

Entraînement à la tâche

Cette fiche présente une démarche pour préparer l'entraînement à la tâche en prévoyant les aspects en santé et en sécurité du travail (SST). La démarche permet de former les novices, les jeunes, les expérimentés ou encore, ceux affectés à un nouveau poste dans l'entreprise.

À QUI S'ADRESSE CETTE FICHE ?

Cette fiche s'adresse aux gestionnaires et aux membres des comités de SST des entreprises qui envisagent de compléter un programme d'accueil et d'intégration en incluant l'entraînement à la tâche et à la SST. De plus, elle peut s'avérer utile au mentor appelé à accompagner un nouveau travailleur.

L'ENTRAÎNEMENT SE CONCENTRE SUR LES ASPECTS SUIVANTS :

1 La connaissance des tâches

Permettre aux travailleurs de comprendre en détail l'utilisation adéquate des outils et des équipements, d'identifier des risques et de maîtriser les activités et les responsabilités liées à leur travail.

2 Les compétences pratiques

Il peut s'agir de l'utilisation de machines, de l'adoption de principes ergonomiques pour prévenir les blessures musculosquelettiques, etc.

3 La santé et la sécurité

Par exemple, l'utilisation appropriée des machines et équipements de production, la manutention des charges, l'identification et la manipulation des substances dangereuses, l'utilisation des ÉPIs et l'application des mesures en cas d'accident ou de situation d'urgence.

4 La sensibilisation et l'attitude

L'entraînement à la tâche vise à encourager l'adoption d'une attitude proactive en matière de prévention des lésions professionnelles et ainsi soutenir et faire rayonner une culture de prévention.



Image : Shutterstock, adaptée par Karine Bellerive, graphiste



QU'EST-CE QUE L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST ?

L'entraînement à la tâche est un processus de formation destiné aux travailleurs afin de les préparer à acquérir des connaissances, des compétences et des aptitudes pour accomplir leurs tâches spécifiques de manière sûre, efficace et sécuritaire.

L'objectif d'y intégrer la SST est de s'assurer que les travailleurs comprennent non seulement comment exécuter leurs tâches, mais aussi qu'ils les réalisent en plaçant la SST au cœur de leurs actions, pour eux-mêmes et pour leurs collègues.

En outre, l'entraînement améliore l'efficacité opérationnelle, réduit le risque d'accident et agit positivement sur la culture de prévention.

QUELLES SONT LES ÉTAPES PRÉALABLES ?

1

Déterminer les besoins

- › Identifier, pour chaque poste de travail, les tâches et activités nécessitant des formations obligatoires, spécifiques et pratiques.
- › Consulter l'analyse des risques et des dangers associés au poste de travail, si elle est disponible.

ASTUCES

- › Tenir une rencontre, les ressources humaines et le superviseur, pour prendre connaissance de la candidature du nouveau travailleur, de sa formation générale et de ses expériences de travail pour préciser ses besoins en fonction du poste qu'il occupera.
- › Désigner un formateur qui aura des affinités avec celui-ci et qui est bien informé sur ses besoins spécifiques.

2

Fixer des objectifs

- › Établir des objectifs quantifiables et mesurables quant aux apprentissages à réaliser par le nouveau travailleur pour évaluer la réussite de l'entraînement.
- › Ajuster les objectifs en fonction de son profil, de sa formation générale et de ses expériences de travail antérieures.

ASTUCE

- › Adapter la longueur et la fréquence des sessions pour intégrer de façon harmonieuse les tâches et les procédures pour le travailleur novice.

3

Concevoir un plan d'entraînement

- › Élaborer un plan d'entraînement à la tâche détaillé qui répond aux besoins identifiés et aux objectifs fixés.
- › Déterminer le format de l'entraînement.

ASTUCES

- › La quantité d'information à couvrir influencera la durée de l'entraînement à la tâche.
- › Trouver un équilibre entre la profondeur des informations et la capacité de rétention des travailleurs.
- › L'entraînement à la tâche peut être fait à la production, sur des maquettes, dans un espace réservé à l'écart de la production ou encore dans une salle de simulation.
- › Il serait aussi possible de prévoir une combinaison de ces éléments tout en considérant que cela peut avoir une incidence sur la durée totale de l'entraînement.

QUELLES SONT LES ÉTAPES PRÉALABLES ? (SUITE)

Identifier les ressources humaines et le matériel nécessaire

4

- › Sélectionner le formateur désigné pour l'entraînement.
- › Collecter ou créer des supports de formation pertinents, tels que des manuels, des présentations, des vidéos, etc.

ASTUCE

- › Avoir en main les procédures de travail sécuritaires et les équipements requis dédiés à l'apprentissage des travailleurs, par exemple, des élingues endommagées à ne pas utiliser, des fiches de données de sécurité (FDS) pour présenter un produit, une bouteille comportant une étiquette conforme et une seconde non conforme, etc.

5

Planifier les étapes

- › Déterminer la durée et la fréquence de l'entraînement à la tâche selon le degré de complexité.
- › Programmer les sessions d'entraînement en fonction de la disponibilité du personnel et des activités de l'entreprise.
- › Prévoir un suivi de l'intégration des connaissances et habiletés acquises.

ASTUCES

- › Certains entraînements se déroulent en une seule session intensive, tandis que d'autres sont réparties en plusieurs sessions.
- › Cela pourrait être le cas pour l'apprentissage d'un cadenassage simple versus un cadenassage multiple.

Communiquer avec les travailleurs et faire une rétroaction

6

- › Informer les travailleurs de l'importance d'une participation active.

ASTUCES

- › La qualité des communications crée un milieu plus ouvert où le personnel dispose d'occasions d'échanger.
- › Des communications efficaces vont influencer la relation de confiance de même que la productivité, le climat de travail et l'engagement.
- › Les moments d'échanges seront aussi des occasions de faire preuve de reconnaissance des compétences et des habiletés de l'apprenant.

POURQUOI ENVISAGER L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST ?



Réduire les lésions professionnelles et les coûts qui leur sont rattachés

Un jeune travailleur, assigné à la préparation des commandes, à qui on enseigne les bonnes pratiques de manutention des charges, saisit mieux l'importance de protéger son dos pour son emploi actuel et ceux futurs.



Se conformer à la législation en vigueur

Un superviseur avec son équipe se doit de donner l'information, la formation et l'entraînement spécifique au travail. C'est aussi son rôle de superviser son équipe afin qu'elle travaille sécuritairement. L'entreprise peut ainsi éviter des dérogations émises par la CNESST, faute d'avoir respecté ses obligations de formation.



Améliorer la productivité

Après d'un nouveau travailleur, un entraînement structuré favorise une bonne planification du travail, détaille les processus à appliquer, favorise l'utilisation des bons outils au bon moment et engendre ainsi des gains de productivité.



Favoriser une culture positive de la prévention

Montrer à un nouveau collègue comment enfiler ses bouchons est une étape essentielle, mais le fait de profiter de l'entraînement pour qu'il saisisse bien en quoi ceux-ci le protègent favorise alors l'intégration au quotidien des pratiques de travail sécuritaires et son engagement vis-à-vis la SST.



Fidéliser les travailleurs

Un environnement de travail sûr et l'investissement dans le développement des compétences des employés augmentent la satisfaction au travail et la loyauté envers l'entreprise. Cela peut réduire la rotation du personnel et attirer des talents qualifiés à la recherche d'employeurs soucieux de leur bien-être.



Préserver la réputation de l'entreprise

Les entreprises pour qui la sécurité et la formation constituent une valeur sont considérées comme responsables et éthiques. La réputation de l'entreprise s'en trouve renforcée !

QUI PEUT DÉVELOPPER L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST ?

Il s'agit d'un processus de collaboration impliquant des parties internes de l'entreprise qui ont une connaissance approfondie des tâches spécifiques, qui maîtrisent la réglementation en matière de SST et qui détiennent de fortes habiletés en formation.

Chacun des acteurs peut contribuer à ce travail d'équipe à sa façon :

- › **Le comité SST** peut établir les besoins de formation.
- › **Les superviseurs** : Grâce à leur connaissance des détails opérationnels et des spécificités des tâches, ils vont contribuer à personnaliser la formation selon les besoins spécifiques.
- › **Les ressources humaines et les professionnels en SST** : En plus d'agir comme gestionnaires de projet dans la mise en place de l'entraînement, ils peuvent veiller au respect de la législation, à ce que les programmes de formation soient conformes aux politiques internes et assurer le suivi.
- › **Les travailleurs expérimentés** : Grâce à leur expérience pratique pour identifier les risques non évidents, ils agissent comme formateurs, ils peuvent suggérer des améliorations au niveau des procédures de sécurité, s'impliquer directement dans l'entraînement et avoir une contribution significative lors des démonstrations des trucs du métier.

Votre conseiller en gestion de la prévention de MultiPrévention peut vous aider dans cette démarche.

COMMENT RÉALISER LES ÉTAPES DE L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST ?

1	Présenter au travailleur les risques associés à la tâche.	Afin de rendre cette étape de l'entraînement dynamique, questionner le travailleur sur les risques auxquels il sera exposé et sur les mesures de prévention qu'il mettrait en application. Le fait d'échanger avec le travailleur sur les risques est beaucoup plus bénéfique à ses apprentissages que, par exemple, lui énumérer une liste de risques sans autre vérification sur ses connaissances. De cette façon, on complète ses apprentissages à partir de ce qu'il sait déjà.
2	Présenter la documentation applicable et mentionner où la trouver.	Par exemple, il peut être utile d'avoir sous la main le manuel des règles de sécurité, une procédure de travail, une fiche d'inspection d'un appareil de levage, les fiches de données de sécurité, etc.
3	Expliquer la tâche à accomplir et la façon de l'exercer de façon sécuritaire.	Revoir les différentes tâches courantes et spécifiques à accomplir avec l'apprenant en veillant à bien les décortiquer. Pour s'aider, on peut obtenir une liste de tâches, celle de la description de poste, par exemple.
4	Valider les ÉPIs à utiliser pour faire la tâche.	On doit se référer à l'analyse de risques et aux procédures en place, vérifier l'état, l'ajustement et le port adéquat des ÉPIs avec le travailleur. Questionner l'apprenti sur les raisons qui justifient le port des Épis qu'on lui a remis et au besoin, compléter ses connaissances. Indiquer à l'apprenant les besoins quant à l'hygiène, l'entretien et l'entreposage adéquat de ses ÉPIs.
5	Faire une démonstration de la tâche incluant les aspects de SST.	À la suite de la démonstration, faire accomplir la tâche par le travailleur, observer la méthode utilisée et l'intégration des pratiques sécuritaires. Prendre le temps d'observer le travailleur dans tout le cycle de la tâche. En cas de situation comportant un risque, le formateur se doit d'interrompre la tâche. Profiter de cette étape pour transmettre les trucs du métier.
6	Donner une rétroaction.	Partager les points à améliorer et souligner ceux qui sont adéquats au travailleur. Apporter les précisions nécessaires et conclure sur une note positive et constructive.

Les qualités recherchées chez le formateur responsable de l'entraînement :

- › Excellente connaissance du travail
- › Maîtrise des aspects liés à la SST
- › Application rigoureuse des règles et procédures sécuritaires
- › Bonne écoute
- › Esprit de synthèse
- › Patience
- › Habileté à donner des rétroactions
- › Intérêt à partager son savoir

Pour affirmer qu'une tâche est pleinement maîtrisée, l'apprenant doit être en mesure d'effectuer les opérations propres à cette tâche, soit :

- › Avec succès, selon la performance attendue ;
- › À plusieurs reprises : il doit pouvoir reproduire ce succès afin de démontrer qu'il n'est pas dû au hasard ;
- › Avec assurance, c'est-à-dire sans hésiter ou se demander avec inquiétude comment il pourrait bien réaliser cette tâche ;
- › En sachant pleinement ce qu'il fait et pourquoi il le fait. L'apprenant doit pouvoir expliquer la raison d'être de ses gestes et des pratiques sécuritaires ;
- › Sans avoir à être supervisé dans l'exécution de cette tâche. En d'autres termes, le formateur doit pouvoir lui confier avec assurance la responsabilité complète de la tâche.

Exemple de fiche

FICHE D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST – OUTIL DU FORMATEUR

- › Poste : *Préposé à l'expédition*
- › Nom du travailleur : *Alexandre*
- › Nom du formateur : *Martin*
- › Date de l'entraînement à la tâche : *Aujourd'hui*
- › Département : *Réception expédition*

Rappel des étapes de l'entraînement à la tâche et à la SST

- › Présenter au travailleur les risques associés à la tâche.
- › Présenter la documentation applicable et mentionner où la trouver.
- › Expliquer la tâche à accomplir et la façon de l'exercer de façon sécuritaire.
- › Valider les ÉPIs à utiliser pour faire la tâche.
- › Faire une démonstration de la tâche incluant les aspects de SST.
- › Donner une rétroaction.
- › À ne pas oublier :
Vérifier la disponibilité des équipements avec le département en raison des commandes en cours.

Risques associés au poste de travail

Aborder avec le nouveau les risques associés à son poste : manipulation des bonbonnes de propane, circulation chariots et piétons, bruit et la protection requise, efforts physiques et les planchers glissants. Discuter avec le nouveau des accidents susceptibles de survenir à son poste et vérifier s'il saurait comment éviter de tels accidents.

Expliquer la tâche à accomplir et la façon de l'exercer de façon sécuritaire

TÂCHE : Manutention et rangement des bonbonnes de propane dans les cages à l'extérieur.

Avant la manutention :

- 1. Inspection visuelle de la bonbonne :*
 - > *Vérifier qu'elle n'est pas rouillée, bosselée ou endommagée.*
 - > *S'assurer que la valve est en bon état et que le bouchon de sécurité est bien en place.*
 - > *Vérifier la date de requalification (inscrite sur la bonbonne).*
- 2. Vérification des ÉPIs requis (gants, chaussures, lunettes).*
- 3. S'assurer que la bonbonne est bien fermée :*
 - > *Tourner la valve pour bien fermer le robinet.*
 - > *Ne jamais transporter une bonbonne ouverte.*

Pendant la manutention :

- 4. Utiliser les bonnes techniques :*
 - > *Ne jamais rouler une bonbonne sur le sol.*
 - > *Utiliser un chariot conçu pour les bonbonnes ou les transporter en position verticale avec les mains sous la base.*
 - > *Éviter de heurter ou de faire tomber la bonbonne.*
- 5. Posture et prudence :*
 - > *Se tenir près de la bonbonne.*
 - > *Plier les genoux pour la soulever et éviter les torsions du dos.*
 - > *Ne pas la soulever seul si elle est trop lourde.*

FICHE D'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE ET À LA SST – OUTIL DU FORMATEUR (SUITE)

Démonstration et observation du travailleur

Certaines de ces tâches exigent une démonstration :

- > inspection*
- > fermeture de la bonbonne*
- > soulèvement*
- > transport*
- > dépôt de la bonbonne.*

Donner de la rétroaction

Souligner les gestes qui ont été bien réalisés par le travailleur en s'assurant de souligner non seulement les résultats mais également les efforts accomplis pour réussir son exécution.

«Tu as effectué une inspection complète et méthodique de la bonbonne, en prenant le temps de bien observer son état général. Tu as bien vérifié la valve, le bouchon de sécurité et la date de requalification – des points essentiels qui sont souvent négligés. Ta démarche est structurée et elle démontre une bonne maîtrise du processus. Pour aller encore plus loin, je t'encourage à accorder un peu plus d'attention autour du robinet. N'oublie pas de vérifier la présence d'une étiquette de mise hors service. Au global, c'est du très bon travail, tu as complété toutes les étapes enseignées! »

Évaluation et suivi

Le travailleur :

- ☐ Identifie les risques présents
- ☐ Comprend les mesures de prévention
- ☐ Maîtrise la tâche
- ☐ Exécute les gestes de manière sécuritaire

Commentaires :

En remplissant cette fiche, il sera important :

- › De vous assurer de la disponibilité au lieu de travail de tous les équipements, procédures ou fournitures suggérés dans cette fiche.
- › D'effectuer une rétroaction au supérieur immédiat concernant l'intégration du nouveau travailleur.
- › De demeurer vigilant vis-à-vis le nouveau travailleur dans l'exécution de ses tâches et, au besoin, le sensibiliser afin de s'assurer qu'il met en pratique les méthodes de travail sécuritaires.

COMMENT FAIRE DE L'ENTRAÎNEMENT À LA TÂCHE UNE DÉMARCHE GAGNANTE ?

La volonté de la direction se manifeste par une politique de formation claire et une allocation des ressources (humaines et financières) à l'atteinte des objectifs en prévention et d'une culture positive en SST.

PIÈGES ET ENJEUX	CLÉS DU SUCCÈS
Aucune volonté de la direction	› Un engagement formel de la direction et des gestionnaires de tous les niveaux est essentiel. › La direction doit être sensibilisée à ses obligations légales et aux retombées positives d'investir dans le développement des compétences. › La formation en SST se doit d'être une valeur qui guide les décisions et les orientations de la direction de l'entreprise.
Contrainte de temps	› Veiller à allouer du temps suffisant au formateur pour montrer le travail à faire, pour corriger les erreurs et effectuer des suivis. › Valider avec le formateur afin de vous assurer qu'il a disposé de suffisamment de temps pour un entraînement de qualité.
Manque de structure, mauvaise préparation, lacune vis-à-vis la documentation	› Détenir une analyse détaillée des tâches et des risques associés. › Concevoir un entraînement générique que le formateur pourra personnaliser aux tâches et aux besoins. › Combiner les connaissances théoriques (normes, procédures, utilisation des équipements) avec des sessions pratiques qui simulent des situations de travail réelles. Cela permet d'améliorer la compréhension et de renforcer la confiance des travailleurs.
Niveau d'expérience différent d'un travailleur à un autre	› Réaliser une gradation des apprentissages selon la complexité des tâches. Un nombre limité de tâches à transmettre à la fois est suggéré pour ne pas surcharger l'apprenti. › Pour débiter, on lui confie des tâches simples, puis on augmente le degré de difficulté à mesure que l'apprenti effectue son travail de façon satisfaisante et sécuritaire.
Manque d'intérêt du travailleur ou résistance vis-à-vis l'importance de la SST	› Prodiguier de la rétroaction régulière et des encouragements au travailleur afin de l'inciter à persister malgré les difficultés et les erreurs. › Exercer un suivi régulier des apprentissages et souligner la progression accomplie par le nouveau travailleur. › Aborder avec l'apprenant les situations d'accidents passées et leurs conséquences pour le sensibiliser tout au long de l'entraînement. › Réitérer l'importance de la valeur accordée à la SST et qu'elle est une condition essentielle pour le maintien en emploi.
Contraintes vis-à-vis la diversité de la main-d'œuvre	› Favoriser l'intégration de la main-d'œuvre dans la démarche d'accueil dès l'entrée en poste, et ce, sur le plan professionnel, en SST et sur le plan social. › Une telle prise en charge favorise la rétention du personnel à long terme et contribue au succès de l'entreprise.

Ressources

- › Associations sectorielles paritaires (ASP)
- › Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- › Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA)
- › Fiches disponibles sur notre site web :
Inclure la santé et la sécurité dans un programme d'accueil et Instaurer une démarche de mentorat en prévention

MULTI
PRÉVENTION ASP

150-2405, boul. Fernand-Lafontaine
Longueuil (Québec) J4N 1N7
Tél. 450 442-7763

multiprevention.org

