

DF-1071

NOTIONS UTILES À LA SUPERVISION
DE STAGES DE MÉTIERS SEMI-SPÉCIALISÉS

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL



**NOTIONS UTILES À LA SUPERVISION
DE STAGES DE MÉTIERS SEMI-SPÉCIALISÉS**

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

COMMENTAIRES

Vous avez des commentaires ou des suggestions concernant ce document ?
Contactez publications@irsst.qc.ca

AUTEURS

Marie Laberge, Université de Montréal, Centre de recherche du CHU Sainte-Justine et Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement
Aurélié Tondoux et Gabriel Charland, Centre de recherche du CHU Sainte-Justine

COORDINATION

Marie-Hélène Poirier et Linda Savoie, IRSST

RÉVISION LINGUISTIQUE

Hélène Morin
Claire Thivierge

GRAPHISME

Lucie Chagnon

ILLUSTRATIONS

Hervé Charbonneau

Note : Les illustrations contenues dans ce document ne sont présentées qu'à des fins explicatives et ne montrent pas nécessairement des situations de travail idéales ou réelles. Notamment, certaines situations risquées y sont illustrées pour inciter le personnel enseignant à analyser une situation dangereuse.

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-89797-108-3
ISSN 2292-9444
Mai 2020

IRSST

DIRECTION DES COMMUNICATIONS ET DE LA VALORISATION DE LA RECHERCHE

505, boul. De Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3C2
Téléphone : 514 288-1551
www.irsst.qc.ca

© Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, mai 2020

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et le Fonds de recherche du Québec d'avoir soutenu financièrement la programmation de recherche à l'origine de ce document.

Les auteurs remercient les participants aux différents projets de l'équipe ainsi que les membres du comité de suivi affiliés aux organismes suivants : Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île, Commission scolaire de Montréal, Commission scolaire des Grandes-Seigneuries, Commission scolaire des Patriotes, Commission scolaire Marie-Victorin, Direction de l'adaptation scolaire et des services éducatifs complémentaires du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Fédération des commissions scolaires du Québec, Fédération des syndicats de l'enseignement, Service régional de soutien et d'expertise en adaptation scolaire — région de la Montérégie.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

1

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST) 6

LE CADRE LÉGAL DE LA SST AU QUÉBEC	6
• Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)	6
• Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)	6
LA PRÉVENTION DES RISQUES	8
• Stratégies de prévention	8
• Équipements de protection individuelle	9
LES ACTEURS DE LA SST AU QUÉBEC	10
À RETENIR	10

2

LES JEUNES ET LA SST 11

QUELQUES STATISTIQUES	11
PRINCIPALES CAUSES DE LÉSIONS CHEZ LES JEUNES	12
HOMMES ET FEMMES, LES MÊMES RISQUES?	12
À RETENIR	13

3

LA SST DES STAGIAIRES : RÔLES ET RESPONSABILITÉS 14

STATUT DES STAGIAIRES	14
• Selon la LSST	14
• Selon la LATMP	14
• Selon la CNESST	15
OBLIGATIONS DES ORGANISATIONS	15
• Commission scolaire	15
• Milieu de stage	15
RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT	16
À RETENIR	16

4

LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LA PRÉVENTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES 17

LA PRÉVENTION, ÉTAPE PAR ÉTAPE	17
• Agir auprès de l'élève	17
• Agir auprès du milieu de stage	18
• Agir auprès de la direction de l'école	18
PRÊTER ATTENTION AUX DOULEURS ET AUX BLESSURES MINEURES	19
• Reconnaître les symptômes de troubles musculosquelettiques	19
• Questionner les élèves sur les incidents mineurs	20
QUOI FAIRE LORSQUE L'ÉLÈVE SE BLESSE EN STAGE	20
À RETENIR	21

5

L'APPRENTISSAGE DU MÉTIER ET LA SST : LE RÔLE PIVOT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

22

APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL	22
INCITER L'ENTREPRISE HÔTE À OFFRIR DES CONDITIONS DE FORMATION FAVORABLES	23
ENCOURAGER LA TRANSMISSION DE SAVOIRS ENTRE LES COLLÈGUES ET LES STAGIAIRES	23
• Le jumelage experts-novices	23
• Le partage des savoirs pratiques	25
• L'enseignement explicite	25
VEILLER À L'INTÉGRATION DES STAGIAIRES DANS LEUR COLLECTIF DE TRAVAIL	26
À RETENIR	26

6

L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL ET LA SUPERVISION DE STAGE

27

L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL	27
• Objectifs	27
• Qu'est-ce que l'activité de travail ?	28
ANALYSER L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL DES STAGIAIRES	30
• Quand faire cette analyse	30
• Quels sont les éléments à considérer lors de l'analyse	30
• Comment analyser l'activité de travail des stagiaires	32
EXEMPLE D'UNE ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL	33
• Olivier, stagiaire plongeur en cuisine	33
• Analyser l'activité d'Olivier	34
• Résumer la situation	40
• Identifier les déterminants (M.É.T.I.E.R.)	41
• Proposer des pistes de solution	42
À RETENIR	43



7

RÉFÉRENCES

44

8

ANNEXES

46

RESSOURCES EN SST	46
GUIDE POUR FACILITER L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL	48

INTRODUCTION

Ce guide est destiné au personnel enseignant et à tout autre intervenant du milieu de l'éducation chargé de superviser des stagiaires de métiers semi-spécialisés.

Il découle des activités de recherche que mène depuis 2008 l'équipe de Marie Laberge, professeure à l'école de réadaptation de l'Université de Montréal. Ces études ont été réalisées en collaboration avec de nombreuses commissions scolaires et des partenaires sociaux concernés par la supervision d'élèves en stage dans le contexte du parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE).

LES OBJECTIFS

- Informer sur l'organisation de la santé et de la sécurité du travail (SST) au Québec.
- Sensibiliser à la situation particulière des jeunes travailleurs.
- Fournir des outils visant à favoriser l'apprentissage de la SST en milieu de travail et la prévention des lésions professionnelles susceptibles de survenir pendant les stages.

Aux personnes qui désirent mieux comprendre les enjeux de l'apprentissage de la SST en stage, ce guide propose également de s'initier aux méthodes et aux outils d'analyse de l'activité de travail utilisés en ergonomie.

LE PARCOURS DE FORMATION AXÉE SUR L'EMPLOI

Encadré par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), le PFAE regroupe deux formations basées sur l'alternance travail-études qui proposent des stages en entreprise comme principale modalité d'apprentissage. Ce programme est offert dans toutes les commissions scolaires du Québec aux élèves âgés de 15 ans ou plus qui éprouvent des difficultés scolaires.

Pour soutenir le personnel enseignant dans ses actions de prévention en SST, le document *Identifier les risques à la santé et à la sécurité du travail – Trousse d'outils pour le personnel enseignant superviseur de stage du parcours de formation axée sur l'emploi* est également offert en ligne sur le site Web de l'IRSST <https://irsst.info/trousse-superviseur-stage>. Il constitue un complément essentiel à ce guide.

Pour en savoir plus: *Les critères de conception d'un outil pour les superviseurs de stage du « parcours de formation axée sur l'emploi »*



1

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (SST)

LE CADRE LÉGAL DE LA SST AU QUÉBEC

Deux lois régissent la santé et la sécurité du travail (SST) au Québec, soit :

- la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

OBJET : Élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

La loi établit les mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs à l'atteinte de cet objectif ([LSST, chapitre S-2.1](#))¹.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

OBJET : Réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ([LATMP, chapitre A- 3.001](#))².

La LATMP définit une lésion professionnelle comme :

- 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.

Une blessure ou maladie survenue **« par le fait du travail »** est causée par un accident qui se produit pendant l'exécution des fonctions pour lesquelles la personne est engagée.

Une blessure ou maladie survenue **« à l'occasion du travail »** se produit sur les lieux du travail lors de l'exécution d'un acte connexe au travail, c'est-à-dire alors que la personne exerce une activité rattachée à son emploi, même si celle-ci est facultative (par exemple, un accident qui survient pendant une pause).

ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE ?

	ACCIDENT DU TRAVAIL	MALADIE PROFESSIONNELLE
DÉFINITION	<p>Événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.²</p>	<p>Maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail, qui est caractéristique de ce travail ou qui découle directement des risques particuliers à ce travail.²</p>
PARTICULARITÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Caractère soudain et imprévu 	<ul style="list-style-type: none"> • Apparition progressive • Suggère une exposition plus ou moins prolongée à des facteurs de risque connus pour causer ce type d'affection
EXEMPLES	<ul style="list-style-type: none"> • Chutes de hauteur ou de plain-pied • Brûlure, coupure, piqûre • Agression physique ou psychologique 	<ul style="list-style-type: none"> • Trouble musculosquelettique (TMS) • Cancer professionnel • Perte d'audition • Maladie respiratoire • Affection cutanée



LA PRÉVENTION DES RISQUES

La SST est un droit fondamental dont tout travailleur devrait bénéficier. Au Québec, la responsabilité de la SST est partagée entre tous les acteurs du milieu de travail, qu'ils soient employeurs ou salariés. Toutefois, les mesures de prévention que les employeurs mettent en œuvre ont une incidence sur l'ensemble des travailleurs et sont beaucoup plus efficaces et durables que les actions qui reposent uniquement sur les attitudes des personnes.

Stratégies de prévention

Le tableau suivant détaille les quatre types de stratégies de prévention et leurs niveaux d'efficacité respectifs. Chaque stratégie est illustrée avec l'utilisation d'une machine bruyante.

Les stratégies de prévention peuvent porter sur :

- les outils et équipements utilisés
- l'organisation du travail (temps de production, rotation des postes, etc.)
- les méthodes de travail

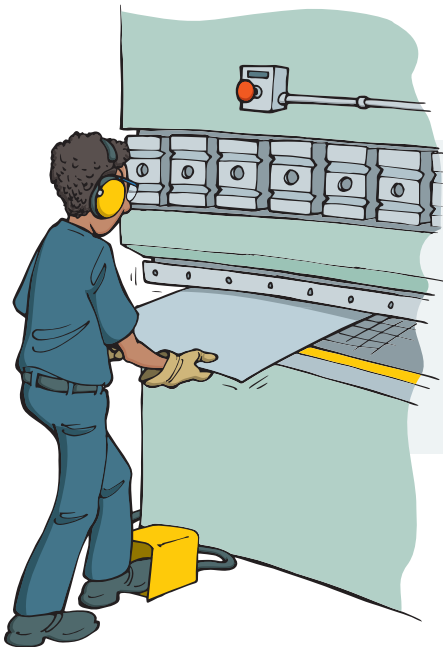
EFFICACITÉ DES STRATÉGIES DE PRÉVENTION

STRATÉGIE	EFFICACITÉ	EXEMPLE DE STRATÉGIES DE PRÉVENTION ASSOCIÉES À L'UTILISATION D'UNE MACHINE BRUYANTE
1. Élimination du risque à la source	60%–100%	Supprimer la machine et la remplacer par une machine moins bruyante
2. Réduction du niveau d'exposition	40%–60%	Mettre des panneaux antibruit pour insonoriser la machine
3. Réduction du temps d'exposition	20%–40%	Instaurer une rotation du personnel affecté à la machine pour limiter le temps d'exposition au bruit
4. Changement du comportement	0%–20%	Demander au personnel de porter des protections auditives (bouchons d'oreille, casque)

Adapté de «Estimating the effectiveness of ergonomics interventions through case studies: Implications for predictive cost-benefit analysis», par R. W. Goggins, P. Spielholz et G. L. Nothstein, 2008, *Journal of Safety Research*, 39(3), 339-344. ©Elsevier, 2008.

Équipements de protection individuelle

Un équipement de protection individuelle (EPI) est un dispositif ou un moyen destiné à être porté ou tenu par une personne pour la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé au travail.



EXEMPLES D'EPI

- Chaussures de sécurité
- Gants de travail
- Casques
- Lunettes de sécurité
- Appareils de protection respiratoire
- Appareils de protection auditive (p. ex.: bouchons)

Cependant, il faut savoir que les EPI, en agissant comme une barrière entre un agent agresseur et le corps humain, réduisent aussi :

- l'acuité perceptive (vision, audition, odorat)
- les capacités proprioceptives
- la liberté de mouvement

Or, ces capacités sensorimotrices sont souvent utiles à la prise de décision et à l'efficacité dans des situations de travail (dextérité, surveillance). De plus, certains EPI peuvent ne pas être adaptés à la personne (p. ex.: casque ou gants trop grands), désuets ou mal entretenus, ce qui limite leur efficacité.

Les EPI ne sont donc pas le meilleur moyen de prévention pour réduire les risques à la source. Toutefois, si l'exposition aux risques est incontournable, le personnel doit alors porter des EPI.

LES ACTEURS DE LA SST AU QUÉBEC

La SST est l'affaire de tous, écoles, employés et employeurs. Au Québec, le réseau de la SST est encadré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de la SST.

Plusieurs autres organismes accompagnent la CNESST dans sa mission de prévention des lésions professionnelles, notamment :

- l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)
- le Réseau de la santé publique en santé au travail (RSPSAT)
- les associations sectorielles paritaires, qui couvrent plusieurs secteurs d'activité
- les associations patronales
- les comités sectoriels
- les syndicats



À RETENIR

La SST est un droit fondamental dont tout travailleur devrait bénéficier. Au Québec, la responsabilité de la SST est partagée entre tous les acteurs du milieu de travail, qu'ils soient employeurs ou salariés.

Deux lois encadrent la SST au Québec, soit :

- la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Les stratégies de prévention qui visent l'environnement de travail (p. ex. : éliminer la source du danger) sont beaucoup plus efficaces que celles qui ciblent le changement de comportements individuels (p. ex. : sensibilisation, port d'équipement de protection individuelle).

2

LE JEUNES ET LA SST

QUELQUES STATISTIQUES

Au Québec, comme dans tous les pays occidentaux, les jeunes actifs sur le marché de l'emploi ont longtemps été considérés comme vulnérables. Le nombre de lésions professionnelles recensées en 2000 chez les personnes de 24 ans ou moins était si préoccupant que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a mis en place le *Plan d'action jeunesse* l'année suivante. L'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a emboîté le pas en réalisant différentes études sur la SST et les jeunes.

Les mesures mises en œuvre ont permis une nette diminution du taux de lésions chez les jeunes depuis 2000. Néanmoins, certains travailleurs de cette tranche d'âge demeurent particulièrement à risque de se blesser.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE LÉSIONS PROFESSIONNELLES CHEZ LES JEUNES VERSUS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

NOMBRE DE LÉSIONS PROFESSIONNELLES RECENSÉES PAR LA CNESST

	2000	2009	2017
Jeunes de 15 à 24 ans	25 401	12 485	10 793
Ensemble de la population	139 874	95 597	96 135

Les données de ce tableau sont tirées de «Portrait des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins, année 2009», par CSST, 2009. ©CSST, 2009, et de «Portrait lésionnel des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins, 2018», par CNESST, 2019. ©CNESST, 2019. Tiré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-1018-10web.pdf>

PRINCIPALES CAUSES DE LÉSIONS CHEZ LES JEUNES

Certains mythes perdurent quant aux causes des lésions professionnelles chez les jeunes au travail^{3, 4}:

- Ils seraient moins attentifs à leur sécurité.
- Ils auraient peu conscience du danger et tendance à minimiser les risques.
- Ils auraient naturellement un tempérament téméraire et aimeraient montrer leur courage en prenant volontairement des risques inconsidérés.

Les études récentes ont toutefois démontré que la réalité est bien différente. Elles ont révélé plusieurs facteurs liés à l'incidence de lésions professionnelles chez les jeunes^{5, 6, 7}, soit:

- le changement fréquent d'emploi
- un faible niveau de qualification
- le nombre réduit d'années de scolarité
- le fait d'occuper un emploi manuel
- l'existence de difficultés d'apprentissage

En outre, peu importe l'âge, les premières semaines en emploi sont critiques. Les risques de lésions professionnelles sont alors quatre fois plus importants qu'un an plus tard^{8, 9}.

Il est également plus fréquent d'être exposé aux dangers si l'on occupe un emploi à temps partiel, en particulier dans les petites entreprises⁹.

Finalement, les caractéristiques des emplois qu'occupent les jeunes expliqueraient davantage leurs risques de lésions que leurs caractéristiques individuelles.

HOMMES ET FEMMES, LES MÊMES RISQUES ?

Même si de plus en plus d'hommes et de femmes occupent des emplois mixtes ou non traditionnels, le marché du travail continue d'être ségrégué en fonction du genre^{10, 11}. Et même dans un emploi mixte, les tâches accomplies peuvent souvent différer selon le sexe. Ainsi, il existe encore une division genrée des métiers et des tâches, ce qui entraîne des expositions et des conséquences différentes en matière de santé et de sécurité^{12, 13}.

Il est donc important de s'intéresser aux risques de lésions propres à plusieurs catégories de métiers pour prévenir les blessures potentielles de tous les stagiaires, hommes ou femmes.



CHEZ LES STAGIAIRES DU PARCOURS DE FORMATION AXÉE SUR L'EMPLOI

La division genrée du travail se retrouve aussi dans le parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE). Ainsi, les femmes stagiaires ont tendance à occuper des emplois dans des salons de coiffure et des garderies, tandis que les hommes travaillent plutôt dans des garages ou des ateliers de menuiserie. De même, pour un métier *a priori* mixte, comme celui de «préposé à la marchandise», les femmes font plus souvent leur stage dans des commerces de vêtements ou de cosmétiques, alors que les hommes se retrouvent plus fréquemment dans des commerces qui vendent des produits volumineux, tels que des magasins d'électroménagers ou des quincailleries. Ne pas prendre en considération les risques associés aux métiers où prédominent les femmes, ou considérer qu'ils sont de deuxième ordre, constitue une forme de discrimination.



À RETENIR

D'après la littérature scientifique, les jeunes qui risquent le plus de se blesser au travail sont ceux qui :

- changent fréquemment d'emploi
- ont un faible niveau de qualification
- comptent un nombre réduit d'années de scolarité
- occupent un emploi manuel
- éprouvent des difficultés d'apprentissage
- ont peu d'expérience professionnelle
- travaillent dans une petite entreprise

On note ces caractéristiques chez de nombreux élèves du PFAE, ce qui rend ce sous-segment des jeunes travailleurs particulièrement vulnérable. La prévention s'avère donc primordiale dans le contexte du PFAE.

Par ailleurs, les jeunes hommes et les jeunes femmes ne sont pas exposés aux risques de SST de la même façon. Pour prévenir les lésions professionnelles chez tous les stagiaires, il faut considérer les risques propres aux différentes catégories de métiers.

3

LA SST DES STAGIAIRES : RÔLES ET RESPONSABILITÉS

STATUT DES STAGIAIRES

Les milieux de travail et les milieux scolaires partagent une grande responsabilité pour assurer la santé et la sécurité des stagiaires.

Selon la LSST

Selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), les stagiaires non rémunérés ont des droits similaires à ceux des autres travailleurs en ce qui a trait à la santé et la sécurité du travail (SST).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de son personnel. Il doit notamment :

- «1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur; [...]
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur; [...]
- 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés; [...]
- 11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle.»

(LSST, chapitre S-2.1, art. 51)

Selon la LATMP

En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), les stagiaires non rémunérés sont sous la responsabilité de leur commission scolaire. Ils sont donc couverts par l'assurance de celle-ci. L'article 10 de la Loi définit un stagiaire de la manière suivante :

- « Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'une commission scolaire, de cette dernière, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement. »

(LATMP, chapitre A-3.001, art. 10)

Selon la CNESST

Les stagiaires sont couverts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), au même titre que les autres travailleurs, même sans être salariés. Ils ont donc les mêmes droits que le personnel de l'entreprise qui les accueille, sauf celui du retour au travail. Ils disposent notamment du droit de refus, c'est-à-dire la possibilité de refuser d'effectuer une tâche qu'ils considèrent trop dangereuse.

(CNESST, [protection des stagiaires](#))

OBLIGATIONS DES ORGANISATIONS

Commission scolaire

La commission scolaire est considérée comme l'employeur des élèves en stage. Elle est donc responsable de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité, notamment en leur fournissant les équipements de protection individuelle requis.

Cependant, la commission scolaire dispose d'un pouvoir de gérance limité. Plusieurs conditions de l'accomplissement du travail ne sont pas de son ressort, mais plutôt de celui des entreprises qui reçoivent les stagiaires (tâches à réaliser, équipements, conditions matérielles, etc.). Elle doit donc collaborer étroitement avec les entreprises hôtes pour s'assurer que les stagiaires se trouvent dans des situations d'apprentissage sécuritaires. Si elle juge un milieu trop dangereux, la commission scolaire devrait en retirer l'élève ou ne pas l'y envoyer.

Milieu de stage

Le milieu de stage doit aussi respecter les obligations que la LSST impose à un employeur. En effet, la personne qui, sans être un employeur, utilise les services de stagiaires dans son établissement doit respecter les obligations que cette loi impose à un employeur.

RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Le rôle du personnel enseignant superviseur de stage doit être envisagé selon deux approches de prévention complémentaires.

DEUX APPROCHES DE PRÉVENTION COMPLÉMENTAIRES

1. APPROCHE « SITUATION »

Protéger l'élève en prévenant les lésions professionnelles susceptibles de survenir en stage

Si le personnel enseignant considère que le milieu de stage n'est pas sécuritaire pour l'élève, il est de son devoir d'intervenir auprès de l'entreprise ou d'en retirer l'élève.

Il doit donc être en mesure d'évaluer les risques pour la SST auxquels les élèves sont exposés afin d'intervenir adéquatement auprès des entreprises hôtes.

2. APPROCHE « PARCOURS »

Aider l'élève à développer des compétences qui lui permettront de rester en santé tout au long de sa vie professionnelle.

En tant que spécialiste de l'éducation, le personnel enseignant doit soutenir le développement des compétences en SST, c'est-à-dire :

1. Aider l'élève à construire et utiliser au mieux les ressources de son milieu.
2. Favoriser le développement de stratégies de travail appropriées au contexte, avec l'aide de collègues expérimentés.
3. Viser le développement de compétences transférables à d'autres contextes.



À RETENIR

Au cours de leurs stages en entreprise, les élèves sont considérés comme étant à l'emploi de la commission scolaire. Si un élève se blesse au cours de son stage, c'est la commission scolaire qui en sera imputée. Elle doit donc prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses élèves en stage.

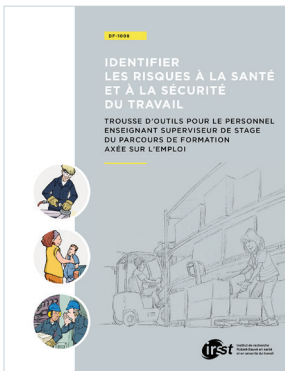
En tant que représentant de l'employeur en matière de SST, le personnel enseignant superviseur de stage a donc ces responsabilités quant à la prévention des lésions chez les stagiaires :

- S'assurer que chaque élève se trouve dans une situation de stage appropriée en matière de SST.
- Aider l'élève à développer des compétences utiles pour protéger sa SST.

4

LE PERSONNEL ENSEIGNANT ET LA PRÉVENTION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

LA PRÉVENTION, ÉTAPE PAR ÉTAPE



Comme il est responsable de s'assurer que chaque élève se trouve dans une situation de stage appropriée en matière de santé et de sécurité du travail (SST), le personnel enseignant doit être bien outillé pour repérer les risques de lésions professionnelles auxquels chacun pourrait être exposé. Ainsi, de concert avec les milieux de stage, il pourra plus facilement contribuer à la recherche de stratégies de prévention et même contribuer à l'élimination des risques à la source. Pour ce faire, il lui est suggéré de dialoguer ouvertement des besoins des élèves plutôt que d'imposer des conditions qui pourraient rebuter les entreprises.

La trousse d'outils *Identifier les risques à la santé et à la sécurité du travail*¹⁴ a été conçue pour aider le personnel enseignant à :

- connaître les principaux risques pour la SST
- observer le travail pour reconnaître les situations à risque
- aborder la SST avec les employeurs

La trousse est disponible sur le site Web de l'IRSST :
<https://irsst.info/trousse-superviseur-stage>

Agir auprès de l'élève

En entreprise

- Sensibiliser les élèves à la SST à toutes les étapes du stage.
- Encourager les élèves à poser des questions aux collègues qui effectuent les mêmes tâches qu'eux.
- Créer des situations d'apprentissage qui favorisent la construction de compétences en SST.
- Inciter les stagiaires à porter des équipements de protection individuelle (EPI) lorsqu'ils sont exposés à un risque qui ne peut pas être éliminé.
- Questionner l'élève qui ne porte pas ses EPI, car plusieurs raisons peuvent l'expliquer : EPI trop grand, inconfortable, mal adapté aux tâches ou qu'aucun autre collègue ne porte. Lorsque le personnel enseignant comprend ces raisons, il peut travailler avec l'entreprise pour trouver des mesures de prévention adéquates et, idéalement, éliminer le risque à la source.
- Développer le pouvoir d'agir des élèves sur leurs conditions de travail pour rendre le milieu de stage plus sain et sécuritaire et les informer de leur droit de refuser de faire des tâches dangereuses.

En classe

- Informer les élèves sur leurs droits en matière de SST.
- Organiser des périodes réservées aux retours réflexifs sur les stages à des moments choisis pour aider les élèves à reconnaître les risques présents au travail et à acquérir des savoirs liés aux stratégies protectrices de la SST.

Agir auprès du milieu de stage**Au démarrage du stage**

- Utiliser le questionnaire fourni dans la trousse d'outils *Identifier les risques à la santé et à la sécurité du travail* (page 31) disponible sur le site Web de l'IRSST.
- S'informer sur les EPI requis et s'assurer que les élèves pourront obtenir ceux qui sont adaptés aux tâches à réaliser, de la bonne taille et en bon état.
- S'assurer que l'entreprise tienne compte des caractéristiques de l'élève par rapport aux conditions à mettre en place pour le stage.
- Négocier sa présence dans le milieu de stage pour observer l'élève travailler, autant lors de périodes tranquilles que de celles où la charge de travail est plus importante.

Lors des visites de supervision tout au long de l'année

- S'assurer que l'entreprise donne à l'élève une formation en SST appropriée.
- Cerner les risques pour la SST et, s'il y a lieu, prendre les mesures nécessaires pour que les élèves ne soient pas en danger pendant leur stage, par exemple:
 - en collaborant avec les entreprises pour apporter des correctifs,
 - en retirant un élève d'un milieu de stage trop dangereux, le cas échéant.

Agir auprès de la direction de l'école

- Aborder la question du temps alloué aux visites de supervision.
- Rappeler le cadre juridique, s'il y a lieu.
- Demander du soutien pour la recherche de milieux de stages et lorsqu'une situation dangereuse est constatée dans une entreprise.
- Demander de la formation ainsi que du temps et un endroit pour échanger sur les pratiques avec les collègues superviseurs de stage.

PRÊTER ATTENTION AUX DOULEURS ET AUX BLESSURES MINEURES

Reconnaître les symptômes de troubles musculosquelettiques

Il est important que le personnel enseignant reconnaisse les symptômes de troubles musculosquelettiques (TMS) dès leur apparition pour éviter que la situation ne s'aggrave. Les TMS sont des affections touchant les muscles, les tendons, les ligaments, les articulations, les cartilages ou les nerfs. Ils peuvent affecter différentes parties du corps (p. ex. : mains, épaules, dos, etc.).

Divers symptômes caractérisent les TMS, notamment :

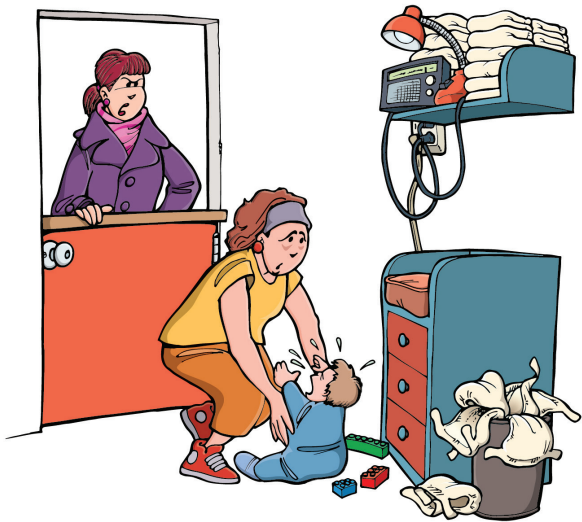
- douleur ou inconfort
- faiblesse
- raideur
- picotements
- engourdissement

Il est normal que les élèves ressentent des symptômes d'inconfort ou de fatigue musculo-squelettique lorsqu'ils amorcent leur stage. Ces symptômes sont rarement une raison de s'absenter du travail, mais ils permettent de prendre conscience de ce qui est difficile dans le métier qu'ils apprennent et des parties du corps les plus sollicitées.

Les douleurs et les inconforts musculosquelettiques constituent un important sujet de retour réflexif, car ils sont liés à une impression ressentie du travail ainsi qu'à l'apprentissage moteur du métier. Le personnel enseignant a donc tout intérêt à questionner les élèves sur les occasions où ces symptômes apparaissent, car ils révèlent quelles activités sont les plus pénibles.

Cependant, il faut être vigilant en ce qui concerne les douleurs qui persistent après quelques semaines ou s'aggravent avec le temps. Ces douleurs ne sont pas normales. Il est alors important d'aborder ce sujet avec les employeurs et les élèves afin d'éliminer à la source les facteurs de risque de blessures potentiellement plus graves.





Questionner les élèves sur les incidents mineurs

Les élèves rapportent très rarement au personnel enseignant superviseur les blessures mineures qu'ils subissent en stage. Or, les scénarios d'incidents mineurs sont les mêmes que les scénarios pouvant mener à des accidents graves.

Le rôle du personnel enseignant est donc de questionner spécifiquement les élèves sur les blessures mineures (p. ex. : coupure ou brûlure légère) et les incidents (p. ex. : agressions verbales, harcèlement) qui se produisent en stage, ainsi que sur les « passés proches de ». La connaissance de ces événements permettra de mettre en place des mesures de prévention pour éviter des lésions plus graves.

QUOI FAIRE LORSQUE L'ÉLÈVE SE BLESSE EN STAGE

Quand un élève subit une lésion au travail, il doit la déclarer, même si la blessure semble mineure et ne requiert aucun soin.

En effet, la lésion peut s'aggraver ou récidiver. Dans l'entreprise hôte, un registre de lésions permet de mettre en place des mesures de prévention pour l'avenir. Le personnel enseignant peut répertorier les lésions de ses élèves, mineures ou plus graves, afin de constituer une banque de mises en situation pour la prévention.

L'élève doit faire certaines démarches auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour s'assurer de recevoir les soins et la couverture appropriés à sa situation. Par exemple, la CNESST rembourse automatiquement certains frais, alors que d'autres nécessitent la présentation de factures et de pièces justificatives.

Dans l'éventualité où l'élève doit s'absenter de son stage pendant plus de 14 jours à la suite d'une lésion professionnelle, il doit remplir un formulaire appelé Réclamation du travailleur. Ce document officiel se trouve sur le site Web de la CNESST et il peut être rempli en ligne ou téléchargé en format PDF : <https://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx>.



CHEZ LES STAGIAIRES DU PARCOURS DE FORMATION AXÉE SUR L'EMPLOI

Voici une liste non exhaustive des principales lésions rapportées par des stagiaires ou le personnel enseignant lors de travaux de recherche de l'équipe.

Blessures mineures

- Coupures et brûlures aux mains et aux bras dans la restauration
- Coupures aux doigts causées par des couteaux à lame rétractable lors de la manipulation de boîtes
- Blessures au dos à la suite de la manutention de marchandises
- Contusions après des coincements de doigts ou des heurts (p. ex.: élève qui se cogne ou qui reçoit un objet sur un pied)

Blessures graves

- Blessure au dos accompagnée d'une commotion cérébrale après une chute de plain-pied
- Entorse à une cheville à la suite de la chute d'un escabeau



À RETENIR

L'enseignant ou l'enseignante qui veut s'assurer que chaque élève se trouve dans une situation de stage appropriée en matière de SST devrait :

- Repérer les risques auxquels chaque élève est exposé dans son milieu de travail.
- Agir de manière préventive auprès de l'élève pour le sensibiliser à la SST.
- Agir auprès de l'entreprise hôte pour s'assurer que l'élève se trouve dans la situation de stage la plus sécuritaire possible.
- Agir auprès de la direction d'école afin de la sensibiliser à l'importance des visites de supervision des élèves en stage et, si nécessaire, lui rappeler le cadre juridique.
- S'enquérir auprès des élèves de blessures, d'incidents et de symptômes de troubles musculosquelettiques, même mineurs, qui pourraient se manifester durant leur stage.
- S'informer sur les procédures à mettre en place si un ou une élève se blesse durant son stage.

5

L'APPRENTISSAGE DU MÉTIER ET LA SST : LE RÔLE PIVOT DU PERSONNEL ENSEIGNANT

APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans le domaine de la prévention des lésions professionnelles, il a depuis longtemps été démontré que les formations visant à expliquer des méthodes de travail dites « sécuritaires » sont inefficaces et souvent appuyées sur des connaissances théoriques erronées¹⁵. En effet, l'apprentissage de la santé et de la sécurité du travail (SST) en milieu professionnel ne peut être dissocié de l'apprentissage du métier. Par exemple, un stagiaire aide-cuisinier développera des compétences qui lui permettront d'émincer rapidement des oignons tout en protégeant ses doigts des coupures.

L'apprentissage en milieu de travail permet de développer les habiletés suivantes :

- motrices, telles que la gestuelle, la fluidité, la rapidité
- perceptives et sensorielles, comme la détection et l'interprétation de signaux
- cognitives, dont le jugement, l'efficacité, l'organisation spatiotemporelle, la capacité de résoudre des problèmes, etc.
- émotives et sociales, dont la communication et l'entraide

Cela explique pourquoi les nouvelles approches de formation en SST s'appuient plutôt sur la mise en place d'un ensemble de conditions favorables à l'apprentissage en milieu de travail combiné à de la formation par des collègues d'expérience. Ces approches visent notamment à mettre en valeur les savoir-faire des individus dits « experts », c'est-à-dire ceux que leurs collègues considèrent comme des travailleurs d'exception ayant subi peu de lésions professionnelles¹⁶. Ces personnes ont su développer des savoir-faire (trucs, stratégies et tours de main) qui leur permettent d'être efficaces tout en protégeant leur santé et leur sécurité¹⁷.

Une approche gagnante pour le personnel enseignant consisterait à :

- Inciter l'entreprise hôte à offrir des conditions propices à l'apprentissage.
- Favoriser la transmission de savoirs entre sa main-d'œuvre expérimentée et les stagiaires.
- Veiller à l'intégration des stagiaires dans le collectif de travail.

INCITER L'ENTREPRISE HÔTE À OFFRIR DES CONDITIONS DE FORMATION FAVORABLES

Le personnel enseignant pourra négocier avec les milieux de stage pour les inciter à offrir des conditions propices à l'apprentissage des élèves, notamment :

- En adaptant les objectifs de qualité et de productivité que les stagiaires doivent atteindre pour qu'ils puissent expérimenter et apprendre de leurs erreurs.
- En permettant aux stagiaires de s'exercer à certaines techniques à l'extérieur des chaînes de production.
- En demandant que les personnes responsables des stagiaires soient libérées ponctuellement pour donner de la formation sans que cela empiète sur leur production.

ENCOURAGER LA TRANSMISSION DE SAVOIRS ENTRE LES COLLÈGUES ET LES STAGIAIRES

Le personnel enseignant peut agir à différents égards et utiliser diverses stratégies pour faciliter l'accès des stagiaires aux savoirs des collègues d'expérience, notamment :

- le jumelage experts-novices
- le partage des savoirs pratiques
- l'enseignement explicite

Le jumelage experts-novices

Il n'est pas rare que le chef d'entreprise (ou le superviseur en milieu de travail) désigne plusieurs personnes pour participer à la formation et à l'intégration d'un stagiaire. Avoir plusieurs modèles pourrait sembler déstabilisant pour une personne qui éprouve des difficultés d'apprentissage, mais les recherches ont démontré le contraire¹⁸.

En effet, pour développer leurs propres savoir-faire, il est utile que les stagiaires bénéficient de l'accompagnement de plusieurs collègues, car ces derniers ne transmettent pas tous les mêmes savoirs et utilisent généralement des stratégies différentes¹⁹ pour le faire. Par exemple :

- Démontrer la tâche.
- Expliquer la tâche verbalement.
- Faire exécuter la tâche aux novices en restant à leur côté.
- Organiser une simulation.
- Partir d'une suggestion des novices et expliquer ce qui ne fonctionnerait pas.

Les stagiaires accèdent ainsi à des savoirs variés. Par ailleurs, parmi l'éventail de stratégies qu'utilisent ses collègues d'expérience, il est probable que chaque stagiaire en trouvera une qui correspond à son style d'apprentissage préférentiel, ce qui multiplie les chances de succès de sa formation.

Le personnel enseignant peut donc valoriser et encourager la transmission de savoirs de plusieurs collègues. Il pourra aussi aider les travailleurs à transmettre leurs savoirs selon les modalités particulières à chaque stagiaire.

TYPES DE SAVOIRS TRANSMIS PAR LES COLLÈGUES EN MILIEU DE STAGE

TYPE DE SAVOIRS	DÉFINITION	EXEMPLE
<p>QUOI Savoirs sur les tâches</p>	<p>Indications sur les actions, gestes, opérations à faire.</p>	<p>«Après cette tâche, tu dois décortiquer le crabe.»</p>
<p>COMMENT Savoirs sur les procédures</p>	<p>Indications sur la façon de procéder pour accomplir les actions, gestes ou opérations, quand et avec qui.</p>	<p>«Vois-tu les pinces du crabe (en lui montrant la pince)? Tu dois casser à cet endroit précis.»</p>
<p>OÙ Savoirs sur les espaces</p>	<p>Indications sur l'emplacement des produits, matériaux et outils utiles à la production.</p>	<p>L'élève demande: «Je les mets où?» Le collègue formateur répond: «Ce produit va sur la tablette du haut.»</p>
<p>POURQUOI Savoirs sur les processus de travail</p>	<p>Indications sur les fondements, l'origine ou les mécanismes des actions, gestes ou opérations.</p>	<p>«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.»</p>

Adapté de «Supervision of apprentices in semi-skilled trades and OHS: Differences between program stipulations and workplace realities», par M. Laberge, N. Vézina, B. Calvet, S. Lévesque et L. Vézina-Nadon, 2012. *Industrial Relations*, 16(2), 199-220. © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2012.

Les savoirs sur les processus de travail sont ceux qui donnent du sens au travail. Ils sont les plus utiles pour aider les stagiaires à développer des stratégies efficaces et protectrices. Pourtant ce sont ceux que leurs collègues d'expérience leur transmettent le moins.

Il peut donc être utile que le personnel enseignant incite ces collègues à montrer aux stagiaires toute la séquence de la production de biens ou de services dans l'entreprise: les logiques de commande, de livraison, d'achat ou de vente, ainsi que les procédés de fabrication et de transformation. C'est ce qui aidera les stagiaires à comprendre leur rôle, même si ces étapes ne relèvent pas d'eux. Ils comprendront en quoi leur prestation de travail est importante pour les collègues des autres services ou pour les clients.

Le partage des savoirs pratiques

Plusieurs savoirs pratiques relèvent d'automatismes que les travailleurs expérimentés ont tellement intégrés qu'ils ne les transmettent pas explicitement aux stagiaires. De plus, certains de ces travailleurs sont parfois eux-mêmes d'anciens élèves ayant éprouvé des difficultés scolaires et ils n'ont pas toujours le vocabulaire requis pour expliciter leurs savoirs tacites. En outre, les élèves hésitent généralement à solliciter des explications détaillées de leurs collègues.

Le personnel enseignant ne devrait donc pas hésiter à poser des questions à un travailleur d'expérience lorsque ce dernier se trouve à proximité du stagiaire. Même si elles peuvent sembler naïves, ces questions suscitent une transmission informelle de savoirs.

- Peux-tu me montrer ce que tu fais ?
- Peux-tu me montrer comment tu fais pour... ?
- Est-ce que tu t'y prends toujours de cette manière ?
- Est-ce qu'il y a des choses auxquelles tu dois faire attention pendant que tu réalises cette tâche ?

L'enseignement explicite

L'enseignement explicite consiste à accompagner l'élève pas à pas dans l'apprentissage des tâches à accomplir au moyen d'un enseignement structuré en étapes fortement intégrées²⁰. Ce modèle d'enseignement est reconnu comme efficace pour les élèves qui éprouvent des difficultés d'apprentissage. Il est tout à fait pertinent, considérant les mécanismes d'apprentissage en milieu de travail. Deux possibilités s'offrent au personnel enseignant pour faire de l'enseignement explicite en milieu de travail :

1. Offrir lui-même l'enseignement explicite

Dans ce cas, ne pouvant pas présumer de la façon correcte d'accomplir une tâche, il doit absolument valider chaque étape auprès des collègues d'expérience de l'élève.

2. Faciliter l'enseignement explicite par les collègues

Comme cela a été évoqué précédemment, l'explicitation des savoirs pratiques peut représenter un grand défi pour certains travailleurs, et l'aide du personnel enseignant est alors requise. À ce titre, l'enseignant ou l'enseignante peut, par exemple, questionner un ou une collègue d'expérience en train de démontrer une opération à l'élève pour l'inciter à décrire ses gestes à voix haute, si cela ne se fait pas spontanément.

Le début du stage est le moment le plus propice pour faire de l'enseignement explicite. Cependant, la possibilité d'appliquer cette approche en début d'année scolaire peut être limitée en raison des conditions propres au démarrage des stages. Les directions d'école ont donc un rôle à jouer pour offrir les meilleures conditions d'organisation scolaire dès la rentrée (p. ex. : accorder davantage de temps de libération au personnel enseignant pour la recherche de milieux de stage et engager du personnel enseignant surnuméraire pour prendre en charge les élèves n'ayant pas encore été engagés en stage).

VEILLER À L'INTÉGRATION DES STAGIAIRES DANS LEUR COLLECTIF DE TRAVAIL

Dans une entreprise, le collectif de travail correspond à un groupe d'individus qui ont des buts communs liés au travail et se font mutuellement confiance. Pour l'élève stagiaire, l'intégration au groupe est une condition indispensable pour accéder aux ressources du collectif, notamment les savoir-faire tacites. Le personnel enseignant doit donc prêter une attention particulière à ce que chaque stagiaire soit accepté dans le collectif de travail.

Le collectif de travail joue un rôle majeur en SST. Il est le lieu d'apprentissage des règles communes du métier qui permettent de réguler collectivement la charge de travail et, éventuellement, de protéger tout le groupe, par exemple :

- Se dégager du temps pour des micropauses.
- Réduire le nombre d'opérations.
- Répartir la charge physique du travail.
- Profiter de l'expertise de chacun.
- Gérer plusieurs risques conflictuels (p. ex. : ne pas porter ses bouchons d'oreilles pour entendre certains bruits synonymes de danger imminent).
- Apprendre les codes professionnels et culturels du milieu de stage et y adhérer.

Les règles communes d'un métier ne sont pas des règlements, et peuvent donc différer des normes ou procédures que la direction de l'entreprise a établies. Il s'agit de règles informelles qui sont élaborées collectivement, souvent de manière inconsciente, et qui déterminent la manière de travailler ensemble et d'atteindre les buts fixés. Cependant, elles ont parfois des effets négatifs sur la santé des stagiaires peu expérimentés que leurs collègues peuvent inciter à adopter certaines pratiques risquées (p. ex. : ne pas porter leurs EPI). Néanmoins, les effets bénéfiques du collectif sont le plus souvent largement supérieurs aux effets négatifs. Par ailleurs, si le personnel enseignant observe des pratiques risquées, il doit d'abord essayer de comprendre la situation pour aider l'élève à trouver des solutions qui ne remettent en question ni son intégration au groupe ni sa santé ou sa sécurité.



À RETENIR

Les formations qui visent à expliquer des méthodes de travail dites « sécuritaires » ont démontré une faible efficacité.

Dans ce contexte, d'autres stratégies sont recommandées :

- Inciter l'entreprise hôte à offrir des conditions de formation propices à l'apprentissage de l'élève en milieu de travail.
- Encourager la transmission de savoirs entre les collègues d'expérience et les stagiaires.
- Veiller à l'intégration des stagiaires dans leur collectif de travail.

6

L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL ET LA SUPERVISION DE STAGE

L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

Objectifs

Cette section propose au personnel enseignant de s'initier à l'analyse de l'activité de travail. Il sera ainsi outillé pour :

- Identifier les éléments qui empêchent l'élève de réussir ce qu'on lui demande de faire en stage ou qui présentent des risques pour sa santé.
- Collaborer avec l'entreprise pour trouver des solutions permettant d'agir sur ces éléments et d'améliorer ainsi la situation de travail et d'apprentissage.

Par exemple, un stagiaire aide-cuisinier rapporte à son enseignante qu'il se coupe fréquemment en préparant des légumes. En l'observant travailler, l'enseignante constate qu'il utilise une mandoline désuète dont la lame n'est pas munie d'un protecteur. Lorsque le stagiaire doit trancher un petit morceau de légume, il met donc ses doigts très près de la lame. L'enseignante consulte alors le chef du restaurant pour trouver une solution. Ils décident ensemble que l'élève n'utilisera plus cette mandoline, considérée comme trop dangereuse, et lui proposent une autre procédure pour couper les légumes.



L'analyse de l'activité de travail est utilisée dans le domaine de l'ergonomie pour concevoir des situations qui assurent aux travailleurs des conditions leur permettant à la fois de préserver leur santé, de développer leurs compétences et de répondre aux objectifs de performance de l'entreprise^{21, 22}.

Qu'est-ce que l'activité de travail ?

Lorsqu'on observe un élève au travail, ce que l'on voit, c'est sa réponse aux éléments qu'il considère comme importants dans la situation. Ce mécanisme est souvent inconscient ou automatique. Ce que l'élève fait au travail est ce qu'on appelle **l'activité de travail**. Et le processus par lequel il prend en considération les éléments de la situation s'appelle la **régulation de l'activité**.



Il convient de distinguer l'activité de travail de la tâche. La tâche représente ce que l'on demande à l'élève de faire. Son activité, c'est ce que la réalisation de cette tâche exige de lui.

L'activité se manifeste par la mobilisation du corps dans l'espace (geste, posture, action, déplacement, etc.), la mise en œuvre de stratégies mentales ou cognitives (compromis, raisonnement, jugement, résolution de problème), des interactions sociales (prise en compte des exigences de l'autre, communication, stratégies relationnelles, etc.) et aussi une charge affective. C'est ce que l'on appelle les **composantes sociale, mentale, physique et affective** de l'activité de travail.

Le processus de régulation de l'activité dépend de la **marge de manœuvre** dont l'élève dispose. Sa marge de manœuvre, c'est son « espace » de régulation au travail, ou la possibilité d'adapter ses façons de faire à la situation, afin de rencontrer les objectifs de l'entreprise tout en demeurant en santé.

Pour comprendre ce processus de régulation et évaluer la marge de manœuvre de l'élève, il faut essayer de connaître l'ensemble des éléments dont il tient compte dans son raisonnement pour choisir d'agir d'une façon plutôt que d'une autre.

Ces éléments se divisent en deux catégories :

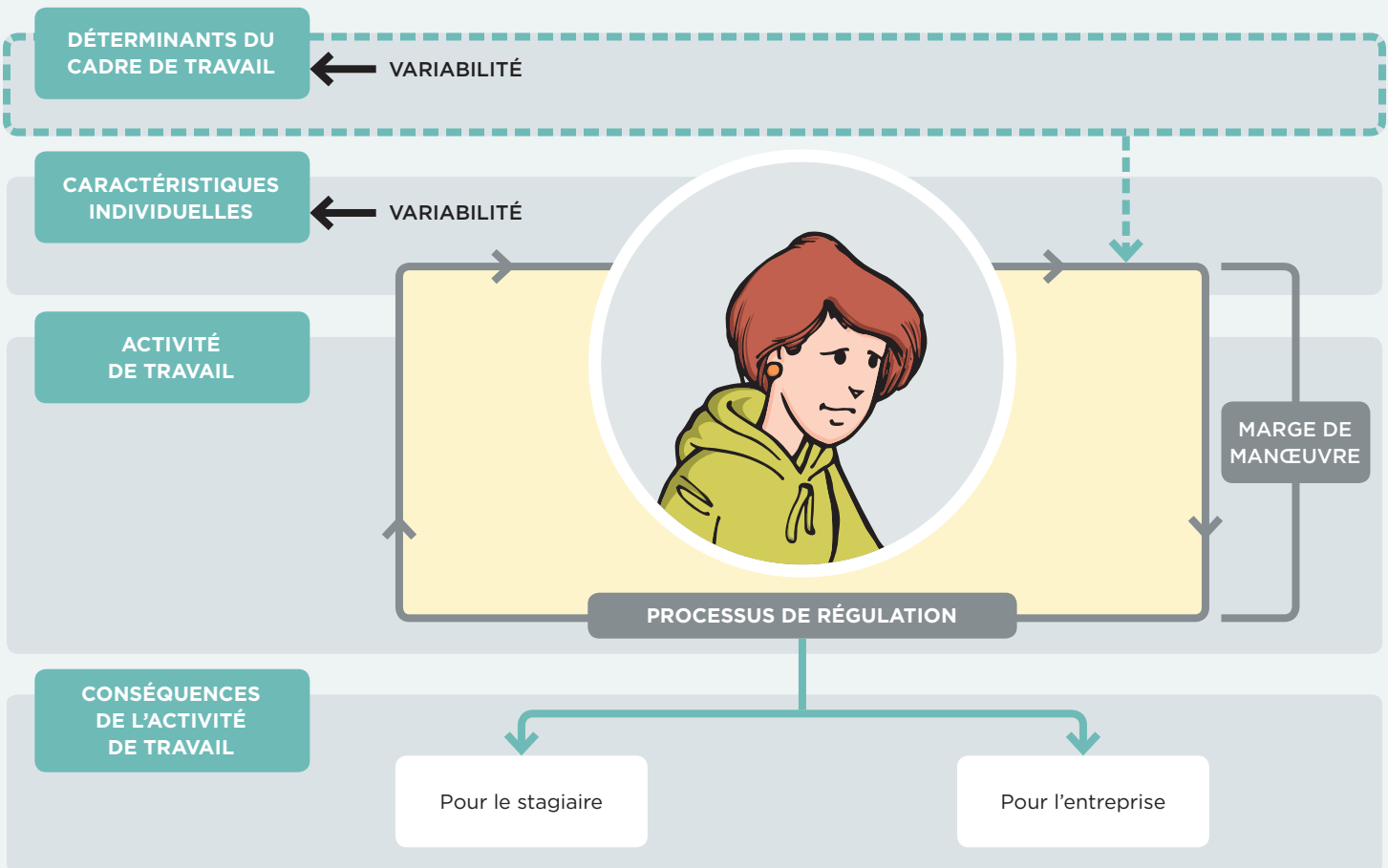
1. Les caractéristiques de l'environnement, également appelés **déterminants du cadre de travail**, se composent des tâches assignées à l'élève et des exigences imposées, de l'environnement physique (local, bruit, etc.), des outils et équipements mis à disposition, mais aussi de l'environnement social dans l'organisation.
2. Les **caractéristiques de l'élève** réfèrent notamment à ses capacités, ses habiletés, sa force physique, sa motivation, ses difficultés, ses douleurs et sa fatigue.

Le processus de régulation est lié au fait que les caractéristiques de la personne et de l'environnement varient dans le temps et l'espace, ce qui exige que la personne adapte ses façons de faire constamment.

L'activité de travail du stagiaire produit inévitablement des résultats ou des effets sur sa santé physique ou mentale, sur sa performance au travail et sur le développement de ses compétences professionnelles. C'est ce qu'on appelle les **conséquences de l'activité de travail**. Elles peuvent être positives ou négatives pour l'élève ou pour l'entreprise :

- Le stagiaire offre une bonne productivité et atteint les objectifs de qualité.
- Il a gagné en dextérité et en vitesse d'exécution.
- Il ne perçoit pas de progrès et montre des signes d'anxiété, de fatigue ou de douleur.
- Il fait des erreurs ou échoue à accomplir les tâches qui lui sont assignées.

L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL EN BREF



Adaptation de la figure «Modèle de la situation de travail centré sur la personne en activité»^{23, 24}.

En somme, pour analyser l'activité de travail de l'élève, il faut évaluer tout ce qu'il mobilise et met en œuvre pour exécuter les tâches qui lui sont assignées dans un contexte de travail donné. Il faut ensuite repérer les déterminants du cadre de travail qui peuvent expliquer pourquoi cette activité — et le processus de régulation qu'elle implique — mène à des conséquences négatives. Dans cet exercice, il est nécessaire de prendre en compte les caractéristiques individuelles de l'élève.

Le processus de régulation est influencé par la variabilité inhérente au travail (le changement pouvant se manifester sur divers plans: les clients, les produits ou leurs caractéristiques, la cadence, l'état de l'équipement, les collègues, le niveau de fatigue de l'élève évoluant dans la journée ou dans la semaine...). La caractérisation de la variabilité doit faire partie de l'analyse de l'activité de travail. Cela veut dire qu'il ne suffit pas d'analyser l'activité à un instant précis. Encore faut-il l'analyser en fonction de tous les paramètres de variabilité, soit sur un laps de temps significatif et à plusieurs moments différents.

La marge de manœuvre n'est pas synonyme de latitude ou d'autonomie décisionnelle. En effet, lorsque l'élève n'a pas encore appris toutes les façons possibles de modifier ses façons de faire, il peut commettre des erreurs. Il n'a alors pas la possibilité de s'adapter adéquatement à la situation, car les processus de production ou son environnement de travail lui sont encore largement inconnus. Cela réduit donc sa marge de manœuvre et le place en situation de vulnérabilité.

ANALYSER L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL DES STAGIAIRES



L'analyse de l'activité exige de ne pas juger l'élève *a priori*. Il faut comprendre le processus de régulation qui mène aux conséquences négatives sans présumer que l'élève s'y prend mal, a mal agi ou, pire, le fait exprès.

Quand faire cette analyse

Lorsque l'activité du stagiaire occasionne des conséquences négatives à sa personne (p. ex. : l'élève rapporte des douleurs) ou à l'entreprise (p. ex. : sa productivité est insuffisante, il commet des erreurs fréquentes), il est utile d'analyser l'activité de travail. Cela permet de déterminer si l'élève fait face à des situations contraignantes et de comprendre les déterminants du cadre de travail en cause.

Quels sont les éléments à considérer lors de l'analyse

Pour analyser les déterminants du cadre de travail et les caractéristiques individuelles de l'élève qui peuvent expliquer pourquoi son activité de travail génère des conséquences négatives, l'équipe de recherche propose d'utiliser comme aide-mémoire un référentiel que résume l'acronyme **M.É.T.I.E.R.**

M Matières et produits

Les matières premières, les produits ou les marchandises avec lesquels l'élève travaille.

É Équipements

Les machines, outils et divers équipements, incluant les équipements de protection individuelle, qu'utilise l'élève pour réaliser ses tâches.

T Tâches et exigences

Les compétences du plan de formation défini pour chaque métier dans le répertoire du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de même que les exigences de l'entreprise hôte envers l'élève (description de tâches, quantités à produire, niveau de qualité souhaité, délais à respecter, exigences de la clientèle, etc.).

I Individu

Les facteurs liés à l'élève, c'est-à-dire ses propres caractéristiques physiques et mentales : âge, sexe, taille, capacités, forces, talents, difficultés d'apprentissage.

E Environnement de travail

L'environnement de travail regroupe à la fois la disposition des lieux et les caractéristiques de l'environnement physique (qualité de l'air, température, éclairage, bruit).

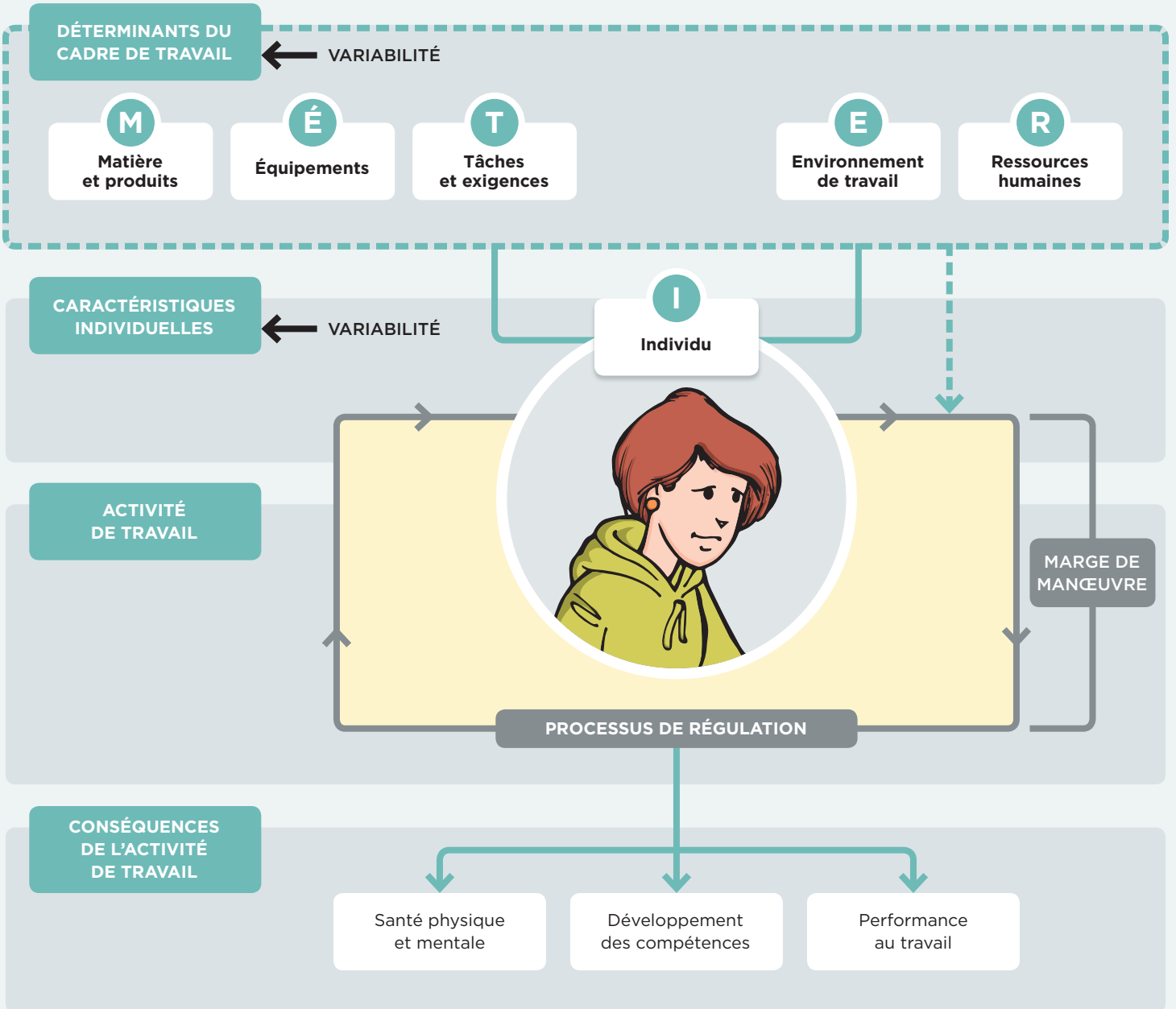
R Ressources humaines

L'ensemble des personnes de l'entreprise qui travaillent avec l'élève et le rôle qu'elles exercent dans l'organisation, mais aussi auprès de l'élève (lui donner les consignes, lui faire des rétroactions). Les structures sociales et les relations fonctionnelles et hiérarchiques entrent dans cette catégorie.



Il est nécessaire de considérer les caractéristiques individuelles des stagiaires dans l'analyse de l'activité de travail, mais il faut retenir que ce n'est pas sur elles qu'il sera possible d'agir pour améliorer les situations de travail.

SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER



Adaptation de la figure «Modèle de la situation de travail centré sur la personne en activité»^{23,24}.

Comment analyser l'activité de travail des stagiaires

PAR L'OBSERVATION

Pour que les situations de travail observées soient aussi réalistes que possible, il vaut mieux éviter de demander à l'élève d'accomplir une tâche sur commande. Il est préférable de l'observer en train de réaliser le travail qu'il fait habituellement, à ce moment-là de la journée. Ainsi, il est vivement conseillé de varier les jours et les horaires des visites de supervision afin d'observer différentes tâches et de mieux comprendre comment l'élève s'y prend lorsque les conditions de travail changent.

Observer les collègues en train de réaliser les mêmes tâches que l'élève peut aussi s'avérer très éclairant, notamment pour connaître les différentes façons d'accomplir le travail.

Il est essentiel d'être discret pour ne pas déranger l'élève ou ses collègues pendant les observations. Il est aussi important de les rassurer sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une évaluation et que les observations ont avant tout pour objectif de mieux comprendre en quoi consiste leur travail. Il importe d'être conscient que si les personnes observées se sentent jugées, elles pourraient avoir tendance à ne pas travailler comme elles le font habituellement.

Enfin, il peut être très intéressant de filmer l'élève ou ses collègues pendant les observations. Cela suppose bien sûr que les personnes concernées et l'entreprise soient d'accord.

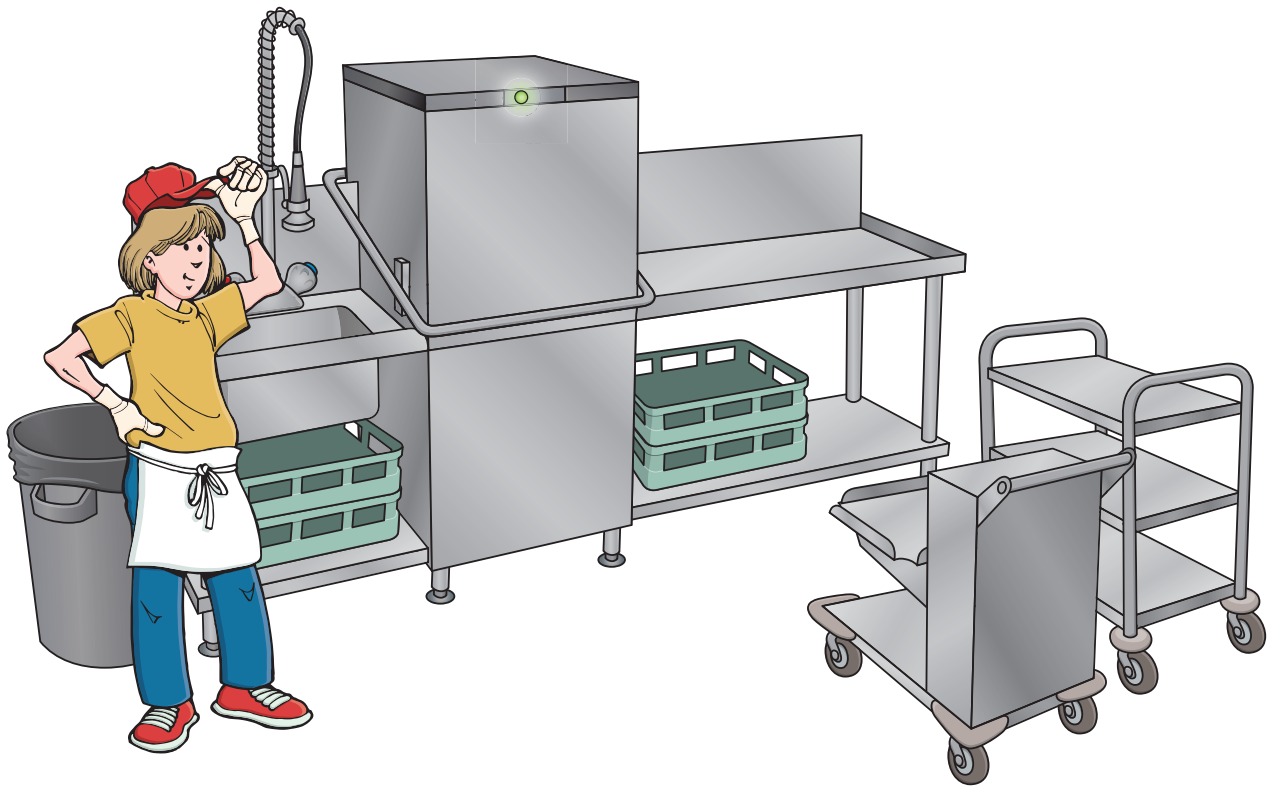
PAR LES VERBALISATIONS

Les verbalisations ont pour objectif d'accéder aux composantes difficilement observables de l'activité de travail. Cette approche peut être utilisée pendant l'observation de l'élève ou de ses collègues, par exemple en leur demandant de décrire à voix haute ce qu'ils sont en train de faire, dans le but de comprendre pourquoi ils choisissent de s'y prendre de cette façon ou d'utiliser un outil plutôt qu'un autre.

Le personnel enseignant peut aussi utiliser les verbalisations pendant les périodes de retour réflexif à l'école. Elles amènent les stagiaires à prendre conscience de leur propre activité et, en particulier, de leurs stratégies de travail. Dans ce cas, le personnel enseignant doit s'assurer de créer un contexte proche de la situation de travail réelle pour que l'élève puisse facilement l'imaginer. Le visionnement de vidéos prises en entreprise et que l'élève commente peut s'avérer une stratégie intéressante.

Le *Guide pour faciliter l'analyse de l'activité du stagiaire* est présenté en annexe. Il permet d'orienter les enseignants lors des observations et propose des exemples de questions à poser pour inciter l'élève à verbaliser.

EXEMPLE D'UNE ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL



Olivier, stagiaire plongeur en cuisine

Olivier est stagiaire plongeur dans la cafétéria d'un établissement hospitalier. Il travaille avec Guylaine et Marie-Josée. C'est Guylaine qui l'a formé.

Dès le début de son stage, Olivier a été informé du fait qu'il pourrait se retrouver seul pour faire fonctionner le lave-vaisselle. En effet, en raison de la pénurie de main-d'œuvre, il n'est pas rare que Guylaine ou Marie-Josée doivent aller donner un coup de main en cuisine ou dans la salle de restauration.

Analyser l'activité d'Olivier

Julie, l'enseignante qui supervise Olivier, vient lui rendre visite en stage à l'heure du repas. En arrivant, elle lui demande comment se passe sa journée. Il répond que ça va, mais il transpire et son visage montre des signes de fatigue. Julie se rend vite compte qu'Olivier a du mal à suivre la cadence et que la vaisselle sale s'accumule. Elle aperçoit Guylaine qui s'affaire en cuisine et lorsqu'elle demande à Olivier où se trouve Marie-Josée, il lui répond qu'elle est en train de débarrasser en salle.

Afin de prévenir une situation qui pourrait se dégrader jusqu'à poser un problème pour la santé d'Olivier, Julie décide de se placer dans un coin du local de plonge pour l'observer plus attentivement.





**OBSERVATIONS
DE JULIE**

- ✓ Il fait particulièrement chaud et humide à la plonge et le lave-vaisselle est vraiment bruyant.
- ✓ Olivier remplit en alternance des bacs avec différents types de vaisselle (un bac d'assiettes, suivi d'un bac de verres, puis d'un bac de tasses, etc.).
- ✓ Olivier doit vider le contenu de plusieurs assiettes dans la poubelle avant de les mettre dans le bac.



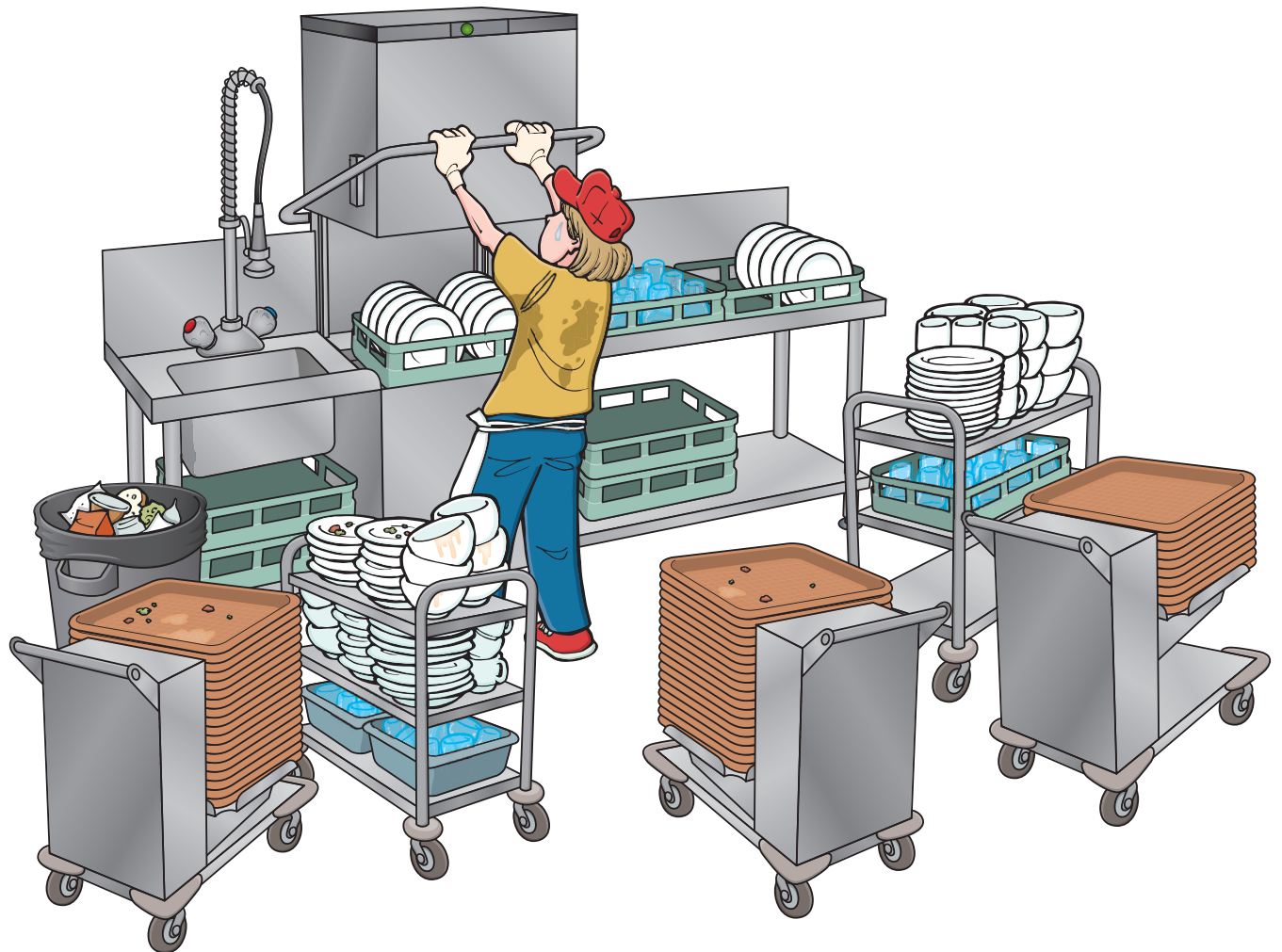
**OBSERVATIONS
DE JULIE**

- ✓ Olivier rince tous les bacs à l'aide d'une douchette avant de les glisser dans la machine.
- ✓ Pour manipuler la douchette, il doit lever le bras à la hauteur de ses épaules.
- ✓ Il s'applique en s'assurant de rincer toute la vaisselle contenue dans le bac pour bien la prélever.



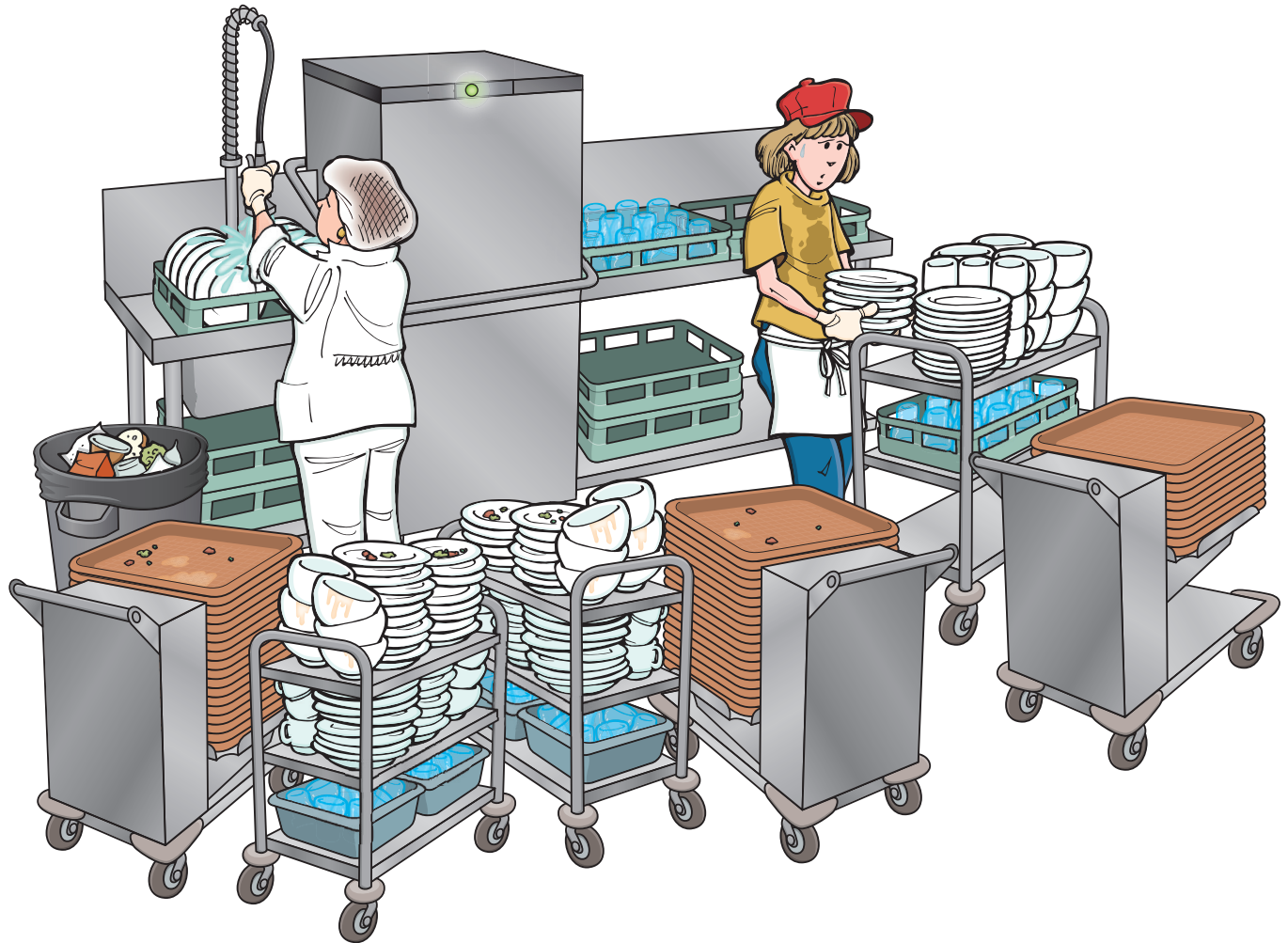
**OBSERVATIONS
DE JULIE**

- ✓ Olivier utilise différentes stratégies pour ranger la vaisselle propre.
- ✓ Il prend chaque bac de verres directement à la sortie du lave-vaisselle, le porte jusqu'au chariot, puis le dépose sur l'étagère intermédiaire du chariot.
- ✓ Il vide les bacs d'assiettes en empilant les assiettes dans ses mains, puis transporte la pile jusqu'au chariot et la dépose sur l'étagère supérieure. Il utilise la même technique avec les bols et les tasses.
- ✓ Il saisit simultanément plusieurs plateaux avec ses deux mains et les porte jusqu'au chariot réservé aux plateaux.



OBSERVATIONS
DE JULIE

- ✓ Pour fermer le capot du lave-vaisselle avant de le mettre en marche, Olivier doit lever les deux bras au-dessus de ses épaules.



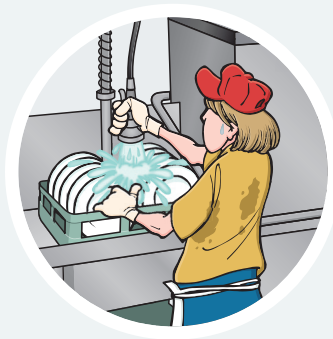
**OBSERVATIONS
DE JULIE**

- ✓ Marie-Josée a fait deux allers-retours entre la salle de restauration et la plonge. Elle a d'abord rapporté un chariot rempli de plateaux vides puis un chariot de vaisselle sale.
- ✓ Elle indique à Olivier que le service touche à sa fin.
- ✓ Pendant qu'Olivier est en train de ranger la vaisselle propre, elle prépare un bac d'assiettes qu'elle rince avec la douchette.
- ✓ Elle doit lever le bras au-dessus de ses épaules pour manipuler la douchette.
- ✓ Elle prépare ensuite un bac de plateaux et le glisse directement dans le lave-vaisselle.

Résumer la situation

L'analyse de l'activité de travail que Julie a menée lui a permis de mieux comprendre ce qu'Olivier fait durant son stage et surtout, de déterminer les situations contraignantes qui pourraient entraîner des conséquences négatives. Ainsi, Julie a fait divers constats :

- Olivier fait un travail physique, nécessitant beaucoup de manutentions, dans un environnement chaud et humide.
- Il rince la vaisselle avec la douchette qu'il tient avec son bras droit à hauteur d'épaule. Il doit insister davantage pour rincer les assiettes très sales, ce qui l'oblige à maintenir plus longtemps cette position le bras en l'air.
- Il rince indifféremment tous les bacs de vaisselle, contrairement à Marie-Josée qui rince les bacs d'assiette mais pas ceux des plateaux. Cette dernière est d'ailleurs beaucoup plus rapide que lui pour faire le pré-lavage.
- Olivier doit aussi lever les bras pour fermer le capot du lave-vaisselle.
- Il s'est retrouvé seul pour laver une grande quantité de vaisselle lorsque ses collègues ont dû se rendre aider à d'autres postes.



Identifier les déterminants (M.É.T.I.E.R.)

Lors de son analyse, Julie a identifié des déterminants pouvant être à l'origine de ces situations de travail contraignantes. Elle a aussi pris en compte les caractéristiques du stagiaire.

M Matières et produits

Divers types de vaisselle de poids variable : des verres, des piles d'assiettes et de plateaux. En fonction du menu servi à la cafétéria, le degré de salissure de la vaisselle varie. Le jour de l'observation, plusieurs assiettes contenaient des résidus de nourriture collés et Olivier devait insister davantage avec la douchette pour les retirer. Certains clients n'avaient pas non plus vidé les restes de nourriture de leur assiette et Olivier a dû jeter ces déchets à la poubelle, ce qui a rallongé la durée du tri de la vaisselle sale.

É Équipements

- Lave-vaisselle : Le système de fermeture du capot du lave-vaisselle est situé en hauteur. C'est aussi le cas de la douchette qui sert à rincer la vaisselle sale.
- Chariots et bacs de vaisselle : Lorsque pleins, les bacs de vaisselle sont relativement lourds.

T Tâches et exigences

- Trier la vaisselle sale, la mettre dans des bacs et la rincer à l'aide d'une douchette.
- Glisser un bac dans le lave-vaisselle et mettre l'appareil en marche.
- Une fois le cycle terminé, sortir le bac de vaisselle propre et ranger celle-ci sur un chariot.

Sur le plan des exigences, Olivier doit laver la vaisselle de l'ensemble des clients de la cafétéria (environ 100 repas servis chaque midi, 120 le jour de l'observation). Il est attendu que la vaisselle lavée soit propre et sans traces de nourriture.

I Individu

Julie prend en considération le fait que le stagiaire est un jeune homme sans expérience de travail, anxieux, et ayant parfois des difficultés à communiquer oralement.

E Environnement de travail

Olivier travaille majoritairement dans la zone de la cuisine réservée à la plonge, où les planchers sont glissants. Son environnement de travail est chaud, humide et bruyant.

R Ressources humaines

Guyline a formé Olivier et lui a appris à rincer systématiquement toute la vaisselle avec la douchette. Marie-Josée utilise une autre stratégie pour le rinçage (elle rince les assiettes, mais pas les plateaux), mais elle n'a pas pensé à en parler à Olivier. En raison du manque de personnel, les deux collègues d'Olivier sont peu disponibles pour l'aider.

Proposer des pistes de solution

Après avoir analysé l'activité de travail du stagiaire, Julie se demande comment elle pourrait réduire les contraintes pour Olivier et lui permettre d'augmenter sa productivité.

Le service est fini, Olivier et Marie-Josée ont fini de laver la vaisselle. Après s'être assurée qu'Olivier se trouve assez près pour l'entendre, Julie demande à Marie-Josée :

« Comment savoir s'il faut rincer la vaisselle avec la douchette avant de mettre le bac dans le lave-vaisselle ? »

Marie-Josée lui répond :

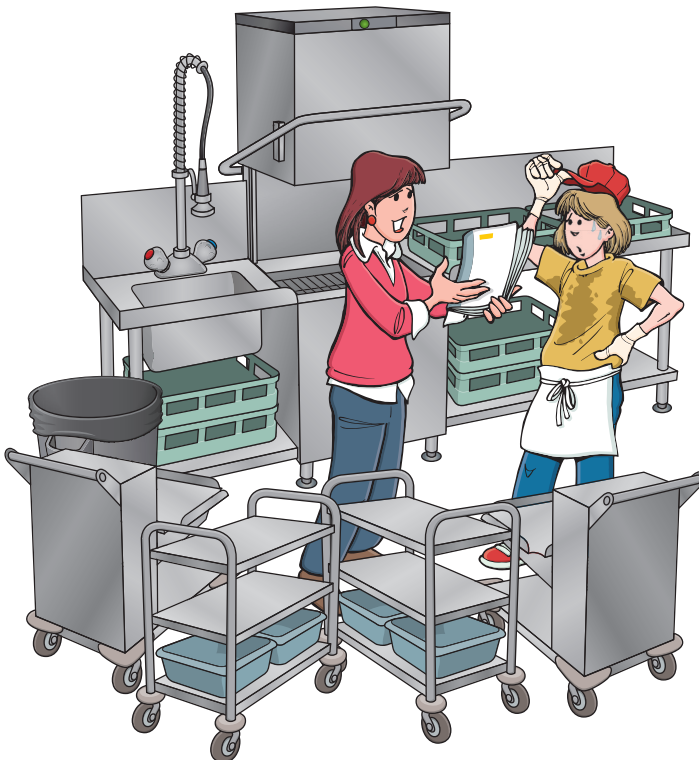
« Les verres et les plateaux, je ne les rince jamais. Pour les assiettes, cela dépend de ce qui a été servi aux clients. Si je vois que les restes de nourriture collent dans les assiettes, j'insiste un peu plus avec la douchette. Si je vois que la nourriture se détache dès que je commence à rincer, je fais juste mouiller les assiettes. Les œufs, par exemple, je rince systématiquement.

Le lave-vaisselle est performant et c'est vraiment rare que la vaisselle soit mal lavée.

En plus, j'ai mal aux épaules et comme je ne suis pas grande, je suis obligée de lever le bras en l'air pour utiliser la douchette. Alors, j'essaie d'éviter ça au maximum et puis, ça me fait gagner du temps ! »

Julie propose alors à Olivier de tester cette nouvelle stratégie dès le lendemain :

« Je te propose d'essayer de faire comme Marie-Josée. Tu ne rinces plus les bacs de verres ni les bacs de plateaux. Pour les assiettes, tu passes la douchette et tu vérifies qu'il n'y reste plus de nourriture collée avant de mettre le bac au lave-vaisselle. »





À RETENIR

Lorsqu'un enseignant observe un stagiaire au travail, ce qu'il voit, c'est la réponse de l'élève aux éléments qu'il considère comme importants dans la situation. Ce mécanisme est souvent inconscient ou automatique. Ce que l'élève fait au travail, c'est ce qu'on appelle l'activité de travail. Et le processus par lequel il examine les éléments de la situation s'appelle la régulation de l'activité de travail.

L'activité de travail de l'élève se manifeste par la mobilisation de son corps dans l'espace, la mise en œuvre de stratégies mentales, des interactions sociales ainsi qu'une charge affective.

Lorsque l'activité de travail occasionne des conséquences négatives pour l'élève (p. ex. : des douleurs, des risques de blessure) ou pour l'entreprise (p. ex. : une productivité insuffisante, des erreurs fréquentes), il est utile de l'analyser. Cette analyse permet de déterminer si l'élève fait face à des situations de travail contraignantes et de comprendre les déterminants du cadre de travail en cause. Une fois les déterminants ciblés, l'enseignant pourra collaborer avec l'entreprise afin de trouver des solutions pour agir sur les déterminants et ainsi améliorer la situation de travail ou d'apprentissage.

RÉFÉRENCES

1. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1.
2. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.
3. Breslin, F. C. et Smith, P. (2010). A commentary on the unique developmental considerations of youth: Integrating the teenage cortex into the occupational health and safety context. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 16(2), 225-229.
4. Ledoux, É. et Laberge, M. (2006). *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs* (Rapport n° R-481). Montréal, QC: IRSST.
5. Gervais, M., Massicotte, P. et Champoux, D. (2006). *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec* (Rapport n° R-449). Montréal, QC: IRSST.
6. 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* (Rapport n° R-630). Montréal, QC: IRSST.
7. Breslin, F. C., Lay, A. M., Jetha, A. et Smith, P. (2018). Examining occupational health and safety vulnerability among Canadian workers with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 40(18), 2138-2143. doi: 10.1080/09638288.2017.1327985
8. Breslin, F. C. et Smith, P. (2006). Trial by fire: A multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries. *Occupational & Environmental Medicine*, 63(1), 27-32.
9. Lay, A. M., Saunders, R., Lifshen, M., Breslin, F.C., LaMontagne, A., Tompa, E. et Smith, P. (2016). Individual, occupational, and workplace correlates of occupational health and safety vulnerability in a sample of Canadian workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(2), 119-128. doi: 10.1002/ajim.22535
10. Messing, K. et Stellman, J. M. (2006). Sex, gender and women's occupational health: The importance of considering mechanism. *Environmental Research*, 101(2), 149-162. doi: 10.1016/j.envres.2005.03.015
11. Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S.,... de Grosbois, S. (2003). Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research. *American Journal of Industrial Medicine*, 43(6), 618-29. doi: 10.1002/ajim.10225
12. Messing, K. (2013). *Pour une prévention plus efficace: l'importance de tenir compte du genre et du sexe dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail* [Fichier vidéo]. Tiré de <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/video/i/100141/n/prevention-efficace-genre-sexe-sst>

13. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. (2014). *Au travail, les hommes se blessent-ils plus que les femmes ?* [Fichier vidéo]. Tiré de <https://youtu.be/pm-I9wOQF2U>
14. Laberge, M. et Tondoux, A. (2018). *Identifier les risques à la santé et à la sécurité du travail: trousse d'outils pour le personnel enseignant superviseur de stage du parcours de formation axée sur l'emploi* (Rapport n° DF-1008). Montréal, QC: IRSST.
15. St-Vincent, M., Lortie, M. et Tellier, C. (1989). Évaluation d'un programme de formation à la manutention. Dans M. Gagnon, M. Lortie et M. St-Vincent (Édit.), *Résumé de trois études sur les préposés aux malades, hommes et femmes, dans un hôpital pour soins prolongés* (Rapport n° B-035, p. 29-44). Montréal, QC: IRSST.
16. Denis, D., St-Vincent, M., Gonella, M., Couturier, F. et Trudeau, R. (2007). *Analyse des stratégies de manutention chez des éboueurs au Québec: pistes de réflexions pour une formation à la manutention plus adaptée* (Rapport n° R-527). Montréal, QC: IRSST.
17. Ouellet, S. et Vézina, N. (2009). Savoirs professionnels et prévention des TMS: portrait de leur transmission durant la formation et perspectives d'intervention. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 11(2). doi: 10.4000/pistes.2388.
18. Laberge, M., Vézina, N., Calvet, B., Lévesque, S. et Vézina-Nadon, L. (2012). Supervision of apprentices in semi-skilled trades and OHS: Differences between program stipulations and workplace realities. *Industrial Relations*, 16(2), 199-220.
19. Cloutier, E., Lefebvre, S., Ledoux, É., Chatigny, C. et St-Jacques, Y. (2002). *Enjeux de SST dans la transmission des savoirs professionnels: le cas des usineurs et des cuisiniers* (Rapport n° R-316). Montréal, QC: IRSST.
20. Gauthier, C. (2013). *L'enseignement explicite: fondements et pratiques*. Communication présentée au Symposium II Efficacité de l'enseignement: fondements et pratiques, Bèjune, Suisse.
21. Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. et Kerguelen, A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer: la pratique de l'ergonomie* (3^e éd.). Lyon, France: ANACT.
22. Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Le Joliff, G. et Pascal, P. (2002). *Ergonomie: concepts et méthodes* (4^e éd.). Toulouse, France: Octarès Éditions.
23. Vézina, N. (2001). *La pratique de l'ergonomie face aux TMS: ouverture à l'interdisciplinarité*. Communication présentée au 36^e congrès SELF: les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, Montréal, QC.
24. St-Vincent, M., Vézina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, E., Imbeau, D. et Lapierre, J. (2011). *L'intervention en ergonomie*. Québec, QC: Éditions Multi-Mondes.

ANNEXES

RESSOURCES EN SST AU QUÉBEC

Pour ceux qui souhaitent acquérir davantage de connaissances sur la SST au Québec ou obtenir des informations spécifiques sur un secteur d'activité, les sites Web des organismes ci-dessous fournissent de nombreux documents et des liens utiles.

ASSOCIATIONS SECTORIELLES PARITAIRES (ASP)

Les ASP ont pour mission de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles prônent l'élimination à la source des dangers et misent sur la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. Elles fournissent aux entreprises de leur secteur respectif des services de formation, d'information, de recherche et de conseil.

Pour consulter la liste des ASP: preventionenligne.com

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CNESST)

La CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec. Elle favorise des conditions de travail justes et équilibrées; assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale; vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

Pour consulter la section « Jeunes au travail » avec ses sections dédiées aux jeunes, aux employeurs, aux enseignants et aux parents:

www.cnesst.gouv.qc.ca/jeunesse/Pages/jeunes-au-travail.aspx

Pour télécharger l'outil d'identification des risques:

www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/DC-200-418.aspx

Pour obtenir des statistiques sur les risques de lésion par secteur d'activité:

www.csst.qc.ca/prevention/risques/Pages/selectionsecteur.aspx

INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (IRSST)

L'IRSST mène et finance des recherches pour éliminer les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs et pour favoriser leur réadaptation. Tous les résultats de ses recherches ainsi que divers outils vulgarisés sont téléchargeables sur son site Web.

Pour accéder au site: www.irsst.qc.ca

Pour télécharger gratuitement le document *Identifier les risques à la santé et à la sécurité du travail – Trousse d'outils pour le personnel enseignant superviseur de stage du parcours de formation axée sur l'emploi*:

<https://irsst.info/trousse-superviseur-stage>

Pour consulter les articles du magazine *Prévention au travail*, publié par la CNESST et l'IRSST: preventionautravail.com

RÉSEAU DE SANTÉ PUBLIQUE EN SANTÉ AU TRAVAIL (RSPSAT)

Le Réseau de santé publique en santé au travail, de concert avec ses partenaires, voit à la protection de la santé des travailleurs du Québec en soutenant les milieux de travail pour qu'ils puissent assumer leurs obligations en matière de prévention des lésions professionnelles.

Pour accéder au site: www.santeautravail.qc.ca

GUIDE POUR FACILITER L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL

ACTIVITÉ DE TRAVAIL	OBSERVATION	VERBALISATION (exemples de questions à poser)
ACTIVITÉ PHYSIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Séquence et durée des opérations • Postures et mouvements • Déplacements (durée, distances) • Utilisation d'un outil (technique de l'élève, puis comparativement à ses collègues) • Est-ce qu'il manutentionne quelque chose? 	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que tu peux me montrer comment tu fais? • Est-ce que tu t'y prends toujours de cette façon ou est-ce qu'il t'arrive de faire différemment? • Est-ce que tu travailles toujours debout?
ACTIVITÉ MENTALE	<ul style="list-style-type: none"> • Direction des regards (quels sont les signaux visuels recherchés) • Interruptions dans le travail (par le téléphone ou une alarme) • Gestion spatiale et temporelle de la tâche • Variation dans les façons de faire de l'élève • Ordre dans lequel il réalise les différentes opérations 	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'il y a des choses auxquelles tu dois faire attention pendant que tu réalises cette tâche? • Est-ce qu'il t'arrive d'être dérangé pendant que tu travailles? Par qui ou par quoi? • Est-ce que tu dois parfois te dépêcher pour finir ton travail? • Comment sais-tu que la tâche est réussie? (p. ex. : que les produits sont placés au bon endroit ou que l'aliment est bien coupé?)
ACTIVITÉ SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> • Communications verbales, gestuelles ou par téléphone entre l'élève et ses collègues, avec des clients, etc. • L'élève travaille seul ou en équipe, il demande de l'aide 	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que tu travailles souvent avec ce collègue? Qu'est-ce qu'il t'a montré? • Est-ce que tu parles avec les clients? Peux-tu me raconter comment ça se passe?
CONSÉQUENCES DE L'ACTIVITÉ	OBSERVATION	VERBALISATION (exemples de questions à poser)
SANTÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Blessure survenant au cours de l'observation • Signes de douleur musculosquelettique, d'inconfort (p. ex.: l'élève se masse le bras ou se tient le bas du dos de manière répétée) • Signes de stress, de fatigue ou de mal de tête 	<ul style="list-style-type: none"> • Comment te sens-tu en fin de journée? • Est-ce qu'il y a des situations où tu te sens stressé ou anxieux? • Est-ce qu'il t'arrive d'avoir des douleurs? • Est-ce que tu t'es déjà fait mal pendant le stage?
PRODUCTION DE BIENS ET DE SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de l'activité dans le délai attendu (p. ex. : le client n'attend pas, l'élève a terminé ses tâches en fin de journée) • Présence ou absence de défauts de fabrication (p. ex. : quand les pièces fabriquées sont défectueuses, un collègue vient signaler son erreur à l'élève) 	<p>QUESTIONS S'ADRESSANT À L'ÉLÈVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que tu réussis à faire la ou les tâches demandées? • Qu'est-ce qui se passe si tu n'y arrives pas? <p>QUESTIONS S'ADRESSANT À L'ENTREPRISE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que l'élève a réussi la ou les tâches demandées? • Est-ce que son travail est effectué dans le temps imparti? • Est-ce qu'il y a des rejets dus à la qualité? • Est-ce qu'il y a eu des plaintes de clients?
APPRENTISSAGE	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la dextérité ou de la vitesse d'exécution depuis la dernière visite d'observation • Meilleure maîtrise de l'ordre des étapes 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les tâches ou les opérations qu'on te demande et pour lesquelles tu ne te sens pas encore tout à fait à l'aise?

DÉTERMINANTS DU CADRE DE TRAVAIL ET CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	OBSERVATION	VERBALISATION (exemples de questions à poser)
M MATIÈRES ET PRODUITS	<ul style="list-style-type: none"> • Produits et marchandises manipulés : boîtes, contenants, aliments, pneus, etc. • Caractéristiques de ces produits : marchandises lourdes ou volumineuses, produits de petite taille ou glissants, matières dangereuses 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que tu manutentionnes le plus fréquemment ? • Quel est l'aliment le plus difficile à couper ?
É ÉQUIPEMENTS	<ul style="list-style-type: none"> • Outils, machines et équipements utilisés (dont les EPI) • Outils (en bon état, dégradés ou désuets, adaptés à la tâche) • Machines dangereuses 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels outils utilises-tu le plus souvent ? • Utilises-tu les mêmes outils que tes collègues ? • De quoi as-tu besoin pour faire cette tâche ?
T TÂCHES ET EXIGENCES	<ul style="list-style-type: none"> • Description du travail de l'élève • Consignes de son superviseur • Demandes et attentes des clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que tu dois faire aujourd'hui ? • Combien de temps as-tu pour faire cette tâche ? • Quels sont les moments de la journée où tu es le plus occupé ? Est-ce qu'il y a des tâches que tu trouves plus complexes à faire ou plus difficiles physiquement ?
I INDIVIDU	<ul style="list-style-type: none"> • Sexe et taille de l'élève • Ses capacités physiques et difficultés motrices • Ses difficultés d'apprentissage connues • Ses goûts et champs d'intérêt 	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ton stage ? Le moins ? • Quelles sont tes expériences de travail antérieures ? • Es-tu content de ton stage ?
E ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Zones de l'entreprise où se déplace l'élève • Aménagement du poste de travail • Bruit (poste de travail calme ou bruyant) • Température (chaud ou froid) • Éclairage (local sombre ou lumineux) 	<ul style="list-style-type: none"> • Peux-tu me montrer les différents endroits où tu travailles ? • Est-ce qu'il t'arrive de tousser après ton travail (signe de poussière ou de substances volatiles) ?
R RESSOURCES HUMAINES	<ul style="list-style-type: none"> • Collègues à proximité ou éloignés de l'élève • Occasions de conversations, direction des échanges et sujets abordés • Disponibilité des collègues en cas de question 	<ul style="list-style-type: none"> • Avec qui est-ce que tu travailles le plus ? • Qui t'a dit quoi faire aujourd'hui ? • Qui t'a montré comment faire ? • Tes collègues ont-ils le temps de répondre à tes questions ? Ou de te faire des commentaires sur ton travail ? • Est-ce que tu manges avec tes collègues le midi ?



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