



Parcours de formation axée sur l'emploi Préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé FMS

**Les conditions gagnantes de l'accueil et de
l'intégration sécuritaire et compétente des
élèves en stage à la FMS**

Cartable SST à destination des enseignants



Centre de
Recherche du
CHU Sainte-Justine
*Le centre hospitalier
universitaire mère-enfant*

Pour l'amour des enfants

Université 
de Montréal

Université 
de Montréal

 inbiose

Organisation
panaméricaine
de la santé



Organisation
mondiale
de la santé



Les documents contenus dans le cartable SST ont été produits 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).

Chercheuse principale	<ul style="list-style-type: none"> Marie Laberge, Université de Montréal (UdM), Centre de recherche du CHU Ste-Justine
Conseillers pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> Johanne Barnett*, service régional de soutien et d'expertise pour les EHDA, Montérégie Alain Bertrand*, Commission scolaire des Patriotes Annie Desrosiers*, Commission scolaire Vallée-des-Tisserands Michel Dubois, Commission scolaire Marie-Victorin (CSMV) Karine Jeanson-Drouin*, Commission scolaire Val-des-Cerfs (CSVDC) Julie Larochelle*, CSVDC Sylvie Melançon*, Commission scolaire Pointe-de-l'Île (CSPI) Céline Robert*, Commission scolaire de Montréal (CSDM) Isabelle Vachon, service régional de soutien et d'expertise pour les EHDA, Montérégie
Collaborateurs scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> Nicole Vézina*, Université du Québec à Montréal (UQAM) Ellen MacEachen*, Institute for Work & Health
Équipe de recherche	<ul style="list-style-type: none"> Emmanuelle Boulianne-Depairon, Udm Bénédicte Calvet*, UQAM Michel Desrosiers*, UQAM Mylène Josserand*, Université de Nancy Rui Jing Zhang, Udm Sophie Lévesque*, UQAM Mélissa Melaoui, Udm Livann Nadon-Vézina*, UQAM Marc Poirier-Lavallée*, Centre de recherche du CHU Ste-Justine Aurélie Tondoux*, Centre de recherche du CHU Ste-Justine
Membres du comité de suivi	<p>Les conseillers pédagogiques, les collaborateurs scientifiques, l'équipe de recherche et:</p> <ul style="list-style-type: none"> Serge Baillargeon, Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) Michel Blackburn, Commission scolaire des Grandes-Seigneuries Marc Charland, Commission des comités de parents du Québec Chantal Couturier, CSDM Linda Dumouchel, CSPI Charles Gagné, Institut de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) Lyse Lapointe, MELS Élise Ledoux, IRSST Claude Lévesque, entreprise accueillant des stagiaires de la FMS Sylvie Martel, MELS Renée Pinard, Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) Marie Rancourt, Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) Louise Ruel, CSDM Mylène Sauvageau, FSE-CSQ Bruno Thériault, CTREQ Isabelle Tremblay, FCSQ Serge Trudel, Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) Tommy Varin-Marion, entreprise accueillant des stagiaires de la FMS
Membres du groupe de travail pour l'élaboration des outils (version 1)	<p><u>Coordonnateur</u> : Michel Desrosiers</p> <p><u>Participants</u> : Marie Laberge, Céline Robert, Johanne Barnett, Johanne Lambert, Serge Trudel, Marie Rancourt, Michel Blackburn, Renée Boileau (Commission scolaire Des Affluents), Sylvie Bérardino (CSDM), Livann Vézina-Nadon</p>
Membres du groupe de travail pour l'élaboration des outils (version 2)	<p><u>Coordonnatrice</u>: Aurélie Tondoux</p> <p><u>Participants</u> : Johanne Barnett, Alain Bertrand, Michel Dubois, Linda Dumouchel, Karine Jeanson-Drouin, Rui Jing Zhang, Marie Laberge, Sylvie Melançon, Mélissa Melaoui, Anne-Marie Racicot (CSMV), Céline Robert, Serge Trudel, Jocelyne Veilleux (CSMV)</p>

* Les personnes dont le nom est suivi d'un astérisque* ont également participé au comité de suivi.

TABLE DES MATIÈRES

- A. MANUEL DE FORMATION DE L'ENSEIGNANT :** Notions et concepts utiles pour l'enseignante et l'enseignant à la FMS
- B. GUIDE SST DE L'ENSEIGNANT :** repères pour la supervision de stage et l'utilisation des outils du cartable SST
- C. SUPPORT D'INTRODUCTION À LA SST :**
- 1) PARTIE 1. Le modèle de l'activité de travail (document Powerpoint)
 - 2) PARTIE 2. Les stratégies et la marge de manœuvre (document Powerpoint avec vidéos)
 - 3) PARTIE 3. Définitions relatives à la santé et la sécurité au travail (SST) (document Powerpoint avec vidéos)
- D. OUTILS À UTILISER EN CLASSE ET/OU AVEC LES ACTEURS DU MILIEU DE STAGE**
- 1) MES RESSOURCES HUMAINES EN MILIEU DE TRAVAIL : guide enseignant (document Word)
 - 2) ACTIVITÉS RÉFLEXIVES POUR L'ÉLÈVE : guide enseignant (document Word)
 - 3) DÉFI PHOTO : guide enseignant (document Word)
 - 4) MISES EN SITUATION : guide enseignant (document Word)
 - 5) DÉFI ACTIVITÉ PHYSIQUE ET STRATÉGIES :
 - Guide enseignant (document Word)
 - Document de préparation (document Powerpoint avec vidéos)
 - 6) DÉFI ARBRE DES CAUSES :
 - Guide enseignant (document Word)
 - Document de préparation (document Powerpoint avec vidéos)
 - 7) FICHES REPÈRES À DESTINATION DE L'ENTREPRISE MILIEU DE STAGE : guide enseignant (document Word)
 - 8) AIDE-MÉMOIRE EN CAS D'ACCIDENT OU D'INCIDENT EN MILIEU DE STAGE (document Word)



Parcours de formation axée sur l'emploi Préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé FMS

Notions et concepts utiles pour l'enseignante et l'enseignant à la FMS



Centre de
Recherche du
CHU Sainte-Justine
*Le centre hospitalier
universitaire mère-enfant*

Pour l'amour des enfants

Université 
de Montréal

Université 
de Montréal



Organisation
panaméricaine
de la santé



Organisation
mondiale
de la santé



Table des matières

Table des matières	1
Introduction	1
Chapitre 1 - La SST au Québec	1
Chapitre 2 - Le cadre juridique de la SST	1
Chapitre 3 - La SST des jeunes en quelques chiffres	1
Chapitre 4 - L'ABC de la SST	1
Chapitre 5 - Rôles et responsabilités de l'enseignant en regard de la SST	1
Chapitre 6 - L'apprentissage en milieu de travail et la SST	1
Chapitre 7 - Compétences spécifiques du métier et SST	1
Chapitre 8 - Comprendre le travail pour le transformer	1
Chapitre 9 – <i>L'analyse du M.É.T.I.E.R</i>, une méthode pour aborder la SST avec les élèves	1
Chapitre 10 - Connaissances utiles sur les lésions professionnelles	1
Bibliographie	1
Ressources utiles	1

Version 2. Mise à jour en octobre 2014.

Introduction

Ce document d'information sur la santé et la sécurité du travail (SST) s'adresse aux enseignants ou à tout autre intervenant du milieu de l'éducation chargés d'accompagner les élèves de la Formation menant à un métier semi-spécialisé (FMS) dans leur apprentissage de la SST et la protection de leur santé. Il découle des constats d'une recherche-action en adaptation scolaire financée par le MELS en 2008-2010. Cette recherche-action a été menée dans deux commissions scolaires auprès de deux écoles qui offrent la FMS. Des chercheurs de l'UQAM ont rencontré de nombreux intervenants (enseignants, conseillers pédagogiques, conseillers en prévention à la CSST, représentants d'entreprises et de syndicats, superviseurs de stage, travailleurs collègues) et une trentaine d'élèves inscrits à la FMS. Des entretiens formels et informels ainsi que plusieurs heures d'observation filmée en milieu de travail ont permis de comprendre les exigences d'un stage à la FMS et la réalité des entreprises qui accueillent les élèves.

Cette nouvelle version du document « Notions et concepts utiles pour l'enseignante et l'enseignant à la FMS » a été mise à jour à la suite d'une recherche-action financée par le MELS qui s'est déroulée en 2012-2014. Il s'agissait d'une évaluation d'utilisation d'une première version des outils d'aide à l'apprentissage développés à l'issue d'une recherche-action réalisée en 2008-2010. Dix enseignants dans cinq commissions scolaires ont accepté d'expérimenter la première version des outils et de faire part de leur commentaires et appréciation. Ces résultats d'expérimentation en situation réelle ont permis de développer ce document de formation et de nouveaux outils d'apprentissage à destination des enseignants et des élèves. Cette nouvelle version a été élaborée par un groupe de travail réunissant des enseignants et des conseillers pédagogiques. Les principales améliorations concernent l'ajout d'explications d'utilisation ainsi que des supports de présentation du matériel pour les élèves.

Ce document souhaite fournir des informations utiles pour comprendre comment il est possible d'appréhender la SST dans le contexte de la FMS, c'est-à-dire dans un programme très diversifié en matière d'offre de formation et donc, tout aussi diversifié quant aux risques pour la SST.

En tant qu'enseignant, vous avez deux rôles à jouer pour assurer la SST des élèves :

- 1) vous assurez que chacun de vos élèves se trouve dans une situation de stage appropriée en termes de risques à la SST.
- 2) aider vos élèves à développer des compétences utiles en regard de la SST.

Pour réussir à remplir ces deux rôles adéquatement, vous pouvez intervenir auprès des **élèves**, mais aussi auprès des **entreprises** de stage.

Ce document vous expliquera quels sont les mécanismes à la base de la santé et la sécurité au travail et vous donnera des repères pour intervenir efficacement auprès des élèves et des entreprises. Premier volet du cartable SST enseignant, ce document de formation est accompagné d'un guide SST de l'enseignant qui regroupe un ensemble de fiches repères utiles à l'enseignant et d'outils pédagogiques pour guider les élèves et les entreprises en matière de SST. Les références aux outils et aux fiches repères du guide SST enseignant seront notifiées à par le pictogramme suivant :



Chapitre 1 - La SST au Québec

La santé et la sécurité au travail (la SST) est un **droit fondamental** pour tous les travailleurs. La responsabilité de la SST au Québec est partagée entre tous les acteurs du milieu de travail, qu'ils soient employeurs ou salariés. Ainsi, la SST n'est pas simplement une question d'*attitude* ou de *comportement* à adopter en milieu de travail. Les milieux de travail et les milieux scolaires ont aussi une part importante de responsabilité pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et des stagiaires en milieu de travail. En outre, ces derniers milieux disposent en général de moyens plus substantiels pour implanter des mesures de prévention durable que les personnes individuellement. De même, il est beaucoup plus efficace de miser sur des mesures de prévention à l'échelle organisationnelle que de miser uniquement sur le comportement des individus.

Le réseau de la SST au Québec

La SST est l'affaire de tous, employés, écoles et employeurs. Au Québec, plusieurs organisations peuvent fournir des renseignements utiles sur ce sujet. Le réseau de la SST est encadré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Plusieurs autres organismes accompagnent la CSST dans sa mission de prévention des lésions professionnelles, comme le réseau de la santé et des services sociaux du Québec (Institut national de santé publique, agences de santé et services sociaux), les différentes associations sectorielles paritaires en SST qui couvrent plusieurs secteurs d'activités économiques (administration provinciale, affaires sociales, affaires municipales, fabrication de produits en métal et de produits électriques, industries de l'habillement, textile et bonneterie, services automobiles, mines, équipement de transport et machine, imprimerie, transport et entreposage, construction), les associations patronales ainsi que les syndicats. Il y a également un institut de recherche exclusivement dédié à produire des connaissances utiles à la prévention des lésions professionnelles, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en SST (IRSST).

Les disciplines académiques qui s'intéressent à la SST sont variées, les principales étant l'ergonomie, l'hygiène industrielle, la réadaptation, l'ingénierie et la toxicologie.

Chapitre 2 - Le cadre juridique de la SST

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. À cette fin, elle voit notamment à l'application de ces deux lois :

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime

Selon la LATMP, une lésion professionnelle est : «une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation». Cette définition couvre deux grandes catégories de **lésions professionnelles** : les accidents et les maladies.



Le fait accidentel survenu « **par le fait du travail** » est l'accident qui survient dans l'exécution même des fonctions pour lesquelles la travailleuse ou le travailleur est engagé.

Le fait accidentel survenu « **à l'occasion du travail** » est celui qui survient lors de l'exécution d'un acte connexe au travail de la victime, soit un fait accidentel survenu alors que la travailleuse ou le travailleur exerce une activité rattachée à l'exercice de son emploi, même si cette activité n'est que facultative (par exemple un accident qui survient pendant la pause d'un travailleur).

Le chapitre 9 présente des informations plus détaillées sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Chapitre 3 - La SST des jeunes en quelques chiffres

Au Québec et dans tous les pays occidentaux, les jeunes travailleurs sont plus à risque de se blesser que les plus âgés. En 2000, les jeunes travailleurs âgés entre 15 et 24 ans ont subi 25 401 lésions sur les 139 874 qui ont été recensés pour la population totale (CSST, 2009). Ces statistiques étaient si préoccupantes que la CSST a mis en place le plan d'action jeunesse en 2001 et l'IRSST a emboité le pas avec l'Opération JeuneSST en 2004 (Ledoux et Laberge, 2006). Depuis le taux de lésions des jeunes de cette tranche d'âge a beaucoup diminué. Entre 2004 et 2013 le nombre de lésions chez les jeunes de 24 ans ou moins a baissé de 48%. Mais, 10 957 jeunes de cette tranche d'âge se sont tout de même blessés en 2013 (CSST, 2013). Les efforts fournis ont porté fruit, mais certains jeunes travailleurs demeurent particulièrement à risque de se blesser.

C'est le cas notamment de ceux qui éprouvent des difficultés d'apprentissage, la dyslexie en particulier, et qui quittent l'école tôt (Breslin, 2008, Breslin et Pole, 2009). En outre, peu importe l'âge, les premières semaines en emploi sont critiques; les risques de lésions professionnelles y sont quatre fois plus importants en comparaison à 12 mois plus tard (Breslin et Smith, 2006). Des chercheurs de l'IRSST ont établi que la mobilité d'emploi, le cumul de contraintes de travail, la faible qualification, le décrochage scolaire et les emplois manuels représentaient des facteurs liés à la survenue de lésions professionnelles chez les jeunes (Gervais et al., 2006; Ledoux et al., 2008; Godin et al., 2009). Bref, la plupart des facteurs de vulnérabilité relevés dans la littérature scientifique décrivent des caractéristiques qui sont propres aux élèves de la FMS. Cette sous-population de jeunes travailleurs est particulièrement à risque et la prévention est donc primordiale.

Pourquoi les jeunes travailleurs faiblement qualifiés sont-ils davantage à risque de se blesser au travail? Les composantes sociales et organisationnelles liées aux petits boulots et aux emplois faiblement qualifiés expliqueraient davantage les risques liés à la SST que les caractéristiques individuelles ou développementales des individus (Breslin et Smith, 2010). Certains mythes existent quant aux causes des lésions professionnelles chez les jeunes : ces travailleurs seraient moins conscients du danger, ils feraient moins attention, etc. Mais la réalité nous montre que d'autres facteurs sont en cause : la formation, la supervision et le parrainage en entreprise sont rudimentaires et insuffisants, le cumul des contraintes organisationnelles et physiques est plus important, la marge de manœuvre dont ils disposent est insuffisante pour bien protéger leur santé (Laberge, 2011; Laberge et al., 2012; Laberge et al., 2014).

En outre, les hommes, en particulier les jeunes, sont plus à risque de subir un **accident de travail** que les femmes. Cela dit, le profil statistique des lésions est différent selon que l'on parle d'accidents ou de **maladies professionnelles**. Les accidents de travail sont effectivement

plus fréquents chez les jeunes hommes. Les maladies se déclarent généralement plus tard dans le courant de la vie active et certains types de maladies touchent plus particulièrement les femmes, comme les troubles musculo-squelettiques (TMS). Pour les travailleuses, la proportion de TMS par rapport à l'ensemble des lésions professionnelles est plus importante et la durée moyenne d'indemnisation est nettement plus longue que pour les travailleurs (CSST, 2006). Les TMS sont des affections liées au travail qui coûtent très chers en coûts sociaux directs et indirects au Québec. Les TMS représentent 40% des coûts à la CSST. En outre, les TMS sont très incapacitants pour les personnes qui les contractent et ce, souvent pour le reste de la vie active. Il est important de préparer vos élèves, hommes et femmes, tant aux lésions professionnelles qu'ils pourraient subir durant leur stage (ex : accident machine) qu'aux lésions professionnelles qu'ils pourraient développer plus tard dans leur carrière (ex : maladie professionnelle, telle qu'un trouble musculo-squelettique). Pour ce faire, il est encouragé d'adopter une approche dite « *sensible au genre* », c'est-à-dire qui ne sera pas empreinte de préjugés ou de discrimination par rapport à la gravité de certains types de lésions plus souvent déclarés par les hommes ou par les femmes. Il est donc important de s'intéresser aux risques de lésions propres à différentes catégories de métiers (métier plus souvent choisi par les filles vs. les hommes, risques associés), afin de prévenir les lésions potentielles auprès de tous les stagiaires. Il faut éviter d'entretenir des stéréotypes tels que « les métiers de filles sont moins dangereux » et plutôt rechercher les types de risque qu'il faudra prévenir aussi dans ces métiers (ex : harcèlement psychologique, travail en position debout statique, travail répétitif et monotone).

Vus les processus de développement des maladies (progressif), les lésions de demain dépendant des expositions d'aujourd'hui. C'est pourquoi il est **TRÈS** important de considérer les expositions qui ne mèneront pas nécessairement à une lésion durant le stage mais qui sont connues pour générer des maladies à plus long terme. À ce sujet, vous devez vous préoccuper des conditions de travail de vos élèves **jeunes filles** tout autant que vos élèves jeunes hommes. Même si leurs métiers semblent en apparence simples et sécuritaires, ces métiers offrent souvent des conditions associées aux TMS à plus long terme (travail statique, travail debout posté, gestes répétitifs, situations de tension avec la clientèle). Au chapitre 9, vous trouverez une description plus détaillée des TMS et leurs facteurs de risque afin d'aider vos élèves à les identifier et à développer des stratégies pour diminuer les risques.

Et les élèves de la FMS...

Les élèves de la FMS n'échappent pas aux risques professionnels (Laberge et al, 2010). Dans une recherche-action menée en 2008-2010, on a constaté que les jeunes inscrits à la FMS rapportent en grande majorité ne pas avoir eu de formation formelle concernant la SST dans leur milieu de stage. Il a aussi été noté que les jeunes ne sont pas conscients de tous les éléments qui sont liés à la SST. En général, la transmission des savoirs par les superviseurs et parrains, comme les trucs qui permettent d'accomplir une tâche en moins de temps et avec moins d'effort, ne sont pas perçus comment ayant un lien avec la SST par les jeunes travailleurs. Pourtant, il a été montré que la plupart des trucs qui sont partagés aux nouveaux ont à la fois une composante productive, mais également une composante protectrice par

rapport à la santé. Les élèves de la FMS peuvent être confrontés à un accident ou incident mineur, à des problèmes de santé divers (stress, céphalées, symptômes dermiques, oculaires, auditifs, respiratoires ou autres) et des douleurs musculo-squelettiques.

Les accidents/incidents

Suite à des entretiens réalisés auprès de 31 élèves, il ressort que le premier risque auquel l'élève de la FMS est confronté, c'est sa sous-estimation du risque. En effet, en début de stage, 45% des élèves pensent qu'ils ne risquent pas de se blesser dans leur milieu de stage. Par contre, en fin de stage, ils ne sont plus que 21% à ressentir cette immunité. On constate aussi que 65% ont rapporté une blessure au cours de leur stage. Heureusement, ce sont des incidents mineurs que les élèves ont rapportés. Ces incidents sont tout de même préoccupants, car les scénarios qui mènent aux accidents mineurs sont souvent les mêmes que ceux menant aux accidents graves. En outre, les chercheurs ont montré que les enseignants responsables des stages des élèves ayant rapporté une blessure n'ont jamais été informés de la survenue de ces blessures. L'ignorance des blessures mineures subies par les élèves ne favorise la mise en place de retours réflexifs en classe visant à prévenir qu'une situation similaire ne se reproduise. Il est donc important de s'enquérir des blessures mineures et des incidents que peuvent rencontrer vos élèves.

Quels sont les types d'accidents recensés par les stagiaires ?

- Coupures	10
- Frappé/coincé par/sur objets	6
- Piqûres ou éraflures	6
- Brûlures	4
- Efforts excessifs	2
- Chutes	1
- Flash de soudure	1

Quelles sont les parties du corps touchées par les blessures ?

- Mains, doigts	14
- Pieds	2
- Poignet	1
- Dos	1
- Tête	1
- Yeux	1
- NS	10

Problèmes de santé

À partir des données de l'ensemble des jeunes qui ont participé à l'étude, il ressort une persistance de la fatigue générale, des céphalées et du stress tout au long du stage. Les problèmes qui se développent pendant le stage touchent : la peau, les yeux, les allergies et les insomnies, le système respiratoire et auditif.

Les douleurs ressenties

Même si les stagiaires sont jeunes et en bonne condition physique, nous avons été surpris de constater que c'est plus de 80% des jeunes qui expriment déjà des douleurs musculo-squelettiques associées à leur travail. Effectivement, la nature du travail dans les métiers semi-

spécialisés peut être pénible physiquement. La plupart des douleurs ressenties au tout début du stage peuvent être normales; le nouveau travail sollicite des muscles qui ne sont pas habitués à travailler. Il faut toutefois être à l'affût des douleurs qui persistent ou qui

Les élèves ressentent des douleurs aux membres supérieurs, au cou, au dos, mais aussi aux membres inférieurs. Le bas du dos est la zone la plus touchée.

Cette répartition des douleurs indique des situations variées selon les entreprises.

s'amplifient après les premières semaines de stage.

Les conditions de travail

Plusieurs facteurs dans les conditions de travail peuvent être à la source des douleurs ressenties par les jeunes. Les contraintes les plus révélées touchent :

- le travail debout
- la manutention de charge
- les déplacements
- les sollicitations du tronc et des membres supérieurs

Sur les 31 jeunes interrogés au début et à la fin du stage :

- *plus de 80% déclarent travailler surtout debout*
- *plus de 50% ne peuvent pas travailler assis*
- *plus de 30% ne peuvent jamais s'asseoir*
- *moins de 10% des jeunes travaillent surtout assis*

Au-delà de ces chiffres et définitions...

La SST ne devrait pas uniquement viser l'absence de lésions....

... mais aussi la **construction de sa SANTÉ au travail**

... soit l'état de **bien-être, la satisfaction, la réalisation**

Il est important pour les superviseurs de stage en milieu scolaire et en entreprise de s'informer des malaises physiques ressentis par le stagiaire lorsqu'il effectue son travail. Elles révèlent les opérations qui sont plus difficiles pour lui. Cela permet ensuite de l'aider à développer des trucs utiles pour réduire la pénibilité du travail et du même coup, le rendre plus efficace dans sa tâche.

Chapitre 4 - L'ABC de la SST

Construire sa santé au travail

Modèle de compréhension de l'activité de travail

La santé est compromise au travail lors d'un déséquilibre entre les contraintes de travail et la capacité du travailleur à y faire face. Pour comprendre les mécanismes en jeu, voici le modèle de compréhension des situations de travail centré sur la personne en activité (adapté de Vézina, 2001).

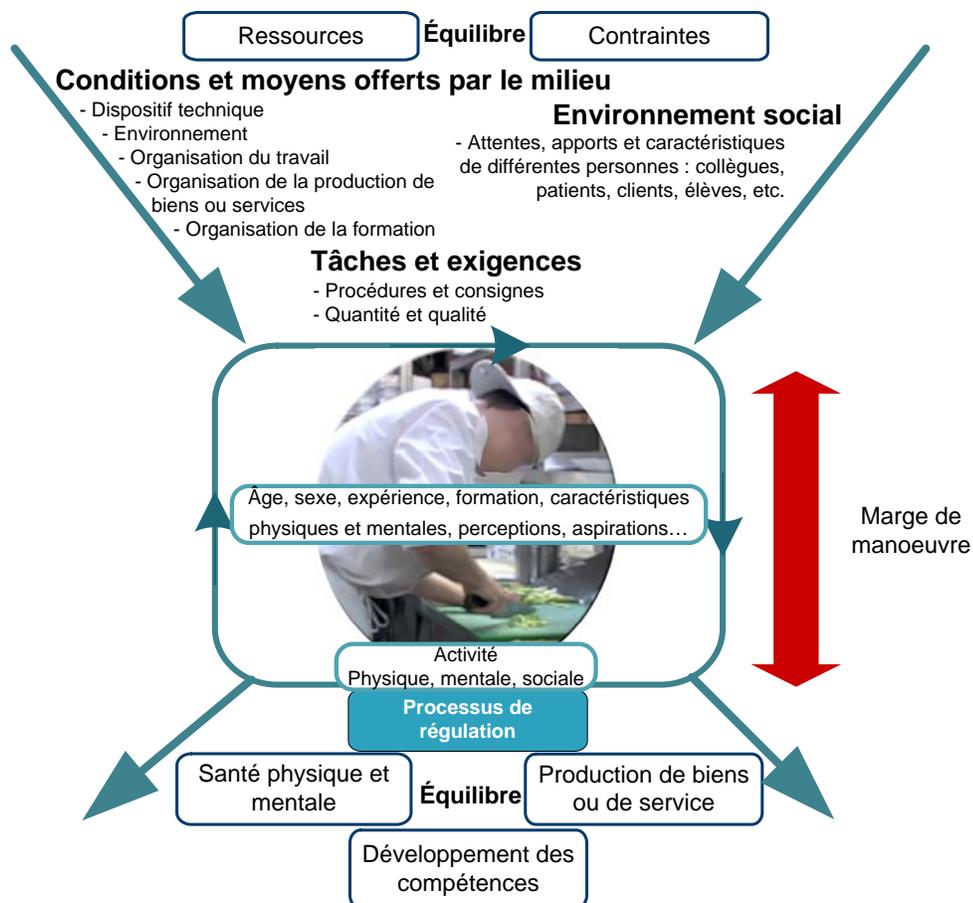


Figure 1 : Adaptation du modèle de compréhension des situations de travail centrée sur la personne et son activité (Vézina, 2001).

Dans ce modèle, le concept central repose sur la *marge de manœuvre* et sur l'équilibre entre la santé, le développement des compétences et la productivité qui en découle. Cette marge de manœuvre correspond pour la personne, aux possibilités de pouvoir choisir et développer des stratégies de travail qui lui permette de rencontrer les exigences de productivité tout en

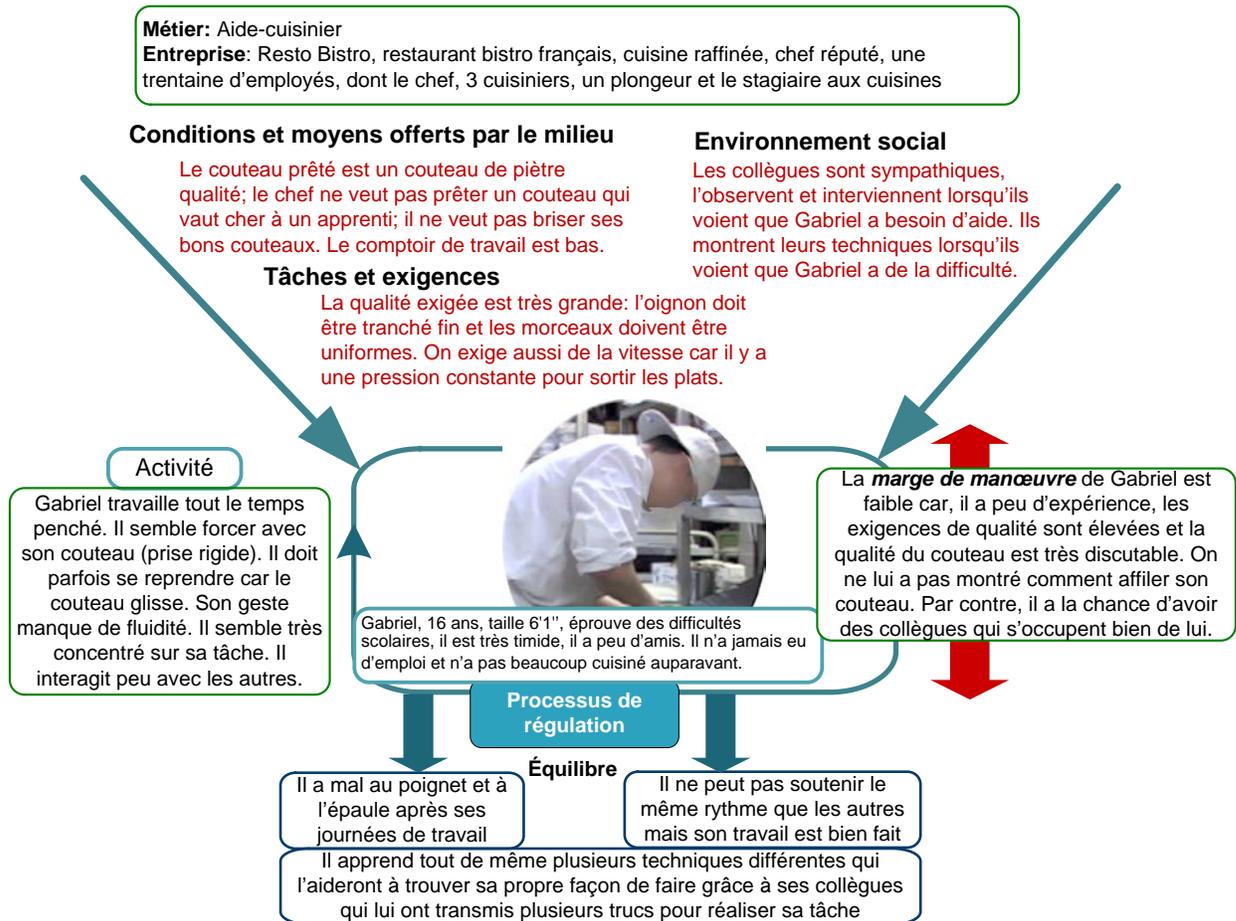
demeurant en santé au travail. Bref, la *marge de manœuvre*, c'est tous les éléments qui permettent à une personne de bien s'adapter à l'environnement physique, organisationnel et social au travail. Toute personne en situation de travail déploie une activité, tant physique que mentale ou sociale, se traduisant par la mise en œuvre de stratégies de travail pour parvenir à effectuer le travail adéquatement tout en préservant sa santé. Ce processus est en constante régulation avec l'environnement et est intimement lié à la personne : est-elle une femme, un homme, un jeune, une immigrante, etc. Le fait de disposer d'une marge de manœuvre permet de **choisir** des stratégies adaptées en fonction de soi, et en fonction d'une foule d'aléas de la production ou du service à la clientèle. Sans cette marge de manœuvre, il n'y a aucune possibilité d'adapter ou de réguler ses stratégies de travail et c'est ce qui cause les problèmes de qualité, de vitesse, d'efficacité et de SANTÉ.

Comment cette marge de manœuvre se construit-elle?

La construction de la *marge de manœuvre* dépend de **l'équilibre** entre les **sources de contraintes** du milieu de travail et des **ressources** offertes par les conditions et moyens, l'environnement social et les tâches et exigences. Dans ce modèle, il faut tenir compte des **caractéristiques de la personne** pour évaluer si l'équilibre entre les sources de contraintes et les ressources lui est adapté et permet de développer une marge de manœuvre suffisante pour elle-même. Par exemple, pour un très jeune travailleur qui a peu d'expérience et qui, de surcroît, a des difficultés d'apprentissage, il devient nécessaire d'ajuster les ressources en conséquence pour s'assurer du maintien de l'équilibre entre la santé et la production.

À la page suivante, un exemple illustre de manière plus concrète comment un certain contexte de travail et d'apprentissage détermine l'activité de travail et quelles en sont les conséquences pour le stagiaire. Il s'agit d'un exemple tiré d'un cas réel : Gabriel, un jeune aide-cuisinier dans un restaurant bistro français réputé, montre comment il peut être difficile d'apprendre un nouveau métier, même en apparence simple. Gabriel est un garçon réservé. Ce jeune stagiaire a tout à apprendre, puisqu'il n'a jamais cuisiné. Prendre un couteau n'est pas chose aisée. Ses collègues s'attendaient à recevoir un jeune stagiaire en cuisine qui connaît les rudiments de base du métier (la prise du couteau, l'affilage par exemple, ou les règles d'hygiène élémentaires dans une cuisine). François, le chef cuisinier et le superviseur de stage en milieu de travail de Gabriel, a demandé à Éric, un cuisinier expérimenté, de lui montrer ce qu'il faut faire. C'est donc Éric qui a surtout transmis ses savoirs professionnels à Gabriel, même si c'est François qui est considéré le superviseur « officiel » en milieu de travail. Éric cependant, doit aussi faire son travail dans le temps requis et est lui aussi sous pression continue. Dans ce contexte, il n'est pas toujours facile d'accompagner le jeune stagiaire. Ce sont ces dynamiques que l'enseignante doit pouvoir comprendre si elle veut aider les stagiaires à trouver les ressources et construire graduellement des savoir-faire efficaces pour protéger leur santé.

L'exemple de Gabriel



Chaque situation de stage est différente, y compris pour des métiers identiques dans des entreprises identiques. Ainsi, il n'y aura jamais deux stagiaires complètement affectés aux mêmes tâches, aux mêmes variations du travail et aux mêmes conditions de travail. Malheureusement donc, il n'y a pas de règles universelles absolues ni de recettes miracles en SST. Certaines règles de base sont utiles à connaître et aident à prévenir les lésions (le MELS offre un référentiel d'outils de prévention sur son site Web à ce propos), mais ne sont pas suffisantes pour assurer complètement la santé et la sécurité de vos élèves. On doit prendre en compte la réalité de chaque jeune pour l'aider à développer les marges de manœuvre adaptées à sa situation, qui lui assureront une protection en termes de SST.

Concrètement, cela se traduit par un devoir, de la part des écoles et des entreprises, d'analyser la situation de chaque jeune au cas par cas. Le chapitre 8 vous donnera des outils concrets pour parvenir à aider vos élèves dans cette perspective.

Les sources de contraintes et les ressources en milieu de travail : déterminants de l'activité

Les conditions présentes dans un milieu de travail peuvent être multiples. Elles peuvent être liées à la tâche (cadence, qualité requise, quantité, exigences du service à la clientèle), à l'environnement social (collègues, hiérarchie, superviseur...), aux dispositifs techniques (machines, outils, équipements...), à l'environnement physique (espaces, lieux, disposition spatiale du matériel, aménagement du poste...), à l'organisation du travail (partage des tâches, travail d'équipe, système de production, ...), etc. Les sources de contraintes et les ressources du travail sont désignées sous le vocable : les **déterminants de l'activité de travail**. Ce sont les conditions qui déterminent comment s'ajustera l'activité de travail de la personne, soit ses gestes, ses actions, ses mouvements, ses raisonnements, ses réflexions, ses interactions sociales, etc. L'objectif n'est pas d'éliminer toutes les sources de contraintes puisqu'elles sont inhérentes au travail. Il faut toutefois les identifier pour s'assurer que des ressources suffisantes puissent être offertes pour les contrebalancer. Le chapitre 8 propose des méthodes à utiliser pour documenter les sources de contraintes et les ressources du travail.

Bref, la SST est intimement liée au contexte de travail, de métier et d'affectation PROPRE à la situation de travail de chaque jeune.



Un support d'introduction à la SST a été créé à destination des élèves dans le but de les familiariser avec ces notions qui seront ensuite réutilisées dans les outils du cartable SST. Ce support comporte trois parties :

- La première présente, d'une façon simplifiée et illustrée, l'activité de travail et les déterminants organisés selon l'acronyme MÉTIER (Matières et produits, Équipements, Tâche et exigences, Individu Environnement de travail, Ressources humaines);
- La deuxième partie présente le concept des stratégies et de la marge de manœuvre
- La troisième présente des définitions de la SST, de la lésion professionnelle et de la CSST et fournit des exemples d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

Les ressources opératoires en milieu de travail

(Source : Chatigny, 2001)

Les ressources en milieu de travail sont des aides que les individus peuvent utiliser individuellement et collectivement en milieu de travail. En plus d'un apport aux activités productives, elles peuvent constituer des moyens pour favoriser l'apprentissage en milieu de travail et pour construire sa santé.

Le défi pour les apprentis est de se construire un répertoire de ressources opératoires potentielles pour diverses situations d'apprentissage plus ou moins planifiées. Pour ce faire, ils ont besoin des autres travailleurs qui les entourent.

Les ressources opératoires en milieu de travail sont essentiellement de quatre ordres :

- 1) **Ressources humaines** : les collègues immédiats, collègues d'autres départements, collègues du même corps de métier, collègues d'autres corps de métier connexes, superviseurs, contremaîtres... , bref, toutes les personnes qui peuvent à un moment où un autre aider l'élève à mieux comprendre la production ou le service, les attentes et les exigences du travail. Un outil a été développé pour aider les élèves à cartographier les ressources humaines en milieu de travail (voir l'outil *Mes ressources humaines en milieu de travail*)
- 2) **Ressources matérielles** : Les équipements, outils et machines qui aident à accomplir le travail. Soyez vigilants, car souvent les entreprises prêtent les outils les moins performants aux stagiaires, car ils ne veulent pas que les jeunes brisent les meilleurs outils dans leur apprentissage. (ex : on prête généralement le couteau qui coupe le moins bien à l'aide-cuisinier). Ainsi, les stagiaires n'apprennent pas avec les meilleurs outils. On doit le considérer et accorder d'autres ressources pour compenser (temps, équipements, espace, entraide). Les équipements de protection individuelle (EPI) pour se protéger des blessures (casques, bottes, bouchons d'oreille, masques, gants, etc.) appartiennent à cette catégorie de ressources. Parfois, ces équipements sont fournis, mais non utilisés. Avant de lancer le blâme au stagiaire ou au travailleur qui ne porte pas un EPI obligatoire, on doit chercher à comprendre si l'équipement en question constitue pour lui une ressource **opératoire** (utile et utilisable en fonction des exigences). Attention aux équipements désuets, mal entretenus, non adaptés à la personne (taille, poids, etc.), non collectivement valorisés (aucun autre membre de l'équipe de le porte) ou non adéquats en fonction du travail (mettre des bouchons lorsque le travail exige une certaine acuité auditive pour la communication par exemple). Les EPI sont parfois **non opératoires** et donc mis de côté. Plutôt que de réprimander le stagiaire qui ne porte pas ses EPI, il faut comprendre pourquoi et aider l'élève à changer des choses dans son milieu. Encore mieux, proposez d'éliminer le risque à la source et le port de l'EPI ne sera plus nécessaire (ex : insonoriser une machine, mettre un garde à une machine dangereuse, prévoir des systèmes d'arrêts d'urgence, cadenassage des machines, etc.).

- 3) **Ressources temporelles** : le temps disponible ou dont on dispose pour rencontrer les exigences du travail : périodes d'observations, périodes de pratiques, micropauses, délais permis, extensions, périodes tampons qui permettent de gérer les imprévus, ..., finalement, tout ce qui permet de gagner du temps, donc de se créer une marge de manœuvre temporelle.
- 4) **Ressources spatiales** : disposer d'un espace de travail adéquat : plan de travail, espace de circulation, lisibilité des espaces (c.-à-d. conçus pour que ses composantes soient facilement repérables), espace de rangement, espace de stockage tampon, lieux appropriés pour les échanges avec la clientèle, etc.

Pour qu'elles soient opératoires, elles doivent être considérées par le stagiaire (ou le travailleur) comme:

1) **utiles** (*pertinentes, efficaces, polyvalentes ou spécifiques*)

2) **utilisables** (*accessibles, disponibles, transparentes, sécuritaires*) *au moment où se déroule l'action (un dictionnaire est rarement une ressource opératoire en milieu de travail...).*

Chapitre 5 - Rôles et responsabilités de l'enseignant en regard de la SST

En tant qu'enseignant, vous avez deux rôles par rapport à la SST :

1. Vous assurer que chacun de vos élèves se trouve dans une situation de stage appropriée en termes de risque à la SST

Les stagiaires du PFAE sont considérés à l'emploi de l'école en matière de santé-sécurité au travail. Ainsi, si un de vos élèves se blesse dans une entreprise, **c'est l'école qui sera considérée comme l'employeur par la CSST** et c'est l'école qui en sera donc imputée. C'est pourquoi les enseignants ont une grande responsabilité par rapport à la prévention des lésions auprès des élèves. Si vous considérez que le milieu n'est pas sécuritaire pour votre élève, c'est votre **devoir** d'intervenir auprès de l'entreprise de stage ou de retirer votre élève. Vous devez donc être en mesure **d'évaluer les risques** à la SST de chaque élève pour **intervenir adéquatement auprès des entreprises-hôtes**.

2. Aider l'élève à développer des compétences utiles en regard de la SST

C'est-à-dire 1) l'aider à utiliser au mieux les ressources opératoires et 2) favoriser le développement de stratégies de travail appropriées au contexte pour élargir sa marge de manœuvre.

Pour remplir ces deux responsabilités, vous avez deux cibles d'intervention :

- *l'élève*
- *l'entreprise de stage et ses différents acteurs.*

Chapitre 6 - L'apprentissage en milieu de travail et la SST

Les processus liés à l'apprentissage en milieu de travail sont inspirés de la théorie de l'apprentissage expérientiel selon laquelle une personne apprend par la découverte et l'expérience (Kolb, 1984). L'apprentissage s'effectue à travers la mise en œuvre d'une activité (physique, mentale et sociale). Cette conception de l'apprentissage est issue plus largement de la théorie de l'activité développée par Vygotski au début du siècle dernier. Cette même théorie est à l'origine de l'approche de l'analyse de l'activité de travail développé en ergonomie. De multiples parentés existent entre les théories liées à **l'apprentissage en milieu de travail** et **l'ergonomie** appliquée à la **santé-sécurité au travail**. Les recherches récentes en ergonomie ont apporté de nombreuses connaissances utiles sur l'apprentissage en milieu de travail, le développement des compétences et la préservation de la santé en milieu de travail. Une toute nouvelle discipline est en émergence actuellement, à la frontière de l'éducation et l'ergonomie : la didactique professionnelle. Ce nouveau champ s'intéresse à la conception de situations de formation fertiles dans et par le travail qui permettent l'atteinte de l'efficience : santé et production.

Voici les trois étapes de l'apprentissage en milieu de travail (tirées des travaux de recherche de Vézina, 2001). La progression des étapes illustre de quelle façon un nouveau travailleur élargit graduellement sa marge de manœuvre en développant des stratégies se manifestant entre autres par des savoir-faire.

Étapes de l'apprentissage en milieu de travail

<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 conditions offerts pour réaliser la tâche <p>Cette étape prend entre quelques jours et quelques semaines</p>
<p>Étape 2 Devenir à l'aise</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une façon de faire bien à soi • Réguler son travail pour diminuer les contraintes, récupérer du temps, élargir sa marge de manœuvre et atteindre un équilibre. <p>Cette étape peut prendre de quelques semaines à quelques mois. Au terme de son stage, le stagiaire de la FMS devrait atteindre ce niveau</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 imprévus • 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 difficultés rencontrées. <p>Cette étape peut prendre de quelques mois à quelques années, et ce, même pour des métiers en apparence simples. Les métiers manuels demandent souvent plusieurs années pour maîtriser toute la dextérité requise pour effectuer le travail sans avoir l'air de forcer. De plus, les composantes mentales souvent sous-estimées des emplois manuels peuvent demander des années avant d'être entièrement intégrées (comprendre les stratégies de mise en marché pour un préposé à la marchandise par exemple).</p>

Ces trois étapes de l'apprentissage s'inscrivent dans la compétence 1 de la préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé, soit : *S'approprier les compétences **spécifiques** d'un métier semi-spécialisé.*



Les repères du guide SST enseignant ainsi que les fiches à destination des entreprises recevant des stagiaires s'appuient sur les 3 étapes de l'apprentissage en milieu de travail.

Comment favoriser l'apprentissage de la SST en milieu de travail?

Les travailleurs présents dans le milieu de stage possèdent une expertise et des savoir-faire qui leur permettent de travailler efficacement en évitant de se blesser : trucs, tour de main, stratégies, etc. Ces travailleurs peuvent être mis à contribution pour aider les élèves à développer leurs propres savoir-faire de métier. Une recherche-action réalisée auprès d'élèves stagiaires en entreprise a montré que le superviseur en milieu de travail est loin d'être la seule personne impliquée dans l'accueil et l'intégration du stagiaire. Dans plusieurs milieux de stage, ce n'est même pas ce superviseur qui est la personne la plus significative dans la transmission

des savoirs. Il y a souvent un autre « parrain désigné » qui participe davantage à la transmission. Cette deuxième personne clé est souvent plus directement impliquée dans la chaîne de production ou dans la prestation de service que le superviseur, et devient donc une ressource de choix pour le stagiaire.



L'outil «Défi activité physique et stratégies» vise justement à inciter l'élève à s'appuyer sur l'expérience de ses collègues pour développer de nouvelles stratégies afin de réussir à réaliser son travail (en respectant les objectifs de qualité et de productivité qui lui sont fixés) tout en préservant sa santé.

Les personnes ressources en milieu de stage

Superviseur en milieu de travail	Le répondant du stagiaire pour l'école, ayant souvent autorité sur le stagiaire. Selon ce qui est prescrit dans le guide de stage, on attribue deux rôles à cette personne : 1) accueil, familiarisation et intégration sociale; 2) transmission de l'expertise professionnelle. Dans les faits, ces rôles sont souvent tenus par d'autres travailleurs plus près de la production ou du service que le superviseur.
Parrain désigné	La personne formellement ou informellement désignée pour montrer le travail au poste, sans lien d'autorité avec le stagiaire. Cette personne est souvent désignée par le superviseur. Il s'agit d'un travailleur qui est lui-même affecté à un poste de production ou du service. <u>Attention</u> : l'enseignant n'est pas toujours au fait qu'il existe une telle relation significative avec un autre travailleur que le superviseur.
Collègue(s) même fonction	<u>Tous</u> les collègues qui occupent le même genre de fonction que le stagiaire sans lien d'autorité avec lui. Ils peuvent cependant être d'un niveau de spécialisation supérieur (ex : un boucher pour l'aide-boucher). Bien souvent, ces collègues participent eux aussi à la formation de l'élève. Il faut donc les considérer dans le processus et connaître leurs relations et rôles respectifs auprès du stagiaire.
Collègue(s) autre fonction	<u>Tous</u> les collègues de travail qui occupent une fonction différente que celle occupée par le stagiaire sans lien d'autorité (ex : le serveur pour l'aide-cuisinier). Encore une fois, il arrive que ces collègues soient impliqués dans la formation du stagiaire.
Cadre(s) autre(s)	Toutes les personnes qui ont un lien d'autorité avec le stagiaire en excluant le superviseur de stage en entreprise. Ils peuvent imposer des contraintes de travail auxquelles doit s'adapter le stagiaire.

Ces catégories ont été établies suite à l'observation de plusieurs situations de stage d'élèves à la FMS lors de la recherche-action réalisée en 2008-2010.

Votre rôle d'enseignant ne doit pas se limiter à une intervention auprès du jeune. En tant qu'enseignant, vous avez toutes les compétences pour aider les travailleurs ressources à externaliser et transmettre leurs savoirs, en utilisant auprès d'eux des méthodes réflexives



Voir l'outil «fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage»
L'outil «Mes ressources humaines» vise à aider l'élève à cartographier son réseau de personnes ressources.

La transmission des savoirs utiles à la construction des savoir-faire

La **transmission des savoirs** par les pairs fait partie des interactions sociales au travail, tout comme **l'entraide ou la collaboration**, la **socialisation** et la **supervision**. Voici les trois étapes de la construction des savoir-faire qui correspondent sensiblement aux étapes de l'apprentissage décrites précédemment.

1. TRANSMISSION DES SAVOIRS

La transmission des savoirs suppose que l'expert puisse les externaliser. Certaines méthodes réflexives peuvent aider les travailleurs experts à comprendre l'origine des savoir-faire qu'ils ont développés et qui sont complètement inconscients (voir chapitre 8, méthodes des verbalisations). Attention : La transmission peut aussi être compromise par différents facteurs relevant de **l'organisation du travail**. Vous pouvez donc agir auprès des gestionnaires de l'entreprise pour leur faire réaliser que les formateurs ont besoin de marge de manœuvre pour transmettre leurs savoirs, comme réduire les attentes de production pour les formateurs, fournir l'espace, le temps et les moyens pour favoriser la transmission.

2. APPROPRIATION DES SAVOIRS – ÉLABORATION DES SAVOIR-FAIRE

La transmission, même dans les meilleures conditions, n'est pas suffisante pour assurer un apprentissage réussi; l'apprenti, par la pratique, doit trouver **sa propre façon de faire**, satisfaisante, adaptée à ses caractéristiques, pas toujours celle de l'expert. Pour ce faire, l'observation, la pratique, les allers-retours fréquents auprès des travailleurs experts, le temps, des espaces appropriés et les conditions matérielles sont indispensables.

3. TRANSFERT DES SAVOIRS – ÉLARGISSEMENT DE LA MARGE DE MANŒUVRE

L'apprentissage atteint un stade plus avancé quand les savoir-faire peuvent se mobiliser en situations variées. Cet apprentissage peut prendre des années et est possible lorsque la marge de manœuvre est suffisante. Toutes les formes d'interactions sociales favorisent l'atteinte de ce niveau. Le temps, la pratique, l'expérience de situations variées et l'intégration au collectif de travail sont indispensables pour atteindre ce niveau.

Les différentes stratégies de transmission

Pour un travailleur expérimenté, transmettre son savoir n'est pas toujours facile. Ce n'est pas parce que l'on possède une grande expertise dans l'accomplissement de son travail qu'il est nécessairement facile de transmettre les savoirs sous-jacents aux savoir-faire déployés. Les savoir-faire qui se déploient dans l'action sont bien souvent inconscients et difficiles à expliciter. Parfois, il n'existe pas de mot pour décrire toutes les dimensions prises en compte dans l'action. Par exemple, une sensation ou un indice proprioceptif peut révéler des informations sur l'état d'un produit qui appelle une rétroaction (ex : sentir vibrer un outil de telle façon informe l'opérateur d'un danger potentiel). De plus, l'explicitation des savoir-faire peut représenter un défi important pour des travailleurs qui n'ont pas nécessairement l'occasion de pouvoir discuter de leur pratique professionnelle régulièrement ou qui ont un niveau de vocabulaire rudimentaire. Une recherche réalisée à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en SST a permis de dégager différentes stratégies de transmission qui peuvent être mises de l'avant (figure 2). Ces stratégies varient en termes de niveau de sophistication et de niveau d'implication des travailleurs formateurs.

Niveau d'implication	Niveau de sophistication			
	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Faible	Démontrer Démontrer expliquer Expliquer Vérifier et confirmer	Faire le lien avec l'école	Anticiper des difficultés possibles et dire quoi faire Démontrer et expliquer différentes méthodes	
Moyen	Faire répéter	Répondre aux questions Faire ensemble Part d'une suggestion du jeune et explique pourquoi ça ne fonctionnerait pas		
Élevé		Faire faire Mettre en situation de l'activité observée	Organiser une simulation Supporter les suggestions du jeune et soutenir sa réalisation	Supporter les suggestions du jeune et soutenir sa réalisation

Figure 2 Les stratégies de transmission des savoirs par les travailleurs formateurs (tirés de Cloutier et al., 2002)

Le travailleur formateur aura avantage à utiliser plusieurs stratégies différentes auprès de son jeune apprenti. Certains élèves comprennent mieux lorsque les concepts leur sont démontrés alors que d'autres préfèrent qu'on leur explique verbalement d'abord. Pour s'assurer que l'élève aura bien intégré les savoirs, l'utilisation de différentes stratégies pour transmettre le même savoir est à valoriser.



Voir l'outil «fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage»

Outre les stratégies de transmission, il y a différents types de savoirs qui peuvent être transmis. Le tableau suivant décrit ces types de savoirs.

Type de savoirs transmis par les travailleurs formateurs en milieu de stage

Quoi faire Savoirs sur les tâches	Indications sur les actions, gestes, opérations à faire. Exemple : « <i>après cette tâche, tu dois décortiquer le crabe</i> ».
Comment faire Savoirs sur les procédures	Indications sur la façon de procéder pour réaliser les actions, gestes ou opérations. Exemple : « <i>Vois-tu les pinces du crabe (lui montre la pince), tu dois casser à cet endroit précis</i> ».
Pourquoi faire Savoirs sur les processus	Indications sur les fondements, l'origine ou les mécanismes des actions, gestes ou opérations. Exemple : « <i>...la partie rouge de la carapace est plus dure donc si tu essaies de couper là, ça va être plus difficile et tu vas briser ton couteau</i> ».
Où se trouve, où mettre Savoirs sur les espaces	Indications sur les lieux des produits, matériels des outils utiles à la production. Exemple : Élèves: « <i>je les mets où?</i> » Superviseur : « <i>ce produit va habituellement sur la tablette du haut</i> ».

La recherche-action menée auprès des élèves de la FMS a montré que les savoirs qui sont liés aux processus, soit les « pourquoi faire », sont les savoirs les moins transmis aux stagiaires. Pourtant, ce sont ces savoirs qui sont les plus utiles pour aider le stagiaire à réguler son activité de travail. Il est important donc d'insister auprès des travailleurs qui encadrent vos jeunes stagiaires de l'importance de dire aux novices pourquoi on leur demande de procéder de telle ou telle manière. Ces raisons sont souvent liées aux étapes en amont ou en aval de la production. Il peut être utile de montrer toute la séquence de production ou du service dans l'entreprise : les logiques de commande, d'achat, de fabrication, de transformation, de vente, de livraison, etc. C'est ce qui l'aidera à comprendre son rôle, même si ces étapes ne relèvent pas de lui; il comprendra en quoi sa prestation de travail est importante pour les travailleurs des autres départements ou les clients.

Les savoirs liés au processus sont les savoirs qui donnent du sens au travail



Voir l'outil «fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage»

Le collectif de travail et son rôle dans l'apprentissage de la SST

Il y a une différence entre travail collectif et collectif de travail. Selon Caroly (2010), le **travail collectif** correspond à une manière de travailler ensemble, de coopérer, de s'entraider. Il est nécessaire pour créer le **collectif de travail**. Ce dernier constitue un groupe d'individus au travail qui partagent des règles communes de métier, qui ont des buts communs liés au travail et qui ont une confiance mutuelle. Les règles communes de métier ne sont pas des règlements.

Ce sont des règles tacites qui sont élaborées collectivement, souvent de manière inconsciente, qui détermine la manière de travailler ensemble et d'atteindre les buts fixés. Ces règles communes ne sont pas toujours les mêmes que les règles établies par l'organisation formelle (la direction par exemple), qui correspondent plutôt aux règlements.

Le collectif joue un rôle majeur dans la SST. Le collectif est le lieu d'apprentissage des règles informelles qui permettent collectivement de réguler la charge de travail et éventuellement de protéger tout le groupe : se dégager du temps de micropause, réduire le nombre d'opérations, répartir la charge physique de travail, profiter des expertises de chacun. L'intégration au collectif est une condition indispensable pour accéder aux ressources du collectif.

- ⇒ L'entraide et la collaboration permettent de réduire les risques de blessure et la charge de travail
- ⇒ La transmission des savoirs professionnels est utile pour protéger sa santé
- ⇒ La supervision et la rétroaction des pairs permettent la régulation et la construction de la marge de manœuvre.

Soyez à l'affût...

Les règles tacites du collectif peuvent parfois avoir des effets négatifs sur la santé, certaines pratiques risquées par exemple. Généralement, les effets bénéfiques du collectif sont largement supérieurs aux effets négatifs. Votre premier rôle est de comprendre la situation. Vous pourrez ensuite aider votre jeune à trouver des solutions qui ne remettent pas en question son intégration au groupe.

Plusieurs stagiaires font leur stage dans une très petite entreprise qui ne compte qu'un ou deux autres employés. Les dimensions collectives sont réduites parfois à une seule personne. Toutefois, les fonctions occupées par différentes personnes dans les plus grandes entreprises sont alors tenues par cette même personne. Il est important que le stagiaire puisse identifier ces fonctions.



L'outil «Mes ressources humaines» vise à aider l'élève à cartographier son réseau de personnes ressources. L'outil est découpé en 3 parties pour s'adapter à la taille des entreprises de stage.

Enfin...

L'intégration au collectif pour un jeune signifie « **faire partie de la gang** ». C'est une condition pour développer ses compétences individuelles et malgré les effets négatifs potentiels, elle devrait toujours être valorisée. Encore une fois, vous avez un rôle dans cette intégration, pas seulement par une intervention auprès de l'élève, mais aussi auprès des personnes qui l'entourent en milieu de travail. Par exemple, lorsque vous allez en entreprise pour rencontrer votre élève, n'hésitez pas à demander aux collègues que vous croisez s'ils le connaissent, s'ils connaissent son nom, s'ils lui parlent de temps en temps, s'ils travaillent ensemble, etc. Cela vous indiquera son degré d'intégration au collectif et vous donnera des indices de la pertinence d'une intervention plus poussée auprès du jeune ou du milieu.

Chapitre 7 - Compétences spécifiques du métier et SST

L'apprentissage de la SST cadre avec la compétence 1 de la préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé, soit **s'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé** (MELS, 2008). Voici plus spécifiquement comment appréhender la SST à travers les différentes composantes de cette compétence.

S'approprier les compétences spécifiques d'un métier semi-spécialisé

Reconnaître les façons de réaliser un travail

Considérer chacune des tâches à accomplir • Se familiariser avec les méthodes et les techniques appropriées • Repérer les ressources nécessaires • Se préoccuper des dispositions légales et réglementaires

L'élève ne peut pas isoler les trucs qui visent uniquement la prévention des lésions, car ils ne sont pratiquement jamais dissociés des autres gestes

de métier. Tout d'abord, l'élève observe et écoute le travailleur qui est chargé de lui montrer les opérations. L'élève doit tenter de retenir les tâches attendues, les étapes, les outils, les équipements, les lieux de travail, les lieux de rangement, les collègues ressources, etc.; c'est l'étape de **l'apprentissage des opérations**. Ensuite, il doit tenter de capter les stratégies des plus expérimentés pour acquérir des trucs qui vont permettre à la fois de bien faire le travail, tout en protégeant sa santé. Par exemple, la prise du couteau chez le cuisinier permet de couper rapidement, mais aussi d'éviter les coupures et les douleurs persistantes au bras et au cou.

Les élèves doivent observer les travailleurs d'expérience et essayer de remarquer :

- ⇒ Dans quelle position se placent-ils?
- ⇒ Comment organisent-ils leur poste de travail : disposition, matériel, rangement...?
- ⇒ Services aux clients : comment se placent-ils par rapport aux clients, quelles sont les formulations utilisées (questions, réponses, consignes données...), les attitudes corporelles choisies, etc. ?
- ⇒ Quels outils utilisent-ils, de quelle façon?
- ⇒ Quels sont les gestes précis qui sont posés?
- ⇒ Quelle est la fréquence, la durée, la séquence des opérations?
- ⇒ etc.

Pour le stagiaire, il est intéressant de regarder travailler plusieurs travailleurs, pour remarquer les différentes façons possibles de faire une même tâche. Il est utile d'observer assez longtemps et assez souvent pour capter la variabilité du travail (différents aliments en cuisine, différents types de pneus au garage, différentes essences de bois en atelier...). Même après le début, des périodes d'observations périodiques demeurent nécessaires. Elles permettent aux stagiaires d'affiner leurs façons de faire.

Accomplir les tâches requises

Tenir compte des exigences associées à la compétence spécifique • Utiliser les méthodes et les techniques appropriées • Respecter les dispositions légales et réglementaires

Pour réaliser une même opération, il y a souvent plusieurs façons de s'y prendre. Après avoir observé plusieurs façons de faire différentes et pris connaissance des trucs transmis par les collègues et superviseurs, l'élève doit chercher sa PROPRE façon de faire, bien à lui. Ce n'est pas parce qu'une méthode est

choisie par un autre travailleur qu'elle est nécessairement la meilleure façon de faire pour soi. Cette étape requiert d'essayer les façons de faire des autres et 1) de les ajuster à sa main et 2) de les ajuster aux variations inhérentes du travail. Cette recherche demande du TEMPS et de la PRATIQUE. Ainsi, il élargit graduellement sa marge de manœuvre et **il devient à l'aise**.

Pour chaque tâche demandée, il faut rechercher une façon de faire que l'on trouvera pour soi :

1. Fluide
2. Efficace
3. Confortable
4. Sécuritaire
5. Facile à retenir
6. Facile à reproduire

Pour y arriver, il faut souvent essayer plusieurs façons différentes. C'est l'observation des autres et le partage de trucs avec les collègues qui aident à élargir son répertoire de trucs possibles pour trouver le sien.



L'outil «Défi activité physique et stratégies» vise justement à inciter l'élève à s'appuyer sur l'expérience de ses collègues pour développer de nouvelles stratégies afin de réussir à réaliser son travail (en respectant les objectifs de qualité et de productivité qui lui sont fixés) tout en préservant sa santé.

Réfléchir sur sa façon de réaliser les tâches

Vérifier la conformité de ses méthodes et de ses techniques avec les exigences des tâches

- Partager ses réflexions
- Envisager différents moyens de s'améliorer

Il s'agit de la composante réflexive de la compétence. Elle peut s'effectuer en cours d'action ou a posteriori. L'enseignant joue un rôle important ici pour proposer des **situations reflètes** qui vont permettre aux élèves de prendre conscience de l'efficacité des façons de faire développées, tant d'un point de vue productif que d'un point de vue sécuritaire. La prise de conscience de sa façon de travailler (trucs, stratégies, postures, raisonnements, ressources opératoires, etc.) permet d'élargir sa marge de manœuvre et améliore le processus de régulation de l'activité en situations variées. C'est ainsi que graduellement, l'élève atteindra le 3^e stade de l'apprentissage et pourra **devenir en contrôle** de son travail.

Dans le prochain chapitre sur les *méthodes pour comprendre le travail*, des méthodes sont proposées pour amener l'élève à prendre conscience des stratégies qu'il développe afin de :

1. les comprendre : quoi, comment, quand, pourquoi, avec qui
2. les améliorer : quoi faire si, comment améliorer
3. les transférer à des situations nouvelles
4. les transmettre à d'autres éventuellement

Chapitre 8 - Comprendre le travail pour le transformer

Pour parvenir à remplir adéquatement votre rôle dans la santé et la sécurité des élèves, vous devez impérativement **comprendre le travail de votre stagiaire**. Ceci signifie de comprendre son activité, soit ce qu'il fait, ce qu'il pense, comment il interagit avec son environnement. Cela signifie aussi de chercher à connaître les déterminants du travail (sources de contraintes et ressources opératoires en milieu de travail) et les conséquences de l'activité (effets sur la santé et sur la productivité : qualité, quantité, vitesse, ...).

L'importance de comprendre l'activité réelle

Votre rôle consiste à saisir ce que fait **réellement** votre élève et non ce qu'il est supposé ou ce qu'il devrait faire.

- Vous devez savoir **ce que fait réellement** votre élève en stage **non pas pour le juger**, mais pour :
1. aider l'élève et l'entreprise à ajuster les ressources en fonction des sources de contraintes;
 2. aider l'élève à construire ses stratégies et ses ressources à partir de l'activité réelle;
 3. soutenir l'élève dans ses apprentissages en milieu de travail : apprendre les opérations, devenir à l'aise, devenir en contrôle;
 4. ...et parfois malheureusement, intervenir pour corriger une situation inacceptable. Cela peut aller jusqu'à retirer un élève de son stage si vous êtes témoin de risques indus.

Comprendre le travail...

- Lors des visites en milieu de travail
- Lors des retours réflexifs en classe
- En lien avec des notions apprises en *Préparation au marché du travail*

Prenons l'exemple du préposé aux marchandises dans un commerce. Être préposé aux marchandises dans un commerce de vêtements n'exige pas les mêmes compétences qu'être préposé aux marchandises dans un commerce d'électroménagers¹. Pourtant, ces deux préposés ont le même plan de formation et doivent acquérir les mêmes compétences prescrites. Or, ils ont chacun des descriptions de tâches différentes si vous posez la question à leur superviseur de stage. Et finalement, lorsqu'on regarde concrètement ce qu'ils font, ils ont une activité réelle qui diffère à la fois du plan

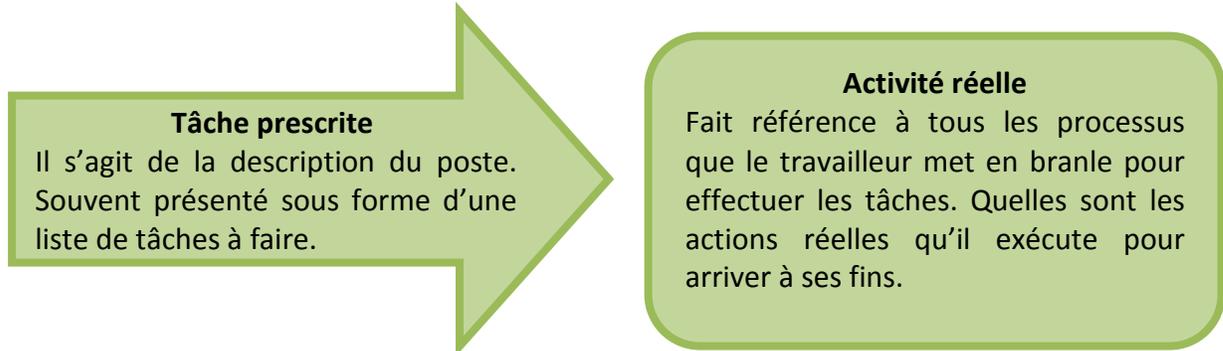
de formation, mais aussi de la tâche décrite par le superviseur.

¹ Voir les compétences spécifiques des métiers semi-spécialisés dans le répertoire des métiers semi-spécialisés du MELS, 2014-2015 (<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/metiers/index.asp>).

L'activité réelle est beaucoup plus riche et variable que la tâche prescrite. Elle comporte une part d'imprévisibilité et d'invisibilité (les composantes mentales par exemple). Elle comporte également de nombreux risques à la santé qui sont difficiles à soupçonner à la lecture des compétences à acquérir ou encore à la description faite par le superviseur.

Dans l'exemple du préposé, plier des vêtements ne sollicite pas les mêmes compétences que déplacer un appareil électroménager. Dans le premier cas, les risques de développer des symptômes musculo-squelettiques, par exemple à cause du travail statique debout, sont beaucoup plus grands. Dans le second cas, les risques sont plutôt reliés à la manutention d'objets lourds.

La prévention des risques commence par la connaissance de l'activité réelle réalisée par le stagiaire. Il ne faut pas se limiter à la description de tâche pour comprendre ce que fait un travailleur, il faut aller observer et poser des questions.

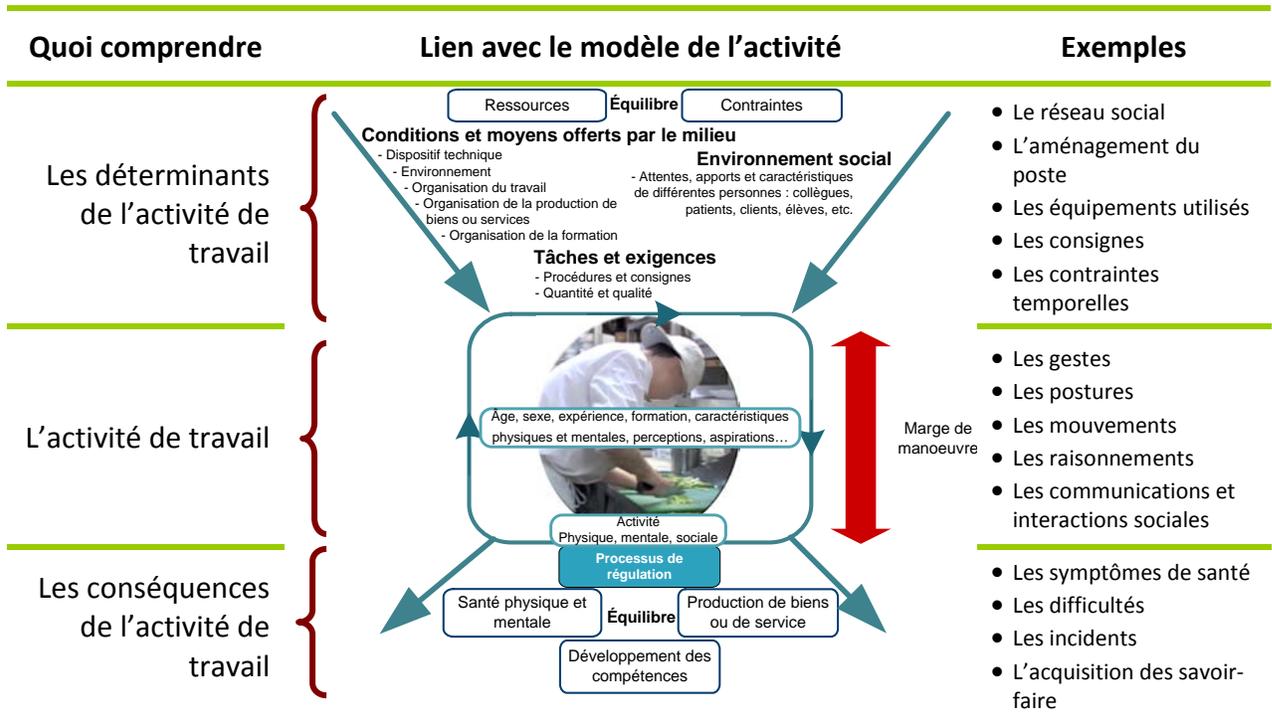


De plus, pour une même tâche, deux travailleurs développeront des stratégies différentes pour arriver à leurs fins. Les différences s'observent dans la technique, la séquence des tâches, les outils utilisés, les interactions sociales visant à faciliter sa tâche, etc. Il est toujours pertinent de documenter la variabilité dans le travail. Cela vous permettra d'aider votre élève à affiner ses savoir-faire, à les adapter en fonction des conditions de travail et à en développer de nouveaux.



L'enseignant pourra s'appuyer sur le guide SST enseignant qui regroupe un ensemble de repères pour la supervision de stage et l'observation des situations de travail des stagiaires.

Pour bien comprendre l'activité de travail, vous pouvez observer et questionner différentes personnes pour connaître **les sources de contraintes** et les **ressources** au travail, **l'activité de travail** qui en découle et ses **conséquences** sur la santé et la production. Les techniques d'analyse de l'activité de travail développées en ergonomie peuvent être utiles à exploiter pour parvenir à comprendre toutes les dimensions de l'activité réelle de vos élèves stagiaires. Vous pouvez faire appel à une ressource spécialisée en ergonomie pour vous aider dans ce travail.



Méthodes pour comprendre le travail

Les ergonomes ont développé une foule de moyens pour parvenir à mieux comprendre l'activité de travail réelle que l'on peut classer en deux catégories : les **observations** du travail et les **verbalisations** sur le travail. L'activité de travail comporte une part d'actions visibles : les gestes, les mouvements, la séquence des opérations, les postures, les déplacements, les communications, etc. L'activité de travail comporte également une part invisible : l'activité mentale, les raisonnements, les jugements, les relations sociales, les sources de difficultés, etc. Par les observations, il est possible d'accéder aux éléments visibles de l'activité et par les verbalisations, il est possible d'accéder à ses composantes moins visibles.

Les observations et les verbalisations permettent de recueillir des informations sur des éléments factuels du travail dans le but, par exemple, de porter un jugement sur le caractère adéquat ou non de la

Les méthodes réflexives permettent d'acquérir des informations sur l'activité réelle

situation. Elles servent également à concevoir des situations de réflexion sur l'activité, utiles pour transformer le travail ou favoriser les apprentissages qualifiants (composante réflexive de la compétence). L'information recueillie et la prise de conscience suscitée permettent d'agir auprès de l'entreprise et ses acteurs et auprès des élèves stagiaires. Vous êtes invités à multiplier les façons différentes d'obtenir des informations et de stimuler la réflexion.

Attardez-vous aux différentes façons de faire en fonction des personnes, des circonstances, des moments, des outils, etc., afin d'aider l'élève à bâtir son répertoire des ressources opératoires.

À noter : pour parvenir à bien comprendre le travail, vous pouvez observer et faire verbaliser aussi bien les **acteurs de l'entreprise** (superviseurs, parrains, collègues...) que l'**élève**. Les méthodes réflexives s'utilisent auprès de ces deux catégories d'acteurs.

Les observations du travail

Les observations permettent d'obtenir des informations sur le travail plus objectives que les représentations partielles qu'en ont le stagiaire ou les différents acteurs dans l'entreprise. Cette méthode requiert votre présence sur les lieux de stage. Il est donc indispensable d'aller voir ce qui se passe dans les milieux de travail de vos stagiaires. Lors des visites prévues au calendrier, il est suggéré de prendre un moment pour simplement observer votre stagiaire dans son environnement de travail, alors qu'il fait ses tâches régulières.

Quoi observer?

Un **observable** est une variable du travail que l'on peut observer. Pour rendre compte de l'activité réelle, plusieurs catégories d'observables sont pertinentes à regarder. En voici quelques-unes :

1. Choix de la posture et des mouvements

Le choix de la posture, de la position ou du mouvement indique souvent les contraintes qui pèsent sur l'activité. La posture ou les mouvements peuvent fournir des informations à la fois sur le travail gestuel à faire, mais aussi sur la prise d'information visuelle nécessaire au travail. Ainsi, un environnement sombre pourrait mener à l'adoption d'une posture plus penchée pour se rapprocher de l'objet de travail. La posture peut également témoigner de la fatigue du travailleur ou de certaines douleurs ressenties. Un travailleur qui éprouve des douleurs change généralement sa posture ou sa façon de faire. Le choix d'une posture dépend des caractéristiques anthropométriques de la personne (petit, grand, obèse, etc.) et des caractéristiques physiques du poste (ex : hauteur du poste, distance des équipements, etc.).

2. Utilisation des outils et équipements

Les élèves en stage utilisent les outils et équipements qui leur permettent de faire leur travail. Par exemple un couteau pour l'aide-cuisinier, un escabeau pour le placeur, de la machinerie plus ou moins complexe selon le métier. Il est utile de noter les différents outils utilisés, mais

aussi d'observer comment l'outil est utilisé. Si par exemple un stagiaire ne semble pas utiliser convenablement un outil, c'est peut-être que l'outil n'est pas adéquat pour la tâche ou qu'il est défectueux. Il est possible aussi qu'on n'ait pas montré au stagiaire comment s'en servir ou qu'il n'ait pas retenu toutes les consignes. L'observation de l'utilisation des outils et équipements peut révéler des difficultés éprouvées par l'élève.

3. Déplacements

L'observation des déplacements permet de connaître les zones névralgiques de travail et peut aussi révéler certaines difficultés. Vous pouvez noter les distances parcourues, les zones couvertes, l'enchaînement des lieux, les points de départ et d'arrivée, les lieux de transit, les couloirs empruntés, les allers-retours entre deux zones, etc. Les déplacements révèlent les zones de travail et les zones où peuvent se trouver les ressources. L'enchaînement des différents lieux de déplacement peut révéler des stratégies de travail et le niveau d'organisation dans la séquence des opérations. Les déplacements peuvent aussi être dangereux en soi (ex : circulation dans les couloirs véhiculaires).

4. Direction des regards

L'endroit où porte le regard d'un travailleur révèle les zones névralgiques et les sources d'informations pour celui-ci. Porter une attention particulière à ce que regarde le stagiaire révèle les éléments importants qu'il doit considérer dans la réalisation de son travail. La direction des regards peut aussi donner des indices sur les ressources qui sont opératoires pour le stagiaire.

5. Communications

Les communications entre les individus au travail peuvent être verbales, gestuelles, par écrit, par téléphone, intercom, etc. Vous pouvez noter la nature des communications ou leur contenu. Ce type d'observations peut rendre compte de la dimension collective du travail et notamment de la transmission des savoirs entre les travailleurs et votre élève.

6. Interruptions

Il peut aussi être intéressant d'observer les interruptions dans le travail. Une interruption consiste à tout dérangement dans le cours normal du travail : un téléphone qui sonne, une alarme qui demande une rétroaction immédiate, une demande particulière d'un collègue, etc. Les interruptions fréquentes peuvent être une source de stress et diminuer la concentration, deux facteurs qui augmentent les risques de se blesser.

Important : l'activité se déroule dans le **temps**. Toute tâche est définie à l'intérieur d'un cadre temporel, déterminé par l'organisation du travail, le travail collectif, le fonctionnement des outils et machines, les demandes de clients, etc. Les difficultés rencontrées par l'élève en stage, les problèmes à résoudre et l'avancement de son apprentissage, sont rendus visibles dans le temps pris pour faire une tâche, pour se déplacer entre deux lieux, pour utiliser un équipement, etc. La mesure du temps permet de rendre compte de l'activité de travail et des contraintes qui sont présentes dans l'environnement.

Comment observer?

Il est préférable d'observer le travail du stagiaire tel qu'il se ferait sans votre présence que de demander de faire une tâche sur commande. Vous pouvez lui demander de faire comme si vous n'étiez pas là et de faire son travail normalement. Prenez des notes au vol : le lieu où il se trouve, la position choisie, les produits qu'il place, la recette qu'il prépare, les personnes qu'il côtoie, les difficultés particulières qu'il rencontre, les équipements qu'il utilise, l'ordre des opérations, etc. Toutes ces notes pourront servir pour discuter avec le superviseur du milieu de travail et pour faire un retour réflexif sur la situation de stage avec l'élève. Si l'entreprise est d'accord, filmer le travail peut être très intéressant. Cette modalité d'observation permet de revenir avec le stagiaire sur les façons de faire, le contexte de travail et les éléments sous-jacents. Il peut également être intéressant de prendre des photos en milieu de stage (on peut y voir la position de l'élève lorsqu'il accomplit telle ou telle tâche, l'utilisation d'un équipement, etc.; cette activité est proposée dans l'outil «défi photo»)

Limite des observations :

- ⇒ Les observations sont souvent limitées dans leur durée (on va observer tel jour ou à tel moment... forcément, on ne peut pas tout voir). Les verbalisations permettent de compléter les observations, dans la durée et dans la variabilité des situations.
- ⇒ Les observations peuvent intimider le stagiaire et les autres travailleurs. Avec le temps, cette limite diminue. Si vous prenez la peine de vous présenter et si les travailleurs vous voient souvent, ils seront moins intimidés. Il est important de rassurer les stagiaires et autres travailleurs : vous n'êtes pas là pour juger si le travail est bien fait, mais pour comprendre le travail afin d'aider l'élève à développer ses compétences.
- ⇒ Les observations permettent de rendre compte de l'activité visible seulement. Les raisonnements sous-jacents, qui représentent la partie invisible de l'activité, peuvent difficilement être captés par l'observation. Les techniques de verbalisation, associées aux observations, permettent de compléter les informations sur toutes les composantes de l'activité de travail : physique, mentale et sociale.



La fiche repères sur les observations de situations de travail qui figure dans le guide SST enseignant pourra être utilisée comme aide-mémoire par l'enseignant (quoi observer et pourquoi).

Les verbalisations sur le travail

En général, les stagiaires et les travailleurs sont heureux que vous vous intéressiez à ce qu'ils font. Cela donne de la valeur à leur travail. Faire parler un travailleur de son travail n'est cependant pas toujours facile. Les travailleurs ne sont pas toujours conscients des processus sous-jacents aux actions qu'ils posent. Il est encore plus difficile de faire parler un stagiaire, car son expérience est plus limitée et parfois, il peut se sentir évalué ou jugé.

Si vous voulez obtenir de l'information crédible et valide, il est important que la personne à qui vous vous adressez ne se sente pas jugée. Outre son potentiel métacognitif et réflexif, les verbalisations sont complémentaires aux observations pour analyser l'activité de travail. L'activité ne peut être réduite à ce qui est observable. Les raisonnements, le traitement d'informations et la planification des actions ne peuvent être vraiment appréhendés qu'à travers les explications des opérateurs (travailleurs expérimentés ou apprentis...). En outre, certaines conséquences du travail ne sont pas apparentes, comme la fatigue, le stress, les douleurs musculo-squelettiques... Le travailleur peut les verbaliser et les mettre en relation avec les caractéristiques de l'activité.

Quoi verbaliser?

Il y a trois objets qui sont pertinents à analyser dans une situation de travail : l'activité déployée (physique, mentale, sociale), les conditions dans lesquelles elle est réalisée (un environnement, un espace, des personnes autour, des exigences, des demandes, des ressources...) et ses conséquences (par exemple en termes de santé ou de sécurité, en termes de qualité, de quantité, de productivité, d'efficacité).

Comment faire verbaliser sur le travail ?

Les verbalisations s'utilisent aussi bien pendant l'action, qu'après l'action. Les verbalisations en cours d'action consistent à faire parler le travailleur pendant qu'il effectue son travail. Il peut s'agir de l'élève ou de tout autre travailleur qui l'accompagne. Ainsi, soit vous demandez au travailleur de vous expliquer ce qu'il fait au fur et à mesure, soit vous lui posez des questions sur ce qu'il est en train de faire (ex : « j'ai remarqué que tu t'y prenais différemment quand tu places ces deux types de produits, peux-tu m'expliquer? »... Les verbalisations a posteriori sont celles qui s'utilisent lorsque le travail est terminé, en classe par exemple.

Il y a deux étapes fondamentales pour faire verbaliser une personne à propos de son travail : 1) la mise en situation et 2) le questionnement.

1. Mise en situation

Pour les verbalisations en cours d'action, la mise en situation n'est pas nécessaire puisque la situation représente l'activité de travail en cours. Pour les verbalisations a posteriori, avant de poser des questions sur le travail, il est important de mettre en scène une situation typique. Il s'agit de proposer une **situation reflet**. Plus la situation se rapprochera de la réalité vécue par le stagiaire, plus il sera facile d'obtenir des réponses valides et riches. Pour faire une mise en situation féconde, il est important d'être le plus précis possible. Il faut donc fournir des repères concrets, soit chronologiques (à tel moment, pendant cela, ...), soit d'espace (poste de travail, lieu physique, proximité de tel ou telle aire d'activité), d'objets (ex : équipements, machines, outils) ou de socialisation (échanges d'information avec tel travailleur, relations que les autres travailleurs établissent entre eux et avec le jeune...).

- a. Repères chronologiques : Tu peux me raconter ta journée de lundi qu'est-ce que tu as fait en arrivant et ensuite? (fournir des repères concrets et proches du jour de l'observation pour aider le travailleur à se souvenir des détails)...
- b. Repères d'espace : se servir d'un plan d'usine ou du magasin; demander d'expliquer les étapes ou le déroulement du travail en pointant sur le plan les différents lieux.
- c. Repères d'objet : se servir de photos d'équipement où on voit les boutons, les manettes, les différentes commandes et faire parler du fonctionnement.

La mise en situation est plus riche lorsqu'elle est appuyée par du matériel concret : vos notes d'observations, un plan de l'usine (montrer les lieux, les déplacements, l'emplacement des ressources, des collègues...), des séquences vidéo, des photos, un outil tangible, etc.

2. Questionnement

Le questionnement doit être fait avec beaucoup de précautions. Le risque est de poser des questions qui appellent des réponses préétablies. Un autre risque est de poser des questions qui produisent des réponses générales n'apportant pas d'information pertinente. Le questionnement sert d'abord à reconstituer la situation, mais ensuite à connaître la variabilité de l'activité (*est-ce que ça se passe toujours comme ça, est-ce que tu t'y prends toujours de cette manière? Est-ce que tu réussis toujours à la faire? Qu'est-ce qu'il se passe quand tu ne réussis pas? Qu'est-ce qui est dérangent?*)

Exemple de bonnes questions : *qu'est-ce que tu fais en ce moment? Comment tu le fais? Qu'est-ce qui t'amène à? Qu'est-ce que tu cherches à faire? ...* L'important c'est s'appuyer sur des faits significatifs et spécifiques à la situation. Les explications viennent en général naturellement lorsqu'on demande des descriptions fines des actions.

Quelques stratégies pour utiliser les verbalisations :

- ⇒ Établir la relation de confiance, être clair sur les intentions.
- ⇒ Maintenir un cadre ouvert d'échange.

- ⇒ Se servir des réponses pour affiner le questionnement; faire préciser, mettre en relation avec des réponses antérieures.
- ⇒ Éviter les formulations qui commencent par « pourquoi ». Ça peut être perçu comme suspicieux et inciter l'opérateur à se justifier et aussi parce que le pourquoi mène à une confusion quant aux causes ou aux objectifs de l'activité (le pourquoi peut autant vouloir dire quelles sont les raisons qui t'ont poussé à faire cela? Où tu as fait cela à quelle fin?).
- ⇒ Ne pas demander une opinion (*est-ce que tu penses que...?* ou bien *trouves-tu que tu as bien réagi?*), mais demander plutôt de reconstituer des événements ou un raisonnement menant à un résultat tangible. On invite donc à commenter des faits qui sont tirés, par exemple, de situations observées ou rapportées.
- ⇒ Ne jamais porter un jugement, il n'y a ni bonne, ni mauvaise réponse.
- ⇒ Proposer des scénarios d'activité (mettre en scène l'action) pour faire les mises en situation.
- ⇒ Utiliser des situations concrètes qui sont en lien avec l'activité réelle de travail propre à chaque jeune.
- ⇒ Ne jamais forcer la verbalisation. Les personnes interrogées sont parfois réticentes à répondre (par exemple lorsque les façons de faire utilisées sont risquées ou non-conformes aux prescriptions, lorsque les réponses sont engageantes au plan psychique : peur, anxiété, stress..., lorsque les réponses risquent d'être interprétées comme de l'inaptitude). Il faut respecter les réticences perçues ou exprimées pour ne pas brimer le questionnement ultérieur.

Limites des verbalisations :

- ⇒ Verbaliser ou faire verbaliser ne va pas de soi. La personne tend à décrire son travail et ses conséquences en fonction de ce qu'elle pense être les intérêts et les buts de son interlocuteur.
- ⇒ Certaines opérations routinières ou certaines stratégies peuvent être le résultat d'apprentissage ancien ou complètement intériorisées. Leur importance, leurs motifs et les connaissances sous-jacentes ne sont pas toujours évoqués spontanément. Il faut donc user de perspicacité et d'originalité dans le questionnement pour faire prendre conscience des fondements de l'action.
- ⇒ Certaines dimensions de l'activité ne se prêtent pas facilement à la verbalisation, comme les habiletés manuelles ou sensori-motrices (exemple : verbaliser comment lacer ses chaussures).

Exemple d'une bonne et d'une mauvaise mise en situation.

~~Guillaume est costaud et fort. Dans son milieu de stage, il doit transporter des boîtes et déplacer manuellement des produits. Il aime forcer physiquement. Pour prouver à ses amis qu'il est bon, il lève plus de boîtes que les autres.~~

Guillaume est jeune et en santé. Dans son milieu de stage, il doit transporter des boîtes et déplacer manuellement des produits. Il est le seul jeune, les autres commis ont tous plus de 50 ans. Il y a deux femmes dans l'équipe. C'est souvent à lui qu'on demande pour le travail physique. Guillaume ne veut pas déplaire, il accepte volontiers d'aider tout le

Dans la première situation, quelques indices laissent suspecter qu'on juge la façon de faire de Guillaume (pour prouver à ses amis qu'il est bon...). Dans la seconde situation, le focus est davantage sur les éléments du contexte que sur le « bon » ou « mauvais » comportement.

Exemple de bons et mauvais questionnements

- ~~• Trouves-tu que Guillaume agit correctement?~~
- ~~• Comment tu agirais dans cette situation?~~
- ~~• Qu'est-ce qu'il faudrait que Guillaume change dans son comportement ou son attitude?~~

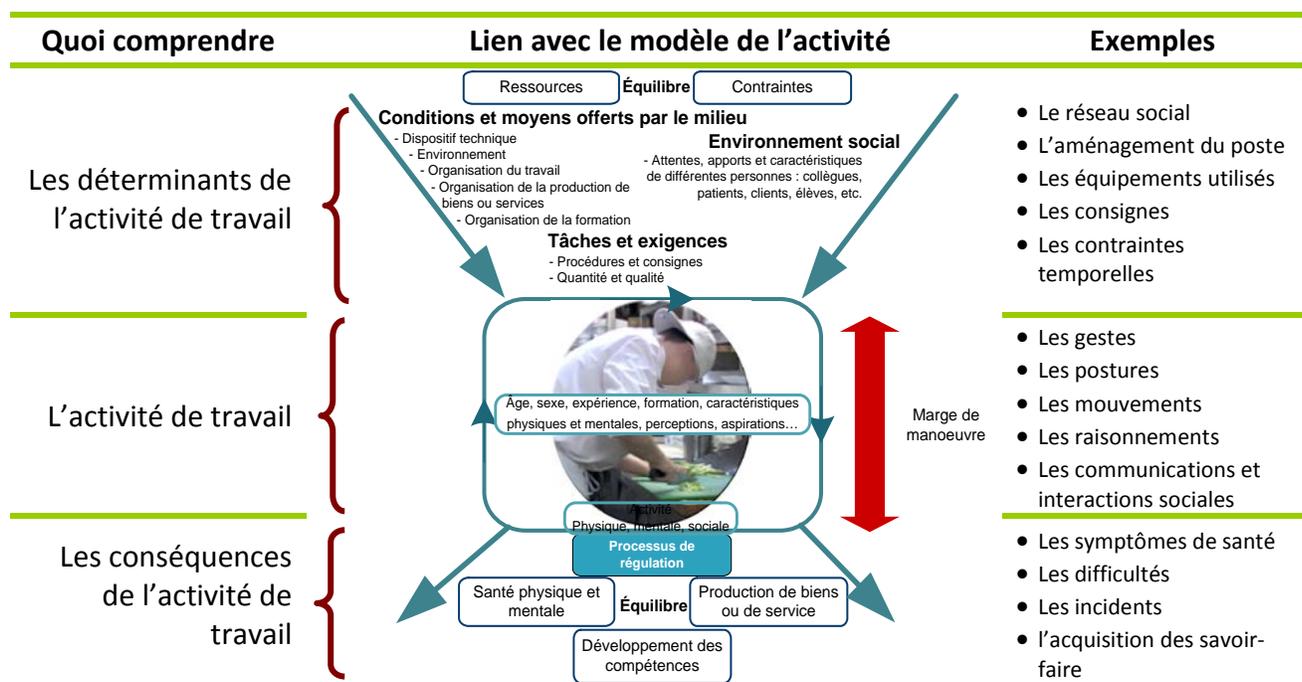
- Selon toi, qu'est-ce qui fait que Guillaume se retrouve plus souvent à lever des boîtes qu'à son tour?
- Quels seraient les moyens (ressources) que Guillaume pourrait utiliser pour éviter de se surcharger? (Ex de réponse : travailler en équipe, prendre des outils de manutention, trouver des façons de faire qui évitent de lever la même boîte à plusieurs reprises, en parler à son superviseur...)

Dans le premier questionnaire, le focus est uniquement sur le comportement ou l'attitude appropriée ou non. Dans le second questionnaire, il n'y a pas de jugement sur le comportement, mais on ouvre la porte à trouver des solutions qui impliquent à la fois l'élève, mais aussi ses collègues et son environnement de travail. La réflexion suscitée offre des perspectives beaucoup plus efficaces en termes de prévention, car elles impliquent l'ensemble du milieu.

Note : la plupart des informations de ce chapitre sont tirées du livre *Comprendre le travail pour le transformer* de Guérin et coll., 2006.

Chapitre 9 – L'analyse du M.É.T.I.E.R, une méthode pour aborder la SST avec les élèves

Une recherche-action réalisée en 2012-2014 a montré que l'analyse d'une situation de travail à l'aide du modèle de l'activité (revoir chapitre 3 : L'ABC de la SST) n'est pas forcément à la portée de tous les élèves de la FMS, notamment en raison de la complexité du vocabulaire employé et des concepts sous-jacents (voir figure suivante). Une version plus concise et imagée a été développée afin de permettre aux enseignants de s'approprier concrètement les éléments du cadre théorique et de les utiliser avec leurs élèves.



Dans la version adaptée du modèle, on retrouve les trois parties : déterminants, activité de travail et conséquences de l'activité.

Les déterminants ont été organisés en 6 catégories suivant l'acronyme **M.É.T.I.E.R** :

- **Matières et produits** : regroupe les différents produits sur lesquels le stagiaire travaille. Ce sont des produits qu'il manipule ou transforme (par exemple : des aliments pour un aide-cuisinier, des roues de voiture pour un installateur de pneu...). Il faut considérer les produits dans leur diversité (leur variabilité) : produits de taille et de poids différents, certaines matières plus difficiles à manipuler que d'autres.
- **Équipements** : regroupe les machines, outils et divers équipements avec lesquels travaille le stagiaire (par exemple : l'imprimante, le massicot ou la brocheuse pour l'aide imprimeur,

un transpalette pour le préposé aux marchandises, ou divers outils à main tels que couteau, exacto, tourne-vis, perceuse, pelle, râteau, etc.)

- **Tâche et exigences** : cela correspond à ce que doit faire le stagiaire et les consignes qui y sont associées. Il s'agit à la fois des compétences du plan de formation et ce qui est demandé au stagiaire par son entreprise de stage (niveau de qualité attendu, délais, quantité à produire, exigences des clients dans le cas d'un service à la clientèle...). Pour l'installateur de pneu, il s'agit par exemple de changer une roue (la tâche) en respectant les consignes suivantes : utiliser la visseuse pneumatique pour changer les 4 roues d'une voiture en 30 minutes.
- **Individu** : il s'agit du stagiaire avec ses caractéristiques physiques, mentales et sociales (âge, sexe, capacités, forces, talents, difficultés d'apprentissage...)
- **Environnement de travail** : cela regroupe à la fois :
 - le lieu de travail, c'est-à-dire les locaux, les endroits dans lesquels travaille le stagiaire fréquemment et plus occasionnellement
 - les ambiances physiques qui sont les facteurs ou agents physiques qui constituent l'environnement des salariés, et qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail ou sur la santé des personnes exposées, tels que le bruit, les vibrations, l'électricité, la température, la qualité de l'air, l'éclairage et la luminosité, ainsi que les pressions extrêmes.
- **Ressources humaines** : cela correspond à l'ensemble des personnes qui peuvent travailler avec le stagiaire et qui peuvent représenter une ressource pour lui (superviseur en milieu de travail, collègue, patron,...) ou parfois une source de stress (pression des collègues ou du superviseur). Il s'agit aussi du rôle que chacune de ces personnes peut jouer sur l'activité du stagiaire.

L'activité de travail regroupe l'ensemble des activités sociale, mentale et physique mises en œuvre par le stagiaire pour réaliser la tâche qui lui a été demandée. Ici, il est particulièrement intéressant de relever les stratégies mises en œuvre par le stagiaire et la variabilité dans les façons de faire (quand certains paramètres de la production changent, est-ce que l'élève s'adapte ou fait le travail différemment).

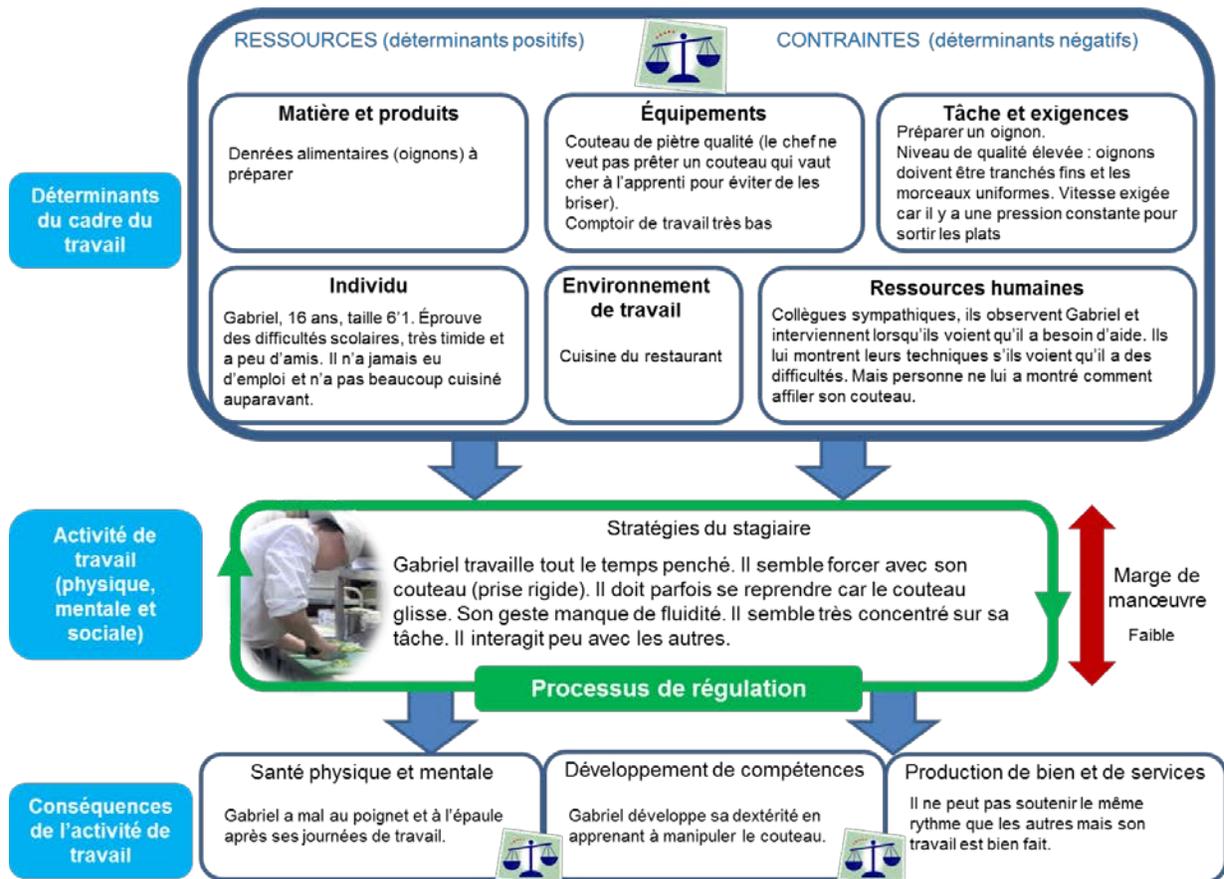
Les conséquences de l'activité regroupent les conséquences du travail du stagiaire et notamment des stratégies qu'il met en œuvre à trois niveaux :

- sa santé physique et mentale;
- son apprentissage et en particulier le développement de ses compétences;
- la production de biens et de services.



Les parties 1 et 2 du support Powerpoint d'introduction à la SST présentent une version simplifiée du modèle de l'activité de travail, et les stratégies et la marge de manœuvre à travers différents exemples, notamment des vidéos provenant du site web suivant : <http://www.napofilm.net/fr/napos-films> (les conditions d'utilisation de ces vidéos relatives aux droits d'auteurs sont détaillées dans les supports Powerpoint)

Une version simplifiée du modèle de l'activité reprenant l'exemple de Gabriel figure sur le schéma ci-après.



Les notions développées dans cette version simplifiée du modèle de l'activité sont reprises dans les différents outils contenus dans les cartables SST :

- le déterminant Ressources Humaines est à la base de l'outil «Mes ressources humaines en milieu de travail»;
- avec l'outil «Défi photo», l'élève doit photographier les différents déterminants de son cadre de travail en stage organisés selon l'acronyme M.É.T.I.E.R.;

- pour l'outil «Mises en situation», les élèves doivent identifier pour chaque scénario les déterminants selon M.É.T.I.E.R., les conséquences de l'activité de travail, ainsi que les stratégies mises en œuvre par le stagiaire dans certains cas;
- avec le «Défi activité physique et stratégies», les élèves doivent identifier pour une de leurs tâches : les déterminants (toujours à travers une analyse de M.É.T.I.E.R.), les stratégies qu'ils mettent en œuvre pour la réaliser et celles utilisées par leurs collègues;
- avec le «Défi arbre des causes», les élèves doivent analyser un accident (ou un passé proche) vécu en stage avec la méthode de l'arbre des causes. Pour faciliter la recherche des causes, ils doivent dans un premier temps identifier les déterminants du travail (en fonction de M.É.T.I.E.R.) et les conséquences de l'accident;
- enfin, l'outil «Activités réflexives pour l'élève» aborde les déterminants Tâche et exigences et Ressources Humaines car il questionne l'élève sur les tâches qu'il a apprises et sur les manières dont ses collègues lui ont montré.

Chapitre 10 - Connaissances utiles sur les lésions professionnelles

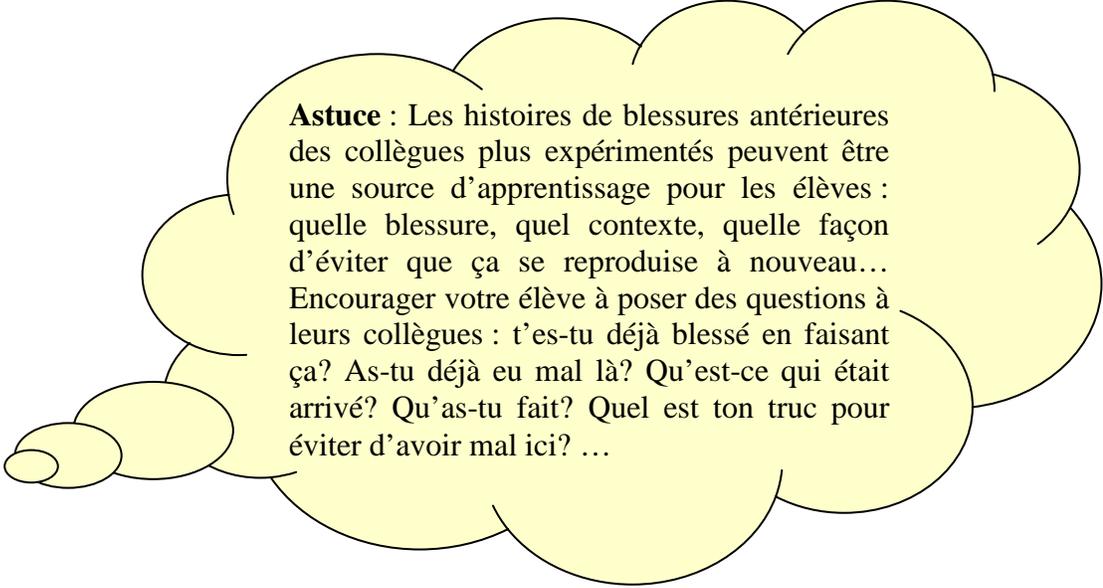
Il y a deux catégories de lésions professionnelles, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Dans ce chapitre, vous trouverez une liste d'accidents et de maladies potentielles que vos élèves pourraient développer ainsi que les principaux facteurs de risque connus. La liste n'est évidemment pas exhaustive, mais les principaux accidents et maladies sont présentés.

Qu'est-ce qu'un facteur de risque?

Les facteurs de risque sont des éléments pouvant mener ou favoriser l'apparition d'une lésion professionnelle. Il existe plusieurs classes de facteurs de risque. La présence d'un facteur de risque n'est pas toujours synonyme de lésion, mais en augmente les chances de survenue. L'identification des facteurs de risque en milieu de travail permet de prévenir des blessures.

Prévenir les risques

L'identification des facteurs de risque permet d'identifier les principales sources de danger et ainsi développer des stratégies de protection conséquentes. Ces stratégies peuvent porter sur la méthode utilisée par le travailleur, l'environnement, les outils utilisés, la communication entre les différents acteurs du milieu, l'organisation du travail (temps de production, rotation des postes, etc.) et bien plus.



Astuce : Les histoires de blessures antérieures des collègues plus expérimentés peuvent être une source d'apprentissage pour les élèves : quelle blessure, quel contexte, quelle façon d'éviter que ça se reproduise à nouveau... Encourager votre élève à poser des questions à leurs collègues : t'es-tu déjà blessé en faisant ça? As-tu déjà eu mal là? Qu'est-ce qui était arrivé? Qu'as-tu fait? Quel est ton truc pour éviter d'avoir mal ici? ...

Les accidents de travail fréquents chez les jeunes et leurs causes

Il existe une quantité innombrable **d'accidents potentiels** dans un milieu de stage ou de travail. Vous ne pourrez pas passer en revue l'ensemble des situations possibles avec vos élèves. Voici toutefois quelques exemples d'accidents qui peuvent survenir.

- Contact avec des objets ou de l'équipement : Accident pouvant résulter de l'action mécanique d'une machine, d'une partie de machine, d'un outil portatif ou à main ou de la chute d'objet provenant de stockage d'un étage supérieur.
- Réaction du corps : réaction physique du corps suite à un contact avec un objet piquant, coupant ou contondant. Cette catégorie regroupe les piqûres, brûlures et coupures.
- Chute en hauteur ou de plain-pied : Accident résultant du contact brutal d'une personne avec le sol ou un objet au cours de la chute. La chute de plain-pied, c'est lorsque la personne tombe du même niveau. Ce type d'accident peut survenir lorsque la surface au sol est glissante ou encombrée ou lorsque la surface de plancher n'est pas uniforme.
- Effort excessif : réaction du corps consécutif à des efforts physiques intenses ou brusques.
- Exposition à des substances ou à des environnements nocifs : accident qui survient au contact de l'électricité, de températures extrêmes, de substances toxiques ou allergènes, du bruit intense, d'un rayonnement, d'un traumatisme ou d'une situation de stress.
- Accident de transport (sur la route, hors route, heurt d'un véhicule de tout type) : Accident résultant du heurt d'une personne par un véhicule ou de la collision de véhicules entre eux. Les accidents avec les chariots élévateurs entrent dans cette catégorie.
- Feux et explosions : accident qui découle d'un feu ou d'une explosion.
- Voie de fait ou acte violent, y compris l'attaque par des animaux : agression physique ou psychologique par une personne ou un animal.

Les **causes d'accidents** sont également très nombreuses, en voici quelques-uns. L'identification des facteurs de risque est souvent le premier pas vers la prévention.²

- Encombrement des aires de circulation
- Utilisation d'objets coupants ou contondants (qui écrasent)
- Travail près de sources de chaleur
- Travail en hauteur
- Utilisation d'échelles et escabeaux
- Plancher mouillé ou glissant
- Circulation piétonne dans des corridors où il y a aussi de la circulation de véhicules
- Utilisation d'équipements mécaniques ou électriques
- Utilisation d'outils ou équipements mal conçus, inappropriés pour le genre de travail, désuets ou mal entretenus
- Environnement bruyant ou avec beaucoup de stimulus (peut diminuer la concentration)

² Le MELS propose une démarche pour repérer plusieurs facteurs de risque qui peuvent se trouver dans les stages de la FMS. Consultez le site : www.mels.gouv.qc.ca/sst

- Travailler sous pression de temps
- Travailler en solitaire

Les maladies professionnelles et leurs facteurs de risque

Les **maladies professionnelles** sont des maladies qui découlent du travail et qui peuvent guérir ou devenir chroniques. Les principales maladies professionnelles indemnisées à la CSST au Québec sont les suivantes.

- Trouble musculo-squelettique
- Intoxication ou effets toxiques
- Trouble du système nerveux périphérique
- Trouble de l'oreille ou de l'audition (ex : surdité professionnelle)
- Syndrome de Raynaud
- Maladie respiratoire (ex : asthme, broncho-pneumopathie, pneumoconiose)
- Maladie gastrique (ex : entérite ou colite non infectieuse)
- Affection cutanée ou sous-cutanée (ex : infection de la peau, dermatite)
- Maladie infectieuse ou parasitaire (ex : hépatite, sida)
- Néoplasme, tumeur et cancer (ex : amiantose, béryllose)

Les **facteurs de risques de maladies** sont des agresseurs de l'environnement de travail qui finissent par atteindre les tissus, les organes ou les systèmes de la personne causant des lésions temporaires ou permanentes.

- Posture, mouvements, efforts excessifs
- Exposition à des substances chimiques, biologiques ou toxiques
- Travailler avec des substances allergènes, y compris les animaux
- Manipulation de substances chimiques, biologiques ou toxiques
- Écrasement des tissus
- Bruits intenses
- Température extrême
- Ambiance visuelle (niveau de lumière, contraste, éblouissement). Outre les effets sur la santé visuelle, ce facteur peut aussi agir sur les troubles musculo-squelettiques; par exemple, si le niveau de lumière est faible et que la tâche exige beaucoup de précision, la personne adoptera une posture contractée.

Bien que difficiles à lier de façon non équivoque à des agresseurs du milieu de travail, de nombreux problèmes de santé mentale peuvent entrer dans la catégorie des maladies professionnelles. L'absentéisme occasionné par les problèmes de santé psychologique au travail est généralement pris en charge par les régimes d'assurance collective offerts aux entreprises. Toutefois, un nombre croissant de cas sont indemnisés par la CSST dans la

catégorie **Lésions professionnelles liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique indemnisés**. Ainsi, le harcèlement, la violence, l'intimidation, le stress indu ou le choc post-traumatique sont des facteurs de risque de problèmes liés à la santé mentale. On doit les repérer pour prévenir les maladies mentales liées au travail, qui sont en constante progression depuis les dernières décennies au Québec.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS sont des affections touchant les muscles, tendons, ligaments, articulations, cartilages ou nerfs (CSST, 2004). Ils peuvent toucher différentes parties du corps : mains, poignets, coudes, épaules, cou et dos sont les parties du corps le plus souvent affectées. Ils sont considérés comme des maladies professionnelles, mais dans les statistiques de la CSST, ils sont souvent comptabilisés dans les accidents, car, bien qu'ils se développent graduellement, c'est souvent un événement subi (ex : un faux mouvement) qui génère le déclenchement d'une douleur suffisamment intense pour requérir un arrêt de travail.

Les TMS guettent les élèves de la FMS, car ils sont très fréquents dans les métiers manuels, à faible niveau de qualification et en contact avec de la clientèle. Une enquête menée auprès des Québécois en 1998 a mis en évidence des liens entre les situations de tension avec le public et la survenue des TMS. Les TMS sont complexes, car ils comportent une dimension psychosociale importante. Les **facteurs psychosociaux** qui peuvent être liés à l'apparition d'un TMS sont, par exemple, une faible autonomie au travail, l'invariabilité du travail ou la monotonie, le manque de support social et la détresse psychologique. Soyez donc à l'affût de ces caractéristiques dans les métiers de vos élèves, en particulier les jeunes filles qui sont particulièrement touchées, afin d'aider vos élèves à développer des stratégies pour prévenir ce type d'affection de santé.

Quelques TMS connus

- Tendinite
- Bursite
- Épicondylite
- Ténosynovite
- Syndrome du canal carpien
- Entorse
- Hernie discale

Les facteurs de risques liés aux TMS

- Postures fatigantes ou inconfortables
- Efforts musculaires importants
- Répétition continue des mêmes gestes pendant des heures
- Exposition au froid ou à des vibrations
- Utilisation des mains comme marteau
- Pressions ou frottements sur certaines parties du corps.
- Facteurs de risque psychosociaux tels la faible autonomie, la monotonie, le faible support social...

La douleur musculo-squelettique

Les symptômes des TMS sont divers : douleur, inconfort, faiblesse, raideur, picotements, engourdissement, etc. Il est important de reconnaître ces symptômes à leur apparition pour éviter d'aggraver la situation. Il est normal de ressentir des symptômes d'inconfort ou de

fatigue musculo-squelettique lorsque l'on débute un nouveau travail. Parlez-en à vos élèves pour les rassurer. Ce qui n'est pas normal cependant, ce sont les douleurs qui persistent après quelques semaines ou qui s'aggravent avec le temps. Vous devriez être en mesure de suivre les symptômes musculo-squelettiques de vos élèves pour les aider à trouver des ressources dans leur milieu de travail pour diminuer la charge physique ou psychologique de travail. Il est important de ne banaliser les plaintes portant sur des symptômes musculo-squelettiques de vos élèves, car les petits symptômes d'aujourd'hui pourraient devenir les cas lourds de demain et c'est toute la société qui en payera les conséquences.

Comment décrit-on une lésion professionnelle

Suite à l'occurrence de la lésion, il est important de pouvoir bien décrire celle-ci pour permettre la reconnaissance par la CSST et éventuellement, la prévention de ce même type de lésion. Voici les catégories d'informations à fournir à la CSST en cas de lésion. Il est important que tout travailleur qui se blesse soit capable de faire cette description.

Genre de lésion :

C'est la manière dont la blessure ou la maladie survient. Le genre de la lésion est directement lié à l'agent causal. La CSST liste 7 catégories de genre de lésion :

- 1- Contacts avec des équipements ou objets
- 2- Chutes
- 3- Réactions du corps et efforts
- 4- Exposition à des substances ou à des environnements nocifs
- 5- Accidents de transport
- 6- Feux et explosion
- 7- Voies de fait et actes violents

Siège de la lésion :

Il s'agit de la partie du corps qui est affectée par la lésion. Par exemple, si l'élève chute et tombe sur la fesse droite, le siège de la lésion est tout simplement la fesse droite.

Agent causal

Ce sont les éléments qui expliquent la survenue de la lésion. La cause la plus directe. Ex. : se couper avec un couteau, être frappé par un véhicule, tombé en bas d'une échelle.



Nature de la lésion :

Il s'agit de la principale caractéristique physique de la blessure ou de la maladie. En fait, c'est le nom de cette maladie : coupure, fracture, contusion, brûlure, entorse, etc.

Effets, symptômes de la lésion :

- 1- Ce sont les sensations éprouvées et causées par la blessure.
Ex. : engourdissement, douleur, picotement...
- 2- Signes ou symptômes physiques, qui sont visibles.
Ex. : rougeur, enflure, coupure...
- 3- Les conséquences sur la santé. Ex. : difficulté à marcher, incapacité de se pencher...

Ce que doit faire l'élève en cas de lésion

Quand un élève subit une lésion reliée au travail, il doit effectuer certaines opérations pour s'assurer de recevoir les soins et la couverture de CSST appropriée à la situation. Par exemple, certains frais sont automatiquement remboursés par la CSST alors que d'autres nécessitent des factures et des pièces justificatives.

1 : Aviser rapidement l'école

L'école est considérée l'employeur de l'élève selon la loi. Au moment de l'accident, l'élève doit donc aviser rapidement son superviseur de stage en milieu de travail qui lui, devra communiquer avec l'école immédiatement. Le stagiaire doit aviser même si la blessure ne demande pas de soin immédiat. Dans l'éventualité où le jeune blessé se trouve dans l'incapacité de prévenir le superviseur en stage, un collègue peut s'en charger pour lui.

Le stagiaire est couvert par la CSST au même titre que les autres travailleurs, même s'il ne reçoit pas de salaire. Le stagiaire dispose donc des mêmes droits que les travailleurs salariés de l'entreprise qui l'accueille, mais c'est la commission scolaire qui représente son employeur aux yeux de la CSST. Le stagiaire dispose du droit de refus, c'est-à-dire qu'il peut refuser d'effectuer une tâche s'il la considère trop dangereuse.

2 : Recevoir les soins médicaux

Le stagiaire doit consulter un médecin, même si la blessure semble légère. Suite à cette rencontre, il doit s'assurer que le médecin lui fournisse une attestation médicale. Puis une copie de cette attestation devra être remise à l'école.

3 : Garder tous mes reçus

Tous les reçus des dépenses reliées à la blessure devraient être gardés. Il peut s'agir de dépense de médicament, de transport, de traitement, d'orthèse ou de prothèse... La CSST rembourse certains frais ultérieurement sous réserve des pièces justificatives nécessaires.

Les quatre encadrés fournissent les étapes à suivre en cas d'accident de travail subi par un de vos élèves.

4 : Faire une réclamation à la CSST

Même si le stagiaire n'est pas rémunéré, en cas d'absence du travail pour cause de lésion professionnelle, il peut faire une réclamation pour obtenir une indemnité de remplacement de revenu. Celle-ci sera calculée en fonction du type de travail réalisé. L'élève peut également faire une réclamation s'il a dû déboursier de l'argent suite à des frais liés à la lésion (traitements, orthèse...).



L'aide-mémoire inclus dans le cartable SST récapitule les démarches à suivre par tous les acteurs concernés en cas d'accident ou d'incident d'un élève en stage.

La déclaration du travailleur

Quand un accident ou un incident survient, il est important de le déclarer au superviseur immédiatement (en stage et à l'école), même si la blessure semble mineure et ne requiert aucun soin. On ne sait jamais d'avance si une lésion s'aggravera ou récidivera. Il faut donc que soient comptabilisées toutes les blessures. Pour l'entreprise de stage, un registre de lésions permet de mettre en place des mesures de prévention pour le futur. En tant qu'enseignant, vous pouvez répertorier les lésions de vos élèves, mineures ou plus graves, afin de constituer une banque de mises en situation pour la prévention.

Déclarer les symptômes et les blessures mineures : une solution de prévention!

Une recherche-action menée auprès d'élèves de la FMS a montré que presque tous les élèves vivent une blessure mineure (coupure, piqûre, brûlure, chute...) ou déclarent un problème de santé qu'ils n'avaient pas auparavant (stress, maux de tête, symptômes oculaires, auditifs, respiratoires ou dermiques, symptômes musculo-squelettiques, ...). Pourtant, très rares sont les élèves qui ont révélé avoir déclaré cet incident à leur enseignant. Allez au-devant d'eux et posez des questions sur les incidents et les blessures mineures.

Les scénarios d'incidents mineurs sont les mêmes que les scénarios pouvant mener aux accidents graves. De même, les symptômes légers sont les symptômes graves de demain. Ils indiquent les régions du corps qui sont le plus sollicitées. A priori, l'enseignant peut souhaiter ne pas « mettre l'emphase » sur les petits bobos pour ne pas laisser prise aux situations d'abus (absentéisme, plaintes...). Au contraire, le fait de mieux connaître les malaises et les cas mineurs de blessure vous permet de prévenir l'absentéisme. Ainsi, en toute sollicitude, vous pouvez expliquer à vos élèves qu'il est normal lorsque l'on débute un travail de ressentir de nouveaux symptômes dans son corps (fatigue musculaire, douleur, courbature, toux, rougeurs, etc.). Ces symptômes ne sont souvent pas une raison pour s'absenter du travail, mais permettent de prendre conscience de ce qui est difficile. C'est une très bonne entrée en matière pour demander conseil à un pair sur la façon de mieux s'y prendre. Si vous ne connaissez pas les régions corporelles qui sont les plus sollicitées par le travail de vos élèves, vous ne pourrez pas l'aider à trouver des ressources pour réduire les contraintes.

Il est important pour vous de connaître la situation de vos élèves. Les incidents, par exemple, les agressions verbales, les menaces, le harcèlement, les blessures très mineures, les « passés proches de », devraient normalement vous être connus, même s'ils ne mènent pas à une déclaration officielle de lésion. Les méthodes réflexives peuvent vous être utiles. L'information ainsi obtenue vous permettra de connaître l'état de la situation et de prévenir efficacement les risques de lésion.

En cas de lésion plus grave...

Dans l'éventualité où le travailleur doit s'absenter plus de 14 jours suite à une lésion professionnelle, il doit remplir une «réclamation du travailleur» plus détaillée. Il s'agit d'un document officiel disponible sur le site de la CSST dans la section des formulaires pour les travailleurs. Ce formulaire doit également être rempli si le travailleur est atteint d'une incapacité permanente, qu'elle soit physique ou psychique, si des symptômes d'une maladie professionnelle réapparaissent, ainsi qu'en cas de décès. Le document en question comporte

huit pages, plusieurs informations et références sont disponibles, mais la déclaration qui doit être remplie ne fait pas plus d'une page.

Informations nécessaires

- Identification personnelle
 - Nom, âge, adresse, etc.
 - # Assurance maladie
 - # Assurance sociale
 - Date de l'évènement
- Identification de l'employeur (école)
 - Raison sociale
 - Personne à joindre
- Lieu de l'évènement (entreprise)
- Description de l'évènement
 - Description
 - Profession exercée (métier semi-spécialisé)
- Arrêt de travail
 - Date de l'arrêt de travail
 - Date de retour (si lieu)
- Information sur la situation financière et familiale
- Information pour prothèse ou orthèse endommagée
- Déclaration et autorisation
- Autorisation de recueil de renseignements

Le travailleur qui a rempli le document doit ensuite donner une copie à son employeur (l'école ou la commission scolaire), à la CSST et en conserver une. Cette déclaration devrait toujours être réalisée le plus rapidement possible après l'évènement accidentel ou l'apparition de la lésion.

Bibliographie

- Breslin, Smith, 2006. "Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries". *Occup Environ Med*, 63(1):27-32. |
- Breslin. 2008 "Educational status and work injury among young people: Refining the targeting of prevention resources". *Can J Public Health*, 99, 121-124. |
- Breslin, Pole. 2009. "Work Injury Risk among Young People with Learning Disabilities and Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder". *Am J Public Health*, 99: 1423 - 30. |
- Breslin et Smith. 2010. "A Commentary on the Unique Developmental Considerations of Youth: Integrating the Teenage Cortex into the Occupational Health and Safety Context". *Int J Occup Environ Health*, 16(2), p. 225-229.
- Caroly, S. 2010. *L'activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail*. Thèse HDR, Université Victor-Segalen Bordeaux 2, soutenue le 3 mars 2010, 258 pages.
- Chatigny, C. 2001. « Construire des ressources pour l'apprentissage en situation de travail : une nécessité pour la santé et la sécurité au travail ». *Comptes-rendus du congrès de la SELF-ACE 2001*. Montréal, 3-5 octobre 2001. <http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/V3-025-R077-CHATIGNY.pdf>.
- Chatigny, C. 2001. « Les ressources de l'environnement: au coeur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé ». *Revue PISTES*, vol. 3 (2), <http://www.pistes.ugam.ca/v3n2/pdf/v3n2a7.pdf>.
- Cloutier, E., Lefebvre, S., Ledoux, É., Chatigny, C., St-Jacques, Y. 2002. *Enjeux de SST dans la transmission des savoirs professionnels : le cas des usineurs et des cuisiniers*. Études et recherches / Rapport R-316. Montréal (Québec) : IRSST, 217 p.
- CSST. 2004. *Les troubles musculo-squelettiques, une démarche simple de prévention*. Montréal : CSST, 15 pages.
- CSST. 2006. *Les travailleuses québécoises et les lésions professionnelles. Où en sommes-nous ?* Montréal : CSST, 73 pages.
- CSST. 2014. *Portrait des jeunes travailleurs de 24 ans et moins. Année 2013*. Montréal : CSST. 24 pages.
- Gervais, M., Massicotte, P. et Champoux, D. 2006. *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*. Montréal : IRSST, rapport R-449, 140p. |
- Godin, J.F., Laplante, B., Ledoux, É., Tsala Dimbuene, Z. et Vultur, M. 2009. *Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans*. Montréal : IRSST, rapport R-630, 74 p. |

- Guérin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J.; Rouilleault, H. 2006. *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*. Lyon (France) : ANACT, 4e édition, 318 p.
- Kolb, D.A. 1984. *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Laberge, M., Vézina, N., Calvet, B., Ledoux, E. 2010. «Le parcours de formation axée sur l'emploi au secondaire : Quelles sont les implications pour la SST?». *Travail et santé*, 26(2), p. S7-13.
- Laberge, Marie. 2011. *Accueil et intégration sécuritaire et compétente en emploi des élèves inscrits à la Formation menant à un métier semi-spécialisé du Parcours de formation axée sur l'emploi*. Thèse de doctorat. UQAM.
- Laberge, M., Vézina, N., Calvet, B., Lévesque, S. Vézina-Nadon, L. 2012. « Supervision of Apprentices in Semi-skilled Trades and OHS: Differences Between Program Stipulations and Workplace Realities ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 16(2) 199-220.
- Laberge, M., MacEachen, E and Calvet, B. 2014. Why Occupational Health and Safety Training Approaches are not Effective as a Primary Prevention Strategy? *Safety Science*, vol. 68, p. 250-257.
- Ledoux, Laberge. 2006. Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs. Montréal : IRSST, rapport R-481, 80 p. |
- Ledoux, E., Laberge, L., Thuilier, C., Prud'homme, P., Veillette, S., Gaudreault, M. et Perron, M. 2008. *Étudier et travailler en région à 18 ans : quels sont les risques de SST? Une étude exploratoire*. Montréal : IRSST, rapport R-560, 90 p.
- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles. 2010. L.R.Q., chapitre A-3.001, © Éditeur officiel du Québec.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail. 2010. L.R.Q., chapitre S-2.1, © Éditeur officiel du Québec.
- MELS. 2008. « Préparation à l'exercice d'un métier semi-spécialisé ». *Programme de formation de l'école québécoise. Enseignement secondaire, deuxième cycle*, chapitre 10.5. Québec : Publication du Québec.
- Vézina, N. 2001. « La pratique de l'ergonomie face aux TMS : ouverture à l'interdisciplinarité ». *Comptes-rendus du congrès de la SELF-ACE 2001*. Montréal, 3-5 octobre 2001. <http://www.ergonomie-self.org/documents/36eme-Montreal-2001/PDF-FR/v1-05a-vezina.pdf>.

Ressources utiles

Vous trouverez d'autres renseignements utiles sur les sites Web suivants :

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST)

Tel : 1 866 302-CSST (2778)

Site internet: www.csst.qc.ca/

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)

505, boul. De Maisonneuve Ouest

Montréal (Québec)

H3A 3C2

Téléphone: (514) 288-1551

Télécopieur: (514) 288-7636

Site internet : www.irsst.qc.ca/

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Formation des jeunes à la santé et sécurité du travail

Site internet : www.mels.gouv.qc.ca/sst

Utilisateur : sstfgj

Mot de passe : prevention

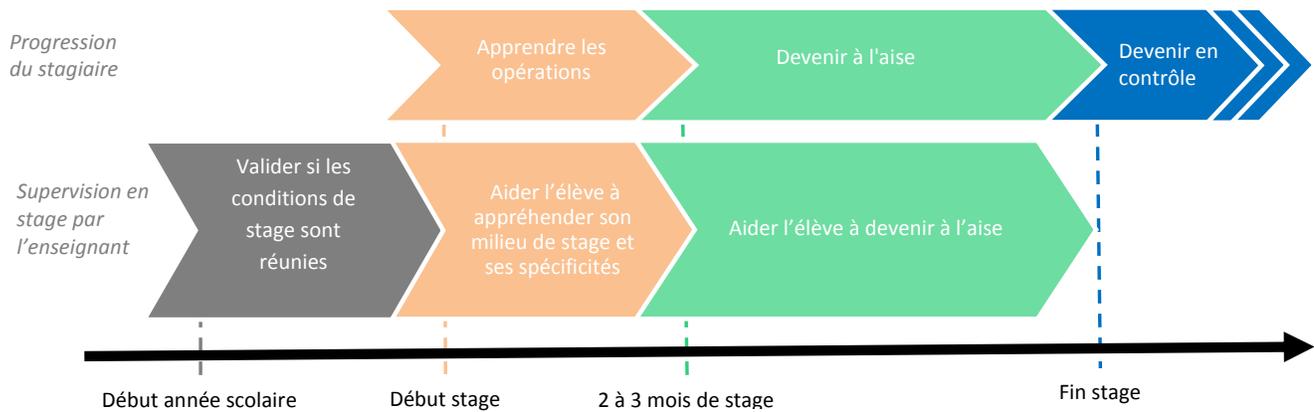
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES STAGIAIRES DE FMS

Guide SST de l'enseignant : repères pour la supervision de stage et l'utilisation des outils du cartable SST

Le guide de l'enseignant a pour objectif de faire le lien entre les notions et concepts contenus dans la formation à la santé et sécurité au travail (SST) et les outils d'aide à l'apprentissage destinés à être utilisés avec les élèves de FMS qui sont regroupés dans les cartables SST enseignant et élève.

Le guide regroupe un ensemble de fiches repères sur lesquelles l'enseignant pourra s'appuyer pour préparer ses rencontres de supervision de stage ainsi que l'utilisation des outils avec les élèves en classe.

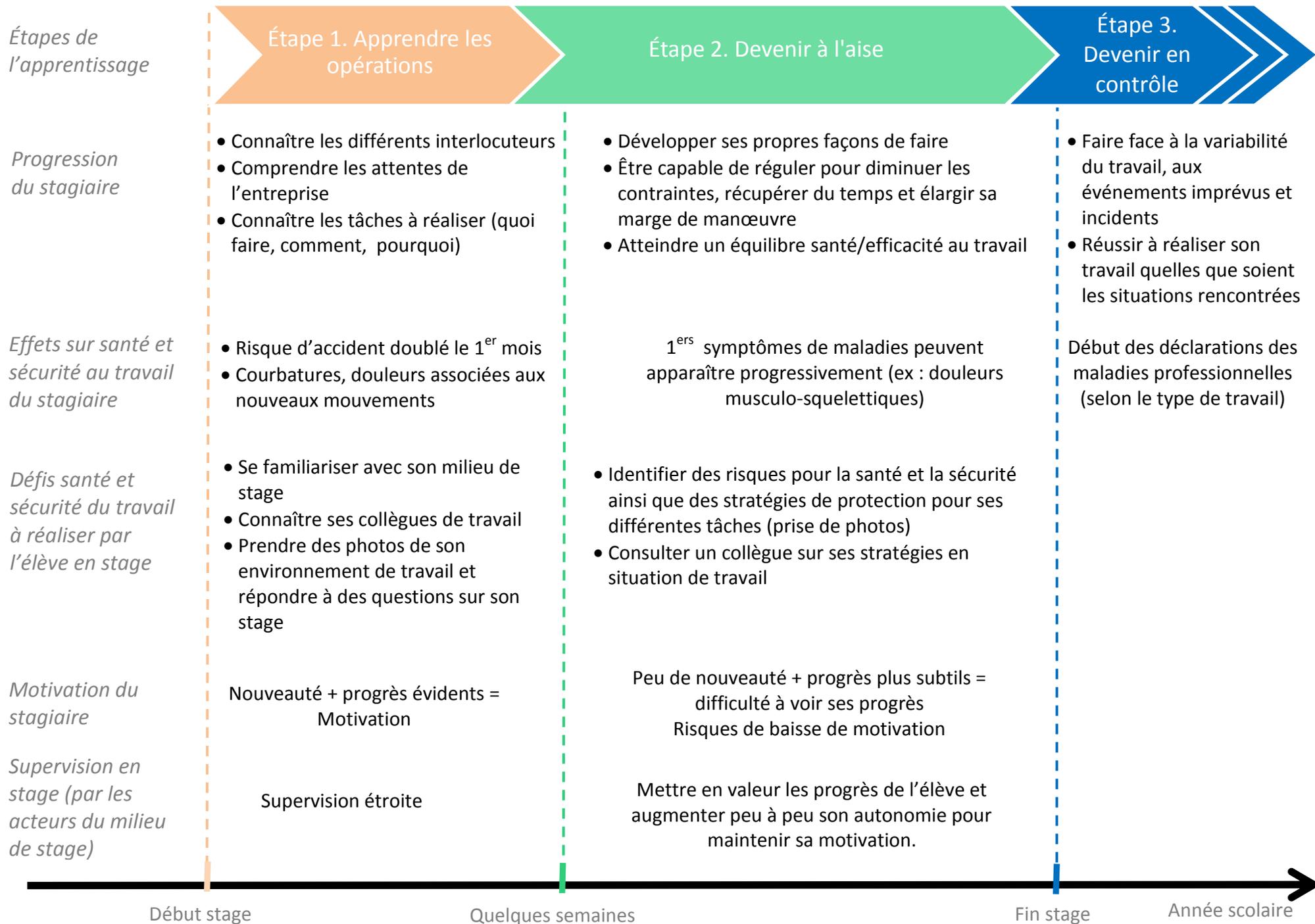
Le guide est basé sur les étapes de l'apprentissage de l'élève en stage (décrites au 1. du présent document) pour définir une chronologie de la supervision de stage par l'enseignant. Le schéma ci-dessous représente ces deux chronologies suivant le déroulement de l'année scolaire.



Le guide comprend :

- 1. un schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage.** Pour chacune des trois étapes, le schéma présente : les éléments caractérisant la progression du stagiaire, les effets sur la santé et la sécurité au travail du stagiaire, les défis SST que l'élève aura à réaliser en stage et qui correspondent aux différents outils du cartable SST et des indications sur la motivation du stagiaire et les besoins en supervision par les acteurs de l'entreprise de stage;
- 2. des repères pour la supervision en stage** qui seront utiles plus particulièrement pour les enseignants qui débutent la supervision d'élèves en stage;
- 3. des repères pour l'observation des situations de travail des élèves en stage;**
- 4. une présentation des stratégies de transmission de savoirs de métiers** qui pourront aider l'enseignant à échanger avec les collègues de l'élève en stage sur leurs façons de former l'élève;
- 5. une présentation succincte des supports de formation et des outils du cartable SST enseignants et du cartable SST élèves.**
- 6. une chronologie d'utilisation des outils** qui récapitule pour chaque outil du cartable SST à quel moment l'utiliser dans l'année scolaire en faisant apparaître l'articulation entre les outils (quel outil préalable à quel autre, etc.). Plusieurs outils tels que mes ressources humaines, le défi photos, les activités réflexives pour l'élève ou les mises en situation peuvent être utilisés en plusieurs parties tout au long de l'année scolaire en fonction de l'évolution des élèves en stage.

1. Schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage



1. Schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage

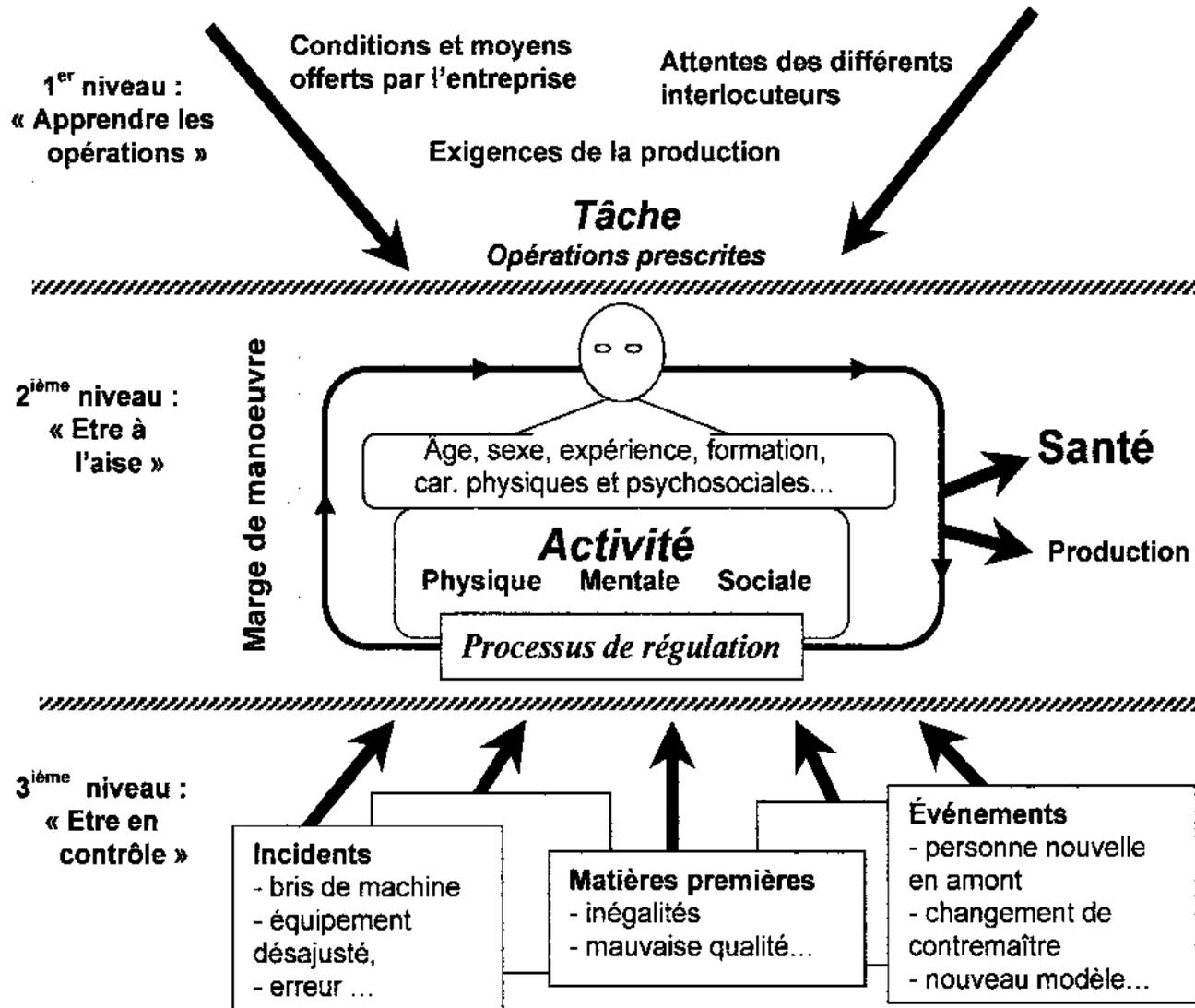
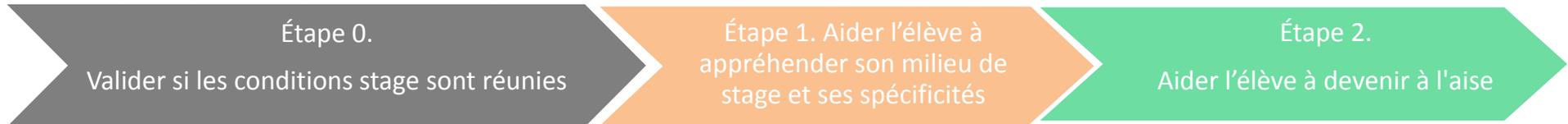


Schéma tiré de « La pratique de l'ergonomie face au TMS : ouverture à l'interdisciplinarité », Nicole Vézina, SELF-ACE 2001

2. Repères pour la supervision de stage



1^{ère} rencontre enseignant/employeur (avant ou à la signature de l'entente de stage)

Expliquer à l'employeur (il peut s'agir du superviseur en milieu de travail ou d'un autre interlocuteur de l'entreprise):

- Le profil du stagiaire et ses besoins spécifiques
- Les compétences que devra acquérir le stagiaire

Présenter son rôle d'enseignant superviseur de stage aux acteurs de l'entreprise qui vont travailler avec l'élève :

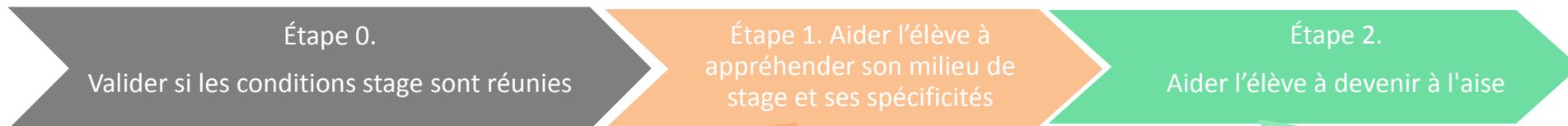
- Suivre l'évolution de l'élève : venir chaque semaine dans l'entreprise pour voir comment ça se passe avec l'élève : prendre un temps pour observer l'élève à son poste de travail, regarder ce qu'il fait, prendre des notes sans nécessairement parler
- Aider l'entreprise à accompagner l'élève dans son stage et être une ressource pour l'entreprise en cas de difficulté de l'élève. Pour cela, l'enseignant demande à l'entreprise de l'informer en cas de difficultés avec l'élève afin de trouver une solution ensemble (entreprise /élève / enseignant) et/ou pour voir avec l'élève en classe comment le soutenir pour qu'il réussisse ensuite en stage (par exemple en cherchant de nouvelles façons de faire une tâche)
- Évaluer l'élève : avertir l'entreprise, prendre rendez-vous avec le superviseur pour évaluer l'élève avec lui

Demander à l'employeur :

- De visiter l'entreprise et en particulier de voir le futur poste de travail du stagiaire
- Les différentes tâches du stagiaire à ce poste
- Des éléments sur le contexte de l'entreprise : les produits, les clients, les collègues
- Les personnes ressources du stagiaire : son superviseur en milieu de travail et si possible son travailleur parrain (celui qui va lui montrer le travail si ce n'est pas le superviseur)
- Les horaires de travail
- S'il existe une formation particulière pour les nouveaux employés sur ce poste
- Les consignes de sécurité
- La liste des équipements de protection individuels que devra porter le stagiaire
- Qui est la personne en charge des premiers soins

Faire une évaluation sommaire des risques SST au poste de travail (*un outil d'aide à l'évaluation des risques va être développé dans le cadre d'un nouveau projet de recherche qui devrait débuter prochainement*)

2. Repères pour la supervision de stage



Visites de supervision pendant les 1^{ères} semaines de stage

Demander au stagiaire :

- D'expliquer ses différentes tâches
- De montrer les outils et les équipements qu'il utilise et de parler sur les risques qu'il perçoit
- De décrire les instructions qu'il a reçues pour réaliser ses différentes tâches. Puis échanger avec son superviseur en milieu de travail ou son travailleur parrain pour connaître les différents points de vue.

Pour cette partie, l'enseignant peut s'appuyer sur l'outil «activités réflexives élève».

Observer les situations de travail :

- Observer le stagiaire en train de réaliser son travail (lui dire de faire comme d'habitude, quand il n'y a pas d'enseignant)
- Observer ses collègues qui font le même travail et les faire verbaliser sur comment et pourquoi ils le font devant le stagiaire (surtout si leurs façons de faire sont différentes)

Cf. 3. Repères pour les observations des situations de travail des élèves en stage

- Observer comment les collègues transmettent leur expertise à l'élève

Cf. 4. Stratégies de transmission des savoirs de métiers

Faire verbaliser l'élève pendant ou après l'observation pour :

- compléter les observations et comprendre pourquoi l'élève s'y prend d'une certaine façon
- appréhender ce qui peut varier dans son travail (variabilité)

Par exemple : qu'est-ce que tu fais en ce moment? Est-ce que c'est toujours avec cet outil que tu fais cette tâche? Et sinon, ça se passe comment?...

Visites de supervision du milieu à la fin du stage

Poursuivre les observations et les verbalisations avec le stagiaire

Demander au stagiaire s'il y a eu des journées où son travail ne s'est pas passé comme prévu ? :

- Le faire décrire ce qui s'est passé
- Lui demander s'il sait pour quelles raisons, les choses ne se sont pas déroulées comme prévu?
- Comment est-ce que il a fait pour faire son travail cette ou ces journées-là?

Questionner l'employeur (superviseur / travailleur parrain):

- Sur l'évolution et la progression du stagiaire pour chaque compétence
- Si l'élève ne parvient pas à réaliser toutes ses tâches, connaître la liste des tâches prioritaires afin que l'enseignant sache ce qu'il y a à revoir avec l'élève en classe ou en pratique guidée en stage

Faire émerger les stratégies

- Questionner ensemble le stagiaire et ses collègues qui font le même travail (travailleur parrain et autres) sur les différentes manières de faire une tâche pour savoir s'il en existe plusieurs et si le stagiaire les connaît.
- Ces verbalisations peuvent se faire pendant la réalisation de la tâche ou après

3. Repères pour les observations des situations de travail des élèves en stage

MATIÈRES ET PRODUITS

Chimiques, biologiques,
toxiques
Rigidité, souplesse, aspect
Grandeur, largeur, volume...



C'EST L'INTERACTION ENTRE CES DÉTERMINANTS QUI INFLUENCE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL DU STAGIAIRE.....

Exemples de questions auxquelles l'observation peut répondre :

Comment le stagiaire s'y prend pour faire ses tâches de travail?
Utilise-t-il les outils adéquats? De quelle façon?
Est-ce que la prise ressemble à celle du parrain / des collègues?
Quelle est sa posture (assis, debout, penché, etc.)? La position de ses membres? Est-ce que cette posture varie ou l'élève travaille plutôt dans la même position pendant une longue période?
La posture du stagiaire est-elle similaire à celle du parrain? Qu'est-ce qui justifie cette posture?
Comment organise-t-il son poste de travail?
Est-ce qu'il fait des déplacements? Est-ce qu'il y a du piétinement?
Comment se place-t-il par rapport aux clients? Quelles sont les formulations utilisées (questions, réponses, consignes données...)?
Les attitudes corporelles? Les expressions faciales?
Est-ce que le stagiaire est interrompu dans son travail? Par qui?
Combien de fois?
Où dirige-t-il son regard? Communique-t-il avec ses collègues/son parrain? Combien de fois? Pour quelles raisons?

Exemples de questions auxquelles la verbalisation peut répondre :

Est-ce que le stagiaire démontre des signes de douleur? Se plaint-il?
Est-il anxieux? Est-ce qu'il a des difficultés à se concentrer ou à mémoriser? Est-ce qu'il s'absente de son stage?.....

INDIVIDU

Âge, sexe, grandeur, poids,
caractéristiques mentales et physiques,
handicap, ses souhaits, sa formation,
son expérience...

ÉQUIPEMENTS

Outils, machines, poste de
travail (hauteur, profondeur),
équipements de protection,
matériel mécanique, électrique
Coupant, contondant
Disponibilité, vétusté...

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Éclairage, température,
vibration, bruit
Allergènes (poussière,
animaux, produits, etc.)
Encombrement du poste/
des aires de travail à
proximité...

TÂCHE ET EXIGENCES

Consignes (verbales, écrites,
etc.)
Horaire de travail
Pression de temps
Rythme
Échéances
Fréquence, durée
Séquence des opérations
Quantité, qualité

RESSOURCES HUMAINES

Travailleur-parrain, superviseur,
chef d'équipe, collègues,
personne-ressource
Travaille seul ou accompagné
Personne qui donne les consignes
Services offerts...

4. Stratégies de transmission des savoirs de métier

L'important est d'assurer une bonne communication entre le travailleur-parrain et son stagiaire, afin que celui-ci comprenne **quoi** faire, **comment** le faire, et **pourquoi** le faire...

Expliquer

Le travailleur expérimenté explique à son apprenti ce qu'il doit faire sans lui offrir de démonstration

Expliquer et démontrer

Le travailleur expérimenté explique à son apprenti ce qu'il doit faire en lui faisant une démonstration



Répondre aux questions

Le travailleur expérimenté demande à son apprenti de réaliser une tâche en lui indiquant qu'il répondra à ses questions au besoin

Faire ensemble

Le travailleur expérimenté réalise la tâche de travail avec son apprenti

Donner des consignes écrites

Le travailleur expérimenté fournit à son apprenti une liste de consignes écrites pour la réalisation de sa tâche

Adapté de Cloutier, E., Lefebvre, S., Ledoux, É., Chatigny, C., St-Jacques, Y. (2002). Enjeux de santé et de sécurité au travail dans la transmission des savoirs professionnels : le cas des usineurs et des cuisiniers. Études et recherches (Vol. R-316, pp. 217). Montréal: IRSST.

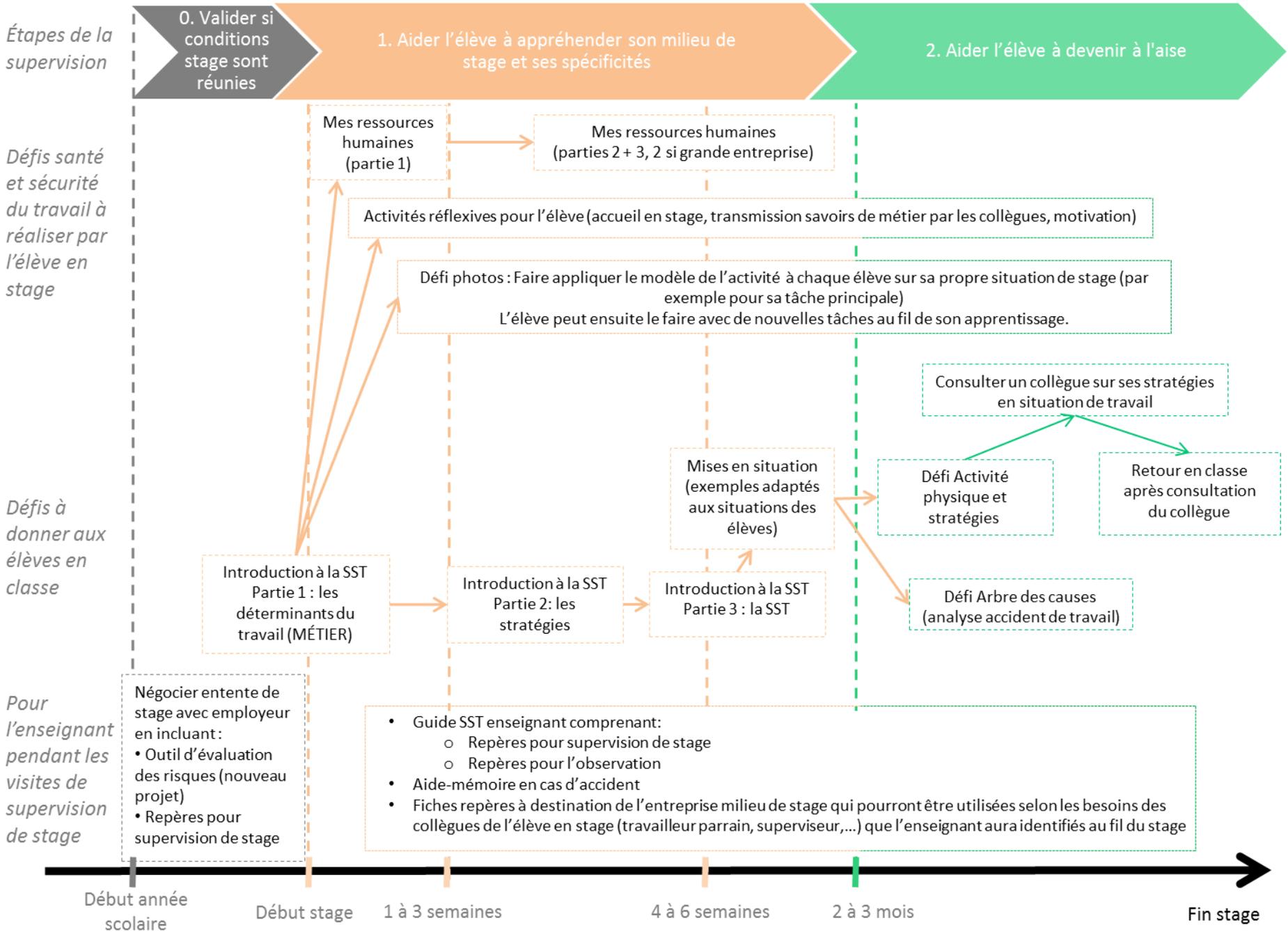
5. Présentation des supports de formation et des outils d'aide à l'apprentissage inclus dans les cartables SST

Le tableau présente un bref aperçu des outils des cartables SST enseignant et élève. Les intentions pédagogiques et le matériel proposé sont ensuite détaillés dans le guide enseignant associé à chaque outil. Certains outils font l'objet d'un cahier de l'élève qui sont regroupés dans le cartable SST élève.

Outils / Supports	Description et objectifs	Cartable SST enseignant	Cartable SST élève
A. Manuel de formation de l'enseignant	Formation aux notions et aux concepts de SST	X	
B. Guide SST de l'enseignant	Document visant à faciliter l'utilisation des outils en faisant des liens avec la formation SST	X	
C.1) Support d'introduction à la SST partie 1	Support Powerpoint qui présente le modèle de l'activité de travail et les déterminants du travail organisés selon l'acronyme MÉTIER dans le but de familiariser les élèves avec ce concept qui sera ensuite réutilisé dans les outils	X	
C.2) Support d'introduction à la SST partie 2	Support Powerpoint qui présente le concept des stratégies et de la marge de manœuvre. Des exemples complémentaires illustrant les stratégies figurent dans le document de préparation pour le défi activité physique et stratégies	X	
C.3) Support d'introduction à la SST partie 3	Support Powerpoint qui présente les définitions de la santé et la sécurité au travail, la CSST, la lésion professionnelle (maladie professionnelle et accident du travail), ainsi que des exemples d'accidents et de maladies, les douleurs et facteurs de risques des troubles musculo-squelettiques (TMS)	X	
D.1) Mes ressources humaines en milieu de travail	Outil en trois parties qui vise à inciter l'élève à connaître les personnes de son entourage en stage (entourage immédiat et plus élargi) : <ul style="list-style-type: none"> • Partie 1 : Connaître son réseau immédiat de personnes ressources • Partie 2 : Élargir son réseau (partie plutôt destinée aux élèves en stage dans des grandes et moyennes entreprises) • Partie 3 : Mieux connaître ses collègues. 	X Guide + exemples	X
D.2) Activités réflexives pour l'élève	Outil en 3 parties que l'élève remplit au fil de son stage pour : <ul style="list-style-type: none"> • raconter son arrivée et ses conditions d'accueil en stage • décrire ses tâches et la manière dont il les a appris (sa perception sur comment on l'a formé) • décrire l'évolution de sa motivation en stage 	X Guide	X
D.3) Défi photo	Outil qui vise à permettre à l'élève de découvrir les liens entre son environnement de travail, ses tâches, ses conditions de travail et les conséquences sur sa santé et sa productivité grâce à la prise de photographies ciblées dans son milieu de stage	X Guide	X

Outils / Supports	Description et objectifs	Cartable SST enseignant	Cartable SST élève
D.4) Mises en situation	18 courtes histoires présentant des cas d'élèves en stage, les risques de lésions professionnelles auxquels ils sont exposés ainsi que d'autres problématiques que les élèves peuvent rencontrer en stage comme les relations conflictuelles au travail L'enseignant dispose d'un solutionnaire pour chacune des 18 mises en situation	X Guide avec solutionnaire	
D.5) Défi activité physique et stratégies	Le défi «activité physique et stratégies» s'applique aux situations de travail vécues par l'élève en stage. Ce défi vise à inciter l'élève à s'appuyer sur l'expérience de ses collègues pour développer de nouvelles stratégies afin de réussir à réaliser son travail (en respectant les objectifs de qualité et de productivité qui lui sont fixés) tout en préservant sa santé. Dans ce défi, l'élève identifie une tâche qui nécessite une activité physique de sa part (manutention, marche,...) et identifie les raisons de cette activité physique. Il va ensuite chercher à savoir comment ses collègues font pour réaliser cette tâche a priori plus pénible physiquement et quelles sont les stratégies qu'ils ont mises en place pour limiter les contraintes tout en réussissant à être productifs Un support Powerpoint est fourni à l'enseignant pour préparer ce défi	X Guide + support Powerpoint d'exemples	X
D.6) Défi arbre des causes	Il s'agit d'une activité dans laquelle l'élève identifie un accident du travail qu'il a vécu en stage (ou un passé proche), fait une analyse des causes de l'accident avec la technique de l'arbre des causes et recherche des mesures de prévention. Un support Powerpoint expliquant la démarche de l'arbre des causes à partir d'exemples d'accidents est fourni pour préparer ce défi.	X Guide + support Powerpoint d'exemples	X
D.7) Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage	Ensemble de six fiches repères qui abordent diverses thématiques utiles à l'accompagnement de l'élève en stage par les acteurs de l'entreprise (employeur, superviseur en milieu de travail, travailleur parrain, autres collègues). En fonction du contexte propre à chaque milieu de stage, l'enseignant pourra transmettre une ou plusieurs fiches aux personnes de l'entreprise, ou encore leur faire part du contenu oralement. Titres des fiches repères : 1. schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage 2. évolution de la motivation de l'élève en stage 3. quelques trucs pour transmettre son expertise 4. quoi faire si par exemple ... 5. il y a différentes façons d'apprendre et différentes façons de former 6. la communication avec le stagiaire	X	
D.8) Aide-mémoire en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage	Outil qui récapitule les démarches à mettre en œuvre et leurs responsables dans le cas où un élève serait victime d'un accident ou d'un incident de travail en stage. Cet outil a été développé en région Montérégie. Une version à transmettre à l'élève en cas d'accident figure aussi dans le cartable enseignant.	X	

6. Chronologie d'utilisation des outils



SUPPORT D'INTRODUCTION À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Guide à destination des enseignants

1. Présentation de l'outil et intentions pédagogiques

Le support d'introduction à la SST a été élaboré à destination des élèves afin qu'ils aient une vue d'ensemble de la santé sécurité au travail (SST) et qu'ils se rendent compte que la SST ne se limite pas aux accidents graves mais que cela concerne aussi les maladies professionnelles telles que les troubles musculo-squelettiques (TMS).

L'objectif est aussi qu'ils prennent conscience des liens entre leur environnement de travail (physique et social), leurs tâches, leurs conditions de travail et les risques SST.

Le support vise également à faire prendre conscience à l'élève qu'il n'est pas le seul responsable de sa SST et que c'est une responsabilité partagée. En lui montrant les différents déterminants qui peuvent influencer sa situation de travail, on l'aide aussi à identifier des leviers sur lesquels il pourrait agir ou bien demander à son employeur d'agir en fonction des difficultés rencontrées.

Le support d'introduction à la SST vise à fournir les notions et le vocabulaire essentiels aux élèves pour réaliser les défis proposés dans les autres activités du cartable SST.

2. Matériel et utilisation

Le support est un document Powerpoint qui se décompose en trois parties:

- la 1^{ère} partie présente une version simplifiée du modèle de l'activité de travail (modèle qui est présenté dans la formation Notions et concepts SST);
- la 2^e partie aborde les notions de stratégies et de marge de manœuvre (également abordées dans la formation Notions et concepts SST);
- la 3^e partie est ciblée sur les lésions professionnelles et les risques SST.

L'enseignant pourra se référer au contenu de la formation Notions et concepts SST pour préparer la présentation du support. Les informations et explications nécessaires à la compréhension se trouvent dans les commentaires de chaque diapositive du Powerpoint.

La présentation du support SST est un préalable à l'utilisation des outils du cartable SST (cf. chronologie d'utilisation des outils dans le guide SST enseignant).

«MES RESSOURCES HUMAINES EN MILIEU DE TRAVAIL»

Guide à destination des enseignants

1. Présentation de l'outil

Les ressources humaines sont l'un des déterminants du cadre de travail des élèves en stage, cela correspond à la lettre «R» de l'acronyme MÉTIER. Les Ressources Humaines en milieu de travail jouent un rôle important dans la santé et la sécurité des stagiaires.

2. Intentions pédagogiques

L'outil «Mes ressources humaines» a pour objectifs de permettre à chaque élève :

- d'identifier les personnes qui gravitent autour de lui dans son milieu de stage et de connaître leurs fonctions afin de pouvoir se référer à elles;
- de se créer un réseau et de s'intégrer dans son milieu de stage.

L'outil permettra également aux enseignants de mieux connaître les personnes du milieu de travail qui pourraient être sollicitées pour suivre l'évolution des apprentissages de l'élève, et ce plus rapidement si l'outil est utilisé par l'élève dès le début du stage.

3. Étapes préalables à l'utilisation de l'outil «Mes Ressources humaines en milieu de travail»

Pour réaliser les activités proposées par l'outil, les élèves ont déjà pris connaissance de la partie 1 du support d'introduction à la SST qui décrit le modèle de l'activité de travail (cf. chronologie d'utilisation des outils dans le guide SST enseignant).

Il est suggéré d'informer le milieu de stage que l'élève aura à réaliser des activités en lien avec l'outil mes ressources humaines. Ainsi, les collègues du stagiaire pourront lui indiquer les personnes concernées.

4. Utilisation de l'outil

L'outil contient trois parties distinctes qui pourront être utilisées de façon indépendante :

- Partie 1 : Connaître son réseau immédiat de personnes ressources;
- Partie 2 : Élargir son réseau (partie plutôt destinée aux élèves en stage dans des grandes et moyennes entreprises);
- Partie 3 : Mieux connaître ses collègues.

L'utilisation de l'outil peut être étalée sur plusieurs périodes afin de permettre aux élèves d'aller chercher et de valider les informations demandées dans leur milieu de stage.

Il est intéressant d'utiliser la partie 1 dès le début du stage afin :

- d'aider l'élève dans son processus de socialisation;
- de permettre à l'enseignant superviseur de stage de connaître plus rapidement l'entourage de l'élève en stage.

Les parties 2 et 3 peuvent être utilisées après plusieurs semaines de stage.

Description de l'outil	Objectif pédagogique	Matériel fourni à l'enseignant	Matériel fourni à l'élève	Utilisation de l'outil
Partie 1. Connaître son réseau immédiat de personnes ressources	Permettre à l'élève et à l'enseignant de connaître le réseau immédiat de personnes ressources en stage	Exemple de réseau immédiat : schéma 1 (supermarché avec Romain stagiaire préposé aux marchandises)	Liste de questions pour aider les élèves à identifier leurs personnes ressources en stage Schéma de réseau immédiat des personnes ressources en stage à compléter par les élèves	Présenter l'exemple du supermarché aux élèves, identifier les personnes ressources puis compléter le schéma 1 avec eux. Fournir aux élèves la liste de questions à poser dans leur milieu de stage pour qu'ils identifient leurs personnes ressources et leur rôle. Ils pourront ensuite compléter leur propre schéma de personnes ressources. Demander aux élèves de valider leur schéma de réseau avec leurs collègues en milieu de stage. Effectuer un retour en groupe. Pour cette partie, l'enseignant pourrait aussi demander aux élèves de prendre des photos de leurs collègues pour illustrer leurs travaux (cf. outil défi photo pour les autorisations de prise de photographies).
Partie 2. Élargir son réseau	Permettre aux élèves en stage dans des entreprises de taille moyenne d'élargir leur réseau de personnes ressources	Exemple de réseau élargi: schéma 2 (supermarché avec Romain stagiaire préposé aux marchandises, exemple plus détaillé qu'en partie 1)	Une liste de questions pour guider les élèves à construire le réseau élargi de personnes dans leur milieu de stage	Présenter l'exemple aux élèves et les faire compléter le schéma 2. Demander aux élèves de compléter leurs schémas de réseau immédiat élaborés à la partie 1 avec le réseau élargi de leur milieu de stage. Cette partie peut être utilisée en classe ou en retour réflexif individuel uniquement avec les élèves en stage dans des moyennes ou grandes structures (surtout si la plupart des élèves sont en stage dans des petites structures).
Partie 3. Mieux connaître ses collègues	Permettre à l'élève de mieux connaître ses collègues et de s'intégrer dans son milieu de stage		Exemples de questions que les élèves pourraient poser à leurs collègues pour mieux les connaître	Faire élaborer 6 questions que les élèves aimeraient poser à un de leurs collègues afin de mieux le connaître. Demander aux élèves de rencontrer le collègue concerné et de recueillir ses réponses. Faire un retour en classe pendant lequel les élèves racontent leurs entretiens.

Mes ressources humaines en milieu de travail

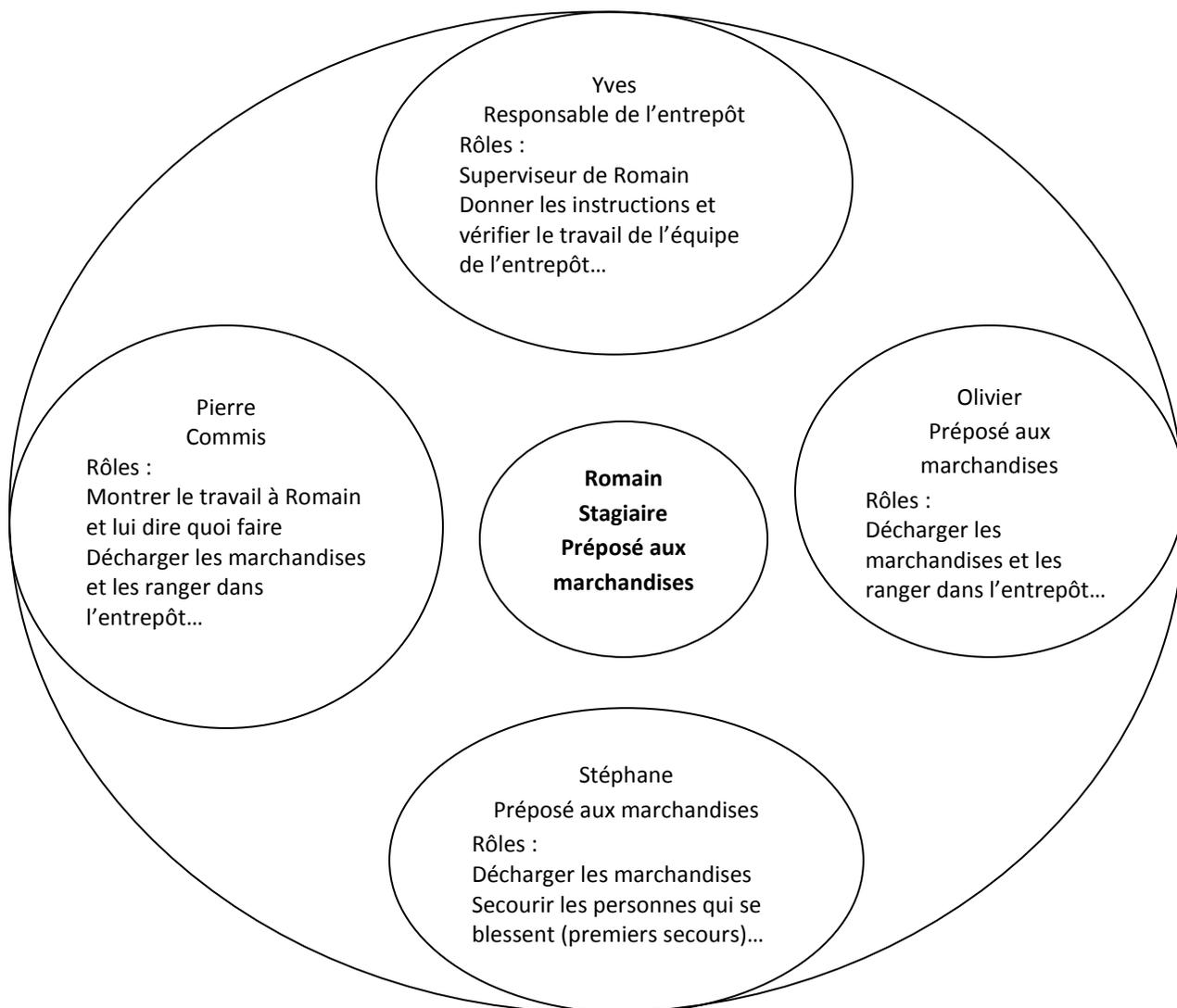
Partie 1. Connaître son réseau immédiat de personnes ressources

Exemple : Romain stagiaire préposé aux marchandises dans un supermarché

Romain fait son stage dans un supermarché comme préposé aux marchandises. Lors de sa première journée de stage, il a été accueilli par Yves, le responsable de l'entrepôt, qui est aussi son superviseur en milieu de travail.

Pendant sa première semaine, Romain a travaillé avec trois collègues à l'entrepôt : Pierre, Olivier et Stéphane. Tous les 4, ils ont déchargé les marchandises des camions pour les ranger dans l'entrepôt. Parmi les membres de l'équipe, Pierre est responsable de dire à Romain quoi faire et de lui montrer comment le faire. Stéphane a expliqué à Romain que si jamais il se blessait, il fallait venir le voir car c'est lui qui est chargé des premiers secours.

Schéma 1 : Réseau immédiat de personnes ressources pour Romain



Mes ressources humaines en milieu de travail

Partie 2. Élargir son réseau

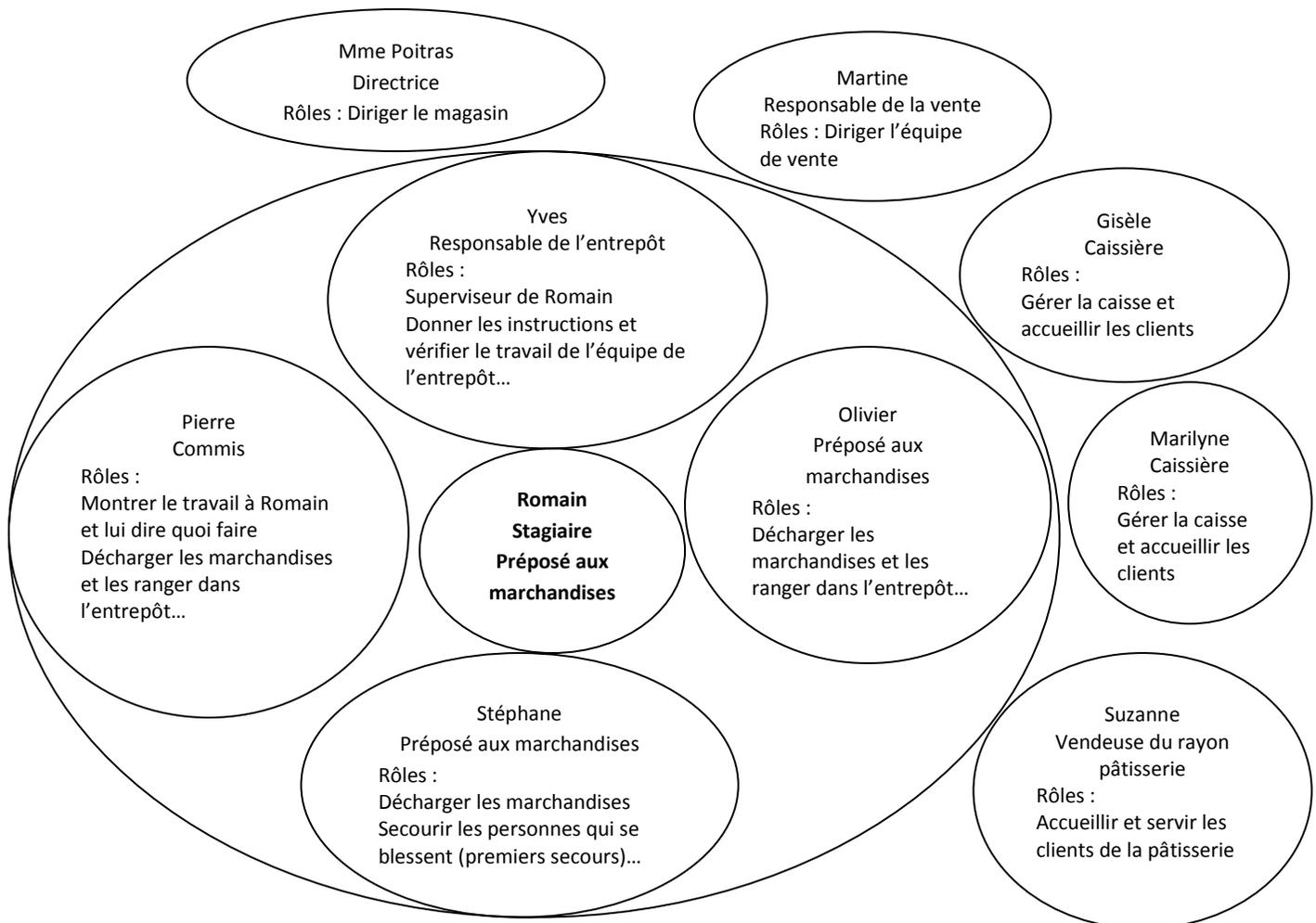
Exemple : Romain stagiaire préposé aux marchandises dans un supermarché

Romain fait son stage dans un supermarché comme préposé aux marchandises. Lors de sa première journée de stage, il a été accueilli par Yves, le responsable de l'entrepôt, qui est aussi son superviseur en milieu de travail.

Pendant sa première semaine, Romain a travaillé avec trois collègues à l'entrepôt : Pierre, Olivier et Stéphane. Tous les 4, ils ont déchargé les marchandises des camions pour les ranger dans l'entrepôt. Parmi les membres de l'équipe, Pierre est responsable de dire à Romain quoi faire et de lui montrer comment le faire. Stéphane a expliqué à Romain que si jamais il se blessait, il fallait venir le voir car c'est lui qui est chargé des premiers secours.

Après quelques jours de stage, Romain a rencontré la directrice du supermarché Mme Poitras. Lorsqu'il est en pause, Romain croise les travailleurs des autres secteurs, notamment : Suzanne, vendeuse du rayon boulangerie-pâtisserie et les caissières Marilyne et Gisèle. Yves a expliqué à Romain que Suzanne, Marilyne et Gisèle travaillaient sous la direction de la responsable de la vente, Martine.

Schéma 2 : Réseau élargi de personnes ressources pour Romain



ACTIVITÉS RÉFLEXIVES POUR L'ÉLÈVE

Guide à destination des enseignants

1. Intentions pédagogiques

L'outil «Activités réflexives pour l'élève» est un outil de suivi destiné à l'élève afin de l'aider à réfléchir sur trois aspects particuliers de son stage :

1. son arrivée dans l'entreprise et les conditions de son accueil;
2. ses tâches et notamment sa perception sur la manière dont ses collègues de travail lui ont appris;
3. l'évolution de sa motivation au fil du temps.

2. Utilisation de l'outil

Chaque élève dispose d'un cahier qui s'intitule «activités réflexives élèves» comprenant trois parties, chaque partie correspondant à l'un des aspects mentionnés dans les intentions pédagogiques. L'enseignant peut fournir le cahier complet aux élèves en début du stage, sachant que son utilisation peut être étalée dans l'année scolaire.

La partie 1 «Te voici au début de ton stage... c'est le moment de réaliser quelques défis dans ton entreprise» concerne l'arrivée du jeune dans son milieu de stage. Cette partie regroupe des défis que l'élève doit réaliser en stage et ensuite raconter dans son cahier en répondant aux 7 questions correspondantes.

Il est conseillé de l'utiliser dès la première semaine de stage pour inciter l'élève à découvrir son milieu de stage et à poser des questions sur la SST à ses collègues.

La partie 2 «Décris tes nouvelles tâches» a pour but d'aider l'élève à se questionner sur la manière dont il a appris une tâche et sur son niveau d'aisance pour la réaliser. Pour cette partie, l'élève doit notamment essayer d'identifier à travers plusieurs exemples concrets la manière (ou les manières) dont il a été formé et celle(s) qu'il préfère.

Cette partie pourrait être transmise aux élèves en début de stage sachant qu'ils pourraient l'utiliser à plusieurs reprises (par exemple dès qu'ils apprennent une nouvelle tâche, ou encore à 3-4 moments de l'année scolaire).

La partie 3 «Comment te sens-tu cette semaine» est un graphique sur lequel l'élève décrit chaque semaine son niveau de motivation en stage.

DÉFI PHOTO – J’OBSERVE ET J’AGIS

Guide à destination des enseignants

1. Introduction

Le chapitre 8 du document « *Santé et sécurité au travail – notions et concepts utiles pour l’enseignant de la FMS* » aborde brièvement les méthodes de l’analyse de l’activité de travail en vue d’améliorer la santé et la sécurité au travail (SST) des élèves de la FMS. En bref, ce chapitre souligne l’importance de bien comprendre l’activité réelle de travail, ses déterminants et ses conséquences pour pouvoir prévenir les risques liés à la SST. Pour ce faire, on propose d’utiliser l’observation et les verbalisations afin de documenter le contexte de travail propre à chaque élève et stimuler la réflexivité.

L’outil « *Défi photo – J’observe et j’agis* » est à la frontière des techniques de l’observation et des verbalisations puisqu’il propose d’utiliser des photographies du milieu de stage pour animer des discussions en classe sur des éléments qui sont liés à la SST : l’activité physique de travail, l’activité sociale au travail, les risques liés aux substances utilisées, aux outils, aux équipements, etc.

Au départ, cet outil a été développé par une enseignante de la FMS. Il a fait l’objet d’une subvention dans le cadre du programme *Défi prévention jeunesse* de la CSST (voir annexe 1 : Défi Prévention Jeunesse). Ainsi l’outil contribue à l’effort déployé pour rendre les milieux de stage plus sécuritaires pour les élèves du programme de Formation menant à l’exercice d’un métier semi-spécialisé (FMS). Il peut être utilisé dans les disciplines *Préparation au marché du travail* et *Préparation à l’exercice d’un métier semi-spécialisé* et peut aussi être combiné à une activité en *Français*.

2. Intentions pédagogiques

L’activité proposée dans le cadre du défi photo vise à faire prendre conscience à l’élève qu’il existe des liens entre son environnement de stage, ses conditions de travail, les conséquences sur sa productivité et sa santé et sa propre activité de travail : c’est-à-dire ses façons de faire, les postures qu’il adopte, les gestes et mouvements qu’il effectue...

Grâce au défi photo, l’élève pourra appliquer le modèle de l’activité de travail à sa propre situation de stage, notamment en identifiant les déterminants de son travail avec l’acronyme MÉTIER. Pour cela, il sera amené à prendre des photographies dans son milieu de stage.

3. Étape préalable à la réalisation du défi photo

La présentation de la partie 1 du support d’introduction à la SST explicitant le modèle simplifié de l’activité de travail est un préalable à la réalisation du défi photo (cf. chronologie d’utilisation des outils dans le guide SST enseignant).

4. Matériel fourni à l'enseignant et à l'élève

Chaque élève dispose d'un cahier pour réaliser le défi photo, il s'agit :

- d'un cahier de l'élève dans lequel un tableau récapitule l'ensemble des consignes relatives aux photos à prendre et les questions auxquelles l'élève devra répondre pour expliquer ses photos. Les consignes font référence aux différents déterminants de l'acronyme MÉTIER;
- d'une trame de support Powerpoint sur lequel l'élève peut insérer ses photos et répondre aux différentes questions posées dans le tableau.

Pour la prise de photographies dans le milieu de stage et la gestion des photographies réalisées, plusieurs possibilités sont proposées, l'essentiel étant de prendre des photos de situations réelles de travail qui soient crédibles :

- Chaque élève prend des photographies avec un appareil photo jetable. Les coûts liés à l'achat des appareils peuvent être financés via le *Défi prévention jeunesse* de la CSST (cf. annexe 1). L'enseignant récupère tous les appareils photo une fois le défi réalisé en stage, les photos sont ensuite développées et chaque élève récupère les photos qui le concernent;
- L'élève prend des photographies avec un appareil photo numérique qui est prêté par l'école aux élèves à tour de rôle. L'enseignant récupère l'appareil photo entre chaque élève et télécharge les photos sur un serveur informatique accessible aux élèves ou leur transmet par courriel;
- Il est possible que ce soit l'enseignant qui prenne les photos lors des visites de supervision de stage. Dans ce cas, il peut aussi télécharger les photos sur un serveur informatique accessible aux élèves ou leur transmettre par courriel;
- Pour les élèves qui ont un téléphone cellulaire équipé d'un appareil photo, ce dernier pourrait aussi être utilisé. Dans ce cas, chaque élève serait en charge des photos relatives à son milieu de stage.

Un formulaire d'autorisation pour la prise des photographies dans le milieu de stage figure en annexe 2.

5. Description du défi photo

Pour le défi photo, l'élève doit :

- prendre des photos correspondant aux 6 catégories de déterminants du travail de l'acronyme MÉTIER **pour une de ces tâches** en stage, par exemple, sa tâche principale;
- répondre à différentes questions pour chacune des photos;
- élaborer un support de présentation à partir de la trame qui se trouve dans le cahier de l'élève (type Powerpoint).

Une fois que les élèves ont terminé leurs travaux respectifs, un retour en groupe peut être animé en classe par l'enseignant à partir des présentations des élèves.

Les 6 catégories de déterminants sont :

1. Matières et produits :

- a. l'élève prend en photo les différents produits qu'il utilise pour travailler. Il serait intéressant que l'élève prenne plusieurs photos pour une même sorte de produits afin de refléter la diversité des produits (variabilité);
- b. l'élève doit également photographier un produit SIMDUT qui est présent sur son lieu de stage même s'il ne l'utilise pas pour la tâche qu'il a choisie.

2. Équipements : l'élève prend en photo les équipements avec lesquels il réalise cette tâche (machines, outils,...). Ensuite, pour l'un des équipements : l'élève explique à quoi sert cet équipement et s'il a identifié des risques de blessure associés à son utilisation.

3. Tâche et exigences : l'élève se fait prendre en photo pendant qu'il est en train de réaliser la tâche qu'il a choisie et explique en quoi consiste cette tâche en racontant ce qu'il doit faire de manière chronologique.

4. Individu : l'élève se fait prendre en photo par un collègue pendant qu'il est en train de réaliser la tâche qu'il a choisie (il peut reprendre la photo utilisée précédemment au «3. Tâche et exigences»). Puis il décrit ses caractéristiques mentales et physiques.

5. Environnement de travail :

- a. l'élève prend une photo de l'entreprise vue de l'extérieur ainsi qu'une photo de son poste de travail puis il présente son entreprise de stage;
- b. l'élève prend une photo de son choix de quelque chose qu'il souhaite montrer de son stage et qui serait liée à la SST.

6. Ressources humaines : l'élève prend en photo son superviseur du milieu de stage et il demande à un de ses collègues de le prendre en photo alors qu'il est en train de travailler en équipe avec un autre collègue. Il pourra réutiliser ses photos lorsqu'il fera l'activité proposée dans l'outil «Mes ressources humaines» et dans laquelle il aura aussi à décrire le rôle de ses collègues. Ensuite, il explique en quoi consiste la tâche réalisée en équipe.

Annexe 1. Défi Prévention Jeunesse de la CSST

Pour financer cette mise en situation photographique pour réfléchir sur la SST *Défi photo – J’observe et j’agis*, vous pouvez faire appel au programme *Défi Prévention Jeunesse* de la CSST.

Information : http://www.csst.qc.ca/jeunes/defi_prevention_jeunesse.htm

Défi Prévention Jeunesse vise à sensibiliser les jeunes en milieu scolaire à l’importance de la prévention dans les activités de tous les jours. Avec la participation des élèves de votre école, vous êtes invité à relever le «Défi» en mettant sur pied des projets d’éducation à la prévention.

Chaque projet accepté peut bénéficier d’une aide financière pouvant atteindre 300 \$.

Un maximum de cinq projets par école peut être accepté.

Annexe 2.

Autorisation à prendre des photos sur les lieux de stage dans le cadre du *Défi photo - J'observe et j'agis*

Nom de l'élève : _____

Nom de l'entreprise : _____

Dans le cadre du cours *Préparation au marché du travail*, les élèves relèvent le *Défi Photo - J'observe et j'agis!* Pour ce faire, ils sont appelés à prendre des photos sur les lieux de leur stage. Ces photos seront ensuite utilisées en classe : les élèves auront à écrire un petit texte descriptif portant sur chacune.

Cet exercice vise à amener l'élève à prendre conscience des éléments qui influencent ses façons de faire au travail et ainsi l'aider à développer ses compétences de travail. Veuillez prendre note que les photos seront utilisées dans un but pédagogique et qu'elles ne seront pas diffusées à l'extérieur de l'école.

Merci de votre précieuse collaboration !

Enseignant(e) : _____

J'autorise l'élève stagiaire à prendre des photos.

Nom du superviseur en milieu de travail en lettres moulées :

Signature du superviseur en milieu de travail :

Date : _____

MISES EN SITUATION

Guide à destination des enseignants

1. Intentions pédagogiques

Les mises en situation sont de courtes histoires présentant des cas d'élèves en stage, les risques de lésions professionnelles auxquels ils sont exposés ainsi que d'autres problématiques que les élèves peuvent rencontrer en stage (par exemple des relations de travail conflictuelles,...).

Les mises en situation comportent 18 scénarios adaptés aux métiers de la FMS et basés sur des cas réels. Elles visent à stimuler la réflexion des élèves, à développer leur sens critique vis-à-vis de la santé et sécurité au travail, et à les faire s'approprier les termes et notions relatives aux:

- déterminants du travail à l'aide de «MÉTIER»;
- conséquences sur la santé : accident, maladie professionnelle...;
- stratégies (façons de faire) utilisées par les stagiaires;
- solutions côté employeur et côté travailleur.

2. Étapes préalables à la réalisation des mises en situation

La présentation des 3 parties du support d'introduction à la SST est un préalable à la réalisation des mises en situation (cf. chronologie utilisation des outils dans le guide enseignant).

Après la présentation des 3 parties du support d'introduction à la SST, les mises en situation peuvent être réalisées à différents moments de l'année scolaire, dès que les élèves ont un peu d'expérience en stage, car sans aucune expérience de travail, ils ont des difficultés pour répondre aux questions posées pour chaque scénario.

3. Matériel fourni à l'enseignant et à l'élève – utilisation en classe

Le document «mises en situation» comporte 18 récits qui pourront être distribués aux élèves. Pour chaque mise en situation, l'enseignant dispose d'un solutionnaire qui donne des pistes de réponses aux élèves pour répondre aux différentes questions posées.

Les 18 mises en situation sont présentées dans la table des matières qui figure page suivante. Pour chaque mise en situation, y sont détaillés :

- le numéro de la mise en situation;
- si le stagiaire est un homme ou une femme;
- le secteur d'activité et le métier semi-spécialisé concernés;
- le type de lésion professionnelle (accident, maladie professionnelle) et les autres thématiques abordées;
- les mots-clés permettant d'identifier rapidement le contenu de la mise en situation;
- le nombre d'étapes à réaliser pour chaque scénario (étape 1 : analyse de la situation, étape 2 : pour aller plus loin).

4. Déroulement des mises en situation

L'enseignant peut présenter plusieurs scénarios au cours d'une même période, dans le but d'animer un retour réflexif en classe. Les 18 scénarios peuvent aussi être distribués aux élèves à l'unité selon les situations qu'ils rencontrent en stage et les thèmes que l'enseignant souhaite aborder collectivement.

Les mises en situation pourront être utilisées comme préalable à la réalisation du défi «Arbre des causes» et du défi «Activité physique et stratégies».

Tables des matières des mises en situation

N°	Stagiaire du scénario	Secteur activité - métier	Accident / maladie professionnelle / autres thématiques	Mots-clés relatifs au contenu de la mise en situation	Étapes
1	Homme	Magasin-Entrepôt - Préposé aux marchandises	Accident du travail	Manutention de boîtes / travail sous pression de temps / chute / aménagement poste de travail	1 + 2
2	Femme	Magasin alimentation - Commis d'épicerie	Maladie professionnelle	Posture debout prolongée / Douleurs au dos / causes des douleurs (facteurs de risques TMS)	1 + 2
3	Homme	Quincaillerie - Préposé aux marchandises	Maladie professionnelle	Manutention de marchandises lourdes / facteurs de risques TMS	1 + 2
4	Femme	Club vidéo - Commis de club vidéo	Stress au travail	Clients agressifs / surveillance des clients en cas de vol	1 + 2
5	Homme	Centre de distribution - Manutentionnaire	Accident du travail	Coupure / travail sous pression de temps	1 + 2
6	Homme	Atelier usinage - Manœuvre en fabrication de produits métalliques	Accident du travail	Produits chimiques / lunettes de protection	1 + 2
7	Homme	Agriculture - Manœuvre agricole en production animale	Maladie professionnelle	Gestes répétitifs / facteurs de risques TMS	1 + 2
8	Femme	Magasin-entrepôt Préposée aux marchandises	Accident et maladie genre : femme dans un métier traditionnellement masculin	Manutention de marchandises lourdes / Accidents et maladies professionnelles possibles / facteurs de risques associés / genre	1 + 2
9	Femme	Alimentation Préposée au service en restauration rapide	Accident du travail	Chute / plancher glissant	1
10	Homme	Centre de récupération Opérateur d'équipement de tri	Accident du travail	Chute d'objet / chaussures de sécurité inadaptées / équipement inapproprié	1 + 2
11	Homme	Entreprise de produits métalliques Préposé au polissage	Maladie professionnelle	Utilisation produits chimiques / maux têtes et nausée	1 + 2
12	Femme	Aide coiffeuse dans un salon	Maladie professionnelle	Gestes répétitifs / facteurs de risques TMS	1 + 2
13	Femme	Centre pour personnes âgées Aide-cuisinière	Accident du travail	Coupure / apprentissage graduel / équipements adéquats	1 + 2
14	Femme	Préposée aux écuries	Accident du travail	Chute / travail sous pression de temps / aménagement poste de travail	1 + 2
15	Homme	Aide-cuisinier dans un restaurant	Maladie professionnelle	Travail sous pression de temps / gestes répétitifs / risques TMS	1 + 2
16	Homme	Magasin alimentation Commis de supermarché	Accident du travail	Chute de hauteur / escabeau	1
17	Femme	Animalerie Préposée aux animaux de compagnie	Maladie professionnelle	Réactions allergiques	1
18	Homme	Aide-boucher	Relations interpersonnelles difficiles	Travail sous pression de temps / Relations difficiles avec les collègues	1

Situation no 1. Alexandre, préposé aux marchandises dans un entrepôt de magasin

Alexandre est préposé aux marchandises dans l'entrepôt d'un magasin. Hier, son patron lui a demandé de vider le camion qui est arrivé au magasin à 9h00 alors que la livraison était prévue à 8h00. Alexandre devait vider le camion avant l'ouverture du magasin à 10h00, il ne lui restait plus beaucoup de temps. Alors, Alexandre s'est dépêché pour vider rapidement le camion sans aide. Autour de lui, on pouvait apercevoir un encombrement de boîtes; tout à coup, il a trébuché et s'est blessé gravement à la cheville. Résultat, une fracture à la cheville. Il se retrouve avec un plâtre pour une durée de six semaines.



1. Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes immédiates de l'accident d'Alexandre.
- Identifie les déterminants du travail d'Alexandre et classe-les selon MÉTIER.
- Quelles sont les conséquences sur sa santé et sa vie quotidienne?

2. Pour aller plus loin

Pour faire ce que son patron lui avait demandé dans les délais prévus, Alexandre a utilisé la stratégie suivante : vider **rapidement** le camion **tout seul**.

Alexandre aurait pu choisir une autre stratégie et il y aurait eu d'autres conséquences :

- **vider le camion tout seul mais moins rapidement** : il risquait d'être en retard et que son patron soit mécontent de son travail;
- **demander de l'aide à un collègue ou à son patron lorsque celui-ci est venu lui dire de vider le camion** mais il est possible qu'au moment de vider le camion, personne n'était disponible pour aider Alexandre alors il a choisi de le faire seul.
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour permettre à Alexandre d'avoir une stratégie plus sécuritaire?
- Alexandre souffre d'une fracture à la cheville, imagine une situation plus grave. Qu'est-ce qui aurait pu lui arriver?

Situation no 1. Alexandre, préposé aux marchandises dans un entrepôt de magasin

CORRIGÉ (cet exemple est détaillé dans support introduction à la SST partie 1 et dans le document D6 défi arbre des causes preparation)

Alexandre est préposé aux marchandises dans l'entrepôt d'un magasin. Hier, son patron lui a demandé de vider le camion qui est arrivé au magasin à 9h00 alors que la livraison était prévue à 8h00. Alexandre devait vider le camion avant l'ouverture du magasin à 10h00, il ne lui restait plus beaucoup de temps. Alors, Alexandre s'est dépêché pour vider rapidement le camion sans aide. Autour de lui, on pouvait apercevoir un encombrement de boîtes; tout à coup, il a trébuché et s'est blessé gravement à la cheville. Résultat, une fracture à la cheville. Il se retrouve avec un plâtre pour une durée de six semaines.

1. Analyse de la situation

- **Causes immédiates de l'accident**

Alexandre a vidé **rapidement** le camion : ici la cause est donc de **travailler sous pression de temps**

Il y avait un encombrement de boîtes autour de lui : ici la cause est donc **encombrement des aires de circulation**

- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Boîtes
Équipements	non précisé dans la situation
Tâche et exigences	Son patron lui a demandé de vider le camion qui est arrivé en retard et il ne restait pas beaucoup de temps à Alexandre avant l'ouverture du magasin : il avait 1 heure au lieu des 2 heures habituellement prévues pour vider le camion
Individu	Alexandre, stagiaire préposé aux marchandises dans un entrepôt de magasin
Environnement de travail	Remorque du camion / Entrepôt où se trouve un encombrement de boîtes
Ressources humaines	Le patron qui lui dit quoi faire. Absence d'aide pour décharger le camion

- **Conséquences sur sa santé et sur sa vie quotidienne**

Il souffre d'une fracture de la cheville et va porter un plâtre pour une durée de 6 semaines

Les conséquences pour sa vie quotidienne :

- perte de mobilité à cause du plâtre, affectant les déplacements, les activités de loisirs, les activités scolaires et les activités de travail (Ex : ne peut plus aller en stage, ne peut pas pratiquer de sport,...)
- perte d'avantages (ex : l'absence pourrait compromettre l'obtention du certificat, pourrait l'empêcher d'être choisi dans une équipe de sport...)
- conséquences sociales : réduction des rencontres sociales, diminution de l'estime de soi liée à l'image corporelle.

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour permettre à Alexandre d'avoir une stratégie plus sécuritaire?
 - éviter que le camion soit en retard : modifier horaires de livraison, changer de fournisseur si les retards se sont déjà produits
 - aménager l'entrepôt pour faciliter le recyclage des boîtes au fur et à mesure (mettre le bac de recyclage ou le compacteur à carton proche), ou de disposer d'espace pour y mettre les boîtes temporairement (espace de transit, espace tampon).
- Alexandre souffre d'une fracture à la cheville, imagine une situation plus grave. Qu'est-ce qui aurait pu lui arriver?

Voici d'autres **conséquences** de l'activité qui auraient pu survenir :

- fracture à la tête
- blessure à la colonne vertébrale... .

Situation no 2. Evelyne, commis d'épicerie

Evelyne est commis d'épicerie. Sa patronne lui demande de travailler debout presque toute la journée, elle s'occupe d'étaler les produits sur les étagères. Elle s'occupe surtout des fruits et légumes. Evelyne a remarqué que depuis qu'elle fait ce genre de travail, elle a des douleurs au dos. Durant la journée, elle ne ressent pas trop la douleur, mais en soirée c'est très intense.

1. Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes des douleurs d'Evelyne.
- Identifie les déterminants du travail d'Evelyne et classe-les selon MÉTIER.
- Quelles sont les conséquences sur sa santé?

2. Pour aller plus loin

Lorsqu'elle étale les produits sur les étagères, Evelyne reste debout en faisant du sur place pendant plusieurs minutes.

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais conseiller à Evelyne pour limiter ces douleurs au dos pendant son travail?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur?



Situation no 2. Evelyne, commis d'épicerie

CORRIGÉ (cet exemple est aussi utilisé dans support introduction à la SST partie 1)

Evelyne est commis d'épicerie. Sa patronne lui demande de travailler debout presque toute la journée, elle s'occupe d'étaler les produits sur les étagères. Elle s'occupe surtout des fruits et légumes. Evelyne a remarqué que depuis qu'elle fait ce genre de travail, elle a des douleurs au dos. Durant la journée, elle ne ressent pas trop la douleur, mais en soirée c'est très intense.

1. Analyse de la situation

- **Causes des douleurs d'Evelyne (=facteurs de risques des douleurs de type TMS)**

La position debout statique (c'est-à-dire en faisant du surplace) peut occasionner des douleurs au dos.

- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Marchandises des divers rayons de l'épicerie, en particulier fruits et légumes
Équipements	Étagères sur lesquelles étaler la marchandise (qui sont situées à diverses hauteurs, et il y a diverses profondeurs d'étagères)
Tâche et exigences	Étaler les produits sur les étagères Travailler debout toute la journée
Individu	Evelyne, stagiaire commis d'épicerie
Environnement de travail	L'épicerie, les rayons de fruits et légumes et d'épicerie, zone réfrigérée de stockage des fruits et légumes
Ressources humaines	Sa patronne

- **Conséquences sur sa santé**

Evelyne souffre de douleurs au dos de plus en plus intenses.

2. Pour aller plus loin

Lorsqu'elle étale les produits sur les étagères, Evelyne reste debout en faisant du surplace pendant plusieurs minutes (la durée dépend du nombre de produits à étaler sur la même étagère : plus ce nombre est élevé, plus Evelyne reste longtemps à faire du surplace).

L'exigence de la tâche de travailler debout empêche Evelyne d'avoir une stratégie consistant à changer de position au fil de la journée afin de diminuer la fatigue musculaire.

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais suggérer à Evelyne pour limiter ces douleurs au dos?
 - Demander à sa patronne si elle peut faire certaines tâches en position assise;
 - Demander à sa patronne si elle peut avoir un siège à proximité de sa zone de travail pour qu'elle puisse s'asseoir pendant de courtes pauses quand il y a moins de travail;
 - Lors de sa pause, prendre le temps de s'asseoir pour reposer son dos;
 - Parler de ses douleurs avec sa patronne (ou avec son enseignant superviseur de stage si elle n'ose pas le faire avec sa patronne) afin qu'elle puisse lui donner d'autres tâches lui permettant de varier ses positions debout surplace, assise, debout en marchant.
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur?

Son employeur pourrait proposer à Evelyne de diversifier ses tâches afin qu'elle puisse varier ses positions de travail

Situation no 3. Guillaume, préposé aux marchandises dans une quincaillerie

Guillaume est jeune et en santé. Il a une bonne constitution physique. Dans la quincaillerie où il travaille, il est le seul jeune, les autres commis ont 40 ans et plus et il y a deux filles dans l'équipe. C'est souvent à lui qu'on demande pour le travail physique, comme par exemple porter des marchandises lourdes et de grandes dimensions. Guillaume ne refuse jamais de rendre service et se sent même flatté qu'on le sollicite. Il ne veut pas déplaire et il accepte volontiers d'aider tout le monde.

1. Fais une analyse de la situation

- Identifie les déterminants du travail de Guillaume et classe-les selon MÉTIER.
- Avec le temps, Guillaume risque de développer une maladie professionnelle. D'après ce que tu connais du travail de Guillaume :
 - De quelle maladie s'agit-il?
 - Quels sont les parties de son corps qui pourraient être concernées par la maladie?
 - Quelles pourraient être les causes de cette maladie?



2. Pour aller plus loin

Quelles sont **les stratégies** que tu pourrais conseiller à Guillaume pour limiter les risques de maladie professionnelle?

Situation no 3. Guillaume, préposé aux marchandises dans une quincaillerie

CORRIGÉ

Guillaume est jeune et en santé. Il a une bonne constitution physique. Dans la quincaillerie où il travaille, il est le seul jeune, les autres commis ont 40 ans et plus et il y a deux filles dans l'équipe. C'est souvent à lui qu'on demande pour le travail physique, comme par exemple porter des marchandises lourdes et de grandes dimensions. Guillaume ne refuse jamais de rendre service et se sent même flatté qu'on le sollicite. Il ne veut pas déplaire et il accepte volontiers d'aider tout le monde.

1. Analyse de la situation

- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Marchandises de poids et taille divers (parfois lourdes et volumineuses)
Équipements	non précisé dans la situation
Tâche et exigences	Porter des marchandises lourdes et de grandes dimensions tout seul pour aider les collègues
Individu	Guillaume, jeune homme en bonne condition physique Ne refuse jamais de rendre service et est flatté qu'on le sollicite Il ne veut pas déplaire et accepte volontiers d'aider tout le monde
Environnement de travail	Quincaillerie
Ressources humaines	Collègues de 40 ans et plus 2 femmes

- **Maladie professionnelle et parties du corps concernées**

Troubles musculo-squelettiques qui pourraient concerner ses membres supérieurs (épaule, coude, poignet) et son dos

- **Causes de maladies professionnelles (facteurs de risques de maladie de type TMS)**

Risques liés aux manutentions (efforts musculaires importants lors de la manutention des boîtes)

Risques liés aux gestes répétitifs s'il est sollicité fréquemment pour manutentionner les marchandises

Risques liés aux mouvements et aux postures fatigants ou inconfortables : par exemple si Guillaume doit prendre et déposer les marchandises au sol ou sur des rangements en hauteur, cela peut occasionner des mouvements et postures tels que : travail à bout de bras, posture en flexion du tronc, travail avec les bras au-dessus des épaules...

2. Pour aller plus loin

Quelles sont **les stratégies** que tu pourrais conseiller à Guillaume pour limiter les risques de maladie professionnelle?

- Il pourrait se faire aider des autres employés pour ne pas faire seul le travail physique exigeant.
- Il pourrait demander à des collègues qui ont beaucoup d'expérience des trucs pour manutentionner la marchandise. Souvent, les travailleurs très expérimentés ont développé des trucs pour travailler en réduisant les efforts (ex. : s'aider en utilisant les caractéristiques de la marchandise, se placer de telle façon par rapport à la marchandise, réduire la distance entre son corps et la marchandise, réduire le parcours entre la prise et le dépôt, rechercher un mouvement fluide, etc.).
- On peut lui conseiller d'essayer de lever les boîtes de différentes façons afin d'en trouver une qui lui apparaisse plus facile et qu'il soit à l'aise dans ses mouvements lorsqu'il exécute un travail exigeant de l'effort physique.

Situation no 4. Alexandra, commis de club vidéo

Alexandra travaille comme commis dans un club vidéo. Une de ses tâches de travail est de servir les clients au comptoir du club vidéo.

Il lui arrive de temps en temps de devoir répondre à des clients qui s'expriment d'une façon agressive. Elle a remarqué que cette situation arrive plus souvent lorsqu'il y a beaucoup de clients en même temps dans le magasin.

Alexandra vit ce genre de situation assez difficilement. Elle a commencé à avoir des problèmes de sommeil et d'appétit, surtout depuis qu'elle a failli pleurer lorsqu'un client très mécontent a haussé la voix. Elle ne cesse de penser à la situation, elle est très stressée.



1. Fais une analyse de la situation

- Identifie les déterminants du travail d'Alexandra et classe-les selon MÉTIER.
- A ton avis, pour quelles raisons les clients sont-ils mécontents?
- Que peut faire Alexandra face à des clients mécontents?
- Qu'est-ce que son employeur pourrait faire pour éviter ce type d'incidents?

2. Pour aller plus loin

En complément de ses autres tâches, Alexandra doit également assurer la surveillance des lieux, et notamment les allées et venues des clients dans le magasin. Elle redoute d'être témoin d'un vol à l'étalage, ce qui la met mal à l'aise mais elle n'ose pas en parler avec son patron. Quels conseils peux-tu lui donner pour faire face à cette situation?

Situation no 4. Alexandra, commis de club vidéo

CORRIGÉ

Alexandra travaille comme commis dans un club vidéo. Une de ses tâches de travail est de servir les clients au comptoir du club vidéo. Il lui arrive de temps en temps de devoir répondre à des clients qui s'expriment d'une façon agressive. Elle a remarqué que cette situation arrive plus souvent lorsqu'il y a beaucoup de clients en même temps dans le magasin. Alexandra vit ce genre de situation assez difficilement. Elle a commencé à avoir des problèmes de sommeil et d'appétit, surtout depuis qu'elle a failli pleurer lorsqu'un client très mécontent a haussé la voix. Elle ne cesse de penser à la situation, elle est très stressée.

1. Analyse de la situation

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Dvd à la location
Équipements	Comptoir de caisse
Tâche et exigences	Tâche = Service à clientèle. Exigences de la tâche sont liées au type de clients qu'Alexandra doit servir. Il peut y avoir des clients mécontents voire agressifs car : <ul style="list-style-type: none">• Les clients attendent parce qu'il y a beaucoup de monde;• Ils ne trouvent pas les dvd qu'ils veulent ou alors le dvd cherché est manquant (ou déjà loué et cela fait plusieurs fois qu'ils le cherchent)• Ils n'ont pas eu la qualité de service attendu : le dvd loué n'a pas fonctionné, Alexandra leur demande de payer pour un dvd qu'ils n'ont pas loué (par exemple à cause d'une erreur dans le système informatique qui gère les locations de dvd)
Individu	Alexandra vit mal le fait de devoir parler avec des clients qui sont agressifs et a des problèmes de sommeil et d'appétit. Elle est stressée
Environnement de travail	Club vidéo
Ressources humaines	Patron du club vidéo

- Qu'est-ce qu'Alexandra peut faire dans une telle situation?
 - Elle garde son calme, elle prend de bonnes respirations pour gérer son stress.
 - Elle demande de l'aide.
- Qu'est-ce que son employeur pourrait faire pour éviter que surviennent des incidents de la sorte?
 - Agir sur les causes des insatisfactions de la clientèle (cf. exigences de la tâche dans le tableau des déterminants ci-dessus).
 - Lors de certaines périodes plus achalandées, le patron pourrait ajouter du personnel supplémentaire.
 - Il pourrait offrir des cours à son personnel sur les agressions psychologiques.

2. Pour aller plus loin

Alexandra doit faire la surveillance des lieux et redoute d'être témoin d'un vol à l'étalage, ce qui la met mal à l'aise mais elle n'ose pas en parler avec son patron. Quels conseils peux-tu lui donner pour faire face à cette situation?

Elle peut en parler avec son enseignant superviseur de stage afin qu'il évoque la situation avec son patron lors d'une prochaine visite de supervision. Ça pourrait être fait en présence d'Alexandra ou pas.

Situation no 5. Joël, manutentionnaire en centre de distribution

Joël est manutentionnaire dans un centre de distribution. Chaque jour, il effectue la vérification de la marchandise. Il doit ouvrir des boîtes en se servant d'un couteau à lame rétractable, un outil très coupant. L'autre jour, il y avait une montagne de boîtes et en ouvrant sa dernière boîte, il s'est coupé. Il a saigné abondamment et son employeur l'a envoyé à la clinique. Le lendemain, on apprenait qu'en se coupant, Joël s'était sectionné un ligament de la main. Il est maintenant en congé pour plusieurs semaines, car il ne peut pas se servir de sa main.



1. Fais une analyse de la situation

- Quelles sont les causes immédiates de l'accident de Joël?
- Identifie les déterminants du travail de Joël et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Joël pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour limiter les risques d'accident?

Situation no 5. Joël, manutentionnaire en centre de distribution

CORRIGÉ

Joël est manutentionnaire dans un centre de distribution. Chaque jour, il effectue la vérification de la marchandise. Il doit ouvrir des boîtes en se servant d'un couteau à lame rétractable, un outil très coupant. L'autre jour, il y avait une montagne de boîtes à vérifier et en ouvrant sa dernière boîte, il s'est coupé. Il a saigné abondamment et son employeur l'a envoyé à la clinique. Le lendemain, on apprenait qu'en se coupant, Joël s'était sectionné un ligament de la main. Il est maintenant en congé pour plusieurs semaines, car il ne peut pas se servir de sa main.

1. Analyse de la situation

• Causes immédiates de l'accident de Joël

- Utilisation d'un objet coupant (couteau à lame rétractable)
- Travailler sous pression de temps : comme il y avait plus de travail à faire que d'habitude (une montagne de boîtes à vérifier), Joël s'est dépêché pour arriver à finir tout son travail à l'heure.

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Boîtes de marchandises à inspecter en grande quantité Les boîtes peuvent être dans des matériaux plus difficiles à ouvrir ou en mauvais état, ce qui les rend moins facile à couper...
Équipements	Couteau à lame rétractable, outil très coupant Si la lame est mal aiguisée (entretien du couteau), c'est plus difficile de couper avec le couteau et il faut forcer davantage pour ouvrir les boîtes, ce qui peut augmenter le risque de se couper
Tâche et exigences	Ouvrir les boîtes pour vérifier les marchandises Joël travaille sous contrainte de temps, il doit vérifier toutes les marchandises réceptionnées (il a donc un objectif temporel à tenir)
Individu	Joël, stagiaire manutentionnaire, il était pressé pour vérifier toutes les boîtes
Environnement de travail	Centre de distribution
Ressources humaines	Son employeur qui l'a envoyé à la clinique après son accident

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Joël pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise?
 - Demander à ses collègues plus expérimentés s'ils ont des trucs pour utiliser le couteau à lame rétractable de manière sécuritaire
 - Les observer pour repérer leurs façons de faire
 - Joël pourrait ensuite essayer les différentes façons de faire pour voir celles qui lui conviennent le plus
 - Demander à son employeur d'avoir un outil en bon état : si la lame ne coupe pas bien, il faut faire plus d'efforts pour couper les boîtes et il y a plus de risques de se couper
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour limiter les risques d'accident?
 - Agir sur l'organisation du travail pour mieux répartir la tâche de vérification des marchandises entre plusieurs travailleurs afin de limiter la contrainte temporelle sur Joël, étaler la tâche dans le temps lorsque ce ne sont pas des urgences
 - Fournir des outils adéquats et en bon état (bien entretenu)

Situation no 6. Louis, manœuvre en fabrication de produits métalliques

Louis est manœuvre en fabrication de produits métalliques dans un atelier d'usinage. Il a l'habitude de laver des pièces avec des solvants. En temps normal, il met ses lunettes de protection; aujourd'hui, la lampe était brisée et il avait du mal à voir la petite pièce. La qualité est très importante pour son patron et Louis ne veut pas se faire réprimander si la pièce n'est pas bien lavée. Il a retiré ses lunettes. Malheureusement, il a reçu une goutte de solvant dans un œil. C'était très douloureux, le secouriste de son milieu de travail s'est occupé de lui et on l'a accompagné à la clinique. Il a été chanceux : son œil ne gardera pas de séquelles, par contre Louis devra revoir le médecin pour des visites de contrôle.



1. Fais une analyse de la situation

- Quelles sont les causes immédiates de l'accident de Louis?
- Identifie les déterminants du travail de Louis et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les suggestions d'amélioration que tu pourrais faire à son employeur pour limiter les risques d'accident?

Situation no 6. Louis, manœuvre en fabrication de produits métalliques

CORRIGÉ

Louis est manœuvre en fabrication de produits métalliques dans un atelier d'usinage. Il a l'habitude de laver des pièces avec des solvants. En temps normal, il met ses lunettes de protection et des gants. Aujourd'hui, la lampe était brisée et il avait du mal à voir la petite pièce. La qualité est très importante pour son patron et Louis ne veut pas se faire réprimander si la pièce n'est pas bien lavée. Il a retiré ses lunettes. Malheureusement, il a reçu une goutte de solvant dans un œil. C'était très douloureux, le secouriste de son milieu de travail s'est occupé de lui et on l'a accompagné à la clinique. Il a été chanceux : son œil ne gardera pas de séquelles, par contre Louis devra revoir le médecin pour des visites de contrôle.

1. Analyse de la situation

• Causes immédiates de l'accident de Louis

- Utilisation de produit chimique (solvant)
- Absence de port de lunettes de protection : L'utilisation des lunettes de protection peut diminuer l'acuité visuelle nécessaire à la perception des détails.

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Pièces métalliques à laver notamment des pièces de petite taille Solvants utilisés pour laver les pièces
Équipements	Lunettes de protection, lampe (cassée le jour de l'accident) - Gants
Tâche et exigences	Laver les pièces avec le solvant, exigences de qualité sont une priorité pour le patron de Louis
Individu	Louis, stagiaire manœuvre en fabrication Il a peur de décevoir son patron en ne faisant pas un travail de qualité, pour être sûr de bien voir les détails sur les pièces, il a retiré ses lunettes de protection
Environnement de travail	Atelier usinage. L'éclairage général de l'atelier n'était pas suffisant pour permettre à Louis de bien voir les détails sur les petites pièces
Ressources humaines	Son patron qui lui donne les consignes de travail Le secouriste de son milieu de travail qui s'est occupé de lui

2. Pour aller plus loin

Suggestions d'amélioration pour l'employeur

Les suggestions d'amélioration visent à créer les conditions favorables à un contrôle visuel de la qualité des pièces, c'est à dire pour que Louis puisse bien voir les détails.

- Environnement de travail : éclairage général, c'est-à-dire s'assurer d'avoir un bon niveau de luminosité dans l'atelier
- Équipements :
 - avoir un éclairage d'appoint (lampe en état de marche) bien placé et d'une intensité suffisante pour bien percevoir les détails.
 - fournir des équipements permettant de mieux discriminer les détails (ex : loupe)
 - modifier les surfaces (matériau) sur lesquelles sont contrôlées les pièces si ces surfaces créent de l'éblouissement ou des reflets à proximité des objets à inspecter, afin de réduire les interférences visuelles
 - fournir des lunettes de protection réduisant au minimum l'acuité visuelle
- Tâche et exigences : donner une formation sur les critères de qualité à respecter, fournir des trucs pour l'inspection des pièces, par exemple: inspection qui utilise d'autres sens que la vue (inspection tactile)
 - Plus d'informations sur le SIMDUT au lien suivant :
<http://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/simdut/Pages/quest-ce-que-cest.aspx>

Situation no 7. William, manœuvre agricole en production animale

Depuis 2 mois, William est manœuvre en production animale dans une ferme. Ce stage lui plait beaucoup et le confirme dans son envie d'avoir un jour sa propre ferme. Chaque jour de stage, il participe à la traite des vaches avec son patron, c'est sa principale tâche. Depuis quelques temps, il ressent des douleurs au poignet lorsqu'il utilise la machine pour traire les vaches. Lorsque son enseignante lui demande comment se passe son stage, il lui parle de ses douleurs au poignet. Il lui dit aussi que pour lui, ce n'est pas vraiment un problème s'il a mal.



1. Fais une analyse de la situation

- Identifie les déterminants du travail de William et classe-les selon MÉTIER.
- Si les douleurs de William continuent, quelles pourraient être les conséquences :
 - Sur sa santé?
 - Sur son projet d'avoir sa propre ferme?

2. Pour aller plus loin

Quelles sont **les stratégies** que tu pourrais conseiller à William pour limiter ses douleurs?

Situation no 7. William, manœuvre agricole en production animale

Depuis 2 mois, William est manœuvre en production animale dans une ferme. Ce stage lui plait beaucoup et le confirme dans son envie d'avoir un jour sa propre ferme. Chaque jour de stage, il participe à la traite des vaches avec son patron, c'est sa principale tâche. Depuis quelques temps, il ressent des douleurs au poignet lorsqu'il utilise la machine pour traire les vaches. Lorsque son enseignante lui demande comment se passe son stage, il lui parle de ses douleurs au poignet. Il lui dit aussi que pour lui, ce n'est pas vraiment un problème s'il a mal.

1. Analyse de la situation

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	
Équipements	Machine de traite
Tâche et exigences	Utiliser la machine de traite avec les vaches (la durée de la traite étant définie par le nombre de vaches et par ce que demande le patron de William)
Individu	William, stagiaire manœuvre agricole qui aimerait bien avoir sa propre ferme, il ressent des douleurs au poignet mais il pense que ce n'est pas un problème
Environnement de travail	Ferme
Ressources humaines	Son patron Son enseignante qui le supervise en stage apparait aussi comme une ressource pour William dans le scénario

• Conséquences sur la santé de William et son projet d'avoir une ferme

Les douleurs au poignet sont des douleurs de type TMS. Elles pourraient s'aggraver davantage et se transformer en maladie professionnelle, ce qui pourrait entraîner une incapacité pour William au niveau de son poignet et donc de son bras.

Cette incapacité pourrait limiter ses possibilités voire même empêcher William d'avoir sa propre ferme.

2. Pour aller plus loin

Quelles sont **les stratégies** que tu pourrais conseiller à William pour limiter ses douleurs?

- il pourrait parler de ses douleurs au poignet avec son patron pour qu'il lui montre une autre façon de faire pour utiliser la machine de traite
- s'il n'ose pas dire à son patron qu'il a mal, il pourrait aussi lui demander s'il a d'autres façons de faire pour utiliser la machine de traite sans mentionner ses douleurs
- s'il n'ose pas demander à son patron, il pourrait aussi demander à son enseignante de questionner son patron sur les différentes façons d'utiliser la machine de traite lors de sa prochaine visite de supervision
- ensuite il pourrait essayer les nouvelles façons de faire qui lui ont été proposées et voir celle qui lui convient le mieux

Situation no 8. Virginie, préposée aux marchandises dans un magasin-entrepôt

Virginie occupe un emploi de préposée aux marchandises dans un magasin-entrepôt. Elle décharge des produits arrivés en camion et les place aux endroits prévus. Pour faire ce travail, elle utilise le diable et empile plusieurs boîtes les unes par-dessus les autres. À un moment donné, pour finir plus vite, elle en met trop sur le diable, car son patron lui a donné trois autres tâches à faire.



1. Fais une analyse de la situation

- Identifie les déterminants du travail de Virginie et classe-les selon MÉTIER.
- Décris les risques pour la santé et la sécurité au travail auxquels est exposée Virginie :
 - Risques d'accident de travail?
 - Risques de maladie professionnelle?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à l'employeur de Virginie pour limiter ces risques?

2. Pour aller plus loin

En stage, tous les collègues préposés aux marchandises de Virginie sont des hommes. À ton avis, est-ce que le fait d'être la seule femme dans un milieu de travail traditionnellement masculin occasionne des difficultés pour Virginie? Si oui, lesquelles?

Situation no 8. Virginie, préposée aux marchandises dans un magasin-entrepôt

CORRIGÉ

Virginie occupe un emploi de préposée aux marchandises dans un magasin-entrepôt. Elle décharge des produits arrivés en camion et les place aux endroits prévus. Pour faire ce travail, elle utilise un diable et empile plusieurs boîtes les unes par-dessus les autres. À un moment donné, pour finir plus vite, elle en met trop sur le diable, car son patron lui a donné trois autres tâches à faire.

1. Analyse de la situation

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Boîtes de marchandises réceptionnées à l'entrepôt
Équipements	Diable
Tâche et exigences	Décharger les produits du camion à l'aide d'un diable, les amener aux endroits prévus dans l'entrepôt et les ranger. Exigences de productivité : Virginie doit être rapide pour faire aussi les 3 autres tâches que son patron lui a demandées.
Individu	Virginie, préposée aux marchandises dans un magasin-entrepôt
Environnement de travail	Entrepôt, remorques des camions desquelles décharger les marchandises
Ressources humaines	Son patron Uniquement des collègues hommes

• Risques d'accident de travail

- Il peut arriver un accident avec le chariot (collision avec une autre personne, boîtes qui tombent, Virginie s'enferme et se blesse (entorse, foulure...)).
- Virginie peut se blesser à cause de la rapidité d'exécution, (faux mouvement, torsion du dos).

• Risques de maladie professionnelle

- Virginie peut vivre une situation de stress liée au travail : travail sous pression, car son patron lui a demandé trois autres tâches à faire.
- Elle peut à la longue développer des symptômes musculo-squelettiques (douleur au dos) qui lui occasionneront de la douleur et une perte de qualité de vie.

• Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à l'employeur de Virginie pour limiter ces risques?

- Tâche et exigences / ressources humaines : Mieux organiser l'horaire et le partage des tâches entre les employés
- Équipements : Fournir des équipements plus adaptés à la manutention de boîtes que le diable (par exemple un transpalette)
- Individu : Donner de la formation à l'utilisation de l'équipement

2. Pour aller plus loin

À ton avis, est-ce que le fait d'être la seule femme dans un milieu de travail traditionnellement masculin occasionne des difficultés pour Virginie? Si oui, lesquelles?

- Les femmes et les hommes ont des morphologies et des tailles différentes. Pour les femmes en milieu traditionnellement masculin, cela peut signifier : devoir utiliser des équipements inadaptés (trop grands, trop lourds...), travailler dans des postures contraignantes pour manutentionner une boîte alors qu'un homme manutentionne la même boîte en étant dans une posture confortable,...
- Porter des boîtes ce n'est pas la même chose, que l'on soit un homme ou une femme. L'effort à fournir est généralement plus important pour une femme
- Certaines femmes peuvent être victimes de discrimination, voire de harcèlement de la part de leurs collègues ou supérieurs masculins (par exemple des remarques déplacées...)

Situation no 9. Émilie, préposée au service en restauration rapide

Émilie travaille dans un casse-croûte, elle a comme principale tâche de faire frire les pommes de terre. Un jour, en allant chercher des pommes de terre dans le frigo qui est situé à l'arrière de la cuisine, elle a glissé, est tombée et s'est foulée la cheville.

Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes immédiates de l'accident d'Émilie
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour éviter que cette situation ne se reproduise?



Situation no 9. Émilie, préposée au service en restauration rapide

Émilie travaille dans un casse-croûte, elle a comme principale tâche de faire frire les pommes de terre. Un jour, en allant chercher des pommes de terre dans le frigo qui est situé à l'arrière de la cuisine, elle a glissé, est tombée et s'est foulée la cheville.

Analyse de la situation

- **Causes immédiates de l'accident d'Émilie**
 - Plancher mouillé ou huileux.
 - Encombrement du plancher : présence d'objets ou de débris au sol.
 - Sol inégal : craque dans le plancher, dénivélé.
 - Changement de surface de plancher (jonction entre tapis et plancher lisse).
 - Chaussures inadéquates (pas de semelle antidérapante aux chaussures de sécurité, chaussures de ville)
 - Exigences de rapidité.
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour éviter que cette situation ne se reproduise?
 - Fournir des chaussures avec des semelles antidérapantes
 - Faire l'entretien du sol (mise à niveau, réparation des craques dans le plancher) si la chute d'Émilie a été causé par un sol inégal

Situation no 10. Antoine, opérateur d'équipement de tri

Antoine est opérateur d'équipement de tri dans un centre de récupération de télévisions usagées. Son travail consiste notamment à transporter les télévisions depuis la zone de stockage jusqu'aux postes de travail de ses collègues qui démontent les télévisions.



Quelques jours après avoir commencé son stage, il a utilisé un chariot d'épicerie pour déplacer une très grande télévision. Voyant que ses lacets de chaussure étaient défaits, il a demandé à un collègue de tenir la télévision quelques instants. Puis, il s'est baissé pour faire ses lacets. Mais la télévision a basculé du chariot et est tombé sur le pied d'Antoine. En fin de journée, son pied était tout bleu et il avait de la misère à marcher. Heureusement, ce n'était pas une fracture.

Après son accident, il a vérifié ses chaussures et s'est aperçu que ce n'était pas les bonnes chaussures de sécurité, contrairement à ce qu'il pensait. Il a remarqué qu'il n'y avait pas de triangle vert sur ses chaussures. Ce sont ses parents qui lui avaient acheté les chaussures dans un magasin et ils avaient pourtant demandé des chaussures de sécurité à la vendeuse.

En parlant de son accident avec ses collègues plus expérimentés, il a également appris qu'il devait utiliser une planche à roulettes pour déplacer les grandes télévisions et pas le chariot d'épicerie. Mais personne ne lui avait dit au début de son stage.

1. Fais une analyse de la situation

- Identifie les causes de l'accident d'Antoine.
- Identifie les déterminants du travail d'Antoine et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Pour éviter qu'un accident de ce type ne se reproduise :
 - Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Antoine?
 - Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour améliorer l'accueil des stagiaires ?

Situation no 10. Antoine, opérateur d'équipement de tri

CORRIGÉ

Antoine est opérateur d'équipement de tri dans un centre de récupération de télévisions usagées. Son travail consiste notamment à transporter les télévisions depuis la zone de stockage jusqu'aux postes de travail de ses collègues qui démontent les télévisions.

Quelques jours après avoir commencé son stage, il a utilisé un chariot d'épicerie pour déplacer une très grande télévision. Voyant que ses lacets de chaussure étaient défaits, il a demandé à un collègue de tenir la télévision quelques instants. Puis, il s'est baissé pour faire ses lacets. Mais la télévision a basculé du chariot et est tombé sur le pied d'Antoine. En fin de journée, son pied était tout bleu et il avait de la misère à marcher. Heureusement, ce n'était pas une fracture.

Après son accident, il a vérifié ses chaussures et s'est aperçu que ce n'était pas les bonnes chaussures de sécurité, contrairement à ce qu'il pensait. Il a remarqué qu'il n'y avait pas de triangle vert sur ses chaussures. Ce sont ses parents qui lui avaient acheté les chaussures dans un magasin et ils avaient pourtant demandé des chaussures de sécurité à la vendeuse.

En parlant de son accident avec ses collègues plus expérimentés, il a également appris qu'il devait utiliser une planche à roulettes pour déplacer les grosses télévisions et pas le chariot d'épicerie. Mais personne ne lui avait dit au début de son stage.

1. Analyse de la situation

- **Causes de l'accident**
 - Utilisation d'équipements inappropriés : chariot d'épicerie au lieu de la planche à roulettes
 - Port d'équipements de protection inadéquats : chaussures de sécurité inadéquates

• **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Télévisions de dimensions diverses
Équipements	Chariot d'épicerie / planche à roulettes pour les TV de grandes dimensions Chaussures de sécurité inadéquates
Tâche et exigences	Déplacer les TV depuis la zone de stockage jusqu'aux postes de travail en utilisant un chariot approprié
Individu	Antoine, élève en classe de communication, il est stagiaire débutant, il est timide et n'ose pas poser de questions en commençant son stage
Environnement de travail	Centre de récupération
Ressources humaines	Collègue qui aide à porter la TV – collègue plus expérimenté qui dit quel chariot utilisé

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Antoine ?
 - Antoine pourrait demander à son employeur et à son enseignant quelles sont les chaussures de sécurité adaptées pour son stage. Pour plus d'informations, voir le lien web suivant qui fournit des indications sur le choix des chaussures de sécurité : http://www.irsst.qc.ca/media/documents/fr/prev/v23_02/42-43.pdf
 - Antoine pourrait demander quels sont les équipements à utiliser pour déplacer les grandes tv à ses collègues s'il n'ose pas le demander à son patron
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour améliorer l'accueil des stagiaires :
 - Fournir des EPI adaptés (chaussures de sécurité) et/ou fournir les indications sur les critères de choix des EPI
 - Fournir la formation nécessaire à l'utilisation des outils et équipements

Situation no 11. Stéphane, préposé au polissage dans une entreprise de produits métalliques

Stéphane travaille depuis quelques semaines dans une entreprise qui fabrique des produits métalliques. Il doit polir des pièces en utilisant du décapant, produit considéré dangereux dans la liste fournie par son employeur. Chaque jour, il utilise ce produit. Un matin, il s'est senti mal après avoir utilisé le décapant pour accomplir sa tâche. Il a eu des nausées et des maux de tête qui ont duré toute la journée.



1. Fais une analyse de la situation

Identifie les déterminants du travail de Stéphane et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Qu'est-ce que son patron aurait dû lui dire à propos de ce produit avant de lui permettre de l'utiliser?
- Quand on travaille avec des produits, que doit-on connaître?
- Quels sont les moyens de prévention à suggérer à ce milieu de travail?

Situation no 11. Stéphane, préposé au polissage dans une entreprise de produits métalliques **CORRIGÉ**

Stéphane travaille depuis quelques semaines dans une entreprise qui fabrique des produits métalliques. Il doit polir des pièces en utilisant du décapant, produit considéré dangereux dans la liste fournie par son employeur. Chaque jour, il utilise ce produit. Un matin, il s'est senti mal après avoir utilisé le décapant pour accomplir sa tâche. Il a eu des nausées et des maux de tête qui ont duré toute la journée.

1. Analyse de la situation

- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Pièces à polir, décapant utilisé pour le polissage qui est un produit dangereux
Équipements	Équipements nécessaires pour le polissage
Tâche et exigences	Polir les pièces avec le décapant
Individu	Stéphane, stagiaire préposé au polissage
Environnement de travail	Atelier de travail de Stéphane dans son entreprise de produits métalliques
Ressources humaines	Son employeur qui a fourni la liste des produits dangereux

2. Pour aller plus loin

- Qu'est-ce que son patron aurait dû lui dire à propos de ce produit avant de lui permettre de l'utiliser?
 - Avant l'utilisation, son patron aurait dû lui expliquer les caractéristiques de ce produit, les dangers reliés à l'utilisation du produit et les précautions à prendre.
 - Il aurait dû s'assurer que Stéphane suive une formation sur le système de signalisation SIMDUT (codes des produits dangereux). Plus d'informations sur le SIMDUT au lien suivant : <http://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/simdut/Pages/quest-ce-que-cest.aspx>
- Quand on travaille avec des produits, que doit-on connaître?
 - Les risques d'intoxication, d'effets toxiques, d'infection, d'allergies.
 - Ce qu'est une intoxication, ce qu'est un produit toxique, quels genres de réaction on peut avoir si on l'utilise de façon inadéquate.
- Quels sont les moyens de prévention à suggérer à ce milieu de travail?
 - Meilleure ventilation du lieu de travail (en général dans l'atelier et ventilation supplémentaire au poste ex. : hotte).
 - Équipement de protection individuelle en bon état (masque respiratoire).
 - Formation sur les produits dangereux, y compris le système SIMDUT.

Situation no 12. Erika, aide dans un salon de coiffure

Érika travaille dans un salon de coiffure. Elle effectue des shampooings à répétition plusieurs fois par jour. Depuis qu'elle occupe cet emploi, elle réalise qu'elle a des maux de dos et à la nuque qu'elle n'avait pas avant de travailler en coiffure.

1. Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes des douleurs d'Erika.
- Identifie les déterminants du travail d'Erika et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais conseiller à Erika pour limiter ces douleurs au dos pendant son travail?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur?



Situation no 12. Erika, aide dans un salon de coiffure

CORRIGÉ

Érika travaille dans un salon de coiffure. Elle effectue des shampooings à répétition plusieurs fois par jour. Depuis qu'elle occupe cet emploi, elle réalise qu'elle a des maux de dos et à la nuque qu'elle n'avait pas avant de travailler en coiffure.

1. Analyse de la situation

- **Causes des douleurs au dos et à la nuque d'Erika**
 - Position debout statique (c'est-à-dire en faisant du surplace) et prolongée (sur une longue période de temps)
 - Postures et mouvements contraignants : mouvements de grande amplitude sollicitant le dos et la nuque: se pencher, se tourner, avoir la tête baissée pour regarder la tête des clients pendant leur shampooing
 - Mouvements répétés : Erika fait des shampooings plusieurs fois par jour

- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	produits de coiffure utilisés (shampooing, conditionneur)
Équipements	Lavabo = Bac de shampooing (avec une hauteur et une profondeur déterminées)
Tâche et exigences	Type de cheveux des clients (longs, courts, bouclés,...) qui détermine la durée et le type de shampooing + temps prévu par le coiffeur pour faire un shampooing en fonction des exigences pour chaque coupe
Individu	Erika, stagiaire aide-coiffeuse qui a des maux de dos
Environnement de travail	Salon de coiffure
Ressources humaines	Collègues et superviseur

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais conseiller à Erika pour limiter ces douleurs au dos pendant son travail?
 - Demander à un ou une collègue de lui donner des trucs pour mieux se positionner au lavabo (bac de shampooing) ou de lui montrer d'autres façons de faire
 - Essayer différentes façons de se positionner par rapport aux clients pour voir la plus confortable pour elle
 - Parler avec son employeur des possibilités de diversifier ses tâches dans la journée qui lui permettent de changer de position
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur?
 - Diversifier les tâches d'Erika pour qu'elle puisse changer de position
 - Réduire le nombre de clients auxquels Erika doit faire un shampooing
 - Aménager le poste de travail : adapter la hauteur des lavabos utilisés pour les shampooings

Situation no 13. Laurence, aide-cuisinière dans un centre pour personnes âgées

Laurence travaille depuis quelques jours dans un centre d'hébergement pour personnes âgées. Elle travaille en collaboration avec le chef cuisinier qui lui donne ses consignes de travail. Il est exigeant envers ses employés pour la qualité et le rythme de travail, mais il utilise l'humour dans ses relations avec ses employés. La semaine dernière, Laurence a passé la journée à se couper en faisant ses tâches de travail. Depuis, Laurence fige devant un couteau et perd tous ses moyens.



1. Fais une analyse de la situation

- Quels sont les risques pour la santé liés à l'utilisation d'un couteau?
- Identifie les déterminants du travail de Laurence et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Laurence pour arriver à se servir du couteau?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire au chef cuisinier pour aider Laurence à être à l'aise lorsqu'elle utilise des couteaux?

Situation no 13. Laurence, aide-cuisinière dans un centre pour personnes âgées

CORRIGÉ

Laurence travaille depuis quelques jours dans un centre d'hébergement pour personnes âgées. Elle travaille en collaboration avec le chef cuisinier qui lui donne ses consignes de travail. Il est exigeant envers ses employés pour la qualité et le rythme de travail, mais il utilise l'humour dans ses relations avec ses employés. La semaine dernière, Laurence a passé la journée à se couper en faisant ses tâches de travail. Depuis, Laurence fige devant un couteau et perd tous ses moyens.

1. Analyse de la situation

- **Risques pour la santé liés à l'utilisation du couteau**
 - Risques de coupure
 - Risques de troubles musculo-squelettiques liés à la prise du couteau et au maintien de la posture statique : symptômes de douleur ou inconfort aux épaules, poignets, coudes et maux de dos.

• **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Aliments à préparer (et à couper)
Équipements	Couteaux, matériel de cuisine
Tâche et exigences	Couper et apprêter des denrées alimentaires Le chef cuisinier est exigeant pour la qualité et le rythme de travail (niveau d'exigence élevé)
Individu	Laurence, stagiaire aide-cuisinière débutante (quelques jours de stage)
Environnement de travail	Cuisine du centre pour personnes âgées
Ressources humaines	Le chef cuisinier qui est son superviseur (et probablement d'autres collègues en cuisine, cuisiniers ou aide-cuisiniers, qui ne sont pas mentionnés dans l'exemple)

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Laurence pour arriver à se servir du couteau?
 - Elle pourrait en parler à son patron, lui demander de lui donner des trucs pour éviter de se couper
 - Elle pourrait demander d'avoir la possibilité de s'exercer à couper
 - Elle pourrait lui demander s'il accepte une augmentation graduelle de sa vitesse de travail
 - Elle pourrait poser des questions sur les types de couteaux, sur leur entretien et sur les techniques de coupe
 - Elle pourrait en parler avec son enseignant pour essayer aussi de s'exercer en classe
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire au chef cuisinier pour aider Laurence à être à l'aise lorsqu'elle utilise des couteaux?
 - Grader l'apprentissage : par exemple en la faisant commencer sur des aliments plus faciles à couper au début puis en augmentant le niveau de difficulté du point de vue de la qualité de coupe, de la vitesse de coupe, et de la quantité d'aliments à préparer
 - Fournir un couteau adéquat et s'assurer qu'il est en bon état et qu'il coupe bien.

Situation no 14. Maéli, préposée aux écuries

Maéli travaille comme préposée dans une écurie. Elle dispense des soins aux chevaux et nettoie l'écurie. Pendant qu'elle était occupée à nettoyer une stalle, sa patronne s'est adressée à elle en lui demandant de laisser cette tâche pour aller préparer rapidement un cheval pour un entraînement. Maéli a couru à la stalle, a sorti l'équipement, s'est enfargée dans la selle, est tombée et a fait peur au cheval qui lui a donné un coup de sabot sur la tête. Quand sa collègue est arrivée sur les lieux, Maéli était un peu étourdie, mais ne présentait pas de fracture apparente.



1. Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes immédiates de la chute de Maéli.
- Identifie les déterminants du travail de Maéli et classe-les selon MÉTIER.

2. Pour aller plus loin

Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour permettre à Maéli d'avoir une stratégie plus sécuritaire?

Situation no 14. Maéli, préposée aux écuries

CORRIGÉ

Maéli travaille comme préposée dans une écurie. Elle dispense des soins aux chevaux et nettoie l'écurie. Pendant qu'elle était occupée à nettoyer une stalle, sa patronne s'est adressée à elle en lui demandant de laisser cette tâche pour aller préparer rapidement un cheval pour un entraînement. Maéli a couru à la stalle, a sorti l'équipement, s'est enfargée dans la selle, est tombée et a fait peur au cheval qui lui a donné un coup de sabot sur la tête. Quand sa collègue est arrivée sur les lieux, Maéli était un peu étourdie, mais ne présentait pas de fracture apparente.

1. Analyse de la situation

• Causes de la chute de Maéli

- Maéli a couru pour aller préparer rapidement le cheval : ici la cause est donc de **travailler sous pression de temps**
- Maéli s'est enfargée dans la selle : ici la cause est donc **encombrement des aires de circulation (et/ou aménagement du poste de travail inadapté** si les selles sont entreposées à proximité des zones de circulation)

• Déterminants

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Produits utilisés pour le nettoyage des stalles : détergent, produit d'entretien,...
Équipements	Équipements pour préparer les chevaux : selle,... Équipements de nettoyage des stalles
Tâche et exigences	Maéli prépare les chevaux pour les entraînements, dispense des soins aux chevaux, nettoie l'écurie. Elle doit préparer rapidement les chevaux avant les entraînements, ce qui peut l'obliger à interrompre ses tâches en cours moins urgentes (ici une tâche de nettoyage)
Individu	Maéli, stagiaire préposée dans une écurie
Environnement de travail	Écurie avec les différentes stalles des chevaux
Ressources humaines	Sa patronne qui lui donne les consignes de travail Sa collègue qui vient la voir après son accident

2. Pour aller plus loin

Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour permettre à Maéli d'avoir une stratégie plus sécuritaire?

- Tâche et exigences : l'employeur pourrait agir sur l'organisation du travail par exemple par un meilleur partage des tâches, une meilleure planification des horaires (ce qui limiterait le travail en urgence et les interruptions de tâches pour Maéli)
- Environnement de travail : aménagement, entreposage du matériel, disposition des stalles, espace pour préparer les chevaux.
- Ressources humaines : offrir l'aide d'une autre personne quand il faut rapidement seller un cheval.

Situation no 15. Julien, aide-cuisinier dans un restaurant

Julien travaille depuis plusieurs mois dans un restaurant. La majeure partie de sa journée de travail, il apprête des denrées alimentaires. Le reste du temps, il exécute des préparations pour des mets de base à la demande du chef cuisinier. Il est souvent debout et travaille devant un comptoir. Depuis quelques semaines, il se plaint de maux à l'épaule et la douleur descend jusqu'au coude.

1. Fais une analyse de la situation

- Quelles sont les régions du corps avec lesquelles Julien travaille le plus physiquement?
 - Identifie la ou les causes des douleurs de Julien.
 - Identifie les déterminants du travail de Julien et classe-les selon MÉTIER.
- ### 2. Pour aller plus loin
- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Julien pour limiter ses douleurs?
 - Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire au chef cuisinier pour permettre à Julien de limiter ses douleurs?



Situation no 15. Julien, aide-cuisinier dans un restaurant

CORRIGÉ

Julien travaille depuis plusieurs mois dans un restaurant. La majeure partie de sa journée de travail, il apprête des denrées alimentaires. Le reste du temps, il exécute des préparations pour des mets de base à la demande du chef cuisinier. Il est souvent debout et travaille devant un comptoir. Depuis quelques semaines, il se plaint de maux à l'épaule et la douleur descend jusqu'au coude.

1. Analyse de la situation

- **Régions du corps avec lesquelles Julien travaille le plus physiquement**
 - Les bras et les mains (dans ce cas, les articulations de l'épaule, du coude, du poignet et des doigts sont sollicitées)
 - Le dos et les jambes (à cause de la position debout prolongée)
- **Causes des douleurs de Julien (=facteurs de risques de douleurs de type TMS)**
 - Posture contraignante ou inconfortable au niveau des bras et des épaules lorsqu'il utilise les ustensiles de cuisine comme le couteau. Si le comptoir n'est pas à la bonne hauteur par rapport à la taille de Julien, cela peut aussi accentuer ses douleurs aux épaules :
 - S'il est obligé de travailler à bout de bras (comptoir trop bas)
 - S'il est obligé de travailler en levant haut les bras (comptoir trop haut)
 - Gestes répétitifs : Répéter constamment le même mouvement avec ses bras et ses mains, par exemple lorsqu'il coupe une grande quantité d'un même type de denrées
 - Forcer sur le couteau (surtout si les denrées sont dures ou difficiles à couper, ou que le couteau est en mauvais état ou mal aiguisé)
 - Manutentionner des produits volumineux voire lourds (par exemple des sacs de pommes de terre,...)
- **Déterminants**

Voici des déterminants qui peuvent être identifiés dans les différentes catégories de l'acronyme MÉTIER :

Matière et produits	Mets à préparer, denrées à apprêter
Équipements	Couteaux, ustensiles de cuisine, plats, casserole, saladiers...
Tâche et exigences	Tâche : apprêter les denrées alimentaires et préparer les mets de base. Les exigences sont dans les consignes fournies par le chef cuisinier
Individu	Julien, stagiaire depuis plusieurs mois
Environnement de travail	Cuisine du restaurant
Ressources humaines	Chef cuisinier, son superviseur + autres collègues en cuisine (non mentionnés dans l'exemple)

2. Pour aller plus loin

- Quelles sont les **stratégies** que tu pourrais proposer à Julien pour limiter ses douleurs?
 - Choisir le couteau adapté pour le type de denrées à apprêter (s'il a le choix, sinon, voir dans les suggestions à son employeur)
 - Il pourrait en parler au chef cuisinier et à ses collègues, leur demander de lui donner des trucs sur : la prise du couteau, techniques de coupe, entretien du couteau
 - Agir sur l'état du couteau : aiguiser et affiler régulièrement
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire au chef cuisinier pour permettre à Julien de limiter ses douleurs?
 - Fournir des équipements adaptés à Julien (couteau en bon état et adapté aux denrées à apprêter,...)
 - Aménager le poste de travail : hauteur du comptoir pour l'adapter à la taille de Julien

Situation no 16. Philippe, commis de supermarché

Philippe est commis de supermarché. Son supérieur lui demande de nettoyer une étagère ayant plusieurs tablettes. Il doit enlever les produits, laver les tablettes et remettre les produits dans le bon ordre sur les tablettes. Pour ce faire, il utilise un escabeau avec un seau et un chiffon. Il exécute cette tâche avec un collègue de travail. En montant dans l'escabeau avec son seau dans les mains, Philippe perd l'équilibre, manque trois marches et s'effondre par terre. Il n'est plus capable de se tenir sur son pied. Le lendemain, on apprend qu'il s'est foulé la cheville.



Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes immédiates de l'accident de Philippe
- Philippe a choisi la stratégie de monter dans l'escabeau en tenant le seau dans les mains, quelles sont les **autres stratégies** que tu pourrais conseiller à Philippe?
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour éviter que cette situation ne se reproduise?

Situation no 16. Philippe, commis de supermarché

CORRIGÉ

Philippe est commis de supermarché. Son supérieur lui demande de nettoyer une étagère ayant plusieurs tablettes. Il doit enlever les produits, laver les tablettes et remettre les produits dans le bon ordre sur les tablettes. Pour ce faire, il utilise un escabeau avec un seau et un chiffon. Il exécute cette tâche avec un collègue de travail. En montant dans l'escabeau avec son seau dans les mains, Philippe perd l'équilibre, manque trois marches et s'effondre par terre. Il n'est plus capable de se tenir sur son pied. Le lendemain, on apprend qu'il s'est foulé la cheville.

Analyse de la situation

- **Causes immédiates de l'accident de Philippe**
 - Utilisation d'un escabeau
 - Monter sur l'escabeau en tenant le seau dans les mains
- Quelles sont les autres **stratégies** que tu pourrais conseiller à Philippe?
 - Donner le seau à son collègue, monter dans l'escabeau et demander à son collègue de lui passer le seau une fois rendu en haut de l'escabeau;
 - Si Philippe n'est pas à l'aise avec l'escabeau : demander à son collègue de monter dans l'escabeau et l'assister pour le nettoyage
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour éviter que cette situation ne se reproduise?
 - Offrir une formation à la santé et sécurité au travail et en particulier sur l'utilisation de l'escabeau
 - Avant de confier cette tâche à Philippe, le supérieur s'assure qu'il est à l'aise de monter sur un escabeau
 - Évaluer si d'autres facteurs ont pu être en cause et s'assurer de ne pas reproduire ces situations (ex. : plancher mouillé, plancher inégal, escabeau en mauvais état, escabeau inapproprié pour ce travail, etc.)

Situation no 17. Catherine, préposée aux animaux de compagnie

Catherine travaille dans une animalerie. Elle effectue l'entretien des chiens, des chats ou des autres petits mammifères. Elle s'occupe de l'entretien des cages, des enclos ou des autres lieux d'hébergement des animaux. Elle occupe ce poste depuis un an et demi. Elle a remarqué qu'elle tousse souvent lorsqu'elle est en présence des animaux. Il lui est arrivé d'éprouver des sensations de difficulté respiratoire. Avant d'occuper ce poste, elle ne présentait pas ces problèmes de santé.



Fais une analyse de la situation

- Identifie la ou les causes des difficultés respiratoires de Catherine
- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour ne pas aggraver les problèmes de santé de Catherine?

Situation no 17. Catherine, préposée aux animaux de compagnie

CORRIGÉ

Catherine travaille dans une animalerie. Elle effectue l'entretien des chiens, des chats ou des autres petits mammifères. Elle s'occupe de l'entretien des cages, des enclos ou des autres lieux d'hébergement des animaux. Elle occupe ce poste depuis un an et demi. Elle a remarqué qu'elle tousse souvent lorsqu'elle est en présence des animaux. Il lui est arrivé d'éprouver des sensations de difficulté respiratoire. Avant d'occuper ce poste, elle ne présentait pas ces problèmes de santé.

Analyse de la situation

- **Causes des difficultés respiratoires de Catherine**

Catherine est probablement allergique aux animaux, elle devrait consulter un médecin.

- Quelles sont les **suggestions d'amélioration** que tu pourrais faire à son employeur pour ne pas aggraver les problèmes de santé de Catherine?
 - Son patron peut lui donner d'autres tâches où elle n'est pas en contact avec les animaux.
 - Utiliser des vêtements protecteurs comme des gants, des masques chirurgicaux, des sarraus, des couvre-chaussures, etc., à porter seulement dans les locaux où des animaux sont présents.
 - Se laver régulièrement les mains.
 - Améliorer le système de ventilation et utiliser des systèmes spéciaux de filtration des cages.
 - Offrir de la formation indiquant les aires et les tâches comportant des risques (ex. : présence élevée d'allergènes) et des trucs pour réduire l'exposition aux allergènes lors de l'accomplissement des tâches, notamment lors de la manipulation des animaux.

Situation no 18. Tom, aide-boucher

Tom est aide-boucher dans un marché d'alimentation depuis quelques mois. Il prépare des viandes et des produits de boucherie. Son employeur est content de lui. Par contre, Tom met encore beaucoup de temps pour préparer les viandes et un de ses collègues lui a déjà fait des remarques à cause de ça. Même si son collègue le fait avec humour, Tom ne vit pas très bien cette situation et se questionne sur la poursuite de son stage.

Fais une analyse de la situation

- Quels conseils donnerais-tu à Tom pour l'aider à poursuivre son stage?



Situation no 18. Tom, aide-boucher

CORRIGÉ

Tom est aide-boucher dans un marché d'alimentation depuis quelques mois. Il prépare des viandes et des produits de boucherie. Son employeur est content de lui. Par contre, Tom met encore beaucoup de temps pour préparer les viandes et un de ses collègues lui a déjà fait des remarques à cause de ça. Même si son collègue le fait avec humour, Tom ne vit pas très bien cette situation et se questionne sur la poursuite de son stage.

Analyse de la situation

- Quels conseils donnerais-tu à Tom pour l'aider à poursuivre son stage?

Tom pourrait évoquer la situation avec son enseignant superviseur de stage. L'enseignant pourrait alors intervenir auprès du collègue concerné en :

- abordant avec lui les différentes étapes de l'apprentissage qui permettent d'expliquer pourquoi Tom n'est pas encore très rapide;
- questionnant le collègue sur ses façons de faire et notamment sur ses techniques de travail pour préparer les viandes, et ce en présence de Tom. Cela inciterait le collègue à partager ses stratégies avec Tom, ce qui pourrait l'aider à gagner du temps.

DÉFI «ACTIVITÉ PHYSIQUE ET STRATÉGIES»

Guide à destination des enseignants

1. Intentions pédagogiques

Le défi «activité physique et stratégies» s'applique aux situations de travail vécues par l'élève en stage. Ce défi vise à inciter l'élève à s'appuyer sur l'expérience de ses collègues pour développer de nouvelles stratégies afin de réussir à réaliser son travail (en respectant les objectifs de qualité et de productivité qui lui sont fixés) tout en préservant sa santé.

2. Étapes préalables à la réalisation du défi «activité physique et stratégies»

Les étapes préalables à la réalisation du défi «activité physique et stratégies» sont les suivantes (cf. chronologie d'utilisation des outils dans le guide SST enseignant) :

- Présentation des trois parties du support d'introduction à la SST;
- Utilisation des mises en situation.

La mise en œuvre de ce défi nécessite que l'élève ait déjà une bonne connaissance de ses tâches et de son milieu de son stage.

3. Matériel fourni à l'enseignant et à l'élève

Le document Powerpoint «D5 defi activite physique et strategies preparation» regroupe 3 exemples basés sur les vidéos Napo visibles sur le site internet suivant: <http://www.napofilm.net/fr/napos-films> Chaque exemple est présenté avec un solutionnaire détaillé étape par étape en commentaire des diapositives.

Chaque élève dispose d'un cahier pour réaliser le défi «activité physique et stratégies» sur sa propre situation de stage qui s'intitule : «D5 defi activité physique et stratégies cahier eleve».

4. Déroulement

L'utilisation du défi «activité physique et stratégies» se décompose en deux phases :

- une phase de préparation basée sur des exemples;
- une phase de réalisation dans laquelle l'élève utilise le défi pour sa propre situation de stage.

Pour ces deux phases, le déroulement proposé est quasiment identique et comprend 5 étapes détaillées ci-après.

Pour la phase de préparation, l'enseignant peut faire réfléchir les élèves sur les étapes 1 à 4 en utilisant les différents exemples détaillés dans le document Powerpoint «D5 defi activite physique et strategies preparation».

Ensuite chaque élève refait le même cheminement pour sa propre situation de stage (étapes 1 à 4) et approfondit sa réflexion avec la consultation des collègues (étape 5).

Dans ces deux phases, le questionnement de l'enseignant est essentiel pour guider les élèves à travers les différentes étapes et notamment pour les aider à identifier les déterminants du travail.

Les réponses fournies dans les exemples du document Powerpoint «D5 defi activite physique et strategies preparation» pourront fournir des pistes à l'enseignant sur ce questionnement.

L'enseignant pourra aussi utiliser les informations figurant en commentaire du document «C1 support d'introduction à la SST partie 1» pour enrichir son questionnement.

Étape 1. Activité physique

Aider l'élève à identifier :

- la tâche (ou les tâches) pour lesquelles il a une activité physique plus importante;
- la zone (ou les zones) du corps qui sont sollicités pour cette tâche;
- les mouvements et postures qui sont associés à cette tâche.

Étape 2. Déterminants du travail selon MÉTIER

Pour la tâche que l'élève aura choisie à l'étape 1, le faire identifier les déterminants de son travail pour chacune des catégories de l'acronyme MÉTIER :

- Matières et produits;
- Équipements;
- Tâche et exigences;
- Individu (l'élève);
- Environnement de travail;
- Ressources humaines.

Pour aider l'élève à identifier les déterminants, le questionner pour chacune des catégories de MÉTIER.

Étape 3. Déterminants plutôt positifs et plutôt négatifs

Amener l'élève à prendre conscience que parmi les déterminants présents dans son travail, certains ont des effets plutôt positifs (ce sont des ressources), et d'autres des effets plutôt négatifs (ce sont des sources de contraintes).

Questionner l'élève sur chacun des déterminants qu'il a identifié au préalable dans les différentes catégories de MÉTIER.

Étape 4. Stratégies

Questionner l'élève sur les stratégies qu'il a développé pour répondre à une variété de situations en stage.

Étape 5. Consultation des collègues

Pour cette étape, l'élève doit consulter ses collègues sur leurs propres stratégies, en les observant puis en les questionnant. L'enseignant pourra accompagner l'élève pour sa consultation en stage et pourrait avoir à poser les questions aux collègues en présence de l'élève si ce dernier est mal à l'aise pour le faire seul.

A l'issue de la consultation, un retour collectif en classe pourra être organisé.

DÉFI «ARBRE DES CAUSES»

Guide à destination des enseignants

1. Intentions pédagogiques

Le défi «arbre des causes» s'applique aux situations de travail de l'élève en stage. Dans le défi, l'élève doit analyser un accident du travail (ou un passé proche) qu'il a vécu en stage en s'appuyant sur la méthode de l'arbre des causes afin :

- d'identifier les causes de son accident;
- de rechercher et de proposer des mesures de prévention pour éviter qu'un accident ne se reproduise.

2. Présentation de la méthode de l'arbre des causes

La méthode de l'arbre des causes vise à remonter la chaîne de causes en partant de l'événement accidentel. Il existe deux types de causes :

- les causes immédiates qui sont directement à l'origine de l'accident;
- les autres causes qui sont à l'origine des causes immédiates.

Les liens entre les causes d'un accident peuvent être de 2 types:

- L'accident est causé par un enchaînement chronologique des causes A et B :
Cause A → Cause B → Accident de travail
- L'accident est causé par une interaction entre les causes A et B présentes simultanément:
Cause A + Cause B → Accident de travail

L'événement accidentel donne lieu à la blessure qui est donc la conséquence de l'accident. Parfois certains éléments augmentent la gravité de la blessure : ce sont les facteurs aggravants de la conséquence.

3. Étapes préalables à la réalisation du défi «arbre des causes»

Les étapes préalables à la réalisation du défi «arbre des causes» sont les suivantes (cf. chronologie d'utilisation des outils dans le guide SST enseignant) :

- Présentation des trois parties du support d'introduction à la SST;
- Utilisation des mises en situation.

La mise en œuvre de ce défi nécessite que l'élève ait déjà une bonne connaissance de ses tâches et de son milieu de son stage. Il est essentiel que l'élève fasse l'analyse d'un accident qui lui est réellement arrivé (ou d'un passé proche s'il n'en a jamais eu) afin de faciliter sa réflexion.

4. Matériel fourni à l'enseignant et à l'élève

Le document Powerpoint «D6 defi arbre des causes preparation» regroupe 4 exemples d'accidents de travail :

- les 2 premiers exemples sont basés sur les vidéos Napo visibles sur le site internet suivant: <http://www.napofilm.net/fr/napos-films>. Ces exemples simples permettent d'expliquer les notions sur les liens possibles entre les causes d'un accident (chronologique et/ou interaction) ainsi que les mesures de prévention;
- Le 3^e exemple est basé sur le 1^{er} scénario de l'outil des mises en situation (Alexandre, préposé aux marchandises dans entrepôt de magasin). Cet exemple, plus complexe que les précédents, permet de faire ressortir un plus grand nombre de causes et de mesures de prévention en s'appuyant sur l'identification des déterminants de la situation de travail catégorisés selon MÉTIER. Dans cet exemple, sont également abordées les notions de conséquences de l'accident (la blessure) et de facteurs aggravants de la conséquence;
- le 4^e exemple est basé sur un accident réel survenu à un élève de FMS (les noms ont été changés). Cet exemple se compose d'un témoignage illustré de l'élève, d'un solutionnaire comprenant un tableau des déterminants de sa situation de travail, un schéma d'arbre des causes (le schéma a été réalisé sur le logiciel Prezi, il est visible à l'adresse suivante : http://prezi.com/fowcuidpjnt/temoignage1_jean/)

Chaque élève dispose d'un cahier pour réaliser le défi pour sa propre situation de stage qui s'intitule : «D6 defi arbre des causes cahier eleve».

5. Déroulement

L'utilisation du défi «arbre des causes» se décompose en deux phases :

- une phase de préparation basée sur des exemples (cf. Powerpoint «D6 defi arbre des causes preparation»);
- une phase de réalisation dans laquelle l'élève réalise le défi pour sa propre situation de stage.

Pour la préparation, les étapes sont les suivantes :

- expliquer le vocabulaire et les notions reliées à l'arbre des causes en présentant les 3 premiers exemples du support Powerpoint;
- Puis avec le témoignage de Jean :
 - lire le témoignage de Jean aux élèves en classe en leur montrant les photos et dessins associés;
 - les faire identifier :
 - la tâche que Jean réalisait lorsqu'il s'est blessé et la zone du corps affectée par la blessure;
 - les déterminants de la situation de travail catégorisés selon MÉTIER
 - les questionner sur les causes immédiates de l'accident puis remonter la chaîne des causes en questionnant les raisons de chacune des causes.
 - Les faire construire un arbre des causes;

- Les faire identifier des mesures de prévention pour chaque niveau de cause identifiée (les mesures concernent à la fois le travailleur et l'employeur).

Lorsque les élèves réalisent le défi sur un accident (ou un passé proche) vécu en stage, le déroulement est quasiment identique à la préparation avec le témoignage de Jean. Dans le cahier de l'élève, chaque élève :

- Raconte un accident qu'il a vécu (de manière spontanée) et l'enseignant peut aussi l'aider en le questionnant sur la chronologie de l'accident. Puis il décrit la tâche qu'il réalisait et localise la blessure sur un schéma du corps humain
- Identifie les déterminants de la situation de travail dans laquelle il se trouvait lors de la survenue de l'accident;
- Dessine un schéma d'arbre des causes de son accident. Pour parvenir à dessiner l'arbre des causes, l'enseignant pourra questionner les élèves sur les causes immédiates et les faire remonter la chaîne des causes, puis rechercher des mesures de prévention (cf. déroulement pour la phase de préparation).

Un retour collectif en classe peut être organisé lorsque les élèves ont réalisé un arbre des causes à partir de l'une de leurs situations vécues en stage.

«FICHES REPÈRES À DESTINATION DE L'ENTREPRISE MILIEU DE STAGE»

Guide à destination des enseignants

Ensemble de six fiches repères qui abordent diverses thématiques utiles à l'accompagnement de l'élève en stage par les acteurs de l'entreprise (employeur, superviseur en milieu de travail, collègues).

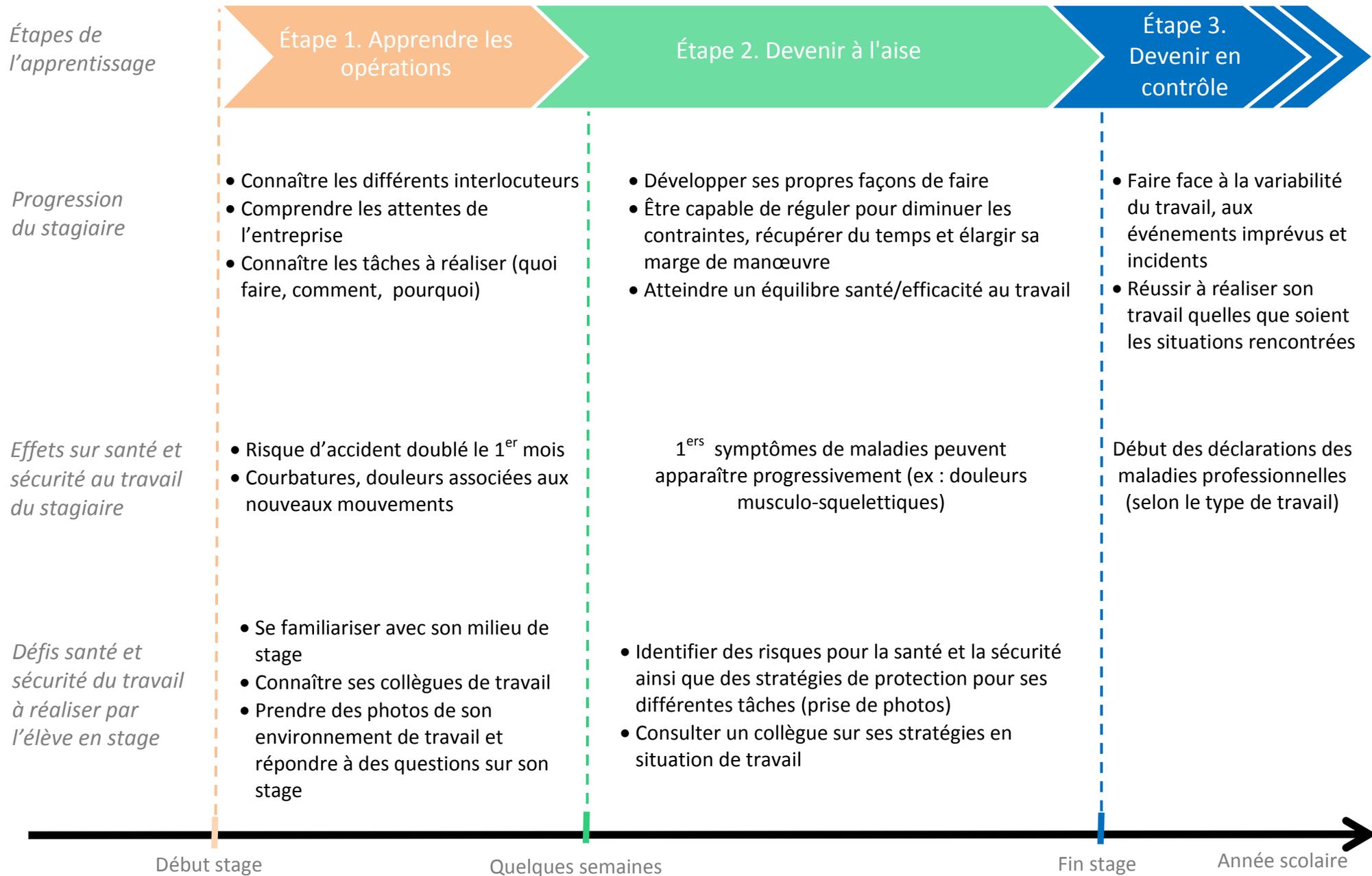
En fonction du contexte propre à chaque milieu de stage, l'enseignant pourra transmettre une ou plusieurs fiches aux personnes de l'entreprise, ou encore leur faire part de leur contenu oralement, et ce, à n'importe quel moment du stage.

Présentation des 6 fiches repères :

1. **schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage.** Ce schéma est très proche de celui contenu dans le guide SST enseignant sauf pour les aspects «supervision en stage» et «motivation du stagiaire» qui sont développés dans la fiche motivation du stagiaire. L'objectif de la fiche est aussi d'informer le milieu de stage des différents défis SST que l'élève aura à réaliser dans son milieu de stage.
2. **évolution de la motivation de l'élève en stage.** Cette fiche illustre la progression du stagiaire, son influence sur sa motivation et les besoins en supervision par les acteurs de l'entreprise qui en découlent.
3. **quelques trucs pour transmettre son expertise.** Fiche contenant des exemples concrets que l'enseignant pourra échanger avec les collègues du jeune pour les aider à transmettre leur expertise de métier dans les trois situations suivantes :
 - pour que le stagiaire fasse le travail demandé...
 - pour que le stagiaire trouve du sens au travail qu'il fait...
 - pour que le stagiaire développe des savoir-faire pour être efficace et protéger sa santé
4. **quoi faire si par exemple...** Fiche contenant des exemples de situations que les collègues pourraient rencontrer avec le jeune et qui fournit des pistes de solutions pour y faire face :
 - le stagiaire ne suit pas l'ordre des étapes ou oublie des étapes dans une tâche;
 - le stagiaire semble oublier ce qu'il apprend;
 - le stagiaire prend beaucoup de temps pour exécuter une tâche ou ne débute pas le travail sans qu'on le lui demande;
 - le stagiaire fait des choses qui semblent contraire au bon sens.
5. **il y a différentes façons d'apprendre et différentes façons de former.** Fiche de repères sur les différentes façons de transmettre ses savoirs professionnels pour l'apprentissage d'une tâche manuelle
6. **la communication avec le stagiaire.**

Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage

Schéma des étapes de l'apprentissage de l'élève en stage



Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage

Quelques trucs pour transmettre son expertise...

Pour que le stagiaire fasse le travail demandé ...

Assurez-vous qu'il n'a pas reçu trop d'informations

Donner peu de consignes à la fois et faire des phrases courtes

Assurez-vous qu'il a bien compris la consigne

« Dis dans tes mots ce que tu as compris »
« Dis dans tes mots ce que tu as à faire »

Illustrez vos attentes à l'aide d'exemples contraires

« La boîte, tu dois la ranger comme ça sur l'étagère, si tu la mets dans l'autre sens, tu vois ça ne rentre pas! »

Graduez vos attentes (quantité/qualité/vitesse/imprévus)

Demandez-lui de faire vérifier son travail
« Montre- moi ce que tu as fait quand tu auras fini »

Pour que le stagiaire trouve du sens au travail qu'il fait...

Donnez-lui des indications sur comment faire la tâche

« Les pinces de crabe, tu dois les couper à cet endroit précis »

Expliquez-lui pourquoi vous lui demandez de faire la tâche de cette façon

« Les assiettes, il faut que tu les ranges dans les bacs verts. Comme ils sont plus larges que les bacs bleus, tu peux mettre plus d'assiettes et ça te fait économiser des lavages »

Donnez-lui des indications sur ce qui se passe avant et après son poste de travail, par exemple d'où viennent les produits avec lesquels il travaille, qui sont les clients...

Pour que le stagiaire développe des savoir-faire pour être efficace et protéger sa santé...

Partagez avec lui vos trucs pour protéger sa santé

« Quand tu ouvres une caisse avec l'exacto, tu glisses la lame vers l'extérieur, pas vers toi, sinon tu risques de te couper. »

Expliquez-lui pourquoi vous utilisez tel ou tel astuce du métier

« Regarde bien, je glisse les plus gros sacs par terre pour ne pas avoir à les porter...comme ça je force moins! »

Partagez avec lui vos astuces pour être rapide et efficace

« Pour gagner du temps, tu peux commencer par nettoyer ton comptoir-caisse lorsque les clients commencent à quitter... »

Ces stratégies sont quelques exemples que vous pouvez utiliser...
Il existe plusieurs façons pour transmettre votre expertise à votre stagiaire, à vous de trouver les vôtres et de les expérimenter avec lui!

Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage

Quoi faire si par exemple...

Le stagiaire ne suit pas l'ordre des étapes ou oublie des étapes dans une tâche...

Répétez en utilisant les doigts pour indiquer le rang et le nombre des étapes

«Regarde bien...pour emballer ce cadeau tu as cinq étapes...la première c'est de mettre le papier à plat sur la table...»

Laissez du temps entre les étapes

«Tu vas d'abord laver les 2 sacs de draps, viens me voir quand tu auras fini, je te montrerai quel programme utilisé pour les serviettes»

Le stagiaire semble oublier ce qu'il apprend...

Donnez des trucs pour se souvenir

«Pour te rappeler des étapes pour imprimer ce type de documents, tu peux prendre des notes sur ce calepin»

Faites des liens entre les étapes ou les situations

«Quand tu prépares les boulettes de viande, dépose-les directement sur les styromousses, tu pourras les emballer juste après.»

Demandez au stagiaire de visualiser la tâche dans sa tête

«Avant de commencer à assembler le tiroir... essaye d'imaginer dans ta tête comment tu vas t'y prendre»



Le stagiaire prend beaucoup de temps pour exécuter une tâche ou ne débute pas le travail sans qu'on le lui demande...

Fournissez une liste de tâches et d'étapes à faire

«Voici une liste de ce que tu as à faire...tu peux t'y référer au besoin»

Assurez-vous qu'il maîtrise bien ses tâches pour développer son autonomie

«Je vais te montrer comment faire...observe bien et répète après moi....comme ça tu vas savoir quoi faire quand je ne suis pas là»

Le stagiaire fait des choses qui semblent contraire au bon sens

Il est probable que le stage soit sa première expérience de travail, n'hésitez pas à lui expliquer des choses qui peuvent vous sembler évidentes

«L'escabeau, il faut que tu l'ouvres et que tu le positionnes de cette façon.»

Il n'a peut-être pas compris la consigne mais n'ose pas vous poser de questions. Demandez-lui de vous montrer comment il compte faire la tâche

«Montre-moi comment tu utilises l'escabeau pour ranger les produits dans les étagères»

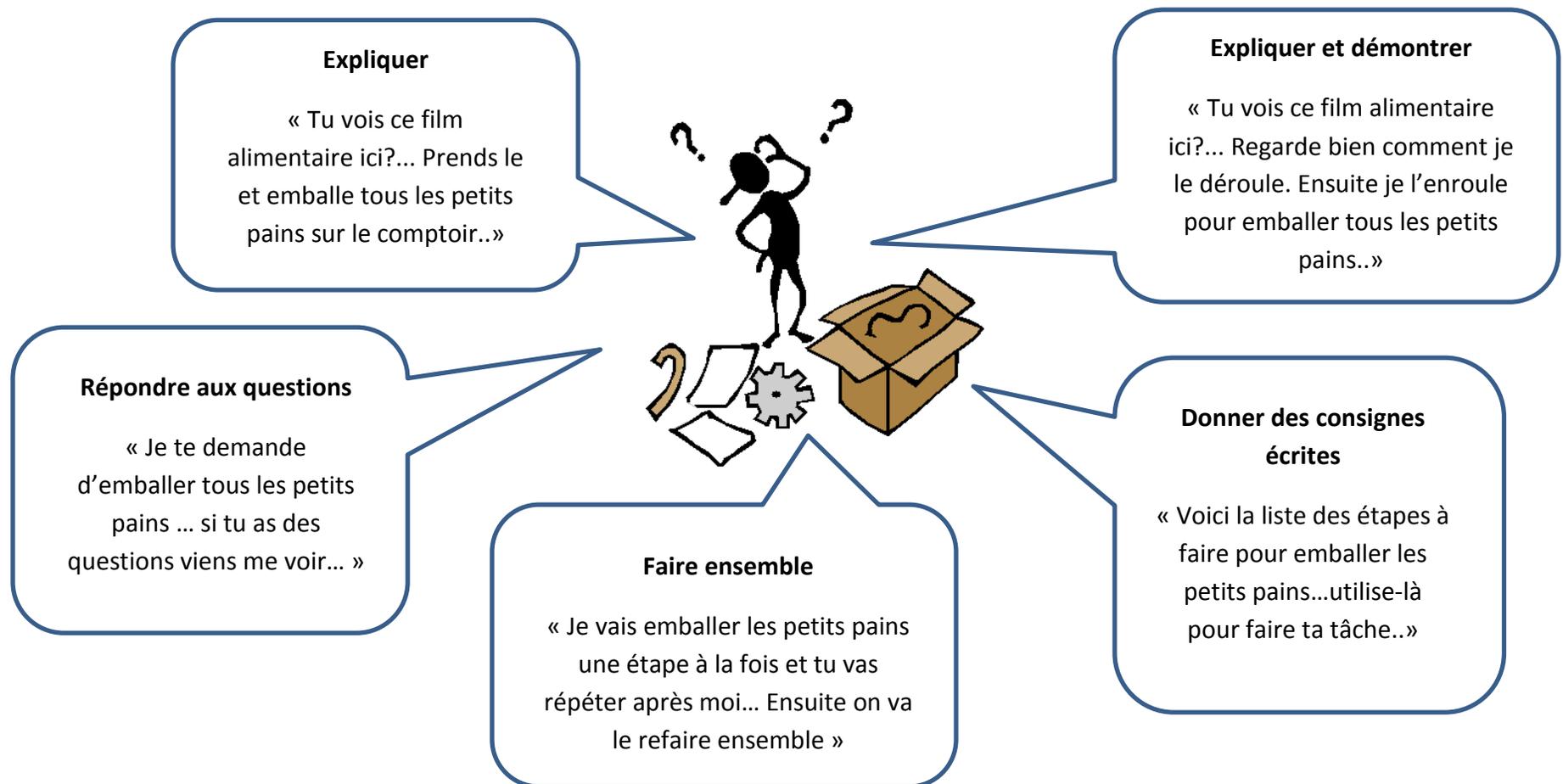
Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage

Il y a différentes façons d'apprendre et différentes façons de former

Les élèves n'apprennent pas tous de la même façon. Voici quelques repères pour transmettre votre expertise de métier au stagiaire. Vous pouvez les utiliser un par un, ou les associer pour des tâches plus complexes.

Choisissez les façons de former qui vous conviennent le mieux à vous et au stagiaire.

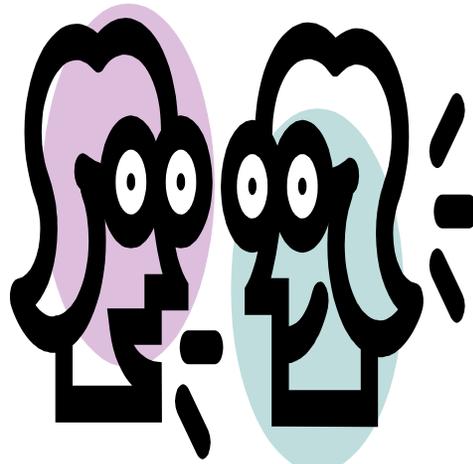
Par exemple, pour former un stagiaire à emballer des petits pains avec du film plastique...



Fiches repères à destination de l'entreprise milieu de stage

La communication avec le stagiaire

Il peut arriver que le stagiaire ne comprenne pas exactement ce que vous lui demandez...Il répond à vos questions de manière très brève...Il ne pose jamais de questions.... Voici ce que vous pouvez essayer avec lui...



Créez un climat de confiance !

- Rassurez-le et dites-lui qu'il a le droit de poser des questions
- Expliquez-lui qu'il est normal d'avoir de la difficulté avec certaines choses au début

Montrez-lui que vous êtes prêt à l'écouter!

- Choisissez les questions générales «Comment as-tu trouvé ça de ranger la livraison tout seul?..»
- Demandez-lui de répéter dans ses mots ce qu'il a compris

Apprenez-lui votre langage du métier !

- Faites des phrases courtes avec peu de renseignements à la fois
- Donnez-lui 3 consignes à la fois
- Expliquez-lui les nouveaux mots du métier

AIDE-MÉMOIRE EN CAS D'ACCIDENT OU D'INCIDENT EN MILIEU DE STAGE

PARCOURS DE FORMATION AXÉE SUR L'EMPLOI

Préambule

Ce document est destiné aux intervenants du milieu scolaire dans le but de les informer sur différentes procédures à mettre en place advenant des accidents ou incidents de travail de leurs élèves inscrits au parcours de formation axée sur l'emploi.

Quel que soit le milieu de travail choisi, il est recommandé que soit prévue préalablement au stage une rencontre avec le superviseur en milieu de travail afin de convenir avec lui du plan de formation de l'élève stagiaire et de l'informer de ses caractéristiques et de ses besoins particuliers. La présentation du stagiaire à l'employeur ou au superviseur en milieu de travail constitue une activité délicate dont il faut soigner la préparation et l'accompagnement. C'est à ce moment que des informations pertinentes sur l'état de santé de l'élève, ses forces et aussi ses besoins feront l'objet de discussion permettant de poser des bases de lien de confiance entre l'entreprise et le milieu scolaire afin de prévenir les situations à risque au regard de la santé et sécurité de l'élève en milieu de travail.

Les différentes actions proposées dans ce document réfèrent à des accidents ou incidents en milieu de travail. Il est aussi question de mesure correctrice et préventive. Pour bien différencier ces termes, voici les définitions.

Accident : événement imprévu et soudain qui cause blessure ou dommage.

Incident : événement imprévu et soudain qui aurait pu causer blessure ou dommage.

Mesure correctrice : correctif qu'on peut réaliser immédiatement pour éviter la répétition d'un événement semblable (accident ou incident).

Mesure préventive : mesure qu'on doit mettre en place dans l'entreprise pour éviter à long terme la répétition d'un événement semblable (accident ou incident).

Enfin, nous vous proposons des documents de référence que vous trouverez sur le site Internet de la CSST qui vous seront utiles auprès de vos élèves pour mettre de l'avant dans votre enseignement des mesures de prévention à la santé et la sécurité au travail.

1. En cas d'accident ou de maladie du travail, voici ce qu'il faut savoir
2. Formulaire SST « Réclamation du travailleur »
3. Demande de remboursements de frais
4. Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

LATMP : Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles

LSST : Loi sur la santé et sécurité au travail

Aide-mémoire des actions à entreprendre par le SUPERVISEUR EN MILIEU SCOLAIRE en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

INFORMATIONS À RECUEILLIR AUPRÈS DU MILIEU DE TRAVAIL	
<p><i>Description de l'événement...</i> <i>Est-ce que l'élève a reçu les premiers soins?</i> <i>Est-ce que cela nécessite un transport chez le médecin, hôpital...?</i> <i>Est-ce que l'élève est accompagné d'une personne de l'entreprise à l'hôpital ou à la clinique?</i> <i>Est-ce que les parents sont informés de l'accident?</i></p>	
ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR LE SUPERVISEUR EN MILIEU SCOLAIRE	✓
Informers les parents de l'accident ou de l'incident.	
Informers sa direction d'établissement et par conséquent la personne responsable aux ressources humaines à la commission scolaire.	
Accompagner l'élève dans les établissements de la santé, selon la situation.	
Informers le milieu de travail de certains détails (période d'absence, limitations au travail, etc.) et dans le respect de la confidentialité médicale.	
Remettre l'attestation médicale à ma direction qui assurera le suivi à la personne responsable aux ressources humaines de la commission scolaire, selon la situation.	
Offrir un soutien à l'élève afin qu'il remplisse le formulaire de <i>registre d'accidents, incidents et de premiers secours de la commission scolaire</i> .	
Remettre le formulaire de <i>registre d'accidents</i> de la commission scolaire à la direction d'établissement qui signe et achemine à la personne responsable aux ressources humaines.	
Rappeler à l'élève et aux parents de conserver les pièces justificatives en cas de réclamation (attestation médicale, prescription, réadaptation...).	
Offrir un soutien à l'élève afin qu'il remplisse le formulaire <i>Réclamation du travailleur</i> de la CSST selon la situation.	
Vérifier auprès de l'entreprise si des mesures correctives ont été mises en place à la suite de l'accident ou de l'incident.	
Valider si le milieu de stage est encore sécuritaire pour l'élève.	

Aide-mémoire des actions à entreprendre par le MILIEU DE TRAVAIL en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR LE MILIEU DE TRAVAIL	✓
Donner les premiers secours et premiers soins.	
Faire transporter et accompagner le stagiaire s'il y a lieu dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du stagiaire selon la situation.	
Informers les parents de l'accident ou de l'incident.	
Informers le superviseur en milieu scolaire ou la direction d'établissement scolaire.	
Inscrire l'accident ou l'incident dans le registre d'accidents de l'entreprise.	
Mettre en place des mesures correctives à la suite de l'accident ou de l'incident.	

Aide-mémoire des actions à entreprendre par l'ÉLÈVE en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR L'ÉLÈVE	✓
Informers son superviseur en milieu de travail et son supérieur immédiat ou selon le cas un autre employé de l'entreprise de l'accident ou de l'incident.	
Informers ses parents, son superviseur en milieu scolaire de l'accident ou de l'incident.	
Compléter et signer la description détaillée de l'accident ou de l'incident dans le registre d'accidents ou d'incidents de la commission scolaire et remettre à son superviseur en milieu scolaire.	
Remplir et remettre à la CSST le formulaire de <i>réclamation du travailleur</i> de la CSST accompagnée de l'attestation médicale signée par son médecin selon la situation.	
Remettre l'attestation médicale à l'établissement scolaire.	
Signer le registre d'accidents, d'incidents de l'entreprise.	
Conserver toutes les pièces justificatives en rapport avec l'accident (attestation médicale, prescription de médicaments, réadaptation, etc.)	
Faire appel à mon superviseur en milieu scolaire pour remplir les différents formulaires requis en cas de réclamation.	
Informers mon superviseur en milieu scolaire si des mesures correctives ont été mises en place à la suite de l'accident ou de l'incident.	

Aide-mémoire des actions à entreprendre par la DIRECTION DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR LA DIRECTION RESPONSABLE DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE	✓
S'Informer de l'accident ou de l'incident auprès du superviseur en milieu scolaire et s'assurer des actions entreprises par le milieu de travail et le superviseur en milieu scolaire selon la situation.	
Informar la personne responsable aux ressources humaines de la commission scolaire.	
Récupérer l'attestation médicale et la transmettre à la personne responsable aux ressources humaines de la commission scolaire.	
Signer le registre d'accidents de la commission scolaire et acheminer à la personne responsable aux ressources humaines de la commission scolaire.	

Aide-mémoire des actions à entreprendre par le RESPONSABLE AUX RESSOURCES HUMAINES de la commission scolaire en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR LE RESPONSABLE AUX RESSOURCES HUMAINES	✓
Inscrire dans le registre d'accidents de travail de la commission scolaire, les accidents ou incidents des élèves stagiaires.	
Transmettre avant le 30 juin, le nombre d'élèves stagiaires entre le 1 ^{er} septembre et le 31 août relativement à la cotisation de la CSST.	
Informar la CSST dans les 24 heures dans le cas d'accident grave (décès, perte d'un membre, incident causant des lésions à plusieurs travailleurs, dommages matériels de plus de 150,00 \$).	

À savoir!

- Dans le cas de frais de transport (ambulance, taxi), ces frais doivent être gérés par l'école et non par la commission scolaire ou l'entreprise.

Nom de l'élève : _____

Date de l'accident ou de l'incident : _____

Lieu de stage : _____

Métier semi-spécialisé : _____

Superviseur en milieu scolaire : _____

Superviseur en milieu de travail : _____

Aide-mémoire des actions à entreprendre par l'ÉLÈVE en cas d'accident ou d'incident en milieu de stage

ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR L'ÉLÈVE	✓
Informez votre superviseur en milieu de travail et votre supérieur immédiat ou selon le cas un autre employé de l'entreprise de l'accident ou de l'incident.	
Informez vos parents, votre superviseur en milieu scolaire de l'accident ou de l'incident.	
Complétez et signez la description détaillée de l'accident ou de l'incident dans le registre d'accidents ou d'incidents de la commission scolaire et remettez à votre superviseur en milieu scolaire.	
Remplir et remettre à la CSST le formulaire de <i>réclamation du travailleur</i> de la CSST accompagnée de l'attestation médicale signée par votre médecin selon la situation.	
Remettre l'attestation médicale à l'établissement scolaire.	
Signer le registre d'accidents, d'incidents de l'entreprise.	
Conserver toutes les pièces justificatives en rapport avec l'accident (attestation médicale, prescription de médicaments, réadaptation, etc.)	
Faire appel à votre superviseur en milieu scolaire pour remplir les différents formulaires requis en cas de réclamation.	
Informez votre superviseur en milieu scolaire si des mesures correctives ont été mises en place à la suite de l'accident ou de l'incident.	