

L'INTÉGRATION COMPÉTENTE ET SÉCURITAIRE DES JEUNES ET NOUVEAUX TRAVAILLEURS : MODE D'EMPLOI

Amélie Trudel, b.sc.kin,mba

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « affaires municipales »

Les travailleurs, et plus particulièrement les jeunes, occupant un nouvel emploi sont plus vulnérables aux accidents de travail et ce, pour diverses raisons telles la transition école-travail qui se fait difficilement, le besoin d'être accepté par le groupe, le cumul des activités et des contraintes de travail, la culture de prévention quasi-inexistante au secondaire... Il s'agit par conséquent d'une priorité en matière de prévention.

Le sujet est abordé en traitant notamment des constats que les recherches ont faits sur les jeunes et la santé-sécurité du travail et des notions à intégrer dans l'initiation au travail. Il sera surtout question des moyens que peuvent prendre les organisations pour faciliter l'intégration compétente et sécuritaire des jeunes et nouveaux travailleurs particulièrement par la mise en place d'un programme d'accueil. La planification, l'organisation, l'implication de chacun par des rôles et des responsabilités bien définis et l'évaluation du programme sont les éléments clés d'un tel programme. La conférence tentera de mettre en lumière les bons coups de différentes entreprises en la matière.

Faciliter l'insertion des nouveaux dans le milieu de travail, s'assurer qu'ils ont les connaissances et les compétences requises pour faire le travail de façon efficace et sécuritaire et inculquer dès le départ la santé et la sécurité du travail. Voilà le but du programme d'intégration.

Les statistiques de la CSST sont alarmantes : les jeunes de 15 à 24 ans se blessent plus que leurs collègues plus âgées en moins d'heures travaillées. Au cours des six dernières années au Québec, 78 jeunes ont perdu la vie au travail, soit un jeune par mois en moyenne. Chez ses jeunes, 54% des accidents surviennent dans les 6 premiers mois à l'emploi par rapport à 33% pour tous les groupes d'âge confondus. La situation est préoccupante. Les jeunes et nouveaux travailleurs sont généralement caractérisés par un manque d'expérience de travail, de formation et de sensibilisation en santé et sécurité du travail. Le besoin d'être accepté par le groupe, le stress lié à l'entrée sur le marché du travail et l'écart entre la formation et le travail réel sont aussi la réalité de ces travailleurs.

C'est pourquoi il est primordial de bien encadrer et former les travailleurs en santé et sécurité du travail (SST) dès leur arrivée, que ce soit à l'embauche, lors d'un stage, d'une promotion ou d'une mutation. C'est aussi une obligation légale de l'employeur de prendre les mesures pour préserver la santé et la sécurité des

travailleurs. La planification est une étape primordiale; l'intégration compétente et sécuritaire d'un nouvel employé ne s'improvise pas. La contribution et l'implication de plusieurs personnes sont nécessaires pour obtenir des résultats optimaux et durables.

Le contenu du programme d'intégration compétente et sécuritaire

Les préalables et l'accueil

C'est avant l'arrivée du nouvel employé qu'il faut penser à intégrer la SST. Il est important de bien cibler les tâches auxquelles il sera affecté. La durée de l'emploi, la complexité des tâches et les risques associés doivent être pris en considération lors du choix de l'affectation. Par exemple, un étudiant embauché pour l'été ne sera pas affecté à un travail exigeant beaucoup de formation et d'expérience. Si le cas, l'employeur doit s'assurer que les étudiants ont les connaissances, les compétences et formations requises pour faire le travail demandé. De plus, sa formation et son entraînement devront être planifiés dans le but d'être bien adaptés à sa réalité de travail.

Pour l'accueil proprement dit, il faut s'assurer que quelqu'un est désigné pour accueillir le nouvel employé dès son arrivée dans l'organisation. En plus des procédures administratives, il y aurait lieu, par exemple, de présenter la politique et la culture en SST, les procédu-

res en cas d'accident, le plan d'évacuation d'urgence, les règles générales de sécurité, l'organisation des premiers secours (ex. : trousse, registre, secouriste), etc.

L'insertion en milieu de travail, la formation et l'entraînement

L'insertion dans le milieu de travail est un moment privilégié pour renforcer l'importance de la SST pour l'entreprise, par exemple, en l'incluant dans la visite du lieu de travail; la présentation du nouvel employé au personnel : les membres du comité SST lui sont aussi présentés; la remise des outils et équipements requis pour le travail : les moyens de protection individuelle et collective sont aussi décrits; la description des méthodes de travail : les dangers et mesures de prévention sont également soulignés tels le cadenassage, les espaces clos, le SIMDUT.

Pour que la formation du nouvel employé soit efficace, il faut que la formation théorique et pratique soit spécifique à la tâche réelle et que les volets SST soient intégrés à la formation en milieu de travail. Il faut éviter de donner une formation technique et d'y ajouter par la suite une formation en SST : les deux doivent être bien imbriquées. Dès le début de l'entraînement, il est important de faire un rappel sur les principaux risques et règles de sécurité liés à la fonction; vérifier si le nouvel employé possède tous les outils et équipements de protection requis, lui expliquer comment les utiliser, les entretenir et les ranger; assurer une supervision étroite pendant toute la période d'entraînement et ajuster le rythme de travail au besoin.

Le compagnonnage et la supervision

Le compagnon, en général un collègue expérimenté, crédible, habile à transmettre ses savoirs et volontaire, a un rôle important dans l'intégration d'un nouvel employé. Il va, entre autres, être appelé à transmettre les trucs sécuritaires du métier (techniques et informels); offrir un soutien dans l'intégration à la tâche mais aussi sociale ; aider, orienter et dépanner le nouvel employé si besoin et assurer un suivi informel. En plus d'être informé et formé pour bien remplir son rôle, le compagnon doit être outillé et appuyé par l'organisation par exemple en le libérant de certaines tâches car accompagner un nouvel employé exige du temps.

Dans un récent sondage pancanadien, près du trois quart des jeunes disent qu'ils ont confiance en leur su-

périeur immédiat. Cela démontre l'importance du rôle et des compétences du superviseur. Il est donc primordial de former ce dernier et de lui fournir des outils de gestion. Il faut également mettre en place des conditions organisationnelles lui permettant d'être disponible pour bien remplir son rôle dans le cadre de l'intégration d'un nouvel employé.

Le suivi et l'évaluation

L'efficacité de l'intégration dépend aussi du suivi et de l'évaluation. Pendant toute la période l'apprentissage, il faut faire un suivi étroit afin de s'assurer que les notions de santé et de sécurité du travail sont comprises et appliquées par le nouvel employé et que le rythme de travail est adapté en fonction de son expérience. Un programme d'intégration compétente et sécuritaire est un processus continu et n'est pas coulé dans le béton, il est important de réajuster le tir au besoin.

Pour en savoir davantage, aller le site Internet de l'APSAM <http://www.apsam.com>, sous le thème Intégration, où plusieurs liens Internet sont à consulter.