

Renforçons l'accueil des Nouveaux UNE STRATEGIE GAGNANT - GAGNANT !

C'est prouvé : les nouveaux ont davantage d'accidents du travail que leurs collègues déjà intégrés !

C'est la faible ancienneté qui contribue le plus à accroître la probabilité d'accident. **A fin octobre 2007 : sur 15 accidents, dont 13 avec arrêts, 5 concernent nos nouveaux soudeurs directement sur leur poste de travail !**

A peine 3 mois d'ancienneté que l'on enregistre :

- 2 coups sur la main et 1 au genou
- 2 corps étrangers dans l'œil

Même si la gravité de ces accidents reste moindre (certains auraient pu avoir des conséquences irréversibles sur l'intégrité physique), même si la situation globale a été bien améliorée (2006 : 27 accidents dont 18 avec arrêts ; fin oct. 2007 : 15 accidents dont 13 avec arrêts) **leur fréquence doit nous alerter !** Nous devons poursuivre nos efforts notamment envers nos nouveaux collaborateurs.

NOTRE ENTREPRISE INTEGRE TOUS LES MOIS DE NOUVEAUX COLLABORATEURS AVEC DES PROCEDURES BIEN ETABLIES

Quelques chiffres :

De janvier à fin oct.2007: 39 nouveaux embauchés
dont fabrication : 15 et service travaux : 9

Pour préparer au mieux leur intégration, des procédures sont bien rodées notamment:

- Etablissement d'un **plan d'intégration individuel ou collectif** prévoyant selon les cas, la visite des locaux, la rencontre avec les différents services concernés, les échanges d'informations avec les personnels en place ; le but recherché étant de familiariser le nouveau collaborateur à son nouveau cadre de travail.

- **Nomination temporaire d'un tuteur**, en charge d'expliquer les rouages internes et d'accompagner le nouveau collaborateur dans sa découverte de l'entreprise.

- Et enfin, **remise du livret d'accueil** (présentation de l'entreprise, organigrammes, règles essentielles tels que horaires, règlement intérieur, conditions de travail et de respect des règles de sécurité ...). Mais me direz-vous : pourquoi accorder de l'importance à l'accueil ? **Accueillir un nouveau afin d'appréhender au mieux la réalité de sa tâche diminue les risques professionnels tout en améliorant la qualité du travail.**

Qui a encore envie d'une entreprise où il ne fait pas bon travailler ? N'avons-nous pas envie d'être tous fier de notre entreprise ?

En bref

DES PROGRES SIGNIFICATIFS AU REGARD DU PASSE - DES EFFORTS A POURSUIVRE POUR CONTINUER A ETRE FIER DE NOTRE ENTREPRISE - L'INTEGRATION D'UN NOUVEAU COLLABORATEUR EST L'AFFAIRE DE TOUS.

NOS EFFORTS SE POURSUIVENT VERS LES NOUVEAUX COLLABORATEURS

- Le groupe de travail **FORMATION**, récemment mis en place, planche sur les **règles essentielles à transmettre aux nouveaux** en fonction de leur statut : stagiaires, intérimaires, apprentis, salariés nouvellement mutés... **CHAQUE PROFIL** nécessite une approche différente.

- Le **CHSCT**, remanié, organise au mieux sa collaboration avec les conseillers Prévention de l'OPPBT, de la CRAM ou encore le Médecin du Travail pour améliorer les conditions de travail et limiter les facteurs de risques. Soutenons-le !

- **Mais l'accueil c'est aussi l'affaire de tous les salariés**

L'accueil peut être individuel ou collectif : gardons à l'esprit que le Nouveau est dans une position stressante et qu'il a besoin de se sentir le bienvenu. Souvenez-vous de votre premier jour ! **Le moment de la « mise au poste »**, c'est-à-dire la présentation concrète du travail, **est crucial**. L'objectif est de faire comprendre au nouveau ses tâches ainsi que les limites de ce qu'il peut et de ce qu'il doit faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée sera beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Outre les procédures et les consignes, le nouveau a également besoin d'être informé des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier, ainsi que la conduite à tenir en cas de problème imprévu.

L'intégration c'est un investissement dans le temps : le temps de rencontrer ses collègues, le temps de s'approprier le poste de travail, le temps d'apprendre qui fait quoi, de tisser un réseau et d'acquiescer la culture d'entreprise.

Tout au long de cette période, **nous tous devons consacrer du temps au suivi et à l'écoute du nouveau**, afin de le guider et d'apprécier sa progression. Une relation de confiance incite le nouveau à poser des questions, à dire ce qu'il n'a pas compris et à signaler ses difficultés. Petit à petit, le nouveau deviendra un salarié « comme les autres ».