

POUR UN ESPRIT SÉCURITAIRE

Maîtrise de cinq types de savoir

Développer un esprit sécuritaire est un processus qui se fait par étape. C'est en somme un cheminement qui, non maîtrisé, peut générer différents types d'accidents qui seront nommés.

Cet article propose d'élaborer sur les cinq étapes à suivre pour développer un esprit sécuritaire et mieux contrôler les risques d'accident.

Le savoir

Le savoir représente l'étape un du processus. Par savoir, on implique d'avoir des connaissances spécifiques.

Si on travaille dans un milieu à risque, il est impératif de posséder tant des connaissances techniques quant à la tâche à accomplir que des connaissances spécifiques quant à l'environnement habité. Une solide formation est donc nécessaire et fera partie du *curriculum vitae*. Toutefois, comme ces connaissances relèvent d'un savoir technique, elles tendent avec le temps à disparaître si elles ne sont pas régulièrement rafraîchies, car il s'agit là de conventions. Ainsi, à titre d'exemple, prenons les mots. Faites l'expérience d'être exilés de votre pays pendant quatre ans, sans pouvoir parler

vosre langue maternelle. Au retour, vous constaterez que vous trébuchez sur certains mots, d'autres auront été oubliés. Certaines structures de phrases se feront boiteuses. En somme, des chemins menant à la mémoire sont perdus. Il en est de même des connaissances techniques en SST. Si elles ne sont pas régulièrement révisées, elles s'estompent.

Il faut donc, pour contrer cette difficulté, faire passer régulièrement des tests, des formes d'évaluation, afin de s'assurer que les connaissances acquises sont toujours, chez la personne, dans sa mémoire vive.

Au passage, au même titre que la formation technique, on pourrait se questionner sur la qualité de l'*information* que l'entreprise émet auprès du nouveau candidat lors de son arrivée en service. Est-ce que cette information est percutante? Émise avec conviction et rigueur? S'est-on assuré que le candidat l'a bien comprise et apte à la faire sienne? Il faut que la personne puisse être en mesure de déclarer *je sais*.

Enjeu de la formation et de l'information est important. Si elles sont inadéquates, la personne pourrait être victime d'un accident de travail par ignorance.

Le savoir-faire

L'étape deux est le savoir-faire, c'est-à-dire l'habileté à démontrer.

Les connaissances théoriques sont certes nécessaires, mais elles doivent être d'autant plus démontrées dans l'exercice d'un métier qui s'avère à risque. Il faut que ces connaissances se transforment en habiletés, puis avec l'expérience en compétences. La personne est alors en mesure de dire *je peux*. Elle peut alors en effet performer dans son métier. Toutefois, après moult années d'expérience, la personne peut être devenue surspécialisée. Elle sait trop bien faire et si bien qu'elle pourrait même faire son métier les yeux fermés. Un danger guette alors. Lors d'une routine trop bien installée,

des habitudes trop bien ancrées, le corps reste présent, mais l'esprit s'absente.

En général, lorsqu'une entreprise embauche un nouveau candidat, elle se limite aux données retrouvées dans le *curriculum vitae*. On y retrouve ce que la personne *sait* et *sait faire*. Pourquoi? Parce que ce sont des données formelles et vérifiables. Ceci dit, on demandera aux candidats outre d'être formés et de performer, de se conformer aux différentes règles établies dans le milieu avec ses lois, ses normes et ses procédures. On lui donnera de la formation technique. Pour le protéger des risques ambiants, on lui fournira des outils, des équipements de protection individualisée. On fera également des inspections, on aura mis sur pied des comités de SST, etc. On se sera ainsi occupé de tout l'aspect visible de la SST qu'on qualifiera pour la cause d'*objet*. Il restera maintenant à s'intéresser à l'aspect humain de la SST, à savoir: la *personne*. Les trois derniers types de savoir tentent d'amener cette personne à intégrer la valeur de la SST et à l'incarner dans sa conduite.

Ainsi, cette façon de procéder, quant aux deux premiers types de savoir, a permis de réduire de façon importante le taux et la gravité des accidents qui survenaient dans nos entreprises. Mais malgré les progrès, la guerre aux accidents n'est pas finie. Il nous faut chacun maintenant développer un esprit sécuritaire si on veut mettre fin au duel. Soit dit en passant, éviter un accident ne relève pas de la même mentalité que développer un esprit sécuritaire. D'un processus passif, on passe à une appropriation active.

Le savoir-être sécuritaire

La troisième étape est le savoir-être sécuritaire qui représente l'amorce d'un esprit sécuritaire.

On peut disposer des meilleures procédures, avoir les meilleurs équipements de protection



Renée Cossette¹

1. PH.D., PSYCHOLOGUE-FORMATRICE CHEZ CRÉANIM, [www.creanim.ca] ET [www.centreennea.info].

individualisés et ne pas être sécuritaire. Rambo a une voiture performante, une ceinture de sécurité et file à vive allure. Du verbe *avoir*, il faut maintenant composer avec le verbe *être*. C'est ici que la connaissance de soi, la mesure de son état psychologique, pensons par exemple à la fatigue, et l'estime de soi interfèrent. De la chimie, on passe à l'alchimie. En somme, c'est dans ce creuset que les valeurs de la personne vont s'entrechoquer. Elles serviront de plate-forme aux prises de décision. Est-ce que j'interviens ou je n'interviens pas en présence d'un comportement non conforme? La famille ou le travail? La sécurité ou la productivité? La sécurité ou la ponctualité?

Les décisions prises se lisent par la suite dans les comportements de la personne. Les gestes, on le sait, parlent plus fort que les paroles.

C'est sous l'enseigne du *savoir-être* que les transformations c.-à-d. les changements de conduite peuvent s'opérer chez une personne. Et ce grâce à quel mécanisme? Quel point d'appui? Les émotions. Ce sont en effet les *émotions* vécues qui permettent à une personne de se mettre en mouvement, de se mobiliser de l'intérieur. C'est ici que la volonté, le je veux, est interpellé. En nommant ce qui est ressenti: *j'ai eu peur, j'ai eu chaud, j'ai eu froid dans le dos*, etc. la personne fait des prises de conscience en regard de certaines situations, ce qui l'amènera

vers une plus grande prise en charge.

Si une personne ne prend pas de décision consciente quant à sa conduite, il se peut hélas qu'un accident survienne en raison de cette malencontreuse négligence.

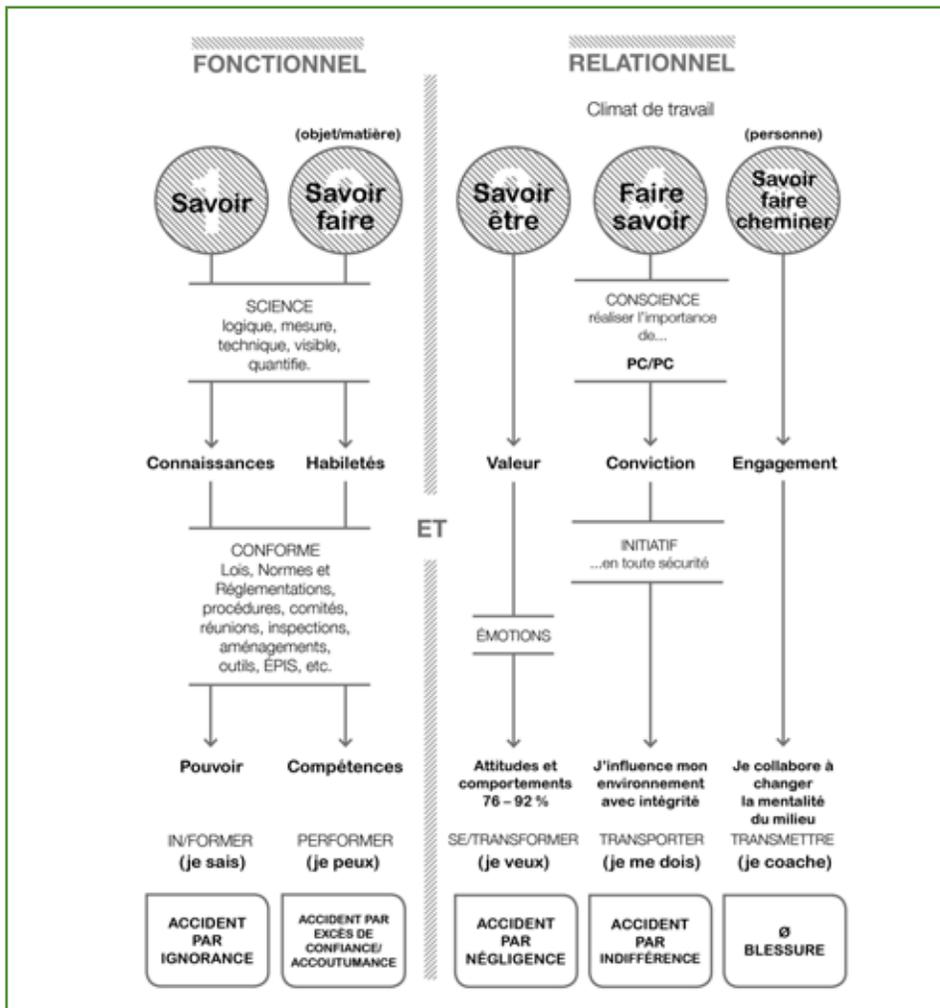
Le faire-savoir

Le faire-savoir ou l'invitation à communiquer en SST définit la quatrième étape du processus.

Une fois que la personne a fait sienne la valeur sécurité et que sa conduite s'est ajustée,

Le défaut d'une trop grande familiarité : un accident par excès de confiance.

Figure 1. Les 5 types de savoir à maîtriser pour développer un esprit sécuritaire.



elle devient dès lors plus consciente de celle des autres. Dans un environnement à risque, on ne peut pas garder pour soi ce qu'on observe notamment au niveau des comportements. Pèse ainsi une grande invitation à communiquer avec l'autre ce qui est observé. On passe d'une conscience personnelle à une conscience sociale. On tente dès lors d'influencer par une parole juste et sentie le comportement de ses collègues. Les connaissances, l'expérience et la conscience acquises invitent et autorisent à être dans le *je me dois* d'intervenir. Il y a une nuance entre le *je dois* l'obligation et le *je me dois* reposant sur la conviction.

Au terme de la quatrième étape du cheminement, ne rien dire, se taire en présence d'un comportement non conforme en SST reviendrait à être indifférent. Si un accident survenait, on pourrait en éprouver du regret, voire du remords.

Le savoir-faire cheminer

Le savoir-faire cheminer est l'invitation à faire changer les paradigmes.

C'est au terme de cette cinquième étape que la personne peut influencer les structures en place. Convaincue, ayant de plus développé un esprit sécuritaire en cours de cheminement, elle peut dès lors s'engager, poser des actions et des gestes qui seront réfléchis et pertinents pour le bien commun.

HUMANISME

La personne est en mesure de collaborer à faire changer les mentalités en cours. Elle est devenue un coach et peut entrevoir où chacun est parvenu dans son développement. Elle peut du coup offrir les outils nécessaires à la bonification des comportements. Elle peut également fixer l'objectif de zéro blessure par choix.

Conclusion

Les chefs d'entreprise et les préventionnistes aimeraient bien trouver en SST un activant permettant d'améliorer du jour au lendemain la conduite de chacun en SST. Le chemin qui mène à la maturité est cependant long et fait d'embûches. On y parviendra un à un et milieu après milieu, si on prend collectivement conscience des pas qu'ils restent à faire au pays du savoir-être.

On aura voulu démontrer les étapes de développement pour parvenir à un esprit sécuritaire. La question la plus fondamentale cependant demeure sur le plan personnel: où suis-je parvenu, moi en tant que personne, dans mon développement en SST? Car on ne peut influencer l'autre en toute intégrité qu'à la hauteur de son propre parcours. ■