

Intitulé de la certification

Référent Prévention SSE

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :

Le Référent Prévention SSE est un appui opérationnel à l'employeur pour la gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement au sein de l'entreprise. Sa mission est de s'occuper des activités de protection et de prévention dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement.

Le référent travaille en proximité avec les équipes, il doit posséder une capacité d'observation, d'écoute et d'animation ainsi qu'une maîtrise industrielle pour réaliser les missions d'information en matière de prévention auprès des salariés, de contribution à la mise en œuvre des consignes et des procédures établies au sein de l'entreprise en matière de santé, sécurité au travail, environnement, pour effectuer les missions d'identification des risques professionnels avec proposition d'actions de prévention pour réduire ces risques, et les missions d'alerte et d'analyse en cas de dysfonctionnements.

Il doit notamment :

- Suivre et contrôler les règles SSE applicables à l'entreprise, diffuser la politique SSE de l'entreprise en expliquant les objectifs et en favorisant l'adhésion du personnel,
- Identifier les évolutions de la prévention des risques professionnels, mettre en œuvre et suivre les plans d'action qui en résultent et alerter en cas de dysfonctionnements.

Ce qui nécessite les cinq compétences ci-dessous :

1. Identifier les fondamentaux réglementaires, les outils et les acteurs de la prévention SSE
2. Informer sur les consignes et procédures à appliquer et contribuer à leur mise en œuvre
3. Proposer des actions de prévention
4. Identifier les risques professionnels et alerter sur les dysfonctionnements
5. Contribuer à l'analyse des dysfonctionnements

Référentiels

Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
	Modalité(s)	Critères
<p>Compétence 1 - Identifier les fondamentaux réglementaires, les outils et les acteurs de la prévention SSE</p> <p>Compétence 2 - Informé sur les consignes et procédures à appliquer et contribuer à leur mise en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suit les accueils au poste pour les nouveaux arrivants afin d'assurer la meilleure intégration possible, • Participe aux analyses réglementaires, des risques professionnels et environnementaux 	<p>La modalité d'évaluation porte sur des actions menées en entreprise.</p> <p>L'UIMM territoriale valide le choix des actions réalisées en entreprise permettant de valider les compétences du référentiel.</p> <p>L'évaluation se déroule sous la forme d'une présentation orale « 20</p>	<p>En matière de méthodes utilisées :</p> <p>Les risques professionnels et environnementaux par le biais de son document unique et de son analyse environnementale sont présentés.</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, un échange avec le salarié est organisé afin de déterminer ses besoins spécifiques de compensation sur le poste en lien avec ses restrictions et les conditions de réalisation de sa mission.</p> <p>En matière de moyens utilisés :</p> <p>Sur le volet de la SST :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le DUER

<ul style="list-style-type: none"> • Etablit des rapports, documents ou comptes rendus d'analyses, d'accidents et d'incidents • Sensibilise et forme à la démarche santé, sécurité et environnement et à la prévention des risques : supports spécifiques, fiches d'accueil, de ré accueil, • Suit les prestations de mesures, prélèvements du domaine SSE • Procède régulièrement à des inspections terrain, notamment vérifie les kits d'urgence, la conformité des affichages liés à la SSE (plan d'évacuation, moyens d'extinction • Identifie les fondamentaux réglementaires, les outils et les acteurs de la prévention SSE pour positionner précisément la responsabilité et les fonctions de la mission grâce à la connaissance : <ul style="list-style-type: none"> – des principes généraux de prévention et les obligations de l'employeur et des salariés, – des missions et pouvoirs de l'inspection du travail, du service prévention des CARSAT, du service santé au travail ainsi que du CSE. • Informe et contribue à la mise en œuvre des consignes et des procédures à appliquer en : <ul style="list-style-type: none"> – organisant des réunions d'information auprès du personnel, – diffusant des consignes en interne – auditant les services afin d'en vérifier le respect des règles – diffusant les notions essentielles en matière d'environnement industriel. 	<p>minutes pour convaincre » au cours de laquelle, le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • présente oralement à la Commission d'évaluation, ses éléments de preuve, • répond aux questions des membres de la Commission d'évaluation. <p>Les membres de la Commission d'évaluation apprécient les compétences des différents candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un positionnement en D = le candidat est en dehors du profil visé • Un positionnement en C = le candidat est en dessous du profil visé • Un positionnement en B = le candidat correspond au profil visé • Un positionnement en A = le candidat est au-dessus du profil visé. <p>Le jury de certification, présidé par un représentant de l'UIMM délibère au vu des résultats de la Commission d'évaluation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – le code du travail <p>Sur le volet de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'analyse environnementale – le code de l'environnement <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, les tâches ne pouvant pas être réalisées par le salarié en situation de handicap déclaré sont identifiées puis confiées à un tiers au sein de l'organisation.</p> <p>En matière de liens professionnels / relationnel :</p> <p>Les relations avec les acteurs suivants sont démontrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'encadrement – le C.S.E – les salariés <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, les services médico-sociaux, ergonomes, ... internes ou externes à l'entreprise sont consultés. Le cas échéant, les personnes ressources sont également mobilisées par le manager à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap.</p> <p>Une communication auprès des collaborateurs est organisée concernant la prise en compte du handicap en situation de travail, notamment sur les aménagements éventuels des postes liés à la compensation des situations de handicap.</p> <p>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</p> <p>Les données doivent être accessibles : tous les documents en matière SSE sont pris en compte pour répondre à la conformité réglementaire et aux consignes de l'entreprise.</p> <p>En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, tous les aménagements de compensation sont pris en compte, ils doivent permettre la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes. Le cas échéant, le service de sécurité de l'entreprise est prévenu pour mettre en place des spécificités d'évacuation éventuelles.</p> <p>En matière de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conformité réglementaire et les consignes de l'entreprise sont prises en compte et appliquée, • Le personnel est informé de la politique SSE de l'entreprise et des consignes à appliquer, • Des audits sont réalisés pour vérifier le respect des règles. <p>Savoir-être professionnels adaptés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer son développement personnel et identifier ses principaux points d'appui et points de vigilance • Être reconnu : écouter, expliquer, rassurer, entraîner, accompagner
---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir fidèlement l'information transmise et être factuel • S'adapter à l'évolution de l'entreprise • Comprendre la diversité des acteurs
<p>Compétence 3 - Proposer des actions de prévention Compétence 4 - Identifier les risques professionnels et alerter sur les dysfonctionnements Compétence 5 - Contribuer à l'analyse des dysfonctionnements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifie les dysfonctionnements, non-conformités et risques environnementaux et aux personnes • Propose les actions correctives et de prévention des risques, en collaboration avec les services concernés, et suit leur mise en œuvre, • Met à jour les outils et indicateurs de suivi santé, sécurité et environnement, • Contribue à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques, des fiches de sécurité au poste • Identifie les risques professionnels et propose des actions de prévention par : <ul style="list-style-type: none"> – le développement de la compréhension des risques professionnels et l'analyse des conditions de travail, – la mise à jour de l'évaluation des risques et du document unique, – le suivi du plan d'action et sa communication auprès du personnel en accord avec la Direction, – l'acquisition des notions essentielles en matière de conditions de travail. • Alerte et contribue à l'analyse des dysfonctionnements : 		<p>En matière de méthodes utilisées : Les risques professionnels et environnementaux par le biais de son document unique et de son analyse environnementale sont présentés. En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, un échange avec le salarié est organisé afin de déterminer ses besoins spécifiques de compensation sur le poste en lien avec ses restrictions et les conditions de réalisation de sa mission.</p> <p>En matière de moyens utilisés : Sur le volet de la SST : <ul style="list-style-type: none"> – le DUER – le code du travail Sur le volet de l'environnement : <ul style="list-style-type: none"> – l'analyse environnementale – le code de l'environnement En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, les tâches ne pouvant pas être réalisées par le salarié en situation de handicap déclaré sont identifiées puis confiées à un tiers au sein de l'organisation.</p> <p>En matière de liens professionnels / relationnel : Les relations avec les acteurs suivants sont démontrées : <ul style="list-style-type: none"> – l'encadrement – le C.S.E – les salariés En cas d'accueil de personnes en situation de handicap déclaré, les services médico-sociaux, ergonomes, ... internes ou externes à l'entreprise sont consultés. Le cas échéant, les personnes ressources sont également mobilisées par le manager à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap. Une communication auprès des collaborateurs est organisée concernant la prise en compte du handicap en situation de travail, notamment sur les aménagements éventuels des postes liés à la compensation des situations de handicap.</p> <p>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail : Les données doivent être accessibles : tous les documents en matière SSE sont pris en</p>

<ul style="list-style-type: none"> – par l’acquisition des concepts actuels d'analyse des risques, – en faisant connaître l'outil d'analyse arbre des causes. 		<p>compte pour répondre à la conformité règlementaire et aux consignes de l’entreprise. En cas d’accueil de personnes en situation de handicap déclaré, tous les aménagements de compensation sont pris en compte, ils doivent permettre la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes. Le cas échéant, le service de sécurité de l’entreprise est prévenu pour mettre en place des spécificités d’évacuation éventuelles.</p> <p>En matière de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conformité règlementaire et les consignes de l’entreprise sont prises en compte et appliquée, • Les évolutions de la prévention sont identifiées, • Les plans d’actions sont mis en œuvre et suivis, • Les dysfonctionnements sont signalés et analysés. <p>Savoir-être professionnels adaptés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être reconnu : écouter, expliquer, rassurer, entraîner, accompagner • Recueillir fidèlement l'information transmise et être factuel • S’adapter à l’évolution de l'entreprise
---	--	---