

collection Lycée – voie professionnelle
série Accompagnement des programmes

Vie sociale et professionnelle

certificat d'aptitude professionnelle

Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche
Direction de l'enseignement scolaire

applicable à la rentrée 2003

Centre national de documentation pédagogique

Ce document d'accompagnement est le résultat de la réflexion du groupe de travail qui a élaboré le référentiel de vie sociale et professionnelle en CAP sous la coordination de madame RAVARY, inspectrice générale de l'Éducation nationale sciences et techniques industrielles.

Le groupe de travail était composé de :

Marie-France AUGY	inspectrice de l'Éducation nationale sciences biologiques et sciences sociales appliquées, académie de Lyon
Nadine COUTURE	inspectrice de l'Éducation nationale sciences biologiques et sciences sociales appliquées, académie de Bordeaux
Hélène GERMAN	professeur de lycée professionnel biotechnologies santé-environnement et formatrice, académie de Nantes
Laurence GUYOT	professeur de lycée professionnel biotechnologies santé-environnement et formatrice, académie de Créteil
Martine PASCAL	inspectrice de l'Éducation nationale sciences biologiques et sciences sociales appliquées, académie d'Aix-Marseille
Andrée SAINT-SEVER	professeur de lycée professionnel biotechnologies santé-environnement et formatrice, académie de Poitiers
Catherine SÉMERIA	professeur de lycée professionnel biotechnologies santé-environnement et formatrice, académie de Versailles
Marie-Cécile SÉNÉCHAL	professeur de lycée professionnel biotechnologies santé-environnement et formatrice, académie de Lille

Remerciements :

Mme Isabelle HAZELL, lycée professionnel Charlotte-Perriand à Genech, académie de Lille

Coordination : Jean-Marc BLANCHARD, bureau du contenu des enseignements,
direction de l'enseignement scolaire

Suivi éditorial : Christianne Berthet
Secrétariat d'édition : Nicolas Gouny
Mise en pages : Atelier Michel Ganne

© CNDP, septembre 2003
ISBN : 2-240-01026-6
ISSN : 1624-5393

Sommaire

Avant-propos	5
Référentiel de VSP en CAP	6
Démarches et méthodes	7
Une démarche inductive	7
La résolution de problèmes	7
Deux exemples de situations	10
Les différents niveaux d'implication de la VSP	13
Relations VSP et autres enseignements	13
Relations VSP et PPCP	15
Relations VSP et entreprise.....	15
Relations avec les intervenants extérieurs	16
Exemple de séance – L'individu dans son parcours professionnel	17
Exemple de séance – La préparation et le début d'exploitation d'une période de formation en entreprise (PFE)	19
Analyse des risques professionnels	22
Principes de base	22
Proposition de démarche pédagogique	24
Un exemple : le risque chimique	25
Activités pédagogiques – exemples	26
Le traitement des informations par les TICE	26
Séquence relative à la charge mentale	29
Les équipements	32
Des besoins spécifiques	32
Achats prioritaires	32
Achats complémentaires	32
Le suivi de la formation	33
Quelques conseils	33
Grille de suivi de la formation	34
Quelques sites à consulter	36
Le secourisme	37

Avant-propos

Les orientations du nouveau référentiel de vie sociale et professionnelle en CAP sont centrées, à la demande de la direction de l'enseignement scolaire et du Conseil national des programmes, sur le droit du travail, la prévention des risques professionnels et la consommation. Elles prennent ainsi en compte les enseignements du collège en sciences de la vie et de la Terre et en éducation civique.

Destiné à aider les professeurs de biotechnologies, option santé-environnement à conduire l'enseignement dont ils ont la charge, ce guide méthodologique permet d'explicitier les intentions des auteurs du référentiel afin de donner du sens aux contenus et aux exigences des compétences demandées. C'est un document-ressource pour la mise en œuvre de la formation.

Cette brochure, qui a pour point central les démarches et méthodes à privilégier pour enseigner la VSP, précise les articulations de cette discipline d'enseignement général avec les autres disciplines, enseignements ou projets.

Les exemples de séquences, séances, parties de séances, PPCP constituent des propositions d'activités pouvant être conduites en formation. Elles sont, bien sûr, à adapter en fonction de l'âge du public, de la voie de formation, de la spécialité professionnelle, du contexte local... Ce ne sont en aucun cas des modèles ; c'est la raison pour laquelle il n'y a pas de progression ou de plan de formation.

Les choix du groupe de travail se sont portés sur les aspects du référentiel qui présentent des nouveautés ou ont fait l'objet de remarques au moment de la consultation des enseignants. Les exemples et documents présentés dans ce livret d'accompagnement doivent permettre de mieux cerner les objectifs et de choisir les activités les mieux adaptées au public. Ils n'ont pas la vocation de constituer des modèles dogmatiques limitant la créativité et l'initiative des équipes pédagogiques, mais au contraire de fournir des éléments et des repères utiles pour la formation...

D'autres exemples d'exploitations pédagogiques et de ressources documentaires seront à la disposition des professeurs sur le site Éduscol (www.eduscol.education.fr).

Les contenus et les démarches pédagogiques présentés dans ce document d'accompagnement ne se substituent pas aux consignes académiques données par l'IEN (notamment pour l'évaluation) mais viennent en complémentarité.

N.B. – Ce document contient de nombreux renvois au référentiel du programme de vie sociale et professionnelle (*BO* hors-série n° 5 du 29 août 2002). Ces renvois sont signalés par un carré (■) suivi du numéro de la partie concernée du référentiel (colonne de gauche du programme). Ce référentiel est présenté sous une forme condensée page 6.

Référentiel de VSP en CAP

1. L'individu dans son parcours professionnel	1.1. Formation professionnelle	1.1.1. Formation initiale 1.1.2. Formation continue
	1.2. Recherche de stage ou d'emploi	1.2.1. Structures d'aide à la recherche d'emploi 1.2.2. Démarches
	1.3. Validation de l'expérience	1.3.1. Acquis de l'expérience (validation des acquis...) 1.3.2. Bilan de compétences
	1.4. Absence ou perte d'emploi	Structures – Prestations – Allocations
2. L'individu dans l'entreprise	2.1. Droits et obligations au travail	2.1.1. Textes de référence de la législation du travail 2.1.2. Contrats de travail 2.1.3. Rémunérations 2.1.4. Représentation des personnels dans l'entreprise 2.1.5. Structures de défense, de protection et de contrôle 2.1.6. Surveillance médicale du salarié 2.1.7. Discriminations au travail
	2.2. Relation travail et hygiène de vie	2.2.1. Rythmes biologiques 2.2.2. Sommeil 2.2.3. Importance de l'alimentation 2.2.4. Médicaments, substances psychotropes et substances toxiques
3. L'individu au poste de travail	3.1. Risques professionnels	Phénomènes dangereux, situations dangereuses, dommages, risques
	3.2. Accident du travail et maladie professionnelle	Distinction, procédures
	3.3. Étude des risques communs à tous les secteurs professionnels (à traiter obligatoirement)	3.3.1. Risques liés à l'activité physique 3.3.2. Risques liés à la charge mentale 3.3.3. Risques liés au bruit
	3.4. Étude de risques spécifiques à certains secteurs professionnels (un ou deux risques à traiter)	3.4.1. Risque chimique 3.4.2. Risque mécanique 3.4.3. Risque biologique 3.4.4. Risque électrique 3.4.5. Risques liés aux poussières 3.4.6. Risques liés à l'éclairage
4. L'individu, acteur des secours	4.1. Incendie et conduite à tenir	4.1.1. Risque incendie 4.1.2. Conduite à tenir en cas d'incendie
	4.2. Pratique de secourisme en cas d'accidents corporels	4.2.1. Protection 4.2.2. Examen de la victime 4.2.3. Gestes de secours
5. L'individu, consommateur avisé	5.1. Éducation et information du consommateur	5.1.1. Notions de biens, de services, de besoins 5.1.2. Budget 5.1.3. Circuits commerciaux 5.1.4. Achats 5.1.5. Un produit 5.1.6. Un service: les assurances 5.1.7. Consommation et environnement
	5.2. Protection et défense du consommateur	5.2.1. Droits et obligations du consommateur 5.2.2. Organismes publics et privés d'information et de défense du consommateur 5.2.3. Sécurité sanitaire du consommateur

Démarches et méthodes

Une démarche inductive

Elle prend appui sur des situations de la vie professionnelle ou quotidienne simples et variées. Elle favorise une pédagogie active qui développe l'autonomie de l'élève en favorisant sa relation au savoir et qui l'implique dans des situations d'apprentissage. Les caractéristiques de ces situations sont les suivantes :

- elles concernent chaque personne en formation, qu'elle soit jeune ou adulte ;
- elles prennent en compte le secteur professionnel ou l'environnement de la personne en formation ;
- elles concernent directement l'apprenant et le mettent en contact avec sa propre expérience ou sont relatives à un fait d'actualité ou de société.

Un exemple : le risque chimique

Contextualisation

Analyser une situation professionnelle sur le risque chimique...

Décontextualisation

Lister les situations de travail exposant au risque d'inhalation de solvants et repérer les éléments qui contribuent à l'aggravation du risque.

Sur des étiquetages de peintures, repérer les composants toxiques et les classer (lien avec la technologie des produits).

Illustrer par des exemples les mesures de prévention prises pour limiter les risques d'inhalation.

Recontextualisation

Analyser une nouvelle situation professionnelle dans sa globalité.

Compléter une fiche d'analyse de situation de travail à partir d'un phénomène dangereux.

Cette fiche peut être utilisée pour :

- accompagner la démarche d'analyse du risque étudié ;
- évaluer l'élève ;
- transférer la démarche à un autre risque de même nature ;
- reprendre la démarche pour l'étude d'un autre risque.

La mise en œuvre de la démarche se déroule en trois phases :

- dans un premier temps, repérer les éléments de la situation et les mettre en relation (phase de contextualisation qui permet à l'individu de s'impliquer et d'accéder plus facilement au savoir) ;
- dans un deuxième temps, à partir de plusieurs situations, rechercher des constantes et en tirer des généralités ou des principes (phase de décontextualisation qui permet à l'individu de structurer ses apprentissages, d'acquérir des notions abstraites) ;
- dans un troisième temps, proposer une ou des situations nouvelles à analyser (phase de recontextualisation qui permet à l'individu de réinvestir ce qu'il a acquis).

Pour des situations délicates, il est souhaitable de choisir un fait d'actualité ou de société qui permette à l'apprenant de se décentrer par rapport à un problème.

La résolution de problèmes

Afin de rendre l'individu plus autonome, le professeur privilégie une méthodologie de résolution de problèmes dont les étapes peuvent être celles de la figure 1, page suivante. On trouvera ci-après trois outils de première nécessité : le remue-méninges, le QQQQCP et le diagramme causes-effet¹.

Remue-méninges

Utilité

Produire un maximum d'idées au sein d'un groupe pour identifier le problème, rechercher les causes d'un problème ou inventorier les pistes de solutions.

Intérêt

Favoriser la créativité et l'émergence d'idées nouvelles, participer à la cohésion du groupe et favoriser l'expression de chaque participant.

Méthode

- Indiquer l'objectif du remue-méninges.
- Rappeler les règles du remue-méninges.

1. D'après Chauvel Alain-Michel, *Méthodes et outils pour résoudre un problème*, Dunod, 1996.

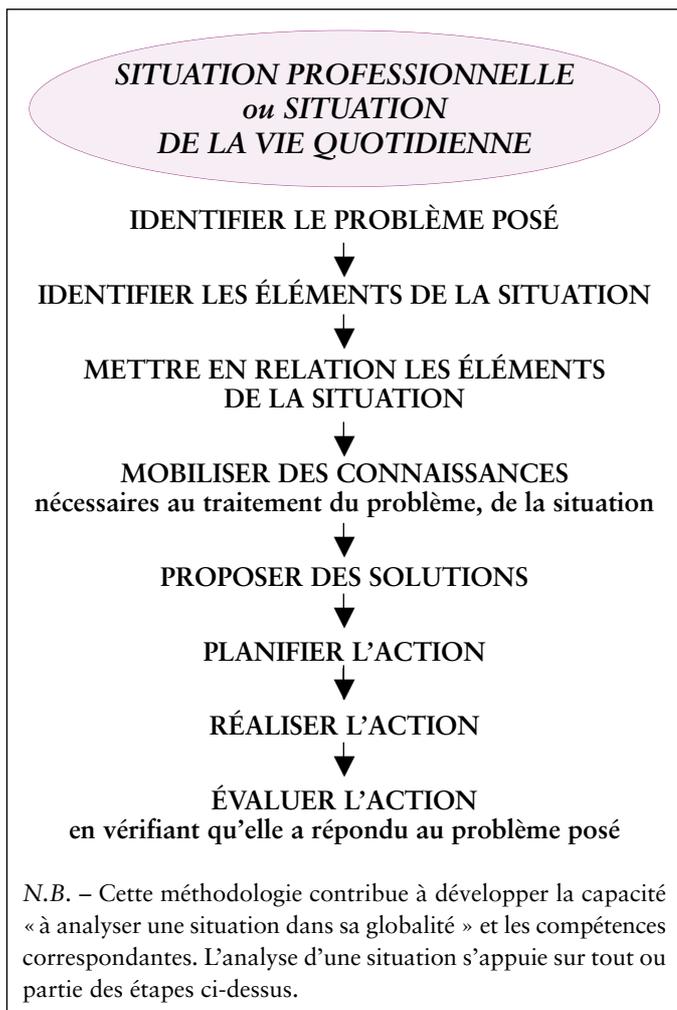


Figure 1. Méthodologie de résolution des problèmes.

- Demander à chaque participant d'inscrire ses idées sur une feuille de papier (cinq minutes maximum).
- Inviter les participants à exprimer une idée à la fois, chacun son tour.
- Noter chaque idée sur un tableau, afin que tous les participants puissent lire l'ensemble des propositions.
- Inciter les participants à dire toutes les idées qui leur passent par la tête sans trop réfléchir.
- Ne jamais écarter une idée parce que l'on pense qu'elle a déjà été exprimée.
- Lorsque la liste semble épuisée, encourager les participants à piller les idées de leurs voisins par associations d'idées.
- Continuer jusqu'à l'épuisement total des idées.
- Faire un dernier tour de table pour s'assurer qu'il n'y a plus d'idées à exprimer.
- Numéroté chaque idée dans l'ordre d'émission.

Règles

- Tous les participants sont égaux.
- Penser toujours de façon positive.

- Chaque participant émet une idée à la fois, lorsque c'est son tour.
- Une idée n'est jamais farfelue ou naïve.
- Aucune idée émise par un participant ne doit être critiquée, ni par un mot, ni par un geste, ni par un mouvement du corps.

Conseils pratiques

- Prévoir un petit groupe.
- Afficher les règles du remue-méninges et ne pas hésiter à les rappeler si nécessaire.
- Préciser au début de chaque séance l'objectif visé.

Quoi ? Qui ? Où ? Quand ?

Comment ? Pourquoi ? (QQOQCP)

Utilité

- Rechercher des informations sur un problème afin de pouvoir mieux le cerner. Une bonne définition d'un problème donne 50 % de la solution.
- Mettre en œuvre un plan d'action.

Intérêt

Éviter d'oublier dans l'action un élément indispensable à la réussite du projet

Méthode

– Indiquer l'objectif et rappeler les règles du QQOQCP.

– Aborder systématiquement les six questions l'une après l'autre.

• Pour la recherche d'informations sur un problème:
 Quoi ? Quelle est la nature du problème ? Quelles en sont les conséquences ? Quels sont les éléments en relation ?

Qui ? Qui est concerné par le problème ? Qui le subit ?

Où ? En quel lieu le problème apparaît-il ? Sur quelle machine ou sur quel poste de travail le détecte-t-on ? Quelle est son origine ?

Quand ? À quel moment le problème a-t-il été découvert ? Quelle est la fréquence de son apparition ?

Comment ? De quelle façon arrive le problème ?

Pourquoi ? C'est l'interrogation à poser après chaque question pour confirmer chacune des réponses.

• Pour la recherche de solutions :

Quoi ? Sur quels éléments est-il possible d'agir ? Quelles sont les démarches à effectuer ? Quelle action doit-elle être mise en place ?

Qui ? Qui est concerné par la mise en œuvre de la solution ? Qui va subir le changement ? Qui va faire quoi dans le projet ?

Où ? En quel lieu, sur quelle machine ou sur quel poste de travail l'action va-t-elle être menée ?

Quand ? À quel moment le plan sera-t-il mis en œuvre ?

Comment ? De quelle façon faut-il procéder pour être le plus efficace ?

Pourquoi ? C'est l'interrogation à poser après chaque question pour confirmer que le plan d'action est réaliste.

- Noter toutes les idées puis en discuter en groupe afin de définir de façon concrète le plan de travail de chaque participant.
- Rédiger un rapport de synthèse des actions à mener avec le rôle de chaque participant et le distribuer.
- Vérifier auprès de chaque participant qu'il est en mesure d'apporter les informations recherchées ou de mener à terme l'action qui lui est confiée.

Règles

- Tous les participants sont égaux.
- Penser toujours de façon positive.
- Chaque participant émet une idée à la fois, lorsque c'est son tour.
- Une idée n'est jamais farfelue ou naïve.
- Aucune idée émise par un participant ne doit être critiquée, ni par un mot, ni par un geste, ni par un mouvement du corps.

Conseils pratiques

- Prévoir un petit groupe.
- Afficher les règles du QOQCP et ne pas hésiter à les rappeler si nécessaire.
- Repréciser en début de séance l'objectif visé.

Diagramme causes-effets (méthode des familles)

Utilité

- Visualiser de façon simple l'ensemble des causes potentielles concernant le constat d'un effet quel qu'il soit.
- Les causes potentielles sont regroupées par familles autour des « 5 M » (Main-d'œuvre, Matériel, Matière, Méthode et Milieu).

Intérêt

Permettre l'étude des relations qui existent entre un effet et ses causes présumées regroupées en familles. Ce diagramme se présente sous la forme d'arêtes de poisson dont la tête encadre l'effet dont on veut connaître les causes (voir la figure 2 ci-dessus).

Méthode

Pré-requis : identifier le problème à partir d'un remue-méninges pour rechercher toutes les causes possibles de ce problème.

- Identifier le problème en terme d'effet.

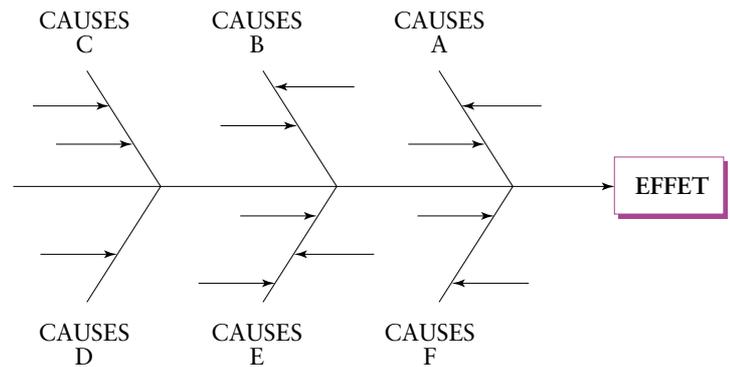


Figure 2. Le diagramme causes-effet (méthode des familles).

- Inscrire le problème dans un cadre puis tracer une flèche horizontale dont la pointe rejoint le côté gauche du cadre. C'est la flèche principale.
- Regrouper les causes potentielles en familles (les « 5 M »).
- Tracer les flèches secondaires correspondant au nombre de familles de causes potentielles identifiées et les raccorder à la flèche principale.
- Identifier chaque flèche secondaire par le nom d'une des familles de causes potentielles.
- Inscrire sur des mini-flèches les causes rattachées à chacune des familles. Toutes les causes doivent être retenues, et cela sans exception.
- Vérifier que toutes les causes potentielles apparaissent sur le diagramme.
- Le diagramme est réalisé. Il faut maintenant rechercher les causes réelles du problème identifié.

Règles

- Tous les participants sont égaux.
- Chaque participant émet une idée à la fois, lorsque c'est son tour.

Conseils pratiques

- Il est possible de :
 - remplacer les « 5 M » par d'autres familles dont les noms sont plus adaptés au problème posé ;
 - utiliser seulement « 3 M » si cela est suffisant ou encore augmenter le nombre de familles si cela est nécessaire.
- Laisser le diagramme affiché dans la salle de classe ou dans le cahier de textes afin que chacun puisse ajouter d'autres causes.
- Réaliser un exemplaire sur transparent pour le reprendre au cours suivant.

N.B. – Ces outils ne doivent pas être utilisés systématiquement à chaque séance. Il existe d'autres outils simples utilisés en entreprise.

Deux exemples de situations

Une situation centrée sur un fait d'actualité ou de société

Ce type de situation doit être privilégié car il prend appui sur des situations réelles et donc crédibles.

Situation

« “On travaille tard dans la nuit et quand on retourne dans les dortoirs, on est tellement fatigué qu'on a pas le temps de lire un livre ou d'apprendre autre chose” témoigne un enfant chinois à l'usine de chaussures Chung Ming. En Chine, le travail des enfants de moins de seize ans est interdit. Cependant, beaucoup d'entreprises emploient des enfants de douze à quinze ans. Ils travaillent aussi longtemps que les adultes pour des salaires moindres. En raison de leur pauvreté, beaucoup d'entre eux cachent leur âge réel pour trouver un travail.

L'absence de syndicats ne permet pas de faire pression sur les responsables d'entreprises qui pourraient se regrouper en coopératives afin de limiter les frais des intermédiaires et des transports. Cette pression pourrait aussi s'exercer sur les distributeurs qui cherchent à produire à meilleur marché. Il faudrait limiter leurs marges et permettre ainsi aux salariés d'accéder à un salaire décent.

Face à cette situation, le consommateur peut agir à son niveau en s'informant sur les produits, les conditions de fabrication et les conditions de travail des ouvriers. En effet, les médias et les associations de consommateurs informent le public sur les produits qui favorisent de meilleures conditions de vie de ouvriers grâce au contrôle de la réglementation du travail et au paiement des produits fabriqués à un prix plus juste et à la diminution du nombre d'intermédiaires. Les associations exercent une pression non négligeable sur les distributeurs, pour qu'ils imposent de meilleures conditions de travail dans les usines². »

Identifier le problème posé

Pour produire au moindre coût et faire des bénéfices les responsables d'entreprises font travailler les ouvriers dans des conditions très pénibles pour des salaires dérisoires.

Identifier les éléments de la situation

On utilise l'outil QQQQCP pour traduire, exploiter les informations de l'article et inventorier les conditions de travail:

– Quoi? Quelle est la nature du problème? Mauvaises conditions de travail des ouvriers (horaires trop chargés, très faible salaire). Pourquoi? Pour produire à moindre coût et en raison de l'absence de syndicats.

– Qui? Qui est concerné par le problème? Les enfants, les femmes et les hommes. Pourquoi? La main-d'œuvre est moins chère, le travail des femmes et des enfants est plus précis.

– Où? Dans quel lieu? En Chine et dans d'autres pays en voie de développement. Pourquoi? La main-d'œuvre est moins chère.

– Quand? Actuellement (sous l'influence de la mondialisation). Pourquoi? Libre-circulation des produits.

– Comment? Le problème est mis en évidence par les médias et les associations de consommateurs. Pourquoi? Pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Mettre en relation des éléments de la situation

À partir des éléments de la situation repérés avec le QQQQCP et soulignés dans le texte, dans l'ordre d'apparition: horaires trop chargés, fatigue, Chine, enfants ouvriers, adultes ouvriers, très faible salaire, pauvreté, absence de syndicats, responsables d'entreprises, distributeurs, consommateur, médias, associations de consommateurs, intermédiaires, établir les liens entre les éléments (symbole utilisé: →).

N.B. – Ce lien a déjà été partiellement mis en évidence avec l'interrogation « Pourquoi? » du QQQQCP.

– Exigences du consommateur et du distributeur: Produit disponible, à prix raisonnable et maintien des marges bénéficiaires des responsables d'entreprises → recherche de main-d'œuvre bon marché par les intermédiaires → bas salaires des ouvriers, emploi d'enfants.

– Pauvreté de la Chine (et des pays asiatiques):

- bas salaires des ouvriers → femmes et enfants obligés de travailler → conditions de travail difficiles, fatigue;

- absence de syndicats → non-respect de la réglementation du pays: interdiction du travail des enfants de moins de seize ans → conditions de travail difficiles, fatigue.

– Rôle des médias et des associations de consommateurs:

Information du consommateur sur le commerce équitable → pression sur les distributeurs → meilleures conditions de vie des ouvriers → développement des produits équitables.

2. Situation élaborée à partir du document *Jouez le jeu, faites gagner les droits de l'homme* publié par le collectif l'Éthique sur l'étiquette.

Mobiliser des connaissances du programme

■ 5.1.3. « Les circuits commerciaux » : le rôle des intermédiaires, le coût d'un produit, les chartes d'engagement de la grande distribution, le commerce équitable.

■ 5.2.2. « Organismes publics et privés d'information et de défense du consommateur ».

Notions d'ECJS : la Déclaration internationale des droits de l'enfant, l'éthique...

Proposer des solutions

Afin de résoudre le problème posé, des liens (symbole utilisé : →) sont établis entre les solutions proposées et le résultat attendu (figure 3). Il est aussi possible d'utiliser un diagramme causes-effet (figure 4).

Planifier l'action

Parmi les solutions proposées, des choix sont à effectuer pour déterminer les priorités et organiser l'action du consommateur dans le temps et l'espace.

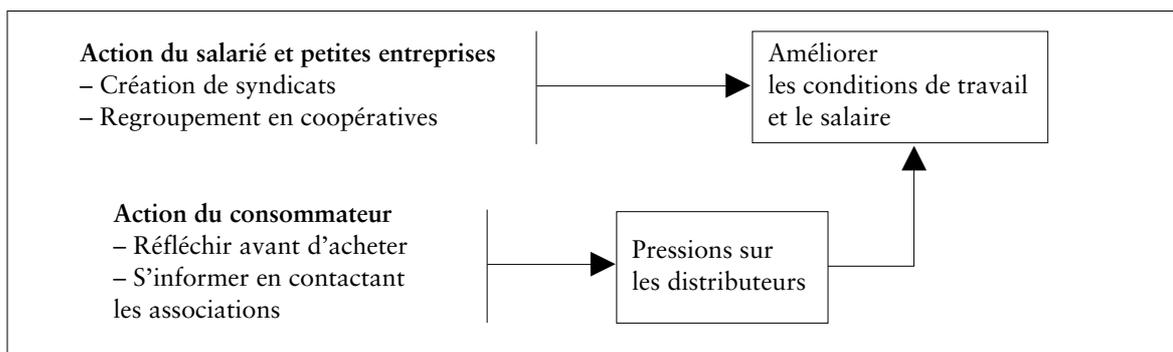


Figure 3. Solutions proposées.

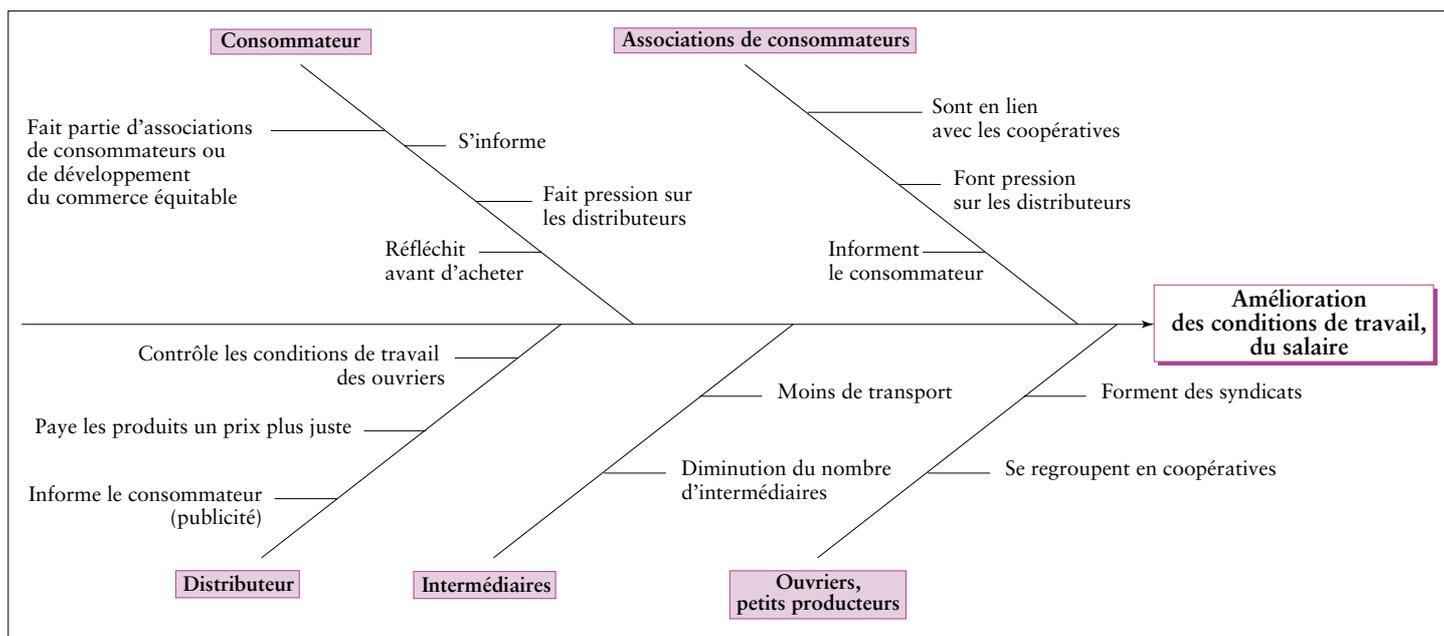


Figure 4. L'amélioration des conditions de travail et du salaire.

Une situation centrée sur l'individu

Cette situation centrée sur le jeune doit être construite à partir d'éléments réalistes dans un contexte positif.

Situation

Alban vient de réussir son CAP de sellier mais il a des difficultés à trouver un emploi correspondant à sa qualification.

Identifier le problème posé

Comment Alban peut-il agir pour résoudre ses difficultés ?

Identifier les éléments de la situation

On utilise l'outil remue-méninges pour repérer les atouts et les contraintes d'Alban ; on les classe en deux colonnes : diplôme obtenu, jeunesse, motivation, disponibilité immédiate, PFE effectuées, absence d'expérience professionnelle en tant que salarié, moyens

de locomotion, état du bassin de l'emploi, attentes du demandeur d'emploi, attentes de l'employeur...

Mettre en relation des éléments de la situation

L'outil diagramme causes-effet semble le mieux approprié (voir figure 5). Suivant le niveau des élèves et l'expérience acquise dans l'utilisation de l'outil, le diagramme peut être proposé partiellement construit avec une différenciation des atouts et des contraintes par des couleurs, l'élève complète avec les éléments qu'il a mis en évidence à l'étape précédente. Les atouts sont placés sur le côté droit et les contraintes sur le côté gauche des arêtes.

Mobiliser des connaissances

La mobilisation de connaissances nécessaires au traitement du problème et de la situation est privilégiée à cette étape pour traiter le problème mais elle peut aussi être présente à d'autres étapes de la démarche. Un diagramme causes-effet permet de :

- repérer et entourer les éléments qui nécessitent une mobilisation, un approfondissement ou une acquisition de connaissances ;
- proposer des situations d'apprentissages sur l'emploi dans le secteur professionnel considéré, les aides à l'embauche des jeunes en vigueur, les aides à la mobilité, les structures d'aide à la recherche d'emploi, la rédaction des documents...

Proposer des solutions

Sur un diagramme causes-effet, repérer et surligner les éléments sur lesquels Alban peut agir pour chaque famille de causes (mettre en évidence le principal levier d'action possible dans cette situation : l'action individuelle). Pour chaque élément surligné, recenser les solutions qu'Alban peut mettre en œuvre.

Le QQQQCP peut être également utilisé à la place du diagramme causes-effet, soit pour mettre en relation les éléments de la situation, soit pour proposer des solutions au problème posé :

- **Quoi ?** Repérer les éléments sur lesquels Alban peut agir : sa mobilité, ses exigences, la rédaction du CV et de la lettre de motivation, ses démarches... Pourquoi ? Augmenter ses atouts.
- **Qui peut agir ?** Alban, sa famille, des personnes qualifiées... Pourquoi ? C'est le premier concerné, expérience et savoir-faire pour les autres.
- **Où peut-il s'adresser ?** Structures professionnelles, organismes d'aide ou d'information, entreprises. Pourquoi ? Il obtiendra des informations justes et adaptées à sa situation.
- **Quand ?** Dès que possible. Pourquoi ? Besoin immédiat.
- **Comment s'organiser ?** Agir simultanément sur les différents éléments. Pourquoi ? Pour une plus grande efficacité.

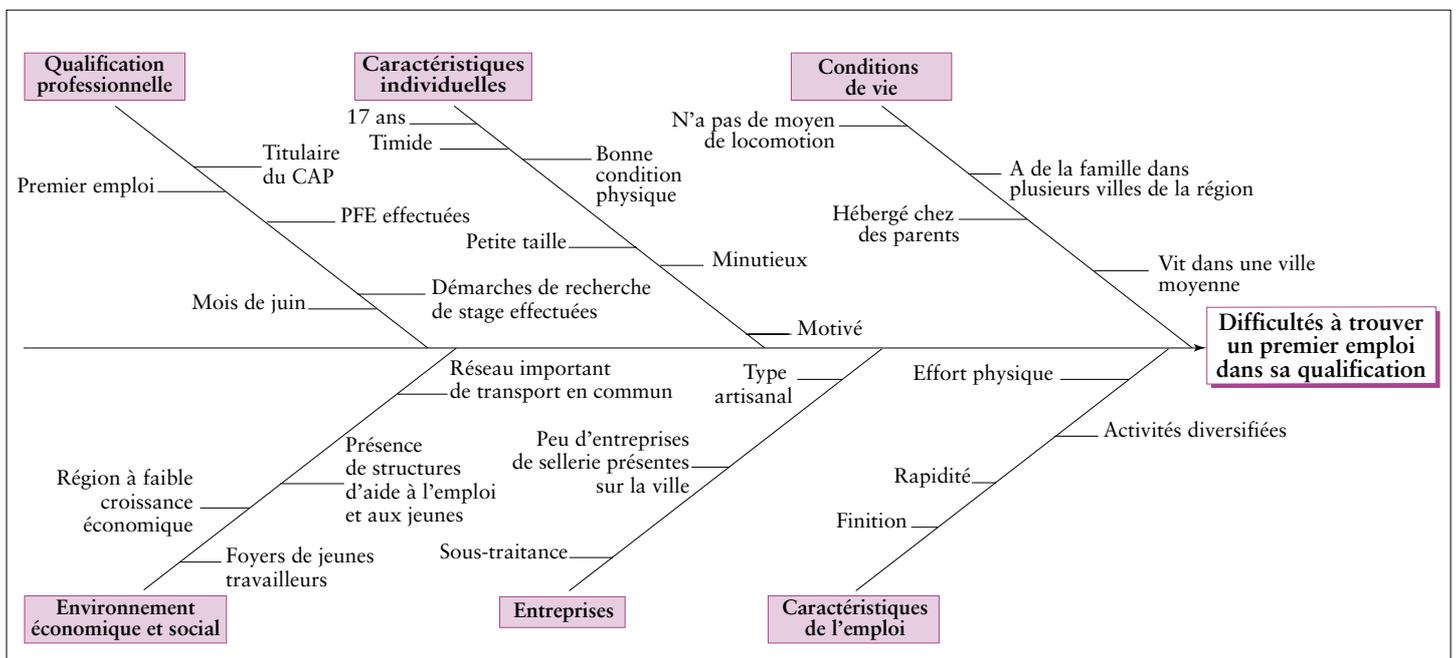


Figure 5. Les difficultés d'Alban à trouver un premier emploi dans sa qualification. Les familles de causes concernant l'individu sont placées dans la partie supérieure, celles relatives au contexte dans la partie inférieure. Ses atouts sont situés sur le côté droit et ses contraintes sur le côté gauche des arêtes.

L es différents niveaux

d'implication de la VSP

Relations VSP et autres enseignements

La VSP participe à une double mission :

– d'une part, celle de l'enseignement professionnel, par la préparation à l'insertion professionnelle ;

– d'autre part, celle de l'éducation du citoyen par la prise de responsabilité dans toutes les dimensions de la vie quotidienne, personnelle, familiale, sociale et professionnelle.

VSP et français

Les finalités du programme de français comme la construction personnelle ou l'intégration professionnelle rejoignent celles du référentiel de VSP. Certains objectifs de l'enseignement de la VSP, comme certaines compétences, entrent en synergie avec ceux du français, en particulier autour des notions de communication, d'organisation de la réflexion et de construction de soi :

		Vie sociale et professionnelle	Français
Piste 1	Être capable de	Utiliser un moyen de communication	Écouter, répondre à des questions
	Activités	Contact avec une entreprise	
	Supports	Téléphone, outils télématiques	
Piste 2	Être capable de	Présenter oralement un projet	Rendre compte d'une activité
	Activités	Présentation du bilan d'une période en entreprise	
	Supports	Compte rendu	
Piste 3	Être capable de	Effectuer des démarches pour un emploi	S'insérer dans la profession
	Activités	Rédaction d'un CV	
	Supports	Logiciel de traitement de textes	

VSP et éducation civique, juridique et sociale

L'enseignement de l'ECJS, comme celui de la VSP, en utilisant le quotidien ou l'actualité comme point de départ, favorise l'acquisition de notions fondamentales pour la construction du citoyen.

Ces enseignements, au travers d'activités comme le traitement de l'information, la rédaction de comptes rendus, la préparation d'arguments et d'exercices d'expression orale et écrite, participent à la construction de l'individu dans ses dimensions personnelle, sociale et professionnelle.

		Vie sociale et professionnelle	ECJS
Piste 1	Être capable de	Rechercher et organiser l'information	Effectuer une recherche documentaire
	Activités	Recherche de textes législatifs relatifs à la protection du salarié face à un risque spécifique lié au métier préparé	
	Supports	Code du travail, revues professionnelles techniques, autres ressources du CDI	
Piste 2	Être capable de	Proposer des solutions en vérifiant leur faisabilité	Exprimer son point de vue en mobilisant son expérience
	Activités	Débat sur une situation de travail	
	Supports	Documents analysés et synthétisés en vue du débat	

VSP et sciences

Pour repérer les risques liés au travail, au matériel, aux produits et pour proposer des solutions pertinentes, il est nécessaire de maîtriser les méthodologies et les savoirs fondamentaux du référentiel de physique ou de chimie.			
		Vie sociale et professionnelle	Sciences
Piste 1	Être capable de	Mettre en relation des éléments et établir des liens de causes à effets entre ces éléments	Mettre en œuvre un protocole expérimental en respectant les règles de sécurité
	Activités	Justification de l'utilisation d'un équipement adapté dans le cas de manipulations de produits chimiques dangereux	
	Supports	Documents relatifs à la sécurité Guide des bonnes pratiques en laboratoire – Règles de sécurité	
Piste 2	Être capable de	Identifier les produits utilisés en secteur professionnel: nom, état, nature, risque encouru	Identifier, nommer les produits chimiques Respecter des règles de sécurité dans les expériences
	Activités	Lecture et décodage d'étiquettes de produits, de fiches de données sécurité, de fiches toxicologiques	
	Supports	Documents relatifs à la sécurité Guide des bonnes pratiques en laboratoire – Règles de sécurité	
Piste 3	Être capable de	Caractériser le risque électrique Repérer des phénomènes dangereux Proposer et justifier des mesures de protection	Identifier et nommer les différents systèmes de sécurité dans un schéma ou un montage Mettre en œuvre les procédés et les consignes
	Activités	Observations de situations de non-conformité	
	Supports	Plaque signalétique d'un appareil électrique Documents relatifs à la sécurité – Règles de sécurité	
Piste 4	Être capable de	Indiquer les caractéristiques physiques du bruit	Nommer l'unité de fréquence d'un son, l'unité d'intensité sonore Classer les sons en fonction de leur fréquence
		Mettre en relation des activités et les niveaux sonores correspondants	Mesurer un niveau d'intensité sonore avec un sonomètre
	Activités	Utilisation d'un sonomètre, de logiciels pour effectuer des relevés lors de différentes situations de travail à l'atelier	
	Supports	Mode d'emploi du sonomètre et plan de l'atelier, avec l'implantation de différentes machines par exemple	

VSP et enseignements technologiques et professionnels

L'apprentissage d'un métier, l'adaptation aux évolutions d'un secteur professionnel, la préparation à l'insertion professionnelle sont les buts de tout enseignement professionnel. Les compétences mises en œuvre en VSP et les contenus du référentiel contribuent à l'atteinte de ces objectifs.			
		Vie sociale et professionnelle	Enseignements technologiques et professionnels
Piste 1	Être capable de	Identifier les éléments d'une situation et proposer des solutions	Analyser une situation de travail, organiser son poste de travail...
	Activités	Analyse des manques et proposition argumentée d'améliorations possibles	
	Supports	Relevés de niveaux d'empoussièrement par zone à l'atelier de menuiserie	
Piste 2	Être capable de	Décoder l'information	Maîtriser le vocabulaire technique
	Activités	Traduction de symboles	
	Supports	Fiches « techniques » de produits utilisés Fiches de données sécurité	

Relations VSP et PPCP

Le projet pluridisciplinaire à caractère professionnel (PPCP) est :

– un projet : il consiste en une réalisation totale ou partielle d'un objectif de production ou d'une séquence de service, tenant compte des caractéristiques du secteur professionnel concerné et du niveau de diplôme considéré ;

– pluridisciplinaire : il est par nature l'objet et le produit d'un travail en équipe, tant pour les élèves que pour les enseignants... La pluridisciplinarité recouvre toutes les formes de coopération entre les disciplines, qu'il s'agisse

« Le caractère professionnel du projet est pour l'élève un moyen privilégié de percevoir l'unité de sa formation. Il permet notamment la découverte, la prise en compte des savoirs et des savoir-faire relevant des enseignements généraux mobilisés dans toute activité professionnelle¹. »

d'une association en vue d'une réalisation commune ou de démarches de type interdisciplinaire ou transdisciplinaire ;

– à caractère professionnel : la dimension professionnelle du projet est caractérisée par la technicité qu'il requiert, par

la nature des problèmes posés, inspirés de ceux rencontrés dans les milieux professionnels, par la prise en compte des ressources et des contraintes du contexte professionnel, par la mise en œuvre de savoirs et de savoir-faire liés à l'exercice du métier.

Le professeur de biotechnologies option santé-environnement ayant en charge l'enseignement de la vie sociale et professionnelle peut participer aux PPCP et également en assurer le copilotage. La responsabilité des enseignants est précisée dans la circulaire du 5 septembre 2001 (BO n° 33 du 13 septembre 2001). Un PPCP est défini et mis en œuvre pour élaborer une réponse à un besoin, un problème professionnel ; il implique des objectifs à définir et des actions à entreprendre avec des ressources données. La mise en place d'un PPCP demande le suivi d'une méthodologie de projet² ; celle-ci présente un déroulement et des étapes similaires à la méthode de résolution de problème proposée en VSP pour les CAP.

Le référentiel, avec ses cinq parties, permet de trouver des thèmes de projets, des capacités et compétences communes avec l'enseignement général et professionnel.

Par conséquent, la vie sociale et professionnelle devrait être impliquée dans de nombreux PPCP, comme par exemple :

– améliorer la sécurité à l'atelier ;
– gérer les produits, de la réception à l'élimination, dans l'atelier sérigraphie ;
– aménager son poste de travail en CAP « Employé de vente spécialisé ».

En conclusion, la VSP est associée aux PPCP concourant à la formation du citoyen de demain, conscient de

ses droits et devoirs dans les différents domaines de sa vie personnelle, sociale et professionnelle.

Relations VSP et entreprise

La prise en compte de l'expérience vécue en entreprise et la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance permettent de donner du sens et de lier les différents enseignements entre eux.

Les périodes de formation en entreprise associent le centre de formation et l'entreprise, elles impliquent une préparation, un suivi et une exploitation par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Autour de la période de formation en entreprise, certaines activités peuvent être proposées. Parmi celles-ci, certaines relèvent :

– de l'ensemble de l'équipe pédagogique parce qu'elles mettent en œuvre des compétences transversales ;
– du PLP enseignement professionnel et du PLP biotechnologies option santé-environnement car elles s'appuient sur des compétences communes et des contenus complémentaires ;
– du PLP biotechnologies option santé-environnement parce qu'elles font appel aux compétences et contenus spécifiques du référentiel.

Rechercher un stage

La circulaire du 29 juin 2000 relative à l'encadrement des périodes en entreprise dans les formations professionnelles de niveaux V et IV des lycées précise que « l'établissement doit trouver pour chaque élève un lieu d'accueil pour les périodes en entreprise. La recherche et le choix de l'entreprise relèvent de l'équipe pédagogique qui doit prendre en charge les contacts nécessaires. Sous la responsabilité des enseignants, les élèves peuvent contribuer à cette recherche ».

À partir d'une liste d'entreprises, des objectifs de la PFE, des consignes données par le professeur de spécialité et en fonction de la situation personnelle de l'élève, il est possible de demander de :

– rechercher une entreprise :

- repérer les critères de choix de l'entreprise,
- classer les entreprises en fonction de ces critères ;

– mettre en œuvre des techniques de recherche d'emploi :

- CV et lettre de motivation (voir un exemple de séance, page 18),
- contact téléphonique : concevoir une fiche d'appel et de prise de notes des informations,
- contact électronique : rédiger et envoyer des courriels,
- contact direct : rassembler les documents, exprimer oralement les objectifs du stage, traduire les compétences en termes d'activités d'entreprise.

1. BO n° 25 du 29 juin 2000.

2. Voir *Le Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel*, CNDP, 2002, coll « Repères ».

Analyser la convention de PFE

Utiliser la convention de PFE comme support documentaire du statut de l'élève en entreprise. Par exemple, repérer et expliquer :

- les documents de référence pour la rédaction de la convention : législations européennes, Code du travail, Code de la sécurité sociale, instructions ministérielles, règlement intérieur ;
- les articles liés au statut : droits et devoirs, gratifications, horaires de travail, etc. ;
- les articles liés à la sécurité et à la prévention : machines, électricité, respect des consignes de sécurité, etc. ;
- les articles traitant de l'assurance : responsabilité civile, législation sur les accidents du travail, du trajet et les maladies professionnelles.

Analyser l'annexe financière

S'informer sur les droits aux remboursements.

Constituer un dossier d'état de frais (documents justificatifs, RIB ou RIP).

Réaliser des activités en entreprise dans le cadre de la VSP

Les activités demandées ne doivent pas être trop nombreuses. Elles sont à cibler pour chacune des PFE. L'enseignant insiste sur la nécessité de recueillir les informations en accord avec le chef d'entreprise et le tuteur et veille, par une formulation pertinente des questions, à ne pas faire jouer à l'élève le rôle de contrôleur du travail.

Il peut s'agir de recueillir des informations sur les risques spécifiques, la représentation des salariés, le statut des salariés, les accords collectifs, le règlement intérieur, les conditions de travail...

Dès la rentrée, l'équipe pédagogique fait ouvrir un dossier dans lequel l'élève rassemble tous les documents et informations concernant sa formation en entreprise. Le dossier est intitulé, identifié et présente les documents recueillis classés.

Exploiter des données recueillies en entreprise

Au retour de la PFE, le professeur veille non seulement à récupérer les documents demandés dans le cadre des consignes données mais il réserve aussi un temps d'exploitation du vécu des élèves et de leurs observations en lien avec le sujet d'étude ciblé pour la PFE.

Cette exploitation peut se faire à partir de fiches, de témoignages, de grilles d'observation, de comptes rendus, de textes réglementaires...

Relations avec les intervenants extérieurs

Les interventions de partenaires extérieurs sont à intégrer dans la progression pédagogique, tant au niveau de la préparation que de l'exploitation. Elles supposent une négociation du contenu de l'intervention avec l'enseignant pour que les élèves soient actifs pendant la rencontre.

Pour toute activité qui sollicite un intervenant extérieur ou prévoit une sortie de l'établissement, le professeur doit impérativement remettre au chef d'établissement l'organisation détaillée des actions prévues afin d'instruire la demande. Tout voyage ou sortie doit être autorisé par le chef d'établissement et recevoir l'accord du conseil d'administration. Les textes réglementaires suivants servent de référence :

- article 2 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 ;
- circulaire n° 76-260 du 20 août 1976 : sorties et voyages collectifs d'élèves ;
- circulaire n° 79-186 du 12 juin 1979 : sorties et voyages collectifs d'élèves à caractère facultatif ;
- circulaire n° 86-317 du 22 octobre 1986 : déconcentration de la délivrance des autorisations de sorties et voyages collectifs d'élèves ;
- circulaire n° 96-248 du 25 octobre 1996 : surveillance des élèves ;
- circulaire du 5 septembre 2001 : organisation administrative et responsabilités du projet pluridisciplinaire à caractère professionnel.

Les organismes ou structures suivants peuvent être sollicités :

- au niveau de l'établissement de formation et de l'entreprise : commission d'hygiène et de sécurité, médecin scolaire et infirmière, comité d'environnement à la santé et à la citoyenneté, commission d'élaboration des menus, comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel, comité d'entreprise, médecin du service de santé au travail ;
- au niveau local : service de santé au travail, pompiers, chambres consulaires, direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, différents services de la municipalité concernée, maison de la justice et du droit, prud'hommes, Direction générale de la consommation, de la concurrence et de la répression des fraudes, comité départemental d'éducation à la santé, Agence nationale pour l'emploi, la mission locale ;
- au niveau régional : la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), l'ingénieur sécurité, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)...

Dans le cadre des classes à projet artistique et culturel (PAC) et des projets pluridisciplinaires à caractère professionnel (PPCP), d'autres partenaires peuvent être sollicités.

Exemple de séance – L'individu dans son parcours professionnel

Cette séance propose une démarche inductive en lien avec la partie du référentiel ■ 1.2.2. «Démarches pour un stage». Elle peut correspondre à une des étapes de l'analyse de situation de recherche d'emploi « proposer des solutions ».

<p>Classe: 1^{re} année de CAP. Durée: 1 heure. Thème d'étude: la lettre de motivation. Objectif général: préparer une période de formation en entreprise. Objectif intermédiaire: dégager les éléments principaux d'une lettre de motivation. Conditions de réalisation: travail individuel, puis en groupe à partir de deux exemples de lettres.</p>				
Objectifs opérationnels	Compétences	Activité du professeur	Activité des élèves	Moyens - documents
Rechercher, par comparaison, les erreurs commises par des élèves ou les oublis éventuels lors de la rédaction d'une lettre de demande de stage	Trier l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Distribue la fiche d'activité - Présente sur transparent la situation: deux lettres réelles avec l'identité et le lieu modifiés - Insiste sur les conditions de réalisation - Propose une méthode de travail (écrire, souligner, rayer sur chaque lettre au crayon papier) - Répond aux questions éventuelles - Laisse les élèves travailler en silence - Vérifie en circulant la méthode utilisée 	<ul style="list-style-type: none"> - Repèrent le travail à faire - Écoutent les consignes (5 min) - Posent des questions si nécessaire - Font le travail demandé individuellement (10 min) 	Fiche d'activité sur papier (document, page 18) et sur transparent Rétroprojecteur
Rendre compte des critiques	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en relation des éléments - Trier l'information - Utiliser un vocabulaire adapté 	<ul style="list-style-type: none"> - Projette sur le tableau le transparent des deux lettres - Demande à un élève volontaire de visualiser les erreurs ou oublis proposés par la classe - Donne la parole aux élèves à tour de rôle 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendent compte à tour de rôle oralement des éléments oubliés ou des erreurs 	Feutres de couleur Rétroprojecteur Transparent
Proposer des conseils pour la rédaction d'une lettre de motivation ou de candidature	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier des facteurs de réussite - Proposer des solutions - Organiser l'information 	<ul style="list-style-type: none"> - Aide le groupe à élaborer des conseils pour rédiger une lettre de motivation - Fait noter les conseils au tableau par un élève - Reformule si nécessaire - Fait classer les conseils logiquement - Vérifie la prise de notes 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposent des conseils oralement à partir des critiques - Classent les conseils dans un ordre logique - Recopient dans la case de droite les conseils (30 min) 	Voir le document Fiche d'activité, page 18
		<ul style="list-style-type: none"> - Complète le travail par un document 	<ul style="list-style-type: none"> - Prennent connaissance du document et surlignent les points importants (5 min) 	Document complémentaire (non fourni)
Réinvestir le travail réalisé	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser des connaissances - Se situer dans le projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Demande aux élèves de rédiger pour la séance suivante, sur une feuille blanche, une lettre personnelle de demande de PFE (évaluation formative) 	<ul style="list-style-type: none"> - Prennent note du travail à faire sur leur agenda (5 min) 	Fiche d'activité

Exemple 1

Document 1 – Fiche d'activité

Cette fiche est distribuée avant le départ en PFE.

NOM:		Prénom:	
<p>Objectif: être capable de dégager les éléments principaux d'une lettre de candidature. Conditions de réalisation: travail individuel à partir des deux exemples de lettres, 10 minutes.</p>			
Compétences mises en œuvre	Référentiel	Travail à réaliser et critères d'évaluation	
<ul style="list-style-type: none"> – Identifier les éléments d'une situation – Mettre en relation des éléments – Utiliser un vocabulaire adapté – Proposer des solutions – Organiser l'information 	<p>■ 1.2. « Recherche de stage ou d'emploi » 1.2.2. « Démarches »</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Rechercher, par comparaison, les erreurs commises par les stagiaires lors de la rédaction de leur lettre de demande de stage (erreurs de présentation, de rédaction, de logique...). En trouver au moins quatre par lettre – Rendre compte à l'oral de la recherche: prendre la parole à tour de rôle en formulant correctement les critiques – Proposer à l'oral des conseils pour rédiger une lettre de motivation à partir des critiques – Classer les conseils dans un ordre logique 	
<p>Lettre n° 1</p> <p>BATISTE ARNAUD GERNOUD 10 Rue de la Gare BRESSUIRE</p> <p>ENTREPRISE 7, Avenue C. de Gaulle BRESSUIRE</p> <p>Bressuire, le 17/01/03</p> <p>Monsieur,</p> <p>Je vous adresse cette lettre pour vous demander d'exercer un stage dans votre entreprise du 5/05/03 au 24/05/03. Je suis actuellement en première année de BEP au Lycée de Bressuire.</p> <p>En attendant votre réponse, Monsieur, veuillez agréer mes salutations distinguées.</p> <p>B. ARNAUD</p>		<p>Lettre n° 2</p> 	
<p>Conseils pour rédiger une lettre de candidature:</p>			

Exemple de séance – La préparation et le début d'exploitation d'une période de formation en entreprise (PFE)

Cette séance propose une démarche inductive en lien avec la partie du référentiel

■ 3.3.1. « Risques liés à l'activité physique ». Après cette séance, le professeur doit rechercher avec les élèves les mesures de prévention à mettre en œuvre.

1 ^{re} année de CAP « Entretien des articles textiles en entreprise industrielle EATEI ».			
Objectif général de formation : prendre conscience des risques liés aux gestes et postures dans l'entreprise, de leurs conséquences, et des moyens de prévention et de lutte correspondants.			
Pré-requis : programme de collège de SVT, « l'appareil locomoteur ».			
Objectifs opérationnels	Compétences mises en œuvre	Programme	Activités – contenus
Objectif intermédiaire: recenser pendant la PFE les gestes effectués et les postures lors d'une activité			
<ul style="list-style-type: none"> - Lister les types d'activités effectuées - Repérer la position de travail la plus fréquente - Nommer les gestes effectués et les postures - Préciser les gênes physiques ressenties en stage 	<ul style="list-style-type: none"> - Collecter des informations - Identifier les éléments de la situation - Mobiliser des connaissances - Identifier le problème posé 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3.3.1. « Risques liés à l'activité physique » 3.3.1.1. « Activité physique : - statique - dynamique » 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail individuel dans l'entreprise de stage à l'aide d'un dossier - Évaluation sommative (voir le document 1, « Gestes et postures en entreprise », page 20)
Objectif intermédiaire: exploiter la recherche conduite en PFE sur les gestes et postures			
<ul style="list-style-type: none"> - Recenser les membres et organes les plus fréquemment sollicités 	<ul style="list-style-type: none"> - Traiter l'information - Mettre en relation des éléments - Mobiliser des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3.3.1.1. « Activité physique : - statique - dynamique » 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail individuel écrit puis mise en commun (voir le document 2, « Bilan des observations sur les gestes et les postures », page 21) - Travail individuel sur schémas et textes puis mise en commun - Évaluation formative : notions simples sur le squelette, les articulations, les muscles, la commande du système nerveux (1 heure)

Exemple 2

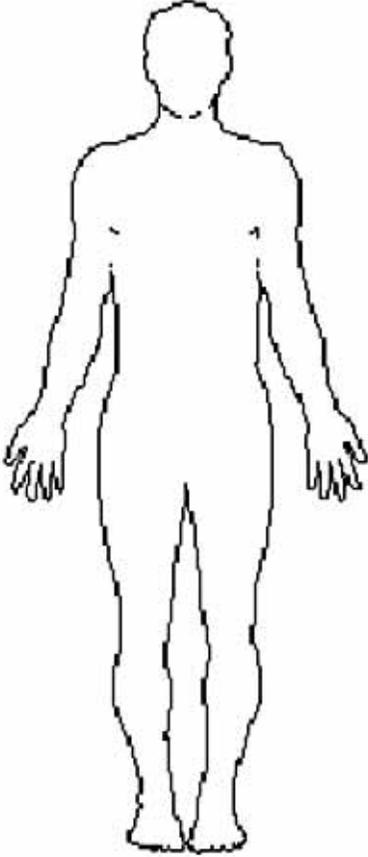
Document 1 – Gestes et postures en entreprise

Ce document fait partie d'un dossier donné et expliqué à l'élève avant le départ en PFE.

Indiquer ici l'activité effectuée le plus souvent :		
Type d'activité		Explications – exemples
– Demandant de la précision	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
– Demandant un effort physique	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
– Demandant des déplacements		
• en portant quelque chose	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
• en poussant quelque chose	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
Position de travail : cocher la position la plus fréquente		
Debout <input type="checkbox"/>		Assis <input type="checkbox"/> Debout/assis <input type="checkbox"/>
Gestes et postures		Exemples
– Souvent en flexion (ex. : penché, accroupi...)		
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
– Souvent en extension (ex. : bras tendus...)		
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
– Souvent en rotation (ex. : au niveau de l'épaule, du dos...)		
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
Préciser ci-dessous (et si besoin au dos de cette feuille), trois gênes physiques, douleurs, tensions, stress ressentis en début ou en cours de PFE. Pourquoi ? (Rédaction correcte de la réponse.)		
Proposer deux conseils visant à améliorer la situation décrite.		

Document 2 – Bilan des observations sur les gestes et les postures

Au retour de PFE, le professeur fait le bilan écrit des observations des élèves de la classe sur le document 2 qui est le point de départ de la séquence.

NOM: _____ Prénom: _____ Objectif: à partir des gestes effectués et des postures adoptées en entreprise, recenser les membres ou organes les plus fréquemment sollicités. Conditions de réalisation: travail individuel écrit, puis mise en commun. Compétences mises en œuvre: traiter l'information, mettre en relation des éléments, mobiliser des connaissances. Travail à faire: à l'aide du document ci-dessous (bilan des remarques relevées sur vos dossiers de PFE), repérer par des croix, sur le schéma 1, les membres et/ou les organes sollicités dans l'entreprise: en rouge, les membres très sollicités; en bleu, les membres moyennement ou peu sollicités.	
Schéma 1	
	
Type d'activité	
Travail demandant de la précision	<ul style="list-style-type: none"> – Pliage de draps – Insertion des draps dans les pinces – Repassage de chemises – Tri du linge
Travail demandant un effort physique	<ul style="list-style-type: none"> – Prise des draps – Port des panières pleines de couette
Travail demandant des déplacements en portant	<ul style="list-style-type: none"> – Pile de draps à repasser et à plier – Rangement du linge des clients – Porter des panières d'une machine à l'autre
Travail demandant des déplacements en poussant	<ul style="list-style-type: none"> – Chariot rempli de draps – Pannière remplie du linge des clients
Position de travail	
Position de travail la plus fréquente: debout. Parfois position assise possible	
Gestes et postures	
Souvent en flexion	<ul style="list-style-type: none"> – Sortir le linge, les couettes de la machine – Repassage du linge – Pliage du linge
Souvent en extension	<ul style="list-style-type: none"> – Pliage des draps – Repassage des chemises – Repassage à la presse: engagement des draps – Tenir les draps à la sècheuse-repasseuse – Étendre les couettes
Souvent en rotation	<ul style="list-style-type: none"> – Prendre le linge derrière – Passer l'aspirateur
Gênes physiques ou douleurs ressenties en entreprise	
<ul style="list-style-type: none"> – Trac, peur, fatigue – Douleurs aux bras et au dos – Station debout: mal partout, douleurs dans les pieds – Maux de tête, malaises (à cause des odeurs, de la chaleur...) – Transpiration 	

A

analyse des risques professionnels

Principes de base

L'objectif des études de risques est de permettre à l'élève de travailler en toute sécurité pour préserver son intégrité physique et mentale ainsi que celle des autres.

L'étude d'un risque professionnel est propice à développer chez l'élève des capacités à analyser des situations et à s'impliquer dans des démarches de prévention.

La démarche en CAP doit rendre l'élève capable :

- d'identifier à son poste de travail les situations et les phénomènes dangereux, les dommages ;
- de repérer les risques encourus ;
- d'indiquer les mesures de prévention mises en œuvre, de proposer et d'expliquer des pistes d'amélioration.

Définitions de termes spécifiques

Extraits de la norme européenne EN292 complétée par EN1050

- Phénomène dangereux ou danger : cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé.
- Situation dangereuse : situation dans laquelle une personne est exposée à un ou plusieurs phénomènes dangereux.
- Événement dangereux : événement d'origine technique ou humaine susceptible de causer un dommage.
- Phénomène d'évitement : événement soudain d'origine technique ou humaine permettant d'éviter le dommage.
- Risque : combinaison de la probabilité d'occurrence et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse.
- Dommage : lésion physique et/ou atteinte à la santé ou aux biens.

Quatre éléments sont à prendre en considération pour construire une démarche d'analyse des risques :

- la représentation du risque : variable suivant les individus, elle est déterminée par l'âge, l'expérience, le vécu, l'environnement. Elle doit être prise en compte pour que la prise de conscience soit réelle ;

- la place de cette étude dans le parcours de formation, en s'appuyant sur les périodes de formation en entreprises comme supports réels d'observations et de prises d'informations ;
- l'écart entre les situations de travail formatives en atelier et les situations réelles en entreprises : formalisation du travail prescrit (fiches-contrat par exemple), conditions de réalisation, environnement, statut, expérience ;
- la mobilisation des connaissances technologiques (en voie d'acquisition) et biologiques pour expliquer le risque et justifier les mesures de prévention.

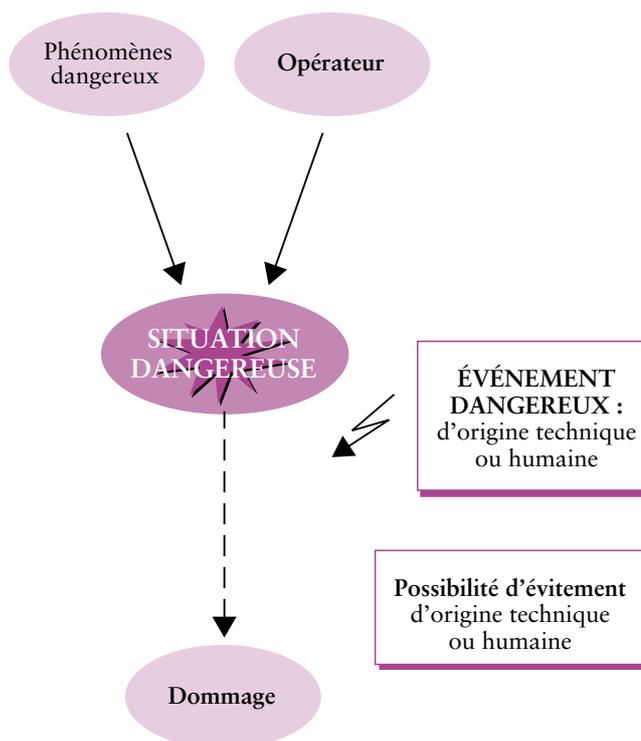


Figure 1. Modélisation du risque (d'après un document de l'Institut national de recherche et de sécurité – INRS).

N.B. – Les figures 1 et 2 peuvent être utilisées dans la démarche d'analyse *a priori* ou *a posteriori* (dans ce cas, on part du dommage, puis on identifie la ou les situations dangereuses et les phénomènes dangereux ou dangers correspondants).

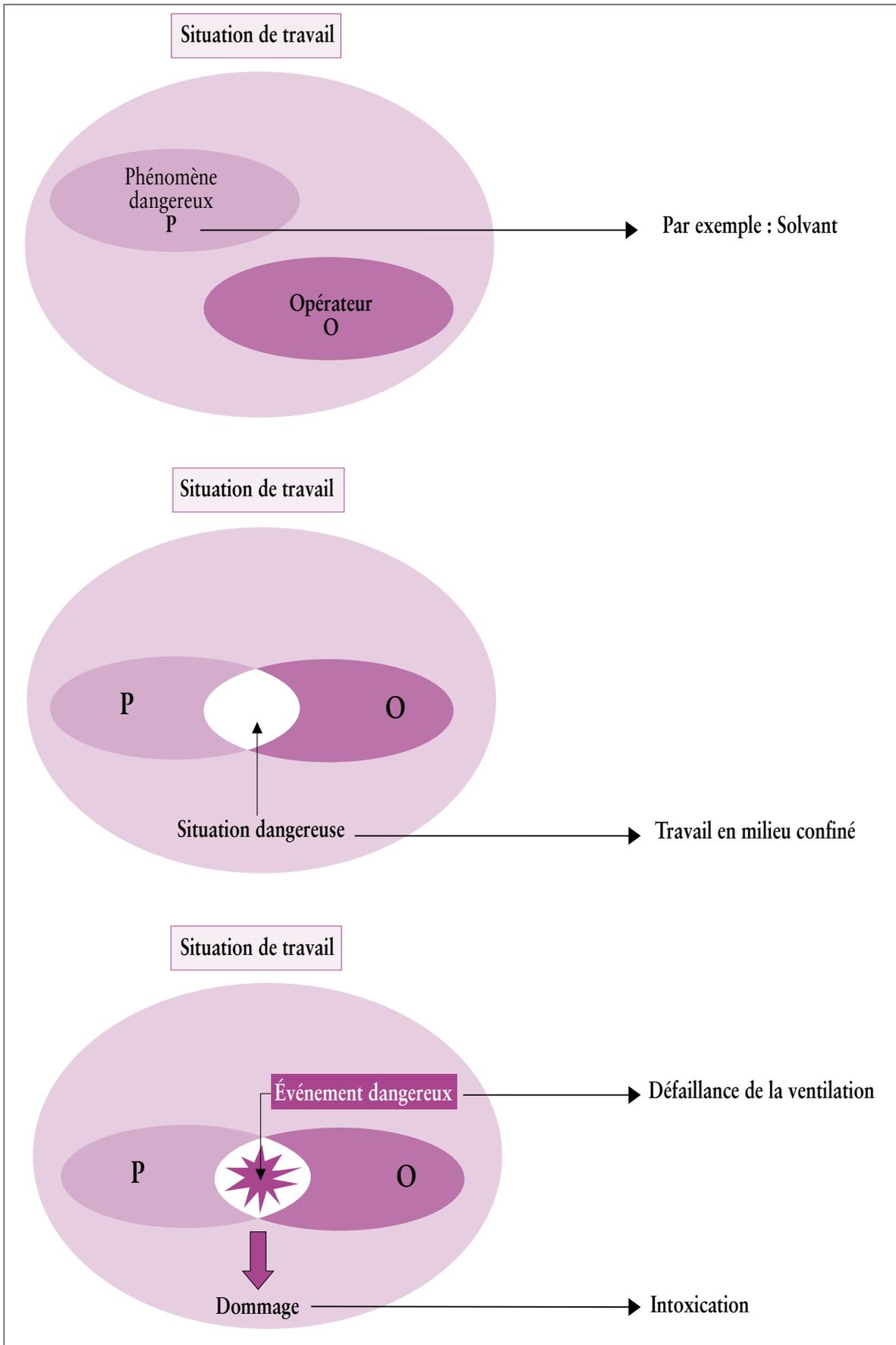


Figure 2. Processus d'apparition d'un dommage (d'après un document de l'Institut national de recherche et de sécurité – INRS).

Proposition de démarche pédagogique

La logique de l'apprenant face à l'apparition d'un dommage est la suivante :

- il constate un dommage ou un effet;
- il identifie la situation dangereuse et les phénomènes dangereux correspondants;

- il formule une explication, une justification en termes de faits;
- il identifie les mesures de prévention existantes, repère l'absence ou l'insuffisance de ces mesures;
- il propose des améliorations, il suggère des solutions.

Un guide de questionnaire écrit peut faciliter l'analyse d'une situation de travail à partir d'un phénomène dangereux (voir ci-dessous).

Guide de questionnaire pour analyser une situation de travail à partir d'un phénomène dangereux	
Éléments de questionnaire	Réponses et justifications
Phénomène dangereux identifié	Solvant : White Spirit
Situation dangereuse	Je nettoie les pinceaux sans gant et j'enlève la peinture sur mes mains avec du White Spirit
Dommages possibles	Corporels : - mes mains sont sèches et la peau tire - j'ai des traces blanches entre les doigts Matériels : aucun
Appréciation du risque	Facteurs de gravité : - j'ai des verrues sur les mains - ou j'ai les mains gercées... - ou j'ai des blessures... - ou je me ronge les ongles et je tire les peaux autour des ongles Facteurs de fréquence d'exposition : - je me nettoie à chaque pause, soit quatre fois dans une journée d'atelier - j'utilise le White Spirit pour tout type de peinture - j'ai un cours d'atelier deux fois par semaine
Mesures de prévention existantes	J'ai eu une information orale par le professeur Je peux utiliser des chiffons pour essuyer la peinture quand je travaille Je peux utiliser des gants pour le nettoyage du matériel
Mesures de prévention proposées	Prévention intrinsèque : - utilisation de peintures à phase aqueuse ou à base de solvants non toxiques - mode opératoire et matériels d'application automatisés Protections collectives : aucune Protections individuelles : - gants pour l'application au rouleau - crème de protection adaptée - savons et crèmes de lavage adaptés Information et formation de l'utilisateur : - affichage - étiquetage - consignes

Un exemple : le risque chimique

<p>Cet exemple est articulé avec la démarche de résolution de problèmes. Il part d'une situation évoquée par les élèves de l'atelier peinture en bâtiment.</p> <p>Situation professionnelle: les élèves nettoient les outils et éliminent les traces de peinture sur leurs mains avec du White Spirit. Ils présentent un dessèchement de la peau.</p>	
Démarche de résolution de problèmes	Processus d'apparition d'un dommage
Identifier le problème posé	Comment enlever les taches de peinture sans qu'il y ait dessèchement de la peau ?
Identifier les éléments de la situation	<ul style="list-style-type: none"> - Dommage observé: dessèchement de la peau - Situations dangereuses : <ul style="list-style-type: none"> • nettoyage et remise en état du matériel en utilisant du White Spirit • nettoyage des mains et des traces sur le visage avec un chiffon imbibé de White Spirit • application par petites touches sur la peau • lavage des mains en versant le produit pur directement dans la paume de la main - Phénomènes dangereux : <ul style="list-style-type: none"> • produit: composant des peintures glycérophthaliques • concentration: produit utilisé à l'état pur
Mettre en relation les éléments de la situation	<p>L'apparition du dommage est consécutive à l'utilisation du solvant</p> <p>Le dessèchement est plus marqué quand le produit est versé directement sur les mains</p> <p>Les rougeurs apparaissent plus souvent sur la peau quand l'élimination est faite par frottement</p> <p>Les élèves qui enlèvent les traces de peintures avec le savon proposé aux vestiaires n'ont pas de dessèchement de la peau</p> <p>Conclusion: utilisation du solvant et dessèchement de la peau. Il y a un lien direct entre le produit (sa nature, sa toxicité, sa concentration), ses modalités d'utilisation (l'action mécanique associée) et les effets sur l'individu</p>
Mobiliser les connaissances	Connaissances technologiques et scientifiques, biologiques, législatives...
Proposer des solutions Effectuer des choix	<p>À partir des éléments identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacer le White Spirit par un produit moins agressif, moins toxique pour nettoyer les taches de peinture - ne pas l'utiliser concentré - éviter le contact direct: utiliser des gants de protection, une crème de protection - utiliser un savon pour le lavage des mains - informer, former, donner des consignes <p>Classer les solutions par mode de prévention</p> <p>Choix d'EPI</p>
Planifier l'action	Commande de produits spécifiques: solvants, savons, crèmes de protection
Évaluer l'action	<p>Information aux nouveaux élèves...</p> <p>Quelles évolutions des pratiques à l'atelier, en PFE ?</p>

A ctivités pédagogiques – exemples

Le traitement des informations par les TICE

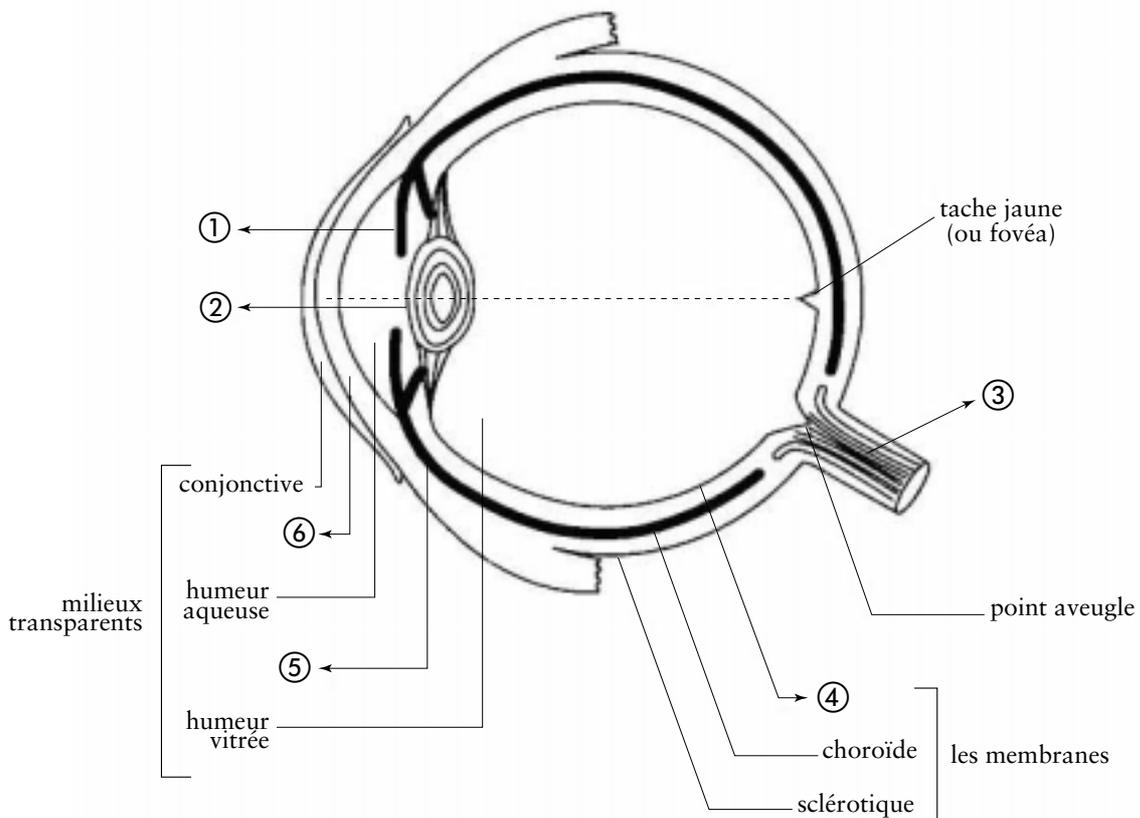
Cette séquence vise à mobiliser les connaissances pour comprendre les risques liés à un éclairage mal adapté. Le travail de recherche doit être préparé

et simplifié par le professeur. Pour cela, celui-ci doit réaliser un seul site à partir d'extraits des sites mentionnés à la fin de la fiche d'activité.

Première séance : l'œil

- **Objectif**: s'informer sur l'œil et la fatigue visuelle (■ 3.4.6.2. « Les effets physiopathologiques »).
- **Activité**: recherche d'informations à partir de sites Internet.
- **Conditions de réalisation**: travail par groupe de deux à partir de la fiche ci-après.
- **Durée de la recherche sur poste informatique**: une heure. Durée de rédaction des documents: une heure.
- **Compétences pouvant être mises en œuvre**: collecter des informations, trier l'information, mettre en relation des éléments, proposer des solutions.

À partir des informations trouvées sur les différents sites, nommer les organes de l'œil correspondant aux flèches du schéma ci-dessous et préciser le rôle de chaque élément énuméré:



Éléments	Rôles
① ② ③ ④ ⑤ ⑥	
<p>La vision Nommer les cellules responsables de la vision : – en noir et blanc</p> <p>– en couleur</p> <p>Nommer la partie de l’œil où elle se situent :</p> <p>Décrire en quelques phrases le trajet d’une information visuelle jusqu’au cerveau :</p>	
<p>La fatigue visuelle Rechercher sur les sites proposés les informations suivantes et les reporter dans le tableau ci-dessous :</p>	
Les signes de fatigue visuelle	
Les causes de fatigue visuelle	
Les conseils pour limiter la fatigue visuelle	
<p>Contrôle de la vision Indiquer l’âge et le rythme des contrôles de la vision :</p>	
Sites à consulter	<ul style="list-style-type: none"> – Syndicat national des ophtalmologistes de France : www.snof.org – Institut national de recherche et de sécurité : www.inrs.fr – Académie de Nice, site disciplinaire des sciences de la vie et de la Terre : www.ac-nice.fr/svt/eleves/oeil.htm

Quelques conseils pour utiliser des sites Internet en classe

- Recherchez préalablement les sites :
 - Vérifiez la fiabilité de l'auteur.
 - Appréciez l'intérêt réel du site en fonction de la recherche prévue.
- Pour éviter de retrouver les élèves sur d'autres sites :
 - « Aspirez » tout ou partie d'un ou des sites choisis à l'aide d'un logiciel comme *Memoweb* (logiciel qui permet de récupérer le site sur un disque dur puis éventuellement sur un CD et de le consulter sans connexion Internet). Vous pouvez récupérer une version de démonstration sur le site www.goto.fr.
 - Mieux encore, si vous maîtrisez un éditeur de pages html, vous pouvez construire vous-même un site, ce qui permet d'avoir un contenu adapté au niveau des élèves.
- Prévoyez la stratégie à mettre en place (en fonction du parc informatique disponible)
 - Travail individuel ou par groupe.
 - Dans le cadre des heures de cours, en autonomie (au CDI), en PPCP...
- Donnez des consignes précises de travail sur poste informatique, des pistes de recherche et de traitement des informations afin de canaliser et de réguler l'activité des élèves.

Séquence relative à la charge mentale

Les risques liés à la charge mentale sont présents dans la partie 3 du référentiel ■ « L'individu au poste de travail ». Communs à tous les secteurs professionnels, ils sont à traiter obligatoirement par les professeurs. Les difficultés susceptibles d'être rencontrées tiennent à plusieurs facteurs :

- les composantes psychiques et relationnelles de la charge mentale qui peuvent conduire à l'expression de souffrances fortes et dramatiques ;
- les causes qui prennent racines dans le fonctionnement de l'entreprise et qui sont difficilement perceptibles, et de fait analysables, au poste de travail par l'élève de lycée professionnel ou l'apprenti en début de formation.

La notion de charge mentale est difficile à cerner par les élèves et demande du temps. Il est essentiel d'avoir des objectifs simples et progressifs qui vont de la mise en évidence des composantes de productivité et d'organisation vers des solutions concrètes au poste de travail pour diminuer la charge mentale. L'enseignant doit veiller aussi à faire prendre conscience des effets positifs d'une charge mentale maîtrisée : par exemple, une personne qui doit effectuer de multiples tâches est obligée d'organiser son travail, elle augmente donc son efficacité. Lorsqu'il s'agit du harcèlement et de ses effets souvent déstructurants sur l'individu, il est vivement recommandé d'analyser des témoignages, concis et non catastrophiques, extraits de revues spécialisées pour permettre une analyse objective.

La situation de travail présentée ici est extraite d'une analyse proposée par un élève de baccalauréat pro-

fessionnel et réalisée pendant la période de formation en milieu professionnel. Elle fait apparaître à la fois des activités physiques et mentales. La charge mentale est provoquée par la désorganisation du poste de travail et simultanément par des impératifs de temps et de qualité. Des situations identiques peuvent se rencontrer dans différents secteurs professionnels, par exemple :

- approvisionnement d'un poste de travail dans une chaîne ;
- poste de caissière en grande surface ;
- poste de lavage de la vaisselle en restauration collective ;
- poste de triage du linge en milieu hospitalier ;
- poste de repassage en entreprise de pressing ;
- poste de découpe de bois en atelier menuiserie...

Les supports utilisés pour la présentation de ces situations peuvent être des témoignages, des enquêtes, des études extraites de revues (*Travail et sécurité*, en particulier le numéro d'octobre 2002 consacré à la charge mentale, au stress et autres maux, *Alternatives économiques*) ou de sites spécialisés (www.inrs.fr/dossiers/santementale, www.anact.fr), des vidéogrammes, des descriptions de situations d'entreprises rédigées par les élèves, des observations directes à l'aide d'outils tels que la grille des « 5 M » (Main- d'œuvre, Machine, Matériel, Milieu, Méthodes) ou la grille « I.T.MA.MI » (Individu, Tâche, MATériel, Milieu) ou une grille élaborée par le professeur.

L'application de la démarche se fera ensuite à partir d'une situation professionnelle stressante avec réponses physiologiques et comportementales de l'individu, nécessitant la mobilisation de connaissances plus précises sur le stress, ses phases et ses conséquences ainsi que des connaissances législatives.

Présentation d'une séance

- Durée: 1 h 30.
- Pré-requis: schéma de modélisation du risque.
- Objectif: mettre en évidence les composantes d'organisation et de productivité qui augmentent la charge mentale et proposer des solutions au poste de travail.

Situation professionnelle

«M. Germain est ouvrier plombier, il doit réaliser des soudures sur le chantier d'un immeuble en construction.

Sur ce chantier, d'autres corps de métiers sont présents, des carreleurs et des vitriers travaillent à l'étage. Le travail consiste à effectuer des soudures autogènes sur les retombées de tuyauteries provenant du premier étage. Cette tâche doit être réalisée dans la matinée, M. Germain devant se rendre sur un autre chantier à 14 h.

Le poste de travail se situe au rez-de-chaussée près de l'escalier donnant accès aux étages. Des matériaux nécessaires aux carreleurs et aux vitriers sont entreposés dans cet espace. L'escalier est emprunté à tout moment par ces ouvriers.

M. Germain dispose du matériel nécessaire à la soudure (chalumeau alimenté par deux bouteilles, enrouleur électrique, baguettes de soudure, lunettes de protection...) et d'un escabeau simple à deux marches pour accéder aux retombées de tuyauteries situées à deux mètres de hauteur.

Pour préparer les soudures, M. Germain est monté et descendu six fois en dix minutes car il ne pouvait rien stocker sur l'escabeau. De plus, pour laisser l'accès aux étages, il a dû interrompre sa préparation et écarter son matériel plusieurs fois.

Il soude en effectuant des mouvements de l'avant-bras et du bras pour mieux diriger la flamme et pose le chalumeau dans l'intervalle en état de marche sur l'escabeau.

Les tuyaux descendant le long du mur, il ne peut pas voir la partie qui fait face au mur. Il doit donc se pencher en avant et utiliser un miroir pour contrôler ses gestes et la direction de la flamme sur la partie à souder.

Finalement, voyant qu'il ne pouvait réaliser son travail en continu et en sécurité, M. Germain préfère attendre la pause de midi et profiter de la libération du couloir pour réaliser les soudures.»

Identifier le problème posé

Dans la réalisation de sa tâche, M. Germain doit gérer une charge physique importante combinée à une charge mentale.

Identifier les éléments de la situation

Distinguer les éléments de la situation ci-dessous qui augmentent la charge physique et la charge mentale :

Éléments qui augmentent la charge physique

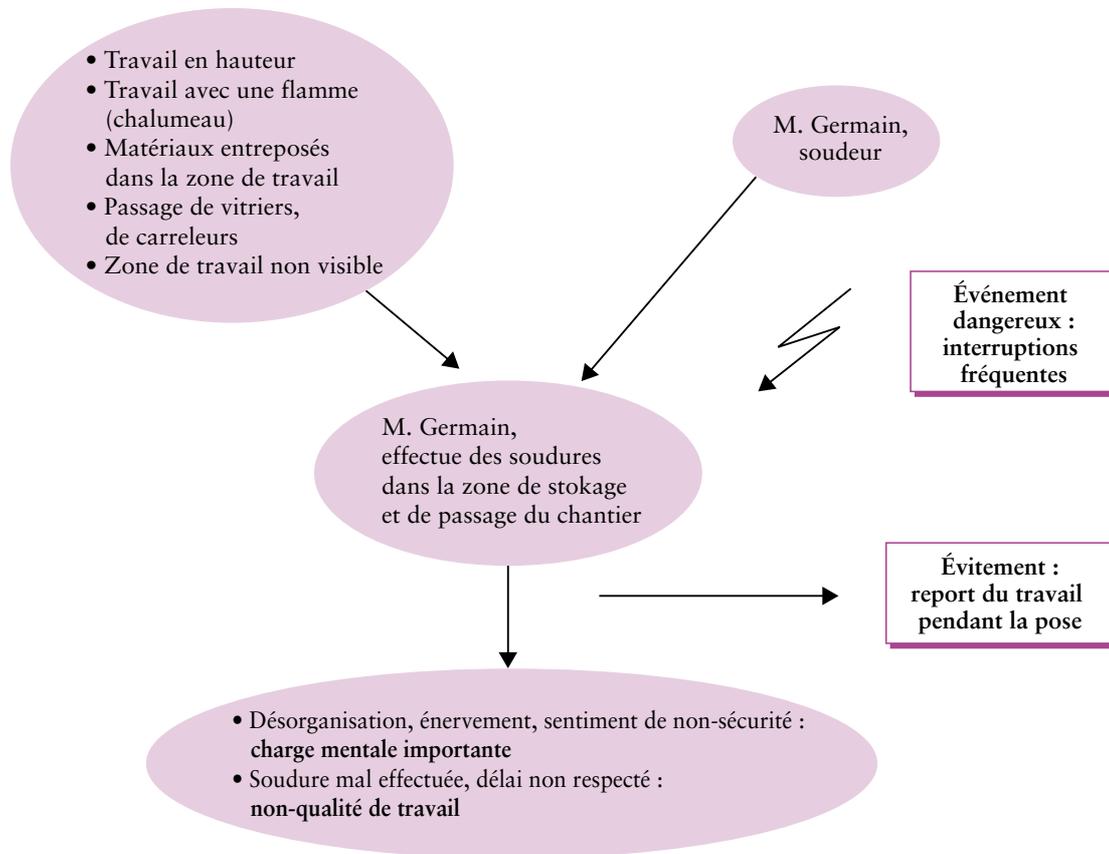
- Il travaille en hauteur.
- Il monte et descend souvent de l'escabeau.
- Il fait un geste répétitif avec le chalumeau.

Éléments qui augmentent la charge mentale

- Il a un délai à respecter.
- Il doit s'interrompre.
- Il doit écarter son matériel
- Il doit effectuer un geste à l'envers en regardant dans un miroir.
- Il n'est pas en totale sécurité.

Mettre en relation les éléments de la situation

Associer les éléments qui augmentent la charge mentale, leurs manifestations dans le travail et les dommages en utilisant le schéma de modélisation du risque.



Mobiliser les connaissances

- Composantes de la charge mentale : dégager des constantes.
- Contraintes de productivité : qualité, délais.
- Organisation de l'entreprise : distribution des tâches, co-activité sur ce chantier.
- Possibilités de communication avec l'entreprise, avec les autres ouvriers présents.
- Environnement : espace de travail, encombrement, lieu de passage.
- Complexité de la tâche par rapport aux compétences du salarié, à la marge d'initiative, à l'autonomie.
- Exigences de la tâche : exigences visuelles, attention, minutie.
- Conditions de sécurité : travail en hauteur, risque de brûlure, risques liés à l'activité physique.
- Réponses physiologiques et comportementales à la charge mentale.
- Les manifestations du stress.
- Les conséquences du stress (notions de stress positif et de stress négatif).

Proposer des solutions

- Repérer les solutions mises en œuvre par le salarié dans son comportement. Énumérer les effets positifs du choix de ce salarié (différer une partie du travail) sur sa santé mentale.
- Prévoir une autre organisation du travail dans l'espace et le temps avec l'employeur, le chef de chantier...
- Utiliser un matériel plus adapté : petit échafaudage portatif.
- Mentionner sur la fiche de travail, le rapport d'activité ou le cahier de chantier les difficultés rencontrées.
- Débattre du problème avec un responsable sécurité, avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour trouver des solutions.

L es équipements

Des besoins spécifiques

La mise en œuvre du nouveau référentiel de vie sociale et professionnelle au CAP nécessite :

– l’acquisition d’équipements spécifiques : mannequins de secourisme (bébé, junior, adulte), plan d’intervention, planches et maquettes anatomiques, colonne vertébrale articulée, mannequin articulé de démonstration, etc.);

– la mise à disposition d’équipements spécifiques : appareils de mesure des ambiances, rétroprojecteur, télévision, magnétoscope, caméscope, appareil photographique numérique, ordinateur avec accès Internet, etc.;

– l’acquisition d’outils pédagogiques : logiciels, vidéogrammes, revues spécialisées ou de vulgarisation scientifique, juridiques ou sociales...

Il est souhaitable que cet enseignement soit dispensé dans une salle appropriée et équipée.

De plus, le professeur devrait avoir la possibilité d’accéder facilement à Internet dans une salle adaptée.

N.B. – les tarifs donnés ci-contre le sont à titre indicatif.

Achats prioritaires

Les trois mannequins de secourisme (Laerdal, Ambuman) 2 500 €

Colonne vertébrale articulée 120 €

Mallette INRS comprenant un plan d’intervention SST, deux vidéogrammes, des éléments pour créer des situations et un cédérom 200 €

Abonnements à des revues spécialisées (par exemple : *Travail et sécurité*, *Santé et travail...*) 100 €

Achats complémentaires

Mannequin articulé de démonstration : « Bébert » (gratuit avec deux vidéogrammes et le classeur du formateur pour les personnes formées au monitorat PRAPE par l’INRS) 120 €

Vidéogrammes spécialisés :
– sur la prévention des risques professionnels (INRS, CRAM)
– sur le secourisme (INRS)
– sur les structures de prévention et le droit du travail (en prêt si abonnement à la vidéothèque du ministère en charge du Travail : www.travail.gouv.fr/publications) 76 €

L e suivi de la formation

Quelques conseils

Compte tenu de la diversité des cursus de formation, ce document d'accompagnement ne propose pas de progression pédagogique.

Pour organiser la formation, l'enseignant doit prendre en compte :

- le statut du formé ;
- la durée de la formation ;
- la durée et la répartition de la formation en entreprise ;
- le secteur d'activité professionnelle du CAP ;
- les autres enseignements (voir la partie « Relations VSP et autres enseignements », page 13).

Chaque séquence mise en œuvre doit prendre appui sur les compétences demandées dans le référentiel et sur les contenus. Afin d'aider le professeur à planifier son enseignement et à suivre les apprentissages,

une grille de suivi de la formation est proposée aux pages suivantes. Son intérêt est de mettre en relation les compétences et les contenus en cochant la case qui est à l'intersection de la compétence et du savoir. Cette grille peut être utilisée à différentes fins pour :

- organiser la formation ;
- programmer la formation ;
- suivre la formation ;
- élaborer une évaluation.

D'un seul coup d'œil, elle permet de vérifier la diversité des compétences ciblées et des contenus traités. Il n'est pas toujours facile pour l'enseignant de bien cerner les compétences mises en œuvre dans les situations d'apprentissage. Aussi, est-il vivement recommandé de se reporter au tableau des compétences du référentiel de vie sociale et professionnelle qui précise pour chaque compétence, les opérations ou activités correspondantes.

Grille de suivi de la formation

Indiquer les contenus et les compétences développées au cours de la formation en cochant les cases correspondantes.

Capacités et compétences Contenus		Collecter l'information	Décoder l'information	Trier l'information	Traiter l'information	Identifier le problème posé	Identifier les éléments d'une situation	Mettre en relation des éléments
		S'informer				Analyser une situation		
L'individu dans son parcours professionnel								
1.1	Formation professionnelle							
1.2	Recherche de stage ou d'emploi							
1.3	Validation de l'expérience							
1.4	Absence ou perte d'emploi							
L'individu dans l'entreprise								
2.1.1	Textes de référence de la législation du travail							
2.1.2	Contrats de travail							
2.1.3	Rémunérations							
2.1.4	Représentation des personnels en entreprise							
2.1.5	Structures de défense, protection, contrôle							
2.1.6	Surveillance médicale du salarié							
2.1.7	Discriminations au travail							
2.2.1	Rythmes biologiques							
2.2.2	Sommeil							
2.2.3	Alimentation							
2.2.4	Médicaments, substances toxiques							
L'individu au poste de travail								
3.1	Risques professionnels							
3.2	Accident du travail et maladie professionnelle							
3.3.1	Risques liés à l'activité physique							
3.3.2	Risques liés à la charge mentale							
3.3.3	Risques liés au bruit							
3.4. ()	*							
3.4. ()	*							
L'individu, acteur des secours								
4.1.1	Risque incendie							
4.1.2	Conduite à tenir en cas d'incendie							
4.2	Pratique de secourisme							
L'individu, consommateur avisé								
5.1.1	Notions de biens, de services, de besoins							
5.1.2	Budget							
5.1.3	Circuits commerciaux							
5.1.4	Achats							
5.1.5	Un produit							
5.1.6	Un service : les assurances							
5.1.7	Consommation et environnement							
5.2.1	Droits et obligations du consommateur							
5.2.2	Organismes d'information et de défense							
5.2.3	Sécurité sanitaire du consommateur							

* Un ou deux risques spécifiques à certains secteurs professionnels doivent être étudiés au choix de l'enseignant.

Quelques sites à consulter

L'individu dans son parcours professionnel

www.travail.gouv.fr : tout ce qu'il faut savoir sur la formation professionnelle, la validation de l'expérience, des dossiers sur l'emploi et les jeunes, la santé et la sécurité, des renseignements sur la couverture médicale universelle, la lutte contre la discrimination raciale au travail. Quelques brochures sont téléchargeables.

www.anpe.fr : techniques de recherche d'emploi.
www.dossierfamilial.com : site divisé en quatre parties : mon argent, ma maison, mon emploi, ma santé. On y trouve les six règles d'or pour rédiger un CV, les quatre règles d'or d'une bonne lettre de motivation.

L'individu dans l'entreprise

www.meditrav.com : annuaire avec des rubriques sur les maladies professionnelles, le risque biologique, le risque physique, des données sur l'environnement...

www.anact.fr : site présentant des dossiers sur l'organisation du temps de travail, publications en ligne à télécharger sur le thème du travail.

www.droitsdesjeunes.gouv.fr : site permettant de trouver des informations sur l'emploi et la formation, le CDD, le CDI, le congé-formation, la rémunération.

www.drogues.gouv.fr : site permettant de trouver des documents sur les drogues et leurs effets sur l'organisme, la prévention des drogues en entreprise, un rappel de la loi.

L'individu au poste de travail

www.inrs.fr : toutes les publications en ligne, des dossiers sur les risques, l'incendie et l'explosion, les fiches toxicologiques.

<http://securite-prevention.com> : annuaire de sites sur le thème de la prévention et de la sécurité.

www.cerp.prd.fr : site sur la santé et la sécurité au travail, renseignements sur les formations PRAPE et SST, dossiers sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'individu, acteur des secours

www.securisme.info : tous les textes sur le secourisme, des exemples de cas concrets, téléchargement possible de photos ou de transparents pour les formations.

L'individu, consommateur avisé

www.finances.gouv.fr/DGCCRF : site de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. Des lettres-modèles à adresser en cas de litige, un guide des droits et des démarches du consommateur, des fiches pratiques de consommation.

www.60millions-mag.com : des dossiers sur la sécurité alimentaire, les médicaments génériques, la qualité alimentaire ; une pédagogie avec des supports pédagogiques, des jeux à commander.
www.quechoisir.org : nombreux articles en ligne sur les thèmes de la sécurité, l'environnement, les assurances, des essais comparatifs...

www.insee.fr : la France par les chiffres.

www.maif.fr/site1/conseils/cprsom.htm : les assurances, le constat.

www.tabac-net.ap-hop-paris.fr : site sur les méfaits du tabac ; possibilité de commander des affiches, des documents.

www.finances.gouv.fr : conseils aux cyberconsommateurs, l'hygiène alimentaire...

www.syctom.com : documents sur les déchets ; possibilité de commander affiches, brochures sur l'origine, les traitements et les collectes sélectives.

www.ecoemballages.fr : site sur la collecte, le traitement et le recyclage des déchets.

Pour finir

Tous les sites biotechnologies des différentes académies présentant des référentiels, des supports pédagogiques, des exemples de progression, des sites utiles, des références de livres de cédéroms... sont à visiter.

Le secourisme

Le référentiel du nouveau programme de vie sociale et professionnelle intègre une formation de base au secourisme (■ 4.2.). Cette formation peut s'appuyer sur l'un des deux dispositifs nationaux existants : l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS), délivrée par la préfecture de département sous le contrôle des ministères chargés de l'Intérieur, du Travail et de la Santé, et le certificat de sauveteur-secouriste du travail (CSST), délivré par la Caisse régionale d'assurance maladie sous le contrôle de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Textes officiels sur le secourisme

- Arrêté du 8 novembre 1991 relatif à la formation aux premiers secours.
- Décret n° 97-48 du 20 janvier 1997 portant diverses mesures relatives au secourisme : création d'un Observatoire nationale du secourisme.
- Arrêté du 29 juin 2001 modifiant l'arrêté du 8 novembre 1991 relatif à la formation aux premiers secours
- Circulaire du 12 juillet 2001 relative à la formation de base aux premiers secours.
- Circulaire DRP n° 26-2001 du 10 septembre 2001.
- Circulaire du 15 novembre 2002 relative aux formations aux premiers secours.
- Arrêté du 5 décembre 2002 relatif à la prise en compte des acquis pour les titulaires du certificat de sauveteur-secouriste du travail et pour les titulaires de l'attestation de formation aux premiers secours (JO n° 302 du 28 décembre 2002, page 21854).

L'attestation de formation aux premiers secours

Cette formation a pour objectif l'acquisition des savoirs et savoir-faire nécessaires à la bonne exécution des gestes destinés à préserver l'intégrité physique d'une victime avant sa prise en charge par les services de secours (arrêté du 8 novembre 1991, RLR 553-2).

Son programme de formation est découpé en quatre parties et huit modules répartis sur une dizaine d'heures, auxquels s'ajoute une synthèse d'environ une heure destinée à vérifier l'application des acquis à partir de mises en situation.

Première partie :

Protection et alerte (env. 1 heure)

- Module 1 : la protection.
- Module 2 : l'alerte.

Deuxième partie :

La victime s'étouffe ou saigne abondamment (env. 2 heures)

- Module 3 : la victime s'étouffe.
- Module 4 : la victime saigne abondamment.

Troisième partie :

La victime est inconsciente (env. 3 heures)

- Module 5 : la victime est inconsciente et respire.
- Module 6 : la victime ne respire plus (RCP).

Quatrième partie :

La victime est consciente et se plaint (env. 2 heures)

- Module 7 : la victime se plaint d'un malaise.
- Module 8 : la victime se plaint après un traumatisme.

Un guide national de référence précise le contenu de cette formation. Il est consultable auprès des préfets de chaque département (service interministériel de la Défense et de la Protection civile).

Le certificat de sauveteur-secouriste du travail

Une formation rénovée a été mise en place par la circulaire DRP n° 26 / 2001 du 10 septembre 2001. Elle vise à favoriser le rapprochement des deux formations, confirmé par un arrêté du 5 décembre 2002. Les détenteurs du CSST sont ainsi, depuis cette dernière date, réputés détenir l'AFPS, dans la mesure où ils sont à jour dans leurs obligations de formation continue.

La formation au SST s'étale sur une douzaine d'heures (chapitres I à IV), auxquelles s'ajoute, si nécessaire, le temps pour traiter les risques particuliers de l'entreprise et de la profession (chapitre V). Les chapitres VI à VIII décrivent les conditions d'organisation de la formation et de l'évaluation et instituent la nécessité d'un recyclage régulier.

Chapitre I :

Le sauvetage-secourisme du travail

- Les accidents du travail dans l'établissement ou dans la profession.
- Intérêt de la prévention des risques professionnels.
- Le rôle du sauveteur-secouriste du travail.
- Présentation du programme :
 - protéger, examiner, faire alerter, secourir ;
 - la méthode de recherche des risques persistants et celle d'examen rapide d'une victime seront reprises au cours de chaque séance pratique.

Chapitre II : Rechercher

les risques persistants pour protéger

Face à une situation d'accident, le sauveteur-secouriste du travail doit être capable :

- De reconnaître, sans s'exposer lui-même, les risques existants éventuels qui menacent la victime de l'accident et/ou de son environnement.
 - Identifier les sources de risques réelles ou supposées dans la situation concernée.
Persiste-t-il un risque d'écrasement ? d'électrification ? d'incendie ou d'explosion ? d'asphyxie ?
 - Repérer les personnes qui pourraient être exposées aux risques identifiés.
- De supprimer ou isoler le risque, ou soustraire la victime au risque sans s'y exposer lui-même.
 - Définir les actions à réaliser permettant la suppression éventuelle du ou des risques identifiés.
 - Repérer les matériels spécifiques permettant cette suppression.
 - Assurer ou faire assurer, par la personne la plus apte et pour une suppression permanente, la mise en œuvre de ces matériels.
 - Faire en sorte de rendre impossible, lorsque la suppression du risque identifié ne peut être envisagée de manière réaliste, l'exposition de quiconque à ce risque.
 - En cas d'impossibilité de suppression ou d'isolement du ou des risques identifiés, reconnaître les situations dans lesquelles il pourra, sans risque pour lui-même, dégager la victime.

Éléments de sauvetage et de techniques de dégagement d'urgence dans ces situations ou selon les risques propres à l'entreprise : dégagement d'urgence par traction de la victime au sol.

Cas particulier : protection des populations en cas d'alerte : la sirène.

Chapitre III : Examiner la victime et faire alerter

Face à une situation d'accident, le sauveteur-secouriste du travail doit être capable :

- D'examiner la ou les victimes avant et pour la mise en œuvre de l'action choisie en vue du résultat à obtenir.
 - Reconnaître, suivant un ordre déterminé, la présence d'un ou de plusieurs signes indiquant que la victime est menacée.

Est-ce que la victime saigne abondamment ? s'étouffe ? répond aux questions et se plaint ? respire ?

- Associer au(x) signe(s) décelé(s) le(s) résultat(s) à atteindre.
 - Dans le cas où il y a plusieurs signes, définir l'ordre de priorité des résultats à atteindre.
- De faire alerter ou d'alerter en fonction de l'organisation des secours dans l'entreprise.
 - Identifier, en fonction de l'organisation de l'entreprise, qui alerter et dans quel ordre.
 - Choisir, parmi les personnes présentes et selon des critères prédéfinis, celle qui est la plus apte à déclencher l'alerte.
 - Définir les différents éléments du message d'alerte qui permettront aux secours appelés d'organiser leur intervention.
 - Donner à la personne choisie les consignes et les informations pertinentes pour assurer une transmission efficace du message d'alerte.
 - Organiser l'accès des secours sur les lieux de l'accident, le plus près possible de la victime.

Chapitre IV : Secourir

Face à une situation d'accident, le sauveteur-secouriste du travail doit être capable d'effectuer l'action (succession de gestes) appropriée à l'état de la (les) victime(s) :

- Déterminer l'action à effectuer pour obtenir le résultat à atteindre, que l'on a déduit de l'examen préalable (**voir encadré, page suivante**).
- Mettre en œuvre l'action choisie en se référant à la technique préconisée.
- Vérifier par observation de la victime, l'atteinte et la persistance du résultat attendu et l'apparition de nouveaux signes indiquant que la vie de la victime est menacée, jusqu'à la prise en charge de la victime par les secours spécialisés.

Au cours de chaque séance pratique, rappeler les méthodes d'examen et la justification des gestes enseignés.

Chapitre V :

Situations inhérentes aux risques spécifiques

- À la profession (bâtiment, industrie chimique...).
- À l'entreprise.

Conduites particulières à tenir :

- Face à certains types de saignements abondants (point de compression au creux de la salière, sur l'artère sous-clavière).
- Utilisation de matériel de protection spécifique.

Le contenu de ce chapitre et le temps éventuellement nécessaire au-delà des 12 heures seront déterminés à l'initiative du médecin du travail.

Chapitre VI : Organisation de la formation

La formation est essentiellement pratique, les explications du programme sont données pendant et à l'occasion de l'apprentissage des gestes. Il est

La victime saigne abondamment

- Compression manuelle directe.
- Tampon-relais.
- Point de compression au pli de l'aîne.
- Point de compression au bras.
- Point de compression au cou.
- Pose de garrot.

Cas particuliers :

- La victime présente un saignement de nez
- La victime vomit ou crache du sang
- Autres hémorragies

La victime s'étouffe

- Claques dans le dos (chez l'adulte, l'enfant et le nourrisson).
- Compressions abdominales (chez l'adulte et l'enfant) : méthode d'Heimlich.
- Compression thoracique (chez le nourrisson).

La victime répond, elle se plaint de sensations pénibles et/ou présente des signes anormaux

- Mettre au repos.
- Reconnaître, apprécier et transmettre à un médecin les signes d'un malaise.

La victime répond, elle se plaint de brûlures

- Brûlures thermiques : arroser pour éteindre et refroidir.
- Brûlures chimiques : arroser abondamment et rincer.
- Cas particuliers :
 - La brûlure électrique.

- La brûlure interne par inhalation ou ingestion de produit corrosif ou irritant.

La victime répond, elle se plaint d'une douleur qui empêche certains mouvements

- Quels que soient les signes, agir comme s'il y avait fracture.
- Dos, cou, tête : éviter de déplacer et maintenir la tête.
 - Membres : éviter de déplacer et respecter les déformations éventuelles.

La victime répond, elle se plaint d'une plaie qui ne saigne pas abondamment

- Plaie grave à l'abdomen : position d'attente à plat dos, jambes surélevées.
- Plaie grave du thorax : position d'attente demi-assise.
- Sectionnement de membre : conditionner le segment de membre.
- Plaie à l'œil : position d'attente plat dos, tête calée.
- Plaies simples : nettoyer la plaie.

La victime ne répond pas, elle respire

- Libération des voies aériennes.
- Mise sur le côté, tête basse (PLS).

La victime ne répond pas, elle ne respire pas

- Réanimation cardio-pulmonaire chez l'adulte, chez l'enfant et le nourrisson (massage cardiaque externe associé au bouche à bouche, au bouche à nez ou au bouche à bouche et nez).

recommandé, d'un point de vue pédagogique, de scinder le programme en quatre à six séances d'une durée comprise entre 2 et 3 heures chacune (plus le temps nécessaire pour traiter le chapitre V en cas de besoin).

Les temps indiqués sont des temps de face-à-face pédagogique effectif. Il est conseillé de répartir ces séances sur deux ou trois semaines.

Ce découpage est indicatif, il peut varier en fonction du nombre et du niveau des stagiaires, ainsi que des contraintes propres à l'entreprise. Il est admis de regrouper plusieurs séquences sur une même demi-journée, ou sur une journée si cela s'avère nécessaire.

N.B. – Si les contraintes de l'entreprise l'obligent, cette formation pourra se dérouler sur deux ou trois jours, après en avoir informé la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM).

Dans ces conditions, le premier recyclage des secouristes doit être effectué dans les 6 mois qui suivent la formation initiale.

**Chapitre VII :
Évaluation des SST**

Un CSST sera délivré au candidat qui a participé activement à l'ensemble de la formation et fait l'objet d'une évaluation continue favorable de la part du ou des formateurs.

**Chapitre VIII :
Recyclage**

Ce recyclage doit être obligatoirement annuel. Sa durée préconisée est de quatre heures pour un groupe de dix personnes. Elle peut varier autour de cette valeur en fonction du nombre et du niveau des participants.

Imprimé sur les presses de Caractère
2, rue Monge
ZAC de Baradel
15000 Aurillac
Dépôt légal : septembre 2003