

# Intégration de la santé et sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux embauchés

## Orientations



**l'Assurance  
Maladie**  
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION

**Carsat** Retraite  
& Santé  
au travail  
Bretagne

## Champ d'application

Le présent document concerne l'ensemble des secteurs d'activité et des entreprises du régime général de la région Bretagne. Il a été rédigé par les partenaires sociaux de la Carsat Bretagne siégeant en commission inter CTR<sup>(1)</sup> le 8 octobre 2012 et approuvée par les administrateurs de la Commission Régionale AT/MP de la Carsat le 16 octobre 2012.

Partant du constat que les populations en parcours vers l'emploi et les nouveaux embauchés sont des populations particulièrement vulnérables face aux risques professionnels, les partenaires sociaux de la Carsat Bretagne considèrent qu'il est prioritaire d'agir ensemble pour une meilleure prise en charge de la santé et sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux embauchés.

## Constats et enjeux

Une connaissance insuffisante des dangers et de leurs conséquences, due notamment à une initiation souvent trop sommaire à la prévention, le manque d'expérience expliquent pourquoi les populations en parcours vers l'emploi et les nouveaux embauchés sont particulièrement victimes d'accidents. Les études et statistiques confirment ce constat. Près de 14 % des accidents graves et mortels du travail concernent des salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté (source INRS). Les salariés les plus jeunes (18 à 24 ans) ont 1,7 fois plus de probabilité d'être victimes d'un accident du travail (source CNAMTS).

Le contexte économique de ces dernières années a entraîné une diminution et une précarisation de l'emploi, notamment de celui des jeunes avec un taux de chômage d'environ 25 % pour cette population. L'une des conséquences de ce contexte économique difficile est par essence l'augmentation du nombre de situations d'intégration de nouveaux pour les entreprises.

Les nouveaux sont également vulnérables face aux risques à effets différés, liés à des expositions longues, à des contraintes ou un environnement de travail pathogènes. Les récents accords sur la pénibilité et les actions de prévention de la pénibilité doivent en toute logique intégrer les nouveaux embauchés et populations en parcours vers l'emploi.

## Population cible : près de 10 % des salariés du régime général

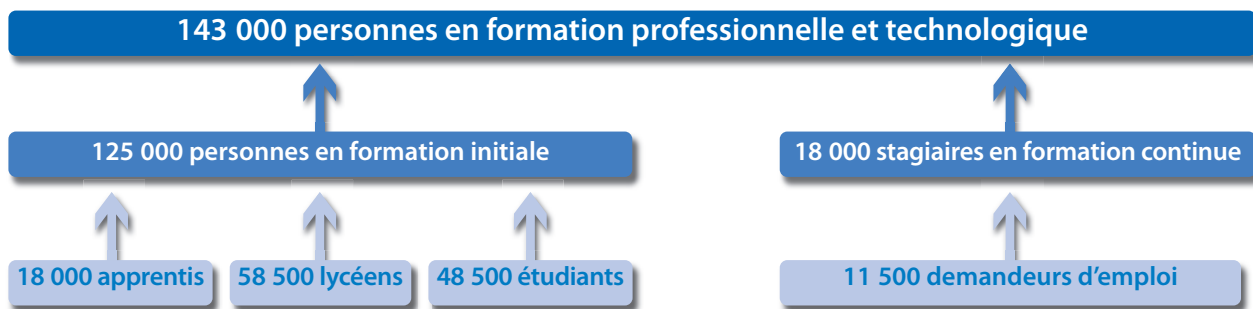
Le système français de formation professionnelle est organisé en deux sous ensembles :

- **La formation initiale** prépare à l'obtention d'un diplôme professionnel (CAP, Bac Pro, BTS, licence pro,...), soit par la voie scolaire, soit par celle de l'apprentissage, sous tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale. Elle forme près de 1,4 millions personnes.
- **La formation continue** regroupe tous les autres dispositifs sous tutelle du Ministère en charge du Travail (contrats de professionnalisation, contrats d'insertion, dispositifs de formation permettant l'obtention d'un titre ou d'une qualification,...). Le public formé dans le cadre de ces dispositifs peut être estimé à 400 000 personnes.

En définitive, environ 1 million de personnes sont dans la voie scolaire et 800 000 dans la voie de l'alternance (apprentissage + formation continue). Si l'on évalue à 18 millions le nombre de salariés du régime général, les populations en parcours vers l'emploi (1,8 million) représentent près de 10 % de la population des salariés.

Nota<sup>(1)</sup>

## Les effectifs en parcours vers l'emploi en région Bretagne (derniers chiffres connus) :



## Pour toucher ces populations, il convient de mobiliser les nombreux acteurs au niveau de l'école et de l'entreprise

**Au niveau de l'école** (au sens large), l'objectif est de favoriser et de valoriser l'acquisition de connaissances et de compétences de base en santé et sécurité au travail dans le cadre des enseignements. Les priorités d'action sont l'inscription de ces connaissances et compétences dans les référentiels de formation et la mobilisation des enseignants et des formateurs (rattachés aux établissements sous tutelle de l'Éducation Nationale ou aux dispositifs de formation sous tutelle du Ministère du travail). La mobilisation des branches professionnelles est également indispensable dans la définition et la mise en œuvre des CQP (Certificats de Qualification Professionnelle).

La voie de **l'alternance** est actuellement en forte progression. Quel que soit son parcours, la personne a donc un pied dans l'école et un pied dans l'entreprise avec des durées variables selon son statut. L'acquisition des compétences en prévention relève d'acteurs qui appartiennent au monde de la formation (enseignants, formateurs) mais aussi de celui de l'entreprise (tuteurs, maîtres d'apprentissage,...). L'existence et la qualité de la relation entre ces acteurs et leur complémentarité sont des gages de réussite.

**Au niveau de l'entreprise**, l'objectif est d'accueillir et d'accompagner ces personnes en parcours vers l'emploi, de leur permettre d'acquérir les compétences complémentaires et les bonnes pratiques de prévention et de parachever ainsi leur formation.

Pour que ces préoccupations de santé au travail deviennent effectives, les partenaires sociaux de la Carsat Bretagne actent que :

- les questions de santé au travail (accidents, pathologies, pénibilité) doivent être intégrées dans ces parcours vers l'emploi et figurer au cœur de la relation école - entreprise.
- l'acquisition de connaissances et de compétences en santé - sécurité au travail lors des parcours vers l'emploi, est un moyen essentiel pour réduire la vulnérabilité des nouveaux face aux risques.
- il faut qu'elles soient portées par un acteur clairement désigné par le chef d'entreprise, nommé "tuteur". Ce dernier aura pour fonction d'accueillir et d'accompagner au sein de l'entreprise les populations en parcours vers l'emploi (stagiaires, apprentis, contrats de professionnalisation, contrats d'insertion,...) mais également les nouveaux embauchés. Cet accompagnement sous-entend un lien continu entre le tuteur et le nouvel embauché.
- les questions relatives à la santé au travail font partie intégrante des compétences au travail que le tuteur est chargé de transmettre aux nouvelles recrues.
- les formations de tuteurs mises en place dans le cadre des accords de branche doivent prendre en compte la dimension santé - sécurité au travail.

# Toutes les opportunités existent pour agir ensemble à une meilleure prise en charge de la santé au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux embauchés

## Un fort engagement des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de développer les parcours vers l'emploi en structurant la formation par plusieurs Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI), notamment :

- l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.
- l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
- l'ANI du 8 juillet 2009 qui contient des dispositions sur l'extension de la prime prévue dans les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, ou encore l'augmentation de la prime allouée dans le cadre d'un tutorat si le tuteur est âgé de 45 ans ou plus.
- l'ANI du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

Par ailleurs, les partenaires sociaux siégeant dans la branche AT/MP de la Sécurité Sociale ont adopté des recommandations en faveur de l'intégration de la santé - sécurité au travail dans l'accueil et l'intégration des nouveaux :

- la recommandation régionale de septembre 2008 adoptée par le CTR2<sup>(1)</sup> (fruit d'un travail interrégional Alsace-Moselle - Bretagne - Rhône-Alpes).
- la recommandation nationale R460 adoptée par le CTN B<sup>(2)</sup> en octobre 2011.

## Un engagement résolu des pouvoirs publics en faveur de la formation professionnelle

Les pouvoirs publics ont progressivement cherché à développer la formation professionnelle, plus particulièrement les dispositifs d'alternance, et à mieux valoriser la fonction tutorale.

On peut relever :

- la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a notamment renforcé le dialogue entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux en réformant au niveau régional les modalités d'élaboration du CPRDFP (Contrat de Plan Régional de la Formation Professionnelle).
- la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et son article 86. Cet article précise qu'à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, un accord collectif de branche peut créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. Cet allègement peut prendre la forme de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord.

## Un Plan national Santé Travail et un Plan Régional Santé Travail ambitieux en matière de formation

Les pouvoirs publics ont bâti le Plan national Santé au Travail N°2 (PST2) qui intègre un objectif 1-3 intitulé "Agir sur la formation" fixant deux priorités :

### Introduire la santé-sécurité au travail dans tous les types de formation :

- Formation des ingénieurs et des cadres

L'objectif est d'aboutir progressivement à une intégration obligatoire de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement dispensé par l'ensemble des grandes écoles.

- Formation initiale et continue

La première finalité est de généraliser la mise en place de formations en santé au travail dans les dispositifs de formation initiale (lycées professionnels, lycées technologiques et les centres de formation des apprentis) et continue. Le PST2 fixe également comme objectif d'intégrer des modules S&ST dans les formations des demandeurs d'emploi.

### Structurer et développer une filière professionnelle en santé-sécurité au travail :

Cela consiste à mener une étude des besoins des entreprises en spécialiste de la santé sécurité au travail, afin de promouvoir l'émergence et la structuration d'une "filière santé au travail" dans l'enseignement et la formation à travers la création de dispositifs de formation qualifiants.

En déclinaison du PST2, le Plan Régional Santé Travail (PRST) Bretagne mis en œuvre sur la période 2010 - 2014, contient deux plans d'action explicitement dédiés à la prise en compte de la santé - sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux :

### Intégration de la santé - sécurité au travail dans tous les types de formation.

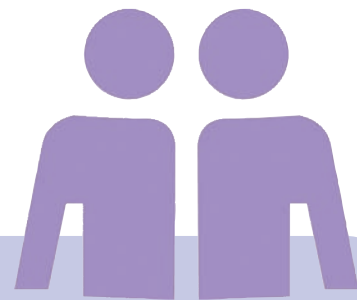
### Nouveaux embauchés et salariés précaires.

## Les partenaires sociaux de la Carsat Bretagne appuient les orientations suivantes

- **Construire** des accords cadre, par filière professionnelle, avec les partenaires acteurs clés régionaux pour « Agir ensemble pour une meilleure prise en charge de la santé et sécurité au travail dans les parcours vers l'emploi et l'accueil des nouveaux embauchés ».
- **Mobiliser** les partenaires sociaux et les branches professionnelles, qui sont des acteurs déterminants dans la définition des contenus et l'encadrement des parcours vers l'emploi, à l'instar de ce qui a été déjà engagé dans le secteur du BTP :
  - L'adoption de la recommandation régionale du CTR 2 de septembre 2008 et de la Recommandation R.460 sur la fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise par le CTN B en octobre 2011, démontre la volonté des partenaires sociaux d'intégrer cette question dans les formations de tuteurs de ce secteur d'activité.
- **Poursuivre** le développement de l'intégration de la santé et sécurité au travail dans les référentiels d'enseignement en lycées professionnels et en CFA et la formation des enseignants et formateurs, en renforçant les actions avec l'Éducation Nationale et le Conseil Régional.
- **Améliorer** l'intégration de la santé et sécurité au travail dans les formations professionnelles continues (CQP, titres...), en développant de nouvelles actions avec les services compétents de la DIRECCTE Bretagne.
- **Explorer** les actions possibles en région Bretagne avec Pôle Emploi sur le champ de la formation professionnelle.
- **Amplifier** le développement de l'intégration de la santé - sécurité au travail dans tous les cursus de l'enseignement supérieur en région Bretagne (filière technique, filière management, cursus universitaires,...).
- **Développer** des supports pédagogiques et des outils pour l'apprenant et le tuteur, construits sur les mêmes références.
- **Promouvoir** l'usage des outils Synergie par les formateurs, les enseignants et les tuteurs :
  - Synergie pédagogique** - exploité par l'apprenant lors de sa période de formation en milieu professionnel pour développer sa capacité à repérer et maîtriser les situations de risques,
  - Synergie accueil** : un outil permettant au tuteur de vérifier les acquis du nouveau, de repérer les domaines où des insuffisances existent et où des connaissances complémentaires sont nécessaires.
- **Former** les tuteurs à la prise en compte des aspects santé et sécurité au travail dans leurs missions d'accueil et d'accompagnement des apprenants et des nouveaux.
- **Inciter** les entreprises à agir par des incitations financières notamment, par les Aides Financières Simplifiées (AFS) pour les petites entreprises, en les invitant à former des tuteurs :
  - Formation initiale de nouveaux tuteurs** dans le cadre d'un programme complet intégrant le module santé et sécurité au travail d'une journée,
  - Formation spécifique de tuteurs** en santé et sécurité au travail (module de formation d'une journée) en complément d'une formation initiale de tuteur déjà suivie.

- **Prendre** en considération les populations en parcours vers l'emploi et les nouveaux embauchés dans les accords de branches et plans d'actions relatifs à la prévention de la pénibilité.
- **Établir** un état des lieux des bonnes pratiques d'accueil des nouveaux et produire un document guide à destination des entreprises de la région Bretagne.
- **Étudier** les liens possibles des actions développées avec la problématique de l'Intérim.

## Nota



<sup>(1)</sup> *CTR : Comité Technique Régional*

*Structures strictement paritaires, les 3 Comités Techniques Régionaux assistent la Carsat Bretagne pour les questions relatives à la prévention et à la tarification des risques professionnels. Chaque CTR correspond à des branches professionnelles spécifiques regroupées par CTN au niveau national.*

*La composition de chaque CTR est de 16 membres (8 représentants salariés et 8 représentants employeurs) qui sont représentatifs des branches professionnelles relevant du domaine de compétence du CTR dont ils sont membres. Un nombre égal de suppléants est désigné.*

<sup>(2)</sup> *CTN : Comité Technique National*

*9 CTN sont constitués par branche d'activité au niveau de la CNAMTS. Les CTN sont composés paritairement de représentants des employeurs et des salariés. Chacun CTN est chargé de définir les priorités de prévention de son secteur et d'élaborer des recommandations nationales qui font office de références pour la prévention des risques au plan national.*

**Carsat Bretagne**  
**Direction des Risques Professionnels**

236 rue de Châteaugiron  
35030 Rennes CEDEX 9

[drp.cdi@carsat-bretagne.fr](mailto:drp.cdi@carsat-bretagne.fr)

[www.carsat-bretagne.fr](http://www.carsat-bretagne.fr)

**3679**

Service gratuit  
+ prix appel