



# APPRENTI : UN SALARIÉ À FORMER ET À ACCOMPAGNER

Premier contact avec le monde du travail, l'apprentissage est un tremplin idéal pour se former et trouver un emploi.

L'apprenti, placé dans un environnement exemplaire en termes de Santé et de Sécurité au Travail, qu'il soit mineur ou majeur, assimilera beaucoup mieux la maîtrise des risques professionnels durant sa formation.

Ainsi, cet acquis, mis en application quotidiennement dans l'exercice de ses tâches, le protégera, de même que ses collègues, tout au long de sa carrière professionnelle.

L'accueil d'un apprenti est aussi une opportunité pour l'entreprise d'approfondir son approche des risques.



## UN SALARIÉ PLUS VULNÉRABLE

L'apprenti, et plus particulièrement s'il est mineur, présente un profil particulier tant au niveau physique que psychique.

Son organisme encore en croissance notamment au niveau du squelette et des articulations n'est pas en mesure de supporter les charges de travail habituelles des adultes sans risque pour sa santé.

Au niveau du comportement, l'adolescence est aussi l'âge de la recherche de dépassement de limites et d'expériences nouvelles. Le jeune apprenti peut être tenté de transgresser les règles. Et, compte tenu de son inexpérience du monde du travail, il est particulièrement vulnérable.

## RÉGLEMENTATION

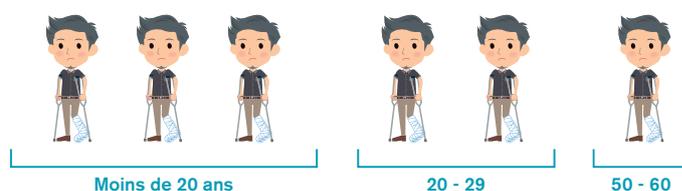
L'employeur est garant de la sécurité et de la santé des apprentis comme du reste du personnel. Il se doit de :

- Rédiger et mettre à jour le Document Unique d'évaluation des risques ainsi qu'un plan d'actions de prévention. Art. L.4121-3 et suivants + Art. R.4121-1 à 4 du Code du travail ;
- Disposer de locaux et matériels conformes aux exigences de sécurité : vérifications électriques et incendie, maintien en état de conformité des équipements de travail, aspiration des polluants, sanitaires à disposition, conditions de stockage des produits chimiques, ... Art. L.4221-1 + Art. R.4221-1 à R.4228-37 du Code du travail.

L'inexpérience des apprentis vis-à-vis du monde du travail implique de prendre des dispositions spécifiques :

- Désigner un maître d'apprentissage pour l'encadrer et le former. Ce référent dispose du temps nécessaire ainsi que d'une formation pour exercer correctement sa mission. Cette fonction peut être partagée entre plusieurs salariés. Art. L.6223-5 à 8 du Code du travail ;
- S'assurer que l'apprenti a effectué sa visite médicale. Art. R.6222-40-1 du Code du travail ;
- Rédiger une déclaration de dérogation en cas d'affectation des apprentis à certains travaux et la transmettre à l'Inspection du travail. Art. R.4153-38 et suivants du Code du travail + Instruction interministérielle relative à la mise en oeuvre des dérogations aux travaux interdits pour les mineurs du 07/09/2016.

**A durée d'exposition égale, les moins de 20 ans sont 3 fois plus victimes d'accidents que les seniors**



**Travaux interdits et réglementés pour les moins de 18 ans**  
Art. D.4153-15 à 37 du Code du Travail

TRAVAUX D'INTERDICTION TOTALE	TRAVAUX INTERDITS ET RÉGLEMENTÉS SOUMIS À DÉCLARATION DE DÉROGATION
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent</li> <li>• Amiante (Niveau 3)</li> <li>• Agents biologiques (Groupe 3 et 4)</li> <li>• Vibrations provoquées par engins et outils (si valeurs limites d'exposition dépassées)</li> <li>• Rayonnements ionisants (Cat. A) + champs électromagnétiques (si valeurs limites d'exposition dépassées)</li> <li>• Travaux hyperbares (sauf Classe 0)</li> <li>• Travaux électriques sous tension</li> <li>• Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement</li> <li>• Travaux en hauteur sans protection collective</li> <li>• Contact avec des animaux (abattage, euthanasie et équarrissage des animaux, animaux féroces ou venimeux)</li> <li>• Températures extrêmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agents chimiques dangereux</li> <li>• Amiante (Niveau 1 et 2)</li> <li>• Rayonnements ionisants (Cat. B) + optiques artificiels</li> <li>• Travaux avec utilisation d'équipements de travail</li> <li>• Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage</li> <li>• Travaux en hauteur avec EPI</li> <li>• Montage/Démontage d'échafaudages</li> <li>• Appareils sous pression</li> <li>• Milieu confiné</li> <li>• Travaux en contact avec du verre ou du métal en fusion</li> </ul>

## RÉUSSIR L'INTÉGRATION ET LA FORMATION

### L'entretien d'embauche :

Dès la première rencontre, employeur et apprenti doivent échanger sur leurs motivations et attentes respectives. L'employeur précisera aussi les contours du poste, les travaux interdits, les charges qui pourront être manutentionnées...

L'apprenti devra s'engager à œuvrer pour l'entreprise en étant exemplaire, motivé, curieux, respectueux des horaires, des consignes de sécurité, des règles et habitudes de l'entreprise.

### Le maître d'apprentissage,

Nommé par le chef d'établissement, ce tuteur devient le référent de l'apprenti et ainsi le responsable de sa formation. Il est disponible et toujours présent auprès de l'apprenti. Il connaît l'ensemble des risques auquel il est exposé et est exemplaire dans l'application des moyens de prévention.

En plus de ses compétences professionnelles, il présente des qualités relationnelles permettant à l'apprenti d'être en confiance et de travailler en toute sécurité : autorité, écoute, encouragement, bienveillance, etc.

Parmi ses missions, il devra :

- Accueillir le nouvel apprenti,
- L'informer des règles et habitudes internes,
- Planifier et organiser son travail (selon l'organisation de l'entreprise),
- Lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice du métier,
- L'informer des risques et des moyens de prévention à appliquer,
- S'assurer de la fourniture de vêtements de travail et d'équipements de protections individuelles adaptés,
- S'assurer de l'évolution de ses compétences et lui confier de nouvelles tâches en fonction de sa progression,
- S'informer de la formation reçue au CFA et des résultats obtenus...

Le maître d'apprentissage doit être en mesure de répondre aux questions posées par l'apprenti, de détecter les situations difficiles et de les prévenir (contact avec le public, consommation d'alcool et drogue, etc.). Il veillera à prendre en compte les idées et suggestions de l'apprenti afin de conforter la confiance. Il veillera également à ne pas toujours donner à l'apprenti les tâches subalternes voire ingrates.

### Le Centre de Formation des Apprentis (CFA)

Si le contrat lie l'employeur et l'apprenti, le CFA reste au cœur de la réussite de l'apprentissage en assurant l'enseignement professionnel, y compris en matière de santé et de sécurité.

Il organise des réunions d'échanges et des visites de l'entreprise. Il délivre les cahiers de liaisons et missionne l'équipe pédagogique pour rencontrer les maîtres d'apprentissage.

Il veille à ce que des échanges réguliers aient lieu entre le maître d'apprentissage, l'apprenti et éventuellement les parents afin de mettre en valeur les acquis, les réussites de l'apprenti ainsi que ses marges de progression.

La qualité de ces échanges conditionne fortement le bon déroulement de la formation. Pour cela, l'employeur doit s'investir et participer aux sollicitations de l'apprenti et du CFA.

## RETOURS D'EXPÉRIENCES

Suite à des échanges réguliers avec des apprentis, les médecins du travail vous incitent à être vigilants sur les points suivants :

- L'apprenti ne doit jamais se retrouver en situation de travailleur isolé.
- Les apprentis mineurs doivent être préservés des activités physiques difficiles en raison de leur croissance encore inachevée. Par exemple, la charge unitaire, pour un apprenti mineur, est limitée à 20% de son poids corporel. C'est à dire, 10 kilos de charge unitaire pour un apprenti de 50 kg.
- Toute forme de bizutage est à proscrire car les conséquences physique et morale peuvent être graves.
- Il est interdit de servir de l'alcool à un mineur.
- L'accès à des locaux d'hygiène (toilettes, vestiaires) est indispensable notamment sur les chantiers.
- L'apprenti ne doit pas être cantonné aux tâches ingrates ou subalternes, ni faire l'objet de comportements qui pourraient s'apparenter à du harcèlement et pourraient l'amener à se détourner de la profession.
- Les horaires de travail et les temps de repos sont à respecter. A noter que le temps passé au CFA est du temps de travail à prendre en compte dans la programmation des deux jours consécutifs de repos.

### JEUNES FORMÉS À LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL



**2 FOIS MOINS  
D'ACCIDENTS**

Enquête INRS

### LES DOCUMENTS INCONTOURNABLES :

- ✓ Document unique d'évaluation des risques
- ✓ Plan d'actions de prévention
- ✓ Dérogation si travaux dangereux
- ✓ Attestation de suivi médical
- ✓ Consignes de sécurité écrites + Attestation de formation

### Pour en savoir +

- 1 Brochure DIRECCTE Pays de la Loire « Apprenti-e Santé Sécurité Contrat »
- 2 Fiche OPPBTP Les essentiels « Travaux interdits aux jeunes travailleurs »
- 3 Dossier Ministère du Travail « La protection de la santé des jeunes travailleurs »

### Comment STCS peut vous aider

- ✓ Assure la surveillance médicale des apprentis
- ✓ Assiste l'entreprise dans sa démarche d'évaluation et de prévention
- ✓ Met à disposition des documents techniques en lien avec le service documentation

### FICHE TECHNIQUE N°23

Directeur de publication : B. BOISSEAU, Président de STCS • Comité de rédaction : Equipe pluridisciplinaire de STCS • Imprimé en France.  
N° ISSN : 2107-3198 • Conception graphique : L'Effet Papillon [www.effetpapillon.fr](http://www.effetpapillon.fr)