

Prévention durable en SST et environnement de travail

Études et recherches

RAPPORT R-865



**Portrait de l'accueil et de la formation à l'embauche
des étudiants occupant un emploi pendant l'année scolaire**

*Élise Ledoux
Luc Laberge
Chloé Thuilier*



Solidement implanté au Québec depuis 1980, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) est un organisme de recherche scientifique reconnu internationalement pour la qualité de ses travaux.

NOS RECHERCHES

travaillent pour vous !

Mission

Contribuer, par la recherche, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à la réadaptation des travailleurs qui en sont victimes;

Assurer la diffusion des connaissances et jouer un rôle de référence scientifique et d'expertise;

Offrir les services de laboratoires et l'expertise nécessaires à l'action du réseau public de prévention en santé et en sécurité du travail.

Doté d'un conseil d'administration paritaire où siègent en nombre égal des représentants des employeurs et des travailleurs, l'IRSST est financé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Pour en savoir plus

Visitez notre site Web ! Vous y trouverez une information complète et à jour. De plus, toutes les publications éditées par l'IRSST peuvent être téléchargées gratuitement. www.irsst.qc.ca

Pour connaître l'actualité de la recherche menée ou financée par l'IRSST, abonnez-vous gratuitement au magazine *Prévention au travail*, publié conjointement par l'Institut et la CSST. Abonnement : www.csst.qc.ca/AbonnementPAT

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2015
ISBN : 978-2-89631-789-9 (PDF)
ISSN : 0820-8395

IRSST - Direction des communications
et de la valorisation de la recherche
505, boul. De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec)
H3A 3C2
Téléphone : 514 288-1551
Télécopieur : 514 288-7636
publications@irsst.qc.ca
www.irsst.qc.ca
© Institut de recherche Robert-Sauvé
en santé et en sécurité du travail,
Février 2015

Prévention durable en SST et environnement de travail

Études et recherches

RAPPORT R-865

Portrait de l'accueil et de la formation à l'embauche des étudiants occupant un emploi pendant l'année scolaire

Avis de non-responsabilité

L'IRSST ne donne aucune garantie relative à l'exactitude, la fiabilité ou le caractère exhaustif de l'information contenue dans ce document. En aucun cas l'IRSST ne saurait être tenu responsable pour tout dommage corporel, moral ou matériel résultant de l'utilisation de cette information.

Notez que les contenus des documents sont protégés par les législations canadiennes applicables en matière de propriété intellectuelle.

*Élise Ledoux¹
Luc Laberge^{2, 3}
Chloé Thuillier²*

¹ *Département de kinanthropologie, UQAM*

² *ÉCOBES, Cégep de Jonquière*

³ *Université du Québec à Chicoutimi*



Cette publication est disponible
en version PDF
sur le site Web de l'IRSST.

ÉVALUATION PAR DES PAIRS

Conformément aux politiques de l'IRSST, les résultats des travaux de recherche publiés dans ce document ont fait l'objet d'une évaluation par des pairs.

SOMMAIRE

Le cumul études-travail a crû de manière significative au cours des 30 dernières années au Québec. Plusieurs entreprises, notamment dans le secteur des services, comptent sur les étudiants pour pourvoir une partie de leurs besoins en main-d'œuvre. Ces emplois permettent aux étudiants de développer une première expérience professionnelle, mais ils les exposent également, tôt dans leur parcours professionnel, à certains risques professionnels qui peuvent avoir des impacts sur leur santé et leur sécurité. Les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs sont de plus en plus reconnues comme une cible de prévention pertinente.

À partir d'entrevues menées auprès de 70 étudiants, âgés de 19 à 21 ans et occupant un emploi à temps partiel pendant l'année scolaire, et réalisées dans le cadre d'un projet de recherche plus vaste portant sur le cumul études-travail et la santé et sécurité au travail (SST) (Laberge et coll., 2011), la présente étude propose un portrait descriptif de l'accueil et de la formation que ces derniers ont reçus au moment de leur recrutement.

Bien que la majorité des emplois occupés par les participants se rapporte aux secteurs d'activité habituellement investis par les jeunes travailleurs, la plupart d'entre eux n'avaient aucune expérience professionnelle en lien avec leur emploi au moment de l'embauche. Ces emplois apparaissent variés et se retrouvent autant dans les petites que les grandes entreprises ou dans des entreprises franchisées. Malgré cette diversité, les propos des participants révèlent un dispositif d'accueil plutôt minimal dans la presque totalité des cas. Une formation à l'embauche est néanmoins offerte pour la majorité des emplois bien que son étendue soit variable et que sa durée puisse, parfois, se limiter à quelques minutes. Il s'agit surtout d'une formation sur le tas qui se déroule au poste de travail. L'utilisation d'outils comme des vidéos, des DVD, des modules de formation en ligne demeure marginale. C'est surtout grâce aux interactions avec le superviseur et les collègues, donc par socialisation, que certains savoirs essentiels à la prévention sont transmis au nouveau travailleur.

Les activités de sensibilisation à la SST et de formation offertes dans les programmes d'études ou par les entreprises contribuent à enrichir le bagage de connaissance en SST des étudiants, bagage qu'ils transfèrent d'un emploi à l'autre. Cependant, il n'est pas rare qu'aucune information ne soit transmise sur les risques et sur les règles de sécurité au moment de l'embauche. Parmi le personnel, le supérieur est celui qui est le plus souvent identifié comme étant la personne qui transmet ce type d'information. Quant aux conseils communiqués par les collègues, ils sont multiples même s'ils portent essentiellement sur la manutention, l'utilisation sécuritaire de machines et d'équipements et la façon de sécuriser son environnement de travail.

Deux éléments sont à retenir de cette étude. Premièrement, il semble important de poursuivre le développement d'outils d'information et de sensibilisation à la SST, et surtout de stratégies afin qu'ils soient mieux connus des employeurs susceptibles d'embaucher des étudiants. Deuxièmement, il faut rappeler que ces outils ne sauraient remplacer le rôle clé joué par les superviseurs et les collègues de travail dans la transmission des savoirs de prudence. Des conditions sont donc à mettre en place pour soutenir cette transmission.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	i
TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
1. INTRODUCTION.....	1
1.1 Le travail au cours des études : une réalité bien ancrée au Québec	1
1.2 Les lésions professionnelles chez les jeunes.....	2
1.3 Accueil, intégration au travail et SST	3
2. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE.....	7
2.1 Objectifs de l'étude.....	7
2.2 Méthodologie	7
2.2.1 Sources de données	7
2.2.2 Analyse des entrevues.....	8
3. RÉSULTATS	11
3.1 Description des répondants et des emplois occupés	11
3.2 Le dispositif d'accueil et de formation	13
3.2.1 Les conditions d'entrée en emploi	13
3.2.2 Le dispositif de formation.....	14
3.2.3 Le point de vue des jeunes sur l'accueil et la formation reçus à l'embauche..	18
4. DISCUSSION.....	21
5. CONCLUSION	25
RÉFÉRENCES.....	27
ANNEXE I	31

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Description des variables de la grille thématique	8
Tableau 2: Type d'emploi occupé par les étudiants travailleurs selon le sexe	12
Tableau 3 : Nombre d'heures travaillées par semaine	12
Tableau 4 : Nombre de contraintes physiques rapportées par les participants	13
Tableau 5 : Le dispositif d'accueil des nouveaux travailleurs	14
Tableau 6 : Durée de la formation à l'embauche	14
Tableau 7: Types d'accompagnement lors de la formation à la tâche au poste.....	15
Tableau 8 : Types de questions posées aux personnes ressources.....	16
Tableau 9 : Types de conseils transmis sur le terrain	17
Tableau 10 : Exemples de conseils et de consignes de sécurité transmis	18
Tableau 11 : Point de vue des jeunes sur le dispositif d'accueil et de formation	19

1. INTRODUCTION

Les recherches portant sur la prévention des lésions professionnelles chez les jeunes de 15 à 24 ans s'intéressent de plus en plus à des sous-groupes au sein de cette population. Certains travaux mettent en évidence la plus grande vulnérabilité des jeunes décrocheurs (Breslin, 2008; Godin et coll., 2009); d'autres portent sur les jeunes cumulant études et travail rémunéré au cours de l'année scolaire (Cheng et Alcantara, 2007; Dundes et Marx, 2006; Holmes, 2008; Ledoux et coll., 2008; Lee et Staff, 2007; Marshall, 2007; Roy, 2008; Laberge et coll., 2011; 2014). Bien que ces derniers semblent moins à risque de lésions professionnelles que les décrocheurs (Godin et coll., 2009), l'accroissement du cumul études-travail au cours des 30 dernières années au Canada (Marshall, 2007), et au Québec plus particulièrement (Gauthier et Labrie, 2013), justifie que l'on s'intéresse à eux.

Les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs sont de plus en plus reconnues comme une cible de prévention intéressante (Breslin et Smith, 2006; Godin et coll. 2009). Bien que plusieurs organismes aient produit, à l'intention des employeurs, des outils portant sur l'intégration des nouveaux travailleurs, on connaît encore peu, à ce jour, les pratiques sur le terrain, particulièrement dans les petites entreprises qui embauchent de nombreux étudiants pour pourvoir leurs postes à temps partiel. À partir d'entrevues menées auprès de 70 étudiants occupant un emploi à temps partiel pendant l'année scolaire¹, la présente étude propose un portrait descriptif de l'accueil et de la formation dont ont bénéficié des étudiants travailleurs au moment de leur embauche.

Ce chapitre est structuré en trois parties. La première illustre la progression de la conciliation études-travail depuis les vingt dernières années. Dans le domaine de la sociologie de la jeunesse, on parle d'une véritable mutation sociale, inscrivant le travail rémunéré pendant les études comme mode de vie d'une majorité d'étudiants. La deuxième partie fait état des lésions professionnelles chez les jeunes et montre qu'il n'est pas possible de savoir si les jeunes victimes sont ou non des étudiants. Enfin, la troisième partie porte sur les enjeux relatifs à l'accueil et à l'intégration des nouveaux travailleurs dans une perspective de santé et de sécurité du travail.

1.1 Le travail au cours des études : une réalité bien ancrée au Québec

Le cumul études-travail a crû de manière significative au cours des 30 dernières années au Québec et au Canada (Marshall, 2007; Gauthier et Labrie, 2013). D'après les données de l'*Enquête sur la population active*, les étudiants à temps plein de 15 à 29 ans travaillent comme jamais auparavant : 4 sur 10 occupent un emploi comparativement à 2 sur 10 à la fin des années 1970 (Institut de la statistique du Québec, 2007). Même si les étudiants sont plus actifs l'été, la fréquence de la combinaison travail-études à temps plein chez les jeunes a triplé en 35 ans (ibid.).

¹ Ces entrevues ont été réalisées dans le cadre d'un projet de recherche plus large s'intitulant *Santé et sécurité du travail des étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire - Les effets du cumul d'activité et de contraintes de travail* (Laberge et al., 2011). C'est en réalisant une analyse préliminaire du discours des participants aux questions portant sur l'accueil et la formation à l'embauche que nous avons décidé d'exploiter de façon plus approfondie ce matériel

Dans une enquête menée auprès de 3 500 élèves du secondaire et du collégial, plus de 50 % des élèves du secondaire affirmaient avoir occupé un emploi rémunéré durant l'année scolaire 2007-2008 (Gaudreault et coll., 2009); plusieurs études rapportent également des taux d'emploi avoisinant les 70 % chez les élèves du collégial (Gaudreault et coll., 2009; Ledoux et coll., 2008; Roy et coll., 2005; Veillette et coll., 2007), cumulant souvent plus de 45 heures d'activités productives par semaine (travail, cours et devoirs) (Ledoux et coll., 2008). D'ailleurs, plus d'un cégépien qui travaille sur quatre consacre au-dessus de 20 heures par semaine à un emploi (Roy, 2008). En 2006, 71 % des étudiants universitaires déclaraient travailler en moyenne 25 heures par semaine (Bonin, 2007). Au Québec, en 2012, un jeune de 15 à 24 ans sur deux faisait partie de la population active (CSST, 2013), le tiers d'entre eux étant des étudiants (n = 327 700).

Plusieurs phénomènes peuvent expliquer la progression de la conciliation études-travail. Entre autres, la loi québécoise sur les normes du travail permet la combinaison travail et études puisque les jeunes de moins de 16 ans peuvent travailler en dehors des heures de classe; pour les jeunes de moins de 14 ans, un consentement écrit parental est nécessaire (Moulin et Doray, 2007). De plus, une certaine flexibilité des lois québécoises régissant l'enseignement postsecondaire permet de poursuivre ses études à temps partiel, ce qui facilite cette combinaison (ibid.). Enfin, dans les années 1990, une nouvelle loi autorisant l'allongement des plages horaires des commerces a favorisé l'explosion du travail à temps partiel des étudiants (Charbonneau, 2007).

Les étudiants travaillent essentiellement dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services de restauration (Institut de la statistique du Québec, 2007; Usalca et Bowlby, 2006). Ces secteurs sont reconnus pour leur haut taux de roulement, leur faible rémunération et le peu de protection sociale qu'ils offrent. Ces jeunes investissent particulièrement de petites entreprises ou des succursales souvent moins bien outillées en matière de prévention et de gestion de la SST comparativement aux grandes entreprises (Champoux et Brun, 2000).

1.2 Les lésions professionnelles chez les jeunes

Au chapitre des lésions professionnelles, les données du Dépôt de données central et régional (DDCR) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) ne permettent pas de savoir si les victimes sont ou non des étudiants travailleurs. Par ailleurs, de 2000 à 2007, la CSST a enregistré 21 963 travailleurs âgés de 18 ans ou moins² victimes d'un accident de travail (Vézina et al., 2009). Entre 2003 et 2012, les lésions professionnelles chez les moins de 24 ans ont diminué de 50 % (CSST, 2013). Toutefois, en 2012, près d'une lésion sur huit affectait les jeunes, soit près de 12 000 lésions; 64 % des lésions chez les jeunes concernaient les secteurs du commerce, de l'hébergement et des services de restauration, de la fabrication ainsi que des soins de santé et assistance sociale (ibid.).

Une étude menée auprès de 94 travailleurs étudiants de 19 à 21 ans au Saguenay-Lac-Saint-Jean montre que près d'un quart d'entre eux ont subi au moins un accident de travail au cours des deux dernières années précédant l'étude et que, pour beaucoup d'entre eux, les incidents mineurs sont extrêmement fréquents (Laberge et coll., 2011). Dans une autre étude canadienne réalisée à

² Compte tenu de leur âge, on peut faire l'hypothèse que ces jeunes victimes soient plus susceptibles de fréquenter un établissement scolaire.

l'aide d'entrevues de groupes auprès de jeunes de 16 à 18 ans occupant un emploi, Breslin et coll., (2007) font le même constat : les blessures liées à l'emploi sont de faible intensité et généralement considérées comme faisant partie intégrante du travail parce qu'elles surviennent fréquemment.

Au Québec, au cours de la période 2000-2007, 158 travailleurs âgés de 18 ans ou moins ont été victimes en moyenne à chaque année de lésions professionnelles graves au point de laisser des séquelles permanentes sur leur personne (Vézina et coll., 2009). Au total, il s'agit d'un jeune accidenté du travail sur 20 qui sera atteint de façon permanente à cause d'une lésion professionnelle. Certains d'entre eux sont encore sur les bancs d'école et ont à peine amorcé leur carrière professionnelle.

Notons, enfin, qu'en moyenne, au cours des dix dernières années, un peu plus de huit jeunes décédèrent chaque année en raison du travail (CSST, 2013).

1.3 Accueil, intégration au travail et SST

Breslin et Smith (2006) ont mis en évidence que le taux de réclamation pour une lésion professionnelle était quatre fois plus élevé au cours du premier mois en emploi, et ce, peu importe le groupe d'âge. De plus, Godin et coll. (2009) ont démontré que la mobilité d'emploi serait un des facteurs prédictifs de la survenue précoce d'accident du travail dans le parcours professionnel. C'est donc dire que les conditions d'accueil et d'intégration en emploi pourraient être une cible de prévention des lésions professionnelles à explorer.

Au Québec³, il ne semble pas y avoir de règlement spécifique qui encadre l'accueil du nouvel employé, comme c'est le cas depuis 2007 en Colombie-Britannique⁴. Toutefois, on peut noter dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chap. III, section II, art. 51.10) que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Ces mesures consistent notamment à informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié⁵. D'ailleurs, la CSST lançait en 2009 une campagne de prévention intitulée « La sécurité au travail : ça s'enseigne, ça s'apprend » s'adressant aux jeunes travailleurs et aux employeurs afin de promouvoir l'importance de la formation et d'une bonne supervision dès l'embauche de nouveaux travailleurs.

Selon une étude de Bélanger et coll. (2004), la formation à l'embauche peut aller de la courte présentation jusqu'au parrainage de longue durée (par exemple, suivre un employé expert pendant plusieurs semaines, voire des mois). Pour certaines entreprises, notamment celles devant répondre à des normes de qualité rigoureuses, il s'agit d'une priorité et cette formation sera fortement structurée, soutenue par de la documentation de référence et suivie d'une évaluation du nouvel employé. Pour d'autres entreprises, dans le secteur du commerce de détail entre autres, il s'agit plutôt d'une formation « sur le tas » donnée informellement par un pair. Bélanger et coll.

³ http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1.html (consulté le 24 mai 2014)

⁴ <http://www2.worksafebc.com/Publications/OHSRegulation/Part3.asp#SectionNumber:3.23> consulté le 24 mai (2014)

⁵ http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1.html (consulté le 24 mai 2014)

(2008) ont aussi souligné que la formation générale à l'embauche est organisée, surtout dans les grandes entreprises, par le département des ressources humaines. La direction intervient à l'occasion pour informer le personnel sur les fonctionnements internes de base. La formation y est donnée par un employé expérimenté ayant reçu à cette fin une formation spéciale pour encadrer les nouveaux travailleurs. Le processus de parrainage observé par Bélanger et coll. (2004) montre qu'en général, tant dans le secteur industriel que dans celui des services, tel le commerce de détail, le nouvel employé accompagne son parrain ou est accompagné par lui dans ses tâches quotidiennes durant quelques jours (parfois des semaines ou des mois). Par la suite, lorsque nécessaire, la relation avec le parrain se poursuit de manière informelle pour un plus long suivi d'accompagnement. La formation à l'embauche terminée, certaines entreprises procèdent à une évaluation de la satisfaction de l'employé et de son adéquation avec le poste qu'il occupe.

Que ce soit pour s'attaquer à l'attraction, à la rétention de la main-d'œuvre ou à la SST des jeunes et nouveaux travailleurs, de nombreux organismes (notamment, la CSST, l'Association des restaurateurs du Québec) ont développé différents outils, accessibles sur internet, afin de soutenir les employeurs dans la mise en place d'un dispositif d'accueil et d'intégration. En outre, des comités sectoriels de main-d'œuvre, des conseillers en ressources humaines et de grandes entreprises ont développé différents outils qui permettent, pour la plupart, de structurer le dispositif d'accueil et d'intégration en quatre phases :

Préparation de l'arrivée du nouveau travailleur : préparation de l'environnement de travail, choix du parrain expérimenté — qui n'est pas le superviseur — ou encore planification de la formation technique si besoin il y a;

L'accueil proprement dit : le superviseur (ou supérieur immédiat) est responsable de l'accueil qui comprend la visite de l'entreprise, la remise de documents, la présentation de l'entreprise, de ses valeurs, de ses politiques et avantages sociaux, de même que la visite au poste de travail et la présentation à l'équipe, etc.;

La formation à la tâche : le parrain s'occupe du nouveau dans ses premières heures au poste de travail. Il est responsable de donner la formation à la tâche (démonstration, explication, observation et expérimentation). Il supervise les bonnes méthodes de travail tout en assurant une rétroaction. Même s'il n'est pas le responsable hiérarchique, c'est lui qui fait le suivi des apprentissages au poste. Il est souvent proposé qu'une grille des tâches soit élaborée pour garantir le suivi des apprentissages;

Le suivi et l'évaluation : il est suggéré que l'évaluation soit assumée par le supérieur hiérarchique lequel peut choisir de se faire accompagner du parrain. Une évaluation de la satisfaction de l'accueil par le nouvel employé est également conseillée.

La CSST et les associations sectorielles paritaires (ASP) ont développé elles aussi des outils d'accueil et d'intégration pour soutenir les employeurs. En plus des quatre phases détaillées ci-dessus, on note de surcroît, pour chacune d'entre elles, des éléments concernant la prévention des risques professionnels, soit: 1) préparer l'aménagement, prévoir l'équipement et les formations à la suite de l'identification des risques reliés aux tâches; 2) mettre l'accent sur les règles et les normes de sécurité au moment de l'accueil; 3) ajouter à la grille des tâches une colonne pour

signaler les risques associés à une tâche donnée, les équipements à utiliser et les comportements sécuritaires à adopter; 4) évaluer si l'employé a bien appris les méthodes sécuritaires de travail.

Le développement d'outils pour des emplois où l'on retrouve beaucoup de jeunes travailleurs, aux études ou non, attire particulièrement notre attention. Ainsi, l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur affaires municipales (ASPSAM), en lien avec la Croix-Rouge et la Société de sauvetage, a développé un outil pour les travailleurs des piscines⁶. L'Association des restaurateurs du Québec (ARQ) a quant à elle développé des fiches détaillées pour chacun des postes de plongeurs, préposés aux tables, serveurs, aide-cuisiniers, cuisiniers et gérants⁷.

Malgré cette panoplie d'outils, une étude pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation menée auprès de 15 établissements de l'alimentation, presque tous des commerces de détail (Petit, 2009), permet de constater que, pour plus de la moitié d'entre eux, l'accueil et l'intégration consistent à faire visiter l'entreprise (p. ex. : lieu de travail, salle des employés, casier, toilette, etc.), à communiquer les politiques et les règlements de l'entreprise, à faire signer les documents administratifs nécessaires lors de l'embauche, à présenter la recrue aux collègues de travail, à offrir une courte formation sous la surveillance du superviseur ou d'un collègue et à effectuer un suivi rapide et informel avec la recrue. Bien qu'une majorité de répondants affirment qu'une formation est offerte aux nouveaux employés, on note néanmoins une différence entre le discours des jeunes employés ayant participé à l'enquête et celui des gestionnaires quant à la nature de l'activité (ibid.). Près de la moitié des gestionnaires interrogés confirment l'existence d'un programme de formation à la tâche formel et standard. En revanche, seule une minorité d'employés affirment qu'un tel programme de formation existe. La plupart des jeunes travailleurs soutiennent plutôt avoir reçu une formation sur le tas. Du reste, plusieurs employés estiment que leur formation initiale était assez sommaire et que leur première journée de travail leur a semblé désorganisée. Il semble donc y avoir certaines différences de perception entre ce que les gestionnaires revendiquent comme étant leur pratique et ce qui est rapporté par les nouveaux travailleurs. De plus, ce sont généralement les superviseurs qui demeurent responsables de la mise en œuvre des pratiques d'accueil et d'intégration. Les gestionnaires semblent effectuer peu de contrôle pour s'assurer que ces pratiques soient réellement mises en place.

Dans les secteurs de la restauration, du commerce de l'alimentation et du commerce de détail, tous fortement investis par les jeunes étudiants, le taux de roulement est une préoccupation majeure qui n'encouragerait pas forcément les entreprises à investir dans la formation, selon l'organisme Conseil métropole emploi⁸. Selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail, l'absence de formation formelle serait souvent due, non pas à un manque de bonne volonté, mais plutôt à un manque de temps et aux contraintes liées au remplacement du personnel pendant la formation (Détail Québec, 2009)⁹.

⁶ http://www.apsam.com/publication/themes/piscine_generalites/Fiche_integracion.pdf (actuellement en révision)

⁷ http://www.restaurateurs.ca/?page_id=3056 (consulté le 24 mai 2014)

⁸ http://www.emploi-metropole.org/publications/fiches_Restaurant_20040607.pdf (consulté le 24 mai 2014)

⁹ http://www.detaillquebec.com/assets/files/cahier_special_janvier2009.pdf (consulté le 24 mai 2014)

Face à ce constat, qu'en est-il de l'expérience d'accueil et d'intégration d'étudiants occupant un emploi à temps partiel pendant l'année scolaire ? Cette étude tente d'apporter un éclairage à cette question à partir de l'analyse des récits d'accueil évoqués par 70 étudiants.

2. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

2.1 Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude est de dresser un portrait descriptif des conditions d'accueil et d'intégration rapportées par des étudiants occupant un emploi à temps partiel pendant l'année scolaire.

2.2 Méthodologie

2.2.1 Sources de données

Cette étude repose sur l'analyse plus approfondie de données d'entrevue recueillies auprès de 94 jeunes de 19 à 21 ans dans le cadre d'une recherche antérieure intitulée *Santé et sécurité du travail des étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire - Les effets du cumul d'activité et de contraintes de travail* (Laberge et coll., 2011¹⁰). Ces 94 jeunes avaient été recrutés parmi l'ensemble des 535 jeunes qui participaient alors à une enquête longitudinale (ELESJ-14¹¹) menée dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean sur les cheminements scolaires, les habitudes de vie et la SST.

Ainsi, au moment de démarrer l'étude sur le cumul études-travail à l'automne 2007, une invitation avait été lancée à l'ensemble des 535 jeunes de l'ELESJ-14. Parmi ceux-ci, un total de 312 jeunes (147 garçons, 165 filles) avaient répondu favorablement à l'invitation (taux de réponse de 58,3 %). Après vérification de leur éligibilité au regard des deux principaux critères d'inclusion, à savoir la fréquentation d'un établissement d'enseignement et l'exercice d'un travail rémunéré, 94 jeunes âgés de 19 à 21 ans avaient été retenus pour le projet de recherche.

Celui-ci prévoyait une première entrevue semi-dirigée dans la première moitié de la session scolaire. Elle avait pour objectif de décrire la configuration des activités (nombre d'heures de cours, de devoirs et d'étude, de travail rémunéré, etc.), les caractéristiques de(s) l'emploi(s) occupé(s), les contraintes de travail auxquelles les participants étaient exposés¹² ainsi que l'expérience d'accueil et d'intégration dans ce (ces) emploi(s). Les participants étaient également questionnés sur leur parcours d'emploi ainsi que sur les événements accidentels survenus au travail au cours des deux dernières années.

À la fin de la session scolaire, une deuxième entrevue semi-dirigée était réalisée afin de documenter les changements survenus au cours de la session en rapport avec les études, le travail rémunéré et les contraintes de travail. Si un jeune occupait un nouveau poste au sein du même emploi ou un nouvel emploi principal, les caractéristiques et les contraintes de travail étaient alors documentées à l'aide d'une version abrégée du canevas ayant servi lors de la première entrevue semi-dirigée. Cette entrevue abrégée avait aussi pour objectif de consigner les stratégies utilisées par les jeunes pour s'adapter aux contraintes de travail et gérer la conciliation études-

¹⁰ www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-705.pdf

¹¹ Enquête longitudinale auprès des élèves saguenéens et jeannois âgés de 14 ans en 2002

¹² Emplois pour lesquels ils travaillaient plus de 6 heures.

travail. Les accidents de travail survenus au cours de la session ont également été documentés. Au final, 188 entrevues semi-dirigées (94 jeunes x 2 entrevues) avaient été enregistrées, retranscrites et partiellement analysées selon des thèmes préétablis. Des statistiques descriptives ont été produites à partir de certains thèmes (notamment les contraintes de travail physiques et organisationnelles) (Laberge et coll., 2011¹³).

Aux fins de la présente étude, le portrait de l'accueil et de la formation à l'embauche sera examiné de plus près et portera sur 84 emplois, occupés par 70 jeunes différents. Les données de 24 participants ont été exclues en raison du manque de cohérence ou du caractère incomplet des informations concernant le processus d'accueil et de formation à l'embauche.

2.2.2 Analyse des entrevues

Chaque emploi différent a fait l'objet d'une codification à partir d'une grille thématique (tableau 1) comportant 26 variables. Après une première codification, certaines classes de variables ont été regroupées pour faciliter les analyses. C'est le cas notamment *du type d'emploi* et *de l'étendue de la formation*. Pour d'autres variables, par exemple *les raisons expliquant pourquoi une formation à l'embauche a été écourtée*, *les types de modules de formation théorique reçus* ou *le type d'accompagnement lors de la formation à la tâche*, les éléments du discours des participants ont été directement retranscrits dans la grille, puis analysés. Pour ces variables, le discours des participants a fait l'objet d'une analyse de contenu (ouverte selon la méthode proposée par l'Écuyer [1987]). Cette méthode consiste en l'élaboration de thèmes émergeant du discours des personnes interrogées.

Tableau 1 : Description des variables de la grille thématique

Thèmes /Variables	Classes
Répondants	
Âge	Homme / Femme
Niveau scolaire	DEP / Collégial / Université / Formation aux adultes
Expérience dans emploi similaire	Oui / Non
Emplois	
Type d'emploi	Serveur, barmaid, préposé aux tables, commis de café Vendeur Caissier, pompiste, préposé au Service à la clientèle Travailleur en cuisine, personne occupant de multipostes en restauration (caissier-cuisinier...), poissonnier, boulanger Ouvrier, mécanicien, agent d'entretien, livreur Préposé aux soins aux personnes: personnel soignant (infirmière, préposée, assistante dentaire), accompagnateur, formateur, entraîneur Secrétaire, téléphoniste, chargé de projet, préposé à l'accueil,

¹³ www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-705.pdf

Thèmes /Variables	Classes
	préposé à l'information, agent de sécurité Technicien de laboratoire Autres
Taille de l'entreprise	Moins de 50 employés / 50 à 250 employés / 251 employés ou plus
Emploi en lien avec le domaine d'étude	Oui /Non
Nombre d'heures travaillées par semaine	Nombre
Nombre de contraintes physiques	Déterminé à partir d'une liste de neuf contraintes physiques présentées au répondant pendant l'entrevue
Conditions d'entrée en emploi	
Connaissait quelqu'un dans l'entreprise	Oui/Non
Type d'accueil	En solo / avec d'autres nouveaux travailleurs
Activités lors de l'accueil	Rencontre formelle / documents reçus / visite de l'entreprise / présentation de l'entreprise / présentation du personnel
Dispositif de formation	
Formation au moment de l'embauche	Oui/Non
Étendue de la formation	Quelques minutes/ Quelques heures/ Quelques jours/ Plus d'une semaine
Formation écourtée	Oui /Non
Raison expliquant une formation écourtée	Contenu du discours retranscrit
Qui assure la formation	Patron, superviseur / Collègues / Formateur interne / formateur externe
Utilisation de médias (DVD, vidéo, etc.)	Oui/Non
Module de formation théorique	Contenu du discours retranscrit
Formation à la tâche	
Type de formation à la tâche	En situation réelle / Par simulation
Type d'accompagnement lors de la formation	Contenu du discours retranscrit
Formation/ sensibilisation en SST	
Type de formation reçu	Contenu du discours retranscrit
Type de conseil transmis	Contenu du discours retranscrit
Intégration au poste après la formation	
Occupe un poste isolé après la formation	Contenu du discours retranscrit
Personnes ressources	Contenu du discours retranscrit
Type de questions posées	Contenu du discours retranscrit

Thèmes /Variables	Classes
aux personnes ressources	
Point de vue des répondants sur l'accueil et la formation reçus	Contenu du discours retranscrit

Des tableaux de fréquence simple ont été réalisés et sont présentés dans la section résultats afin de dresser un portrait descriptif de l'accueil et de l'intégration d'étudiants occupant un emploi pendant l'année scolaire.

3. RÉSULTATS

3.1 Description des répondants et des emplois occupés¹⁴

Soixante-dix jeunes ont été retenus pour cette étude exploratoire soit 29 garçons et de 41 filles. Plus de la moitié d'entre eux (38) étaient étudiants au niveau collégial, 29 à l'université et 3 complétaient un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou étaient inscrits à la Formation générale aux adultes (FGA).

Ces 70 jeunes ont occupé 84 emplois différents pendant la durée de l'étude (tableau 2). Quatorze jeunes ont changé d'emploi au cours de l'étude (souvent dans le même domaine) mais aucun d'entre eux ne cumulait d'emplois lors de la collecte de données. Le type d'emploi occupé varie selon le sexe des participants. Les garçons (35,3 %) sont proportionnellement moins nombreux que les filles (50 %) à occuper des postes en relation de service comme les emplois de caissier, de vendeur ou de serveur et les filles sont les seules à travailler comme personnel soignant ou technicienne de laboratoire. On retrouve les garçons avant tout dans des emplois qui ne sont pas ou peu occupés par les filles, comme les emplois manuels d'ouvrier et de livreurs.

Treize des 84 emplois (15,5 %) sont en lien avec le domaine d'études des participants. Dans plus de la moitié des cas, ces jeunes travaillent et étudient dans des domaines reliés aux soins aux personnes. Au moment de l'embauche, dans 77 % des cas, les participants n'avaient aucune expérience professionnelle en lien avec cet emploi.

Tableau 2 : Type d'emploi occupé par les étudiants travailleurs selon le sexe

Type d'emploi	Filles	Garçons	Total
Serveur, barmaid, préposé aux tables, commis de café	8	5	13
Vendeur	9	4	13
Caissier, pompiste, préposé au Service à la clientèle	8	3	11
Travailleur en cuisine, personne occupant de multipostes en restauration (caissier-cuisinier), poissonnier, boulanger	5	4	9
Ouvrier, mécanicien(ne), agent d'entretien, chasseur, livreur	1	11	12
Préposé aux soins aux personnes: personnel soignant (infirmière, préposée, assistante dentaire)	10	1	11

¹⁴ Il s'agit ici de l'ensemble des emplois occupés au cours de la session observée, et ce avec un nombre d'heures supérieur à six par semaine.

accompagnateur, formateur, entraîneur...			
Secrétaire, téléphoniste, chargé de projet, Préposé à l'accueil, préposé à l'information, agent de sécurité	5	3	8
Technicien(ne) de laboratoire	3	0	3
Autres	1	3	4
Total	50	34	84

Trente-cinq de ces emplois se retrouvent dans des petites entreprises et des établissements de moins de 50 employés. Trente-trois autres emplois font partie de grandes entreprises de plus de 250 employés ou d'entreprises franchisées.

Le nombre d'heures moyen travaillées par semaine pour l'ensemble des emplois occupés par les participants est de 15,8 heures (tableau 3). Il s'agit exclusivement d'emplois à temps partiel. Les étudiants du niveau collégial sont un peu plus nombreux à travailler moins de 15 heures par semaine (46 %) que les étudiants de niveau universitaires (39 %).

Tableau 3 : Nombre d'heures travaillées par semaine

Nombre d'heures par semaine	Nombre d'emplois	%
6 à 8 heures	11	13,1
9 à 15 heures	29	34,5
16 à 24 heures	37	44,0
25 heures ou plus	7	8,3
Total	84	100,0

Pour 55 % des emplois occupés par les participants, ces derniers ont rapporté être exposés à quatre contraintes physiques ou plus (tableau 4). Dans les emplois où les jeunes font de la préparation alimentaire, le cumul de contraintes physique s'élève à plus de sept. Le travail de technicien de laboratoire et d'ouvrier expose les jeunes à cinq contraintes physiques (annexe 1). Le travail debout reste de loin la contrainte physique de travail la plus importante caractérisant plus de 80 % des emplois occupés par les participants.

Tableau 4 : Nombre de contraintes physiques rapportées par les participants

Nombre contraintes physiques	Nombre d'emplois	%
0 à 3 contraintes	38	45,2
4 contraintes ou plus	46	54,8
Total	84	100,0

3.2 Le dispositif d'accueil et de formation

Rappelons qu'au moment de l'embauche, dans 77 % des cas, les participants n'avaient aucune expérience professionnelle en lien avec cet emploi. De surcroît, plus d'un emploi sur deux expose les jeunes travailleurs à quatre contraintes physiques de travail ou plus.

Dans cette section, nous présentons les différentes caractéristiques du dispositif d'accueil et de formation, telles que rapportées par les participants à l'étude.

3.2.1 Les conditions d'entrée en emploi

Dans au moins 31 emplois sur les 84 à l'étude, les répondants connaissaient quelqu'un dans l'entreprise (Tableau 5). Il s'agissait surtout d'amis travaillant déjà dans cet établissement et, dans une moindre mesure, du patron. Très peu de ces emplois (n = 3) se trouvaient dans une entreprise familiale. Dans le cas d'un emploi sur cinq, l'entreprise accueillait plus d'un nouveau travailleur à la fois.

Les nouveaux travailleurs semblent rarement conviés à un accueil planifié. En effet, les répondants rapportent avoir visité l'entreprise ou avoir été présentés à l'ensemble du personnel dans seulement un cas sur cinq. De même, il est rare que des documents décrivant les tâches à réaliser et précisant comment en effectuer certaines soient remis aux nouveaux employés.

L'organisation d'une rencontre d'accueil formelle est également plutôt inhabituelle, mais dans le cas de deux emplois sur sept (l'un dans un bar et l'autre dans un centre de ski), cette rencontre visait entre autres à transmettre de l'information portant sur la SST.

« Le directeur général a rencontré tous les employés du bar pour savoir ce qui pourrait être une source de danger : lever des charges, glisser dans les marches, ce qui pourrait arriver ou ce qui est déjà arrivé et a rappelé différentes consignes de sécurité pour déplacer les barils »

Tableau 5: Le dispositif d'accueil des nouveaux travailleurs

	Oui	Non
Connaissance dans l'entreprise	31	53
Accueil en solo	67	17
Rencontre d'accueil formelle	7	77
Documents reçus	10	84
Visite de l'entreprise	15	69
Présentation de l'entreprise	2	82
Présentation du personnel	17	67

3.2.2 *Le dispositif de formation*

Dans la majorité des cas, une formation à l'embauche, plus ou moins formalisée selon le cas, a été offerte aux nouveaux travailleurs. Toutefois, la durée de la formation s'est avérée très variable, allant de quelques minutes à plus d'une semaine (tableau 6). Les formations les plus longues concernent surtout la connaissance des produits s'adressant aux nouveaux vendeurs. Les formations prévues sont parfois écourtées (le cas de 13 emplois sur 84), et ce, pour diverses raisons comme le manque de disponibilité du personnel en poste, la reconnaissance de l'expérience professionnelle du nouveau ou le besoin urgent de remplacer un employé absent. Dans quelques cas ($n = 2$), les formateurs n'ont tout simplement pas été avisés de l'arrivée du nouveau travailleur.

Tableau 6 : Durée de la formation à l'embauche

Étendue de la formation	Nombre d'emplois	%
Quelques minutes	10	11,9
Quelques heures	17	20,2
Quelques jours	30	35,7
Plus d'une semaine	25	29,8
Ne se souvient pas	2	2,4
Total	84	100,0

Ce sont surtout soit le(s) supérieur(s) (33 emplois sur 84), soit les collègues de travail (28 emplois sur 84) qui assurent la formation. Dans seulement trois cas, l'établissement a fait appel à

des formateurs internes ou externes. L'utilisation de vidéo, de DVD ou d'autres médias reste marginale (6 emplois sur 84).

Des modules de formation théorique sont rarement offerts aux nouveaux travailleurs (12 emplois sur 84). Lorsqu'ils existent, il s'agit essentiellement de formation en réanimation cardiorespiratoire (RCR), de formation portant sur le service à la clientèle, les produits, le fonctionnement d'une machine et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

La formation se fait donc essentiellement sur le terrain, directement au poste de travail, le plus souvent, en situation réelle de travail.

3.2.2.1 La formation à la tâche

Dans quelques cas seulement, la formation à la tâche s'appuie sur des simulations (8 emplois sur 84). Il s'agit, par exemple, pour une caissière, d'apprendre à utiliser une caisse en l'absence de clients; pour un cuisinier, d'apprendre les techniques de découpe du poisson; pour un mécanicien, de simuler certains bris mécaniques pour former une recrue.

La formation à la tâche se fait principalement sur le tas, le nouvel employé bénéficiant d'une forme ou d'une autre d'accompagnement la majorité du temps (51 emplois sur 84) (tableau 7) : il travaille au côté d'un(de) travailleur(s) expérimenté(s) pendant un certain temps; il est toujours jumelé à un travailleur expérimenté; il est suivi et observé par un travailleur expérimenté pendant quelque temps; il observe, écoute et tente de reproduire le travail effectué par des collègues à proximité. Pour 33 emplois, aucune de ces situations d'accompagnement n'a été rapportée par les participants à l'étude. Enfin, la formation à la tâche se donne parfois sur un quart de travail différent de celui auquel le nouveau travailleur est désigné (7 emplois sur 84).

Tableau 7 : Types d'accompagnement lors de la formation à la tâche au poste

Type d'accompagnement	Nombre d'emplois	%
Travaille avec un(des) travailleur(s) expérimenté(s)	13	15,5
Travaille toujours en équipe (la plupart du temps deux) avec un travailleur expérimenté	9	10,7
Suivi par quelqu'un	11	13,0
Observer, suivre, regarder, écouter	18	21,3
Sous-total	51	60,7
Aucune de ces situations	33	39,3
Total	84	100,0

Soulignons que les jeunes peuvent se retrouver sur des postes plus ou moins isolés après leur formation (16 emplois sur 84) : ils sont seuls dans un département; ils travaillent sur un quart de travail en absence de superviseur; ils travaillent seuls la nuit, le soir ou les fins de semaine.

Pour la majorité des emplois, les jeunes peuvent se référer à des personnes ressources après la formation, soit par téléphone (s'ils travaillent seuls) ou en posant des questions au supérieur (65 emplois sur 84) ou à des collègues (40 emplois sur 84). Les jeunes font régulièrement appel à ces personnes ressources (50 emplois sur 84). D'autres ont souligné avoir eu recours à ces ressources surtout au début (17 emplois sur 84) ou ne pas en avoir eu besoin (6 emplois sur 84). Ces demandes semblent, dans la majorité des cas, bien accueillies par les collectifs de travail et les superviseurs. Dans deux emplois seulement, les participants rapportent avoir senti qu'ils dérangent et que les personnes semblaient peu disponibles. La majorité des questions posées par les nouveaux travailleurs portent sur la manière d'accomplir une tâche ou visent à résoudre un problème lié à un client ou à une situation particulière (tableau 8). Enfin, d'autres questions concernent le repérage d'information ou l'identification d'équipements nécessaires à l'accomplissement de certaines tâches.

Tableau 8 : Type de questions posées aux personnes ressources

Type de questions	Nombre d'emplois
Comment effectuer des tâches ou procédures	30
Résoudre un problème ou une question spécifique reliée à un client	10
Résoudre un problème relié à un événement inhabituel ou technique	14
Où trouver une information, un équipement, un outil ...	21
Demande personnelle (maladie, horaire)	4

3.2.2.2 Sensibilisation et formation en SST

L'information et la formation acquises en SST débordent les frontières de l'emploi occupé. Pour 11 des 84 emplois totaux, les jeunes font référence à des formations reçues dans leur programme d'études qu'ils utilisent dans le cadre de leur emploi. C'est le cas notamment des emplois qui nécessitent une formation professionnelle ou technique comme les assistantes dentaires, les techniciens en mécanique, les infirmières et les pompiers. Pour six autres emplois, ce sont les connaissances acquises en SST dans des emplois antérieurs qui peuvent être utilisées dans l'emploi occupé au moment de l'étude. Dans ce cas, il s'agit surtout de formation sur le SIMDUT et la manutention de charges. Dans un cas, on fait même référence à un médecin traitant qui aurait transmis des conseils sur les principes de manutention de charge à un étudiant qui avait consulté pour des douleurs au dos.

Des informations sur les risques et les méthodes de travail sécuritaires ne sont pas toujours transmises aux nouveaux travailleurs à leur arrivée en poste (49 emplois sur 84). Dans certains cas, les répondants disent n'avoir reçu aucune information ou formation en SST parce que les emplois ne comportaient aucun risque (8 emplois sur 84) ou parce qu'ils avaient déjà eu ce type de formation dans un autre emploi ou à l'école (6 emplois sur 84). La formation en SST semble un peu plus souvent offerte au moment de l'embauche pour les emplois dans les petites et les moyennes entreprises. Une majorité de jeunes occupant des emplois de caissier (69,5 %) ou de serveur (72 %) ont eu accès à de la formation en SST, ce qui n'est pas le cas pour les emplois d'ouvrier (46,6 %) et de soins aux personnes (41 %).

Les nouveaux travailleurs ont rarement reçu une formation en SST (7 emplois sur 49). Il s'agit, par exemple, de formation sur le SIMDUT, d'une formation portant sur l'utilisation sécuritaire des compresseurs, sur le travail en hauteur ou sur la prévention des comportements violents.

Des conseils en matière de SST sont plutôt transmis directement au nouvel arrivé directement à son poste de travail. C'est le plus souvent le propriétaire ou le gérant qui communique des informations en SST et plus rarement les collègues (10 emplois sur 49). Seulement dans quatre cas les répondants ont indiqué que les collègues et le patron leur avaient tour à tour transmis des informations en cette matière. Ces conseils portent plus souvent sur la manutention, l'utilisation sécuritaire des équipements et des machines ainsi que le port d'équipement de protection individuelle (ÉPI) (tableau 9).

Tableau 9 : Type de conseils transmis sur le terrain

Type de conseils	Nombre d'emplois
Manutention	14
Équipement, machine, outils	10
Port d'ÉPI	9
Mesures d'urgence /quoi faire en cas d'incident/accident	8
Travail en hauteur	4
Postures, travail répétitif	4
Autres	9

Les conseils transmis sur le terrain, rapportés spontanément par les répondants, portent surtout sur les méthodes de travail ou bien sur les consignes de sécurité (tableau 10).

Tableau 10 : Exemples de conseils et de consignes de sécurité transmis

	Méthodes de travail	Consignes de sécurité
Manutention	Comment manutentionner des caisses dans un escalier abrupt? Comment empiler des palettes ou des galons de peinture pour ne pas qu'ils tombent? Comment manutentionner des objets très lourds tels des barils?	Transporter une caisse à la fois ou utiliser un chariot Les filles ne font pas de manutention, seulement les garçons
Équipements, machines, outils	Utilisation sécuritaire d'équipements (four, mélangeur, trancheuse, couteau, banc de scie) Comment cadenasser une machine avant de la réparer?	Sécuriser son environnement de travail avant de commencer à réparer une machine
Port ÉPI		Port obligatoire de bottes de sécurité, de lunettes, de gants
Mesures d'urgence	Quoi faire en cas de vol à main armée, d'incendie dans une station-service? Comment maîtriser une personne agressive ou violente?	Ne pas faire la fermeture du commerce seule
Travail en hauteur	Comment bien nettoyer le plancher avant d'utiliser l'escabeau et de s'assurer que ses barres d'écartement sont complètement déployées avant de monter?	Interdiction de monter sur la dernière marche de l'escabeau
Travail répétitif Posture statique	Comment ajuster son poste de travail pour limiter les efforts et les postures contraignantes?	La rotation des postes est exigée pour limiter les troubles musculosquelettiques

3.2.3 Le point de vue des jeunes sur l'accueil et la formation reçus à l'embauche

Bien qu'au moment de l'embauche, les participants n'avaient souvent aucune expérience professionnelle en lien avec cet emploi, la formation reçue est considérée comme suffisante pour une majorité des emplois (tableau 11) soit parce que le genre de travail n'est pas compliqué à apprendre (25 emplois sur 84), soit grâce au soutien des collègues qui accompagnent l'intégration par la suite (32 emplois sur 84). Néanmoins, pour environ le quart des emplois (19

emplois sur 84), l'accueil et la formation reçus sont jugés insuffisants. Dans ces cas, les jeunes rapportent avoir vécu beaucoup de stress, nourri des doutes et éprouvé des difficultés à s'intégrer à ce nouvel emploi. Ces difficultés ont été rapportées autant par les filles que les garçons et concernent plus souvent les emplois de caissier et de serveur.

Tableau 11 : Point de vue des jeunes sur le dispositif d'accueil et de formation

<i>La formation à l'embauche était-elle suffisante ?</i>	Nombre d'emplois	%
Insuffisant	19	24,6
Suffisant grâce au soutien des collègues	32	36,1
Suffisant, car le travail n'est pas compliqué	25	29,8
NC	8	9,5
Total	84	100,0

4. DISCUSSION

Le cumul études-travail a crû de manière significative au cours des 30 dernières années au Québec (Marshall, 2007; Gauthier et Labrie, 2013). Plusieurs entreprises, notamment dans le secteur des services, comptent sur les étudiants pour pourvoir une partie de leurs besoins en main-d'œuvre. L'essor du travail à temps partiel (TTP) chez les étudiants a été favorisé par certains changements sur le marché de l'emploi lui-même (Charbonneau, 2007). En effet, dans les années 1990, la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux du Québec a permis aux commerçants d'étendre la plage horaire d'ouverture de leurs établissements. Ainsi dans ce secteur, une bonne partie de la main-d'œuvre est composée d'étudiants ou de jeunes de moins de 25 ans qui travaillent souvent à temps partiel. Entre 1976 et 1996, la part de ce type d'emplois chez les jeunes de 15 à 19 ans est alors passée du quart à plus des deux tiers (Grenier, 1998). Cette évolution récente du marché du travail est donc à l'origine de la création d'un besoin grandissant de main-d'œuvre étudiante.

Ces emplois permettent aux étudiants de développer une première expérience professionnelle, mais ils les exposent également, tôt dans leur parcours professionnel, à certains risques professionnels qui peuvent avoir des impacts sur leur santé et leur sécurité (Ledoux et coll., 2008; Vézina et coll., 2011). Dans la présente étude, la moitié des emplois exposait les étudiants à quatre contraintes physiques de travail ou plus. Gervais et coll. (2006) ont démontré qu'en combinant les données d'exposition aux contraintes de travail avec le taux d'accidents de travail rapporté, le cumul des contraintes est associé à une hausse du taux d'accidents au travail, et ce, de façon plus marquée chez les jeunes travailleurs de 15-24 ans que chez ceux âgés de 25 ans ou plus.

Sans surprise, la majorité des emplois occupés par les participants pendant leurs études se situent dans des secteurs d'activité habituellement fortement investis par les jeunes travailleurs, tels le commerce de détail, l'hébergement et la restauration (Institut de la statistique du Québec, 2007). Malgré cela, la plupart des participants n'avaient aucune expérience professionnelle en lien avec leur emploi au moment de l'embauche. De plus, ils occupent rarement des emplois associés à leur domaine d'études. Les quelques cas recensés concernent des emplois exigeant une qualification technique et professionnelle occupés surtout par des filles poursuivant une formation dans le domaine de la santé et de l'éducation. Malgré les importants efforts mis en œuvre pour mieux intégrer la santé et la sécurité du travail dans les programmes de formation technique et professionnelle, ce contexte particulier permet de prendre la mesure du rôle qu'auront à assumer l'employeur et les collègues de travail sur les plans de la formation et de l'encadrement des nouveaux travailleurs en cette matière. C'est notamment la raison pour laquelle les conditions d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs sont de plus en plus reconnues comme une cible de prévention importante (Breslin et Smith, 2006; Godin et coll. 2009).

Les emplois occupés par les étudiants ayant participé à cette étude sont variés. Rappelons que 35 de ces emplois se retrouvent dans des petites entreprises de moins de 50 employés tandis que 33 autres font partie de grandes entreprises de plus de 250 employés ou d'entreprises franchisées. Malgré cette diversité, les propos rapportés par les participants décrivent un dispositif d'accueil plutôt minimal pour la grande majorité des emplois. Une visite de l'entreprise, une présentation au personnel, la transmission d'information sur l'entreprise elle-même, une rencontre formelle

d'accueil semblent rarement prévues pour accueillir l'étudiant. Ces faits rapportés par les participants contrastent avec d'autres études qui ont décrit le processus d'accueil comme comportant souvent la transmission d'une grande quantité d'informations, à lire et à mémoriser, sur une courte période de temps, laissant au nouvel employé le sentiment d'être submergé d'information (Lacaze et Perrot, 2010; Ledoux et coll., 2014). Pourtant, plusieurs outils à l'intention des entreprises soulignent l'importance du rôle de la supervision et de la transmission d'informations, notamment sur la mission, les valeurs de l'entreprise, les règles de sécurité au moment de l'accueil.

Dans la majorité des cas, une formation est toutefois offerte à l'embauche bien que son étendue soit variable. Les participants ont d'ailleurs eu de la difficulté à estimer de façon précise le temps consacré à cette formation qui se fait la plupart du temps directement au poste de travail. Dans le secteur du commerce de détail, comme l'avaient souligné Bélanger et coll. en 2004, il s'agit surtout d'une formation « sur le tas », c'est-à-dire non structurée et dont le contenu et la durée ne sont pas contrôlés. Généralement, le gérant ou un collègue de travail indique à la recrue les tâches à accomplir et effectue parfois une surveillance pendant les premiers jours de travail (Petit 2009). Des vidéos, DVD ou autres médias sont rarement utilisés comme soutien à cette formation.

Les savoirs de métier se développent principalement lorsque le travailleur est confronté à des situations concrètes de travail. Selon les métiers, cette confrontation peut être plus ou moins longue pour arriver à en maîtriser toutes les facettes. Les travailleurs expérimentés jouent souvent un rôle à cet égard parce qu'ils ont développé des savoirs d'expérience, des « ficelles du métier », des « règles de l'art » (Delay et Huez-Levrat, 2006; Chatigny, 2001) qui tiennent compte du contexte. Van Maanen et Schein (1979) définissent la socialisation organisationnelle, qui est au cœur de l'intégration dans un nouvel emploi, comme l'apprentissage des ficelles du métier ou le processus par lequel un individu acquiert les connaissances sociales et les habiletés nécessaires pour assumer un rôle dans l'organisation. La socialisation organisationnelle implique des interactions et de la convivialité qui contribuent à établir un lien de confiance et une relation de réciprocité les individus qui souhaitent partager leurs savoirs (Lamari, 2010).

Dans cette étude, ce sont les collègues de travail et les superviseurs qui s'impliquent dans la formation à la tâche. Les travailleurs en poste sont ainsi mis à contribution et offrent différents types d'accompagnement comme de travailler avec le nouveau ou de le guider au cours de la formation à la tâche. Toutefois, pour certains emplois, les participants ont rapporté n'avoir bénéficié d'aucun accompagnement particulier, ce qui peut avoir une influence sur la transmission des savoirs. Étant donné que le dispositif d'accueil et de formation s'avère minimal, ce n'est qu'au travers d'interactions avec les collègues et par socialisation que certains savoirs essentiels à la prévention peuvent être transmis au nouveau travailleur. Heureusement, les participants rapportent avoir pu faire appel facilement à des personnes ressources dans l'entreprise après leur formation à la tâche. D'ailleurs, dans les enquêtes portant sur les conditions de travail et d'emploi, les jeunes travailleurs sont souvent ceux qui rapportent bénéficier le plus du soutien social de la part de leurs collègues (Vézina et coll., 2011). Les résultats illustrent l'importance de pouvoir s'adresser directement à des personnes ressources puisque la plupart des questions posées portent sur la façon de réaliser une tâche ou une procédure, ou de trouver de l'information ou des équipements essentiels à une tâche. On voit ici comment l'apprentissage d'un métier, même lorsque le travail ne semble pas complexe, s'inscrit

dans la durée et se poursuit bien au-delà de ce qui peut être mis en place au moment de l'embauche (Chassaing, 2006; Gaudart, et coll., 2008; Ouellet et Vézina, 2009).

Les activités de sensibilisation à la SST et de formation offertes dans les programmes d'études ou par les entreprises contribuent à enrichir le bagage de connaissances des étudiants, bagage qu'ils transfèrent d'un emploi à l'autre. Il n'est toutefois pas inhabituel qu'aucune information ne soit transmise sur les risques et les méthodes de travail sécuritaires, en particulier si l'étudiant considère posséder déjà cette connaissance.

Lorsque certaines informations relatives à la SST sont transmises, elles le sont plus souvent par le supérieur que par les collègues. Pourtant, des recherches en ergonomie portant sur la transmission des savoirs d'expérience ont mis en évidence comment les travailleurs expérimentés transmettaient de nombreux savoirs de prudence (Ledoux et coll., 2007; Cloutier et coll., 2002). Ces travaux ont aussi montré que la volonté de transmettre des travailleurs plus expérimentés ne suffisait pas. Il faut en effet mettre en place des conditions favorables à la transmission des savoirs. Il est observé, par exemple, que les travailleurs rencontrent des difficultés à verbaliser les savoirs d'expérience souvent intimement liés à l'action et au contexte, et pleinement intégrés depuis longtemps (Klack et Marquette, 2008; Ouellet et Vézina, 2009; Vézina et coll., 1999). Des facteurs organisationnels tels que les contraintes temporelles ou la charge de travail semblent de surcroît jouer un rôle déterminant, en faveur ou non de la transmission des savoirs (Cloutier et coll., 2002 ; David et coll., 2007 ; Lesemann, 2007 ; Le Roux, 2006 ; Raoult et coll., 2006). Dans la présente étude, les supérieurs s'avèrent jouer un rôle prépondérant pour ce qui est de la transmission de certaines règles de sécurité, mais leur mise en œuvre par les nouveaux paraît plus rarement soutenue par les travailleurs expérimentés, et ce, pour diverses raisons. Or, rappelons que la formation aux gestes techniques et aux règles de sécurité est une étape préalable essentielle, bien qu'insuffisante, pour préparer le nouveau à travailler de manière sécuritaire et efficace (Chatigny, 2001; Ledoux et coll., 2014).

Les conseils transmis sur le tas alors que le nouveau est à son poste de travail sont multiples, mais en définitive ils ont trait surtout à la manutention et à l'utilisation sécuritaire des machines et des équipements, situations auxquelles sont exposés régulièrement les jeunes travailleurs (Vézina et coll., 2011; Ledoux et coll., 2014). Plusieurs de ces conseils ont trait à la manière de s'y prendre dans des circonstances plus critiques comme la manutention de caisse dans un escalier abrupt ou le déplacement de produits très lourds; d'autres portent sur la manière de sécuriser son environnement de travail, pour soi et pour les autres; d'autres encore concernent les mesures à prendre en situation d'urgence. Ainsi, malgré une absence de formation structurée en SST, les interactions avec les supérieurs et les collègues permettent la transmission de savoirs de prudence, et ces savoirs sont quelquefois évoqués par les étudiants, plusieurs semaines après leur embauche, lorsqu'on les questionne à cet effet. Cependant, le devis de la présente étude ne nous informe pas sur la manière dont ces savoirs de prudence sont intégrés dans les pratiques ni sur les conditions d'exercice du travail qui pourraient entraver leur mise en œuvre.

Enfin, cette étude comporte des limites. Rappelons que les données utilisées pour cette étude proviennent d'entrevues réalisées dans le cadre d'un projet de recherche visant à explorer les effets du cumul d'activités et de contraintes de travail sur la SST d'étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire (Laberge et al., 2011). La grille d'entrevue utilisée n'avait donc pas été construite au départ pour étudier spécifiquement le processus d'accueil et d'intégration de

ces jeunes dans leur emploi principal. C'est en réalisant une analyse préliminaire du discours des participants aux questions suivantes « *Peux-tu nous raconter comment se sont déroulées tes premières journées de travail ?* », « *Peux-tu nous décrire les formations à l'embauche que tu as reçues* » et « *Quelles sont les personnes ressources à qui tu peux poser des questions et comment les as-tu utilisées ?* » que nous avons décidé d'exploiter de façon plus approfondie ce matériel afin d'en dégager une description à partir de ce qui est rapporté par les participants. Il n'a donc pas été possible de compléter ces récits avec des données recueillies auprès des entreprises quant aux dispositifs d'accueil et d'intégration prévus. Le temps écoulé entre la date d'embauche et le moment où se sont déroulées les entrevues a également pu influencer la précision de certaines informations évoquées par les participants. Rappelons enfin que les participants sont tous domiciliés au Saguenay–Lac-St-Jean et que les critères d'inclusion avaient été déterminés pour répondre au départ aux exigences de l'étude principale *Santé et sécurité du travail des étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire - Les effets du cumul d'activité et de contraintes de travail* (Laberge et al., 2011).

Cette étude s'appuie donc sur ce que les étudiants se remémorent de l'expérience vécue lors de l'accueil et de la formation qu'ils ont reçue au moment de leur embauche. Ce portait est donc par le fait même limité. Il laisse néanmoins apparaître l'importance de la socialisation comme moyen de transmission des savoirs de prudence et des règles de sécurité, et du rôle des supérieurs immédiats à cet égard.

5. CONCLUSION

Malgré la multiplication d'outils de sensibilisation et de formation en SST, de même que des campagnes encourageant la formation et la supervision à l'embauche, les propos rapportés par les étudiants travaillant à temps partiel durant l'année scolaire décrivent un dispositif d'accueil et de formation minimal pour la majorité des emplois. Malgré cela, la plupart d'entre eux considère la formation reçue comme suffisante, et ce, particulièrement grâce au soutien des collègues de travail. La socialisation organisationnelle serait donc au cœur de la dynamique de la transmission des savoirs de prudence.

Nous retenons deux éléments de cette étude. Dans un premier temps, il semble important de poursuivre le développement d'outils d'information et de sensibilisation à la SST, mais surtout d'élaborer des stratégies afin que ces outils soient connus des employeurs susceptibles d'embaucher des étudiants. Toutefois, ces outils ne peuvent remplacer le rôle clé joué par les superviseurs et les collègues de travail dans la transmission des savoirs de prudence. Des conditions sont à mettre en place pour soutenir cette transmission. Le témoignage recueilli lors d'une étude précédente réalisée par notre équipe (Ledoux et coll., 2009) est éloquent à cet égard.

Je pense que de façon générale, l'entreprise fait beaucoup d'effort pour intégrer les nouveaux parce que c'est un milieu où il y a quand même pas mal de roulement (...) je pense qu'un accueil chaleureux, c'est la première étape pour garder les employés longtemps. Mais je pense que ça dépend des gens, de la période de l'année où les nouveaux sont engagés parce que quand on est très très occupés, même si on le voulait, des fois on a juste pas le temps d'accueillir les gens comme on voudrait.

Rappelons que l'intégration se définit comme « l'apprentissage et l'intériorisation d'un rôle organisationnel, articulé autour des trois domaines de socialisation (le travail, le groupe de travail, et le contexte organisationnel) ». L'intériorisation est définie ici comme le processus par lequel un individu fait siens des règles, des principes, des critères, etc., au point que ceux-ci guident ses actes, déterminent ses aptitudes et influencent ses valeurs. (De Landsheere, 1979). Une avenue complémentaire à tout ce qui se développe actuellement serait, il nous semble, une meilleure préparation des équipes en place en vue de l'arrivée d'un nouveau travailleur, la désignation d'une personne dont le rôle serait de soutenir cette intégration et une réflexion sur les conditions à mettre en place pour soutenir la socialisation organisationnelle.

RÉFÉRENCES

- BÉLANGER, P., Robitaille, M., La formation en entreprise au Québec : un portrait. Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, Ottawa, Canada, 82 pages.
- BÉLANGER, P., Larivière, M., Voyer, B. Les pratiques et l'organisation de la formation en entreprise au Québec- Étude exploratoire. Montréal: Centre interdisciplinaire de recherche sur l'éducation permanente-UQAM, 2004.
- BONIN, S. Le projet ICOPE : prise de vue récente sur la conciliation études-travail-famille. In Congrès de l'ACFAS du colloque organisé par le CAPRES Agir collectivement pour la réussite au collège et à l'université: sommes-nous prêts?, à Trois-Rivières, le 10 Novembre 2007.
- BRESLIN, F.C. Educational Statut and Work Injury AmongYoungPeople: Refining the Targeting of Prevention Resources. Canadian journal of public health, 99, 2008, 121-124.
- BRESLIN, FC, Polzer, J., MacEachen, E., Morrongiello, B., Shannon, HS..Wok injury or "part of the job ? Toward a gendered understanding of injuries and complaints an among young workers. Social Science & Medecine, 64, 4, 2007, 782-793.
- BRESLIN, F. C. et Smith, P..Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries. Occup.Environ.Med., 36, 2006, 27-32.
- CHAMPOUX, D., Brun, J. P. Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : État de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche. Pistes, 2, 2000, 1-17.
- CHARBONNEAU, J. L'influence du contexte sociétal sur les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes adultes. In S.Bourdon & M.Vultur (Ed.), Les jeunes et le travail (pp. 53-68). Québec: Les Éditions de l'IQRC/PUL, 2007.
- CHASSAING, K. « Elaboration, structuration et réalisation des gestuelles de travail : les gestes dans l'assemblage automobile, et dans le coffrage des ponts d'autoroute ». Thèse d'Ergonomie, Paris: Laboratoire d'Ergonomie, CNAM, 2006.
- CHATIGNY, C. « Les ressources de l'environnement : au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé. » Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. Vol 3, Numéro 2, 2001.
- CHENG, D. X., Alcantara, L.. Assessing Working Students' College Experiences : A Grounded Theory Approach. Assessment & Evaluation in Higher Education, 32, 2007, 301-311.
- CLOUTIER, E., S. Lefebvre, É. Ledoux, C. Chatigny et Y. St-Jacques. « Enjeux de santé et de sécurité au travail dans la transmission des savoirs professionnels : le cas des usineurs et des cuisiniers », Études et recherches, Rapport R-316, Montréal, 2002, 217 p.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. Portrait des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins- Année 2012, 2013, 25 pages
- DAVID, H., E. Cloutier, L. Élise, M. Bourdouxhe, I. Gagnon et F. Ouelllet. « Quand la gestion des âges est inapplicable. La précarité d'emploi d'infirmières en soutien à domicile », dans D.-G. Tremblay (Éd.), D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux (p. 143-152): PUQ, 2007.

- DELAY, B. et G. Huyez-Levrat. « Le transfert d'expérience est-il possible dans les relations intergénérationnelles ? », *Sociologies pratiques*(12), 2006, p. 37-50.
- DUNDES, L. & Marx, J.. *Balancing Work and Academics in College : Why Do Students Working 10 to 19 Hours per Week Excel ? Journal of College Student Retention : Research, Theory and Practice*, 8, 2006, 107-120.
- GAUDART, C., C. Delgoulet et K. Chassaing. « La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP : Approche ergonomique des enjeux et des déterminants », *Activités*, Volume 5 numéro 2, 2008.
- GAUDREULT, M., Gagnon, M., & Arbour, N. *Être jeune aujourd'hui: habitudes de vies et aspirations des jeunes des régions de la Capitale-Nationale, du Saguenay-Lac-St-Jean et des Laurentides*. Jonquière: ÉCOBES Recherche et transfert, Cégep de Jonquière, 2009.
- GAUTHIER, M.-A. et M. P. Labrie. « Conciliation études-travail : les étudiants québécois s'investissent davantage dans un emploi rémunéré pendant leurs études que l'ensemble de leurs homologues canadiens », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol. 17, 2013, p. 1-16.
- GERVAIS, M., Massicotte, P., & Champoux, D. *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*. Montréal: IRSST, 2006.
- GODIN, J. F., Laplante, B., Ledoux, E., & Vultur, M. *Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans*. Montréal: IRSST, 2009.
- GRENIER, A. « Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente », *Gouvernement du Québec, Emploi Québec*, 1998, 24 pages.
- HOLMES, V. *Working to Live : Why University Students Balance Full-time Study and Employment*. *Education & Training*, 50, 2008, 305-314.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*. Québec: ISQ, 2007
- KLACK, P. et C. Marquette. « Décrire les métiers. Les savoir-faire de différents métiers du bâtiment et leur évolution », *Notes emploi formation (Vol. 27): Céreq*, 2008.
- LABERGE, L., Ledoux, É. Auclair, J. Gaudreault, M. *Jeunes du secondaire et du collégial qui cumulent études-travail – Une enquête sur les conditions d'exercice du travail et de la SST*. Montréal, IRSST, 2014, 77 pages.
- LABERGE, L., Ledoux, É., Thuillier, C., Gaudreault, M., Martin, J.-S., Cloutier, E., Auclair, J., Lachance, L., Veillette, S., Rozon, C., Gaudreault, M., Arbour, N., Bescou, S., Agenais, T., Hostiou, L. 2011. *Santé et sécurité des étudiants qui occupent un emploi durant l'année scolaire - Les effets du cumul d'activités et de contraintes de travail, Études et recherches / Rapport R-705*, Montréal, IRSST, 147 pages.
- LACAZE D. et S.Perrot. « L'intégration des nouveaux collaborateurs. Enjeux et outils pour le développement de l'entreprise ». Dunod, Paris, 2010, 200 p.
- LAMARI, M. « Le transfert intergénérationnel des connaissances tacites : les concepts utilisés et les évidences empiriques démontrées », *Télescope*, Vol. 16, No 1, 2010, p. 39-65.

- L'ÉCUYER, R.. L'analyse de contenu: notion et étapes. In J.-P.Deslauriers (Ed.), Les méthodes de la recherche qualitative (pp. 49-65). Sillery: Presse de l'Université du Québec, 1987.
- LEDOUX, E., Fournier P-S., Ouellet, S., Beaugrand, S., Jolly, C.,. Les conditions d'une intégration sécuritaire et compétente des nouveaux travailleurs dans le secteur minier. Rapport de recherche, Commission des partenaires du marché du travail, 2014, 146 p.
- LEDOUX, E., Laberge, L., Prud'homme, P., Thuilier, C., Veillette, S., Gaudreault, M. et al.. Étudier et travailler en région à 18 ans : quels sont les risques de SST? Une étude exploratoire. Montreal: IRSST, 2008
- LEDOUX, E., E. Cloutier et S. Lefebvre. « Les aspirations des travailleurs vieillissants à exercer un rôle de « formateur » en fin de carrière et les conditions favorables à l'exercice de ce nouveau rôle» Dans D.-G. Tremblay (Éd.), D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux, PUQ, 2007, p. 179-202.
- LEE, J. C. & Staff, J.. When Work Matters : The Varying Impact of Work Intensity on High School Dropout. *Sociology of Education*, 80, 2007, 158-178.
- LE ROUX, D. « Les processus sociaux de la transmission intergénérationnelle des compétences: le cas d'une centrale nucléaire ». *Sociologie pratique*, 1, 12, 2006.
- LESEMANN, F. « La gestion des âges et la gestion du travail ». Dans D.-G. Tremblay (Éd.), D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux, PUQ, 2007, p. 33-45.
- MARSHALL, K.. La vie bien chargée des adolescents. Ottawa: Statistique Canada, 2007
- MOULIN, S. & Doray, P.. Les parcours des jeunes : catégorisations statistiques et représentations normatives. In Colloque Approches longitudinales: Confrontations franco-canadiennes, à Paris, les 22-23 Octobre 2007.
- OUELLET, S. et N. Vézina. « Savoirs professionnels et prévention des TMS : portrait de leur transmission durant la formation et perspectives d'intervention », *PISTES*, Vol. 11, no 2, 2009, 37 p.
- PETIT, M., (2009).Les pratiques d'attraction et de rétention de la génération Y dans le secteur du commerce de l'alimentation, Rapport présenté au Comité sectoriel de la main d'œuvre du commerce de l'alimentation, Montréal, HEC Montréal, 2009, 99 p.
http://csmoca.org/pdf/Rapport2-GenerationY_final.pdf
- RAOULT, N., B. Delay et A.Marchand. « Dessine-moi une trajectoire. Construire sa place dans l'entreprise aux différents âges de la vie », *ANACT*, 2006.
- ROY, J.. Entre la classe et les McJobs - Portrait d'une génération de Cégepiens. Québec: Presses de l'Université Laval, 2008
- ROY, J., Mainguy, N., en collaboration avec Gauthier M., & Giroux, L.. Étude comparée sur la réussite scolaire en milieu collégial selon une approche d'écologie sociale. Sainte-Foy: Cégep de Sainte-Foy, Observatoire Jeunes et Société, 2005
- USALCAS, J. & Bowlby, G.. Les étudiants sur le marché du travail. *Questions d'éducation: le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada*, 3, 2006

- VAN MAANEN, J. et E.H. Schein. «Toward of Theory of Organizational Socialization», *Research in Organizational Behavior*, 1, 1979, p.209-264
- VEILLETTE, S., Auclair, J., Laberge, L., Gaudreault, M., Arbour, N., & Perron, M.. Les parcours scolaires du secondaire au collégial. Série Enquête longitudinale auprès des élèves saguenéens et jeannois âgés de 14 ans en 2002. Jonquière: Groupe ÉCOBES, Cégep de Jonquière, 2007.
- VÉZINA, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., Prud'homme, P.. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). Études et recherches/Rapport R-691. Montréal : IRSST, 2011
- VÉZINA, S., Duguay, P., Ledoux, E.. Les lésions professionnelles chez les jeunes travailleurs de 18 ans et moins au Québec, 2000-2007. In 8e séminaire international francophone en promotion de la sécurité et en prévention des traumatismes: Promouvoir la sécurité et prévenir les traumatismes des enfants et des jeunes âgés de 0 à 18 ans, à Montréal, le 22 Mai 2009.
- VÉZINA, N., J. Prévost, A. Lajoie et Y. Beauchamp. « Élaboration d'une formation à l'affilage des couteaux : le travail d'un collectif, travailleurs et ergonomes », *Pistes*, Vol 1-1, 1999, p1-17.

ANNEXE I

Contraintes physiques liées au travail des participants selon le type d'emploi occupé

Contraintes physiques	Préparation aliments...	Technicien de laboratoire ...	Ouvrier...	Animateur, formateur, soins...	Vendeur...	Caissier, pompiste...	Serveur, barman...	Secrétaire, téléphoniste ...	Autres...	Total
Rester longtemps debout	9	2	9	10	12	8	12	3	3	68
Manutention de charges lourdes	7	0	5	5	5	4	8	0	3	37
Risque de chute	5	1	6	5	4	3	4	0	2	30
Gestes répétitifs des mains ou des bras	6	2	4	0	3	6	4	0	3	28
Espace de travail réduit/encombrement	3	1	2	5	4	5	3	0	2	25
Outils dangereux	8	1	5	2	5	1	2	0	1	25
Machineries dangereuses	7	2	6	0	1	2	1	0	1	20
Solvants ou produits chimiques	6	1	4	2	3	2	1	0	0	19
Température extrême (froide)	1	0	2	3	3	4	0	1	2	16
Bruit intense	3	1	4	1	0	0	4	1	1	15
Posture du dos difficile à maintenir	4	1	1	2	2	2	1	0	2	15
Gestes de précision	2	1	4	2	3	0	0	0	1	13
Posture des membres supérieurs difficile à maintenir	1	2	1	1	1	1	1	0	2	10
Poussières	0	0	4	3	2	1	0	0	2	12
Travailler avec un ordinateur	0	0	0	1	3	0	0	4	1	9
Température extrême (chaude)	2	0	0	3	1	0	0	0	3	9
Efforts importants des mains ou des bras sur des outils	2	1	3	0	0	0	0	0	1	7
Rester longtemps assis	0	0	0	1	1	1	0	1	1	5
Cumul moyen	7.33	5.33	5	4.09	4.08	3.64	3.15	1.25	7.5	4,32
(n)	9	3	12	11	13	11	13	8	4	84