

Stratégies d'accueil des stagiaires de la FMS

Accueillir un stagiaire en toute santé et sécurité!



UN OUTIL POUR LES ENTREPRISES



Organisation
panaméricaine
de la santé



Organisation
mondiale
de la santé



Ce document a été produit dans le cadre d'une recherche-action visant l'expérimentation d'interventions novatrices en adaptation scolaire financée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

| | |
|---|---|
| Rédaction du document | Michel Desrosiers |
| Chercheuse principale | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Marie Laberge, ergonome doctorante, CINBIOSE, UQAM |
| Responsables en milieu scolaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Céline Robert, conseillère pédagogique, réseau EHDAA, commission scolaire de Montréal (CSDM) ▪ Johanne Barnett, personne ressource, service régional de soutien et d'expertise pour les EHDAA, Montérégie |
| Collaborateurs du milieu scolaire | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Isabelle Vachon, personne ressource, Service régional de soutien et d'expertise pour les EHDAA, Montérégie ▪ Johanne Lambert, enseignante, CSDM ▪ Sylvain Millette, enseignant, commission scolaire des-Grandes-Seigneuries (CSDGS) |
| Collaborateurs scientifiques | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nicole Vézina, professeur à la maîtrise professionnelle en ergonomie, UQAM ▪ Sophie Lévesque, agente de recherche, UQAM ▪ Bénédicte Calvet, assistante de recherche, UQAM ▪ Livann Nadon-Vézina, stagiaire et assistant de recherche, UQAM ▪ Michel Desrosiers, agent de recherche, UQAM, ▪ Mylène Josserand, stagiaire en ergonomie, Université de Nancy |
| Membre du comité de suivi | <p>Les collaborateurs du milieu scolaire et scientifique et:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sylvie Martel, personne-ressource nationale, PFAE, MELS ▪ Marie Rancourt, conseillère à la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) ▪ Michel Blackburn, directeur adjoint secteur adaptation scolaire dans une école de la CSDGS ▪ Louise Ruel et Chantal Couturier, directrices dans une école de la CSDM ▪ Tommy Varin-Marion, travailleur parrain dans une entreprise accueillant des stagiaires de la FMS ▪ Claude Lévesque, directeur des opérations dans une autre entreprise accueillant des stagiaires de la FMS ▪ ▪ Serge Trudel, conseiller en prévention, équipe Action-Jeunesse, CSST ▪ Elise Ledoux, chercheuse au service de la recherche de l'IRSST |
| Membre du groupe de travail pour l'élaboration des outils | <p><u>Coordonnateur</u> : Michel Desrosiers <u>Participants</u> : Marie Laberge, Céline Robert, Johanne Barnett, Johanne Lambert, Serge Trudel, Marie Rancourt, Michel Blackburn, Renée Boileau (personne-ressource au PFAE, commission scolaire Des Affluents), Sylvie Bérardino (conseillère pédagogique dans une école de la CSDM), Livann Vézina-Nadon</p> |

Septembre 2011 – document de travail en cours de validation

Saviez-vous que...

Les statistiques d'accidents¹ démontrent que chez les jeunes, 54 % des accidents du travail surviennent au cours des six premiers mois de l'emploi :

- Ils sont impliqués dans une fois et demie plus d'accidents que les travailleurs plus âgés
- Les jeunes âgés de 19 ans ou moins représentent 30 % des jeunes accidentés

Pourquoi?

Les causes sont multifactorielles² :

- Manque de formation
- Manque de supervision adéquate
- Utilisation d'équipement inapproprié
- Connaissance insuffisante des méthodes de travail, des techniques ou des procédures sécuritaires
- Exposition à plusieurs contraintes (horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, utilisation d'équipements dangereux, manipulation de charges etc.)

Comment limiter les risques?

En développant une stratégie d'accueil des stagiaires visant la réduction des risques d'accidents à travers une vision de développement des compétences intégrées en SST.

¹ Statistiques tirées du site www.csst.qc.ca/jeunes, plan d'action jeunesse 2007

² Tiré de « Prendre le temps d'accueillir et de former les jeunes et les nouveaux travailleurs », www.csst.qc.ca

D'autres bonnes raisons de développer une stratégie d'accueil

Pour votre entreprise:

- Réduit le temps de travail perdu (sauve du temps par la suite)
- Diminue les risques d'erreurs : réduit les risques d'accidents, les blessures corporelles et les dommages matériels
- Stimule, mobilise et motive le personnel impliqué

Pour le stagiaire :

- Facilite son intégration dans votre entreprise : les jeunes sont timides et réservés
- Réduit ses craintes et son stress : facilite son apprentissage
- Augmente sa motivation
- L'aide à mieux comprendre son rôle et les tâches de travail

Par rapport aux adolescents...

Les adolescents ont des caractéristiques propres qui influencent leurs apprentissages :

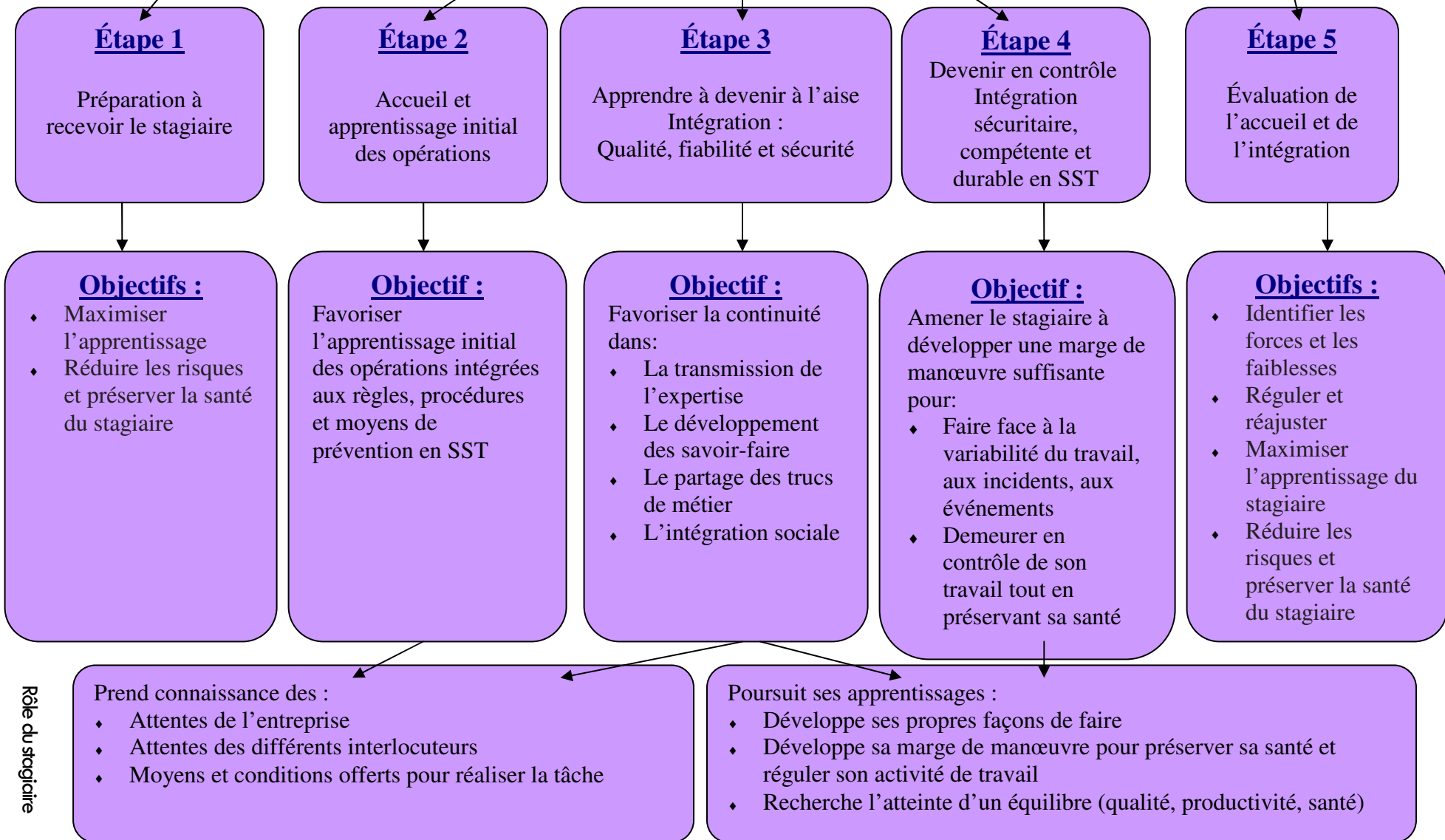
- Au niveau physique, leur croissance rapide peut les rendre plus maladroits que les travailleurs plus âgés
- Au plan psychologique, ils connaissent mal leurs limites et ils ne veulent pas déplaire, ce qui les place parfois en situations de risque plus importants

L'addition de plusieurs facteurs combinés tels que leur inexpérience, leur manque de formation ainsi que les problèmes de communication **multiplient le risque en matière de SST.**

Il est important de définir clairement, avec eux, les attentes et les exigences (fixer les limites) en utilisant des exemples précis.

Stratégie d'accueil des stagiaires : intégration compétente et sécuritaire en SST

Étapes de l'apprentissage d'un travail (voir annexe)



Étape 1 - Préparation à recevoir le stagiaire



Avez-vous pensé à ?

| Prendre connaissance | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Du profil du stagiaire | |
| <ul style="list-style-type: none">• Du plan de formation | |
| Identifier | |
| <ul style="list-style-type: none">• Les différentes tâches qu'il fera | |
| <ul style="list-style-type: none">• Les risques associés à ses tâches | |
| <ul style="list-style-type: none">• La liste des équipements de protection individuelle (EPI) à fournir et ceux que le stagiaire doit se procurer | |
| <ul style="list-style-type: none">• Ses besoins en formation | |
| <ul style="list-style-type: none">• Les intervenants impliqués dans son stage | |
| Planifier la journée d'accueil | |
| <ul style="list-style-type: none">• Déterminer la personne responsable du stagiaire | |
| <ul style="list-style-type: none">• Déterminer l'horaire de la journée | |
| <ul style="list-style-type: none">• Prévoir la visite générale de l'entreprise et du poste de travail | |
| <ul style="list-style-type: none">• Prévoir la présentation du stagiaire aux collègues de travail | |
| <ul style="list-style-type: none">• S'assurer que quelqu'un va recevoir le stagiaire lors de la journée d'accueil (nom de la personne qui l'accueillera, heure et lieu précis convenus avec le stagiaire) | |

Étape 2 - Accueil et apprentissage initial des opérations

Accueil

Arrivée du stagiaire, les premiers jours



Expliquer l'entreprise au stagiaire

- Historique, mission, activités, produits, clients etc.
- La politique, l'engagement et la culture de l'entreprise au regard de la SST
- Les règlements généraux de SST
- Les membres, la structure et le rôle du comité SST

Visiter l'entreprise avec le stagiaire

- Expliquer et identifier le plan d'évacuation d'urgence
- Expliquer l'organisation des premiers secours (local de premiers soins, trousse, registre, secouriste, sorties de secours, extincteurs, alarme incendie, douche oculaire, etc.)
- Expliquer les procédures d'intervention en cas d'urgence et de déclaration des dangers, des accidents et des incidents
- Faire connaître les dangers associés aux substances dangereuses retrouvées sur les lieux de travail et la localisation des fiches signalétiques (SIMDUT)
- Présenter les membres du CSS et les secouristes
- Présenter le nouvel employé au personnel de l'entreprise
- Montrer les départements en lien avec le poste (entretien, maintenance, réception, services, etc.), ainsi que les postes en amont et en aval du poste du stagiaire (Ainsi, il saura qui aller voir si un problème survient.)



Apprendre les opérations de base De la première journée jusqu'à quelques semaines

Intégration au poste de travail

- Présenter le nouvel employé à son équipe de travail
- Remettre les EPI, expliquer leur utilisation et leur entretien

Expliquer et démontrer

- Expliquer le travail au stagiaire : différentes étapes et opérations
- Expliquer les outils, les équipements et les risques associés
- Expliquer les scénarios de danger reliés aux tâches
- Décrire et donner les instructions requises pour effectuer les tâches de façon efficace et sécuritaire (savoir-faire de prudence)
- Démontrer la tâche et faire le lien avec les explications déjà enseignées
- Superviser, assister le stagiaire dans ses tâches et donner une rétroaction immédiate
- Expliquer et délimiter sa tâche p/r à l'ensemble de la production et du service (liens avec le poste en avant et à la suite du sien pour qu'il comprenne son rôle à l'intérieur du processus)

Étape 3 - Intégration qualité, fiabilité et sécurité



Devenir graduellement à l'aise à faire le travail Tout au long du stage, jusqu'à la fin

Faire réaliser la tâche par le stagiaire :

- Avant qu'il réalise de façon autonome ses tâches de travail s'assurer:
 - ✓ Qu'il possède un degré suffisant d'autonomie
 - ✓ Qu'il a développé les savoir-faire essentiels à l'exécution sécuritaire de ses tâches
- Observer et suivre son progrès pendant toute la période de stage: faire répéter les tâches en fonction de son rythme d'apprentissage et de la maîtrise des habiletés
- Assurer d'une progression graduelle du degré de difficulté des tâches
- Accorder du temps au stagiaire pour résoudre des problèmes et réfléchir sur son action
- Fournir une rétroaction constante pour assurer : efficacité, aisance, qualité et SST

Étape 4 - Intégration sécuritaire et compétente



Acquérir le contrôle sur son travail

Peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années...
même pour un travail en apparence simple

- Assurer la disponibilité des ressources même après plusieurs semaines
- Assurer une supervision suffisante même si le stagiaire est plus autonome
- Donner de la rétroaction, recueillir les impressions du stagiaire tout au long du stage même lorsqu'il sera « bon »
- Favoriser un climat de confiance pour que le stagiaire se sente à l'aise de poser des questions et de demander des informations
- Exposer le stagiaire à des situations variées et atypiques de manière graduelle
- Élargir le champ des stratégies et des marges de manœuvre pour faire face aux variabilités du travail
- Mettre en valeur ses réussites et les progrès réalisés pour augmenter sa confiance
- Favoriser les interactions avec le collectif de travail et permettre des apprentissages variés
- Organiser des rencontres formelles et encourager les rencontres informelles entre les travailleurs pour partager leurs « trucs » de métier

Étape 5 - Évaluation de l'accueil et de l'intégration sécuritaire et compétente



| S'interroger | |
|--|--|
| En tout temps | |
| <ul style="list-style-type: none">• S'assurer que la formation planifiée initialement demeure adaptée au stagiaire et aux tâches qu'il réalise tout au long du stage | |
| Après 1 mois | |
| Est-ce que le stagiaire connaît bien ...? <ul style="list-style-type: none">✓ ... les opérations, les équipements, les lieux, les collègues et les risques du métier ?✓ Sait-il comment faire face aux risques prévisibles? | |
| À mi-stage | |
| <ul style="list-style-type: none">• Est-ce qu'il a trouvé un équilibre entre les exigences de production (vitesse, qualité, efficacité) et le respect de sa santé (ex. : économie de mouvements, trucs pour diminuer la fatigue)? | |
| À la fin | |
| <ul style="list-style-type: none">• Est-ce qu'il a développé les compétences requises pour faire face à une diversité de situations atypiques ou rares et à des risques de SST imprévus? | |

Annexe : Apprendre un travail ça veut dire quoi?

| Schéma | Étapes de l'apprentissage | Effets sur la santé et la sécurité |
|---|--|---|
| <p>1^{er} niveau : « Apprendre les opérations »</p> <p>Conditions et moyens offerts par l'entreprise Attentes des différents interlocuteurs</p> <p>Exigences de la production</p> <p>Tâche Opérations prescrites</p> | <p>Étape 1 : Apprendre les opérations</p> <p>Prendre connaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des attentes de l'entreprise et des différents interlocuteurs Des moyens et des conditions offerts pour réaliser la tâche | <p>Risque d'accident doublé 1^{er} mois</p> <p>Courbatures douleurs musculo-squelettiques associées aux nouveaux mouvements</p> |
| <p>2^{ème} niveau : « Etre à l'aise »</p> <p>Marge de manœuvre</p> <p>Age, sexe, expérience, formation, car. physiques et psychosociales...</p> <p>Activité Physique Mentale Sociale</p> <p>Processus de régulation</p> <p>Santé</p> <p>Production</p> | <p>Étape 2 : Devenir à l'aise</p> <p>Développer une façon bien à soi de faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réguler son travail pour diminuer les contraintes, récupérer du temps, élargir sa marge de manœuvre et atteindre un équilibre. <p>(note : la plupart des élèves de la FMS devraient atteindre ce niveau au terme de leur stage)</p> | <p>Des premiers symptômes de maladies peuvent apparaître progressivement (ex. : douleurs musculo-squelettiques, toux, asthme, rougeurs, cillement d'oreille...)</p> |
| <p>3^{ème} niveau : « Etre en contrôle »</p> <p>Incidents - bris de machine - équipement désajusté, - erreur ...</p> <p>Matières premières - inégalités - mauvaise qualité...</p> <p>Événements - personne nouvelle en amont - changement de contremaître - nouveau modèle...</p> | <p>Étape 3 : Devenir en contrôle</p> <ul style="list-style-type: none"> Faire face à la variabilité du travail, aux incidents, aux événements La marge de manœuvre doit être suffisante pour demeurer « en contrôle » de la situation Réussir à réaliser son travail malgré les différents types de situations et de difficultés rencontrées | <p>En fonction du type de travail, c'est à ce moment que se déclarent les maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, perte auditive, dermatites, allergies, etc.)</p> |

Schéma tiré de «La pratique de l'ergonomie face au TMS : ouverture à l'interdisciplinarité », Nicole Vézina, SELF-ACE 2001