

# DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

**Dispositif  
prévention des risques liés  
à l'activité physique (prap)**



**Référentiel  
des formations**

# Sommaire

1.	PRÉAMBULE / ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ / CONTEXTE.....	4
1.1	PRÉAMBULE.....	4
1.2	ÉTUDE D'OPPORTUNITÉ.....	5
1.2.1	Les enjeux humains.....	5
1.2.2	Les enjeux financiers.....	6
1.2.3	Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques.....	6
1.2.4	Un engagement dans une véritable démarche de prévention.....	7
1.3	CONTEXTE : UNE FORMATION EN CONSTANTE ÉVOLUTION.....	7
2.	ORGANISATION GÉNÉRALE DU DISPOSITIF.....	9
2.1	LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE FORMATION.....	9
2.1.1	Le dirigeant d'entreprise, d'établissement ou d'organisme de formation.....	9
2.1.2	L'acteur prap.....	9
2.1.3	Le formateur prap.....	9
2.1.4	Le formateur de formateurs prap.....	9
2.2	TRANSPOSITION DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT.....	10
2.3	LES SECTEURS D'ACTIVITÉ.....	10
2.3.1	Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau (IBC).....	10
2.3.2	Sanitaire et médico-Social (2S).....	11
2.4	SPÉCIFICITÉS DES FORMATIONS PRAP DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL INITIAL.....	11
3.	LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF.....	12
3.1	LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LEURS RÔLES.....	12
3.1.1	L'équipe pédagogique nationale (EPN).....	12
3.1.2	Les autres acteurs.....	12
3.2	UN PARTENARIAT MAÎTRISÉ.....	12
3.3	L'OUTIL DE GESTION NATIONAL.....	13
3.4	LES PROCÉDURES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS.....	14
4.	LES FORMATIONS DU DISPOSITIF.....	15
4.1	LA FORMATION DU DIRIGEANT.....	15
4.1.1	Le pilotage du projet de prévention.....	15
4.1.2	Les compétences à développer.....	15
4.1.3	L'organisation pédagogique.....	16
4.2	LA FORMATION-ACTION D'ACTEUR PRAP.....	16
4.2.1	Les prérequis.....	16
4.2.2	Les compétences de l'acteur prap.....	16
4.2.3	La certification des compétences.....	16
4.2.4	L'organisation pédagogique.....	17
4.2.5	Le matériel pédagogique.....	18
4.3	LA FORMATION DE FORMATEUR PRAP.....	19
4.3.1	Les prérequis.....	19
4.3.2	Les compétences du formateur prap.....	19
4.3.3	La certification des compétences.....	19

4.3.4	L'organisation pédagogique.....	20
4.3.5	Le matériel pédagogique.....	21
4.4	LA FORMATION DE FORMATEUR DE FORMATEURS PRAP.....	21
4.4.1	Les prérequis.....	21
4.4.2	La certification des compétences.....	21
4.4.3	L'organisation pédagogique.....	22
5.	ANNEXES : LES RÉFÉRENTIELS .....	23
5.1	LE DIRIGEANT D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT .....	23
5.1.1	Le référentiel d'activités prévention.....	23
5.1.2	Le référentiel de compétences prévention.....	24
5.2	L'ACTEUR PRAP.....	24
5.2.1	Le référentiel d'activités .....	24
5.2.2	Le référentiel de compétences .....	25
5.2.3	Le référentiel de certification.....	27
5.3	LE FORMATEUR PRAP .....	28
5.3.1	Le référentiel d'activités .....	28
5.3.2	Le référentiel de compétences .....	29
5.3.3	Le référentiel de certification.....	32
6.	ANNEXE RELATIVE À LA PÉRIODE TRANSITOIRE LIÉE À L'INTÉGRATION DE L'ALM .....	36
6.1	L'IMPACT SUR LES PERSONNES DÉJÀ CERTIFIÉES .....	36
6.1.1	La formation complémentaire ALM pour les acteurs .....	37
6.1.2	La formation complémentaire ALM pour les formateurs .....	37
6.1.3	La formation complémentaire ALM pour les formateurs de formateurs.....	38
6.2	L'IMPACT SUR LES HABILITATIONS .....	38

L'expression « **réseau prévention** » désigne le réseau Assurance maladie risques professionnels/INRS dont les acteurs sont : Cnam<sup>1</sup>, Carsat<sup>2</sup>, Cramif<sup>3</sup>, CGSS<sup>4</sup>, INRS et EUROGIP<sup>5</sup>.

Au sens du présent document de référence :

- le mot « **entreprise** » désigne une entité du secteur IBC (Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau) ;
- le terme « **établissement** » fait référence à une entité du secteur 2S (Sanitaire et médico-Social).

L'expression « **entité habilitée** » correspond indifféremment à une entreprise habilitée, un établissement habilité ou à un organisme de formation habilité.

Le sigle **ALM** signifie « Accompagnement de La Mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi ».

<sup>1</sup> Caisse nationale d'assurance maladie

<sup>2</sup> Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

<sup>3</sup> Caisse régionale d'assurance maladie d'Île de France

<sup>4</sup> Caisse générale de sécurité sociale

<sup>5</sup> Organisme français chargé d'étudier les questions relatives aux accidents du travail/maladies professionnelles au niveau européen

# 1. Préambule / Étude d'opportunité / Contexte

## 1.1 Préambule

Le réseau prévention s'est fixé comme objectif de contribuer au développement de la culture prévention en augmentant l'impact des actions de formation, tant au plan quantitatif que qualitatif. **Il s'agit de positionner la formation comme moyen fort, prioritaire, de sensibilisation et de diffusion de la prévention** dans les entreprises et les établissements de santé et d'aide à la personne. Ainsi, les principes de prévention seraient 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 doivent être introduits dans les référentiels de compétences professionnelles et de formation continue. Cette action vise la même finalité que celle menée en formation initiale.

Il s'agit de faire passer la formation à la prévention, s'exerçant au profit d'une population réduite, à l'ensemble des acteurs et des futurs acteurs des entreprises et des établissements sans y perdre ni ses valeurs ni sa qualité.

Les dispositifs de formation inscrits au Plan National de Formation du réseau prévention répondent à ces 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 le dispositif de formation « prévention des risques liés à l'activité physique » (prap).**

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

- **les objectifs visés par le réseau prévention,**
- **les formations et les dispositifs de certification mis en œuvre,**
- **le processus de démultiplication et le rôle des différents acteurs,**
- **l'articulation entre la formation initiale et le maintien et l'actualisation des compétences.**

Il est assorti de plusieurs annexes techniques et pédagogiques (référentiels d'activités, de compétences et de certification).

**Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention<sup>11</sup>.**

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

---

<sup>11</sup> Edition INRS ED 902

## 1.2 Étude d'opportunité

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

### 1.2.1 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.

D'après les statistiques nationales<sup>12</sup> on constate que :

- Les contraintes liées à l'activité physique en milieu de travail sont à l'origine de **plus de 50 % des Accidents du Travail et de près de 85 % des Maladies Professionnelles reconnues**,
- Environ 40 %<sup>13</sup> des accidents du travail se produisent dans des situations de travail caractérisées par « *Objets en cours de manipulation* » et « *Objets en cours de transport manuel* »,
- Près du tiers des accidents du travail ayant conduit à une incapacité professionnelle permanente est imputable à des situations de manutention manuelle,
- Près de 80 % 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* », ont connu 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 par le corps entier* » (affections qui associent des postures contraignantes à un agent physique).

Il faut ajouter que les salariés vieillissants sont particulièrement sensibles à ces risques et 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.

---

<sup>12</sup> Statistiques de sinistralité nationales de la CNAM

<sup>13</sup> Sur 67 % des AT ayant entraîné au moins 4 jours d'arrêt pour lesquels le risque manutention manuelle a été identifié

## 1.2.2 Les enjeux financiers

**Le coût direct** pour les entreprises et les établissements 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 la structure 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.

## 1.2.3 Un cadre réglementaire, des valeurs et des bonnes pratiques

**La prévention des risques liés à l'activité physique s'impose** ; elle doit permettre de dégager des pistes d'amélioration 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 s'y emploie en s'appuyant sur ses « valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention<sup>15</sup> » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l'évaluation des risques professionnels<sup>16</sup> » dans le cadre général des principes de prévention mentionnés à l'article L4121-2 du code du travail.

Ce texte indique que l'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur le fondement 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.

L'évaluation des risques professionnels constitue l'étape initiale d'une démarche de prévention. On constate malheureusement que, même si les employeurs tentent de répondre à l'exigence impérative du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), celui-ci n'est pas toujours utilisé comme outil de référence dans leur démarche de prévention. L'ensemble des risques professionnels n'y est pas totalement répertorié. Ce déficit constaté dans la tenue des documents uniques ne signifie pas qu'ils n'ont pas conscience des risques, mais plutôt qu'ils sont en grande difficulté pour les appréhender et en gérer la diminution. L'acquisition de compétences apparaît là encore comme une réponse prioritaire au service d'une démarche de prévention cohérente.

<sup>15</sup> Edition INRS ED 902

<sup>16</sup> Edition INRS ED 886

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

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

Totalement intégrée à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, **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 (formation initiale, formation des nouveaux embauchés et formation professionnelle continue), 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 ;
- Permettre à la structure, à travers ce temps de « formation-action » de dégager des pistes d'amélioration aux situations de travail dans les domaines techniques, organisationnels et humains, en vue de réduire notamment les risques de troubles musculosquelettiques (TMS).

Outre cet engagement, des acteurs externes pourront être également sollicités : services de santé au travail, DIRECCTE<sup>17</sup>, Carsat, Cramif, CGSS, organismes de formation, consultants, IPRP<sup>18</sup>, aménageurs, fournisseurs...

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

L'acquisition de compétences prévention par l'ensemble des acteurs, au travers d'actions de formation et de certification, est au cœur de cette démarche.

## 1.3 Contexte : une formation 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'agissait essentiellement de former les salariés à la « **manutention manuelle** », aux techniques de « **lever - porter** ». Dans les faits, la formation aux techniques gestuelles trouve ses limites : ces « **gestes et postures** » de sécurité ne peuvent être adoptés dans de nombreuses situations de travail.

Au début des années 80, c'est la notion d' « **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 leur poste 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 et par leur possibilité concrète de proposer des solutions préservant leur santé et la finalité de leur activité.

<sup>17</sup> Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

<sup>18</sup> Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

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. Il est mis en avant 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.

Ainsi cette évolution permet de couvrir certaines exigences du code du travail en matière de prévention des risques relatifs à la manutention manuelle de charges (articles R4541-1 et suivants) mais aussi liés au travail devant des équipements comportant des écrans de visualisation (articles R4542-3 et suivants).

**L'évolution de la formation 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.**

#### **Concernant plus particulièrement le secteur sanitaire et médico-social :**

Afin de prévenir les TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement, la recommandation R.471 traite de l'approche des risques liés à la mobilisation des personnes à mobilité réduite, en perte d'autonomie ou sans autonomie. Elle précise que la démarche d'évaluation des risques doit être une démarche globale devant intégrer à la fois les objectifs de qualité de prise en charge des personnes, la qualité des soins et la protection de la santé au travail des personnels (physique et mentale).

Au sein des formations prap 2S, une partie était consacrée à l'apprentissage de techniques de mobilisation de personnes. Toutefois, la mise en œuvre de ces techniques en situation professionnelle montre ses limites en matière de prévention, au vu de la sinistralité dans ce secteur. Aussi, ces formations évoluent en 2021 avec le développement de nouvelles compétences relatives à l'« Accompagnement de La Mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi » (appelé ALM).

L'ALM est une démarche basée sur la connaissance des déplacements naturels, qui repose sur :

- l'analyse systématique de chaque situation d'accompagnement,
- l'évaluation et la prise en compte de l'environnement, des capacités (évolutives au cours de la journée) de la personne aidée à prendre part à son déplacement, et des risques pour le réaliser,
- une assistance au cas par cas tenant compte des capacités de la personne aidée, qui peut combiner la guidance (verbale et non verbale), l'assistance humaine sans portage délétère, ainsi que la mise en œuvre d'une aide technique compensant uniquement les capacités abolies.

Une telle démarche est bénéfique en particulier pour l'aidant ou le soignant, qui ne s'expose pas à des contraintes physiques portant atteinte à sa santé, mais aussi pour la personne aidée, qui préserve au maximum sa capacité à se mouvoir dans chacun de ses déplacements, ce qui contribue au maintien de son autonomie et de son bien-être.



## 2. Organisation générale du dispositif

La formation prap doit permettre de développer, avec tous les partenaires du réseau prévention, **l'autonomie de l'entreprise ou de l'établissement en matière de prévention** des risques liés à l'activité physique.

### 2.1 Les différents niveaux de formation

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent d'apporter les réponses, en termes de compétences et selon la taille de la structure, à tous les acteurs de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement en fonction de leur périmètre d'activités en matière de prévention des risques professionnels.

#### 2.1.1 Le dirigeant d'entreprise, d'établissement ou d'organisme de formation

Des formations à destination des dirigeants d'entreprises, d'établissements ou d'organismes de formation sont proposées par des entités habilitées à dispenser des formations de formateurs et par des Carsat/Cramif/CGSS.

#### 2.1.2 L'acteur prap

Le déploiement de la formation-action d'acteur prap est l'expression concrète et reconnue des bonnes pratiques de prévention, déployées jusqu'au poste de travail et aux personnes de terrain.

Elle vise, au travers de l'obtention d'une certification, 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, organisationnelles et humaines, et en maîtrisant les risques sur lesquels il a la possibilité d'agir.

#### 2.1.3 Le formateur prap

Pour former et certifier le personnel à être acteur prap, des formateurs prap certifiés interviennent pour des entités partenaires habilitées.

La formation de formateur prap vise à développer les compétences permettant d'animer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, d'informer, de sensibiliser et de former les salariés à la prap.

#### 2.1.4 Le formateur de formateurs prap

Pour former et certifier les formateurs prap, des formateurs de formateurs prap certifiés interviennent pour des entités partenaires habilitées.

## 2.2 Transposition dans l'entreprise ou l'établissement

En fonction de leur taille, de leurs risques et de leurs projets en matière de prévention, il existe des entreprises ou des établissements qui souhaitent disposer :

- uniquement d'acteurs prap,
- de formateurs pour, en interne, animer le projet de formation-action prap et assurer la formation des acteurs prap,
- de formateurs de formateurs pour, en interne, assurer la formation des formateurs prap (qui formeront à leur tour les acteurs prap) et animer le réseau de formateurs.

Les entreprises ou établissements peuvent former leurs acteurs prap et/ou leurs formateurs prap en interne ou faire appel à des organismes de formation professionnelle continue. Dans les deux cas, l'entité doit être habilitée (Cf. §3.2).

Les entreprises ou établissements s'assurent du Maintien et actualisation des compétences (MAC) de l'ensemble de leur personnel formé à la prap.

Ils s'engagent à mettre à disposition de leur(s) formateur(s) et formateur(s) de formateurs tous les moyens nécessaires à la formation initiale et au maintien et actualisation des compétences de leurs acteurs et formateurs prap.

Les collectivités locales, les entreprises, les établissements ou les organismes hors régime général pour les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent adopter le programme prap pour la formation de leur personnel. Il leur est conseillé de prendre contact avec le département formation de l'INRS pour définir les modalités de mise en place des formations au sein de leur projet de prévention des risques professionnels.

## 2.3 Les 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.

### 2.3.1 Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau (IBC)

Il s'agit de tous les secteurs au sein desquels des activités physiques imposent des manutentions manuelles (manipulations d'objets répétitives ou occasionnelles, transports manuels), ou des secteurs au sein desquels des activités de type administratif impliquent un travail à composante principale statique, engendrant des postures contraignantes (exemple : travail devant écran de visualisation). IBC s'entend dans un sens large et englobe tout ce qui ne relève pas du secteur Sanitaire et médico-Social.

### 2.3.2 Sanitaire et médico-Social (2S)

Il s'agit des activités d'aide et de soins en établissements de court, moyen et long séjour (hôpitaux, cliniques, EHPAD, MAS...) ou encore à domicile. Les activités physiques, dans ce secteur, consistent notamment à aider des personnes aux capacités physiques souvent défaillantes (en situation de handicap dû à une maladie, à une déficience ou à l'âge) à se déplacer, pouvant générer efforts et postures contraignantes.

## 2.4 Spécificités des formations prap dans l'enseignement professionnel initial

Dans le cadre du partenariat entre le réseau prévention et le ministère de l'Éducation Nationale visant à développer une culture de prévention chez les futurs salariés, les élèves et les étudiants des établissements publics et privés de l'enseignement professionnel et technique ainsi que les apprentis des CFA reçoivent des enseignements en santé et sécurité au travail.

À ce titre, 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 d'acteur prap est préconisée** dans certains référentiels de diplômes professionnels de l'Éducation Nationale.

Pour déployer cette formation dans le cadre des enseignements scolaires, un dispositif de démultiplication spécifique a été mis en place pour les acteurs de l'enseignement professionnel (Académies, lycées professionnels, CFA...). Les formateurs et les formateurs de formateurs prap suivent une formation aménagée (compétences, durées, organisations pédagogiques) et sont certifiés. La saisie des formations et la délivrance des certificats sont réalisées au travers de l'outil de gestion OGELI de l'INRS.

Les modalités pédagogiques adaptées à ces publics sont précisées dans un manuel spécifique du formateur prap pour la formation d'acteur et dans un manuel du formateur de formateurs prap pour la formation de formateur.

Seuls les personnels titulaires d'un diplôme de soignant ou Professeurs de Lycées Professionnels (PLP) en Sciences Techniques et Médico-Sociales (STMS) pourront prétendre à animer des formations prap 2S (d'acteur et/ou de formateur, selon le cas).

L'acteur prap formé dans le cadre de son parcours scolaire initial détient par équivalence les compétences de l'acteur prap formé dans le cadre de la formation continue. Pour maintenir ses compétences, l'ancien élève ou apprenti devenu salarié devra participer à un MAC organisé par son employeur.

### 3. Le déploiement du dispositif

L'organisation de la formation doit garantir le respect des dispositions définies dans le document de référence prap.

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

- des acteurs bien identifiés,
- un partenariat maîtrisé,
- un système de gestion et d'administration.

#### 3.1 Les différents acteurs et leurs rôles

##### 3.1.1 L'équipe pédagogique nationale (EPN)

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

- elle est 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,
- elle participe à l'animation du réseau de formateurs de formateurs,
- elle réalise, à la demande de l'INRS, des missions de conseil et des visites auprès des différents partenaires.

##### 3.1.2 Les autres acteurs

Le rôle des autres acteurs (Commission nationale d'habilitation, Carsat/Cramif/CGSS, département formation de l'INRS, entités habilitées) est décrit dans le « cahier des charges relatif à l'habilitation à un dispositif de formation à la prévention des risques professionnels - dispositions générales » disponible sur le site web de l'INRS.

#### 3.2 Un partenariat maîtrisé

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

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.

Le règlement d'habilitation et les cahiers des charges relatifs à l'habilitation sont téléchargeables sur le site web de l'INRS.

L'habilitation peut être attribuée :

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

Chaque entité peut prétendre à deux niveaux d'habilitation :

- les habilitations portant sur la formation des acteurs prap et leur maintien et actualisation des compétences (Niveau 1),
- les habilitations portant sur la formation des formateurs prap et leur maintien et actualisation des compétences (Niveau 2).

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

La Commission nationale d'habilitation, sur avis des Carsat/Cramif/CGSS et de l'INRS, est chargée de veiller au respect de ces dispositions et statue sur l'attribution, le renouvellement, la suspension ou le retrait de l'habilitation.

**Le réseau prévention a autorité pour contrôler à tout moment et en tout lieu le respect de ces dispositions, comme précisé dans le règlement d'habilitation, disponible sur le site web de l'INRS.**

### 3.3 L'outil de gestion national

Les relations qu'entretient le réseau prévention avec ses partenaires passent contractuellement par l'utilisation de l'outil de gestion national FORPREV.

Cet outil de gestion a pour objectif :

- la simplification des procédures administratives,
- la 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 entités habilitées des informations les concernant.

Toutes les sessions de formation prévues dans le dispositif de formation prap doivent obligatoirement faire l'objet d'un enregistrement dans l'outil.

Cet enregistrement comporte 4 phases :

- la déclaration de la session, qui doit être faite au plus tard 15 jours calendaires avant le démarrage de la session,
- l'enregistrement des participants,
- l'enregistrement des résultats,
- la clôture de la session, qui doit être effectuée au plus tard 30 jours calendaires après la fin de la formation et la vérification de l'exactitude des informations saisies.

FORPREV permet également l'édition des différents certificats qui devront être envoyés aux participants par le dispensateur de formation.

### **3.4 Les procédures et documents administratifs**

Les procédures ainsi que les documents-types nécessaires à l'organisation administrative et pédagogique de la formation des acteurs et des formateurs prap sont élaborés par l'INRS.

De définition nationale, ils ne peuvent être modifiés que par l'INRS et s'appliquent intégralement aux partenaires.

Les documents administratifs et pédagogiques sont mis à disposition des formateurs et formateurs de formateurs certifiés des entités habilitées via un espace sécurisé en ligne.

## 4. Les formations du dispositif

Préalablement à l'organisation des séances de formation-action du personnel et au regard des enjeux et objectifs visés, **il est fondamental que l'entreprise ou l'établissement soit engagé(e) dans une démarche globale de prévention des risques professionnels.** C'est l'une des conditions de réussite de la formation prap. Il est également indispensable que la direction et les principaux acteurs (encadrement, animateur de prévention, service de santé au travail, instances représentatives du personnel, partenaires sociaux ...) soient mobilisés.

Le projet de prévention des risques liés à l'activité physique s'intègre dans cette démarche et repose en priorité sur trois acteurs : **le dirigeant, le formateur prap et l'acteur prap.**

La fonction d'animateur sera tenue par un formateur prap interne ou issu d'un organisme de formation. Celui-ci devra, en amont de la formation, **consacrer le temps nécessaire à la préparation de l'action** (analyse de la demande de formation, recherche d'informations complémentaires sur le secteur d'activité où est prévue l'intervention, repérage des situations à risque...).

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.

### 4.1 La formation du dirigeant

#### 4.1.1 Le pilotage du projet de prévention

Le dirigeant a un rôle de maîtrise d'ouvrage de la prévention, assumé ou délégué à un membre de l'encadrement possédant les compétences, l'autonomie et le pouvoir de décision suffisants. Dans le cadre du projet de prévention des risques liés à l'activité physique, il définit les objectifs, alloue les ressources nécessaires, s'engage dans la mise en œuvre du plan d'action (élaboré à partir de l'étude des propositions d'amélioration formulées par les participants) et en évalue le résultat. Il s'appuie sur une concertation avec les instances représentatives du personnel.

Le chef d'entreprise, d'établissement ou d'organisme de formation (ou son représentant) qui envisage de former au moins un formateur prap, ou le chef d'entreprise ou d'établissement (ou son représentant) qui souhaite former des acteurs prap en faisant appel à un organisme de formation, doit maîtriser les compétences prévues au paragraphe 5.1.2. Il lui est pour cela vivement recommandé de suivre la formation prévue au paragraphe ci-dessous, idéalement en amont.

#### 4.1.2 Les compétences à développer

Deux domaines de compétences ont été identifiés :

Domaine de compétences 1	Initier et développer une démarche de prévention des risques professionnels dans son entreprise ou son établissement.
Domaine de compétences 2	Manager la santé et sécurité au travail de son entreprise ou de son établissement.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles nécessaires à leur acquisition (voir annexe §5.1.2).

### 4.1.3 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation du dirigeant	
<b>Durée minimum</b>	La durée minimum est de 1 journée (7 heures en présentiel).
<b>Effectif</b>	Il est conseillé de limiter les groupes à 10 participants.
<b>Dispensateur de la formation</b>	Entité habilitée prap IBC ou 2S de niveau 2 ou Carsat/Cramif/CGSS.
<b>Qualification du formateur</b>	Titulaire du certificat de « Formateur de formateurs prap » IBC ou 2S valide ou intervenant Carsat/Cramif/CGSS.
<b>Mode de validation</b>	Une attestation de formation validant les acquis est remise aux participants.

## 4.2 La formation-action d'acteur prap

### 4.2.1 Les prérequis

- Formation initiale :

Aucun prérequis n'est exigé pour suivre la formation d'acteur prap.

- Maintien et actualisation des compétences :

Être titulaire du certificat d'acteur prap (IBC ou 2S selon le cas) délivré par une entité habilitée.

### 4.2.2 Les compétences de l'acteur prap

L'exercice de l'activité d'acteur prap nécessite la mise en œuvre de trois domaines de compétences pour le secteur IBC et de quatre pour le secteur 2S, avec l'introduction d'un nouveau domaine de compétences spécifique à l'ALM :

<b>Domaine de compétences 1</b>	<b>IBC + 2S</b>	Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement.
<b>Domaine de compétences 2</b>	<b>IBC + 2S</b>	Observer et analyser sa situation de travail en s'appuyant sur le fonctionnement du corps humain, afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues.
<b>Domaine de compétences 3</b>	<b>IBC + 2S</b>	Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention
<b>Domaine de compétences 4</b>	<b>2S uniquement</b>	Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles nécessaires à leur acquisition (voir annexe §5.2.2).

### 4.2.3 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'épreuve certificative (IBC) ou aux épreuves certificatives (2S) peuvent prétendre à l'obtention du **certificat d'acteur prap** (voir annexe §5.2.3).



La validité 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 » (MAC) tous les 24 mois, ainsi qu'à la réussite de l'épreuve certificative (IBC) ou des épreuves certificatives (2S).

Un acteur prap dont la date de fin de validité de son certificat est dépassée peut néanmoins suivre un MAC pour recouvrer sa certification sous réserve que le délai entre la date limite de validité et le MAC ne porte pas préjudice *a priori* à la réussite à l'épreuve certificative (IBC) ou aux épreuves certificatives (2S). Dans le cas contraire, il est conseillé de suivre de nouveau une formation initiale.

En cas de changement de poste ou de modification importante de l'environnement de travail, une formation de maintien et actualisation des compétences est nécessaire.

#### 4.2.4 L'organisation pédagogique

La formation-action s'inscrit dans un principe d'acquisition de compétences, que le stagiaire sera amené à développer de façon itérative entre son poste de travail et la formation dispensée. L'efficacité de cette action reposera par conséquent sur une coordination et une gestion rigoureuse de ce parcours qui associe le stagiaire, le responsable de l'entreprise ou de l'établissement et le formateur certifié.

Modalités d'organisation de la formation d'acteur prap			
		IBC	2S
<b>Durée minimum</b>	Formation initiale :	14 heures en présentiel, réparties si possible sur trois semaines, en tenant compte des contraintes de l'entreprise.	28 heures en présentiel (dont 14 heures consacrées à l'ALM), réparties si possible sur trois semaines, en tenant compte des contraintes de l'établissement.
	MAC :	7 heures en présentiel.	14 heures en présentiel (dont 7 heures consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>		Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateur de la formation</b>		Entité habilitée prap IBC de niveau 1.	Entité habilitée prap 2S de niveau 1.
<b>Qualification du formateur</b>		Titulaire du certificat de « Formateur prap » IBC ou 2S valide ou de « Formateur de formateurs prap » IBC ou 2S valide.	Titulaire du certificat de « Formateur prap » 2S valide ou de « Formateur de formateurs prap » 2S valide.
<b>Mode de validation</b>		Un certificat d'acteur prap IBC (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée.	Un certificat d'acteur prap 2S (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée.

**Remarque : l'introduction du nouveau domaine de compétences 4 relatif à l'ALM nécessite de développer, par le biais d'une formation complémentaire spécifique valant MAC, les compétences des acteurs prap 2S déjà certifiés. Les règles particulières qui s'appliquent dans le cadre de cette période transitoire sont définies en annexe (voir §6).**

## 4.2.5 Le matériel pédagogique

La formation d'acteur prap nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques spécifiques servant aux exercices d'application pratique. La liste ci-dessous constitue le **minimum obligatoire** pour réaliser la formation dans les meilleures conditions. Il est à mettre à disposition, aussi bien pour les formations initiales que pour les MAC, par l'organisme de formation et/ou l'entreprise ou l'établissement.

- Matériel IBC :
  - ▶ 1 caisse avec poignées
  - ▶ 1 caisse sans poignées
  - ▶ tout autre objet correspondant à l'activité de l'entreprise et les aides techniques associées
- Matériel 2S :

Matériel	Obligatoire	Conseillé	nombre	Caractéristiques minimales	Caractéristiques préconisées
	Pour la formation et l'évaluation	Pour la formation			
Lit médicalisé	X		1 pour 5 stagiaires maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réglable électriquement (hauteur, relève-buste)</li> <li>- Potence et poignée réglables (point d'ancrage et en hauteur)</li> <li>- Barrières escamotables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plicature du relève-buste au niveau du bassin</li> <li>- Plicature du genou</li> <li>- Hauteur permettant de descendre à 29 cm</li> <li>- Remise à plat d'urgence</li> <li>- Demi-barrières</li> <li>- Barres de redressement</li> </ul>
Fauteuil roulant manuel	X		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoudoirs escamotables</li> <li>- Repose-pieds</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réglable à différentes tailles</li> </ul>
Fauteuil	X		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accoudoirs réglables en hauteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclinaison</li> <li>- Roulettes</li> <li>- Repose-pieds amovible</li> <li>- Accoudoirs réglables en profondeur</li> <li>- Assise réglable en hauteur</li> </ul>
Lève-personne électrique roulant	X		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 tailles différentes minimum de harnais de type universel (en U)</li> <li>- Possibilité de prendre en charge une personne au sol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Différents types de harnais</li> </ul>
Lève-personne électrique suspendu sur rail		X	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 tailles différentes minimum de harnais de type universel (en U)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Différents types de harnais</li> </ul>
Verticalisateur électrique	X		1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 tailles différentes minimum de harnais adaptés au modèle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Possibilité d'écartement des fourches</li> </ul>
Draps de glisse	X		2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 90 cm X 90 cm minimum</li> <li>- Glissant sur les 2 faces</li> <li>- Sans poignées</li> </ul>	
Rollbord®		X	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40 cm X 165 cm minimum</li> </ul>	
Déambulateur		X	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réglable en hauteur</li> </ul>	
Cannes		X	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canne simple</li> <li>- Cannes anglaises</li> </ul>	
Coussin unidirectionnel		X	1		

## 4.3 La formation de formateur prap

### 4.3.1 Les prérequis

- Formation initiale :

Préalablement à la formation de formateur prap, le candidat doit :

- avoir suivi avec succès l'autoformation en ligne « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » de l'INRS (<https://www.eformation-inrs.fr/>) ou la formation « Obtenir des compétences de base en prévention » dans les services prévention des caisses régionales de sécurité sociale (joindre la photocopie de l'attestation de formation lors de l'inscription),
- disposer de capacités relationnelles, d'animation et d'expression.

Il est également souhaitable qu'il sache utiliser un logiciel de traitement de texte ainsi qu'un logiciel de présentation.

Il lui est par ailleurs fortement conseillé de participer préalablement à une formation d'acteur prap et d'obtenir le certificat correspondant.

Pour le secteur 2S, il est recommandé de posséder en plus un diplôme et/ou une expérience professionnelle en lien avec la certification visée.

- Maintien et actualisation des compétences :

Être titulaire du certificat de formateur prap (IBC ou 2S selon le cas) délivré par une entité habilitée.

### 4.3.2 Les compétences du formateur prap

L'exercice de l'activité de formateur prap nécessite la mise en œuvre de trois domaines de compétences pour le secteur IBC et de quatre pour le secteur 2S, avec l'introduction d'un nouveau domaine de compétences spécifique à l'ALM :

Domaine de compétences 1	IBC + 2S	Élaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement.
Domaine de compétences 2	IBC + 2S	Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place.
Domaine de compétences 3	IBC + 2S	Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés à la prévention des risques liés à l'activité physique.
Domaine de compétences 4	2S uniquement	Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage.

Ces domaines de compétences sont eux-mêmes déclinés en compétences professionnelles nécessaires à leur acquisition (voir annexe §5.3.2).

### 4.3.3 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves certificatives permettant de valider tous les domaines de compétences peuvent prétendre à l'obtention du **certificat de formateur prap** (voir annexe §5.3.3).

Le formateur prap 2S est par équivalence formateur prap IBC.

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations d'acteur prap, le formateur prap doit participer à une formation « Maintien et actualisation des compétences » (MAC) formateur (IBC ou 2S selon le cas) dans le délai **maximum** de 36 mois. Il peut aussi participer :

- à un MAC formateur de formateurs s'il est également formateur de formateurs,
- à une formation de formateur de formateurs s'il souhaite le devenir (et si son dossier de candidature est retenu),
- à une formation passerelle « Élargir ses compétences de formateur prap des secteurs IBC au secteur 2S » permettant au formateur IBC certifié d'obtenir la certification de formateur prap 2S pour une durée de 36 mois et d'étendre ainsi ses interventions dans le secteur 2S.

Un formateur prap dont la date de fin de validité de son certificat est dépassée ne peut plus exercer en tant que formateur prap. Il peut néanmoins suivre un MAC pour recouvrer sa certification sous réserve que le délai entre la date limite de validité et le MAC ne porte pas préjudice *a priori* à la réussite aux épreuves certificatives. Dans le cas contraire, il est conseillé de suivre de nouveau une formation initiale.

#### 4.3.4 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur prap			
		IBC	2S
<b>Durée minimum</b>	Formation initiale :	70 heures en présentiel réparties sur trois semaines non consécutives, avec des travaux d'intersession de 21 heures en entreprise.	98 heures en présentiel (dont 28 heures consacrées à l'ALM), réparties sur trois ou quatre semaines non consécutives, avec des travaux d'intersession de 21 heures en établissement.
	Passerelle IBC vers 2S :		42 heures en présentiel (dont 28 heures consacrées à l'ALM), réparties sur deux semaines non consécutives, avec des travaux d'intersession de 7 heures en établissement.
	MAC :	21 heures en présentiel.	28 heures en présentiel (dont 7 heures consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>		Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateur de la formation</b>		INRS ou entité habilitée prap IBC de niveau 2.	INRS ou entité habilitée prap 2S de niveau 2.
<b>Qualification du formateur</b>		Titulaire du certificat de « Formateur de formateurs prap » IBC ou 2S valide.	Titulaire du certificat de « Formateur de formateurs prap » 2S valide.
<b>Mode de validation</b>		Un certificat de formateur prap IBC (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée.	Un certificat de formateur prap 2S (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée.

**Remarque : l'introduction du nouveau domaine de compétences 4 relatif à l'ALM nécessite de développer, par le biais d'une formation complémentaire spécifique valant MAC, les compétences des formateurs prap 2S déjà certifiés. Les règles particulières qui s'appliquent dans le cadre de cette période transitoire sont définies en annexe (voir §6).**

### 4.3.5 Le matériel pédagogique

La formation de formateur prap nécessite l'utilisation de matériels pédagogiques servant aux exercices d'application pratique. Le **minimum obligatoire** est le même que pour la formation d'acteur (Cf. §4.2.5). Il est à mettre à disposition, aussi bien pour les formations initiales que pour les MAC, par l'organisme de formation et/ou l'entreprise ou l'établissement.

## 4.4 La formation de formateur de formateurs prap

Le formateur de formateurs prap assure la formation initiale ainsi que le maintien et l'actualisation des compétences d'un réseau de formateurs prap dont il en prend en charge le suivi, l'animation et l'accompagnement.

### 4.4.1 Les prérequis

- Formation initiale :

Pour pouvoir participer à la formation de formateur de formateurs, le candidat doit notamment être titulaire du certificat de formateur prap, avoir une expérience dans l'animation de la formation d'acteur prap et avoir été sélectionné par l'INRS après envoi d'un dossier de candidature.

Pour le secteur sanitaire et médico-social, le candidat à la formation doit être formateur prap 2S (ayant suivi une formation intégrant le nouveau domaine de compétences ALM et validé les épreuves certificatives) et posséder en plus, en rapport avec la certification visée, un diplôme et/ou une expérience professionnelle récente et significative, sur plusieurs années (hors activité administrative).

- Maintien et actualisation des compétences :

Être titulaire du certificat de formateur de formateurs prap (IBC ou 2S selon le cas) délivré par l'INRS.

### 4.4.2 La certification des compétences

Seuls les candidats qui ont suivi la totalité de la formation et qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves certificatives permettant de valider tous les domaines de compétences peuvent prétendre à l'obtention du **certificat de formateur de formateurs prap**. Seuls les candidats possédant les conditions énoncées au paragraphe 4.4.1 peuvent devenir formateurs de formateurs prap 2S.

Le formateur de formateurs prap 2S est par équivalence formateur de formateurs prap IBC.

Pour conserver ses prérogatives à mettre en œuvre des formations de formateur prap, le formateur de formateurs prap doit participer à une formation « Maintien et actualisation des compétences » (MAC) formateur de formateurs (IBC ou 2S selon le cas) dans le délai **maximum** de 36 mois, organisée par l'INRS.

De plus, le MAC formateur de formateurs prap IBC valide le MAC formateur prap IBC et le MAC formateur de formateurs prap 2S valide le MAC formateur prap 2S ainsi que le MAC formateur prap IBC.

#### 4.4.3 L'organisation pédagogique

Modalités d'organisation de la formation de formateur de formateurs prap			
		IBC	2S
<b>Durée minimum</b>	Forma- tion initiale	84 heures en présentiel, réparties sur trois semaines non consécutives, avec des travaux d'intersession de 42 heures en entreprise.	98 heures en présentiel (dont 14 heures consacrées à l'ALM), réparties sur quatre semaines non consécutives, avec des travaux d'intersession de 42 heures en établissement.
	MAC :	21 heures en présentiel.	28 heures en présentiel (dont 7 heures consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>		Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateurs de la formation</b>		INRS uniquement.	INRS uniquement.
<b>Mode de validation</b>		Un certificat de formateur de formateurs prap IBC (modèle national) est délivré directement par l'INRS.	Un certificat de formateur de formateurs prap 2S (modèle national) est délivré directement par l'INRS.

**Remarque : l'introduction du nouveau domaine de compétences 4 relatif à l'ALM nécessite de développer, par le biais d'une formation complémentaire spécifique valant MAC, les compétences des formateurs de formateurs prap 2S déjà certifiés. Les règles particulières qui s'appliquent dans le cadre de cette période transitoire sont définies en annexe (voir §6).**

## 5. Annexes : les référentiels

### 5.1 Le dirigeant d'entreprise ou d'établissement

#### 5.1.1 Le référentiel d'activités prévention

- **Appellation :**  
Responsable de la démarche de prévention des Risques Professionnels (RP)
- **Champ et nature de son intervention :**  
Il initie et développe la démarche de prévention et manage la santé et la sécurité de son entreprise ou de son établissement.
- **Cadre de l'exercice de l'activité :**  
Le dirigeant exerce son activité de prévention en tant que responsable de l'entreprise ou de l'établissement.
- **Description de l'activité type :**  
Le dirigeant :
  - initie et développe la démarche de prévention,
  - est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la prévention,
  - manage la santé et sécurité au travail (S&ST).
- ▶ **Activités régulières :**
  - Intégration de la démarche de prévention des RP (et notamment de la prévention des risques liés à l'activité physique) à la gestion de ses activités,
  - Prise en compte, au regard des différents enjeux, des niveaux de risques et des personnes exposées,
  - Définition, en s'appuyant sur le formateur prap, des moyens organisationnels, matériels et humains pour soutenir le plan d'action interne de prévention des RP et les actions correctives,
  - Mobilisation de l'ensemble du personnel à participer à la démarche de prévention,
  - Participation à l'évolution des compétences et des pratiques de prévention,
  - Gestion des relations institutionnelles relatives à la santé et la sécurité des professionnels : CSE (Comité Social et Économique), Carsat/Cramif/CGSS, Inspection du travail...
- ▶ **Activités occasionnelles :**
  - Participation à l'élaboration des plans d'action internes de prévention des risques liés à l'activité physique et du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER),
  - Validation du DUER,
  - Prise en charge de la fonction de référent de prévention (en l'absence d'une personne désignée),
  - Intégration de la prévention aux projets de conception (construction, modification ou extension),

## 5.1.2 Le référentiel de compétences prévention

- 1. Initier et développer une démarche de prévention des risques professionnels dans son entreprise ou son établissement**
  - 1.1. Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la santé et sécurité au travail**
    - 1.1.1. Repérer les différents enjeux concernant la santé et sécurité au travail
    - 1.1.2. Situer sa structure, au regard des différents enjeux, du niveau de risque professionnel et principalement des TMS, et des personnes exposées
    - 1.1.3. Situer sa structure au regard des statistiques de la sinistralité de sa profession
  - 1.2. Comprendre la démarche de prévention pour l'intégrer dans la gestion des activités de sa structure**
    - 1.2.1. Connaître les différentes étapes et les conditions de réussite d'une démarche de prévention des risques professionnels
    - 1.2.2. Ajuster sa démarche en fonction des actions de prévention déjà engagées
    - 1.2.3. Évaluer les coûts directs et indirects et gérer la prévention dans une logique coût bénéfice
  - 1.3. Situer sa responsabilité de chef d'entreprise au regard des risques professionnels**
    - 1.3.1. Connaître, afin de s'y référer, les règles juridiques et le cadre réglementaire et normatif de sa branche professionnelle
    - 1.3.2. Repérer le niveau de respect de ses obligations au regard des démarches engagées et des différents documents de l'entreprise ou de l'établissement
- 2. Manager la santé et sécurité au travail de son entreprise ou de son établissement**
  - 2.1. Mobiliser les différents acteurs internes**
    - 2.1.1. Mobiliser l'encadrement sur la démarche de prévention
    - 2.1.2. Associer l'ensemble des salariés et leurs représentants à la démarche d'amélioration continue de la santé et sécurité au travail
    - 2.1.3. Favoriser, au travers du plan de développement des compétences, la montée en compétences des professionnels en matière de prévention
  - 2.2. Piloter le projet de prévention des risques professionnels en s'appuyant sur le formateur prap**
    - 2.2.1. Désigner le chargé de projet : formateur prap
    - 2.2.2. Définir et décider des moyens humains et financiers
    - 2.2.3. Choisir et valider les améliorations des conditions de travail proposées
    - 2.2.4. Participer à l'évaluation des améliorations retenues
  - 2.3. Représenter sa structure auprès des acteurs externes de la prévention**
    - 2.3.1. Connaître les acteurs externes de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement et leur rôle
    - 2.3.2. Représenter l'entreprise ou l'établissement auprès des différents partenaires institutionnels

## 5.2 L'acteur prap

### 5.2.1 Le référentiel d'activités

- **Appellation :**  
Acteur prap (IBC ou 2S)
- **Champ et nature de ses interventions :**  
Acteur de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement et force de proposition en matière d'évaluation des risques professionnels dans sa structure (en relation avec le Document Unique), il identifie les risques de son métier, observe, décrit, analyse sa situation de travail et propose des améliorations.
- **Cadre de l'exercice de l'activité :**  
L'acteur prap exerce son activité de prévention à travers son activité professionnelle, en tant que salarié d'entreprise ou d'établissement, quel que soit le secteur professionnel (IBC ou 2S).



- **Description de l'activité type :**

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

- ▶ À son poste de travail :
  - Analyser sa fiche de poste et ses obligations (techniques et réglementaires),
  - Repérer les différentes phases chronologiques de son activité réelle de travail,
  - Analyser son activité physique et en repérer les déterminants,
  - Identifier les risques encourus liés à l'activité physique,
  - Proposer des améliorations de sa situation de travail,
  - Maîtriser les risques qui dépendent de lui.
- ▶ Avec tous les acteurs prap :
  - Échanger pour proposer des améliorations visant la suppression ou la réduction des risques liés à l'activité physique.
- ▶ Avec le formateur prap et/ou son encadrement de proximité :
  - Signaler les situations à risques.

## 5.2.2 Le référentiel de compétences

**Domaine de compétences 1 (IBC et 2S) :**  
**Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques**  
**liés à l'activité physique dans son entreprise ou son établissement**

### 1. Comprendre l'intérêt de la prévention

- 1.1. Repérer les différents enjeux pour l'entreprise ou l'établissement
- 1.2. Comprendre l'intérêt de la démarche de prévention
- 1.3. Situer les différents acteurs de la prévention et leurs rôles

### 2. Connaître les risques de son métier

- 2.1. Comprendre le mécanisme d'apparition du dommage
- 2.2. Reconnaître les principaux risques de son métier et les effets induits
- 2.3. Repérer, dans son métier, les situations de travail susceptibles de nuire à sa santé

**Domaine de compétences 2 (IBC et 2S) :**  
**Observer et 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**

### 3. Caractériser les dommages potentiels liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement du corps humain

- 3.1. Connaître le fonctionnement du corps humain
- 3.2. Repérer les limites du fonctionnement du corps humain
- 3.3. Identifier et caractériser les différentes atteintes à la santé

#### **4. Observer son travail pour identifier ce qui peut nuire à sa santé**

- 4.1. Observer et décrire son activité de travail en prenant en compte sa complexité
- 4.2. Identifier et caractériser les risques potentiels liés à l'activité physique
- 4.3. Analyser les différentes causes d'exposition à ces risques potentiels

### **Domaine de compétences 3 (IBC et 2S) :**

#### **Participer à la maîtrise du risque dans son entreprise ou son établissement et à sa prévention**

#### **5. Proposer des améliorations de sa situation de travail**

- 5.1. A partir des causes identifiées au cours de son analyse
- 5.2. En agissant sur l'ensemble des déterminants de sa situation de travail
- 5.3. En prenant en compte les principes généraux de prévention

#### **6. Faire remonter l'information aux personnes concernées**

- 6.1. Identifier les personnes concernées
- 6.2. Utiliser les modes de communication et de remontée d'information en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement

#### **7. Se protéger en respectant les principes de sécurité physique et d'économie d'effort**

- 7.1. Connaître et appliquer les principes de sécurité physique et d'économie d'effort à l'ensemble de ses situations de travail
- 7.2. Connaître et utiliser les différents équipements mécaniques et aides à la manutention

### **Domaine de compétences 4 (2S uniquement) :**

#### **Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi**

#### **8. Identifier les enjeux d'un accompagnement**

- 8.1. Argumenter les enjeux pour la personne aidée et sa famille
- 8.2. Identifier les enjeux pour l'accompagnant
- 8.3. Identifier les enjeux pour l'établissement

#### **9. Séquencer les déplacements naturels permettant de se mouvoir**

- 9.1. Repérer les étapes nécessaires aux déplacements naturels
- 9.2. Déterminer les capacités nécessaires à la réalisation des déplacements

#### **10. Analyser la situation d'un accompagnement**

- 10.1. S'assurer des possibilités de la personne aidée à réaliser seule son déplacement
- 10.2. Identifier les capacités de la personne aidée à réaliser les étapes du déplacement naturel
- 10.3. Identifier les déterminants liés à l'environnement qui facilitent ou limitent le déplacement
- 10.4. Prendre en compte les risques pour la personne aidée et l'accompagnant

#### **11. Caractériser les aides techniques au regard des situations d'accompagnement**

- 11.1. Identifier les aides techniques au regard des contraintes environnementales
- 11.2. Déterminer les aides techniques en fonction des caractéristiques des personnes aidées

## 12. Mettre en œuvre un accompagnement à partir de son analyse en prenant soin de la personne aidée et de soi

12.1. Prendre en compte le résultat de l'analyse de la situation d'accompagnement

12.2. Guider la personne aidée en respectant les étapes du déplacement naturel

12.3. Compenser les incapacités par une assistance sans portage délétère en intégrant si nécessaire une aide technique

### 5.2.3 Le référentiel de certification

Seules les compétences mentionnées ci-dessous seront évaluées de manière certificative par le formateur prap, les autres compétences faisant l'objet d'une évaluation formative. Ce dernier respectera les modalités définies et utilisera **obligatoirement la grille de certification** de l'acteur prap IBC ou celle de l'acteur prap 2S selon le cas (disponibles sur un espace sécurisé en ligne).

Les grilles certificatives sont individuelles. Elles seront conservées par l'entité habilitée au minimum pendant la durée de la certification et pourront être demandées en cas de contrôle par le réseau prévention. Cet archivage peut être dématérialisé.

- Formation initiale

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
<b>Épreuve des domaines de compétences 1, 2 et 3 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 2, 3, 4 et 5</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le formateur devra construire un scénario d'une situation de travail présentant un ou des risque(s) que le stagiaire devra observer et analyser. Ce scénario s'accompagnera d'images ou d'une vidéo suffisamment représentatives d'une situation de travail en lien avec son secteur d'activité professionnelle et permettant de répondre à l'ensemble des indicateurs.</li><li>• Il sera remis aux stagiaires avec la grille vierge (IBC ou 2S selon le cas) au format A3. Ceux-ci disposeront de 40 minutes et réaliseront le travail individuellement. Les candidats en difficulté à l'écrit pourront réaliser l'épreuve oralement. Dans cette hypothèse, le formateur écrira en travers de la grille « réalisée à l'oral ».</li><li>• Il évaluera les diverses prestations des stagiaires en s'appuyant sur le corrigé type du scénario proposé qu'il aura rédigé au préalable. Les participants conserveront le scénario ainsi que le corrigé.</li></ul>
<b>Épreuve du domaine de compétences 4 (2S uniquement)</b>	
<b>Compétences 8, 9, 10, 11 et 12</b>	<p>L'épreuve certificative est centrée sur la compétence 12 en s'appuyant sur les autres compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le candidat tirera au sort un cas pratique visant à accompagner la mobilité d'une personne aidée. Il lui est demandé de mettre en œuvre une réponse adaptée, avec ou sans aide technique, sécurisante pour l'accompagnant et la personne aidée. Il devra justifier ses choix.</li><li>• Les cas pratiques seront scénarisés par le formateur en faisant varier l'autonomie de la personne aidée, l'environnement et les déplacements naturels (se lever, marcher, s'asseoir, se mouvoir assis, se déplacer latéralement dans le lit, se tourner dans le lit, s'asseoir au bord du lit, se coucher, se remonter dans le lit, se relever).</li><li>• Le candidat disposera de 10 minutes de mise en situation d'accompagnement et de justifications, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</li></ul>

*Remarque : dans le cas particulier des formations d'acteur prap organisées à destination d'un public travaillant dans le secteur de la Petite Enfance, il convient d'utiliser la grille d'acteur prap IBC et de noter les déterminants liés à l'enfant dans la case « avec qui je travaille » (les sessions seront enregistrées comme des sessions IBC dans Forprev).*

- Maintien et actualisation des compétences

Lors du MAC, les candidats passent une épreuve certificative (IBC) ou des épreuves certificatives (2S) du même type que celle(s) de la formation initiale et dans les mêmes conditions.

## 5.3 Le formateur prap

### 5.3.1 Le référentiel d'activités

- **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 et validé l'épreuve certificative (IBC) ou les épreuves certificatives (2S).

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

Le formateur prap exerce son activité :

- ▶ soit en tant que salarié ou prestataire d'un organisme de formation,
- ▶ soit en tant que salarié d'une entreprise ou d'un établissement. Dans cette hypothèse, il exerce une fonction de formateur prap interne dont les modalités sont définies par son employeur et qui peut être exercée 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 une entreprise ou un établissement. Dans ce cadre, il est amené à :

- ▶ 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'avancement, évaluer son projet de formation-action et assurer le suivi de la formation,
- ▶ former et certifier les personnels en tant qu'acteurs prap,
- ▶ les accompagner 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.

## 5.3.2 Le référentiel de compétences

### Domaine de compétences 1 (IBC et 2S) :

#### Élaborer un projet de formation-action prap intégré à la démarche de prévention de l'entreprise ou de l'établissement

- 1. Accompagner l'entreprise ou l'établissement dans sa démarche de prévention et dans l'évaluation et l'expression de ses besoins de formation-action prap**
  - 1.1. Situer l'importance des risques liés à l'activité physique dans la structure
    - 1.1.1. Connaître et utiliser les différents indicateurs à disposition dans la structure
    - 1.1.2. Prendre en compte les mesures de prévention existantes
    - 1.1.3. Accompagner la structure dans la réalisation d'un diagnostic des risques liés à l'activité physique
  - 1.2. Identifier les différents enjeux de la prévention des risques professionnels de la structure
    - 1.2.1. Identifier les enjeux humains
    - 1.2.2. Identifier les enjeux financiers
    - 1.2.3. Identifier les enjeux réglementaires
  - 1.3. Définir, en fonction du diagnostic, les différents niveaux d'enjeux et les objectifs à atteindre
    - 1.3.1. Situer les enjeux et définir les objectifs stratégiques
    - 1.3.2. Situer les enjeux et définir les objectifs opérationnels
    - 1.3.3. Définir les objectifs de formation-action prap adaptés
- 2. Élaborer un projet de formation-action prap en tenant compte de la spécificité de l'entreprise ou de l'établissement**
  - 2.1. Appréhender dans sa globalité la méthodologie d'un projet de formation et repérer les principales étapes
    - 2.1.1. Identifier le projet et l'intituler
    - 2.1.2. Exprimer la finalité du projet et le justifier
    - 2.1.3. Décliner les objectifs et préciser les échéances
  - 2.2. Élaborer et formaliser un projet de formation prap et identifier les ressources et les contraintes
    - 2.2.1. Définir les rôles des différents acteurs
    - 2.2.2. Exprimer les moyens existants et nécessaires (humains et matériels) à la réalisation du projet
    - 2.2.3. Établir un calendrier prévisionnel de déroulement de l'action
    - 2.2.4. Identifier les freins et prévoir des ajustements
    - 2.2.5. Établir un plan d'information du projet
  - 2.3. Proposer des critères d'évaluation, de réussite et de résultat
  - 2.4. Formaliser et présenter un projet de formation-action prap
- 3. Mobiliser les différents acteurs et assurer la promotion d'une formation-action prap**
  - 3.1. Situer les différents acteurs de la prévention de l'entreprise ou de l'établissement
    - 3.1.1. Situer les acteurs externes
    - 3.1.2. Situer les acteurs internes
  - 3.2. Mobiliser les différents acteurs
    - 3.2.1. Repérer les différents leviers de mobilisation
    - 3.2.2. Mobiliser les acteurs prévention internes
    - 3.2.3. Mobiliser ou faire mobiliser les acteurs prévention externes
  - 3.3. Animer une réunion d'information et/ou de sensibilisation à la prap
    - 3.3.1. Utiliser les techniques d'animation d'une réunion
    - 3.3.2. Préparer la réunion en fonction de son auditoire

## Domaine de compétences 2 (IBC et 2S) :

**Observer et analyser les risques liés à l'activité physique dans le cadre d'une situation de travail afin de proposer des pistes d'amélioration et de suivre leur mise en place**

- 4. Analyser les risques liés à l'activité physique d'une situation de travail, dans le but de proposer des pistes d'amélioration**
  - 4.1. Observer et décrire une situation de travail avec une méthode adaptée
    - 4.1.1. Déterminer les informations nécessaires à la compréhension de la situation de travail
    - 4.1.2. Recueillir de l'information objectivement à partir d'observations et d'entretiens
    - 4.1.3. Décrire la situation observée et les sollicitations physiques, mentales et émotionnelles
    - 4.1.4. Formaliser les informations sur un support adapté permettant de partager son observation avec les différents acteurs
  - 4.2. Caractériser une situation de travail dangereuse
    - 4.2.1. Repérer les dangers liés à l'activité physique en utilisant les connaissances relatives au fonctionnement et aux limites du corps humain
    - 4.2.2. Repérer les différents dommages résultant de l'exposition aux dangers identifiés
    - 4.2.3. Identifier, caractériser et hiérarchiser les situations de travail dangereuses
    - 4.2.4. 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. Déterminer d'éventuelles pistes d'amélioration (techniques, organisationnelles et humaines) permettant de supprimer ou réduire les risques identifiés**
  - 5.1. 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
    - 5.1.4. Appréhender et situer l'intérêt et les limites des principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort dans les situations de manutention manuelle
  - 5.2. Restituer une analyse de situation de travail en prenant en compte les informations et les propositions qui émanent des salariés
    - 5.2.1. Recueillir de l'information pertinente auprès des salariés exposés à une situation dangereuse
    - 5.2.2. Formaliser un document synthèse des propositions de pistes d'amélioration
    - 5.2.3. Présenter son analyse et justifier ses choix de pistes d'amélioration
- 6. Construire un plan d'action d'amélioration des conditions de travail en rapport avec le projet de prévention de l'entreprise ou de l'établissement**
  - 6.1. Hiérarchiser et planifier les différentes actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens
    - 6.1.1. Hiérarchiser les pistes d'amélioration en s'appuyant sur les principes généraux de prévention
    - 6.1.2. Prendre en compte les principales ressources de la structure
    - 6.1.3. Planifier les différentes propositions en fonction du contexte et des enjeux
  - 6.2. Déterminer des critères de résultat et utiliser des outils d'évaluation des actions menées
    - 6.2.1. Déterminer et valider des critères de résultat en fonction des objectifs poursuivis
    - 6.2.2. Utiliser les différents outils d'évaluation et de suivi

**Domaine de compétences 3 (IBC et 2S) :**  
**Organiser, animer et évaluer une formation-action des salariés**  
**à la prévention des risques liés à l'activité physique**

**7. Concevoir et organiser une formation-action prap.**

- 7.1. Construire une réponse pédagogique adaptée
  - 7.1.1. Construire un dispositif qui respecte les exigences du document de référence
  - 7.1.2. Construire un dispositif de formation en respectant les besoins et contraintes de la structure
  - 7.1.3. 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. 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. Définir des objectifs pédagogiques dans le respect du référentiel de compétences
  - 7.2.2. Définir les situations pédagogiques nécessaires à l'atteinte des objectifs
  - 7.2.3. Construire une séquence pédagogique en utilisant différentes méthodes pédagogiques
  - 7.2.4. Construire ou choisir différents outils pédagogiques adaptés au contexte professionnel et au groupe en formation
  - 7.2.5. Définir et utiliser les indicateurs de réussite.
- 7.3. Prévoir et assurer l'organisation pédagogique et logistique de la formation
  - 7.3.1. Prévoir le temps de formation
  - 7.3.2. Préparer la salle de formation
  - 7.3.3. Préparer les documents pédagogiques nécessaires à la formation

**8. Animer une séquence de formation en prenant en compte les caractéristiques d'un public adulte en formation**

- 8.1. Mettre en œuvre le déroulé pédagogique préparé
  - 8.1.1. Utiliser les différentes méthodes et techniques d'animation
  - 8.1.2. Utiliser les différents outils pédagogiques choisis
  - 8.1.3. Gérer le temps de formation
- 8.2. S'adapter aux différentes typologies des apprenants
  - 8.2.1. Prendre en compte les motivations des apprenants
  - 8.2.2. Gérer les dysfonctionnements et effectuer les régulations adéquates

**9. Utiliser différentes méthodes d'évaluation**

- 9.1. Utiliser des outils d'évaluation formative
- 9.2. Organiser les épreuves certificatives définies par le référentiel de certification
- 9.3. Utiliser les outils d'évaluation certificatives prévus
- 9.4. S'auto évaluer

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

- 10.1. Enregistrer une session de formation sur les outils et/ou systèmes de gestion prévus par le réseau prévention
- 10.2. Assurer le suivi administratif de chaque stagiaire

**Domaine de compétences 4 (2S uniquement) :**  
**Exploiter la démarche d'accompagnement de la mobilité de la personne aidée  
en prenant soin de l'autre et de soi pour développer des situations d'apprentissage**

**11. Construire un argumentaire en faveur de l'accompagnement de la mobilité**

- 11.1. Justifier les enjeux pour la personne aidée et sa famille
- 11.2. Justifier les enjeux pour l'accompagnant
- 11.3. Justifier les enjeux pour l'établissement

**12. Décliner les déplacements naturels en mouvements élémentaires en expliquant l'intérêt dans l'accompagnement**

- 12.1. Séquencer les déplacements naturels en étapes
- 12.2. Préciser les effets recherchés de chaque mouvement élémentaire
- 12.3. Justifier les capacités nécessaires à la réalisation des mouvements élémentaires des déplacements
- 12.4. Expliquer ce qui conditionne les enchaînements indispensables des déplacements

**13. Guider l'analyse d'une situation d'accompagnement**

- 13.1. Exploiter les informations accessibles et observables indiquant si la personne peut réaliser seule son déplacement
- 13.2. Déterminer si la personne aidée peut réaliser les mouvements élémentaires constitutifs du déplacement naturel requis pour la mobilisation
- 13.3. Caractériser les déterminants liés à l'environnement qui facilitent ou limitent le déplacement
- 13.4. Mettre en évidence les risques pour la personne aidée et l'accompagnant

**14. Argumenter le choix des aides techniques en fonction de leurs caractéristiques dans des situations d'accompagnement**

- 14.1. Préciser les finalités et limites des aides techniques
- 14.2. Mettre en évidence les caractéristiques des aides techniques au regard des contraintes environnementales
- 14.3. Justifier les aides techniques en fonction des caractéristiques des personnes aidées

**15. Argumenter la mise en œuvre de l'accompagnement de la mobilité**

- 15.1. Considérer le résultat de l'analyse de la situation d'accompagnement
- 15.2. Guider la personne aidée en respectant les étapes du déplacement naturel
- 15.3. Compenser les incapacités par une assistance sans portage délétère en intégrant si nécessaire une aide technique

**16. Organiser l'épreuve certificative ALM de l'acteur**

- 16.1. Élaborer une mise en situation permettant l'évaluation d'un acteur
- 16.2. Garantir le bon déroulement de l'épreuve certificative
- 16.3. Restituer les résultats

### **5.3.3 Le référentiel de certification**

Seules les compétences mentionnées ci-dessous seront évaluées de manière certificative par le formateur de formateurs prap, les autres compétences faisant l'objet d'une évaluation formative. Ce dernier respectera les modalités définies et utilisera obligatoirement les grilles de certification de la formation concernée (disponibles sur un espace sécurisé en ligne).

Ces grilles définissent les conditions d'acquisition des compétences à partir d'indicateurs de réussite prédéfinis. Elles seront conservées par l'entité habilitée au minimum pendant la durée de la



certification et pourront être demandées en cas de contrôle par le réseau prévention. Cet archivage peut être dématérialisé.

Toutes les épreuves certificatives sont individuelles et feront l'objet, de la part du candidat, d'un écrit qui sera remis au formateur de formateurs.

- Formation initiale

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
<b>Épreuve du domaine de compétences 1 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 1, 2 et 3</b>	<p>Réalisation et présentation d'un pré-projet de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique intégré à la démarche de prévention dont la mise en œuvre est prévue en entreprise ou en établissement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat devra rédiger durant l'intersession, le pré-projet (2 à 3 pages maximum) de formation-action à la prévention des risques liés à l'activité physique dont il a prévu la mise en œuvre dans une entreprise ou un établissement.</li> <li>• Il devra présenter ce pré-projet en utilisant un support adapté, au retour de l'intersession. Il disposera pour cela de 20 minutes, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</li> </ul>
<b>Épreuve du domaine de compétences 2 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 4, 5 et 6</b>	<p>Analyse d'une situation de travail, en entreprise, en établissement ou à domicile, à l'aide de la méthode adaptée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat devra effectuer et rédiger cette analyse durant l'intersession. Il devra faire apparaître obligatoirement : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la description de la situation de travail,</li> <li>✓ l'analyse de la situation de travail au regard des risques liés à l'activité physique,</li> <li>✓ les dangers, les risques caractérisés en lien avec les déterminants de la situation de travail et les dommages potentiels,</li> <li>✓ la synthèse des besoins, les pistes d'amélioration hiérarchisées et leurs critères de résultat.</li> </ul> </li> <li>• Il présentera la synthèse de cette analyse, au retour de l'intersession. Il disposera pour cela de 20 minutes maximum, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</li> </ul>
<b>Épreuve du domaine de compétences 3 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 7, 8, 9 et 10</b>	<p>Conception et animation d'une séquence de formation-action à destination de salariés dans le cadre de son projet de formateur prap.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat disposera de 2 heures pour préparer le déroulé pédagogique, par écrit, d'une séquence de la formation acteur prap et l'animation de celle-ci. Il remettra le document préparé au formateur de formateurs.</li> <li>• Il devra animer une partie de la séquence préparée avec le groupe constitué des autres participants durant 20 minutes.</li> <li>• À l'issue de cette animation, il devra argumenter sa réponse formation et justifier de ses choix pédagogiques lors d'un entretien de 10 minutes.</li> </ul>
<b>Épreuves du domaine de compétences 4 (2S uniquement)</b>	
<b>Compétences 12, 13, 14 et 15</b>	<p>Mise en œuvre et argumentation d'un accompagnement de la mobilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat tirera au sort un cas pratique visant à accompagner la mobilité d'une personne. Il devra mettre en œuvre une réponse adaptée, avec ou sans aide technique, sécurisante pour l'accompagnant et la personne aidée, selon la démarche ALM.</li> <li>• Dans un second temps, il présentera et argumentera son accompagnement, en s'appuyant sur le schéma décisionnel.</li> </ul> <p>Il disposera de 20 minutes de mise en situation et d'argumentation, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</p>
<b>Compétence 16</b>	<p>Conception et mise en œuvre d'une épreuve certificative de l'acteur sur un accompagnement de la mobilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat disposera d'1 heure 30 pour rédiger individuellement un scénario de déplacement tiré au sort.</li> <li>• Il devra le mettre en œuvre avec l'aide d'au moins deux autres participants (l'un jouant le rôle de l'accompagnant et l'autre celui du bénéficiaire), procéder à l'évaluation de l'acteur et lui restituer le résultat.</li> <li>• Il remettra son scénario écrit au formateur de formateurs en amont de son passage ainsi que la grille certificative de l'acteur une fois remplie.</li> </ul> <p>Il disposera de 20 minutes pour préparer la situation d'accompagnement, évaluer l'acteur et justifier son évaluation. 10 minutes seront ensuite consacrées aux échanges avec l'auditoire.</p>

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

- Maintien et actualisation des compétences

Les épreuves certificatives porteront seulement sur les compétences ci-dessous, les autres compétences faisant l'objet d'une évaluation uniquement formative.

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
<b>Épreuve du domaine de compétences 2 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 4, 5 et 6</b>	<p>Le candidat réalisera par écrit, en présentiel, une analyse d'une situation de travail à partir d'une étude de cas proposée par le formateur de formateurs (film, photo, scénario...) ou réellement menée, avec son plan d'action. Il disposera d'1 heure 30 de préparation.</p> <p>Cette analyse ira jusqu'à la proposition et la hiérarchisation des pistes d'amélioration et sera remise au formateur de formateurs.</p> <p>L'épreuve fera l'objet d'une correction en plénière.</p>
<b>Épreuve du domaine de compétences 3 (IBC et 2S)</b>	
<b>Compétences 7, 8 et 9</b>	<p>Le candidat tirera au sort une séquence de la formation d'acteur prap.</p> <p>Il disposera d'1 heure 30 maximum pour préparer l'animation de cette séquence en s'appuyant sur son déroulé pédagogique, de 15 minutes pour en animer une partie et de 5 minutes pour argumenter ses choix pédagogiques. Le déroulé pédagogique de la séquence sera remis au formateur de formateurs avant l'animation.</p>
<b>Épreuve du domaine de compétences 4 (2S uniquement)</b>	
<b>Compétences 12, 13, 14 et 15</b>	<p>Cette épreuve certificative vise à évaluer la capacité à présenter un déplacement naturel, les capacités nécessaires, les facteurs favorisants et limitants, ainsi que les modalités d'assistance possibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour cela, le candidat tirera au sort un déplacement naturel (se lever, marcher, s'asseoir, se mouvoir assis, se déplacer latéralement dans le lit, se tourner dans le lit, s'asseoir au bord du lit, se coucher, se remonter dans le lit, se relever).</li> <li>• Il devra présenter et justifier le déplacement au regard du schéma décisionnel, en s'appuyant si possible sur au moins une situation d'accompagnement réellement vécue.</li> </ul> <p>Il disposera d'1h00 de préparation, de 15 minutes de présentation, puis 10 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</p>

- Passerelle formateurs IBC vers 2S

Compétences évaluées	Nature et description des épreuves
<b>Épreuve du domaine de compétences 2 (2S uniquement)</b>	
<p><b>Compétences 4, 5 et 6</b></p>	<p>Analyse d'une situation de travail avec un bénéficiaire, en établissement ou à domicile, à l'aide de la méthode adaptée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat devra effectuer et rédiger cette analyse durant l'intersession. Il devra faire apparaître obligatoirement : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la description de la situation de travail,</li> <li>✓ l'analyse de la situation de travail au regard des risques liés à l'activité physique,</li> <li>✓ les dangers, les risques caractérisés en lien avec les déterminants de la situation de travail et les dommages potentiels,</li> <li>✓ la synthèse des besoins, les pistes d'amélioration hiérarchisées et leurs critères de résultat.</li> </ul> </li> <li>• Il présentera la synthèse de cette analyse, au retour de l'intersession. Il disposera pour cela de 20 minutes maximum, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</li> </ul>
<b>Épreuves du domaine de compétences 4 (2S uniquement)</b>	
<p><b>Compétences 12, 13, 14 et 15</b></p>	<p>Mise en œuvre et argumentation d'un accompagnement de la mobilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat tirera au sort un cas pratique visant à accompagner la mobilité d'une personne. Il devra mettre en œuvre une réponse adaptée, avec ou sans aide technique, sécurisante pour l'accompagnant et la personne aidée, selon la démarche ALM.</li> <li>• Dans un second temps, il présentera et argumentera son accompagnement, en s'appuyant sur le schéma décisionnel.</li> </ul> <p>Il disposera de 20 minutes de mise en situation et d'argumentation, puis 5 minutes seront consacrées aux échanges avec l'auditoire.</p>
<p><b>Compétence 16</b></p>	<p>Conception et mise en œuvre d'une épreuve certificative de l'acteur sur un accompagnement de la mobilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le candidat disposera d'1 heure 30 pour rédiger individuellement un scénario de déplacement tiré au sort.</li> <li>• Il devra le mettre en œuvre avec l'aide d'au moins deux autres participants (l'un jouant le rôle de l'accompagnant et l'autre celui du bénéficiaire), procéder à l'évaluation de l'acteur et lui restituer le résultat.</li> <li>• Il remettra son scénario écrit au formateur de formateurs en amont de son passage ainsi que la grille certificative de l'acteur une fois remplie.</li> </ul> <p>Il disposera de 20 minutes pour préparer la situation d'accompagnement, évaluer l'acteur et justifier son évaluation. 10 minutes seront ensuite consacrées aux échanges avec l'auditoire.</p>

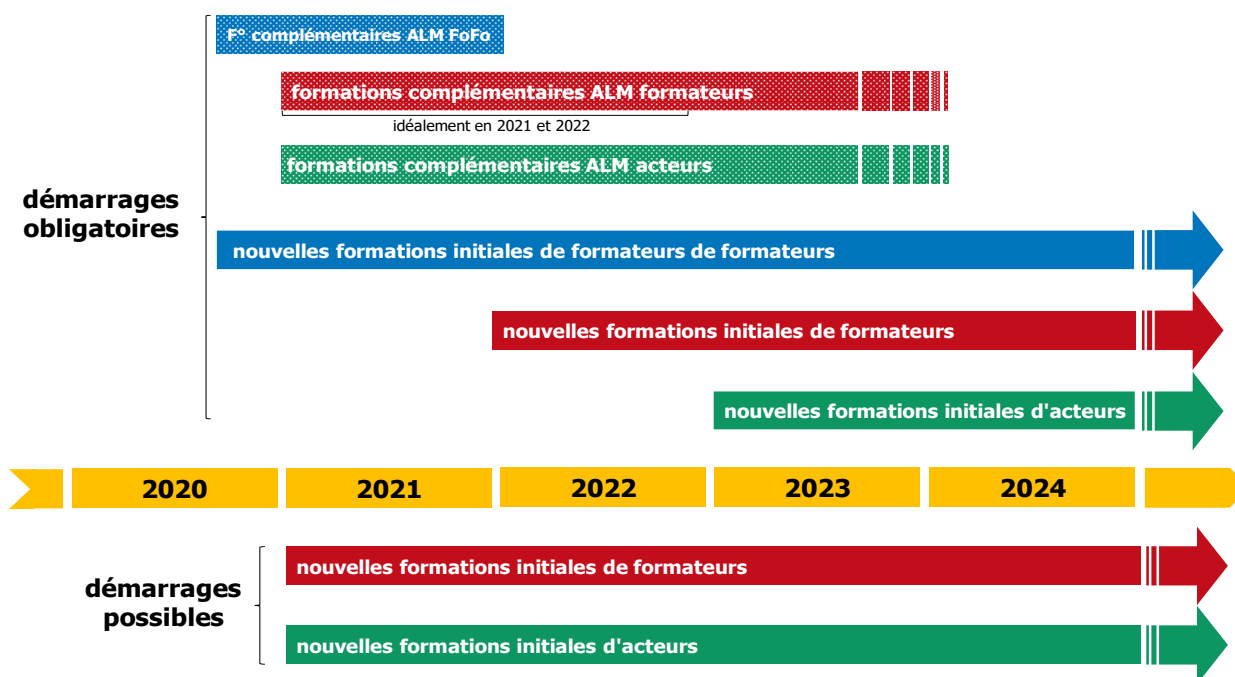
## 6. Annexe relative à la période transitoire liée à l'intégration de l'ALM

L'intégration d'un nouveau domaine de compétences relatif à l'ALM (Accompagnement de La Mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi) dans les formations prap 2S va être réalisée progressivement.

Les formations intégrant l'ALM vont se déployer à partir du 01/01/2021. Ainsi, les nouvelles formations et les formations complémentaires vont coexister un certain temps avec les anciennes formations (initiales et MAC).

Des dates butoirs sont cependant prévues :

- à compter du 01/01/2022, toutes les formations de formateurs prap 2S devront être conformes aux nouveaux référentiels.
- à compter du 01/01/2023, toutes les formations d'acteurs prap 2S devront être conformes aux nouveaux référentiels.



### 6.1 L'impact sur les personnes déjà certifiées

Les acteurs, formateurs et formateurs de formateurs déjà certifiés doivent suivre une formation complémentaire spécifique valant MAC dès qu'ils le peuvent, afin d'acquérir les nouvelles compétences ALM.

Le matériel utilisé dans ces formations est le même que celui devant être mis à disposition pour les formations d'acteur prap 2S (Cf. §4.2.5).

### 6.1.1 La formation complémentaire ALM pour les acteurs

Modalités d'organisation de la formation complémentaire ALM pour les acteurs prap 2S	
<b>Durée minimum</b>	14 heures en présentiel (totalement consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateur de la formation</b>	Entité habilitée prap 2S de niveau 1.
<b>Qualification du formateur</b>	Le formateur doit avoir suivi une formation complémentaire ALM formateur ou formateur de formateurs ou une nouvelle formation initiale de formateur prap 2S ou de formateur de formateurs prap 2S. Il doit être titulaire du certificat de « Formateur prap » 2S valide ou de « Formateur de formateurs prap » 2S valide.
<b>Épreuve certificative</b>	Les candidats passent uniquement l'épreuve certificative du domaine de compétences 4, identique à celle de la formation initiale.
<b>Mode de validation</b>	Un certificat d'acteur prap 2S (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée. <b>En plus du certificat, l'entité habilitée délivrera une attestation de formation mentionnant la durée et précisant que le nouveau domaine de compétences ALM a été acquis.</b>
<b>Date limite</b>	Il est souhaitable que les acteurs prap 2S suivent cette formation avant le 31/12/2022.
<b>Conséquences</b>	Les acteurs ainsi formés et certifiés pourront mettre en œuvre la démarche ALM au sein de leur établissement.

### 6.1.2 La formation complémentaire ALM pour les formateurs

Modalités d'organisation de la formation complémentaire ALM pour les formateurs prap 2S	
<b>Durée minimum</b>	28 heures en présentiel (dont 24 heures 30 consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateur de la formation</b>	INRS ou entité habilitée prap 2S de niveau 2.
<b>Qualification du formateur</b>	Le formateur de formateurs doit avoir suivi une formation complémentaire ALM formateur de formateurs ou une nouvelle formation initiale de formateur de formateurs prap 2S. Il doit être titulaire du certificat de « Formateur de formateurs prap » 2S valide.
<b>Épreuves certificatives</b>	Les candidats passent uniquement les épreuves certificatives du domaine de compétences 4, identiques à celles de la formation initiale.
<b>Mode de validation</b>	Un certificat de formateur prap 2S (modèle national) est délivré obligatoirement par l'intermédiaire de l'entité habilitée. <b>En plus du certificat, l'entité habilitée délivrera une attestation de formation mentionnant la durée et précisant que le nouveau domaine de compétences ALM a été acquis.</b>
<b>Date limite</b>	Il est souhaitable que les formateurs prap 2S suivent cette formation avant le 31/12/2022. <b>Au-delà de cette échéance, ils ne pourront plus animer de formations d'acteur prap 2S.</b>
<b>Conséquences</b>	Les formateurs ainsi formés et certifiés pourront animer : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les formations complémentaires ALM valant MAC pour les acteurs prap 2S</li> <li>- les nouvelles formations d'acteur prap 2S intégrant l'ALM</li> </ul>

*Remarque : les formateurs prap 2S qui sont aussi formateurs APS ASD peuvent suivre une seule formation complémentaire ALM, à condition que l'organisme dispensateur dispose des habilitations prap 2S niveau 2 et APS ASD niveau 2 et que le formateur de formateurs soit certifié sur les deux dispositifs.*

### 6.1.3 La formation complémentaire ALM pour les formateurs de formateurs

Modalités d'organisation de la formation complémentaire ALM pour les formateurs de formateurs prap 2S	
<b>Durée minimum</b>	35 heures en présentiel (dont 28 heures consacrées à l'ALM).
<b>Effectif</b>	Pour des raisons pédagogiques, le nombre de stagiaires est limité à 10 par groupe.
<b>Dispensateurs de la formation</b>	INRS uniquement.
<b>Mode de validation</b>	Un certificat de formateur de formateurs prap 2S (modèle national) est délivré directement par l'INRS.
<b>Date limite</b>	Il est indispensable que les formateurs de formateurs prap 2S suivent cette formation avant le 31/12/2021. <b>Au-delà de cette échéance, ils ne pourront plus animer de formations de formateurs prap 2S.</b>
<b>Conséquences</b>	Les formateurs de formateurs ainsi formés et certifiés pourront animer : <ul style="list-style-type: none"><li>- les formations complémentaires ALM valant MAC pour les acteurs prap 2S</li><li>- les nouvelles formations d'acteur prap 2S intégrant l'ALM</li><li>- les formations complémentaires ALM valant MAC pour les formateurs prap 2S</li><li>- les nouvelles formations de formateurs prap 2S intégrant l'ALM</li></ul>

#### Remarques :

- Les formateurs de formateurs prap 2S n'ont besoin de suivre la formation complémentaire ALM que pour le niveau formateur de formateurs (pas pour le niveau formateur)
- Les formateurs prap 2S qui sont également formateurs de formateurs prap IBC doivent suivre la formation complémentaire ALM formateur ainsi qu'un MAC formateur de formateurs prap IBC

## 6.2 L'impact sur les habilitations

Les habilitations prap 2S (de niveau 1 et 2) déjà obtenues demeurent valables jusqu'à leur échéance prévue.

Les entités habilitées sont cependant tenues d'actualiser leurs programmes et déroulés pédagogiques (et de mettre à jour les informations publiées sur leur site web et leurs supports de communication) au fur et à mesure que leurs formateurs et formateurs de formateurs sont formés à l'ALM, que ce soit dans le cadre d'une formation complémentaire ou d'une formation initiale.

Les nouvelles demandes d'habilitation et de renouvellement concernant les deux dispositifs pourront être effectuées sur la base du document de référence prap de janvier 2021 dès la parution de celui-ci. Au cours de l'année 2021, les dossiers pourront toutefois encore être déposés selon le document de référence V8 d'avril 2019. À compter du 01/01/2022, ils devront obligatoirement intégrer l'ALM.