

ASSOCIER LES JEUNES TRAVAILLEURS À LA SST

Introduction

La participation des jeunes travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail (SST) est un outil puissant contribuant à améliorer les performances et la culture de la sécurité au travail.

Amener les jeunes à adopter cette culture de la sécurité sur le lieu de travail suppose:

- de les associer aux questions de SST
- de leur en donner les moyens
- d'accorder de l'attention à leurs avis

Les jeunes devraient se voir proposer des emplois sûrs et sains qui correspondent à leurs capacités. Ils ont besoin d'être formés et encadrés. Ils doivent être impliqués activement pour pouvoir prendre part à la culture de sécurité sur leur lieu de travail et coopérer sur les questions de SST; il ne suffit pas de leur fournir un manuel présentant les règles de sécurité.

Portés par l'encouragement et le soutien nécessaires, ainsi que par le développement de leurs connaissances, leur compréhension, leur confiance et leurs compétences, les jeunes seront beaucoup enclins à jouer leur rôle dans la gestion des risques et des éventuels effets néfastes pour la santé liés à leur emploi, et de devenir «les champions de demain dans le domaine de la santé et de la sécurité».

Communication et responsabilisation

En plus de la formation et de la supervision, les meilleures pratiques en matière de SST pour les jeunes travailleurs comprennent les éléments suivants:

- **Communication** - un dialogue bilatéral afin de s'assurer que les voix des jeunes travailleurs sont entendues et leurs opinions sont prises en compte. C'est uniquement s'ils sentent que quelque chose est fait à propos des problèmes qu'ils soulèvent que les jeunes travailleurs voudront continuer à faire partie du processus.
- **Responsabilisation** - donner aux jeunes travailleurs la confiance nécessaire pour remettre en question des travailleurs et des dirigeants plus expérimentés, en reconnaissant qu'ils ont également des responsabilités et des droits.

Progressivement, les jeunes travailleurs auront appris les rudiments de la prévention des risques à l'école et dans les établissements supérieurs. Les entreprises doivent mettre à profit cet avantage pour que les jeunes soient plus réceptifs à la sécurité et à la santé au travail dans le milieu professionnel.

Pratique des entreprises

Les exemples suivants 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 santé et la sécurité font partie intégrante de la formation que le fournisseur d'énergie britannique **E.ON** propose à ses apprentis. Impliquer les apprentis dans la gestion de la SST et veiller à leur participation fait partie du processus.

- Un coordinateur de compétences se charge de les superviser. Tous les trois mois, une évaluation des progrès réalisés, au cours de laquelle est jugée la performance de l'apprenti, donne au coordinateur de compétences la possibilité de consigner les observations de l'apprenti en matière de SST.
- Les jeunes travailleurs sont impliqués directement. Par exemple, les diplômés sont chargés de

gérer des projets de sécurité dans la vie réelle pour mener des recherches et faire des recommandations d'améliorations. Les diplômés, qu'ils se destinent à devenir cadres ou techniciens, sont impliqués dans la culture de sécurité de l'organisation.

- Les forums de communication incluent des messages texte et des bulletins de sécurité électroniques rédigés par les tuteurs des apprentis, une véritable combinaison de mesures complémentaires.
- Les forums pour apprentis constituent l'un des outils de responsabilisation de ces derniers, en proposant des groupes de travail sur les équipements et les outils de protection individuelle. Ici, les apprentis les plus chevronnés transmettent leurs connaissances et leurs conseils à leurs homologues moins expérimentés. En outre, des représentants de forums pour apprentis sont invités à assister à une conférence nationale à l'attention des représentants de la santé et la sécurité au travail d'E.ON. Par exemple, des apprentis ont remarqué que certains travailleurs ne portaient pas de lunettes de sécurité, car celles-ci n'étaient pas assez «cool». Un nouveau modèle a été proposé qui a été davantage adopté.

L'expérience avec les programmes de formation suggère que la participation des jeunes dans la résolution des problèmes réels liés à la SST sur leur lieu de travail leur apporte vraiment quelque chose et les aide à apprendre plus efficacement. Du point de vue de l'employeur, cela peut également enrichir ses processus de détection et de gestion des risques. Un fournisseur d'énergie allemand, **RWE Westfalen-Weser-Ems**, propose à ses apprentis de deuxième année de participer à l'enseignement des apprentis de première année. 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. Pour l'employeur, cette approche simple et rentable représente un avantage supplémentaire qui aide à l'évaluation et à la gestion des risques.

ROK Construction, une entreprise de construction britannique, a développé une culture de responsabilisation qui permet aux jeunes travailleurs de prendre leurs responsabilités et de s'engager dans le domaine de la santé et de la sécurité. Ils sont encouragés à remettre en question leurs collègues ou supérieurs, la philosophie étant que les employés peuvent à la fois contribuer et apprendre. Il existe encore d'autres moyens pour s'assurer que leurs voix seront entendues et leurs idées prises en considération, comme instaurer une politique de porte ouverte, un service d'assistance confidentiel et un formulaire de rapport anonyme. Les mentors relayent également des préoccupations ou des idées. Les jeunes travailleurs sont encouragés à être actifs dans les forums des employés et le journal de l'entreprise permet de publier les contributions des employés.

Les jeunes salariés peuvent avoir des idées plus pertinentes que les autres travailleurs pour inciter les jeunes à participer à la SST. Par exemple, en Belgique, **l'entreprise sidérurgique Arcelor** a embauché du personnel en passant par l'agence de recrutement **Manpower**. Les employés potentiels devaient d'abord suivre une formation sur la santé et la sécurité et passer un test dans les locaux de l'agence. Le taux d'échec de ce test était cependant élevé et il s'est avéré qu'au moment où ils prenaient leurs fonctions, les nouveaux employés n'avaient retenu qu'une petite partie des informations dispensées durant la formation. En conséquence, les jeunes travailleurs de la compagnie d'assurance **AXA** ont été invités à développer un outil interactif pour la formation des employés potentiels au sein de cette agence de recrutement. Après la mise en œuvre de la nouvelle formation et du nouveau test de présélection, les nouveaux employés étaient plus soucieux de la sécurité et le taux de réussite a grandement augmenté.

La valeur accordée aux idées des jeunes travailleurs a été démontrée dans une initiative de formation professionnelle néerlandaise pour le **secteur agricole** impliquant **Stigas**, un cabinet de conseils en matière de SST. Après une formation sur la prévention des troubles musculo-squelettiques, les étudiants d'un collège agricole ont été invités à proposer une solution à un problème réel au cours de leur stage. Les solutions se sont avérées souvent simples: par exemple, des stagiaires engagés dans un projet d'aménagement paysager ont suggéré que les chemins du jardin soient mis en place au début du projet, et ce afin de pouvoir pousser plus facilement les brouettes à travers le site. Cette solution, sans coût additionnel, a été adoptée par l'employeur.

Pour aider à identifier et à traiter les problèmes, les apprentis de **l'entreprise britannique de construction Sheldon** s'entretiennent régulièrement et de manière individuelle avec le directeur des ressources humaines, le responsable de la formation ou le chef de la sécurité et de la santé. La direction de Sheldon est consciente que ses employés ont des personnalités et des caractéristiques différentes; certains sont timides, tandis que d'autres ont une grande confiance en eux, ce qui fait que ces travailleurs peuvent mieux s'entendre avec un gestionnaire plutôt qu'un autre, et c'est pour cela que ces

trois responsables sont disponibles en tant que points de contact.

Bien que ces exemples proviennent de grandes entreprises, ces approches pourraient être adoptées par des organisations de toute taille.

Le rôle des représentants des travailleurs

Certaines entreprises doivent disposer de représentants des travailleurs. Les réglementations nationales fixent précisément les exigences de cette disposition. Une bonne culture de la sécurité implique une coopération active entre les représentants des travailleurs (du domaine de la sécurité) et les syndicats, le cas échéant. Là où il existe un syndicat, les jeunes travailleurs devraient être encouragés à participer. Les représentants de la sécurité des travailleurs et les syndicats devraient être invités à contribuer au programme de formation initiale. Ils devraient être consultés sur les questions de SST relatives aux jeunes travailleurs, par exemple lorsque des évaluations des risques sont réalisées.

L'un des rôles du représentant de la sécurité des travailleurs est de fournir un canal de communication entre l'employeur et les travailleurs. Pour que cela soit efficace, les jeunes travailleurs doivent être impliqués. Par exemple:

- Les représentants de la sécurité des travailleurs devraient dialoguer avec les jeunes travailleurs, les encourager à suivre les procédures de sécurité et les aider à prendre confiance pour qu'ils prennent part aux débats menés autour des questions de SST.
- Ces représentants pourraient organiser des discussions spécifiques pour les jeunes travailleurs en matière de SST ou organiser avec eux un exercice de cartographie des risques et des dangers dans ce domaine.

Ressources

- Plus d'informations sur les exemples du Royaume-Uni sont disponibles ici: British Safety Council, «Ensuring the safety and health of young workers» (Assurer la sécurité et la santé des jeunes travailleurs), British Safety Council, Londres, 2010. Disponible à l'adresse: https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young_Workers_Report.pdf
- Plus d'informations sur les exemples de la Belgique, de l'Allemagne et des Pays-Bas sont disponibles ici: Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Jeunes au travail: débiter en sécurité, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2007. Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/publications/reports/GPB06/view>
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, E-fact 7 - «Worker safety representatives and the protection of young workers» (Représentants de la sécurité des travailleurs et protection des jeunes travailleurs). Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/publications/e-facts>
- Pages web de l'EU-OSHA sur la participation des travailleurs: <https://osha.europa.eu/fr/topics/worker-participation>
- Pages web de l'EU-OSHA sur la gestion et le leadership: <https://osha.europa.eu/fr/topics/management-leadership>
- Pages web de l'EU-OSHA sur les jeunes: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people