Dispositifs de formation

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

DOCUMENT DE REFERENCE

V4 – 01/2013

Sommaire

Préambule **3**

1. ETUDE D'OPPORTUNITE **5**
1.1. La prévention des risques liés à l'activité physique : un enjeu majeur de santé au travail 5
Les enjeux humains 5
Les enjeux financiers 6
Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques 6
1.2. La formation, un moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention 7
La formation à la PRAP : une démarche en constante évolution 7
Une formation intégrée à la démarche de prévention de l'entreprise 8

2. ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF DE FORMATION PRAP 9
2.1. Les différents secteurs d'activité 9
2.2. La formation des différents acteurs du dispositif PRAP 10

3. ORGANISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION **12**
3.1. La formation-action d'acteurs prévention PRAP 12
3. 2. La formation de formateurs PRAP 15
3. 3. La formation de formateurs de formateurs PRAP 18

4. LE DEPLOIEMENT DES DISPOSITIFS DE FORMATION **22**
4.1 Les différents acteurs et leurs rôles 22
4.2 un partenariat maitrisé 24
4.3 L' outil de gestion national (FORPREV) 25

5 . ANNEXES **26**
5.1 Les référentiels 26
5.2 Les procédures et documents administratifs 38

Préambule

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

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

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

Pour réaliser cette évolution, quatre orientations sont définies :

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

Les dispositifs de formation inscrits au Plan National de Formation du réseau prévention répondent à ces quatre orientations et sont une expression concrète de cette évolution de la formation à la prévention vers le plus grand nombre.

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

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

- les objectifs de formation visés par le réseau prévention,
- les dispositifs de formation et de certification mis en œuvre,
- le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs au travers du processus d'habilitation des organismes de formation,
- l'articulation entre formation initiale et formation continue, les contenus de formation.

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

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention[1].

Le réseau prévention se réserve le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évaluation du dispositif à moyen terme.

[1] Edition INRS ED 902

1. ETUDE D'OPPORTUNITE

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

Les enjeux humains

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

Les contraintes liées à l'activité physique en milieu de travail sont à l'origine de **plus du tiers des Accidents du Travail et de près de 80% des Maladies Professionnelles reconnues.**

Plus précisément, d'après les statistiques nationales[2] on constate que :

Plus du tiers des accidents du travail se produisent dans des situations de travail caractérisées dans les statistiques nationales par l'élément **matériel 03** : « Objets en cours de manipulation » et l'élément **matériel 04** : « Objets en cours de transport manuel »,

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

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

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

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

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

[2] Statistiques technologiques nationales de la CNAMTS

Les enjeux financiers

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

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

Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques

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

Le Réseau Prévention constitué de la CNAMTS/DRP, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS/CSS, d'EUROGIP et de l'INRS s'y emploie en s'appuyant sur ses « valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention [3] » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l'évaluation des risques professionnels [4]» dans le cadre général des principes de prévention issus de la loi du 31 décembre 1991 (art L. 4121-1-2-3 du CT) transposant la directive cadre 89 /391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

[3] Edition INRS ED 902
[4] Edition INRS ED 886

Il est indiqué dans ce texte :

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

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

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

La formation à la PRAP : une démarche en constante évolution

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

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

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

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

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

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

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

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

une organisation du travail adaptée,

l'utilisation d'aides aux manutentions, la formation gestuelle et posturale demeurant et se plaçant au dernier rang des moyens de prévention.

Ainsi cette évolution couvre à la fois les exigences du **décret n°92-958** du 3 septembre 1992 qui concerne la manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorso-lombaires, mais aussi celles du **décret n°91-451** du 14 mai 1991, relatif à la prévention des risques liés au travail devant des équipements comportant des écrans de visualisation (travail statique). Elle est en complète adéquation avec les valeurs essentielles et bonnes pratiques en matière d'évaluation des risques et de management en santé et sécurité au travail. **Enfin, l'évolution de la démarche PRAP s'est traduite depuis plusieurs années par un recentrage sur le risque TMS, s'adaptant ainsi aux priorités actuelles en matière de santé au travail.**

Une formation intégrée à la démarche de prévention de l'entreprise

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

- Permettre à chacun, et tout au long de sa vie d'acquérir les compétences lui permettant d''être un acteur de la prévention dans son entreprise ou son établissement et par conséquent acteur de sa propre prévention. (Formation initiale, formation des nouveaux embauchés et formation professionnelle continue). Le certificat « acteur prévention » des risques liés à l'activité physique délivré au salarié et au futur salarié exprime la reconnaissance de nouvelles compétences acquises et démontre le déploiement des bonnes pratiques de prévention jusqu'au poste de travail.

- Permettre à l'entreprise, à travers ce temps de « formation-action » de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques, et humains aux situations de travail en vue de réduire les risques de TMS et ceux liés aux manutentions manuelles.

2. ORGANISATION GENERALE DU DISPOSITIF DE FORMATION PRAP

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

Pour former **des salariés, acteurs prévention,** l'INRS met en œuvre un dispositif qui, en tenant compte des besoins et des spécificités de l'entreprise, assure un développement optimum de la formation à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).

2.1. Les différents secteurs d'activité

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

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

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

Les secteurs sanitaire, social et d'aide à la personne (2S)

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

2.2. La formation des différents acteurs du dispositif PRAP

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

Niveaux	Activités	Validation	Rattachement	Correspondance Formation Initiale
Formateur de formateur PRAP Option IBC Option 2S	Forme les formateurs PRAP d'entreprise et d'organisme de formation	Certification INRS Option IBC Option 2S	INRS, réseau prévention, entités partenaires habilitées	**Formateur de formateur PRAP** Option IBC Option 2S
Formateur PRAP Option IBC Option 2S	anime une formation-action PRAP dans l'entreprise.	Certification de formateur PRAP INRS Option IBC Option 2S	Entreprise, établissement, ou Organisme de Formation	**Formateur PRAP** Option IBC Option 2S
Acteur prévention PRAP Option IBC Option 2S	Acteur de la prévention des risques liés à l'AP dans son entreprise ou son établissement	Certificat PRAP INRS Option IBC Option 2S	Entreprise ou établissement	**Certificat PRAP** Option IBC Option 2S

L'acteur PRAP

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

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

Le formateur PRAP

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

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

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

La formation de formateur PRAP vise à développer les compétences permettant **d'animer un projet de formation-action** des risques liés à l'activité physique dans une entreprise, **d'informer, de sensibiliser** les différents acteurs et **de former** les salariés à la PRAP.

Cette formation est assurée par des formateurs certifiés. **Un certificat de formateur PRAP** option IBC ou 2S est délivré par l'INRS après validation de la formation par le dispensateur de la formation. Le formateur PRAP 2S est réputé détenir les prérogatives du formateur PRAP IBC.

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

Le formateur de formateurs PRAP

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

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

2.3. Les niveaux de formation dans la formation initiale (EDUCATION NATIONALE)

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

3. ORGANISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION

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

3.1. La formation-action d'acteurs prévention PRAP

Elle 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 maitrisant les risques sur lesquels il a possibilité d'agir.

Des compétences en prévention des risques professionnels à développer

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

Trois compétences ont été identifiées :

Compétence 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
Compétence 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.
Compétence 3	Etre capable de participer à la maitrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention.

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

Des compétences validées et certifiées

Un référentiel de certification définit les modalités d'évaluation (situations, indicateurs de performances) qui permettront de vérifier l'intégration de ces nouvelles compétences par le professionnel. La validation de ces dernières, dans les conditions définies dans ce document de référence entraine 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'efficience de cette action reposera par conséquent sur une coordination et une gestion rigoureuse de ce parcours qui associe le stagiaire, le responsable de l'entreprise ou de l'établissement et le formateur certifié.

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

- La durée du face à face pédagogique peut être répartie en séances d'une durée de 3 à 4 heures, avec :
  - **14 heures au minimum pour le secteur IBC**
  - **21 heures minimum pour le personnel du secteur sanitaire et social (2S)**

- Il est conseillé, en tenant compte des contraintes de l'entreprise, de répartir ces séances sur 1 à 3 semaines pour le secteur IBC et 3 à 6 semaines pour le secteur 2S.

- 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 (à ajuster selon le public et le contexte de la formation)

FORMATION PRAP IBC	
1ère demi-journée	**2ème demi-journée**
▸ Présentation de la formation-action dans la démarche de prévention de l'entreprise. ▸ 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. ▸ Les différents acteurs de la prévention de l'entreprise ▸ Les risques de son métier ▸ La place de l'activité physique dans l'activité de travail. ▸ Le fonctionnement du corps humain et ses limites.	▸ Les différentes atteintes de l'appareil locomoteur et leur conséquence sur la santé. ▸ Les facteurs de risque d'origine biomécanique, psychosocial et ceux liés à l'environnement physique. ▸ Dans sa situation de travail, description de son activité et repérage des situations pouvant nuire à sa santé. ▸ Identification des risques potentiels ▸ Les différentes causes d'exposition
3ème demi-journée	**4ème demi-journée**
▸ Retour d'expériences (si c'est le cas) ▸ Recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail : ▸ A partir des causes identifiées ▸ En agissant sur l'ensemble des composantes de sa situation de travail ▸ En prenant en compte les PGP ▸ **Epreuve certificative n°1**	▸ Les aides techniques à la manutention. ▸ Les principes de sécurité physique et d'économie d'effort. ▸ **Epreuve certificative n°2** ▸ **Bilan**
SPECIALISATION « SANITAIRE ET SOCIAL » (2S)	
Programme de la formation PRAP IBC + 2 demi-journées option 2S intercalées dans le dispositif	
1ère demi-journée option 2S	**2ème demi-journée option 2S**
▸ Evaluation du potentiel de la personne soignée ou aidée ▸ Règles à respecter dans la mise en œuvre des principes de manutention des personnes ▸ Déplacements naturels de la personne. ▸ Mise en pratique des principes de sécurité et d'économie d'effort dans les situations professionnelles nécessitant une manutention des personnes.	▸ Mise en pratique des principes de sécurité et d'économie d'effort dans les situations professionnelles nécessitant une manutention des personnes. (suite) ▸ Evaluation des stagiaires, **épreuve certificative n° 3** ▸ Bilan de la formation

- 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'entreprise ou l'établissement soit engagé dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.

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

Proposition de programme MAC acteur PRAP IBC et 2S

Jour 1	
Matin **4 heures**	Retour d'expériences
	Actualisation des compétences
Après-midi **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.

3. 2. La formation de formateurs PRAP

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

Les pré-requis

Pour prétendre à suivre la formation de formateur PRAP, le candidat devra être titulaire des « bases en prévention », conformes au dispositif de formation référence au Plan national de Formation du réseau prévention.

Les compétences du formateur PRAP

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

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

Certification des compétences

Chaque compétence est validée séparément pour une durée de trois ans, et la réussite à l'ensemble des épreuves entraîne la délivrance d'un certificat de formateur PRAP (Voir annexe : fiche d'évaluation Formateur PRAP).

En cas de non réussite à une ou plusieurs épreuves, il est proposé au candidat une ou des épreuve(s) de rattrapage. Le jury décide si le candidat doit suivre ou non une formation complémentaire avant de se représenter.

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont validé la totalité des domaines de compétences du dispositif pourront prétendre à l'obtention **du certificat de formateur PRAP**

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations d'acteurs PRAP, le formateur PRAP doit participer à une formation « maintien et actualisation des compétences » (MAC) de 3 jours par période de 36 mois.

Organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur PRAP IBC et SS	
Durée minimum	IBC : 70 h (3+3+4 jours) en centre de formation, réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures (1+2 jours) en entreprise. **2S : 84 H (3X4 jours) en centre de formation, réparties sur trois semaines non consécutives, et 21 heures (1+2 jours) en établissement.**
Effectif	Il est conseillé de limiter les groupes à 12 participants.
Niveau requis	Disposer ou acquérir les connaissances de bases en prévention selon le référentiel national. Disposer de capacités relationnelles, d'animation et d'expression ou, à défaut, être prêt à les acquérir.
Dispensateur formation	INRS, et organismes de formation habilités
Mode de validation	Un certificat de formateur PRAP (modèle national) est délivré par l'INRS Afin de conserver ses prérogatives à former les personnels au certificat PRAP, le formateur devra participer à un « maintien et actualisation des compétences » (recyclage) FORMATEUR PRAP tous les trois ans.

A compter du 1er janvier 2013, les organismes habilités à organiser les formations de formateurs PRAP pourront assurer l'organisation des MAC pour les formateurs PRAP certifiés après le 1er janvier 2009. Ces MAC seront organisés par spécialité : IBC ou 2S.

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

Proposition de programme de formation de formateurs PRAP IBC (déclinaison pédagogique du référentiel de compétences en annexe)

Formation de formateur PRAP IBC semaine 1			
	JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3
Matin	Ouverture Présentations Le dispositif de formation action PRAP	La formation action PRAP intégrée au projet de prévention de l'entreprise	La méthodologie de projet les principales étapes
Après midi	Le dispositif de formation action PRAP les enjeux stratégiques	La méthodologie de projet les principales étapes	La mobilisation des acteurs Bilan Consignes inter stage

Formation de formateur PRAP IBC semaine 2			
	JOUR 4	JOUR 5	JOUR 6
matin	Présentation S2 Retour d'expériences EC1 EC 1	Méthode d'analyse d'une situation de travail L'analyse	La démarche PRAP Le plan d'action
Après midi	Méthode d'analyse d'une situation de travail : De l'observation à la proposition de pistes d'amélioration	Méthode d'analyse d'une situation de travail Les pistes de solution Hiérarchisation	La restitution d'une observation de situation de travail Bilan et consignes inter stage

Formation de formateur PRAP IBC semaine 3				
	JOUR 7	JOUR 8	JOUR 9	JOUR 10
matin	Présentation S3 EC2	Ingénierie pédagogique en formation d'adultes Repères théoriques Et principes d'action	La méthodologie pédagogique Du déroulé à la séquence de formation Préparation EC3	EC3
Après midi	Ingénierie pédagogique en formation d'adultes Repères théoriques	Les conditions d'apprentissage d'un adulte en formation La méthodologie pédagogique	EC3	La gestion administrative de la formation Bilan de la formation

Proposition de programme de formation de formateurs PRAP 2S (déclinaison pédagogique du référentiel de compétences en annexe)

Formation de formateur PRAP 2S semaine 1				
	JOUR 1	JOUR 2	JOUR 3	JOUR 4
Matin	Ouverture Présentations Le dispositif de formation action PRAP	La formation action PRAP intégrée au projet de prévention de l'entreprise	La méthodologie de projet les principales étapes	Les techniques de manutention des personnes à mobilité réduite
Après midi	Le dispositif de formation action PRAP les enjeux stratégiques	La méthodologie de projet les principales étapes	Les principes de sécurité et d'économie d'effort	La mobilisation des acteurs Bilan Consignes inter stage

Formation de formateur PRAP 2S semaine 2				
	JOUR 5	JOUR 6	JOUR 7	JOUR 8
matin	Présentation S2 Retour d'expériences EC1 EC 1	Méthode d'analyse d'une situation de travail L'analyse	Méthode d'analyse d'une situation de travail Les pistes de solution Hiérarchisation	La démarche PRAP Le plan d'action
Après midi	Méthode d'analyse d'une situation de travail : De l'observation à la proposition de pistes d'amélioration	Les techniques de manutention des personnes à mobilité réduite	Les techniques de manutention des personnes à mobilité réduite	La restitution d'une observation de situation de travail Bilan et consignes inter stage

Formation de formateur PRAP 2S semaine 3				
	JOUR 9	JOUR 10	JOUR 11	JOUR 12
matin	Présentation S3 EC2	Ingénierie pédagogique en formation d'adultes Repères théoriques Et principes d'action	La méthodologie pédagogique Du déroulé à la séquence de formation Préparation EC3	EC3
Après midi	Les techniques de manutention des personnes à mobilité réduite	Les conditions d'apprentissage d'un adulte en formation La méthodologie pédagogique	EC3 (a+b)	La gestion administrative de la formation Bilan de la formation

Proposition de programme de formation MAC FORMATEUR PRAP IBC / PRAP 2S

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

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

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

<table>
<tr><th colspan="4">Formation MAC de formateur PRAP IBC semaine 1</th></tr>
<tr><td></td><td>JOUR 1</td><td>JOUR 2</td><td>JOUR 3</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Matin</td><td>Ouverture

Présentations</td><td rowspan="2">Echange de pratiques à travers la présentation des dossiers des candidats

Evaluation</td><td rowspan="2">Echange de pratiques à travers la présentation des dossiers des candidats

Evaluation</td></tr>
<tr><td>Actualisation des connaissances, nouveautés réglementaires, organisationnelles et pédagogiques</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Après midi</td><td rowspan="2">Actualisation des connaissances, nouveautés réglementaires, organisationnelles et pédagogiques

(pour les formateurs PRAP 2S : MAJ des techniques de manutention)</td><td rowspan="2">Echange de pratiques à travers la présentation des dossiers des candidats

Evaluation</td><td>Gestion administrative de formations (nouveautés)

Plan de communication…</td></tr>
<tr><td>Bilan</td></tr>
</table>

3. 3. La formation de formateurs de formateurs PRAP

Organisation pédagogique

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

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

La durée minimum de la formation est fixée à 18 jours dont 6 jours de périodes d'application dans l'entreprise. Pour obtenir la certification à former des formateurs PRAP, le candidat doit satisfaire aux exigences des épreuves certificatives définies dans le référentiel de certification.

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui sont reconnus aptes à la totalité des domaines de compétences du dispositif pourront prétendre à la certification et animer des formations de formateurs PRAP. Celle-ci est délivrée directement par l'INRS.

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

4. LE DEPLOIEMENT 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 maitrisé**
- **Un système de gestion et d 'administration performante**

4.1 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 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.

Le réseau prévention

Son rôle son engagement :

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

La Commission Nationale d'Habilitation (CNH)

Son rôle, son engagement :

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

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

Les CARSAT/CRAM/CGSS

Leur rôle, leur engagement :

- Elles réceptionnent les demandes d'habilitation et les 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 délivre les certificats
- Il assure l'élaboration et la diffusion des documents pédagogiques et administratifs
- Il évalue l'impact de la formation
- Il assure la promotion et le développement du dispositif

L'équipe pédagogique nationale (EPN)

Son rôle, son engagement :

Elle est pilotée par l'INRS. Sa composition et son fonctionnement sont régis par un règlement intérieur. Ses membres doivent adhérer à une charte de confidentialité. Elle est notamment :

- Force de proposition sur l'évolution du dispositif
- Elle assure la veille technique, pédagogique et réglementaire
- Elle élabore, à la demande de l'institution des outils pédagogiques et des propositions d'évolution des dispositifs
- Elle réalise, à la demande de l'INRS, des missions de conseils, visites auprès des différents partenaires

Les entreprises

Leur rôle, leur engagement :

- Elles remplissent les conditions nécessaires à leur habilitation (2013)
- Elles respectent les modalités de mise en œuvre de la formation telles qu'elles sont définies dans le document de référence.
- Elles ont recours à des formateurs ou formateur de formateurs certifiés

4.2 Un partenariat maîtrisé

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

Dispositif d'habilitation des organismes de formation

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

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

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

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

Chaque organisme pouvant prétendre à deux niveaux d'habilitation:

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

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

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

Dispositif d'habilitation des entreprises

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

Leur habilitation à organiser des formations PRAP reconnues par le réseau prévention se fera, à terme, par l'intermédiaire d'une demande d'habilitation simplifiée. Dans l'attente, les entreprises souhaitant former leur personnel à la PRAP conventionnent :

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

4.3 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 2013.

Cet outil de gestion a pour objectif :

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

Toutes les formations prévues dans le dispositif de formation PRAP doivent obligatoirement faire l'objet d'un enregistrement dans l'outil.
Cet enregistrement comporte 3 phases:

- la création de la session
- l'ouverture de la session
- la clôture de la session

La création de la session peut être réalisée à tout moment avant le démarrage de la session.
L'ouverture de la session doit être réalisée au plus tard 10 jours avant le démarrage de la session.
La clôture de la session est réalisée après l'évaluation finale, enregistrement des résultats et vérification de la conformité des informations fournies au système de gestion.

REMARQUE :

Jusqu'à la mise en place des accès à l'outil de gestion :

- la procédure transitoire est précisée en annexe 5.2 « Procédures administratives »

5. ANNEXES

5.1 Les référentiels

L'acteur PRAP

a) Le référentiel « métier » (activité prévention)

- **Appellation** : « acteur *PRAP* »

- **Champ et nature de ses interventions** :
  Acteur de la prévention de l'entreprise et force de proposition en matière d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise (en relation avec le Document Unique), il connait 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 d'entreprise ou d'établissement de tous les secteurs professionnels :**
  - Industrie, Bâtiment, Bureaux, Commerce, (IBC)
  - Sanitaire et Social et métiers d'Aide à la personne (2S) :

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

- **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 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
  - Maitriser les risques qui dépendent de lui (manutention…)

  Avec le formateur PRAP et/ou son encadrement de proximité :
  - Signaler les situations à risques
  - Echanger avec tous les acteurs PRAP pour proposer des améliorations visant la suppression ou la réduction des risques liés à l'activité physique

b) 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. Connaitre les risques de son métier

1.2.1. Comprendre le phénomène d'apparition du risque

1.2.2. Reconnaitre 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'entrainer 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. Connaitre 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 maitrise 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. Connaitre et appliquer les principes de sécurité et d'économie d'effort à l'ensemble de ses situations de travail

3.3.2. Connaitre et utiliser les différentes équipements mécaniques et aides à la manutention

3.3.3. Maitriser les techniques de base de manutention des personnes malades et à mobilité réduite (option 2S)

c) Certification des compétences

En vue de l'obtention du certificat PRAP des épreuves certificatives sont proposées de façon à permettre une évaluation distincte de chaque compétence. Elles sont regroupées en situations d'évaluation qui correspondent au plus proche à des situations réelles de travail. Les compétences seront évaluées 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……

Epreuve 1 PRAP IBC et 2S	**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 entrainent les situations dangereuses et proposer des améliorations. (à partir d'une photo ou d'un petit film)**		
Compétences	**Objectifs**	**Acquis**	**Non acquis**
C1 et C2	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		
C3.1 C3.2	Proposer des améliorations		
EP 1/2	**Au moins 4 sous - compétences sur 5 acquises**		
Epreuve 2 PRAP IBC	**Descriptif de la situation d'évaluation : Le candidat devra appliquer les règles de sécurité et d'économie d'effort lors de 1 technique de lever-porter-déplacer-déposer de charges inertes.**		
Compétences	**Objectifs**	**Acquis**	**Non acquis**
C 3.3	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.		
EP 2/2	**Au moins 5 principes sur 7 appliqués**		
Epreuve 2 PRAP 2S	**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**		
Compétences	**Objectifs**	**Acquis**	**Non acquis**
C 3.3	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		
EP 2S	**Au moins 4 principes (spécifiques) sur 5**		
Ensemble des DC acquis			

Commentaires :

Date Signature du formateur

d) Guide pédagogique du formateur

Un guide pédagogique est à la disposition du formateur certifié. Ce document est un cadre de référence qui propose des modalités qui doivent être ajustées en fonction de l'analyse que le formateur fera du contexte dans lequel il intervient. En ce sens, il adaptera la progression de ses séquences et ses méthodes pédagogiques.

Manuel acteur PRAP : un guide pédagogique est remis à tous les salariés d'entreprise ou d'établissement participant à une formation-action PRAP (ED 7201 et ED 7202 pour le secteur sanitaire et social).

Le formateur PRAP

a) Le référentiel métier (référentiel professionnel)

- **Appellation** : Formateur PRAP IBC ou 2S

- **Champ et nature de ses interventions**

  Il participe à la réalisation et à l'animation du projet de formation-action PRAP intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement. Il assure la formation PRAP et le maintien des compétences des salariés ; Il délivre les certificats PRAP aux salariés qui ont suivi la formation.

- **Cadre de l'exercice de l'activité**

  Le formateur PRAP exerce son activité en tant que **salarié d'un organisme de formation ou en tant que travailleur indépendant** pour le compte d'une entreprise ou d'un établissement.
  En entreprise ou établissement, le formateur PRAP est salarié, membre de l'encadrement ; il exerce une fonction de **formateur « interne » PRAP** dont les modalités sont définies par son entreprise ou son établissement, elle peut être remplie à temps partiel ou à plein temps.

- **Description de l'activité type**

  Le formateur PRAP participe à la réalisation et anime le projet de formation-action PRAP dans un établissement ou une entreprise. Dans ce cadre, il est amené à :

  - **dans l'établissement ou l'entreprise**
    - proposer la mise en œuvre d'une formation-action PRAP intégrée à une démarche de prévention
    - animer le projet de formation : sensibiliser les personnels concernés et informer le plus grand nombre
    - rendre compte de l'état d'avancée et évaluer son projet de formation-action et assurer le suivi de la formation
    - former et certifier les personnels à la PRAP

  - ***avec les groupes PRAP à partir de leurs situations de travail***
    - accompagner les salariés dans
      - l'observation et la description de leurs situations de travail
      - le repérage des phases de l'activité pouvant poser problème
      - l'identification des déterminants à l'origine des risques liés à l'activité physique
      - l'émergence des besoins visant à supprimer ou à réduire les risques identifiés et à proposer des axes d'amélioration

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

1. Etre capable d'accompagner l'entreprise dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action PRAP

1.1. EC d'identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de l'entreprise
- 1.1.1. EC d'identifier les enjeux humains
- 1.1.2. EC d'identifier les enjeux financiers
- 1.1.3. EC d'identifier les enjeux réglementaires

1.2. EC de situer l'importance des risques liés à l'activité physique dans l'entreprise
- 1.2.1. EC de connaitre et utiliser les différents indicateurs à disposition dans l'établissement
- 1.2.2. EC de prendre en compte les mesures de prévention existantes
- 1.2.3. EC d'accompagner l'entreprise dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique

1.3. Définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre
- 1.3.1. EC de situer les enjeux et définir les objectifs stratégiques,
- 1.3.2. EC de situer les enjeux et définir les objectifs opérationnels
- 1.3.3. EC de définir les objectifs de formation-action PRAP adaptés

2. Etre capable d'élaborer un projet de formation-action PRAP en tenant compte de la spécificité de l'entreprise

2.1. EC d'appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et de repérer les principales étapes
- 2.1.1. EC d'identifier le projet et de l'intituler
- 2.1.2. EC d'exprimer la finalité du projet, et de le justifier
- 2.1.3. EC de décliner les objectifs, et de préciser les échéances

2.2. EC d'élaborer et formaliser un projet de formation PRAP et d'identifier les ressources et les contraintes
- 2.2.1. EC de définir les rôles des différents acteurs
- 2.2.2. EC d'exprimer les moyens existants et nécessaires (humains et matériels) à la réalisation du projet
- 2.2.3. EC d'établir un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action,
- 2.2.4. EC d'identifier les freins et prévoir des ajustements
- 2.2.5. EC d'établir un plan d'information du projet

2.3. EC de proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat

2.4. EC de formaliser et présenter un projet de formation-action PRAP

3. Etre capable de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion d'une action de formation-action PRAP

3.1. EC de situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise
- 3.1.1. Situe les acteurs externes de l'entreprise
- 3.1.2. Situe les acteurs internes de l'entreprise

3.2. EC de mobiliser les différents acteurs
- 3.2.1. EC de repérer les différents leviers de mobilisation
- 3.2.2. EC de Mobiliser les acteurs prévention internes à l'entreprise
- 3.2.3. EC de Mobiliser ou faire mobiliser les acteurs prévention externes à l'entreprise

3.3. EC d'animer une réunion d'information et ou de sensibilisation à la PRAP.
- 3.3.1. Utilise les techniques d'animation d'une réunion
- 3.3.2. Prépare la réunion en fonction de son auditoire

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

4. Etre capable d'analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration.

4.1. Etre capable d'**observer** et de décrire une situation de travail avec une méthode adaptée

4.1.1. EC de déterminer les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail

4.1.2. EC de recueillir de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens

4.1.3. EC de décrire la situation observée et principalement les sollicitations biomécaniques

4.1.4. EC de formaliser les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs.

4.2. EC de **caractériser** une situation de travail dangereuse

4.2.1. EC de repérer les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain

4.2.2. EC de repérer les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés

4.2.3. EC d'identifier et de caractériser et de hiérarchiser les situations de travail dangereuses
EC d'identifier les déterminants de l'activité physique à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire.

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

5.1. Etre capable de déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration

5.1.1. à partir des déterminants des risques identifiés

5.1.2. en s'appuyant sur les principes généraux de prévention

5.1.3. en s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité (ITAMAMI)

5.1.4. EC d'appréhender et de situer l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutentions manuelles

5.2. Etre capable de restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés

5.2.1. EC de recueillir de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse.

5.2.2. EC de formaliser un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration

5.2.3. EC de présenter son analyse et de justifier ses choix de pistes d'amélioration.

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

6.1. EC de hiérarchiser et de planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens

6.1.1. EC de hiérarchiser les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention

6.1.2. EC de prendre en compte les principales ressources de l'entreprise

6.1.3. EC de planifier les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux

6.2. EC de déterminer des critères de résultat et d'utiliser des outils d'évaluation des actions menées

6.2.1. Détermine et valide des critères de résultat en fonction des objectifs poursuivis

6.2.2. Utilise les différents outils d'évaluation et de suivi

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

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

7.1. Etre capable de construire une réponse pédagogique adaptée.

7.1.1. Etre capable de construire un dispositif qui respecte les exigences des documents de référence (document de référence, référentiel technique référentiel de compétence, référentiel de certification, modalités pédagogiques).

7.1.2. Etre capable de construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de l'entreprise.

7.1.3. Etre capable d'organiser un dispositif de formation en tenant compte de la spécificité du public à former et en s'appuyant sur les différents modes pédagogiques.

7.2. Etre capable d'organiser un déroulé pédagogique qui tient compte du référentiel de compétences, des conditions d'apprentissage d'un adulte en formation et du contexte professionnel.

7.2.1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques.

7.2.2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du référentiel de compétences, nécessaires à l'atteinte des objectifs.

7.2.3. Etre capable de construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques

7.2.4. Etre capable de construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnels et au groupe en formation.

7.2.5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.

7.3. Etre capable de prévoir et d'assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation.

7.3.1. Etre capable de prévoir le temps de formation.

7.3.2. Etre capable de préparer la salle de formation.

7.3.3. Etre capable de préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation.

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

8.1. Etre capable de mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé.

8.1.1. Etre capable d'utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation.

8.1.2. Etre capable d'utiliser les différents outils pédagogiques choisis.

8.1.3. Etre capable de gérer le temps de formation.

8.2. Etre capable de s'adapter aux différentes typologies des apprenants.

8.2.1. Etre capable de prendre en compte les motivations des apprenants.

8.2.2. Etre capable de gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates.

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

9.1. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation formative favorisants l'émergence des points forts et des axes d'amélioration

9.2. Etre capable d'organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification.

9.3. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation certificatives prévus.

9.4. Etre capable de s'auto évaluer.

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

10.1. Etre capable d'enregistrer une session de formation. sur les outils et/ou systèmes de gestions prévus par le réseau prévention.

10.2. Etre capable d'assurer le suivi administratif de chaque stagiaire.

11. Référentiel de certification

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

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

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
	Domaine de compétences 1
Compétences 1, 2 et 3	**Epreuve N°1** Réalisation et présentation d'un pré-projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dont la mise en œuvre est prévue dans l'entreprise du candidat. • Le candidat devra rédiger durant l'intersession, le pré-projet (2 à 3 pages maximum) du projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dont il a prévu la mise en œuvre dans une entreprise. • Il devra présenter ce pré-projet en utilisant un support adapté, au début de la deuxième semaine de formation en centre. Il disposera pour cela de 20 minutes, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.
Domaine de compétences 2	
Compétences 4 ,5 et 6	**Epreuve N° 2** Analyser une situation de travail, au regard de l'activité physique, dans son entreprise , son établissement ou à domicile, à l'aide de la méthode adaptée. Cette analyse s'effectuera durant l'intersession, le candidat devra rédiger une analyse d'une situation de travail qui devra faire apparaître obligatoirement : • la description de la situation de travail validée par l'opérateur • l'analyse de la situation de travail faisant apparaître les dangers, dommages potentiels et risques caractérisés en lien avec les déterminants • la synthèse des besoins à satisfaire et pistes d'amélioration hiérarchisées et de leurs critères de résultat. Il présentera la synthèse de cette analyse, au début de la troisième semaine en centre de formation. Il disposera pour cela de 20 minutes maximum, 5 minutes étant consacrées à répondre aux questions de l'auditoire.
Domaine de compétences 3	
Compétences 7,8,9 et 10	**Epreuve N°3** Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur PRAP. • Le candidat devra présenter une séquence d'1heure 30 de la formation acteur PRAP en lien avec le pré-projet et la situation de travail analysée. • Il disposera de 2 heures pour préparer par écrit cette séquence et devra l'animer avec un groupe durant 30 mn. • A l'issue de cette animation, il devra argumenter sa réponse formation et justifier de ses choix pédagogiques lors d'un entretien de 10 mn.

Formation de formateur PRAP : évaluation des compétences

Candidat Nom Prénom		Domaine de compétences 1	Acquis □ Non acquis □
		Domaine de compétences 2	Acquis □ Non acquis □
Encadrement Responsable pédagogique Formateurs		Domaine de compétences 3	Acquis □ Non acquis □
Session Dates Lieu		Validation Animateur PRAP	Acquis □ Non acquis □

Evaluation du domaine de compétences 1 : réalisation et présentation d'un pré projet

	OBJECTIFS	INDICATEURS DE REUSSITE	Non Acquis	Acquis	Conditions d'acquisition
EC d'accompagner l'entreprise dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action PRAP.	EC d'Identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de l'entreprise	1. Identifie les enjeux humains 2. Identifie les enjeux financiers 3. Identifie les enjeux réglementaires	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC de situer l'importance des risques liés à l'activité physique de l'entreprise	1. Connait et utilise les différents indicateurs à disposition dans l'établissement 2. Prend en compte les mesures de prévention existantes 3. Accompagne l'entreprise dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC de définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre	1. Situe les enjeux et définir les objectifs stratégiques, 2. Situe les enjeux et définir les objectifs opérationnels 3. Définit les objectifs de formation-action PRAP adaptés	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
EC d'élaborer un projet de formation-action PRAP en tenant compte de la spécificité de l'entreprise	EC d'appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et de repérer les principales étapes	1. Identifie le projet et l'intitule 2. Exprime la finalité du projet, ce qui le justifie 3. Décline les objectifs 4. Précise les échéances	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
	EC d'élaborer et formaliser un projet de formation PRAP et d'identifier les ressources et les contraintes	1. Identifie les différents acteurs et leur niveau d'implication 2. Identifie les freins et prévoit les ajustements 3. Identifie les personnes ressources et les leviers 4. Etablit un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action 5. Etablit un plan d'information du projet	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 4 indicateurs acquis
	EC de proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat	1. détermine des critères d'évaluation 2. Propose des indicateurs de réussite et de résultat	☐ ☐	☐ ☐	2 indicateurs acquis
	EC de formaliser et présenter un projet de formation-action PRAP	1. Maîtrise le support choisit pour la présentation de son projet 2. Valorise son projet par un support attractif 3. Met en valeur son projet par un commentaire efficace	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
EC de mobiliser les différents acteurs et d'assurer la promotion de la PRAP	EC de situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise	1. Situe les acteurs internes de l'entreprise 2. Situe les acteurs externes de l'entreprise	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 1 indicateur acquis
	EC de mobiliser les différents acteurs prévention de l'entreprise	1. Repère les différents leviers de mobilisation des acteurs 2. Mobilise les acteurs internes de l'entreprise 3. Mobilise ou fait mobiliser les acteurs externes de l'entreprise	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC d'animer une réunion d'information sur la PRAP.	1. Prépare la réunion en fonction de son auditoire 2. Utilise les techniques d'animation d'une réunion	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 1 indicateur acquis
	Domaine de compétences 1		☐	☐	**Tous objectifs acquis**

Proposition du jury - Noms et signatures

Date : ☐ **Avis défavorable** ☐ **Avis favorable**

Commentaires circonstanciés motivant la proposition :

Evaluation du domaine de compétences 2 : Analyser une situation de travail dans le but de proposer des pistes d'amélioration					
	OBJECTIFS	**INDICATEURS DE REUSSITE**	**Non Acquis**	**Acquis**	**Conditions d'acquisition**
EC d'analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail dans le but de proposer des pistes d'amélioration	EC d'observer et de décrire une situation de travail avec une méthode adaptée	1. Détermine les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail 2. Recueille de l'information objectivement à partir d'observation et d'entretiens et de faire la différence entre faits et opinions (nécessaire pour observer) 3. Décrit la situation observée et principalement les sollicitations biomécaniques 4. Formalise les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateur acquis
	EC de caractériser une situation de travail dangereuse	1. Repère les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain 2. Repère les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés 3. Identifie, caractérise et hiérarchise les situations de travail dangereuses 4. Identifie les déterminants de l'activité physique à l'origine des risques identifiés afin d'en déduire les besoins à satisfaire pour les supprimer ou les réduire.	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateur acquis
EC de déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (HOT) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés	EC de déterminer les besoins à satisfaire et des pistes d'amélioration	1. à partir des déterminants des risques identifiés 2. en s'appuyant sur les principes généraux de prévention 3. en s'appuyant sur l'ensemble des déterminants de l'activité (ITAMAMI) 4. appréhende et de situe l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutentions manuelles	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 4 indicateurs acquis
	Etre capable de restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés	1. recueille de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse. 2. formalise un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration 3. présente son analyse et de justifie ses choix de pistes d'amélioration	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
EC de construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'E	EC de hiérarchiser et de planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens	1. Hiérarchise les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention et les enjeux de l'entreprise 2. Prend en compte les principales ressources de l'entreprise 3. Planifie les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
	EC de déterminer des critères de résultat et d'utiliser des outils d'évaluation des actions menées	1. Détermine et valide les critères de résultat en fonction des objectifs définis 2. Utilise les différents outils d'évaluation et de suivi	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
	Domaine de compétences 2		☐	☐	**Tous les objectifs acquis**

Proposition du jury - Noms et signatures

Date : ☐ **Avis défavorable** ☐ **Avis favorable**

Commentaires circonstanciés motivant la proposition :

Evaluation du domaine de compétences 3 : Former des salariés à la PRAP					
	OBJECTIFS	**INDICATEURS DE REUSSITE**	**Non Acquis**	**Acquis**	**Conditions d'acquisition**
EC de concevoir et d'organiser une formation-action PRAP	Etre capable de construire une réponse pédagogique adaptée.	1. Etre capable de construire un dispositif qui respecte les exigences des documents de référence (document de référence, référentiel technique référentiel de compétence, référentiel de certification, modalités pédagogiques). 2. Etre capable de construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de l'entreprise. 3. Etre capable d'organiser un dispositif de formation en tenant compte de la spécificité du public à former et en s'appuyant sur les différents modes pédagogiques.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
	Etre capable d'organiser un déroulé pédagogique qui tient compte du référentiel de compétences, des conditions d'apprentissage d'un adulte en formation et du contexte professionnel.	1. Etre capable de définir des objectifs pédagogiques. 2. Etre capable de définir les situations pédagogiques, dans le respect du référentiel de compétences, nécessaires à l'atteinte des objectifs. 3. Etre capable de construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques 4. Etre capable de construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnels et au groupe en formation. 5. Etre capable de définir et d'utiliser les indicateurs de réussite.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 4 indicateurs acquis
	Etre capable de prévoir et d'assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation.	1. Etre capable de prévoir le temps de formation. 2. Etre capable de préparer la salle de formation. 3. Etre capable de préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
	Maitrise les techniques de manutention des personnes (PRAP 2S)	1. Connait les différents principes de sécurité et d'économie d'effort Maitrise les différentes techniques de manutention des personnes 2. Démontre les différentes techniques de manutentions	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
EC d'animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte	Etre capable de mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé.	1. Etre capable d'utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation. 2. Etre capable d'utiliser les différents outils pédagogiques choisis. 3. Etre capable de gérer le temps de formation.	☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
	Etre capable de s'adapter aux différentes typologies des apprenants.	1. Etre capable de prendre en compte les motivations des apprenants. 2. Etre capable de gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
EC d'utiliser différentes méthodes d'évaluation	Etre capable d'utiliser différentes méthodes d'évaluation	**1.** Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation formative favorisants l'émergence des points forts et des axes d'amélioration 2. Etre capable d'organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification. 3. Etre capable d'utiliser des outils d'évaluation certificatives prévus. 4. Etre capable de s'auto évaluer	☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐	Au moins 3 indicateurs acquis
EC d'assurer ou de faire assurer la gestion administrative d'une session	Etre capable d'assurer ou faire assurer la gestion administrative d'une session de formation-action PRAP	1. Etre capable d'enregistrer une session de formation. sur les outils et/ou systèmes de gestions prévus par le réseau prévention. 2. Etre capable d'assurer le suivi administratif de chaque stagiaire	☐ ☐	☐ ☐	Au moins 2 indicateurs acquis
Domaine de compétences 3			☐	☐	**Tous les objectifs acquis**

Proposition du jury - Noms et signatures

Date : ☐ **Avis défavorable** ☐ **Avis favorable**

Commentaires circonstanciés motivant la proposition :

5.2 Les procédures et documents administratifs

Organisation administrative (dans l'attente de la mise en œuvre de l'outil de gestion national « FORPREV »)

Les procédures ainsi que les documents types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique de la formation Prap et des formateurs Prap sont élaborés par l'INRS.
Toutes ces procédures et ces documents sont de définition nationale. De ce fait, ils ne peuvent être modifiés.
Ces procédures et les définitions des caractéristiques pédagogiques et administratives des formations s'appliquent intégralement aux partenaires.

La gestion administrative de la formation comporte plusieurs étapes.

La validation de la formation et du maintien et actualisation des compétences « acteur PRAP » est enregistrée après :

- L'évaluation des stagiaires selon les modalités décrites dans le présent document de référence.
  L'enregistrement des résultats se fait à l'aide d'un procès verbal rempli à l'issue de la formation par l'organisme de formation habilité ou l'entreprise, précisant les candidats admis et non admis, le déroulement de la formation.
  Celui-ci doit se faire à l'aide du PV dont le modèle est mis à disposition par l'INRS, dans un délai de quinze jours maximum après la fin de la formation. A réception de ce PV, et après validation de l'INRS, les certificats d'acteur PRAP sont envoyés à l'organisme de formation organisateur de la formation ou à l'entreprise.

La validation de la formation de formateurs PRAP est enregistrée après :

- L'évaluation des stagiaires selon les modalités décrites dans le présent document de référence et notamment après la vérification de l'acquisition du pré-requis des bases en prévention. L'organisme de formation habilité qui organise une formation de formateurs est tenu de faire une déclaration d'ouverture de session préalable au premier jour de la formation et de joindre à cette déclaration la copie des bases en prévention de chaque candidat.
  L'enregistrement des résultats se fait à l'aide d'un procès verbal rempli à l'issue de la formation par l'organisme de formation habilité, précisant les candidats admis et non admis, le déroulement de la formation. A réception de ce PV, et après validation de l'INRS, les certificats de formateurs sont envoyés à l'organisme de formation organisateur de la formation.

Mise à disposition des documents administratifs et pédagogiques :

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