

**GÉREZ LA
SANTÉ SÉCURITÉ**

**TOME
2**

RESPONSABILITÉ TOTALE

**LE CODE
SECRET
DE LA
CULTURE
SST**

**L'ADN des comportements
sécuritaires**

**GESTION
AUTHENTIQUE®**

**Marc-André
Ferron**

TOME
2

RESPONSABILITÉ
TOTALE

LE CODE
SECRET
DE LA
CULTURE
SST

L'ADN des comportements
sécuritaires



Figure 1 – Courbe de Ferron illustrant la chronologie d'efficacité dans la gestion des dangers ainsi que les types de causes pouvant générer un événement (Environnement de travail, Équipements et matériel, Tâches et organisation, et Individus)

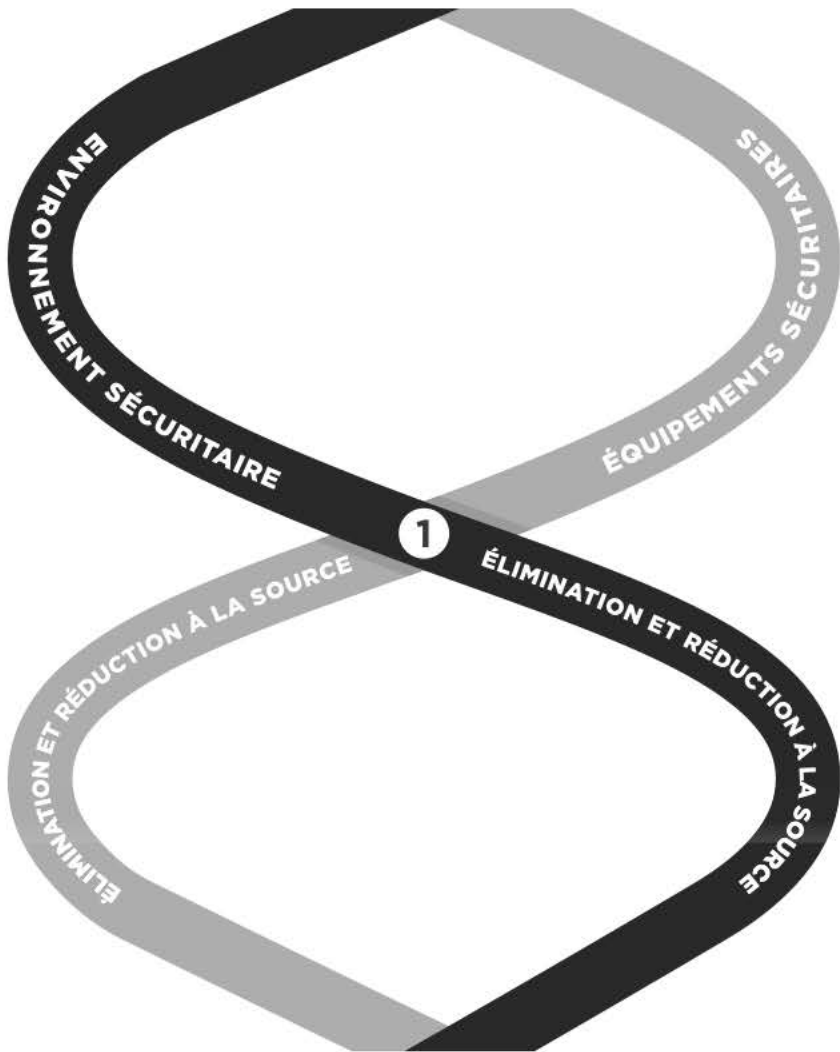


Figure 2. L'environnement dans lequel vous acceptez de faire travailler vos employés ainsi que les équipements que vous mettez à leur disposition pour exécuter leur travail sont les éléments qui vont définir le niveau de dangers auquel vous acceptez d'exposer vos employés, c'est-à-dire la base de votre culture SST.

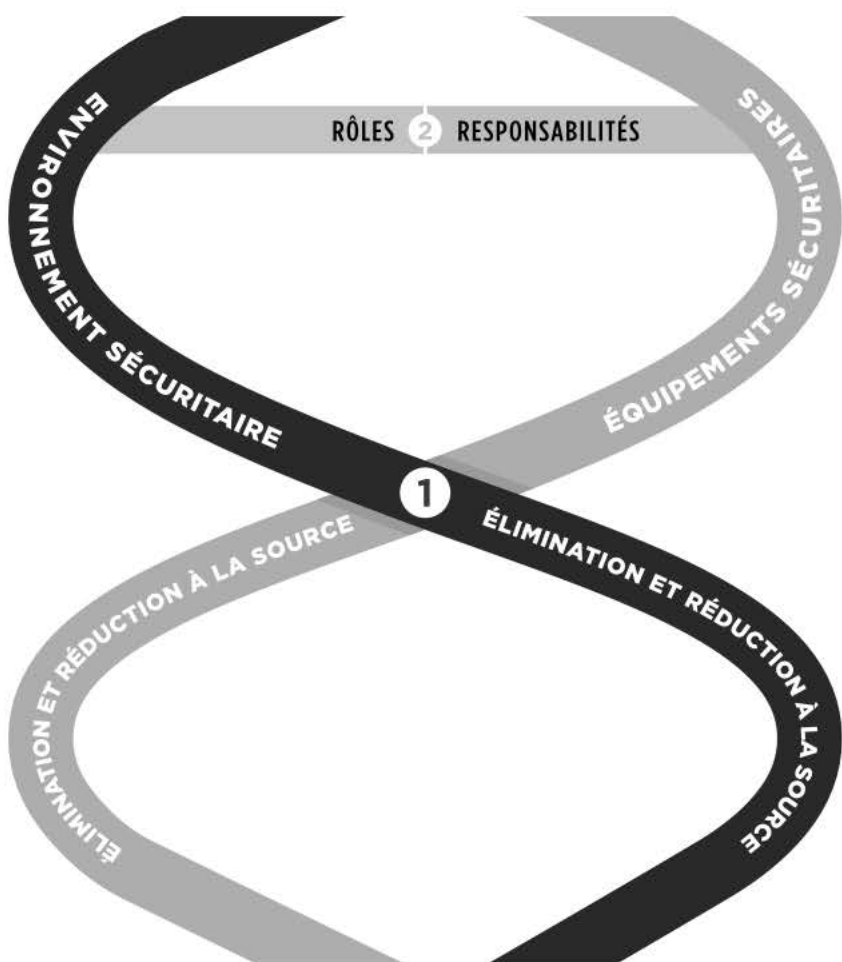


Figure 3. Dans l'ADN des comportements sécuritaires, après avoir placé l'employé dans un environnement de travail le plus exempt de dangers possible et lui avoir fourni les bons équipements, la première étape qui réduira la variabilité dans les risques liés aux comportements humains est la définition des rôles et responsabilités. **Cela sert à préciser les comportements désirés par l'organisation et établit la fondation du rôle de chacun.**

Répartition des employés vs comportements désirés

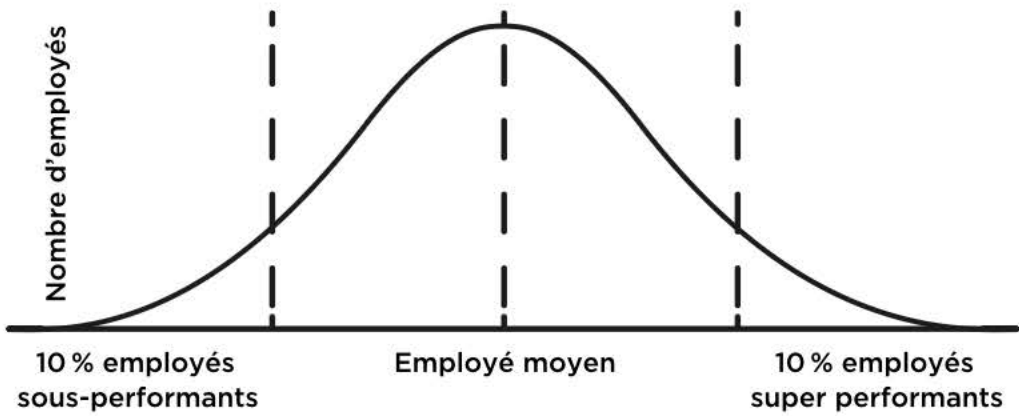


Figure 4. Courbe normale représentant la répartition de la population selon la loi des probabilités.

Impact des processus RH sur les comportements désirés

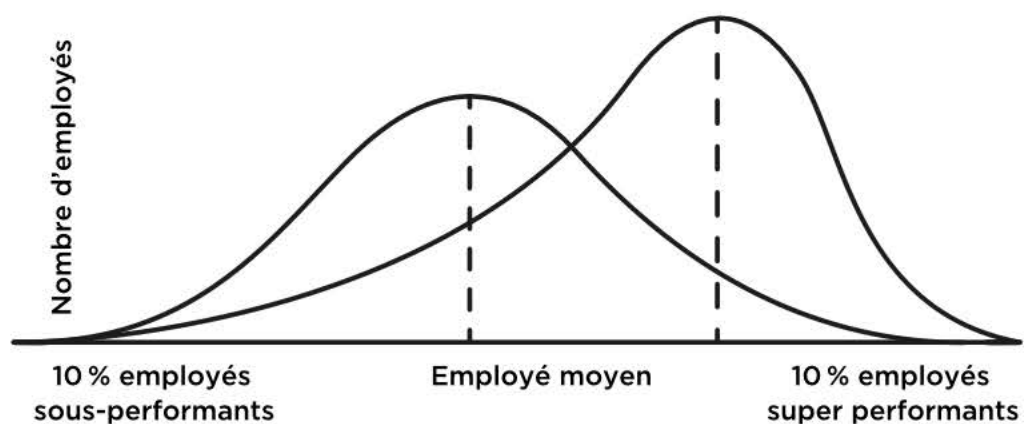


Figure 5. Les différents processus de gestion des ressources humaines visent à aider à augmenter le niveau potentiel et de compétence des individus à l'égard de l'exécution des **comportements désirés** par la définition de rôles et responsabilités, le recrutement de candidats correspondant aux critères de l'organisation, l'accueil, la probation, l'évaluation de rendement, la formation continue, la discipline ainsi que l'implication et la mobilisation.

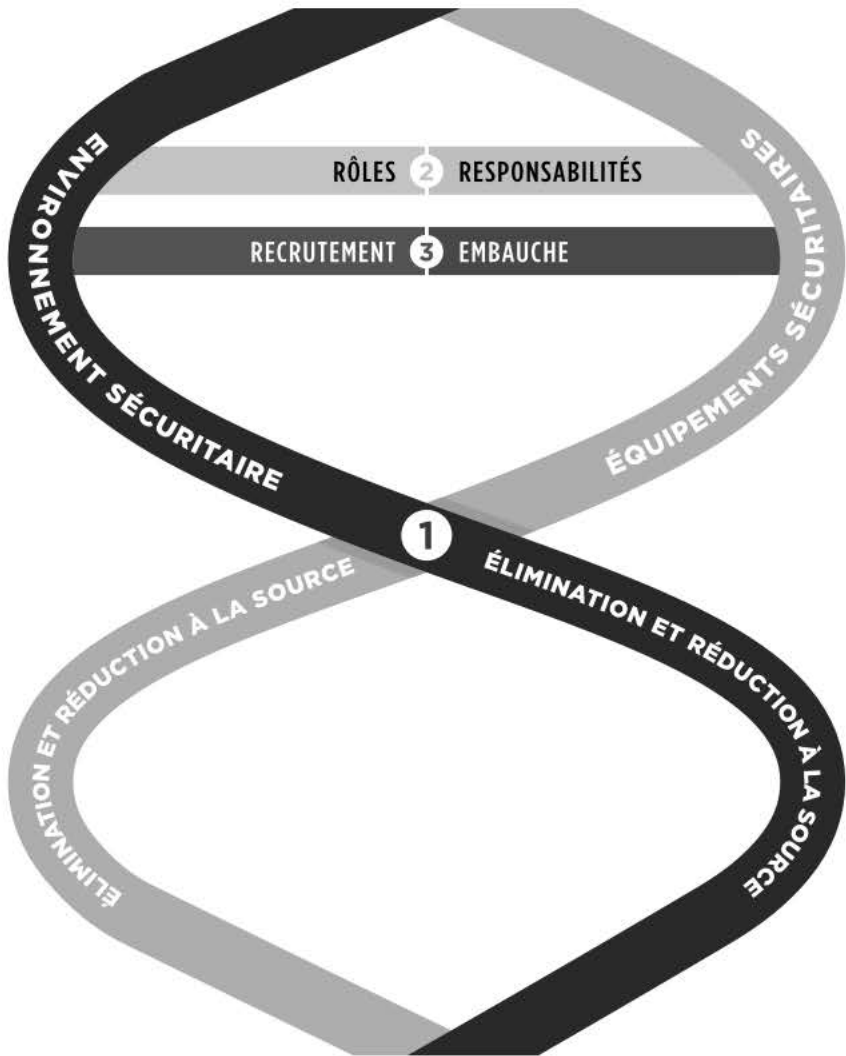


Figure 6. Deuxièmes éléments qui constituent les premières bases de l'ADN de votre culture SST : recrutement et embauche.

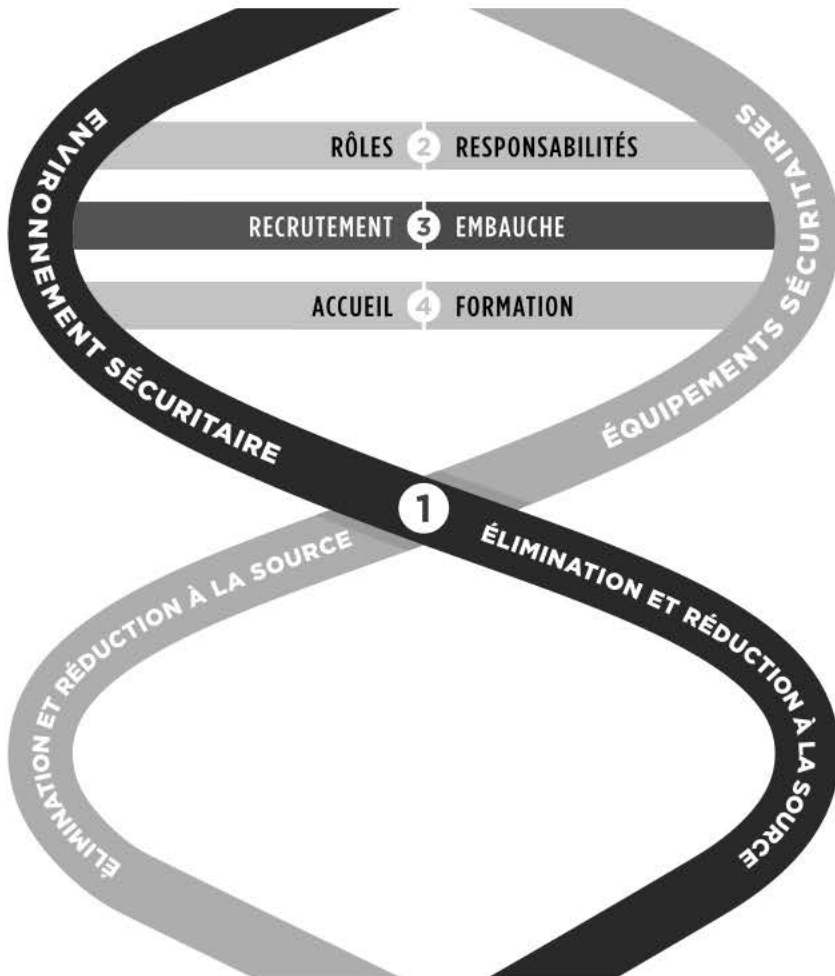


Figure 7. Une fois les rôles et responsabilités définis et les bons acteurs recrutés, il faut maintenant s'assurer que chaque intervenant sera accueilli et formé en continu de manière à être apte à exécuter ces rôles et responsabilités à 100 %.

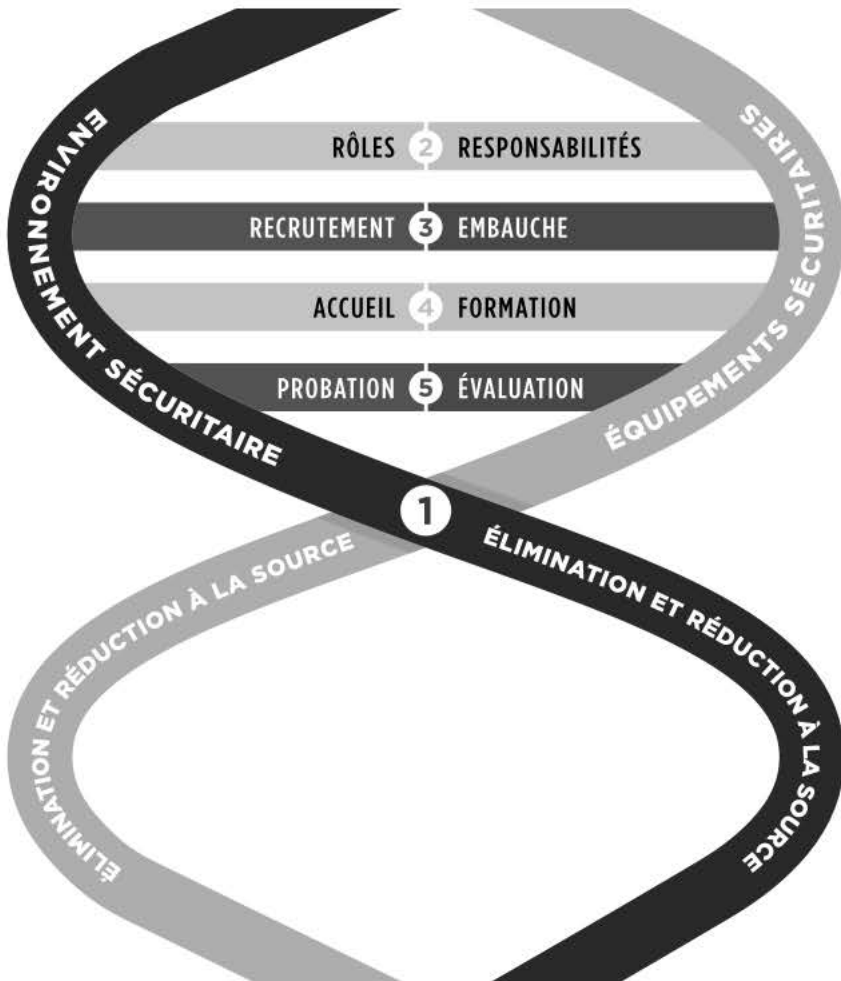


Figure 8. La période de probation et l'évaluation de rendement sont des activités de gestion des ressources humaines qui doivent faire partie de vos processus permettant d'atteindre les comportements désirés. Elles aident à assurer la cohérence entre la culture de l'organisation et l'employé ou le gestionnaire, le rendement de ceux-ci, la rétroaction à l'égard des attentes, la mise en place de plans de développement ou de redressement, etc.

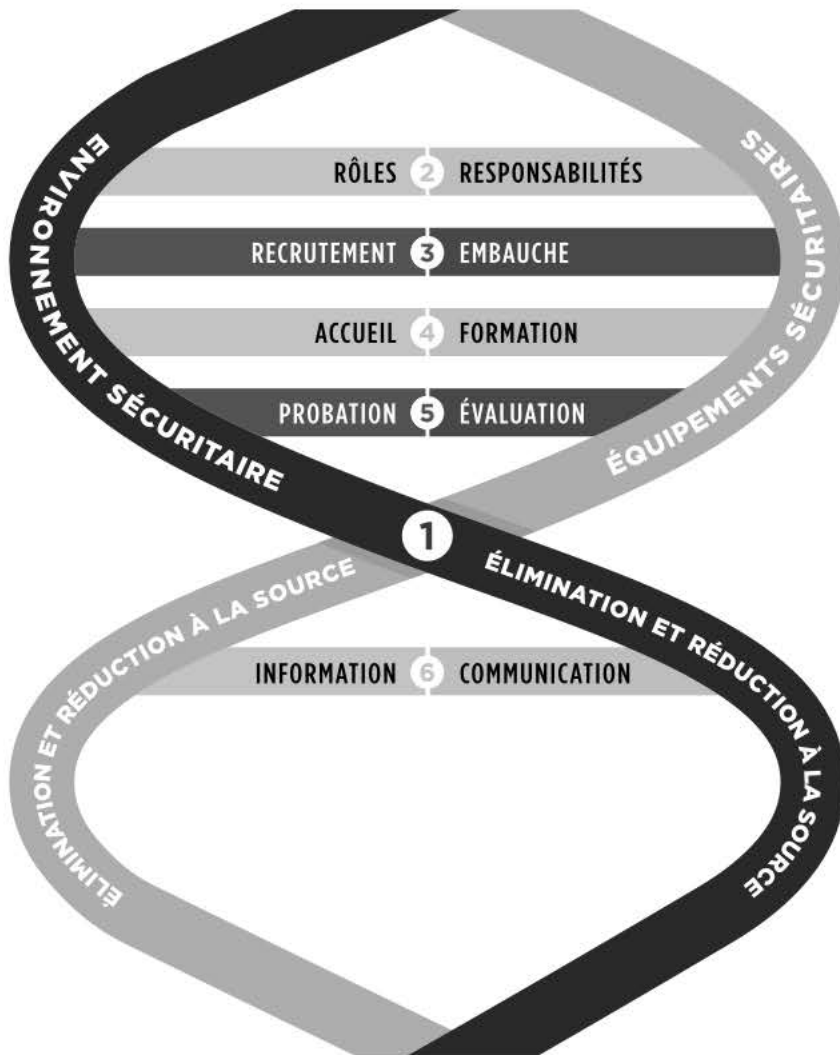


Figure 9. Les communications sont cruciales pour immerger vos employés dans votre culture SST au quotidien.

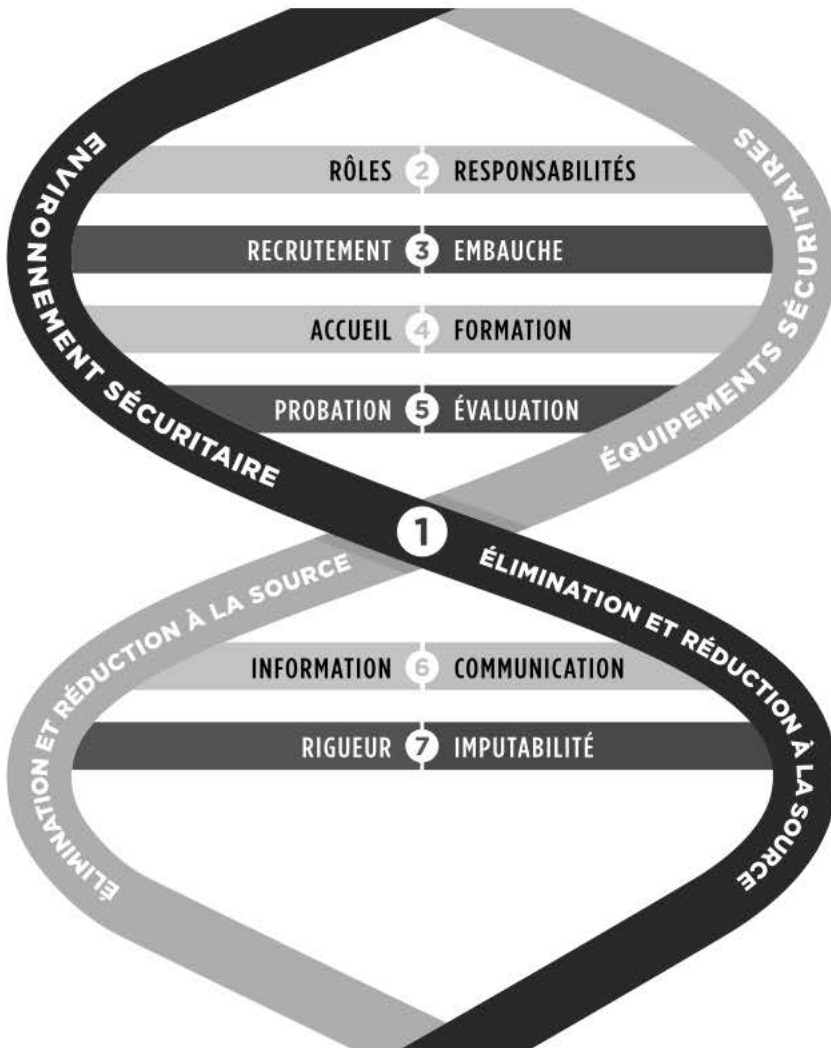


Figure 10. La gestion de la discipline est ce qui vient positionner le niveau de tolérance et d'imputabilité à l'égard des rôles et responsabilités dans l'organisation. Sans conséquence, toute personne pourra faire ce qu'elle veut en matière de santé et sécurité. Sans conséquence, l'imputabilité à l'égard des rôles et responsabilités est impossible.

Élément de gestion	Base de l'ADN de la culture SST	Motivant	Démotivant
Mon employeur me fournit un environnement de travail propre et le plus exempt de dangers possible.	Environnement sécuritaire		
Mon employeur me fournit les équipements les meilleurs et les plus sécuritaires dans l'exécution de mes tâches.	Équipements sécuritaires		
On a défini très clairement mes rôles et responsabilités en SST, ce qui me permet de savoir ce que l'organisation attend de moi (comportements désirés).	Rôles et responsabilités		
Lorsque l'on m'a sélectionné, on s'est assuré que j'avais le potentiel pour accomplir les rôles et responsabilités que l'on attendait de moi.	Recrutement		
On m'a accueilli avec professionnalisme et formé, coaché, équipé, orienté, présenté à mes collègues et évalué de façon à ce que je puisse exécuter mes fonctions sécuritairement.	Accueil		
Dans ma période de probation, on m'a précisé des objectifs clairs, encadré, formé et coaché, et rencontré régulièrement pour faire le suivi de mon intégration.	Probation		

J'ai un plan de formation et de développement qui soutient les fonctions, rôles et responsabilités que je dois assurer.	Formation		
J'ai des rencontres régulières, planifiées et structurées avec mon patron dans lesquelles nous faisons ensemble le suivi de l'atteinte des objectifs clairs qu'il m'a confiés et où il écoute mes besoins.	Évaluation		
Je reçois régulièrement des informations, orientations et explications en SST relatives à mon travail, et mon superviseur répond à mes interrogations lors des réunions SST d'équipe.	Communication		
Je connais le niveau de rigueur dans l'organisation et je sais qu'il n'y a pas de passe-droit relativement à la SST. Les mots d'ordre sont rigueur et imputabilité pour tous.	Discipline		
Lorsque je contribue à l'exécution de la stratégie de prévention ou à son amélioration, on reconnaît et souligne ma contribution.	Mobilisation		

Élément de gestion avec implication	Base de l'ADN de la culture SST	Motivant	Démotivant
Mon employeur m'implique dans les analyses de risques de mon environnement de travail et écoute mes recommandations d'améliorations.	Environnement sécuritaire		
Mon employeur m'implique dans le choix des équipements les meilleurs et les plus sécuritaires dans l'exécution de mes tâches.	Équipements sécuritaires		
On m'a consulté dans la définition de la procédure X en SST, ce qui me permet de savoir ce que l'organisation attend de moi (comportements désirés).	Rôles et responsabilités		
Lorsque l'on m'a sélectionné, on s'est assuré que l'un de mes futurs collègues représente l'équipe avec laquelle j'allais travailler pour voir si le « match » était bon.	Recrutement		
Lorsque l'on m'a accueilli, on m'a rencontré régulièrement pour voir si j'avais des besoins précis ou des questions, et mes collègues m'ont servi de mentors dans plusieurs domaines.	Accueil		
Dans ma période de probation, on m'a fait passer un sondage sur les améliorations possibles du processus d'accueil, et mes recommandations ont été implantées.	Probation		
J'ai un plan de formation et de développement dans lequel mon patron m'a demandé quels étaient mes aspirations et besoins de formation.	Formation		
J'ai des rencontres régulières, planifiées et structurées avec mon patron dans lesquelles nous faisons ensemble le suivi de l'atteinte des objectifs clairs qu'il m'a confiés et où il écoute mes besoins.	Évaluation		

<p>Lors d'une rencontre de santé et sécurité, j'ai assisté mon superviseur dans la diffusion d'une procédure SST dont je suis l'expert.</p>	<p>Communication</p>		
<p>Afin de favoriser le port des EPI et de diminuer les mesures disciplinaires, on m'a fait participer à un comité de sélection d'équipements qui conviennent mieux aux besoins des travailleurs et qui sont plus confortables pour eux.</p>	<p>Discipline</p>		
<p>J'ai participé à un blitz d'amélioration continue sur le cadenassage; pour cela, le groupe a reçu une plaque de reconnaissance du DG ainsi qu'un dîner payé pour l'équipe.</p>	<p>Mobilisation</p>		

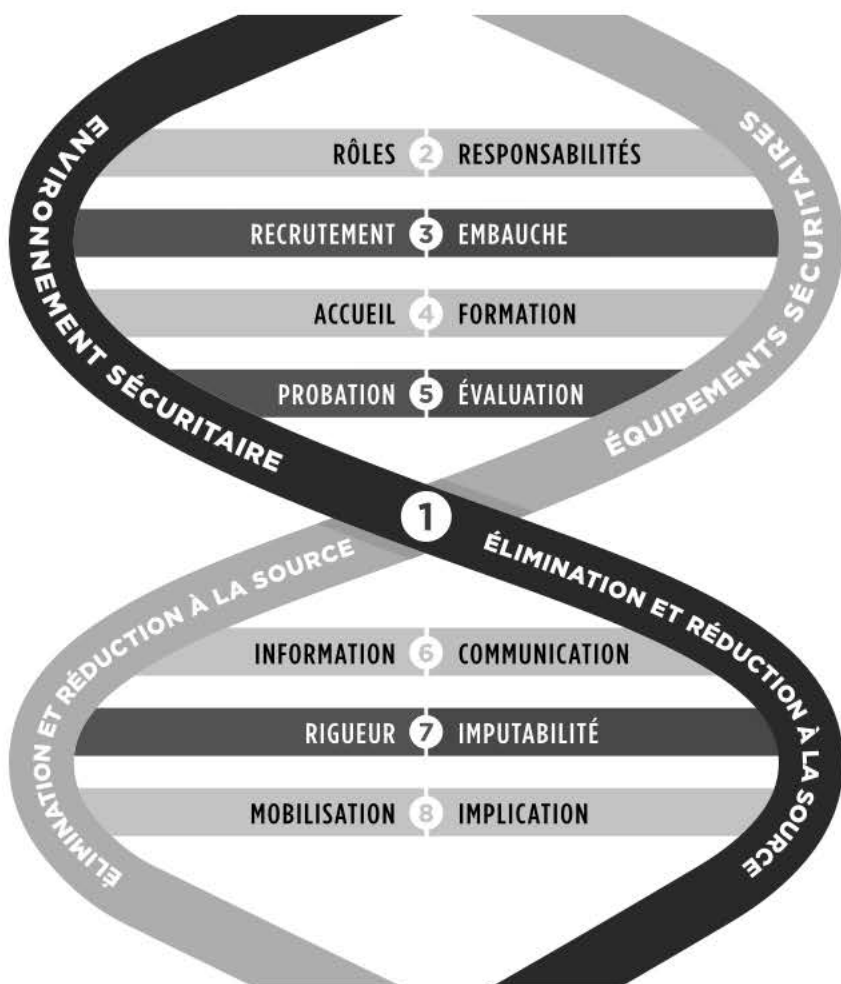


Figure 11. L'implication des gestionnaires et des travailleurs et la mobilisation de ces derniers dans tous les aspects possibles de la gestion des dangers viennent compléter la structure de l'ADN des comportements sécuritaires.

RESPONSABILITÉ TOTALE

LE CODE SECRET DE LA CULTURE SST

L'ADN des comportements sécuritaires

Avis à tous ceux qui désirent obtenir une saine culture en santé et sécurité!

Le code secret de la culture SST - Tome 1 amène les lecteurs à comprendre différents volets essentiels à une saine culture en matière de santé et sécurité. Parmi les éléments abordés : engagement, stratégie, leadership et travail d'équipe – tous des éléments fondamentaux d'une culture SST du meilleur calibre.

Toutefois, il restait bien des choses à dire à l'égard de la culture SST, tout spécialement en ce qui a trait à la gestion des êtres humains...

Dans ce deuxième tome du *Code secret de la culture SST*, vous découvrirez comment maximiser vos chances d'obtenir les comportements sécuritaires désirés par l'organisation en mettant en place des pratiques de gestion simples, connues, mais souvent mal exploitées ou inexploitées.



Marc-André Ferron

Pour ceux qui comptent sur les programmes d'observation préventive pour obtenir des comportements sécuritaires de la part de leurs employés, je ne peux que vous conseiller la lecture de cet ouvrage! Il s'agit d'un incontournable pour les membres des équipes de gestion de ressources humaines. Tous les autres y trouveront fort probablement plusieurs réponses simples à bien des problèmes humains qui paraissent souvent très complexes.