

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention
au-delà de nos frontières ?

Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas
Focus sur 21 expériences inspirantes
Cahier n°1

Préambule

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
(Cahier n°1, 64 pages)

Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
(Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
(Cahier n°7, 19 pages)

Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Auteurs



SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr



FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Sommaire

1. Objet de l'étude

- 1.1 Vers une meilleure prévention
- 1.2 Objectif et questionnement
- 1.3 Synoptique des 21 expériences remarquables
- 1.4 Guide lecture du présent « Focus sur 21 expériences inspirantes »

2. Allemagne

- 2.1 Cadre général : informations essentielles
- 2.2 Situations et expériences remarquables
 - de1 Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail
 - de2 Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST
 - de3 Expérience Geza : travail temporaire en bonne santé
 - de4 Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité
 - de5 Formation des apprentis de la construction



3. Belgique

- 3.1 Cadre général : informations essentielles
- 3.2 Situations et expériences remarquables
 - be1 Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim
 - be2 fichepostedetravail.be : les fiches métier pour tous
 - be3 Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat
 - be4 jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1^{er} job
 - be5 Construction : un agrément sinon rien
 - be6 Des enseignes managent le Bien-être



4. Canada : la Province du Québec

- 4.1 Cadre général : informations essentielles
- 4.2 Situations et expériences remarquables
 - ca1 Double employeur, coresponsabilité en prévention
 - ca2 10 associations sectorielles paritaires engagées en prévention
 - ca3 L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi



5. Espagne

- 5.1 Cadre général : informations essentielles
- 5.2 Situations et expériences remarquables
 - es1 Une fondation pour répondre aux enjeux de prévention et de formation
 - es2 Des délégués pour une prévention près du terrain
 - es3 Un « livre blanc », programme commun de formation
 - es4 Un indice de qualité de l'emploi



6. Pays-Bas

- 6.1 Cadre général : informations essentielles
- 6.2 Situations et expériences remarquables
 - nl1 Apprendre des uns des autres dans le secteur de la construction
 - nl2 Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires
 - nl2 Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux



7. Annexes

- 7.1 Méthode mise en œuvre
- 7.2 Constitution du groupe de travail

1. Objet de l'étude

1.1 Vers une meilleure prévention

L'enjeu : faire évoluer les pratiques de prévention

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire en France souhaitent faire évoluer les pratiques de prévention dans le but d'améliorer la santé et la sécurité des intérimaires. Dans le cadre des missions de la Commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST), ils entendent mettre en place des actions, dont certaines sont inscrites dans l'accord de branche du 3 mars 2017.

Parmi ces actions, l'une consiste à identifier des pratiques de prévention, hors du territoire national, qui pourraient inspirer les politiques et les plans d'action à venir en France. A cette fin, les partenaires sociaux ont confié une étude à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR).

Une réponse possible : s'inspirer des actions innovantes à l'étranger

La relation triangulaire impliquant une agence, un intérimaire et une entreprise utilisatrice est une forme d'emploi présente dans la plupart des pays industrialisés dans le monde. Dans d'autres pays, comment cette relation peut-elle être respectueuse de la santé et de la sécurité des travailleurs ? Quelles en sont les conditions ?

Pour construire une réponse, nous posons l'hypothèse qu'il existe à l'étranger des pratiques qui concourent à la prévention. Quelles sont ces pratiques de nature à inspirer des améliorations en France ? Existe-t-il des systèmes de prévention vertueux ? Quels sont les contextes spécifiques aux différents pays ?

1.2 Objectifs et questionnement

Choix de cinq pays présentant un intérêt

5 pays cibles parmi 11 présentant a priori un intérêt pour répondre à notre questionnement ont été identifiés au cours d'une pré-étude. Il s'agit de l'Allemagne, de la Belgique, de la province canadienne du Québec, de l'Espagne -en particulier de la Catalogne-, et des Pays Bas. Notre choix a été guidé en particulier par :

- un repérage de pratiques originales de prévention au regard des pratiques en France,
- des réglementations et un dialogue social conduisant à des actions engageantes,
- de différents systèmes assurantiels et de tarification de la sinistralité.

Le choix des pays d'observation a aussi été guidé par l'accessibilité des informations et par une relative proximité avec notre culture du travail. Il aurait été probablement plus difficile de tirer avantage d'expériences réalisées dans des contextes très éloignés du cadre français de droit, de la protection sociale et des relations sociales. Ce faisant, 4 pays investigués sont concernés par les directives européennes ; 1 pays est nord-américain.

Identifier des pratiques originales de prévention

L'étude pose l'hypothèse que la réussite de la prévention dans l'intérim en France ou, pour les autres pays, dans les formes équivalentes d'emploi supposant une relation triangulaire, est liée à des conditions de succès :

- Existence de règles de droit et qualité du dialogue social,
- Une tarification incitative, basée ou non sur la sinistralité,
- La nature de la relation entre les entreprises utilisatrices et les agences d'emploi,
- La sensibilisation et la formation des travailleurs à la santé et la sécurité,
- Le système de prévention impliquant les acteurs internes et externes aux entreprises.

Ces facteurs de succès ont été les principaux objets d'intérêts et de questionnement de l'étude.

Chiffres clefs 2017 en France

- 2,5 millions de salariés intérimaires représentant 700 000 ETP
- 8 000 agences d'emploi
- 3 secteurs principaux utilisateurs de l'intérim : Industrie (44 %), Transport (38 %) et BTP (18 %)
- 1 million d'intérimaires travaillent moins de 150 heures par an
- 39 % sont des ouvriers qualifiés et 37 % des ouvriers non qualifiés

1.3 Synoptique des 21 expériences remarquables

pays	thèmes					n°	intitulé en bref
	Droit et dialogue social	Acteurs de prévention	Formation	Relation ETT et EU	Maintien en emploi		
Allemagne (de)		•				de1	Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail (SST) Comment les principaux acteurs (État, compagnies d'assurances) ont décidé de travailler ensemble à l'amélioration de la SST. La stratégie est solide et outillée. Elle se déploie depuis 2008.
	•	•				de2	Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST Les pouvoirs importants conférés aux conseils d'entreprise permettent d'influencer les conditions de travail des intérimaires dans les entreprises utilisatrices .
		•		•		de3	Expérience Geza : travail temporaire en bonne santé Menée avec plusieurs acteurs (dont une enseigne), l'expérience a donné lieu à la création d'outils clarifiant la relation entre ETT et EU en matière de santé et de sécurité au travail.
			•			de4	Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité De multiples supports pédagogiques visant la sensibilisation ou la formation à la santé et la sécurité se développent dans le secteur de l'intérim, y compris des applications digitales ciblées.
			•			de5	Formation des apprentis de la construction Les pratiques mises en œuvre dans ce centre de formation attestent que la SST est partie intégrante de l'apprentissage du métier.
Belgique (be)	•	•				be1	Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim Prévention intérim est le service de prévention s'adressant à toutes les agences d'intérim belges. Son offre : formation, outils de sensibilisation, ressources juridiques, statistiques...
				•		be2	ficheposte.be : les fiches métier pour tous Un outil de liaison codifié pour faciliter l'analyse des risques et la transmission par l'entreprise utilisatrice vers l'agence d'intérim.
		•		•		be3	Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat Comment capitaliser les examens médicaux, faciliter leur accès tout en garantissant la confidentialité ? Pi propose un portail obligatoire pour toutes les agences.
			•	•		be4	jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1^{er} job Le site internet créé par Pi propose une sensibilisation aux risques professionnels pour les étudiants novices. Connaissances, recommandations et tests par métier.
	•			•		be5	Construction : un agrément sinon rien Compter le bâtiment parmi ses clients implique pour les agences l'obtention d'un agrément et une assurance spécifique. Une démarche exigeante pour déléguer dans ce secteur dangereux.
		•		•		be6	Des enseignants managent le Bien-être Quelles sont les actions déployées pour développer une prévention efficace dans le cadre de la loi sur le Bien-être ? 2 enseignants belges témoignent de leurs pratiques.
Canada (ca)	•					ca1	Double employeur, coresponsabilité en prévention La loi définit dans certaines provinces, comme l'Ontario, la notion de « double employeur » incitant ainsi à la fois l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim à s'engager dans la prévention.
	•	•				ca2	10 associations paritaires engagées en prévention Les associations sectorielles paritaires (10 au Québec) sont des groupements de branche soumis à des cotisations bonifiées lorsqu'elles activent un plan de prévention.
					•	ca3	L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi L'assignation temporaire est un dispositif qui oblige l'employeur et le salarié, en cas de blessure ou maladie professionnelle, à un maintien en emploi par l'activité et la recherche de solutions.

pays	thèmes					n°	intitulé en bref
	Droit et dialogue social	Acteurs de prévention	Formation	Relation ETT et EU	Maintien en emploi		
Espagne (es)	•		•			es1	Une fondation pour répondre aux enjeux de formation et de prévention Une fédération paritaire, bénéficiant de fonds Sécurité Sociale, exerçant auprès des employeurs un rôle de conseil en SST, et auprès des travailleurs un rôle de formateur métier et SST.
		•				es2	Des délégués pour une prévention près du terrain Les délégués interviennent sur site. Ils reçoivent les informations relatives à la SST, effectuent des visites et émettent des rapports. Ils sont informés de la présence de travailleurs intérimaires.
			•			es3	Un « Livre blanc », programme commun de formation Asembleo, l'association patronale des agences, prend différentes initiatives pour une meilleure prévention, dont un programme détaillé de formation pour les 34 principaux métiers.
		•		•		es4	Un indice pour la qualité de l'emploi Université et association patronale de l'intérim se sont associées pour créer un « indice de la qualité de l'emploi ». Un outil au service d'une démarche de progrès.
Pays Bas (nl)		•	•			nl1	Apprendre les uns des autres dans le secteur de la construction La branche de la construction et infrastructure capitalise et diffuse des outils pédagogiques pour développer la prévention des risques, en particulier un espace d'échange des bonnes pratiques.
					•	nl2	Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires Une enseigne professionnalise des collaborateurs dont la mission est d'aider les intérimaires en arrêt à retrouver un poste adéquat à leurs capacités. Objectif : prévention des arrêts de longue durée.
			•			nl3	Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux Des initiatives sont mises en place par l'inspection du travail pour identifier les entreprises contrevenantes : 2 exemples d'actions de contrôle.

1.4 Guide de lecture du présent « Focus sur 21 expériences inspirantes »

Au cours des investigations dans les 5 pays étrangers, il s'est agi d'identifier des expériences « remarquables » par rapport aux pratiques existant en France, c'est-à-dire qui peuvent amener à se questionner sur les alternatives possibles aux dispositifs actuellement en vigueur en France et susciter des actions de prévention nouvelles et plus efficaces par les partenaires sociaux de l'intérim.

Ces expériences ne constituent pas des modèles à suivre ; chacune a ses avantages et ses inconvénients et nombre d'entre elles ne seraient de toute façon pas transposables directement en France. Ces expériences sont simplement des états de fait sur la manière dont des pays étrangers s'organisent face à l'enjeu de préservation de la santé et la sécurité des travailleurs.

Au terme de l'étude, il semble bien qu'aucun système ne soit optimal et que dans tous les pays observés, il reste de gros efforts à faire pour réduire encore les accidents et les maladies professionnelles. Puisse ce recueil stimuler les initiatives et faire converger les volontés des entreprises de travail temporaire, des entreprises utilisatrices et des salariés intérimaires eux-mêmes.

Allemagne



2. Allemagne

2.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique du pays et textes de référence

La République fédérale allemande est composée de 16 États [*Länder*]. Les Länder ont un pouvoir législatif pour tous les domaines qui ne relèvent pas du pouvoir fédéral. La compétence fédérale est limitée aux situations où elle est indispensable (donc uniquement lorsqu'une disparité entre les Länder n'est pas acceptable). Le droit fédéral prime sur le droit des États. Les États ne peuvent exercer leur compétence dans les domaines concurrents que si le niveau fédéral n'a pas déjà agi. Ainsi, le droit civil et le droit du travail relèvent de la compétence fédérale.

On trouve toute une série de lois sur le travail : le temps de travail [*Arbeitszeitgesetz ArbZG*], les congés [*Bundesurlaubgesetz BurlG*], la poursuite de la rémunération [*Entgeltfortzahlungsgesetz EntgFG*], le temps partiel et les contrats à durée déterminée [*Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG*], les médecins du travail, les ingénieurs de sécurité et d'autres experts en sécurité du travail [*Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ASiG*].

Le niveau fédéral régleme tout ce qui touche à l'intérim et à la sécurité du travail. Le texte principal est la loi sur le travail temporaire AÜG [*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG*]. En Allemagne, la responsabilité et le pouvoir de direction des travailleurs temporaires sont clairement réglementés. De nombreux devoirs de l'entreprise utilisatrice en matière de SST des travailleurs temporaires ne peuvent être transférés à l'agence de travail temporaire.

Les principaux textes qui régissent la protection au travail sont aussi de compétence fédérale :

- Loi sur la sécurité au travail [*Arbeitssicherheitsgesetz*],
- Ordonnance sur les lieux de travail [*Arbeitsstättenverordnung*],
- Ordonnance de sécurité en entreprise [*Betriebssicherheitsverordnung*],
- Ordonnance sur les substances dangereuses [*Gefahrstoffverordnung*],
- Réglementation sur l'utilisation des EPI [*PSA-Benutzungsverordnung*],
- Ordonnance sur la prévention de la santé au travail [*Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge*].

Une autre particularité du système allemand est la cogestion dans l'entreprise. Elle confère des pouvoirs réels dans la prise de décisions aux salariés représentés dans le conseil d'entreprise [*Betriebsrat*] et le conseil de surveillance [*Aufsichtsrat*].

Le dialogue social est actif. Les négociations collectives sont principalement conduites au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations patronales. Elles restent le principal niveau de définition des rémunérations et des conditions de travail en Allemagne. Des accords séparés peuvent toutefois intervenir sous la forme d'accords d'entreprise qui permettent une plus grande flexibilité. Enfin, certaines entreprises n'ont signé ni convention collective, ni accord d'entreprise.

Sécurité sociale et assurance accidents du travail et maladies professionnelles

Le système de sécurité sociale allemand se compose d'un régime général [*Gesetzliche Krankenversicherung, GKV*] et d'un régime d'assurance maladie privé [*Private Krankenversicherung, PKV*] accessible dans certaines conditions. Les caisses de maladie [*Krankenkassen*] assurent la mise en œuvre des prestations de sécurité sociale. Ces régimes couvrent tous les risques habituels (maladie, retraite, dépendance...) sauf les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP).

Il existe des assurances spécifiques pour les risques AT-MP, les *Berufsgenossenschaften*, BG en abrégé, organisées par branches. On compte 17 BG, dont la VBG [*Verwaltungsberufsgenossenschaft*] pour la branche du travail temporaire qui ne constitue qu'un secteur parmi les 13 principaux secteurs d'activité économique couverts par la VBG, auxquels s'ajoutent d'autres activités économiques.

Ces assurances sont gérées de manière paritaire. Elles agissent sur la prévention et la réparation des AT-MP. Elles disposent de moyens humains importants et travaillent au niveau des territoires.

La VBG propose des séminaires de formation à la sécurité au travail au personnel permanent des agences de travail temporaire qui contrôlent les affectations des intérimaires. Les intérimaires reçoivent une formation

générale en sécurité du travail dans les agences de travail temporaire. L'instruction des intérimaires a également lieu dans la société utilisatrice. Ceci est réglementé par la loi sur la sécurité au travail.

Réseaux intervenant dans le système de santé et de sécurité au travail

Deux grands réseaux d'acteurs interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de santé et de sécurité au travail : d'une part, les représentants de **l'État à ses différents niveaux d'organisation** (fédération, États, niveau infrarégional) ; d'autre part, les représentants des **institutions d'assurance contre les accidents** qui se réfèrent au droit des assurances-accident et ont la possibilité de prendre des décisions en fonction des besoins des branches. Ces institutions d'assurance accidents sont autonomes et disposent de leur propre conseil d'administration et d'autres organes internes.

- Le **premier réseau** est en charge au niveau fédéral de la législation sur la santé et la sécurité au travail, de la recherche dans ce domaine et de l'établissement des rapports sur l'état de la santé et de la sécurité au travail en Allemagne. Au niveau du Land, les autorités de santé et de sécurité ont pour tâche de contrôler entre autres le respect des exigences de sécurité et de santé au travail dans les entreprises, en conseillant les employeurs sur l'accomplissement de leurs obligations et, si nécessaire, en sanctionnant les violations de ces obligations. C'est l'équivalent de l'inspection du travail en France.
- Le **second réseau**, celui des institutions d'assurance contre les accidents, veille à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, supervise ces activités et conseille les entrepreneurs et les salariés. Toutes les institutions d'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles sont regroupées dans la DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*].

Pour coordonner leurs interventions, les deux réseaux ont décidé d'une **stratégie commune de sécurité et de santé au travail**, la GDA [*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*].

Caractéristiques culturelles influençant les comportements de sécurité au travail

Parmi les facteurs culturels susceptibles d'expliquer les comportements favorables à la prévention des AT-MP, on peut noter l'importance donnée à ce qui est utile, le respect des règles, la planification systématique et sans faille des processus de production, la standardisation, la gestion du temps, l'esprit communautaire, les apprentissages en groupe, la valorisation de la compétence professionnelle, la qualité des réalisations.

La formation professionnelle

Les réglementations en matière de formation professionnelle sont élaborées par quatre parties prenantes : le gouvernement fédéral, les Länder, les entreprises et les syndicats. Au niveau fédéral, l'Institut fédéral de la formation professionnelle [*Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB*] est en charge de l'appui aux politiques de formation professionnelle et intervient entre autres sur les référentiels de formation. Mais il travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

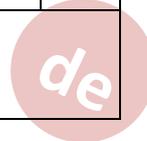
La coopération entre les entreprises et les centres de formation professionnelle caractérise le « système dual » allemand de formation par apprentissage. L'alternance est totalement institutionnalisée ; elle facilite l'insertion de jeunes qualifiés sur le marché du travail et l'implication des partenaires sociaux dans la régulation de la formation en entreprise. En ce qui concerne la sécurité au travail, elle fait partie intégrante de l'enseignement du métier.

Du fait de l'absence de mutualisation des fonds de la formation en Allemagne, la quasi-totalité des coûts de la formation pratique est à la charge des entreprises. Tous les acteurs ont un intérêt partagé à ce que les formations soient efficaces et adaptées à l'évolution des situations de travail.

2.2 Situations et expériences remarquables

Les expériences allemandes sont intéressantes à découvrir en particulier l'intégration des apprentissages de la santé et de la sécurité tout au long de la formation initiale et continue. Voici 5 expériences remarquables.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Acteurs de prévention	de1
Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail <i>Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)</i>		



1. Une stratégie commune de prévention

Inscrite dans la loi sur la santé et la sécurité au travail depuis 2008, cette stratégie est axée sur la prévention conjointe des trois institutions : le gouvernement fédéral, les Länder et les institutions d'assurance accidents, avec la participation de tous les acteurs du secteur de la santé et de la sécurité, en particulier des partenaires sociaux.

Des objectifs et des programmes nationaux communs en matière de santé et de sécurité sont conclus entre ces acteurs sous l'auspice de la DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*], association faitière des compagnies d'assurance accident du travail.

Ces acteurs adoptent une **approche coordonnée dans le conseil et le suivi des entreprises** et l'élaboration de **prescriptions** et de règles transparentes et **orientées vers la pratique** en matière de sécurité et de santé au travail.

Ils définissent des **objectifs communs de santé et de sécurité et arrêtent les programmes de travail**. Les programmes de travail comportent des **activités de prévention mutualisées** (travaux sur l'évaluation des risques, la documentation des risques, l'information, la sensibilisation et la formation des acteurs de la SST dans l'entreprise et en inter-entreprises).

La coopération suppose : la supervision coordonnée des entreprises ; l'établissement de règles pratiques et cohérentes ; l'alignement des activités de prévention et de surveillance sur les objectifs et les programmes de travail communs en matière de SST.

La première période de programmation allait de 2008 à 2012. Pour la seconde période, de 2013 à 2018, les axes retenus sont les suivants :

- Amélioration de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail (programme « Organisation »)
- Réduction des menaces sanitaires liées au travail et des troubles musculosquelettiques (programme « MSE »)
- Protection de la santé lors de stress mental lié au travail (programme « Psyché »)

Une nouvelle période de programmation débutera en 2019. Elle est en cours de préparation.

Suivi de la mise en œuvre de la stratégie et évaluation de l'atteinte des objectifs

La réalisation des objectifs est contrôlée par une évaluation pendant et après le processus, basée sur un schéma d'évaluation en 5 étapes.



Étape 1 : Activités mises en œuvre par les acteurs de la GDA ; les programmes de travail utilisent les ressources financières, humaines et matérielles allouées pour préparer la production.

Étape 2 : Les services envisagés sont fournis (création et activation d'outil en ligne, événements d'information, visites d'entreprises, etc.). Les résultats de la fourniture sont appréciés en quantité (ex : nombre de visites d'entreprises).

Étape 3 : Les services fournis sont effectivement utilisés par les groupes cibles (par ex., utilisation directe d'un service, tel qu'un outil en ligne ; mise en œuvre de suggestions pour améliorer la relation et la prévention comportementale, etc.).

Étape 4 : Les procédures opérationnelles dans l'entreprise sont modifiées ; les comportements personnels également modifiés et cela découle (vraisemblablement) du fait que les groupes cibles utilisent les services fournis.

Étape 5 : Appréciation des conséquences sur le long terme réalisée à l'aide de mesures prises sur les effets positifs et négatifs prévus et imprévus. Les conséquences sont observées à la fois sur les groupes cibles et sur la politique de l'entreprise.

Sur le chaînage des étapes 1, 2 et 3, il est assez facile dans la réalité de repérer l'effet de la GDA. Sur les étapes 4 et 5, compte tenu des possibles facteurs externes qui se superposent à la stratégie GDA, les effets ne peuvent être attribués à la seule stratégie GDA. L'impact est seulement estimé de manière « plausible ».

Les trois niveaux observés dans l'évaluation sont : les contributions aux objectifs de santé et de sécurité (efficacité) ; l'acceptation de la santé et de la sécurité au travail y compris des règles et règlements rappelés par les autorités et les services de surveillance aux groupes cibles ; et enfin la coopération entre les acteurs et avec des tiers¹.

2. Une multitude de réalisations

La mise en œuvre de la GDA a donné lieu à la réalisation d'une multitude d'activités et à la création de supports pédagogiques de différents types.

Le rapport d'évaluation pour la période stratégique 2008-2012 indique clairement que les programmes de travail du GDA ont eu des effets positifs sur la sécurité et la santé au travail. **Les entreprises incluses dans les programmes de travail GDA ont obtenu des résultats nettement meilleurs que les entreprises non participantes** (selon l'enquête représentative réalisée auprès des entreprises). Et **cette différence est indépendante de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la région.**

Sur le programme en cours, le bilan des réalisations à la date de fin décembre 2016 figure pour les trois axes dans le rapport du gouvernement fédéral sur la santé et la sécurité au travail et sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de l'année 2016. Les chiffres sont éloquentes :

Axe 1 : Amélioration de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

- De février 2014 à fin 2016, plus de 22 000 entreprises ont été visitées pour suivi et conseil.
- Création de l'outil ORGAcheck (cf. www.gda-orgacheck.de).
- 1 300 entreprises ont participé au benchmark.

Axe 2 : Réduction des troubles musculo-squelettiques (MSE)

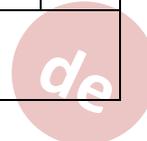
- Conseils dispensés lors des visites d'entreprises en priorité sur les activités de levage, de transport de charges lourdes, et sur les processus de travail répétitifs ou engendrant un manque d'exercice.
- Plus de 7000 visites d'entreprises réalisées par le personnel de surveillance des institutions de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents (Les visites sont focalisées sur les branches et les groupes professionnels particulièrement touchés par les troubles musculo-squelettiques.)
- Remaniement du portail interbranches sur les offres de formation spécifiques (le portail centralise toutes les offres des opérateurs GDA et des partenaires sociaux de la prévention des TMS)
- Organisation de 5 événements destinés aux personnels de surveillance « Évaluer les charges physiques de manière pratique ».

Axe 3 : Prévenir le stress mental lié au travail

- Conception de conditions de travail limitant le stress mental via l'information et la formation des entrepreneurs, cadres, représentants du personnel, professionnels de la santé et de la sécurité au travail et du personnel de surveillance des Länder et des compagnies d'assurance-accidents.
- Concept didactique pour la formation de base du personnel de supervision des Länder et des institutions d'assurance contre les accidents en cours de déploiement (environ 50% du personnel des opérateurs du GDA qualifiés). Tous les opérateurs du GDA devront s'être qualifiés pour la fin du programme (donc pour 2018).

¹ Source : « Konzeption der Evaluation der 2. GDA-Periode », page 6.
https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Evaluationskonzept.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Pays	Thème	N°
Allemagne	Dialogue social • Acteurs de prévention	de2
Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST		



1. Le rôle du Conseil d'entreprise

Principe de la participation des travailleurs

Les institutions représentatives élues au sein d'une entreprise allemande participent à de nombreuses décisions en vertu du principe de cogestion [*Mitbestimmung*]. Deux instances intégrant les salariés ont été créées par le droit :

- le conseil d'entreprise [*Betriebsrat*],
- le conseil de surveillance [*Aufsichtsrat*].

La première peut être déterminante dans les actions de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Il existe globalement un esprit de collaboration entre le conseil d'entreprise et l'employeur, dans le respect des conventions collectives éventuellement applicables.

L'initiative d'instaurer un conseil d'entreprise doit venir des salariés et non pas de l'employeur car le conseil d'entreprise n'est pas obligatoire. Cette instance est composée uniquement de représentants des salariés. À noter que les délégués syndicaux ne sont pas nécessairement représentés au sein du conseil.

La taille du conseil d'entreprise varie en fonction du nombre de salariés. (Le nombre minimum de salariés pour la création d'un conseil d'entreprise est de 5 salariés ayant le droit de vote dont 3 salariés sont éligibles).

La loi prescrit certaines dispositions quant au fonctionnement du conseil d'entreprise (nombre de réunions, qualité des participants, etc.).

Les domaines d'action du conseil d'entreprise énoncés par la loi sont étendus : le conseil peut traiter de **questions de nature collective, sociale, environnementale et économique, de questions liées à la promotion de l'égalité des sexes, à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, et à l'intégration des travailleurs étrangers**. L'employeur ne peut pas agir sans avoir l'aval du conseil d'entreprise pour certaines décisions.

Texte(s) de référence

Loi du 15 janvier 1972 sur les conseils d'entreprise [*Betriebsverfassungsgesetz BetrVG*], révisée le 25 septembre 2001 et le 17 juillet 2017.

Pouvoirs conférés au conseil d'entreprise

En matière d'affaires sociales, le conseil d'entreprise peut utiliser son pouvoir de codécision pour toute une liste de points parmi lesquels **l'hygiène et la sécurité** si aucune loi ou convention collective ne régleme nte pas déjà ces points.

La mise en œuvre du travail de groupe entre aussi dans la liste (lorsqu'un groupe de salariés exécute une tâche globale qui leur est confiée).

En lien avec le pouvoir de cogestion sur la protection de l'environnement professionnel, le conseil d'entreprise intervient dans toutes les **mesures relatives au personnel et à l'organisation ; aux bâtiments, ateliers, installations techniques ; aux processus de travail qui servent la protection de l'environnement**.

En matière de gestion du personnel, **le conseil d'entreprise doit être informé des besoins en personnel actuels et futurs, et des mesures de formation professionnelle**. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les directives concernant la sélection du personnel lors du recrutement, du transfert, du regroupement et de la résiliation du contrat doivent être approuvées par le conseil d'entreprise.

2. Application pour le travail temporaire

Le traitement du travail temporaire au sein des entreprises utilisatrices (EU) varie selon les orientations prises par les conseils d'entreprises, qui vont de l'interdiction du travail temporaire jusqu'à son acceptation comme un facteur de flexibilité. Il n'y a donc pas de consensus commun sur l'utilisation du travail temporaire. Il n'est pas toujours possible de surmonter les différences d'intérêts existant entre les salariés réguliers et les intérimaires.

Toutefois, dans certaines entreprises utilisatrices où le travail temporaire est plutôt accepté, l'existence d'un conseil d'entreprise semble avoir **un impact positif sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles des intérimaires**. Des conseils d'entreprises réputées, dotées d'un système de sécurité et de santé au travail efficace, ont été interrogés sur l'évaluation des risques pour les intérimaires et sur les différences éventuelles entre intérimaires et permanents. Les réponses étaient qu'il n'y a pas de différence parce que l'évaluation des risques est liée au travail et non pas au statut de ceux qui occupent les postes.

Sachant que l'EU assume la responsabilité de la sécurité et de la santé au travail pour tous les employés, y compris les intérimaires, le conseil d'entreprise de l'EU s'assure de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur la sécurité et la santé au travail censé être annexé dans le contrat commercial liant l'EU à l'agence de travail temporaire.

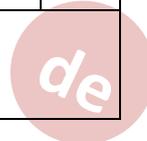
Le conseil d'entreprise peut :

- Examiner la documentation existante de l'évaluation des risques au poste de travail des intérimaires.
- Contribuer à la mise en place des protections nécessaires.
- Revoir l'organisation des soins de santé au travail pour les intérimaires ; spécifier les tâches de médecin d'entreprise et spécialiste dans la supervision des intérimaires.
- Vérifier que le niveau et la qualité de l'équipement de protection individuelle sont les mêmes pour tous les salariés.
- S'assurer que la transmission d'informations est bien faite aux intérimaires avant le commencement du travail même lors de courtes missions.
- Évaluer les accidents en différenciant les salariés permanents et les intérimaires.
- Initier une réflexion sur le thème prioritaire " Travail sain avec considération du travail temporaire ".

Ces avancées sont importantes. Mais certains risques demeurent insuffisamment pris en compte (cas du stress par exemple).

Enfin, **certains conseils d'entreprise se demandent comment s'y prendre pour nouer un contact plus étroit avec les intérimaires**, pour leur faire comprendre qu'ils sont intéressés par les problèmes spécifiques du travail temporaire et les faire participer aux réunions.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Acteurs de prévention • Relations ETT et EU	de3
Expérience GEZA : travail temporaire en bonne santé <i>Gesunde Zeitarbeit (GEZA)</i>		



1. Vers de nouvelles normes SST pour les intérimaires

« GEZA » est un projet inscrit en 2008 au programme de lutte contre les maladies liées au travail piloté par le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales [*Bundesministerium für Arbeit und Soziales -BMAS*]. Il a été réalisé d'août 2008 à juillet 2011 et a donné lieu à la création d'outils opérationnels.

Sur une période de trois ans, un **système intégré de gestion de la santé** pour les intérimaires a été mis au point, testé et mis en œuvre sous l'égide de l'Institut fédéral de sécurité et de santé au travail (BAuA).

« GEZA » visait à produire sur le moyen/long terme de nouvelles normes en matière de santé et de sécurité des intérimaires, initialement en direction des implantations allemandes d'une grande enseigne de l'intérim, puis avec une visée de généralisation dans d'autres entreprises de travail temporaire.

Partenaires du projet :

- L'enseigne, en tant que chef de projet et partenaire de l'industrie : son rôle a consisté à analyser l'efficacité de ses propres activités de prévention, qui depuis 2002 étaient déjà supérieures aux normes habituelles, puis à **mettre au point de nouvelles méthodes en matière de santé et de sécurité des intérimaires, à vérifier leur caractère pratique et à les optimiser.**

Normes fixées par l'enseigne, plus élevées que la plupart des autres fournisseurs de services de personnels au moment du démarrage du projet :

- Inspections des lieux de travail dans les entreprises clientes avec chaque employé
- Introduction de la carte de santé depuis 2002
- Examens médicaux professionnels réguliers des employés
- Coopération avec les ingénieurs de sécurité des entreprises clientes

- La caisse d'assurance maladie AOK de Hesse : partenaire de transfert, participant à la mise au point de mesures de prévention (édition de guides, brochures, etc.).
- Le centre de formation *TrainingsZentrumArbeit (TZZ)*, dont le but est de sensibiliser les employés et les dirigeants à la prévention de la santé.
- L'université technique [*Technische Universität -TU*] de Dortmund : pour le soutien scientifique au projet
- L'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail [*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA*] : pour la supervision.

Les actions ont porté sur :

- la carte de santé selon le modèle de l'enseigne,
- la bio surveillance,
- le conseil de santé individuel,
- les ateliers de santé.

La démarche a privilégié la mise au point d'une protection de la santé et de la sécurité au travail **commune aux directions des entreprises de travail temporaire et des entreprises clientes**, ainsi que le développement d'un concept de formation continue reposant sur une **offre en e-learning** destinée aux permanents des agences.

2. Réalisations : des outils opérationnels

Ce projet a débouché sur la création d'outils opérationnels :

Un guide de la protection de la SST

Ce guide est commun aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises utilisatrices.

- Guide de l'interface entre les deux types d'entreprises.
- Modèles d'accord sur la santé et la sécurité au travail.
- Manuel des procédés.
- Concept de formation pour les agents du personnel et de la sécurité de l'ETT et de l'EU.

Nota bene : La brochure 115-801 éditée par la DGUV [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung] en janvier 2017 spécifiquement pour la branche du travail temporaire rassemble les exigences posées aux ETT et aux EU. Elle est complète et particulièrement intéressante. (Langue allemande, 44 pages).

Une batterie d'outils est proposée en fin de brochure pour maîtriser le processus de sécurité au travail et de coordination entre l'ETT et l'EU. Les formulaires à renseigner concernent :

- L'évaluation interne du besoin de recourir au travail temporaire (à renseigner par l'EU).
- L'acceptation de la commande (à renseigner par l'ETT).
- La visite du lieu de travail (à renseigner par l'ETT).
- L'accord de sécurité au travail (accord contractuel entre l'ETT et l'EU).
- L'autocontrôle par les employés de l'ETT (formulaire à renseigner par l'intérimaire lorsque la visite du poste de travail n'est pas possible).

Le développement d'un concept de formation continue

L'offre de formation continue s'accompagne d'une proposition de e-learning destinée aux responsables du personnel du secteur du travail temporaire.

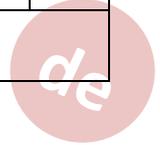
GEZA - Programme d'apprentissage en ligne "Entretiens de santé dans les services du personnel"

Ce programme d'apprentissage vise à mener des discussions sur la santé au sein des services du personnel. Au total, le programme d'apprentissage " *Gesundheitsgespräch* " se compose de 4 unités d'apprentissage basées sur l'apprentissage en ligne et d'un test final.

Pour les employés de l'enseigne, TZZ GmbH envoie automatiquement un certificat de participation par courrier électronique aux employés dès qu'ils ont passé le test final avec au moins 8 points sur 10.

Pour les autres utilisateurs, une participation à un événement de lancement (4 heures) et à une formation vidéo (4 heures) complète l'offre de e-learning.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Formation	de4
Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité		



1. Une pédagogie et des outils adaptés

Un des points constatés durant l'étude comparative est celui d'un fort investissement dans la production d'outils pédagogiques accessibles au plus grand nombre d'intérimaires.

Diversifier les supports de communication et d'éducation

La plupart des acteurs de la SST allemands multiplient les messages traitant de SST à l'aide de divers supports :

- Classeurs ou brochures papier, souvent clairement mis en page et faciles d'accès en lecture.
- Serious games visant à développer une culture de la prévention des accidents.
- Tests en ligne permettant aux internautes de faire le point sur ce qu'ils savent.
- Clips vidéos (films d'animation, documentaires, interviews de travailleurs, dont des témoignages de personnes accidentées...).

Sur les outils numériques, la réalité augmentée permet de créer des univers réalistes.

Les technologies mobiles assurent l'accès aux outils numériques n'importe où, à n'importe quelle heure de la journée.

Le téléphone mobile est l'outil le plus utilisé actuellement.

Recherches et évaluations sur l'efficacité des supports pédagogiques

Les recherches se poursuivent notamment sous l'égide de la DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*] (qui regroupe toutes les associations professionnelles et institutions publiques d'assurance accidents du travail) pour essayer de trouver les meilleurs moyens de faire évoluer les comportements de prévention.

L'utilisation des Serious games est par exemple en cours d'analyse avec l'appui de l'Université technique de Dresde. Il s'agit de répondre à certaines questions : ces jeux sont-ils acceptés comme moyen d'apprentissage ? Quels processus de motivation et cognitifs peuvent-ils influencer ? Dans quelles conditions sont-ils appropriés pour enseigner les techniques pertinentes du travail de prévention ? Etc.

Adapter les outils aux langues parlées par les travailleurs, notamment intérimaires

Une connaissance insuffisante de la langue peut entraîner des malentendus au travail, ce qui peut avoir des conséquences graves pour les salariés intervenant en situations dangereuses.

Chez de nombreux salariés occupant des emplois temporaires, la connaissance de la langue allemande n'est pas suffisante pour communiquer correctement avec les collègues et les encadrants. Pour que la transmission des informations soit effectuée avec succès, il faut entre autres choses que les intérimaires comprennent les instructions qui leur sont données. Cette situation explique l'orientation prise ces dernières années vers une adaptation des supports pédagogiques à un plus large public : usage de pictogrammes compréhensibles par tous, films muets mais très explicites du point de vue des situations décrites et comportements de prévention adaptés, traduction en plusieurs langues autres que l'anglais de certains supports relatifs aux postes de travail occupés par l'intérimaire...

2. Une palette de supports pédagogiques

H&S Games (Serious games)

En 12 mini-jeux, les travailleurs de la construction peuvent tester leurs connaissances dans les domaines de la sécurité au travail. L'application fonctionne sur un téléphone mobile iOS et Android depuis le début de l'année 2017.

L'application a été développée par 7 partenaires européens de 2015 à 2017 dans le cadre d'un financement Erasmus+ : Fundación laboral de la construcción (Espagne), SATAEDU (Finlande), Open Universiteit (Pays-Bas),

Westdeutscher Handwerkskammer AG (Allemagne), Warrington Collegiate (Royaume uni), Centro Edile Andrea Palladio (Italie), Fundatia Romano Germana de Pregatire si Perfectionare Profesionala in domeniul Constructiilor Timisoara (Roumanie).

Site : <http://microsites.fundacionlaboral.org/hs-games?idioma=0>

Film muet composé d'images « Instruction en sécurité sur les chantiers de construction » [*Unterweisung im Arbeitsschutz auf Baustellen (ohne Worte)*]

Ce petit clip vidéo (version courte) diffusé sur *You tube* a été réalisé par Peter Ahrens Bauunternehmen GmbH, avec l'autorisation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS, Suisse).

Il traite de la sécurisation des postes de travail et de l'aménagement des chantiers dans la construction

Lien : https://www.youtube.com/watch?v=j-89nc0c_sY

Film muet « Attention, électricité, Napo montre les dangers » [*Vorsicht, Elektrizität ! Napo zeigt die Gefahren*]

Ce film produit par une organisation suisse est bien connu en Allemagne. Il promeut l'utilisation en toute sécurité des équipements et installations électriques. De nombreux accidents du travail peuvent être évités par une mise en œuvre correcte de la sécurité au travail. Napo (le personnage) montre comment faire.

Lien : <https://www.youtube.com/watch?v=wiQ8klc-s7E>

Film présentant l'outil ORGAcHeck : entreprises et fournisseurs externes [*GDA-ORGAcHeck: Fremdfirmen und Lieferanten*]

L'outil ORGAcHeck a été réalisé dans le cadre de la stratégie allemande commune en matière de santé et de sécurité au travail.

Ce clip vidéo composé de dessins explique comment les entreprises extérieures (sous-traitants, entreprises de maintenance, par exemple) et les fournisseurs peuvent générer des risques particuliers sur les lieux de travail de l'entreprise ou sur les chantiers de construction. Ces personnes extérieures doivent connaître et observer les règles de santé et de sécurité au travail. Le film explique les procédures à suivre pour garantir une information complète et le respect des mesures de sécurité.

Lien : <https://www.youtube.com/watch?v=V2JZIMKaayY>

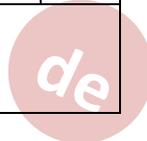
Vidéotheque sur la sécurité au travail

Le site présente environ 330 films téléchargeables, produits par la DGUV, le SUVA (un assureur suisse) ou certaines compagnies d'assurance accidents du travail allemandes.

De nombreuses parties prenantes en matière de SST consultent ces films et les utilisent lors de formations. Films les plus téléchargés : le travail de bureau, les échelles et les marches, la protection contre le feu, l'électricité et les substances dangereuses.

Lien : <https://www.arbeitsschutzfilm.de/mediathek/>

Pays	Thème	N°
Allemagne	Formation	de5
Formation des apprentis de la construction		
<i>Ausbildungszentrum AGV Bau Saar GmbH</i>		



1. La formation, à tous les niveaux

Ce centre de formation prépare aux métiers de la construction en formation initiale et continue, depuis le premier niveau de qualification jusqu'au titre de Meister qui est le plus élevé dans l'artisanat allemand :

- Travailleur qualifié (après la formation qualifiante de premier niveau)
 - Ouvrier qualifié spécialisé en construction (examen de compagnon)
 - Chef d'équipe (après une formation)
 - Contremaître (après de la pratique + une formation)
 - Contremaître « contrôlé » (après de la pratique + une formation)
 - Maître/ Champion (après 3 ans de pratique)

Le centre est géré par l'association d'employeurs de l'industrie de la construction de la Sarre [*Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft des Saarlandes e.V.*]. Il s'agit d'une association patronale économique et technique qui défend les intérêts de ses membres sur les plans juridique, économique, sociopolitique et technique (adhérents : 800 entreprises de toute taille pour la construction + 300 entreprises de peinture et vernissage).

L'association promeut le développement professionnel de ses membres et la formation continue du personnel ainsi que la formation des jeunes. Le centre accueille en moyenne 300 personnes en formation pratique (apprentis, personnes en reconversion et en perfectionnement). Il existe depuis 73 ans.

Formations dispensées dans le centre

- Travailleur qualifié de la construction ; Maçon ; Travailleur du béton et du béton armé ; Fumisterie
- Finition de la construction ; Plâtrier ; Carreleur - mosaïste ; Applicateur (couches de sol) ; Isolation ; Monteur en cloisons sèches
- Technicien en génie civil ; Constructeur de routes ; Tuyauteur ; Canalisateur ; Puisatier ; Couche de piste
- Couvreur ; Peintre laqueur ; Poêlier

Organisation de la formation de premier niveau

La formation complète dure au total 3 ans. Durant les 24 mois premiers mois, l'accent est mis sur la formation professionnelle de base. Au bout de deux ans, les stagiaires passent un examen intermédiaire, ou bien ils terminent leur formation de travailleur qualifié du gros œuvre, du second œuvre, ou du génie civil.

Pour ceux qui continuent, la deuxième étape dure 12 mois. À ce stade, les apprentis sont qualifiés dans l'apprentissage choisi en tant qu'artisans spécialisés, par exemple maçon.

La formation est complétée par l'examen de compagnon.

Les apprentis de ce centre se déplacent sur trois lieux d'apprentissages différents : l'entreprise, l'école professionnelle [*Berufsschule*] dans laquelle ils apprennent la théorie et le centre de formation de l'AGV Bau sous contrôle des entreprises [*überbetriebliche Ausbildungsstätte*] où ils se forment à la pratique.

L'option retenue par ce centre est de confronter les jeunes à un large éventail de situations de travail alors même que la plupart d'entre eux sont employés dans des entreprises spécialisées. L'objectif est de leur faire comprendre ce qui se passe sur un chantier de construction où plusieurs corps de métier travaillent ensemble.

2. La sécurité intégrée à la formation

La formation à la sécurité au travail

- **Formation aux premiers secours** : tous les apprentis font dès la première année un séminaire sur les premiers secours ; le contenu est adapté à la construction mais la certification remise est valable aussi pour le permis de conduire (certificat de premiers secours obligatoire en Allemagne pour obtenir le permis de conduire un véhicule léger).
- **Formation à la sécurité sur les différents métiers de la construction** : pendant la 1^{ère} année le jeune apprenti, par exemple en maçonnerie, réalise des périodes de formation successives dans les autres ateliers : stucateur, béton armé, génie civil, revêtement de la route, carrelage, charpente, etc.

À chaque début de période, lorsque les apprentis reviennent au centre, les mesures de sécurité sont reprises le premier jour. Et elles sont adaptées à chacun des ateliers car les risques sont spécifiques à l'environnement du métier et aux machines utilisées.

À la fin de la première année de formation, les apprentis ont une bonne idée de la sécurité spécifique à chaque métier. Ils sont avertis par rapport aux dangers les plus fréquents.

Le rappel sur la sécurité est ensuite effectué 2 fois par an la deuxième année de formation.

Méthodes pédagogiques déployées et supports utilisés

- La formation à la sécurité est complète : plan du site avec les points de rassemblement en cas d'incendie pour les différents ateliers, informations sur les premiers secours, procédures à suivre en cas d'accident, cycle d'amélioration de la sécurité au travail ...
- La documentation liée à la sécurité est très claire ; elle est présentée durant les cours, et reprise dans des panneaux affichés dans les ateliers. Chaque panneau est spécifique au métier.
- Une partie de la documentation provient de la BG Bau. Entre autres, un classeur papier très complet qui présente tous les cas de figure des risques sur un chantier ou en atelier et dont le contenu est accessible via un téléphone portable.
- Les apprentis apprennent à utiliser toutes les machines présentes dans le centre.
- Cours intensifs de 3 à 5 jours pour l'utilisation de certaines machines, avec test de contrôle des acquis.
- Usage de la vidéo à des fins pédagogiques : capture vidéo réalisée pendant que les apprentis travaillent (parfois avec le téléphone mobile) afin de leur faire prendre conscience des postures ou procédures adoptées et les corriger.
- Retour régulier sur la sécurité durant 1 an, la première année d'apprentissage.
- Sécurité totalement intégrée au processus métier, ancrage dans la culture du travail bien fait.

Extrait d'interview :

« Chez nous la sécurité au travail est tellement implémentée dans le processus de travail... Elle ne nous dérange pas ; elle nous aide au contraire : elle nous épargne du temps qui serait gaspillé. Si je participe à un gros travail, il est important que la sécurité au travail soit intégrée dans le système de production. La sécurité au travail atteste d'un haut niveau de travail en termes de standards. Plus je travaille en sécurité et proprement, et meilleure est la qualité. »

Profil des formateurs et appuis extérieurs

Un formateur expert en sécurité au sein de l'équipe pédagogique du centre intervient sur tous les niveaux de formation pour la partie professionnelle. Ce formateur est en lien étroit avec le représentant de l'assurance accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP) de la construction [BG Bau] chargé de la surveillance [Aufsichtsperson] qui lui rend visite une fois par semaine. Collaboration étroite pour résoudre les problèmes et co-construction de stratégies de prévention (par exemple en cas d'installation d'une nouvelle machine dans un atelier, l'étude des risques est faite conjointement).

3. Un prix au concours de la sécurité

En 2018, le centre a concouru pour le prix de la sécurité au travail [Arbeitsschutzpreis] remis par l'assurance AT-MP des centres de formation qui est la VBG (par ailleurs, également assureur AT-MP de la branche de l'intérim). Le concours est national ; il a lieu tous les deux ans. Le centre a obtenu la médaille de bronze pour la présentation de sa stratégie de formation à la sécurité des apprentis de la construction.

Belgique



3. Belgique

3.1 Cadre général : informations essentielles

Cadre politique général et cadre de droit

La Belgique, ou Royaume de Belgique, est une **monarchie constitutionnelle fédérale** à régime parlementaire. C'est un pays fondateur et membre de l'Union européenne. Le pays compte 3 régions : flamande, wallonne et Bruxelles-capitale auxquelles s'ajoute une communauté germanophone. L'histoire politique de ce territoire conduit à la pratique de 2 langues principales : le néerlandais et le français.

Le droit belge est doté d'une **constitution** dont la norme prévaut sur tout autre texte (Article 188). La jurisprudence belge reconnaît les règlements et les directives européens. Au niveau fédéral, les arrêtés royaux, les lois ou les arrêtés-lois sont adoptés par le Roi et/ou la Chambre des représentants. Les régions ou les communautés adoptent des décrets.

Les normes du travail

Les normes du travail sont régies par le niveau fédéral. Les principaux textes qui intéressent notre recherche portent sur l'intérim et sur le bien-être au travail.

La loi du 24 juillet 1987 « **Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs** » traite du contrat temporaire (au sens de la durée) et du contrat intérimaire (relation triangulaire). Elle définit principalement :

- Les formes et les conditions du contrat intérimaire : durée déterminée ou indéterminée, flexibilité, mentions obligatoires, rémunération et conditions d'emploi (au moins équivalentes à celles du travailleur permanent)...
- Les formes obligatoires du contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice : numéro d'agrément, utilisateur, motif de la mission, horaires, rémunération...
- La responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Elle concerne toutes les dispositions législatives applicables en milieu de travail dont la santé et la sécurité des travailleurs.

La loi crée une **Commission paritaire pour le travail intérimaire** qui a pour particularité que le collègue employeur soit composé de représentants des entreprises de travail intérimaire et de représentants des entreprises utilisatrices. Cette commission a pour obligation de créer un « Fonds de sécurité d'existence », fonds mobilisé en cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire.

L'Arrêté royal du 4 décembre 1997 vise à **établir un Service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire**. Il oblige les entreprises de travail intérimaire à financer et s'affilier à un organisme central de prévention. Elles désignent une « personne de liaison » chargée d'assurer la « permanence du Service » au sein de l'entreprise. L'arrêté définit la composition de l'association gestionnaire et énonce les missions du Service :

- sensibiliser et promouvoir la santé et la sécurité,
- aviser les directions des entreprises en matière de bien-être au travail,
- participer à la recherche scientifique, dont l'établissement de statistiques et la réalisation d'études,
- former les travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.

Le Code du bien-être au travail traite dans son Livre X « **Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs** » au Titre 2 du « **Travail intérimaire** ». Le texte énonce principalement :

- L'obligation d'établir une fiche de poste de travail entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire (Chapitre II).
- Les modalités de surveillance de la santé entre l'utilisateur, l'entreprise intérimaire et les organismes externes de prévention et de surveillance de la santé (Chapitre III).
- La création d'une base de données centralisée permettant de gérer de manière dynamique et anonyme les aptitudes (Chapitre IV).

Démographie

Selon le Statbel, l'office belge de la statistique, le pays compte **11 376 000 habitants** au 1^{er} janvier 2018. La croissance continue de 0,5 % de la population depuis plus d'une décennie est due aux soldes naturels et

migratoires positifs. Le poids de la population au sein des régions : flamande (6,5 millions), wallonne (3,6 millions) et Bruxelles (1,2 millions).

4,59 millions de personnes ont un emploi en Belgique. Les taux d'emploi sont très différents selon les régions, la Flandre ayant des taux nettement plus élevés que la Wallonie et que Bruxelles, sur toutes les catégories de la population (âge et sexe par exemple). Le taux de chômage (6 % pour l'ensemble des actifs au 3^{ème} trimestre 2018) touche plus fortement les femmes et particulièrement la classe d'âge 15-24 ans (17 %).

Le marché de l'intérim en bref (source Federgon, 2018)

En 2018, **656 000 intérimaires** ont réalisé 228 millions d'heures prestées. En moyenne, 116 000 intérimaires sont occupés chaque jour par un emploi intérimaire. 29 % d'entre eux sont jobistes (contrats de travail spécifiques s'adressant aux étudiants et dont les cotisations sont réduites à la solidarité).

Les **durées** des missions varient de 1 journée de travail à plus de 1 année : - 1 mois (27 %) ; de 1 à -12 mois (52 %) ; 12 mois et + (21 %). Outre les aptitudes médicales, le Code du bien-être exige des niveaux de compétences suffisants pour l'exécution de chaque mission. Deux activités sont expressément interdites : démolition et retrait d'amiante, et fumigations.

Les principaux **secteurs utilisateurs** sont les services (62 %), l'industrie manufacturière (28 %), la construction (4 %), l'industrie extractive (4 %) et l'agriculture (2 %). La construction est un secteur utilisateur particulièrement encadré ; les agences intérimaires ont l'obligation d'être exclusives sur cette activité et l'obligation de se mettre en conformité avec un système d'accréditation à la santé et la sécurité.

Federgon, la fédération des prestataires de service RH, compte **162 enseignes membres** de la branche intérim. L'ensemble des enseignes salarie 7 900 employés appelés « consultants » pour ceux ayant en charge la prestation aux entreprises clientes.

Qui sont les intérimaires ? (Federgon, 2018)

Les intérimaires sont majoritairement des femmes (53 %). Hors jobistes ils sont jeunes (42 % ont moins de 25 ans et 67 % ont moins de 35 ans) et se répartissent pour moitié entre ouvriers et employés.

Les **ouvriers** occupent principalement des fonctions de magasinier (12 %), personnel de cuisine et d'hôtellerie (10 %), opérateur sur machine (8 %), nettoyage industriel (6 %)... Les **employés** occupent principalement des fonctions de collaborateur administratif (21 %), vendeur (17 %), caissier (12 %), conseiller en call center (5 %)...

Les intérimaires sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur pour 32 % d'entre eux. Ils se polarisent entre 2 groupes : les étudiants jobistes dont la motivation principale est de gagner de l'argent, et les « Stability seekers » dont la motivation principale est de stabiliser l'emploi.

Formation lors du parcours d'emploi

16 % des intérimaires ont suivi une ou plusieurs formations : avant la mission (34 %), au cours de la mission (60 %), ou entre 2 missions (10 %). Ces formations traitent principalement de la sécurité, de la prévention et de l'hygiène (32 %), de la logistique (19 %), de la bureautique (14 %), des compétences sociales (11 %) ou des compétences techniques (10 %).

Acteurs de prévention et assurances

Le Service aux entreprises intérimaires en matière de santé et sécurité (Arrêté royal du 4 décembre 1997) est assuré par un organisme exclusif nommé Prévention et Intérim (Pi), dont l'une des fiches suivantes explicite les rôles, le fonctionnement et les actions.

La surveillance médico-professionnelle est réalisée par des conseillers en prévention-médecins du travail. Ils exercent leurs rôles au sein de Services externes de protection et de prévention (SEPP). 15 services proposent des prestations concurrentielles sur l'ensemble du territoire belge.

Chaque entreprise de travail intérimaire a obligation de s'assurer auprès d'une compagnie privée concernant les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

3.2 Situations et expériences remarquables

Six expériences ont été rédigées. Elles traitent principalement des dispositifs de prévention mis en œuvre par Prévention et Intérim, le Service central de prévention.

Pays	Thème	N°
Belgique	Droit et dialogue social • Acteurs de prévention	be1
Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim		



1. Prévention et Intérim, 20 années au service de l'intérim

Le 14 décembre 2018, Pi a fêté vingt années au service du bien-être des intérimaires belges. L'association sans but lucratif (ASBL) agit auprès des entreprises intérimaires et de leurs salariés pour leur offrir un éventail complet de solutions de prévention. Un objectif principal : faire baisser le nombre d'accidents du travail et protéger la santé des intérimaires.

Cadre de droit

Le 4 décembre 1997 est publié au Moniteur belge un Arrêté royal visant à établir un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire. Il est attendu de ce service qu'il intervienne obligatoirement pour l'ensemble du secteur : « *Les entreprises de travail intérimaires sont tenues de s'affilier à un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire qui est compétent (...)* ».

Les missions définies par l'Arrêté royal :

- La sensibilisation, par des outils pédagogiques, des campagnes et la coopération avec des organismes.
- L'appui aux directions des entreprises de travail intérimaire en matière de bien-être au travail.
- La formation des travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.
- La rédaction pour chaque entreprise de travail intérimaire d'un rapport mensuel sur les services rendus.
- La participation aux recherches scientifiques centrées sur l'analyse des accidents et des dangers.



Ce cadre de Droit a été possible du fait de la volonté des représentants des entreprises de travail temporaire, confrontés à une sinistralité très importante et une mauvaise image de l'intérim. Le législateur s'appuie principalement sur la Directive européenne 91/383/EU (droits égaux des intérimaires) et la transpose en droit belge dans le Code du bien-être (Livre X, Titre 2 – Travail intérimaire).

Organisation

Le Service est administré par une majorité patronale :

- 10 représentants des bureaux (agences) travaillant avec les entreprises privées,
- 3 représentants des bureaux travaillant pour le secteur public,
- 5 représentants des intérimaires.

Un plan annuel d'action assorti d'un budget est débattu puis voté chaque année. Le financement provient du Fonds social de l'intérim auquel contribuent obligatoirement toutes les entreprises d'intérim.

Une équipe permanente de 6 à 7 personnes à temps complet propose la stratégie, réalise la production opérationnelle et l'animation du Service. Tous les intervenants sont qualifiés niveau I en prévention (Master), soit le plus haut niveau dans ce domaine en Belgique.

Basé à Bruxelles dans des locaux contigus à Federgon, la fédération belge des prestataires en ressources humaines, Pi entretient une relation structurelle étroite avec les représentants des entreprises intérimaires.

Moins d'accidents, l'indicateur de « succès »

À l'occasion de ses 20 ans, Pi se félicite de son action qui peut se lire sur l'évolution à la baisse des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, chacun plus que divisés par 2.

Le taux de fréquence est passé de 98,4 (1998) à 41,1 (2017) et le taux de gravité de 1,96 (1998) à 0,91 (2017). Sur cette même période, l'emploi intérimaire a quasi doublé en passant de 116 à 227 millions d'heures travaillées.

La baisse de la fréquence et de la gravité des AT est également constatée en France mais elle est plus modeste : de 2005 à 2015, la baisse du taux de fréquence a été de 33 % en France contre 40 % en Belgique.

Selon la Direction de Pi, l'indicateur atteint toutefois un plancher car non seulement les baisses n'ont plus été significatives depuis 2013 mais il y a même une hausse importante en 2017. Cela invite à renouveler des actions, en particulier en direction des entreprises utilisatrices.

Réseau

Pour assurer le développement d'une culture de prévention, Il est exigé des entreprises intérimaires de nommer une « personne de liaison » qui assurera la relation entre l'entreprise et Prévention et Intérim. Les

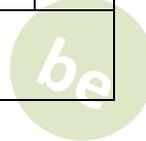
150 personnes de liaison sont formées en prévention au moins niveau III (7 à 10 jours). Certaines personnes de liaison évoluent et deviennent des animateurs de prévention.

2. Une offre de services concrets en prévention

Pour exécuter ses missions, Pi propose une palette complète d'actions de prévention, certaines ayant un caractère obligatoire, d'autres étant proposées comme un service d'appui. Voici l'essentiel de cette offre disponible sur www.p-i.be

Outil	Objectif et action	Utilisateurs	Caractère
Sensibilisation Des supports d'information	Informer et sensibiliser l'ensemble de la chaîne des opérateurs sur leurs obligations et les pratiques Affiches, fiches techniques standardisées, supports de diffusion, EPI (bouchons d'oreilles et lunettes).	Agences d'emploi	Informatif
Formation prévention Un catalogue complet multi-niveaux	Accompagner et certifier la montée en compétences des consultants des agences Formation des personnes de liaisons et des consultants aux bases de la prévention et protection Formations spécifiques sur l'utilisation des outils ou l'organisation de la prévention. Développement des outils e-learning.	Agences d'emploi Entreprises utilisatrices Opérateurs partenaires	Obligatoire pour certaines fonctions, sinon recommandé
Fichepostedetavail.be Un site Internet pour préparer la mission → Voir fiche be2	Définir de manière complète entre EU et ETT les conditions de la mission de l'intérimaire La fiche est créée par l'EU qui renseigne les caractéristiques du poste de la mission ainsi qu'une analyse des risques, les équipements de protection. Ces informations sont traitées par l'agence d'emploi afin de sélectionner le/les intérimaires compétents et apte du point de vue de sa santé.	Entreprises utilisatrices Agences d'emploi	Obligatoire pour un poste présentant un risque pour la santé Recommandé dans les autres cas
Pi-m.be Une base de données médicales centralisées → Voir fiche be3	Améliorer le suivi de la santé des intérimaires et éviter les enquêtes inutiles Gestion d'une base de données nationale recevant la totalité des résultats des visites de surveillance de santé des intérimaires. A partir des demandes de missions renseignées des risques, les agences réalisent des requêtes limitées et anonymes pour identifier l'intérimaire compétent et apte.	Agences d'emploi Médecins du travail des services externes de prévention et de protection	Obligatoire avant la conclusion d'une mission
Pi-a.be Une démarche de recueil et d'analyse des AT	Mieux comprendre l'exposition aux risques des intérimaires à partir des accidents du travail Recueil des données annuelles d'accidents pour chaque enseigne ; saisies brutes sur une interface. Edition de résultats individuels permettant d'apprécier les évolutions et comparaisons. Capitalisation sur les causes des accidents en vue d'améliorer la prévention.	Agences d'emploi L'ensemble du secteur intérim	Quasi obligatoire Demande de l'inspection
Frequently Asked Questions... Des réponses pour guider	Informer des droits et devoirs de chacun dans la relation triangulaire La ressource en ligne propose des réponses détaillées à 35 questions récurrentes : préparation de la mission, évaluation des risques et de la santé...	Intérimaires Agences d'emploi Entreprises utilisatrices	Informatif

Pays	Thème	N°
Belgique	Relation ETT et UE	be2
fichepostedetravail.be : les fiches métiers pour tous		



1. La fiche de poste de travail, outil de prévention

Plus qu'un support de liaison formel entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérimaire, la « Fiche de poste de travail » est un outil dans la chaîne de protection de la santé du travailleur intérimaire.

Cadre de droit

Le Code du bien-être au travail définit l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire, préalablement aux missions, les renseignements concernant les qualifications, les conditions professionnelles et les caractéristiques du poste de travail (Art. X.2-3 à X.2-5).

Durant la mission, cette fiche est tenue à disposition du conseiller en prévention-médecin du travail et des agents de contrôle de l'inspection.

Mise en œuvre des fiches

La déclinaison opérationnelle des fiches de postes de travail est réalisée par Pi, Prévention et Intérim, l'organisme de prévention de la branche intérim.

Les étapes sont les suivantes :

Etape 1 : l'entreprise utilisatrice rédige une fiche de poste. Cette rédaction est obligatoire pour les postes présentant un risque pour la santé, et recommandée pour les autres postes. Un modèle de fiche vierge est mis à disposition sur le site internet de Pi.

L'utilisateur s'appuie sur sa propre analyse des risques (AdR) pour compléter la fiche. Il recueille obligatoirement l'avis du comité de prévention et protection au travail, ou de la délégation syndicale, ou de travailleurs directs. De même, il recueille l'avis du Conseiller en prévention-médecin du travail et l'avis du conseiller en prévention.

La fiche comprend une partie « utilisateur » :

- identification de l'entreprise, dont son numéro d'identification et le contact,
- description du poste (tâches, localisation, qualifications, formations à prévoir...)
- inventaire des vêtements de travail et des équipements de protection individuels,
- liste des risques dont : agents chimiques, biologiques et, contraintes physiques et psychologiques,
- mesures de protection liées à la maternité.

Etape 2 : l'entreprise de travail intérimaire reçoit cette demande parallèlement à la demande de mission. Elle effectue alors une requête pour identifier les intérimaires compétents et autorisés, du point de vue de leur santé, à réaliser la mission.

La fiche comprend une partie « entreprise de travail intérimaire » :

- identification de l'entreprise de travail intérimaire,
- intérimaire affecté à la mission, dont la formation et l'expérience,
- N° de registre national de l'intérimaire.

Etape 3 : l'accueil physique de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice est stipulé sur la fiche en indiquant en particulier l'identité du responsable.

Codification

La forme simplifiée de la fiche et la présence de requêtes impliquent l'utilisation de codifications nationales communes à tous les utilisateurs : n° entreprise, n° poste de travail, code pour chaque risque, n° intérimaire...

Les codifications sont regroupées sur une base de données centralisée gérée par Pi www.pi-m.be et pour laquelle chaque utilisateur dispose d'un compte personnel protégé.

2. L'exemple d'une fiche de mission « déménageur-liftier »

L'entreprise liégeoise de déménagement souhaite recourir à un intérimaire pour une mission temporaire liée au remplacement d'un salarié. Elle établit alors sa fiche « Poste de travail » liée à ce besoin.

1 : Préalable, évaluer spécifiquement le poste de travail

Afin d'analyser précisément les risques pour ce poste de déménageur-liftier, le conseiller en prévention de l'entreprise utilise :

- La méthode dite de Kinney, elle se matérialise par une grille mettant en regard pour chaque activité les dangers, les risques, les occurrences, les moyens de prévention... Cette méthode permet une première appréciation chiffrée avant et après les mesures de prévention.
- L'outil dit Fifarim, permettant d'évaluer a priori les manutentions manuelles. Cet outil complète spécifiquement l'évaluation globale sur le volet ostéo-articulaire.

Grâce à cette analyse, l'entreprise cerne les risques potentiels de ce poste et peut les transcrire dans sa demande de mission.

2 : Renseigner la fiche de poste

Sur sa 1^{ère} partie, la fiche rédigée par l'entreprise utilisatrice comporte une description sommaire sur le poste de travail.

L'entreprise utilisatrice accompagne cette description d'une checklist des vêtements et EPI.

A partir de son AdR, elle renseigne les risques nécessitant une surveillance de santé obligatoire.

L'enregistrement de la fiche génère un numéro unique de poste.

La transmission de la fiche vers l'agence intérimaire ne dispense pas le consultant de l'agence d'une visite physique du poste.

Poste de travail - fonction Numéro interne : Date d'émission :

Titre de la fonction à remplir : Déménageur – opérateur

Tâches à exercer : Montage et démontage d'un lift. Démonteur, déplacer, charger et décharger d'un camion, descendre et monter des charges à l'aide d'un lift replacer et remonter des objets, meubles, caisses.

Qualification et conditions professionnelles exigées : Formation à l'utilisation d'un lift échelle de monte meuble, lift tracté et lift autotracté

Localisation du travail : Le travail sera réalisé lors de missions chez les différents clients

Equipements de travail à utiliser : machines (visseuses, foreuses) et moyen de transport (transpalette, diables, plateaux sur roulette, chariot « roll ») + lift ou monte meuble.

Instructions préalables : Brochure d'accueil, fiche instruction, présentation équipe

Formations à prévoir : Formation manutention manuelle de charges, utilisation en toute sécurité d'un moyen de transport non motorisé.

Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (+ indiquer le type de protection)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Blouse : | <input type="checkbox"/> Masque : |
| <input checked="" type="checkbox"/> Casque : PE avec attache mentonnière | <input checked="" type="checkbox"/> Pantalon - salopette : EN340 :2003 |
| <input type="checkbox"/> Ceintures – harnais de sécurité : | <input type="checkbox"/> Pommades : |
| <input checked="" type="checkbox"/> Chaussures de sécurité : S1P | <input type="checkbox"/> Protections auditives : |
| <input type="checkbox"/> Équipement spécifique : | <input checked="" type="checkbox"/> Veste : EN471 + EN 343 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Gants - mouflés : C12 | <input type="checkbox"/> Autres : |
| <input checked="" type="checkbox"/> Lunettes – écran de protection : lunette EN 166 + lunette solaire en été | |

Surveillance de santé obligatoire oui non

- Vaccinations/test¹** Tétanos Tuberculose Hépatite B Autres :
- Risque pour la santé** Poste de sécurité (1) Jeunes
 Poste de vigilance Activité à risques définis (voir ci-dessous) (5)

Détails : risques définis	NOM	CODE ²
→ Agents chimiques		
→ Agents biologiques		
→ Agents physiques	<input type="checkbox"/> bruit <input type="checkbox"/> température <input type="checkbox"/> vibrations <input type="checkbox"/>	
→ Contraintes	<input checked="" type="checkbox"/> contraintes ergonomiques <input checked="" type="checkbox"/> manutention de charge <input type="checkbox"/> travail de nuit / posté	2022 2026

3 : Identifier l'intérimaire

Dès la réception de la fiche de poste par l'agence intérimaire, celle-ci effectue sur la base de cette description unique une requête auprès de la base nationale Pi-M afin d'identifier le/les candidats aptes à occuper le poste du point de vue de leurs qualifications, habilitations et de leur santé.

L'entreprise liégeoise de déménagement valide alors ce processus de choix en certifiant sur la fiche que l'accueil et l'information ont bien été dispensés à l'intérimaire déménageur-liftier.

Pays	Thème	N°
Belgique	Acteurs de prévention • Relation triangulaire	be3
Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat		



1. Centraliser, transmettre et sécuriser les informations

Tous les intérimaires belges affectés à des postes présentant des risques pour la santé doivent bénéficier préalablement d'un examen médical afin de vérifier la compatibilité entre les conditions d'emploi et leur santé. Cette obligation est pourvue d'un dispositif numérique national de vérification de cette compatibilité.

Objectifs du dispositif

Les objectifs répondent à de multiples enjeux :

- **Consolider l'examen de compatibilité** entre les expositions aux risques liées à la mission et les compétences et les aptitudes de l'intérimaire.
- **Éviter la répétition inutile** des examens du fait de multiples acteurs (agences d'intérim, intérimaires, entreprises utilisatrices, service externe).
- **Faciliter la chaîne de décision** sur les aptitudes par une circulation rapide des informations.
- **Assurer le parfait anonymat des intérimaires**, vis-à-vis des agences d'intérim, afin d'éviter des discriminations du fait de leur santé ou d'un handicap.

Cadre de droit

Le Code du bien être au travail prévoit expressément au chapitre III les **modalités de la surveillance médicale** des intérimaires (Art. X.2-6 à X.2-12) :

- Il autorise le libre recours aux services externes de santé par les agences d'intérim.
- Il définit les obligations de l'agence en matière de vaccinations, de protection de la maternité et de vérification de l'évaluation de la santé au regard du poste.
- Il énonce les obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de vérification des qualifications, de la fiche de santé, de fourniture des vêtements de travail et des EPI, de procédure d'accueil et de formation.

Le Code définit au chapitre IV la **base de données centralisée** (Art. X.2-13). Il fixe les rôles et les responsabilités des gestionnaires et des utilisateurs :

- Pi (Prévention et Intérim) est le service central désigné comme gestionnaire de la base. Il a en responsabilité les modalités de fonctionnement et de rédaction des informations de la base, les conditions d'accès et de conservation des informations stockées.
- Les utilisateurs sont d'une part, les services externes de surveillance de la santé des entreprises de travail intérimaire, éventuellement les services internes des entreprises utilisatrices (entrée des données de santé) ; d'autre part, les agences intérimaires (requêtes).

Une base de données sous l'autorité de Pi

Concrètement, **Pi-M** permet l'enregistrement des résultats de l'évaluation de la santé de tout intérimaire soumis à la surveillance de la santé.

L'équipe de Prévention et Intérim a travaillé sur les systèmes de correspondance et de codification des données (intérimaires, risques, agences...).

L'outil propose des connexions sécurisées restreintes aux utilisateurs référencés. Il limite volontairement les requêtes des consultants des agences d'intérim pour les restreindre à la seule recherche de compatibilité avec la mission proposée. Un service informatique externe gère le dispositif technique, et garantit le maintien de l'anonymat.

La base est logée à l'adresse : <https://www.pi-m.be/Account/LogOn>

2. Utilisation de la base Pi-M

Étape 1 : La demande par l'entreprise utilisatrice

C'est l'entreprise utilisatrice souhaitant recourir à une mission d'intérim qui transcrit les premières informations sur la fiche de poste de travail. Cette fiche renseigne plusieurs informations utiles à la description de la mission, dont des informations sur la nature de l'activité et les risques professionnels associés (voir fiche 3.3 ci-avant).

La codification de tous les risques, quelle qu'en soit la nature, se fait par une nomenclature « Liste des risques pour la santé » établie par l'Arrêté Ministériel du 10 juin 2010. Le résultat de l'analyse des risques indique si le poste induit une surveillance de la santé obligatoire ou non. La fiche génère un numéro unique.

Étape 2 : La recherche de candidat par l'agence d'intérim

Le permanent de l'agence d'intérim (le consultant) identifie les candidats inscrits à son agence. Outre les critères de qualifications et de compétences, il est exigé pour certains postes une durée d'expérience (5 années sur les 15 dernières années pour le bâtiment).

Le permanent régulièrement déclaré reçoit l'autorisation de consulter la base de données centralisées Pi-M (identifiants personnels). En effectuant une requête auprès de la base, le permanent reçoit le résultat de la correspondance entre les exigences du poste (n° unique) et l'aptitude médicale du candidat (n° unique du registre national).

Trois cas de figure se présentent, soit le candidat est :

- **Apte**, du fait que ses examens de santé sont à jour. Dans ce cas le permanent imprime l'extrait de la base qui a une valeur identique à celle du rapport du médecin du travail.
- **Apte sous réserve** d'engager un examen de santé complémentaire. Le permanent présentera alors l'extrait de la base ainsi que le résultat de cet examen de santé.
- **Inapte**, soit que les examens montrent une incompatibilité entre la santé de l'intérimaire et le poste, soit l'intérimaire n'a pas été surveillé pour ces risques et qu'il n'est pas à jour dans ses visites.

Requêtes autorisées

La base Pi-M capitalise et actualise les examens de surveillance de santé de tous les intérimaires. Elle est renseignée par les conseillers en prévention-médecins du travail. Elle répond aux requêtes des consultants des agences d'intérim (les permanents) en identifiant l'aptitude des candidats et la mise à jour de leurs examens uniquement au regard des risques du poste analysé.

Les requêtes des consultants sont volontairement limitées par le système informatique de manière à ce que les informations sur la santé de l'intérimaire restent confidentielles. Au-delà de 3 à 4 requêtes, le système suspend les interrogations et en informe le gestionnaire de Pi-M.

Étape 3 : La surveillance de la santé par les services de prévention

Les conseillers en prévention-médecins du travail réalisent les examens de santé pour les travailleurs. Dans le cas des intérimaires, ils ont accès à la base Pi-M.

Le médecin réalise ces examens, si nécessaire, à partir de la fiche de poste unique établie entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim. Il renseigne dans la base les résultats de ces examens qui deviennent ainsi disponibles pour toute la mission en cours ou tout autre demande de mission de même type.



Pays	Thème	N°
Belgique	Formation • Relation ETT et EU	be4
jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1^{er} job		

1. Jobs étudiants, de quoi s'agit-il ?

Les jobistes

En Belgique, le nombre d'heures de travail des étudiants (« jobistes ») a triplé ces 10 dernières années. En 2017, sur 750 000 jobistes, 290 000 ont tenu cet emploi dans le cadre d'un contrat intérimaire. Ils représentent 31,4 millions d'heures prestées pour 293 000 contrats d'une moyenne de 106 heures.

L'accidentalité a significativement diminué ces 10 dernières années (taux de fréquence de 40,87 en 2007 à 17,21 en 2017) mais on observe une stagnation ces dernières années. Il reste un peu moins de 2 accidents avec au moins 1 jour d'incapacité pour 1 000 jobistes².

Comment travailler en santé et sécurité sans expérience des lieux et sur une courte période ?

Cadre légal

À partir de 15 ans et sous certaines conditions, l'emploi des jeunes est autorisé. Les jeunes travaillent au maximum 50 jours par an. Ils bénéficient, en contrepartie de cet emploi et jusqu'à 21 ans, d'une rémunération de 70 à 100% du salaire minimum légal et d'un taux réduit de cotisations sociales.

Le travail des jeunes est encadré par le Code du bien être au travail (Livre X Titre 3). Le code définit les populations concernées (âge, statut scolaire, parcours d'apprentissage, étudiant travailleur...).

Le Code considère la vulnérabilité de ces populations du fait « *d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience de l'existence du danger, ou du développement encore non achevé des jeunes* ». Il impose alors une analyse préalable des risques, une surveillance de leur santé et des mesures de prévention après avis du conseiller en prévention et du comité (Art. X.3-7).

Des interdictions limitent l'accès à certains travaux : agents toxiques, sollicitations physiques ou psychologiques excessives, ionisants, températures extrêmes...

L'action de Prévention et Intérim

Afin de répondre à ces exigences, Pi accompagne les agences intérimaires et les étudiants jobistes dans le déploiement de toutes les actions préventives :

- **Formation spécifique** des consultants des agences et des employeurs : cadre légal, responsabilités, autorisations, mesures préventives, surveillance de la santé, procédures de prévention, restrictions pour certains matériels...
- **Analyse de l'accidentologie** pour les jobs étudiants à partir de la base statistique Pi-A.
- **Utilisation de la base des fiches de poste.** Le résultat de l'analyse du poste par l'outil permet à l'employeur de s'assurer de l'autorisation à pouvoir affecter un jobiste à ce poste, de vérifier les exigences de surveillance de santé et de prévoir les mesures de protection.
- **Mise à disposition d'un site Internet** dédié www.jesuisjobiste.be répondant spécifiquement aux contextes d'emploi des étudiants travailleurs.

² Source Prévention et Intérim, Rapport annuel 2018

2. jesuisjobiste.be, le site prévention des étudiants

Un site dédié ciblant les interlocuteurs

Afin d'augmenter l'accessibilité de toute information utile à la prévention dans le cadre d'un job étudiant, Prévention et Intérim a créé un site internet dédié complet www.jesuisjobiste.be. D'une esthétique vivante et d'une arborescence simple d'utilisation, le site s'adresse de manière différenciée aux étudiants, aux agences d'intérim et aux écoles.

Travailleur étudiant : une entrée par métier

Les 25 métiers les plus usuels pour un job étudiant sont proposés pour 10 secteurs : coursier, construction, nettoyage, vente et distribution, soins, travaux verts, administration, hôtellerie et restauration, production et logistique.

Chaque métier est assorti d'informations et de recommandations concernant les autorisations et restrictions, les conditions d'emploi et la santé-sécurité :

- Les **situations types** permettent d'identifier le métier et de se projeter dans la réalité des activités.
- La rubrique « **bien commencer** » est une *checklist* proposant au jobiste de vérifier les informations essentielles : la présence d'un contrat conforme et de la fiche de poste de travail, l'activité et ses dangers, les risques de trajet, les recours préventifs auprès de la personne de confiance ou le conseiller prévention.
- La liste simplifiée des **risques associés** est une évaluation a priori des principaux risques. Pour chacun, une série de **recommandations pragmatiques** s'adresse directement au jobiste (environnement, technique, préservation de soi...).
- Une série de **questions-réponses** permet au jobiste de parcourir les thèmes récurrents : le contrat, le travail de nuit, les congés, les heures supplémentaires, les mesures en cas d'accident du travail...

Exemple : le jobiste « serveur »

Les **risques** listés traitent de la fatigue du dos et des membres supérieurs, des chutes, des coupures, du bruit et du stress.

Des **recommandations** sont posées. Par exemple si l'environnement de restauration est bruyant, il est proposé de porter des bouchons d'oreille adaptés.

Pour prévenir la fatigue ostéo-articulaire, quelques recommandations basiques et un renvoi vers une brochure plus complète.

Des **problématiques sanitaires** comme la contamination par le jobiste des aliments sont aussi traitées. Les recommandations portent alors sur les mesures d'hygiène.



Agences : supports d'information et aides au contrat

Le site s'adresse d'une toute autre manière aux agences d'intérim. Il fournit aux consultants des éléments d'information et de sensibilisation et des outils concrets pour la mise à disposition :

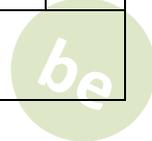
- Des **messages clefs sur les accidents du travail** et des ressources documentaires statistiques sur l'analyse de ces accidents.
- Un guide complet sur **le cadre et l'usage des fiches de poste**. Il est rappelé les obligations de l'agence et les outils à disposition pour mettre en œuvre la fiche.
- Une série d'**outils pédagogiques** de sensibilisation à la prévention.

Écoles : préparer l'étudiant au job à venir

Les personnels enseignants/encadrants des écoles sont invités à être des relais pour faciliter la préparation des étudiants à leur job occasionnel. Leurs pages dédiées proposent :

- Des messages de **sensibilisation à la santé et la sécurité** des étudiants ; l'importance de ces enjeux à l'occasion d'un premier contact avec le monde professionnel.
- Des **matériels didactiques** et de sensibilisation pour s'informer ou informer les étudiants.

Pays	Thème	N°
Belgique	Droit et dialogue social • Relation ETT et EU	Be5
Construction : un agrément sinon rien		



1. Une exigence de maîtrise de la sécurité

VCA, un système de management de la sécurité

Au début des années 1990, l'industrie pétrolière des Pays-Bas s'est dotée d'un système de management de la sécurité nommé « VCA » pour **Veiligheid Checklist Aannemers** ou liste de sécurité contractants (cf. VCA 2017 6.0). Le système vise une certification des entreprises en se basant sur le contrôle d'une check-list pour la maîtrise des risques relatifs à la sécurité et la santé des travailleurs. Il s'étend aujourd'hui aux entreprises néerlandaises et belges et en partie allemandes. Pour la Belgique, la Loi du Bien-être du 4 août 1996 a étendu ses exigences aux activités impliquant des entreprises tierces ; elle a ainsi incité au développement du référentiel.

Ce système de gestion de la sécurité, principalement motivé par la sûreté des sites industriels, s'impose de plus en plus souvent aux fournisseurs et sous-traitants des grandes entreprises donneuses d'ordre. Il touche les secteurs utilisateurs de la chimie, de la construction et des travaux publics qui exigent cette certification, mais aussi ceux de la construction mécanique, électronique et commande de puissance, nettoyage industriel, échafaudage et levage...



VCA est donc aussi un argument, pour les sous-traitants et les fournisseurs, permettant de convaincre leurs clients donneurs d'ordre qu'ils seraient en capacité de remplir leurs missions tout en assurant la sûreté du site et en respectant le bien-être des travailleurs.

Comment fonctionne le système VCA ?

La certification VCA est basée sur un ensemble de référentiels et d'audits. Elle se décline selon les activités et le rang des entreprises en 3 niveaux :

- VCA** s'adresse aux entreprises contractantes (ou donneurs d'ordre),
- VCA * s'adresse aux entreprises sous-traitantes et fournisseurs,
- VCA Pétrochimie impose de manière spécifique un référentiel pour toute entreprise intervenant sur les installations.

Pour obtenir la certification, l'entreprise candidate devra satisfaire à un certain nombre de critères. Parmi ceux-ci, des formations obligatoires pour la hiérarchie et les travailleurs, différenciées selon les rôles : B-VCA pour la formation de base et SCO-VCA pour les cadres opérationnels.

Les formations sont sanctionnées par un examen organisé par un organisme tiers (23 questions et questions additionnelles selon le niveau). Les salariés ayant obtenu l'examen avec succès à l'issue des formations reçoivent un diplôme valable pour une durée déterminée.

Les cas des indépendants

Il est intéressant de noter comment le système VCA, exigeant sur le plan organisationnel et présentant une certaine complexité, propose une procédure adaptée, par exemple pour les travailleurs indépendants travaillant en situation de sous-traitance.

Un exemple opérationnel en est la mise en œuvre de la LMRA (last minute risk analysis). Ce temps obligatoire renforce de manière pragmatique la prise de conscience des risques et de la prévention sur le chantier. Concrètement, au moment de la prise de poste ou de la reprise d'une activité, le travailleur passe en revue tous les aspects de sécurité sur son lieu de travail. C'est un auto-contrôle de ses connaissances, basé sur une check-list pour commencer en toute sécurité.

2. Le travail temporaire s'adapte aux exigences de sécurité de la construction

VCU, la déclinaison VCA aux enseignes du travail temporaire

Pour les agences d'intérim, la déclinaison du système de management de la sécurité VCA prend forme au travers de la certification **Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendorganisaties** (VCU), c'est-à-dire la liste de contrôle de sécurité et de santé pour les agences de placement.

C'est une démarche volontaire de la part des enseignes d'intérim, qui peuvent trouver intérêt à mieux structurer leur démarche de maîtrise de la santé-sécurité, et faire valoir cet avantage auprès de leurs clients. L'accréditation VCU des agences d'intérim est cependant exigée pour intervenir auprès d'entreprises, elles-mêmes certifiées VCA** ou VCA Pétrochimie. Elles appartiennent à des secteurs pour lesquels les risques sont élevés, telle la construction.

Fonctionnement de la certification VCU des agences d'intérim

La certification est délivrée par des organismes certificateurs agréés ; elle est gérée par le Centre belge de certification (BCC-CBC, 9140 Temse). L'obtention de la certification implique des formations différenciées selon les responsabilités :

- Pour les **permanents des agences d'emploi** (direction et consultants) en supervision des missions, une formation « VIL » traite des compétences requises en santé-sécurité. Les conseillers de prévention niveau 1 et 2 sont dispensés de cette formation.
- Pour les **intérimaires**, une formation obligatoire b-VCA à jour, ou un équivalent.

Chacune des formations est sanctionnée par la réussite à un examen informatisé. Celui-ci est basé sur des savoirs théoriques et des situations tirées de cas concrets. La certification de l'agence est délivrée pour une durée de 3 ans, durée pendant laquelle des audits simplifiés sont déployés.

Les (hautes) exigences du secteur de la construction

La Commission paritaire de la construction du 4 décembre 2014 fixe « *les modalités du travail intérimaire* ». Le texte s'applique y compris aux intérimaires : « (...) *sont assimilés aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent un travail sous l'autorité d'une autre personne. Sont assimilés aux employeurs, les personnes qui emploient les personnes précitées assimilées aux travailleurs.* ». Le texte est motivé par une sinistralité doublée chez les intérimaires/ouvriers, mais aussi par un souhait de réduire les nombreux départs des jeunes ouvriers vers d'autres secteurs professionnels.

Le travail intérimaire est donc autorisé dans le secteur de la construction, mais dans des conditions strictes de remplacement, des activités dites « *normales* » pour l'entreprise utilisatrice, et sans dépasser 10 % de l'effectif des ouvriers permanents. Les missions sont d'au moins 2 jours et de moins de 6 mois.

Les **agences** d'intérim ont une activité exclusive pour la construction. De ce fait, sur 150 enseignes belges, environ 15 d'entre elles sont agréées pour ce secteur et paient des cotisations majorées. Il est exigé des agences :

- la création d'une entité spécifique « Construction », agréée et séparée des autres activités,
- une certification VCU régulièrement enregistrée et à jour,
- la publication d'un rapport annuel d'activité.

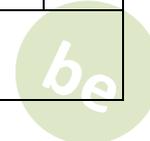
L'habilitation des **intérimaires** vise à s'assurer de leurs connaissances minimales en santé-sécurité, soit par l'expérience acquise, soit par une formation santé-sécurité. Il est exigé l'une des conditions suivantes :

- une expérience professionnelle d'au moins 5 ans au cours des 15 dernières années dans la construction,
- un cours d'au moins 16 heures avec attestation, ou des études certifiantes,
- une certification VCA.

Les **entreprises utilisatrices** ont pour leur compte obligation :

- d'être régulièrement inscrites au registre de la Construction et de satisfaire le cadre légal,
- de recourir au travail intérimaire en respectant ce cadre sélectif,
- de fournir les EPI strictement identiques à ceux fournis à leurs propres travailleurs,
- de procéder en amont à la définition des qualifications et à l'évaluation des risques,
- en cas d'accident du travail d'un intérimaire, d'inclure cet événement à leurs statistiques.

Pays	Thème	N°
Belgique	Relation ETT et EU	Be6
Des enseignes managent le Bien-être		



1. Loi Bien-être, un objectif et un cadre structurant

La loi du 4 août 1996 dite « Bien-être » pose un cadre légal, particulièrement centré sur les objectifs à atteindre par les entreprises belges. Comment les enseignes de travail intérimaire mettent concrètement en œuvre cette loi, avec leurs propres consultants et avec les entreprises utilisatrices ?

Deux grandes enseignes belges du travail intérimaire ont été interviewées. Elles témoignent de leurs pratiques, de la manière dont la loi Bien-être, et plus généralement le cadre légal belge contribuent à la prévention, mais aussi des difficultés qu'elles rencontrent.

Politiques des enseignes

Chacune des enseignes revendique une politique respectueuse du bien-être. Elle s'applique aux salariés intérimaires, mais aussi à l'ensemble des salariés impliqués dans des activités variées sous d'autres formes de contrats CDD ou CDI : services directs de proximité, aides ménagères par exemple.

Ces politiques reprennent les fondamentaux de la loi Bien-être, et s'ouvrent parfois à des marqueurs de l'identité et des valeurs de l'enseigne. L'enjeu est une différenciation positive, l'explicitation au client des fondamentaux, mais aussi une nécessité pour être reconnu dans des dispositifs sélectifs.

Pour les enseignes, les leviers d'une politique active de prévention peuvent être :

- l'éthique, il s'agit de promouvoir des valeurs positives concernant la place de chacun dans le travail,
- l'efficacité, car la maîtrise des risques est en relation avec une reconnaissance des compétences,
- le coût, du fait que les sinistres et l'absentéisme grèvent la valeur ajoutée des missions.

Rôle des conseillers internes de prévention

Les grandes enseignes et celles de tailles moyennes disposent d'un service interne de prévention dont la mission principale est de répondre à l'obligation de gérer les 7 missions obligatoires inscrites dans la loi du Bien-être (Cf. encadré). L'effectif du service est un des témoins de l'importance que l'enseigne accorde au Bien-être.

La mission médicale, c'est à dire la réalisation des examens médicaux par un médecin, est systématiquement réalisée par un service externe de prévention avec lequel un contrat global est négocié. Quelques clients d'activités spécifiques exigent que l'agence recoure au même service externe qu'eux.

Selon les compétences présentes, le service interne de prévention réalise la plupart des 6 compétences restantes : intervention en milieu de travail, gestion des accidents...

7 missions du service interne

Participer à l'évaluation des risques et au plan de prévention. Participer à l'examen des causes des AT. Donner un avis sur les thèmes du bien-être au travail, y compris le travail avec des tiers. Rendre des avis sur les instructions et l'information, l'accueil et la formation. Etre à la disposition pour toute question relevant de la législation. Participer aux mesures en cas de danger grave et immédiat et procédures d'urgence.

Les personnes de liaison font réseau

Au moins 1 « personne de liaison » par enseigne est nommée pour être correspondante de Prévention et Intérim. Des grandes enseignes ont jusqu'à 4 personnes de liaison. Cela crée l'avantage que ces conseillers de prévention se connaissent bien et font réseau ensemble. Elles pratiquent une veille, au fil des 3 à 5 rendez-vous annuels, sur les informations et les évolutions, mais aussi des échanges sur les outils et les méthodes de travail.

Sur les 150 personnes de liaison, ce sont plutôt les 50 issues des grandes enseignes qui sont fidèles à ces rendez-vous. La difficulté est donc de toucher les petits bureaux au sein desquels les permanents ont de multiples fonctions et privilégient souvent les activités commerciales et le suivi des missions.

Parmi les personnes de liaison, 18 d'entre elles sont des correspondants privilégiés de Pi ; elles sont chargées de « faire remonter » les besoins et définir les programmes de travail.

2. Des actions au quotidien, sur le terrain

Avec le client, préparer les missions

Les entreprises utilisatrices sont elles aussi soumises à l'obligation d'avoir une politique de prévention. La responsabilité est ainsi partagée et implique un effort coordonné entre l'entreprise utilisatrice et l'agence.

Mais pour les enseignes interviewées, une des difficultés est que leurs clients ont des niveaux très hétérogènes de prévention. Certains par exemple n'ont pas acquis les minimas exigés par la loi du Bien-être : absence de politique écrite de prévention, pas d'adhésion à un service externe pour les examens médicaux. En conséquence, elles se retrouvent parfois dans des rôles d'appuis aux entreprises clientes, tout en évitant de se substituer à leurs obligations.

En amont de chaque nouvelle mission, l'agence d'intérim contrôle et fait compléter si nécessaire la fiche poste de travail (la plupart des fiches ont des renseignements manquants). Les objectifs de la préparation : informer l'intérimaire, assurer le lien avec le service externe, l'entreprise et l'intérimaire. Les procédures prévoient théoriquement une visite du consultant sur les lieux, mais dans les faits elle est réalisée selon le niveau de méconnaissance du lieu et du client.

Monitoring des entreprises clientes

Les deux enseignes ont chacune des stratégies pour « surveiller » leurs entreprises clientes sur le volet des accidents du travail. Le contrôle sur site est difficile, ce faisant elles établissent un monitoring des clients :

- Un suivi et une analyse globale de l'évolution des AT,
- Une enquête pour chaque AT accepté par l'assureur, dont un questionnaire à l'accidenté.

Pour des contrats importants, il est prévu que les conseillers en prévention de l'enseigne et le client se rencontrent 1 ou 2 fois par an. L'enjeu est de rendre le système plus centré sur le préventif et moins sur le curatif « *L'intérimaire doit sentir que nous sommes attentifs à la situation problématique* ».

Une enseigne témoigne : « *Une fois par semaine je regarde les AT, et lorsqu'il y a des dérives, je rappelle le consultant pour identifier les difficultés. J'analyse les clients qui ont plusieurs AT sur une période très courte ; dans ce cas, je m'invite chez le client (ils sont généralement ouverts), je crée un système avec le conseiller en prévention pour identifier les difficultés et convenir de 2 à 3 actions de corrections.* »

Formation et accompagnement des consultants

Comment est assurée la montée en compétence du consultant sur le Bien être ? Les enseignes adhérentes à Federgon (association patronale) ont déjà une obligation de formation avec réussite à 90 % sur un test.

Pour une enseigne, sur 15 jours de formation des nouveaux consultants, 1 journée complète porte sur le Bien-être et leur manière de respecter les obligations et de conduire la relation avec le client.

Pour une autre enseigne, la formation des consultants par le superviseur (responsable qualifié de la SST au sein de l'enseigne de travail temporaire) de prévention comprend :

- des fiches de poste de travail : aider le client à remplir les bonnes informations,
- des visites médicales : faire les demandes justes, selon les fonctions,
- des vêtements et EPI : bien connaître les obligations du client et la qualité des équipements,
- les accidents : procéder à un enregistrement fidèle des faits, et savoir interpellé le superviseur.

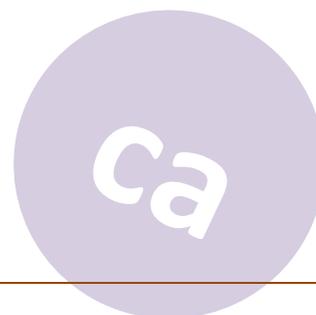
En cas d'accident grave (plus de 4 jours), le superviseur réalise l'analyse en collaboration avec le conseiller prévention du client et le consultant. Cela permet au consultant de mieux comprendre les expositions et ainsi d'affiner ses questions pour d'autres missions.

S'immerger dans la mission des intérimaires

Pour des contrats importants, plusieurs grandes enseignes pratiquent « l'immersion ». Il s'agit d'une demie journée de travail chez le client, sur le futur poste intérimaire. L'immersion permet de mieux connaître la culture de l'entreprise cliente, de repérer les lieux, de découvrir les méthodes de travail, les équipements... Cela permet alors de mieux définir l'évaluation du process d'accueil, l'éducation à la sécurité, la formation interne...

Dans une enseigne pionnière sur cette méthode, 10 à 20 consultants font cette immersion selon les années. Elle est présentée au client comme un avantage concurrentiel, mais aujourd'hui de nombreuses autres enseignes ont adopté cette méthode.

Canada





4. Canada : la Province du Québec

4.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique

Le Canada est une monarchie constitutionnelle composée de 10 États fédérés (Provinces) et de 3 territoires fédéraux. La constitution de 1867 donne aux Provinces une réelle autonomie ; elle donne pour cela à leurs corps législatifs le pouvoir exclusif d'adopter et d'appliquer les Lois traitant de ce qui relève de la chose publique ou privée, de la politique de santé, de soins, de l'éducation, des droits civils...

Les lois relatives aux marchés économiques, au travail et à la protection sociale dépendent ainsi de chacune des 10 provinces canadiennes. Elles s'inspirent certes des éléments essentiels de la Constitution fédérale, mais ont des dispositions assez différentes, en particulier pour le marché de l'intérim.

L'État fédéré du Québec est un vaste territoire constitué de 17 régions hétérogènes du point de vue socio-économique. Sa population est de 6 994 300 habitants en 2018 dont 4 253 000 actifs. Son économie se tertiarise, plus de 3 emplois sur 4 sont contractés dans le secteur des services. La production de biens, le commerce, la santé et la fabrication sont les 4 autres secteurs employeurs.

Droit du travail québécois

Selon l'activité de l'entreprise, le droit du travail au Québec relève à la fois des textes fédéraux et des textes provinciaux. Il traite des obligations des employeurs, des travailleurs et des relations entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés. 4 sources principales font foi :

- Le **Code civil** régit les relations entre les individus (individus, famille succession, responsabilité civile).
- La **Loi sur les normes du travail (LNT)** définit les conditions minimales de travail s'appliquant à la plupart des travailleurs québécois (congés, salaire, fin de l'emploi, pratiques interdites).
- La **Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)** porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et vise la protection, l'intégrité physique, la santé et la sécurité des travailleurs. Elle définit les modalités de dialogue entre employeurs et travailleurs et impose des obligations telles la conception et l'application d'un programme de prévention.
- La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** traite des obligations et modalités pour la réparation en cas de blessure ou de maladie causées dans le cadre du travail (indemnités, fourniture de soins de santé et organisation de la réadaptation).

Concertation et négociations sociales

Au Québec une grande partie des règles et des régulations du travail est confiée aux représentants des employeurs et des travailleurs. En vertu du droit d'association canadien, les travailleurs sont en capacité de constituer des associations et d'adhérer au syndicat de leur choix (couverture syndicale de 38,4 % en 2017).

Dès qu'une association (syndicat) de salariés est constituée et qu'elle représente au moins 50 % des travailleurs de l'établissement employeur, elle est en droit de représenter les salariés ; soit uniquement les adhérents de l'association, soit la totalité des travailleurs de l'entreprise. L'employeur a alors interdiction de modifier unilatéralement les conditions de travail et a obligation de négocier avec le syndicat une convention collective. Le gouvernement du Québec a la possibilité d'étendre par décret cette convention.

L'intérim au Québec

Contrairement à d'autres provinces, le Québec n'a pas de cadre réglementaire pour traiter de la relation triangulaire. L'obligation de recenser ces activités date de 2016 seulement. Constatant des pratiques illicites (non paiement des congés, etc.), des agences et des problématiques de santé et de sécurité, plusieurs rapports recommandent d'encadrer cette relation de travail.

971 employeurs répartis dans 2 590 entreprises pour le Grand Montréal étaient affiliés à l'assurance obligatoire en 2012. Le marché, comprenant le placement et la location de personnel, représente 1 808 milliards \$ de revenu d'exploitation avec 4,1 % de marge bénéficiaire en 2016. Les entreprises utilisatrices peuvent créer leur propre agence de location interne. Les employeurs sont en partie regroupés dans l'Association canadienne nationale des entreprises de recrutement et de placement (Acness).

Les principaux secteurs utilisateurs : manufacturier (20 %) dont la transformation des aliments et la fabrication, transport (10 %), entreposage (10 %), tertiaire (10 %). La nature des postes : manuel (35 %), bureau (20 %) et ouvrier (13 %).

Les travailleurs intérimaires

Ce sont majoritairement des hommes (60 %). La moyenne d'âge est de 40 ans, le groupe le plus représenté étant les 25-34 ans. Ils sont globalement plus qualifiés que l'ensemble des travailleurs québécois : 14 % font des études au cours de leur emploi, 52 % ont un niveau d'étude secondaire et 49 % un niveau post-secondaire.

1/3 des travailleurs intérimaires sont nés hors Canada, le travail intérimaire représentant pour les migrants une modalité importante d'accès à une activité professionnelle. L'entreposage et la fabrication sont les principaux secteurs occupés par les travailleurs migrants récents.

Les agences proposent des emplois « permanents » ou la plupart « temporaires », contrairement aux attentes d'une grande majorité de candidats. Les missions sont globalement des emplois à temps complet, comptant principalement 5 jours pour 40 heures travaillées. Légalement, les missions n'ont pas de limite dans le temps. 1/3 des agences interdisent au salarié intérimaire l'embauche directe par l'entreprise cliente, sous peine de pénalités prévues au contrat.

Les acteurs du régime de la santé et de la sécurité au travail

Les compétences en matière de production et de contrôle des normes en matière de SST sont principalement confiées à la **Commission des normes, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** :

- administrateur (perception des cotisations),
- assureur (gestion de la réparation des lésions professionnelles (réadaptation et indemnisation),
- préventeur (inspection, campagne de sensibilisation, contrôle de la LSST).

Les **mutuelles de prévention** sont des formes collectives d'employeurs s'engageant dans le renforcement de la SST pour la prévention des lésions professionnelles ainsi que la réadaptation/retour en emploi des accidentés, et leur permettant en contrepartie de bénéficier d'une tarification plus favorable auprès de la CNESST.

Les **associations sectorielles paritaires** sont des regroupements d'entreprises appartenant à un même secteur. Elles facilitent le fonctionnement des Comités de santé et de sécurité et des Comités de chantier, sensibilisent et forment, expriment des avis quant aux normes et règlements traitant de la santé et de la sécurité.

Tarifification

La CNESST est le seul organisme habilité à percevoir des cotisations SST et à verser des indemnités. Il peut y avoir souscription à des assurances permettant de couvrir l'indemnisation en cas de refus par la CNESST. La classification de l'employeur par la CNESST est basée sur la nature des activités exercées par son entreprise. Elle détermine alors le taux de prime selon :

- le taux moyen (besoins financiers des activités) : 1,79 \$ par tranche de 100 \$ de masse salariale en 2018.
- le taux général des unités, calculé à partir de la sinistralité des entreprises d'un même secteur (150 taux différents).

Les **taux sont modulés** : taux à l'unité pour le cas général, taux personnalisé lorsque l'entreprise adhère à une mutuelle de prévention, taux rétrospectif pour les très grandes entreprises. Cette modulation prend en compte l'appartenance de l'entreprise à des organisations sectorielles paritaires ou mutualistes.

Cas de la relation triangulaire

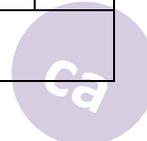
La tarification est à la charge de l'agence de location du personnel. L'accidentologie des agences de location est la plus élevée des secteurs : 66 lésions pour 1 000 ETP (2003) ; prévalence des lésions à 81,5 % pour les bureaux de placement.

Le 1 % formation s'appliquant aux agences ne répond pas aux besoins ; la Loi québécoise n'exige par ailleurs aucune formation au poste de travail, ni de l'agence, ni du client.

4.2 Situations et expériences remarquables

Les 3 expériences retenues ici témoignent des cadres hétérogènes selon les provinces du Canada, mais aussi de réalisations tout à fait intéressantes produites par le dialogue social.

Pays	Thème	N°
Canada	Droit et dialogue social	ca1
Double employeur, coresponsabilité en prévention		



1. La responsabilité des entreprises utilisatrices dans la relation triangulaire

En quoi la responsabilité des entreprises utilisatrices est-elle utile à la prévention ?

Une meilleure santé et sécurité des travailleurs des agences d'emploi passe -entre autres- par une reconnaissance d'une part de responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

Cette responsabilité accrue aurait un impact immédiat sur la prévention effective en milieu de travail, du fait que l'entreprise utilisatrice a autorité sur les composantes des situations de travail : l'agencement des lieux, les process de production, les mesures de protection, le management de l'activité...

Il est démontré qu'un engagement plus fort des entreprises utilisatrices passe par leur prise de conscience de plusieurs risques cumulés :

- **Économique** : la menace d'une prise en charge par l'entreprise utilisatrice des coûts d'un sinistre la mobilise pour éviter ces coûts.
- **Juridique** : le risque d'une condamnation devant les juridictions est économique, mais il affecte aussi l'image de l'entreprise.
- **Fonctionnel** : un accident ou l'absence d'un intérimaire compétent crée une perte de productivité ou de qualité de service.
- **Moral** : de mauvaises conditions d'emploi des intérimaires affecte la réputation de l'entreprise utilisatrice et dégrade son attractivité auprès de ses clients et des compétences dont elle a besoin.

Québec et Ontario, deux provinces inégales quant à la définition de l'employeur

Au Canada, de multiples documents issus d'organismes publics (Directeur de la santé publique de Montréal, 2017) ou de chercheurs (Laflamme et Lippel, 2014) pointent l'imperfection du droit québécois du fait de l'insuffisance de responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Ils prennent comme point de comparaison la province voisine de l'Ontario, pour laquelle un droit plus protecteur des intérimaires est en vigueur.

Ainsi des évolutions du droit québécois sont actuellement discutées, elles visent en particulier à rendre obligatoire les déclarations d'existence et d'embauche des agences, à garantir de meilleurs droits aux travailleurs dont l'égalité de traitement. Ainsi la Loi n°176 (2018, Ch. 21) portant sur l'évolution des normes du travail est dans l'attente de la publication des règlements.

La jurisprudence québécoise va par ailleurs dans le sens d'une coresponsabilité de l'entreprise utilisatrice :

- La **décision dite Olymel** (2013) confirme la responsabilité d'une entreprise utilisatrice dans la survenue d'un accident causé par un personnel de nettoyage extérieur sur un convoyeur. Sa responsabilité est engagée au regard du fait qu'elle est la seule à avoir autorité sur les méthodes d'intervention et sur la conception du convoyeur.
- Pour la **décision dite Sobeys** (2012), la Cour d'Appel confirme la responsabilité d'une entreprise utilisatrice, exploitant un supermarché, à propos d'un accident survenu à des ouvriers extérieurs de maintenance. C'est le « pouvoir de gestion » des équipements qui est rappelé à Sobeys, y compris dans ses conséquences pour des personnels dont il n'est pas l'employeur.

2. La responsabilité des employeurs en Ontario

Avec plus de 7,5 millions d'actifs, l'Ontario est la principale Province du Canada, représentant ainsi 4 canadiens actifs sur 10. La monarchie constitutionnelle canadienne donne aux Provinces une réelle autonomie, y compris dans l'élaboration et l'application des lois et des règlements relatifs aux normes d'emploi et à la santé et la sécurité au travail.

Un cadre de loi protecteur

De multiples publications québécoises prennent en référence cette province voisine, la citant en exemple pour son cadre de loi protecteur. La Loi sur les normes d'emploi (2000)³ en Ontario :

- Définit la **notion de « relation d'emploi »**, dès lors qu'une agence de placement et un intérimaire recherchent ou effectuent une mission, ou sont en intermission. Les périodes d'emploi et d'affectation sont donc différenciées.
- Exige des **renseignements précis sur la mission** effectuée : identité du client, rémunération, taux horaire, durée prévue, nature de l'activité...
- **Interdit expressément les « représailles »** d'un client vis-à-vis de l'intérimaire, notamment si celui-ci demande des informations sur ses droits ou fait valoir ses droits.
- Définit **l'égalité des salaires**, les montants minimum accordés au travailleur lorsqu'il est mis fin à l'affectation (avec le client) ou à l'emploi (avec l'agence d'emploi)...

L'Ontario, contrairement au Québec, prévoit la déclaration de l'activité de travail temporaire et procède ainsi à son recensement, ce qui permet d'avoir une meilleure connaissance et une capacité de contrôle de cette activité.

La législation de cette province ne cible pas nécessairement les agences d'emploi en matière de SST, mais c'est aussi sa jurisprudence qui ouvre des possibilités de poursuite devant les juridictions de l'agence d'emploi et/ou du client selon l'infraction.

La notion de double employeur

La Loi sur la santé et la sécurité ontarienne et ses règlements définit les principes généraux permettant d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Quelles sont les responsabilités lorsqu'il y a une relation triangulaire entre une agence d'emploi, son client et un intérimaire ?

Dans ce cas, l'agence d'emploi et le client de cette agence assurent, en tant que multiples employeurs, les devoirs à l'égard de l'intérimaire. Par exemple, « *les entreprises clientes peuvent être tenues responsables du salaire normal, de la rémunération des heures supplémentaires, du salaire pour jour férié et du salaire pour jour férié majoré impayés* »⁴ versés aux intérimaires.

La coresponsabilité de l'entreprise utilisatrice et de l'intervenant (sous-traitant ou agence d'emploi) résulte de la définition de la notion d'employeur en Ontario : « *Personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou loue les services d'un ou de plusieurs travailleurs (...).* » (Loi SST, RSO 1990)

Définition par le ministère ontarien des devoirs aux termes de la LSST comme employeurs⁵

« *Lorsqu'un travailleur est employé par une agence de placement temporaire pour exécuter une affectation de travail temporaire dans les lieux de travail d'un des clients de l'agence (c'est-à-dire un employeur client), l'agence et l'employeur client doivent tous deux (à titre d'employeurs) prendre toutes les précautions nécessaires dans les circonstances pour protéger la santé et la sécurité du travailleur.*

Habituellement, c'est l'employeur client qui est responsable quotidiennement du travail et des conditions de travail dans le lieu de travail où est affecté un travailleur. Cependant, pendant une affectation, l'agence n'est pas déchargée de ses devoirs aux termes de la LSST à l'égard de la santé et de la sécurité du travailleur. Les devoirs de l'employeur prévus dans la LSST s'appliquent à la fois à l'employeur client et à l'agence de placement temporaire. »

³ <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/agences-de-placement-temporaire#section-0>

⁴ https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/is_tha.php

⁵ https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/pubs/fs_tha_business.php

Pays	Thème	N°
Canada	Droit et dialogue social • Acteurs de prévention	ca2
10 associations sectorielles paritaires engagées en prévention		



1. Les associations sectorielles paritaires (ASP), une dynamique pour la prévention

Quel cadre de droit ?

La Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (LSST) de 1979 au Québec promeut le paritarisme en matière de prévention. À ce titre, peuvent être créées des structures paritaires regroupant des associations d'employeurs et des associations syndicales appartenant au même secteur d'activité. Elles sont nommées « Associations sectorielles paritaires en santé et sécurité du travail (ASP) ».

La LSST (Article 101) donne alors aux ASP constituées les mandats suivants :

- **Faciliter le fonctionnement des Comités** de santé et de sécurité et des Comités de chantier ; pour ces comités, concevoir et déployer des actions de sensibilisation et de formation.
- **Concevoir et diffuser des recommandations** de prévention spécifiques aux entreprises du secteur.
- **Contribuer aux programmes d'études** de la CNESST⁶ et collaborer avec les directions de la santé publique afin de mieux connaître les risques professionnels des travailleurs du secteur.
- **Exprimer des avis quant aux normes et règlements** traitant de la santé et de la sécurité, et avis relatifs aux qualifications des inspecteurs de la CNESST.

Les ASP actuellement actives

Il existe **10 associations sectorielles paritaires** au Québec, dans les secteurs privé et public : Administration provinciale ; Affaires municipales ; Affaires sociales (santé et sociaux) ; Construction ; Fabrication d'équipements de transport et de machines ; Fabrication de produits en métal, électriques, industries de l'habillement et imprimerie ; Mines ; Services automobiles ; Textile et bonneterie ; Transport et entreposage.

À l'exception du secteur de la construction, pour lequel une ASP est obligatoire en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les ASP sont constituées sur la base du volontariat des parties.

Le **financement** des ASP est assuré par les entreprises qui versent une cotisation. Un taux d'ASP est ajouté au taux de prime. Ce taux de 0,023 \$ à 0,097 \$ par tranche de 100 \$ de masse salariale (2018). En retour, ces entreprises accèdent aux services de l'ASP et bénéficient de cotisations avantageuses à la CNESST.

Les services rendus par les ASP

Les principaux services fournis par les ASP sont par exemple :

- L'information, par la mise à disposition de recommandations sous forme de guides pratiques, des outils d'aide à l'évaluation des risques, la consultation de ressources documentaires, des événements.
- La formation, traitant de l'ensemble des sujets relatifs à la SST (techniques et organisationnels) et s'adressant aux membres des Comités paritaires SST, employeurs et représentants des travailleurs.
- L'intervention, par l'aide à la constitution des Comités paritaires SST, les actions évaluatives et préventives en milieu de travail, l'analyse ergonomique de situations de travail.
- La formulation d'avis techniques, relatifs à la conformité des situations de travail au regard des lois et règlements, traitant des matières dangereuses, des machines, des chantiers, des équipements de protection collective ou individuelle.

Afin de réaliser ces actions, les ASP ont la faculté de constituer des équipes multidisciplinaires expertes en santé et sécurité du travail (hygiénistes, ergonomes, psychologues, ingénieurs et managers de la SST...).

⁶ [Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail](#)

2. Réalisation : l'exemple de l'ASP « Multiprévention »

Multiprévention en bref

L'Association sectorielle paritaire du métal, de l'électricité, de l'imprimerie et de l'habillement est née il y a 33 ans et couvre 8350 entreprises de ces 4 secteurs d'activités. 9 associations patronales et 9 associations syndicales ont signé l'entente constitutive.

Ses recettes de 3 150 000 \$ proviennent exclusivement des cotisations ; ses dépenses sont consacrées à 4/5^{ème} à la masse salariale.

Les valeurs **affichées par Multiprévention sont portées par un paritarisme fort et solidaire** face aux enjeux de prévention. Elles sont principalement basées sur :

- Un paritarisme socle des employeurs et des travailleurs pour prévenir les lésions. Le développement de l'autonomie des parties s'accompagne d'une montée en compétences.
- Une collaboration de l'ASP avec ses clients est un facteur de réussite, incluant la confidentialité.
- Des actions qui se veulent pragmatiques, ancrées sur l'expérience pratique des entreprises et accessibles à toutes les entreprises.

Multiprévention est gouvernée par un comité paritaire de 18 membres et emploie 22 professionnels de la prévention, conseillers en gestion de la prévention (territoires) ou conseillers techniques (spécialisés sur les machines, l'ergonomie ou multidisciplinaires).

Les actions menées

Les principales réalisations de l'ASP en 2017 :

- **1 531 interventions directes** pour assurer une assistance technique, un coaching en prévention ou une formation.
- **8 943 personnes ont été formées** au travers de 1 290 sessions. Les formations sont obligatoires (appareils de manutention, réception de marchandises, produits dangereux...) ou volontaires (outils et méthodes pour la prévention, perfectionnements techniques...). Des formations de formateurs permettent de démultiplier auprès de 2021 employés les formations en interne.
- **Promotion d'une culture SST** par des conférences (30) et diffusion de brochures et guides présentés sur le site Internet de l'ASP (23 000 téléchargements). Les outils et supports facilitent l'appropriation et la diffusion des recommandations de prévention au sein des entreprises adhérentes.

Multiprévention engage par ailleurs des collaborations avec des organismes de recherche comme l'IRSST⁷, sur des sujets complexes comme l'exposition aux fumées de soudage.

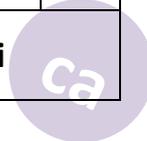
Les atouts

Multiprévention concourt à une prévention des lésions plus effective et plus efficace :

- Sa stratégie est basée sur un **paritarisme assumé**, porté au plus haut niveau de l'association et exigeant auprès des employeurs adhérents et de leurs travailleurs en termes d'actions de prévention.
- Les recommandations, outils et méthodes produits sont **concrètement adaptés aux métiers et leur diffusion est accompagnée sur le terrain**.
- Le développement dans le secteur d'une **culture et d'une dynamique de prévention** encourage les coopérations et neutralise les positions concurrentielles.
- Le **coût de la sécurité est maîtrisé, voire réduit**, du fait d'une bonification du taux de la CNESST lorsqu'il y a cotisation à l'ASP.

⁷ [Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.](#)

Pays	Thème	N°
Canada	Maintien en emploi	ca3
L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi		



1. Un outil pour maintenir le lien au travail

De quoi s'agit-il ?

Dans la Province canadienne du Québec, l'assignation temporaire est une modalité visant à maintenir en emploi un travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris lorsque la lésion n'est pas consolidée.

C'est une disposition prévue par l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP), entrée en vigueur en 1985, et instaurant un régime de réparation complet : éventuel paiement d'indemnités, soins de santé et aide à la réadaptation.

L'objectif principal de l'assignation temporaire est le maintien en emploi. Ce qui est recherché plus particulièrement dans ce cas :

- ne pas perdre le lien de travail entre l'employeur et le travailleur,
- poursuivre une activité adaptée permettant de restaurer des capacités fonctionnelles ou psychiques,
- rechercher sans délai des solutions durables d'emploi au sein de l'entreprise ou engager si nécessaire un parcours de réadaptation.

L'assignation temporaire permet aussi à l'employeur une maîtrise de ses cotisations à la CNESST⁸ ; dans le cas contraire, les dépenses de la Commission lui sont imputées.

Comment fonctionne le dispositif ?

Le travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle peut être temporairement incapable d'assurer le rythme habituel de travail ou d'accomplir les tâches courantes de son emploi. Son médecin le déclare apte à effectuer un travail dans le cadre d'une assignation temporaire, compatible avec sa santé et favorable à sa réadaptation.

L'activité doit être productive, proche du contrat de travail habituel, mais les tâches doivent être différentes de celles effectuées lors de la survenance de la lésion. Les salaires et avantages sont conservés. Les propositions de l'employeur sont soumises à l'approbation du médecin.

La contestation par le travailleur est possible auprès du comité santé et sécurité de l'entreprise, à défaut auprès de la CNESST.

Quelles pratiques et quels résultats ?

Les évaluations montrent que plus la durée d'un arrêt de travail est longue, moins le travailleur aura la possibilité de retrouver une situation d'emploi.

La mobilisation de l'assignation temporaire est quasi habituelle. Outre la politique de prévention de l'établissement, cela s'explique aussi par un impact positif significatif sur les cotisations de l'employeur.

Des effets positifs existent sur la coopération entre le superviseur et le travailleur : la recherche de meilleures adaptations des situations de travail, le repérage des situations accidentogènes...

2. Réalisation : les conditions de succès chez PVC Architectural

Le cadre juridique de l'assignation temporaire ne suffit pas à conduire automatiquement au succès du maintien en emploi du travailleur. À défaut de méthode, le dispositif peut, au mieux, être inefficace, voire contribuer à la désinsertion professionnelle du travailleur accidenté ou malade.

Quelles sont les recommandations pour réussir l'assignation temporaire ? Exemple à partir du témoignage de la Direction de l'indemnisation et de la réadaptation à la CNESST et de l'entreprise PVC Architectural, leader du

⁸ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cintrage des profilés bois et aluminium implanté sur 3 sites de production au Québec. Témoignage recueilli pour la revue « Prévention au travail » de la CNESST et de l'IRSST⁹.

Avant que ne survienne une lésion

Pour l'entreprise, l'assignation temporaire doit être intégrée dans sa politique de prévention. Ainsi avant que ne survienne une lésion :

- Le dispositif d'assignation temporaire est concerté et préparé au sein de l'entreprise, en particulier lorsqu'il existe un Comité paritaire santé et sécurité. Il donne des orientations et évalue les résultats.
- L'employeur anticipe et prépare la mise en place du dispositif d'assignation temporaire. Les travailleurs sont informés dès leur arrivée dans l'entreprise de l'intérêt du dispositif et connaissent les modalités pour le solliciter. Chez PVC Architectural, les travailleurs ont accès à un formulaire pré-rempli en cas d'accident.
- Dans les ateliers, l'employeur avec la participation des travailleurs peut identifier par anticipation les tâches susceptibles de convenir à l'affectation d'un salarié en situation d'assignation temporaire. Cette collaboration permet aussi de rendre plus acceptables des cas futurs d'assignation temporaire.

Lorsque survient la lésion

La préparation permet de déclencher les actions dans les délais très courts, dès que survient l'accident ou la maladie. Il s'agit de :

- Renseigner les circonstances de l'événement, par exemple avec le responsable de santé-sécurité chez PVC Architectural ; préparer le formulaire d'assignation temporaire ainsi que la liste des tâches a priori adaptées ; recueillir le consentement du médecin.
- Les tâches doivent contribuer à la réadaptation du travailleur assigné et être compatibles avec ses capacités physiques et mentales. Selon le cas, l'horaire peut être allégé, ou la tâche habituelle peut être moins exigeante. Cela nécessite une description précise des tâches et mouvements. En cas d'impossibilité physique, le travailleur assigné peut être affecté à des tâches administratives.
- L'affectation à des tâches productives pour l'entreprise est dans son intérêt économique ; mais elle renforce aussi chez le travailleur le sentiment d'utilité directe pour l'entreprise.

Chez PVC Architectural, réadaptation et transmission des savoir-faire sont combinés : « *Dans le dernier accident qu'on a eu, le travailleur était assez polyvalent et ancien dans l'entreprise. On lui a donné le mandat de transmettre son expérience aux autres travailleurs dans les différents postes de travail* ».

Le retour progressif au travail

L'employeur ou le responsable de la santé-sécurité effectuent un suivi de l'assignation temporaire :

- Responsabilité conjointe de respecter les tâches proposées au risque d'une rechute.
- Accompagner, avec le médecin, la progression au travail en ajustant les activités selon la condition physique et mentale du travailleur. Ainsi la réappropriation des tâches influe favorablement sur la motivation et le sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- Le collectif de travail joue un rôle moteur dans le succès de la période d'assignation, par la connaissance et l'acceptation de la situation atypique (horaires, rythme, tâches, limitations...).

PVC Architectural témoigne d'effets positifs pour l'ensemble des salariés car l'assignation temporaire bien menée sensibilise à la prévention et développe des solidarités au sein du collectif de travail.

⁹ [Les conditions gagnantes de l'assignation temporaire](#)

Espagne



5. Espagne

5.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique

L'État espagnol est une monarchie constitutionnelle avec un régime de démocratie parlementaire basé sur la séparation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. Une des particularités espagnoles est que la fonction législative des « *Cortes Generales* » est partagée avec les parlements des 17 communautés autonomes.

Le pouvoir exécutif est exercé par le Président du Gouvernement et son Conseil des ministres, mais aussi par les Gouvernements des Communautés autonomes. Les régulations sur le travail se situent donc dans ce système multilatéral.

Économie

L'économie espagnole se transforme profondément. La contribution au PIB de l'agriculture et de la pêche a diminué drastiquement entre 1970 et 2016 ; celle du secteur de l'industrie a été divisée par 2 ; la construction décline depuis la crise immobilière de 2008. À l'inverse, le secteur des services prend une importance considérable en passant sur cette période de 46 % à 75 % du PIB. Des variations saisonnières significatives, liées en particulier aux activités touristiques et agricoles.

Dialogue social et droit du travail

Le dialogue social a contribué à l'élaboration de normes du travail et a constitué un outil de promotion du travail décent et, en même temps, un mécanisme de cohésion sociale, établissant et consolidant la démocratie et ses institutions.

Aujourd'hui, malgré une reprise en main des règles par le gouvernement, en particulier pour encourager l'emploi, on note la signature d'accords entre le gouvernement et les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau national. Ces accords portent sur les contenus liés aux politiques de l'emploi et aux réformes du travail. Depuis 2013 les entreprises de travail temporaire sont représentées par l'association Aempleo.

Cadre du travail temporaire

La création des entreprises de travail temporaire trouve son origine dans la loi de 1994 qui « *régule les entreprises de travail temporaire* » et pose le fonctionnement et les devoirs spécifiques des employeurs par rapport à d'autres formes de contrat de travail dit « temporaire ». En 1999, une première réforme interdit l'intérim dans une dizaine de secteurs d'activité et impose de nouvelles contraintes aux entreprises utilisatrices, notamment les mêmes conditions salariales et l'application des conventions collectives des entreprises utilisatrices aux travailleurs temporaires.

L'article 1 de la Loi de 1994 définit les agences de travail temporaire comme étant celles dont l'activité consiste à placer les travailleurs embauchés par elles à disposition d'une autre entreprise utilisatrice, avec un caractère temporaire. Cette définition présente les éléments fondamentaux de ces relations de travail particulières, basées sur une structure triangulaire composée de l'ETT contractante et cédante, de l'entreprise utilisatrice et de l'intérimaire, et du caractère temporaire de la cession. La loi définit en outre les particularités de la cession temporaire de l'intérimaire.

Caractéristiques de l'intérim

La population espagnole compte plus de 26,7 millions d'actifs pour une population totale de 46,5 millions. Dans un contexte de chômage encore à plus de 15 %, c'est le 2^{ème} pays de l'Union européenne à faire appel au travail temporaire (26 % pour l'ensemble des formes de contrats). Ces emplois de courte durée touchent principalement les moins de 25 ans (70 % occupent un contrat temporaire).

Les contrats de travail temporaire sont réglementés et prennent 3 formes : contrat pour un service spécifique (durée incertaine, maximale de 3 ans), contrat en raison des circonstances de production, contrat de remplacement temporaire. En 2016, 1,8 millions de contrats de mise à disposition dans les services, 1 million dans l'industrie, 0,6 million dans l'agriculture et 0,03 dans la construction.

La législation espagnole transpose la législation communautaire en introduisant des limitations à l'embauche de travailleurs intérimaires pour des activités ou des travaux présentant un danger particulier pour la santé ou la sécurité des travailleurs : secteur de la construction, mines, plateformes, rayonnements ionisants...

Sécurité sociale et organismes mutualistes

Le système de protection de la santé est mixte : public (Sécurité sociale) et privé (organismes mutualistes) :

- Le système de **Sécurité sociale** propose 2 niveaux : le niveau contributif qui concerne les prestations liées aux cotisations versées par tout travailleur ; le niveau non contributif qui couvre les personnes résidant en Espagne qui ne disposent pas des ressources économiques suffisantes. La cotisation obligatoire assure les congés maladie, les soins, la retraite, les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'employeur cotise pour les contingences professionnelles.
- Les **organismes mutualistes** sont des entités associatives privées collaboratrices de la Sécurité sociale et financées par elle. Les mutuelles exercent des fonctions publiques sous la direction et la tutelle des départements ministériels respectifs, assurent des prestations et services aux entreprises et leurs salariés : soins, réadaptation, incapacité... Elles peuvent aussi agir en tant que service prévention.

Acteurs intervenants dans le système de santé et de sécurité au travail

Des acteurs de statuts et missions complémentaires interviennent auprès ou au sein des entreprises à propos de la santé et la sécurité des travailleurs. Les syndicats patronaux et de salariés jouent un rôle important en matière de prévention des risques. Les principaux acteurs sont :

- **L'inspection du travail et de la sécurité sociale** : chargée de surveiller et de contrôler le respect de la réglementation. Elle n'a pas de pouvoir de sanction, cette compétence en matière de SST appartient, au niveau provincial, au Directeur général du travail ou au Ministre du travail.
- **Le délégué à la prévention** : il est le représentant élu des travailleurs dans l'entreprise (1 ou plusieurs selon l'effectif). Il est formé, exerce des fonctions d'analyse locale et participe aux mesures de prévention. Il collabore avec la Direction et encourage la participation des travailleurs.
- **Le service de prévention et les « travailleur désignés »** : ils peuvent être nommés par l'employeur pour planifier et mettre en œuvre la prévention. Ils sont formés et disposent du temps et des moyens nécessaires. Leur nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise et de la nature des risques.
- **Le comité Santé et Sécurité** : c'est un organe collégial paritaire dont la fonction est la consultation régulière et périodique des actions de l'entreprise dans le domaine de la prévention des risques.

Responsabilités dans le cas de la relation triangulaire

La législation pose le principe d'égalité dans la protection de la sécurité et de la santé de tous les travailleurs, indépendamment du fait que leur relation de travail soit à durée indéterminée ou à durée déterminée. Le fort taux de sinistralité associé à l'exercice du travail temporaire a conduit à renforcer la législation, en particulier pour limiter ou interdire les missions dans des environnements dangereux.

Les responsabilités de l'EU et de l'ETT sont engagées. L'ETT, à qui incombe l'établissement du contrat de travail, assume cette obligation. La responsabilité est transférée à l'EU, lors de l'exécution du travail, car l'EU est celle qui reçoit effectivement les services de l'intérimaire. La Loi prévoit alors une organisation fonctionnelle précise des mesures de prévention entre l'EU et l'ETT : information, formation, évaluation... L'EU doit procéder à une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et mettre en place les mesures préventives.

La formation professionnelle

Une cotisation de 0,7 % (0,6 % employeur + 0,1 % salarié) de la masse salariale est obligatoirement consacrée à la formation. La formation des intérimaires est à la charge de l'ETT ; la branche y investit 20 M€ par an. Il existe cependant peu d'exemples d'intégration de la santé et de la sécurité dans les cursus de formation.

Il est établi par la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels que la formation doit être « *théorique et pratique, suffisante et adéquate, compte tenu des qualifications et expériences professionnelles, selon les risques auxquels les travailleurs seront exposés* ». Mais dans la plupart des cas, il est difficile, voire impossible pour les ETT de dispenser une formation "suffisante et appropriée" compte tenu du fait que les missions doivent être effectuées rapidement

5.2 Situations et expériences remarquables

Les expériences espagnoles rendent particulièrement compte d'un dialogue social particulièrement actif, se déclinant sur de multiples thématiques : la formation, le contrôle des chantiers...

Pays	Thème	N°
Espagne	Droit et dialogue social • Formation	es1
Une fondation pour répondre aux enjeux de prévention et de formation		

1. Présentation

Exposition Universelle et Jeux Olympiques, moteurs d'un engagement collectif

La prévision de multiples chantiers et ouvrages pour l'Exposition Universelle de Séville et les Jeux Olympiques de Barcelone de 1992 a entraîné des discussions puis des négociations qui ont abouti à la naissance de la Fondation du travail de la Construction (**Fundación Laboral de la Construcción**).

À l'origine de ce mouvement, le secteur de la construction est confronté à la multiplication des accidents du travail, à la précarité des travailleurs, au manque de représentation syndicale dans la branche, à une faible attractivité et un défaut de compétences certifiées, en particulier au niveau des ouvriers spécialisés.

Le Gouvernement espagnol soutient alors la négociation de la 1^{ère} convention collective de la construction, signée en 1992. La Fondation du travail de la Construction est l'un des outils de cette convention. La convention est périodiquement négociée ; aujourd'hui, c'est la 6^{ème} convention collective.

Gouvernance et ressources de la Fondation

La gouvernance de la Fondation est paritaire ; issue de l'union de la Confédération nationale de la construction (CNC), du CCOO de la construction et des services et de l'UGT-FICA, (fédération de l'industrie, de la construction et de l'agriculture). Le consensus est la règle.

Les budgets proviennent de la Sécurité Sociale, le Ministère du travail étant le garant de ces ressources. Le montant est prévu par la convention collective qui fixe les taux de prélèvement (0,35 % de la base des cotisations de SS en 2018). La construction est le seul secteur en Espagne autorisé à effectuer ce prélèvement.

Missions de la Fondation du travail de la construction

La Fondation est présente sur tout le territoire espagnol, déclinée localement dans chacune des Provinces au travers d'établissements. Chaque Province bénéficie d'un observatoire en charge du diagnostic de la situation locale et du choix des orientations, selon les problématiques du territoire : accidentologie, travailleurs migrants, besoins en compétences...

Les principales missions de la Fondation :

- La **formation professionnelle** : la Fondation conçoit et dispense la plupart des modules de formation pour les différents métiers de la construction. Ils sont assurés en présentiel ou à distance ; chaque module étant clairement défini en termes d'objectifs, de modalités pédagogiques, de prérequis... et à terme sanctionné par une certification.
- La **prévention des risques professionnels** : la Fondation développe des méthodes, outils et formations pour la prévention. Les conventions passées avec les entreprises lui permettent de réaliser des visites sur site, elles ont l'originalité d'être faites par un binôme composé de deux techniciens, l'un salarié et l'autre patronal, permettant ainsi une analyse contradictoire et de signifier l'intérêt du paritarisme.

En plus de ces missions, la Fondation a une fonction de veille et d'anticipation des évolutions du secteur. Les nouveaux procédés de construction, telle la BIM (Building Information Modeling), la digitalisation des process, le développement de l'écoconstruction, de nouveaux modes et outils de prévention...

Elle s'appuie pour cela sur des coopérations avec différents organismes, mais bénéficie aussi d'un précieux retour d'expérience rendu possible par les nombreuses visites de chantiers effectuées par le personnel de la Fondation et pour lequel elle produit et analyse des indicateurs (protections, conformités machine, etc.).

Notons que tous les travaux réputés à risque sont interdits au travail temporaire. Ainsi, aucune agence n'est accréditée pour intervenir dans la construction, à l'exception des activités temporaires dites « de bureau ».

2. Résultats : réalisations remarquables de la Fondation en Catalogne

La Fondation du travail de la construction de Catalogne est l'un des établissements provinciaux de la Fondation. Voici quelques exemples des réalisations effectuées ces dernières années.

Des visites paritaires de chantier

Les visites de chantier sont un des moyens pour la Fondation d'être proche du terrain, de bien comprendre les problématiques de compétences et de santé-sécurité, et d'assurer un appui personnalisé. Elles ciblent en priorité les entreprises n'ayant pas de représentation syndicale ou celles qui ont une position de sous-traitant.

La visite n'a pas de caractère obligatoire, mais elle est rarement refusée par l'entreprise. Elle est réalisée par un binôme paritaire de deux techniciens ; le binôme n'a pas pouvoir de sanction, mais il transmet si nécessaire les éléments à l'inspection :

- 1^{ère} visite : Information des droits et devoirs au regard de la Convention collective et identification des besoins de l'entreprise. Le contact se fait en situation de travail, avec le coordinateur de chantier, toujours présent. Un bilan de visite est adressé avec accusé de réception. Dans 5 % des cas, la visite identifie un manquement grave.
- 2^{ème} visite : elle est déclenchée dès lors qu'il existe un problème majeur nécessitant un contrôle, par exemple un manque notoire d'hygiène.

Un programme complet de formation aux métiers et à la prévention

Sur une année, 8 000 auditeurs ont fréquenté la Fondation. Les formations certifiantes portent sur les compétences métiers (30 à 40 %) ou prévention (60 à 70 %). Les programmes sont convenus avec le Ministère du travail et des techniciens patronaux et salariés. L'objectif aujourd'hui est d'inclure la prévention aux formations métiers ; une expérience sur Aragon et aux Baléares vise à intégrer des modules dès la scolarité.

Les niveaux de formation en prévention sont prévus et négociés dans la Convention Collective :

- 1^{er} niveau : 8 heures, donnant accès à la carte professionnelle obligatoire pour travailler.
- 2^{ème} niveau : 20 heures, spécifiques pour 31 métiers (risques métier, coordination de chantier...).
- 3^{ème} niveau : 60 heures responsable de chantier dit « ressource préventive ».

La Fondation est accréditée pour la formation de fonctions spécifiques comme celle de délégué (70 heures dont 20h minimum en présentiel), ou visiteur de chantier (220 heures).

Une carte professionnelle

Rendue obligatoire par la 4^{ème} convention collective, la carte est exigée pour travailler sur un chantier. 600 000 cartes ont été délivrées en Espagne en 2017 au terme d'une formation de 8 heures minimum. Elle garantit un minimum de sensibilisation à la sécurité et limite significativement le travail non autorisé par la branche. La responsabilité du contractant du chantier étant engagée, il est incité à exiger que tous les travailleurs soient détenteurs de la carte, voire d'autres autorisations.

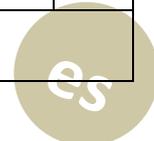


Le pari du digital

La Fondation développe sa notoriété en offrant des services techniques, des formations et des actions de prévention. Pour mener à bien ses missions, elle mise très largement sur une large palette de supports numériques. Elle propose un portail facilement accessible pour les employeurs, les syndicats et les salariés et compatible avec les nouveaux usages en mode nomade :

- Des supports de **formation en ligne** : des modalités, des contenus pédagogiques attractifs et un outil pratique facilitant le parcours de formation. Les parcours sont spécifiés selon les métiers et les niveaux, ils alternent souvent travaux en ligne et en présentiel. <https://www.cursosenconstruccion.com/>
- Une **présence dynamique sur les réseaux sociaux**, par exemple LinkedIn, support de diffusion d'actualités, de bonnes pratiques et d'articles répondant aux problématiques du secteur : la mixité, la sécurité, la digitalisation... <https://www.linkedin.com/school/fundaci%C3%B3n-laboral-de-la-construcci%C3%B3n/>
- Des **outils de sensibilisation à la prévention** : format vidéo, conférence ou jeu de clés USB... la Fondation propose de multiples supports attractifs, dont des contenus en Responsive Web Design.

Pays	Thème	N°
Espagne	Acteurs de prévention	es2
Des délégués pour une prévention près du terrain		



1. De quoi s'agit-il ?

Principes et modalités de la représentation

La consultation des travailleurs est un principe général de Droit en matière de santé et de sécurité, de la même manière que les travailleurs bénéficient du droit à l'information et la protection. La représentation des salariés par des délégués de prévention, spécifiquement pour les questions de santé et sécurité, est une obligation étendue à toute entreprise ou établissements comptant plus de 5 salariés.

Pour assurer cette fonction de représentation, parmi les principes généraux et les dispositions de prévention, le droit espagnol¹⁰ prévoit le rôle des délégués de prévention (delegados de prevención), rôle spécifiquement dédié à la santé et la sécurité des travailleurs et, dans certains cas, la constitution d'un comité de sécurité et de santé (Comité de Seguridad y Salud).

Cas des **entreprises de moins de 6 à 49 salariés** :

- Désignation d'un délégué de prévention parmi les représentants des salariés.

Cas des **entreprises de 50 salariés et plus** :

- Désignation de 2 à 8 délégués de prévention parmi les représentants des salariés, selon l'effectif de l'entreprise.
- Mise en place obligatoire d'un comité de santé et de sécurité, instance paritaire de dialogue entre l'employeur et les délégués.

Les délégués de prévention sont choisis parmi les délégués du personnel élus (delegados de personal) ou parmi les membres du comité d'entreprise, pour une durée de 4 ans.

Rôles des délégués

Les missions des délégués sont exclusivement centrées sur la prévention. En résumé, elles consistent à :

- Exercer une vigilance et un contrôle de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.
- Organiser en concertation avec l'employeur la politique et les mesures de prévention adaptées à l'entreprise. A l'occasion de modifications organisationnelles ou technologiques, les délégués sont consultés pour un pronostic sur la santé. Contrôler l'application des mesures.
- Nommer les professionnels de santé et de sécurité, les salariés en charge des mesures d'urgence, et choisir si nécessaire des intervenants ou experts externes.
- Communiquer sur les mesures de prévention, former le personnel et encourager son implication dans l'application des règles de prévention.
- Arrêter les activités jugées dangereuses, dans des cas de danger grave et imminent. Ils informent alors l'employeur sans délai.

Pour mener à bien ces missions, les moyens donnés aux délégués sont principalement : l'accès à l'information pour tout événement ou projet en rapport avec des accidents et les conditions de travail, l'accès libre aux situations de travail et la communication avec les intervenants externes (inspection, professionnels de la SST...).

Les délégués de prévention sont protégés ; ils suivent obligatoirement une formation et bénéficient d'une délégation horaire sur l'ensemble de leurs fonctions de 15 à 40 heures par mois selon l'effectif de l'entreprise.

¹⁰ Ley Prevención de riesgos laborales 31/1995 du 8 novembre 1995

2. Exemple d'un programme de formation des délégués de prévention

Dans le secteur de la construction, la Fondation du travail de la construction considère que « *Apprendre aujourd'hui, c'est construire demain* ». Elle dispense des formations à destination des délégués de prévention. Ces formations sont obligatoires¹¹, elles sont dispensées en présentiel et ont une durée de 70 heures.

Les formations sont spécifiques selon l'activité de l'entreprise dans laquelle est présent le délégué.

Principes et objectifs de la formation

La formation est un 2^{ème} cycle traitant de la prévention des risques professionnels, et défini par l'accord du secteur de la construction et la convention collective des métaux (ferralla). L'objectif est de donner aux délégués, par des savoirs théoriques et pratiques, des connaissances suffisantes afin de garantir :

- la coopération des travailleurs à l'application des normes en matière de prévention des risques,
- une surveillance et un contrôle des objectifs de prévention et le respect de la réglementation.

Les objectifs spécifiques de la formation traitent¹² :

- des concepts de base du travail, de la santé et de l'environnement et leurs relations,
- du cadre conceptuel et juridique de la santé et de la sécurité au travail, des droits et des obligations,
- du droit à la consultation et à la participation des travailleurs,
- de la connaissance des facteurs de risque et des techniques de prévention existantes,
- des responsabilités des entreprises et ses sanctions en cas de non-conformités,
- de l'organisation et la gestion de la prévention en milieu de travail,
- des organismes de prévention qui interviennent,
- des connaissances pour la coordination des activités des entreprises impliquées dans les travaux,



Moyens pédagogiques

La formation est décrite comme un cours participatif pour lequel le formateur propose des enseignements principalement tirés de situations de travail impliquant un délégué de prévention.

Les enseignants sont réputés être des professionnels pédagogues ayant des connaissances approfondies et une expérience confirmée dans le secteur de la construction et dans le domaine de la prévention des risques. Les organismes formateurs sont la fondation elle-même, et ceux habilités par elle (organismes de prévention et organisations patronales et syndicales de salariés).

Sanction et reconnaissance

La reconnaissance de la formation est soumise à un examen. À l'issue de cet examen, l'auditeur reçoit alors un diplôme attestant de la formation délivrée par la Fondation du travail de la construction ; si tel n'est pas le cas, et sous réserve d'assiduité aux cours, la fondation délivre à l'auditeur un certificat de participation. La formation donne droit à la carte professionnelle.

Les délégués dans la relation triangulaire

Lorsqu'il y a présence d'intérimaires, ce sont les délégués de l'entreprise utilisatrice qui sont concernés. L'entreprise utilisatrice a alors le devoir d'informer préalablement ses délégués de l'arrivée des intérimaires. Elle précisera les postes occupés et les risques professionnels. Elle leur indiquera les mesures de prévention spécifiquement prises, dont l'information au travailleur et la formation reçue.

Les délégués de prévention sont donc représentants de l'ensemble des travailleurs en matière de santé et de sécurité, qu'ils soient employés par l'entreprise utilisatrice ou mis à disposition. À ce titre, ils ont un devoir de vigilance et un pouvoir de contrôle.

¹¹ loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels, articles 37.2 et 36.2

¹² Article 139 VI Accord général du secteur de la construction, section 2 point 4.

Pays	Thème	N°
Espagne	Formation	es3
Un « livre blanc », programme commun de formation		

es

1. Une initiative de l'association professionnelle Asempleo

Asempleo, organisation représentative des employeurs

Depuis 2013, Asempleo¹³ est l'organisation représentative des entreprises de travail temporaire, plus largement des activités de gestion des ressources humaines et d'insertion par l'économie. Elle a pour fonction la représentation et la défense des intérêts de ses adhérents.

L'association patronale affiche des références fortes aux textes de l'Union européenne ainsi qu'une volonté de coopération avec les pouvoirs publics et les syndicats représentatifs des travailleurs en Espagne. Elle s'est dotée d'un Code de déontologie pour lequel les adhérents s'engagent.

Asempleo prend des initiatives pour faire évoluer les pratiques sociales du secteur et traiter des enjeux sociaux. Récemment, elle a pris ou participé, à différents travaux visant de meilleures conditions d'emploi des travailleurs temporaires. Ces initiatives ont généralement une visée collective qui cherche un bénéfice global pour l'ensemble des entreprises représentées.

Des initiatives en faveur d'un mieux-être au travail

À l'occasion d'un forum international, Asempleo a choisi de promouvoir des initiatives visant un progrès collectif. Ces actions sont présentées comme des réponses possibles à la relation triangulaire entre les agences d'emploi, les entreprises clientes et les intérimaires :

- La mise en place au premier semestre 2019 d'un **protocole de prise en charge des accidents du travail**. Le protocole est concerté avec l'Inspection du travail, les réponses sont élaborées par des sessions créatives et diffusées par des outils multimédias pour 5 secteurs cibles d'activité.
- L'écriture en 2015 d'un **Livre blanc de la formation** visant à unifier les contenus pédagogiques à destination des travailleurs selon les emplois occupés. Cette initiative est développée ci-dessous.
- La mise en place d'un **indice de travail de qualité**, en collaboration avec l'Université d'Alcala. Cet indice vise une évaluation sur le long terme des conditions d'emploi, en particulier en comparant les travailleurs directement embauchés par les clients et les travailleurs travaillant pour ces mêmes clients via des agences de travail temporaire.
- La signature d'un **accord avec les deux principaux syndicats UGT et CCOO**, traitant d'engagements au regard de la qualité de l'emploi dans le travail temporaire : non-discrimination, recours adapté et proportionné au travail temporaire, promotion de formes décentes de travail et prévention du travail dissimulé.

2. Le Livre blanc de la formation

De quoi s'agit-il ?

Le "*Livre blanc sur les actions de formations spécifiques en prévention des risques professionnels (PRL) pour les travailleurs mis à la disposition du secteur du travail temporaire*" est un ouvrage visant à unifier les pratiques de formation pour toutes les agences de travail temporaire.

Cette réalisation est non seulement motivée par l'**obligation** faite aux agences de former les intérimaires, mais aussi par la conviction que la **formation adaptée** au métier est l'une des clefs d'une prévention efficace.

Rédigé en 2015, c'est un guide décrivant de manière synthétique les **programmes de formation** préconisés pour les 34 emplois temporaires les plus fréquents.



¹³ <https://asempleo.com/>

7 chapitres sont traités :

- Les concepts de base en prévention des risques professionnels.
- Les conditions de sécurité et mesures préventives des installations.
- Les conditions liées à l'environnement de travail.
- Les caractéristiques du travail, dont le travail en équipe.
- Les principaux risques et mesures préventives au poste.
- Le port (ou non) d'équipements de protection individuelle.
- Les règles de premiers secours.

Asembleo s'appuie sur la Directive européenne 91/383 ainsi que la Loi 31/95 du 8 novembre 1995 traitant de la prévention des risques professionnels pour rappeler que les intérimaires doivent bénéficier d'un niveau de protection matériel de santé et de sécurité équivalent à celui des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, la responsabilité des agences de travail temporaire en matière de formation et de surveillance de la santé est engagée. En amont du détachement, elles sont tenues d'informer les intérimaires sur les caractéristiques des emplois et les qualifications requises.

Quel processus d'élaboration ?

L'élaboration du guide s'est faite par une analyse approfondie des actions de formation existantes en prévention. Elles ont été réalisées avec la collaboration de plusieurs experts, au regard des contextes de travail et des relations avec les entreprises utilisatrices.

Cette analyse a débouché sur le choix des 34 métiers les plus demandés dans le secteur du travail intérimaire ainsi que le descriptif des programmes de formation préventive pour chacun des métiers. Les programmes ont été composés à partir d'une compilation de contenus de formations.

Qui réalise et qui finance les formations ?

Ce sont des organismes externes reconnus qui mettent en œuvre les formations.

Les formations des intérimaires étant de la responsabilité des agences, elles financent en totalité les programmes de formation. La dépense est incluse dans les 20 M€ investis par la branche pour l'ensemble des formations.

Selon Asembleo, il est possible que des formations de qualité participent de la fidélisation des compétences : 32 % des intérimaires poursuivent leur activité au sein de l'entreprise utilisatrice après leur mission.

Exemple : programme mécanicien véhicule (extrait)

Mesures préventives : installations de l'atelier, accès et sorties, signalisations, nettoyage, risques électrique et incendie...

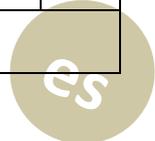
Environnement : bruit, éclairage et conditions thermo-hygrométriques.

Équipes de travail : organisation et normes, équipements de travail et mesures préventives au poste de travail.

Prévention des risques : chutes, projections, collisions, brûlures, coupures, risques liés à la soudure, au travail en fosse ou en cabine peinture, identification et utilisation des produits chimiques, fumées et risques d'explosion, postures, mouvements et port de charges...

Sécurité routière : risques de trajet et recommandations de conduite.

Pays	Thème	N°
Espagne	Acteurs de prévention • Relation ETT et EU	es4
Un indice de qualité de l'emploi		



1. Une coopération pour « des emplois décents et de meilleure qualité »

Quelles motivations ?

Asempleo, l'organisation patronale du travail temporaire et l'Université d'Alcala prennent ensemble l'initiative de mieux connaître et agir sur la qualité des emplois et constituent pour cela un « Indice de qualité de l'emploi ». Cette collaboration a débouché en 2016 sur une étude complète dont voici les principaux enseignements et effets.

Leur motivation s'inspire des objectifs de l'Union européenne et de l'Organisation internationale du travail à propos de la qualité de l'emploi. La préoccupation et la volonté d'agir portent sur le bien-être en emploi. En même temps, ils constatent qu'il n'existe pas de consensus pour mesurer la qualité de l'emploi.

L'initiative vise donc à identifier les facteurs constitutifs de la qualité de l'emploi, puis de proposer des mesures qui permettent d'agir sur cette qualité. In fine, l'objectif est de développer « des emplois décents, plus nombreux et de meilleure qualité ».

Comment est construit l'indice de qualité de l'emploi ?

Deux sources proposant des données longitudinales sont utilisées sur la période 2005-2013, une enquête sur la population active et un échantillon traitant des conditions d'emploi :

- L'une permettait de mesurer sur la période les **caractéristiques des postes occupés** et d'apprécier l'évolution temporelle de la qualité de l'emploi.
- La seconde s'intéressait au **suivi longitudinal des personnes** afin de déterminer si la qualité de l'emploi s'améliorait à mesure que les travailleurs progressaient dans leur carrière professionnelle. L'emploi intérimaire améliore-t-il cette qualité ?

Principaux résultats

Il existe des différences considérables parmi les travailleurs « temporaires » (**graphique 1**) : ceux qui obtiennent un poste par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire (**ETT**) ont un indice de qualité d'emploi plus élevé que les travailleurs temporaires embauchés directement par l'entreprise (**Temporal**). Les tendances sur la période montrent un moindre impact de la récession sur les travailleurs des agences (**ETT / Temporal**).

Les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée obtiennent des scores plus élevés que les autres, à la fois en termes de sécurité d'emploi et en termes d'heures travaillées, d'opportunités de formation, de qualifications et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Graphique 1
Evolution de l'indice de qualité de l'emploi par type de contrat

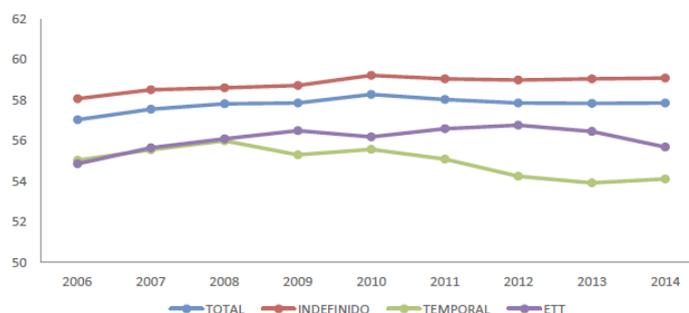


Gráfico 1. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

Des différences généralement positives apparaissent en faveur des travailleurs d'agences (ETT) en les comparant avec les travailleurs temporaires directs (Temporal) :

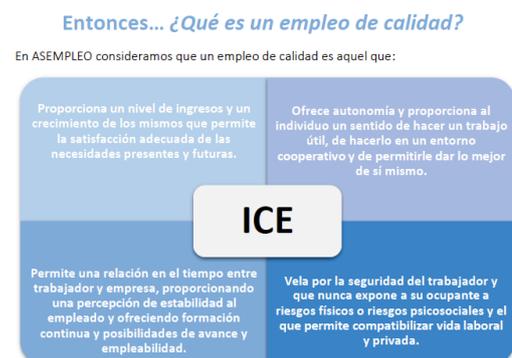
- **Temps complet et stabilité des volumes horaires** : le résultat pour les travailleurs d'agences est nettement meilleur que les travailleurs temporaires directs.
- **Qualification et formation** : résultats proches, mais positifs quant à la formation non réglementée.
- **Articulation travail et vie quotidienne** : pas de différence significative entre les deux populations.
- **Rémunération** : un positionnement plus favorable des travailleurs temporaires d'agence.
- **Stabilité de l'emploi** : les travailleurs temporaires d'agence sont les seuls à avoir amélioré leurs scores sur la période analysée.

En conclusion, l'étude montre que sur de multiples critères de « qualité de l'emploi » le parcours d'emploi par le biais des agences donne de meilleurs scores que les emplois temporaires conclus directement avec les entreprises utilisatrices.

Définition de la qualité de l'emploi

Asempleo pose une définition de la qualité de l'emploi. C'est celle qui :

- Fournit un **niveau de revenu** et offre un **potentiel de croissance du revenu** permettant de répondre de manière appropriée aux besoins actuels et futurs.
- Offre de l'**autonomie** et donne à l'individu le sentiment de **faire un travail utile**, de travailler dans un environnement coopératif et de lui permettre **d'accomplir une performance** au mieux de ses capacités.
- Permet d'établir **une relation au fil du temps entre l'employé et l'entreprise**, en transmettant un sentiment de stabilité à l'employé et en lui offrant une **formation continue** ainsi que des possibilités de **progrès** et d'**employabilité**.
- Garantit la **sécurité** du travailleur et veille à ce qu'il ne s'expose jamais à des risques physiques ou psychosociaux et qu'il puisse **concilier son travail et sa vie personnelle**.



Recommandations pour améliorer la qualité de l'emploi

Constatant les disparités de qualité de l'emploi selon le type d'emploi et indépendamment de la zone d'activité et du secteur, 4 recommandations principales sont proposées :

- Mieux accompagner les entreprises pour leur **croissance** et leur **modernisation** (innovation et recherche) et renforcer les dispositifs de montée en **compétences** (intégration du système de formation aux entreprises et innovations pédagogiques).
- Adapter les règlements pour mieux prendre en compte la **concurrence** et soutenir l'installation et le développement des **petites entreprises**.
- Développer la « flexicurité » en soutenant une **concurrence loyale**, chassant le travail dissimulé, tout en renforçant la stabilité dans l'emploi.
- Améliorer l'environnement de travail et les conditions de travail par une plus forte autonomie et l'apprentissage, la participation aux décisions, de meilleures relations sociales, une prévention plus efficace des risques en milieu de travail.

En conclusion, la définition maintenant étayée de « l'emploi de qualité » posée avec l'appui de l'université d'Alcala, permet à l'Association des agences d'emploi de mettre à jour les atouts de l'emploi temporaire proposé par les agences et de donner des objectifs pour améliorer l'indice de qualité.

Pays-Bas



6.1 Cadre général : informations essentielles

Une situation économique florissante

Le Royaume des Pays-Bas compte 17,1 millions d'habitants en 2017. Le régime politique est celui d'une monarchie constitutionnelle avec régime parlementaire.

Il s'agit d'un des pays les plus prospères du continent européen. Le PIB par habitant en 2017 s'élève à 43 000 €, ce qui positionne ce pays au 5^{ème} rang des états les plus riches de l'Union européenne. Par comparaison, le PIB moyen par habitant est 30 000 € dans l'UE à 28 et la France occupe le 11^{ème} rang des états membres avec un PIB de 34 300 € par habitant.¹⁴

Le pays est très dynamique en ce qui concerne les relations économiques internationales. Sa **balance commerciale est nettement positive** (10,8 points d'écart entre la part des exportations de biens et services dans le PIB et la part des importations).¹⁵ « *Le commerce maritime est au cœur de la richesse néerlandaise, Rotterdam étant le port le plus important d'Europe* ». ¹⁶ Cette dépendance au commerce international explique la forte crise économique qui a touché les Pays-Bas entre 2009 et 2013. Dans les années qui ont suivi, le pays retrouvait sa dynamique économique.

Education et formation

Les niveaux d'éducation de la population sont assez voisins des niveaux constatés en France avec toutefois une proportion plus importante de personnes ayant atteint le niveau d'enseignement supérieur. Ainsi, dans ces deux pays, 21,6 % de personnes âgées de 25 à 64 ans ont au mieux atteint le niveau de fin du premier cycle secondaire (fin de collège) en 2017. La proportion de sortants du deuxième cycle secondaire est de 43,2 % en France contre 41,2 % aux Pays-Bas. Logiquement, la part des sortants du supérieur est plus élevée chez les Néerlandais : 37,2 % (contre 35,2 % pour les Français).¹⁷

Chez les intérimaires on trouve cependant un plus faible niveau de qualification que dans le reste de la population néerlandaise.

Emploi

Depuis 2016, le pays connaît une création massive d'emplois (+200 000 emplois entre juin 2016 et juillet 2017)¹⁸. Et cette croissance semble bien durable selon les experts. Ce contexte explique la baisse du taux de chômage néerlandais. En 2017, selon la banque mondiale, le taux de chômage apprécié sur la main-d'œuvre totale était de 4,86 % aux Pays-Bas contre 9,68 % en France. Les données d'Eurostat calculées différemment confirment l'existence d'un marché du travail solide (taux de chômage moyen calculé sur la population active : 3,8 % aux Pays-Bas contre 9,1 % en France, en 2018).

L'examen des postes vacants recensés chaque trimestre de 2016 à 2018, soit sur 12 trimestres, fait apparaître une progression des postes vacants de presque 67 % ! Au dernier trimestre 2018, on comptait 254 868 postes vacants aux Pays-Bas. Les secteurs qui recherchent le plus de main-d'œuvre sont : le Commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (très loin en tête de tous les autres secteurs avec près de 50 346 postes vacants) ; la Santé humaine et l'Action sociale ; les Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; l'Industrie manufacturière ; l'Hébergement et restauration. Ces 5 grands secteurs représentant à eux seuls 58,5 % du total des postes vacants.

S'agissant du travail temporaire, les professions les plus recherchées sont les professions techniques, agricoles et les professions du transport, de la logistique, et de la construction.

¹⁴ Source : Eurostat, Produit intérieur brut aux prix de marché (tec00001).

¹⁵ En 2017, la part des exportations de biens et services atteint 83 % du PIB et la part des importations dans le PIB est de 72,2 %. Valeurs pour la France la même année : part des exportations de biens et services dans le PIB 30,9 % ; part des importations dans le PIB 32,0 %. Source : Eurostat, Exportations de biens et services en % du PIB (tet00003) et Importations de biens et services en % du PIB (tet00004).

¹⁶ Source : <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse?codeAnalyse=2621> Le port de Rotterdam est le 9^{ème} port mondial en 2015 selon le trafic total annuel en millions de tonnes. Source : Wikipédia.

¹⁷ Source : Eurostat, Niveau d'études supérieur, tranche d'âge 25-64 ans par sexe et région NUTS 2 (tgs00109).

¹⁸ Source : <http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse?codeAnalyse=2621>

Autant dire que les problèmes de recrutement sont sérieux aux Pays-Bas et que les entreprises ont tout intérêt à attirer les compétences et à les conserver en agissant notamment sur les conditions de travail.

Un monde tourné vers les affaires mais pas assez vigilant en matière de SST

Paradoxalement dans ce pays qui a un fort recours à l'intérim et à d'autres formes d'emplois flexibles, la situation des intérimaires n'est pas particulièrement protégée. Les indicateurs de sinistralité montrent que le nombre d'accidents du travail progresse ces dernières années et le poids des intérimaires dans les accidents demeure important. De 2014 à 2016, le pourcentage d'accidents du travail pour les intérimaires est de 4,8 % alors qu'il se situe à 3,0 % pour les employés sous contrat à durée indéterminée et à 3,3 % pour les autres travailleurs occupant un emploi flexible.¹⁹ De plus, les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles apparaissent comme sous-estimées.

Cette situation s'explique d'une part, par l'intensification du travail mais aussi par le fait que les réservoirs de main-d'œuvre tendent à se tarir, ce qui contraint les employeurs à se tourner vers des travailleurs moins qualifiés ou des travailleurs étrangers qui sont davantage vulnérables face aux risques professionnels.

Aussi, l'explosion du nombre d'entreprises de travail temporaire (de l'ordre de 22 000) a pour conséquence qu'à côté des majors interviennent de très nombreuses sociétés de moindre taille, dont une partie ne respecte pas les cadres légaux. Les accidents ont en effet lieu plutôt dans ce type de sociétés qui offrent des prestations de faible valeur ajoutée réalisées par des intérimaires de premier niveau de qualification. Les situations de concurrence conduisent également autant les entreprises utilisatrices que les entreprises de travail temporaire à rechercher les moyens de réduire les coûts, quitte à s'accommoder avec les dispositions légales.

Dans ce contexte, des efforts importants sont réalisés par des acteurs comme le Ministère des affaires sociales et du travail, en coopération avec les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, pour que les environnements de travail soient sains et sûrs et que les travailleurs intérimaires exercent leur activité dans de bonnes conditions. Ces acteurs font la **chasse aux agences de travail temporaire** qui ne respectent pas la réglementation relative à la prévention des risques professionnels [*Malafide Uitzendbureaus*].

La réduction des journées de travail perdues

Un autre objectif des employeurs, convergeant avec celui du gouvernement en charge de la gestion des deniers publics, est la réduction du nombre de jours de travail perdus par des intérimaires, d'autant que les dispositions relatives à l'assurance maladie néerlandaise prévoient que les salariés sous contrat voient leur salaire maintenu par l'employeur en cas d'incapacité de travail (versement d'au moins 70 % du salaire pendant 2 années au maximum). Même si peu d'intérimaires se retrouvent dans une situation stable avec leur entreprise de travail temporaire (ils seraient entre 2 % et 6 % à être en phase C ou 4 de leur parcours)²⁰, l'arrêt de travail qui touche les intérimaires génère un grand nombre de journées non travaillées.

Aujourd'hui, le mot d'ordre est donc d'accompagner les intérimaires pour qu'ils renouent le plus vite possible avec l'emploi.

Certaines grandes entreprises du travail temporaire ont professionnalisé leurs équipes sur cette fonction de réorientation des intérimaires victimes d'accidents ou de maladies professionnelles vers des postes adaptés à leurs capacités de travail. La stratégie de ces entreprises est donc de combiner la recherche de nouvelles affaires avec la réduction des manques à gagner.

6.2 Situations et expériences remarquables

3 expériences ou dispositifs ont retenus notre attention. Ils traitent de registres différents : les échanges de pratiques sécuritaires, le maintien en emploi, et le contrôle de la conformité des entreprises de travail temporaire.

¹⁹ Source : TNO, qui procède à des analyses des accidents du travail à partir de l'enquête nationale sur la population active appelée NEA [*Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*].

²⁰ Les valeurs oscillent selon la source utilisée.

Dans le système de phasage du parcours professionnel des intérimaires aux Pays-Bas, plus l'intérimaire avance dans son parcours, plus il peut bénéficier de droits et plus ses relations avec l'agence intérimaire se consolident. En phase C (dans la convention collective de l'ABU) ou en phase 4 (dans la convention collective du NBBU), le travailleur intérimaire signe un CDI, soit environ 5,5 ans après avoir commencé à travailler dans l'intérim, si aucune interruption de plus de 6 mois ne vient remettre le compteur de l'ancienneté à zéro.

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Acteurs de prévention • Formation	nl1
Apprendre des uns des autres dans le secteur de la construction		

1. Un engagement de la branche de la construction

Contexte

Sous l'égide de l'organisation patronale Bouwend Nederland²¹ qui fédère environ 4 300 entreprises de la construction et des infrastructures, les employeurs s'engagent à améliorer la sécurité au travail. Leur mobilisation est d'autant plus importante que le secteur est toujours dans le top 3 des secteurs les plus dangereux et que les accidents mortels continuent à augmenter (20 personnes décédées en 2017, soit 4 de plus que l'année précédente). La branche a décrété que la sécurité devait être une priorité absolue et pour ce faire, a bâti un programme pluriannuel d'actions.

Il s'agit d'élaborer des mesures de sécurité préventives afin d'éliminer les risques dans tous les domaines et de rendre ces mesures gérables. Outre la surveillance de la mise en œuvre de ces mesures, l'objectif est aussi de créer une culture commune. Le leitmotiv « *Consciemment en sécurité* » [*Bewust Veilig*] rend bien compte de la démarche qui consiste à inciter tous les professionnels du secteur à signaler les incidents, à prévenir les situations dangereuses et à apprendre les uns des autres.

Un programme d'actions

Création de la journée annuelle de la sécurité au travail durant laquelle, avec le plus grand nombre possible d'entreprises du secteur, des événements centrés sur la sécurité sont organisés. La troisième édition de cette journée aura lieu le 20 mars 2019. Tout type d'initiatives est bienvenu pour attirer l'attention de tous sur la sécurité : l'employeur peut organiser une réunion en utilisant la boîte à outils de la branche (« Volantis », voir ci-dessous), ou une promenade de sécurité avec les clients et les partenaires d'un projet sur le chantier de construction, ou tenir un stand au sein de l'entreprise, ou encore faire connaître les comportements adaptés et les comportements dangereux, etc.

Formulation de onze règles de sécurité que les employeurs sont invités à rappeler à leurs salariés en toutes occasions. Ces règles sont exprimées à l'aide d'une phrase courte, par exemple « *J'exécute toujours une analyse de risque de dernière minute avant de commencer à travailler* », ou encore « *Je travaille uniquement avec des équipements de travail sûrs et testés de manière démontrable* »...

Elaboration d'un code de gouvernance. Afin de s'assurer que la culture de la sécurité s'améliore, un certain nombre d'entreprises de construction de premier plan et de clients (construction, infrastructures route / eau / rail et technologie d'installation) ont uni leurs forces. Ensemble, ils ont établi un code de gouvernance pour la sécurité dans la construction [*Governance Code Veiligheid in de Bouw -GCVidB-*]. Les entreprises qui ont signé cette déclaration assument leur responsabilité pour créer un environnement de travail sûr en prenant les mesures nécessaires, veiller à ce que la sécurité sur leurs chantiers soit désormais garantie, mettre en place un système uniforme de mesure des performances dans le domaine de la sécurité, et apprendre les uns des autres, ce qui suppose ouverture et transparence.

2. Des résultats concrets

Boîtes à outils

19 boîtes à outils pédagogiques ont été conçues pour attirer l'attention des professionnels sur la sécurité. Les thèmes sont variés (amiante, big bag²², ceinture de levage et élingues, produits chimiques, vibrations, etc.). Les boîtes à outils sont mises à disposition sur Internet et téléchargeables à l'adresse www.volandis.nl/werk-veilig/instrumenten/toolboxen/. Dans le cadre d'un programme de formation, l'employeur n'a plus qu'à déployer les séquences à l'aide des outils disponibles ! Chaque boîte se compose de plusieurs documents. Le plus souvent :

²¹ <https://www.bouwendnederland.nl/>

²² Grand sac, en général pour transporter des gravats

- un PowerPoint de présentation des pratiques de sécurité sur un thème [*PowerPoint presentatie*],
- la description pédagogique de la séquence de formation du personnel [*Toolbox tips*], que le formateur peut mettre en œuvre immédiatement,
- une fiche récapitulative des règles de sécurité à remettre aux salariés [*Om te onthouden*],
- une fiche technique apportant un complément d'informations, par exemple, sur les matériaux utilisés dans les chantiers de construction [*Factsheet*],
- une liste de présence à la formation [*Aanwezigheidsformulier*].

Principes communs

Les initiateurs du code de gouvernance de la sécurité dans la construction ont établi des principes communs et des valeurs fondamentales dans le domaine de la sécurité, en harmonisant les méthodes de travail et les instruments. Cela concerne toute la chaîne de construction. Avec des accords et des actions concrètes, des résultats rapides ont pu être constatés : changements structurels à moyen terme et changements comportementaux et culturels.

En outre, ce code de gouvernance a permis de faire connaître les bonnes pratiques mises en œuvre à partir d'incidents critiques rencontrés sur le terrain. Un site Internet <https://gc-veiligheid.nl/kennis/best-practices> fait état des bonnes pratiques mises en œuvre lorsque des situations de danger ont été constatées sur le terrain. Il s'agit de pratiques « réussies » en ce sens qu'elles ont empêché la survenue d'un accident potentiel. Le site alerte les professionnels sur l'existence de ces situations peut-être pas si exceptionnelles.

2 exemples de situations signalées et de mesures mises en place...

Risque d'électrocution dans un vide sanitaire

Situation

Des collègues ont trouvé deux sous-traitants dans un vide sanitaire avec une lampe de construction et un dévidoir de 230V. Une situation qui met la vie en danger, car le danger d'électrocution existe.

Quelle était la cause ?

Les sous-traitants étaient totalement inconscients de la situation dangereuse dans laquelle ils se trouvaient.

Comment le problème a-t-il été résolu ?

Les sous-traitants ont été invités à arrêter immédiatement les travaux dangereux. La gravité de la situation leur a été expliquée. Par la suite, les sous-traitants ont reçu un matériel sûr : un transformateur de séparation / de sécurité et une lampe de sécurité.

Apprendre les uns des autres

La situation a été signalée via le réseau GO ! APP. En moins d'un mois, le même rapport venait d'un autre chantier. Cela suggère que cette situation dangereuse se produit plus souvent et que nous devons donc être attentifs aux équipements électriques utilisés dans les vides sanitaires.

Rester en dehors de l'angle mort des camions

Situation

La mise en œuvre des projets de construction nécessite souvent la circulation de véhicules lourds entrant et sortant des chantiers. Ces véhicules doivent traverser des zones urbaines où d'autres usagers de la route, tels que les cyclistes, sont présents. Les écoliers en particulier forment un groupe vulnérable. Ils ne sont pas toujours conscients de la "lourdeur" d'un camion. L'angle mort du camion est l'un des points les plus dangereux.

Comment prévenir l'accident ?

L'entreprise Heijmans collabore activement avec les écoles primaires pour réduire le nombre d'accidents. Les camions Heijmans portent un « autocollant d'angle mort » et sont équipés de rétroviseurs supplémentaires. De plus, depuis 2013, Heijmans visite les écoles primaires des zones où sont localisés les chantiers pour apprendre aux enfants à rester à une distance d'au moins 3 mètres des camions. Les enfants prennent place au volant dans un camion et font l'expérience de ce que voit le chauffeur. « Un chauffeur dispose de six miroirs pour surveiller son environnement, mais ne peut tout voir en même temps ».

Les enfants, mais même les adultes, ne voient vraiment les dangers que lorsqu'ils se sont installés dans la cabine. Les collaborateurs de l'entreprise donnent des cours sur la sécurité à l'école primaire. C'est aussi une opportunité d'attirer leur attention sur les autres consignes de sécurité, notamment comme le port du casque quand ils se déplacent en vélo.

Pour le programme d'études, on utilise les modules Sécurité au travail de TLN (Transport et logistique Pays-Bas) et VVN (Safe Traffic Pays-Bas).

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Maintien en emploi	n12
Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires		



1. Fonctions de Case manager et de conseiller en réintégration santé au travail

Cadre réglementaire

La loi néerlandaise sur l'assurance maladie impose à l'employeur le maintien d'au moins 70 % de la rémunération lorsque le salarié est en incapacité de travail du fait d'une maladie, et ceci pendant 2 ans. Cette obligation conduit les employeurs à mettre en place des conditions de travail qui limitent les atteintes à la santé de leurs salariés et à rechercher des solutions de reclassement lorsque les salariés se retrouvent en situation d'incapacité temporaire de travail.

Les entreprises de travail temporaire étant les employeurs directs de la main-d'œuvre intérimaire, elles s'organisent pour trouver des solutions de retour à l'emploi le plus rapidement possible ou de reclassement lorsque l'intérimaire touché par la maladie n'est plus apte à reprendre l'emploi qu'il occupait auparavant.

L'initiative d'une enseigne de travail temporaire

Cette enseigne a créé le service Health@Work (santé au travail) qui assure l'intégralité de la chaîne de gestion de la santé de toutes les sociétés opérationnelles dans les domaines suivants : conditions et sécurité du travail, arrêt de travail, prévention et réintégration. Environ une centaine de personnes travaillent dans ce service dont la principale mission est de s'occuper de la prévention des congés de maladie de longue durée.

Le groupe a professionnalisé des équipes composées de Case managers [*Casemanagers*] et de Conseillers en réintégration santé au travail [*Re-integratiebegeleider Health@Work*] dont le rôle est d'aider les intérimaires à se réinsérer professionnellement.

Le **Case manager** effectue le suivi des arrêts de travail des intérimaires aussi bien que du personnel permanent de l'entreprise de travail temporaire, conduit les entretiens d'évaluation sur les capacités des salariés à reprendre un poste de travail, rassemble les documents qui vont permettre de rechercher les postes adéquats, et rédige les rapports. Il établit un contact avec toutes les parties susceptibles d'aider les salariés en arrêt : le médecin de l'entreprise, le service public de l'emploi [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*], les conseillers en réintégration dans les agences du groupe ou autres prestataires.

Le **Conseiller en réintégration** est chargé de trouver les postes de travail accessibles aux salariés sur la base des informations transmises par les Case managers. Leur rôle est le rapprochement entre les offres et les demandes de travail. Le Conseiller en réintégration recherche l'ensemble des postes vacants à l'aide d'appels téléphoniques réguliers à l'ensemble des agences du groupe, d'une interrogation d'un système informatique spécifique au groupe, ou de sollicitations de fournisseurs externes, y compris les entreprises utilisatrices.

Il facilite la candidature des salariés à ces postes et accompagne le processus d'intégration jusqu'à ce qu'un accord soit passé. Les informations sur les réintégrations sont enregistrées dans le système de suivi des arrêts de travail.

2. Les améliorations constatées

Il est difficile de rendre compte d'une évaluation plus précise, mais l'entreprise de travail temporaire signale qu'environ 40 % des intérimaires peuvent retrouver un emploi grâce à ce système.

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Relation ETT et EU	NI3
Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux		

1. Les autorités en charge du contrôle

Aux Pays-Bas, le **ministère des Affaires sociales et de l'Emploi** [*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - SZW*] laisse la possibilité aux entreprises de promouvoir de bonnes conditions de travail de manière personnalisée. Lois, décrets et règlements sur les conditions de travail servent de cadre de référence. Les mesures de prévention sont également à la main des branches.

L'**inspection du travail** a ensuite pour rôle, entre autres de vérifier le respect des cadres légaux. Elle agit en coopération avec d'autres institutions : les autorités fiscales, l'UWV [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen - UWV*] qui gère les assurances sociales aux Pays-Bas, la Fondation des normes de travail [*Stichting Normering Arbeid - SNA*], et les différentes branches économiques.

Dans la branche de l'intérim, en 2017, l'inspection du travail a mené une démarche de responsabilisation des acteurs quant au respect des cadres légaux de l'intérim. Ses actions ne sont pas exclusivement centrées sur la santé et la sécurité au travail, mais sur l'ensemble du comportement des entreprises de travail temporaire.

Parmi ses actions, deux semblent assez originales :

- La première concerne la mise au point un outil d'autoévaluation destiné entre autres aux entreprises utilisatrices qui envisagent de recourir aux services d'une agence de travail temporaire.
- La seconde consiste à rendre publics les principaux résultats des inspections réalisées dans les entreprises dans une base de données accessible sur Internet.

Le recours à ces deux dispositifs permet aux entreprises utilisatrices de limiter les risques d'une relation contractuelle avec des entreprises de travail temporaire qui ne respectent pas la réglementation.

2. L'outil d'auto-évaluation

Cet outil est composé d'une **liste de questions** à traiter, qui permet de repérer très rapidement si l'entreprise de travail temporaire pressentie est bien en conformité avec un ensemble d'exigences légales.

Le même outil peut servir aux intérimaires eux-mêmes à analyser les caractéristiques de l'ETT qui souhaite les employer. Cette démarche atteste clairement que le respect du droit est l'affaire de tous et que les EU ne peuvent pas se défaire de leurs responsabilités sur les seules ETT.

Les 5 premiers points de la liste permettent de se faire une idée de la **qualité de l'agence de travail temporaire**. Il s'agit de vérifier si l'ETT :

- est enregistrée à la chambre de commerce,
- est certifiée par la Fondation des normes de travail [*Stichting Normering Arbeid - SNA*],
- est membre d'une organisation de branche,
- respecte le montant de la rémunération versée aux intérimaires,
- ses factures sont correctes et si elle a bien un compte G ouvert²³

Les 3 points suivants renvoient à la **responsabilité de l'entreprise utilisatrice**. Celle-ci doit :

- s'assurer de l'identité des intérimaires,
- vérifier si les intérimaires travaillent légalement aux Pays-Bas,
- contrôler si les lieux de travail des intérimaires sont sains et sûrs.

Les questions sont formulées avec beaucoup d'économie et de clarté et sous l'angle que prendrait un inspecteur/une inspectrice du travail au début de son inspection.

La diffusion de cet outil est trop récente pour qu'on puisse avoir des résultats de son utilisation.

²³ Un compte G est un compte (partiellement) bloqué que les prêteurs de personnel peuvent utiliser pour payer les taxes sur la valeur ajoutée, sur la masse salariale ou les sommes dues aux autorités fiscales ou aux sous-traitants. Un compte G ne peut pas être utilisé pour d'autres paiements. Source : <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/producten/betalen/betaalrekeningen/g-rekening.html>

3. La publicité sur les résultats des inspections réalisées dans les entreprises

Afin d'encourager les entreprises utilisatrices à ne travailler qu'avec des entreprises de travail temporaire respectueuses de la réglementation, une base de données rend compte du résultat des inspections réalisées sur le terrain par l'inspection du SZW. Un aperçu des entreprises contrôlées depuis le 1^{er} janvier 2016 sur la législation WAV, WML et WAADI²⁴ est présenté. Il est indiqué quelles lois ont été vérifiées, à quel endroit l'inspection a été effectuée et si des violations ont été détectées. En cas d'infraction, la loi et l'article non respectés sont mentionnés.

La manière dont les données d'inspection sont divulguées et ce qui est indiqué en termes de données sont légalement définies dans une règle de politique générale.

L'inspection du SZW avait déjà commencé à publier des résultats d'inspections ; elle rendait par exemple publiques les infractions graves relatives à l'amiante sur le site : <http://asbestovertreddingen.inspectieszw.nl/>.

Publicité des résultats des inspections réalisées dans les ETT

En février 2019, 4 291 rapports d'inspection étaient disponibles dans la base sur Internet. Un moteur de recherche permet de choisir un secteur d'activité ou le nom d'une entreprise en particulier. La sélection sur le mot « uitzendbureaus » signifiant « agence de travail temporaire » renvoie 312 rapports d'inspection. La liste des résultats se décompose en un résumé synthétique suivi d'un peu plus de détails si l'internaute le souhaite.

Exemple de publication de contrôle

Société inspectée	Inspection	Sujet	Résultat
Miran Uitzendbureau B.V. 's-gravenhage	14-06-2016 Naaldwijk	Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Emploi d'étrangers Paiement des salaires et des congés payés	Aucune violation constatée Infraction constatée Infraction constatée
Nom de la société : Miran Uitzendbureau B.V. Numéro de chambre de commerce : 644318510000 Adresse : Laan van Wateringse Veld 560 Code d'activité économique : 78201 agences de placement Numéro d'emplacement : 000033256934 2548CL 'S-GRAVENHAGE			
Inspection Objet / résultat : Date : Adresse du contrôle :	Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Emploi d'étrangers Paiement des salaires et des congés payés 14-06-2016 Opstalweg 33 b Naaldwijk		Aucune violation constatée Infraction constatée Infraction constatée
Sujets sans violation Description : Décision : Date : Procédure judiciaire : Réponse inspectée :	Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Publication 20-12-2017 Irrévocable (*) -		
Sujets avec violation			
Violation 1 Description : Décision : Date : Procédure judiciaire: Réponse inspectée :	Loi sur l'emploi des étrangers, Art. 2, §1 : Amende 27-11-2017 Irrévocable -		Laisser les étrangers travailler sans permis de travail.
Violation 2 Description : Décision : Date : Procédure judiciaire : Réponse inspectée :	Loi sur le salaire minimum et l'indemnité de congé minimum, Art. 7a : Amende 02-07-2018 Irrévocable -		Salaire non versé au moins une fois.

(*) « Irrévocable » : décision à l'égard de laquelle toutes les voies de recours sont clôturées

²⁴ WAV : *Wet arbeid vreemdelingen* = Loi sur l'emploi des étrangers

WML : *Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag* = Loi sur le salaire minimum et les congés minima

WAADI : *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs* = Loi sur l'allocation de la main-d'œuvre par les intermédiaires

7. Annexes

7.1 Méthode mise en œuvre

Les situations et expériences remarquables rassemblées dans le présent recueil ont été identifiées tout au long de l'étude.

Rappelons que les travaux ont nécessité le recours à plusieurs modes de collecte des informations :

- Certaines **publications de référence** ont d'abord été lues ou relues avec attention, afin de repérer les angles susceptibles d'être intéressants à explorer.
- De même, les auteurs ont analysé de très nombreuses **sources disponibles sur Internet** pour discerner dans la masse des informations mises en ligne celles qui pouvaient renvoyer à des originalités par rapport à la situation française.
- Ils ont aussi recherché systématiquement les **données sur les cadres légaux** en vigueur dans les différents pays, en échappant parfois sur des problèmes de traduction car les vocables, bien qu'identiques, ne renvoient pas toujours aux mêmes significations...
- Des **interviews** ont aussi été réalisées en situation de face à face ou par téléphone. À chaque fois que cela a été possible, les auteurs ont interrogé les interviewé.e.s sur les initiatives qu'ils/elles jugeaient primordiales pour la promotion d'une culture de la santé et sécurité au travail et la prévention des accidents du travail.

Que toutes les personnes qui ont contribué à l'avancement des travaux soient ici remerciées de leur aide, qu'il s'agisse de chercheurs/chercheuses, de professionnel/professionnelles des agences de travail temporaire ou d'institutions de prévention, ou encore de représentant/représentantes des autorités administratives. Sans leur disponibilité, il aurait été impossible de discerner dans l'extrême disparité des situations d'un pays à l'autre, les cas susceptibles d'aider à avancer dans la réflexion sur la santé des intérimaires et la prévention des accidents du travail en France.

- Enfin et surtout, il convient de rappeler que les travaux se sont déroulés avec l'**appui d'un groupe technique paritaire** dont la composition est indiquée ci-dessous. Grâce à ce groupe de travail, qui a parfois dû mobiliser son carnet d'adresses, certains obstacles quant à l'accès à des données à l'étranger ont pu être levés.

Le groupe de travail a de plus guidé la progression de telle façon que l'étude privilégie une approche opérationnelle du sujet, ce qui a permis d'éviter un enlèvement qui avait tous les risques de se produire compte tenu de l'ampleur de la problématique.

In fine, les situations et expériences remarquables sélectionnées ici ont bien été mises en œuvre dans les pays qui, pour la plupart, cherchent de nouveaux moyens pour préserver la santé et faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Ce ne sont donc pas des approches théoriques. Ces expériences témoignent de la recherche d'une plus grande efficacité quant à la protection de la santé des travailleurs. Une partie d'entre elles est toujours en vigueur au moment où nous publions le recueil.

Ajoutons aussi que le groupe de travail n'a pas souhaité que l'on écarte du recensement certaines initiatives prises dans des secteurs d'activité autres que celui de l'intérim. En effet, rien n'interdit d'imaginer que la branche de l'intérim puisse s'emparer de certaines pistes d'amélioration, même quand celles-ci ont été esquissées par d'autres personnes qui réfléchissent aussi à toutes ces questions. Cette position explique la présence de fiches relatives par exemple au secteur de la construction dans différents pays.

7.2 Constitution du groupe de travail

Le groupe de travail s'est constitué dès le début de l'étude et s'est réuni à 4 reprises. Il est resté stable tout au long des travaux. Il était composé de :

L'animatrice du groupe :

- Mme HELIAS Alice, Secrétaire générale de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.

Les membres du groupe :

- M. DELON Thierry, CFDT
- Mme DUCOM Florence, groupe Randstad
- M. FADDA André, CGT
- Mme FILPA Catherine, Institut d'étude Catherine FILPA
- Mme HELFERI Diane, Prism'emploi
- Mme LABORDE Sandrine, Fastt
- Mme PERRAN Patricia, Prism'emploi
- M. SOULODRE Jean-Marc, Fastt
- M. SCHWEITZER Jean-Michel, cabinet PACT

Les auteurs de l'étude tiennent à remercier les membres du groupe de travail avec lesquels il a été possible d'avoir des échanges de qualité, fructueux et constructifs. Ils ont le sentiment d'avoir pu partager cette conviction qu'en mobilisant les compétences des uns et des autres, il devient possible de continuer à améliorer les performances de la branche de l'intérim en matière de prévention des accidents du travail.