

REFERENTIEL DU CQPM

TITRE DU CQPM : Préventeur santé-sécurité au travail et environnement

I OBJECTIF PROFESSIONNEL DU CQPM

Le (la) titulaire de la qualification agit suivant l'entreprise sous la responsabilité de la direction ou d'un responsable de service, pour conseiller en matière de mise en œuvre des orientations stratégiques santé, sécurité et environnement (SSE).

Il/Elle assure le déploiement du système ou du dispositif santé-sécurité-environnement, dans des entreprises de tous secteurs d'activité et de toutes tailles. Les actions menées se font dans le cadre du respect des réglementations et autres exigences (demandes clients, guides de bonnes pratiques, ...), et dans un objectif d'améliorer en permanence les résultats de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et des impacts environnementaux.

Il travaille en relation étroite avec de nombreux acteurs ou experts, internes et externes de l'Entreprise.

Les missions et activités s'inscrivent dans un objectif de maîtrise et de réduction des risques professionnels et impacts environnementaux au sein de l'entreprise. Elles peuvent porter à titre d'exemples et non exhaustifs sur :

- Réalisation de la veille réglementaire ;
- Déclinaison des orientations stratégiques en objectifs opérationnels ;
- Réalisation des diagnostics de conformité, des évaluations de risques ;
- Mise en place et suivi des plans d'actions d'amélioration ou de correction ;
- Préconisation et participation à des choix dans l'organisation du travail et de l'outil de production pour intégrer les exigences santé-sécurité au travail-environnement ;
- Sensibilisation et formation du personnel ;
- Contribution à faire respecter les consignes, en collaboration étroite avec le management ;
- Appui auprès des services de l'entreprise (ex : RH, Maintenance, ...) dans la mise en place des actions visant à la maîtrise des risques et la mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).

Pour cela, il (elle) doit être capable de :

- 1) Identifier les exigences légales et réglementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise**
- 2) Proposer les référentiels, méthodologies et outils nécessaires à la mise en œuvre en interne**
- 3) Evaluer le niveau de conformité de l'entreprise par rapport aux exigences légales et autres**
- 4) Conduire des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux, et de manière préventive ou curative suite à des incidents ou accidents**
- 5) Proposer un (ou des) plans d'actions en relation avec les analyses réalisées ou une demande d'organisme**
- 6) Mettre en place les moyens permettant de s'assurer de l'efficacité des actions menées en matière de sécurité et/ou d'environnement**
- 7) Animer des groupes de travail pour limiter les risques identifiés ou mettre un plan d'actions suite à un incident ou accident**
- 8) Former les correspondants SSE et les responsables d'équipes**

II REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
1. Identifier les exigences légales et réglementaires, ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise	A partir des sources internes et externes d'informations de référence associées au domaine (organismes et publications officielles, recours à des experts ...). (2 exemples différents dont un par anticipation).	☐ Le dispositif personnel de veille interne et externe mis en place garantit une identification exhaustive par anticipation et sur publication des évolutions réglementaires et législatives applicables dans l'entreprise.
		☐ Les évolutions internes susceptibles de nécessiter une veille particulière sont prises en compte (implantations, réorganisation, aménagement,...).
		☐ Les préconisations sont adaptées et permettent de répondre par anticipation ou application aux dispositions légales et réglementaires applicables tout en prenant en compte les spécificités et contraintes de l'entreprise.
2. Proposer les référentiels, méthodologies et outils nécessaires à la mise en œuvre en interne	A partir des exigences légales et réglementaires (recommandations de l'inspection du travail,...), ainsi que les préconisations applicables à l'entreprise dans les domaines SSE. Doit couvrir une déclinaison par création ou mise à jour d' : • Un cadre de référence • Une méthodologie • Un programme de formation • Une documentation explicative • Un document de synthèse	☐ La déclinaison opérationnelle des exigences légales et réglementaires applicable dans l'entreprise est réalisée : • les référentiels correspondent aux exigences en lien avec celles-ci, • les différentes méthodes (analyse de risque, d'incident ou accident..) sont adaptées au niveau de responsabilité des différents acteurs, • les outils (documents d'accompagnement, de suivi, de reporting sont en cohérence avec les finalités et utilisent les informations exploitables, • les formations SSE du personnel peuvent être réalisées, • la récupération des données nécessaires pour les documents administratifs est organisée, • une adaptation par retour d'expérience est prévue.
		☐ Les rôles et responsabilités ainsi que les conditions de mise en œuvre sont définis.

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
3. Evaluer le niveau de conformité de l'entreprise par rapport aux exigences légales et autres	Dans le cadre du SSE à partir des exigences légales ou réglementaires et des référentiels, méthodes et outils de l'entreprise. Par exemples : • Formation du personnel, tels que conduite des matériels de manutention et de levage. • Vérification des matériels, tels qu'installations électriques, ... • Applicatifs tels que consigne incendie, bordereau de suivi, registre des déchets, ...	☐ Le dispositif mis en œuvre permet : • l'évaluation de l'adéquation des référentiels existant par rapport aux exigences légales et réglementaires • l'identification des méthodes, outils obsolètes ou à faire évoluer • la collecte selon les procédures des résultats de campagnes de surveillance et de mesure (bruit, polluants ...)
		☐ la gestion des interventions spécifiques de mesure adaptées selon le niveau d'importance et d'urgence ☐ le suivi des actions de formation obligatoires et induites ☐ L'exploitation des évaluations : • est réalisée suivant les conditions et délais prévus avec les personnes ressources compétentes • est synthétisée sur les supports prévus et communiquées aux différents interlocuteurs concernés • se conclut toujours lorsque nécessaire par des actions immédiates ou des préconisations de plan d'actions pour validation
4. Conduire des analyses et des évaluations des risques professionnels et/ou environnementaux, et de manière préventive ou curative suite à des incidents ou accidents	Suite à une problématique identifiée (exemple : mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, inspection, ...) et/ou sur la base des exigences réglementaires identifiées En s'appuyant sur des sources d'informations et des personnes ressources (ex : personnel interne, expertise externe, ...).	☐ Le choix de la ou des méthodes d'analyse et d'évaluation est adapté au but recherché (analyse globale ou plus précise, pré-analyse ou expertise, analyse d'un accident de travail ...).
		☐ La collecte d'informations est réalisée auprès de sources appropriées (documents, personnel, organismes ...).
		☐ Les risques professionnels et/ou impacts environnementaux en situation normale et en situation d'urgence sont identifiés et hiérarchisés.
		☐ Les pistes de solutions sont : • recherchées en mobilisant les experts et équipes indispensables, les IRP... • classées en fonction des contraintes légales et réglementaires, du niveau de risques et des coûts engendrés.

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
5. Proposer un (ou des) plans d'actions en relation avec les analyses réalisées ou une demande d'organisme	A partir des risques professionnels et impacts environnementaux identifiés, ou demandes organismes et structures officiels externes (DI-RECCTE, service de santé au travail, CARSAT, DREAL, ...) et internes (le cas échéant : DP, CHSCT, ...).	☐ Les résultats d'analyse ou demandes sont parfaitement pris en compte et les actions à mener en vue d'atteindre la conformité réglementaire sont identifiées.
		☐ Le plan d'actions proposé est structuré : • prise en compte des contraintes légales et réglementaires • enchainement logique des étapes • recherche dans l'optimisation des moyens mobilisés • dispositif de communication et de contrôle • ...
6. Mettre en place les moyens permettant de s'assurer de l'efficacité des actions menées en matière de sécurité et/ou d'environnement.	A partir des contraintes réglementaires et des besoins spécifiques de l'entreprise. Avec l'accord et le soutien et l'implication de la hiérarchie et de l'encadrement de terrain.	☐ Les moyens d'évaluation de l'efficacité des actions prévues sont mis en place : • dispositifs type observations, et/ou visites et/ou audits pertinents pour surveiller la bonne mise en application des règles et consignes sur le terrain. • choix d'indicateurs appropriés avec juste fréquence des mesures ou observations. • documents d'appuis et formulaires de reporting obligatoires et opérationnels établis • rôles et acteurs définis • suivi des formations obligatoires • planification des audits éventuels
		☐ Les actions de sensibilisation sont organisées et réalisées selon les besoins et fréquences nécessaires et les moyens de communication et de diffusion adaptés à l'entreprise sont prévus.

Capacités professionnelles	Conditions de réalisation	Critères observables et ou mesurables avec niveau d'exigence
7. Animer des groupes de travail pour limiter les risques identifiés ou mettre un plan d'action suite à un incident ou accident	Dans le cadre de l'activité sur au moins un traitement suite à un incident ou accident ou presque accident ou proposition d'amélioration.	☐ L'objet et l'objectif de la ou des réunions prévues ont été définis en concordance avec les enjeux de prévention des risques et de l'actualité de l'entreprise.
		☐ La qualité et le nombre de participants ont été identifiés en cohérence avec les objectifs.
		☐ Les données d'entrée ont clairement été exposées et précisées si besoin : • problématique • lorsque nécessaire impacts par rapport aux conséquences humaines.
		☐ La conduite de la ou des réunions : • favorise les échanges collectifs constructifs • facilite l'analyse et la synthèse • permet d'aboutir à l'objectif prévu à chaque réunion. • est suivie du livrable prévu (Compte rendu, document de synthèse, plan d'actions...)
8. Former les correspondants SSE et les responsables d'équipes	Formation nécessitée par un risque particulier, ou des consignes spécifiques. Les personnes ou services en charge des actions ont été identifiés. A partir d'un ou plusieurs référentiels existants sur chaque point : • Santé • Sécurité • Environnement	☐ Les conditions de déroulement de chaque séance de formation sont vérifiées et ajustées si nécessaire (objectifs définis, enchaînement, invitations, salles et matériels...).
		☐ La sensibilisation ou la formation est assurée en : • adaptant le mode de communication à retenir • tenant compte du public (en particulier les managers de proximité) tout en plaçant les objectifs dans un contexte global • favorisant l'interaction, vérifiant l'appropriation et reformulant si nécessaire.
		☐ Les points devant être améliorés sont proposés à la validation.

III CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

Pour que le candidat¹ soit déclaré admissible par le jury de délibération l'ensemble des capacités professionnelles décrites dans le référentiel de certification doit être acquis.

IV MODALITES D'EVALUATION

IV.1 Conditions de mise en œuvre des évaluations en vue de la certification

- Tout engagement dans une démarche ayant pour objet le CQPM (formation, validation des acquis..) implique l'inscription préalable du candidat à la certification auprès de l'UIMM territoriale centre d'examen.
- L'UIMM territoriale centre d'examen et l'entreprise ou à défaut le candidat (VAE, demandeurs d'emploi...) définissent dans un dossier qui sera transmis à l'UIMM centre de ressource, les modalités d'évaluation qui seront mises en œuvre en fonction du contexte parmi celles prévues dans le référentiel de certification.
- Les modalités d'évaluation reposant sur des activités ou projets réalisés en milieu professionnel sont privilégiées. Dans les cas exceptionnels où il est impossible de mettre en œuvre cette modalité d'évaluation et lorsque cela est prévu dans le référentiel de certification, des évaluations en situation professionnelle reconstituée pourront être mises en œuvre.

IV.2 Mise en œuvre des modalités d'évaluation

Les capacités professionnelles sont évaluées à l'aide des critères avec niveau d'exigence et selon les conditions de réalisation définies dans le référentiel de certification.

A) Validation des capacités professionnelles

L'acquisition de chacune des capacités professionnelles est validée par une commission d'évaluation sur la base :

- des différentes évaluations
- de l'avis de l'entreprise
- de l'entretien avec le candidat

¹ Le terme générique « candidat » est utilisé pour désigner un candidat ou une candidate.

B) Définition des différentes modalités d'évaluation

a) Evaluation en situation professionnelle réelle

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles. Cette évaluation s'appuie sur :

- une observation en situation de travail
- des questionnements avec apport d'éléments de preuve par le candidat

b) Présentation des projets ou activités réalisés en milieu professionnel

Le candidat transmet un rapport à l'UIMM territoriale centre d'examen, dans les délais et conditions préalablement fixés, afin de montrer que les capacités professionnelles à évaluer selon cette modalité ont bien été mises en œuvre en entreprise à l'occasion d'un ou plusieurs projets ou activités.

La présentation de ces projets ou activités devant une commission d'évaluation permettra au candidat de démontrer que les exigences du référentiel de certification sont satisfaites.

c) Evaluation à partir d'une situation professionnelle reconstituée

L'évaluation des capacités professionnelles s'effectue dans des conditions représentatives d'une situation réelle d'entreprise :

- par observation avec questionnements

Ou

- avec une restitution écrite et/ou orale par le candidat

d) Avis de l'entreprise

L'entreprise (tuteur, responsable hiérarchique ou fonctionnel...) donne un avis en regard du référentiel de certification (capacités professionnelles et/ou critères) sur les éléments mis en œuvre par le candidat lors de la réalisation de projets ou activités professionnels.