

Je dois me comporter en sécurité dans la vie privée en accord complet avec la sécurité dans mon travail

Conviction n°15 - Novembre 2015

Philippe Balzer, Icsi

Équipe expertise et accompagnement

Philippe Balzer

Chef d'entreprises (calcul de structures et BTP, conduite du changement et organisation, innovation et transferts de technologies—16 ans). Formation initiale et continue (Insa, Ensiacet, Ecoles des Mines, IUT, Faculté de médecine, Faculté des sciences sociales, INRS, EN3S, Ecoles supérieures de commerces...). Travaux de normalisation et recommandations internationales (Iso, Oitaf, directives cadres...).



Est-il possible de pratiquer l'escalade dans les Alpes ou de monter replacer des tuiles sur son toit lorsque notre entreprise nous demande d'utiliser une plateforme élévatrice pour tout travail en hauteur à partir de 3m ? Comment expliquer que je règle mon régulateur de vitesse à 140km/h alors que je fais dans mon travail la promotion du respect strict des règles essentielles de sécurité ?

Docteur Jekyll peut-il mater Mister Hyde ?

Nous sommes nombreux à penser que les bonnes pratiques au travail doivent trouver leur continuité dans la vie privée. « *C'est le signe que la culture de sécurité est enfin dans la tête de tous* » selon certains. Dans le même temps d'autres interrogent la limite entre la vie professionnelle et la vie privée. « *Une fois sortie du bureau, cela ne regarde plus mon entreprise* ».

La partie émergée de l'iceberg est cohérente avec la partie immergée !

En fait, nous espérons tous que chacun des employés aient en eux la « valeur » sécurité. Nous voulons que leurs croyances les poussent naturellement vers les comportements souhaités : prudence, vigilance partagée, respect des règles, attitude proactive...

Les entreprises créent souvent les conditions de réussite que nous ne retrouvons pas dans la vie privée

Prenons les 2 cas extrêmes :

Cas 1 : Nous avons recruté des employés qui portent déjà dans leur vie privée la valeur sécurité. Leurs comportements en entreprise sont en général conformes à nos attentes.

Cas 2 : Nous avons recruté des employés qui se comportent globalement bien au travail mais qui dans la vie privée adoptent d'autres attitudes.

- Bonne nouvelle ! Cela veut dire que notre entreprise les met dans des situations de travail où les moyens techniques, les méthodes, l'encadrement, l'organisation et l'entraide au sein des équipes sont favorables à l'adoption de comportements sûrs.
- Cela veut aussi dire qu'ils ne retrouvent pas chez eux ce contexte favorable : manque de matériel de qualité, pas ou peu de préparation, de formation, travail en équipe rare, supervision inexistante...
- Mauvaise nouvelle : Cela veut aussi dire que si nous ne sommes plus en mesure d'offrir un contexte favorable, nos employés, comme à la maison, adopteront des comportements à risque.

Vivre c'est dangereux !

Une fois acquis l'alignement des croyances et des pratiques de prévention, il restera alors à traiter d'un sujet essentiel : l'exposition aux dangers !

Une entreprise choisit délibérément les dangers auxquels elle s'expose : produits chimiques, produits radioactifs, électricité, produits explosifs ou inflammables... Elle en fait son métier, elle construit son savoir-faire autour et elle développe son modèle économique dans ce cadre.

Pouvons-nous empêcher un individu, une famille d'en faire de même et donc de choisir les dangers auxquels elle s'expose ? Est-il envisageable d'interdire à nos employés de faire des sports à risques, de bricoler ou de voyager dans des zones sensibles ?

La réponse est aujourd'hui loin d'être évidente.

