

Sécuriser les premiers pas en entreprise

- 13. De la découverte de l'activité à la sensibilisation aux risques
- 16. Des apprentis boulangers pétris de prévention
- 18. Agir de l'école à l'entreprise
- 19. Virtuels un jour, virtuels toujours
- 20. Quand des apprentis bénéficient d'un accompagnement sur mesure
- 22. Faire le pont entre l'école et l'entreprise
- 24. Former, accompagner, répéter

Ils sont apprentis, ou tout juste diplômés, et font leurs premiers pas en entreprise. Un moment d'adaptation pour ces jeunes travailleurs, mais aussi une période d'exposition accrue aux risques. Si la majorité des formations professionnelles initiales intègrent la santé et la sécurité au travail dans leur programme, ces enseignements demeurent inégaux. D'où la nécessité d'un accueil adapté lors de l'arrivée en entreprise.

De la découverte de l'activité à la sensibilisation aux risques

ILS AVAIENT entre 15 et 17 ans. Cinq mineurs sont morts dans des accidents du travail en France en 2025. Parmi eux, un lycéen de bac pro, écrasé par une poutre métallique dans une usine, et un apprenti, percuté par un engin sur un chantier. Ces drames mettent en lumière la vulnérabilité de cette population encore en formation et, plus globalement, des jeunes travailleurs qui font leurs premiers pas en entreprise. Il est admis que la fréquence des accidents de travail est ainsi deux fois et demie plus élevée chez les moins de 25 ans que pour le reste des salariés. Or, une étude réalisée par l'INRS révèle que les jeunes de moins de 25 ans formés en santé et sécurité au travail (SST) pendant leur scolarité ont deux fois moins d'accidents du travail que les autres.

Pour autant, selon les filières et les établissements, la place consacrée à l'enseignement de la SST reste variable. Dans les voies professionnelle et technologique, du CAP au BTS, par exemple, une convention signée entre le ministère de l'Éducation nationale, la Caisse nationale d'assurance maladie et l'INRS vise à renforcer l'acquisition des compétences en prévention des risques professionnels. Les élèves reçoivent ainsi un enseignement PSE (prévention, santé, environnement) où sont abordées les bases essentielles de la SST : principes généraux de prévention, démarche de prévention... La SST est également intégrée aux enseignements professionnels, formant aux compétences métier. « L'objectif est de développer la culture de prévention, afin que les élèves apprennent à devenir des

acteurs impliqués, à repérer des dangers et proposer des mesures de sécurité adaptées aux situations de travail rencontrées, résume Olivier Macaire, responsable du pôle formation initiale à l'INRS. Un dispositif "Enseigner la santé et sécurité au travail" est mis en œuvre dans chaque académie, en lien avec les Carsat/Cramif/CGSS pour favoriser le développement des compétences des enseignants et des élèves. » Cela se concrétise, par exemple, par des formations dispensées aux enseignants ou des projets pédagogiques, comme au lycée professionnel Jeannette-Guyot de Chalon-sur-Saône, où deux dispositifs financés par la Carsat Bourgogne-Franche-Comté – un escape game et une dalle numérique installée au cœur de l'atelier de menuiserie – permettent de sensibiliser les élèves, de manière interactive, aux risques de leur futur métier.

Dans les CFA¹, où les jeunes suivent un apprentissage en alternance entre le centre de formation et une entreprise, la SST infuse aussi par le biais de l'enseignement PSE et, de manière plus ou moins approfondie, dans les disciplines technologiques et, selon l'organisation de la prévention, dans les entreprises d'accueil. La situation se révèle plus hétérogène dans l'enseignement supérieur et les cursus préparant aux métiers d'encadrants/managers.

« La place accordée à la SST dépend fortement des établissements, souligne Olivier Macaire. L'INRS et le réseau Assurance maladie-risques professionnels accompagnent de nombreuses écoles d'ingénieurs et de manage-

ment et, à ce titre, ont initié un partenariat national avec les campus de l'école d'ingénieurs CESI. Nous élaborons ensemble des parcours de formation, en mettant à leur disposition des ressources pédagogiques : modules d'e-learning sur les fondamentaux de la prévention ou les risques chimiques, travaux dirigés, études de cas portant sur la prévention des risques psychosociaux... Mais nous sommes loin de toucher toutes les écoles. » Résultat, si certaines ont bien intégré la SST dans les cours, d'autres effleurent à peine le sujet.

Insister sur l'accueil et l'intégration

En somme, difficile pour un employeur de savoir quel est le niveau de connaissance en SST d'un jeune nouvellement embauché, qu'il soit encore ou non en formation. D'où la nécessité d'un accueil adapté lors de l'arrivée en entreprise. Pour une intégration en sécurité, premier paramètre à prendre en compte : l'âge. Lorsque le jeune est mineur, des disposi-



Lire tous nos
Dossiers

UN SITE DÉDIÉ AUX JEUNES

Dans le cadre de la sensibilisation des jeunes aux risques professionnels, l'INRS a mis en place un site web dédié : www.mortel-ton-taf.fr. Une websérie en six épisodes met en scène l'humoriste Inès Reg autour d'idées reçues sur les risques professionnels : « Les accidents ça n'arrive qu'aux autres ! », « Bien équipé, il ne peut rien m'arriver », « La prévention, c'est compliqué ! »... Après cette première approche ludique, les internautes peuvent réaliser un autodiagnostic sous forme de quiz ou se rendre sur une page thématique (bruit, produits chimiques, chutes, alcool et drogues, stress, route ou TMS), chacune accueillant une infographie pédagogique, des informations sur les facteurs de risques, les effets sur la santé, les bons interlocuteurs en entreprise et des conseils pratiques.

>>>

tions spécifiques sont prévues par la réglementation. Certains travaux dangereux lui sont ainsi strictement interdits (travaux en hauteur portant sur les arbres, équarrissage, ceux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent...). D'autres sont soumis à dérogation sous conditions strictes.

Mais, au-delà du cadre réglementaire, que le jeune nouvel embauché soit mineur ou majeur, stagiaire, apprenti ou salarié classique, il convient de mettre en place un dispositif d'accueil et d'intégration structuré afin qu'il soit accompagné dans la découverte de son activité et sensibilisé aux risques auxquels il est susceptible



REPÈRES

> « **Jeunes travailleurs** », dossier web INRS.

> « **Nouveaux embauchés** », dossier web INRS.

À consulter sur www.inrs.fr

d'être exposé. Certaines entreprises, en particulier les grands groupes, ont formalisé des parcours complets, incluant un volet SST plus ou moins conséquent. Dans l'usine Egger des Landes, qui produit des panneaux dérivés du bois, l'intégration des apprentis se fait ainsi en plusieurs temps : séquences théoriques, formation pratique dans des ateliers dédiés pour apprendre les bonnes pratiques en sécurité, puis immersion progressive en production, aux côtés d'un tuteur.

Le groupe de BTP NGE a, quant à lui, créé une plate-forme de formation dotée d'un plateau technique qui permet aux apprenants d'évoluer en situation de travail

réel. En outre, lorsqu'ils sont sur les chantiers, les alternants portent un casque bleu distinctif, signalant leur statut de débutant et incitant à une vigilance accrue des compagnons. Dans le même secteur, Bouygues Construction compte également un centre de formation où sont notamment accueillis les nouveaux embauchés. « *Nous cherchons en priorité à les sensibiliser aux six risques identifiés comme majeurs sur nos chantiers, parmi lesquels ceux liés au levage, au travail en hauteur ou les collisions* », indique Olivier Dannau, le responsable du service formation interne. *J'utilise des vidéos ou photos prises sur nos chantiers et je mets les jeunes le plus possible*

TUTOPRÉV' ACCUEIL : UN OUTIL PRATIQUE POUR

L'INRS et l'Assurance maladie-risques professionnels ont développé la démarche TutoPrév' pour accompagner les premiers pas des nouveaux arrivants en entreprise. Celle-ci comprend plusieurs outils, dont TutoPrév' Accueil. Un dispositif facile à prendre en main, adapté au jeune public. Décryptage.

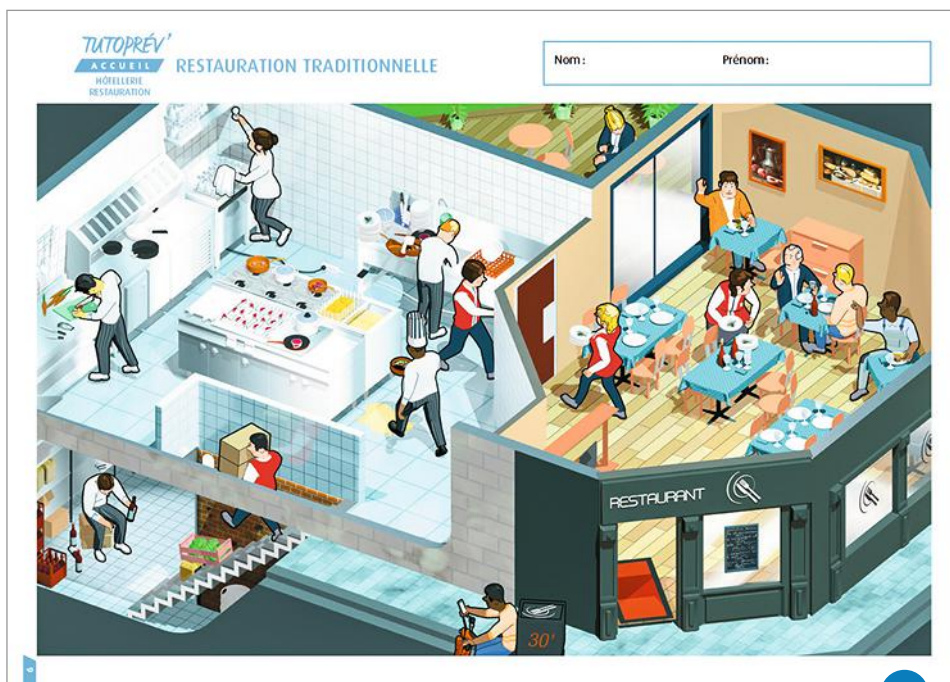
C'est quoi ?

TutoPrév' Accueil peut être utilisé dans le cadre d'actions de formation à la santé et à la sécurité au travail en entreprise ou dans l'enseignement professionnel. L'objectif est de permettre aux futurs salariés ou nouveaux embauchés d'acquérir des compétences pour :

- observer et repérer les dangers dans des situations de travail ;
- identifier les causes à l'origine d'atteintes à la santé dans le cadre professionnel ;
- proposer des mesures de prévention, en privilégiant les mesures de suppression ou de réduction du risque, avant les mesures de protection collective et individuelle.

C'est pour qui ?

Stagiaire de lycée, apprenti, CDD, CDI, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle... TutoPrév' Accueil s'adresse à tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise, quel que soit leur statut. Il aide les personnes en charge de l'accompagnement de ces nouveaux arrivants (maître d'apprentissage, tuteur en entreprise, enseignant...). Il leur permet de vérifier les acquis du nouvel embauché en matière de santé et de sécurité au travail, de repérer les connaissances complémentaires qui lui seront nécessaires et, le cas échéant, de mettre en place des actions d'accompagnement adaptées.



Mode d'emploi

Cet outil comprend différents supports :

- des planches illustrées **1** montrant des situations de travail caractéristiques du secteur d'activité. Après les avoir observées, le nouvel embauché doit identifier les situations à risque, puis proposer des solutions pour améliorer la situation ;
- des planches et tableaux de correction **2** destinés au tuteur afin d'associer situation à risque, conséquence sur la santé et mesures de prévention envisageables.

Après la réalisation de cet exercice, le tuteur et le nouvel arrivant se déplacent dans l'entreprise **3** et échangent sur les situations à risque et les actions de prévention mises en œuvre dans l'entreprise.

en situation. Même ceux qui travaillent dans les bureaux seront un jour amenés à visiter un chantier et seront donc exposés aux risques de collision. Plutôt qu'un long discours, je les fais monter dans les engins pour qu'ils se rendent compte de la visibilité des conducteurs. Le « Vis ma vie » est un moyen efficace d'ancrer la prévention. »

Des ressources pour les TPE/PME

Mais toutes les structures ne disposent pas des moyens financiers et humains suffisants pour mettre en œuvre de tels dispositifs. Les TPE-PME peuvent néanmoins s'appuyer sur les outils opérationnels développés par l'INRS, en par-

ticulier TutoPrév'. « C'est un support basé sur des planches illustrant des situations de travail, adapté pour faire le pont entre la formation initiale et l'entreprise, assure Olivier Macaire. Il permet à l'employeur d'établir un diagnostic du niveau de connaissances en SST du nouvel arrivant et, à partir de là, de proposer des compléments de formation ou un accompagnement spécifique, en créant un parcours d'intégration adapté à sa capacité à identifier les situations à risque. » Pour le D^r Hervé Baudelocque, du SPSTI Efficience Santé au Travail, « ce parcours doit inclure a minima la visite des locaux et la présentation des situations à risque, des consignes de sécurité, la mise à

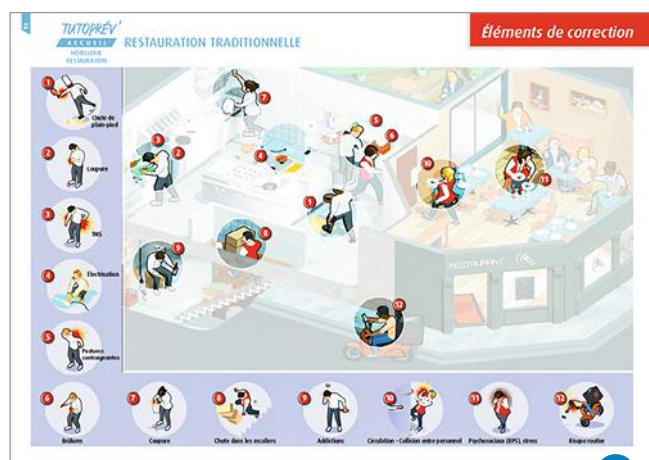
disposition et l'apprentissage des outils de travail et les équipements de protection adaptés au poste, une formation pratique au poste, une formation sécurité renforcée s'il s'agit d'un poste à risque et un suivi régulier des conditions de travail ». Pour compléter le dispositif, l'employeur peut s'appuyer sur des acteurs de la prévention, comme les agents des Carsat/Cramif/CGSS, ou encore les membres des équipes pluridisciplinaires des SPST (IPRP, médecins du travail...), ou les organisations professionnelles, qui pourront l'orienter vers des ressources adaptées. « Pour s'adresser à un public jeune, il est important d'utiliser des supports auxquels ils sont réceptifs : formats courts, visuels, ludiques et interactifs », note le D^r Baudelocque. Livret d'accueil illustré, mise en situation, quiz, chasse aux risques, réalité virtuelle... Autant de modalités favorisant l'appropriation.

Reste une dimension à ne pas sous-estimer : le rôle des tuteurs ou accueillants. Rien de plus concret que l'accompagnement au quotidien par un professionnel expérimenté. Mais le choix de ce dernier ne doit pas être fait au hasard. Cette mission doit être confiée à une personne maîtrisant l'activité et l'organisation de l'entreprise, en particulier l'activité liée à la situation de travail du nouvel embauché. Pour exercer pleinement son rôle, le tuteur doit en outre disposer du temps nécessaire et des outils adaptés, et avoir les compétences suffisantes en santé et sécurité au travail. Certaines Carsat/Cramif/CGSS animent des formations sur ce sujet.

Dernier critère essentiel à prendre en compte, les compétences pédagogiques : le tuteur doit savoir adapter son discours à un public jeune, donner des instructions claires et précises, vérifier la compréhension des consignes, reformuler si nécessaire et instaurer un climat de confiance propice aux questions et à l'expression des doutes... « Donner la parole aux jeunes, instaurer des temps d'échange pour recueillir leur retour d'expérience, permet aussi d'améliorer en continu les démarches de prévention », complète le D^r Baudelocque. ■ C. S.

1. Centres de formation des apprentis

ACCUEILLIR LES JEUNES



© INRS

2

14 secteurs d'activité

L'outil se décline pour différents métiers :

- Aide à la personne à domicile et en établissement (ED 4463)
- BTP (ED 4455)
- Commerce (ED 4470)
- Hôtellerie-Restauration (ED 4467)
- Logistique (ED 4439)
- Maintenance industrielle (ED 4337)
- Métiers de bouche (ED 4473)
- Métiers de la beauté (ED 4474)
- Métiers de l'énergie du bâtiment (ED 4464)
- Métiers du bois (ED 4471)
- Métiers de la propreté (ED 4601)
- Réparation automobile (ED 4456)
- Transport routier de marchandises (ED 4461)
- Travail de bureau (ED 4469)

Une version interactive

Pour encore plus d'interactivité, TutoPrév' Accueil se décline désormais en ligne, TutoPrév' Interactif, disponible pour les 14 secteurs d'activité.



Découvrez
TutoPrév' Accueil
en libre accès
sur inrs.fr

3



© Fabrice Dimier pour l'INRS/2025

Au CFA Bernard-Stalter d'Eschau, dans le Bas-Rhin, la santé et la sécurité au travail infusent chez les apprentis boulangers, au travers notamment de leur enseignement. Une sensibilisation renforcée par une convention signée avec la Carsat Alsace-Moselle, qui a conduit à l'utilisation de farine moins volatile, à une formation complémentaire des enseignants et à la construction d'un nouveau laboratoire.

Des apprentis boulangers pétris de prévention

D'UNE MAIN assurée, l'apprenti boulanger saisit une poignée de farine au creux de sa paume puis, d'un geste vigoureux, la jette sur le plan de travail. C'est l'étape du fleurage qui permet ensuite d'étaler la pâte sans qu'elle ne colle. À première vue, rien d'insolite... Mais au CFA Bernard-Stalter d'Eschau, dans le Bas-Rhin, les apprentis – du CAP au brevet de maîtrise – utilisent une farine spécifique pour le fleurage : une variété à faible indice de pulvéulence (IP). Un choix qui découle d'une convention signée entre le CFA, géré par la chambre des métiers d'Alsace, et la Carsat Alsace-Moselle.

« Dans le cadre d'un plan d'actions régional (PAR) sur les métiers de bouche, nous menons différentes actions auprès des entreprises mais aussi des centres de formation, indique Laure Brochard, ingénieure-conseil à la Carsat, en charge du PAR. La convention comprend notamment l'obligation de recourir pour le fleurage à cette farine moins volatile que les variétés classiques. L'objectif est de réduire l'exposition aux poussières, qui peuvent être à l'origine de pro-

📷 Tout au long de leurs deux années d'apprentissage, l'établissement sensibilise les apprentis à la santé et la sécurité au travail par différents biais, afin de leur inculquer les bonnes pratiques qu'ils perpétueront dans leur vie professionnelle.



En savoir plus sur le sujet



blèmes respiratoires, et de sensibiliser les jeunes à son utilisation. » Mais aujourd'hui, cinq apprentis, en brevet de maîtrise, s'apprennent à pousser l'expérimentation plus loin. Sous le regard de Thierry Muths, responsable de l'enseignement, Laurent Mercatoris, ingénieur de prévention à l'ACST¹, le service de prévention et de santé au travail qui suit l'établissement, et de Thomas Wendling, boulan-

ger-conseil au moulin de Sarralbe, distributeur local de la farine à faible IP, ils se lancent dans la réalisation de recettes inédites : un pain complet et une baguette tradition en utilisant une farine à faible IP, non plus seulement pour le fleurage, mais aussi pour la panification. Parmi eux, Yanis Leibel, 22 ans, déjà titulaire d'un CAP de boulanger et de pâtissier, et d'un brevet professionnel

UN LABO TOUT NEUF, SÉCURISÉ DU SOL AU PLAFOND

Capable d'accueillir 20 élèves, le nouveau laboratoire de boulangerie-pâtisserie-traiteur du CFA a été financé en partie par la Carsat Alsace-Moselle. D'une surface de 200 m², il a été conçu en intégrant la prévention des risques professionnels. Entre les plans de travail sur roulettes, ont été aménagées de larges allées, au sol antidérapant, pour pouvoir circuler facilement et sans risque de chutes. Les machines ont été choisies pour leur faible émissivité et de larges fenêtres apportent un éclairage naturel à hauteur de vue, complété

par des puits de lumières au plafond. « Il a fallu s'assurer que ce nouveau local ne crée pas de nouveaux risques, note Wladimir Chomka, contrôleur de sécurité à la Carsat Alsace-Moselle. Ainsi, le revêtement anti-dérapant nécessitant davantage d'efforts physiques pour les personnes chargées de l'entretien, l'établissement a prévu de s'équiper de deux autolaveuses, dont le financement sera aussi en partie pris en charge, dans le cadre des subventions risques ergonomiques de l'Assurance maladie-risques professionnels. »

en boulangerie, porte un masque FFP3 : « Il y a un an, j'ai commencé à développer une allergie à la farine. D'abord le nez qui coule, des éternuements... Et maintenant, j'ai un traitement contre l'asthme. Cela m'intéresse donc d'autant plus de voir ce qu'on peut faire avec ces farines à faible IP. »

Multiplier les canaux

Outre le recours à ces farines spécifiques, l'établissement sensibilise les apprentis à la santé et la sécurité au travail par différents biais. « Ils sont les professionnels et, pour certains, les chefs d'entreprise de demain, souligne Anne Keller, la directrice du CFA. Nous avons deux ans pour leur inculquer les bonnes pratiques qu'ils perpétueront dans leur vie professionnelle. » Parmi les principaux risques auxquels ils peuvent être exposés, on retrouve ceux liés aux émissions de poussières, mais aussi aux chutes, aux manutentions, aux postures contraignantes, aux brûlures...

Ces sujets sont abordés en premier lieu via les cours de prévention santé environnement (PSE), obligatoires dans les filières professionnelles, qui représentent 42 heures d'enseignement. À cela s'ajoutent des rappels distillés au travers des matières technologiques et des cours pratiques, et de ceux consacrés à l'hygiène et aux sciences alimentaires. « Nous insistons notamment sur le respect de la marche en avant, du port des EPI – chaussures de sécurité à semelles anti-dérapantes, blouses... –, sur le nettoyage du plan de travail, ou sur certaines techniques qui limitent la mise en suspension des farines », résume Thierry Muths.

Là encore, le partenariat avec la Carsat Alsace-Moselle a permis de renforcer ce dispositif. « Dans le cadre de la convention, nous venons de former tous les enseignants de ces matières, pour les filières boulangerie, pâtisserie et chocolaterie, mais également boucherie-charcuterie, à l'outil TutoPrév', développé par l'INRS. Cela leur permet de disposer d'un support imagé et concret pour sensibiliser leurs élèves à l'identification des risques professionnels », explique Wladimir Chomka, contrôleur de sécurité à la Carsat

Alsace-Moselle, qui accompagne l'établissement. D'autre part, un nouveau laboratoire, financé en partie par la Carsat, intégrant la prévention des risques professionnels dans sa conception, vient d'être inauguré.

Pour compléter l'arsenal, Anne Keller propose aussi régulièrement des événements au sein de l'établissement sur des sujets de prévention. Chaque année, des ateliers sont ainsi organisés en lien avec l'Union française pour la santé bucco-dentaire (UFSBD), pour sensibiliser à la « carie du boulanger », autre conséquence possible de l'exposition répétée aux farines et au sucre. « On multiplie les canaux d'information pour que ça infuse, note la directrice. On s'appuie notamment sur tout ce qui est ludo-éducatif ou ce qui renvoie concrètement aux situations de travail en entreprise. C'est important, car nos jeunes sont plus souvent en formation dans l'entreprise qu'au CFA, où ils ne passent finalement que douze semaines par an. L'objectif, c'est qu'ils puissent apporter cette culture de prévention où qu'ils soient. »

Dans le laboratoire, les apprentis ont fini de peser les ingrédients et commencent la préparation des différents pains. Mélange, mise



REPÈRES

Le CFA Bernard-Stalter comprend :

> 9 FILIÈRES d'apprentissage
(boulangerie, pâtisserie, boucherie, facture d'orgues, coiffure, fleuristerie, bois, bijouterie et prothèses dentaires)

> 1000 APPRENANTS par an, dont 500 en boulangerie pâtisserie

> 60 PROFESSEURS et intervenants

La farine à faible indice de pulvéulence, moins volatile, est utilisée pour le fleurage. Elle est également testée dans certaines recettes de pain.

en forme, pétrissage... L'occasion de mettre à profit les bonnes pratiques apprises en cours. « Lorsqu'on mélange l'eau à la farine, on commence toujours par l'eau pour éviter les émissions de poussières, confie Yanis Leibel. Pour les mêmes raisons, lorsqu'on lance le pétrin, on opte d'abord pour une vitesse lente. » Ici, les apprentis disposent d'équipements non émissifs, de pétrins et de batteurs-mélangeurs entièrement capotés et transparents, qu'ils n'ont pas besoin d'ouvrir lorsqu'ils doivent vérifier l'aspect de la pâte.

Des réflexes bien acquis

Mais, en entreprise, les conditions sont souvent moins propices à la prévention. « C'est compliqué, en tant qu'apprenti, de faire remarquer à l'employeur que les conditions de sécurité ne sont pas remplies, remarque Corentin Klein, qui vient de décrocher une médaille de bronze lors des « Worldskills » de la boulangerie. On s'adapte... Mais, heureusement, on a acquis des réflexes qui nous permettent de nous protéger. » Mieux, certains se projettent déjà à la tête de leur boulangerie. « Si je dois ouvrir mon affaire un jour, poursuit son camarade, je sais que je penserai à ces sujets avant de me lancer, en particulier pour aménager le laboratoire, de manière à limiter les déplacements et les postures contraignantes, ou pour choisir des revêtements faciles à nettoyer. »

Dans un grand bac rectangulaire, la pâte du futur pain complet est prête pour le pointage, une mise au repos destinée à favoriser une première fermentation, décisive pour le développement de ses arômes, avant le façonnage. Thomas Wendling, boulanger-conseil au moulin de Sarralbe, en profite pour faire le point avec les apprentis. Tous en conviennent : à ce stade, la farine de panification à faible IP semble se travailler de la même manière qu'une farine classique. Reste encore à laisser reposer la pâte au froid toute la nuit, puis à réussir la cuisson, avant de goûter le résultat... Si celui-ci est convaincant, l'utilisation de la farine de panification à faible IP pourrait faire des émules. ■ C. S.

1. Association de conseil en santé au travail



© Philippe Castano pour l'INRS/2026

Pour le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), Effcience Santé au Travail, qui compte 20 000 entreprises adhérentes en Île-de-France, la prévention chez les jeunes est un sujet majeur. Les explications du Dr Hervé Baudelocque, directeur médical et prévention et médecin du travail.

Agir de l'école à l'entreprise

Pourquoi votre SPSTI accorde-t-il une importance particulière à la prévention des risques professionnels chez les jeunes travailleurs ?

Dr Hervé Baudelocque. Les jeunes ont davantage d'accidents que la moyenne des autres salariés. Plusieurs facteurs expliquent cette sur-accidentalité : une faible expérience professionnelle, une conscience insuffisante du danger, ainsi qu'une méconnaissance de la prévention des risques professionnels liés à cette nouvelle activité. S'y ajoute un sentiment d'invulnérabilité très marqué. Cette perception, combinée à la volonté de bien faire ou de faire ses preuves, augmente le risque d'accidents. La lutte contre les accidents du travail était inscrite dans les orientations du Plan régional santé au travail (PRST 4) d'Île-de-France, qui fait de la culture de prévention chez les jeunes en activité un axe stratégique.

Quelles actions menez-vous pour sensibiliser ce public spécifique

Dr H. B. Nous avons lancé des initiatives, à différentes étapes de la formation et de la vie professionnelle des jeunes. Nous intervenons notamment dans le cadre du Master Gestion des ressources humaines du Ciffop¹ à l'Université Paris-Panthéon-Assas. Les étudiants sont en alternance dans des entreprises de secteurs divers, établissements bancaires, entreprises de conseil... Nous contribuons à un séminaire qui traite de la santé mentale, des risques psychosociaux et des clés pour un management de qualité. Ces étudiants bénéficient également, en master 2, d'un module de 12 heures consacré à la prévention, durant lequel leur sont présentés notam-

ment le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST), les différents acteurs publics, le document unique d'évaluation des risques professionnels et des outils concrets sur lesquels s'appuyer pour mettre en place une démarche de prévention efficace. C'est stratégique car ces jeunes sont les managers et DRH de demain. Ils auront donc un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels dans les entreprises qu'ils rejoindront par la suite.

Vous êtes également présents dans les filières professionnelles ?

Dr H. B. Nous menons une action plus institutionnelle avec la Drieets (direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) auprès de nos CFA (centres de formation des apprentis) adhérents. Nous avons participé à des actions collectives, comme un webinaire régional consacré à la santé et à la sécurité, afin de rappeler les outils existants et le rôle que peuvent jouer les SPST auprès des apprentis, des tuteurs et des équipes pédagogiques. Les SPST occupent une place stratégique : nous rencontrons les apprentis et les jeunes salariés dans les premiers mois de leur prise de poste. Ces temps d'échanges permettent d'initier ou de renforcer les messages de prévention, de les orienter vers des ressources adaptées (livret d'accueil pour le tuteur, mémentos apprenti, modules de e-learning...), et de compléter les actions menées par l'employeur. Notre connaissance fine du terrain fait que nous proposons des conseils concrets et opérationnels, en lien direct avec les situations de travail. C'est le bon moment pour sensibiliser les jeunes car ils ont encore un pied dans l'enseigne-

ment et déjà un pied dans l'entreprise, souvent accompagnés par un tuteur. Ils sont donc plus réceptifs aux messages de prévention.

Comment agissez-vous avec les entreprises ?

Dr H. B. Nous avons noué un partenariat avec le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) pour mener des actions de sensibilisation à destination des intérimaires. Ce public n'est pas uniquement constitué de jeunes travailleurs, mais leur proportion est importante. Dans ce cadre, nous avons réalisé un kit de prévention pour les intérimaires et nous travaillons actuellement à l'élaboration de supports spécifiques pour les apprentis et les nouveaux embauchés.

Lors d'interventions en entreprise, souvent sous forme d'ateliers d'une demi-journée, nous abordons des thématiques concrètes comme les troubles musculosquelettiques ou les risques spécifiques à différents métiers. Nous utilisons notamment des casques de réalité virtuelle, qui permettent des mises en situation immersives. Cette technologie est prise en compte par les jeunes générations.

Faut-il adapter le discours et les supports de prévention pour sensibiliser les jeunes ?

Dr H. B. Il est indispensable d'adapter à la fois le fond et la forme. Les jeunes sont plus réceptifs à des formats courts, visuels, ludiques et interactifs. Les mises en situation, les vidéos, les quiz, les outils immersifs comme la réalité virtuelle permettent de vivre l'expérience du risque sans y être exposé. Il faut également investir les canaux qu'ils utilisent au quotidien, notamment les réseaux sociaux. ■ **Propos recueillis par C. S.**

1. Grande école universitaire des métiers RH



En savoir plus
sur le sujet

Virtuels un jour, virtuels toujours

Grâce à son caractère ludique, la réalité virtuelle apparaît comme un parfait outil pour permettre à de jeunes travailleurs d'être sensibilisés aux risques sur un chantier de travaux publics. Bien que peu évidente dans les faits, la mise en pratique de cette technologie est depuis plusieurs années une réalité dans le groupe Lingenheld.



© Philippe Costano pour l'INRS/2026

C'EST UN GRAND jeune homme de 18 ans. Il est apprenti chez Lingenheld, à Oberschaeffolsheim, dans le Bas-Rhin, il s'appelle Vincent, et à cause de lui, un homme est mort. Virtuellement mort. Enseveli sous un amas de terre sur un chantier à cause d'un défaut de blindage d'une tranchée. Cette scène n'a jamais eu lieu dans la réalité, Vincent l'a vécue, équipé d'un casque de réalité virtuelle (RV), dans une salle des locaux du groupe de Lingenheld pôle travaux publics qui l'emploie. Le dispositif, dont l'entreprise s'est dotée en 2021, est utilisé pour la sensibilisation des apprentis aux risques professionnels liés aux chantiers sur lesquels ils sont amenés à travailler.

« Nous avons une trentaine d'apprentis par an, dont 80% évoluent dans notre pôle travaux publics et donc en permanence sur des chantiers », explique Laurence Bohn, la responsable QSE (qualité, sécurité, environnement). Leur sécurité est une véritable préoccupation, d'autant qu'il s'agit d'une population à fort risque d'accidents. » Aux dires de la responsable QSE, l'année 2024 n'a d'ailleurs pas été bonne en termes de sinistralité.

Pour l'entreprise, l'objectif de l'utilisation de la réalité virtuelle auprès des apprentis est double : permettre une sensibilisation de l'utilisateur à des risques parfois ignorés et mettre le doigt sur des problématiques non maîtrisées.



Regarder
une vidéo sur
le même sujet

« Essentiellement des chutes de plain-pied », précise-t-elle.

Le dispositif de réalité virtuelle vient compléter un accueil des apprentis bien rodé. Chaque année, entre autres, avant leur arrivée dans l'entreprise, ces derniers bénéficient d'une journée d'intégration. Au programme : découverte de l'entreprise, des métiers et focus sur la sécurité. « L'idéal serait qu'on profite de ce moment pour les faire bénéficier tous du dispositif, mais le temps nous manque », indique Hélène Alard, l'adjointe de Laurence Bohn. Résultat, les deux femmes sont amenées à mettre en œuvre leurs appareils de RV lors des visites de chantier qu'elles effectuent chacune de leur côté tout au long de l'année.

Plus vrai que nature

« Le problème, ce sont les contraintes techniques : il faut un peu de place puisque le jeune équipé de son casque peut avoir à se mouvoir, et la luminosité extérieure peut limiter la vision au niveau de l'appareil », explique Laurence Bohn. Nous devons réaliser ces accueils dans nos bases vie où la place est restreinte. » Ce souci de logistique réglé, le jeune collaborateur équipé du casque de RV se retrouve immergé au milieu d'un vaste chantier aux graphismes bluffants de réalisme. Tout y est, les engins, la coactivité, les machines, l'ambiance sonore, tout pour avoir la sensation d'être dans le vrai monde.

Au cours de son évolution, le jeune homme est guidé par une des deux préventrices qui suit l'opération sur un téléphone portable. Dès lors, il est confronté à des situations de travail diverses, parsemées de dangers, et régulièrement interrogé sur des actions à réaliser. Toute erreur peut être sanctionnée par un accident sur sa propre personne ou

sur un collègue. « Nous bénéficions d'une vingtaine de scènes et mises en situation, décrit Laurence Bohn, ce qui permet de varier les exercices. » À la fin, la responsable QSE ou son adjointe reviennent sur les points de blocage rencontrés et reprennent les notions essentielles de sécurité qui n'auront pas été respectées.

« Nous nous adressons à un public jeune pour qui la réalité virtuelle, au caractère ludique indéniable, est parfaitement adaptée », explique Hélène Alard. Ces mises en situation très réalistes permettent une réelle implication du jeune utilisateur et une prise de conscience pleine et entière des risques sur un chantier. « Même si nous sommes sensibilisés en permanence aux dangers par nos chefs de chantiers et à l'école, il y a parfois des oublis et cet appareil est génial pour se rendre compte que des choses peuvent nous échapper », raconte timidement Vincent.

L'objectif de cette technologie développée par une entreprise locale est double : permettre une sensibilisation de l'utilisateur à des risques parfois ignorés et mettre le doigt sur des problématiques non maîtrisées. Pour autant il n'est pas question de rendre l'apprenti responsable de sa propre sécurité et de celle de ses collègues. « Nous restons en étroite collaboration avec nos chefs de chantier et conducteurs de travaux afin d'identifier les risques chantier et les potentiels points à développer auprès de la population d'apprentis », indique la responsable QSE. Les deux femmes les réunissent d'ailleurs tous les ans pour une journée sécurité depuis 2023. « Ils sont demandeurs de la mise en application du dispositif, ça vient parfaitement compléter la formation qu'ils dispensent au quotidien », conclut-elle. ■ A. C.

Quand des apprentis bénéficient d'un accompagnement sur mesure

Le site Egger de Rion-des-Landes, spécialisé dans la fabrication de panneaux de particules, accueille de très nombreux jeunes en formation chaque année. Tout au long de leur cursus, l'entreprise n'a cessé d'accompagner leur apprentissage en sécurité, et de les amener à intégrer l'entreprise.

« **EGGER EST** une entreprise familiale, autrichienne. Et les Autrichiens accordent une grande importance à la formation en alternance... », explique d'emblée Laurent Cossin, le directeur industriel du site Egger de Rion-des-Landes, dans les Landes. Ce site de 50 ha, qui produit chaque année 600 000 m³ de panneaux de particules et emploie plus de 560 personnes, accueille, en 2026, 39 apprentis, de la 2^{de} bac pro à l'ingénieur. Et pour ces jeunes, âgés de 16 à 30 ans, l'entreprise ne lésine pas sur les moyens. Ils s'appellent Noha, Nathanaël, Léo, ou encore Thibault, et sont en alternance, en bac pro, en BTS ou BUT. Ils apprennent leur métier de conducteur de ligne, d'électricien, ou encore de mécanicien. Un cursus au cours duquel l'apprentissage métier occupe une place importante, tout comme la sécurité. « On commence souvent par les faire venir en stage découverte d'une semaine, quand ils sont au

collège en 4^e, dans le cadre du Pass'métier de la CCI des Landes, ou du stage de 3^e », explique Olwen Le Guével, chargée de développement RH.

À l'issue de ce stage, elle évalue leur intérêt pour l'entreprise, mais aussi leur comportement, leur compréhension et le respect des règles de sécurité. Si cette première semaine s'avère concluante, et que la personne souhaite faire son apprentissage, ou un stage, au sein de l'entreprise, elle suit le même parcours de recrutement que tout postulant à un emploi du groupe. Jean-Luc Bellegarde, chef du service électrique et automatisme et tuteur de Nathanaël, s'amuse à compter le nombre d'apprentis qu'il a dans son service: neuf, sur la quarantaine de personnes dédiées à la maintenance électrique. Les profils vont du bac pro à l'ingénieur.

« Tous suivent, dès leur arrivée, les deux jours d'intégration, com-



mentement Bénédicte Akouloff, responsable sécurité-environnement¹. Pour ma part, j'interviens pendant 2h30 sur la sécurité. » Car les risques sont nombreux au sein du site: les machines en mouvement constituent le plus important. « Il y a quelques années, souligne Jean-Luc Bellegarde, un accident grave a eu pour conséquence de nous faire revoir toute la politique de consignation du site. Depuis, les standards de consignation du groupe sont devenus ceux qui ont été élaborés ici. »

Un apprenti, un tuteur

Les autres principaux risques identifiés sont les suivants: ceux liés aux circulations – avec 80



Regarder
un diaporama
sonore sur
le même sujet



© Rodolphe Escher pour l'INRS/2026

UNE CHASSE AUX RISQUES

Bénédicte Akouloff propose une chasse aux risques à deux apprentis. Devant une planche de BD d'un site industriel, elle les sollicite: « Mettez des pions rouges là où vous avez repéré des risques. » Noha, en alternance depuis trois ans dans l'entreprise, positionne très vite les premiers pions. En BTS pilotage des procédés, il connaît bien le site. Bénédicte Akouloff leur demande d'identifier les mesures à prendre, à l'aide de pions bleus. « Là, il peut se couper les doigts, remarque le second apprenti. Il doit porter des gants. » « Et maintenant, vous positionnez les pions verts pour les situations auxquelles vous pouvez être confrontés dans le cadre de votre travail. » La chasse aux risques a duré moins de quinze minutes, mais elle aura permis d'identifier une vingtaine de risques ainsi que les solutions à mettre en place.



© Rodolphe Escher pour l'INRS / 2026

camions venant charger tous les jours –, l'incendie-explosion; mais aussi le bruit; les poussières; et le formaldéhyde présent dans la colle. Pour rendre son intervention ludique, Bénédicte Akouloff n'hésite pas à proposer une chasse aux risques ou une enquête accident aux nouveaux venus. Des modules qu'elle repropose, régulièrement, au cours de la formation des apprentis.

Chaque apprenti a son tuteur désigné. « Le tuteur prend le soin, dans les premiers jours de son apprenti au sein de l'entreprise, de lui expliquer les risques de son poste, remarque Jean-Luc Bellegarde, en lui déroulant le document unique du poste. »

📷 Tous les sites d'Egger sont dotés d'une plate-forme de formation, ici un plateau de 200 m², sur laquelle les jeunes peuvent passer plusieurs mois pour apprendre sans risque.

À l'issue de cette présentation, l'apprenti devra signer un document prouvant qu'il a bien compris les risques. Une fois intégrés, les jeunes peuvent passer quatre-vingt-cinq mois sur une plate-forme de formation, un grand plateau de 200 m² scindé en deux parties: l'une dédiée à l'électricité, l'autre à la mécanique, pour apprendre sans risque. Tout proche, une salle de formation sert à la partie théorique. « Tous les sites d'Egger sont dotés de ces espaces », remarque Christophe Proust, formateur maintenance mécanique. « C'est particulièrement intéressant et bien fait, souligne Jean-Christophe Robin, contrôleur de sécurité à la Carsat Aquitaine. Les jeunes peuvent ainsi évoluer et être formés en toute sécurité. »

Sur la plate-forme de formation, chaque apprenti dispose d'un tiroir, pour ranger ses outils. « La première chose qu'on leur apprend, c'est à les reconnaître, explique Christophe Proust. On leur apprend aussi à lire des plans, à découvrir les composants et à chercher les pannes. » « Lorsque je suis arrivé, la première année, j'ai passé quatre mois dans cette salle de formation, et ça m'a bien aidé pour débiter dans mon apprentissage », témoigne Nathanaël Juzans, en terminale bac pro maintenance des systèmes de production connectés au CFA de Morcenx.

Un accompagnement tout au long de leur parcours

Les apprentis ont une période d'essai de 45 jours sur site. À mi-parcours, leur tuteur, le coordinateur d'apprentissage et les RH étudient leur profil, en remplissant une grille évaluant leur comportement, la qualité de leur travail,

et le respect de la sécurité. Si des écarts sont observés, comme le non-port des EPI, le tuteur fait un point avec le jeune. « S'il n'y a pas de progrès, un rappel peut être fait, voire une rupture de la période d'essai », insiste Olwen Le Guével. À l'issue de sa période d'essai, l'apprenti doit faire un rapport d'étonnement, comportant un volet sur la sécurité. « C'est toujours intéressant d'avoir un œil neuf sur ce sujet », remarque la responsable sécurité-environnement.

Tout au long de leur cursus, les apprentis sont accompagnés, et des évaluations semestrielles organisées. Ils peuvent recevoir une prime semestrielle qui sera supprimée si trop de manquements à la sécurité ont été identifiés. S'ils sont en mécanique, ils suivent une formation complémentaire au soudage, à raison de 18 journées par an. « Notre site fonctionne en 5x8, 365 jours par an. En journée, il y a trente mécaniciens. Mais entre 17h et 8h, il n'y en a qu'un. Il doit donc savoir faire face à beaucoup de situations », remarque Christophe Proust. Cette formation se déroule dans un local dédié. Elle permet aux jeunes de se perfectionner et, surtout, de se former aux exigences d'Egger. « J'ai pu passer ainsi des qualifications de soudage », renchérit Noha Gauthier.

Cette politique à destination des jeunes semble porter ses fruits. La preuve: les chiffres de leur sinistralité ne sont pas supérieurs à celle du reste des salariés du site et le taux de rétention (qui consiste à évaluer le pourcentage de jeunes formés intégrant Egger) atteint 80 %. Des signes qui ne trompent pas. ■ D. V.

1. Elle-même entrée chez Egger en apprentissage, il y a 19 ans.

EGGER, 22 SITES DE PAR LE MONDE

Le mot groupe prend tout son sens chez Egger. Ainsi, les machines sont identiques sur tous les sites, de façon à pouvoir faire intervenir une personne d'un autre site. « On a déjà envoyé des personnes de Rion-des-Landes sur d'autres sites, à l'étranger, pour prêter main-forte », remarque Jean-Luc Bellegarde. En septembre prochain, le groupe va organiser une « master class » ouverte à de jeunes techniciens de moins de trente ans. Il s'agira de faire monter en compétences, en trois fois un mois, une personne de chaque site sur un sujet commun – la maintenance mécanique –, afin d'acquérir des compétences communes.

UN LOGEMENT À RION-DES-LANDES

La ville de Rion-des-Landes a installé des bungalows destinés aux jeunes, qu'ils soient en stage, apprentis ou saisonniers. Egger a conclu un partenariat permettant d'en faire bénéficier ceux qui ne pourraient pas se loger ou auraient des difficultés pour se déplacer. L'entreprise prend en charge le loyer pour les mineurs, et y participe pour les majeurs.

Chez Le Roy Logistique, entreprise de transport et de logistique, dont le siège est basé à Saint-Jacques-de-la-Lande, en Ille-et-Vilaine, les alternants bénéficient d'un accompagnement spécifique de trois semaines. Un parcours qui inclut un volet de sensibilisation à la santé et sécurité au travail. Les précisions d'Émeline Bourgaud, responsable formation, développement RH et communication.

Faire le pont entre l'école et l'entreprise

Votre entreprise de transport et de logistique emploie près de 775 salariés sur toute la France et compte dans ses rangs chaque année une vingtaine d'alternants en études supérieures, pour lesquels vous avez créé un parcours spécifique d'accompagnement.

Pourquoi un tel dispositif ?

Émeline Bourgaud. En 2021, la direction a souhaité mettre en place une académie en interne pour répondre à un triple objectif : d'abord, revoir l'intégration des nouveaux embauchés, tous profils confondus (métiers de la logistique

et du transport, fonctions supports...), proposer des formations sur mesure pour nos métiers dits « majeurs » pour lesquels nous constatons des difficultés de recrutement (caristes-manutentionnaires, assistants logistiques et affréteurs-exploitants), mais aussi, donc, mieux accompagner nos alternants. Cela fait partie d'un projet plus global de restructuration du parcours de formation de nos collaborateurs, afin de s'adapter au mieux aux besoins de l'entreprise et aux réalités du secteur. À travers ce programme, notre volonté est de fidéliser et de conserver nos futurs talents.

📁 les alternants sont organisés en promotions de différents métiers, ce qui favorise le partage d'expériences et les retours de terrain sur tous les sujets, notamment la santé et la sécurité au travail.

En quoi consiste ce programme ?

É. B. L'idée est de faire le pont entre ce que les jeunes apprennent à l'école et ce qu'ils vont expérimenter sur le terrain. Pendant trois semaines, à raison d'une semaine tous les deux mois, nos alternants, quel que soit leur profil, en provenance de toute la France, sont réunis à l'académie, sur le site de Bourgbarré (Ille-et-Vilaine). Les promotions se composent de dix personnes maximum. Le programme a été co-construit sur mesure en interne, avec des directeurs d'agences, managers de proximité, anciens alternants... La première semaine est consacrée à l'intégration, avec la découverte de tous les métiers du groupe, la deuxième à l'évolution, c'est-à-dire aux compétences métiers de chacun, et la dernière à la communication, pour développer leur aptitude à la prise de parole.

Quelle place occupe la prévention des risques professionnels dans ce dispositif ?

É. B. Elle est intégrée à plusieurs étapes. La première semaine, on présente les différents services de l'entreprise – du marketing à la logistique – et on aborde les aspects de sécurité associés. Pour illustrer plus concrètement les métiers, les alternants font la visite de l'entrepôt de Bourgbarré. À cette occasion, ils passent un temps dans le « Dojo ». Il s'agit d'un espace dédié à l'apprentissage, aménagé au plus près de l'activité, au cœur de l'entrepôt. C'est une structure cartonnée, modulaire et mobile avec des visuels créés sur



© Gaël Kerbaol/NRS/2026



© Gaël Kerbaol/INRS/2026

mesure. Ils découvrent alors « La Roue de la sécurité », une infographie qui reprend les principaux risques auxquels les opérateurs peuvent être exposés dans l'entrepôt, les règles de sécurité à respecter, la marche à suivre en cas d'urgence ou d'évacuation... D'autres illustrations abordent l'hygiène des mains ainsi que les règles de circulation sur le site, pour éviter les collisions engins-piétons. Enfin, « Le Miroir des EPI » permet, en se regardant dans une glace, de s'assurer qu'on porte bien tous les équipements de protection. Pendant la deuxième semaine, une autre visite est prévue sur l'un de nos sites industriels de reconditionnement de palettes. C'est l'occasion d'aborder le risque machines – les opérateurs utilisent des équipements de levage pour manipuler les palettes – et de découvrir d'autres EPI spécifiques à cette activité (casques, gants, lunettes...). Une partie de la formation est également consacrée aux troubles musculosquelettiques, leurs causes multifactorielles, les

mesures de prévention à mettre en œuvre et, en bonus, quelques exercices d'éveil musculaire.

Comment avez-vous adapté les supports de formation à ce jeune public ?

É. B. Pour toutes nos formations, quel que soit l'âge des apprenants, nous utilisons la méthode DISC, qui consiste à adapter sa communication en fonction du profil de son interlocuteur, et sur les « 3 A » : l'appel, l'apport et l'ancrage. On va d'abord sonder les connaissances de l'alternant sur le sujet grâce à un dispositif ludique – quiz, jeu... – puis, en fonction de ses réponses, on va compléter ses acquis en apportant du contenu, via des présentations ou des e-learning. Et on termine par ancrer ce qu'il a appris par une mise en pratique, par exemple, ou un nouveau quiz. Le fait que les alternants soient organisés en promotions de différents métiers favorise aussi le partage d'expériences et les retours de terrain sur tous les sujets, notamment la santé et sécurité au travail.

📍 Au cours de leur période d'accompagnement et de découverte de l'entreprise, les alternants passent un temps dans le « Dojo », un espace dédié à l'apprentissage, aménagé au cœur de l'entrepôt et qui peut être installé au plus près de l'activité.



REPÈRES

> LE ROY LOGISTIQUE, créé en 1947, compte 40 entrepôts et plates-formes répartis dans toute la France, regroupant près de 775 salariés.

De retour sur site, est-ce que la sensibilisation se poursuit ?

É. B. Le groupe compte treize animateurs QHSE (NDLR : qualité, hygiène, sécurité, environnement) couvrant tous les sites. Ce sont eux qui prennent le relais dans les agences en proposant régulièrement des actions sur la santé et sécurité au travail auprès de tous nos collaborateurs, alternants compris. Le service de prévention et de santé au travail joue aussi un rôle avec des rendez-vous thématiques. Récemment, il a proposé un atelier sur les bonnes pratiques en cas de travail sur écran. Ce qui est intéressant avec ce dispositif dédié aux alternants, c'est que les jeunes eux-mêmes deviennent des ambassadeurs dans les agences dans lesquelles ils travaillent. Quand ils reviennent sur site, ils peuvent partager ce qu'ils ont appris avec leur maître d'apprentissage et leurs collègues. Ils sont, eux aussi, des vecteurs de transmission qui participent à développer la culture de prévention dans l'entreprise. ■ Propos recueillis par C. S.

Au siège du groupe NGE, spécialisé dans le BTP, à Saint-Étienne-du-Grès, dans les Bouches-du-Rhône, un centre de formation pourvu d'un plateau technique permet aux jeunes alternants de s'exercer avant de rejoindre de vrais chantiers, où ils sont pris en charge par un tuteur. Un accompagnement pas à pas qui porte ses fruits.

Former, accompagner, répéter

LA MANŒUVRE est délicate. Un jeune d'une vingtaine d'années est aux commandes d'un imposant chariot élévateur télescopique, qu'il doit monter sur un porte-engin. Avant de débiter, il réalise un contrôle complet : état de la remorque, dimensions de la rampe, poids maximal autorisé... Puis, il s'engage, à vitesse lente et constante. Quelques minutes plus tard, le chariot est juché sur le porte-engin : mission accomplie, dans les conditions du réel... ou presque. Car autour, l'immense chantier est quasiment vide, donc sans coactivité. Et pendant toute l'opération, le conducteur a bénéficié des conseils d'un formateur, à proximité. Bienvenue sur le plateau technique du centre de formation « Plate Forme », du groupe NGE à Saint-Étienne-du-Grès (Bouches-du-Rhône). « Chaque année, 9000 collaborateurs sont formés ici ou dans

nos sept autres centres en France, explique Cédric Rassis, le directeur du centre. Ils suivent des formations réglementaires en prévention (habilitations électriques, sauveteurs secouristes du travail, Caces...), des formations professionnalisantes et d'autres en management. » Parmi eux, ils sont 250 alternants environ à préparer un titre professionnel. « Nous sommes reconnus CFA depuis 2019, précise Cédric Rassis. Nous formons à différents métiers, en fonction des besoins du groupe, comme des maçons VRD, des coffreurs bancheurs, des canaliseurs... Nos alternants sont pour la plupart en insertion professionnelle. C'est un public éloigné de l'emploi, découvrant le BTP et qui, en très grande majorité, a moins de 26 ans. Les premières semaines consistent essentiellement à les sensibiliser à la santé et la sécurité au travail. » Débute ensuite l'alternance entre



© Claude Almadovar pour l'INRS/2026

📷 Le casque bleu, porté par le nouvel arrivant, lui permet d'être immédiatement identifié en tant que tel par les opérateurs présents sur le chantier.

Plate Forme et les chantiers NGE, selon un rythme de trois semaines en formation et trois mois sur le terrain. Au centre, les apprenants alternent, par groupes de douze maximum, cours théoriques en salle, et mises en pratique sur le plateau technique de quatre hectares. « Même en cours, nous essayons d'être le plus concret possible, avec des photos, des jeux..., souligne Ludovic Labois, formateur référent pour les titres professionnels. Nous disposons aussi d'un simulateur d'engin, pour une première expérience en toute sécurité avant la vraie prise en main. »

En immersion

Sur le plateau technique, à deux pas de la salle de formation, EPI exigés. « Ils sont comme sur un vrai chantier donc sont de mise le port du casque, des chaussures de sécurité, des lunettes de pro-

LES SIX RÈGLES VITALES DU GROUPE

Au quotidien, le groupe NGE communique particulièrement sur six « règles vitales » pour réduire des risques identifiés comme fréquents et sources d'accidents sur les chantiers du groupe : porter la ceinture de sécurité dans tous les véhicules et les engins équipés ; se tenir à distance de la zone d'évolution de la charge ; travailler dans des fouilles et tranchées blindées ou talutées ; se tenir éloigné des angles morts des engins et véhicules ; s'assurer de bénéficier de protections collectives

et individuelles en cas de travail en hauteur ; et stabiliser les banches et les éléments préfabriqués avant de retirer un élingage. Ces règles sont affichées sur tous les chantiers et rappelées régulièrement aux compagnons via différents biais : quart d'heure sécurité, magazine interne, réseaux sociaux... Et, même sous la forme d'un rap, créé à destination du jeune public.

tection, des bouchons d'oreilles, des gants, des veste et pantalon réfléchissants, mais également le respect des règles de circulation », insiste le formateur. Le terrain est partagé en plusieurs zones où les apprenants se livrent à divers exercices : terrassement, réalisation de tranchées, pose de gaines, conduite d'engin... Un bâtiment reproduit également les conditions de travail en espace confiné. « On essaie de les mettre dans les configurations du réel, résume Nicolas Faisse, formateur-testeur référent. Sauf qu'on module notre discours : avec les jeunes, il faut détailler les consignes, s'assurer qu'ils ont bien compris, car certains ont des problèmes de compréhension et surtout d'attention, liés notamment au téléphone portable. »

À une extrémité du plateau, une dernière zone est dédiée à une chasse aux risques grandeur nature. « Les apprenants doivent repérer ce qui ne va pas, schématise Ludovic Labois. Un échafaudage sans plinthe, des objets en bordure de tranchée, du matériel au sol... » La formation semble pour le moins exhaustive. Néanmoins, une fois en entreprise, les apprenants ne sont pas livrés à eux-mêmes : ils sont accompagnés par des tuteurs, ayant suivi une formation en interne.

Apprendre à observer

Pour mieux comprendre ce dispositif, cap sur Avignon, à 23 km. Ce matin, cinq compagnons interviennent sur un chantier de canalisations, dans le quartier historique, à quelques encablures du Palais des Papes. Parmi eux, Andrea Petit, 22 ans, reconnaissable à son casque bleu. « Cet EPI indique aux autres que je suis un nouvel arrivant, afin qu'ils soient plus vigilants », explique l'alternant, en licence professionnelle de chef de chantier. Andrea Petit est en formation à l'IFTP de Nîmes, pas à Plate Forme, et il bénéficie aussi d'un tuteur, Thomas Lelorrain, 35 ans, conducteur de travaux, qui se tient à ses côtés.

Andrea et Thomas se voient tous les jours pour évoquer les tâches à réaliser, les difficultés rencontrées... Un temps d'échange plus formel est également organisé à chaque retour en entreprise, après

une période passée à l'école. « La place de la prévention est centrale dans nos interactions, note le tuteur. J'insiste en particulier sur les six "règles vitales" communes à tous les chantiers de NGE. Andrea se rend sur plusieurs chantiers dans une journée et nos équipes interviennent souvent en urgence dans des endroits qu'elles découvrent. C'est important, en tant que futur chef de chantier, qu'il apprenne à observer l'environnement de travail, repérer les situations à risque et mettre en place les mesures adaptées. »

Le chantier d'Avignon, qui consiste à changer 160 branchements en quatre mois, avant l'arrivée des premiers estivants, présente justement plusieurs contraintes. « Les travaux se déroulent en centre-ville, détaille Thomas Lelorrain. Les

sur un tableau avec les tâches de la journée, les compagnons écoutent le chef de chantier leur rappeler les mesures à mettre en œuvre, notamment l'installation de cônes, de barrières et de passerelles pour sécuriser l'espace de travail. Andrea et son tuteur font ensuite le tour des postes pour s'assurer que les compagnons travaillent en sécurité. « Il faut s'assurer que les tranchées excédant 1,30 m de profondeur sont renforcées soit par blindage, soit par boisage manuel », indique le tuteur à son apprenant.

Sa technique pour favoriser l'apprentissage ? « Répéter, répéter... Et faire faire, insiste-t-il. On est face à une génération qui veut aller vite, faire les choses seule. C'est important de savoir les canaliser et de leur montrer le chemin. Pour

📷 Le terrain de formation (sur lequel les nouveaux arrivants ne portent pas de casques bleus) est partagé en plusieurs zones où les apprenants se livrent à divers exercices dans les conditions du réel : terrassement, réalisation de tranchées, pose de gaines, conduite d'engin...



compagnons travaillent dans un espace restreint, avec des piétons, de la voirie, et l'obligation parfois de mettre en place une signalisation pour dévier la circulation. Il y a aussi des contraintes liées au patrimoine, qui nécessitent d'adapter nos process. »

Répéter, répéter...

Comme chaque jour, la prise de poste débute par un brief baptisé « les cinq premières minutes ». Cette fois, Andrea observe, mais il sera bientôt amené à animer cette séquence. Debout devant la base vie, les yeux rivés

ça, c'est nécessaire d'être sur les chantiers avec eux. » Ce suivi au quotidien a permis de créer une relation de confiance : « Quand j'ai un doute sur une décision à prendre, je n'hésite pas à demander conseil à Thomas », assure l'alternant. Un accompagnement voué à s'inscrire dans la durée. « Dans le cadre de sa formation, je suis censé le suivre un an. Mais s'il est embauché après, je continuerai pendant au moins une année de plus, confie Thomas Lelorrain. Pour moi, c'est la durée minimale pour que la culture de prévention soit vraiment acquise. » ■ C. S.