

Inégalités de santé au travail : de la formation à l'entrée dans le monde du travail

Recommandations

Septembre 2014

En France, un homme cadre supérieur a une espérance de vie à 35 ans supérieure de 6 années par rapport à un homme ouvrier. Les inégalités sociales de santé sont les différences d'état de santé observées entre les groupes sociaux. Elles touchent l'ensemble de la population selon un gradient social : dans tous les pays où les inégalités sociales sont bien mesurées, chaque catégorie sociale présente un niveau de mortalité et de morbidité plus faible que le groupe social inférieur. On ne peut donc pas évoquer les inégalités de santé sans parler des inégalités de santé au travail.

À l'échelle de l'Europe, les jeunes de 18 à 25 ans ont un risque d'accident du travail d'au moins 40% supérieur à celui des travailleurs plus âgés. En 2009, sur les 2 350 112 habitants recensés, la Lorraine comptait 303 932 jeunes de 15 à 24 ans, soit 12,9% de la population (contre 12,4% en France métropolitaine). L'enquête SUMER de 2010 (cf. Pour aller plus loin) met en évidence une exposition plus fréquente des jeunes aux agents cancérigènes et aux contraintes physiques intenses. Or, bien que plus exposés, la pénibilité ressentie est moindre. En revanche, ils déclarent être plus soumis à des irrégularités des rythmes de travail. Les jeunes sont également moins couverts par les dispositifs de prévention.

La santé au travail est une démarche interdisciplinaire, associant employés, employeurs et partenaires, dans le but de créer un lieu de travail favorable à la santé, rejoignant ainsi le concept de « promotion de la santé au travail » dont la médecine du travail fait partie. La santé du salarié est pensée comme un concept positif, considérant le travailleur dans sa globalité, prenant en compte les dimensions sociales, physiques et psychiques et leurs interactions. En ce sens, il est nécessaire d'envisager la réduction des inégalités de santé par le développement de stratégies diverses allant au-delà du renforcement des compétences des salariés en matière de santé ou de sécurité. Ainsi, il s'agit d'envisager la modification des organisations, d'engager des réflexions sur l'environnement, de travailler sur l'accès à la formation... Des initiatives existent en ce sens mais l'évaluation n'est pas une pratique systématique alors même qu'elle représente des enjeux importants quant à l'efficacité et la cohérence des stratégies définies.

En Lorraine, dans le cadre du Plan Régional Santé au Travail 2010-2014, deux groupes de travail ont été mis en place afin de réfléchir sur les liens entre santé au travail et formation initiale : un premier « *Outils de la connaissances* » afin de partager les connaissances entre préventeurs, diffuser les actions au plus grand nombre et proposer des projets, outils et méthodes pour améliorer les conditions de travail des salariés ; un second « *Formation initiale et continue aux risques professionnels* » visant à améliorer l'intégration de la prévention en santé et sécurité au travail dans les programmes de formations.

Par ailleurs, le Pôle de compétences en éducation et promotion de la santé de Lorraine a lancé en 2011 une réflexion sur les inégalités de santé, qui a permis, lors de plusieurs séminaires, l'émergence de nombreux questionnements chez les acteurs de terrain sur la santé au travail. Au regard de ce contexte et de ces constats, un atelier d'échanges a permis en 2014 d'envisager des pistes d'actions autour de la prise en compte des inégalités de santé dès la formation des jeunes et lors de l'entrée d'un nouvel arrivant dans l'entreprise. Plusieurs dimensions ont été questionnées : Comment donner les mêmes chances à tous à l'entrée dans le monde du travail ? Comment faire le lien entre la formation et le monde du travail pour une meilleure prise en compte de la santé du salarié ? Comment l'entreprise peut-elle prendre en compte les spécificités du nouvel arrivant pour une meilleure intégration de celui-ci ? Les échanges entre les participants autour de ces questions ont permis l'élaboration des recommandations que nous proposons, dans ce document, à tous les acteurs du monde du travail, de la santé au travail, de la santé publique et aux organismes de formation initiale et continue.

L'atelier « Inégalités de santé au travail : de la formation à l'entrée dans le monde du travail » s'est déroulé le 26 novembre 2013 à Metz. Il a été organisé par l'Ireps Lorraine, dans le cadre du Pôle de compétences, en partenariat avec la Carsat Nord-Est, le Ciss Lorraine, le Conseil Régional de Lorraine, la Direccte Lorraine et l'ORST Lorraine.

Recommandations



Développer la politique d'accueil et d'intégration des jeunes en entreprise

Il est souvent dit, de manière hâtive, que la génération Y est peu impliquée dans le travail, qu'elle est en « mal d'engagement » et que son sentiment d'appartenance à l'entreprise est peu développé. Son degré d'implication est dépendant de nombreux déterminants, qui renforcent en plus leur fragilité en matière de santé. Peu familiarisés avec leur activité professionnelle et le lieu de travail, les jeunes sont plus vulnérables. A cela s'ajoute une formation parfois insuffisante, notamment sur la santé sécurité au travail (SST) et une méconnaissance de leurs droits et leurs devoirs. Cette fragilité dans le travail existe également face à l'emploi avec un taux de chômage important et des emplois précaires. Dans le contexte économique actuel, les besoins et attentes des entreprises sont évolutifs et les postes proposés parfois inadaptés au profil et attentes des salariés. Le management, d'autant plus important, n'est pas toujours adapté aux besoins d'accompagnement nécessaire aux jeunes et les attentes de l'entreprise ne sont pas toujours suffisamment explicitées au nouvel entrant. Des initiatives existent pour faciliter l'intégration d'un nouvel entrant dans l'entreprise mais sont malheureusement peu nombreuses et peu connues.

Recommandation – La qualité de l'insertion dans le travail conditionne la qualité de la vie professionnelle future et l'épanouissement du salarié. Lors de l'accueil d'un nouveau salarié, il est important que l'entreprise prenne du temps pour s'intéresser à la personne, à son parcours, non pas uniquement à travers ce qu'elle apporte ou ses compétences professionnelles, mais aussi par sa dimension sociale et son contexte de vie : vies professionnelle et personnelle sont fortement liées. Il est important de comprendre les croyances des jeunes, car souvent est sous-estimée leur lucidité quant à la réalité du monde de travail, leur envie de reconnaissance et d'estime de soi, d'opportunités et de continuité dans le travail. L'accueil des nouveaux entrants devraient être systématiquement anticipé, systématisé et protocolisé. Il devrait définir les activités de l'intégration et les attentes mutuelles quant à celles-ci et présenter les différentes ressources en matière de santé au travail, afin de porter à la connaissance du nouveau salarié les interlocuteurs à interpellier en cas de nécessité (cf. recommandation ci-dessous).



Développer le tutorat

Le tutorat est un moyen d'accompagnement vers l'emploi, le travail et la professionnalisation. Ce tutorat « ancien et nouvel entrant » existe déjà mais n'est pas suffisamment développé. Le tuteur est un élément majeur de socialisation, de transmission des valeurs, d'appropriation des savoir-faire opérationnels et de développement des compétences. Il accompagne et guide le nouvel entrant jusqu'à l'autonomie. En outre le tutorat permet un apprentissage et un échange de compétences réciproque aboutissant à un enrichissement mutuel. En ce sens, le tutorat apparaît comme un outil stratégique pour l'insertion des jeunes et le maintien en emploi des seniors. La nouvelle génération a intégré la notion de « mobilité », son attachement à l'entreprise est donc différent de celui des générations précédentes. L'implication du jeune dans l'entreprise ne peut aujourd'hui se faire naturellement, mais sera facilitée par le sens qu'il parviendra à donner à son activité professionnelle. Ce changement de paradigme nécessite que le tuteur, notamment le « tuteur senior » soit sensibilisé à l'évolution des profils de cette nouvelle génération.

Recommandation – Le tutorat pourrait être développé plus largement en améliorant son cadre de mise en pratique : tout d'abord en clarifiant ses objectifs qui sont de renforcer l'acquisition de compétences professionnelles mais également de faciliter l'intégration dans le milieu professionnel. Les moyens mis à disposition doivent être donnés : durée, responsabilités respectives, temps disponibles. Le tutorat doit s'adapter aux jeunes, prendre en compte ses représentations, valoriser ses connaissances et attitudes et ne pas rester sur une simple transmission d'information. Il doit s'inscrire dans une continuité depuis la formation du jeune jusqu'à la prise de poste et intégrer les questions de santé et sécurité au même titre que l'apprentissage du métier. En outre, la valorisation et la formation des tuteurs semble un outil indispensable à la réussite de ces initiatives. Le tutorat devrait être intégré à la politique d'accueil des nouveaux arrivants et plus généralement à la politique de l'entreprise.

Recommandations



Développer l'accompagnement santé des jeunes : du suivi médical aux actions spécifiques

Des suivis médicaux existent pour les apprentis, menés par les services de santé au travail avec intervention dans les centres de formation. L'apprenti est un salarié à part entière. Aussi, il doit dans les 2 mois qui suivent son embauche bénéficier d'un examen médical. Avant 18 ans, il bénéficie d'un suivi médical renforcé. Cependant les stagiaires ne bénéficient pas du même cadre législatif : aucune visite médicale n'est obligatoire. Ainsi, alors même que la vulnérabilité des jeunes est plus importante et nécessiterait une attention plus particulière, aucun dispositif spécifique n'est instauré.

Recommandation – Des expérimentations menées localement existent et mériteraient d'être développées largement : création de supports spécifiques, systématisation des consultations médicales de suivi, accompagnement individualisé, conventionnement entreprises-services de santé au travail relatif à la santé des jeunes... Ces expérimentations visent à développer l'accompagnement des jeunes entrant dans le monde du travail. Il semblerait nécessaire de renforcer le suivi existant voire de le mettre en place (pour les stagiaires) et de l'intégrer à une démarche plus globale de promotion de la santé impliquant l'ensemble des acteurs pour une prise en charge globale de ces jeunes apprentis (branches professionnelles et centres de formation). En outre, au regard des particularités par secteur d'activité, des actions spécifiques pourraient être menées selon les besoins et demandes par branche.



Faire connaître et reconnaître les ressources existantes en interne

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), obligatoire dans les établissements d'au moins 50 salariés, a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs, depuis 2001, l'élaboration d'un document unique est une obligation pour toutes les entreprises ; il doit être mis à jour chaque année. Il transcrit les résultats et les solutions à mettre en œuvre suite à la réalisation d'une évaluation des risques ; il est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention dans l'entreprise, la suivre et la pérenniser.

Recommandation – L'existence du CHSCT et l'obligation de réalisation du document unique ne suffisent pas à intégrer une véritable politique de santé et sécurité au travail dans les entreprises. Il serait tout d'abord nécessaire de sensibiliser davantage les employeurs, lors de leur adhésion à un service de santé au travail, sur le rôle du CHSCT, des délégués du personnel et du document unique dans la mise en œuvre des actions de prévention. Cela pourrait faciliter la reconnaissance de ces différents dispositifs, afin d'inscrire les actions proposées dans le cadre du document unique et/ou par le CHSCT dans la politique de l'entreprise. Il semble par ailleurs nécessaire de présenter ces instances et dispositifs à tous les nouveaux arrivants (cf. première recommandation).



Intégrer la santé sécurité au travail dans les politiques de formation

Suite au nombre croissant d'accidents de jeunes en entreprise lors de leur premier emploi, des initiatives sont prises dès 1990 en matière de législation visant à faire de la maîtrise du risque une véritable composante de la qualification professionnelle. L'accord cadre national du 1^{er} février 1993 et le protocole d'accord du 1^{er} octobre 1997 ont émergé. Le contenu des enseignements en matière de SST a été revu, les enseignants formés, des outils ont été créés et des actions menées. Pour autant, les jeunes constatent souvent un décalage entre les enseignements dispensés en formation et les situations professionnelles vécues. L'outil « Synergie » (www.esst-inrs.fr/synergie), décliné par branche de métier, accompagne les apprentis des centres de formation volontaires jusqu'à l'entreprise dans l'analyse et la gestion des situations à risque. Cette démarche, lorsqu'elle est mise en œuvre, favorise les liens entre centre de formation et lieu d'apprentissage en matière de SST en permettant à l'apprenti d'acquérir un œil critique quant aux risques potentiels auxquels il est exposé et aux solutions à mettre en œuvre en lien avec son maître d'apprentissage.

Recommandation – La démarche de « Synergie » n'est pas systématiquement mise en place. En outre, les conclusions des rapports réalisés par les apprentis quant à leur analyse des risques ne sont pas toujours prises en compte alors même que ces dernières pourraient venir alimenter le document unique. Cela permettrait de valoriser le jeune dans l'entreprise en lui donnant une réelle place au sein de l'équipe et de

Recommandations

le mettre en lien avec les dispositifs internes existants en matière de SST dans l'entreprise (cf. recommandation suivante). La mise en place systématique de démarche « Synergie » permettrait, par ailleurs, de renforcer/de systématiser les liens entre les centres de formation et les établissements d'accueil en matière de SST. Au-delà de ces outils, il pourrait être formalisé un référentiel de compétences et de formations permettant d'intégrer la SST dans le tronc commun de l'ensemble des jeunes. Cet enseignement pourrait être valorisé par un diplôme (tel que le PSC1) dont l'acquisition pourrait être faite conjointement dans le centre de formation pour le volet théorique et dans l'entreprise pour le volet pratique.



Intégrer la santé sécurité au travail dans le parcours d'insertion

Les jeunes ne sont pas uniquement dans les centres de formations et peuvent avoir des trajectoires d'insertion vers l'emploi plus compliquées et ainsi être accompagnés par les missions locales ou Pôle emploi.

Recommandation – Pôle emploi et les missions locales pourraient constituer des lieux stratégiques pour amorcer une réflexion sur ces notions de santé et sécurité au travail en valorisant cette dernière dans le parcours de formation et d'insertion de ces jeunes demandeurs d'emploi.



Préparer l'accueil et l'accompagnement psychosocial de la personne en situation de handicap

Le salarié souhaitant être reconnu travailleur handicapé adresse un dossier rempli par son médecin traitant et son médecin du travail à la Commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées. A l'entrée dans l'entreprise, les aménagements en matière d'accessibilité, l'adaptation du poste de travail et autre budget à mettre en œuvre sont prévus avec des spécialistes ad hoc. Cependant, la mise en œuvre relève du rôle de l'entrepreneur, du CHSCT (dont fait partie le médecin du travail) et des Ressources humaines. Si le volet pratique est prévu, l'accompagnement psychosocial de la personne et de l'équipe n'est pas envisagé.

Recommandation - L'accueil dans l'équipe de travail doit être préparé avec la personne en situation de handicap. Pour ce faire, les entreprises doivent être accompagnées pour préparer au mieux leurs équipes et assurer l'intégration du nouvel arrivant. Les ressources existantes dans ce champ pourraient être recensées et portées à la connaissance des entreprises.

Pour aller plus loin

1. Institut National de Recherche et de Sécurité. *Santé et sécurité au travail : qui fait quoi ?* Paris : INRS, 2013 : 10 p.
2. Institut National de Recherche et de Sécurité. *Fiche pratique de sécurité. Qui interroger, qui avertir en prévention des risques professionnels.* Paris : INRS, 2010 : 4 p.
3. Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. *Accompagner le travail des jeunes.* Travail & changement n°342, 03-04/2012 : 1-16
4. Dares, Direction générale du travail. *Enquête SUMER 2010.* En ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/statistiques.78/conditions-de-travail-et-sante.80/les-enquetes-surveillance-medicale.1999/l-enquete-sumer-2010.15981.html> [Consulté le 09.10.2014]
5. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. *Plans de Santé au Travail (PST).* En ligne : <http://travail-emploi.gouv.fr/espaces.770/travail.771/dossiers.156/sante-et-securite-au-travail.301/plans-de-sante-au-travail-pst.548/> [Consulté le 09.10.2014]
6. Dr Adam A, Dr Jabot F, Dr Leclerc D, Dr Leroyer A. *Evolutions et Relations en Santé au Travail. Rapport descriptif pour la région Lorraine 2009-2010.* GIS Evrest, 2011 : 51 p.

Le Pôle de compétences en éducation et promotion de la santé de Lorraine est un dispositif régional d'acteurs réalisant des activités de soutien, de structuration et de développement de l'éducation et de la promotion de la santé. Le Pôle offre ses services à tout acteur de la santé, du social, de l'éducation, du médico-social ou institutionnel souhaitant être accompagné dans son projet de santé. Financé par l'Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé et organisé autour d'un coordonnateur, l'Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé, et de partenaires régionaux, il a pour finalité de développer l'éducation et la promotion de la santé et d'améliorer la qualité des actions de ces champs en Lorraine.



Avec le soutien financier de l'Inpes



Pour en savoir plus : www.eps-polelorraine.fr