

PÉRENNISER VOS ACTIONS DE PRÉVENTION MALGRÉ LA DIVERSITÉ DE VOS FONCTIONS

Fidèle Ndjoulou, DBA

PLAN DE PRÉSENTATION

Problématique

Méthodologie

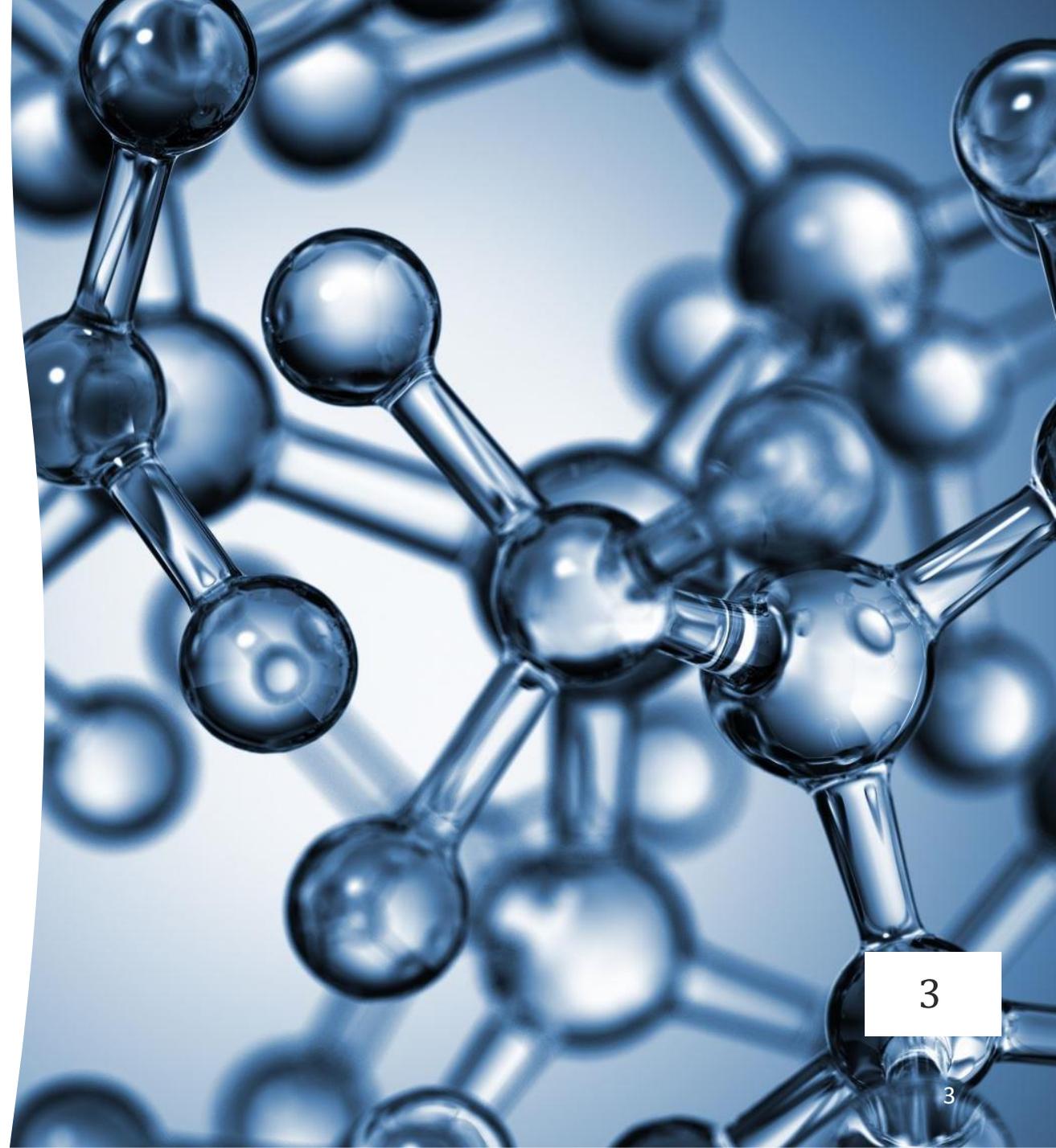
Résultats

PROBLÉMATIQUE

Divers acteurs (employés, gestionnaires, dirigeants) et fonctions (production, finances, RH, maintenance, achat, ...) coexistent dans une entreprise.

Cependant, la gestion de la SST relève bien souvent de la compétence des seuls professionnels (RH/SST)

Comment susciter une inclusion des acteurs malgré leur diversité de fonctions pour favoriser une prévention durable ?



CONTEXTE THÉORIQUE (1/2)

Prévention des risques

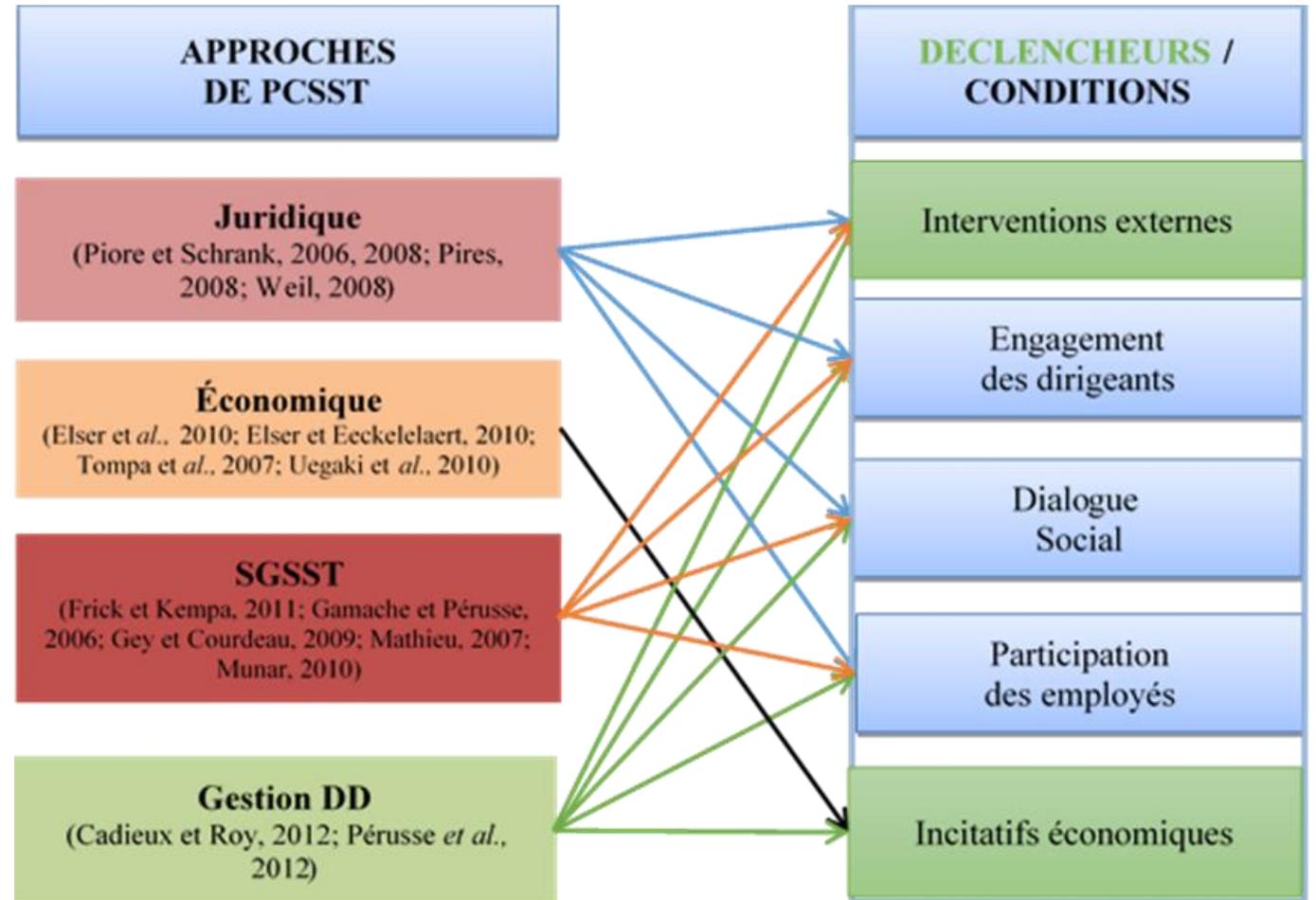
- Intervenir à la source des risques pour les éliminer et éviter un incident ou accident, maladie (Pérusse, 2011)

Pérennisation

- « Processus qui permet la continuation des activités» (Ridde *et al.*, 2006, p. 423)

CONTEXTE THÉORIQUE (2/2)

- Aucune stratégie de pérennisation
- Presque pas d'étude approfondie sur la pérennisation



MÉTHODOLOGIE (1/3)

Épistémologie et choix méthodologiques

- Pragmatisme (Mackenzie et Knype, 2006; Prévost et Roy, 2015)

Stratégie de recherche

- Étude de cas multiples (Miles et Huberman, 2003)
- 5 entreprises (Eisenhardt, 1989)

MÉTHODOLOGIE (2/3)

Cueillette de données

Entrevues semi-dirigées

- Schéma d'entrevue
- 31 participants : dirigeants, représentants des employés
- Transcription intégrale (495 pages)
- Durée totale : 1968 minutes

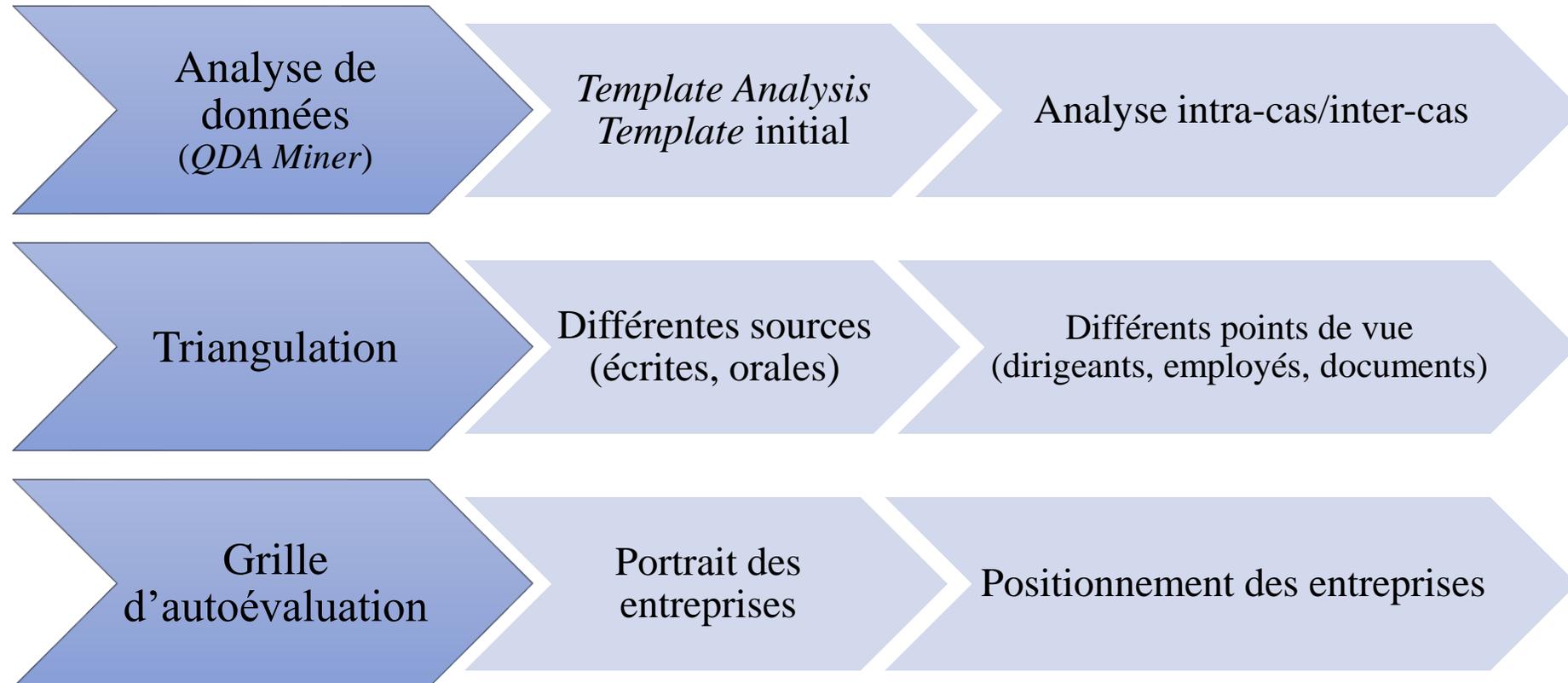
Données documentaires

- Sources secondaires, confirmation, triangulation
- Rapports d'audits, RSE, PV CSS, Politiques de SST

(King, 2012; Noël, 2011; Randall *et al.*, 2007; Rispal, 2000; Savoie-Zajc, 2010)

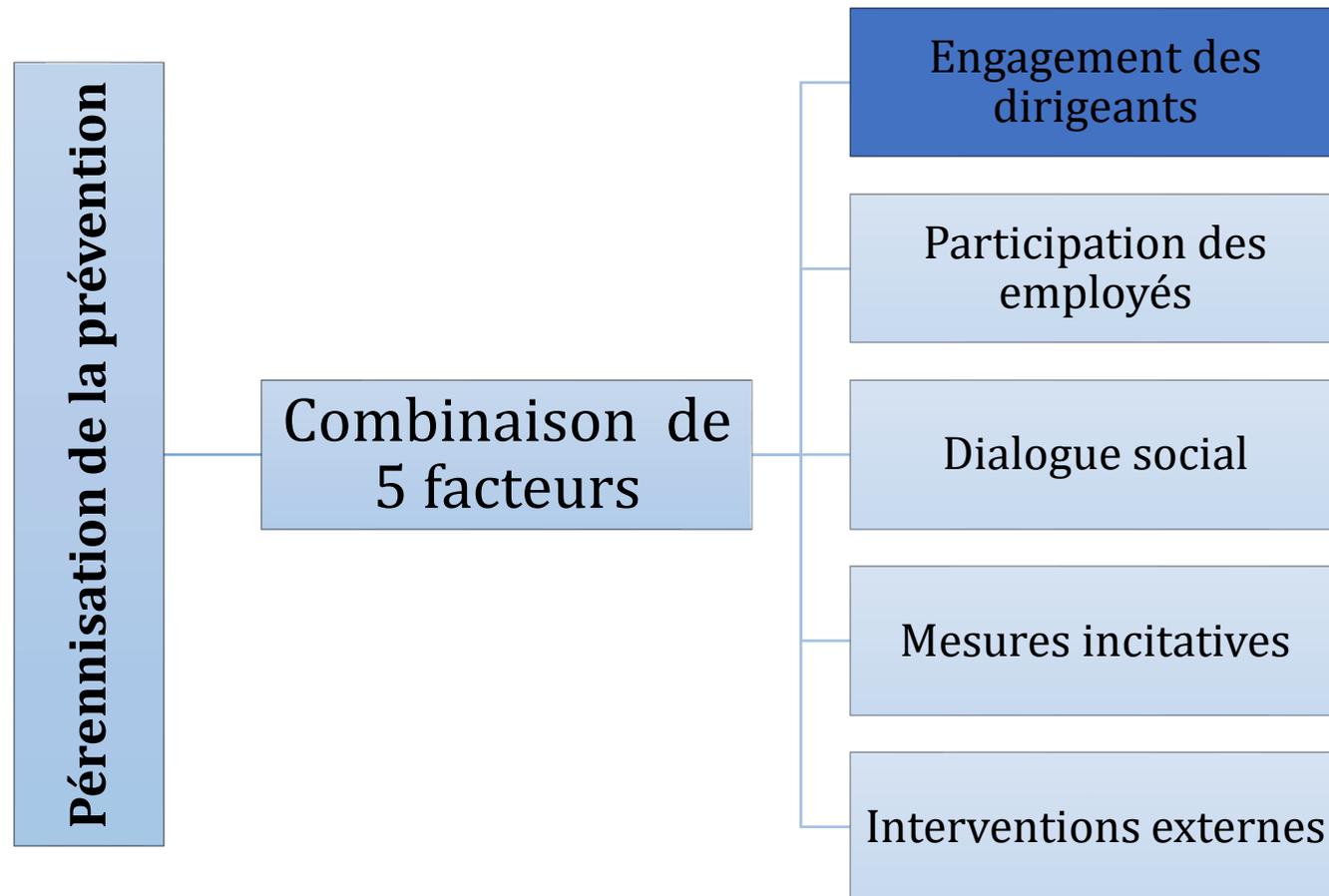
MÉTHODOLOGIE (3/3)

Stratégie d'analyse



(Brooks *et al.*, 2015; King, 2012; Miles et Huberman, 2003; Pérusse *et al.*, 2012; Randall *et al.*, 2007; Rispal, 2002)

RÉSULTATS (1/4)



RÉSULTATS (2/4)

ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS EN SST



Dirigeant	« J'ai instauré une vision sur cinq ans, qui inscrit toutes les parties prenantes. Évidemment, dans les actions quotidiennes, c'est de toujours s'assurer l'appropriation. Dès le départ, on a fait casser cette culture que c'est juste les patrons qui font la SST » (E2/D2).
Employé	« Le point fort, c'est quand la direction s'est engagée. Avant oui, le message était là. Le président, quand il rencontrait tous les employés, il rappelait que la SST, c'est important » (E2/T1).
Document	« Notre vision consiste à être une organisation de renommée mondiale ainsi qu'un chef de file en matière de santé et de sécurité en intégrant une culture de la prévention dans tout ce que nous entreprenons, et partout où nous exerçons des activités » (E2/Rapport responsabilité sociale, 2015, p. 28).

RÉSULTATS (3/4)

ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS

Inclusion sans distinction de fonctions

Opérationnaliser les tâches

Rendre imputables les dirigeants en SST

Évaluer la performance des dirigeants en SST

RÉSULTATS (4/4)

INCLUSION DES DIRIGEANTS SANS DISTINCTION DE FONCTIONS

Opérationnaliser les tâches	« S'assurer que les gestionnaires et employés s'approprient la santé et sécurité, et améliorent leurs comportements » (E2/rapport responsabilité sociale, 2015, p. 28)
Rendre imputables les dirigeants en SST	« Tous les superviseurs, tous les gens non syndiqués, en autorité ou chargés de projets, qui sont arrivés à ce niveau ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent s'ils dérogent aux procédures. Même si ça retarde son échéancier de projet, on pourra trouver une autre solution. L'engagement des dirigeants a eu un impact » (E2/D5)
Évaluer la performance des dirigeants en SST	« Un de nos piliers c'est de montrer la voie, c'est d'être un exemple. Et en SST, c'est tolérance zéro. Il faut vraiment montrer la voie en tant que dirigeant tant au niveau de notre équipement et de notre comportement. C'est dans tout, un bon leader pour établir sa crédibilité doit être un bon modèle. C'est un critère d'évaluation. Notre rôle est de montrer la voie par nos comportements et de servir de modèle » (E1/D2)

BÉNÉFICES DE L'INCLUSION POUR LES ENTREPRISES

Environnement de travail sécuritaire et
stimulant



Équilibre Production - Prévention



Rentabilité de la prévention



Fidélisation et retention
employés

Systeme de prévention durable

Merci de votre attention

Questions / commentaires

819 342 1062

www.fidelisconseil.ca - info@fidelisconseil.ca

