



Guide pour l'enseignant

DÉCOUVRIR EN CLASSE

Introduction

Ce e-learning a été développé par Prévention et Intérim, le service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire. Il vise à sensibiliser à la sécurité sur le lieu de travail les élèves qui souhaitent travailler en tant que «jobiste».

Le **nombre et la gravité des accidents** dans cette catégorie de travailleurs ont tendance à augmenter ces dernières années.

Par ailleurs, trop nombreux sont encore les jobistes qui travaillent **sans contrat**. On estime qu'un étudiant sur quatre de moins de 18 ans travaille sans de contrat de travail.

1 étudiant de moins de 18 ans sur 4 travaille sans contrat de travail

Public visé

Ce e-learning s'adresse à tous les étudiants à la recherche d'un job. Cependant, il aborde les dispositions spécifiques au secteur de l'intérim. Le secteur de l'intérim emploie, en effet, 220.000 étudiants chaque année.

Or, la **relation triangulaire** spécifique au contrat d'intérim présente certaines particularités qu'il est nécessaire de connaître en tant que jobiste intérimaire.

Le secteur de l'intérim emploie 220.000 étudiants chaque année (17% de tous les intérimaires)

L'agence d'intérim est l'**employeur légal** (recrute, conclut le contrat, rémunère et assure l'étudiant contre les accidents du travail). Alors que l'utilisateur qui occupe l'étudiant est, au regard de la loi sur le bien-être au travail, l'**employeur de fait**.

L'utilisateur détient l'autorité sur l'étudiant pendant le travail. En conséquence, il est **responsable de sa sécurité, de sa santé et de son bien-être au travail** au cours de la mission d'intérim.

Objectifs

L'objectif de ce e-learning est de fournir l'information essentielle de manière **ludique et interactive** sur divers sujets ayant trait à la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Il a été conçu de sorte à être utilisé de manière **autonome** par les jeunes ou **collective** en classe.

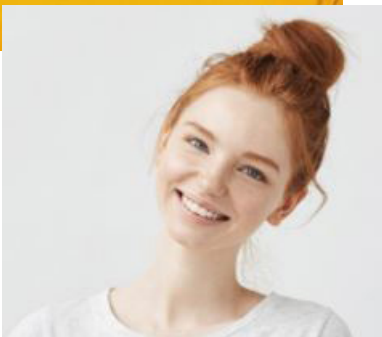
Contenu du guide de l'enseignant

Ce petit guide permet aux enseignants de découvrir le e-learning et présente les possibilités en termes d'animation en classe. Le guide comprend :

- ▶ une explication du concept du e-learning
- ▶ un schéma de son déroulé
- ▶ un descriptif des sujets abordés lors de chaque séquence
- ▶ une présentation des documents didactiques complémentaires disponibles sur la plateforme

Le concept

Un narrateur (personnage animé) raconte l'histoire de Marie (17 ans) qui décide de chercher un job de vacances pour se faire de l'argent de poche. L'apprenant suit le parcours de Marie.



Au travers de l'histoire de Marie, divers thèmes sont brièvement abordés :

- L'importance du contrat de travail (garanties)
- La fiche de poste de travail
- La ponctualité
- Le chemin du travail
- L'obligation d'accueil dans l'entreprise et le contenu de l'accueil
- Les activités interdites aux jobistes
- L'importance de l'hygiène (secteur horeca)
- Le respect des instructions de sécurité et la responsabilité de chacun dans la sécurité
- L'accident du travail
- Le harcèlement au travail

Dans le déroulé de l'histoire, l'apprenant est invité, à diverses reprises, à choisir ce que Marie décide de faire.

Les écrans proposant un choix permettent d'**impliquer** l'apprenant dans l'histoire et de **capter son attention**.

Quels que soient les choix effectués par l'apprenant, l'information de fond fournie à l'apprenant reste la même.

Le narrateur résume les informations principales (à retenir) en fin d'histoire.

TROUVÉ UN JOB ÉTUDIANT ? FÉLICITATIONS. MAIS... FR. NL

CHERCHER UN JOB 1ER JOUR 2ÈME JOUR QUIZ

CONNAIS-TU LES RISQUES DU TRAVAIL?

Home Masquer le présentateur

Fais ton choix

MARIE CHERCHE UN JOB...

VIA UNE AGENCE D'INTÉRIM VIA INTERNET, DES AMIS OU LA FAMILLE

Progression Retour

L'histoire et les personnages

Marie, 17 ans, va connaître sa première expérience de travail en tant que jobiste. L'apprenant la suit dans cette expérience de vie. Voici, dans l'ordre d'apparition à l'écran, les personnages dont l'apprenant va faire la connaissance au cours de cette histoire.

Marie, la jobiste

Marie termine l'enseignement secondaire. Elle va poursuivre ses études à la rentrée prochaine et s'installera dans un kot. Elle rêve d'aménager son kot avec des meubles qui lui plaisent bien. Elle voudrait trouver un job pendant l'été. Mais elle ne sait pas très bien comment s'y prendre.



Passer par une agence d'intérim ? Demander à des amis ou à la famille ? Lorsqu'elle tombe sur un livreur de pizza, elle se dit que travailler dans un restaurant lui conviendrait bien.

Marie, 17 ans est timide, elle n'a jamais travaillé et pense qu'un job dans un restaurant est une bonne première expérience.

Mario, le livreur de pizza

Mario, le livreur de pizza, travaille pour **Mama Pizza**, une grande chaîne de restaurants.

Mama Pizza cherche justement des jobistes. Marie postule pour 2 postes disponibles : l'**aide en cuisine** et le **service en salle**.



Mario travaille pour Mama pizza. Il est un peu l'homme à tout faire. Mais surtout, il est dragueur... un peu trop peut-être.



Jean, le consultant en intérim

Jean, le consultant en intérim, accueille Marie. Il détaille le contenu du contrat de travail et lui explique ce que Mama Pizza a inscrit sur la **fiche de poste de travail** et pourquoi elle devra se rendre chez le **médecin du travail** avant d'entamer sa mission chez Mama Pizza.

En tant que consultant en intérim, Jean fait signer le contrat à Marie. Il doit l'informer sur les horaires de travail, le salaire et explique le contenu de la fiche de poste de travail.



Jennifer, la responsable de la salle

Chez Mama Pizza, Marie est accueillie par **Jennifer, la responsable de la salle**. Elle est un membre de la **ligne hiérarchique** et est chargée de l'**accueil des nouveaux travailleurs** dans l'entreprise. Elle est aussi chargée de former et d'accompagner Marie les premiers jours.



Elle veut que tout se passe bien pour tout le monde. Alors lorsque Marie commet une imprudence avec le transpalette et que Mario est distrait, elle rappelle tout le monde à l'ordre. Mais elle reste à l'écoute et disponible.

Jennifer est la responsable de la salle. Elle est très sollicitée par le personnel. Mais elle reste à l'écoute et rien ne lui échappe.

Sophie, l'autre jobiste

Sophie est une autre jobiste engagée par Mama Pizza. Marie et Sophie commencent le travail toutes les deux le même jour. Sophie n'est pas franchement sympa avec Marie. Elle est persuadée qu'elle peut tout mieux faire qu'elle. Marie n'apprécie pas l'attitude de Sophie. Mais va-t-elle oser en parler à Jennifer ?

Malgré la mauvaise influence que Sophie exerce sur Marie, c'est Sophie qui finira par se couper le bout du doigt en voulant prouver à Marie qu'elle sait mieux se servir de la trancheuse à viande qu'elle.

Contrairement à Marie, qui est un peu timide, Sophie est une jeune fille sûre d'elle. Elle est moqueuse et Marie se sent un peu harcelée par sa collègue.



Alex, le conseiller en prévention

Lors de l'accueil Jennifer présente aussi **Alex** à Sophie et Marie. Alex est le conseiller en prévention de l'entreprise.

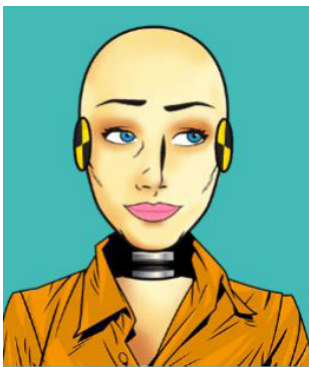
Par hasard, il surprend Marie en train d'exécuter une manœuvre dangereuse avec la trancheuse à viande. De plus, elle n'a pas laissé son collier dans son casier alors qu'elle travaille en cuisine. Elle va avoir droit à une petite mise au point.

Alex, le conseiller en prévention a les yeux partout et ne manque pas une occasion pour parler de sécurité avec ses collègues de travail. Marie va vite s'en rendre compte.



Pia, le mannequin de «crash-test»

Pour répondre aux questions de Pia, le mannequin de «crash-test» en fin de parcours, il faudra avoir été bien attentif à l'histoire de Marie et avoir retenu la leçon.



Pia pose toujours les questions avec le sourire. Mais ses questions comportent parfois un piège. Ses explications valent de l'or.

CONNAIS-TU LES RISQUES DU TRAVAIL?

Fais ton choix

Question 1

Tu postules au job étudiant idéal et on te demande de déjà travailler à titre d'essai pendant une journée. Si tout se passe bien, un contrat te sera attribué. Que fais-tu ?

Tu acceptes. C'est ton job de rêve.

Tu n'acceptes pas de commencer à travailler sans contrat, même si quelqu'un d'autre obtient le poste.

VÉRIFIER

Chercher un job

Via une agence d'intérim

Via la famille ou des amis

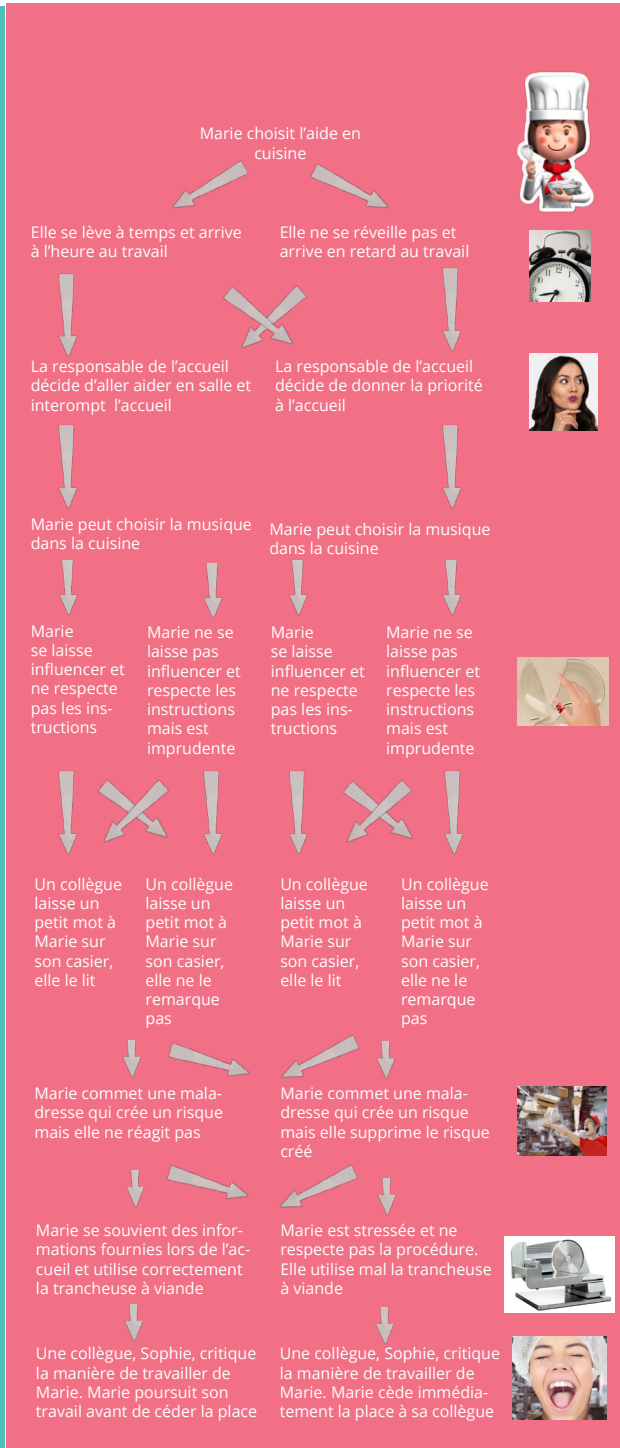
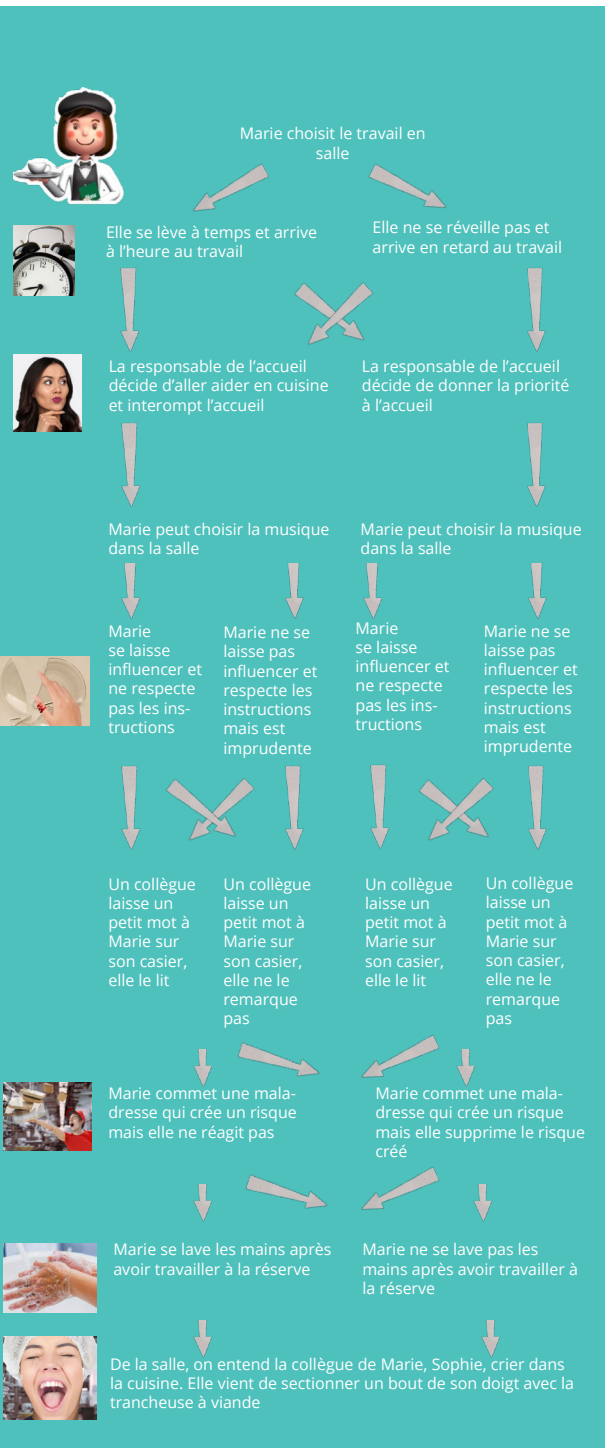
Marie n'interroge pas le livreur

Marie interroge le livreur

Ne jamais travailler sans contrat de travail (garanties)

Avantages d'un contrat d'intérim

Marie postule pour 2 jobs qui lui conviennent



La fiche de poste de travail et son contenu

L'importance d'être ponctuel
Prudence sur chemin du travail

L'importance de la procédure d'accueil et de la formation

Les travaux interdits aux étudiants jobistes

Le parrain/la marraine en entreprise

Le respect des instructions de sécurité

Les mauvaises influences/la pression sur le lieu de travail

Le harcèlement, la personne de confiance

L'accident bénin et les premiers secours

Le presque accident

Être responsable de sa sécurité et de celle des autres

Les instructions de sécurité sur les machines

Le port des bijoux n'est pas permis en cuisine

Travailler vite et prendre des risques

L'accident grave - la déclaration à l'agence

Découvrir les thématiques en 5 questions-réponses

1. La fiche de poste de travail

🗨️ Qu'est-ce qu'une fiche de poste de travail ?

Il s'agit d'un document qui décrit le poste de travail. La fiche de poste de travail fournit des détails sur :

- ▶ les exigences en termes de qualification de l'intérimaire
- ▶ les équipements de travail utilisés
- ▶ les tâches à effectuer
- ▶ les instructions et les formations prévues
- ▶ les vêtements de travail et équipements de protection individuelle fournis
- ▶ les risques pour la santé au poste de travail, les vaccins obligatoires, les informations sur la protection de la maternité

🗨️ Qui rédige la fiche de poste de travail ?

L'utilisateur, c'est-à-dire, l'entreprise dans laquelle l'intérimaire va travailler. Pour ce faire, il se base sur une analyse des risques au poste concerné.

🗨️ Qui remet la fiche de poste de travail à l'intérimaire ?

L'agence d'intérim. Elle utilise aussi les informations de cette fiche pour sélectionner le candidat adéquat. La fiche mentionne, entre autres, les exigences en termes de qualification ainsi que les conditions professionnelles spécifiques (par ex. disposer d'un permis de conduire). La fiche indique également si le travail étudiant est autorisé par l'utilisateur à ce poste.

🗨️ Y a-t-il toujours une fiche de poste de travail ?

Non, la fiche de poste de travail n'est obligatoire que s'il y a un risque pour la santé. Dans ce cas, le médecin du travail doit préalablement vérifier si le candidat au poste est médicalement apte. Médicalement apte signifie que la personne ne présente pas de conditions de santé qui risqueraient de s'aggraver si elle était exposée à un danger ou si son état de santé à ce poste constituait un risque pour les autres (par exemple conduire un véhicule si l'on est épileptique). Certains employeurs établissent une fiche de poste pour tous les postes. L'utilisateur fournit tous les renseignements à propos du poste et indique si un examen de santé est nécessaire ou non.

🗨️ A quoi sert la fiche de poste de travail ?

La fiche de poste de travail permet un échange d'informations entre l'utilisateur, l'agence d'intérim, le travailleur intérimaire et le médecin du travail.

- ▶ l'utilisateur communique le profil et les exigences de la fonction
- ▶ l'agence d'intérim se base sur les informations qu'elle contient pour trouver le bon profil
- ▶ l'intérimaire obtient des informations sur son futur poste de travail
- ▶ le médecin du travail sait à quels risques pour la santé l'intérimaire s'expose et quel examen de santé il doit effectuer

2. L'accueil

🗨 En quoi consiste l'accueil ?

Il s'agit d'une procédure durant laquelle toutes les informations concernant l'entreprise, ses activités, le poste de travail sont transmises aux nouveaux travailleurs.

Les informations portent principalement sur :

- ▶ L'organisation de l'entreprise et ses activités
- ▶ Les interlocuteurs dans l'entreprise tels que le conseiller en prévention, la personne de confiance, les représentants des travailleurs,...
- ▶ Les tâches à réaliser
- ▶ Les méthodes utilisées pour contrôler la qualité et la quantité de travail effectué
- ▶ Les règles de sécurité à respecter dans l'entreprise et au poste de travail
- ▶ Les zones dangereuses et les interdictions d'accès
- ▶ L'accès aux équipements sociaux de l'entreprise (vestiaires, réfectoire, toilettes,...)

Lors de l'accueil, le nouveau travailleur doit être formé à l'utilisation correcte :

- ▶ des équipements de travail (outils, matériel, machines,...)
- ▶ des équipements de protection individuelle (port correct, rangement, entretien,...)
- ▶ des vêtements de travail (port correct, rangement, nettoyage,...)

🗨 L'accueil en entreprise est-il obligatoire ?

Oui, tout nouveau travailleur dans une entreprise doit être accueilli et, par conséquent, aussi les intérimaires. La seule exception est lorsque le même intérimaire est occupé au même poste dans un intervalle inférieur à 6 mois. A condition que rien, ni les tâches ni les procédés de travail, n'aient changés entre les deux missions.

🗨 Qui organise l'accueil ?

L'agence d'intérim renseigne l'intérimaire sur les conditions du contrat de travail (salaire, horaire,...) et fournit des explications sur les données figurant sur la fiche de poste de travail. L'utilisateur doit fournir toutes les informations pratiques nécessaires pour travailler en sécurité.

🗨 Quand se déroule l'accueil ?

L'accueil doit être réalisé le premier jour, avant de commencer à travailler. Mais il arrive parfois que toutes les informations ne soient pas fournies en une seule fois. Des compléments d'information ou certaines formations peuvent être donnés dans les jours qui suivent. L'important est que l'intérimaire dispose des informations nécessaires, en temps utile, pour effectuer son travail dans les meilleures conditions de sécurité et de santé.

🗨 Faut-il signer des documents ?

Oui, le responsable de l'accueil dans l'entreprise doit signer et conserver un document dans lequel il atteste que l'accueil a bien été réalisé. Parfois, mais ce n'est pas obligatoire, il demande à l'intérimaire de le signer également.

3. L'examen de santé chez le médecin du travail (évaluation de santé préalable)

🗨️ Quand une évaluation de santé préalable est-elle exigée?

Lorsque l'analyse des risques de l'utilisateur au poste de travail démontre qu'il y a un risque pour la santé.

Au regard de la législation sur le bien-être au travail, la notion de risque pour la santé est spécifique. On distingue le risque pour la santé du risque d'accident. L'accident se définit comme un événement soudain qui provoque une blessure. Un risque pour la santé est la probabilité que l'exposition fréquente et à plus ou moins long terme à un danger provoque une maladie ou des affections temporaires ou définitives. Les sources de risques sont par exemple :

- ▶ certains produits chimiques (allergie, intoxication, asthme, cancers,...),
- ▶ des gestes répétitifs, les vibrations (troubles musculosquelettiques),
- ▶ les champignons et parasites (mycoses, dermatites, affections respiratoires,...),
- ▶ les fumées de soudage, la poussière de bois (affections respiratoires, cancers,...)
- ▶ le travail de nuit (troubles digestifs, insomnies,...)
- ▶ le bruit (surdité, perte d'audition)
- ▶ le stress et les risques psychosociaux (anxiété, dépression, burn-out)
- ▶ ...

🗨️ A quoi sert l'évaluation de santé préalable ?

L'évaluation de santé préalable sert à vérifier si l'intérimaire ne présente pas de contre indications médicales à être exposé à un risque pour sa santé, un risque susceptible d'aggraver sa situation de santé pré-existante, par exemple une pathologie au niveau du dos alors que le poste exige le port de charges.

🗨️ Quand cette visite chez le médecin du travail est-elle organisée ?

En principe, avant la prise de poste. Mais, dans la pratique, pour des raisons de disponibilité du médecin de travail, l'examen est parfois organisé dans un délai raisonnable après le début du contrat. Par ailleurs, pour les jeunes travailleurs, dans la pratique, l'examen physique est remplacé par un questionnaire médical remis au médecin. Cette pratique n'est pas prévue par la réglementation mais souvent pratiqu e.

🗨️ Quelles informations le médecin de travail fournit-il à l'employeur ?

Le médecin du travail indique uniquement si l'intérimaire est médicalement apte, inapte temporairement ou définitivement au regard des risques considérés (figurant sur la fiche de poste de travail).

🗨️ Combien de temps l'aptitude médicale est-elle valable ?

Généralement, le certificat d'aptitude est valable 1 an pour le ou les risques mentionnés sur le certificat d'aptitude médicale.

4. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail

🗨 Qui fournit les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail ?

L'utilisateur fournit les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail à l'intérimaire. Il arrive, cependant, que le contrat commercial conclu entre l'agence d'intérim et son client prévoit que l'agence d'intérim fournisse les équipements à l'intérimaire. Néanmoins, l'utilisateur reste le responsable final des équipements portés par l'intérimaire. Ceux-ci doivent correspondre à ceux qui sont utilisés dans l'entreprise (type et qualité).

🗨 Quelle différence y a-t-il entre équipements de protection individuelle et vêtements de travail ?

Un équipement de protection individuelle est destiné à protéger celui qui le porte d'un ou plusieurs risques (lunettes, casque, chaussures,...). Un vêtement de travail est destiné à éviter de salir ses vêtements (tablier) ou de contaminer l'environnement (charlotte, gants, masque chirurgical,...). Des vêtements peuvent aussi constituer des équipements de protection. C'est le cas des vêtements thermiques qui protègent contre le froid, la pluie, la chaleur ou qui permettent d'être plus visible dans un environnement peu éclairé (gilet fluorescent).

🗨 Quelle différence avec un équipement de travail ?

Les équipements de travail sont toutes les machines, les appareils, les outils et les installations utilisés sur le lieu de travail ; en bref tout ce qui permet d'exécuter un travail.

🗨 Peut-on demander de l'argent à l'intérimaire en échange des équipements de protection individuelle et des vêtements de travail ?

Non, les vêtements et les équipements de protection individuelle doivent être mis gratuitement à disposition. Il arrive toutefois, lorsqu'ils sont fournis par l'agence d'intérim, que celle-ci exige une «caution». Cette pratique n'a pas de base légale dans le cadre de la loi sur le bien-être au travail.

🗨 Quels types d'équipement de protection individuelle existe-t-il ?

Il existe de nombreux types d'équipement de protection individuelle (EPI). On les classe habituellement selon la partie du corps qu'ils protègent mais aussi selon le type de risque ainsi que la gravité du dommage qui en résulte.

Parties du corps :

- ▶ la tête
- ▶ les yeux
- ▶ les oreilles
- ▶ le visage
- ▶ le corps (entier, bras, jambes)
- ▶ les pieds
- ▶ les mains

Risques :

- ▶ mécaniques (abrasion, coincements, coupures,...)
- ▶ électriques
- ▶ thermiques (chaud, froid)
- ▶ chimiques
- ▶ biologiques
- ▶ physiques (rayonnements, vibrations, bruit,...)
- ▶ chutes

Catégories de risques :

- ▶ 1: mineurs
- ▶ 2: intermédiaires
- ▶ 3: graves

5. L'accident du travail

🗣 Comment un intérimaire est-il assuré contre les accidents du travail ?

C'est l'agence d'intérim qui assure l'intérimaire contre les accidents du travail, car elle est l'employeur juridique de celui-ci (partie au contrat de travail).

🗣 Quand est-il question d'accident du travail ?

On parle d'accident du travail lorsqu'un accident se produit **pendant les heures de travail, à cause du travail** et qu'il y a **une blessure**. Ces conditions doivent coexister. Ainsi, un accident qui se produirait pendant la pause de midi pourrait ne pas être considéré comme un accident du travail parce qu'il a lieu en-dehors des heures de travail effectif. C'est l'assureur qui décide si les conditions sont, selon lui, réunies pour qu'il soit question d'accident du travail sur base des éléments dont il dispose dans la déclaration d'accident. On parle d'accident sur le chemin du travail, lorsque l'accident se produit sur le trajet habituel pour aller de son domicile à son lieu de travail et inversement.

🗣 Quand faut-il déclarer un accident à l'agence d'intérim ?

Tout accident du travail doit être signalé à l'agence d'intérim. Il faut être en mesure de décrire quand, où et comment l'accident s'est produit, le type de blessure dont on souffre (celle-ci devra être attestée par un médecin) et s'il y a des témoins de l'accident. Si l'accident est grave, il y aura une enquête et un rapport d'accident sera rédigé par l'utilisateur.

L'agence ne déclare, cependant, l'accident à son assureur que lorsque l'intervention d'un médecin est nécessaire pour examiner, constater la blessure et éventuellement effectuer les premiers soins. Lorsque la blessure est bénigne (on parle d'accident bénin), l'accident doit seulement être enregistré dans le registre des premiers secours de l'entreprise utilisatrice. Cela permet d'avoir une preuve et les informations relatives à l'accident nécessaires pour établir la déclaration, dans le cas où la blessure viendrait à s'aggraver et que l'intervention d'un médecin soit alors nécessaire.

🗣 Les jobistes sont-ils fréquemment victimes d'accidents du travail ?

Les statistiques révèlent qu'il se produit entre 500 et 600 accidents par an chez les jobistes-intérimaires. On dénombre parmi ceux-ci une quarantaine d'accidents dont les séquelles demeurent à vie. Le nombre et la fréquence des accidents ont tendance à augmenter chez cette catégorie d'intérimaires alors qu'ils sont à la baisse chez les intérimaires dits «ordinaires».

🗣 Quels types d'accidents se produisent le plus souvent ?

Chez les jobistes les accidents les plus courants sont :

- ▶ Les coupures avec les trancheuses à viande
- ▶ Les coincements et écrasements lors d'utilisation d'équipements de travail mécaniques
- ▶ Les heurts par un chariot élévateur
- ▶ Les chutes de hauteur
- ▶ Les coincements et écrasements avec un transpalette

6. Les travaux interdits aux jobistes

🗨️ Un jobiste est-il autorisé à faire n'importe quel travail ?

Non, il existe une législation spécifique qui protège les jobistes des travaux vraiment très dangereux. Mais beaucoup d'activités sont autorisées pour autant que l'utilisateur prenne les mesures de prévention spécifiques nécessaires.

🗨️ Quelles activités sont interdites aux jobistes ?

Il existe, dans la réglementation, une **liste non-limitative** des activités non autorisées. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il est interdit à un jobiste de :

- ▶ utiliser un chariot élévateur à fourches (dans tous les cas, sans exception)
- ▶ des produits chimiques classifiés comme étant cancérigènes ou hautement toxiques, inflammables ou explosifs
- ▶ de travailler dans des locaux d'autopsie, des locaux d'abattage des animaux, des locaux où il y a un risque d'explosion
- ▶ de travailler à la démolition de bâtiments
- ▶ de travailler avec des équipements de travail dangereux tels que des presses, des pistolets de scellement, des scies circulaires,...
- ▶ de conduire des engins de chantier ou de levage de charges (pelleteuse, excavatrice, ponts roulants,...)
- ▶ d'effectuer des travaux de fouille à plus de 2 m de profondeur
- ▶ d'effectuer des travaux d'abattage d'arbres
- ▶ d'effectuer tous travaux qui dépasseraient les capacités physiques ou psychologiques du jeune

🗨️ Dans quels cas peut-on éventuellement déroger à la règle ?

Dans certaines conditions strictes, il est possible d'être affecté à une activité interdite. Il faut alors :

- ▶ avoir plus de 18 ans
- ▶ faire des études dont l'orientation correspond à l'activité concernée
- ▶ que l'utilisateur ait analysé les risques, demandé l'avis de son conseiller en prévention et des représentants des travailleurs, pris les mesures de prévention nécessaires et en contrôle l'application
- ▶ que le jobiste travaille toujours sous la surveillance d'un travailleur expérimenté
- ▶ que le jobiste passe un examen de santé préalable et donc qu'il y ait une fiche de poste de travail

🗨️ Comment savoir si un travail est autorisé ou non ?

En principe, l'agence d'intérim veille à ce que les activités proposées ne contreviennent pas à l'interdiction. L'utilisateur doit avoir inscrit sur la fiche de poste de travail qu'il autorise le travail étudiant au poste en question.

🗨️ Que faire si, une fois en poste, l'on demande d'effectuer une activité qui semble interdite ?

Le mieux, en cas de doute, est de contacter l'agence d'intérim. Elle est la mieux placée pour renseigner et peut intervenir auprès de son client si une activité pose vraiment problème.

7. Interdit ou pas interdit ?

Le chariot élévateur ?

Interdit. La conduite d'un chariot élévateur à fourches est strictement interdite aux étudiants. Il n'y a pas d'exception. Le chariot élévateur à fourches n'est pas, contrairement au transpalette, uniquement un engin de transport de charges. C'est aussi un engin de levage. La conduite de tous les engins de levage de charges motorisés est strictement interdite aux étudiants travailleurs : monte-charges, gerbeurs, grues, ponts roulants, pelleteuses, nacelles élévatrices, lifts de déménageur, ...

Le travail en hauteur ?

Pas interdit. Le travail en hauteur n'est, en principe, pas interdit. S'il est interdit à un jobiste de manipuler une nacelle élévatrice, il n'est pas interdit qu'il s'y installe pour travailler. Cependant, il est raisonnable de se poser la question des conditions dans lesquelles le travail en hauteur se déroule et si toutes les mesures de prévention ont bien été prises. Généralement, l'agence d'intérim s'assurera auprès de l'étudiant qu'il n'est pas sujet au vertige, par exemple.

La trancheuse à viande ?

Pas interdit. Bien qu'il s'agisse d'un équipement dangereux, il n'y a pas d'interdiction formelle. Malheureusement, de nombreux accidents surviennent avec ce type d'équipement. La formation sur l'équipement utilisé dans l'entreprise (il en existe de nombreux modèles: manuelle, semi-automatique, automatique) est primordiale.

Le poste de sécurité ?

Pas interdit. Un poste de sécurité est un poste pour lequel l'activité constitue un danger pour le travailleur mais également pour les autres travailleurs présents dans l'environnement de travail, par exemple la conduite d'une camionnette qui véhicule l'équipe de jardiniers sur le chantier. Un tel poste n'est, en principe, pas interdit. Il convient toutefois de s'interroger sur l'adéquation entre ce type de fonction et le profil d'un jeune (niveau de maturité, inexpérience, formation,...).

L'éther éthylique ?

Interdit. L'éther éthylique est un solvant utilisé en laboratoire. Sa fiche de donnée de sécurité indique qu'il est un liquide de catégorie de danger 1 (son point d'ébullition est inférieur à 35°) et reprend la mention de danger H224 (liquide inflammable) notamment. Or, les produits entrant dans cette catégorie figurent sur la liste non-limitative des activités interdites aux jobistes. Par contre, il serait possible de déroger à l'interdiction sous certaines conditions, par exemple si l'étudiant est âgé d'au moins 18 ans et qu'il étudie la chimie ou suit une formation de technicien de laboratoire, notamment (voir point 6. travaux interdits aux jobistes). L'utilisateur doit aussi s'assurer que toutes les mesures de prévention sont prises et que le jobiste doit correctement formé à son utilisation.

8. Produits chimiques et étiquetage

Quels renseignements trouve-t-on sur une étiquette de produit chimique ?



- ▶ Le nom de la substance ou du mélange
- ▶ Les pictogrammes de danger
- ▶ Une mention d'avertissement
- ▶ Des mentions de danger («phrases H»)
- ▶ Les conseils de prudence les plus pertinents («phrases P»)
- ▶ Des renseignements sur le fabricant, le numéro d'enregistrement du produit, parfois sa formule chimique.

Quels pictogrammes peut-on trouver sur les étiquettes de produits chimiques ?

Il y a 9 pictogrammes



Qu'est qu'une fiche de données de sécurité ?

La fiche de données de sécurité est un document obligatoire rédigé par le fabricant d'un produit chimique. Elle doit être fournie aux acheteurs à leur demande. La fiche contient des informations plus détaillées que l'étiquette. Elle comprend obligatoirement 16 rubriques:

- ▶ 1. l'identification du produit et de celui qui l'a mis sur le marché
- ▶ 2. les dangers
- ▶ 3. les informations sur les composants
- ▶ 4. la description des premiers secours
- ▶ 5. les mesures de lutte contre l'incendie
- ▶ 6. les mesures en cas de dispersion accidentelle
- ▶ 7. les précautions de stockage, d'emploi et de manipulation
- ▶ 8. les procédures de contrôle d'exposition des travailleurs et les EPI nécessaires
- ▶ 9. les propriétés physico-chimiques
- ▶ 10. la stabilité, les réactions dangereuses
- ▶ 11. les informations sur la toxicité
- ▶ 12. les informations sur les effets pour l'environnement
- ▶ 13. les méthodes d'élimination des déchets
- ▶ 14. les informations figurant sur l'étiquette
- ▶ 15. les méthodes de transport (dangers et conseils)
- ▶ 16. les autres informations utiles, par ex. les recommandations d'utilisation et les éventuelles restrictions, la date de rédaction de la fiche,...

🗨 Comment savoir si un produit peut-être utilisé par un jobiste ?

La réglementation fournit une liste non limitative de catégories et de mentions de danger «phrases H». L'utilisation des produits dont l'étiquette affiche ces données est, en principe, interdite.

Il s'agit, par exemple, des mentions:

- ▶ Toxicité aiguë, catégorie 1, 2 ou 3 : H300, H301, H310, H311, H330, H331
- ▶ Liquide inflammables, catégorie 1 ou 2 : H224, H225
- ▶ Toxicité spécifique pour certains organes cibles : H370, H371, H372, H373
- ▶ Cancérogénicité, catégorie 1A, 1B ou 2 : H350, H350i, H351

🗨 A quoi faut-il être attentif lors de l'utilisation de produits chimiques ?

Avant d'utiliser un produit chimique que l'on ne connaît pas, mieux vaut se poser une série de questions et prendre des informations. Les produits chimiques peuvent être à la base d'une sensibilisation cutanée, d'une réaction allergique voire d'une brûlure chimique, d'une intoxication, ou même d'un incendie.

Il faut être attentif :

- ▶ **Aux instructions de travail reçues** : Puis-je utiliser le produit ?, Comment ?
- ▶ **Au contenant** : S'agit-il du contenant d'origine ? Est-il bien étiqueté ?
- ▶ **A l'étiquette** : Quelles informations de sécurité figurent sur l'étiquette ?
- ▶ **Au mode d'emploi** : Pour quel usage est le produit ? Quelles sont les consignes prévues par le mode d'emploi du fabricant (quantité, méthode,...) ?
- ▶ **Aux EPI à disposition** : les EPI dont on dispose sont-ils adaptés et complets ? (type de gants, lunettes, masque éventuellement,...)
- ▶ **A la méthode de stockage** : où et comment dois-je stocker le produit ? (type de contenant, espace réservé, local ventilé, incompatibilité avec d'autres produits, rétention en cas de déversement accidentel,...)

9. Les transpalettes

🗨️ Un jobiste peut-il utiliser un transpalette électrique ?

Oui mais il y a des conditions strictes pour les transpalettes électriques selon le type d'engin.

Les **transpalettes à conducteur accompagnant** peuvent être conduits par les jobistes à partir de 16 ans, les **transpalettes à conducteur porté** à partir de 18 ans. Mais l'utilisateur qui occupe les jobistes doit aussi remplir une série de conditions:

- ▶ former le jeune sur l'appareil qu'il va utiliser
- ▶ s'assurer que le modèle de transpalette utilisé ne dépasse pas une certaine vitesse (6 km/h pour les transpalettes à conducteur accompagnant, 16 km/h pour les transpalettes à conducteur porté) et qu'il n'est pas équipé d'un dispositif permettant le gerbage de la charge (levage des fourches à une hauteur supérieure à celle nécessaire pour la translation de la charge)
- ▶ demander l'avis de son conseiller en prévention et des représentants des travailleurs
- ▶ prendre des mesures de prévention et contrôler leur effectivité
- ▶ prévoir l'encadrement du jobiste par un travailleur expérimenté

🗨️ Qui est autorisé à conduire un transpalette manuel ?

Tout jobiste sans distinction d'âge. Une formation est cependant indispensable. Ces engins sont loin d'être anodins, surtout au regard de la charge transportée (certains modèles supportent une charge de 800 kg) et constituent l'agent matériel de nombreux accidents (heurts, écrasements, coincements,...).

🗨️ Quels sont les risques les plus importants ?

- ▶ Coincement et écrasement d'une partie du corps (entre la charge et un obstacle)
- ▶ Renversement de la charge (sur le pied, par exemple)
- ▶ Chute et glissade (sol en pente, sol dégradé,...)
- ▶ Blessures aux mains par cisaillement entre poignée et obstacle extérieur
- ▶ Blessures aux pieds par écrasement par les roues directrices
- ▶ Heurt de piétons
- ▶ Collision entre véhicules
- ▶ Eboulement de marchandises en cas de collision
- ▶ Effondrement en cas de surcharge (sur une passelle, un hayon de camion,...)

🗨️ Conduire un transpalette constitue-t-il un poste dit de «sécurité» ?

Un poste de sécurité est un poste qui présente des risques non seulement pour le travailleur lui-même mais également pour les personnes dans son environnement, tel que la conduite d'un véhicule motorisé dans un espace de travail fréquenté par d'autres véhicules ou travailleurs piétons. Il se peut donc selon les circonstances de travail que la conduite d'un transpalette électrique soit considérée comme un poste de sécurité.

🗨️ Faut-il passer un examen de santé préalable pour pouvoir conduire un transpalette électrique ?

Si la conduite d'un transpalette électrique est un «poste de sécurité» dans l'entreprise, l'utilisateur doit compléter une fiche de poste de travail et le jobiste devra se soumettre à un examen préalable de santé (voir point 3. l'Examen de santé préalable).

10. Les risques psychosociaux

🗨️ Qu'entend-t-on par risque psychosocial ?

Les risques psychosociaux trouvent leur source dans des situations de travail qui engendrent du stress, dans les conflits, des comportements abusifs verbalement (insultes, menaces, harcèlement moral ou sexuel,...) ou physiquement (bousculades, gifles,...). Ils ont des conséquences sur la santé physique et mentale d'un travailleur.

🗨️ Quand parle-t-on de «harcèlement au travail» ?

On distingue dans la réglementation sur le bien-être au travail, le harcèlement moral, sexuel et la violence au travail.

La **violence** est caractérisée par des situations dans lesquelles un travailleur est menacé ou agressé psychiquement (insultes, menaces) ou physiquement (gifle, coups,...) sans pour autant que la situation soit nécessairement répétitive. C'est l'abus de force, l'agressivité qui définit le caractère violent de la situation.

Il est question de **harcèlement moral** lorsque le travailleur subit des comportements abusifs répétés (paroles, gestes, décisions, ...), qui ont un effet sur le physique ou le mental d'une personne ou qui blesse sa dignité. Ces comportements abusifs peuvent viser consciemment à déstabiliser la personne ou, simplement, produire cet effet sans pour autant que cela soit l'intention.

Il peut s'agir par exemple :

- ▶ fournir trop ou pas assez de travail
- ▶ critiquer exagérément ou injustement le travail réalisé
- ▶ contrôler de manière excessive le travail
- ▶ donner des tâches inadaptées au niveau de compétences
- ▶ donner des tâches inutiles ou absurdes
- ▶ discriminer (sur les horaires, les congés, la formation, la charge de travail,...) ou faire du chantage à l'emploi
- ▶ retirer le matériel de travail, cacher des informations, saboter le travail, critiquer le travail devant des tiers
- ▶ ...

Le **harcèlement sexuel** se rapporte à des comportements répétés qui ont un rapport avec la sexualité. Il peut s'agir de paroles (faire des avances, des remarques à caractère sexuel,..) ou de gestes (gestes obscènes, attouchements,...). Une pression grave même non répétée peut être considérée comme du harcèlement, par exemple, imposer un acte sexuel pour garder son emploi.

🗨️ A qui peut-on s'adresser dans le contexte de l'entreprise utilisatrice ?

Idéalement, la première personne de contact est le **responsable hiérarchique**, à condition de pouvoir s'adresser lui sans crainte et en toute transparence.

Dans le cas contraire, d'autres possibilités existent. L'important est de pouvoir exprimer ce qui ne va pas. Sans un dialogue, aucune solution ne pourra être trouvée à la difficulté rencontrée. On peut, par exemple, se confier à :

- ▶ un **collègue** : en qui ont a confiance et qui connaît bien les personnes et la culture dans l'entreprise. Celui-ci pourra renseigner sur les démarches possibles dans l'entreprise ou au moins écouter.
- ▶ la **personne de confiance** : S'il y a une personne de confiance désignée pour l'entreprise, il s'agit sans doute de l'interlocuteur idéal. La personne de confiance est formée à l'écoute et connaît bien l'entreprise. Elle pourra idéalement guider l'intérimaire et, au besoin, intervenir en tant que médiateur. Sa désignation est cependant pas obligatoire.
- ▶ au **conseiller en prévention aspects psychosociaux** : il doit obligatoirement en avoir un dans toute entreprise. A quelques exceptions près, il s'agit d'une personne extérieure à l'environnement de travail. Elle est désignée pour écouter et intervenir officiellement en cas de problèmes d'ordre psychosocial dans l'entreprise. Son intervention est soit formelle ou informelle selon l'option choisie par le travailleur concerné et répond à des procédures bien définies en interne. Ses coordonnées doivent obligatoirement être communiquées aux intérimaires. Si tel n'aurait pas été le cas, un collègue peut toujours fournir le renseignement. Cette information figure dans le règlement de travail de l'entreprise utilisatrice.

🗨️ Quel est le rôle de l'agence d'intérim ?

Dans ce domaine, le rôle de l'agence est limité. La prévention des risques au travail est la responsabilité de l'utilisateur. Cependant, en cas de problème, l'agence peut toujours être de bon conseil. Si elle a de bonnes relations avec son client, elle connaît des personnes en interne auprès desquelles, elle peut renvoyer l'intérimaire pour qu'il puisse obtenir de l'aide.

🗨️ Peut-on trouver de l'aide en-dehors du contexte du travail ?

Il existe des associations qui peuvent renseigner et orienter les jeunes qui rencontrent des difficultés, en ce compris dans leur travail. Leur champ d'action, toutefois, se limite à l'information et à l'orientation. Une liste est disponible sur le site www.jesuisjobiste.be.

Supports didactiques et d'information disponibles

1. Circulaire relative à la réglementation «jeunes travailleurs contenant la liste non limitative des travaux interdits aux jobistes

Un condensé de la législation en vigueur pour faire rapidement le tour de la question.

2. Des exercices ludiques et quiz complémentaires

Pour contrôler les acquis et aller plus loin dans les connaissances avec les élèves et ce de manière ludique sur des sujets tels que :

- ▶ les équipements de protection individuelle
- ▶ les pictogrammes de danger
- ▶ les risques dans certaines situations de travail (cherchez l'erreur)
- ▶ les règles d'or dans une série de fonctions

3. Des fiches d'information sur la vaccination et les pictogrammes de danger

La fiche de vaccination explique la procédure suivie par l'agence d'intérim et fournit des renseignements sur qui peut vacciner et dans quelles circonstances une vaccination est nécessaire ou recommandée.

La fiche sur les pictogrammes de danger rappelle la signification de chaque pictogramme. Un pense-bête bien utile pour respecter les règles dans l'entreprise.

4. Des liens vers d'autres e-learning et présentation powerpoint utiles

Les liens permettent l'accès à deux e-learning en ligne sur le site général de Prévention et Intérim. A savoir:

- ▶ le e-learning «équipements de protection individuelle»
- ▶ le e-learning «transpalette»
- ▶ un powerpoint sur l'utilisation d'une «trancheuse à viande»

5. Pour plus d'informations

Pour plus d'informations, surfez sur :

www.p-i.be

www.jesuisjobiste.be