



2021-2025

Plan Régional
Santé au Travail

Hauts-de-France

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

En Santé Sécurité au Travail

Apprenants, établissements d'enseignement et
entreprises tutrices

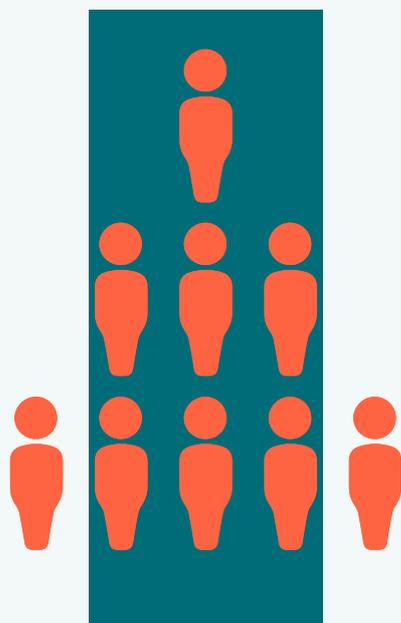
L'INTÉGRATION, L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SUIVI DES APPRENANTS



Objectifs du guide d'accompagnement

Dans le cadre du Plan Régional Santé Travail, appelé PRST4, les acteurs de la prévention de la Région des Hauts-de-France se mobilisent pour agir sur l'accueil des nouveaux arrivants en entreprise et sur la formation initiale des jeunes, afin de favoriser une culture de prévention en amont du travail. Pour aider les employeurs, établissements d'enseignements et apprenants à préserver la santé et la sécurité de l'apprenant, les partenaires membres du PRST4, notamment les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), le SSTRN*, l'OPPBT*, la CARSAT HDF*, l'ARACT HDF*, la CCI*, la MALCO HDF et la DREETS* ont travaillé conjointement pour élaborer un guide d'accompagnement à destination des établissements d'enseignement, des entreprises tutrices et des jeunes apprenants. (* se référer au lexique des sigles en annexe pour les significations des acronymes).

Ce guide répond aux objectifs suivants :



- **Rappeler que l'apprenant (alternant, apprenti, stagiaire de la formation professionnelle) est un travailleur comme les autres. A ce titre, les obligations en termes de santé et de sécurité de l'employeur s'appliquent, comme pour tous les travailleurs.**
- **Encourager les enseignants à se saisir des sujets de sécurité et de prévention des risques professionnels.**
- **Promouvoir l'accueil du nouvel arrivant, outil indispensable pour informer et sensibiliser le salarié à la prévention des risques en entreprise ainsi que sur son futur poste de travail et de lui permettre ainsi de travailler en préservant sa santé au travail.**

Rappelons la définition du nouvel arrivant : elle désigne une personne qui accède à un nouvel emploi (salariés CDD - CDI, alternants et stagiaires, salariés temporaires) ou qui est confrontée à de nouvelles situations de travail (changement de poste de travail ou de technique) ou encore suivant un arrêt de longue durée.

Ce guide s'adresse aux apprenants, à leur établissement d'enseignement et à leur employeur. Il constitue une aide opérationnelle et vient vous aider à prévenir les accidents du travail (AT) sans se substituer aux dispositions réglementaires applicables.

NB : Attention ce guide contient des sources réglementaires pouvant être modifiées en fonction de l'évolution de la réglementation en vigueur.

TABLE DES MATIÈRES

	Introduction.....	p.03
Partie 1	Préparation de l'accueil du nouvel arrivant.....	p.05
1.	Le parcours de l'apprenant.....	p.06
2.	Les 3 acteurs autour de l'apprenant.....	p.07
2.1	Le tuteur légal de l'apprenant.....	p.07
2.2	L'employeur – Entreprise d'accueil de l'apprenant.....	p.07
2.3	L'établissement d'enseignement.....	p.08
3	L'apprenant est un salarié.....	p.08
4	Outiller les acteurs à l'arrivée de l'apprenant.....	p.08
4.1	Outils pour l'employeur.....	p.08
4.2	Outils pour l'apprenant et ses représentants légaux.....	p.09
4.3	Outils pour les établissements d'enseignement.....	p.10

Introduction

Le début de carrière des jeunes travailleurs peut être marqué par des expositions à des contraintes physiques ou psychiques, et en tant que jeune travailleur, sans expérience, à un nombre d'accidents du travail importants. Selon les statistiques du ministère du Travail, les jeunes âgés de 15 à 18 ans ont quatre fois plus d'accidents que leurs aînés. **Depuis plusieurs années, si 1 accident du travail (AT) sur 3 concerne des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, et près de 15 % des accidents graves ou mortels surviennent au cours des trois premiers mois de l'embauche**¹. 57,4% des apprentis déclarent avoir eu une blessure ou un AT. Avec 50 % de plus d'accidents que la moyenne des salariés, les jeunes et les nouveaux embauchés sont plus vulnérables face aux risques professionnels. L'objectif est ici de faire baisser la sinistralité dans cette catégorie de travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de préserver ainsi la santé au travail.

L'apprentissage poursuit sa croissance amorcée en 2015. Il a même connu une hausse historique de près de 40 %, malgré la crise sanitaire et économique de 2020. Le nombre de nouveaux contrats dans le secteur privé a été multiplié par 2,8 entre 2017 et 2022².

On compte 63.000 nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé dans la région des Hauts-de-France en 2023.

Des éléments de contexte et de perspectives :

Cette hausse significative de jeunes contrats s'inscrit donc dans un contexte de sur sinistralité dans la région. Il est donc nécessaire d'investir dans la prévention primaire et dans la santé au travail.

Une analyse des interactions doit être mise en œuvre entre l'apprenant, le tuteur (formateur, référent professionnel, ...) et l'environnement de travail (situation et activités).

Cette problématique récurrente montre qu'une démarche de prévention adaptée est à déployer avec une évaluation des risques professionnels et des actions de prévention collectives et individuelles accrues et adaptées est indispensable. Cela nous a amené à réfléchir à un parcours d'intégration de l'apprenant. De plus, le suivi en santé au travail permet un état des lieux de la santé de l'apprenant et une approche préventive sur les risques professionnels.



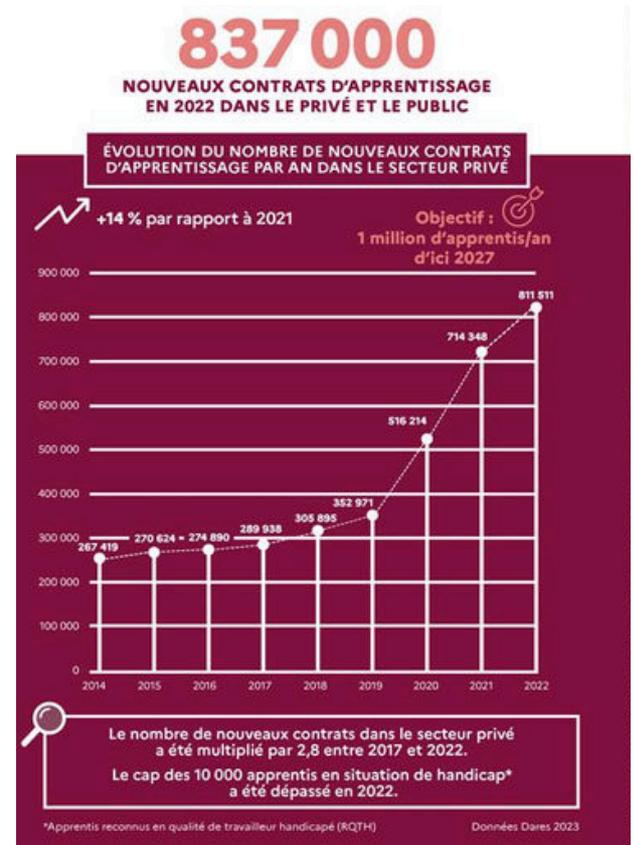
Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

Travail. Suivi de la santé au travail - [Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](https://www.travail.gouv.fr)
gouv.fr

1. CARSAT Hauts-de-France 2021

2. Données issues du rapport de la [DARES sur l'apprentissage en 2022](https://dares.fr)



Un travail en bonne santé et en sécurité

Les organisations du travail étant mouvantes, les conditions de travail sont régulièrement impactées par ces changements. C'est pourquoi, il est important de réfléchir en amont aux conséquences de ces changements sur la santé et la sécurité des travailleurs et de prendre les mesures adéquates, sur le **plan technique, humain, organisationnel** en vue de supprimer en amont ces risques ou pour les limiter et pour développer les savoir faire de prudence des travailleurs.



Il convient dès lors de s'assurer d'une montée en compétences des responsables pédagogiques, des entreprises et des apprenants sur le volet santé et sécurité au travail. Chacun se dote alors des moyens permettant d'anticiper la survenue des situations potentiellement à risques et de mener une démarche en prévention primaire (agir en amont, pour supprimer les risques), en agissant en amont du risque pour le supprimer. L'obligation première en santé sécurité est bien celle de l'entreprise et de l'établissement d'enseignement. L'apprenant a également un rôle à jouer pour sa santé et sa sécurité mais aussi pour celles de ses collègues. Essentielles, les règles ne peuvent toutefois suffire à elles seules pour assurer la sécurité. Elles sont indispensables pour mettre en place des « barrières » collectives et individuelles, techniques ou organisationnelles, dans le but d'éviter des événements non souhaitables ou d'en limiter les conséquences.

Des aléas peuvent cependant survenir et sont généralement maîtrisés grâce à trois types de ressources complémentaires aux règles :

- le soutien de la hiérarchie,
- l'entraide entre collègues,
- et les compétences des salariés.

Ces aspects complémentaires aux règles de sécurité expliquent la différence entre le travail prescrit (tel qu'il est défini dans les consignes et tel qu'il est prévu de se dérouler) et le travail réel (tel qu'il est effectué). L'apprenant doit non seulement intégrer les consignes de travail mais aussi, les bonnes pratiques et les principes de la préservation de la santé et de la sécurité dans l'exercice du métier.

« Un collaborateur bien accueilli, c'est un investissement pour sa fidélisation et pour son bien être dans l'entreprise ».
Patrice, employeur.

Le tuteur en entreprise, un enjeu de prévention primaire

Le manque d'ancienneté au poste représente un facteur de sur exposition aux accidents du travail. Par ailleurs, le tuteur chargé d'encadrer l'apprenant développe à son insu des "mauvaises habitudes" susceptibles d'engendrer des risques pour sa sécurité et pour celle de l'apprenant. A contrario, le tuteur comme les autres travailleurs développent des savoirs faire de prudence. Il convient donc d'être vigilant à ces savoirs issus de l'expérience : certains sont à bannir et d'autres sont au contraire à transmettre en même temps que la formation plus formelle à la sécurité (comme les règles à suivre). Cette expertise ne peut être formalisée, mais doit être transmise aux nouveaux arrivants.

De fait, la sensibilisation et la formation des apprenants et de leurs tuteurs sont une opportunité pour intégrer la prévention dans les règles de métier.

Partie 1 :

Préparation de l'accueil du nouvel arrivant

L'accueil du nouvel arrivant est **une étape indispensable** pour informer et sensibiliser le salarié à la prévention des risques sur son futur poste de travail, dans son équipe de travail, mais aussi pour l'informer de la gestion des risques en général dans l'entreprise, en présentant notamment le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). L'accompagnement à la prise de fonction en toute sécurité constitue un des éléments clé d'un accueil réussi, d'une bonne intégration et d'une implication dans la démarche de culture de prévention de l'entreprise.

L'apprenant dispose de toutes les clés pour être acteur de sa santé et de sa sécurité.



1. Le parcours de l'apprenant

Ce chapitre permet d'orienter et de définir les étapes clés de la préparation de l'arrivée de l'apprenant pour chacun des acteurs.

L'employeur prépare l'arrivée de l'apprenant en entreprise

Avant l'arrivée de l'apprenant, l'employeur réalise les principales formalités suivantes :

- Mise à jour du DUERP-Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels- et information de l'apprenant
- Formation du tuteur/maître d'apprentissage
- Déclaration de l'apprenant dans le registre unique du personnel, DPAE -Déclaration Préalable à l'Embauche- URSSAF ou MSA
- Identification du poste d'affectation et déterminer s'il s'agit d'un poste à risques particuliers nécessitant une formation renforcée à la sécurité
- Rédaction de la fiche de missions
- Inscription par l'employeur du jeune sur le portail du SPST et de sa situation/poste (déclaration des risques auxquels il est exposé, mineur, RQTH, ...)
- Organisation de la visite d'information et de prévention (médicale) (hors stagiaire)
- Récupération de l'avis d'aptitude ou de l'attestation de suivi du SPST après la réalisation de la visite et prise en compte des recommandations éventuelles
- Réalisation et envoi à l'inspection du travail de la déclaration de dérogation si le jeune est mineur
- Achats des Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés aux missions
- Préparation du vestiaire et de son poste de travail
- Information de l'arrivée de l'apprenant aux équipes
- Préparation de la démarche d'accueil du nouvel arrivant (environnement de travail – visite de site et du poste de travail, mesures de prévention et consignes à tenir en cas d'accident, ...)



L'établissement d'enseignement prépare l'arrivée de l'apprenant

Avant l'arrivée du jeune, l'établissement d'enseignement réalise les principales formalités suivantes :

- Mise à jour du DUERP-Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels - et information de l'apprenant
- Formation du tuteur/maître d'apprentissage
- Ouverture du dossier administratif du jeune
- Identification du poste d'affectation et déterminer s'il s'agit d'un poste à risques particuliers nécessitant une formation renforcée à la sécurité
- Réception de l'avis d'aptitude ou de l'attestation de suivi du SPST
- Formation des enseignants ou des équipes pédagogiques et des tuteurs
- Réalisation et envoi à l'inspection du travail de la déclaration de dérogation si le jeune est mineur
- Achats des Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés aux missions
- Préparation du vestiaire et de son poste de travail
- Information de l'arrivée de l'apprenant aux équipes
- Préparation de la démarche d'accueil du nouvel arrivant (environnement de travail – visite de site et du poste de travail, mesures de prévention et consignes à tenir en cas d'accident, ...)





L'apprenant prépare son arrivée en entreprise

Avant l'arrivée, l'apprenant signe son contrat de travail/convention de stage avec l'établissement d'enseignement et l'entreprise, ce qui permet de connaître notamment la date et l'horaire de début d'exécution du contrat/convention de stage.

3 ETAPES ou PASSAGES CLES pour bien accueillir l'apprenant :

1. Préparation (avant l'arrivée du nouvel entrant)

Connaître les besoins de l'entreprise, vérifier les aptitudes utiles à la tenue du poste, informer les collègues et identifier les référents, préparer le poste de travail.

2. L'accueil du nouvel entrant (il arrive sur les lieux de travail)

Présentation générale de l'entreprise avec visite et présentation du poste de travail, réaliser l'accueil sécurité renforcé, valider les acquis de l'accueil en santé et sécurité (ce qu'a retenu l'apprenant) et formaliser l'accueil par la distribution d'un livret).

3. L'accompagnement du nouvel arrivant / intégration et travail en santé

Assurer les informations et formations à la sécurité sur le poste de travail manquantes. Faire le point après une période donnée.



A vous de jouer :

Question : Quelles actions en lien avec les préparatifs avant l'arrivée au poste, souhaitez-vous mettre en place dans votre entreprise/établissement d'enseignement ?

ACTION 1 :

.....
.....
.....

ACTION 2 :

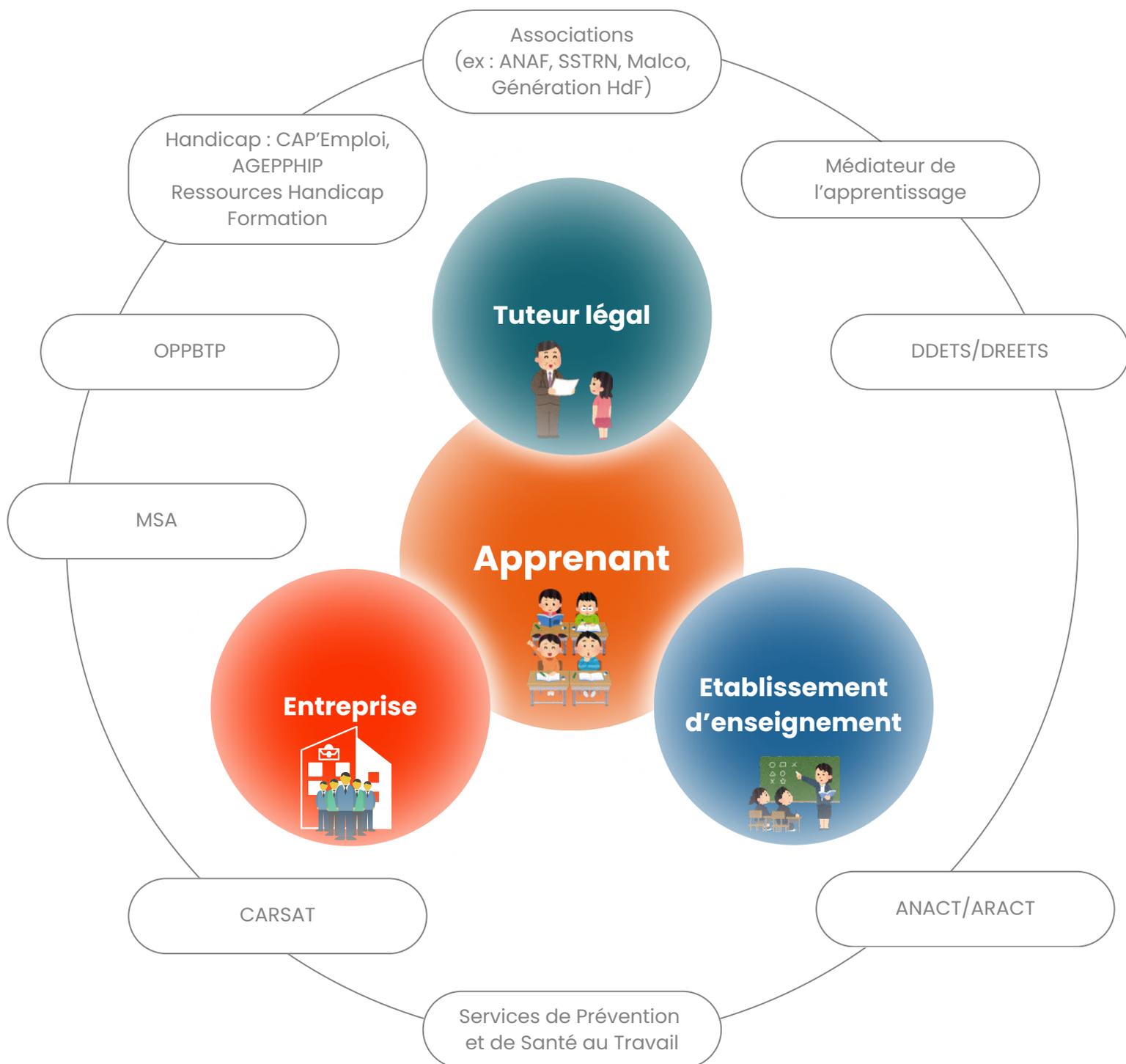
.....
.....
.....

ACTION 3 :

.....
.....
.....

Logigramme

2. Les acteurs autour de l'apprenant





L'apprenant est une personne qui suit un enseignement quelconque. L'apprenant est toute personne - de l'adolescent à l'adulte - engagée dans un processus d'acquisition de connaissances et de compétences. L'apprenant peut être :

Apprenti :

Un apprenti est un jeune âgé³ de 16 ans au moins et de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat (conditions particulières apprentissage aménagé pour les apprentis reconnus en situation de handicap), qui prépare un diplôme ou un titre, à finalité professionnelle, reconnu, dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, associant une formation en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

Alternant :

Personne dont la formation est assurée pour partie en entreprise et pour partie en centre d'enseignement. Un alternant est soit en contrat d'apprentissage, soit en contrat de professionnalisation.



Stagiaire en Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) :

Le stage d'application ou Période de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) est obligatoire pour valider la formation. C'est un stage opérationnel, dont l'objectif est de mettre en pratique dans l'entreprise les connaissances acquises pendant la formation. Le stagiaire devient acteur et développe son employabilité.

Un stagiaire demeure un élève (de collège ou de lycée professionnel) ou un étudiant (d'université ou d'école), quel que soit son niveau de formation. Il relève donc de la responsabilité de l'établissement où il étudie et est tenu à la même assiduité en stage que s'il allait en cours. En entreprise, étant en situation de travail, l'employeur doit assurer sa santé et sa sécurité. Pour les élèves de moins de 16 ans, les activités en milieu professionnel sont très réglementées. Les PFMP sont communément appelées « stage en entreprise ».

Stagiaire :

Il est observateur de la vie en entreprise afin de compléter une formation théorique effectuée à l'école ou à l'université par une expérience pratique en entreprise. Pendant ce stage obligatoire, le stagiaire peut participer à certaines activités légères ou adaptées à sa situation de stagiaire. Le stagiaire n'est pas titulaire d'un contrat de travail, il n'est donc pas lié à l'entreprise par un lien de subordination. Toutefois, il doit respecter les règles de son établissement d'accueil et les consignes de travail qui lui sont données. En entreprise, étant en situation de travail, l'employeur doit assurer sa santé et sa sécurité. Une convention de stage doit obligatoirement être écrite.



Bien que l'employeur soit responsable de la sécurité de ses salariés, l'apprenant est, comme tout travailleur, un acteur de sa santé et de sa sécurité au travail, et de celle de ses collègues et camarades de classe

3. Il est toutefois possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile. Le jeune doit avoir terminé son année de 3ème.



2.1 Le tuteur légal de l'apprenant

Le tuteur légal est chargé d'assurer la protection du mineur. Il exerce l'autorité parentale : ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux parents ou à une tierce personne sur décision du juge, jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant.

Il signe le contrat de travail ou la convention de stage et accompagne le mineur dans ses démarches, dans son parcours de formation et professionnel. Il est le garant du jeune et à ce titre, il a rôle d'alerte en cas de difficulté dans le parcours d'accueil de l'apprenant.



2.2 L'employeur – Entreprise d'accueil de l'apprenant

L'Entreprise utilisatrice / Entreprise d'accueil est une entreprise qui accueille un apprenant.

L'accueil d'un apprenant dans l'entreprise a pour but de favoriser l'insertion professionnelle de celui-ci. Il permet le développement des compétences visées dans la préparation d'un diplôme. Le niveau de diplôme préparé implique des niveaux d'autonomie variable.

Le travail sur l'acquisition des compétences, lesquelles sont définies dans le référentiel de formation, doit se faire en lien étroit avec l'établissement de formation et les équipes pédagogiques. L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, il a la charge de l'accueil, de la formation à la sécurité et de l'intégration de l'apprenant. L'équipe constituée de différents profils entoure l'apprenant de multiples manières et joue un rôle complémentaire dans son accompagnement.

Maître d'apprentissage :

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenant dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenant et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenant. Il est le garant du bon déroulement du parcours d'intégration du nouvel arrivant.



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

Travail.gouv.fr Zoom sur : le rôle du maître d'apprentissage - [Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

Tuteur :

Le tutorat en entreprise répond à des besoins bien précis : accueillir un nouvel employé, l'intégrer à son poste, faire en sorte qu'il s'implique dans ses fonctions, conforter le savoir-faire de l'entreprise, limiter le turn-over et prévoir la relève lors des départs. Le tuteur accompagne le nouvel arrivant tout au long de son parcours d'intégration.



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

Travail.gouv.fr Choisir un tuteur ou un maître d'apprentissage - [Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion](#)

CSE (Comité Social Economique) :

Le CSE est une instance représentative du personnel dont la mission principale consiste à défendre l'emploi et les conditions de travail des salariés, veiller à la préservation de leur santé et de leur sécurité et s'assurer du respect du droit du travail.

Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE a pour mission de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le CSE peut être associé à l'élaboration du parcours d'intégration du nouvel arrivant.

CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) :

Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés et dans certains établissements présentant des risques spécifiques (« quel que soit » leur effectif), la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT peut donc par exemple prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels, peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes... Elle peut également procéder à des enquêtes ou se faire présenter les livres, registres et documents non nominatifs obligatoires. Il joue également un rôle dans l'accueil du nouvel arrivant en participant à la démarche d'accueil et d'intégration de ce dernier.



Personne compétente en sécurité :

L'employeur doit s'appuyer sur les compétences des acteurs de la prévention des risques professionnels, et notamment celles du salarié compétent pour la protection et la prévention des risques professionnels.

Le ou les salariés ainsi désigné (és) par l'employeur :

- dispose (ent) du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions,
- ne peut (ne peuvent) subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention,
- bénéficie (ent), à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail.

C'est souvent cette personne qui met en place la démarche d'accueil et d'intégration du nouvel arrivant.

Ressources humaines :

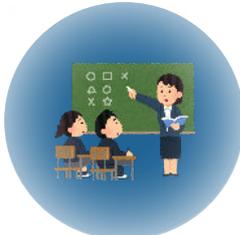
Les ressources humaines assurent plusieurs missions en lien avec la santé sécurité au travail au sein de l'organisation : respect des obligations du droit du travail, formations/habilitations, gestion du DUERP et des Accidents du travail, Maladies Professionnelles, développement de la marque employeur, ... Elles sont aussi les yeux et les oreilles de la direction concernant les conditions de travail. Les Ressources Humaines et le service formation quand ils existent selon la taille de l'entreprise, sont en étroite collaboration avec la personne en charge de mettre en place la démarche d'accueil et d'intégration du nouvel arrivant.

Equipe de travail :

L'équipe de travail, par son expérience au sein de l'entreprise est un véritable appui « terrain » pour l'équipe de direction. L'équipe accompagne quotidiennement et au fur et à mesure le nouvel arrivant prenant en compte ses compétences et ses formations.

L'équipe pédagogique accompagne le nouvel arrivant tous au long de son parcours de formation.





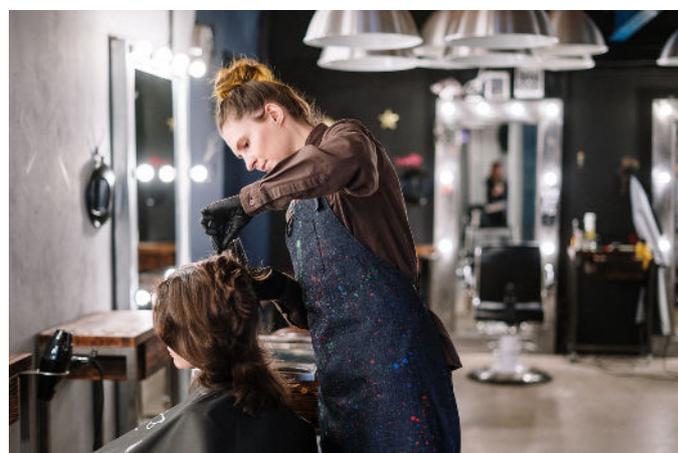
2.3 L'établissement d'enseignement

L'établissement d'enseignement est un établissement dont le rôle principal est de dispenser l'éducation / la formation, s'agissant d'une école, un collège, une université ou un centre de formation.

En son sein, l'équipe pédagogique s'assure du lien entre les trois acteurs autour de l'apprenant, de la réalisation des formations sécurité, de l'appropriation de la culture prévention dans le geste métier et du suivi de l'apprenant. Elle instruit les bases solides dans le métier préparé et de la prévention de sa santé et de sa sécurité en inculquant et transmettant l'acquisition des gestes sécurisés.

CFA :

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) donnent aux apprentis une formation générale et technique qui complète la formation reçue dans les entreprises. Il existe des CFA en fonctionnement privé, en chambre consulaire (Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et d'Industrie CCI, ou Chambre d'agriculture) ou indépendant (CFA BTP HDF, Académie culinaire).



UFA :

Unité de Formation d'Apprenti. Une unité de formation par apprentissage (UFA) peut être créée dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat avec un CFA (L6233-1).

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/etablir-la-relation-entre-le-cfa-et-lunite-de-formation-par-apprentissage>

Lycée professionnel :

Etablissement d'enseignement secondaire qui propose, en complément des matières générales, un enseignement professionnel en relation avec des entreprises, afin d'acquérir des compétences, des connaissances et des savoir-faire dans un métier ou dans un corps de métiers.

Le centre d'examen :

Etablissement recevant les candidats en vue de passer les examens lors d'épreuves théoriques ou techniques.

Personnel de direction :

Les personnels de direction participent à l'encadrement du système éducatif et aux actions d'éducation. À ce titre, ils occupent principalement, en qualité de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint, les fonctions de direction des établissements.

Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et du Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN).

Ils conduisent la politique pédagogique et éducative de l'établissement, en concertation avec l'ensemble de la communauté éducative, pour offrir aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage.

Ils travaillent avec les représentants des collectivités territoriales et veillent au développement de partenariats avec le monde économique, social et culturel.

Ils collaborent avec les autres services de l'État, les corps d'inspection pédagogique et les autres chefs d'établissement, afin d'améliorer la qualité de l'offre éducative.

Le chef d'établissement (ou un responsable de filière avec l'accord de la Direction) peut être, pour la partie établissement d'enseignement, le signataire de la charte d'engagement « Les clés pour un apprentissage réussi ».

Tuteur pédagogique ou enseignant référent :

Le centre de formation désigne un tuteur pédagogique (appelé également enseignant référent) dont les missions consistent entre autres à :

- coordonner les relations entre alternant, entreprise et centre de formation ;
- accompagner l'alternant en faisant des liens entre le contenu de la formation et ses activités professionnelles ;
- rencontrer le tuteur en entreprise et l'alternant deux à trois fois sur le lieu de travail. Ces rendez-vous visent à s'assurer que la formation prodiguée en entreprise est en adéquation avec l'enseignement suivi. Si besoin, cette rencontre permet d'adapter cette formation aux lacunes de l'alternant.
- accompagner le nouvel arrivant tout au long de son parcours d'intégration.



Equipe pédagogique :



L'équipe pédagogique est composée des personnes auxquelles incombe la responsabilité éducative d'un élève ou d'un groupe d'élèves. Elle comprend le directeur de l'école, le ou les maîtres, les parents concernés, le psychologue scolaire, les enseignants spécialisés intervenant dans l'école, éventuellement le médecin de l'éducation nationale, l'infirmière scolaire, l'assistante sociale et les personnels contribuant à la scolarisation des enfants handicapés. Le directeur d'école peut recueillir l'avis des agents spécialisés des écoles maternelles. L'équipe de la vie scolaire est associée à nombre d'actions en établissement (CPE et assistants d'éducation).

Elle est réunie par le directeur chaque fois que l'examen de la situation d'un élève ou d'un groupe d'élèves l'exige, qu'il s'agisse de l'efficacité scolaire, de l'assiduité ou du comportement. Les parents peuvent se faire accompagner ou remplacer par un représentant d'une association de parents d'élèves de l'école ou par un autre parent d'élève de l'école.

L'équipe pédagogique accompagne le nouvel arrivant tout au long de son parcours de formation.

Formateur PSE :

La Prévention Santé Environnement ou PSE en Lycée professionnel, englobe divers domaines de la vie quotidienne et de la vie professionnelle. Elle est enseignée pour toutes les sections professionnelles du CAP et du Baccalauréat professionnel.

En PSE, l'apprenant est formé à la prévention en termes d'alimentation, d'addictions, par exemple, d'environnement économique, ou encore de sexualité mais aussi et surtout, en termes de prévention des risques professionnels.

Elle forme à la gestion des accidents, à travers la formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail) ou encore à la prévention des situations accidentogènes dans le milieu professionnel, notamment tout ce qui concerne le cadre juridique et les bases de la prévention dans le domaine professionnel choisi. L'apprenant est ainsi placé au centre de ses apprentissages et développe des attitudes et des capacités en tant que citoyen responsable de sa vie personnelle, professionnelle et de son environnement.

Infirmier/Médecin :

Les personnels sociaux et de santé ont pour mission de promouvoir la santé scolaire en faveur des élèves afin de favoriser leur bien-être et de contribuer à leur réussite. En lien avec la communauté éducative, ils participent à la lutte contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative.

La mission de promotion de la santé en faveur des élèves a pour objectifs de veiller à leur bien-être, de contribuer à leur réussite et de les accompagner dans la construction de leur personnalité. Elle se structure selon trois axes : l'éducation, la prévention et la protection.

La réussite de cette mission repose sur un travail en collaboration avec les parents. Elle associe directeurs d'école, chefs d'établissement, enseignants, conseillers principaux d'éducation, personnels infirmiers, psychologues, médecins, assistants de service social et secrétaires médico-scolaires.

Chargé de relation entreprise :

Le chargé de relations entreprises a pour mission d'établir des partenariats avec un réseau d'entreprises susceptibles de chercher de nouveaux salariés ou des apprentis.

Référent handicap :

Personne ressource en interne pour accompagner les situations singulières et qui dispose des connaissances sur les acteurs externes mobilisables, les dispositifs...



Pour aller plus loin :

Sources

Outils et documentations

Education.gouv.fr [Mise en œuvre de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école - Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse](#)



A vous de jouer :

Question : Quels sont vos rôles dans l'accueil du nouvel arrivant apprenant ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



3. L'apprenant est un salarié

Avant toute chose, l'apprenant qui signe un contrat de travail devient salarié de l'entreprise.

Il existe plusieurs types de contrats et des dispositions réglementaires spécifiques pour les apprenants. Leurs spécificités ont, en fonction de la nature des contrats, un impact sur les règles relatives au contrat de travail (durée du travail, congés, rémunérations, ...) et à la réglementation concernant la Santé Sécurité au Travail (formation, habilitation, utilisation des équipements de protection collective et individuelle, ...). Les apprenants bénéficiant de ces dispositifs peuvent réaliser des périodes de travail encadrées en entreprise. Ils sont donc concernés par la mise en œuvre de la démarche de prévention et de l'accueil des nouveaux arrivants.

Nous rappelons que chacun a un rôle à jouer dans la réussite de l'apprenant. L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise. L'établissement d'enseignement est responsable de l'éducation et de l'enseignement du métier préparé.



1 – L'employeur

Il transmet à l'OPCO :

- Le contrat signé par l'alternant et l'employeur, et visé par le CFA (pour le contrat d'apprentissage)
- Les pièces annexées au contrat

Délai de transmission à respecter

Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat

Vérification à faire

L'employeur doit s'assurer que les informations qui figurent sur le contrat (CERFA) transmis à l'OPCO sont correctement remplies



2 – L'OPCO

A réception du contrat et de ses annexes, il le contrôle et le dépose auprès des services du ministère du Travail.

- 1 entreprise = 1 seul OPCO selon sa convention collective
- Il accompagne l'entreprise dans la constitution d'un dossier d'alternance et la renseigne sur son éligibilité aux aides
- Il instruit le dossier, s'assure de la cohérence des données et de la transmission des contrats au ministère du Travail
- Il transmet le numéro de dépôt à l'employeur, l'alternant, le CFA
- Le cas échéant, il appuie l'entreprise dans la correction des erreurs
- Il verse la majoration du niveau de prise en charge au CFA pour les apprentis handicapés le cas échéant.

A savoir

Il existe un moteur de recherche pour trouver son OPCO : <https://quel-est-mon-opco.francecompetences.fr/>

Délai de dépôt

Sous 20 jours dès réception du dossier complet



3 – Les services du ministère du Travail

- Ils contrôlent l'éligibilité de l'aide
- Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide à l'employeur.

A savoir

Le numéro de dépôt est aussi appelé numéro DECA



4 – L'ASP

Elle verse mensuellement l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié dans les effectifs :

- sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les apprentis, **(et les salariés en contrat de professionnalisation depuis 2023)**

- Elle renseigne l'entreprise sur les aides auxquelles elle est éligible
- Elle instruit les demandes avec la vérification de la cohérence des champs avec les différentes bases à sa disposition (INSEE, DSN, SYLAE)
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, elle s'assure de la réception du formulaire d'engagement transmis par l'entreprise, et procède aux contrôles en fin de parcours

L'employeur doit penser à :

- Renseigner ses coordonnées bancaires dans SYLAE
- Transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM etc)
- Transmettre le bulletin de paie du salarié en contrat de professionnalisation
- Consulter ses mails (et s'assurer que le mail de son établissement renseigné dans le CERFA est bien valide).

Vous trouverez un guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation pour la signature des contrats d'alternance sur le site www.travail-emploi.gouv.fr

La formation en alternance peut être contractualisée par différents contrats de travail :

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition – dans le cadre de la formation continue – d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes.

Ne s'agissant pas d'un contrat de travail, la **convention de stage** se matérialise par un document signé par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil et l'étudiant. En effet, un étudiant peut effectuer des stages en entreprise ou dans un autre milieu professionnel, durant ses études. Le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il doit respecter les règles de son établissement d'accueil. Le stagiaire bénéficie d'un certain nombre de protections : signature d'une convention de stage, durée maximale du stage, rémunération selon la durée du stage, délai entre 2 stages notamment.

D'autres contrats et dispositifs peuvent exister, ils sont présentés en annexe 6.



4. Outiller les acteurs à l'arrivée de l'apprenant

4.1 Outils pour l'employeur



L'employeur doit assurer la sécurité des travailleurs, y compris des stagiaires, pour satisfaire à son obligation de sécurité (article L. 4121-1 du Code du travail).

Il doit justifier avoir pris toutes les mesures pour assurer la sécurité de ses salariés. Pour respecter cette obligation, l'employeur doit respecter les Principes Généraux de Prévention (PGP), réaliser son évaluation des risques, et définir des mesures de prévention :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- une organisation et des moyens adaptés.



Pour aller plus loin :

Sources

Outils et documentations

INRS

[Une offre de formation gratuite en ligne](#) de quatre modules pour une durée de huit heures.

[Un outil spécifique d'évaluation des risques, OIRA HCR](#), avec un [tutoriel disponible sur YouTube](#).

Nouveaux Embauchés, [Ce qu'il faut retenir](#).

[D0 10 - Réussir l'accueil des nouveaux embauchés pour prévenir les risques - INRS](#).

L'outil [Agir suite à un accident du travail](#), qui permet de faire en sorte que l'accident ne se reproduise pas.

DREETS HDF

Le [mémento](#) à destination des employeurs accueillant des jeunes en formation professionnelle

Amélie

Le [cahier de l'accueillant](#) de Ameli.fr accompagné des [fiches Tutoprév'](#) pour sensibiliser les apprenants et les nouveaux embauchés.

CARSAT

Recommandations : [RECO 460 « Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise » - CNAM](#)



A vous de jouer :

Question : Employez vous des mineurs sur des travaux interdits ou réglementés?

.....
.....



Focus :

Pour préserver la santé et la sécurité des jeunes travailleurs, des mineurs, le législateur a dressé une liste de travaux interdites ou réglementées aux mineurs. L'employeur peut affecter un jeune à des travaux réglementés en effectuant une déclaration préalable de dérogation à l'inspection du travail. La liste des travaux interdits et réglementés pour les jeunes mineurs (âgés de 15 à moins de 18 ans) est consultable dans les articles D.4153-15 à D.4153-37 du code du travail. Pour plus d'informations, vous pouvez vous aidez du guide LES TRAVAUX REGLEMENTES pour les jeunes de 15 à 18 ans et Le suivi de santé du jeune



Trucs et astuces :

Les partenaires du PRST4 ont créé et mis à disposition des outils complémentaires pour faciliter l'intégration des apprenants, dans une démarche santé et sécurité :



- La **Check List « repères pour réussir le tutorat et le parcours de l'apprenant »**, en annexe 3 vous permet de vous assurer d'avoir pris en compte un maximum d'actions à considérer pour préserver la santé au travail de vos apprenants.

- Le **Flyer du point de vue de l'employeur, du salarié et de l'apprenant** vous permet de définir ce qu'est un nouvel arrivant et les obligations pour un accueil réussi et de qualité.



- La **vidéo « Intégrer la prévention dans la formation des jeunes, une priorité ! »** est une vidéo permettant d'apporter un message pour agir sur la culture de prévention des jeunes. Elle permet de passer des messages aux apprenants, aux employeurs d'apprenants et aux établissements d'enseignement.

4.2 Outils pour l'apprenant et ses représentants légaux

L'apprenant, en tant que salarié de l'entreprise, doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (conformément aux instructions données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur).



En tant qu'apprenant, vous vous engagez à :

- assister aux cours dispensés au sein de votre organisme de formation ;
- être présent au poste de travail et respecter les horaires de travail qui figurent dans votre contrat ;
- effectuer les travaux qui vous sont confiés par votre employeur, sous réserve qu'ils soient en lien avec la formation suivie et qu'ils soient réalisés dans des conditions assurant la santé et la sécurité;
- respecter les règlements intérieurs, les consignes et le matériel, au sein de l'organisme de formation comme au sein de l'entreprise;
- vous présenter aux examens ;
- informer les deux parties de vos éventuelles absences et apporter les justificatifs.



Apprenants et leurs représentants légaux, employeurs et établissements d'enseignement, vous pouvez être confrontés, au cours de l'apprentissage à d'éventuelles difficultés :

- touchant à la sécurité, à l'intégrité physique et morale ;
- relationnelles ;
- d'ordre pédagogique.



Trucs et astuces :

La Grille d'auto-analyse est un outil de découverte des environnements de travail, des lieux et équipements de travail qu'ils soient en entreprise ou dans l'établissement d'enseignement. Nous vous proposons d'utiliser la Grille d'auto-analyse qui a une visée pédagogique. Cette grille est destinée à être remplie par l'apprenant, en collaboration avec ses tuteurs (d'entreprise ou d'établissement d'enseignement). Le renseignement de cette grille a vocation à provoquer les échanges et ouvrir les débats sur les thématiques Santé, Sécurité au travail. Nous vous conseillons d'échanger sur les résultats des analyses et de faire le lien avec l'évaluation des risques professionnels.

	Oui	Non	Ressources
Formalités administratives			
J'ai un contrat de travail			
Je connais les missions qui me sont confiées			
J'ai reçu un accueil « nouvel arrivant » et j'ai été formé(e) à mon poste de travail			
J'ai pris connaissance du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)			
Je sais où se trouvent les affichages obligatoires			
Sécurité incendie			
J'ai reçu une information et/ou une formation sur la sécurité incendie			
J'ai pris connaissance du plan d'évacuation			
Je sais quels sont les moyens d'extinction présents. Exemple : extincteur			

Elle doit permettre la prise de conscience de votre environnement de travail, des risques professionnels auxquels vous êtes confrontés et de l'importance des mesures de prévention mises en place. En la remplissant, vous devenez acteur de votre santé et de votre sécurité au travail. Toutefois, l'employeur et l'établissement d'enseignement restent responsables de la préservation de la santé physique et mentale des salariés, notamment en mettant à disposition d'équipements de travail conformes à la réglementation.

Vous retrouvez la Grille d'auto-analyse en annexe 4.



A vous de jouer :

Question : Quel est le plan d'action à engager suite à l'analyse des situations de travail (grille d'auto-analyse) ?

.....

.....

.....

.....



Cas particulier pour les apprentis : En cas de difficulté avec l'employeur, et dans l'hypothèse où vous ne parvenez pas ensemble à les résoudre, en tant qu'apprenti, vous pouvez contacter le médiateur de l'apprentissage désigné. Ce médiateur a alors pour mission d'intervenir pour essayer de résoudre les conflits entre l'employeur et l'apprenti. Vous pouvez vous rapprocher d'une des trois chambres consulaires (CMA, CCI et chambre d'agriculture)

Lorsque la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour son intégrité physique : événement qui peut produire, dans un délai brusque ou rapproché, une maladie ou un accident grave ou mortel, le salarié peut quitter son poste de travail ou refuser de l'intégrer, sans l'accord préalable de l'employeur.

Il peut alors exercer son **droit de retrait** et interrompre ses activités tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

Si un jeune travailleur de moins de 18 ans se trouve en **danger dans l'entreprise**, l'inspecteur du travail peut procéder à son retrait. Cette procédure concerne les cas où il est constaté que des jeunes sont affectés à des travaux interdits ou qu'ils sont affectés à des travaux réglementés qui les placent dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Il peut également proposer au directeur régional du travail de suspendre et même de rompre le contrat de travail ou la convention de stage s'il constate un non-respect de ses obligations par l'entreprise d'accueil, voire l'opposition au recrutement de nouveaux apprentis pour une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans.



Pour aller plus loin :

Sources

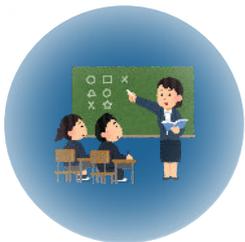
Outils et documentations

DREETS HDF Le [guide de sécurisation des parcours en apprentissage](#).

4.3 Outils pour les établissements d'enseignement

Les établissements d'enseignements ont des obligations en termes de santé et sécurité des apprenants. Ils mettent à disposition des lieux et des équipements de travail conformes à la législation, notamment dans les plateaux techniques. Ils ont avant tout pour rôle :

- d'orienter et d'informer l'apprenant,
- d'informer et d'accompagner les tuteurs en entreprise,
- d'accompagner et de suivre le déroulé pédagogique,
- de s'assurer de la signature des contrats,
- de récupérer les documents de suivi de santé du jeune après visite médicale,
- d'informer et orienter les différentes parties prenantes entourant l'apprenant.



Trucs et astuces :

La Charte d'engagement « Les clés d'un apprentissage réussi » est destinée aux employeurs ; établissements d'enseignements ; apprenants afin d'agir facilement et efficacement ; de l'accueil des nouveaux arrivants en entreprise jusqu'à leur intégration. L'implication de ces trois acteurs facilitera la démarche coordonnée du parcours professionnel en préservant la santé au travail de chaque apprenant.



Avec la signature de cette charte d'engagement, les acteurs entrent dans une démarche volontaire d'accompagnement de la démarche. Tous les acteurs peuvent s'engager. Elle permet de répondre aux obligations essentielles en termes d'accueil du nouvel arrivant. Par exemple, l'employeur s'engage à mener de manière tripartite des actions en faveur de la prévention des apprenants mais aussi dans le cadre du suivi de l'état de santé, l'apprenant s'engage à aller à la visite médicale organisée à l'initiative de l'employeur. Ce dernier et l'établissement d'enseignement, s'assurent de la réalisation de la visite et de la prise en compte des éventuelles préconisations. Cette charte permet de conforter une démarche déjà engagée et de formaliser l'engagement de chaque partie.

Vous retrouvez la Charte d'engagement en annexe 5.

Pour plus d'informations, vous pouvez renseigner le formulaire ci-joint :

<https://forms.office.com/e/wdtDq7CfUG?origin=IprLink>



A vous de jouer :

Question : Avez-vous signé la charte d'engagement « Les clés d'un apprentissage réussi » ?

.....

.....

.....

.....



Pour aller plus loin :

Les partenaires proposent de nombreux outils et ressources pour réduire les risques, adaptés aux TPE, disponibles sur :

Sources

Outils et documentations

INRS

Le [TutoPrev' pédagogie](#) s'adresse principalement aux enseignants de lycées professionnels et formateurs en CFA/UFA intervenant dans des cursus professionnels. Il est particulièrement recommandé dans le cadre de la préparation au baccalauréat professionnel ainsi qu'au BTS.

Cet outil propose :

- des ressources pédagogiques avec, essentiellement, des fiches décrivant les principales situations à risques rencontrées dans le secteur et les mesures de prévention qui peuvent être mises en place.
- des supports d'observation pour aider le lycéen ou l'apprenant à repérer les situations à risque en entreprise (lors des périodes de formation en milieu professionnel ou d'alternance) : un questionnaire permettant de caractériser l'entreprise et un autre qui aide à repérer les dangers liés aux situations de travail rencontrées, TutoPrév' - Support d'analyse d'une situation à risque (outil 108).

DREETS HDF Le [guide de sécurisation des parcours en apprentissage](#).

Site EDUSCOL

Le [ministère chargé de l'éducation nationale et la Direction des Risques Professionnels de la Sécurité Sociale](#) sont engagés pour renforcer l'enseignement de la santé et sécurité au travail pour les apprenants des voies professionnelles et technologiques. Tous les acteurs de l'établissement ont vocation à s'impliquer dans la prévention des risques professionnels.

Des ressources sont à votre disposition pour vous aider à intégrer l'enseignement de la santé et sécurité au travail dans vos programmes pédagogiques.

PRST4

Charte d'engagement en annexe 5.

Partie 2 :

La prévention des risques professionnels de l'apprenant

Le risque professionnel est la probabilité, pour un salarié exposé à une situation dangereuse lors de son activité professionnelle, de subir des effets nocifs pour sa santé physique et/ou mentale. Les risques professionnels peuvent être très nombreux, et de toutes sortes. Ils sont présents dans tous les secteurs d'activités et peuvent impacter tous les salariés.



Le risque routier est un risque professionnel majeur : chaque année les accidents routiers (qu'ils soient de mission ou de trajet) constituent la première cause de mortalité au travail.

Voici une liste de quelques risques professionnels en dehors du risque routier :

- Risques liés à la manutention manuelle (qui représentent 50 % des AT)
- Risques de chute de hauteur et de plain-pied (qui représentent 30 % des AT)
- Risques liés à l'utilisation d'outils et de machines (qui représentent 9 % des AT)



A vous de jouer :

Question : Quel est le dernier accident du travail survenu ?

.....

.....

.....

.....

En plus de ces risques majeurs, n'oublions pas les autres, comme les risques liés aux pratiques addictives (alcool, drogues, écrans, médicaments, ...), ainsi que les risques liés au manque d'hygiène. En effet, l'hygiène est primordiale, notamment dans certaines activités comme l'hôtellerie-restauration, mais ne reste pas moins importante dans les secteurs d'activité où elle peut venir aggraver certains risques si les consignes ne sont pas respectées. Par exemple, manger et boire au poste de travail peut aggraver un risque si le travailleur est en contact avec des substances dangereuses ou s'il manipule des produits chimiques sans se laver les mains.



Source : DREETS Pays de la Loire

Les conditions d'exercice du travail renvoient aux aspects :

- **Technique** : contraintes physiques, moyens de travail, conditions sanitaires, exposition à des substances dangereuses, etc.,
- **Organisationnel** : organisation du temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.,
- **Humain** : relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, conflits de valeurs, satisfaction et difficultés au travail, etc., avec lesquels le travailleur exerce son activité.



A vous de jouer :

Question : Quelles sont les mesures de prévention prévues pour éviter les risques, qui sont mises en avant dans votre document unique d'évaluation des risques professionnels ?

Les principaux risques	Les mesures de prévention		
	Technique	Organisationnel	Humain

Les conditions de travail peuvent entraîner des conséquences sur les risques d'accidents, mais aussi sur le développement de maladies professionnelles ; de façon plus générale, la qualité de vie au travail favorise la construction de la santé physique et mentale des personnes en emploi.

En 2019, 30% des travailleurs signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre du travail au cours des 12 derniers mois (source DARES « conditions de travail – risques psychosociaux, 2016–2019 »).



Il n'existe pas de solutions à priori pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS) ; d'une entreprise à l'autre, d'une situation de travail à l'autre, les facteurs de RPS sont différents. Les solutions sont donc à rechercher pour chaque entreprise, après une évaluation ou un diagnostic approfondi des facteurs de RPS qui lui sont propres. La démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier.



Pour aller plus loin :

Les partenaires proposent de nombreux outils et ressources pour réduire les risques, adaptés aux TPE, disponibles sur :

Sources

Outils et documentations

INRS INRS Risques psychosociaux (RPS). [Facteurs de risque - Risques - INRS](#)

INRS Atlas de la santé au travail dans les Hauts-de-France – [actualisation 2022 de la CARSAT Hauts de France](#)

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle est de la responsabilité de l'employeur qui doit construire une démarche de prévention des risques professionnels. Celles-ci se construisent en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, co-traitance, intérim, filialisation, implantation géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients...). Cette démarche doit aboutir à un plan d'actions qui permet la mise en œuvre d'actions efficaces et pérennes.

Cette partie pose les fondamentaux de la prévention des risques et les incontournables utiles à la mise en œuvre des actions lors de la préparation : Principes Généraux de Prévention (PGP), formation sécurité, risques professionnels, le suivi de santé au travail et les acteurs externes de prévention.



1. Les incontournables en matière de santé et de sécurité au travail

1.1 Les Principes Généraux de la Prévention (PGP), les bases de la culture de prévention

La prévention est toujours à privilégier par rapport à la mise en sécurité. En effet, malgré l'importance de la mise en œuvre des protections collectives, le port des équipements de protection individuelle et des formations, ils ne supprimeront jamais le danger.

Et pour s'assurer d'agir en prévention, l'employeur peut s'appuyer sur les 9 principes généraux de prévention que l'on retrouve dans le code du travail [Principes Généraux de Prévention \(L.4121-2 du Code du travail\)](#). Des exemples de mesures de prévention et d'application des PGP se trouvent en annexe 7.

Notamment le premier qui consiste à éviter les risques, et donc à supprimer le danger quand c'est possible.

Et lorsque la suppression du risque s'avère impossible, il faut évaluer la situation et transcrire cette évaluation dans le DUERP, agir à la source, mettre en place des organisations réduisant les risques, des mesures préventives collectives comme des aides techniques ou même remplacer un produit dangereux par un autre qui l'est moins, informer et former les salariés. Cette information et cette formation commencent dès l'arrivée du nouvel arrivant dans l'entreprise par l'accueil nouvel arrivant. Enfin, il faudra toujours planifier les actions de prévention.



A vous de jouer :

Question : Quelle est la situation de travail la moins risquée pour un peintre qui doit peindre un plafond ?

- Peindre le plafond en montant sur un escabeau
- Peindre le plafond en montant sur une PRIL ou échafaudage
- Peindre le plafond en prenant une perche limitant les chutes de hauteur

Réponse : Il faudra privilégier la méthode de travail qui permet au peintre de rester au sol. Le risque de chute de hauteur est alors supprimé. Des actions, des mesures de prévention et des formations seront effectuées pour limiter les autres risques comme le risque troubles musculo-squelettiques et risque chimique.



Pour aller plus loin :

Les partenaires proposent de nombreux outils et ressources pour réduire les risques, adaptés aux TPE, disponibles sur :

Sources

Outils et documentations

INRS

Vidéo de présentation de ces 9 principes [sur le site de l'INRS.](#)

1.2. Les formations renforcées à la sécurité

Les apprenants, en tant que salariés doivent bénéficier dès leur arrivée d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés permanents de l'entreprise. L'employeur, doit informer les apprenants sur les risques pour la santé et la sécurité et des mesures prises pour y remédier ([article L. 4141-1 du Code du travail](#)) et la formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes travaillant dans l'établissement pour répondre aux dispositions du code du travail. (articles R.4141-3 et R.4141-3-1).

Formations particulières prévues réglementairement :

En fonction des risques constatés, des formations particulières sont prévues réglementairement avant d'affecter le salarié apprenant à certaines activités ou opérations. Par exemple, une formation spécifique est exigée pour la conduite des équipements de levage ([article R. 4323-55 du Code du travail](#)). Avant l'affectation au poste l'entreprise devra éventuellement compléter cette formation et délivrer une autorisation de conduite. Il importe à l'employeur d'en effectuer les mises à jour aux échéances prévues dans le cadre réglementaire.



Formation renforcée pour les postes à risques particuliers :

Les salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité. Ils devront bénéficier d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils seront employés ([article L. 4142-2 du Code du travail](#) et [article L. 4154-2 du Code du travail](#)).



La liste des postes présentant des risques particuliers tels que mentionné à l'[article R. 4624-23 du Code du travail](#), hors travaux interdits, est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CSE et qui nécessitent des habilitations/formation/autorisation ou compétences particulières avec notamment :

- Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages, produits chimiques, ...)
- Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant aux risques biologiques 3 et 4, ...)



Pour aller plus loin :

Les partenaires proposent de nombreux outils et ressources pour réduire les risques, adaptés aux TPE, disponibles sur :

Sources

Outils et documentations

INRS

ED 6298 INRS : [La formation à la sécurité - Brochure - INRS](#)



A vous de jouer :

Question : Avez-vous identifié des risques particuliers ?

.....

.....

.....

.....



Focus :

Certains facteurs de risques sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Les expositions à ces facteurs, sont évaluées après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle mises en œuvre par l'employeur.

Le Compte professionnel de prévention définit des seuils annuels minimums d'exposition pour chacun des six facteurs de risques. L'employeur doit déclarer tout salarié exposé à au moins un facteur qui dépasse le seuil fixé et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à un mois. Cette déclaration permet au salarié de bénéficier d'un compte et de cumuler des points. Le C2P est ainsi alimenté tout au long de sa carrière et permet de financer des actions de formations professionnelles, des projets de reconversion professionnelle pour accéder à un poste non exposé aux facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif.

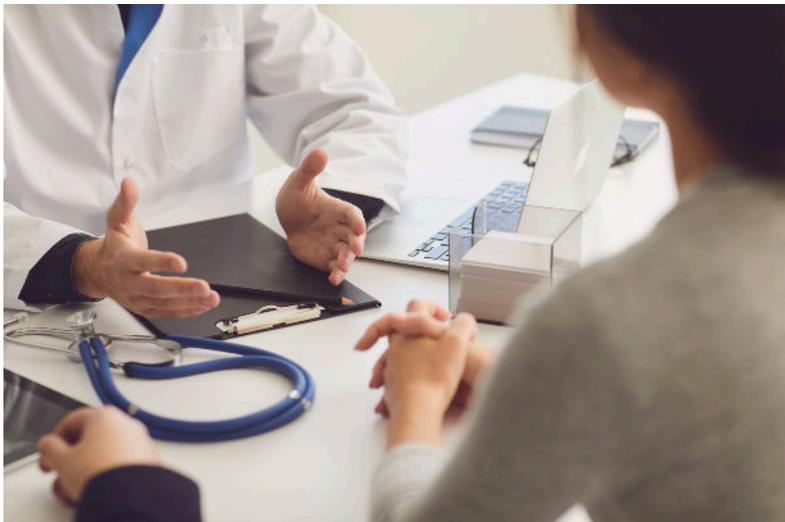
Pour plus d'info : <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>.



1.3. Suivi de l'état de santé au travail de l'apprenant

L'apprenant, en tant que salarié de l'entreprise, bénéficie d'un suivi de l'état de santé au travail.

Dans le cadre de son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés, l'employeur doit aussi organiser le suivi individuel de leur état de santé. Ainsi, en fonction de l'effectif de l'entreprise, il doit mettre en place un service de prévention et de santé au travail (SPST) dans l'entreprise ou adhérer à un tel service. Il est appelé communément « médecine du travail ». Le code du travail précise l'obligation de présence d'un infirmier en santé au travail à partir de 200 salariés dans l'industrie et 500 salariés dans les services.



Cela concerne le secteur privé et les trois versants de la fonction publique ; d'Etat, hospitalière et territoriale et quel que soit également le statut de l'établissement : Établissements Publics Industriels et Commerciaux (Épic), Établissements Publics à caractère Administratif (EPA) employant du personnel sous contrat de droit privé.

Les salariés apprenants font l'objet de ce suivi par un service de prévention et de santé au travail.

Les jeunes effectuant des stages dans le cadre des enseignements scolaires et universitaires ne sont pas concernés.

Déclaration des salariés au SPST :

Après adhésion au SPST, et dès la signature du contrat, le suivi du salarié apprenant commence par **son inscription et la définition de la classification du suivi du salarié** en fonction des risques auxquels il est exposé, des conditions de travail, de son poste de travail, de son environnement de travail, de l'âge et de son état de santé. Cette obligation appartient à l'employeur, dès son embauche, **y compris pour les apprenants**. Elle est actualisée lors de la déclaration annuelle d'effectif. Pour ce faire, il peut prendre conseil auprès du Médecin du Travail ou du secrétariat du SPST auquel l'entreprise est affiliée.

Pour trouver votre SPST de rattachement, cliquez ici :

<https://www.entrepriseetsante.fr/services-de-sante-au-travail>
ou flashez ce code :



La liste des SPST agréés par la DREETS pour les Hauts-de-France :

https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/sites/hauts-de-france.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/2022_liste_spst_hdf_.pdf

Le suivi de l'état de santé au travail des salariés :

Cette classification permet de définir le suivi et la périodicité du suivi individuel. Deux grandes catégories de suivi sont prévues par le code du travail :

- le Suivi Individuel Simple (SIS) pour les salariés non exposés à des risques particuliers ou des cas particuliers ;
- le Suivi Individuel Renforcé (SIR) pour les salariés exposés à des risques particuliers.
- Au-delà de ces deux grandes catégories, le médecin du travail peut décider d'adapter le suivi en fonction de la situation de chaque apprenant (Suivi Individuel Adapté, SIA).



Ces catégories de suivi sont expliquées en annexe 8.



A vous de jouer :

Question : Quel est le suivi pour l'apprenant venant d'arriver ?

.....

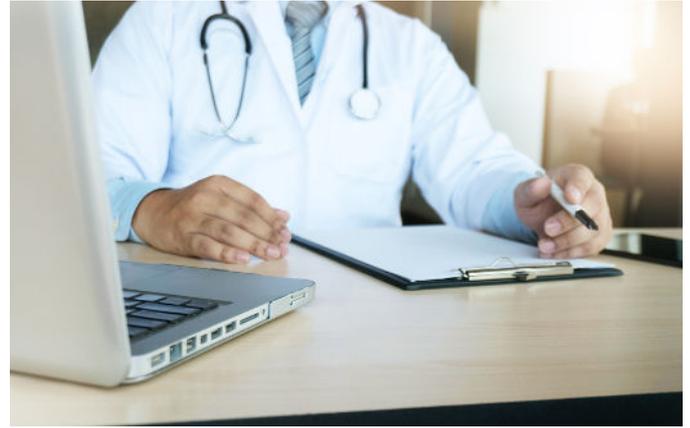
.....

.....

.....

Dès la signature du contrat, l'employeur formule la **demande de visite d'embauche** de son apprenant auprès du SPST, celle-ci n'est pas automatisée lors de l'inscription de ce dernier.

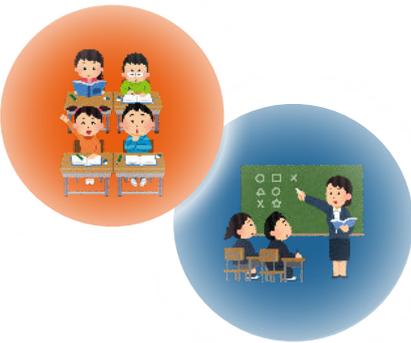
Les travailleurs en Suivi Individuel simple bénéficient d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivants la prise effective du poste de travail (dans les 2 mois si le salarié est un apprenti cf. article R. 6222-36 du code du travail). Dans certaines situations, la visite doit avoir lieu **avant même l'affectation sur le poste**. (Travailleurs de nuit ; Mineurs ; Exposés aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques (- article R. 4426-7 du Code du travail et article R. 4421-3).



Les travailleurs en Suivi Individuel simple bénéficient d'un examen médical d'aptitude avant l'affectation au poste (articles R.4624-10 à R.4624-45-9 du CT).

Dans le cas des alternants, l'embauche peut intervenir très en amont de l'affectation effective au poste ce qui permet à l'employeur d'anticiper la demande de visite d'embauche.

Une attestation de suivi (pour les SIS et SIA) ou un document d'aptitude (pour les SIR) est remis à l'apprenant à l'issue de sa visite, qui doit alors le **transmettre à son employeur**.



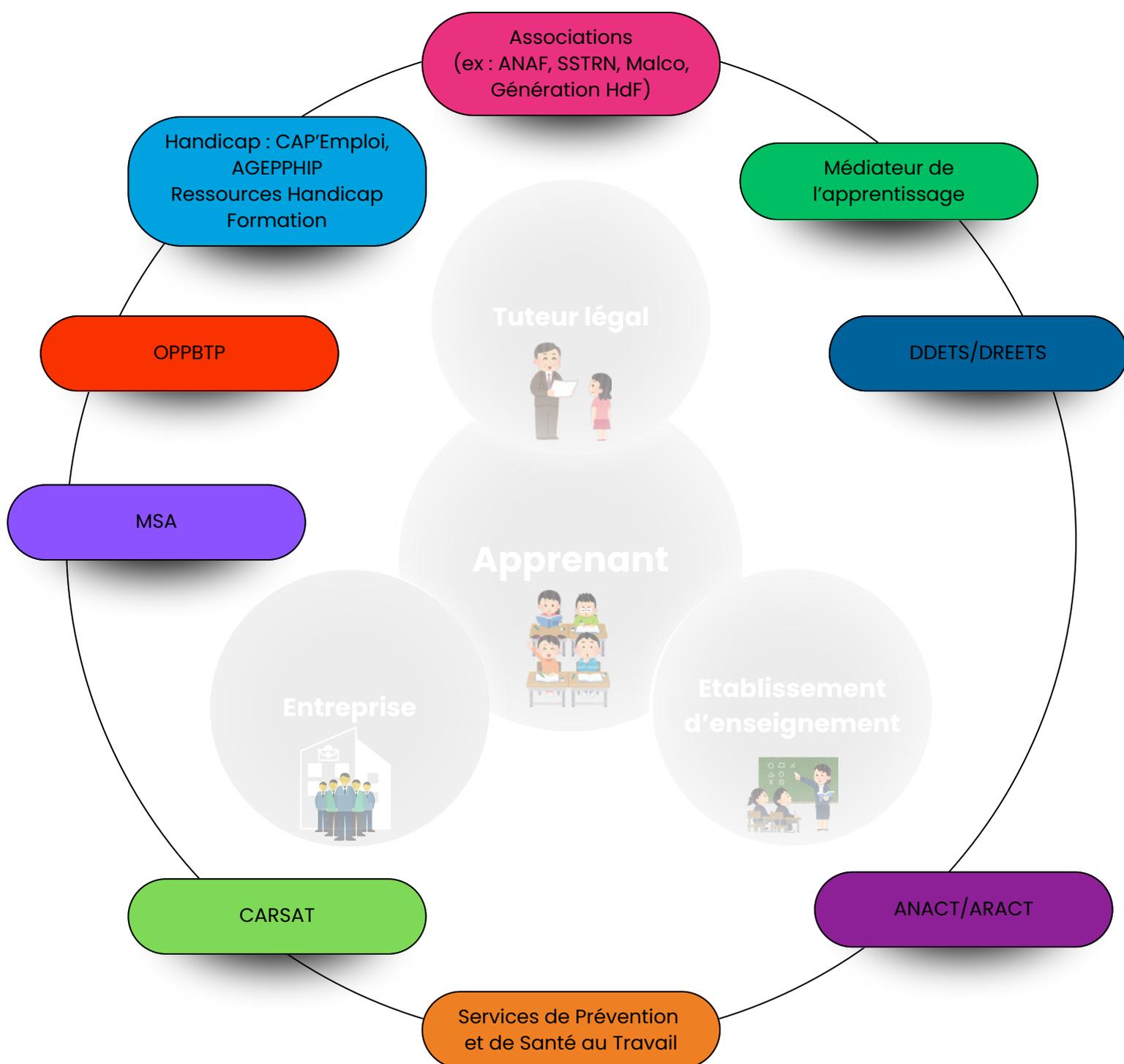
ATTENTION : Il est conseillé à l'apprenant de communiquer également l'avis d'aptitude médical à son établissement d'enseignement pour compléter son dossier administratif. Ainsi l'employeur peut disposer de l'avis d'aptitude (exemplaire original) et l'établissement d'enseignement disposera également de l'avis d'aptitude (copie du document).



2. Les acteurs ressources extérieurs

Chacun des trois acteurs indispensables (employeur, tuteur, apprenant) peut être accompagné par les partenaires régionaux de la prévention pour la réussite et pour l'accompagnement en prévention, dans le monde de l'entreprise et dans le futur métier. Ces partenaires proposent et mettent à disposition de nombreuses ressources. Les acteurs de la prévention qui préparent, exécutent, initient ou élaborent des actions ou programmes de prévention des risques professionnels sont souvent qualifiés « d'acteurs institutionnels ». Cet ensemble se compose d'acteurs de natures diverses – des ministères aux organismes de droit privé –, qui entretiennent entre eux des relations de travail et de coopération plus ou moins étroites.

Ces acteurs, ainsi que les ressources qu'ils mettent à votre disposition, vous sont présentés en annexe **x**.



Partie 3 :

Les situations particulières : les identifier et les gérer ?

Il peut arriver lors du déroulement de l'activité professionnelle (pour l'apprenant salarié ou le stagiaire) que des aléas se présentent impactant le déroulement de l'activité de travail et / ou la santé.

Il convient dans un premier temps d'effectuer une distinction :

- L'alternant qui a signé un contrat de travail (l'apprenti ou encore l'alternant en contrat de professionnalisation) est un salarié ;
- Le stagiaire (et son représentant légal) qui a signé une convention de stage avec l'établissement de formation et l'entreprise n'est pas salarié mais un travailleur dans un environnement de travail.

L'employeur est responsable de la santé et la sécurité de tous les travailleurs dans son entreprise, par conséquent la réglementation du code du travail s'applique dans ces 2 cas.



1. Comment faire face aux situations particulières

Les apprenants salariés :

Les informations ci-après ont été formalisées en prenant appui sur les contrats d'apprentissage et les textes réglementaires. Il peut exister quelques ajustements concernant les contrats de professionnalisation, il convient de se référer à la législation en vigueur.

- **Absence de l'apprenant** : Toute absence doit être justifiée. Il convient de se référer au cadre légal en se reportant au contrat de travail/convention de stage, au règlement intérieur de l'entreprise. En cas d'absence pour maladie un certificat d'arrêt de travail doit être fourni à l'employeur (même en cas d'absence en centre de formation) dans le délai de 2 jours.



En cas d'absence d'une durée supérieure à 30 jours, un rendez-vous de liaison peut être organisé pendant l'arrêt de travail à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Après un long arrêt, une visite de reprise est obligatoirement organisée par l'employeur (voir annexe 8).

- **Difficultés relationnelles** : de l'apprenti avec le Maître d'Apprentissage : Il est primordial dans ce cas de faire état de la situation. Le formateur référent du centre de formation peut intervenir en tiers régulateur si besoin. En cas de conflit avéré, il est également possible de saisir le médiateur de l'apprentissage.
- **Non-respect des obligations en entreprise** : Comme tout salarié de l'entreprise, l'apprenant se doit de respecter le cadre de son contrat ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise. En cas de manquement, il peut faire l'objet de sanctions.
- **Rupture de contrat** : La fin d'un contrat de travail est régie par le code du travail, à la réglementation. Par conséquent, l'apprenant n'est pas en mesure de rompre son contrat à tout moment, tout comme l'employeur, sauf durant la période d'essai sous réserve de respecter les conditions suivantes. Il faut que les deux parties conviennent d'une rupture du contrat. A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail. L'apprenant pourra continuer à bénéficier des cours en centre de formation dans l'attente de retrouver un nouveau contrat et durant une période donnée. (Art. L.6222-18 à 22 et Art. R.6222-21 à 23 du code du travail). Seules les ruptures de contrat d'apprentissage d'employeur public sont à adresser aux services de l'Etat (DDETS).
- **Fin de formation** : Si l'apprenant souhaite mettre un terme à sa formation, il doit solliciter la rupture de son contrat auprès de son employeur et avertir le centre de formation de son souhait d'arrêter.



- **Absence de longue durée pour raison de santé** : en cas de besoin, une visite de pré-reprise à l'initiative de l'apprenant, peut être organisée. Seule la visite de reprise est obligatoire et reste à l'initiative de l'employeur. Des recommandations, des aménagements de poste et des organisations de travail peut être demandés par le médecin du travail.

NB : Le rendez-vous de liaison, organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, en présentiel ou en distanciel, permet à l'employeur d'informer le salarié des mesures de Prévention de la Désinsertion Professionnelle. (Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.)



- **L'apprenant percevant son intégrité physique ou mentale menacée** (agissements sexistes, sexuels, violences, harcèlement, ...) doit informer sans délai une personne de confiance qui se chargera de remonter les faits, de procéder au signalement s'il y a lieu, et qui pourra orienter / conseiller l'apprenant dans les démarches à effectuer (dépôt de plainte si nécessaire, orientation vers un suivi psychologique si besoin). Il s'agit du tuteur entreprise, tuteur établissement d'enseignement et toutes personnes de confiance. Le cadre réglementaire du code du travail définit l'employeur comme garant de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs.

Pour information, l'autorité administrative peut, après enquête de l'inspecteur du travail, prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- **mise en cause de l'intégrité physique ou mentale de l'apprenant,**
- **non-conformité des installations,**
- **discrimination,**
- **harcèlement moral,**
- **harcèlement sexuel, par exemple.**

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur. Cf. Art. L-6225 du code du travail

- **L'apprenant est en situation de mal-être, adopte des conduites à risques et/ ou se met en danger** : L'apprenant dans cette situation doit donc rapidement en informer une personne de confiance qui pourra faire remonter les faits et l'orienter dans les éventuelles démarches à effectuer et qui pourra statuer sur la fin du contrat si nécessaire. Il convient de prendre en compte ces signaux d'alerte et d'orienter l'apprenant vers un interlocuteur adapté. Par exemple, prenant contact auprès de l'entourage privé (parent), professionnel et d'enseignement, le médecin du travail ou en contactant par mail ou par téléphone le 3114, numéro national de prévention des suicides.



Pour aller plus loin :

Les partenaires proposent de nombreux outils et ressources pour réduire les risques, adaptés aux TPE, disponibles sur :

Sources

Outils et documentations

alternance.emploi.gouv.fr [Guide la promotion de la santé chez les apprentis.](#)

Les stagiaires :

Ils ne sont pas en alternance, s'agissant d'élèves en établissement de formation -écoles- inscrits dans un parcours d'enseignement avec une période d'immersion en entreprises). Ils n'ont pas de contrat de travail mais obligatoirement une convention de stage.

Le cadre réglementaire qui régit la relation entre le stagiaire, l'établissement de formation et l'entreprise est la convention de stage.



- **Absence de l'apprenant** : Le stagiaire en absence doit en informer l'entreprise et l'établissement de formation et se référer aux dispositions prévues à la convention de stage.
- **Difficultés relationnelles entre le stagiaire et le tuteur en entreprise** : Il convient d'en informer rapidement le référent de l'établissement de formation qui peut intervenir en tiers régulateur.
- **Non-respect des obligations en entreprise** : Le tuteur doit rapidement en informer le référent de formation. La convention de stage peut être annulée et la fin du stage prononcée en cas de manquements graves. L'entreprise n'est pas habilitée à sanctionner le stagiaire, seul l'établissement de formation peut le faire.
- **Fin de formation / Fin de stage** : Le stagiaire qui souhaite mettre fin à son stage et/ou à sa formation doit en avertir son référent de formation, qui prendra les mesures adaptées en fonction de la situation et du cadre prévu à la convention. Une solution de réorientation peut être préconisée pour le stagiaire.
- **Visite médicale** : Pour certaines activités de l'entreprise il peut être demandé au stagiaire d'effectuer une visite médicale. Il incombe à l'établissement de formation de réaliser cette démarche et de transmettre l'avis de la visite à l'entreprise d'accueil.
- **Le stagiaire percevant son intégrité physique ou mentale menacée** (agissements sexistes, sexuels, violences, harcèlement ...). Le stagiaire dans cette situation doit donc rapidement en informer une personne de confiance qui pourra faire remonter les faits et orienter le stagiaire dans les éventuelles démarches à effectuer et qui pourra statuer sur la fin du stage si nécessaire. Il convient de prendre en compte ces signaux d'alerte et d'orienter l'apprenant vers un interlocuteur adapté. Par exemple, en contactant par mail ou par téléphone le 3114, numéro national de prévention des suicides.

Il convient dans tous les cas de :

- **traiter les situations particulières** au moment bien entendu de leur survenue et sans délai, considérer que ce qui touche un individu peut potentiellement en affecter d'autres et envisager dans le cadre de la prévention primaire les actions complémentaires s'adressant au collectif de travail : **prévention collective**,
- procéder à **un retour d'expérience** permettant de tirer les enseignements des situations rencontrées et de la façon dont celles-ci ont été gérées (travailler à optimiser le traitement et la gestion de ces situations en associant par exemple les acteurs de prévention et les parties concernées, les acteurs du dialogue social),
- **s'entourer des personnes ressources** à même de proposer un accompagnement adapté individuel, collectif ET aussi un accompagnement spécifique destiné à l'institution pour un travail préservant la santé et la sécurité de chacun au bénéfice de tous (cohésion des collectifs de travail et qualité du dialogue social).

2. Comment faire face à la survenance d'un accident du travail



Malgré les mesures de prévention mises en place, l'accident du travail ou la maladie professionnelle peut survenir.

L'accident du travail concerne tous les travailleurs, notamment les salariés, les apprenants, les intérimaires, les bénévoles, les agents de la fonction publique, ainsi que toute personne placée sous l'autorité de l'employeur. Ce chapitre va vous aider à faire face à ces situations.

Nous rappelons en annexe 10 : les définitions.

2.1 Comment faire face à la survenance d'un AT quand je suis parent / apprenant

Que faire en cas d'Accident du Travail :

Dans le cadre d'un AT non bénin, survenant à l'occasion du travail ou sur le lieu de travail ou de formation, l'apprenant (ou ses parents) doit prévenir son tuteur/maître de stage/d'apprentissage.

- Si votre enfant apprenant est **salarié** et même s'il est victime d'un accident dans l'établissement d'enseignement, il s'agit dans ce cas d'un accident de travail. C'est à l'entreprise d'accueil d'entamer les démarches de déclaration d'accident auprès de la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA). Il faut donc en informer l'employeur dans les plus brefs délais. L'état de santé de votre enfant doit être constaté par un médecin qui établira un certificat médical.
- Si votre enfant apprenant est **stagiaire**, l'obligation de déclaration de l'AT dépend de sa situation exacte (stage rémunéré ou non, niveau de la gratification et lieu de l'AT). En fonction de ces critères, ce sera soit à l'établissement d'enseignement, soit à l'entreprise d'accueil de réaliser la déclaration d'AT

(cf. lien suivant : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--bases-forfaita/le-stagiaire-en-milieu-professio/la-situation-des-stagiaires-au-r.html>).

Dans l'entreprise et dans l'établissement d'enseignement, votre enfant a droit à la même protection que les autres salariés, il bénéficie de la législation sur les accidents du travail. Une enquête peut être engagée par la CPAM pour valider/confirmer le caractère professionnel de l'accident.

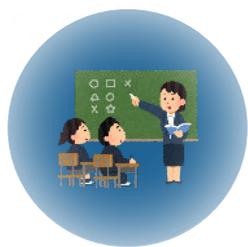
Que faire en cas de Maladie Professionnelle :

La déclaration de maladie professionnelle est à réaliser par la victime (ou ses parents) auprès de la CPAM ou de la MSA. Le certificat médical initial établi par le médecin traitant, qui décrit les symptômes de la victime, est à joindre à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle. La CPAM/MSA prévient l'employeur de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle. Une enquête peut être engagée par la CPAM pour valider/confirmer le caractère professionnel de la maladie.



2.2 Comment faire face à la survenance d'un AT quand je suis un établissement d'enseignement

Que faire en cas d'Accident du Travail :



Si l'accident du travail a lieu dans l'école (en cours, en TP, pendant une sortie scolaire, pendant le sport, etc.) L'école prévient les parents de la victime. L'employeur est également prévenu pour faire la déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM ou de la MSA si l'apprenant est salarié ou stagiaire avec une gratification supérieure aux minimas légaux.



2.3 Comment faire face à la survenance d'un AT quand je suis Employeur

Que faire en cas d'Accident du Travail :

Si l'apprenant est victime d'un AT non bénin, que ce soit sur le lieu de travail ou pendant les trajets, c'est à l'employeur de faire la déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM ou de la MSA (sauf si l'apprenant est un stagiaire non rémunéré ou dont la gratification ne dépasse pas les minima légaux et si l'accident a lieu dans l'établissement d'enseignement).

L'analyse des accidents du travail est une étape cruciale de la démarche de prévention, bien qu'elle ait lieu a posteriori. Analyser un accident du travail, c'est identifier les causes de sa survenue et agir en conséquence pour éviter son renouvellement par la mise en œuvre d'actions correctives adaptées. Cela permet également d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise grâce à une meilleure compréhension des dysfonctionnements et du travail réel. La constitution d'un groupe d'analyse a pour but exclusif la prévention et non la recherche de responsabilités.

Analyser les accidents fait partie des missions du comité social et économique (CSE). Les modalités de réalisation de ces analyses doivent être déterminées en amont, par exemple dans le règlement intérieur du CSE (voir brochure [ED 6340](#)).

L'enquête suite à accident est généralement menée par une équipe pluridisciplinaire incluant :

- l'employeur, garant de la santé et sécurité au travail ;
- un ou plusieurs membres du CSE ou de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) si elle existe ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail quelle que soit sa dénomination ;
- le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail) ;
- des personnes qualifiées appartenant à l'entreprise (responsable hiérarchique, infirmier(e), responsable maintenance, sauveteur-secouriste du travail, etc.).



L'employeur devra accorder tous les moyens utiles aux salariés pour conduire ces enquêtes.

Par ailleurs, une enquête peut être engagée par la CPAM pour valider le caractère professionnel de l'accident.

Que faire en cas de Maladie Professionnelle :

En cas de demande de reconnaissance de maladie professionnelle par l'apprenant, c'est la CPAM (ou la MSA) qui vous préviendra de la démarche.

L'employeur devra informer son CSE de la demande de reconnaissance de MP et le CSE pourra diligenter une enquête dans les mêmes conditions que pour un AT.

Une enquête peut être engagée par la CPAM pour valider le caractère professionnel de la maladie.

A l'issue des enquêtes AT ou MP menée par l'employeur, en collaboration avec son CSE le cas échéant, le document unique d'évaluation des risques professionnels sera mis à jour pour tenir compte des mesures correctrices décidées pour éviter le renouvellement de l'AT ou de la MP.

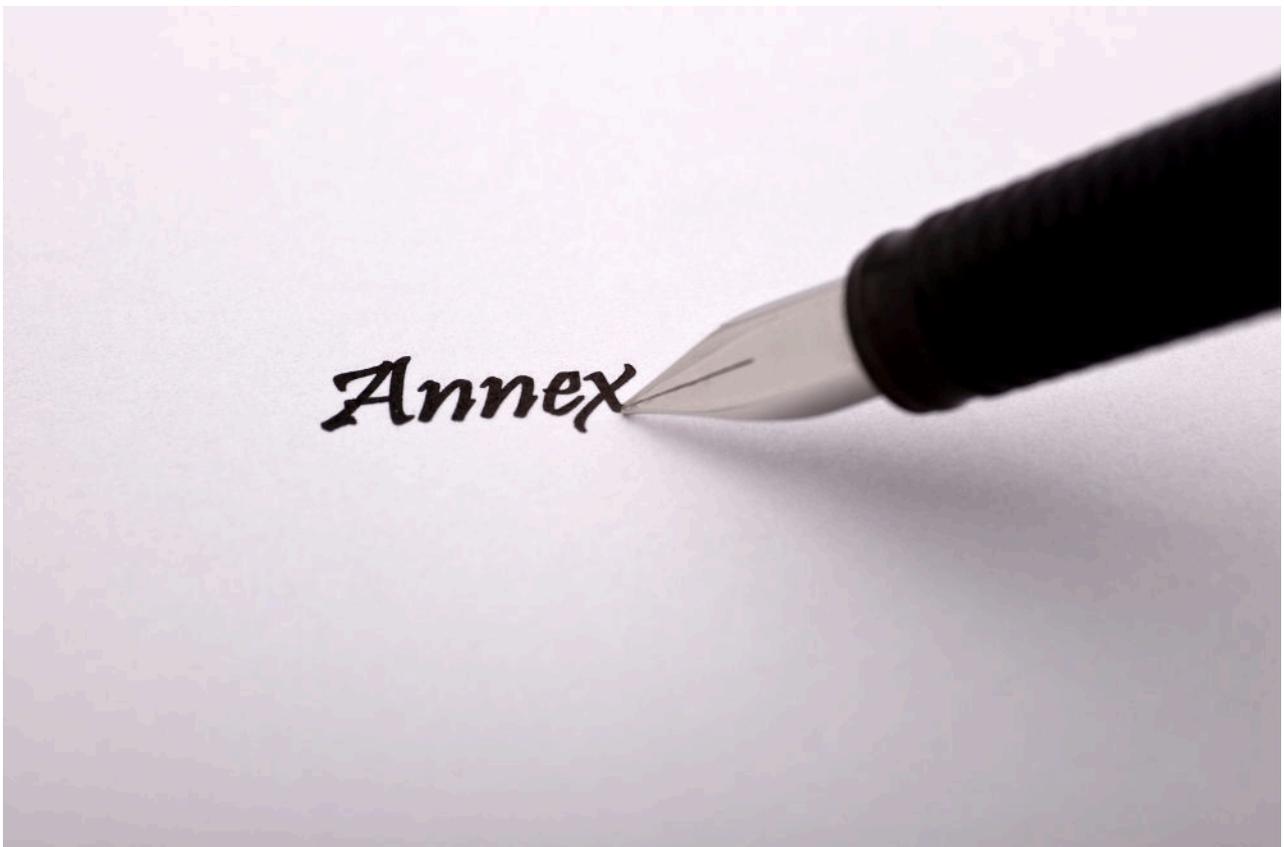


Annexe 1

Annexe 2

Annexe 3

Annexe 4



Annexe 1 : Les acteurs autour de l'apprenant

Les trois acteurs autour de l'apprenant – son tuteur légal, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement – agissent directement pour la réussite et pour l'accompagnement dans la prévention, dans le monde de l'entreprise et dans son futur métier. Ils peuvent pour cela s'appuyer sur un certain nombre d'acteurs externes qui peuvent les accompagner et mettre à disposition des ressources. Il existe également d'autres acteurs ressources qui peuvent accompagner des situations plus particulières :

1. Les acteurs extérieurs ressources

1.1. DREETS HDF ET DDETS

Apprendre à les connaître :

DREETS : Au niveau régional, les Directions Régionales de l'Economie de l'Emploi du Travail et des Solidarités rassemblent les compétences en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie et des entreprises et les services de l'État qui en sont chargés.

Les DREETS ont pour missions :

- la politique du travail et les actions d'inspection de la législation du travail ;
- le contrôle du bon fonctionnement des marchés, de la protection économique et de la sécurité des consommateurs ;
- les actions de développement et de sauvegarde des entreprises ;
- la politique de l'emploi, l'accompagnement des transitions professionnelles, l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques ;
- l'ensemble des politiques de la cohésion sociale ;
- l'insertion sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail.

DDETS : Au niveau départemental, la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités est l'interlocuteur unique des usagers sur les thématiques de l'emploi, du travail et des solidarités. Ses missions sont :

- Lutter contre les exclusions, protéger les personnes vulnérables, participer à l'insertion sociale des personnes en situation de handicap, aux actions sociales de la politique de la ville, aux fonctions sociales du logement, à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances.
- Inspecter et contrôler les conditions d'accueil et de fonctionnement des établissements et services sociaux.
- protéger les droits des femmes et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes par le développement et la promotion :
 - D'une culture de l'égalité femmes-hommes ;
 - De l'égalité professionnelle : insertion, entreprises, création d'entreprises ;
 - De l'accès aux droits ; parité dans les lieux de décision ;
 - De la prévention et lutte contre les violences sexistes.
 - Accompagner les mutations économiques par :
 - Une anticipation et accompagnement des mutations économiques ;
 - Un développement de l'emploi, des qualifications et des compétences.
 - Assurer le contrôle, l'information et le conseil relatifs à la réglementation du travail

Comment peuvent-ils aider ?

La DREETS pilote et coordonne les missions engagées dans le cadre du PRST4. Aussi, elle anime un groupe de travail sur l'accueil du nouvel arrivant et ensemble, avec les partenaires, rédige des guides, des flyers, des moyens de communication à destination des employeurs, établissements d'enseignements et les apprenants, mais aussi des salariés, des intérimaires et des agences d'emploi de salariés intérimaires.

La DDETS assure le contrôle, l'information et le conseil relatifs à la réglementation du travail auprès des employeurs.



Pour aller plus loin :

Sources

Outils et documentations

**Site du ministère
du travail, de la
santé et des
solidarités**

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/>

**Chaine YouTube
du PRST Hauts-de-
France**

<https://youtube.com/@SanteTravailHDF?si=IW7kCzkq5B-MpAmD>

1.2. INRS

Apprendre à les connaître :

L'Institut National de Recherche et de Sécurité, organisme de la branche AT/MP, travaille en relation avec le ministère du travail et l'ensemble des organismes de prévention pour mettre en œuvre la politique nationale de prévention des risques professionnels. Ses activités se déclinent en quatre modes d'actions : études et recherche, assistance, formation, information. L'INRS exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises, principalement celles relevant du régime général de la sécurité sociale. Pour chaque métier identifié, vous retrouvez les risques, les mesures de prévention adaptées, des ressources et des liens utiles.

Comment peuvent-ils aider ?

L'INRS propose notamment un e-learning pour acquérir les [bases en prévention des risques professionnels](#).

Dans le cadre de l'accueil et de la formation de nouveaux arrivants, l'INRS a créé avec ses différents partenaires plusieurs documentations et outils à destination des entreprises, mais aussi des établissements liés à la formation initiale. Le parfait exemple en est le « [Dispositif TutoPrev'](#) ».

La « démarche TutoPrev' » vise à s'assurer que les nouveaux embauchés en entreprise soient capables :

- D'observer et repérer un (des) danger (s) dans des situations de travail,
- D'identifier les causes à l'origine d'atteintes à la santé dans le cadre professionnel (accidents du travail ou maladies professionnelles),
- De proposer des mesures de prévention (en privilégiant les mesures de suppression ou de réduction du risque, avant les mesures de protection collective et individuelle).

La « démarche [TutoPrev'](#) » s'appuie sur les principes généraux de prévention. Trois outils complémentaires ont été développés pour sa mise en œuvre : TutoPrev' Accueil, TutoPrev' Pédagogie et TutoPrev' Interactif.

Le TutoPrev' Accueil est un outil destiné à accompagner la formation des nouveaux arrivants en entreprise. Il est centré sur une approche des risques professionnels par les situations de travail. Il est décliné par secteur d'activité ou par métier. Il permet à l'accueillant de vérifier si le nouvel arrivant est en capacité de repérer les dangers liés à la situation de travail et de proposer des mesures de préventions adaptées. Il permet au tuteur en entreprise de :

- Vérifier, au travers d'exercices, les connaissances en matière de santé et de sécurité au travail d'un nouvel arrivant.
- Préconiser ou mettre en place des actions d'information, de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement pour compléter ses connaissances en matière de prévention

Le TutoPrev' Pédagogie s'adresse principalement aux enseignants de lycées professionnels et aux formateurs de CFA, même si les tuteurs en entreprise peuvent également l'utiliser.

Le TutoPrev' Interactif est un outil numérique complémentaire aux TutoPrev' Accueil et Pédagogie. Il permet :

- De vérifier au travers de quizz les connaissances en matière de santé et de sécurité au travail,
- De proposer, en cas de lacunes, des actions d'information ou d'accompagnement.



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

INRS <https://ressources.inrs.fr/tutoprev/index.html>

<https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/demarche-TutoPrev.html>

1.3. Carsat Hauts-de-France

Apprendre à les connaître :

Les CARSAT sont des organismes régionaux de droit privé chargés de l'exécution d'une mission de service public et relèvent de la Sécurité Sociale.

Elles mettent en œuvre les politiques institutionnelles dans les domaines de la retraite, de l'accompagnement social et de la prévention des risques professionnels.

Jouant pleinement son rôle d'assureur des risques professionnels, la Carsat Hauts-de-France est chargée de coordonner et de développer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour ce faire, elle assure une mission de contrôle et surtout de conseils auprès des entreprises par le biais de ses Ingénieurs Conseils et Contrôleurs de Sécurité. Elle propose des formations, de la documentation, mais aussi des aides techniques et financières en matière de prévention des risques professionnels.

Comment peuvent-ils aider ?

Dans le cadre de l'accueil et de la formation des nouveaux arrivants, la Carsat intervient notamment au cours de la formation initiale pour sensibiliser, informer et parfois même former les enseignants des lycées professionnels, CFA et autres ..., et également en entreprises, notamment auprès de tuteurs, en s'appuyant sur de nombreuses documentations en lien avec l'INRS, comme le « Dispositif TutoPrev' », mais aussi à l'aide de jeux créés par la Carsat Hauts-de-France (Risk Hour) ou par d'autres Carsats (TM'SEscape et collection LudoPrev) (cf. Annexe 2).



[Pour aller plus loin :](#)

Sources Outils et documentations

CARSAT La CARSAT Rhône-Alpes propose la « collection LudoPrev' », des jeux de cartes faciles à jouer, ainsi qu'un jeu d'enquêtes pour analyser un accident du travail. Ils sont tous libres de droits et téléchargeables

Différents jeux sont à disposition :

- Mission Prev' : Plongez dans la démarche de prévention de l'entreprise !
- PictoPrev' : Dessinez la prévention des risques professionnels !
- Prev'Acteurs : Qui fait quoi en prévention des risques professionnels ?
- Prev'up ! : Testez vos représentations en prévention des risques professionnels !
- Quizz, analyse des accidents du travail : Testez vos connaissances sur l'analyse des accidents du travail !

CNAM : La Caisse Nationale d'Assurance Maladie anime le réseau régional de l'Assurance maladie - Risques professionnels, les relais étant assurés par les CPAM.



[Pour aller plus loin :](#)

Sources Outils et documentations

Ameli.fr L'Assurance Maladie - Risques professionnels propose des solutions ciblées en fonction des secteurs d'activité et des métiers. [Découvrez ainsi les actions de prévention, les aides financières et les formations spécifiques pour votre activité.](#)

1.4. ARACT / Anact

Apprendre à les connaître :

L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract) est une délégation régionale de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact). L'Anact est un établissement public administratif, créé en 1973 sous tutelle du Ministère du travail, administrée par l'Etat avec les partenaires sociaux. Elle est composée d'un siège national à Lyon et de 16 délégations en région.

Elle a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Ses missions et son fonctionnement sont précisés par le décret n°2015-968 du 31 juillet 2015.

Comment peuvent-ils aider ?

L'Anact - les Aracts, l'Aract Hauts-de-France - expérimente, conçoit et impulse des méthodes d'amélioration des conditions de travail à destination des salariés, de leurs représentants et des directions - mais aussi de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises. Ces méthodes et ces outils répondent à la fois, à des commandes publiques mais aussi à des demandes sociales en agissant sur l'organisation du travail, le dialogue social et le développement des compétences. Au travers de son action « apprendre en sécurité », l'Anact se positionne dans le champ de la prévention primaire et place l'analyse du travail au cœur des discussions pour développer une qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).



Pour aller plus loin :

Le site Anact - Aract Hauts-de-France - vous permet d'accéder à d'autres ressources du réseau.

<https://www.anact.fr/regions/hauts-de-france>

Sources Outils et documentations

- CARSAT** Vis mon travail - <https://www.anact.fr/vis-mon-travail-une-experience-plebiscitee>
L'analyse de résolution de problèmes (en écho aux situations qui pourraient se présenter à l'occasion de l'exercice du métier) - <https://www.anact.fr/comment-analyser-le-travail-avec-la-methode-situation-probleme>
La formation Espaces De Discussion - <https://www.anact.fr/formations/mettre-en-place-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail-edt>
Le module e-learning MCE - <https://www.anact.fr/un-module-de-e-learning-sur-les-maladies-chroniques-evolutives-et-le-maintien-dans-lemploi>
L'intégration des salariés, un enjeu de performance de l'entreprise - <https://www.anact.fr/lintegration-des-salaries-un-enjeu-de-performance-de-lentreprise>
Référentiel qualité de vie et des conditions de travail - <https://www.anact.fr/referentiel-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail>

Apprendre à les connaître :

La MSA est le régime de protection sociale du monde agricole et rurale en France. A ce titre, elle gère le risque d'accidents du travail et de maladies professionnelles des salariés et des exploitants agricoles et des élèves des établissements d'enseignement agricole, la protection légale et complémentaire de l'ensemble de la profession. La MSA a en charge la mise en œuvre de la santé sécurité au travail auprès des salariés et exploitants agricoles.

Pour ce faire, elle dispose d'un service de Santé et Sécurité au Travail composé de Médecins du Travail et de Conseillers en Prévention.

Elle apporte son expertise et son appui en santé sécurité au travail pour l'élaboration des contenus de l'enseignement, la formation des enseignants et des enseignants-chercheurs, des responsables d'établissements d'enseignement agricole, l'élaboration des supports pédagogiques et la réalisation d'études, dans le cadre d'une logique de partenariat.

Comment peuvent-ils aider ?

La convention-cadre conclue entre les ministères chargés de l'agriculture et du travail et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole pour promouvoir et accompagner des actions de prévention dans l'enseignement agricole a créé un cadre propice à la mise en œuvre effective et concertée de la santé et de la sécurité au travail. De nombreuses actions d'information, d'accompagnement, de conseil et de formation à destination des établissements d'enseignement agricole sont menées dans le cadre des conventions régionales.



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

SSA.MSA.fr

[MSA - MSA de Picardie - MSA Picardie](#)

[MSA - du Nord Pas-de-Calais accueil - MSA Nord-Pas de Calais](#)

**ministère de
l'agriculture et de
la souveraineté
alimentaire**

www.chlorofil.fr

Apprendre à les connaître :

L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics a pour mission, notamment, de contribuer à la promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises adhérentes. Il se structure autour de trois enjeux fondamentaux :

- Mobiliser les entreprises et leurs salariés pour développer la prise en charge active des questions de santé et sécurité au travail au quotidien.
- Faire baisser les accidents graves et mortels.
- Relever le défi des conditions de travail et de leur amélioration.

Comment peuvent-ils aider ?

L'OPPBTP propose une offre de services élaborée pour les professionnels du BTP, quels que soient le métier, le niveau d'expertise en prévention ou la taille de l'entreprise. L'offre de services est proposée à la fois en présentiel avec les experts disponibles en région et par les outils en ligne depuis le site preventionbtp.fr. On retrouve :

- des guides techniques, fiches pratiques, mémentos, affiches et vidéos de sensibilisation, ... mais également l'actualité la plus récente de la prévention avec des newsletters, le magazine « PréventionBTP », une rubrique actualités sur le site preventionbtp.fr et un contact permanent sur les réseaux sociaux,
- Une assistance technique,
- Une base de données de plus de 2 000 questions/réponses,
- Un accompagnement des entreprises sur les chantiers et les conseillers les assistent pour conduire des diagnostics et trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail des équipes,
- Des formations, e-learning, ateliers, vidéos,
- Campagne 100 minutes pour la vie,
- Des outils de prévention pour intégrer dans les séquences pédagogiques



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

OPPBTP

<https://www.preventionbtp.fr/formation/formation-initiale/espace-formateur-enseignant>

1.7. Les Services de Prévention Santé et Travail (SPST)

Apprendre à les connaître :

Les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un SPST.

Depuis la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les entreprises et leurs salariés bénéficient d'un ensemble commun de services de la part des SPST sur l'ensemble du territoire. Cela se concrétise aujourd'hui par la création d'une offre socle de services qui doit intégrer dans ses actions les missions suivantes :

- la prévention des risques professionnels,
- le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié,
- la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

Les SPST - Services de Prévention Santé au Travail - proposent l'accompagnement individuel des entreprises et des ateliers d'accompagnement sur de nombreuses thématiques : l'aide à la réalisation du Document unique, la préparation de l'accueil des nouveaux arrivants, la sensibilisation aux risques professionnels et à la mise en œuvre des moyens de prévention, ainsi que de nombreuses documentations, comme des fiches métiers, fiches risques, ...

Comment peuvent-ils aider ?

Les SPST peuvent jouer un rôle essentiel dans l'accueil et l'intégration des apprentis dans le milieu professionnel. Ils accompagnent les entreprises dans la sensibilisation initiale des salariés à la sécurité, la surveillance de la santé, la prévention et le soutien en santé mentale, le conseil et l'assistance, ainsi que dans le développement d'une culture de prévention. En veillant à la sécurité et au bien-être des apprentis, les SPST contribuent à garantir un environnement de travail sain et productif pour tous.



Pour aller plus loin :

Sources Outils et documentations

Entreprise&Santé <https://www.entrepriseetsante.fr/>

Consultez également le site internet de votre SPST pour découvrir son offre de services et les ressources mises à votre disposition.

1.7. Les associations

Apprendre à les connaître :

MALCO HDF :

L'association maison des apprentis et des alternants du littoral côte d'Opale et des Hauts-De-France a été créée le 22 août 2017, par et pour des apprentis et dispose d'un lieu d'accueil destiné aux apprentis et aux alternants. Le but de l'association est de leur offrir un accompagnement sur le logement, l'insertion (stage et alternance), la mobilité et la santé, l'objectif de l'association est de devenir l'équivalent du CROUS à destination des apprentis pour sécuriser leur parcours professionnel.

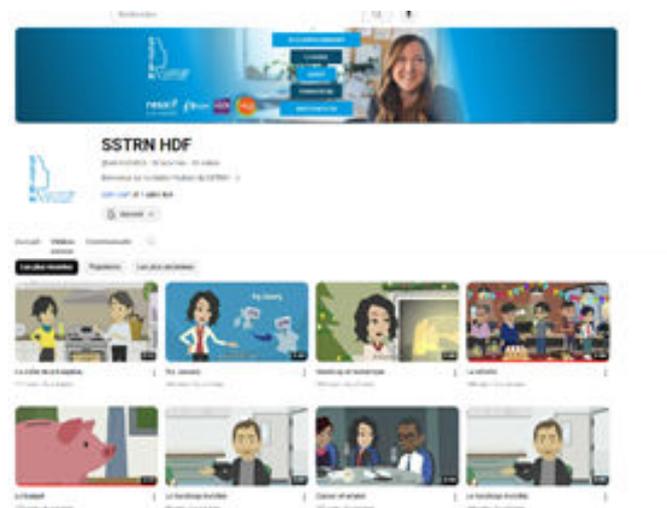
SSTRN :

Association d'entreprises sous le régime de la loi 1901, le Service Social du Travail de la Région Nord a été créé en 1935 sous l'impulsion patronale des acteurs économiques de la région des Hauts-de-France en vue de déployer un outil mutualisé unique, légitime, pertinent et moderne pour les accompagner dans leurs politiques d'inclusion. Le SSTRN informe, forme, conseille et accompagne les entreprises des Hauts-de-France et leurs salariés en matière de santé sociale, physique, mentale et financière.

Comment peuvent-elles aider ?

La chaîne YouTube SSTRNHDF vous propose de courtes capsules vidéo permettant de transmettre des messages de prévention (supprimer préventives ou remplacer par des messages à visée préventive).

Le SSTRN intervient également en entreprise, ou distanciel et réalise des animations de forum santé et sécurité à visée préventive.



2. D'autres acteurs ressources

AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Depuis 1987, l'Agefiph soutient le développement de l'emploi et le maintien en poste des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé.

Branche accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) de la Sécurité sociale, acteur de la prévention et de la réparation : La branche AT/MP est chargée de définir des mesures et moyens de prévention et de garantir l'indemnisation des victimes d'AT/MP. Elle participe, en liaison avec le ministère chargé du travail, à l'élaboration de la politique de prévention. La branche AT-MP est gérée par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) et par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) en région.

CAP EMPLOI : Organismes spécialisés de placement spécialisés regroupés sous le label CAP EMPLOI sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils accueillent et accompagnent plus de 220 000 personnes en situation de handicap et plus de 150 000 employeurs chaque année.

CROCT : Les Comités Régionaux d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) coordonnent les acteurs intervenant en matière de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail au niveau régional. Ces acteurs sont les administrations régionales de l'État, telles que les DREETS ou les Agences Régionales de Santé (ARS), les Caisses Régionales d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), le réseau régional des caisses de Mutualité Sociale Agricole (MSA), des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

GEIQ : Un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui misent sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.

Les GEIQ embauchent directement les publics ciblés puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

Organisations patronales et syndicales : Des représentants des organisations des employeurs et des salariés assistent les pouvoirs publics, via le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT). Ils sont fortement impliqués dans la gestion de branche AT/MP de la Sécurité sociale à travers notamment la CAT/MP (Commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles, dépendant de la CNAM).

Pouvoirs publics : C'est le ministère chargé du travail, et plus précisément la Direction Générale du Travail (DGT), qui définit la stratégie réglementaire de prévention des risques sur les lieux de travail. Son action est relayée sur le terrain par les DREETS, en particulier par l'inspection médicale du travail et l'inspection du travail.

OPCO : Le 1er avril 2019, 11 OPérateurs de COmpétences ont été créés sur le territoire français (auparavant des OPCA étaient en place). Ces OPCO sont des structures agréées par l'état pour soutenir les entreprises dans le domaine de la gestion des compétences et de la formation. Résultat d'une longue évolution historique et d'une réforme stratégique récente, les OPCO s'organisent désormais selon une logique de branches professionnelles basée sur la convergence des besoins en compétences des entreprises.

Annexe 2 : Les autres outils ressources

Le site Entreprise et Santé vous propose des ressources par risque et par secteur.



Collection LudoPrev

La CARSAT Rhône-Alpes propose la collection LudoPrév'. Il s'agit de jeux de cartes faciles à jouer, ainsi qu'un jeu d'enquêtes pour analyser un accident du travail. Ils sont tous libres de droits et téléchargeables

Différents jeux sont à disposition :

- Mission Prév' : Plongez dans la démarche de prévention de l'entreprise !
- PictoPrév' : Dessinez la prévention des risques professionnels !
- Prév'Acteurs : Qui fait quoi en prévention des risques professionnels ?
- Prév'up ! : Testez vos représentations en prévention des risques professionnels !
- Quizz, analyse des accidents du travail : Testez vos connaissances sur l'analyse des accidents du travail !

D'autres jeux ont été créés dans le cadre d'un challenge pour promouvoir la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail et le volet social du développement durable.

Créés par des équipes associant des étudiants et des entreprises, ces jeux primés par le challenge, durent en moyenne 1 heure. Ils sont téléchargeables, libres de droits et disponibles en langues française et anglaise. Un livret d'animation accompagne chaque jeu.

Vous pouvez les trouver ci-dessous :

Risks et Périls est une aventure dans laquelle les joueurs vont s'introduire dans une banque pour en dérober le butin. Les joueurs devront faire les choix les plus sécuritaires pour préserver leur capital santé.



In Space est un Serious Game basé sur l'univers de l'espace. Les joueurs devront mettre en avant leurs connaissances, leurs expériences avec les autres pour parvenir à terminer la partie. Ce jeu répond à la problématique d'intégration des nouveaux collaborateurs au sein des entreprises.

ESATtension est un jeu qui cible un contexte particulier : la santé et sécurité au travail en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT). L'objectif est d'englober au maximum les situations pouvant être rencontrées par les travailleurs en situation de handicap, en incluant le plus possible tous les types de handicaps.



Le but d'Unity Game ce jeu est de créer une maison en équipe. Les différentes étapes de sa construction sont sur le plateau. Chaque tour de jeu représente une semaine de travaux. Pour réaliser une tâche, il faut payer des points de compétences dans différents domaines.

U'nity Game



Avec Posklmon, les employés d'une entreprise de remontées mécaniques réfléchissent à propos des risques auxquels ils sont exposés. Cela aussi bien sur la période d'hiver comme la période d'été, certains risques étant saisonniers.

Un jeu de cartes pour sensibiliser aux problématiques de S&ST, TMS, RPS et mettre le travail en discussion.

Les joueurs doivent produire 100 paquets de nougats en équipe, et en toute sécurité. Attention, des aléas se cachent dans ce jeu. A vous de les surmonter ensemble.



Risk Hour est un jeu de plateau hybride destiné aux entreprises et aux établissements d'enseignement supérieur. Cet outil dynamique permet une approche ludique et collaborative de la prévention autour de l'analyse d'un AT -Accident du Travail-.

Ce jeu permet de comprendre les mécanismes essentiels contribuant à une analyse pertinente des AT -Accidents du Travail-.

La Carsat vous propose un "serious game" comme nouveau support d'informations sur les TMS, première maladie professionnelle dans les pays industrialisés.

Il s'agit d'un "jeu sérieux" qui va vous permettre de découvrir et d'enrichir vos connaissances de façon ludique et pédagogique.



Annexe 3 : Check list, des repères pour réussir le tutorat et le parcours de l'apprenant

ACCUEILLIR, C'EST PRÉVENIR !



CHECK LIST : DES REPÈRES POUR REUSSIR LE TUTORAT ET LE PARCOURS DE L'APPRENANT



AVANT L'ARRIVEE DE L'APPRENANT :

- Préparer l'arrivée de l'apprenant dans l'entreprise (démarches administratives liées à l'embauche, information du personnel, espace de travail).
- Identifier le tuteur.
- Sensibiliser / former le tuteur, le collectif de travail, l'équipe à la prévention santé au travail.
- Déterminer les activités à confier à l'apprenant, penser à aménager son poste de travail et sécuriser l'exercice de son activité prochaine (EPI -Equipements de Protection Individuelle-, EPC -Equipements de Protection Collective temps d'observation, organisation des tâches, règlement intérieur).
- Mettre à jour les données du portail du SPST - Service de Prévention Santé au Travail - tenant compte de l'arrivée d'un nouvel entrant / apprenant. Demander la visite d'embauche pour l'apprenant auprès du SPST et information portée à connaissance de l'apprenant concernant le Service de Prévention Santé au Travail.
- Si l'apprenant est mineur, vérifier les conditions particulières de déclaration de dérogation et de visite médicale en amont de la prise de poste.

LORS DE L'ARRIVEE DE L'APPRENANT :

- Accueillir pour préserver la santé et la sécurité de l'apprenant dès son arrivée dans l'entreprise en s'assurant de l'acquisition des connaissances de bases en matière de prévention, en identifiant les lacunes et en déployant les actions qui permettent de travailler en sécurité (exemple : le tuteur utilise le « TutoPrev' Accueil » de l'INRS , <https://www.inrs.fr/demarche/nouveaux-embauches/demarche-TutoPrev.html>).
- Signer la charte d'engagement tripartite pour un apprentissage préservant la santé et la sécurité.
- Mener un entretien individuel d'information permettant de définir les conditions de mises en œuvre de la période en entreprise (horaires, transports, repas...).
- Former l'apprenant sur les thématiques relatives à la préservation de la santé sécurité au travail (par exemple : modules de e-Learning, accompagnement du tuteur pour la montée en compétences sur la dimension prévention santé au travail, documentations à lire, tutoriels source INRS, CARSAT...). Prévention au poste et durant les trajets domicile - travail.
- Prévoir un temps d'acculturation à l'entreprise et à son environnement :
 - qui fait quoi ;
 - découverte de l'environnement et modalités d'accès (badges, cartes, identifiants...);
 - présentation à l'équipe, accès divers aux outils et prise en main ;
 - découverte du site et des métiers, des produits (exemple : opportunité de mobiliser le dispositif « vis mon travail » Ressource ANACT ARACT).
- Former l'apprenant à son poste et définir ses objectifs.
- Faciliter l'intégration de l'apprenant durant la période d'essai :
 - points intermédiaires à J1 et J5, puis hebdomadaires (par exemple);
 - temps consacré aux explications, informations diverses ;
 - participation à des événements ou actions de prévention (exemple : offre de service (partenaires de santé au travail) ;
 - organiser un moment de convivialité.

ACCOMPAGNER ET RÉGULER LES APPRENTISSAGES ET LA FORMATION DE L'APPRENANT :

- Suivre le parcours avec l'établissement d'enseignement : contacter le référent du parcours, définir les étapes clés et points intermédiaires, signaler tout incident, événement impactant la situation d'apprentissage.
- Organiser le parcours au sein de l'entreprise : identifier les situations de travail sur lesquelles l'apprenant va intervenir et prévoir une graduation des apprentissages.
- Accompagner l'apprenant dans son parcours d'apprentissage (sur le terrain, en entreprise). Identifier les réussites, les missions bien menées et les difficultés pour définir les axes de remédiation et possibilités de progression.
- S'appuyer sur des situations de travail identifiées pour développer l'apprentissage.
- Guider la réflexion de l'apprenant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage (retour d'expérience, démarche réflexive) :
 - Revenir sur les situations difficiles rencontrées lors de l'exercice du travail en utilisant des méthodologies d'analyse des situations problème (ressource ANACT ARACT) et de mise en place des EDDT-Espaces de Discussion au Travail-(ressource ANACT ARACT).
- Evaluer les acquis en situation de travail lors de points intermédiaires permettant les ajustements (exemples : quiz, modules en ligne sur les thématiques santé et sécurité).
- Repérer ce qui peut être difficile dans l'exercice du travail à partir des facteurs de risques suivants :



À LA SORTIE DE L'APPRENANT :

- Prévoir un temps de bilan final :
 - entretien, retour d'expérience pour le tuteur et l'apprenant ;
 - information à l'équipe au moment du départ ;
 - prévoir une suite éventuelle (opportunités de contrats à la clé anticiper sur le volet budgétaire masse salariale) ;
 - opportunité d'un courrier de remerciements, lettre de recommandation et mise en réseau, recommandations via linked'In...

- Renforcer la méthodologie d'accompagnement des apprenants et des tuteurs :
 - former les futurs tuteurs et éventuellement les référents ;
 - compléter l'offre avec du « e-tutorat » ou des informations en ligne ;
 - assurer la traçabilité et le suivi des actions ;
 - valoriser les actions avec des attestations de compétences et des certifications.



Annexe 4 : Grille d'auto-analyse de l'apprenant

Cette grille d'auto-analyse a une visée pédagogique. Elle est destinée à être remplie par l'apprenant, en collaboration avec ses tuteurs (d'entreprise ou d'établissement d'enseignement). Elle doit permettre la prise de conscience de votre environnement de travail, des risques professionnels auxquels vous êtes confrontés et de l'importance des mesures de prévention mises en place. En la remplissant, vous devenez acteur de votre santé et de votre sécurité au travail. Toutefois, l'employeur et l'établissement d'enseignement restent responsables de la préservation de la santé physique et mentale des salariés, notamment en mettant à disposition des équipements de travail conformes à la réglementation.

	Oui	Non	Ressources
Formalités administratives			
J'ai un contrat de travail			
Je connais les missions qui me sont confiées			
J'ai reçu un accueil « nouvel arrivant » et j'ai été formé(e) à mon poste de travail			
J'ai pris connaissance du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)			
Je sais où se trouvent les affichages obligatoires			
Sécurité incendie			
J'ai reçu une information et/ou une formation sur la sécurité incendie			
J'ai pris connaissance du plan d'évacuation			
Je sais quels sont les moyens d'extinction présents. <i>Exemple : extincteur</i>			

	Oui	Non	Ressources
Les sorties de secours ne sont pas encombrées			
Je connais les consignes d'urgence et de sécurité incendie			
Je sais reconnaître le signal d'alarme			
Je sais utiliser les moyens d'alerte			
Risques professionnels			
Risques liés aux lieux de travail			
L'éclairage fonctionne			
L'installation électrique est en bon état. <i>Exemple : pas de fil dénudé apparent</i>			
Il n'y a pas d'encombrement au sol			
Je prends soin de mon audition et me protège si besoin			
Je tiens la rampe en montant ou en descendant les escaliers			
Pour le rangement en hauteur, j'utilise les moyens adaptés. <i>Exemple : un marchepied avec garde-corps</i>			
Je m'habille en fonction de la température. <i>Exemple : chambre froide</i>			

	Oui	Non	Ressources
Risques physiques			
J'utilise la bonne posture pour porter une charge, je sais alterner mon travail en cas de gestes répétitifs			
Quand la charge est trop lourde, j'utilise un moyen d'aide à la manutention. <i>Exemple : diable</i>			
Les machines que j'utilise sont sécurisées. Quand l'équipement est en fonctionnement, un moyen de protection m'empêche d'accéder aux parties dangereuses. <i>Exemple : pétrin en fonctionnement muni de sa grille de protection</i>			
J'ai pris connaissance des notices d'utilisation de chaque appareil			
Je connais les consignes de nettoyage des équipements			
Risques infectieux/biologiques			
Je connais les bonnes pratiques en termes d'hygiène. <i>Exemple : tenue, hygiène des mains, etc.</i>			
En cas d'épidémie, j'applique les gestes barrières			
J'utilise des gants en cas de contacts à risque. <i>Exemple : entretien de sanitaire, contact alimentaire à risque</i>			
Risques chimiques			
J'utilise les équipements de protection, d'aspiration et d'aération mis à ma disposition. <i>Exemple : hotte</i>			
Les produits que j'utilise comportent tous une étiquette			
Je connais la signification des pictogrammes de danger et j'ai pris connaissance de la fiche de données de sécurité associée			
Je respecte les conditions de stockage des produits que j'utilise. <i>Exemple : produit inflammable éloigné d'une source de chaleur</i>			

	Oui	Non	Ressources
Risques routier			
Je respecte le code de la route, indépendamment du moyen de locomotion que j'utilise			
Je n'utilise pas mon portable au volant : distracteur au volant et première cause d'AT sur route			
Si je me déplace en deux roues, je reste visible pour les autres usagers de la route			
Je ne prends pas la route sous influence de substances psychoactives (alcool et drogues)			
Protection des individus			
Je suis attentif à la santé et la sécurité de mes collègues de travail			
Je porte les équipements de protection individuels adaptés			
Je signale l'usure et la défaillance des équipements de protection individuels			
Connaître les locaux de travail			
Je sais où se trouve la trousse de premier secours et je sais l'utiliser			
Je sais où trouver les numéros d'appel d'urgence			
Je m'assure que les sanitaires sont équipés de papier hygiénique, de poubelle, de savon et d'essuie mains			
Je respecte l'interdiction de manger, boire, vapoter et fumer sur mon lieu de travail et je me restaure dans les lieux dédiés.			
Je contribue au maintien de la propreté de mon lieu de travail et je respecte mon environnement de travail.			

	Oui	Non	Ressources
Evaluer le niveau d'engagement			
J'ai lu et signé la charte d'engagement			
Mon établissement d'enseignement est certifié QU...IOPI			
Mon entreprise est certifiée ISO 45001			
J'ai participé à une réunion d'information santé sécurité			
J'ai reçu un livret d'accueil sécurité			
Autres : préciser			

Annexe 5 : Charte d'engagement, les clés d'un apprentissage réussi



Charte d'engagement

Les clés d'un apprentissage réussi



Accueillir, c'est prévenir !

ACCUEILLIR,
C'EST
PRÉVENIR !

La charte d'engagement

La charte d'engagement est un outil de prévention des risques professionnels pour l'apprenant, l'employeur/tuteur et pour les équipes pédagogiques. Elle renforce l'implication de tous, contribuant ainsi à la mise en œuvre de démarches de prévention des risques et des suivis de l'apprenant.

Un engagement tripartite

Cette charte est un engagement. Elle témoigne de notre volonté d'agir.

La signature de la charte par les trois acteurs est un acte fort de rencontre dès le début de la collaboration.

Elle permet aussi de maintenir un dialogue constructif et vise à consolider les bonnes pratiques, autour de la prévention des risques entre les parties prenantes.



ACCUEILLIR,
C'EST
PRÉVENIR !

Etablissement d'enseignement

Je soussigné(e) _____
représentant(e) de l'établissement d'enseignement _____
en qualité de _____
m'engage à :

Accueil

- Organiser l'accueil du nouvel arrivant dans l'atelier de l'établissement d'enseignement (formation au poste de travail) : journée ou semaine d'intégration par exemple.

Formation en alternance

- Former des formateurs Prévention Santé Environnement, ateliers/métiers et les équipes pédagogiques aux risques professionnels en suivant le module de l'INRS, ou celui de la Carsat ou de l'OPPBTP.
- Sensibiliser et former les apprenants à la prévention des risques réalisée au cours du 1er semestre après la signature du contrat.
- Remettre le lien TutoPrev' "accueil" (cf : QR CODE) du secteur d'activité au tuteur de l'établissement.
 - Informer les employeurs de l'existence des fiches "support d'observation" des TutoPrev' (cf : QR CODE dans l'entreprise par l'apprenant et les utiliser.
 - Remettre le lien TutoPrev' "pédagogie" (cf : QR CODE) du secteur d'activité au formateur pour l'identification des risques et des moyens de prévention (support d'observation).
 - Mettre en place une action dans l'établissement visant à promouvoir la prévention des risques dans le métier : atelier de sensibilisation, journée de prévention avec les institutions, intervention de partenaires extérieurs, Safety Day, concours/challenges, réalisation d'affiches pour les apprenants (échanger sur la prévention des risques du futur métier)...



Suivi du jeune

- Réceptionner l'attestation de suivi de santé délivré lors du RDV au SPST - Service de Prévention Santé au Travail - en parallèle de la procédure d'embauche, dans la 1ère année de formation (inclure le document dans le dossier de l'apprenant).
- Échanger sur la prévention des risques lors de la visite du tuteur pédagogique de l'apprenant dans l'entreprise.
- Organiser des temps d'échanges et de rencontres avec les employeurs/tuteurs et les apprenants sur le sujet de la prévention des risques (outils : vidéos PRST4, grille, guide...)

Date :/...../..... Signature :

**ACCUEILLIR,
C'EST
PRÉVENIR !**

L'entreprise

Je soussigné(e) _____
représentant(e) de l'entreprise _____
en qualité de _____
m'engage à :

Accueil

- Préparer l'accueil du nouvel arrivant au plus tôt, l'intégrer dans les équipes dès le 1er jour de travail et présenter à minima :
 - Le statut de salarié,
 - L'entreprise,
 - Le règlement intérieur et les consignes de sécurité,
 - L'équipe au sein de laquelle il/elle va s'intégrer,
 - Son tuteur,
 - Les conditions de circulation dans l'entreprise,
 - Les conditions d'exécution du travail,
 - La conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

Formation en alternance

- Utiliser les TutoPrev' "accueil" (cf : QR Code) du secteur d'activité avec l'apprenant pour s'assurer des bases de prévention et définir les formations complémentaires en fonction des besoins constatés.



Suivi du jeune

- Demander un rendez-vous au Service de Prévention et de Santé au Travail en parallèle de la procédure d'embauche (vigilance : délai et type de suivi en fonction de l'âge et des expositions professionnelles).
- Réceptionner l'attestation de suivi de santé et prendre en compte les éventuelles mesures d'aménagement de poste. Organiser la prochaine visite selon le délai mentionné.
- Échanger sur la prévention des risques lors de la visite du tuteur pédagogique de l'apprenant dans l'entreprise.
- Participer aux temps d'échanges et de rencontres avec les employeurs/tuteurs et apprenants sur le sujet de la prévention des risques.

Date :/...../..... Signature :



**ACCUEILLIR,
C'EST
PRÉVENIR !**

L'apprenant

Je soussigné(e) _____
apprenti(e) en _____
m'engage à :

Accueil

- Participer activement à l'accueil organisé par l'entreprise.
- Respecter les consignes de travail données, porter les EPI (Équipements de Protection Individuels) adaptés, et remonter les informations utiles auprès de l'établissement d'enseignement et tuteur.

Formation en alternance

- Être acteur de la prévention des risques en tant que salarié (obligation du contrat de travail, déclaration des accidents du travail, démarche CPAM, ...).
- Prendre connaissance et renseigner le TutoPrev "Pédagogie" (cf : QR CODE) de votre secteur d'activité.
- Identifier les risques rencontrés dans l'entreprise et les mesures de prévention en place avec les tuteurs (fiches d'observation et planches TutoPrev "accueil"). (cf : QR CODE)



Suivi du jeune

- Me présenter au rendez-vous médical du Service de Prévention et de Santé au Travail avec mon responsable légal si je suis mineur et muni des documents demandés (carnet de vaccination, documents médicaux utiles).
 - Communiquer une copie de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude à l'établissement d'enseignement.
 - Échanger sur la prévention des risques lors de la visite de mon tuteur pédagogique dans l'entreprise.
 - Participer aux temps d'échanges et de rencontres avec les employeurs/tuteurs et apprenants sur le sujet de la prévention des risques.

Date :/...../..... Signature :





Mention légale : Cette charte d'engagement constitue une aide opérationnelle et vient compléter les textes officiels sans se substituer. Elle résulte d'échanges conduits dans ce cadre du Plan Régional Santé Travail avec les partenaires PRST 4 : organismes de prévention et SPST.

Annexe 6 : Accompagnement des jeunes vers l'emploi

Il existe d'autres dispositifs d'accompagnement des jeunes. On retrouve :

- **Le Contrat d'Engagement Jeune** s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable.
- **Parcours contractualisé d'ACcompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA)** : Tout jeune âgé de 16 à 25 ans révolus en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, qui peut être le Parcours Contractualisé d'ACcompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA).
- **Les Écoles de la deuxième chance (E2C)** permettent à des jeunes motivés, sans diplôme ni qualification professionnelle, d'intégrer une école dédiée à la construction de leur projet d'insertion sociale et professionnelle.
- **EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)** : Ce dispositif vise à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Pour aller plus loin, vous retrouverez toutes les informations sur le site travail.emploi.gouv.fr aux rubriques emploi et insertion et formation professionnelle. Vous trouverez aussi un guide incontournable sur l'apprentissage :

[Précis de l'apprentissage - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](http://travail-emploi.gouv.fr)

Les jeunes bénéficiant de ces dispositifs peuvent réaliser des stages encadrés en entreprise. Ils sont donc soumis à la mise en œuvre de la démarche de prévention et de l'accueil des nouveaux arrivants.

Annexe 7 : L'application des PGP

Les principes généraux de prévention

ACCUEILLIR, C'EST PRÉVENIR !



L'APPLICATION DES PGP LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION



1. Eviter les risques



Supprimer le danger ou l'exposition au danger.
Exemple : organiser une réunion en distanciel permet d'éviter le risque routier.



2. Evaluer les risques



Recenser les risques puis apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque, afin de prioriser les actions de prévention à mener. Exemple : quantifier l'exposition aux poussières de farine.



3. Combattre les risques à la source



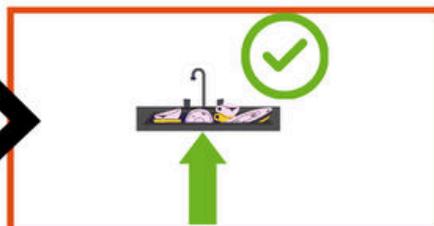
Intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires. Exemple : aspiration des fumées de soudage.



4. Adapter le travail à l'homme



Tenir compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé. Exemple : utiliser un équipement adaptable.



5. Tenir compte de l'évolution des techniques



Adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.



6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins



Eviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres. Exemple : remplacer la Javel pour un produit désinfectant moins dangereux.



7. Planifier les prévention



Intégrer technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement. Exemple : dans un plan d'action, prévoir la mise en place de garde corps fixes sur toutes les passerelles.



8. Donner la priorité aux mesures de prévention collective



N'utiliser les Equipements de Protection Individuelle -EPI- qu'en complément des Equipements de Protections Collectives -EPC- si elles se révèlent insuffisantes. Exemple : utiliser un échafaudage plutôt qu'un harnais.



9. Donner les instructions appropriées aux salariés



Former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention. Exemple : mise en œuvre d'actions de formations dans le cadre du plan de formations.



Annexe 8 : Suivi individuel de l'état de santé au travail de l'apprenant

1. Exemple de tableau pour déterminer le suivi individuel de l'état de santé au travail

	Equipe 1 (typologie de poste) :	Equipe 2 (typologie de poste) :	Equipe 3 (typologie de poste) :
Amiante			
Plomb			
CMR 1A et 1B			
Rayonnements ionisants de catégorie A			
Rayonnements ionisants de catégorie b			
Risque hyperbare			
Risque de chute lors de montage/démontage des échafaudages			
Moins de 18 ans affecté à des travaux réglementés			
Salarié exposé aux manutentions manuelles, port de charges >55 kg (R4541-9)			
Habilitation de conduite de certains équipements automoteurs et de levage (CACES) : conduite de chariot élévateur et autorisation interne, nacelle			
Habilitation électrique : oui en sa possession			
Risques particuliers motivés par l'employeur			

2. La périodicité du suivi de l'état de santé de l'apprenant

2.1. Cas du Salarié en Suivi Individuel Simple (SIS)

Après la visite d'information et de prévention initiale, le salarié bénéficie d'un renouvellement de cette visite. Le délai entre les deux visites est fixé par le médecin du travail en fonction de l'âge et de l'état de santé du salarié, ses conditions de travail et les risques auxquels il est exposé.

La périodicité maximale est de :

- 5 ans en principe
- 3 ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge (moins de 18 ans), les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent : salariés handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit (on parle de suivi individuel adapté).

Pour aller plus loin vous pouvez vous référer au site :

<https://code.travail.gouv.fr/information/suivi-medical-et-accompagnement-de-certains-salaries>

2.2. Cas du Salarié en Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Le suivi médical repose sur plusieurs rendez-vous obligatoires :

- avant la prise de fonction à son poste de travail : un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail, le collaborateur médecin ou l'interne en médecine du travail,
- au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude : une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé,
- au moins tous les 4 ans : renouvellement de l'examen d'aptitude par le médecin du travail, le collaborateur médecin ou l'interne en médecine du travail.

En cas de changement de cursus, ou d'entreprise, l'apprenant doit être revu pour une nouvelle visite médicale s'il est affecté sur un autre poste que celui qui a donné lieu à son suivi médical.

ATTENTION : En cas d'affectation du jeune de moins de 18 ans, à des travaux réglementés (suivant la procédure de déclaration de dérogation auprès de l'inspecteur du travail), la périodicité est ramenée à 1 an.

Pour aller plus loin : vous pouvez trouver de plus amples informations dans le guide « [LES TRAVAUX REGLEMENTES pour les jeunes de 15 à 18 ans et Le suivi de santé du jeune](#) ».

Ci-dessous, vous trouverez un tableau synthétique du suivi médical des salariés :

Suivi	Quel salarié, quel risque ?	Délai de réalisation de la visite	Périodicité du suivi de l'état de santé	Type de visite	Reçu par qui?	Document du suivi de l'état de santé
SIS: Suivi Individuel Simple	Cas général – concerne les emplois n'ayant pas d'exposition à un risque listé dans les catégories SIA et SIR.	Dans les 3 mois suivant la prise de poste	5 ans maximum	VIP : Visite d'Information et de Prévention	Professionnel de santé	Attestation de suivi
	< 18 ans Agents biologiques groupe 2 Champs électromagnétiques (<i>seuils dépassés décret 2016 – 1074</i>) Travail de nuit	Avant affectation au poste de travail	5 ans maximum	VIP : Visite d'Information et de Prévention	Professionnel de santé Médecin à l'embauche puis prof. de santé	Attestation de suivi
SIA : Suivi Individuel Adapté	Travailleurs en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité	Dans les 3 mois suivant la prise de poste	3 ans maximum			
	Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante		5 ans maximum		Prof. de santé	
SIR: Suivi Individuel Renforcé	Agents biologiques groupes 3 et 4 Agents Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques 1A et 1B Amiante Risque hyperbare Plomb		Cycle de 4 ans max. :	Examen médical d'aptitude à L'EMBAUCHE	Médecin à l'embauche	Avis d'aptitude
	Rayonnements ionisants (Catégorie B) Chute de hauteur lors du montage et démontage des échafaudages Autorisation de conduite d'engins Habilitation électrique (sous tension) <i>Article R 4544-10</i> Manutentions manuelles >55kg <i>Article R 4541-9</i> Liste déclarée par l'employeur Article R 4624-23	Avant affectation au poste de travail	Examen Médical d'Aptitude, Visite intermédiaire 2 ans après	Visite Intermédiaire	Professionnel de santé Médecin	Attestation de suivi Avis d'aptitude
	< 18 ans si travaux réglementés <i>Article R 4153-40</i> Rayonnements ionisants (Catégorie A)		Tous les ans	Examen médical d'aptitude	Médecin	Avis d'aptitude

2.3. Les autres visites médicales

Visite de reprise du travail à l'initiative de l'employeur (R 4624-31 à 33 du CT) :

Elle permet de vérifier la compatibilité du poste de travail du salarié avec son état de santé. Elle doit avoir lieu au plus tard dans un délai de huit jours après la reprise du travail.

Elle est obligatoire après :

- un congé maternité ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle, sans condition de durée ;
- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail ;
- un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle .

Visite à la demande de l'employeur, du salarié et du médecin du travail :

À tout moment, une demande de visite justifiée peut être formulée auprès du médecin du travail.

Visite de pré-reprise à l'initiative du salarié, du médecin traitant, du médecin conseil de l'assurance maladie ou du médecin du travail (R 4624-29 & R 4624-30 du CT) :

Organisée pendant un arrêt de travail de plus de 30 jours, elle permet de préparer la reprise du salarié en cas de difficultés prévisibles. La visite de pré-reprise ne dispense pas de la visite de reprise.

Pour aller plus loin :

Le rendez-vous de liaison (L1226-1-3 du code du travail) : *L'employeur doit informer son salarié de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison si ce dernier est absent pour après un arrêt maladie supérieur à 30 jours. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.*

Annexe 9 : Définitions Accidents du travail et maladies professionnelles

Accident de travail (Article L411-1 du code de la sécurité sociale)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

- Action soudaine et violente qui entraîne une lésion sur l'organisme ou une atteinte à la santé.
- La victime est sous la subordination du/des chef(s) d'entreprise

Accident de mission

Accident survenu lorsque le salarié est en mission (déplacement ou exécution d'une tâche sur un lieu qui n'est pas le lieu habituel de travail).

- Action soudaine et violente qui entraîne une lésion sur l'organisme ou une atteinte à la santé.
- La victime est sous la subordination du/des chef(s) d'entreprise

Accident de trajet (Article L411-2 du code de la sécurité sociale)

Est également considéré comme accident du travail, lorsque l'accident est survenu à un salarié pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

- La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.



Accidents bénins

Tous les accidents survenant dans le cadre du travail ne donnent pas nécessairement lieu à des soins médicaux extérieurs (hors infirmerie interne) ou à un arrêt de travail. Ces accidents, a priori sans gravité, sont couramment qualifiés de « bénins »

L'accident dit « bénin » concerne uniquement les accidents sans gravité, d'ordre physique ou psychologique, n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité Sociale.

Il est important de déclarer tout accident, même bénin (toute blessure même les plus petites), auprès de sa hiérarchie, car il peut se transformer en accident avec arrêt. L'employeur dispose de 48H pour déclarer un accident du travail. Déclarer les accidents bénins permet à l'entreprise d'en prendre connaissance, d'analyser les causes et d'éviter que cela se réitère avec un accident plus grave.

Que cet accident se produise en entreprise ou au sein de l'établissement d'enseignement, il est important de prévenir les deux parties afin de réaliser une analyse commune.

Lorsque l'employeur remplit les conditions cumulatives suivantes : présence de personnel médical, d'un poste de secours et d'un CSE, l'employeur peut tenir un [registre des accidents du travail bénins](#). La tenue de ce registre dispense l'employeur de l'obligation de déclaration pour ces accidents.

Maladie professionnelle (Article L461-1 du code de la sécurité sociale)

Une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque (physique, chimique, psychique ou biologique) qui existe lors de l'exercice habituel de la profession (par exemple, : cancer lié à la manipulation de matériaux comme l'amiante).

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles (ex : burn-out) lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Annexe 10 : Lexique

ARACT : Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail

AT : Accident du Travail

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CSE : Comité Social et Economique

CSSCT : Une commission santé, sécurité et conditions de travail

CT : Code du Travail

DAET : Délégué Académique aux Enseignements Techniques

DASEN : Directeurs Académiques des Services de l'Education Nationale

DDETS : Direction Départementale de l'Emploi du travail et des Solidarités

D.D.F.P.T. : Directeur(trice) Délégué(e) aux Formations Professionnelles et Technologiques

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DPAE : Déclaration Préalable à l'Embauche

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

EPA : Etablissement Public Administratif

EPC : Equipement de Protection Collective

EPI : Equipement de Protection Individuelle

EPIC : Etablissement Public Industriel et Commercial

IEN-ET : Inspecteur de l'Education Nationale pour l'Enseignement Technique

EREA : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté

Annexe 10 : Lexique

MALCO : Maison des Apprentis du Littoral Côte d'Opale

MP : Maladie Professionnelle

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

PFMP : Stagiaire en Période de Formation en Milieu Professionnel

PGP : Principes Généraux de Prévention (cf. annexe...)

PSE : Prévention Santé Environnement

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RPS : Risques psychosociaux

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

SIA : Suivi Individuel Adapté

SIR : Suivi Individuel Renforcé

SIRET : Système Informatique du Répertoire des Etablissements. Numéro d'identification de la personne (physique ou morale) qui gère une entreprise ou un établissement et permettant son immatriculation en vue de son rattachement à l'U.R.S.S.A.F.

SIS : Suivi Individuel Simple

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

SSTRN : Service Social du Travail Région Nord

TPE : Très Petite Entreprise

UFA : Unité de Formation D'Apprentis

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisation de Sécurité Sociale et d'Allocation Familiale

RETROUVEZ TOUTES CES INFORMATIONS SUR LE SITE DU
PRST4 EN SCANNANT CE QR CODE
ou sur <https://sante-travail-hdf.fr/>

