

Savez-vous que si vous embauchez un jeune de moins de 20 ans, sa croissance, qui se termine, le rend plus fragile que l'adulte ?

Sur le plan physique

Ses os ne sont pas totalement calcifiés. Ils sont donc moins solides. Sa musculature n'est pas complètement développée.

Limiter le port de charges et les efforts physiques trop violents. Ils peuvent entraîner des lésions au niveau de la colonne vertébrale.

Sur le plan psychologique

Le jeune adulte s'intègre généralement facilement à l'équipe adulte.

Il s'identifie au groupe. Il reproduit plus ce qu'il voit que ce qu'on lui dit : **soyez exemplaire !**

Cette expérience marquera son regard sur le métier et son futur comportement sécuritaire.

Et attention... aux conduites à risque que l'on peut parfois retrouver à cet âge : l'en- vie de braver le danger, de chercher à aller au delà de ses limites, de transgresser les consi- gnes, avec prise de risque sur la route, mais aussi au tra- vail, consommation d'alcool, de canna- bis...

Il faut donc donner un cadre, fixer des règles.

Des limites claire- ment définies (voire discutées avec le jeune adulte) **lui évitent des expériences chaotiques.**

Il faut faire preuve de fermeté bienveillante.



Sur le plan physiologique

En fin de croissance, et encore plus en cas d'ef- forts physiques, ses besoins alimentaires sont supérieurs à ceux des adultes.

Avoir une alimentation équilibrée, un vrai temps de pause pour le repas, et veiller aux moyens d'hygiène.

Sur le plan réglementaire

(pour les moins de 18 ans) :

L'utilisation de machines dangereuses, ou la réalisation de travaux dangereux (exposition aux produits de traitement phytosanitaire, travaux en hauteur...) sont interdits aux moins de 18 ans sans dérogation.

Une visite médicale d'embauche spécifique est nécessaire pour obtenir cette dérogation.

Elle a lieu avant le premier jour de travail.

Une fiche de dérogation, fournie par l'établissement scolaire, remplie par

l'employeur avec la liste des outils et travaux dange- reux, est visée par le méde- cin du travail, par l'ensei- gnant puis par l'ins- pecteur du travail.

C'est ce dernier qui accorde ou non la déroga- tion.



ÉDITORIAL

Les nouveaux embauchés et les jeunes en formation représentent l'avenir d'une entreprise et même l'avenir d'une profession.

Réussir leur intégration est donc un enjeu d'im- portance pour chacun.

Salariés en début de contrat, stagiaires ou apprentis sont particuliè- rement vulnérables. Leur santé et leur sécurité sont en jeu. Comment faire pour limiter les risques, pour leur apprendre leur métier ?

Picus vous donne quel- ques conseils pour vous aider à anticiper l'arrivée d'un « nouveau » et pour vous donner toutes les chances de réussite.

Le service Santé - Sécurité au Travail

Les 1ers pas dans une entreprise



LES CONTACTS

► Ain	04 74 45 99 79
► Alpes du Nord : Isère	04 76 88 76 17
► Alpes du Nord : Savoie	04 79 62 89 19
► Alpes du Nord : Haute-Savoie	04 50 88 16 50
► Ardèche Loire : Ardèche	04 77 43 55 91
► Ardèche Loire : Loire	04 77 91 55 54
► Rhône	04 78 92 31 92
► Drôme	04 75 75 68 68

Le conseiller en prévention et le médecin du travail MSA disposent d'informations sur les risques professionnels et les moyens de pré- vention.

Prenez contact avec eux.

**santé
famille
retraite
services**

Publication :
Coordination Rhône-Alpes
du programme de prévention
paysage

Rédaction :
Conseillers en prévention,
médecins du travail

Conception : MSA des Alpes du Nord

SOMMAIRE

- P. 2-3** Les premiers pas dans une entreprise et la sécurité
- P. 3** La médecine du travail et les nouveaux embauchés.
- P. 4** Les particularités d'un jeune adulte.
- Affiche :** Chronologie de l'intégration.

L'essentiel et plus encore

santé
famille
retraite
services

Pour un jeune en formation, sa première expérience en entreprise conditionnera :
 Son regard sur le métier de paysagiste.
 Son savoir faire et sa manière d'agir (comportement sécuritaire ou conduite à risque).

Une bonne intégration, pour quoi faire ?

- » Pour une meilleure sécurité
- » Pour une meilleure implication de la personne dans son travail
- » Pour une meilleure ambiance de travail
- » Pour une meilleure image de l'entreprise
- » Pour une meilleure image du métier

- » Contre le turn-over
- » Contre le manque de communication
- » Contre les accidents du travail et les maladies professionnelles
- » Contre la démotivation

..... Une bonne intégration, comment faire ?

- 1 **En amont**
→ Définir le poste précisément et qui encadrera le «nouveau».
- 2 **La 1^{ère} prise de contact : l'entretien d'embauche.**
→ Cette étape permet de se connaître mutuellement et d'instaurer le dialogue.
- 3 **Juste avant son arrivée**
→ Anticiper : être prêt (avoir les équipement de protection, les vêtements de travail et les outils adaptés à la personne).
→ Existe-t-il une fiche de poste, un document sur les risques (un extrait du document unique) ?

ATTENTION !

Ne pas oublier les démarches administratives, déclaration MSA...

- 4 **Le premier jour dans l'entreprise**
→ C'est un jour décisif. Le temps passé n'est pas du temps perdu !
→ Il faut susciter les questions.
→ Informer sur la qualité du travail demandé, donner les règles de sécurité.
→ Parler des secours en cas d'accident : comment sont-ils organisés, identifier les secouristes.
→ Être exemplaire !
- 5 **Les jours qui suivent**
→ Faire le point, l'encourager à exprimer ce qui convient ou non.
→ Lui dire ce que l'on pense de son travail.
→ Pour un jeune en formation, il est important de prévoir un apprentissage progressif et encadré, sans le laisser livré à lui-même.
→ Être progressif dans le travail, dans la pénibilité, en fonction de la personne.

Un bon démarrage dans l'entreprise, ça se prépare !!!



...Et toujours montrer l'exemple

Deux points importants

La formation au poste : adaptée et concrète

Avant toute prise de poste, la personne doit être formée.

La formation doit être concrète :

- prise en main des machines, dans des conditions réelles de fonctionnement.
- les dysfonctionnements, les pannes et les manières de faire dans ces cas là.

Une remise d'un document écrit ou le visionnage d'un film peuvent être des outils très utiles, mais ils ne sont en aucun cas suffisants.

La durée et le contenu dépendent du travail à faire, des outils, engins ou machines utilisés et de la personne recrutée.

La formation concerne également les risques généraux et les moyens de s'en prémunir (manière de faire, équipements de protection, organisation de l'équipe...).

Les Equipements de Protection Individuelle

Fournir les outils de travail adaptés à la personne, les vêtements de travail spécifiques et les équipements de protection. Former la personne à leur utilisation.

A retenir » J'intègre quelqu'un dans mon équipe, comment faire ?

- » Je montre et j'explique.
- » Je fais faire, je vérifie et je corrige.
- » Je laisse travailler, j'observe et j'en-courage.

« Que dit le code du travail ?

Art. L. 4141-2. du code du travail. L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice : Des travailleurs qu'il embauche ; (...) Des salariés temporaires (...);(...). Cette formation est répétée périodiquement.
 Art. L. 4142-2. du code du travail. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

« Que dit le code du travail ?

Art. R. 4323-95. : Les équipements de protection individuelle (...) sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. (...)

LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Ce n'est pas une médecine de soins. Son rôle est avant tout préventif : préserver la santé de la personne au travail, faire évoluer les conditions de travail et diminuer les risques professionnels.



Vous venez d'être embauché, que se passe t-il ?

- Vous bénéficiez automatiquement de la médecine du travail sans démarche particulière.
- Vous allez être convoqué pour une visite médicale d'embauche (dans les 3 premiers mois du contrat pour un CDD ou CDI, ou même avant l'embauche, pour des mineurs utilisant des machines dangereuses).

Cette 1^{ère} rencontre est un moment privilégié d'échange et d'information. Elle est obligatoire pour tout salarié, apprenti et stagiaire mineur.

C'est une visite médicale pas comme les autres.

La discussion va porter :

- Sur le contenu du poste, ses risques et les moyens de prévention. Le médecin analyse les activités détaillées par l'employeur, les dangers de vos tâches et vous conseille sur les moyens de vous protéger.
- Sur vos éventuels problèmes de santé : le médecin du travail est lié au secret médical, vous avez tout intérêt à lui faire part de vos difficultés de santé, des médicaments que vous prenez. Il est là pour vous aider et vous orienter.
- Sur d'éventuelles contre-indications médicales au poste de travail, même temporaires.

Par exemple : un paysagiste souffrant d'épilepsie ne doit pas travailler en hauteur, donc éviter l'élagage. Un jeune opéré du genou ne devra pas utiliser trop tôt une débroussailleuse en terrain accidenté ou sur les talus.

Les conclusions professionnelles seront transmises à l'employeur mais en aucun cas les données médicales.

- Sur le suivi médical ultérieur : la fréquence des visites médicales, une visite au poste de travail...