

Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels

Small car repair businesses and young workers: the role of initial training in preventing workplace accidents

Kleinbetriebe und junge Arbeitnehmer in der Kfz-Reparaturbranche: welche Rolle spielt die Grundausbildung bei der Vermeidung von Berufsrisiken

Pequeñas empresas y jóvenes asalariados de la reparación automotriz : el papel de la formación inicial en la prevención de los riesgos profesionales

Eric Verdier



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3111>
ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2010
Pagination : 67-83
ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Eric Verdier, « Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels », *Formation emploi* [En ligne], 111 | Juillet-Septembre 2010, mis en ligne le 10 octobre 2012, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3111>

Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels¹

Éric Verdier*

Prévenir les risques professionnels est un enjeu d'autant plus important que les jeunes sont souvent les plus exposés à ces risques. Les enquêtes en entreprise et en établissements d'enseignement professionnel montrent que plusieurs facteurs convergent pour brider l'effectivité de la formation initiale à la prévention des risques.

Ces dix dernières années, le développement de la prévention des risques professionnels (PRP) dans les petites entreprises est devenue une priorité affichée de l'action publique : le Plan national santé-travail, lancé en 2005, en appelle à une « *pleine application du dispositif [dans les] petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE) de façon (...) à [y] accroître encore la culture de prévention des*

¹ L'auteur remercie Cathel Kornig et Julian Gonthier qui ont contribué à la réalisation du volet de la recherche consacré à la formation des jeunes aux règles préventives, sachant que cette recherche a porté plus largement sur la gouvernance territoriale des risques professionnels en bénéficiant du soutien de l'Agence nationale de la recherche au titre de son appel d'offres « santé-environnement santé-travail » de 2006. Il remercie également les rapporteurs anonymes du comité de rédaction de la revue *Formation Emploi* pour leurs commentaires critiques particulièrement stimulants.

* **Éric Verdier** est sociologue et économiste, directeur de recherche au Cnrs (LEST – Laboratoire d'économie et de sociologie du travail – Cnrs et université d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence). Ses travaux portent sur l'action publique en matière de formation, d'emploi et de travail. Il a notamment publié, avec Olivier Mériaux, « Gouvernances territoriales et émergence d'une politique du rapport salarial », *Espaces et sociétés*, n° 136-137, 2009 et avec Aisling Healy, « Dispositifs de connaissance et action publique en région : les Observatoires régionaux emploi-formation. Rhône Alpes versus Provence-Alpes-Côte d'Azur », *Revue Française de Socio-Economie* n° 5, 2010, pp. 141-164.

risques professionnels » (PST, 2005, p. 64). En 2004, la Commission des accidents du travail de la CNAM (Caisse nationale d'assurance maladie) avance que « *la cible privilégiée des actions de prévention demeure les responsables de PME-PMI* ». Dans une communication du 21 février 2007 présentant une « *stratégie communautaire pour la santé et la sécurité au travail* », la Commission européenne souligne que « *les PME ont moins de ressources pour mettre en place des systèmes complexes de protection des travailleurs, alors que certaines d'entre elles tendent à être davantage affectées par l'impact négatif des problèmes de santé et de sécurité* ».

Ces orientations politiques font écho à une littérature conséquente. Celle-ci montre que ces petites entreprises cumulent des caractéristiques peu favorables à la prévention : le risque y est plus qu'ailleurs perçu comme une composante identitaire du métier ; le *statu quo* y paraît justifiable en l'absence de confrontation directe à un grave accident (Champoux, Brun, 2000) ; les responsabilités sont fréquemment rejetées sur les comportements et les attitudes individuelles ; la dangerosité des équipements tend à être minimisée dès lors qu'existent des normes techniques réglementaires ; le coût des accidents et arrêts de travail est largement sous-estimé (Favaro, 1999), alors qu'est fréquemment mise en avant la complexité excessive de la réglementation publique. S'y ajoutent, dans le cas français, des principes de tarification de la branche « accidents du travail » de l'Assurance maladie peu incitatifs dans les TPE : la mutualisation est totale en-dessous de 10 salariés² (Askenazy, 2004). Là comme ailleurs, la PRP est indissociable des configurations professionnelles et organisationnelles dans lesquelles elle est appelée à de se déployer³, au carrefour des interactions entre le management, les constructions identitaires et l'élaboration *in situ* de comportements de prudence.

² Au-delà du seuil de 10 salariés, la cotisation de l'entreprise varie en fonction de l'incidence des risques professionnels : plus d'accidents ou de maladies signifie plus de versements à la branche « accidents du travail » de l'assurance maladie ; en-deçà, la cotisation est forfaitaire : l'entreprise préventive paie autant que l'entreprise accidentogène.

³ La réglementation résultant de la transposition, dans le droit français, des normes européennes, va d'ailleurs en ce sens. En effet, jurisprudence aidant, elle considère que, désormais, c'est l'adaptation de l'organisation du travail aux contraintes de santé des salariés qui est normativement visée (Moreau, 2002).

De fait, dans les petites entreprises, l'exposition aux risques d'accidents du travail est sensiblement plus élevée que dans les grandes (de plus de 1 500 salariés) : quatre fois supérieure dans les entreprises de 1 à 9 salariés, sept fois dans les entreprises de 10 à 19 salariés. Or ces PME et TPE recrutent particulièrement des jeunes qui y font, dans une large mesure, leurs premières expériences professionnelles, hors emploi public (Céreq, 2008). À l'occasion d'une recherche portant sur la capacité d'une action collective, initiée par l'Inspection du Travail des Alpes Maritimes, à favoriser l'appropriation des règles préventives par les petits employeurs, notamment de la réparation automobile, la confrontation de la main-d'œuvre juvénile aux risques professionnels s'est affirmée comme un enjeu crucial d'un point de vue tant factuel que normatif.

En effet, vis-à-vis de tous les indicateurs habituels en matière de risques professionnels – taux de fréquence des accidents et maladies professionnelles (ATMP), taux de gravité notamment –, le secteur de la réparation automobile est mal positionné : en 2006, la fréquence des accidents du travail y est de 28 %⁴ contre 24 % pour l'ensemble de la métallurgie ; de plus, il compte parmi les cinq secteurs qui, en France, exposent le plus leurs salariés aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) (INRS, 2005). En outre, le risque lié à l'amiante y est plus fort que dans le BTP (bâtiment et travaux publics).

Or, dans ce secteur où 98 % des établissements comptent moins de 50 salariés et rassemblent près de 69 % des effectifs, les emplois sont particulièrement ouverts aux jeunes : les moins de 26 ans y rassemblent 15,8 % des effectifs contre 9,1 % en moyenne ; les apprentis y représentent 5,9 % du salariat contre 1,5 % dans l'ensemble des secteurs (cf. Enquête Emploi, 2007). Enfin, et surtout, la sur-représentation des uns et des autres dans les accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail y est manifeste : en 2006,

⁴ En 2002, les principales causes d'accidents du travail sont liées à des manutentions manuelles (41 %), à des déplacements de plain-pied (16 %), à des chutes de hauteur (8 %), à la manipulation d'outils (13 %). Ces accidents occasionnent, dans l'ordre de fréquence, plaies, contusions, lumbagos, entorses ou fractures. Ils touchent la main dans 40 % des cas. Les mécaniciens font partie des professions particulièrement exposées à un risque lombalgique (Expertise Collective INSERM, 2000). Les maladies professionnelles déclarées et reconnues sont avant tout liées à des affections péri-articulaires (TMS – troubles musculo-squelettiques – notamment).

respectivement 35,5 % et 13,2 % de ces accidents⁵ ont ainsi concerné ces deux catégories de jeunes (source : CNAM, Direction des risques professionnels).

Par ailleurs, depuis 2002, chaque salarié assume une obligation de sécurité envers lui-même et ses collègues (Moreau, 2002), sachant qu'elle variera en fonction de plusieurs paramètres (autonomie dans l'organisation du travail, niveaux de qualification et de formation, conditions d'exécution du travail, nature des instructions de l'employeur). Ces nouvelles dispositions n'affectent pas le principe premier de responsabilité de l'employeur (Coeuret et *alii*, 2006)⁶. Néanmoins, la capacité de chaque salarié à faire preuve de prudence devient une exigence normative de premier plan.

Dès lors, en amont de l'insertion des jeunes dans l'emploi, la capacité de la formation initiale à faire de la prévention des risques une composante à part entière de la qualification professionnelle ne devient-elle pas, plus que jamais, une dimension primordiale de l'action publique préventive⁷, notamment lorsqu'elle s'adresse aux petites entreprises ? Mais à quelles conditions et sous quelles limites ? Pour éclairer – partiellement – ces vastes questions, cet article tente tout d'abord de montrer pourquoi les diverses configurations socio-productives des petits établissements de la réparation automobile s'avèrent peu favorables à l'élaboration de politiques préventives organisées, laissant *de facto* le soin aux démarches *in situ*, qu'elles soient individuelles ou collectives, d'assurer vaille que vaille la protection des salariés, les jeunes étant à ce titre plus particulièrement exposés aux risques. Nous mobilisons des enquêtes menées dans deux établissements d'enseignement professionnel (un lycée et un CFA – centre de formation d'apprentis) pôles de référence en matière de formation à la réparation automobile

⁵ Si en termes de journées perdues, la tendance est moins marquée – les moins de 26 ans ont concentré 19,4 % de ces pertes, les apprentis, 6,6 % –, la sur-représentation est encore plus nette pour « les mécaniciens réparateurs automobiles n'appartenant pas à un réseau de marque de constructeurs ou d'importateurs d'automobile » où se concentrent les plus petits établissements : les moins de 26 ans y représentent 37 % des accidents du travail avec arrêt, les apprentis 14,6 %.

⁶ Même en cas d'imprudance commise par le salarié, la Cour de cassation juge que le comportement de l'employeur est redevable de la qualification de « faute inexcusable » dès lors qu'il est une « cause nécessaire du dommage ».

⁷ Sachant que celle-ci ne se limite pas aux politiques publiques réglementaires et/ou incitatives mais résulte de l'ensemble des initiatives qui en font une action collective (Duran, 1999).

dans l'agglomération où se situent les entreprises étudiées. De ces enquêtes, il ressort que l'effectivité des savoirs préventifs inscrits dans les référentiels des diplômes préparant à ces métiers est mise à mal, dans le cadre même de l'organisation des processus d'apprentissage.

Encadré 1

La démarche d'enquête

– Des enquêtes dans treize entreprises (dix de moins de 10 salariés, deux de 10 à 19, une de plus de 50 – un gros concessionnaire – qui servait de contrepoint). Dans tous les cas, les entretiens semi-directifs ont été menés auprès de l'employeur et, si possible, d'au moins un salarié (dans onze entreprises seulement). Outre l'observation de l'organisation et du fonctionnement de l'atelier, les documents de prévention (le DU – document unique d'évaluation des risques – ou son ébauche) ont été examinés pour faire l'objet d'une discussion avec l'employeur. Enfin, les conclusions provisoires ont été restituées aux professionnels afin de bénéficier de leurs réactions.

– Des entretiens auprès d'acteurs intermédiaires – médecins du travail, consultants – en relation directe avec ces entreprises.

– Des investigations auprès des acteurs institutionnels en charge d'une action collective destinée à développer la prévention des risques professionnels (PRF) dans les petites entreprises des Alpes Maritimes – inspecteurs du travail et dirigeants de la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), responsables des syndicats de salariés et patronaux – sous la forme, principalement, d'entretiens mais aussi de participations à certaines réunions du comité de pilotage de cette action ainsi qu'aux Assises régionales de la prévention (octobre-décembre 2006, janvier 2007). Assises lors desquelles a été présenté l'état d'avancement de l'action en question.

– Analyse des comptes rendus de réunions des séances de travail du comité de pilotage.

UNE CONFIGURATION SECTORIELLE PEU FAVORABLE À L'APPRENTISSAGE DE LA PRÉVENTION

La diversité des petites entreprises de ce secteur recoupe-t-elle celle des pratiques des employeurs en matière de PRP ? Dans ce contexte sectoriel et managérial, quelles sont les spécificités rencontrées par la main-d'œuvre juvénile vis-à-vis de la prévention ? Peut-on en inférer un rôle différenciateur des cursus de formation initiale ?

Diversité des TPE, forte homogénéité des pratiques de prévention des risques

S'inspirant des travaux de Bentabet, Michun et Trouvé (1999) et s'appuyant sur un ensemble de facteurs – la qualité des prestations, les qualifications mobilisées, les relations avec les acteurs collectifs (professionnels et publics), le profil du chef d'entreprise et ses orientations stratégiques –, une typologie caractérise la douzaine d'entreprises étudiées en regard de sa gestion et de son organisation. Il en ressort trois configurations idéal-typiques de TPE – l'« indépendante et familiale », la « managériale », l'« entrepreneuriale » – auxquelles s'ajoute une configuration secondaire⁸ qualifiée d'« opportuniste » :

– La première configuration (l'indépendante et familiale) correspond au petit artisan ancré dans la tradition de la réparation mécanique multimarques, travaillant avec l'aide d'un salarié – souvent apprenti dans un premier temps. Sa clientèle de proximité se construit grâce à une réputation fondée sur le bouche à oreille. Dans ce type d'établissement prédominant des relations de nature domestique : c'est ainsi que le management est fondé sur une relation de confiance entre le(s) salarié(s) et le patron, qui se traduit notamment par une « souplesse » réciproque dans l'adaptation du temps de travail aux contraintes de gestion ;

– La figure type de la deuxième configuration (la managériale) est l'agent d'une grande marque dont la gestion comptable et la politique de prix sont dépendantes du réseau du constructeur qui lui fournit ses outils de travail privilégiés, des bans électroniques dédiés : il offre des prestations de service standardisées assises sur des procédures de contrôle et de mesure dont la maîtrise est attestée par des certifications délivrées par le constructeur à l'issue de formations *ad hoc* ; l'objectif est ainsi de fidéliser la clientèle ;

– La troisième configuration (l'entrepreneuriale) propose des prestations fondées sur une haute qualité (maîtrise technique alliant tenue des délais) et la fourniture de services annexes, comme la mise à disposition de véhicules, en faisant de l'investissement sur les qualifications d'une main-d'œuvre stabilisée un principe de gestion bien établi.

– Vis-à-vis de cette trilogie, la configuration « opportuniste » tend à dé-socialiser la relation salariale. Elle recourt en effet au travail dissimulé⁹ et ne respecte guère les normes environnementales (relatives notamment au recyclage des huiles usagées)¹⁰. Cette configuration n'est pas liée à un modèle juridique et commercial (artisan indépendant *versus* agent de marque). Elle dépend d'un positionnement économique qui incite à exploiter toutes les possibilités d'augmenter les marges et de jouer sur les prix vis-à-vis de la concurrence ; ainsi un agent de marque en perte de vitesse suite à un décès et à une démission se rapproche-t-il le plus de ces pratiques.

Au total, d'un type à l'autre, la variabilité des pratiques en matière d'évaluation et de prévention des risques est sensiblement moindre que celle des conditions d'emploi, et surtout que celle des modes d'organisation. Aucun établissement n'est parvenu à véritablement intégrer la démarche préventive dans sa gestion. Néanmoins, dans leur volonté de fidéliser une main-d'œuvre qualifiée, les entreprises « entrepreneuriales » s'avèrent plus soucieuses du respect

⁸ Il s'agit plus d'une tendance (ou d'une tentation) que d'un type à proprement parler susceptible de recouvrir les traits principaux de l'entreprise.

⁹ Le travail dissimulé est une catégorie juridique qui qualifie des pratiques patronales de dissimulation partielle ou totale des heures de travail réalisées par les salariés.

¹⁰ Dans les faits, chaque établissement est, à un moment donné, un dispositif composite entre ces types (Thévenot, 1993) : l'un, toutefois, prédomine, tandis qu'une autre configuration pourra témoigner de l'émergence d'un nouveau référent organisationnel.

des normes techniques (renouvellement du matériel) et de propreté.

Deux grands types de facteurs expliquent ce resserrement des conditions d'exercice de la prévention organisée :

Jouent en premier lieu et sur toutes les TPE, la pression négative d'une concurrence renforcée et le raccourcissement des horizons économiques sous l'empire d'une forte restructuration des relations inter-entreprises. Ainsi dans la carrosserie, de plus en plus de voitures sont apportées par les sociétés d'assurances qui exigent des temps de réparation de plus en plus courts. Elles imposent aussi des délais de paiement allongés, au point de mettre en cause *de facto* l'indépendance de ces artisans. En outre, l'extension de réseaux d'entreprises très fortement spécialisées (par exemple sur les changements de plaquettes de freins) expose les garages « traditionnels » à la rude concurrence de forfaits avantageux au regard du rapport prix-temps de réalisation. Pour rester concurrentiels, les artisans et leurs salariés vont jouer de leur disponibilité en termes d'horaires d'ouverture et se montrer prêts à « faire des prix » ; et ce d'autant plus que le marché est dans une phase de contraction pour deux raisons principales : les voitures sont plus fiables et les campagnes de sécurité routière ont fait diminuer significativement le nombre d'accidents (Precepta, 2009). Ce raccourcissement du temps économique dévalue, aux yeux d'employeurs isolés, la légitimité de règles préventives dont l'appropriation exige du temps et de la constance¹¹.

En second lieu, le brouillage des frontières entre la sphère domestique et l'espace professionnel. Ainsi, les activités des salariés au sein de l'entreprise relèveraient de la même économie et des mêmes principes que les activités de bricolage réalisées pour son propre compte. Cela conduirait à ne pas attribuer l'existence de risques à l'organisation de l'entreprise en propre mais à un quotidien ordinaire et fatal. Présent dans l'ensemble des établissements, ce processus est plus marqué dans les petits garages de réparation méca-

¹¹ Cette considération rejoint une cause plus générale de déficit de prévention dans les PME, à savoir les pratiques commerciales et organisationnelles des entreprises de plus grande taille, telles que l'externalisation des risques par le biais de la sous-traitance en cascade (Thébaud-Mony, 2007) ou les contrats léonins conclus avec de petits fournisseurs.

nique multimarques et de la part de gérants âgés. En outre, ce second facteur interagit avec le premier : par les accommodements à la règle – notamment préventive – qu'elle appelle, la régulation domestique des pratiques de travail est une des sources essentielles de la flexibilité et de la réactivité de telles TPE artisanales (Lamanthe, 2001), par exemple, pour faire face « aux coups de feu ».

Par ailleurs, l'obligation procédurale qu'est l'élaboration du Document Unique d'évaluation des risques (DU)¹² laisse le libre choix de la forme à l'employeur, sachant qu'il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation : de ce fait, il est devenu « *la base de référence en cas de mise en jeu de la responsabilité de l'employeur, soit sur le terrain de la faute inexcusable, soit sur le terrain de la responsabilité pénale, éventuellement sur celui de sa responsabilité civile* » (Moreau, 2002, p. 819).

Les risques du métier : les jeunes en première ligne

Dans ces configurations socio-productives, l'exposition croissante de leur responsabilité juridique incite nombre de petits employeurs à tenter de renvoyer la cause des éventuels incidents et accidents sur les conduites individuelles des salariés. Cette tentation classique (Gollac, Volkoff, 2006), dont la portée juridique est quasi-nulle, vise plus particulièrement les jeunes salariés ; ces derniers feraient de la « résistance » à l'égard de l'adoption de comportements préventifs, notamment en ne portant pas les équipements de protection individuelle (EPI), malgré des mises en gardes réitérées.

¹² La directive cadre européenne sur la santé au travail de 1989, transposée dans la législation française par la loi du 31 décembre 1991, a fait de l'évaluation des risques un principe fondamental de protection de la santé et de la sécurité au travail. Sur la base de cette obligation générale, le décret du 5 novembre 2001 introduit l'obligation, pour tout employeur, de transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique, dans le cadre d'une approche globale et pluridisciplinaire – prenant en compte les aspects techniques, organisationnels et humains – des situations de travail. Le Document Unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...). Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le Document Unique doit répondre à trois exigences : la cohérence, la lisibilité et la traçabilité de l'évaluation, garantie par un report systématique de ses résultats sur le document. Le défaut d'élaboration du Document Unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Cette représentation patronale trouve une résonance dans les comportements à risque de certains jeunes salariés¹³. Ainsi un jeune mécanicien interrogé chez un agent de marque fait part de ces ambivalences à l'égard des risques encourus : il justifie le port des baskets, plutôt que de ses chaussures de protection, par le fait qu'on y est mieux. Pour l'usage de la meule, sensible aux risques d'éclats de métal, il met systématiquement les protections visuelles. Mais il reconnaît avoir laissé les enrouleurs en plan sur le sol après avoir quitté son poste pour la pause de midi, se justifiant par le fait qu'il allait s'en servir à nouveau. Cette attitude fluctuante à l'égard de la prévention est renforcée par la représentation, bien partagée, selon laquelle les accidents les plus graves relèvent de causes quasi fatales (Omnès, 2009) : « *j'ai eu des petits trucs comme une coupure à la main : une tôle de disque de freins a cassé brutalement mais je n'y étais pour rien et le gant n'est pas suffisant* ». Cette position illustre que l'intériorisation de l'effort de prévention rabat l'acte préventif sur un choix de l'individu au travail relevant de sa propre vigilance.

Le plus souvent, derrière ces comportements individuels, pointent en réalité des dimensions collectives qui ont trait au rythme et à l'organisation du travail ou plus précisément à la manière dont les jeunes salariés s'en accommodent pour essayer de les rendre compatibles avec leurs conditions de travail. Ainsi les conditions thermiques, parfois extrêmes l'été, dans lesquelles travaillent les mécaniciens ou les carrossiers, favorisent le non-usage de ces équipements. Ainsi tel autre jeune ouvrier mécanicien se déclare-t-il d'accord avec la nécessité de porter ses chaussures de protection – c'était le cas lors de l'entretien réalisé dans l'atelier. Cependant, il souligne que l'été, lorsqu'il fait vraiment chaud, il ne les porte pas toujours comme il le faudrait. D'ailleurs, certains employeurs, soucieux de leur main-d'œuvre, tel ce responsable d'une entreprise alliant vente, réparation mécanique et carrosserie, le reconnaissent¹⁴. Plus

¹³ La littérature souligne la sous-estimation du risque par les jeunes : « (...) Dans le travail, les jeunes sous-évaluent les dangers propres au milieu dans lequel ils s'insèrent. D'autant que pour les garçons, il existe une surenchère virile (...). Ils cherchent à tester ces consignes [de sécurité] en s'en affranchissant pour se montrer à la hauteur des autres » (Le Breton, 2006, p. 24).

¹⁴ « Les dangers ce sont les limailles, l'éclat de limaille dans les yeux pour les carrossiers. Car ils ne mettent pas les lunettes. Ils ne veulent pas car ça gêne pour leur travail, ils ne voient pas bien,

généralement, cette insistance sur le port des EPI témoigne de la tendance, dans ce type d'entreprises, à plus axer la sécurité au travail sur la protection individuelle que sur les causes qui touchent à l'organisation (Frigul, Thébaud-Mony, 1999, p. 234). La prescription orale est plus aisée et moins coûteuse que la révision des procédures de travail.

Cette individualisation de la sécurité au travail renforce l'importance de l'élaboration, par les salariés, de savoir-faire de prudence qui peuvent être « *soit fonctionnellement aussi efficace[s] qu'une règle de sécurité, s'il[s] s'y substitue[nt], soit un complément à la règle de sécurité* » (Vidal-Gomel, 2002, p. 4). Or cet apprentissage de la prévention demande du temps et de l'expérience (Cru et Dejours, 1983). Les jeunes salariés sont structurellement désavantagés dans l'acquisition de ces compétences protectrices. C'est en l'occurrence d'autant plus le cas que la main-d'œuvre juvénile est plus particulièrement exposée aux aléas des ajustements récurrents et toujours difficiles entre temps et charge de travail, au besoin en sollicitant des comportements dont on sait pourtant le danger. Ainsi, sans en tirer de conséquences pratiques, le patron d'une carrosserie peut-il d'un côté souligner que « *le temps alloué par les experts des assurances est de plus en plus faible (...). On est donc obligé de stimuler les salariés à aller toujours plus vite* » et de l'autre, avancer que « *le comportement [juvénile] est (...) décalé vis-à-vis des exigences posées par la prévention des risques : le jeune, il travaille à "l'arrache"* ».

Face à cette tension, quelques employeurs (qui relèvent du type 3 ci-dessus qualifié d'entrepreneurial) avancent que la transmission intergénérationnelle des règles préventives est cruciale : « *Je fais surtout la guerre aux apprentis (...). Ils pensent que les vieux radotent un peu, ils pensent que les accidents n'arrivent qu'aux autres...on connaît les raisonnements (...). [Or] la transmission du métier, ce n'est pas que le savoir-faire, c'est aussi le savoir se protéger* » (patron d'une carrosserie). Encore faut-il que l'organisation de l'entreprise non seulement ménage des marges de manœuvre suffisantes pour rendre effective cette potentialité de transmission en situation de travail, mais en outre conçoive une démarche

n'entendent pas. Or on travaille à la vue. Et les lunettes ça serre beaucoup. Donc c'est très dur à utiliser au quotidien ».

explicite pour espérer atteindre l'effectivité ; et ce d'autant plus qu'« avec le temps, [de tels] "savoirs pratiques" ne sont plus nécessairement conscients et sont difficilement verbalisables » (Ouellet, Vézina, 2008, p. 6) et que l'on considère « qu'il s'agit d'un savoir-faire de prudence lorsque l'intention verbalisée par un travailleur sera de se protéger ou de protéger les autres » (ibid. p. 4). Or là encore, même si les intentions affichées ne manquent pas chez certains petits employeurs, les contraintes économiques et la prédominance des accommodements internes rendent improbables, sauf accompagnement conséquent selon des modalités adaptées¹⁵, l'émergence d'« un "savoir-faire efficient" [qui] serait "la capacité d'un individu à mobiliser dans son activité, un ensemble de savoirs lui permettant de répondre à un objectif visant à la fois la production et la protection de sa santé et celle des autres" » (ibid. p. 28).

Au-delà se fait donc jour l'enjeu plus large de la formation des individus et des collectifs à la PRP, en lien explicite avec des enjeux organisationnels largement déniés.

Formation à la prévention : une affaire de cursus ?

Les enquêtes en entreprise étaient centrées initialement sur l'appropriation des normes de la PRP par les employeurs et leurs salariés. L'acculturation aux règles préventives en cours de formation professionnelle initiale s'est progressivement révélée être un enjeu d'autant plus important que les formations pratiques à la sécurité, en principe obligatoires lors de la prise de poste après embauche ou mobilité interne, s'avéraient absentes ou très lacunaires, quel que soit le type d'entreprise. Dès lors, l'appropriation de la prévention des risques par les jeunes salariés pouvait-elle être liée au cursus suivi en formation initiale, en termes de niveau et de filière (voie scolaire ou apprentissage) ? Cette question était d'autant plus cruciale que dans tout cursus de formation professionnelle, l'implication de l'entreprise s'imposait au titre de l'indécontournable principe pédagogique de l'alternance. Plus concrètement, les investigations menées chez un agent de marque révélaient une sensible variation

des rapports à la PRP, parmi les trois jeunes mécaniciens de cette même entreprise, selon les expériences vécues en formation initiale :

– Le premier, C., embauché un an avant l'enquête et formé en apprentissage dans un autre garage, ne se souvenait pas avoir reçu d'information sur les risques professionnels durant ses années d'apprentissage : « Je me suis sensibilisé par moi-même, notamment à la nécessité de placer des chandelles pour assurer la sécurité des crics », soit (et plus largement) un accent mis sur des savoirs informels construits au fil de l'expérience ;

– Le deuxième, F., considérait qu'il avait été sensibilisé et formé à la prévention dans le cadre du lycée professionnel où il avait préparé un BEP (brevet d'études professionnelles) de mécanique. Contrairement à C., le port des chaussures de protection, par exemple, était pour lui essentiel ;

– Le troisième, J., rapportait que lors de sa formation de CAP (certificat d'aptitude professionnelle) en apprentissage (réalisée dans le garage où il travaillait toujours), il n'avait reçu aucune information sur les risques ; en revanche, lors de la formation préparatoire au CQP (certificat de qualification professionnelle) de branche, de niveau IV et préparé dans le même CFA que le CAP, il estimait que la formation à la prévention avait été bien menée : il était devenu le référent de l'établissement en matière de PRP.

Ces déclarations recoupaient certaines conclusions des travaux de Frigul et Thébaud-Mony (2002) Ceux-ci concluaient que les premières expériences de travail (en cours de formation notamment) sont fondatrices de la relation que les jeunes salariés vont construire avec les démarches préventives. Plus précisément, semblait se confirmer une double différenciation du degré d'intégration de la prévention dans l'exercice du métier ; d'une part, selon la filière, et d'autre part, selon le niveau de formation. Au niveau V, l'apprentissage en CFA y préparerait moins bien que le lycée professionnel (CAP *versus* BEP). Au sein des formations en alternance, la différence entre le niveau V et une formation de technicien (niveau IV) serait sensible. Sur la base de ces premiers éléments, il s'agissait d'apprécier la place faite à la santé au travail et à la prévention dans les référentiels de diplômes et d'en cerner l'effectivité au regard de l'organisation concrète de la formation en alternance.

¹⁵ Dimension traitée dans Kornig et Verdier (2008).

FORMATION INITIALE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La rénovation de la voie professionnelle de formation initiale, dont la création des baccalauréats professionnels en 1985 avait été une étape cruciale, s'est amplifiée avec la loi d'orientation de 1989 sur l'éducation : non seulement l'enseignement professionnel est appelé à contribuer à l'élévation générale du niveau de formation des jeunes (mener 80 % d'une génération au niveau IV) mais en outre il doit apporter une qualification à l'ensemble des jeunes (la totalité d'entre eux sont censés accéder au moins au niveau V – CAP-BEP). C'est dans ce contexte que le secrétaire d'État à l'Enseignement technique et le ministre des Affaires sociales commandent, en 1990, un rapport (Ceccaldi, 1990) sur l'enseignement de la PRP. Ses conclusions sont approuvées par les partenaires sociaux. Il est concomitant ou presque à la loi du 31 décembre 1991 qui transpose dans le droit français les directives européennes sur la santé et la sécurité au travail. Il constitue un cadre politique et cognitif propice au développement de l'enseignement de la prévention dans le cadre de la formation initiale. L'objectif général consiste à faire de cet enseignement une composante incontournable et reconnue de tout diplôme à finalité professionnelle. La traduction de cette ambition dans les référentiels des diplômes est indéniable. Elle invite chaque diplômé à devenir acteur dans la prévention des risques. Cependant, les investigations dans deux établissements de référence en matière de formation aux métiers de la réparation automobile, d'où est issue la plupart des jeunes mécaniciens et carrossiers embauchés par les entreprises étudiées, témoignent que les pratiques à l'œuvre semblent assez nettement en décalage vis-à-vis de l'esprit et de la lettre des ambitions affichées par les textes.

Chaque diplômé doit être acteur de la prévention des risques

L'action publique à la française est notamment issue d'un partenariat entre les assurances sociales et le ministère de l'Éducation nationale. Ce partenariat a débuté en 1993, avec un Accord cadre national conclu entre le ministère de l'Éducation nationale et la Caisse

nationale d'assurance maladie. Il reprend les conclusions du rapport Ceccaldi de 1990. Il souligne la nécessité de rénover et de dynamiser l'enseignement de la PRP afin de « faire de la maîtrise des risques au travail une véritable composante de la qualification professionnelle » (plus largement, Favelier et alii (1995) proposent une analyse de cet accord du point de vue de la démarche préventive).

Les ambitions des accords cadres nationaux : susciter une réflexion collective

Le protocole d'accord pour l'enseignement de la PRP de 1997 précise les contenus qui doivent être transmis et notamment : une connaissance des enjeux sociétaux de la prévention des risques professionnels ; des connaissances scientifiques, techniques et réglementaires permettant de comprendre les effets d'une situation de travail et d'identifier les mesures destinées à éviter les risques d'accidents et d'atteintes à la santé ; une méthodologie d'analyse des situations de travail et des risques ; des propositions d'amélioration des situations de travail dans une perspective de santé et de sécurité. En continuité avec ce protocole, les nouvelles orientations ministérielles de 2003 annoncent que la maîtrise des risques au travail est appelée à devenir une compétence professionnelle à part entière, « soumise aux mêmes exigences que toute autre (...) : une adaptation au secteur professionnel, une inscription au référentiel ou au programme, une formation théorique et pratique et une évaluation ». À ce titre, un renforcement de la relation École-Entreprise est prôné. En effet, « en atelier et laboratoire d'apprentissage, les jeunes sont très peu exposés aux risques professionnels » et de ce fait, « seule la relation École-Entreprise apporte les situations réelles de travail indispensables à l'enseignement de la PRP ».

Ces recommandations rejoignent des conclusions antérieures de Rousseau (1998). Celles-ci montrent que, faute de formation pratique à la gestion des risques, les jeunes, comme tout apprenant, ont une perception individuelle des risques. À cet égard, les stages constituent un instrument potentiel efficace à condition que les tuteurs en entreprise soient ouverts à la PRP, ce qui n'a rien d'acquis compte tenu de leurs disponibilités. Antérieurement, Thébaud-Mony et alii (1995) avançaient que la formation en alternance pourrait permettre de dépasser une approche du risque centrée

sur la référence à une responsabilité individuelle pour construire une « *réflexion collective centrée sur les situations de travail* » (p. 65). Les travaux postérieurs de Frigul et Thébaud-Mony (1999) ont montré que cette forme de socialisation aux risques professionnels était loin de prédominer.

La formation à la prévention dans les référentiels : construire une compétence transversale

Contrairement à ce qui prévalait dans la première moitié des années 90, les introductions des référentiels des années 2000 présentent d'emblée, et expli-

citement, la PRP comme « *le souci permanent du professionnel lors de la réalisation de ces activités* ». Mais l'approche est ici davantage contextuelle qu'inscrite dans une liste de compétences précises. En effet, pour les trois principales activités définies (« les capacités »), il est attendu que « *les tâches correspondantes soient conduites* » dans le « *respect des règles d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement* ». Dans le même esprit, le référentiel de certification définit une « *compétence globale* » par laquelle le titulaire du diplôme « *intègre les aspects liés à l'accueil, à la qualité, à la PRP et à la protection de l'environnement* ».

Encadré 2

Formation à la prévention : des exigences variables selon les niveaux

Les compétences attendues en Santé & Sécurité au Travail (SST) doivent tenir compte de la qualification professionnelle, du secteur d'activité et du niveau d'autonomie du futur salarié. Comme tout savoir associé transversalement aux compétences propres à la spécialité professionnelle étudiée, elles se déclinent selon quatre niveaux d'exigences croissantes : l'information, l'expression, la maîtrise d'outils et la maîtrise méthodologique.

L'information consiste en l'appréhension d'une vue d'ensemble du sujet. En matière de PRP (prévention des risques professionnels), elle concerne les enjeux sociaux des accidents du travail et des maladies professionnelles (définitions, données quantitatives et qualitatives, processus d'apparition des risques). *L'expression* vise, en l'occurrence, à la maîtrise d'un savoir relatif aux différents types de PRP (sécurité individuelle, sécurité collective) et aux actions de PRP à mettre en œuvre aux divers niveaux (poste de travail, modes opératoires, matériels et outillages, entreprise), ainsi que les actions à conduire en cas d'accident au poste de travail. La *maîtrise d'outils* consiste, aux niveaux du poste et de l'atelier, d'une part à détecter et apprécier les risques liés aux comportements ou à l'environnement de travail et à alerter, si besoin est ; d'autre part, à mettre en œuvre le tri sélectif des déchets et la récupération des fluides (tri et récupération des déchets, respect des procédures, répercussion sur l'environnement). La *maîtrise méthodologique* renvoie à la capacité à poser et à résoudre des problèmes – ici de prévention – en mobilisant les trois autres types de savoirs (information, expression et maîtrise d'outils).

Pour les CAP-BEP (certificat d'aptitude professionnelle et brevet d'études professionnelles), l'évaluation des compétences en Santé et Sécurité au Travail concerne les activités réalisées en autonomie au poste de travail. Ces compétences consistent à 1. Identifier les dangers de ses activités de travail 2. Mettre en œuvre les mesures de protection collectives et individuelles disponibles 3. Alerter en cas de situations dangereuses 4. Adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident, dysfonctionnement. Ici, la connaissance de la PRP souhaitée tient avant tout en une capacité d'alerte en se fondant sur des outils simples d'observation dans le cadre d'une démarche d'identification des dangers.

Pour le Baccalauréat Professionnel, le champ d'autonomie s'élargit à la situation de travail où il s'agit d'être en capacité à être une force de proposition pour supprimer ou réduire les risques. Le diplômé doit être capable d'utiliser des outils d'analyse des risques, du travail et des accidents.

Pour les BTS (brevet de technicien supérieur), le champ d'intervention concerne l'ensemble d'une fonction de l'entreprise ; à ce titre, il prend en compte l'organisation du travail, de la conception à la réalisation et à la validation des activités professionnelles.

De fait, d'une période à l'autre, l'exigence affichée en matière de formation à la prévention varie sensiblement dans la préparation à un même champ professionnel, en l'occurrence celui de la réparation automobile. Dans les référentiels de la première moitié des années 90 – à savoir les CAP « carrosserie » et « peinture en carrosserie » et le BEP carrosserie –, l'approche est centrée sur les risques immédiats répertoriés dans une liste non hiérarchisée : « circulation, état des sols ; lutte contre le feu ; risques électriques ; bruit ; produits dangereux et toxiques ; levage et manutention ; outils et outillages ; soudage ; ponçage ; plaies, coupures ; conduite à tenir en cas d'accident ». Créé en 2004, le référentiel du CAP « Maintenance des véhicules automobiles option véhicules particuliers, véhicules industriels, motocycles » intègre de nouvelles dimensions qui vont au-delà des seuls risques immédiats : il propose une réflexion sur les risques (détection, niveaux de prévention) et la dimension organisationnelle de la prévention au travers de l'ergonomie ainsi que sur la protection de l'environnement (tri sélectif des déchets).

A contrario, le BTS « Maintenance et après-vente automobile (options véhicules particuliers et industriel) », dont la création remonte à 1991, fournit un contre-exemple intéressant par rapport aux normes actuelles. Certes, le thème de la PRP est présent dans les compétences et les savoirs attendus ; cependant, c'est d'une manière moins explicite et moins transversale que dans les référentiels plus récents du baccalauréat professionnel, et même du CAP et du BEP. Ainsi sa mise en exergue d'une exigence de « zéro accident » fait finalement de la prévention une composante résiduelle de l'activité en atelier, alors qu'il n'y a pas de référence à l'organisation du poste de travail, comme c'est le cas dans le référentiel d'activité du Baccalauréat professionnel « Maintenance des véhicules automobiles (options voitures particulières, véhicules industriels, motocycles) », élaboré en 2001.

Comme ses homologues du CAP et du BEP, il identifie un savoir associé consacré à la PRP (*le savoir S4-4*) qui, au titre de la *mise en relation Compétences/Savoirs associés*, est articulé à la très grande majorité des tâches. Vis-à-vis du CAP et du BEP, les niveaux d'exigence sont en hausse notable : selon les tâches, ils passent (voir **encadré 2**) du registre de l'« infor-

mation » à celui de l'« expression » ou encore de l'« expression » à la « maîtrise d'outils ».

Désormais matière à part entière, l'enseignement de vie sociale et professionnelle (VSP – désormais hygiène prévention et environnement (HPE)) joue sa pertinence dans sa capacité à construire une compétence transversale centrée sur la résolution de problèmes de trois points de vue : le salarié, le consommateur, l'individu au travail. Qui dit résolution de problèmes dit en effet ouverture progressive à la conceptualisation. L'INRS¹⁶ avait constaté que ce type d'enseignement était pris en charge par des professeurs d'enseignement général, souvent en coupure totale avec le contenu professionnel de l'enseignement dispensé. Précisément, le référentiel en la matière a été conçu dans le cadre de la commission interprofessionnelle consultative du ministère de l'Éducation nationale. Cela constituait une innovation vis-à-vis d'une approche qui, jusqu'alors, privilégiait la logique sectorielle. Dans cette perspective, l'idée a été de s'appuyer sur le corps des professeurs de sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SB & SSA) ainsi que sur des enseignants de sciences et techniques industrielles (STI), alors que les enseignants en charge des matières professionnelles, le plus souvent, n'ont pas été véritablement sensibilisés à ces questions. Il s'agit de passer à la construction de compétences. Celles-ci, aux différents niveaux de formation, doivent favoriser l'appropriation des démarches préventives par chaque individu en cours de professionnalisation. Au niveau V, l'objectif est d'amener le formé à prendre conscience, par une démarche logique, de l'existence des dangers et de ce qui les occasionne ; au niveau IV, de se rapprocher d'une évaluation des risques par une prise en compte des facteurs qui mettent en jeu l'exposition aux risques.

Tester pleinement l'effectivité de ces différents dispositifs dépasserait le cadre de la présente recherche, compte tenu de l'ampleur des investigations à mener, non seulement en entreprises et auprès de jeunes en formation mais aussi au sein des institutions qui ont en charge cette politique : elles ont en effet développé, par voie de conventions, un ensemble conséquent d'initiatives en vue de former les enseignants à la

¹⁶ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

prévention des risques (voir une présentation d'ensemble sur le site www.esst-inrs.fr) ; à ce titre, des expériences significatives, liant ergonomie et pédagogie, ont été menées (voir par exemple, Lang, 2001). Simplement, au cours des enquêtes en entreprise, il est apparu que l'acculturation aux règles de la PRP dans le cadre de l'alternance École-Entreprise, que ce soit en apprentissage ou dans la voie scolaire, constituait une dimension incontournable de l'ancrage des dispositions préventives dans les pratiques professionnelles, d'autant que les séquences en entreprise ne sont plus seulement formatrices mais aussi certifiantes. Elles doivent en effet conduire l'élève à concrétiser des compétences et à vérifier qu'elles ont été acquises (Frigul et Thébaud-Mony, 1999).

Dès lors, il s'est agi d'examiner dans quelles conditions sociales, professionnelles et institutionnelles se déployaient les démarches préventives liées aux formations en alternance.

Les limites sociales et organisationnelles de la formation à la PRP

Des enquêtes dans les deux établissements de formation de référence, trois types de problèmes sont ressortis : l'impossibilité de disjoindre l'approche de la PRP des conditions sociétales d'entrée en formation professionnelle dans ce type de métiers ; la manière dont l'organisation que représente un établissement de formation s'empare de la question des risques professionnels est emblématique de l'importance toute relative qui lui est attribuée dans l'enseignement professionnel ; la faible coordination entre l'établissement de formation et l'entreprise d'accueil sur les enjeux de la santé et de la sécurité au travail influe négativement sur la reconnaissance de la PRP comme composante à part entière de la construction de la qualification professionnelle.

Formation en alternance : faiblesse des pré-requis et auto-dévalorisation

Les conditions générales dans lesquelles s'engagent et se déroulent les cursus de formation dans un secteur d'activité tel que la réparation automobile influent sur la relation qui va se construire avec les questions

de prévention. À cet égard, cette spécialité allie deux caractéristiques très différenciées : un niveau d'études particulièrement faible avec une forte proportion distinctive de jeunes qui n'ont pas suivi une classe du collège unique mais sont issus des SEGPA¹⁷, de 3^e d'insertion ou de « découverte professionnelle » qui présentent la particularité d'être organisées au sein de lycées professionnels ; un accès à la formation qui résulte le plus fortement d'un premier vœu d'orientation (Arrighi et alii, 2009). Il s'agit donc de métiers certes choisis mais après un parcours scolaire marqué par de grandes difficultés qui rendent plus problématique la relation aux matières générales liées aux principes généraux de la prévention. *De facto*, dans le CFA encore plus qu'en lycée sont présents des jeunes dont les formateurs estiment qu'ils n'ont pas tous les pré-requis en formation générale : « *ils sont très limite par rapport aux exigences de l'examen* » et de ce point de vue, « *il y a un fossé entre ceux qui sont en CAP et BEP* » (directrice d'un CFA de l'automobile). Or dans une sorte de paradoxe, les jeunes apprentis sont engagés dans « *un parcours très exigeant qui doit répondre à deux exigences fortes, au CFA où elles sont les mêmes qu'en LP alors que les jeunes, de plus faible niveau, disposent de moins de temps, et bien sûr celles de l'entreprise* » (*ibid.*) Ces problèmes de coordination entre les deux institutions sont encore plus aigus pour les BTS préparés en apprentissage : « *Les jeunes implorent avec 40 h de cours hebdomadaires plus la production qu'ils doivent assurer* » (*ibid.*).

En outre, les établissements sont confrontés aux problèmes plus généraux que les comportements de ces jeunes posent à la santé publique et qui dépassent de loin leurs possibilités d'action. C'est ainsi qu'« *il y a un phénomène massif de consommation de drogue avec des consommations manifestement importantes. L'interdiction générale de fumer a facilité le contrôle des comportements à l'intérieur de l'établissement mais aux alentours, on ne peut rien* » (*ibid.*). Le CFA développe un partenariat avec

¹⁷ « *Les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) permettent aux élèves dont les difficultés d'apprentissage sont graves et durables de suivre un parcours individualisé dans le cadre des cycles du collège et d'y acquérir des connaissances pour préparer ensuite une formation professionnelle diplômante de niveau V. Les SEGPA ont succédé, en 1996, aux anciennes sections d'éducation spécialisée (SES) créées en 1965 et mises en oeuvre à partir de 1967* » (<http://eduscol.education.fr/cid46767/une-reponse-a-la-diversite-des-eleves.html>).

une association spécialisée sur la jeunesse en difficulté, tant la consommation de cannabis est devenue systématique. Mais il reste que le problème majeur de ce CFA tient au fait que beaucoup de jeunes sont en détresse sociale et affective : « ils s'en foutent de leur vie ». En échec scolaire depuis des années, ils ont des « vies lourdes ». Aussi la préservation de leur santé, « ils s'en foutent ». Une démarche de remotivation consisterait à « présenter la PRP comme une façon de préserver la vie de leurs collègues : si on leur dit "tu peux tuer ton collègue comme ça", ça leur parlera plus que si c'est "attention, tu peux te tuer toi" ». Il s'agit de « jeunes dont personne ne veut, sauf les TPE. Certaines vont leur permettre de rebondir, d'autres vont exploiter au maximum cette main-d'œuvre ». En tout état de cause, ce contexte de dévalorisation de soi n'est guère favorable à la construction de leur santé au travail, qui nécessiterait de mettre en relation l'expérience des situations de travail avec les apports des enseignements.

Peu d'intérêt collectif à agir en matière de prévention des risques

Dans la perspective d'une démarche préventive en établissement de formation, Rousseau (1998) préconise de s'appuyer sur des dispositifs relais tels que la commission hygiène et sécurité (CHS), qui permet de rassembler les acteurs autour de cet enjeu.

Certes, le lycée a bien une CHS mais le DU (document unique) n'a même pas été élaboré. L'activité de cette instance semble dépendre du degré de sensibilité de tel ou tel de ses membres à ces questions : depuis le départ d'une intendante très investie sur cette question, plus personne n'est motivé et il n'y a d'ailleurs pas de *leadership* en la matière ; de fait, la commission ne se réunit plus. Certes, les équipements des ateliers sont contrôlés mais peu de choses sont entreprises en termes de sécurité active ; or, l'attitude responsable de l'élève comme son engagement dans la démarche préventive sont cruciaux, estime la direction. À ses yeux, le danger vient d'abord du comportement des élèves.

Le responsable de la logistique du CFA reconnaît qu'il y a un net décalage entre les principes préventifs et la réalité quotidienne qui résulte d'un ensemble de micro-décisions non nécessairement convergentes. Le DU a été réalisé par un collaborateur de la chambre de

commerce et d'industrie avec les seules participations de la directrice et des délégués au CHS. Or, en principe, l'ensemble des enseignants et des chefs d'atelier aurait dû être partie prenante. Certes, tous les équipements liés à la sécurité (ponts, éléments incendie, crics et chèvres) ont été vérifiés au regard des normes légales. De plus, les conditions thermiques sont aux normes avec une ventilation qui fonctionne correctement. Mais alors que l'apprentissage des règles d'hygiène-sécurité est censé se réaliser au niveau de chaque poste de formation, la pratique est très variable d'un enseignant à l'autre. Cette situation rejoint le constat classique selon lequel la dangerosité des équipements tend à être minimisée dès lors qu'existent des normes techniques réglementaires (Favaro, 1999). D'ailleurs, il s'avère que la procédure suivie est très formelle. Ainsi, elle ne prend pas véritablement en compte la sécurité effective des personnes : « *Quand je suis dans les ateliers, je vois trop de choses qui ne vont pas ; si je devais intervenir à chaque fois, je serais toutes les 5 mn chez le chef de travaux...* » (responsable logistique du CFA, qui est débordé et a d'autres priorités, d'autant qu'il n'est là que depuis un an).

Faiblesse et éclatement de la culture professionnelle en matière de PRP

La direction du lycée professionnel considère que la moitié des enseignants est sortie de formation sans culture professionnelle et sans légitimité vis-à-vis du monde des entreprises, qu'ils ne connaissent d'ailleurs pas (voir Tanguy, 1991). S'ils ne sont pas sensibilisés individuellement aux questions de prévention, ils ne disposent pas de la culture adéquate pour s'en saisir. Ils se sont retrouvés professeurs très jeunes ; certes, ils sont bien formés techniquement mais sont sans expérience d'entreprise.

La santé et la sécurité au travail sont plutôt l'apanage du professeur de Vie sociale et professionnelle (VSP)¹⁸. Il doit mettre à profit les stages en entreprise pour favoriser la mise en pratique des cours théoriques du lycée. Mais aux yeux de l'enseignante, les élèves manquent de maturité et d'intérêt pour cet aspect du travail, sachant que leur rapport général au travail est

¹⁸ Cet enseignement concerne l'environnement, la connaissance juridique de l'entreprise, son organisation sociale, le droit syndical et les questions de sécurité-santé au travail.

faiblement construit : « *À quoi sert tout cela dans un tel contexte ?* ». Pourtant, l'enjeu est d'importance puisque les élèves sont tenus d'aborder les questions de prévention dans leurs rapports de stage. Mais pour l'instant, il n'y a pas de capitalisation sur ce thème afin de favoriser les échanges d'expériences entre élèves et en discuter en équipe enseignante. D'ailleurs, dans ce lycée, il n'y a guère de concertation en la matière avec les professeurs d'atelier pour favoriser l'intégration de la PRP dans les comportements au travail. Ces difficultés s'ancrent dans une coupure instituée entre les différentes catégories d'enseignants. Ainsi s'est faite jour une séparation physique et sociale entre les personnels techniques et leurs collègues des matières d'enseignement général. Ancienne, elle s'est renforcée avec la différenciation des origines sociales et culturelles des uns et des autres. Tel enseignant en carrosserie se montre ainsi assez virulent vis-à-vis de sa collègue de VSP qu'il n'aurait jamais vue dans son atelier ni dans aucun autre. Mais il la rejoint pour considérer que les élèves de BEP – qui passent neuf semaines dans la même entreprise – ne sont pas véritablement en mesure d'apprécier une exposition à des risques, tant qu'ils n'y ont pas été confrontés eux-mêmes directement ; soit un point de vue qui conforte des comportements assez habituels dans les petites entreprises (Champoux, Brun, 2000).

Au CFA, il n'existe pas non plus de lien entre l'enseignant en charge de la VSP et les professeurs des matières techniques. Or, le responsable de la logistique estime que cette continuité pédagogique est d'autant plus importante que de nombreux jeunes arrivent au CFA en ayant d'emblée un rapport très distancié à la prévention. À leurs yeux, l'apprentissage du métier s'inscrit souvent dans la ligne directe des savoirs acquis sur le tas en « ayant désossé une mobylette ». Sans articulation explicite entre les principes généraux apportés par la VSP et le travail en atelier, un rapport positif aux règles préventives s'avère très difficile à construire. Le port du masque dans la cabine de peinture commence à passer. Cependant, à ses yeux, il y a encore beaucoup à faire en carrosserie en matière de protection auditive, les casques n'étant guère utilisés. Enfin, le port des chaussures de sécurité n'est pas encore un acquis pour tous. D'une manière générale, là comme souvent (Solaux, 1995), le décloisonnement des « *savoirs théoriques* » et des « *savoir faire* » ou

encore des enseignements généraux et de la formation en atelier est loin d'être réalisé, au détriment ici d'une socialisation véritable à la PRP.

Absence de coordination établissement de formation – entreprise d'accueil

Lycées comme CFA semblent dépassés par les exigences légales concernant les formations en entreprise. Ainsi la CRAM demande désormais au lycée de vérifier que les parcs machines sont aux normes : suivre 400 entreprises s'avère impossible. De même, depuis la loi de cohésion sociale de fin 2004, ce CFA, comme tous les autres, doit vérifier « *les machines dans les entreprises employant des jeunes. Au départ, l'entreprise seule était responsable de cette tâche* ». Les CFA (tous secteurs) sont unanimes pour refuser cette nouvelle contrainte. Ils invoquent en effet qu'ils n'ont ni les compétences, ni la légitimité et ni le temps de prendre en charge cette responsabilité. Se cumulent donc des capacités d'action réduites des établissements de formation et une faible légitimité à intervenir aux yeux des entreprises.

Les lycéens doivent trouver eux-mêmes leur stage, la recherche de l'entreprise d'accueil faisant partie de la formation. Le lien qui se constitue avec l'entreprise prend de ce fait un tour personnalisé. Cette situation risque de favoriser une certaine déconnexion entre la régulation des apprentissages en situation de travail et l'organisation du reste de la scolarité. L'enseignante en charge de la VSP dans le lycée polyvalent rappelle d'ailleurs que le stage relève d'un choix d'entreprise opéré par l'élève. Elle n'a pas de relations directes avec les tuteurs de stage en entreprise. La sécurité et la santé dans le cadre du stage reste, à ses yeux, une question de prise en charge par les jeunes eux-mêmes. Se constitue ainsi, dans le cours de la formation professionnelle, un rapport à la PRP encastré dans une configuration domestique. Cette situation fait dépendre l'appropriation des règles de prévention de la qualité des relations interpersonnelles entre le stagiaire et le tuteur de stage par exemple. Plus généralement, il n'y a pas de suivi des stages en entreprise en matière de PRP et de SST : lors des rencontres avec les employeurs, telle que la visite pédagogique en entreprise, ce type de questions n'est pas traitée. Ces rencontres sont en effet centrées sur

les comportements du jeune à l'égard de la discipline du travail ; comportements qui feront l'objet de l'essentiel de la fiche de visite : l'inculcation des normes traditionnelles du métier (Zarca, 1988) plutôt que l'appropriation des règles préventives pour devenir acteur de sa propre santé. Enfin, les professeurs et les jeunes n'échangent pas d'une manière organisée sur les questions de PRP et de santé au travail. Là encore prévaut la fragmentation des savoirs.

Il est clairement dit par les responsables du CFA qu'il y a « *très peu de suivi en la matière avec les maîtres d'apprentissage, on ne peut pas être partout !* »¹⁹. Pourtant, nombre de travaux ont fait valoir l'importance du tutorat comme acteur de la coordination école-entreprise et ferment d'une appropriation des savoirs par la mise en pratique (Pasquier, 1998). D'ailleurs « *on ne fait qu'enregistrer les accidents lorsqu'ils se produisent dans les entreprises. Peut-être y a-t-il des échanges informels avec les enseignants mais on n'est pas au courant (...)* ». Plus généralement, s'agissant des liens avec les entreprises, « *on n'a pas assez de retour sur l'évaluation en entreprise de la part des enseignants. Pourtant, c'est deux visites par an, mais pas de retour sur ces questions ; en effet, ce qui prime c'est : socialement, tient-il ? Est-il bon techniquement, sans faire ressortir spécialement la sécurité* » (responsable logistique). Jusqu'alors, il n'y a pas eu de rencontre organisée sur ces questions avec les employeurs, sachant qu'en CFA, « *on est en TP (travaux pratiques) mais pas avec les exigences productives d'un employeur* ». Les responsables de l'établissement sont donc conscients de l'écart grandissant entre les rythmes de travail en atelier de formation et les exigences productives des entreprises d'accueil des apprentis. Cependant, l'ampleur du problème semble dépasser, en tout cas à leurs yeux, leurs capacités d'action.

En effet, que ce soit en lycée ou en CFA, cet écart est dommageable à double titre (CNES&ST, 2004) : d'un côté, la faiblesse des rythmes de travail diminue l'exposition aux risques dans les ateliers du lycée ou du CFA ; de ce fait, elle minore la nécessité immédiate d'être préventif et attentif au respect des règles de

¹⁹ D'une manière générale, les apprentis de la réparation automobile (61 %) « *souhaiteraient être davantage accompagnés. Cette demande s'accompagne, pour 42 % d'entre eux, d'un sentiment d'isolement en entreprise* » (ANFA, 2009, p. 3).

prudence ; de l'autre, la pression du travail en entreprise peut être telle qu'elle transforme les règles préventives en contraintes physiques ou psychologiques, de façon à en dévaluer la pertinence pratique. À cet égard, les formations en situation de travail dans le cadre de l'alternance école-entreprise, que ce soit comme apprenti ou comme élève, auraient un rôle décisif à jouer. Il s'agirait de construire, progressivement, une continuité des pratiques et de rendre ainsi les règles de prévention crédibles et effectives. Pour ce faire, elles doivent inscrire leur élaboration dans un espace de discussion commun aux enseignants et aux tuteurs en entreprise, avec l'aide d'experts en prévention des risques ; soit une sorte de forum hybride (Callon et alii, 2001) qui gagnerait à s'ouvrir aux apprenants. L'état actuel des pratiques sociales est encore loin d'inscrire la prévention des risques professionnels dans une véritable culture professionnelle prônée par Goguelin (1996) : « *La formation à la prévention requiert deux formes d'acquisitions bien différentes : d'abord celle de savoirs et de savoir-faire spécifiques, ensuite la constitution d'un état d'esprit de sécurité* ».

* *
*

Dans la réparation automobile, il existe des contraintes croissantes induites par l'évolution des marchés et un poids persistant des relations de face à face peu formalisées. Dès lors, les petites entreprises initient très difficilement des démarches organisées de prévention des risques professionnels, alors même que prévaut une diversité certaine d'organisation et de gestion du travail. Cette carence est problématique. Il s'agit en effet d'activités fortement ouvertes à une main-d'œuvre juvénile pour laquelle l'élaboration *in situ* de savoirs de prudence n'est pas aisée. Certes, les normes constituées par les référentiels de diplômes ont sensiblement évolué. Elles prennent ainsi mieux en compte les exigences de la prévention des risques et, plus largement, la protection de la santé et de la sécurité au travail. Néanmoins, les enquêtes en entreprise et en établissements d'enseignement professionnel montrent que plusieurs facteurs convergent pour brider l'effectivité de la formation initiale à la prévention des risques :

– Les établissements de formation constituent des organisations qui ne sont pas en mesure de s'investir

pleinement dans la mission de protection et de promotion de la santé au travail de ses membres, enseignants et apprenants ;

– En tant que collectifs de travail, ces établissements sont souvent traversés de cloisonnements, sinon de divisions : en effet, d'un côté, il y a les enseignants des matières générales, en charge des programmes de vie sociale et professionnelle ou d'hygiène-prévention-secourisme qui présentent les principes et les démarches de la prévention ; de l'autre, les professeurs des spécialités professionnelles qui doivent faire en sorte que les élèves ou apprentis aient des comportements au travail qui ne les exposent pas à des risques d'accident ; de ce fait, s'affirme une coupure théorie-pratique bien ancrée. La formation en alternance s'avère peu propice à une coopération école-entreprise de nature à identifier et à traiter les problèmes de prévention des risques avant d'en capitaliser les résultats ;

– L'essentiel de la relation entre formateurs et employeurs se noue autour de la discipline et du respect des règles de socialisation les plus générales,

compte tenu des fortes pesanteurs sociales (faible soutien familial, choix d'orientation contrariés, auto-dévalorisation des jeunes) qui pèsent sur ces segments du système de formation.

Ainsi, l'ensemble de ces processus convergent pour limiter l'appropriation de la prévention des risques professionnels par ces jeunes et rendre aléatoire son inscription pleine et entière dans la qualification professionnelle.

Il conviendrait de confronter ces conclusions aux expérimentations qui auraient pu être conduites dans le même secteur et le même type d'entreprises sous l'égide de l'INRS. En outre, cet institut a développé, en direction des établissements de formation, pour l'instant essentiellement vers les lycées professionnels par l'entremise des rectorats d'académie, des actions destinées à renforcer la formation des enseignants en matière de santé au travail. Il serait particulièrement intéressant de savoir dans quelle mesure ces dispositifs facilitent la résolution des difficultés de coordination qui ont été pointées dans cette étude.

Bibliographie

ANFA (2009), « Résultats de l'enquête Attractivité des métiers de l'automobile », *Autofocus* (La lettre de l'observatoire de l'ANFA), Janvier.

Arrighi J.-J., Gasquet C., Joseph O. (2009), « Qui sort de l'enseignement secondaire ? Origine sociale, parcours scolaires et orientation des jeunes de la Génération 2004 », *Notes Emploi Formation* n° 41, Céreq, Marseille.

Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail, enquête sur le nouveau productivisme*, Coll. « La république des idées », Seuil, Paris.

Bentabet E., Michun S., Trouvé P. (1999), *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*,

Marseille, Céreq, collection « Études », Marseille.

Callon M., Lascoumes P., Barthe Y. (2001), *Agir dans un monde incertain : essai sur la démocratie technique*, Coll. « La Couleur des idées », Seuil, Paris

Ceccaldi D. (1990), *L'enseignement de la prévention des risques professionnels dans les formations techniques*, miméo, ministère des Affaires sociales et de la Solidarité, ministère de l'Éducation nationale (secrétariat d'État à l'Enseignement technique), Paris.

Céreq (2008), *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 2004*, Céreq, Marseille.

- Champoux D., Brun J.-P. (2000), « Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : état de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche », *Pistes* vol. 2, n° 2, <http://pettnt/v2n2/articles/v2n2a3.html>
- CNE&ST (Conseil National pour l'Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail), *Rapport 2004*, mimeo INRS.
- Coeuret A., Gauriau B., Miné M. (2006), *Droit du travail*, Sirey Université, Paris.
- Cru D., Dejours C. (1983), « Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment », *Les Cahiers médico-sociaux*, n° 3, pp. 239-247.
- Duran P. (1999), « *Penser l'action publique* », LGDJ, Paris.
- Favaro M. (1999), « La prise en charge de la sécurité dans les PME, quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 174, 1^{er} trimestre, pp. 3-12.
- Favelier J., Lanoux F., Muranyi-Kowacs I., Paul J., Renaud F. (1995), *Manuel de prévision des risques associés aux techniques biologiques ; application à l'entreprise*, Elsevier.
- Frigul N., Thébaud-Mony A. (1999), Enseignement professionnel et santé au travail des jeunes. 1^{re} Partie : l'année du baccalauréat professionnel *CPC Document* 99/6, MEN, Paris.
- Frigul N., Thébaud-Mony M. (2002), « Insertion et santé au travail » in Moreau G. (coord.), *Les patrons, l'État et la formation des jeunes*, L'Harmattan, Paris, pp. 205-214.
- Gollac M., Volkoff S. (2007), *Les conditions de travail*, Collection « Repères », La Découverte, Paris.
- Goguelin P. (1996), *Prévention des risques professionnels*, coll. « Que Sais-Je ? », PUF, Paris.
- INRS (2005), Les expositions aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, *DMT Études et enquêtes*, n° 104, 4^e trimestre, pp. 471-483.
- Lamanthe A. (2001), « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt », *Revue Française de Sociologie*, 42-3, pp. 509-536.
- Lang N. (2001), « Comprendre et transformer les situations de travail quand on est enseignant en lycée professionnel ? Les apports d'une formation à l'analyse ergonomique », *Formation Emploi* n° 74, pp. 37-52.
- Le Breton D. (2006), « Prévenir les consommations à risque chez les jeunes. Conduites à risque ou... passion du risque ? », *La santé de l'Homme*, Fascicule 386 n° 11-12, pp. 22-25.
- Moreau M.-A. (2002), « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Droit Social*, n° 9-10, pp. 817-827.
- Omnès C. (2009), « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, n° 1 vol. 56, pp. 61-82.
- Ouellet S., Vézina N. (2009), Savoirs professionnels et prévention des TMS : portrait de leur transmission durant la formation et perspectives d'intervention, *Pistes* vol. 11, n° 2, <http://www.pistes.uqam.ca/v11n2/articles/v11n2a4.htm>.
- Pasquier L. (1998), « L'accueil d'un jeune en entreprise, quel tutorat ? » in Charlot B. et Glasman D. (Eds.) *Les jeunes, l'insertion, l'emploi. Biennales de l'éducation*, PUF, Paris, pp. 110-118.
- PST (2005) *Plan santé au travail 2005-2009*, http://www.afsset.fr/upload/bibliotheque/214727598284694264375525428886/pst_plan_sante_travail.pdf
- Precepta (2009), « Entretien, réparation et distribution d'équipements automobiles. Quelles stratégies de riposte face aux mutations du marché ? », Groupe Xerfi, Paris. www.xerfi.fr/etudes/9dis07.pdf
- Rousseau C. (1998), « Gestion de la sécurité dans l'enseignement professionnel : étude de cas d'un lycée », Section accidentologie, INRS.
- Solau G. (1995), « Le baccalauréat professionnel et son curriculum », *Formation Emploi* n° 49, pp. 31-45.

Tanguy L. (1991), *L'enseignement professionnel en France. Des ouvriers aux techniciens*, PUF coll. « Pédagogie ».

Thébaud-Mony M., Cru D., Frigul N., Clappier P. (1995), « La construction sociale de l'accident du travail chez les jeunes. Formation aux risques du travail et vécu de l'insertion professionnelle à la sortie du système scolaire », *CPC Document* 95/1, MEN, Paris.

Thébaud-Mony A. (2007), *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, Paris.

Thévenot L. (1993), « La trame des organisations » in Globokar T. (dir) *Entreprise, société, communauté, Autrement*, Paris, pp. 51-72.

Vidal-Gomel C. (2002), « Systèmes d'instruments des opérateurs. Un point de vue pour analyser le rapport aux règles de sécurité », *Pistes* vol. 4, n° 2, <http://pettnt/pistes/v4n2/articles/v4n2a2.htm>

Zarca B. (1988), « Identité de métier et identité artisanale », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 2, pp. 247-273.

Résumé

Petites entreprises et jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels

Éric Verdier

La réparation automobile – notamment ses petites entreprises – est une activité très ouverte au recrutement des jeunes et par ailleurs fortement exposée aux risques professionnels. Par delà leur diversité, ces petits employeurs rencontrent de grandes difficultés à mettre en œuvre une démarche organisée de prévention des risques, tournée notamment vers les jeunes salariés. La formation en matière de santé au travail que ces derniers reçoivent dans le cadre de l'enseignement professionnel, en tant qu'apprentis ou lycéens, est-elle en mesure de les doter de règles de prudence adéquates ? Il ressort que l'organisation de la formation en alternance n'offre pas toutes les conditions souhaitables en la matière, que ce soit dans les établissements de formation – lycée professionnel ou CFA (centre de formation d'apprentis) – ou dans les entreprises d'accueil.

Mots clés

PME-PMI, métier de la réparation-maintenance, hygiène-sécurité, santé au travail, formation en alternance
Journal of Economic Literature : M 54, I 21