

REFERENTIEL DE COMPETENCES ET D'ÉVALUATION

PREVENIR ET GERER LES RISQUES POUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL (2024)

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'ÉVALUATION	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>C 1. DETECTER ET EVALUER LES RISQUES POUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL DANS UNE ORGANISATION</p> <p>Grâce à l'évaluation de la conformité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des procédés de fabrication, équipements de travail, substances ou préparations chimiques... - Des aménagements ou réaménagements des lieux et installation de travail, en faveur notamment de l'accessibilité aux travailleurs en situation de handicap, - Des organisations du travail et à la définition des postes de travail (recrutement, inclusion maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, temps de travail) <p>Afin d'assister l'employeur dans la mise en œuvre de ses obligations de sécurité et d'évaluation des risques et d'assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail de tous.</p>	<p style="text-align: center;">Evaluation certificative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport d'expertise technique individuel écrit - Présentation orale du rapport d'expertise technique individuel et d'une étude de cas réalisée en amont en atelier professionnel collectif (45 min) <p>Il est demandé au candidat :</p> <p>1/ De réaliser un rapport d'expertise technique (présenté à l'écrit et à l'oral) consistant en l'étude d'une problématique choisie, liée à la santé et à la sécurité au travail dans la structure des candidats (si salariés) ou au regard de leur expérience professionnelle.</p> <p>Ce rapport doit comporter au minimum 50 pages, il sera présenté à l'oral au jury (30 minutes).</p> <p>Les problématiques sont associées aux situations de handicap, à la lutte contre les discriminations, harcèlements et violences au travail, à la prévention des risques d'atteintes à la santé physique</p>	<p>Critères C1 :</p> <p>La réglementation est connue et utilisée afin de repérer les écarts et les risques.</p> <p>Les techniques d'audit sont mobilisées (visite des locaux, enquêtes, expertises).</p> <p>La totalité des données et des informations transmises par la structure est prise en compte.</p> <p>Les indicateurs sont identifiés en fonction de la structure et du contexte.</p> <p>Les risques d'atteinte à la santé sont évalués en lien avec la réglementation et les indicateurs.</p> <p>Les situations de risque pour la santé au travail des personnes en situation de handicap sont détectées et évaluées dans le cadre d'un schéma directeur Handicap.</p>

<p>C 2. PREVENIR LES RISQUES GRACE A LA MISE EN PLACE D'UNE STRATEGIE DE PREVENTION EN LIEN AVEC LES DIFFERENTS ACTEURS</p> <p>Avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les acteurs internes : employeur, salariés, CSSCT/CS, représentants du personnel, référent handicap... - Les services de santé au travail (service de prévention et de santé au travail, médecin du travail, infirmier de santé au travail...) - Les services extérieurs (Agefiph, administration et inspection du travail, organismes de Sécurité sociale...) <p>Grâce aux actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre des plans d'actions de prévention et procédures de contrôle, conformément au code du travail, - Eviter les atteintes à la santé physique et mentale des salariés, - Lutter contre les harcèlements, discriminations, violences au travail, - Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et l'égalité au travail, - Appliquer un schéma directeur Handicap, - Valoriser la culture de la prévention. 	<p>et mentale des travailleurs, l'amélioration de la QVCT, l'accompagnement des salariés et employeurs en cas d'accident ou maladie professionnel, l'organisation du travail.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Accompagner le salarié en situation de handicap invisible (Technicienne de prestations AT/MP- CPAM) ✓ Mettre en œuvre un plan de prévention contre la sédentarité au travail (Infirmière en santé au travail – SSTI33) ✓ Prévenir les TMS dans un établissement du secteur social et médico-social (assistante d'équipe pluridisciplinaire – SMTI82) ✓ Actualiser un DUERP dans le secteur de la chimie (Représentant personnel CSE - Cellavision) <p>2/ De présenter à l'oral (15 minutes) devant le jury la résolution d'une étude de cas en lien avec la compétence 3 (ex : accompagner un salarié victime d'un accident du travail) réalisée lors d'un atelier collectif préalable.</p> <p>3/ D'échanger avec le jury lors d'un temps de questions/réponses (15 minutes).</p> <p><i>Tout candidat peut saisir le référent handicap pour adapter et aménager les modalités d'évaluation dans le respect des spécifications du référentiel.</i></p>	<p>Critères C2 :</p> <p>Les interlocuteurs internes (employeur, salariés, CSSCT/CS, représentants du personnel, référent handicap...sont identifiés et mobilisés en fonction de leur champ de compétence.</p> <p>Les interlocuteurs externes (services de santé au travail, Agefiph, administration et inspection du travail, organismes de Sécurité sociale...) sont saisis selon la procédure adéquate en fonction du contexte.</p> <p>Des actions sont proposées afin de prévenir les risques en cohérence avec l'audit mené et l'analyse des risques.</p> <p>L'amélioration du processus stratégique de sécurité est planifiée.</p> <p>Les principes généraux de prévention sont respectés.</p> <p>Chaque action est choisie et justifiée au regard de la faisabilité dans la structure, en lien les interlocuteurs compétents, et les moyens associés.</p> <p>Les aménagements compensatoires du handicap sont prévus pour prévenir les risques d'atteinte à la santé des personnes en situation de handicap et à besoins spécifiques (aménagements organisationnels, matériels, horaires...).</p> <p>Les documents de prévention des risques sont élaborés et/ou négociés et/ou actualisés : DUERP, protocoles de sécurité, plan de prévention des risques, schéma directeur Handicap, documents RH...</p> <p>Le respect de la réglementation et des plans d'action de prévention sont vérifiés et garantis.</p>
--	---	---

<p>C 3. ACCOMPAGNER DANS LA PRISE EN CHARGE DES ATTEINTES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL JUSQU'A L'INDEMNISATION</p> <p>Orienter pour la reconnaissance et la prise en charge des atteintes à la santé en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accidents du travail / maladies professionnelles - Inaptitude - Situations de handicap (demande de RQTH auprès de la MDPH) <p>Lutter contre la désinsertion professionnelle (éviter la rupture du contrat de travail, respecter l'obligation de réintégration, l'obligation de reclassement, prévoir l'aménagement de poste, la formation à l'évolution de l'emploi, notamment en cas de handicap)</p> <p>Conseiller en vue de l'indemnisation des préjudices (informer sur les modalités d'évaluation, les procédures de mise en œuvre des responsabilités civile et pénale...)</p> <p>Dans le respect des procédures et en lien avec les différents acteurs de la santé et la sécurité au travail.</p>		<p>Critères C3 : La situation d'atteinte à la santé et à la sécurité est qualifiée.</p> <p>Les interlocuteurs compétents (internes et externes) sont saisis grâce à la connaissance des procédures et de l'articulation des acteurs.</p> <p>Le travailleur victime est informé sur les procédures et accompagné dans ses démarches, AP/MP, inaptitude...</p> <p>Le travailleur en situation de handicap est accompagné dans ses démarches de reconnaissance dans le cadre de la procédure dédiée.</p> <p>Le travailleur est conseillé sur les conditions de mise en œuvre des responsabilités.</p> <p>Le travailleur est informé sur la nomenclature et l'évaluation des préjudices et les procédures d'indemnisation.</p> <p>Le travailleur est orienté vers une procédure amiable et/ou contentieuse pour l'indemnisation de ses préjudices.</p> <p>L'employeur est informé sur les modalités de mise en jeu de ses responsabilités civiles et pénales.</p> <p>Des actions sont proposées pour que le risque ne se reproduise pas pour le même travailleur et/ou pour tous.</p>
---	--	--