

LES ENJEUX DE L'INTÉGRATION



Souvenez-vous, de votre premier jour à la première heure

...

Les premières semaines de prise de poste exposent davantage le nouvel embauché (*salarié, apprenti, intérimaire, stagiaire...*) aux accidents du travail. Les dispositifs d'accueil dans l'entreprise et au poste constituent un enjeu fort en termes de santé et sécurité. Ils se préparent dès la formation initiale avec un tuteur pour assurer l'intégration dans l'entreprise.

La période d'intégration dans l'entreprise apparaît comme un moment stratégique pour la prévention des risques professionnels : l'indice de fréquence des accidents du travail augmente de deux à trois fois dans le premier mois d'embauche et revient à la normale au bout d'un an.

L'intégration dépend du parcours professionnel et de la compétence du nouvel embauché mais aussi de l'entreprise. La manière dont cette dernière aura accompagné, informé, écouté ce nouveau collègue de travail et organisé son accueil sera en effet déterminante. Cette période d'adaptation réussira d'autant plus qu'elle comportera un volet dédié à la santé et sécurité au travail.

La période d'intégration dans l'entreprise apparaît comme un moment stratégique pour la prévention des risques professionnels : l'indice de fréquence des accidents du travail augmente de deux à trois fois dans le premier mois d'embauche et revient à la normale au bout d'un an.

Près de 15% des accidents graves et mortels surviennent au cours des 3 premiers mois de l'embauche. Un cinquième des accidents du travail concernent des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

DES ENJEUX SOCIAUX

- Construire un parcours professionnel et développer les compétences tout au long de la carrière
- Permettre aux salariés de travailler en sécurité, dans un environnement de travail sécurisé
- Permettre aux salariés de se « sentir bien » au travail
- Permettre à des personnes d'accéder à un emploi
- Valoriser l'image du métier : montée en compétences, accueil, intégration...
- Favoriser un sentiment d'appartenance à l'entreprise

DES ENJEUX ÉCONOMIQUES

- Être attractif pour attirer des candidats et les fidéliser dans un contexte où le territoire ou le métier l'est peu
- Avoir un avantage concurrentiel pour développer de nouveaux clients pour accroître les effectifs
- Réduire le turn-over, les accidents du travail, les maladies professionnelles.
- Avoir des salariés opérationnels rapidement

DES ENJEUX QUALITÉ

- Trouver et fidéliser le « bon salarié » avec les qualifications nécessaires
- Fournir une prestation de qualité Fidéliser et améliorer la satisfaction clients

DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIÉTAUX

- Respecter l'utilisation du matériel et l'application des méthodes de travail pour éviter d'exposer les salariés et la population aux risques chimiques et sanitaires
- Respecter l'utilisation des produits
- Agir sur l'attractivité et l'image de l'entreprise

Les signes d'une mauvaise intégration

En partant du constat que l'intégration est la capacité d'une entreprise à faire en sorte qu'un nouveau collaborateur puisse être opérationnel professionnellement et socialement, une intégration ratée peut se manifester par un collaborateur qui :

- Ne comprendrait toujours pas les missions qu'il doit réaliser, où et auprès de qui chercher les informations nécessaires à la réalisation de son travail...
- Ne disposerait pas du matériel et outils nécessaires pour travailler...
- S'absenterait souvent...
- S'isolera des autres...
- Se blesserait trop souvent...

D'autres indicateurs peuvent être également pertinents comme le turn-over, le nombre de démissions prématurées, de fins de période d'essai à l'initiative du salarié ou d'abandons de poste... En parallèle, une « mauvaise » intégration peut aussi se manifester sur le collectif de travail qui accueille comme un nombre d'accident du travail en hausse, des tensions et des conflits relationnels, des demandes de changement de service ou d'atelier, des processus d'usure professionnelle apparaissant de plus en plus en tôt dans la carrière des salariés, une baisse de productivité, des taux de rebuts ou de retours clients qui augmentent, des matières premières sur consommées...

Il est d'ailleurs important d'analyser ces causes d'absences et/ou de départs, pour remettre probablement en cause le processus d'intégration.

Le processus d'intégration suppose d'agir sur 3 dimensions complémentaires :

- La structure : valeurs, culture, histoire, règles et usages.
- Le poste de travail : missions, compétences et environnement.
- L'équipe et le collectif de travail : présentation, communication et acceptation.

Le livret d'accueil

Ce que dit la loi : *Article L4141-2 et Article R4141-2*

Le livret d'accueil sécurité constitue un outil indispensable pour les salariés présents et pour accueillir au mieux le nouveau salarié. Il permet notamment de regrouper les informations délivrées lors de l'accueil du nouvel embauché.

Ainsi le code du travail précise que : L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

Tout nouvel embauché doit recevoir, à la fois, un accueil et une formation à la sécurité au poste. Le code du travail parle de formation pratique et appropriée (*Article L4141-2 du code du travail*).

Pour les salariés (CDD et CDI), les intérimaires, les stagiaires, apprentis, c'est au dirigeant ou au Référent Sécurité et Santé au Travail de s'organiser pour qu'ils aient les informations utiles à la préservation de leur santé au travail.

Les questions à se poser pour intégrer

La préparation *(en fonction des opérations confiées à un nouvel embauché)*

- Le nouvel embauché a-t-il des difficultés de mouvements ? De positionnement ?
- Quels sont les postes les plus à risques ?
- Quelles sont les opérations à ne pas faire seule ?
- Quelles sont les machines les plus à risques ?
- Quels sont les outils, outillages les plus à risques ?
- Quels sont les lieux/postes en situation de travailleur isolé ?
- Des SST sont-ils proches des postes confiés à un nouvel embauché ?
- Quels sont les produits chimiques les plus à risques ?
- Quelle productivité exiger en respectant le cycle de nouvel embauché ?
- Quelle qualité exigée en respectant le cycle de nouvel embauché ?
- Comment distingue-t-on un nouvel embauché ? *(repérage de situations par autrui)*
- Etc.

