

Le 6 octobre, Préventica ouvrira ses portes à Lyon. À cette occasion, nous revenons dans ce dossier sur l'accueil sécurité. Un moment majeur de toute démarche de prévention qui veut réellement s'inscrire dans le temps !



ACCUEILLIR ET FORMER LES NOUVEAUX SALARIÉS À LA SST...

ENTROIS POINTS

règles

MOMENT DÉCISIF

Premier jour pour transmettre les règles et identifier les risques permet d'installer une véritable culture sécurité dès l'arrivée en entreprise.

accord

MANAGERS

Les managers et tuteurs accompagnent le nouvel arrivant sur le terrain, renforcent les messages et favorisent son engagement durable.

autonomie

SUIVI

Un suivi dans la durée : rappels, formation et accompagnement permettent d'ancrer les bons réflexes et de favoriser l'autonomie en toute sécurité au poste.

ACCUEIL SÉCURITÉ

LES BONS RÉFLEXES DÈS LES TOUT PREMIERS JOURS !

Accueillir un nouveau salarié ne consiste pas seulement à lui présenter son poste et son environnement de travail. C'est aussi le premier moment pour lui transmettre les bons réflexes, identifier les risques et poser les bases d'une culture sécurité durable.

Tous les professionnels de la prévention des risques et de la santé et sécurité au travail s'accordent à reconnaître que l'accueil prévention des nouveaux arrivants, jeunes ou moins, CDD, CDI ou intérimaires..., est crucial. D'une part parce qu'un salarié sur quatre victimes d'un accident du travail a

moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Statistique confirmée par Guillaume Ternynck, directeur prévention chez Leroy Merlin Hauts-de-France et membre du réseau Mase : « C'était en effet pendant cette période que certains des nouveaux collaborateurs de l'entreprise étaient victimes d'accidents du travail. Face à ce constat, nous avons donc mis en place, depuis quatre ans, des actions concrètes, reposant sur l'implication des managers en leur rappelant, notamment, les exigences juridiques en matière de sécurité au travail, mais aussi via un parcours d'accueil des nouveaux arrivants, comprenant des formations – en e-learning – sur nos risques et nos métiers. Le tout complété par le coaching des managers qui accompagnent les nouveaux sur le terrain et des entretiens sécurité. Les résultats ont été au rendez-vous puisque nous déplorons moins d'accidents impliquant des personnels travaillant depuis moins d'une année dans l'entreprise. »

EN CHIFFRES

30 %

DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les nouveaux arrivants et les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté concentrent près de 25 % à 30 % des AT. Les trois premiers mois sont les plus critiques.

Source : Carsat.

UNE ÉTAPE ESSENTIELLE

Essentielle car elle permet d'installer, dès les premiers jours, une véritable culture de la sécurité dans l'entreprise. Qu'il s'agisse d'un jeune salarié, d'un intérimaire ou d'un collaborateur expérimenté, chacun doit comprendre les risques liés à son poste, les règles à respecter et les comportements attendus. Au-delà de la simple transmission de consignes, cet accueil permet de créer un premier dialogue avec le management et de donner au nouvel arrivant les moyens d'identifier les situations dangereuses. Bien préparé et adapté au poste, il favorise l'autonomie progressive, renforce l'implication et contribue à prévenir les accidents. Il doit enfin s'inscrire dans la durée et faire l'objet d'un suivi précis, afin de s'assurer que les compétences attendues sont intégrées. « L'accueil relève d'un processus qui capitalise les bonnes pratiques que l'on veut voir respecter. L'objectif est d'éblouir le nouvel arrivant : on n'a pas deux fois l'occasion de faire une bonne première impression. Naturellement, intégrer la sécurité et la santé et les porter comme une condition sine qua non pour pouvoir travailler dans l'entreprise est un enjeu majeur. C'est dès le premier jour qu'on doit s'occuper de protéger la santé du nouvel arrivant, confirme Dominique Vacher, dirigeant de DVConseils. L'objectif est de provoquer un effet "waouh" qui marquera à vie le nouvel embauché. »



À RETENIR

► SUR TPDEMAIN.COM

«Pré-rentree Prévention» de la FNTP est un module (e-learning) pour les apprentis primo-entrants. Ses douze modules abordent des situations à risques courantes: circulation sur chantier, engins et angles morts, tranchées et fouilles...

...

UNE PRÉSÉLECTION AVANT L'EMBAUCHE

De plus en plus d'entreprises, en particulier dont le ou les métiers imposent le respect de règles et process sécurité précis, anticipent même, en amont de l'embauche, les questions et enjeux posés par l'intégration des nouveaux arrivants. Comme nous le confirme Yann Behec, responsable P2SE (prévention, protection, sécurité et environnement) chez Veolia, assainissement & maintenance: «Dès la phase de recrutement d'un nouveau salarié, avant même qu'il soit embauché, nous évaluons sa culture sécurité et sa perception de la prévention, grâce à un petit questionnaire et une chasse aux risques. Cela nous permet déjà de nous faire une idée sur son appétence pour la sécurité au travail, ses éventuelles connaissances. Afin de ...»



MOVE SAFELY
SIXTON.IT

the ergonomic comfort

TAKEBACK BOA® 60558-00L
S3S FO HI *CI HRO SR



new collection
GREENBALL



**MASPICA**
a Delta Plus Group Company

Maspica Srl a Socio Unico
a Delta Plus Group Company
Via A. Einstein, 6 - 35020 Casalsierugo (PD) ITALY
Tel. +39 049 8740771 - info@maspica.it - www.sixton.it

... faciliter son intégration lorsqu'il intégrera, en CCD, CDI ou en tant qu'intérimaires, une de nos agences. »

L'accueil sécurité est réglementaire, comme le confirme Benoît Drelon, auditeur Mase et consultant SSE: « Quel sur soit l'âge du nouveau collaborateur, on doit le prévoir dès son arrivée dans l'entreprise et avant toute autre chose. D'ailleurs, le référentiel Mase l'évoque très clairement dans son axe 2 comme une étape nécessaire pour réussir un recrutement. Mentionnant même le livret d'accueil comme la "pierre angulaire de l'intégration". »

La plupart des entreprises, où la prévention n'est donc pas qu'une contrainte réglementaire mais une véritable stratégie qui participe à la performance de l'entreprise, ont mis en place ledit accueil. Par exemple chez FM Logistic, Audrey Thum, directrice développement durable France, explique: « Pour nous, la santé et la sécurité sont une priorité et ce, dès l'intégration. Les jeunes salariés ainsi que les intérimaires, quel que soit leur âge, sont plus exposés aux risques du métier logistique car ils découvrent un nouvel environnement de travail et parfois même ils découvrent l'univers de la logistique. Pour installer une vraie culture sécurité dès le premier jour, nous avons structuré un parcours d'intégration complet et nous nous appuyons sur les outils digitaux pour faciliter son déploiement et garantir la traçabilité. Nous avons ainsi à notre disposition: un livret de pré-intégration disponible en ligne sur PC, ... »



PRÉPAREZ VOTRE VISITE

EN PRATIQUE

OÙ ?

Préventica Lyon
Eurexpo - Hall 6
Boulevard de l'Europe
69680 Chassieu

QUAND ?

Du 6 au 8 octobre
2026
le mardi et mercredi
de 9 heures à 18 heures
et le jeudi de 9 heures
à 17 heures

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES 550 EXPOSANTS

www.preventica.com

BADGE VISITEUR GRATUIT



TOUT SAVOIR SUR LE PROGRAMME DES CONFÉRENCES



« Pour nos métiers spécifiques, nous avons des formations renforcées. »

3 questions à

YANN BECHEC

Responsable P2SE, Veolia, assainissement & maintenance

AVEZ-VOUS MIS EN PLACE UNE STRUCTURE SPÉCIFIQUE POUR ACCUEILLIR LES NOUVEAUX COLLABORATEURS ?

Après l'accueil sécurité, qui permet de présenter nos métiers, nos principaux risques et les règles essentielles, nous confions chaque nouvel arrivant à un « compagnon ». Ces tuteurs sont sélectionnés sur la base du volontariat, indépendamment de toute considération hiérarchique, mais aussi en fonction du profil du nouvel arrivant et de leur connaissance de son futur environnement de travail. Pendant deux mois, ils l'accompagnent à la fois sur le plan théorique, avec la présentation des documents et procédures, et sur le terrain, en travaillant à ses côtés. À l'issue de cette période, nous évaluons ses compétences, son aptitude au poste et son niveau d'autonomie.

CE PROCESSUS PEUT-IL ÊTRE COMPLÉTÉ SI NÉCESSAIRE ?

Pour certains métiers techniques ou aux risques spécifiques, nous pouvons mettre en place une formation renforcée. L'objectif est d'adapter l'accompagnement aux exigences du poste et de nous assurer que chaque collaborateur dispose des compétences nécessaires avant d'être pleinement autonome. Cette formation complémentaire peut porter sur les gestes professionnels,

les procédures spécifiques ou la maîtrise des risques propres à certaines activités. Nous adaptons donc le parcours d'intégration en fonction du métier et du niveau d'exposition aux risques.

DE NOMBREUSES ENTREPRISES FONT APPEL À DES INTÉRIMAIRES. OR, IL LEUR EST PARFOIS DIFFICILE DE TROUVER DES PROFILS ADAPTÉS À LEURS MÉTIERS. VEOLIA A-T-IL ENGAGÉ DES ACTIONS SPÉCIFIQUES À CE SUJET ?

Le groupe travaille en étroite collaboration avec les entreprises de travail temporaire afin de les accompagner dans la sélection des candidats. L'objectif est de disposer de personnes qui connaissent déjà, même partiellement, nos métiers et leurs contraintes. Pour les aider, Veolia met notamment à leur disposition différents supports vidéo présentant nos activités, la journée type d'un collaborateur ou encore les raisons qui ont conduit certains salariés à rejoindre le groupe. Cette démarche permet aux candidats de mieux comprendre leur futur environnement de travail, les exigences du poste et les enjeux de sécurité avant même leur prise de fonction.

MASCOT® WORKWEAR

CONFORT ET PROTECTION AU QUOTIDIEN



SYSTÈME CLICK POCKET

Ajoutez facilement des poches flottantes là où vous en avez besoin.



POCHES GENOUILLÈRES AJUSTABLES

En CORDURA® résistant à l'usure, elles assurent un positionnement optimal des genouillères.



180g/m²

TISSU ULTIMATE STRETCH

Ultraléger, extensible dans toutes les directions et résistant à l'usure pour une liberté de mouvement exceptionnelle.



22279-605 Pantalon avec poches genouillères
89% polyamide recyclé/11% élasthanne, 180 g/m²

Showroom France Parc d'affaires Lagune Sud, Bât A, 305 rue Gabriel Voisin, 69400 Villefranche-sur-Saône
Service Clientèle +33 1 70 83 24 50 | sales.fr@mascot.dk | www.mascot.fr

Découvrez les produits MASCOT® WORKWEAR de près sur nos stands

 **Préventica**
LYON 6 > 8 Oct.
HALL 6, STAND W26

 **Expo**
PROTECTION

3-5 NOV. 2026
Paris - Porte de Versailles
HALL 1,
STAND MO65



«
Attention: l'accueil
renforcé n'existe
pas. L'accueil
sécurité oui!
»

3 questions à

BENOÎT DRETON

Auditeur Mase et consultant SSE

À QUOI DOIT RESSEMBLER UN ACCUEIL SÉCURITÉ ?

L'axe 2 du référentiel Mase traite de la mise en place d'outils pour accueillir de manière efficace les nouveaux collaborateurs. Quel que soit leur âge, cet accueil doit d'abord être adapté au profil de personne que l'on a face à soi, à la typologie de métier. En fonction de la taille de l'entreprise, il faut éviter d'être trop général, trop compliqué, au risque de perdre l'auditoire. En ce qui concerne sa durée, il est difficile de l'évaluer mais je dirais qu'au-delà de 30 min, on risque d'être long. Cet accueil sécurité devra aussi se faire en présence du dirigeant de l'entreprise ou du responsable du site car c'est à eux qu'incombe cette responsabilité. Si cela n'est pas possible, la délégation de pouvoir permet à une personne – directeur QHSE, chef de chantier, directeur de travaux... – ayant autorité d'elle remplacer. Pour ce qui est du contenu de l'accueil, il est clairement défini par le législateur. L'accueil sécurité permet de présenter les repères nécessaires pour travailler en toute sécurité: politique de prévention, engagements de l'entreprise en matière de santé et sécurité, consignes d'urgence, risques aux postes de travail, modes opératoires à respecter pour réaliser les tâches en sécurité.

Un conseil pour les entreprises: se baser sur leur Duerp pour identifier les risques les plus importants et en faire un des axes de l'accueil.

FAUT-IL COMPLÉTER CET ACCUEIL AVEC D'AUTRES OUTILS OU CONTENUS ?

En fonction de l'entreprise et de ses métiers, on pourra renforcer certains points avec des questionnaires, des tests afin d'évaluer ensuite l'intégration de règles, consignes... Tout cela pourra être lié à du parrainage, sur la base du volontariat. Il faut noter que de plus en plus d'entreprises, comme le demande le Mase, évaluent, via des petits tests, des chasses aux risques, avant l'embauche les connaissances sécurité du candidat, son appétence pour ce sujet, sa capacité à intégrer une équipe, son savoir-être. Cela permet de recruter les bons profils de collaborateurs.

ON ENTEND PARLER D'ACCUEIL RENFORCÉ...

Dans le Code du travail, l'accueil renforcé n'existe pas. On effectue un accueil sécurité pour tout le monde et des formations renforcées doivent être rajoutées pour les salariés précaires (CDD, Intérimaires, etc.) s'ils travaillent sur des postes à risques. (Art L 4154-2 du Code du travail).

... tablette ou smartphone, un accueil sécurité théorique et pratique le premier jour puis un parcours de formation en binôme avec un tuteur sur la semaine. »

PRIVILÉGIEZ LA SIMPLICITÉ !

Eric van Hooland, dirigeant de SVH et auditeur national Mase: « Lors de mes interventions auprès des entreprises, j'insiste sur des principes simples pour l'accueil prévention. Je leur conseille, par exemple, de cibler les règles sécurité essentielles, entre cinq et dix au maximum. La réglementation étant très dense, il faut absolument essayer de prioriser les choses. Cela permet de faire passer des messages clairs et rapides. Or, les entreprises ne le font pas systématiquement. Par ailleurs, les entreprises et leur "pôle accueil" doivent faire attention à ce que le management de la sécurité ne soit pas trop directif. On doit veiller tout de suite à impliquer au maximum les nouveaux collaborateurs. Tout cela doit permettre aux personnes de s'approprier les risques de l'entreprise, de comprendre ses process et de les intégrer tout de suite dans une gestion bien plus participative de la sécurité et de la prévention des risques. Après cette étape, on peut penser à confier les nouveaux arrivants à des tuteurs, parrains et autres accompagnants qui leur feront découvrir leur poste, les procédés qu'il induit, les règles de sécurité spécifiques ou pas... »



À NE PAS MANQUER

LES TEMPS FORTS DU SALON

MARDI 6 OCTOBRE

• **10 heures**
CONFÉRENCE D'OUVERTURE:
« Comment l'IA impacte-t-elle la qualité de vie et les conditions de travail? »
• **11 h 30**
REMISE DES PRIX DE L'INNOVATION PRÉVENTICA

MERCREDI 7 OCTOBRE

11 h 30
PRIX DU MANAGEMENT INSPIRANT

JEUDI 8 OCTOBRE

14 heures
FINALE NATIONALE DES MASE AWARDS



RETROUVEZ
LES ENSEIGNES
DU GROUPE
DESCOURS & CABAUD



DU **06** AU **08**
OCTOBRE 2026

STAND X16

 **Préventica**
EUREXPO
Lyon

**Pour rencontrer notre
équipe et découvrir :**

- les **NOUVEAUTÉS** EPI
- les **SERVICES** dédiés
à la sécurité au travail
- les dernières **INNOVATIONS**
du marché

**SPÉCIALISTES
DE LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL**

descours-cabaud.com



DESCOURS & CABAUD

—
PARTENAIRE DES PROFESSIONNELS
DE L'INDUSTRIE ET DU BÂTIMENT

La parole à **DOMINIQUE VACHER**

Dirigeant de DVConseils



■ La présence du dirigeant est primordiale! ■

L'expérience montre que l'efficacité de l'accueil est décuplée lorsque le dirigeant ou le directeur de site est le premier interlocuteur du nouvel arrivant. Il doit délivrer trois messages: « Félicitations, vous avez réussi notre processus de recrutement. Nous vous attendions, car nous avons des défis importants à relever et vous allez y contribuer. Enfin, durant votre période probatoire, le premier critère que j'évaluerai, parmi d'autres, sera votre capacité à travailler en toute sécurité. » Le collaborateur est ensuite confié à son responsable et à l'expert sécurité qui présentent le poste, les missions, les attentes et les règles de SST. Mais la présence du top manager est essentielle: elle prouve que la sécurité est une priorité de la direction. Cette démarche repose sur une réelle réciprocité: l'entreprise s'engage à prendre soin de ses collaborateurs, qui doivent en retour respecter les règles.

WORKWEAR

NOUVELLE GAMME MULTINORME MOVE DE SIOEN

Avec sa nouvelle gamme Multinorm Move, disponible en fin d'année, Sioen PRO franchit une nouvelle étape en associant protection, confort et liberté de mouvement. La nouvelle softshell d'hiver haute visibilité Yulo en est l'illustration. Stretch, respirante, imperméable et coupe-vent, elle accompagne les mouvements tout en offrant une protection multinorme élevée. Intrinsèquement ignifuge, elle protège contre les arcs électriques APC2, avec une valeur ELIM de 40 cal/cm² et un ATPV de 42 cal/cm². Elle assure également une protection contre le froid et une haute visibilité de classe 3. Sa conception trois couches associe polyester recyclé, membrane FR PU respirante et polaire FR intrinsèque, pour conjuguer chaleur, confort et sécurité. Elle peut être complétée par la capuche amovible Straton, conçue pour préserver la protection multinorme. Stand F38.



Pour faciliter l'intégration et l'acquisition des règles de sécurité, de nombreuses entreprises misent sur le tutorat.

●●● Audrey Thum, de son côté, ajoute: « Pour faire adhérer les jeunes à la prévention, il faut scinder, dynamiser et donner du sens. Les formats les plus efficaces sont les vidéos et tutos courts (type capsules de 2 minutes) combinés à une répétition rythmée des messages. Nous avons par exemple repensé nos causeries sécurité: plutôt qu'une présentation de 15 minutes, nous proposons trois séquences de cinq minutes sur plusieurs jours (un quiz interactif, un point théorique court et un débriefing sur les bonnes pratiques en une page). L'enjeu est d'expliquer le pourquoi des consignes pour que chacun comprenne son rôle et devienne un acteur engagé de la sécurité sur le terrain. »

IMPLICATION DES MANAGERS

Un accueil prévention ne saurait être efficace sans l'implication réelle de tous les managers. Quel que soit leur niveau hiérarchique. « Quand je demande, lors de mes



„
Nous privilégions
une pédagogie
vivante et
responsabilisante.
”

2 questions à

AUDREY THUM

Directrice développement durable France, FM Logistic

QUELLES ACTIONS SPÉCIFIQUES AVEZ-VOUS MISES EN PLACE POUR SENSIBILISER LES JEUNES ET LES NOUVEAUX ARRIVANTS AUX RISQUES EN ENTREPÔT, AUX BONS GESTES ET AUX CONSIGNES DE SÉCURITÉ ?

Pour sensibiliser les jeunes et les nouveaux arrivants, nous combinons outils digitaux interactifs et accompagnement concret sur le terrain. Depuis quatre ans, notre objectif est de dépasser le discours théorique pour privilégier une pédagogie vivante et responsabilisante. Avant leur arrivée, notre outil de pré-intégration leur permet de découvrir leur futur environnement, du parking au poste de travail, grâce à des vidéos et des photos du site. Des contenus interactifs et des quiz réalisés en cours et en fin de parcours facilitent la compréhension et permettent de vérifier l'appropriation des messages. Une fois sur site, les fondamentaux sécurité, les repères visuels et les consignes deviennent concrets grâce au parcours assuré par les tuteurs. Leur rôle reste essentiel : le digital ne remplace ni les référents ni les managers. L'apprentissage se fait « pas à pas », jusqu'à l'autonomie, avec validation des savoir-faire par le manager. Cette approche favorise le dialogue et ancre

une culture sécurité fondée sur la vigilance partagée : contrôler les équipements, identifier les risques et signaler les situations de presqu'accident.

UTILISEZ-VOUS DES INDICATEURS POUR MESURER L'EFFICACITÉ DE VOS DISPOSITIFS D'INTÉGRATION ?

Pour cela, nous nous appuyons sur plusieurs indicateurs très concrets. Grâce à notre outil digitalisé, nous mesurons avec précision le taux de complétude des étapes d'intégration et le respect des jalons fixés. Par ailleurs, une intégration réussie se traduira par des collaborateurs qui restent en poste. Ils arrivent sur le site sans mauvaise surprise ni décalage, car ils ont pu visualiser en amont, via les vidéos et visuels propres à chaque plateforme, leur futur environnement de travail. Enfin, l'efficacité de la montée en compétences ne se devine plus, elle se mesure. Nous pouvons aujourd'hui qualifier et quantifier précisément l'acquisition de nouvelles aptitudes métiers sur nos sites, garantissant ainsi une polyvalence maîtrisée et parfaitement sécurisée.

interventions dans les entreprises, si les participants se souviennent de leur arrivée pour la première fois dans le monde du travail et de l'accueil qu'ils ont reçu, une très grande majorité, supérieure à 90 %, s'en souvient, souligne Dominique Vacher. Il s'agit donc d'un moment important, qui marque les esprits. Et c'est le numéro 1 du site qui doit être le premier interlocuteur le jour de l'arrivée. Il doit poser la SST comme incontournable pour pouvoir travailler dans l'entreprise. Si ce point n'est pas conforme, la période d'essai s'arrête. Cela peut paraître brutal mais permet, dès le départ, d'inscrire la SST comme la priorité de l'entreprise. Puis il confiera le nouvel arrivant à son manager et le processus d'intégration continuera. »

Cette implication des managers est une réalité pour les équipes de FM Logistic, en effet Audrey Thum précise : « Si les outils digitaux sont d'excellents leviers, l'humain reste le véritable moteur de la réussite sur le ter- ●●●



“
Les compétences
doivent être
évaluées
régulièrement.
”

3 questions à

ERIC VAN HOOLAND

Dirigeant de SVH et auditeur national Mase

EN QUOI LE TUTORAT EST-IL UN MOYEN EFFICACE POUR RÉUSSIR L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS ?

Le tutorat est efficace à condition de le confier, sur la base du volontariat, à une personne qui possède une véritable culture sécurité et une appétence pour le sujet, quel que soit son niveau hiérarchique. Son rôle est d'accompagner les premiers pas du nouvel arrivant, notamment en le faisant travailler en situation pratique. L'acquisition des bonnes pratiques demande du temps : il faut compter au minimum 20 heures pour les ancrer. Après une période d'exercice à son poste, le nouvel arrivant est évalué sur ce qu'il a appris et sur sa maîtrise des gestes sûrs. Selon les métiers, cette phase peut durer d'un à deux mois. Elle suppose surtout de créer un climat de confiance et d'accepter que le nouvel arrivant puisse commettre des erreurs. Celles-ci doivent être analysées avec lui afin de comprendre ce qui s'est passé et de favoriser l'acquisition des bons réflexes.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS POUR RÉUSSIR CETTE PHASE D'INTÉGRATION ?

Il faut avant tout que le nouvel arrivant se sente pleinement intégré aux équipes et aux groupes de travail. Il doit également participer

aux différents temps d'échange qui rythment la vie de l'entreprise : causeries, quarts d'heure sécurité, analyses de poste... Ces moments sont essentiels pour découvrir le métier, partager les bonnes pratiques et comprendre les enjeux de sécurité. Ils permettent aussi au nouveau collaborateur de prendre progressivement sa place et de développer sa confiance.

QUEL SUIVI DOIT-ON ASSURER ?

Les compétences doivent être évaluées régulièrement, notamment chaque année, dans le cadre d'une véritable stratégie de montée en compétences. Les retours d'expérience sont également essentiels : ils permettent de partager les enseignements du terrain et de faire émerger une culture de vigilance collective. On ne peut plus manager uniquement par la contrainte. Même si celle-ci peut produire des résultats immédiats, elle limite la capacité de chacun à être force de proposition. Un nouvel arrivant est véritablement intégré lorsqu'il se sent suffisamment légitime pour participer activement à la démarche de sécurité, faire remonter les difficultés et proposer lui-même des améliorations.

... rain. Le rôle du tuteur et du manager est d'apporter cette présence rassurante et d'incarner la culture sécurité au quotidien. Ainsi se crée un lien humain clé et valorisé grâce à l'accompagnement par le tuteur du nouvel arrivant. C'est un rôle fort, basé sur le compagnonnage et la reconnaissance, qui permet de transmettre les fondamentaux sécurité, les bonnes pratiques et les gestes métiers en toute bienveillance. Parallèlement, nous insistons sur le suivi managérial de proximité. Le chef d'équipe rythme la montée en compétences et assure un dialogue permanent pour lever les doutes et ajuster la formation. »

ASSURER UN SUIVI EFFICACE

Mettre en place un accueil prévention est important mais pas suffisant. Encore faut-il s'assurer sur la durée que les process et les règles de sécurité sont bien ancrés chez les jeunes salariés. « L'intégration des équipes au sein de l'entreprise ne s'arrête pas au premier jour. Il s'agit d'un apprentissage continu, insiste Audrey Thum. Pour assurer ce suivi dans le temps de façon rigoureuse, nous avons entièrement digitalisé notre feuille de suivi d'intégration. Concrètement, nous avons développé ...



WORKWEAR

PANTALON FEMME

Le pantalon femme Prolite Stretch TRJ625 de Regatta Professional est fabriqué en tissu extensible avec une finition déperlante DWR, tandis que les zones aux genoux et à l'assise sont renforcées en ripstop stretch pour une meilleure durabilité. Sa ceinture semi-élastiquée et son bouton renforcé assurent confort et maintien. Pratique sur le terrain, il dispose de plusieurs poches, dont des poches avant et arrière zippées. Son ourlet extensible permet d'adapter la longueur des jambes selon les besoins. Avec son tissu de 155 g/m² et sa conception stretch, le TRJ625 offre un équilibre entre légèreté, robustesse et aisance de mouvement. Disponible en noir ou marine, en tailles 34 à 46, avec longueurs courtes ou standards. Stand X20.

ROSTAING

 **Préventica**
LYON 6 > 8 Oct.

Stand X07



PROTÉGEZ-VOUS DES RISQUES EXTRÊMES

Spécialiste de la protection contre **le froid, la chaleur, la soudure et la coupure** — nous fabriquons des gants conçus avec les utilisateurs pour les environnements les plus exigeants.

Venez faire votre **diagnostic personnalisé** et tester nos gants **en conditions réelles** sur notre stand **X07** à **Préventica Lyon**.

ROSTAING.COM

... un outil interne moderne qui permet de tracer étape par étape l'intégration, la montée en compétences, la validation des savoirs et le respect des réflexes sécurité sur le terrain. Nous y avons doublement gagné. D'une part, une fiabilisation et une simplification du process car cet outil remplace le papier et simplifie considérablement la vie de nos tuteurs et managers. Il évite les oublis, automatise le suivi par jalons (J+1, J+7, J+30...) et permet de s'assurer objectivement des acquis avant d'accorder une pleine autonomie. Et d'autre part, une accessibilité multi-support sur le terrain car l'outil est fluide et pensé pour le quotidien opérationnel. Il est accessible aussi bien sur smartphone, sur PC, mais également directement depuis les écrans embarqués sur nos engins de manutention. De plus, où qu'il soit sur la plateforme, le tuteur ou le manager peut interagir en direct avec le collaborateur, faire des rappels ciblés et suivre ses progrès. La digitalisation nous a permis de passer d'un contrôle ponctuel à un ancrage continu et partagé des fondamentaux métiers et sécurité. Sur ce suivi et l'importance de l'intégration des ...




CASQUE

CONÇU POUR UNE CHALEUR EXTRÊME

Le Centurion Concept Vulcan de Centurion Safety Products est un casque de sécurité industrielle haute performance, conçu pour les environnements soumis à des températures extrêmes. Fabriqué en nylon renforcé de fibre de verre, il combine résistance et légèreté et assure une protection fiable de -20 °C à +150 °C. Destiné à la fonderie, à la transformation des métaux, à la pétrochimie et à l'industrie lourde, il bénéficie d'un profil arrière prolongé pour mieux protéger la nuque. Son système de réglage haut de gamme « Twist2Fit » garantit un maintien sûr et confortable toute la journée. Sans ventilation et compatible avec les accessoires Centurion, le Concept Vulcan offre une solution polyvalente et durable pour les applications industrielles les plus exigeantes. Stand F36.

À RETENIR

➤ PLUS VULNÉRABLES

Les jeunes de 15 à 24 ans et les nouveaux embauchés ont 1,5 à 2 fois plus de risques d'avoir un accident du travail que le reste des salariés.

➤ SEMAINES CRITIQUES

Les premiers jours et les trois premiers mois d'exercice sur un nouveau poste représentent le pic d'exposition maximal.

➤ PUBLICS TOUCHÉS

Sont particulièrement concernés les salariés permanents nouvellement embauchés, mais aussi les intérimaires, les stagiaires et les alternants.

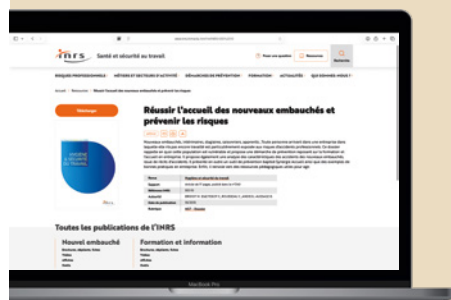
Sources : Assurance-maladie et INRS

OUTILS



➤ L'AXE 2 DU RÉFÉRENTIEL MASE

place la gestion des compétences au cœur de la prévention, dès le recrutement. L'entreprise doit définir, pour chaque poste, les compétences techniques mais aussi les prérequis en matière de sécurité, afin de vérifier l'adéquation du candidat avec les risques auxquels il sera exposé. Les qualifications, habilitations et aptitudes nécessaires doivent être contrôlées avant la prise de poste. Cette exigence concerne également les intérimaires : les agences doivent connaître précisément les attentes SSE de l'entreprise et fournir les justificatifs nécessaires. Une fois recruté, le nouvel arrivant doit bénéficier d'un accueil sécurité adapté aux risques réels du site et de son poste. Celui-ci doit présenter les consignes d'urgence, les EPI, les règles de circulation et les principaux dangers, mais aussi permettre une découverte concrète de l'environnement de travail et des modes opératoires. La transmission des consignes doit être tracée et leur compréhension vérifiée. L'objectif est de faire de l'accueil sécurité un véritable premier acte de prévention, et non une simple formalité administrative.



➤ UN DOSSIER DE L'INRS

revient sur la vulnérabilité des nouveaux embauchés et présente une démarche de prévention fondée entre autres sur la formation et la qualité de l'accueil en entreprise. Il analyse également les caractéristiques des accidents touchant cette population, à partir de récits d'accidents. Il propose par ailleurs l'outil de prévention Synergie Accueil, ainsi que plusieurs exemples de bonnes pratiques mises en œuvre en entreprise. Enfin, il recense des ressources pédagogiques permettant aux professionnels de renforcer leurs actions de prévention.



SNEAK-R

Confort à l'état pur



 **Préventica**
LYON 6 > 8 Oct.

Rendez-vous **Stand V12**

Venez découvrir les 10 modèles de notre nouvelle gamme SNEAK-R. Votez pour votre modèle préféré et repartez avec un cadeau surprise. Chaque jour, tentez votre chance lors de notre tirage au sort pour gagner un week-end bien-être.



„
Le non-respect
des règles
de sécurité est
rédhibitoire.
“

2 questions à

ANTHONY NAHMIAS

Responsable du département prévention sécurité, Enedis

COMMENT GÉREZ-VOUS L'ACCUEIL SÉCURITÉ DES FUTURS COLLABORATEURS DU GROUPE ?

Lors de l'entretien d'embauche, nous abordons systématiquement les questions de sécurité mais nous en profitons aussi pour jauger le candidat : son appétence pour la sécurité, ses connaissances sur le sujet, son savoir-être, son état d'esprit... Une fois embauchés, nous remettons à chacun des nouveaux arrivants, et nominativement, un carnet de prescription des risques généraux et un carnet de prescription du risque électrique. Ils doivent être lus et assimilés. Pour les membres des équipes opérationnelles, nous leur faisons passer les évaluations pour obtenir l'habilitation électrique adaptée à leur activité. Cela posé, le processus d'intégration est assez long chez Enedis compte tenu des risques de certains de nos métiers. Les nouveaux arrivants sont toujours accompagnés pendant un certain temps, en binôme ou trinôme, avec pour objectif de pouvoir les laisser le plus autonome possible. Pendant cette période, qui peut durer d'un à deux ans, on vérifie, au rythme d'un entretien par trimestre, leurs compétences, leur aptitude à prendre soin des autres et leur capacité à

appliquer les règles de sécurité dans toutes les situations. Tout cela avant leur titularisation. Cela dit, tout le long de ce processus, le non-respect des règles de sécurité est rédhibitoire.

LES NOUVEAUX ARRIVANTS SONT-ILS SOUMIS À D'AUTRES ÉVALUATIONS ?

La prévention et la sécurité sont des soucis constants chez Enedis. Comme pour tous les collaborateurs du groupe, les nouveaux arrivants font l'objet de visites de prévention sécurité très régulières afin de les observer dans le cadre de leur travail, de vérifier le respect des procédures et règles. Par ailleurs, nos formations métiers contiennent systématiquement une séquence dédiée à la prévention. Cette dernière n'étant jamais dissociée de nos enjeux techniques. Ces formations, qui se font sur des dispositifs mis hors risques, à l'instar des simulateurs dans l'aviation, leur permettent d'acquérir les gestes justes dans des conditions de sécurité idéales. Elles favorisent également l'apprentissage des bons réflexes avant toute intervention sur le terrain.

... jeunes ou nouveaux arrivants, Eric van Hooland tient à souligner : « S'assurer que la sécurité est bien comprise et intégrée suppose d'avoir su mettre en place une vraie démarche pédagogique. Trop souvent en France, et je le constate souvent sur le terrain, la sécurité passe par un management trop directif, basé sur le contrôle. On n'est pas dans la coconstruction de la sécurité avec le personnel. C'est regrettable car, progressivement, les collaborateurs perdront de l'intérêt pour la sécurité et se désengageront. Ce qui n'est évidemment pas le but recherché en matière de sécurité et de prévention des risques... » ■



EPI

DUO TECHNIQUE MULTINORME

Chatard présentera sur son stand un duo technique multinorme à visibilité améliorée, veste et pantalon, conçu pour des interventions sécurisées en zones Seveso et/ou Atex, réunissant les plus hauts niveaux de protection et de confort. Composé de la veste Morgan LCI et du pantalon Nolan LCI, cet EPI de catégorie III protège les opérateurs contre les principaux risques industriels comme les flammes, les arcs électriques et les décharges électrostatiques. Grâce à ses composants entièrement non métalliques, il limite tout risque d'étincelles et répond également aux contraintes des environnements Atex comme des installations classées Seveso. Stand F22.