



Terme	Définition
Accident avec arrêt	Accident qui entraîne au moins 24 heures d'arrêt de travail (jour de l'accident non compris) et une réparation sous forme d'indemnité journalière.
Accident bénin	Accident qui n'entraîne ni soins médicaux ni arrêt de travail supérieur à 24 heures (jour de l'accident non compris). Peut être inscrit dans le registre des accidents bénins (quand il existe).
Accident de trajet	Accident survenu pendant le trajet (aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence principale, une résidence secondaire habituelle ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour satisfaire aux nécessités de la vie courante et à ses obligations familiales. L'accident de trajet est considéré comme un accident du travail.
Accident du travail (AT)	Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Deux conditions doivent être réunies : une action soudaine a provoqué une ou plusieurs lésions ; l'accident est intervenu au temps et au lieu du travail, y compris au titre d'une mission. On parle également d'AT.
Accident grave	Accident laissant des séquelles se traduisant par une incapacité permanente partielle à partir de 1 % (cf. Sécurité sociale) ou entraînant un arrêt de travail d'au moins trois mois (cf. inspection du travail).
Acquis	Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis (AFNOR).
Action de formation	Processus mis en œuvre, dans un temps déterminé, pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques de la formation. Au sens légal les actions de formation financées par les employeurs se déroulent conformément à un programme. Celui-ci, établi en fonction d'objectifs pédagogiques préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats (AFNOR).
Activité de travail	Ensemble des actes effectués pour accomplir une tâche prescrite dans une situation donnée.
Activité mentale	Processus psychique et intellectuel consistant à interpréter toutes les informations communiquées et à élaborer les stratégies pour la réalisation du travail. Pour cela, l'opérateur tient compte, non seulement de ses perceptions et sensations, mais aussi des consignes reçues ainsi que de ses connaissances et pratiques résultant de l'apprentissage au poste et de toute l'expérience acquise par ailleurs.
Analyse de besoin (de formation)	Démarche permettant de définir des besoins de formation (AFNOR).
Analyse de la demande (de formation)	Au regard des objectifs poursuivis par le demandeur, opération consistant à examiner la pertinence d'un projet de formation (AFNOR).
Analyse des postes	L'analyse d'un poste de travail suppose une méthode d'observation et de recueil des données et une méthode d'exploitation des éléments recueillis. Elle peut être conduite par un ergonomiste.
Apprenant	Personne engagée et active en tant que stagiaire, participant, dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre (AFNOR). Dans le cas d'un dispositif de formation ouverte et à distance qui repose " sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiations pédagogiques humaines et technologiques, et de ressources ", l'apprenant pourra éventuellement être, au grès de ces situations, l'étudiant, le stagiaire ou l'élève, bénéficiaire premier du dispositif de formation.
Apprentissage	Ensemble d'activités qui permet à une personne d'acquérir ou d'approfondir des connaissances théoriques et pratiques, ou de développer des aptitudes
Aptitude médicale	Capacité du salarié reconnue par le médecin du travail à occuper un poste de travail donné.
Atteinte à la santé	Atteinte à l'intégrité d'un individu



Terme	Définition
Attestation de fin de formation (stage)	<p>L'attestation de fin de formation a été créée par la loi du 24 novembre 2009 et doit être délivrée à tout stagiaire en formation professionnelle continue.</p> <p>L'attestation mentionne : les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats des acquis de la formation.</p> <p>Cette attestation est délivrée par le dispensateur de la formation, c'est à dire l'organisme de formation ou même l'entreprise dans le cas de formation en interne.</p> <p>Le non respect de cette nouvelle obligation expose l'organisme de formation à une annulation de sa déclaration d'activité par l'administration.</p> <p>Pour en savoir plus : article 51 loi du 24 novembre 2009, L6353-1 al. 2 Code du travail</p>
Attestation de stage	Document écrit, remis au stagiaire, qui certifie sa participation à une formation (AFNOR).
Auto-évaluation	Évaluation par l'apprenant de ses progrès, généralement effectuée au moyen d'un questionnaire qu'il remplit seul.
Besoin	<p>Nécessité ou désir éprouvé par un utilisateur. Le besoin peut être exprimé, latent ou potentiel.</p> <p>Un besoin c'est l'utilité objective par rapport au Savoir, au Savoir-faire, au Savoir-être et au Savoir-devenir.</p> <p>Le besoin est conscient (explicite) ou inconscient (implicite).</p> <p>Détecter le besoin est un travail d'expert. Il dépend du niveau de maîtrise d'un sujet ou d'un domaine lié à notre secteur d'activité.</p>
Besoin de formation	Identification d'un écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues (AFNOR).
Cahier des charges (de la demande)	<p>Document exprimant les besoins de formation et les contraintes d'un demandeur.</p> <p>Ce document contient les éléments administratifs, pédagogiques, financiers et organisationnels pour permettre aux organismes de formation de formuler une proposition en vue d'atteindre les objectifs présentés par le demandeur (AFNOR).</p>
Cahier des charges (de la formation)	Document contractuel, issu de la négociation des éléments du cahier des charges de la demande et de l'accord entre l'entreprise et le dispensateur de formation, en vue d'atteindre des objectifs déterminés (AFNOR).
Capacité	<p>Ensemble des dispositions et d'acquis, constatés chez un individu, généralement formulés par l'expression : être capable de... (AFNOR).</p> <p>Une capacité représente la possibilité de réussite dans l'exécution d'une tâche ou l'exercice d'une profession. Elle peut être objet d'une évaluation directe, sous réserve d'une volonté de mise en œuvre de la part de celui dont on veut apprécier la capacité (H. PIERON).</p>
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
Certificat de formation	Document écrit, délivré par le dispensateur de formation ou une autorité de référence, reconnaissant au titulaire un niveau de capacité vérifié par un contrôle (AFNOR).
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale (Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique, Mayotte)
Charge mentale	<p>Etat de mobilisation global de l'opérateur résultant de l'accomplissement d'une tâche mettant en jeu le traitement de l'information. Elle symbolise le coût de ce type de travail pour l'opérateur,</p> <p>La charge mentale, tout comme la charge physique, est un sous ensemble de la charge de travail. Celle-ci exprime un rapport entre les sollicitations (ou les contraintes) et la capacité de travail (ressources) de l'opérateur. Les contraintes sont liées aux exigences de la tâche, au poste, à l'environnement, aux facteurs extraprofessionnels. La capacité de travail est elle liée à l'individu (ses caractéristiques, son état, ses compétences, ses motivations, sa personnalité)</p>
Charge physique	Ensemble des contraintes physiques qui pèsent sur un salarié.
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.
CNAMTS	<p>Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.</p> <p>Pour en savoir plus : http://www.ameli.fr/</p>
Compétence	<p>Ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être.</p> <p>Mobilisation ou activation de savoirs (théoriques, procéduraux, sociaux, cognitifs, liés à l'expérience) dans une situation et un contexte donnés.</p>



Terme	Définition
Compétence professionnelle	Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité (AFNOR). La compétence vise un savoir-faire en situation, relatif à une situation déterminée. La notion de "compétences transférables" traduit l'idée de compétences susceptibles de s'appliquer à des domaines, des contenus, des tâches, des situations variées, et celle d'une organisation le plus souvent hiérarchisée des compétences de l'individu, certaines étant considérées comme dérivées de compétences plus générales (F. D'ANVERS).
Compétences transversales	Compétences communes à plusieurs métiers et réutilisables dans plusieurs situations.
Compte employeur	Document récapitulatif l'ensemble des sinistres AT/MP d'une entité sur une année, et des prestations inhérentes.
Conduite à tenir	Ensembles des actions à mettre en œuvre chronologiquement pour atteindre un objectif, un résultat
Consigne	Instruction formelle, écrite ou verbale, définissant les règles à respecter par les opérateurs. Elle explicite des actions à exécuter ou des interdictions.
Contenu de formation	Description détaillée des différents sujets traités dans la formation, en fonction d'objectifs pédagogiques et de formation définis (AFNOR).
Cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP)	Cotisation obligatoire permettant aux entreprises de s'assurer contre les coûts entraînés par la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le mode de calcul de la cotisation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.
Coût direct des AT/MP	Ensemble des coûts relevant des cotisations AT/MP
Coût indirect des AT/MP	Ensemble des coûts découlant indirectement de la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : Absentéisme, perte de productivité, perte de qualité, image de l'entreprise...
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie.
Danger	Ce qui peut faire mal ou a fait mal. Cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé (AFNOR).
Danger grave et imminent (DGI)	Menace directe et préjudiciable à la santé de l'opérateur susceptible d'entraîner la mort ou une incapacité permanente ou prolongée.
Déclaration accident du travail (DAT)	Document émis par la CPAM, et devant être rempli et envoyé sous 48 heures par l'employeur (dimanche et jours fériés non compris) à la suite d'un accident du travail, afin de préciser les coordonnées de la victime, les circonstances détaillées ainsi que le nom des témoins éventuels. Cette déclaration peut être dématérialisée.
Déclaration maladie professionnelle	Document émis par la CPAM, et devant être rempli et envoyé par le salarié, afin de préciser ses coordonnées, celle de son employeur, la nature de la maladie, et la durée de l'exposition.
Délégué du personnel (DP)	Salarié élu dans les entreprises de plus de 10 salariés dont la mission est de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
Déterminants d'une situation de travail	Ensemble des éléments qui ont une influence sur l'activité réelle de travail. Certains concernent l'opérateur (sexe, âge, compétence, etc.), d'autres l'entreprise (tâche, processus technique, environnement physique, organisation du travail, etc.).
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, Pour en savoir plus : http://direccte.gouv.fr/



Terme	Définition
Dispositif de formation	Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives ; ensemble de moyens matériels et humains destinés à faciliter un processus d'apprentissage
Dispositif de protection collective	Dispositif de sécurité isolant l'ensemble des opérateurs d'un danger potentiel
Dispositif d'évaluation	Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, principes, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la mesure de l'efficacité d'une action ou d'un dispositif de formation.
Document unique (DU)	Transcription dans un document par l'employeur des résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la sécurité et la santé des travailleurs.
Dommage	Préjudice subi par quelqu'un. On parlera par exemple de dommage corporel, portant atteinte à l'intégrité physique d'une personne (une lésion ou une atteinte à la santé), ou de dégâts matériels causés aux choses.
Équipement de protection individuelle (EPI)	Équipement personnel fourni par l'employeur au salarié pour le protéger des risques résiduels qui n'ont pu être éliminés par les protections collectives. Ne pas confondre avec « Equipement Particulier d'Intervention » et « Equipier de Première Intervention »
Équipement de travail	Machine, appareil, outil, engin, matériel et installation utilisés dans des situations de travail.
Evaluation (en formation)	Le processus d'évaluation permet de mesurer l'écart entre ce qui est et ce qui devrait être. La perception et l'interprétation permettant, soit un jugement, une décision ou une action. L'évaluation sommative porte soit sur une partie importante d'un cours, soit même sur le tout. Elle peut être certificative, prédictive, ou à visée interne. L'évaluation certificative : permet de délivrer un diplôme ou attester la maîtrise de compétences et de vérifier les pré-requis. L'évaluation formative est un processus d'évaluation continue et orientée vers une aide pédagogique immédiate auprès de chaque apprenant. Elle peut être, ponctuelle, interactive, d'étape ou diagnostique,
Évaluation de la formation	Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, formateur, entreprise cliente...). On distingue, par exemple, l'évaluation de satisfaction, l'évaluation du contenu de l'action de formation, l'évaluation des acquis, et l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail (AFNOR).
Évaluation des risques professionnels	Identification et hiérarchisation des risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention. Les résultats sont formalisés par le chef d'établissement dans le document unique.
Évaluation formative	Elle se pratique au cours des apprentissages et elle a pour but de renseigner l'apprenant le plus complètement et le plus précisément possible sur la distance qui le sépare de l'objectif et sur les difficultés qu'il rencontre.
Évaluation sommative	Elle se pratique au terme d'un apprentissage et elle a pour but de vérifier si les objectifs ont été atteints par tel ou tel apprenant.
Événement dangereux	Événement où l'individu, suite à un événement déclenchant, a perdu la maîtrise de la situation dangereuse et est précipité vers la lésion. Il peut être soudain ou correspondre, au contraire, à une exposition à long terme,
Événement déclenchant	Événement faisant basculer la situation dangereuse en événement accidentel, par la perte de maîtrise qu'il génère.
Fait	Élément concret, précis, objectif et en principe observable.
Fiche de données sécurité (FDS)	Fiche d'information sur le produit dangereux et les risques liés à son utilisation, transmise à l'employeur par le fournisseur. Une copie est adressée au service de santé au travail.



Terme	Définition
Formateur	Personne chargée de former d'autres personnes dans des domaines précis Le formateur de formateurs est la personne qui forme les professionnels de la formation.
Formation action	Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction (AFNOR).
Formation initiale	Ensemble des connaissances acquises, en principe avant l'entrée dans la vie active, en tant qu'élève, étudiant ou apprenti. Peut comprendre des enseignements généraux et, dans certains cas, de la formation professionnelle (AFNOR).
Formation inter-entreprise	Formation qui regroupe des salariés de diverses entreprises dans une même action de formation (AFNOR).
Formation intra-entreprise	Enseignement qui regroupe les salariés d'une même entreprise dans une même action. Elle peut être dispensée soit par des personnes de l'entreprise, soit par des dispensateurs de formation (AFNOR).
Formation Professionnelle Continue	Formation ayant pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle fait partie de l'éducation permanente (AFNOR).
Habilitation professionnelle	Document par lequel l'employeur atteste de la compétence du travailleur à exercer une fonction spécifique, après avoir consulté le service de santé au travail et formé le travailleur à cette fonction.
Hygiène	Ensemble de mesures destinées à prévenir les infections, l'apparition de maladies infectieuses et la propreté des installations d'hygiène.
Incapacité permanente partielle de travail (IPP)	Invalidité partielle d'un salarié reconnue par la Sécurité sociale, suite à un accident grave ou une maladie professionnelle qui altère durablement sa santé. L'importance de son handicap est exprimée en pourcentage (5 %, 10 %...).
Incapacité permanente totale de travail (IPT)	Invalidité à 100 % d'un salarié reconnue par la Sécurité sociale, suite à un accident grave ou une maladie professionnelle.
Incapacité temporaire de travail (ITT)	Perte de capacité de travail sur une période comprise entre l'accident ou la constatation de la maladie d'un salarié et sa guérison ou la consolidation de son état de santé.
Incident	Événement dangereux lié au travail ou survenu au cours du travail, n'ayant pas entraîné de lésion
Indemnité en capital	Indemnisation suite à un accident ayant entraîné une incapacité permanente inférieure à 10 %. Son montant est fonction du taux d'incapacité permanente partielle.
Indemnités journalières	Prestations en espèces versées pendant l'arrêt de travail en cas d'accident, de maladie professionnelle, de maternité.
Indice de fréquence	Indicateur calculé sur la base du nombre d'accidents avec arrêt de travail et de maladies professionnelles survenus annuellement dans l'entreprise, par milliers de salariés.
Indice de gravité	Indicateur calculé sur la base de la somme des taux d'incapacité permanente attribués aux victimes, par million d'heures travaillées.



Terme	Définition
Ingénierie	<p>De formation : Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé. L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en œuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en œuvre et l'évaluation de la formation (AFNOR).</p> <p>Pédagogique : Fonction d'étude, de conception et d'adaptation des méthodes et/ou moyens pédagogiques.</p> <p>L'ingénierie pédagogique est une démarche qui vise la conception de la formation dans sa partie face à face (définition de la progression pédagogique, des contenus, des méthodes,...).</p>
Instance représentative du personnel (IRP)	Ensemble des instances définies par le droit syndical pour représenter le personnel : délégué syndical, comité d'entreprise, comité d'établissement, comité central d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT.
Intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)	Professionnel qui a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui aux entreprises. Les IPRP sont enregistrés auprès de la DIRECCTE.
Lésion	Atteinte à l'intégrité de l'individu.
Maladie à caractère professionnel	Maladie ne figurant pas dans les tableaux de maladies professionnelles mais pouvant avoir un caractère professionnel. Elle fait l'objet d'une déclaration par le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO) afin de faire évoluer les tableaux de maladies professionnelles.
Maladie professionnelle (MP)	Conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou qui résulte des conditions dans lesquelles le travailleur exerce son activité professionnelle. Lorsque la maladie dont souffre un travailleur répond à toutes les conditions figurant dans l'un des tableaux annexés au code de la Sécurité sociale, elle est systématiquement reconnue comme maladie professionnelle et indemnisée comme telle.
Méthode	Organisation codifiée de techniques et de moyens mis en œuvre pour atteindre un objectif. Autrement dit, c'est un choix raisonné et explicable de techniques et de moyens pédagogiques. ("J'utilise les études de cas pour cet apprentissage, parce que cela donne aux apprenants une meilleure capacité à transférer leurs connaissances").
Méthode expérimentale	Elle consiste à mettre en situation l'apprenant pour le conduire à apprendre en faisant.
Méthode expositive	C'est la méthode la plus traditionnelle qui utilise la technique de l'exposé.
Méthode interrogative	Elle consiste à utiliser des techniques d'animation en questionnant l'apprenant pour guider sa réflexion et l'amener à trouver des solutions. Cette méthode découle de la très ancienne maïeutique de Socrate. L'élève peut avoir l'impression de découvrir quelque chose et en retirer une certaine satisfaction, mais c'est toujours le maître qui conduit la réflexion.
Méthode participative	Les méthodes actives sont centrées sur l'apprenant, considérant qu'il est l'acteur principal de son apprentissage. Elles prennent donc en compte sa motivation, ses besoins, ses attentes, et lui proposent des techniques à travers lesquelles il est amené à produire, à créer, à chercher.
Méthode pédagogique	Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques (AFNOR).
Module de formation	Unité faisant partie d'un cursus de formation. Chaque module constitue un tout en soi (AFNOR).



Terme	Définition
Moyen pédagogique	Tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique : lecture d'ouvrages, étude de cas, mise en situation, utilisation de films, de jeux... (AFNOR).
Objectif de formation	Compétence(s) à acquérir, à améliorer ou à entretenir exprimée(s) initialement par les commanditaires et/ou les formés. L'objectif de formation est l'élément fondamental des cahiers des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation (AFNOR).
Objectif opérationnel	Activités opérationnelles que les ex-apprenants doivent être capables de réaliser, en situation réelle de travail, avec un certain niveau de performance.
Objectif pédagogique	Ensemble des connaissances, capacités ou comportements que les apprenants doivent avoir acquis au terme de l'action de formation. Capacité(s) que le formé doit avoir acquis(s) à l'issue d'une action de formation, définie(s) par le formateur, à partir d'un objectif de formation. L'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation et à évaluer les capacités acquises (AFNOR).
Opérateur	Toute personne qui accomplit un travail, quel que soit son statut (salarié, indépendant, stagiaire, etc.).
PAE3	"Pédagogie appliquée aux emplois/activités de classe 3", unité d'enseignement dont devait être titulaire un formateur de PSC1.
Plan de formation (de l'établissement)	Document finalisé par la direction d'une entreprise afin de prévoir, mettre en œuvre et évaluer la formation de son personnel pour une période donnée. Il recense et hiérarchise les actions de formation qui seront organisées pour le personnel de l'entreprise. Il indique les publics visés, le budget et les résultats attendus (AFNOR).
Pré requis	Acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée (AFNOR).
Prévention des risques professionnels	Toute action visant à agir sur le danger, la situation dangereuse, l'environnement de travail, dans le but de réduire les risques d'atteinte à l'intégrité des salariés.
Procédure	Définition pas à pas, par phase de travail et par opération, de la méthode prescrite par l'entreprise pour atteindre l'objectif fixé à l'opérateur. La procédure peut être formalisée par écrit. Elle est souvent communiquée oralement à l'opérateur.
Programme (de formation)	Descriptif écrit et détaillé des contenus de formation planifiés. Il respecte une progression pédagogique liée aux objectifs de formation à atteindre (AFNOR).
Programme annuel de prévention	Document, présenté au moins une fois par an par le chef d'établissement pour avis au CHSCT, fixant la liste détaillée des mesures de prévention pour l'année à venir.
PSC1	Prévention et secours civiques de niveau 1, formation actuelle à destination du grand public.
Registre de mises en demeure	Document rassemblant obligatoirement les notifications de l'inspecteur du travail au sujet d'infractions commises, avec obligation de se mettre en règle dans un délai donné.
Registre de sécurité	Document contenant des informations concernant les installations : anomalies ou défauts, état des différents équipements de travail et travaux de maintenance. Le document est utilisé pour faire un suivi des vérifications et surveiller la conformité à la réglementation de la périodicité des contrôles.
Registre des accidents bénins	Document qui remplace la déclaration d'accidents de travail sans arrêt ni soins médicaux dans les établissements possédant un poste de secours et du personnel qualifié.
Registre d'observations	Registre spécial mis à la disposition des travailleurs et des membres du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, pour qu'ils puissent y consigner leurs observations concernant la sécurité.



Terme	Définition
Règlement intérieur	Document fixant les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que les mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.
Réparation	Prestations (en nature ou en espèces) versées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ensemble des actions visant à réduire les conséquences d'une lésion.
Risque	Combinaison de la probabilité d'apparition d'un événement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l'atteinte à la santé
Santé au travail	État de bien-être physique, psychique et social.
Savoir	Guy LE BOTERF dans sa définition de la compétence distingue différents types de savoirs : savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter), savoirs procéduraux (savoir comment procéder), savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer), savoir-faire expérimentiels (savoir y faire, savoir se conduire), savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire), savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre).
Savoir	Ensemble des connaissances théoriques et pratiques (AFNOR).
Savoir-être	Terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire, des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée (AFNOR).
Savoir-faire	Mise en œuvre d'un savoir et d'une habileté pratique maîtrisée dans une réalisation spécifique (AFNOR).
Sensibilisation	Véritable objectif de la formation. S'emploie souvent pour désigner des préformations initiatrices. Elle a pour objectif de faire naître le désir d'aller plus loin en matière de connaissances et compétences (ouverture vers la formation).
Service de santé au travail	Transposition des services de médecine du travail en services de santé au travail introduisant la pluridisciplinarité, le renforcement de l'action du médecin du travail sur le milieu de travail et la périodicité des visites médicales.
Session de formation ou stage	Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs (AFNOR).
Situation dangereuse	Situation dans laquelle un individu est exposé à un danger
Situation de travail	Ensemble des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. La situation de travail est conditionnée par un certain nombre de déterminants ; elle est le produit de l'interaction d'éléments tels que l'individu, la tâche, l'activité, le milieu et le matériel.
Stagiaire	Voir apprenant (AFNOR).
Suivi de formation	Action de s'assurer du bon déroulement de la prestation de formation, éventuellement jusqu'au transfert de capacités en situation de travail. Elle comprend les suivis pédagogique, administratif et financier (AFNOR).
Symptôme	Manifestation de l'atteinte à l'intégrité d'un individu
Tâche	Objectifs assignés aux opérateurs par les procédures de travail ou les consignes.
Taux de fréquence	Nombre d'accidents du travail avec arrêt et de maladies professionnelles survenus dans l'entreprise par million d'heures travaillées.
Taux de gravité	Nombre de jours d'arrêt de travail (du fait d'accidents du travail ou de maladies professionnelles), par millier d'heures travaillées.
Travail prescrit	Référence théorique du travail pour l'entreprise définie par avance et fournie à l'opérateur pour définir, organiser et régler son travail.
Travail réel	Activité effective de travail telle qu'elle est réalisée par l'opérateur.



Terme	Définition
Validation	Confirmation par examen et apport de preuves tangibles que les exigences particulières pour un usage spécifique prévu sont satisfaites.
Vérifications obligatoires	Contrôles périodiques de certains matériels que le chef d'établissement est tenu de faire effectuer. La nature des vérifications et leur périodicité est fixée par la réglementation.
Visite de reprise	Examen médical obligatoire après un arrêt de travail d'au moins 21 jours (8 jours s'il s'agit d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle), à l'issue du congé de maternité ou en cas d'absences répétées pour raison de santé.