

VOUS CONNECTER
À LA RÉUSSITE !

FORMATION CACES® R 389



PROGRAMME

PRÉ-RÉQUIS INDISPENSABLES

- Être reconnu médicalement apte
- Savoir lire et écrire le français
- Maîtriser les quatre opérations arithmétiques de base

DESCRIPTION



1

Transpalette à conducteur porté et préparateur de commandes au sol



3

Chariot élévateur en porte à faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg



5

Chariot élévateur à mât rétractable

THÉORIE

- Apprendre la réglementation et les normes de sécurité
- Maîtriser la technologie
- Réalisation du test de la partie théorique

PRATIQUE

- Vérifier l'adéquation du chariot
- Effectuer les opérations de prise de poste
- Apprendre à circuler à bord de l'engin
- Prendre et décharger une charge au sol
- Effectuer un gerbage et un dégerbage en pile (*chariots catégories 3 et 5*)
- Effectuer une prise, et la déposer en palettier (*chariots catégories 3 et 5*)
- Réaliser un chargement et un déchargement se trouvant dans un véhicule
- Manutentionner une charge longue (*chariots catégorie 3*)
- Réalisation du test de la partie pratique

VALIDATION

En premier lieu, délivrance d'une attestation de réussite d'une validité de 2 mois maximum, si le résultat est positif.

Passé ce délai, un certificat d'aptitude CACES® R389 concernant les chariots d'une validité de 5 ans, conformément à la réglementation CNAMTS R 389, remplace l'attestation nommée ci-dessus.



PROGRAMME DE LA FORMATION (suite)

RAPPELS ET MISE À NIVEAU

La sécurité

Importance et coûts des accidents du travail - Les responsabilités - Prévention des accidents du travail.

Analyse des risques liés à l'utilisation des chariots automoteurs

Recherches des risques - Mesures de prévention.

Textes relatifs à la conduite des chariots automoteurs

Article R.4323-55 du Code du travail, arrêté ministériel du 2 décembre 1998, recommandation CNAM R389 : différentes catégories de chariots, CACES, référentiel INRS ED 856 - Définitions - Technologies des chariots automoteur - Différents types - Différents mouvements - Technologie et terminologie - Dispositifs de sécurité - Organes de commande.

Organes de préhension spécifiques pour chariots automoteurs

Fourches spéciales et rallonges - Tabliers hydrauliques - Pincés - Potences - Accessoires divers ...

Vérification des chariots automoteurs

Vérifications journalières - Inspections hebdomadaires - Vérifications générales périodiques - Maintenance de 1^{er} niveau.

Plaques de charges des chariots automoteurs

Règles de stabilité - Plaque d'identification du chariot - Plaque de capacité effective du chariot - Plaques pour équipements amovibles - Différentes présentations de plaques de charges - Exercices d'application.

Règles de conduite et de sécurité relatives aux chariots automoteurs

Le cariste - Qualification - Protections personnelles - Règles générales de conduite - Circulation et milieu de travail, étude du plan de circulation - Travail en charges - Règles particulières - Symboles et étiquettes des emballages.

Perfectionnement des méthodes de conduite

Adéquation du chariot - Vérifications de début de poste - Circulation à vide/en charge sur différents sols - Prise et dépose d'une charge au sol - Gerbage et dégerbage en pile - Stock/déstockage à tous les niveaux d'un palettier - Déchargement d'un camion - Prise, transport et dépose d'une charge long - Maintenance 1^{er} niveau - Vérifications de fin de poste.

PROGRAMME DE LA FORMATION « RÉSILIENCE »

L'objectif principal et pédagogique de cette formation est d'apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi titulaires du CACES® un maximum d'outils, qui vont les aider à lever les freins d'accès au monde professionnel. Avec ces moyens mis à leur disposition, ils pourront développer leur savoir-faire, mais aussi le savoir-être, de manière à changer d'attitude au sein de l'entreprise. Ainsi, grâce à cet accompagnement, l'accès à l'emploi et son maintien dans la durée en seront d'autant plus facilités. Le défi est de taille, puisqu'en une semaine, il faut rééduquer, changer de mauvaises habitudes et de nombreux préjugés.

Pourquoi avoir appelé cette formation « résilience » ?

La résilience, concept très à la mode, est la capacité de tout individu à rebondir, récupérer un fonctionnement ou un développement normal après avoir subi dans sa vie une forte perturbation. Transformer sa souffrance en rage de vivre ne peut se faire qu'à une seule condition ; être aidé et pris en considération par une ou plusieurs personnes. Néanmoins, il n'y a rien de magique ou de miraculeux, et personne ne pourra se substituer à ces individus en marge de la société, pour qu'ils saisissent cette opportunité.

Public visé

Les jeunes en grandes difficultés, peu ou pas qualifiés, et par conséquent en rupture avec la société, les institutions.

Prérequis

Avoir réalisé et réussi au préalable la formation CACES®.

La durée : la formation se déroulera sur 10 jours, avec un total de 75 heures.

PROGRAMME DE LA FORMATION « RÉSILIENCE »

I. Bilan personnel (7 heures)

• Dans un premier temps, chaque participant est reçu en entretien individuel pour faire le point sur son parcours, son histoire personnelle et les difficultés qu'il a lui-même repérées. Cette étape essentielle permettra d'évaluer son comportement, de savoir s'il est adapté ou non avec le monde de l'entreprise.

• Est ensuite établi un plan d'action individuel, avec la mise en place d'objectifs à atteindre en fin de formation, une information sur les différentes étapes du projet.

Le stagiaire reçoit en main propre son dossier pédagogique. Un contrat moral s'instaure alors implicitement, dans lequel le participant s'engage à respecter ses engagements. De cette manière, il devient pleinement acteur et responsable de ses choix, déterminants pour son avenir.

• Vient alors un moment crucial avec la signature du règlement intérieur. Outre les différentes modalités administratives (se reporter aux articles 1, 2, 3 et 4 du règlement intérieur), le stagiaire ne devra pas transgresser certaines interdictions, sur lesquelles il nous sera impossible de transiger.

Il est donc formellement interdit aux stagiaires :

- d'introduire des boissons alcoolisées dans les locaux de APMSF ;
- de se présenter aux formations en état d'ébriété ;
- d'emporter ou modifier les supports de formation ;
- de modifier les réglages des paramètres du matériel ;
- de manger dans les salles de cours ;
- d'utiliser leurs téléphones portables durant les sessions.

2. Réunion de bienvenue (1 heure)

Ce temps d'accueil est l'occasion de faire connaissance pour la première fois, tout d'abord entre stagiaires, mais aussi avec le responsable de formation et l'équipe pédagogique qui se présentent à eux.

Le déroulement de la formation est exposé, étape par étape, en demandant s'il y a des questions, certaines choses qui méritent d'être éclaircies.

Puis, sont rappelées les règles de sécurité auxquelles personne ne pourra déroger, déjà pour ne pas mettre en péril sa vie, puis celle des autres. Le respect d'autrui commence déjà par cela.

3. Accompagnement vers l'emploi (25 heures)

C'est la partie la plus importante de la formation à laquelle est allouée 25 heures, durant lesquelles de nombreuses notions de l'entreprise sont abordées.

• Droits et devoirs en entreprise

- En premier lieu, il est prévu un brainstorming pour essayer de balayer toutes les fausses idées reçues sur les établissements susceptibles de proposer un emploi.

Bien trop souvent, même si elle existe, on avance la discrimination raciale comme argument pour justifier l'échec. Pourtant, de nombreux employeurs sont tout à fait disposés à donner une chance à celles et ceux qui veulent s'en sortir.



– Les différents contrats de travail sont souvent méconnus du public concerné. Il est donc nécessaire de rappeler la différence entre l'intérim, un CDI ou un CDD, l'engagement qu'ils impliquent et les obligations professionnelles auxquelles sont tenus les salariés.

Nous proposons une documentation permanente sur le métier, des vidéos et des brochures sur les formations, sur les accidents du travail...

– Si le salarié a des droits, il a aussi des devoirs auxquels il ne peut se soustraire, en respectant le règlement intérieur et en prenant connaissance des conventions collectives de l'entreprise, dans laquelle il est amené à travailler.

– Nous abordons également la notion de liens hiérarchiques dans l'entreprise, en apprenant à lire un organigramme. Les stagiaires doivent connaître les différents acteurs de chaque structure



comme les ressources humaines, les responsables directs et les organisations syndicales, chargées de représenter et de défendre les travailleurs.

• Organisation en entreprise

– Savoir travailler en équipe est essentiel, nécessitant de préparer son travail en tenant compte de celui de ses collègues.

Ces jeunes en rupture avec la société vont apprendre, avec des jeux de rôle, comment adopter une attitude correcte en groupe, et l'importance des liens sociaux.

• Théâtre forum

– De manière ludique, sous forme d'expression théâtrale, nous travaillerons sur des mises en situation en milieu professionnel, pour savoir de quelle façon se comporter en fonction de telle ou telle circonstance.

– Toujours à l'aide de mises en scène, les stagiaires seront face à des situations de conflit. Le *débriefing* sera l'occasion de comprendre les différents mécanismes qui conduisent à ces comportements, leurs causes précises et les méthodes pour désamorcer les différends. Agir avec assertivité est le meilleur moyen d'y parvenir : savoir exposer une critique, le faire sans froisser les sentiments des autres, tout en étant clair et précis à des fins d'amélioration.

• Dans le programme, il est prévu la visite d'un entrepôt logistique et une séance d'information avec des caristes professionnels.

Ils pourront répondre à toutes les questions pratiques en lien avec les différents aspects du métier.



• Puis en fin de semaine, les formateurs font un bilan avec les stagiaires pour connaître leurs ressentis et impressions, savoir s'il y a des points éventuels à améliorer, mais aussi des aspects positifs constatés.

L'essentiel est surtout de savoir quels sont les participants qui se sentent prêts pour se lancer dans la vie active, et réussir à se réinsérer professionnellement. Retrouver sa place dans la société ne peut se faire que par le biais du travail, et il dépend de chaque jeune en difficulté de s'en donner les moyens pour y parvenir.

4. Validation de la formation (2 heures)

• Pendant un entretien individuel de deux heures, le stagiaire aborde point par point avec les formateurs son plan d'action individuel, pour savoir s'il l'a respecté, et quelles ont été les éventuelles difficultés rencontrées.

D'un commun accord, si tous les objectifs ont été remplis, la formation est validée.

Le stagiaire en profite pour remettre le questionnaire de satisfaction dûment rempli, qui lui a été remis lors du premier entretien.





Taf Connect

Stages • Formations • Emplois

FORMATION

CACES[®]R 389



 **Infos**
09 86 32 63 10



Datadock
Organisme
Référéncé

www.taf-connect.fr