	Production écrite avec envoi avant la 2 ^{ème} séquence Présentation orale en 2 ^{ème} séquence	Présence dans le plan d'action : - du « qui fait quoi » déjà produit. - des sources et ressources utilisées (documents, indicateurs...) - cohérence entre les actions proposées et la démarche prévention de l'entreprise - cohérence entre les actions proposées et la définition des missions du stagiaire transmise en début de stage Lors de la présentation orale : cohérence entre le plan d'action proposé et l'analyse des risques dont il est issu.

Outils supports à l'évaluation

Une grille d'instruction des modalités d'évaluation est à construire par les formateurs des organismes de formation demandeurs de l'habilitation.

L'organisation des évaluations : programmation d'un travail intersession effectif en situation réelle, cohérence des modalités pédagogiques de l'organisme de formation, durée, temps consacré à l'évaluation, nature et qualité du support d'évaluation des compétences présenté par l'organisme de formation... sera à démontrer lors de la demande d'habilitation.

La présentation de ces modalités constituera un élément incontournable du dossier de demande d'habilitation.

Cette grille se présenterait sous la forme :

Compétences	Objectifs intermédiaires	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels	Identifier les objectifs généraux de la prévention : humains, juridiques, économiques
	Formuler les écarts existant entre l'organisation de la prévention de son entreprise et les bonnes pratiques
Conseiller l'employeur dans le choix et la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des risques professionnels	Repérer les facteurs de risques d'atteinte à la santé des salariés, dans une situation de travail
Proposer des mesures de prévention et suivre la mise en œuvre du plan	Proposer un plan d'action de prévention/activité, métiers
Articuler ces actions avec les autres intervenants internes et externes de l'entreprise	Identifier son rôle en tant que salarié désigné compétent
	Identifier les sources d'information internes et externes
<p>Décision de l'évaluateur - Nom et signature</p> <p>Date : Avis défavorable Avis favorable</p> <p>Commentaires circonstanciés motivant la proposition :</p>					

B.5 Exemple d'attestation de validation des acquis

Attestation individuelle de fin de formation

Art. L. 6353-1 du Code du travail

xxxxxxxxxx, organisme de formation dont la déclaration d'activité est enregistrée sous le n° xxxxx auprès du préfet de xxx, atteste que :

Monsieur Madame XXX

a suivi, dans le cadre d'une action de formation professionnelle continue relevant de l'article L.6313-1 du Code du Travail – action d'adaptation et développement des compétences –(à *modifier selon les cas*), la formation suivante dispensée par xxxxxxxxxxxx :

Assurer sa mission de salarié désigné compétent en santé et sécurité au travail

Lieu de formation : xxxxx

Date et durée : 3 jours – du ... au ... et du ... au ... et le ...

a été évalué(e), à l'issue des épreuves d'évaluation mises en œuvre par l'équipe pédagogique, et tout au long de la formation, et a acquis les compétences suivantes :

Compétences travaillées	Résultats à l'issue de la formation		
	Acquises	En cours d'acquisition	Non acquises
<ul style="list-style-type: none">• Identifier les objectifs généraux de la prévention : humains, juridiques, économiques.• Formuler les écarts existant entre l'organisation de la prévention de son entreprise et les bonnes pratiques.• Repérer les facteurs de risques d'atteinte à la santé des salariés, dans une situation de travail.• Proposer un plan d'action de prévention/activité, métiers.• Identifier son rôle en tant que salarié désigné compétent.• Identifier les sources d'information internes et externes.			

Cette attestation peut vous permettre de renseigner votre passeport orientation-formation (art. L. 6315-2 du Code du travail)

Fait à xxx, le xxx