

## 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><b>C 1. DETECTER ET EVALUER LES RISQUES POUR LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL DANS UNE ORGANISATION</b></p> <p><b>Grâce à l'évaluation de la conformité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des procédés de fabrication, équipements de travail, substances ou préparations chimiques...</li> <li>- Des aménagements ou réaménagements des lieux et installation de travail, en faveur notamment de l'accessibilité aux travailleurs en situation de handicap,</li> <li>- 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)</li> </ul> <p><b>Afin d'assister l'employeur</b> dans la mise en œuvre de ses obligations de sécurité et d'évaluation des risques et <b>d'assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail de tous.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Evaluation certificative :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'expertise technique individuel écrit</li> <li>- Présentation orale du rapport d'expertise technique individuel et d'une étude de cas réalisée en amont en atelier professionnel collectif (45 min)</li> </ul> <p><b>Il est demandé au candidat :</b></p> <p><b>1/ De réaliser un rapport d'expertise technique (présenté à l'écrit et à l'oral)</b> 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 <b>l'oral au jury (30 minutes)</b>.</p> <p><b>Les problématiques</b> 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><b>Critères C1 :</b></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><b>C 2. PREVENIR LES RISQUES GRACE A LA MISE EN PLACE D'UNE STRATEGIE DE PREVENTION EN LIEN AVEC LES DIFFERENTS ACTEURS</b></p> <p><b>Avec :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les acteurs internes : employeur, salariés, CSSCT/CS, représentants du personnel, référent handicap...</li> <li>- Les services de santé au travail (service de prévention et de santé au travail, médecin du travail, infirmier de santé au travail...)</li> <li>- Les services extérieurs (Agefiph, administration et inspection du travail, organismes de Sécurité sociale...)</li> </ul> <p><b>Grâce aux actions suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre des plans d'actions de prévention et procédures de contrôle, conformément au code du travail,</li> <li>- Eviter les atteintes à la santé physique et mentale des salariés,</li> <li>- Lutter contre les harcèlements, discriminations, violences au travail,</li> <li>- Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et l'égalité au travail,</li> <li>- Appliquer un schéma directeur Handicap,</li> <li>- Valoriser la culture de la prévention.</li> </ul>	<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><b>Exemples :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accompagner le salarié en situation de handicap invisible (Technicienne de prestations AT/MP- CPAM)</li> <li>✓ Mettre en œuvre un plan de prévention contre la sédentarité au travail (Infirmière en santé au travail – SSTI33)</li> <li>✓ Prévenir les TMS dans un établissement du secteur social et médico-social (assistante d'équipe pluridisciplinaire – SMTI82)</li> <li>✓ Actualiser un DUERP dans le secteur de la chimie (Représentant personnel CSE - Cellavision)</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p><b>3/ D'échanger avec le jury lors d'un temps de questions/réponses (15 minutes).</b></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><b>Critères C2 :</b></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><b>C 3. ACCOMPAGNER DANS LA PRISE EN CHARGE DES ATTEINTES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL JUSQU'À L'INDEMNISATION</b></p> <p><b>Orienter pour la reconnaissance et la prise en charge des atteintes à la santé</b> en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidents du travail / maladies professionnelles</li> <li>- Inaptitude</li> <li>- Situations de handicap (demande de RQTH auprès de la MDPH)</li> </ul> <p><b>Lutter contre la désinsertion professionnelle</b> (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><b>Conseiller en vue de l'indemnisation des préjudices</b> (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><b>Critères C3 :</b> 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>
---	--	--