

Préventeur des risques au travail

RNCP34988 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	344
Formacode(s)	31407
Code(s) ROME	H1302, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	14/10/2020
Date d'échéance	14/10/2023

Certificateur(s)

CNPP ENTREPRISE · SIRET : 34290125300050

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
CAPSE NC	—	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'adaptation de l'organisation et des postes de travail est destinée à réduire fortement le nombre et l'impact financier des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'amélioration des conditions de travail, la prise en compte du handicap, du vieillissement des populations et le maintien dans l'emploi font également partie des enjeux socio-économiques des entreprises.

Comme indiqué dans le rapport dit « Lecocq » « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » de juillet 2018 remis au Premier ministre, les enjeux de la prévention n'ont jamais été si importants : « Sur le plan démographique, le vieillissement de la population active ou non active va amplifier les besoins en matière de prévention de la désinsertion et de maintien dans l'emploi. Sur le plan technologique, le développement du numérique, de l'intelligence artificielle, vont apporter des transformations significatives des situations de travail mêlant impacts positifs mais aussi risques sur la santé au travail. Sur le plan économique, dans un contexte de plus en plus mondialisé, les parcours professionnels de plus en plus diversifiés, comportant périodes d'interruption d'activité, changements d'entreprise, de statut, de métier, vont nécessiter une approche longitudinale de la santé au travail des salariés et non-salariés. Enfin au plan sociétal, les nouvelles générations parvenant sur le marché du travail ont des aspirations nouvelles, en particulier celle de trouver davantage de sens au travail et de préserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. »

Attentes économiques

Le financement public des risques professionnels en France est en premier lieu apprécié à travers le budget de la branche AT-MP de l'assurance maladie. Ce budget est principalement affecté à des actions de réparation. Il semblerait que cette politique soit amenée à évoluer dans les années à venir pour favoriser les actions de prévention. Cette idée est confortée par le rapport EUROGIP « Prévenir les risques professionnels : un enjeu économique pour l'entreprise » publié en février 2017 qui met en évidence le lien entre prévention et performance et plus globalement la rentabilité économique de la prévention.

Les entreprises s'inscrivent d'ailleurs dans cette dynamique puisqu'elles investissent de plus en plus dans les actions de prévention. En effet les coûts directs et indirects des accidents du travail et de l'absentéisme lié aux mauvaises conditions de travail sont si élevés qu'investir dans la prévention se révèle très rentable pour les entreprises.

Attentes sociétales et marché de l'emploi

Dans une société de plus en plus tertiaisée, la valeur ajoutée des entreprises repose sur la performance des salariés. Cette performance nécessite bien évidemment des compétences adaptées mais également une organisation lui permettant de mettre en œuvre, de faire évoluer et d'enrichir ces compétences. Elle doit offrir la capacité à attirer, conserver et faire évoluer ces talents.

La gestion des risques, au premier rang desquels les risques humains, a été identifiée, par un panel de 302 dirigeants d'entreprises privées de 50 à 250 salariés, comme un enjeu majeur (sondage OpinionWay pour QBE, novembre 2017). Parmi ces risques humains, les risques liés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et aux risques psychosociaux ressortent en 1ère, 3ème et 5ème positions de ce sondage. Malgré ces problématiques croissantes, 69% des dirigeants indiquent maîtriser insuffisamment ces risques, par manque de temps et de ressources.

De ce fait, les entreprises ont recours de plus en plus à des personnels formés pour prendre en charge ce sujet, ce qui fait de ce domaine un marché porteur d'emploi. Le nombre d'offres publiées par l'APEC et Pôle Emploi en février 2020 confirme cette tendance : plus de 1 500 offres d'emplois pour un Responsable Santé Sécurité et plus de 1 200 offres pour des postes de Responsable HSE (Hygiène Sécurité Environnement).

Attentes réglementaires

Le métier de préventeur des risques professionnels s'inscrit totalement dans le cadre du Plan Santé au Travail (PST) défini par le ministère en application des réglementations européennes sur l'évaluation des risques professionnels, en particulier la Directive cadre du 12 juin 1989. Le PST décline la politique nationale de prévention au travers d'objectifs particuliers de maîtrise des vulnérabilités en matière de risques professionnels.

L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat. Il sera tenu responsable pénalement en cas d'accident du travail sauf à être en mesure de justifier que toutes les mesures de prévention avaient été prises et qu'il s'agit d'une faute personnelle de la victime.

Pour répondre à cette obligation légale, l'employeur devra s'appuyer sur des personnes compétentes. En effet, il devra désigner « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise » (article L.4644-1 du code du Travail), quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il pourra également avoir recours aux compétences des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP).

ACTIVITÉS VISÉES

Le préventeur des risques au travail est responsable de la définition, de la mise en place et du suivi d'une politique de prévention des risques professionnels.

Il a pour mission, dans un premier temps, de concevoir une politique de prévention des risques professionnels adaptée et proportionnée au regard des problématiques identifiées. Pour cela, il doit :

- évaluer la conformité réglementaire au regard des typologies de risques auxquels sont exposés les travailleurs ;
- identifier les risques professionnels accidentels et chroniques pouvant exposer les travailleurs à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- évaluer les risques professionnels selon une méthodologie de cotation (probabilité, gravité) adaptée aux typologies de risques (chroniques et accidentels) et intégrant les mesures de prévention et moyens de protection en place (prévention, protection) ;
- construire un plan d'actions global de maîtrise des risques professionnels.

Dans un second temps, il est chargé de décliner les mesures de prévention et moyens de protection identifiés dans le plan d'action de maîtrise des risques et de les faire évoluer en fonction des actualités réglementaires et technologiques, des observations issues des audits de poste et de l'organisation santé sécurité au sens large et des conclusions tirées de l'analyse des accidents survenus.

Le préventeur des risques au travail a également la responsabilité de mettre en place une communication « sécurité » avec la direction, les travailleurs et les acteurs de la santé et de la sécurité. Il travaille ainsi de façon collaborative avec un ensemble d'interlocuteurs internes et externes dont il maîtrise les enjeux et objectifs. Les principales interactions sont :

- en interne avec les services de santé au travail, les CSE et CSSCT (anciennement CHSCT), les Ressources Humaines, la chaîne managériale ;
- en externe les organismes de prévention (INRS, CARSAT).

Le préventeur, au-delà des actions opérationnelles de prévention des risques, évalue la vulnérabilité de l'entreprise

vis-à-vis du risque professionnel. Pour cela, il a une vision globale de l'entreprise, identifie les points clefs de son fonctionnement aussi bien sur le plan économique, financier, stratégique, commercial, technique et humain. Il identifie alors les points névralgiques pouvant être affectés par des scénarios liés aux risques professionnels comme un accident mortel, un mouvement social, une perte de compétence des salariés...

Il est alors capable de proposer, sur la base de ce diagnostic de vulnérabilité, un plan d'actions complet chiffré, financé et planifié dans le temps. Il est capable de défendre et de convaincre la Direction de l'entreprise du bien-fondé de son analyse et de ses propositions. Il définit également une organisation de gestion de crise performante et adaptée en matière de risques professionnels ainsi que les principales lignes directrices d'un plan de continuité d'activité avec un éclairage économique, financier et assurantiel.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire est capable de :

- Concevoir une politique de prévention des risques au travail au regard des problématiques identifiées
- Auditer et animer la politique de prévention des risques au travail
- Réaliser une analyse de vulnérabilité vis-à-vis des risques professionnels
- Construire et manager le plan de traitement des risques professionnels
- Gérer les situations de crise et préparer un plan de continuité d'activité

Blocs de compétences

RNCP34988BC01 — Concevoir une politique de prévention des risques au travail au regard des problématiques identifiées

LISTE DE COMPÉTENCES

- Constituer un référentiel réglementaire personnalisé aux activités de l'entreprise et aux expositions des travailleurs afin d'évaluer la conformité réglementaire.

- Réaliser une analyse détaillée des

postes de travail afin d'identifier les différents risques professionnels de l'entreprise.

- Déployer une méthode

d'évaluation des risques professionnels adaptée à chaque typologie de risque

(y compris les risques spécifiques : risques chimiques, atmosphères

explosives, risques psychosociaux, risques liés à la coactivité) et intégrant

la maîtrise des risques déjà en place dans l'entreprise afin de hiérarchiser

les risques.

- Construire un plan d'action global intégrant des actions de mise en conformité réglementaire ainsi que des actions globales de maîtrise des risques directement liées aux données de sortie de l'évaluation des risques.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas et de questionnaire :

Cette épreuve écrite vise à évaluer la capacité du candidat à analyser des problématiques de risques professionnels évoqués dans une étude de cas et à y répondre en proposant une politique de prévention adaptée et pertinente.

A partir de la remise du sujet, chaque candidat dispose de 90 minutes pour rédiger une analyse, des propositions et répondre à une série de questions.

Évaluation orale :

Cette épreuve orale a pour objet d'évaluer la capacité du candidat à analyser des problématiques de risques professionnels et à y répondre en proposant une politique de prévention adaptée et pertinente. Le candidat dispose de 30 minutes pour présenter son analyse et répondre aux questions du jury.

RNCP34988BC02 — Auditer et animer la politique de prévention des risques au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier et déployer les

outils de maîtrise des risques afin de rendre opérationnels les mesures de prévention et moyens de protection identifiés dans le plan d'action.

- Observer et analyser les postes

de travail sur site en tenant compte en particulier de l'environnement

physique, (ambiance thermique, bruit...), des contraintes du poste (cadences,

gestes et postures), des risques professionnels (mécaniques, chimiques...) ainsi que des comportements sécurité.

- Etablir un échange avec les travailleurs pour compléter cette observation et commencer à identifier ensemble des axes d'améliorations possibles
- Synthétiser les problématiques et propositions d'actions issues des analyses de poste et des échanges avec les collaborateurs.
- Informer, convaincre et accompagner la direction sur les problématiques et solutions sécurité afin de minimiser le risque d'engagement de sa responsabilité civile et pénale.
- Diffuser les messages et les bonnes pratiques de sécurité au personnel afin de les protéger dans leur quotidien professionnel et de les responsabiliser par rapport aux risques auxquels ils peuvent être exposés.
- Associer l'ensemble des parties prenantes à l'animation quotidienne de la sécurité (médecin et infirmière du travail, ergonomes, psychologues, DRH, bureaux d'étude, bureaux de contrôle, auditeurs, CSE/CSSCT, inspecteur du travail...).
- Réaliser les arbres des causes des accidents du travail permettant d'identifier les causes racines et de mettre en place des actions de prévention pertinentes.
- Réaliser une veille sur les projets de l'entreprise pouvant avoir des impacts sur les risques professionnels afin d'actualiser l'évaluation des risques et le plan d'action global.
- Réaliser une veille globale du domaine de la santé.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas et de questionnaire :

Cette épreuve écrite vise à évaluer la capacité du candidat à analyser un poste de travail décrit dans une étude de cas, à proposer des solutions pertinentes et à les communiquer aux équipes.

A partir de la remise du sujet, chaque candidat dispose de 90 minutes pour rédiger une analyse, des propositions et répondre à une série de questions.

Évaluation orale :

Cette épreuve orale a pour objet d'évaluer la capacité du candidat à produire une analyse de poste de travail complète, à proposer des solutions pertinentes et à les communiquer aux équipes. Le candidat dispose de 30 minutes pour présenter son analyse et répondre aux questions du jury.

RNCP34988BC03 — Réaliser une analyse de vulnérabilité vis-à-vis des risques professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser un diagnostic financier de l'entreprise (santé financière, capacité d'emprunt et d'autofinancement, niveau d'indépendance) afin d'identifier les possibilités de financement du plan de traitement.
- Analyser le fonctionnement, l'histoire, la culture, les fonctions clefs, le marché, les clients, l'environnement, le niveau de conformité réglementaire, l'évolution et les projets (matrice SWOT) de l'entreprise afin d'avoir une vision exhaustive de la stratégie actuelle de l'entreprise.
- Identifier les flux de l'entreprise (flux humain, produits, utilités, chiffre d'affaire, ...) afin d'établir une cartographie détaillée de l'organisation et de la vie de l'entreprise.
- Identifier les points névralgiques de l'entreprise susceptibles de mettre en péril sa survie (image de marque, machines, utilité, certification, compétences, ...) afin d'initier une analyse de vulnérabilité exhaustive et concrète.

- Identifier les points dangereux qui pourraient atteindre les points névralgiques (accident grave du travail, maladies professionnelles, perte d'homme clef, mouvements sociaux, mauvaise gestion des compétences, ...) afin de compléter l'analyse de vulnérabilité.
- Coter les scénarios en tenant compte des moyens de maîtrise et retour d'expérience du site pour identifier les points majeurs de vulnérabilité de l'entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas et de questionnement :

Le candidat doit rédiger une réponse (6 pages maximums) aux questions ouvertes de l'étude de cas, identifiées par le responsable pédagogique.

Rapport de recherches et d'étude :

Le candidat se voit remettre une étude de cas décrivant un établissement industriel (fonctionnement général et production, finances, produits, marché, organisation sécurité). Une question stratégique est posée au candidat. Le candidat doit, deux mois après réception de ladite étude, rédiger un mémoire détaillant son analyse de vulnérabilité et répondant à la question stratégique. Une note de synthèse d'une page doit introduire le mémoire, résumer le développement de l'étude et préciser la réponse à la question stratégique.

Evaluation orale :

Le candidat soutient son mémoire devant un jury professionnel composé de quatre membres dont le président.

Le candidat expose l'ensemble de sa démarche et son analyse de vulnérabilité pendant une vingtaine de minutes. Il est ensuite questionné par le jury qui se présente comme le comité de direction de l'entreprise de l'étude de cas étudiée par le candidat.

RNCP34988BC04 — Construire et manager le plan de traitement des risques professionnels

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les actions de réduction adaptées aux données de sortie du diagnostic de vulnérabilité, intégrant des dispositifs techniques, organisationnels mais aussi, humains et managériaux (notamment dispositifs de gestion des compétences, maintien dans l'emploi...) afin de bâtir un plan de traitement des risques pertinent.
- Intégrer dans le plan de traitement l'approche processus des systèmes de management de la sécurité (certifiée ou non) basée sur un engagement de la direction et permettant un pilotage structuré, durable tendant vers l'amélioration continue
- Chiffrer chacune des actions du plan de traitement en intégrant les dépenses d'investissement et de fonctionnement afin de le planifier d'une façon soutenable vis à vis de la situation financière de l'entreprise.
- Justifier un niveau de risque résiduel acceptable vis-à-vis des enjeux et de la stratégie de l'entreprise afin de convaincre la direction de la pertinence du plan d'action
- Définir, en fonction de la culture sécurité de l'entreprise et des actions à mener, des actions de communication permettant un accompagnement du changement efficace.
- Coordonner et accompagner les acteurs du plan de traitement (direction générale, directions opérationnelles, collaborateurs...) afin de garantir une mise en application performante.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas et de questionnement :

Le candidat doit rédiger une réponse (6 pages maximum) aux questions ouvertes de l'étude de cas, identifiées par le responsable pédagogique.

Rapport de recherches et d'étude :

Le candidat se voit remettre une étude de cas décrivant un établissement industriel (fonctionnement général et production, finances, produits, marché, organisation sécurité). Une question stratégique est posée au candidat. Le candidat doit, deux mois après réception de ladite étude, rédiger un mémoire détaillant son plan de traitement et répondant à la question stratégique. Une note de synthèse d'une page doit introduire le mémoire, résumer le

développement de l'étude et préciser la réponse à la question stratégique.

Evaluation orale :

Le candidat soutient son mémoire devant un jury professionnel composé de quatre membres dont le président.

Le candidat expose l'ensemble de sa démarche et son plan de traitement pendant une vingtaine de minutes. Il est ensuite questionné par le jury qui se présente comme le comité de direction de l'entreprise de l'étude de cas étudiée par le candidat.

RNCP34988BC05 — Gérer les situations de crise et préparer un plan de continuité d'activité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les scénarios de crise et les dispositifs de secours correspondants (secours à victime, évacuation...).
- Constituer une cellule de crise et entraîner les différents membres de cette cellule décisionnelle afin d'agir efficacement en cas de crise.
- Préparer la communication interne et externe en cas de crise pour démontrer la maîtrise de l'évènement (accident de travail grave, mouvement social, ...).
- Analyser les retours d'expériences afin d'améliorer de manière continue le dispositif de gestion de crise et plus généralement la sécurité sur le site.
- En fonction des scénarios de crise identifiés, définir les ressources et organisations opérationnelles (sous-traitance, location de matériel, relocalisation temporaire,...) afin d'être capable de réussir une continuité ou une reprise d'activité la plus rapide possible.
- Optimiser le transfert à l'assurance du financement des coûts des risques résiduels, directs et indirects, y compris en situation de crise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport de recherches et d'étude :

Le candidat se voit remettre une étude de cas décrivant un établissement industriel (fonctionnement général et production, finances, produits, marché, organisation sécurité). Une question stratégique est posée au candidat. Le candidat doit, deux mois après réception de ladite étude, rédiger un mémoire détaillant sa gestion de crise et son plan de continuité d'activité et répondant à la question stratégique. Une note de synthèse d'une page doit introduire le mémoire, résumer le développement de l'étude et préciser la réponse à la question stratégique.

Evaluation orale :

Le candidat soutient son mémoire devant un jury professionnel composé de quatre membres dont un président.

Le candidat expose l'ensemble de sa démarche, sa gestion de crise et son plan de continuité d'activité pendant une vingtaine de minutes.

Il est ensuite questionné par le jury qui se présente comme le comité de direction de l'entreprise de l'étude de cas étudiée par le candidat.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le préventeur exerce son activité dans différents secteurs d'activité publics ou privés :

- Industries (chimique, pétrochimique, métallurgique, pharmaceutique, nucléaire, automobile, aéronautique...)
- Bâtiment Travaux Publics
- Administrations, services publics et collectivités territoriales
- Grande distribution
- Bureaux de contrôle, cabinets de conseil et organismes de formation privés
- Services interprofessionnels de Santé au Travail
- Assurance et courtage
- Sécurité civile

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Préventeur des risques professionnels
- Directeur de la prévention des risques
- Intervenant en prévention des risques professionnels, (IPRP)
- Ingénieur hygiène, sécurité et environnement
- Chef de service Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE)
- Responsable (qualité) hygiène, sécurité et environnement (HSE/QSE)

- Coordonnateur de prévention en Santé-Sécurité au Travail
- Conseiller Prévention (fonction publique territoriale)
- Conseiller en prévention des risques professionnels
- Consultant prévention des risques
- Chargé de prévention
- Manager santé, sécurité et conditions de travail

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de préventeur n'est pas à proprement parler une profession réglementée. Néanmoins un cadre réglementaire existe concernant l'obligation pour les employeurs de traiter ces sujets en les confiant à des personnes compétentes, lorsque cela est possible en interne.

- L'article L.4644-1 du code du travail impose à chaque entreprise de « désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. » Le niveau de qualification ou de formation requis, les missions de ces « salariés compétents » ne sont pas précisées réglementairement. ?

- Toujours à l'article L.4644-1, il est prévu la possibilité pour l'employeur « si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités » qu'il ait recours aux compétences des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP). Le cadre d'exercice des IPRP est défini aux articles R.4644-2 et suivants du Code du Travail. Ces derniers peuvent appartenir ou non au service de santé au travail interentreprises auquel adhère l'entreprise. L'IPRP a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail et doit être dûment enregistré en justifiant :

- soit d'un diplôme d'ingénieur,
- soit d'un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail,
- soit d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liés au travail,
- soit d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans.

Les préventeurs des risques au travail conçoivent et déclinent leur politique de prévention des risques professionnels conformément aux exigences de la partie IV du code du travail relative à la santé et à la sécurité au travail :

- L'article L.4121-1 du code du travail dispose que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de la santé physique et mentale des travailleurs placés sous ses ordres. Il s'ensuit pour l'employeur des enjeux juridiques forts en termes de responsabilité civile et pénale en cas d'accident du travail notamment. Les chefs d'établissement ont alors la possibilité d'opérer une délégation de pouvoir auprès de leur chaîne hiérarchique mais encore auprès du préventeur à qui ils confient alors l'organisation des actions de prévention et de contrôle permettant d'assurer leurs obligations de sécurité vis-à-vis des travailleurs.
- Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale adapte ces dispositions à la fonction publique
- Les articles L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail énoncent les neuf principes généraux de prévention et notamment l'évaluation des risques professionnels, l'adaptation du travail à l'homme, la planification des actions de prévention, l'information et la formation des travailleurs qui sont précisément le cadre d'action du préventeur des risques au travail.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 852 €

Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel · tension 5/5 (Très élevée) H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel · tension 3/5 (Modérée) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	17 458
Jugés difficiles à recruter	31 %
Emplois saisonniers	7 %
Familles professionnelles (FAP)	G1X70 — Techniciens et agents de maîtrise en intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE industriel et protection du patrimoine naturel H1X91 — Ingénieurs et cadres techniques en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels et exploitation éco-industriel L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre titulaire d'un titre Bac + 3

Ou

Avoir une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels de plus de 5 ans.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

4 professionnels du domaine de la prévention des risques professionnels, dont le président du jury.

COMPOSITION DU JURY — VAE

4 personnes dont le président et trois professionnels dans le domaine de spécialité

Base légale

Date de décision	14/10/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	14/10/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	17	1	100 %	—
2018	18	0	100 %	77 %
2017	23	0	100 %	75 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.cnpp.com/Boutique-Formations/Catalogue-Formations/Management-HSE/Management-HSE/PREVSST>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34988/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	7
Parcours menés à terme	7
Taux d'achèvement	100 %
Période	03/2022 – 03/2024

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	21
Montant total engagé	80 826 €
Coût moyen par dossier	3 849 €
Durée moyenne	61 h
Période	12/2020 – 09/2023
France compétences	53 %
Entreprise	22 %
Reste à charge titulaire	12 %
France Travail	7 %
Régions	6 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.