

JEUDI DE LA PREVENTION

« Les conditions de réussite de la démarche PRAP - Retour d'expérience d'un formateur PRAP désigné en interne »

Jeudi 7 juin 2018

Le service Ergonomie et Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels (EIPRP) a organisé le jeudi 7 juin mai 2018 une rencontre sur le thème « *Les conditions de réussite de la démarche PRAP - Retour d'expérience d'un formateur PRAP désigné en interne* ».

Cette rencontre a été animée par Sylvie MAROSZ et Léo MASSEY, ingénieurs en prévention et formateurs PRAP.

La demi-journée avait pour objet de présenter la démarche PRAP (définitions, enjeux, historique), le référentiel de la formation PRAP, le retour d'expérience du projet PRAP de la collectivité de Villiers-sur-Marne, puis de conseiller sur la mise en place des formations d'Acteurs PRAP dans les collectivités.

Sommaire de la matinée :

- La démarche PRAP (définition, enjeux et historique)
- Le référentiel de la formation PRAP
- Retour d'expériences : Le projet PRAP de Villiers-sur-Marne
- Comment mettre en place des formations d'Acteurs PRAP dans sa collectivité ?

I. Les points à retenir

1) La démarche PRAP

1970 : Gestes et postures (techniques gestuelle).

1990 : notions d'ergonomie (principe des prévention)

2001 : PRAP (Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique)

La formation aux Gestes et Postures vise à adapter l'homme au travail par l'instruction de gestes et postures types. La formation PRAP s'intègre dans une démarche globale de prévention des troubles musculo-squelettiques s'appuyant les principes généraux de prévention. L'objectif est de réduire les contraintes liées à l'activité physique en proposant des mesures techniques, organisationnelles et humaines en vue de limiter l'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS).

La relation entre formateur et stagiaires constitue la principale différence des 2 dispositifs :

- dans la formation gestes et postures, le formateur est « sachant » et le stagiaire est « ignorant ». Il s'agit d'une pure transmission du savoir.
- dans la formation PRAP, il s'agit d'une coopération vers l'élaboration collective (stagiaires entre eux avec l'aide du formateur) de solutions inédites tenant compte de l'activité réelle et non-transposables.

2) Le référentiel INRS V6 01/2017

La démarche PRAP doit s'inscrire dans une démarche projet (Autorité Territoriale, directeurs, agents).

Un représentant de l'Autorité Territoriale (DGS, DRH,..) doit obligatoirement bénéficier d'une formation d'un jour si la collectivité souhaite former un formateur d'acteur PRAP en interne.

La formation d'acteur PRAP se base sur le principe d'acquisition de compétences et non uniquement la capitalisation de connaissances :

- Formation de 14h pour le secteur IBC (Industrie, BTP, Commerce et activités de bureau) et pour le secteur PE (Petite Enfance)
- Epreuve sur table de 45 minutes (une même étude de cas pour tous les stagiaires) > Doit être validée pour que l'agent soit certifié
- Validité du certificat : 2 ans
- Maintien et actualisation des compétences : 1 journée tous les 24 mois.

Le référentiel INRS présente les points suivants : formateur de formateur PRAP, formateur d'acteur PRAP, acteur prévention PRAP.

Le contenu de la formation se décline en 7 modules.

Lien de téléchargement du document de référence :

www.inrs.fr/dms/inrs/PDF/document-reference-prap/document-reference-prap.pdf

3) RETEX : Le projet PRAP de Villiers-sur-Marne

Léo MASSEY, ingénieur en prévention du CIG, a présenté le projet PRAP qu'il a piloté en tant que Chef du service prévention de la mairie de Villiers-sur-Marne, de 2015 à 2018.

Le projet PRAP de la ville a pour origine un diagnostic des risques liés à l'activité physique réalisé en 2015.

Ce diagnostic a mis en avant :

- les enjeux réglementaires (textes réglementaires, préconisations de l'ACFI),
- les enjeux humains (accidentologie, gestion des restrictions médicales, nécessité de reclassement)
- l'importance des risques liés à l'activité physique dans le document unique.

Les objectifs du projet PRAP étaient de :

- Développer la culture de prévention au sein de la collectivité ;
- Réduire la pénibilité physique des agents et diminuer le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles et l'absentéisme ;
- Respecter la réglementation.

Les étapes du projet PRAP sont :

1. Validation du projet PRAP en Comité de Direction et en CHSCT
2. Formation du supérieur hiérarchique (ou DRH ou DGS) du futur formateur PRAP

3. Formation du futur formateur PRAP
4. Demande d'habilitation auprès de la Commission nationale d'habilitation
5. Sensibilisations des chefs de services au projet PRAP
6. Former les agents exposés à des risques liés à l'activité physique importants (estimation + ou - 300 agents à Villiers-sur-Marne).
7. Recueil et mise en œuvre des propositions
8. Evaluation du projet en CHSCT (tous les ans)
9. Communication interne tout au long du projet

Une évaluation du projet PRAP a ensuite été présentée : 133 agents ont été formés de 2015 à 2018. Même des agents ne maîtrisant pas bien l'écrit ont pu être formés et certifiés, notamment grâce à l'adaptation des supports de formation. Le certificat d'acteur PRAP est parfois le seul diplôme des agents et est donc très valorisant pour ces agents.

15 propositions d'amélioration d'acteurs PRAP ont été formulées, dont 12 ont été mises en œuvre. Les propositions concernaient notamment : la fourniture de tabouret ergonomique (crèches), de chariot d'aide à la manutention du linge (crèches), de transat de maintien pendant l'endormissement (crèches), le changement d'organisation pour l'empilement des lits (crèches), l'achat de chaises moins lourde (ATSEM), le changement de la balayeuse de voirie (propreté urbaine).

A noter : une fiche de remontée d'information a été créée pour faciliter les remontés des propositions des acteurs PRAP. Cette fiche n'est pas prévue dans le référentiel de la formation.

Les avantages et inconvénients du positionnement Formateur PRAP/Conseiller de prévention interne ont alors été présentés.

Avantages :

- Suivis de l'intégralité du projet ;
- Meilleure connaissance des agents, de leurs missions et des risques liés à l'activité physique ;
- Suivis des propositions d'amélioration dans le temps.

Inconvénients :

- Implication personnel indispensable lors de la formation de formateur PRAP ;
- Mobilise du temps (préparation et formation = 3 jours de travail par session).

4) **Comment mettre en place des formations d'Acteurs PRAP dans sa collectivité ?**

Les étapes de mise en place de formation d'Acteurs PRAP ont été exposées :

1. Validation du projet PRAP en Comité de Direction et en CHSCT
2. *Formation du supérieur hiérarchique du futur formateur PRAP (si formateur interne)*
3. *Formation du futur formateur PRAP (si formateur interne)*
4. *Demande d'habilitation (si formateur interne)*
5. Sensibilisations des chefs de service au projet PRAP
6. Former les agents
7. Recueil et mise en œuvre des propositions
8. Evaluation du projet
9. Communication interne

Les 3 modes d'organisation des formations d'acteur PRAP ont ensuite été analysés.

Formation d'acteur PRAP en externe :

Les agents sont formés auprès d'un organisme de formation (payant).

La délégation de première couronne du CNFPT n'organise plus de formation d'Acteur PRAP en externe.

Formation d'acteur PRAP en intra ou union :

Les agents sont formés dans la collectivité par un formateur du CNFPT (gratuit dans le cadre de la cotisation) ou d'un organisme de formation (payant).

Les collectivités peuvent s'organiser pour des formations mutualisées avec le CNFPT = formation en union.

Formation d'acteurs PRAP avec un formateur interne à la collectivité :

Un agent de collectivité est formé comme Formateur PRAP par un formateur du CNFPT (gratuit dans le cadre de la cotisation) ou d'un organisme de formation (payant).

Aucune formation de formateur PRAP n'est proposée par la délégation de première couronne du CNFPT en 2018. Au moins une session de formation de formateur PRAP sera proposée par la délégation de première couronne du CNFPT en 2019.

Les agents sont formés par le formateur PRAP interne de la collectivité.

Le formateur interne réalise l'organisation et la gestion administrative des sessions et des certificats d'Acteur PRAP.

Le tableau ci-dessous résume les avantages et inconvénient des 3 modes d'organisation :

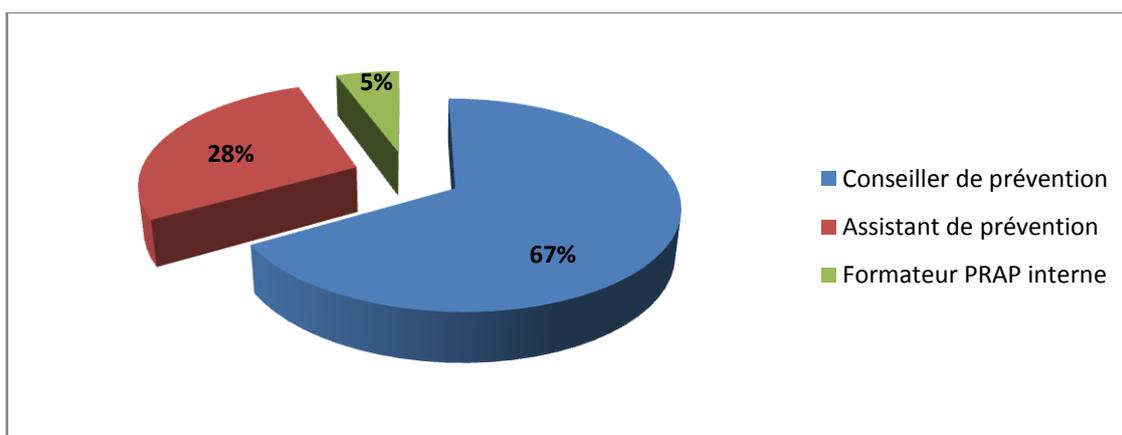
Modes d'organisation	Avantages	Inconvénients
Formation d'acteur PRAP en externe	Gain de temps pour l'organisation administrative.	Risque d'avoir des supports peu adaptés à la FPT Suivis plus difficiles des Acteurs PRAP Peu ou pas de proposition des acteurs Coût important des formations.
Formation d'acteur PRAP en intra ou union	Formation dans votre collectivité Gain de temps pour l'organisation administrative	Organisation en amont avec le CNFPT (pour gratuité dans le cadre de la cotisation) Temps de préparation indispensable avec le formateur
Formation d'acteurs PRAP avec un formateur interne à la collectivité	Formation dans votre collectivité Suivis de l'intégralité du projet Meilleure connaissance des agents, de leurs missions et des risques liés à l'activité physique Choix du calendrier des sessions de formations Coût faible des formations	Implication indispensable du formateur PRAP Mobilise du temps pour l'organisation administrative et pour les sessions.

II. Bilan de la matinée

1) Les participants

La séance a rassemblé 19 personnes représentant principalement des agents chargés de prévention (assistants et conseillers en prévention) et un formateur PRAP et SST interne.

Répartition des participants par fonction



Les attentes des participants lors de cette rencontre :

- Information sur la démarche de mise en place des formations PRAP
- Retours d'expériences des collectivités ayant mis en place les formations PRAP
- Des éléments de réponse pour une éventuelle mise en œuvre en collectivité
- Points de vigilance / les limites de la démarche

8 participants ont indiqué que des formations PRAP ont déjà eu lieu ou sont programmés dans leur collectivité, dont 6 via un formateur PRAP interne.

Les 11 autres participants sont venus pour recueillir des informations et des retours d'expérience sur la mise en place des formations PRAP.

2) Les questions

Lors de cette rencontre, les participants ont pu échanger sur leurs pratiques et plusieurs interrogations ont émergés. Les principales questions :

Question n°1 : Faut-il d'abord suivre la formation d'acteur PRAP pour ensuite suivre la formation de formateur PRAP ?

Non, la formation de formateur PRAP dure 10 jours avec des travaux inter-session et le seul pré-requis est d'avoir validé l'autoformation en ligne de l'INRS « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » (<https://www.eformation-inrs.fr/formation/1>).

Question n°2 : Lorsqu'un formateur PRAP n'a pas encore bénéficié de son maintien des acquis et des compétences doit-il utiliser la nouvelle fiche d'observation présentée lors du jeudi de la prévention ou l'ancienne ?

Oui, les outils disponibles sur le quickplace (quickplace.inrs.fr/prap), dont la nouvelle fiche d'observation, sont à déployer dès leur mise en ligne. Cette information a été transmise lors de la journée d'actualité des formateurs PRAP du 5 octobre 2017.

Question n°3 : Où peut-on se procurer la grille d'observation présentée lors du jeudi ?

Seul les formateurs PRAP ont accès à cet outil via la plateforme quickplace (quickplace.inrs.fr/prap).

Question n°4 : Est ce que le CIG dans le cadre de la mission conseil peut présenter la démarche PRAP à l'autorité territoriale ?

Oui. Dans ce cadre une analyse de la demande sera alors réalisée pour proposer une présentation appropriée aux besoins de la collectivité.

Question n°5 : Ma direction ne souhaite former que certains agents « référent » notamment les assistants de prévention, que dois-je lui répondre ?

La formation (PRAP) s'adresse à l'ensemble des agents de la collectivité qui sont exposés à de l'activité physique. La formation permet à chaque agent d'améliorer ses conditions de travail car il est le mieux placé pour analyser sa situation.

Vous pouvez donc conseiller à votre direction de s'informer sur la démarche PRAP, notamment via le conseiller du CIG, afin de prévoir des formations PRAP pour tous. La formation PRAP n'a pas pour objectif de créer des « mini-ergonomes », mais plutôt de faire participer l'ensemble des agents à la recherche de solution.

Question n°6 : Comment se déroule la validation des compétences lorsque les agents ne maîtrisent pas bien l'écrit ?

Il convient d'adapter ces supports de formations et de proposer des exercices en groupe pour que les agents s'aident entre eux. Le formateur doit également accompagner ces agents notamment lors de l'épreuve d'évaluation.

Question n°7 : Est-ce que le CIG peut former des agents PRAP dans le cadre de la convention conseil ?

Aujourd'hui, le CIG n'est pas un organisme de formation et ne peut donc pas former les agents en tant qu'acteur PRAP (et donc délivrer des certificats d'acteur PRAP validé par l'INRS).

Les conseillers de prévention du CIG peuvent vous aider à la mise en place des formations, voire même animer des sensibilisations sur la prévention des TMS et des risques liés à la manutention manuelles (mais sans pouvoir délivrer les certificats d'acteur PRAP validé par l'INRS).