

*Observatoire régional de la
santé du Centre-Val de Loire*

1 rue Porte Madeleine

45032 Orléans cedex 1

Tél. : 02 38 74 48 80

Mail : accueil@orscentre.org

Site : www.orscentre.org



[RECHERCHE DOCUMENTAIRE SUR LA SANTE DES JEUNES TRAVAILLEURS]

Janvier 2016

[RECHERCHE DOCUMENTAIRE SUR LA SANTE DES JEUNES TRAVAILLEURS]

Etude réalisée par Pierre Chalmeton, sociologue, ORS Centre-Val de Loire
sous la direction de Céline Leclerc, directrice de l'ORS Centre-Val de Loire

Commanditée et financée par la Direccte Centre-Val de Loire.



Janvier 2016

Sommaire

Contexte et objectifs	7
Méthodologie	7
a. Littérature sur la santé et les conditions de travail des jeunes.....	7
b. Recherche d'actions probantes relatives à la santé des jeunes au travail.....	8
Littérature sur la santé et les conditions de travail des jeunes.....	10
1. Aperçu des ressources identifiées et limites de la recherche	10
2. Synthèse de la littérature.....	11
a. Situation des jeunes face à l'emploi : instabilité et précarité caractérisent l'insertion professionnelle des jeunes	11
b. Conséquences en termes de santé au travail	12
c. Pour aller plus loin... ..	18
Recensement d'actions pour la santé des jeunes travailleurs	22
1. Aperçu des actions identifiées et limites de la recherche.....	22
a. Des actions éparses, difficiles à identifier	22
b. Des actions peu décrites et peu évaluées.....	23
c. Des évaluations portant sur de grands programmes d'actions pour la santé des jeunes travailleurs	23
2. Description des actions pour la santé des jeunes travailleurs	24
a. Les grandes formes d'actions pour la santé des jeunes travailleurs.....	25
b. Exemples de quelques programmes d'actions à destination des jeunes travailleurs	31
c. Principaux documents et ressources décrivant des actions pour la sécurité et la santé au travail des jeunes.....	35

Contexte et objectifs

Dans le cadre de la rédaction du Plan régional de santé au travail III, la Direccte souhaite se doter en amont de la rédaction de ce plan, d'observations quantitatives et qualitatives, notamment sur la population des jeunes dans l'emploi.

Si la Direccte dispose de données de cadrage sur les conditions d'emploi (âge, secteurs d'activité, taux de rotation, intérim, apprentissage,...), en revanche, les informations qualitatives sur la santé et les conditions de travail de ces jeunes sont beaucoup plus parcellaires.

Il ressort par exemple des entretiens entre les médecins et les jeunes salariés (ou intérimaires, apprentis...), que ces jeunes seraient exposés à un plus grand nombre de produits à risque et plus exposés dans la durée que leurs aînés. Mais à ce jour, la Direccte ne dispose d'aucune donnée ou étude formalisée permettant de mettre en avant ces constats auprès de ces différents partenaires (Carsat, Aract, OPPBTP, MSA, services de santé, les syndicats...) pour débattre de ces questions lors du futur PRST.

Par conséquent, la Direccte souhaiterait disposer d'un pré-diagnostic permettant de synthétiser toutes les problématiques qui peuvent être relevées sur les conditions et la santé des jeunes au travail.

L'Observatoire régional de la santé a pour mission :

- De réaliser une recherche de la littérature sur la santé et les conditions de travail des jeunes, et de synthétiser les problématiques documentées les plus prégnantes.
- De repérer des expérimentations qui ont fonctionné localement afin d'identifier des leviers d'action sur lesquels la Direccte pourraient s'appuyer.

Méthodologie

a. Littérature sur la santé et les conditions de travail des jeunes

Concernant la littérature relative à la santé des jeunes au travail, les références bibliographiques ont été identifiées à partir :

- de moteurs de recherches généralistes (Google, Google Scholar, Cairn, Isidore) ;
- de moteurs de recherches internes à des sites spécialisés dont :
 - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ;
 - l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
 - le centre d'études de l'emploi (Cee) ;
 - la banque de données en santé publique (BDSP) ;
 - la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) ;
 - les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ;
 - le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq).

Ont également été consultés des sites internet étrangers dédiés à la santé sécurité au travail, et leurs moteurs de recherche. Les sites consultés sont accessibles en langue française. Il s'agit principalement du site de l'Agence européenne de la santé au travail (EU-OSHA), de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) du Québec¹, ou des sites en Belgique (Safestart.be, Prevent.be).

Les mots clés ont été utilisés par combinaisons :

- « Santé », « bien-être », « sécurité », « prévention », « risques », « pénibilité », « conditions de travail » ;
- « jeune(s) », « jeunes travailleurs », « étudiants » ;
- « travail », « milieu professionnel » ;
- le nom d'un statut d'emploi fréquemment occupé par les jeunes (« intérim/intérimaire(s) », « apprentissage/apprenti(s) », « alternance », « travail précaire », « saisonniers », « stage/stagiaire » ;
- le nom de certains secteurs d'activité (employant en grande partie des jeunes) comme « hôtellerie », « restauration », « vente ».

Il faut préciser ici que, selon les travaux d'études, documents, descriptifs d'actions, les « jeunes travailleurs » renvoient à des populations différentes, dont les bornes d'âge sont variables. Les jeunes travailleurs font parfois référence à la population des mineurs, qui constituent une catégorie particulière de salariés protégés par des mesures spécifiques du Code du travail. D'autres travaux entendent par « jeunes travailleurs » la population des moins de 25 ans (incluant ou non les personnes mineures). Enfin les personnes de moins de 30 ans sont encore parfois considérées comme de « jeunes » travailleurs. En effet, les conditions d'accès à l'emploi étant durcies, et la période d'études allongée, le premier emploi durable n'est trouvé parfois qu'à près de 30 ans. Les problématiques de santé au travail liées à l'insertion dans l'emploi sont donc similaires à celles rencontrées par des individus plus jeunes. Dans le cadre de ce rapport, les recherches ont inclus l'ensemble de ces populations.

b. Recherche d'actions probantes relatives à la santé des jeunes au travail

La recherche d'actions sur le champ de la santé des jeunes au travail a été effectuée en utilisant les mêmes combinaisons de mots-clés que pour la littérature, en y ajoutant des termes comme « action » ou « initiative », « programme », « projet ». Les sites dédiés à la santé sécurité au travail ont été particulièrement explorés.

La recherche d'actions visant l'amélioration de la santé et le bien-être au travail des jeunes a été plus largement étendue aux expériences menées à l'étranger que la recherche de littérature. Leur inclusion a permis d'avoir un nombre et une variété d'actions plus importantes, des actions mieux décrites, voire évaluées dans leur impact. En effet, des grands programmes d'action structurés ont été plus développés à l'étranger, par exemple au Québec, en direction spécifiquement du public des jeunes travailleurs, dès le début des années 2000. Les actions identifiées semblent, pour une large part, transposables en France.

¹ Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ne font qu'un. De ce regroupement est née la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La recherche d'actions de prévention en santé et sécurité s'est concentrée sur les initiatives visant explicitement les jeunes. Elle n'a pas été effectuée dans tous les secteurs d'activité où des initiatives peuvent concerner en pratique des jeunes, sans les viser précisément. Elle a été néanmoins étendue à quelques secteurs employant une forte proportion de jeunes (hôtellerie-restauration, BTP) et pour certains statuts d'emploi qui les concernent plus particulièrement (intérim, apprentissage, contrats saisonniers).

1. Aperçu des ressources identifiées et limites de la recherche

La santé des jeunes travailleurs fait, en tant que telle, l'objet d'un nombre restreint d'études. Si l'on excepte les rapports relatifs aux accidents du travail, les informations existantes sur la santé des jeunes au travail sont le plus souvent situées de façon éparse dans des travaux ayant un autre angle d'approche. Les recherches, études, susceptibles d'apporter des résultats en lien avec cette thématique ont en effet tendance à se polariser principalement sur d'autres problématiques.

- La santé des jeunes en général est abordée très largement dans le cadre de la santé publique, mais ne traite que peu du rapport à leurs conditions de travail. Les analyses portent souvent sur les comportements de santé des jeunes : comportements alimentaires, conduites à risque... (C'est par exemple le cas de l'analyse de l'Inpes à partir du baromètre santé 2010).

- Les études sur la santé des apprentis, des étudiants, abordent également peu le rapport avec les conditions de travail. Même quand les études concernent la santé d'une population comme celle des apprentis, pourtant tous travailleurs, l'approche retenue ne laisse parfois qu'une faible part à la dimension santé au travail.

- La question de la gestion des âges dans la santé au travail est couramment traitée, mais de nombreuses études concernent les problématiques liées au vieillissement des travailleurs, ou éventuellement la question de la transmission des compétences et du savoir-faire. Les problématiques des jeunes ne sont abordées qu'indirectement et partiellement, avec moins d'éléments sur la santé que sur l'intégration à l'entreprise.

- Un champ des écrits relatifs à la santé des jeunes au travail aborde les conditions de travail des mineurs et les aspects juridiques qui visent à les protéger. Certains documents traitent ces aspects dans une perspective historique, en montrant les évolutions successives encadrant le travail des mineurs. D'autres se concentrent sur les lois actuelles, et sont de nature descriptive, voire explicative du droit. Certains écrits émettent des réflexions quant à l'impact des réformes effectuées sur l'encadrement du travail des jeunes. Il en va ainsi des évolutions quant aux obligations d'évaluation des risques professionnels, de mise en œuvre des actions de prévention pour les lieux de formation professionnelle, des formations et informations à dispenser par l'employeur avant affectation des jeunes salariés à leur poste de travail, et de l'obtention des dérogations pour l'affectation des jeunes mineurs en formation aux travaux réglementés.

- L'emploi des jeunes apparaît très bien documenté en ce qui concerne l'insertion, les trajectoires professionnelles, les types de contrat, la précarité, mais le lien avec la santé de ces travailleurs est assez peu établi (à l'exception encore une fois des accidents du travail). La relation entre précarité et santé est largement développée, mais les jeunes ne présentent pas de spécificité de ce point de vue. La relation entre les conditions de travail des jeunes et leur santé n'apparaît donc que de façon indirecte.

La diversité de la situation des jeunes vis-à-vis de l'emploi pose aussi la question de la pertinence de la clé d'entrée de l'âge pour traiter de la santé des jeunes au travail. Il est en effet difficile de rendre compte de la santé de travailleurs exerçant dans des secteurs très différents, et dans des conditions d'emploi variables, exposant plus ou moins à certains risques professionnels. Les difficultés d'insertion des jeunes et la diversité des statuts d'emploi ayant des impacts non négligeables sur la santé, ils peuvent apparaître de ce fait comme des facteurs prédominants par rapport à celui de l'âge : jeunes

en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, jeunes diplômés en emploi d'attente, étudiants travaillant pour financer leurs études, apprentis, intérimaires, ou jeunes en situation de travail informel ne sont pas nécessairement exposés aux mêmes risques, et peuvent aussi faire l'objet d'actions de prévention spécifiques dans leur approche et dans leurs modalités de réalisation. Les documents et études apparaissent plus nombreux dès lors que la situation d'emploi est plus circonscrite. Il existe ainsi une littérature non négligeable sur la santé des apprentis, la santé des intérimaires, ou la santé des employés de tel ou tel secteur d'activité (qui emploie un nombre significatif de jeunes : BTP, hôtellerie-restauration...). Mais il apparaît alors difficile de tirer des enseignements généraux concernant l'ensemble des jeunes travailleurs.

2. Synthèse de la littérature

a. Situation des jeunes face à l'emploi : instabilité et précarité caractérisent l'insertion professionnelle des jeunes

L'emploi des jeunes est une thématique relativement bien documentée. De nombreuses études mettent en évidence les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes, la fréquence des périodes de chômage, et plus généralement, la précarité de leurs situations face à l'emploi.

Le faible taux d'emploi des jeunes Français est en partie la conséquence d'un âge moyen de fin d'études tardif. Au sein d'une génération, ce sont les jeunes les moins diplômés qui entrent le plus tôt sur le marché du travail. Les jeunes actifs de moins de 25 ans sont donc en moyenne peu diplômés et peinent à s'insérer professionnellement². Leur insertion dans la vie active est marquée par une forte instabilité et une grande précarité.

Avant 25 ans, près d'un jeune sur deux a un statut précaire.

L'instabilité se traduit par la fréquence des périodes de chômage. Plus de la moitié des jeunes connaissent des épisodes de chômage au cours des trois premières années de vie active, un tiers y reste au moins six mois. De plus, compte tenu de leur faible ancienneté sur le marché du travail, les jeunes ont souvent cumulé peu de droits à indemnisation. Moins de la moitié des jeunes de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi (45 %) étaient indemnisés fin 2010, soit une proportion inférieure à la part des demandeurs d'emploi indemnisés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi (54 %)³.

Les contrats de travail des jeunes correspondent plus souvent à des statuts précaires : plus de trois emplois salariés sur dix de jeunes de 15 à 29 ans sont des emplois temporaires (CDD du privé, emplois en intérim, postes de non titulaires du public) ou des emplois aidés, contre 12 % pour l'ensemble des salariés.

De plus, chez les moins de 25 ans, dans presque la moitié des cas, le CDI n'est pas gage de stabilité. Parmi les personnes de cette tranche d'âge qui ont signé en 2011, ils sont 45,6 % à avoir vu leur CDI prendre fin avant la première année, contre 35 % pour les autres classes d'âge. Cette instabilité est en partie liée aux secteurs d'activité. Un peu plus de la moitié des CDI signés par des employés peu qualifiés a été rompue en moins d'un an. Dans l'hébergement et la restauration, le nombre d'embauches en CDI est élevé par rapport au reste du marché du travail, mais 58,6 % des contrats

² *Emploi des jeunes- Synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion* – Document d'études n°166, Dares, novembre 2011

³ *Idem*

finissent avant un an⁴. Dans le détail, l'étude constate même une saisonnalité des CDI des jeunes salariés : les emplois commençant en juin ont une plus forte chance de finir trois mois après que les autres. Soit des « boulots d'été », signés comme étant des contrats à durée indéterminée, permettant aux employeurs de contourner les primes de précarité associées à la fin de contrats à durée déterminée.

b. Conséquences en termes de santé au travail

La plus forte présence des jeunes dans certains métiers et secteurs d'activité, et la précarité des emplois, ont des conséquences directes en matière d'exposition aux facteurs de pénibilité, aux accidents du travail, et aux risques psychosociaux.

L'acceptation de conditions de travail dégradées

Les jeunes candidats à l'emploi expriment peu de revendications et se plient facilement aux exigences des entreprises, qui demandent parfois un fort engagement de leur part. De nombreux travaux français et étrangers s'accordent sur le constat que la précarité de l'emploi réduit la capacité à refuser des conditions de travail dégradées et à se préserver d'elles. La précarité de l'emploi aurait tendance à accentuer les prises de risques et exposerait à une exploitation du fait du faible degré d'organisation collective⁵. Les intérimaires du BTP, par exemple, prennent des risques inconsidérés pour tenir les délais demandés et ainsi espérer être reconduits⁶. Les intérimaires qui s'efforcent d'enchaîner des missions très courtes sont, de même, amenés à accepter des conditions de travail très pénibles⁷. Une enquête auprès de jeunes apprentis en Rhône-Alpes fait apparaître que la perspective d'obtenir leur CAP et d'être embauchés par l'entreprise les amènent à accepter de mauvaises conditions de travail, qui provoquent des problèmes de dos, de genoux, occasionnent des risques de chutes. Cette acceptation se fait d'autant plus facilement que les problèmes de santé liés au travail leur semblent relever de la normalité : leurs propres parents et employeurs sont souvent eux-mêmes affectés par ces problèmes de santé. Un dossier de la revue Santé & Travail⁸ appuie largement ces constats ; des médecins du travail y constatent, à travers une diversité de situations rencontrés, que les conditions d'emploi dégradées des jeunes les conduisent à une usure précoce. Des jeunes salariés dans les établissements sociaux et médico-sociaux qui n'ont pas les moyens nécessaires à l'exercice de leur activité compensent en effectuant des heures supplémentaires et en prenant des risques pour leur santé.

Les jeunes plus exposés aux facteurs de pénibilité

L'analyse de la littérature permet de mettre en évidence des conditions de travail globalement plus difficiles pour les jeunes. Celles-ci se traduisent de différentes manières et à travers plusieurs indicateurs. L'exposition aux facteurs de pénibilité permet de mettre en évidence un grand nombre de difficultés des conditions de travail. Les facteurs de pénibilité au travail ont été définis dans la loi de novembre 2010 portant réforme des retraites et confirmés dans la loi de janvier 2014.

⁴ Dares Analyse- janvier 2015 n°005

⁵ Gregoire D. « Jeunes travailleurs, danger santé ! » Institut Syndical Européen pour la Recherche la Formation et la Santé Sécurité. Département Santé Sécurité. Bruxelles. BEL, 2006

⁶ Jounin N., 2006, « La sécurité au travail accaparée par les directions : Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, p. 72-91.

⁷ Chauvin S., 2010, *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*, Le Seuil, 339 p.

Purser G., 2006, « « Que du sale boulot » : Risques et accidents corporels chez les travailleurs journaliers aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, p. 52-71.

⁸ « Le destin précaire des jeunes travailleurs » *Santé & Travail* n° 083 - juillet 2013

Ces dix facteurs couvrent des expositions:

- à des contraintes physiques marquées (manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques),
- à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, travail en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
- à certains rythmes de travail (le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif).⁹

Quel que soit le type de pénibilité ou de risque étudié, les jeunes sont systématiquement les plus exposés. Ils cumulent en outre un plus grand nombre de contraintes¹⁰. L'avancée dans la carrière professionnelle des salariés exposés peut leur permettre de trouver des conditions de travail moins pénibles, voire de changer de métier. Elle peut aussi amener des sorties précoces du marché du travail si leur santé est affectée.

Parmi les moins de 25 ans, la moitié des salariés est exposée à au moins un des facteurs de pénibilité, contre environ 38 % de ceux de 35 à 54 ans, et moins d'un tiers pour ceux de 55 ans ou plus. Les jeunes de moins de 25 ans cumulent plus souvent les expositions à au moins trois facteurs de pénibilité (15%, contre 7% pour les 55 ans et plus).

Source : Dares analyses décembre 2014 n° 095

Des contraintes physiques

Les facteurs relatifs aux travaux physiquement lourds (comme le travail dans des positions inconfortables, la manipulation de charges lourdes et le travail répétitif) semblent être plus fréquents parmi les jeunes travailleurs que pour la population active moyenne. Par conséquent, les jeunes travailleurs ont un risque considérable de développer des troubles musculo-squelettiques.

56% des jeunes hommes et 46% des jeunes femmes sont exposés à au moins une contrainte physique intense (postures pénibles, station debout ou piétinement, gestes répétitifs, port de charges...), soit nettement plus que dans les autres tranches d'âge.

Source : enquête Sumer 2010

Un environnement physique agressif

Les sources européennes et nationales se rejoignent et suggèrent que les jeunes travailleurs sont plus exposés au bruit, aux vibrations, à la chaleur et au froid, à la manipulation de substances dangereuses¹¹.

- Les jeunes qui travaillent dans les hôtels, les restaurants, la construction ou les centres d'appel sont exposés à de fortes nuisances sonores et sont également particulièrement susceptibles de souffrir d'un choc acoustique.
- L'exposition à la chaleur est fréquente dans des fonctions exercées à l'extérieur (agriculture ou construction), dans l'industrie et dans les hôtels et restaurants.
- Les substances dangereuses se retrouvent dans différents lieux de travail où des jeunes occupent un poste : il s'agit des produits chimiques de l'agriculture et de la construction, des produits de nettoyage, de l'essence, des solvants et des produits de coiffure.

⁹ « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail » – Dares analyses, décembre 2014, n° 095

¹⁰ Pailhé Ariane, « Âge et conditions de travail. », *Gérontologie et société* 4/2004 n° 111, p. 113-130

¹¹ Jeunes travailleurs - Faits et chiffres- Exposition aux risques et effets sur la santé, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - Facts 70

Des contraintes de rythme de travail

Les jeunes subissent souvent des contraintes importantes de rythme de travail, particulièrement les jeunes femmes : horaires atypiques, travail de nuit, temps partiel imposé, coupures longues entre sessions travaillées, changement d'horaires de travail et non prévisibilité des horaires.

40% des femmes de moins de 25 ans n'ont pas les mêmes horaires tous les jours, 49% travaillent occasionnellement ou régulièrement le dimanche ou les jours fériés, 22% sont en travail posté.

Ces formes d'organisation (travail de nuit, horaires alternants) ont des effets importants et irréversibles sur la santé, elles augmentent notamment le risque cardio-vasculaire et coronarien à long terme¹².

Bien que leur effet soit avéré à long terme, les salariés exposés à ces contraintes ne se déclarent pas en moins bonne santé que les travailleurs non exposés à ces facteurs de pénibilité. Ceci peut s'expliquer par un effet de sélection, dit « effet du travailleur sain » : ces travailleurs sont globalement plus jeunes, et un salarié en trop mauvaise santé ne peut pas continuer à travailler dans ces conditions.

Des maladies professionnelles moins fréquentes

Les jeunes travailleurs présentent moins de risques de développer des maladies professionnelles que les travailleurs plus âgés. Ils ne sont pas moins exposés que des travailleurs plus âgés aux facteurs de risque, mais les maladies professionnelles ont souvent besoin d'une exposition cumulée et/ou d'une période de latence pour se développer. Il est possible qu'elles ne soient pas identifiées à cause de la courte durée des contrats de travail des jeunes travailleurs.

Des accidents du travail plus fréquents

Un autre phénomène caractérise fortement la santé au travail des jeunes. De nombreuses études montrent que les jeunes travailleurs sont plus souvent victimes d'accidents du travail, même si les séquelles de ces accidents sont souvent moins graves qu'à des âges plus avancés¹³.

À durée d'exposition égale, les salariés de moins de 20 ans ont trois fois plus d'accidents du travail que ceux de 50 à 59 ans, et ceux de 20 à 29 ans deux fois plus.

Source : Euzenat D. *l'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007* Dares Premières Synthèses Informations

On retrouve cette surexposition des jeunes au risque d'accidents ailleurs en Europe, et outre-Atlantique. Sur la base d'une analyse de 63 études portant sur des accidents du travail non mortels et 45 portant sur des accidents mortels, Salminen¹⁴ montre que les jeunes sont plus souvent impliqués dans des accidents du travail. Une fréquence particulièrement élevée des accidents du travail pour les travailleurs de 18 à 24 ans a été mise en évidence par le Fonds des accidents du travail, avec l'aide d'Eurostat. En Belgique, les données disponibles en 2007 indiquent que les 15-19 ans représentent 1,5% des emplois mais subissaient 4,1% des accidents du travail. Au Québec, les jeunes travailleurs représentaient, en 2001, 15% de la population active et 10% des heures travaillées, mais ils comptaient pour 17% des lésions indemnisées¹⁵.

¹² Lasfargues G. « Pénibilité du travail et santé : des effets multiples et parfois irréversibles », dossier spécial Pénibilités et retraite : repères pour négocier, Travail et emploi, n° 46.

¹³ Euzenat D. *l'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007* Dares Premières Synthèses Informations 50.2, 8p

¹⁴ Salminen S, « Have young workers more injuries than older ones ? an international literature review » journal of Safety Research, 2004, 35, pp 513-521

¹⁵ Source CSST, 2003

Les rapports et documents étudiés émettent souvent de nombreuses hypothèses quant à cette « suraccidentabilité » au travail des jeunes. Certains travaux permettent néanmoins de recenser l'ensemble des éléments qui font des jeunes une population à risque¹⁶. Les accidents du travail des jeunes plus fréquents s'expliquent à la fois par des facteurs de risque intrinsèques aux jeunes et extrinsèques.

Du point de vue des facteurs de risque intrinsèques, on relève que les jeunes seraient plus vulnérables principalement :

- par leur manque d'expérience,
- par des traits de personnalité et de comportement propres aux jeunes, qui conduiraient à des prises de risque et à la non-considération des règles de sécurité :
 - o la recherche de sensations,
 - o le manque d'attention et de concentration,
 - o le non-respect délibéré des consignes (rébellion),
 - o l'impulsivité qui conduirait à réaliser des tâches dans la précipitation
 - o une moindre conscience des risques et/ou un sentiment d'invulnérabilité¹⁷.
- par leur difficulté à oser poser des questions (manque de confiance en soi, volonté de faire bonne impression),
- par leur difficulté à refuser les tâches qu'on leur confie (contenter son employeur ou ses supérieurs hiérarchiques, crainte de perdre son emploi),
- par des aptitudes sociales insuffisantes pour aborder les questions de bien-être avec ses supérieurs,
- par une constitution physique plus fragile,
- par la consommation de drogues ou d'alcool au travail.

Les facteurs de risque extrinsèques sont principalement :

- le manque de formation, d'information à propos des risques professionnels,
- le manque d'encadrement/de supervision,
- le statut et la précarité de l'emploi (travail temporaire),
- l'affectation des jeunes aux postes les plus risqués au sein de l'entreprise. Au sein d'une entreprise, ils seraient conduits sur des postes plus pénibles,
- l'inadaptation physique de la tâche ou de l'équipement à un jeune travailleur,
- la plus forte présence dans les secteurs et emplois accidentogènes,
- les particularités du secteur et de la profession,
- le niveau faible d'organisation collective¹⁸,
- l'absence de politique de prévention des risques au sein des entreprises,
- la moins bonne couverture par des dispositifs de prévention spécialisés.

Du fait de cette « suraccidentabilité » au travail, les jeunes constituent une cible prioritaire pour la prévention. Mais si les études qui montrent la plus grande fréquence des accidents du travail chez les jeunes sont courantes, les études épidémiologiques qui analysent les déterminants des accidents du travail semblent en revanche peu nombreuses. L'évaluation de l'importance respective des différents facteurs de risque identifiés aux accidents du travail semble essentielle pour pouvoir proposer des stratégies de prévention adéquates, mais elle apparaît peu développée. On peut tout de même noter

¹⁶ « Une étude de la littérature sur le bien-être au travail des jeunes » www.prevent.be ; Laroche, É. (2005) « Les jeunes: une population plus à risque de se blesser au travail? » Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université de Laval au Québec (CGSST) Santé sécurité - septembre 2005

¹⁷ Le manque de conscience des risques auxquels ils sont exposés pourrait expliquer en partie les durées inférieures de rétablissement des jeunes travailleurs après un accident du travail. Cf « Jeunes travailleurs- Faits et chiffres- Exposition aux risques et effets sur la santé », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - Facts 70

¹⁸ Gregoire D. « Jeunes travailleurs, danger santé ! » Institut Syndical Européen pour la Recherche la Formation et la Santé Sécurité. Département Santé Sécurité. Bruxelles. BEL, 2006

plusieurs travaux de Breslin, qui tendent à montrer que ce sont les caractéristiques du travail qui font que les jeunes sont plus à risque et non leurs caractéristiques individuelles.

- Le manque d'ancienneté et d'expérience apparaît comme le seul facteur intrinsèque ayant un lien probant avec les accidents du travail, alors que les liens entre les accidents du travail et les secteurs d'activité ou la charge de travail sont en revanche significatifs¹⁹.
- Les accidents de travail surviennent le plus souvent dans les premiers mois d'un nouvel emploi, et ce, pour les travailleurs de tout âge²⁰. Le manque d'expérience sur un poste de travail concerne tous les nouveaux travailleurs, qui ne sont pas nécessairement des « jeunes ».

Un travailleur a dans le premier mois dans une fonction quatre fois plus de risques d'être victimes d'un accident du travail que les travailleurs exerçant cet emploi depuis plus d'un an.

Les jeunes moins touchés par certains dispositifs de prévention des risques professionnels

Des enquêtes mettent en évidence que les jeunes sont moins touchés par certains dispositifs de prévention, en lien avec leur secteur d'activité et le statut de leur emploi.

Selon l'enquête Sumer, les jeunes de moins de 25 ans sont ainsi moins bien couverts par les dispositifs de prévention formalisés. En effet, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et plan de prévention sont moins souvent présents dans les établissements qui les emploient, à savoir les petites entreprises (de moins de 50 salariés) du bâtiment, de l'artisanat, des métiers de bouche²¹. La médecine du travail repère plus difficilement les salariés en situation de précarité même quand ils souffrent de troubles de la santé. Beaucoup de salariés titulaires d'un contrat atypique ne bénéficient pas de la visite d'embauche. Le service de santé au travail ne les découvre qu'au moment du constat des atteintes à la santé ou lorsqu'il faut prononcer l'incapacité du salarié au travail²².

Des métiers et conditions d'emploi qui exposent aux risques psychosociaux

L'exposition à des comportements violents ou indésirables

Selon l'enquête Sumer, les salariés de moins de 25 ans signalent plus souvent que leurs aînés, des comportements hostiles (23 %, contre 20 % pour les plus de 60 ans), caractérisés notamment par un déni de reconnaissance du travail (13 %, contre 7 % des plus de 60 ans).

Une revue de la littérature sur le bien-être des jeunes au travail constate également que les jeunes travailleurs sont plus souvent victimes de violence verbale ou physique, de harcèlement moral et sexuel venant d'usagers, clients, collègues ou supérieurs hiérarchiques²³. Leur manque de « maturité » les rendrait aussi plus vulnérables face à de tels comportements.

¹⁹ Breslin FC et al, *Systematic review of risk factors for work injury among youth*, 2005, p. 35

²⁰ Breslin FC & Smith P, "Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries", *Occupational and Environmental Medicine*, 2006, 63(1), p. 27-32.

²¹ *Travail des jeunes, jeunes au travail en Bourgogne*-quelques données démographiques et de santé groupe régional Evrest Bourgogne 2015

²² Riquet O., Grossetête A. (2007). « Précarité ? La banalisation. Enjeux pour la santé et la sécurité. Compte rendu des débats du Congrès de l'ASMT, 9 et 10 décembre 2006, Les Cahiers SMT, novembre, p. 39.

²³ « Bien-être des jeunes au travail: une étude de la littérature sur le sujet »

https://www.prevent.be/fr/banque_de_connaissance/bien-%C3%AAtre-des-jeunes-au-travail-une-%C3%A9tude-de-la-litt%C3%A9rature-sur-le-sujet

Plusieurs études, en France ou à l'étranger, semblent montrer que les jeunes sont plus exposés au harcèlement sexuel au travail²⁴. Selon l'enquête réalisée par l'Ifop en 2014 pour le Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel au travail, une femme active sur cinq a dû faire face à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa carrière, proportion qui ne baisse pas depuis plus de 20 ans. Dans trois cas de harcèlement sur dix, les femmes actives victimes déclarent qu'elles se trouvaient dans une situation d'emploi précaire, et la jeunesse apparaît comme un facteur exposant au harcèlement pour 46% des personnes interrogées²⁵.

Les conditions d'emploi déterminantes

La plus forte exposition des jeunes aux comportements indésirables serait en fait plus liée à la nature du métier exercé plus qu'à leurs caractéristiques personnelles et à leur âge. Plusieurs articles ou études montrent une absence de lien entre l'âge et le harcèlement moral, voire un lien inverse, les travailleurs âgés étant plus souvent victimes que les jeunes²⁶. Par exemple, l'étude de M-F Hirigoyen²⁷ révèle le plus grand nombre de cas de harcèlement entre 46 et 55 ans (43 % des cas rencontrés contre aucun cas avant 25 ans, 8 % de cas entre 26 et 35 ans, 29 % entre 36 et 45, et 19 % après 56 ans). De plus, des auteurs font valoir qu'en cas de harcèlement, les jeunes s'étant souvent moins investis dans l'entreprise que leurs aînés, ils sont aussi plus enclins à la quitter²⁸.

Plus que l'âge, ce sont donc les métiers occupés par les jeunes, leurs conditions d'exercice (travail de nuit, manipulation d'argent, travail isolé...), et le statut de leurs emplois qui les exposent à plus de comportements indésirables. Certaines études montrent que les travailleurs en contact avec des usagers ou clients sont exposés à des agressions symboliques, verbales et parfois physiques²⁹. C'est pourquoi les jeunes, qui travaillent dans nombre de ces métiers sont particulièrement exposés : par exemple, 41 % des vendeurs ont moins de 30 ans³⁰. Les jeunes travailleurs dans les fast-foods³¹, dans les supermarchés ou encore les centres d'appel sont exposés du fait des conditions particulières de ces emplois, et notamment la standardisation de la relation avec le client qui renforce ces risques d'agressions. Dans le cas des caissières de supermarché le « SBAM » (« Sourire, Bonjour, Au revoir, Merci ») force à l'adoption d'un comportement artificiel³². Les scripts des centres d'appels, que les téléopérateurs doivent suivre à la lettre, rendent plus risquée leur relation à leurs interlocuteurs : contraints par les prescriptions, ils doivent accepter de donner des réponses qu'ils savent inadéquates, ce qui les expose particulièrement au mécontentement des personnes avec qui ils sont en contact. Ils sont aussi régulièrement confrontés à la détresse financière et sociale.³³

Le statut et la précarité de l'emploi

Au-delà du métier exercé, le statut de l'emploi joue un rôle dans l'exposition aux risques psychosociaux. Le statut de l'emploi de nombreux jeunes serait propice au harcèlement. Une enquête

²⁴ *Violence au travail, harcèlement moral et sexuel : synthèse de la recherche sur les caractéristiques et les conséquences pour les travailleurs féminins et masculins*, Avril 2003 Université catholique de Louvain avec la collaboration du Centrum LUCAS de la Katholieke Universiteit Leuven.

²⁵ Ifop pour Le Défenseur des Droits - Enquête sur le harcèlement sexuel au travail- Janvier 2014

²⁶ Cf note 25 et Grebot Elisabeth. *Harcèlement au travail: Identifier, prévenir, désamorcer* Paris : Eyrolles : Editions d'Organisation, DL 2007.

²⁷ Hirigoyen M-F., *le harcèlement moral dans la vie professionnelle, démêler le vrai du faux*, pocket 2002

²⁸ Delga Jacques, Rajkumar Abiramy, « Les protagonistes du harcèlement moral au travail. », *Journal du droit des jeunes* 1/2006 (N° 251), p. 29-35

²⁹ *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (SRPST), mai 2011

³⁰ *Emploi des jeunes- Synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion – Document d'études* n°166, Dares, novembre 2011

³¹ Brochier C., 2001, « Des jeunes corvéables : l'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 138, p. 73-83 ; Burnod G., Cartron D. et Pinto V., 2000, « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un « petit boulot » », *Travail et emploi*, n° 83, p. 137-156.

³² Benquet M., 2009, « Nathalie M », *Le refus d'encaisser*, vol. 21, n° 1, p. 9-24.

³³ Jaeger C., 2002, « L'impossible évaluation du travail des téléopérateurs. Le cas de deux centres d'appel », *Réseaux*, vol. 114, n° 4, p. 51-90. Thery L., 2009, « Face à l'intensification, quand les syndicalistes interrogent leurs pratiques », *Mouvements*, vol. 58, n° 2, p. 117-124.

en région Poitou-Charentes montre par exemple l'importance du harcèlement dans une population d'apprentis (36,8 % des apprentis se trouvent dans des cadres de travail où on leur parle durement parfois ou souvent, 11,7 % subissent des railleries, 5,7 % sont insultés et 18,7 % supportent des vexations)³⁴. La précarité de l'emploi, qui concerne de nombreux jeunes, apparaît clairement et directement liée aux risques psychosociaux. Le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail³⁵ recense différents travaux montrant que :

- L'insécurité de l'emploi a une place centrale parmi les facteurs de stress qui ont un impact négatif sur la santé psychologique³⁶.
- L'alternance répétée de périodes de chômage et d'emplois de courte durée a les mêmes effets néfastes sur la santé que le chômage de longue durée³⁷.
- Avoir un contrat à durée déterminée est associé à un risque de troubles anxieux³⁸. Cependant, les emplois de courte durée ne sont pas nécessairement mal vécus. Certains jeunes peuvent accepter sans problème des emplois précaires peu qualifiés dans la mesure où ils les voient comme une situation d'attente, éventuellement compatible avec la poursuite d'études, et n'engageant pas leur identité sociale³⁹. Sur ce point, on notera tout de même que le phénomène du déclassement n'est pas rare. Le décalage entre formation initiale et emploi touche en effet environ un jeune sur quatre trois ans après la fin des études⁴⁰.
- La perception d'une menace sur la nature et la pérennité de l'emploi peut avoir des conséquences aussi négatives que la perte de l'emploi elle-même.⁴¹
- La perception d'insécurité de l'emploi a des conséquences négatives sur la santé auto-perçue : les travailleurs suisses qui déclarent craindre de perdre leur emploi ont moins de chances d'être en bonne santé et risquent davantage de déclarer du stress et un niveau faible d'estime de soi, de souffrir de lombalgie, de consommer des tranquillisants, de fumer et de se passer de soins en cas de maladie afin d'aller au travail (présentéisme)⁴².
- L'angoisse de n'être pas réembauché peut entraîner des comportements vécus comme humiliants⁴³.

c. Pour aller plus loin...

D'autres études ne ciblent pas les jeunes travailleurs dans leur approche, mais traitent de certains statuts et secteurs d'activité qui emploient en grande partie des jeunes. Il s'agit par exemple des études menées sur la population des intérimaires, des apprentis et des saisonniers. Les intérimaires,

³⁴ Saillard C. ; Sautejeau V. ; *Conditions de travail & santé des apprentis de moins de 18 ans de la Vienne*, ORSPEC / ASMTV - Rapport n°66 - Juillet 2000

³⁵ *Idem* note 29

³⁶ Burchell B., Lapido D., Wilkinson F., 2002, *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge, Londres.

³⁷ Tarty-Briand I., 2004, « Du travail au chômage : la place des enjeux de santé dans l'exclusion de l'emploi chez des chômeurs « âgés » », *PISTES*, vol. 6, n° 1.

³⁸ Virtanen M., Kivimäki M., Elovainio M., Vahtera J., Kokko K. et Pulkkinen L., 2005, « Mental health and hostility as predictors of temporary employment: evidence from two prospective studies », *Social Science and Medicine*, vol. 61, p. 2084-2095.

³⁹ Burnod G., Cartron D. et Pinto V., 2000, « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un « petit boulot » », *Travail et emploi*, n° 83, p. 137-156.

⁴⁰ Giret J-F., Nauze-Fichet E., Tomasini M.; « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail » Données sociales, la société française, 2006

⁴¹ Dekker S. et Schaufelli W., 1995, « The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study », *Australian Psychologist*, vol. 30, p. 57-63. Sverke M., Hellgren J. et Näswall K., 2006, *Job insecurity: A literature review*, SALTSA (NIWL et STU).

⁴² Domenighetti G., D'Avanzo B., Bisig B., 1999, « Health Effects of Job Insecurity among Employees in Swiss General Population », *Cahiers de Recherches Économiques du Département d'Économétrie et d'Économie politique* (DEEP), Université de Lausanne, École des HEC, DEEP, 17 p.

⁴³ Aubenas F., 2010, *Le quai de Ouistreham*, Paris, Éditions de l'Olivier, 270 p.

apprentis et stagiaires sont dans leur grande majorité de jeunes travailleurs : plus de 70 % des intérimaires ont moins de 40 ans ; et 90 % des apprentis et stagiaires ont moins de 25 ans⁴⁴.

Concernant les intérimaires, on pourra consulter :

- Le dossier synthétique disponible à l'adresse suivante :
http://www.officiel-prevention.com/formation/fiches-metier/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=206&dossid=488

Les articles et études suivantes :

- Rachid Belkacem et Laurence Montcharmont- « *Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ?* »⁴⁵

Cet article analyse les conditions de travail des intérimaires. Il s'appuie sur les résultats d'une étude réalisée en 2008/2009 et financée par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle – région Lorraine. Cette recherche a été organisée autour de deux travaux de terrain : une enquête par questionnaires et des entretiens semi-directifs menés auprès d'intérimaires détachés dans l'industrie et/ou le BTP. Cet article montre que la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail est forte comparativement aux salariés permanents des entreprises. Cette dernière s'explique par des conditions de travail relativement plus difficiles où les travailleurs doivent s'adapter très souvent dans l'urgence à des contextes de travail différents et évolutifs.

- S. Fantoni-Quinton, S. Douay, P. Frimat « *Suivi médical des salariés intérimaires : le point juridique, pratiques et réflexions* » Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, volume 65, juillet 2004

Cette étude se penche sur l'efficacité du système de prévention des risques professionnels pour les intérimaires, et montre que le dispositif de surveillance médicale des salariés intérimaires est de nature, dans le contexte juridique, social et économique actuel, à engendrer un suivi médical décousu et, *in fine*, peu protecteur de la santé des salariés. Ceci notamment en raison de la succession des expositions, mais aussi en raison de la dispersion de leurs données médicales et professionnelles au cours de leur cursus professionnel. L'article propose des pistes de réflexion pour améliorer ce suivi médical.

Concernant la santé et les conditions de travail des apprentis :

- Claire Cherbonnet, Aurélie Eloy, Céline Leclerc, *Santé perçue et comportement des jeunes en CFA de la région Centre-Val de Loire* – ORS Centre-Val de Loire, Septembre 2014

Cette étude s'appuie sur la passation d'un questionnaire auprès de 2 544 apprentis issus des 34 CFA publics de la région Centre-Val de Loire. Cette enquête dresse un état des lieux des comportements

⁴⁴ « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail » – Dares analyses, décembre 2014, n° 095

⁴⁵ Rachid Belkacem et Laurence Montcharmont- *Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ? Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 14-2, 2012

des jeunes en apprentissage : santé, pratiques à risques, perceptions en matière de santé ou encore ressenti sur les conditions de scolarité et d'apprentissage. 5 fiches thématiques ont été réalisées à partir de cette étude, constituant un outil pour la mise en place d'actions de prévention : vie en apprentissage, consommation de produits psychoactifs, mal-être, sexualité et méthodes contraceptives, violence et incivilités. L'étude met en évidence que les personnes mobilisées par les apprentis pour échanger sur ces différents aspects sont d'abord les amis et la famille, plus rarement les professionnels de santé, du CFA et de l'entreprise.

- S. Robin, V. Bounaud, J. Debarre, *La santé des apprentis de Poitou-Charentes* - Diagnostic santé, Observatoire régional de la santé de Poitou-Charentes, 2013.

Cette étude décrit l'état de santé des apprentis en lien avec les conditions de vie, identifie leurs besoins en termes d'accès à la santé et contribue à l'élaboration d'une dimension santé dans le projet d'établissement des centres de formation. Elle s'appuie sur l'étude statistique des accidents du travail, une enquête par questionnaire auprès de 3 100 apprentis, et une enquête par entretien auprès d'apprentis, d'encadrants des établissements de formation et d'institutions.

- A. Liber, L. Lionet, *La santé des apprentis en Isère* - Gières : Santé pour tous (éditeur), 2008/04, 38 p. FRA

Cette enquête s'intéresse à la population des apprentis de l'Isère, âgés de 16 à 25 ans, préparant un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique dans le cadre d'un contrat de travail. L'enquête comporte deux volets : une enquête par auto-questionnaire auprès des apprentis (419 réponses) et une enquête réalisée par les médecins du travail lors de leurs consultations (26 médecins et 153 questionnaires remplis). Cette étude décrit les conditions de vie et de travail des apprentis, ainsi que leur état de santé : santé perçue, corpulence, consommations de produits psychoactifs, santé mentale, sexualité, accès aux soins, sport et alimentation.

- P. Medina, O. Guye, *Pratiques de santé des jeunes en apprentissage*, Lyon : ORS Rhône-Alpes, 2006/11, 61 p. FRA

Il ressort de cette étude qualitative que les conditions de travail en entreprise des apprentis sont parfois défavorables à une bonne santé : rythmes de travail, port de charges lourdes, manipulation de substances chimiques, parfois non-respect des obligations en matière de sécurité et d'hygiène par les employeurs, font que la santé des apprentis, au moins sur le plan physique, peut être malmenée en entreprise.

- « *Une analyse des conditions de travail dans une population d'apprentis de moins de 18 ans* », Études et enquêtes, Documents pour le médecin du travail, INRS N°91, 3^{ème} trimestre 2002

L'objectif de cette enquête était de recueillir un certain nombre de données concernant les conditions d'emploi, en particulier les horaires, et certains indicateurs de santé chez des apprentis mineurs dans des entreprises surveillées par un service de santé au travail de Haute-Normandie ; l'objectif à terme étant de pouvoir proposer des actions de prévention pour cette population.

Concernant la santé et les conditions de travail des saisonniers :

- Analyse de l'enquête *Santé des saisonniers en Ardèche méridionale* - Vallon Pont d'Arc : Maison de la Saisonnalité, 2004, 10 p., FRA

La Maison de la Saisonnalité de Vallon Pont d'Arc, en Ardèche méridionale, a mené son enquête sur la santé des travailleurs saisonniers. Son constat nuancé débouche sur plusieurs pistes de travail. Entre décembre 2003 et avril 2004, une quinzaine de médecins de l'Ardèche méridionale ont été interrogés. En s'adressant aussi bien à des médecins du travail qu'à des médecins généralistes ou spécialistes (un dentiste et un gynécologue), la Maison de la Saisonnalité a souhaité mobiliser les acteurs de la santé sur son territoire, afin de réfléchir par la suite à des actions collectives de prévention et de sensibilisation auprès des travailleurs saisonniers et de leurs employeurs. L'enquête révèle l'existence de problèmes de santé récurrents chez les travailleurs saisonniers : - stress et fatigue (25% des consultations) - accidents du travail (14% des consultations) - comportements addictifs (17% des consultations).

Sources de données concernant la santé et les risques professionnels

" Sumer " (Surveillance médicale des risques professionnels) est une enquête nationale transversale initiée par la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) et la DGT (Direction Générale du Travail) et reconduite régulièrement depuis 1987. Elle permet aux médecins du travail volontaires de décrire et caractériser les expositions liées aux postes et aux conditions de travail de salariés tirés au sort. Les résultats nationaux sont publiés et sont disponibles sur le site de la Dares

"Evrest " (Évolutions et RElations en Santé au Travail) est un observatoire national créé en 2007 par des médecins du travail et des chercheurs. Ce dispositif, alimenté en continu par des médecins du travail volontaires, permet d'interroger régulièrement la situation actuelle d'un échantillon de salariés vus dans le cadre de leur suivi médical périodique et d'appréhender les évolutions de l'état de santé des salariés et de leurs conditions de travail.

L'enquête « Santé et itinéraire professionnel » 2006, mise en œuvre par l'Insee, a été conçue conjointement par la Dares (ministère du Travail) et la Drees (ministère de la Santé), avec le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE). Elle explore les liens entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et conditions de travail. Près de 14.000 personnes âgées de 20 à 74 ans ont décrit, à l'aide d'un questionnaire, leur itinéraire professionnel et leur histoire de santé, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête. Quatre types de pénibilités physiques sont retenus : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant et expositions à des produits nocifs ou toxiques. Les dimensions organisationnelles et psychosociales du travail recouvrent dans le questionnement rétrospectif de SIP les six aspects suivants : emploi des compétences, manque de reconnaissance, pression au travail, conciliation vie privée – vie professionnelle, tensions avec le public, relations avec les collègues.

Recensement d'actions pour la santé des jeunes travailleurs

1. Aperçu des actions identifiées et limites de la recherche

a. Des actions éparées, difficiles à identifier

L'identification des actions susceptibles de contribuer à la santé des jeunes au travail a soulevé sensiblement les mêmes difficultés que la recherche de littérature. Les actions de prévention santé ou d'amélioration des conditions de travail semblent assez peu nombreuses à cibler explicitement et précisément les « jeunes » en tant que tels, du moins en France. Alors que certains pays ont développé largement des politiques et programmes publics dédiés aux jeunes travailleurs, les ressources et actions existantes en France sont, sinon moins nombreuses, du moins plus difficiles à recenser.

Par exemple, les sites consacrés à la santé sécurité au travail comportent souvent à l'étranger une rubrique « jeunes travailleurs », qui regroupe les ressources pertinentes sur ce sujet. En France, par comparaison, les brochures, dépliants, affiches et outils disponibles sur le site de l'INRS sont nombreuses⁴⁶, mais aucune ressource ne semble traiter directement de la thématique des jeunes travailleurs. Il existe, vraisemblablement parmi ces brochures et affiches, certaines qui ont été conçues pour que les jeunes travailleurs y soient sensibles, mais c'est une appréciation que l'on ne peut réaliser qu'au cas par cas, en fonction du contenu. Il est néanmoins possible de trouver des documents destinés à l'accueil ou la formation de « nouveaux » travailleurs, jeunes ou non. On peut alors identifier le dispositif Synergie⁴⁷ à destination des lycéens, des apprentis et des entreprises pour intégrer la prévention des risques dès la formation initiale et aider la personne accueillant un nouvel embauché à évaluer ses connaissances sur le sujet ; ou encore un film d'animation sensibilisant à l'accueil des nouveaux embauchés du point de vue de leur santé et de leur sécurité au travail, permettant de prendre conscience des difficultés et des erreurs à éviter, montrant la nécessité de transmettre informations, consignes et règles de sécurité⁴⁸. De la même façon, les outils et guides disponibles sur le site du ministère du travail de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social⁴⁹ correspondent essentiellement à des secteurs d'activités. Des guides transversaux existent sur différentes thématiques (accidents du travail, discriminations, harcèlement, maternité et risques professionnels) mais pas sur celle des « jeunes travailleurs ».

Disparates dans leurs objectifs comme dans les moyens employés, de nombreuses actions ne sont donc pas immédiatement identifiables car elles ne ciblent pas précisément ou prioritairement les jeunes. Pourtant, nombre d'actions sont destinées à des travailleurs majoritairement jeunes par leur statut, comme les actions à destination des intérimaires, ou des apprentis (ou encore des saisonniers, des stagiaires). Les actions visant à mieux intégrer, former, ou sensibiliser les « nouveaux » travailleurs d'une entreprise sont également courantes, et elles touchent majoritairement des jeunes. Enfin, les actions susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la santé des travailleurs de certains secteurs d'activité (comme l'hôtellerie-restauration, la vente, le BTP...) concernent en pratique beaucoup de jeunes, même si leurs caractéristiques de « jeunes » ne sont pas toujours prises en considération.

⁴⁶ 286 brochures, 176 affiches, 81 dépliants, et 55 outils, 134 vidéos

⁴⁷ <http://www.inrs.fr/actualites/synergie.html>

⁴⁸ <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DV%200370>

⁴⁹ <http://www.travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/outils-et-guides/>

Si les actions contribuant effectivement à la santé des jeunes travailleurs sont difficiles à recenser, c'est aussi parce que les limites du recensement ne sont pas évidentes. Le spectre d'action est potentiellement très large : aide financière au transport pour les apprentis, information des saisonniers sur le droit du travail, sensibilisation à la sécurité sur un site où travaillent de nombreux jeunes, accompagnement des jeunes vers l'emploi et dans l'emploi, tutorat, campagnes auprès de jeunes enfants pour développer une culture de la prévention des accidents, actions générales de promotion de la santé auprès des jeunes... contribuent plus ou moins directement à la santé des jeunes travailleurs. Les informations quant à ces actions de différentes natures sont dispersées dans de multiples sites internet.

b. Des actions peu décrites et peu évaluées

Une autre difficulté de ce travail tient au fait que les actions sont souvent peu renseignées dans leurs modalités concrètes. Ainsi, certaines actions identifiées sont seulement brièvement décrites dans des articles de journaux ou des interviews : par exemple, la mise en place d'un livret d'accueil pour les jeunes travailleurs d'une entreprise est mentionnée, mais le contenu de ce livret, les éléments abordés ne sont pas directement consultables. La mise en place d'une forme de tutorat est couramment exposée, mais les modalités de mise en œuvre de ce tutorat sont souvent très peu explicitées. Il existe des documentations sur la prévention des risques professionnels pour les jeunes de tel ou tel secteur d'activité (réalisé par des branches professionnelles, des institutions, des écoles, des CFA, des entreprises) mais les modalités de distribution, le niveau de fréquentation des sites internet ne sont pas connus. Or l'impact et l'intérêt de telles actions sont étroitement liés à leurs modalités pratiques.

Les recherches effectuées mettent en évidence la rareté de l'évaluation pour ces actions, souvent isolées et d'une envergure modeste. Il n'existe ainsi pas ou très peu d'études permettant de mesurer l'efficacité des réalisations produites et des actions menées. Les documents identifiés permettent parfois de connaître le nombre de travailleurs concernés par les actions et d'obtenir des observations des professionnels impliqués dans des dispositifs, mais il est difficile d'identifier, sur la seule base de ces informations, des actions qui seraient « probantes » et des conditions de mise en œuvre qui seraient plus ou moins efficaces. On constate le plus souvent l'absence de mention des difficultés rencontrées pour leur mise en œuvre et des facteurs ayant permis une certaine réussite des actions entreprises. Les écrits relatifs à ces actions visent en effet le plus souvent à valoriser les initiatives menées, plus qu'à en réaliser une étude objective. L'analyse ou la description portent aussi le plus souvent sur une seule entreprise ou une seule action, sans prendre en considération d'autres expériences comparables.

On peut néanmoins relever quelques exceptions à ce constat. D'une part, il existe des indicateurs permettant d'évaluer les grands programmes d'actions mis en œuvre dans certains pays. D'autre part, des publications permettent, à défaut d'évaluer rigoureusement les actions, du moins de recenser une variété d'initiatives. Ces publications sont présentées dans la dernière partie de ce rapport⁵⁰.

c. Des évaluations portant sur de grands programmes d'actions pour la santé des jeunes travailleurs

Les principaux indicateurs permettant d'apprécier les programmes publics mises en œuvre sont le plus souvent ceux qui ont été à l'origine de la décision du programme en direction des jeunes travailleurs, à savoir le nombre d'accidents du travail.

⁵⁰ P.53

Ainsi, on a pu observer que les nombreuses initiatives menées au Danemark en matière de santé et sécurité des jeunes au travail ont conduit à une baisse globale des accidents du travail et des maladies professionnelles chez les jeunes⁵¹. Entre 1985 et 2004, les accidents du travail ont diminué de 65 % chez les jeunes de moins de 18 ans et de 63 % chez les jeunes de 18 à 24 ans. Le nombre de maladies professionnelles a chuté de 75 % chez les jeunes de moins de 18 ans et chez les jeunes de 18 à 24 ans. Ces résultats sont les conséquences de toutes les initiatives des organisations nationales, locales, des médias.

Au Québec, l'impact d'une campagne publicitaire de grande envergure lancée par la CNESST a pu être directement observé, la proportion des jeunes de 15 à 24 ans disant avoir reçu en entreprise une formation en santé et sécurité étant passée rapidement de 40 % à 60 %⁵².

Une étude réalisée par Prevent, en Belgique, montre également l'impact significatif global des actions de sensibilisation à la santé sécurité au travail menées dans le pays, le nombre d'accidents du travail chez les travailleurs intérimaires de moins de 18 ans ayant beaucoup baissé en l'espace de seulement six années, suite aux nombreuses actions auprès des « travailleurs-étudiants ». L'impact de dispositifs d'ampleur mis en œuvre dans de grandes entreprises est aussi parfois mesuré à travers l'évolution du nombre d'accidents du travail. Mais dans tous les cas présentés, les indicateurs, et notamment la baisse des accidents du travail constatée, reflète l'effet d'une pluralité d'actions menées, dont on ne peut distinguer clairement les effets séparément.

2. Description des actions pour la santé des jeunes travailleurs

Les actions contribuant à la santé des jeunes travailleurs sont diverses dans leur contenu, leurs formes, et leurs contextes de mise en œuvre. Sans être exhaustif, nous présentons dans cette partie les principaux types d'actions identifiées et les illustrons par un ou plusieurs exemples. Cette sélection et cette catégorisation font apparaître des actions dont le degré de fréquence peut être assez différent. Les expériences présentées ont été retenues en partie pour leur représentativité, mais aussi parfois pour leur intérêt intrinsèque et des conditions de mise en œuvre jugées intéressantes. La sélection d'exemples ne reflète pas non plus nécessairement les disparités de contexte de mise en œuvre. En effet, de manière générale, nous pouvons relever que les actions pour la santé des jeunes travailleurs ne touchent pas également les entreprises et les secteurs d'activité. Les actions identifiées sont le plus souvent menées :

- par des entreprises et organismes de grande taille, employant régulièrement de jeunes travailleurs. En effet, elles sont les plus à même de constater les problématiques d'accidents du travail des jeunes travailleurs, et les plus en mesure de mettre en œuvre des actions de façon formelle. (Par comparaison les efforts personnels d'un maître de stage dans une petite entreprise resteront le plus souvent à un stade informel). Les actions qui améliorent la sécurité des postes se font aussi plus facilement dans des entreprises où les tâches sont relativement standardisées. Il est ainsi possible d'analyser les risques liés à chaque tâche.
- dans des secteurs d'activité particuliers, notamment ceux fortement concernés par les accidents du travail. Les secteurs d'activité industriels et les métiers les plus exercés par les apprentis sont régulièrement concernés. L'observation des secteurs dans les rapports de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail⁵³ reflète bien la concentration des actions dans certains secteurs comme la métallurgie, la construction... et la faible apparition dans le commerce de détail, la restauration, ou plus généralement le secteur tertiaire.

⁵¹ « La contribution danoise à la santé et à la sécurité des enfants et des jeunes », p15-17 du magazine « débute en sécurité ! » agence européenne de la sécurité et santé au travail, 2006

⁵² Dossier « jeunes au travail, bien les accueillir dans leur premier emploi », Prévention au travail, printemps 2010

⁵³ Cf. partie « Principaux documents et ressources décrivant des actions pour la sécurité et santé au travail des jeunes » p53 de ce rapport

a. Les grandes formes d'actions pour la santé des jeunes travailleurs

Les actions contribuant à la santé des jeunes travailleurs sont diverses dans leur contenu et dans leurs formes. Sans être exhaustif, nous présentons ici les principaux types d'actions identifiées, et les illustrons par un ou plusieurs exemples.

L'intégration de la santé sécurité au travail dans l'éducation et les lieux de formation

L'intégration de la SST dans l'éducation et les formations constitue une des principales actions développées en France et à l'étranger. En France, l'INRS propose plusieurs actions en direction de l'enseignement professionnel et technologique, ainsi que des écoles d'ingénieurs, de management et des Universités afin d'intégrer la santé et la sécurité au travail dès la formation initiale des futurs salariés et employeurs (formation de formateurs d'enseignants, participation à la création et à la révision des diplômes professionnels, réalisation et diffusion d'outils pédagogiques, animation de réseau (national – déclinaison régionale) avec les Caisses et les Rectorats, accompagnement de projets pédagogiques visant à intégrer la santé sécurité au travail aux enseignements).

Les exemples documentés et identifiés en ligne semblent mettre en évidence que l'intégration de la SST dans les enseignements est :

- **peu ou pas développée dans les filières générales, et de manière générale pour les plus jeunes des niveaux primaire et secondaire.** Ces initiatives existent plus largement à l'étranger et s'inscrivent dans une stratégie de développer une culture de la prévention des accidents dès le plus jeune âge. Un exemple d'action est la campagne «¡A salvo!» («en sécurité») s'adressait aux élèves de l'enseignement primaire, âgés de 6 à 12 ans, de toutes les écoles de Castilla y León (Espagne)⁵⁴. Elle avait pour objectif de créer une nouvelle culture de la prévention en agissant dès les premiers stades de l'éducation afin de sensibiliser les enfants au fait que la sécurité est socialement souhaitable et doit être encouragée par tous et en incitant à un changement d'attitude qui contribue au développement des habitudes de santé et de sécurité au bénéfice de chacun.
- **Peu développée dans les filières correspondant à des niveaux d'études supérieures** (ou du moins sont moins documentés en ligne). En France, une étude de l'INRS⁵⁵ évalue par exemple le niveau d'implantation des enseignements en santé et sécurité dans les écoles d'ingénieurs françaises. Les résultats font apparaître que les enseignements en santé et sécurité au travail ne sont que très rarement mis en avant par les écoles, même quand ils existent et qu'ils sont de bonne qualité. Cette étude permet également d'identifier certains facteurs expliquant le retard de certaines écoles. Un premier obstacle à la généralisation des enseignements en santé et sécurité au travail tient à la difficulté de dégager des créneaux horaires dans les cursus déjà très chargés des écoles d'ingénieurs. Un autre frein tient au niveau actuel de sensibilisation des équipes pédagogiques. Certaines expriment en effet un intérêt modéré pour ce thème qui leur semble éloigné des disciplines traditionnelles qui constituent le cœur de la formation des ingénieurs.
- **plus développée dans les filières professionnelles et techniques.** La production de supports pédagogiques sur la SST (cd-rom, vidéos, cours pratiques...) est réalisée par des branches professionnelles, des CFA ou des enseignants, mais souvent de façon isolée. Une initiative intéressante en la matière est le partenariat réunissant les préventeurs, les

⁵⁴ La campagne «¡a Salvo!» — sensibilisation dans l'enseignement primaire à la prévention des risques en milieu scolaire, est décrite dans *Jeunes au travail : débiter en sécurité*, Agence européenne pour la sécurité et santé au travail, 2006

⁵⁵ Crouzat J-P, Doerflinger B., Ribeiro S., *Les enseignements en prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail dans les écoles d'ingénieurs, étude* réalisée par le cabinet Essor Consultants pour l'INRS, 2009. L'enquête auprès des jeunes ingénieurs a permis le recueil de 5 188 réponses, issues d'élèves et d'anciens élèves de 93 écoles (promotions 2004 à 2008)

enseignants et les professionnels de la filière bois en Nord-Pas-de-Calais⁵⁶. Depuis 2009, une démarche globale de prévention des risques professionnels dans cette filière est mise en place par le service Pôle Santé Travail, avec un axe spécifique à destination des jeunes en formation. Une équipe pluridisciplinaire, formée de professionnels en santé du travail (médecin, assistante, toxicologue, ergonomes), d'enseignants professionnels « bois » et d'enseignants « PSE »⁵⁷, a travaillé à la création d'outils d'information et de sensibilisation (diaporamas, fiches synthétiques,...) mis à destination de chaque enseignant de la filière de la région. Deux supports vidéos ont été réalisés en partenariat avec la Carsat afin d'illustrer des situations de travail concrètes, en atelier et sur chantier. Chaque outil a été testé, avant diffusion, par des enseignants extérieurs au groupe de travail. Ce partenariat étroit entre la santé au travail et les professionnels de l'enseignement a permis la création de supports adaptés au public, aux pratiques et aux besoins.

Ce programme a été évalué à partir d'un questionnaire à destination des enseignants sur l'utilisation et l'appropriation des outils, et à partir d'un questionnaire auprès des jeunes sur l'impact des messages de prévention.

Impact de l'intégration de la SST dans l'éducation et la formation professionnelle

Si l'intégration des aspects santé et sécurité au travail dans les enseignements apparaît comme un des principaux leviers dans les programmes mis en œuvre pour améliorer la santé des jeunes au travail dans la plupart des pays, les degrés réels d'intégration sont difficiles à apprécier de même que l'impact effectif sur la santé au travail des jeunes. Ces impacts sont liés directement à la mise en œuvre dans les différents secteurs d'activité et lieux de formation⁵⁸. De façon globale, une étude de l'INRS⁵⁹ a été lancée en 2009 pour évaluer l'impact de la formation initiale en santé et sécurité au travail sur la survenue d'accidents du travail chez les sujets de 18 à 30 ans entrant dans la vie active, mais les résultats de cette étude ne sont pas encore publiés.

L'encadrement et l'accueil des jeunes en entreprise

Un grand nombre d'actions concernent l'accueil et l'encadrement des jeunes travailleurs et plus généralement des nouveaux travailleurs. Ces actions sont complémentaires et souvent réalisées en même temps par les entreprises.

Le tutorat

La mise en place d'une forme de tutorat apparaît comme un des principaux moyens d'action. Les jeunes et nouveaux travailleurs ont besoin de supervision pour éviter des risques liés aux conditions pratiques du travail dans l'établissement, l'expérience des travailleurs plus expérimentés est donc sollicitée. De multiples actions de tutorat sont mises en place, mais les modalités varient. Dans les

⁵⁶ Un partenariat innovant à destination des jeunes en formation dans la filière bois – Actes Journées Santé travail du CISME – tome 2- 2012. Plus d'informations à l'adresse suivante :

<http://www.cisme.org/wpFichiers/1/1/Ressources/File/JST/JST%202012/Actes/A.%20JST%202012%20-%20Session%204%20-%20202%20-%20Un%20partenariat%20innovant.pdf>

⁵⁷ Prévention santé environnement

⁵⁸ Des études existent dans certaines secteurs, par exemple, dans le domaine de la réparation automobile, on pourra consulter l'étude d'Eric Verdier *Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels*, 2010

⁵⁹ Stéphanie Boini-Herrmann et Michel Grzebyk (département épidémiologie en entreprise INRS). (2 500 sujets inscrits en dernière année de CAP/BEP, baccalauréat professionnel ou BTS pour les années scolaires 2008-09 et 2009-10, devaient être sollicités pour participer à l'étude. Un questionnaire, portant sur les facteurs liés à la personne et sur la formation initiale, devait leur être remis à l'inclusion. Puis, pendant deux ans, un contact semestriel devait permettre la mise à jour des données initiales et l'enregistrement des données professionnelles. La survenue des accidents du travail au cours du suivi sera systématiquement enregistrée et recueillie auprès des CRAM. Les relations entre la survenue d'accidents et les facteurs professionnels et non professionnels seront ensuite décrites. Une approche qualitative complémentaire relative à la perception des risques est envisagée.

<http://www.inrs.fr/inrs/recherche/etudes-publications-communications/doc/etude.html?reflNRS=A.1/1.036>

expériences suivantes, les tuteurs sont formés ou accompagnés dans leur rôle mais ce n'est pas toujours le cas.

La société des eaux minérales d'Evian accueille chaque année une soixantaine de jeunes en contrat d'alternance ou de professionnalisation. Un accompagnement en forme de tutorat a été mis en place. Le salarié volontaire pour occuper cette fonction est formé et il bénéficie de l'appui des deux personnes de l'entité « centre de développement professionnel », de la DRH, spécialement chargée de l'intégration des jeunes (deux personnes à temps plein). Le tuteur gère le volet acquisition professionnelle, l'équipe des ressources humaines fait en sorte de régler les problématiques de santé, de logement ou financière rencontrés par les jeunes en formation. L'intérêt est ici que le tuteur ne se retrouve pas seul dans sa fonction.

La Carsat Bretagne a engagé des actions de formation en Santé et Sécurité au Travail pour les tuteurs en entreprises. Cette demande a été développée en partenariat avec les branches professionnelles. Début 2014, une première convention régionale pour l'intégration de la santé au travail dans les parcours vers l'emploi a été signée avec les organisations professionnelles du BTP, les partenaires institutionnels de la prévention, l'Académie de Rennes et le Conseil régional de Bretagne. Elle intègre notamment cette thématique de l'accueil des nouveaux sur les questions de Santé et Sécurité au Travail.

Les livrets d'accueil

La production de livrets d'accueil des nouveaux salariés paraît une action relativement courante, du moins dans les grandes entreprises. Quand une entreprise s'attache particulièrement à l'accueil des jeunes et nouveaux salariés, un tel livret d'accueil ne représente qu'une petite partie des initiatives mises en œuvre. L'exemple de l'usine *Bridgestone* (Québec) est assez représentatif à cet égard. Il s'agit d'une usine de 1 200 travailleurs. Chaque été on y embauche une centaine d'étudiants, pour compenser les vacances estivales des salariés permanents. À son arrivée dans l'entreprise, l'étudiant ou le jeune travailleur est pris en charge pendant trois jours. On lui remet un guide d'accueil, avec lequel il doit rapidement se familiariser et qui fait l'objet d'un examen écrit⁶⁰. Mais le livret d'accueil n'est qu'un élément des modalités de l'accueil du jeune travailleur. Il doit également absorber de nombreuses connaissances en relation avec son poste, on lui fait faire le tour de l'usine et il se familiarise avec les triporteurs de trains de pneus qui sillonnent l'usine en tous sens, véhicules qu'il devra parfois conduire.

Les formations à la santé, à la sécurité, ou au bien-être au travail

Les entreprises dont les postes présentent des risques d'accident proposent aux employés amenés à exercer sur ces postes de travail des formations sur la sécurité. Par exemple, *Home Depot* – des centres de rénovation – emploie près de 40 % de jeunes de moins de 25 ans parmi ses travailleurs au Québec : étalagistes, manutentionnaires, préposés à la clientèle... Cette entreprise, constatant leurs très faibles notions en matière de sécurité, a mis en place toute une série de programmes pour prévenir les accidents du travail très courants dans ce type d'entreprise, les maux de dos, l'utilisation des différentes échelles, etc. La vidéo est fréquemment utilisée pour communiquer aux jeunes les risques inhérents à chaque poste de travail. Quand un problème survient, une analyse plus spécifique est automatiquement enclenchée. On analyse non seulement la formation qu'a reçue le jeune travailleur, mais aussi l'entraînement et la supervision dont il a bénéficié. Les mesures mises en place

⁶⁰ Plus d'informations sont disponibles sur cette campagne dans le dossier « Jeunes au travail – Bien les accueillir dans leur premier emploi, prévention au travail », printemps 2010

pour assurer la formation et la supervision des autres jeunes et des nouveaux travailleurs sont donc aussi évaluées et améliorées au fil du temps⁶¹.

Un autre exemple de formation concerne l'utilisation de véhicule dans le cadre professionnel. Les jeunes qui conduisent un véhicule professionnel sont particulièrement exposés aux accidents de la route. Dans le département du Haut-Rhin, le programme de formation AJC Pro est une expérimentation qui a été menée depuis 2008 afin de mettre en place des tuteurs d'entreprise accompagnant les apprentis dans l'acquisition de bonnes pratiques de travail et notamment de conduite. Les tuteurs bénéficient d'une sensibilisation basée sur deux modules « conduite » et un module spécifique au véhicule utilitaire léger, validé par la CRAM. Des rendez-vous pédagogiques obligatoires abordent des thèmes classiques en formation à la conduite (vitesse, fatigue, produits addictifs...) complétés par des apports sur les risques professionnels⁶².

Dans certaines initiatives, les formations peuvent aborder la santé et le bien-être des travailleurs de façon plus large. C'est le cas chez Danone, à Rotselaar, les nouveaux travailleurs sont formés et suivis intensément pendant au moins six semaines. La procédure d'accueil comprend une formation étendue et une sensibilisation sur le bien-être au travail. Les travailleurs qui changent de fonction, les intérimaires et les « étudiants jobistes » doivent eux aussi suivre cette procédure d'accueil⁶³.

La santé sécurité mise en œuvre et promue par les jeunes travailleurs eux-mêmes

Dans un certain nombre d'initiatives, ce sont les jeunes qui portent les actions d'amélioration des conditions de travail et de sécurité. Ils sont soutenus par l'entreprise qui leur accorde ce rôle et les valorise dans celui-ci. Le plus souvent, cette implication des jeunes dans l'amélioration des conditions de travail passe par l'étude des situations à risque par les jeunes travailleurs, en situation concrète.

La participation des jeunes à la résolution des problèmes réels liés à la SST sur leur lieu de travail présente plusieurs avantages : elle aide les jeunes à apprendre plus efficacement, car la prévention des risques apprise dans leur formation initiale a besoin d'une traduction concrète, d'une déclinaison à l'échelle des particularités de tel ou tel lieu de travail. La participation des jeunes enrichit les processus de détection et de gestion des risques pour les employeurs (des études montrent que les travailleurs expérimentés ont souvent développé des stratégies qui leur permettent de limiter les risques au travail⁶⁴, mais celles-ci ne sont pas nécessairement conscientes et transmissibles à de nouveaux travailleurs). Enfin elle conduit souvent l'ensemble des salariés à changer de regard sur la santé au travail et à mieux faire accepter les changements.

Les deux exemples suivants, issus d'entreprises allemandes, démontrent la façon dont les jeunes peuvent être impliqués et jouer un rôle important dans le système de gestion de la sécurité d'une organisation. La première expérience illustre aussi l'efficacité de la prévention effectuée de pair à pair. Le fournisseur d'énergie allemand RWE Westfalen-Weser-Ems propose à ses apprentis de deuxième année de participer à l'enseignement des apprentis de première année⁶⁵. Avec le soutien de leur superviseur ou du département de sécurité, ils s'appuient sur leurs propres expériences en matière d'accidents ou de presque-accidents pour préparer un cours sur la SST à l'attention de leurs cadets. Cette approche est simple et peu coûteuse pour l'employeur. Une autre entreprise allemande⁶⁶ a

⁶¹ Plus d'informations sont disponibles dans le dossier « Jeunes au travail – Bien les accueillir dans leur premier emploi, prévention au travail, printemps 2010

⁶² Plus d'informations sur <http://www.ajcpro.fr/>

⁶³ https://www.prevent.be/fr/banque_de_connaissance/bonnes-pratiques-pour-l%E2%80%99accueil-de-nouveaux-travailleurs . Le détail de cette action n'est rendu disponible qu'aux abonnés.

⁶⁴ Cloutier E, Fournier P-S., Ledoux E., Gagnon I., Beauvais A., Vincent-Genod C., La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés – Comment soutenir cette approche dynamique de formation dans les milieux de travail, Rapport R-740, 168 p

⁶⁵ Exemple issu du magazine « débute en sécurité ! » Agence européenne de la sécurité et santé au travail, 2006

⁶⁶ *Idem*

développé de nombreuses actions à destination de ses apprentis. Pour développer leurs compétences en matière de sécurité, les apprentis participent activement à la résolution des questions liées à la sécurité au travail. Ils prennent des photos de certaines situations avec un appareil numérique et celles-ci sont ensuite analysées par l'équipe et les problèmes éventuels sont résolus avec les conseils d'un expert.

La prévention santé et sécurité effectuée par les acteurs de prévention, les institutions et les branches professionnelles

Les campagnes publiques d'information et de sensibilisation à grande échelle

Les campagnes d'information et de sensibilisation du grand public ont eu lieu à plusieurs reprises au Québec ou au Danemark depuis de nombreuses années. Par exemple, lors de la campagne publicitaire québécoise du printemps 2009, quatre vecteurs de communication avaient été utilisés : un message télévisé, « la sécurité au travail, ça s'enseigne, ça s'apprend » ; une campagne d'affichage dans les cégeps (premier niveau d'enseignement supérieur) et les « restos-bars » ; une campagne sur le Web ; une campagne de relations publiques⁶⁷. Au-delà des spots publicitaires télévisés créés par les organismes dédiés à la santé sécurité au travail, on peut remarquer la forte fréquence de campagnes par le web et l'organisation de concours destinés à faire produire des courts films de sensibilisation et de prévention. Ces concours ont lieu généralement chaque année et permettent de réunir de nombreuses vidéos. En France aussi, l'INRS organise en 2015 pour la 4^{ème} année consécutive un concours « Santé et sécurité au travail : de l'école au travail, à vous de filmer ! ». Les groupes d'élèves et d'apprentis de lycées professionnels et de CFA, placés sous la responsabilité d'un responsable pédagogique, sont invités à réaliser une vidéo collective d'une durée comprise entre 30 secondes et 2 minutes sur le thème « Au travail, qu'est ce que je risque ? ». Les 3 premières éditions ont montré que participer à ce concours constitue un projet pédagogique très mobilisateur pour sensibiliser les jeunes aux risques auxquels ils sont exposés lors de leurs premiers pas dans le monde professionnel (périodes de stage ou d'alternance en entreprise). Depuis sa création en 2012, plus de 300 vidéos ont été mises en ligne sur Dailymotion⁶⁸.

La création et la mise à disposition de supports de sensibilisation à la santé sécurité au travail : affiches, flyers, sites internet

Pour les jeunes

Les supports de sensibilisation pour les jeunes, les nouveaux et futurs travailleurs sont souvent produits par des institutions ou branches professionnelles. On peut donner en exemple le site www.chodevant.fr, relatif aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Il recense, en fonction des métiers et des unités de travail, les situations dangereuses, les dommages potentiels auxquels sont exposés les travailleurs (chute, coupure, brûlure, risques chimiques, risques électriques, manutention, gestes et postures, risques liés à la consommation d'alcool, risques organisationnels, risques d'ambiance). Pour chacun de ces risques et de ces métiers sont donnés des moyens de prévention. Le site a conçu un accès spécifique à ces informations pour les actuels travailleurs du secteur mais aussi pour les apprentis qui souhaitent accéder à un des métiers : (« j'ai choisi de devenir (nom du métier)... mais ce n'est pas un métier sans risque ». Le site propose un support attractif, la sélection des différentes unités de travail se faisant à partir d'images. Une autre illustration de documentation est les plaquettes que la Carsat et le Centre régional d'information jeunesse Bretagne (CRIJB) ont élaborées pour sensibiliser les jeunes aux risques professionnels. Une plaquette est transversale « les

⁶⁷ Plus d'informations sont disponibles sur cette campagne dans le dossier « Jeunes au travail – Bien les accueillir dans leur premier emploi, prévention au travail, printemps 2010

⁶⁸ Les vidéos des concours des années précédentes sont consultables aux adresses suivantes :
<http://www.dailymotion.com/contest/INRS2015>
<http://www.dailymotion.com/contest/INRS>

bons réflexes », les autres traitent des métiers du spectacle, des métiers du BTP et des métiers de l'hôtellerie et de la restauration.

Pour les employeurs

Des documentations s'adressent explicitement aux employeurs, rappelant leurs responsabilités et présentant des conseils pour l'accueil de leurs jeunes et nouveaux travailleurs. L'exemple suivant concerne les petites entreprises et les artisans qui font face à des contraintes et des difficultés inhérentes à leur taille et à leur organisation. La « préoccupation santé sécurité » y entre souvent en concurrence avec les exigences du marché, la recherche d'efficacité, le temps trop court, les moyens. Il est également difficile, pris par le fonctionnement au quotidien de « l'entreprise », d'appréhender la question de la sécurité et de la santé au travail dans sa globalité. Conscients de ces difficultés, le CFA de Niort, avec le soutien de l'Anact⁶⁹, a conçu un outil méthodologique d'auto-formation : « Accueil Apprenti – Capital Santé » à usage de l'ensemble des maîtres de stage de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie. Le guide d'accueil réalisé permet aux entreprises et aux maîtres de stage de penser à tous les risques identifiés et d'expliquer facilement ces risques aux jeunes (photos illustrant les situations). C'est également un outil pour les apprentis qui peuvent mieux accueillir les nouveaux, les explications se transmettant mieux entre pairs. En effet, il est apparu qu'avec un adulte, l'apprenti n'osait pas toujours poser les questions. Cette démarche est transférable sans difficulté à d'autres métiers et devait être présentée au niveau national et à l'ensemble des CFA de la région.

L'information sur les droits et la sensibilisation à la SST effectuée par des acteurs de prévention

Les expériences québécoises de l'*Escouade Jeunesse* et du réseau *les Toiles des jeunes travailleurs* montrent, à travers deux approches différentes et complémentaires, comment sensibiliser les jeunes directement au sein des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Ces deux approches ont été étudiées et comparées dans un rapport de l'IRSST⁷⁰.

L'*Escouade jeunesse*, une initiative de la CSST (devenue CNESST), cible les entreprises qui comptent au minimum de 8 à 10 jeunes dans tous les secteurs d'activités (avec priorité dans les secteurs où il y a plus de jeunes et de jeunes accidentés). L'*Escouade jeunesse* opère à l'échelle de 10 régions du Québec. Il s'agit d'une activité saisonnière qui se déroule au cours de l'été. L'*Escouade* est formée d'une douzaine d'équipes de deux jeunes intervenants, soutenus par un(e) chargé(e) de projet et par les conseillers jeunesse de la CSST. L'*Escouade* engage des étudiants souvent non initiés à la SST qu'elle forme intensément pendant 15 jours. Par conséquent, les jeunes vont faire de la sensibilisation en donnant une présentation portant sur les enjeux de santé et sécurité au travail touchant les jeunes. En 2009, les 26 étudiants de l'*Escouade jeunesse* ont rencontré près de 10 000 travailleurs.

Le réseau *Les Toiles des jeunes travailleurs* opère plutôt dans les petits commerces, les petites entreprises souvent peu organisées, comptant peu d'employés et peu syndiqués. Leurs activités se concentrent sur quelques artères commerciales de Montréal. Le réseau *Les Toiles des jeunes travailleurs* emploie plutôt des intervenants communautaires engagés dans la cause de l'amélioration des conditions de travail et possédant une formation de base en intervention. *Les Toiles des jeunes travailleurs* proposent aussi aux jeunes travailleurs de se regrouper entre eux et de se mobiliser, de les aider dans leur recherche d'informations ou de personnes-ressources et leur offrent du soutien au besoin. Ce réseau vise à établir un lien avec les jeunes travailleurs et les intervenants repassent 2 ou

⁶⁹ L'action mise en œuvre pour l'accueil de l'apprenti en boulangerie ne se limitait pas à ce livret d'accueil. Plus d'informations sont disponibles à l'adresse suivante : <http://www.didacthem.com/brouillon/action-de-prevention-dans-la-branche-de-la-boulangerie-patisserie/>

⁷⁰ Ledoux E. ; Bernier J. ; Thuillier C. ; Laberge M. ; Paquin-Collins S. ; *Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST*, Etudes et recherches, IRSST

3 fois dans l'année dans les mêmes commerces. La particularité de son approche réside dans le travail de proximité et la présence sur le terrain. Les stratégies, déterminées selon la particularité de chaque groupe professionnel, sont variées : visite dans les commerces et restaurants, site Internet, café-rencontre, centre de documentation, émission de radio, court-métrage, grandes assemblées, festival d'arts, journée thématique, groupes de travail, etc. Ce réseau a réalisé des interventions auprès de nombreux jeunes de divers secteurs d'activité : commerce, restauration, multimédia, intervenants sociaux, messagers à vélo, artistes, etc.

On peut également relever des actions d'informations situées en dehors du lieu de travail. Par exemple, l'action de la Maison des travailleurs saisonniers en Languedoc-Roussillon qui informe les saisonniers sur leurs droits non seulement en cas de litige, mais aussi de façon préventive dans le cadre de la pré-saison⁷¹.

Les actions d'aide au logement et au transport des jeunes travailleurs

Certaines actions visent à améliorer les conditions de logement et de transport des jeunes employés. Indirectement ces actions améliorent les conditions dans lesquelles ces jeunes travaillent, car ils ressentent moins de fatigue en ayant des conditions de logement décentes et des temps de transports moins éprouvants. Par exemple, la maison des travailleurs saisonniers en Languedoc-Roussillon (évoquée ci-dessus), constatant que les jeunes saisonniers effectuaient trop souvent leur saison en dormant dans leur voiture ou dans des campings bruyants, aide les futurs travailleurs à se loger, alors qu'ils ne sont pas en mesure de faire ces démarches quand ils sont issus d'autres régions. De nombreuses aides pour le transport des jeunes apprentis existent : aides publiques des Conseils régionaux mais aussi d'entreprises comme *La société des eaux minérales d'Evian* qui participent aux frais de transport pour aider les apprentis à se rendre à leur centre de formation.

b. Exemples de quelques programmes d'actions à destination des jeunes travailleurs

Si les actions identifiées sont souvent isolées, il existe des initiatives plus globales à destination des jeunes travailleurs, menées par des institutions ou des branches professionnelles.

En France

Un programme mené par les institutions en Bretagne

Il existe des programmes en région ciblant les jeunes travailleurs, qui réunissent un ensemble d'actions, décrites de façon plus ou moins détaillée. C'est par exemple le cas en Bretagne. Plusieurs initiatives y sont engagées pour contribuer à prévenir les risques auxquels sont exposés les jeunes salariés.

L'Académie de Rennes, la Carsat et le Conseil régional sont engagés pour l'enseignement en santé et sécurité au travail dans plusieurs filières d'enseignement professionnel. La Carsat a engagé des actions de formation en santé et sécurité au travail pour les tuteurs en entreprises, cette demande étant développée en partenariat avec les branches professionnelles. Début 2014, une première convention régionale pour l'intégration de la santé au travail dans les parcours vers l'emploi a été signée avec les organisations professionnelles du BTP, les partenaires institutionnels de la prévention,

⁷¹ « Accompagner le travail des jeunes » Travail et changement n° 342, (mars avril 2012)

l'Académie de Rennes et le Conseil régional de Bretagne. Elle intègre notamment cette thématique de l'accueil des nouveaux sur les questions de santé et sécurité au travail. Une campagne de sensibilisation a été lancée et se décline par trois outils pédagogiques:

- un site Internet mettant en scène un personnage dynamique "Riskoboulo" confronté à quatre situations accidentogènes : port de charge, chute de hauteur, chute d'objets, émissions de poussières. Entre plusieurs solutions, le jeune devra faire le bon choix pour éviter l'accident,
- un guide général de sensibilisation aux risques,
- une campagne d'affichettes reprenant les 4 grands thèmes de risque.

La Carsat et le Centre régional d'information jeunesse Bretagne (CRIJB) ont engagé une démarche partenariale pour développer l'information sur la prévention des risques professionnels auprès des jeunes avec d'une part la production de flyers, de brochures et d'affiches diffusés par le réseau information jeunesse (une plaquette générale concerne par exemple « les bons réflexes » et trois plaquettes sont destinées aux jeunes travailleurs de trois secteurs d'activité employant de nombreux jeunes « les métiers du spectacle », « les métiers de l'hôtellerie et de la restauration », « les métiers du BTP »)⁷²; d'autre part, l'organisation de temps forts sur des questions de santé sécurité avec des jeunes, notamment dans des lycées techniques et centres d'apprentissage en lien étroit avec l'Education nationale et les préfetures : par exemple prévention du risque routier en collaboration avec l'organisation CAPEB et l'organisme de prévention OPPBTP.

Un programme mené par la filière BTP

Le secteur du BTP est un des plus touchés par les risques professionnels. On peut y relever de nombreuses initiatives en direction des jeunes et nouveaux travailleurs.

En 2011 une recommandation a été adoptée par le Comité technique national des industries du bâtiment et des travaux publics (CTNB) concernant la « Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise »⁷³. Cette recommandation décrit les missions et les compétences souhaitables des accueillants en entreprise, afin qu'ils assurent au mieux le transfert de compétences en santé et sécurité au travail. La recommandation propose également un programme minimal de formation des accueillants.

Pour aider les entrepreneurs à organiser l'arrivée d'un nouveau travailleur, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)⁷⁴ propose différents outils:

- La formation « Accueillir les nouveaux arrivants ». Elle s'adresse à l'encadrement et aborde, de manière concrète et interactive, les aspects humains, techniques, administratifs et réglementaires liés à l'accueil des nouveaux arrivants.
- Les coffrets d'accueil métier comprennent le livret de l'accueillant, de l'accueilli, un test de connaissances en prévention, une affiche illustrant les bonnes pratiques du métier. Ils sont déclinés pour les métiers suivants : maçon, couvreur, peintre, électricien.
- Les fiches d'accueil pour les apprentis et les maîtres d'apprentissage déclinées par métier (maçonnerie, finitions, métallerie, charpente-couverture, plomberie-chauffage, électricité, menuiserie et travaux publics), présentent sous forme de dessin les principaux risques et donnent des solutions de prévention.

⁷² <https://www.carsat-bretagne.fr/entreprises/prevenir-vos-risques-professionnels/nos-conseils-techniques/accueil-des-nouveaux/jeunes-et-risques-pro.html>

⁷³ Disponible à l'adresse :

<http://www.ameli.fr/employeurs/prevention/recherche-de-recommandations/pdf/R460.pdf>

⁷⁴ <http://www.oppbtp.com>

Pour la 7^{ème} édition consécutive, l'OPPBTP organise aussi une campagne nationale de sensibilisation « 100 minutes pour la vie » dans les CFA et lycées professionnels, en partenariat avec le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP), la Fondation BTPPLUS, PROBTP et les Services interentreprises de santé au travail (SIST-BTP). Du 9 novembre au 18 décembre 2015, cette campagne s'adresse à 25 000 apprentis de 1^{ère} année de CFA et de lycées professionnels partout en France, pour les sensibiliser à la prévention des risques. Les apprentis analysent des situations à risques comme les chutes de hauteur, les troubles musculo-squelettiques (TMS), les risques électriques...

Au Québec

Au Québec, des programmes d'actions de grande ampleur pour améliorer la santé des jeunes au travail ont été lancés depuis le début des années 2000. Depuis 2001, le plan d'action Jeunesse a pour objectif principal de diminuer les accidents chez les jeunes et les nouveaux travailleurs. Ce plan d'action comprend de nombreux volets en matière d'éducation, de formation et d'intégration au travail. Ceux-ci sont décrits sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)⁷⁵. La CNESST met à disposition sur son site de nombreuses ressources spécifiquement pour l'action auprès des jeunes travailleurs. Certaines ressources relèvent directement des services ou projets organisés par la CNESST, mais des outils pratiques à destination des jeunes travailleurs, des employeurs, des enseignants et centres de formation sont également présentés.

– Exemples des services et projets de la CNESST :

- les projets d'éducation à la prévention sont soutenus financièrement à travers le « défi prévention jeunesse » et « sécurité premier emploi » (plus d'un million de jeunes ont été sensibilisés à travers ce programme depuis 2001). La CNESST met à disposition des exemples de projets ayant été réalisés comme source d'inspiration pour les candidats.
- la présentation des services de « l'Escouade Jeunesse » que propose la CNESST (jeunes qui se déplacent sur les lieux de travail pour sensibiliser d'autres jeunes à la santé sécurité au travail)
- Des vidéos de campagnes pour la sécurité au travail, de nombreuses vidéos de témoignages d'accidentés du travail,
- la promotion d'un concours vidéo pour sensibiliser les jeunes aux risques et aux conséquences des accidents du travail (concours ouvert aux jeunes de 12 à 24 ans).
- les publications de la revue « Prévention au travail » (publiée par la CNESST et l'IRSST⁷⁶) en rapport avec les jeunes travailleurs.

– Exemples d'outils pratiques destinés aux jeunes travailleurs :

- jeu-questionnaire qui présente des questions sur les droits et les obligations des travailleurs, et les réponses à ces questions.
- carte postale énumérant les principales interrogations que des jeunes qui débutent un nouvel emploi peuvent avoir en tête en ce qui a trait à la santé et à la sécurité dans leur milieu de travail: leurs droits, leurs obligations, les équipements de sécurité, les formations offertes, les mesures d'urgence et autres.

– Exemples d'outils pratiques destinés aux employeurs :

- brochure visant à sensibiliser les employeurs à l'importance de former les jeunes dès leur première journée de travail. On y explique comment planifier l'arrivée du nouvel employé,

⁷⁵ http://www.csst.qc.ca/jeunes/Pages/plan_action.aspx

⁷⁶ Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

communiquer efficacement avec lui et le sensibiliser à la prévention. Enfin, on y passe en revue les étapes liées à l'accueil, à la formation et à la supervision.

- des fiches permettant d'analyser l'environnement de travail afin d'identifier les risques présents (pour les soudeurs, serveurs, opérateurs en traitement de surface, machinistes.. .)
- Exemples d'outils pratiques destinés aux enseignants et centres de formation :
- Outils de prise en charge de la SST dans les établissements d'enseignement,
 - la présentation des « communautés de pratique » en santé et sécurité du travail dans les établissements d'enseignement,
 - brochure expliquant les services offerts par la CNESST aux enseignants et aux directeurs d'établissement pour les soutenir dans leur démarche de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail.

De nombreuses autres actions formalisées peuvent être identifiées au Québec. Les branches professionnelles mettent à disposition des ressources pour la santé au travail et celles-ci comportent la plupart du temps un volet spécifique pour les jeunes travailleurs⁷⁷. Nombre d'actions sont également décrites dans les publications « prévention au travail » de la CNESST et particulièrement certains numéros consacrés pour tout ou partie aux jeunes⁷⁸. On peut également relever une publication qui analyse en détail l'approche terrain de *l'Escouade Jeunesse* et du réseau *Les toiles des jeunes travailleurs*⁷⁹.

En Belgique

Le site www.safe-start.be :

- présente des films pour sensibiliser tant les employeurs que les travailleurs aux dangers et aux risques sur le lieu de travail (films sur les travaux de maintenance, films sur les troubles musculo-squelettiques, films pour tester les connaissances des jeunes sur les risques au travail) ;
- indique aux employeurs les informations qu'ils doivent transmettre lors de l'accueil des jeunes travailleur et les différentes manières de les transmettre (brochure d'accueil, désignation d'un « parrain », formation) ;
- donne un « petit guide de survie » destiné aux jeunes travailleurs, en leur indiquant des points de vigilance mais aussi des conseils notamment en matière d'attitude au travail (demander des explications, oser dire non...)
- des conseils sur un certain nombre de situations concrètes (travailler sur un échafaudage, soulever une charge sans risques, utiliser correctement une échelle, que faire en cas d'incendie, comment s'installer devant un ordinateur...)
- droits et devoirs ;
- modules e-learning, dépliants ;
- information sur les responsabilités des différents acteurs dans la prévention.

⁷⁷ Par exemple : <http://www.apsam.com/theme/genre-et-age/jeunes-et-nouveaux-travailleurs>

⁷⁸ « Jeunes et SST : une culture de prévention », Prévention au travail Hiver 2008, vol 21 n°1

⁷⁹ Ledoux E. ; Bernier J. ; Thuillier C. ; Laberge M. ; Paquin-Collins S. ; Approche terrain pour rejoindre et sensibiliser les jeunes travailleurs à la SST, Etudes et recherches, IRSST

c. Principaux documents et ressources décrivant des actions pour la sécurité et la santé au travail des jeunes

Quelques études et rapports permettent de recenser de nombreux cas de « bonnes pratiques » pour la santé des jeunes au travail et d'identifier les principaux types d'actions menées en la matière. Les travaux de l'Agence européenne de santé et sécurité au travail apportent une connaissance des actions menées à travers l'Europe et des enseignements d'une portée générale. En effet, l'un des rôles importants de cette agence est de fournir les informations en vue de soutenir et de promouvoir la prévention des risques auprès des jeunes travailleurs, d'aider les employeurs et toute autre personne ayant des obligations légales à se conformer à la législation nationale découlant des directives européennes, ainsi que d'aider les écoles et les universités à inclure une sensibilisation aux risques dans leurs activités. L'Agence remplit sa tâche en publiant ses propres études et en diffusant les bonnes pratiques existant partout en Europe. On peut relever dans les ressources compilées par l'Agence européenne de sécurité et santé au travail :

- le rapport intitulé *Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices*⁸⁰

Afin d'encourager l'échange d'informations, l'Agence a produit ce rapport qui présente des exemples d'actions efficaces visant à prévenir les risques pour les jeunes travailleurs. Beaucoup de ces exemples sont des initiatives de formation et de mentorat. Une fiche d'information synthétique, réalisée à partir de ce rapport⁸¹, dégage les actions à mener au niveau des politiques publiques et les principaux facteurs de réussite des actions de formation au niveau local. Il en ressort que les programmes de prévention des accidents et des maladies chez les jeunes travailleurs devraient s'établir en coopération plus étroite avec les secteurs d'activité (branches professionnelles) et les entreprises. Il apparaît également nécessaire que les programmes et campagnes de SST déjà existant dans les secteurs où les jeunes sont nombreux (comme la coiffure et les centres d'appels) intègrent une dimension «jeunes». Quant aux actions directement menées dans les entreprises, la participation au projet des autres membres du personnel sur le lieu de travail est considérée comme indispensable, de même que la coopération avec certaines parties prenantes, comme les établissements de formation, les inspections du travail et les syndicats.

- le rapport *Jeunes au travail: débiter en sécurité. Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation et de la prévention des risques*⁸².

Cette publication contient des exemples concrets de la manière dont les entreprises de toute l'Union européenne ont adopté des mesures de prévention des risques pour les jeunes travailleurs et d'éducation des étudiants à la santé et à la sécurité au travail. Ces études de cas ont pour but de servir de source d'inspiration aux chefs d'entreprise, aux responsables, aux travailleurs et à toutes les parties prenantes à l'éducation sur ce qui peut être fait sur le lieu de travail ou dans les établissements d'enseignement. Elles ne prétendent pas être définitives ou proposer des conseils techniques détaillés. Tous les aspects de ces exemples n'ont pas été couronnés de succès et ces brefs résumés présentent les meilleurs côtés de ce qui fonctionne dans la pratique et de la manière d'y parvenir.

Les exemples décrits dans cette publication ont tous été présentés au 7^{ème} concours européen de bonnes pratiques lancé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en 2006. Ils sont variés et vont de systèmes dans lesquels des apprentis enseignaient à d'autres apprentis à des collaborations entre entreprises/écoles et le théâtre pour faire passer les messages, sans oublier des

⁸⁰ <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view> (en anglais)

⁸¹ Les bonnes pratiques dans la prévention des risques pour les jeunes travailleurs - résumé d'un rapport - Factsheet 83, disponible à l'adresse suivante : <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/83>

⁸² <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/reports/GPB06>

concours dans lesquels des élèves de l'enseignement professionnel proposaient des solutions pour la prévention des risques. Les exemples ont été retenus notamment pour l'utilisation efficace de l'évaluation des risques et la mise en œuvre de ses conclusions; pour la consultation effectuée entre la direction et les travailleurs (y compris les jeunes), ou entre les établissements d'enseignement et les entreprises ; parce qu'il s'agit d'initiatives qui ont été au-delà du simple respect de toutes les prescriptions légales en vigueur ; parce qu'elles ont été mises en œuvre avec succès, obtenant de vraies améliorations, et durables.

- Le magazine de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail « Débute en sécurité ! »⁸³

Ce magazine compile également des contributions à la sécurité des jeunes travailleurs dans différents pays d'Europe et par différents acteurs : professionnels de la sécurité et santé au travail, ministères et agences gouvernementales, organisations d'employeurs, syndicats. Au-delà de l'engagement de ces acteurs, nombre des actions décrites concernent les efforts d'intégration de la SST dans l'éducation fondamentale et la formation professionnelle. Elles visent à informer les jeunes sur les risques professionnels, les obligations des employeurs et leurs droits et responsabilités. Elles contribuent, en agissant dès le plus jeune âge, à développer durablement une culture de prévention des accidents.

- La fiche synthétique : « Promotion de la santé auprès des jeunes travailleurs - Sélection de cas de bonne pratique »⁸⁴

Cette fiche d'information résume 12 cas de promotion de la santé au travail en Allemagne, en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Italie, aux Pays-Bas, en Roumanie et en Suède. Cette étude de cas présente diverses initiatives et interventions destinées à promouvoir la santé des jeunes travailleurs.

Concernant l'intégration de la santé et sécurité au travail dans l'éducation et les lieux de formation professionnelle, l'agence a publié plusieurs rapports spécifiques :

- Le rapport intitulé *Intégration de la sécurité et de la santé au travail dans l'éducation — Bonnes pratiques à l'école et dans l'enseignement professionnel*⁸⁵

Ce rapport présente de façon globale des exemples de bonnes pratiques à travers l'Europe et expose les étapes menant à une stratégie systématique en vue de l'intégration de la sécurité et de la santé au travail (SST) dans les domaines de l'éducation et de la formation. Le rapport répertorie 36 exemples de bonnes pratiques, dont 14 sont présentés comme des études de cas. Une fiche d'information synthétise ce rapport.⁸⁶

- Le rapport intitulé *OSH in the school curriculum: requirements and activities of the Member States*⁸⁷

Ce rapport analyse comment les États membres ont inclus l'apprentissage des risques et de la SST dans leurs programmes d'études nationaux. Une fiche d'information synthétique a été également réalisée⁸⁸.

⁸³ <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/magazine/9>

⁸⁴ Factsheet 101 « *Promotion de la santé auprès des jeunes travailleurs - Sélection de cas de bonne pratique* » Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

⁸⁵ <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/reports/313>

⁸⁶ Factsheet 52 – « *Intégration de la sécurité et de la santé au travail dans l'éducation* », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

⁸⁷ (En anglais) - <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008521ENC/view>

- Le rapport « *Défis et opportunités pour intégrer la SST dans l'enseignement universitaire* ».

Ce rapport se penche sur les difficultés d'intégration de la SST dans l'enseignement universitaire et sur les mesures prises dans une variété de disciplines⁸⁹. Une fiche d'information synthétique a été également réalisée.

Enetosh est un réseau européen pour l'éducation et la formation à la sécurité et la santé au travail, qui s'appuie sur les activités de l'agence. L'objectif général d'Enetosh consiste à trouver et à promouvoir des manières d'améliorer la qualité de l'éducation et de la formation en intensifiant et en systématisant l'échange de connaissances et d'expériences sur l'intégration de la SST dans l'éducation et la formation en Europe. Aujourd'hui, plus de 40 partenaires de 16 pays européens, de la Corée du Sud et des États-Unis travaillent au sein d'Enetosh. Ce réseau offre une plate-forme permettant un échange systématique d'expérience sur les questions relatives à l'éducation et à la formation à la sécurité et à la santé. Enetosh couvre tous les niveaux de l'éducation: de la maternelle à la formation continue, en passant par le parcours scolaire, la formation professionnelle initiale et l'université.

Le site web d'Enetosh⁹⁰ présente plus de 400 exemples de bonnes pratiques venant d'Europe et du monde entier, une rubrique est dédiée aux méthodes et supports innovants, et un répertoire d'experts dans le domaine de l'éducation et de la formation à la sécurité et à la santé est rendu disponible.

⁸⁸ Factsheet 82 – « *La SST dans les programmes scolaires: activités des États membres* » - Résumé d'un rapport, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

<https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/82>

⁸⁹ Factsheet 91 – « *Défis et opportunités pour intégrer la SST dans l'enseignement universitaire* » — Résumé d'un rapport

<https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/91>

⁹⁰ <http://www.enetosh.net>



***Observatoire régional de la santé du
Centre-Val de Loire***

1 rue Porte Madeleine
45032 Orléans cedex 1
Tél. : 02 38 74 48 80

Mail : accueil@orscentre.org
Site : www.orscentre.org



**Direction régionale des entreprises de la
concurrence, de la consommation, du travail et de
l'emploi du Centre-Val de Loire**

12 Place de l'Etape
CS 85 809

45058 Orléans Cedex 1
Tél : 02 38 77 68 00

Site : www.centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr