

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Arrêté du 2 juin 2021 relatif à l'organisation de la formation professionnelle des infirmiers en santé au travail des services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat

NOR : TFPF2115165A

***Publics concernés :** infirmiers diplômés d'Etat recrutés dans les services de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat.*

***Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.*

***Références :** le présent arrêté est pris en application de l'article 13-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Il est consultable sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr>.*

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le code du travail, notamment sa sixième partie relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment son article 13-1 ;

Vu l'avis du Haut Conseil aux professions paramédicales en date du 11 mai 2021,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1^{er}. – La formation d'adaptation à l'emploi prévue par l'article 13-1 du décret du 28 mai 1982 susvisé, doit permettre à l'infirmier d'acquérir une expérience professionnelle et de faire la preuve de ses capacités au regard des compétences et qualifications attendues.

La formation est dispensée par un organisme de formation mentionné à l'article L. 6351-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE II

CONTENU ET MODALITÉS PÉDAGOGIQUES DU PARCOURS DE FORMATION

Art. 2. – La formation est d'une durée d'au moins 350 heures réparties en plusieurs séquences, conformément à l'article 4, sur une période de 12 mois.

Elle s'articule autour d'un parcours couvrant sept thèmes correspondant aux activités courantes d'un infirmier en santé au travail d'un service de médecine de prévention de la fonction publique de l'Etat :

- la gestion et l'organisation des visites ;
- la gestion et la logistique service de médecine de prévention ;
- la participation à l'équipe pluridisciplinaire ;
- la réalisation des visites d'information et de prévention ;
- l'action sur le milieu de travail ;
- la gestion des situations individuelles imprévues ;
- la gestion des situations collectives imprévues.

Les blocs de compétences se rapportant aux activités constituant les thèmes susvisés sont précisés dans une annexe jointe au présent arrêté.

Art. 3. – La formation s'appuie sur :

- une itération d'apports théoriques et de travaux pratiques ;

- des temps d'échanges entre stagiaires sur la pratique professionnelle ;
- un accompagnement par un référent pédagogique de l'organisme de formation.

Elle articule des temps synchrones et asynchrones de formation, en présentiel et à distance, et s'organise en alternance avec des séquences d'exercice professionnel en milieu de travail permettant, à des fins pédagogiques, l'identification et à la mobilisation de situations professionnalisantes.

A cette fin, un encadrement de la formation est assuré au sein du service de médecine de prévention affectataire par au moins un médecin du travail. Quand les conditions le permettent, un tutorat est assuré par un infirmier en santé au travail appartenant ou non au même service.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE D'UN PARCOURS INDIVIDUALISÉ DE FORMATION

Art. 4. – Une évaluation des compétences acquises et des facteurs de conversion, précisée dans une annexe jointe au présent arrêté, est assurée par l'organisme de formation dès l'entrée en formation et partagée avec le stagiaire et le service de médecine de prévention affectataire.

Art. 5. – En fonction de l'évaluation prévue à l'article 4, le stagiaire bénéficie d'un parcours individualisé de formation proposé par l'organisme de formation et validé par le service de médecine de prévention affectataire, qui s'appuie sur le contenu et les modalités définies aux articles 2 et 3.

Par dérogation à l'alinéa 1 de l'article 2, ce parcours individualisés peut être d'une durée inférieure à 350 heures dans l'hypothèse d'équivalences obtenues pour tout ou partie des blocs de compétences par la voie d'une formation diplômante ou certifiante.

CHAPITRE IV

ÉVALUATION DE LA FORMATION ET VALIDATION DES BLOCS DE COMPÉTENCES

Art. 6. – L'évaluation de la formation, organisée par l'organisme de formation en lien avec le service de médecine de prévention affectataire, s'articule autour des blocs de compétences précisés dans l'annexe jointe au présent arrêté, et prévoit la délivrance d'un document prouvant la validation de chaque bloc.

Les modalités de cette évaluation recouvrent une réalité concrète dans l'activité du service de médecine de prévention affectataire, dans les conditions précisées par la même annexe.

CHAPITRE V

DROITS ET OBLIGATIONS DU STAGIAIRE

Art. 7. – Le stagiaire s'engage, par contrat de formation co-signé avec le service de médecine de prévention affectataire, à suivre la formation et à répondre aux exigences d'assiduité et de production.

Le stagiaire a le droit d'accomplir sa formation pour la totalité de la durée de celle-ci, dans des conditions permettant de satisfaire à l'article 1^{er}.

Art. 8. – En cas d'absence prolongée supérieure ou égale à 50 % de la durée de la formation ou en cas d'insuffisance professionnelle constatée, le stagiaire est amené à suivre de nouveau ladite formation.

En cas de non-validation d'un ou plusieurs blocs de compétences dans les conditions définies à l'article 7, le stagiaire est amené à suivre de nouveau, en toute ou partie, la formation.

A partir du constat où une formation complémentaire est nécessaire en application des alinéas 1 et 2, la formation est suivie au cours des 12 mois suivants dans la limite d'une fois.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Art. 9. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 2 juin 2021.

Pour la ministre et par délégation :
*Le chef de service des parcours de carrière
et des politiques salariales et sociales,*
S. LAGIER

ANNEXE

A. – Structuration de la formation en blocs de compétences

La formation d'adaptation à l'emploi prévue par l'article 13-1 du décret du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, repose sur un ensemble de 12 blocs de compétences s'inscrivant dans 3 domaines d'activité :

	Niveau requis de qualification
Domaine d'activité n° 1 : Fonctionnement et gestion du service de santé	
- <u>Activité n° 1</u> : Gestion administrative des visites	
- BC 1.1 – Maîtriser l'environnement professionnel, le cadre réglementaire et administratif pour organiser efficacement les visites médicales ;	3
- BC 1.2 – Savoir faire du lien entre le service de médecine de prévention et le service de ressources humaines pour une gestion partagée du processus et de ses aléas.	3
- <u>Activité n° 2</u> : Gestion administrative du service de médecine de prévention	
- BC 2.1 – Savoir évaluer des besoins en fournitures et gérer les stocks afin d'organiser la gestion matérielle d'un service de médecine de prévention ;	3
- BC 2.2 – Maîtriser le traitement des dossiers médicaux en santé au travail, de la gestion des dossiers papier à la mise en œuvre du dossier médical informatisé.	3
Domaine d'activité n° 2 : Visites et activité en milieu de travail	
- <u>Activité n° 3</u> : Participation à l'équipe pluridisciplinaire	
- BC 3.1 – Savoir prendre les dispositions nécessaires en vue d'apporter sa contribution aux échanges professionnels dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire ;	3
- BC 3.2 – Être en capacité de participer à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité via des réalisations concrètes en agissant dans un cadre collectif et partagé.	3
- <u>Activité n° 4</u> : Réalisation des visites d'information et de prévention	
- BC 4.1 – Maîtriser la préparation de la visite d'information et de prévention via la réunion d'un ensemble d'information utiles à sa mise en œuvre ;	4
- BC 4.2 – Savoir conduire la visite d'information et de prévention en s'appuyant sur un protocole tout en veillant à établir une relation avec l'agent ;	4
- BC 4.3 – Être en mesure d'identifier les situations, à risque notamment, pour donner les suites adaptées en mobilisant le cas échéant d'autres professionnels.	4
- <u>Activité n° 5</u> : Action sur le milieu de travail	
- BC 5.1 – Être en capacité de porter un regard sur un poste de travail, observer l'opérateur en action et savoir le questionner pour détecter les risques ;	4
- BC 5.2 – Savoir participer à la construction d'un projet de prévention en mobilisant les acteurs concernés afin de définir des actions adaptées.	3
Domaine d'activité n° 3 : Gestion des imprévus	
- <u>Activité n° 6</u> : Gestion des situations individuelles imprévues	
- BC 6.1 – Savoir détecter, orienter et alerter sur les situations individuelles à risque qui vont nécessiter un traitement et une réponse adaptée ;	4
- <u>Activité n° 7</u> : Gestion des situations collectives imprévues	
- BC 7.1 – Savoir identifier, conseiller et alerter sur les situations collectives à risque qui vont nécessiter un traitement et une réponse adaptée.	4

Les niveaux de qualification requis par bloc de compétences, tels que précisés ci-dessus, correspondent à la nomenclature liée au cadre national des certifications professionnelles fixée par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 et l'arrêté du 8 janvier 2019.

La description des activités, la liste des compétences professionnelles ainsi que les modalités d'évaluation de ces compétences sont précisées par une circulaire publiée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

B. – Identification des compétences transversales

Une compétence transversale recouvre des savoirs, savoir-faire et savoir-être non spécifiques à un rôle particulier et s'appliquant à de nombreux emplois dans n'importe quel secteur.

Savoirs :

- connaître les textes réglementaires applicables et les référentiels ;
- connaître les expositions professionnelles et la durée de conservation DMSTI.

Savoir-faire :

- utiliser un logiciel ;
- synthétiser des informations, des données, un document ;
- planifier ;
- maîtriser les délais ;
- savoir mettre à jour des informations ;
- évaluer une situation ;
- appliquer les règles d'hygiène ;
- être persévérant ;
- savoir réaliser l'entretien et petite maintenance des appareils pour les examens complémentaires.

Savoir-être :

- Communiquer ;
- esprit d'initiative ;
- réactivité ;
- sens de l'organisation ;
- être rigoureux ;
- aptitude à l'écoute ;
- sens du service public.

C. – Définition des notions et des concepts

Conformément à l'article L. 6113-1 du code du travail, un bloc de compétences est un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées.

Une compétence s'analyse comme une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés pour agir de manière adaptée face à une situation professionnelle donnée :

- un savoir recouvre les savoirs théoriques et techniques qui s'acquièrent par formation, expérience professionnelle ou extra-professionnelle ;
- un savoir-faire relève de l'expérience et/ou de l'apprentissage, et nécessite de l'habileté intellectuelle et/ou manuelle dans un domaine déterminé pour la maîtriser pleinement ;
- un savoir-être recouvre des capacités utiles pour savoir se comporter/se conduire dans un contexte professionnel donné.

D. – Evaluation des compétences acquises et des facteurs de conversion

Cette évaluation recouvre les compétences acquises compte tenu de l'expérience du stagiaire dans ses fonctions antérieures et des formations préalablement suivies, ainsi que les facteurs de conversion analysant ce qui contraint, facilite et réalise le développement des compétences en milieu de travail.

E. – Evaluation de la formation et validation des blocs de compétences

L'évaluation de la formation s'approche le plus possible de l'action et de la situation de travail et des modalités spécifiques d'évaluation sont prévues pour chaque bloc de compétences, sans recourir à des modalités d'évaluation transverses ou communes à plusieurs blocs.

Cette évaluation peut notamment s'effectuer par les situations professionnelles lors d'une situation réelle de travail ou de mise en situation simulée, ou encore par les ressources afin de s'assurer que le stagiaire possède les connaissances et les modes opératoires requis.

F. – Choix de l'organisme de formation et prise en charge financière

L'employeur envoie l'infirmier recruté suivre dans les 12 mois suivant sa prise de fonctions une formation, en priorité certifiante, d'adaptation à l'emploi.

Dans ce cadre, l'employeur prend en charge le coût de la formation qui comprend les frais d'inscription, le temps de présence et les frais de déplacement.