

- SÉLECTIONNER
- DÉVELOPPER
- DIRIGER

HOGAN*RAPPORTS*

SUR LA SÉCURITÉ

COMPORTEMENTS SÉCURITAIRES DANS UN MILIEU DE TRAVAIL

Rapport de : Sam Poole

No d'identification : HE764696

Date : 8 novembre 2017





INTRODUCTION

Chaque année, les accidents de travail engendrent inutilement de la souffrance humaine et coûtent des milliards aux entreprises. Les accidents sont causés par des comportements de travail qui ne sont pas sécuritaires, ce qui n'est souvent pas intentionnel. Ces comportements découlent souvent d'un simple manque de sensibilisation ou d'information. Ce rapport sur la sécurité aidera à informer et à sensibiliser les travailleurs au sujet de la sécurité et des comportements sécuritaires qu'il convient d'adopter au travail.

Les personnes se comportent de manière non sécuritaire au travail pour diverses raisons. Plus leur comportement persiste, plus les risques que des accidents de travail se produisent sont élevés. Hogan étudie les comportements sécuritaires (et non sécuritaires) au travail depuis le début des années 1970. Les recherches démontrent que les comportements au travail qui ne sont pas sécuritaires se classent dans six catégories distinctes. Les recherches démontrent également que les comportements de ces catégories peuvent facilement être prédits.

Nous ne pouvons prédire à quel moment un accident spécifique se produira puisque, d'un point de vue statistique, les accidents graves sont relativement rares. Nous ne pouvons que prédire la possibilité que certaines personnes se comportent de façon inadéquate, et que, si elles continuent à le faire, cela augmentera certainement les risques d'accident.

Certaines personnes, malgré les résultats moyens ou élevés qu'elles auront obtenus au rapport sur la sécurité, auront vécu des accidents, car même les bonnes personnes ne sont pas à l'abri des incidents fâcheux. De la même façon, certaines personnes ayant obtenu des scores bas et dont le comportement est peu sécuritaire n'auront jamais vécu d'accident. Néanmoins, elles seront à risque d'adopter des comportements qui pourraient engendrer des accidents. Plus leurs scores sont bas, plus le risque est élevé.

Il est important de noter que les personnes travaillant dans le domaine des ventes et de la gestion auront tendance à avoir un résultat plus bas au rapport sur la sécurité puisque le succès de leur travail repose sur le fait de savoir prendre des décisions risquées mais d'être disciplinées, de contourner les règles et d'effectuer plusieurs tâches à la fois. Tous ces éléments entraînent un résultat bas sur la plupart des échelles d'évaluation de la sécurité.

En résumé, les résultats de ce rapport ne peuvent prédire le dossier de sécurité ou d'accidents d'une personne. Ils suggèrent plutôt les points auxquels une personne doit porter attention afin d'agir de façon sécuritaire.



Ce rapport est divisé en quatre sections :

- Section I** La première section décrit les six caractéristiques liées à un comportement sécuritaire et présente un tableau résumant les résultats de l'évaluation du candidat pour les six caractéristiques.
- Section II** La deuxième section est un outil optionnel que l'utilisateur peut choisir. Il fournit une note de sécurité globale pour le candidat, selon le tableau de la section 1.
- Section III** La troisième section est un outil optionnel que l'utilisateur peut choisir. Il offre des recommandations sur la formation, le développement et le coaching pour le candidat, dans l'éventualité où il aura obtenu des résultats jugés modérés ou critiques à la section 1.
- Section IV :** La quatrième section est un outil optionnel que l'utilisateur peut choisir. Il concerne la contribution que peut apporter le candidat en tant qu'employé, qui est définie selon trois éléments de performance. Le rapport fournit ensuite un tableau résumant la contribution générale d'un employé. Cette section est souvent utilisée parce qu'une personne peut travailler de façon sécuritaire, mais ne pas convenir pour certains emplois. Par exemple, beaucoup de travailleurs sécuritaires ne sont pas en mesure d'offrir un bon service à la clientèle.



SECTION I - COMPOSANTES DU COMPORTEMENT SÉCURITAIRE

Insubordonné - Discipliné

Cette dimension concerne la volonté d'une personne à suivre les règles. Il se peut que les personnes qui obtiennent des scores bas ignorent les règles. Celles qui obtiennent des scores élevés les observent facilement en général.

Alarmiste - Solide

Cette dimension s'applique à la gestion du stress. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à être stressées, peuvent paniquer sous pression et faire des erreurs, alors que celles qui obtiennent des scores élevés restent généralement calmes.

Irritable - Émotivément stable

Cette dimension s'applique à la gestion de la colère. Les personnes qui obtiennent des scores bas pourraient facilement devenir agressives et faire des erreurs, alors que celles qui obtiennent des scores élevés maîtrisent bien leur colère.

Distrait - Vigilant

Cette dimension concerne la concentration. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à être facilement distraites et à faire des erreurs, alors que celles qui obtiennent des scores élevés restent concentrées.

Irréfléchi - Prudent

Cette dimension concerne la prise de risques. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à prendre des risques inutilement, alors que celles qui obtiennent des scores élevés évitent d'agir de façon risquée.

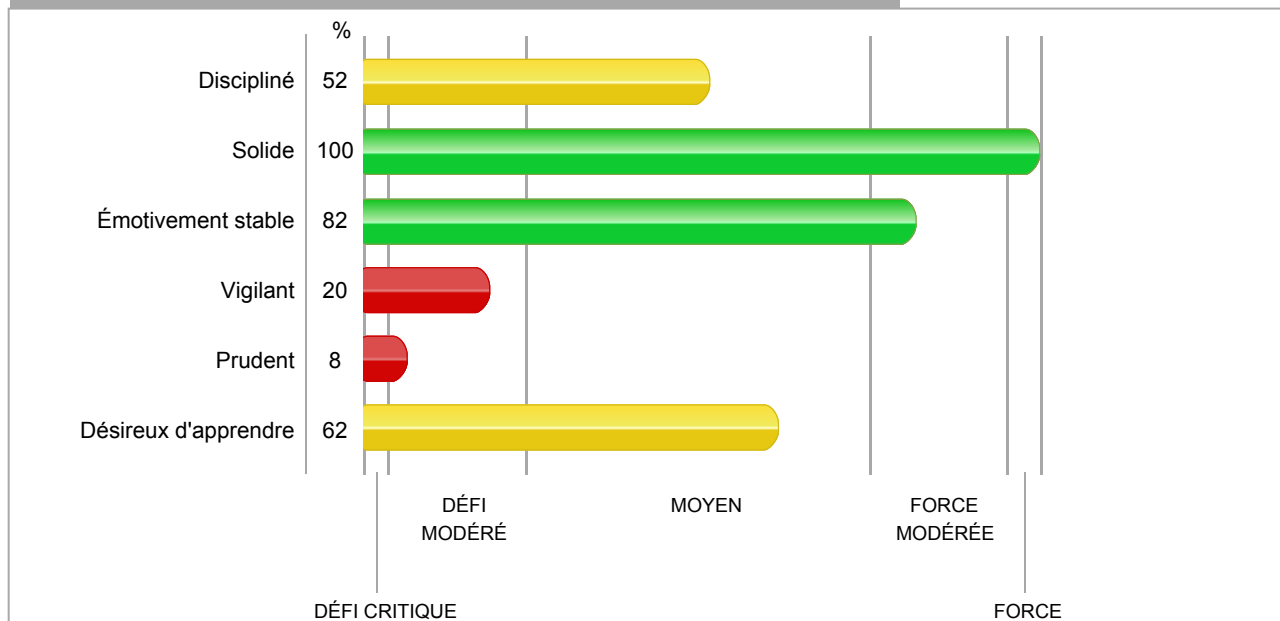
Arrogant - Désireux d'apprendre

Cette dimension concerne la formation. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à ignorer la formation et les conseils; celles qui obtiennent des scores élevés sont attentives à la formation.



SECTION I - COMPOSANTES DU COMPORTEMENT

SÉCURITAIRE (SUITE)



SECTION I - LES ÉLÉMENTS DU COMPORTEMENT LIÉS À LA SÉCURITÉ

LES FORCES DU CANDIDAT

- Pourrait encourager les autres à observer les règles
- Est exceptionnellement calme et confiant(e)
- Gèrera bien ses émotions
- Peut effectuer plus d'une chose à la fois
- Les interruptions ne le dérangent pas
- Semble prêt à apprendre de nouvelles compétences et de nouvelles méthodes

LES POINTS DE VIGILANCE DU CANDIDAT

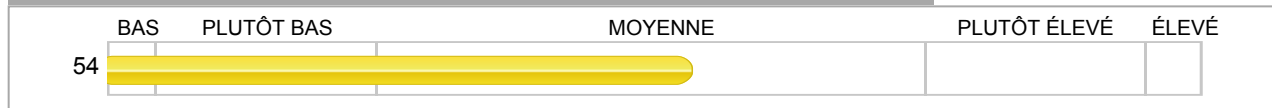
- Recherchera une structure de travail définie et des directives précises.
- Pourrait rejeter la responsabilité de ses propres erreurs sur les autres
- Résistera aux demandes de travailler plus rapidement
- Ne sera pas vigilant quant aux questions de sécurité
- Pourrait prendre des décisions hâtives
- Peut surestimer son expertise



SECTION II - NOTE GLOBALE MOYENNE SUR LA SÉCURITÉ

Le résultat global moyen représente la moyenne des six échelles sur la sécurité présentées précédemment.

MOYENNE GLOBALE EN SÉCURITÉ RELATIVEMENT AUX AUTRES





SECTION IV : EMPLOYABILITÉ GÉNÉRALE

Outre le souci de travailler de façon sécuritaire, les bons employés possèdent aussi d'autres qualités. Les caractéristiques suivantes sont importantes pour pratiquement tous les emplois.

Fiabilité

Cette échelle évalue le degré de civisme d'une personne au sein d'une entreprise, dans quelle mesure elle suit les règles, accepte d'être supervisée, exerce le contrôle de soi, accomplit ses tâches et évite de prendre des risques inutiles. Les personnes qui obtiennent des scores élevés ont tendance à demeurer constantes, fiables et disciplinées. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à être impulsives, distraites et possiblement non conformistes.

Calme

Cette échelle évalue le degré d'une personne à se montrer calme, de tempérament équilibré et de bonne humeur. Les personnes qui obtiennent des scores élevés semblent bien gérer le stress et la pression en demeurant calmes et impassibles et leur attitude a tendance à calmer les autres. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à être tendues, de mauvaise humeur, sensibles. Lorsqu'elles sont stressées, cela peut se refléter sur leur performance

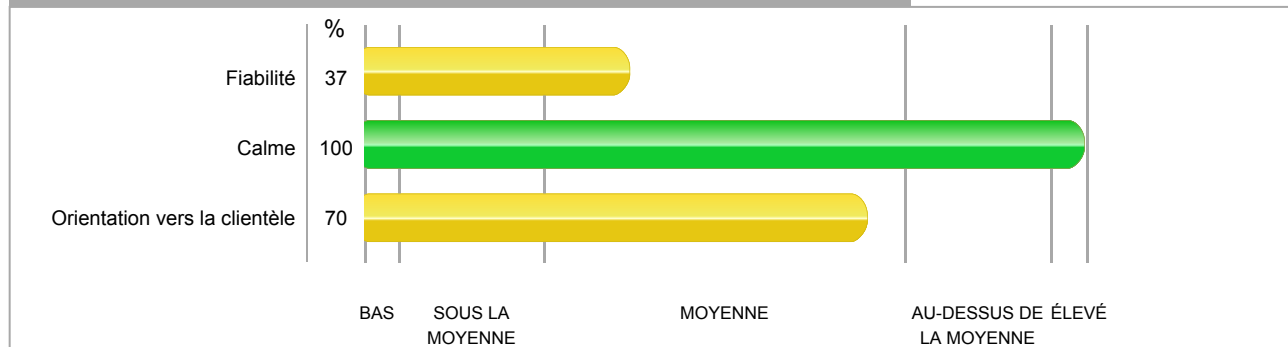
Orientation vers la clientèle

Cette échelle évalue le degré d'une personne à offrir un bon service à la clientèle lorsqu'il convient de le faire. Il n'est pas question de son aptitude à être amicale et charmante; certaines personnes introverties offrent un excellent service à la clientèle alors que ce n'est pas le cas de certaines personnes extraverties. Les personnes qui obtiennent des scores élevés ont tendance à être calmes, courtoises, polies et patientes. Les personnes qui obtiennent des scores bas ont tendance à être inattentives, distraites, tendues et possiblement brusques.

Les scores sont en pourcentage : par exemple, un score de 85 % signifie que le score de la personne est plus élevé que 85 % des personnes évaluées.



GRAPHIQUE RÉSUMANT LES RÉSULTATS D'EMPLOYABILITÉ



Les résultats contenus dans ce rapport ne visent PAS à remplacer le jugement du gestionnaire procédant à l'embauche. Ce dernier devrait plutôt utiliser ces résultats comme un des éléments à prendre en considération dans le processus menant à une prise de décision quant à l'embauche du candidat.