

Culture de prévention et travail d'équipe

Pour mieux contrôler le dossier de la santé

et de la sécurité du travail (SST), l'entreprise cherche à implanter au sein de son organisation une culture de prévention. On peut parler de « culture » lorsqu'on reconnaît des signes très distinctifs qui caractérisent un milieu donné.

Dans le domaine de la prévention des accidents, ces signes pourraient être : la discipline (conformité aux normes établies), un leadership affirmé de la part de la direction, une promptitude à régler les éléments reconnus à risque et, sans conteste, le travail d'équipe, et ce, à tous les paliers de la hiérarchie dans l'entreprise.



Renée Cossette, Ph.D.
Créanim

Pourquoi le travail en équipe ?

Nous sommes plus que jamais appelés à travailler en équipe, si ce n'est qu'en raison de la complexité des problèmes qui surviennent en ce début du XXI^e siècle. Par ailleurs, dans un milieu qui comporte des risques pour l'intégrité physique, ce travail d'équipe devient essentiel. Plus la présence d'un risque est grande, plus le travail d'équipe devient incontournable.

Ainsi, il y a quelque temps, la menace du SRAS (Syndrome respiratoire aigu sévère) en milieu hospitalier obligeait chacun à plus de vigilance et forçait une collaboration accrue

entre différents corps de travail et différents paliers de l'organisation. Une personne seule ne réussirait jamais à mener campagne, et ce, quelle que soit l'envergure ou la nature du projet.

Comment faire équipe ?

Pour former une équipe et en être membre à part entière, trois conditions s'imposent : se connaître, se parler et partager un but commun. Le respect mutuel, le climat de confiance,

l'entraide, etc. seront des indices observables qu'il y a esprit et travail d'équipe.

Quatre types d'équipe

Quinze ans d'expérience en tant que formatrice en entreprises m'ont permis d'intervenir auprès de quelque 4 000 équipes et d'y reconnaître des niveaux de maturité différents. Nous pouvons répartir ces équipes en quatre catégories et établir un lien avec le domaine de la SST.

L'équipe réactionnelle

Cette équipe a des difficultés et vit des tensions au quotidien (agressivité, hostilité, intolérance, commérage, indiscipline, etc.). Alors qu'un travail comportant des risques pour son intégrité physique exige d'emblée toute sa présence d'esprit, un tel climat de travail hypothèque l'attention de la personne. Ce climat aura également une influence sur la motivation au travail de cette personne. On ne se surprendra pas de retrouver ici un haut taux de lésions professionnelles. La direction de l'entreprise doit rapidement intervenir pour assainir ce climat. Une consolidation d'équipe s'impose.

L'équipe fonctionnelle

Dans l'entreprise, cette équipe a besoin d'encadrement, de directives claires pour fonctionner. L'initiative est souvent minimale parce qu'on a du mal à trouver du sens à son travail et, malgré soi, on attend... la pause..., 5 h..., la paie..., la retraite... À l'occasion, l'absentéisme et les lésions professionnelles caractérisent cette équipe qui ne demande qu'à être vitaminée.

L'équipe relationnelle

Grand bien nous fasse, si par ailleurs, nous appartenons à une équipe relationnelle. Le tissu humain y est présent ; chaque collègue est perçu comme un confrère. Cette équipe a donc un sentiment d'appartenance à l'entreprise et sait se mobiliser rapidement pour accomplir les tâches demandées.

L'entraide y est une valeur assurée.

Plus la présence d'un risque est grande, plus le travail d'équipe devient incontournable.



L'initiative est souvent minimale parce qu'on a du mal à trouver du sens à son travail.

de présence et peu – ou pas – d'accidents du travail sont observables dans ce milieu. Les attitudes et les comportements de cette équipe sont les atouts qui concourront à la mise en place efficace de l'implantation d'une culture de prévention en SST.

L'équipe mature

Enfin, l'équipe mature est autonome, disciplinée, dynamique et créatrice. Comme les autres, elle peut vivre des conflits. Mais elle possède les outils (elle est « équipée ») adéquats pour les régler et transformer ainsi les « poisons » en « médicaments ». Elle sait prévenir, prendre acte et actualiser le potentiel de chacun de ses membres.

S'offrir l'harmonie

Dans la société dans laquelle nous vivons, l'être humain est rarement seul. Il est ainsi appelé à développer des habiletés relationnelles pour être d'un commerce plus agréable. S'il se bonifie (connaissance de soi), il améliore la qualité de son rapport avec son entourage.

Lorsqu'un membre est témoin d'un comportement non conforme chez l'un de ses coéquipiers, il se sent à l'aise et disposé à intervenir avec doigté et à-propos. L'assiduité, la qualité

Qu'il s'agisse de SST ou de santé psychologique au travail, nous sommes invités – plus tôt que tard – à nous offrir des climats de travail plus harmonieux dans nos organisations. Cette condition est nécessaire si nous voulons faire baisser les courbes de fréquence d'accidents ou d'épuisements professionnels. Le travail d'équipe – donc l'entraide – peut venir panser plusieurs plaies sociales. ●

Pour communiquer avec l'auteur :
info@creanim.net ou www.creanim.ca
Illustrations © créanim

L'ÉQUIPE FONCTIONNELLE

A besoin d'encadrement et de structure. Les relations entre ses membres sont fonctionnelles, sans plus. On attend et on obéit aux consignes reçues. On a du mal à trouver du sens à son travail et à s'engager pleinement tant au niveau de la tâche qu'auprès de ses collègues. Malgré soi, on attend... 5 heures, on a hâte à la retraite.

Population estimée dans les entreprises : 60%

Problèmes : Absentéisme et accidents de travail à l'occasion (maladie, fatigue, etc...)

Rendement et productivité

DANS QUEL CLIMAT DE TRAVAIL J'ÉVOLUE EN CE MOMENT ?

L'ÉQUIPE MATURE

C'est une équipe autonome, disciplinée, efficace, dynamique et créatrice. Elle sait innover. Elle annonce les grandes tendances, prévoit les conflits et assiste les autres à trouver du sens à la tâche. Les relations entre départements sont présentes et cordiales. L'entreprise y recrute la relève.

Population estimée dans les entreprises : 5%

Problèmes : on sait les prévenir et les résoudre.

Rendement et productivité

L'ÉQUIPE RELATIONNELLE

Elle est généralement formée de personnes qui ont une bonne connaissance de soi et de leurs collègues. Elles sont capables de communiquer et de résoudre les conflits. Elles ont une bonne connaissance de leur environnement et de leur rôle dans l'entreprise.

L'ÉQUIPE FONCTIONNELLE

Elle est formée de personnes qui ont une bonne connaissance de leur environnement et de leur rôle dans l'entreprise. Elles sont capables de communiquer et de résoudre les conflits. Elles ont une bonne connaissance de leur environnement et de leur rôle dans l'entreprise.

L'ÉQUIPE RÉACTIONNELLE

On y retrouve de l'agressivité, de l'hostilité, de l'intolérance, des caprices, des tensions, de la rivalité, de l'indiscipline. Ce climat amène tôt ou tard des revendications, des griefs, du stress ou à l'autre pôle, des commérages, des mesquineries, des clans. Plusieurs se démotiveront et nourriront le désir de quitter leur emploi.

Population estimée dans les entreprises : entre 1 et 10%

Problèmes : Absentéisme, accidents de travail, maladies, burn-out.

Rendement et productivité

L'ÉQUIPE MATURE

C'est une équipe autonome, disciplinée, efficace, dynamique et créatrice. Elle sait innover. Elle annonce les grandes tendances, prévoit les conflits et assiste les autres à trouver du sens à la tâche. Les relations entre départements sont présentes et cordiales. L'entreprise y recrute la relève.

Population estimée dans les entreprises : 5%

Problèmes : on sait les prévenir et les résoudre.

Rendement et productivité

L'ÉQUIPE RÉACTIONNELLE

On y retrouve de l'agressivité, de l'hostilité, de l'intolérance, des caprices, des tensions, de la rivalité, de l'indiscipline. Ce climat amène tôt ou tard des revendications, des griefs, du stress ou à l'autre pôle, des commérages, des mesquineries, des clans. Plusieurs se démotiveront et nourriront le désir de quitter leur emploi.

Population estimée dans les entreprises : entre 1 et 10%

Problèmes : Absentéisme, accidents de travail, maladies, burn-out.

Rendement et productivité