**Actions réalisées pour renforcer les compétences managériales, développer des communautés apprenantes qui favorisent les échanges de pratiques entre managers**

**Thème** : Montée en compétence « prévention des risques professionnels » des acteurs dirigeants du secteur sanitaire et Medico social.

**Titre** : Dispositif de formation SMS HAPA

**Territoire** : France entière

**Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile)** : Sanitaire et médico-social

**Etablissement ou structure ou fédération** : CNAM/INRS/CARSAT/SYNERPA

**1° Description synthétique de l’action** *(origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées)*

La très forte sinistralité (3 fois la moyenne nationale) dans le secteur sanitaire et Medico social demande notamment l’adaptation et l’évolution des « compétences prévention » de l’ensemble des acteurs internes.

Le réseau Prévention de l’Assurance Maladie-Risques professionnels constitué de la CNAM, des services prévention des CARSAT/CRAM/CGSS, d’EUROGIP et de l’INRS s’y emploie en s’appuyant sur ses « Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention » et sur ses « Principes et pratiques recommandés pour l’évaluation des risques professionnels ».

C’est pourquoi, sur une sollicitation de la CNAM, le SYNERPA est à l’origine de ce dispositif de formation conçu avec le département formation de l’INRS à destination des principaux professionnels du secteur.

**Une formation pour chaque niveau d’acteur**

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent aux acteurs ciblés ci-après de monter en compétences en fonction de leur périmètre d’activités prévention:

* La direction de l’établissement dans son rôle de développement et de pilotage d’une démarche de prévention se voit proposer la formation :Initier, développer une démarche de prévention et manager la santé et la sécurité de son établissement.
* L’encadrement de proximité ou fonctionnel de sécurité sur un périmètre d’animation de cette démarche et de conduite de projet(s) de prévention se voit proposer la formation : Animateur Prévention (AP).
* L’ensemble des professionnels exposés aux risques professionnels sur un périmètre d’acteur de leur propre prévention, de celle de leurs collègues et de leur établissement peut suivre la formation d’acteurs PRAP 2S (voir le dispositif de formation à la «Prévention des Risques liés à l’Activité Physique» téléchargeable sur le site de l’INRS).

**2° Méthode utilisée**

**Méthodologie :**

Basée sur le principe de la formation action ponctuée d’accompagnement in situ elles se déroule chronologiquement par la formation du chef d’établissement puis de l’animateur puis des acteurs.

**Outils :**

L’ingénierie de formation est issue de l’analyse des activités de prévention des établissements désireux de faire vivre durablement une démarche de prévention. Elle se compose de 4 parties:

1-Le référentiel des activités de prévention. Il recense les principales activités de prévention des professionnels ciblés par la formation (Chef d’établissement, Animateur Prévention et Acteur Prévention Secours), en fonction de leur périmètre d’actions dans l’entreprise.

2-Le référentiel de compétences. Il correspond aux compétences nécessaires à chacun pour développer les activités de prévention.

3-Leréférentiel d’évaluation. Il définit les épreuves et les modalités permettant de vérifier le niveau d’acquisition de ces compétences à l’issue d’une formation.

4-Les modalités pédagogiques. Elles précisent les modalités à mettre en œuvre pour dispenser une formation.

**Evaluation / indicateurs :**

Lorsqu’une formation fait l’objet d’un certificat de l’Assurance Maladie–Risques professionnels / INRS, ce certificat est délivré dès lors que les évaluations certificatives sont réalisées et réussies pour chacun des domaines de compétences constitutifs de la formation

**Apports / acteurs :**

L’Assurance Maladie-Risques professionnels/INRS

•Inscrit les formations du dispositif au Plan National de Formation,

•Fixe le cadre et les modalités des habilitations des entités(organisme de formation ou établissement),

•Assure la promotion du dispositif,

•Forme et certifie les formateurs des AP et des Chefs d’établissement

La Commission Nationale d’Habilitation (CNH)

Elle est constituée de représentants de l’INRS, de la CNAM/DRP et des CARSAT/CRAM/CGSS.

•Instruit les dossiers de demande d’habilitation, après avis des CARSAT/CRAM/CGSS,

•Délivre les habilitations et les renouvellements, et le cas échéant les suspend ou les retire, sous la responsabilité de l’INRS,

•Assure la promotion des organismes de formation habilités.

Les CARSAT/CRAM/CGSS

•Réceptionnent les demandes d’habilitation et les instruisent,

•Accompagnent, si nécessaire, l’entité demandeuse,

•Emettent un avis,

•Accompagnent et contrôlent les différents acteurs dans toutes les phases de la mise en œuvre des formations,

•Alertent la CNH de tout manquement aux documents cadre de l’habilitation et de la formation,

•Assurent la promotion du dispositif,

•Peuvent participer à l’élaboration et à la mise à jour du dispositif,

•Animent le réseau des entités habilitées, organismes de formation et établissements, en région.

Le département formation de l’INRS

•Assure une représentation auprès des partenaires de la formation professionnelle continue,

•Elabore les référentiels, les outils et les programmes de formation et définit les modalités de mise en œuvre,

•Assure la gestion administrative du dispositif,

•Assure la formation et la certification des formateurs de formateur,

•Délivre ou fait délivrer les certificats,

•Assure l’élaboration et la diffusion des documents pédagogiques et administratifs,

•Evalue l’impact de la formation,

•Assure la promotion et le développement du dispositif.

Le SYNERPA

•Participe à la construction et à l’évolution du dispositif,

•Assure la promotion du dispositif au sein de sa branche,

•Participe à l’évaluation de l’impact de la formation,

•Peut être consulté dans le cadre des partenariats avec les organismes de formation.

Les entités habilitées

Entités: organismes de formation ou entreprises

•Remplissent les conditions nécessaires à leur habilitation définies dans les cahiers des charges,

•Respectent les modalités de mise en œuvre de la formation telles qu’elles sont définies dans le document de référence,

•Disposent de formateurs certifiés par l’INRS.

Quelle mise à disposition ou diffusion ?

**réseau et système d’information des acteurs**

**3° Points positifs à capitaliser** *(ce qui a marché, ce qu’il a produit*)

Le processus d’habilitation et de déploiement des centres de formation est opérationnel.

Les principaux partenaires fédérateurs mettent en avant le dispositif suites aux retours positifs de leurs établissements.

Intégration dans la convention national d’objectif (CNO) du secteur signée entre la CNAM et les fédérations permettant l’accompagnement financier de structures sous la conditions de formation.

L’intégration des programmes nationaux comme la prévention des risques liés aux TMS.

Intégration de nouvelles modalités de travail comme l’Accompagnement à la Mobilité aux bénéfices conjoint des soignants et des bénéficiaires.

**4° Points négatifs** (*ses limites, ce qui n’a pas marché, ce qui a manqué)*

*Une attention soutenue doit être portée sur le financement de ce dispositif ; non seulement en terme pédagogique mais aussi au niveau de la prise en charge des salaires.*

*La crise sanitaire a limité les engagements*

*Attention aux modalités de pérennité des démarches incitant les partenaires du secteur à s’engager dans le processus d’animation.*

**5° Conclusion**

**La formation du triptyque dirigeant animateur et acteurs est gage de la pleine opérationnalité des actions en établissement.**

**Un document de référence structure la démarche. **

**Pleinement Opérationnelle et promue par le réseau, cette formation peut aujourd’hui être portée au niveau des principaux partenaires approchant la question de la prévention dans ces milieux et des établissements SMS au-delà des EHPAD.**

**Espaces numériques dédiés à l’animation de communautés managériales et/ou à la mise en ligne de ressources notamment dédiées à l’amélioration des conditions de travail**

**Thème** :

**Titre** :

**Territoire** :

**Secteur (Sanitaire/médico-social/domicile)** :

**Etablissement ou structure ou fédération** :

**1° Description synthétique de l’action** *(origine de la démarche, objectifs, contributeurs, ressources utilisées)*

**2° Méthode utilisée**

**Méthodologie :**

**Outils :**

**Evaluation / indicateurs :**

**Apports / acteurs :**

**Quelle mise à disposition ou diffusion ?**

**3° Points positifs à capitaliser** *(ce qui a marché, ce qu’il a produit*)

**4° Points négatifs** (*ses limites, ce qui n’a pas marché, ce qui a manqué)*

**5° Conclusion**