

Comment améliorer le processus d'intégration des nouveaux mineurs?

Sylvie Beaugrand, Élise Ledoux, Caroline Jolly, Sylvie Ouellet, Pierre-Sébastien Fournier

IRSST – UQAM – Université Laval



Une recherche terrain

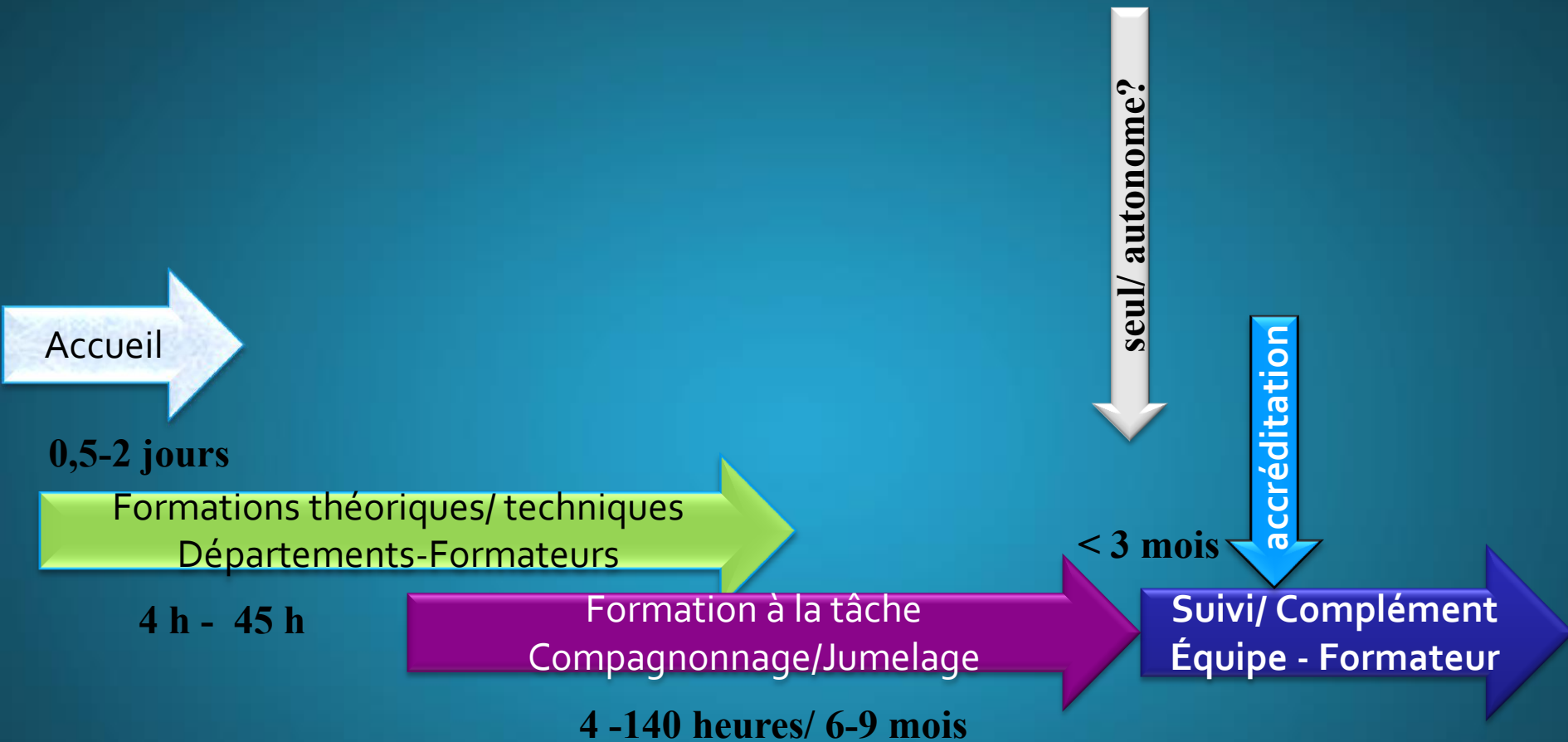
- Objectifs
 - Documenter les conditions d'intégration des nouveaux travailleurs et les principales difficultés rencontrées;
 - Dégager des pistes d'amélioration pour favoriser l'intégration.
- 5 mines
 - 3 souterraines
 - 2 à ciel ouvert
- 2010 – 2012
- Comité de suivi :
 - APSM, AMQ, CSST, CSMO Mines, FIM-CSN, Métallos

Une recherche terrain

- 115 entretiens - RH, SST, opérations
 - Surintendants, conseillers, coordonnateurs, infirmières, superviseurs généraux, superviseurs, formateurs
 - Représentants des travailleurs, mineurs, opérateurs - compagnons/expérimentés/nouveaux
- Observations du travail et du compagnonnage
 - préposés au service,
 - mineurs d'entretien,
 - boulonneurs,
 - opérateurs d'équipement minier - camionneur, chargeur.

Les dispositifs d'intégration

Grandes étapes de l'intégration



Difficultés pour les nouveaux

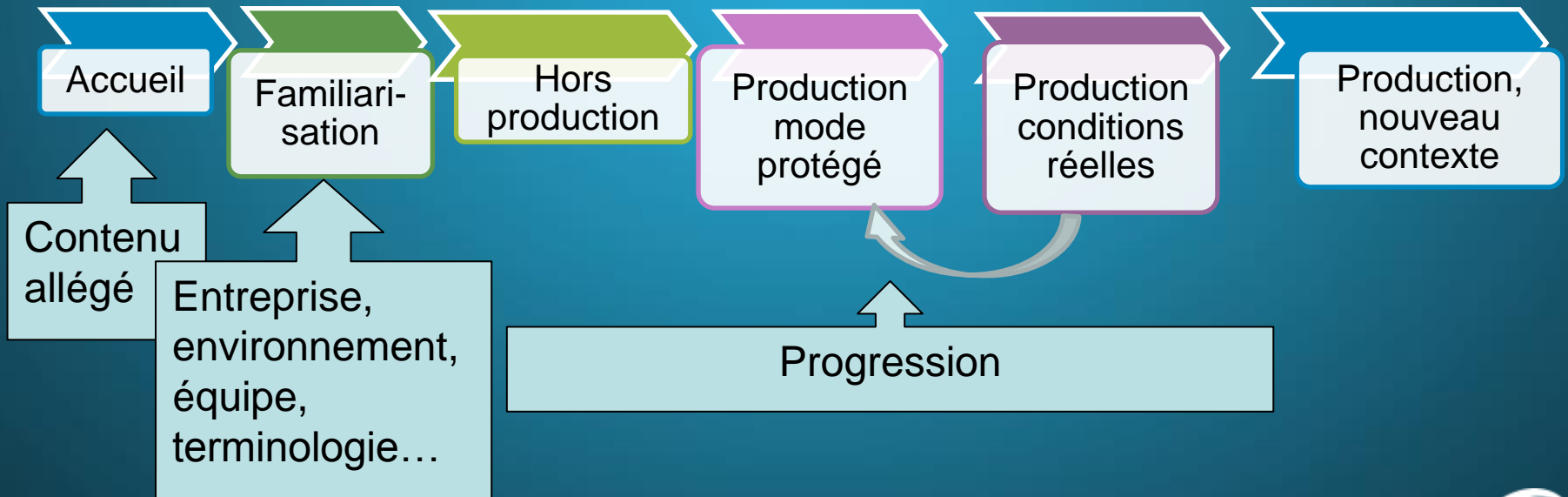
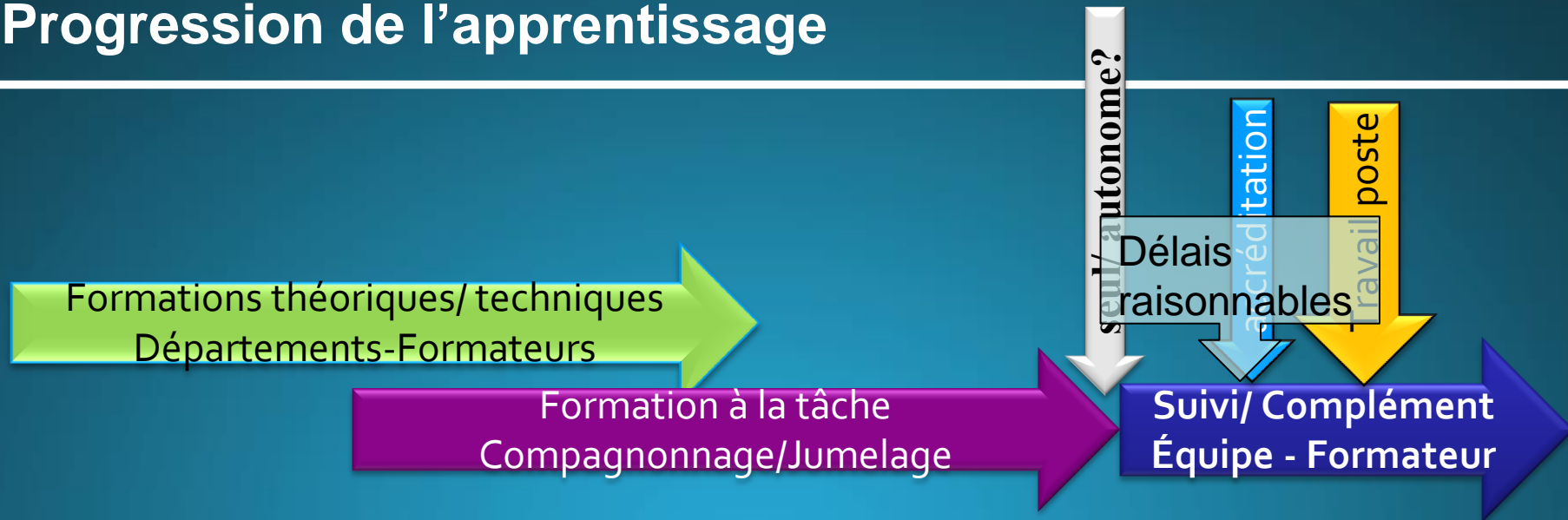
- Cumul des nouveautés en peu de temps;
- Lieux, circulation;
- Matériel et terminologie;
- Codes et modes de communication;
- Maîtrise du véhicule/équipement;
- Planification pour être efficace;
- Lecture du terrain;
- Détection de risques;
- Diversité et nouveauté des situations;
- Analyse et résolution de problème;
- Stress : montrer qu'on est capable; compléter le travail confié;
- Crainte pour sa propre sécurité.

Difficultés et préoccupations des compagnons ou accompagnateurs

- S'adapter à chaque personne
- « Faire de la psychologie »
- Arrimage production-formation (enseigner des tâches non planifiées à la production; disponibilité/état des équipements; attentes)
- Former des mineurs qui n'ont pas suffisamment d'expérience
- Nuance entre faire une tâche et la maîtriser – durée de formation/suivi
- Responsabilité (C-21)
- Se sentir apte à former/expérience

Des pistes pour bonifier l'intégration ?

Progression de l'apprentissage



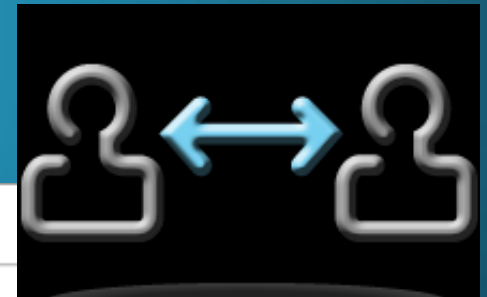
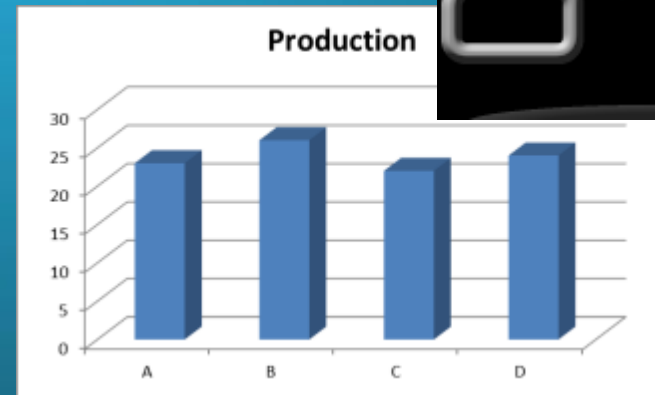
Contenu de formation

- S'appuyer sur l'analyse de l'activité de travail réelle pour inclure les dimensions moins visibles du travail, par exemple :
 - Planification;
 - Communication;
 - Repérage et diagnostic de l'état de l'environnement;
 - Résolution de problème.



Arrimage production-formation

- Espaces réservés pour la formation;
- Tâches spécifiques pour le nouveau;
- Attentes de production révisées durant la formation;
- Disponibilité des équipements et des véhicules nécessaires.



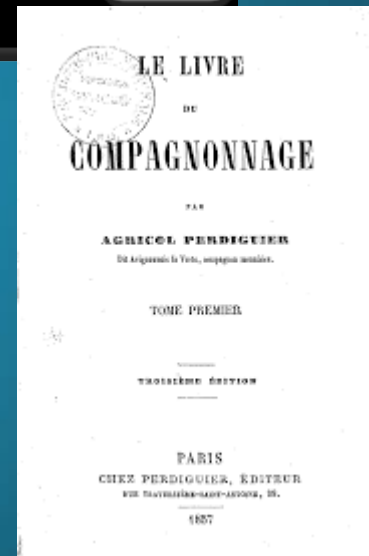
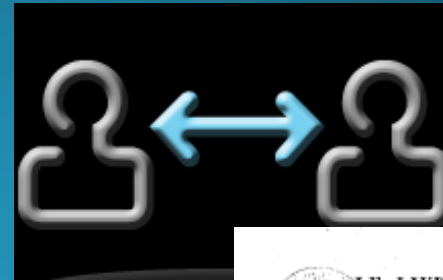
Début seul au poste et support

- Planifier la production de façon réaliste (production du nouveau travailleur ≠ travailleur expérimenté);
- Faire connaître les attentes de production et de progression au nouveau travailleur;
- Formations complémentaires pour les situations nouvelles ou pour parfaire les connaissances (ex. les bris).



Soutien aux compagnons

- Implication volontaire;
- Candidat reconnu par tous;
- Formation;
- Conditions qui encouragent l'engagement et le maintien dans le rôle du compagnon;
- Reconnaissance de l'importance du rôle;
- Lieux et moments pour échanges entre compagnons.



Soutien aux superviseurs

- Marges de manœuvre et support nécessaire pour faciliter la formation et l'entrée en poste du nouveau;
- Support administratif pour libérer du temps pour être sur le terrain.



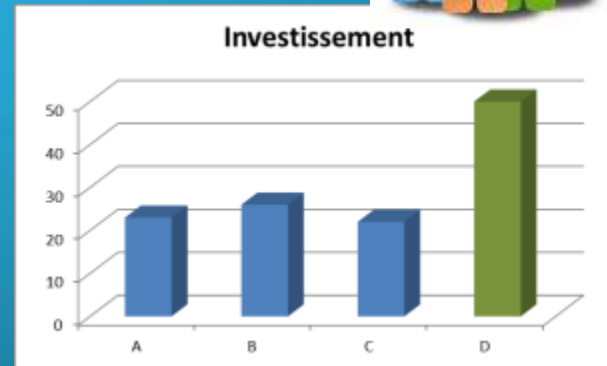
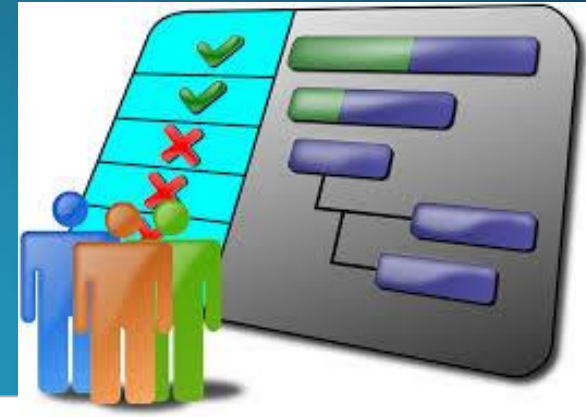
Arrimage SST et intégration

- Soutien en faveur d'une présence accrue du personnel en SST et des formateurs sur le terrain;
- Personne neutre, dans un cadre confidentiel, responsable de recueillir les commentaires des nouveaux travailleurs (SST et amélioration continue);
- Registres d'accidents/incidents - événements impliquant les nouveaux travailleurs sur un poste donné.



Planification et projets d'investissement

- Embauche importante versus période réaliste pour un retour sur investissement;
- Capacité des ressources impliquées dans l'intégration/formation;
- Zones dédiées à la formation.



Merci!

