Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 60 (2002)

Heft: 4: Compétences et connaissances dans l'entreprise : comment les gérer

Artikel: La loi comme facteur d'évolution des compétences : mise en œuvre d'un manuel sécurité dans une PME

Autor: Rossé, David

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-141236

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

LA LOI COMME FACTEUR D'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES : MISE EN ŒUVRE D'UN MANUEL SÉCURITÉ DANS UNE PME

David ROSSÉ
Haute école de gestion (HEG)
de Neuchâtel, Suisse
david.rosse@hegne.ch

1. Contexte

Il y a quelques années, le conseil fédéral mandata une commission chargée d'élaborer un projet concernant la législation sur la santé et la sécurité au travail. Quelques temps plus tard, il ressortit de ces différentes investigations une ordonnance fédérale qui contraignit, dès 1996, quasiment chaque entreprise suisse à réfléchir de manière approfondie sur ce sujet. Cette réflexion doit aboutir à des résultats. Premièrement la réalisation d'un manuel de santé et sécurité au travail propre à une entreprise ou à une branche d'activité. La mise en application des procédures et autres actions édictées dans ce recueil seront auditées par un inspecteur du travail qui jugera de la recevabilité de ces mesures. Deuxièmement, l'obligation de faire appel à un hygiéniste ou à un médecin du travail. Son taux d'occupation dépendra de la taille de l'organisation.

Dans les lignes qui suivent, nous allons essayer de comprendre quels sont les moyens qui ont permis à une PME de faire évoluer ses compétences pour satisfaire aux requêtes de cette loi. Je soulignerai 4 points essentiels.

La liste de points mentionnés est le fruit d'observations sur le terrain, et ne prétend pas à l'exhaustivité.

2. Bonne connaissance du sujet

Ce premier point peut paraître futile ou couler de source... néanmoins je crois qu'il mérite amplement sa place. En effet, avant de se lancer dans un projet, il est indispensable de maîtriser au mieux ses composantes théoriques, même si cela n'est pas toujours très populaire ou encourageant. Grâce à ces connaissances, il sera possible de savoir dans quelle direction aller, pouvoir éviter certains pièges, communiquer de manière claire et surtout appréhender le problème de manière globale. La connaissance théorique se doit d'être le fondement, la base de toute application pratique.

3. Responsabilité de la direction

Lorsqu'une entreprise décide de se lancer dans la réalisation d'un projet, celui-ci est souvent le fruit de la réflexion des instances dirigeantes. Par ce biais, elles donnent une orientation, un objectif à atteindre pour l'organisation. C'est le premier point. En deuxième lieu, il s'agira d'assumer ses responsabilités pour que la direction donnée soit effective, qu'elle puisse se concrétiser pour le bien et la pérennité de l'organisation. Dans le cas qui nous occupe, ce constat est particulièrement avéré. Si l'entreprise veut obtenir sa certification, il est indispensable que la direction joue son rôle et veille à ce que les compétences de l'ensemble des collaborateurs convergent vers l'objectif affiché. Elle ne peut se permettre de démissionner comme nous l'avons trop souvent vu ces derniers temps.

4. Aborder le problème de façon systémique

A travers ce titre qui peut paraître pompeux et peu en phase avec la réalité se cache toutefois un concept très simple qui consiste à s'intéresser en premier lieu au contexte de l'entreprise, à son environnement. Pour permettre la mise en application de cette loi au sein de cette PME, il a d'abord été nécessaire de prendre le pouls de l'organisation, de s'intéresser à ses différents corps de métiers, d'apprendre à connaître les personnes qui composent cette organisation.

5. Etablir des procédures claires

Pour faire passer un message auprès de tous les collaborateurs (dans une entreprise, on ne peut se contenter d'une réussite de 50%), il faut établir des procédures claires pour permettre à chacun de les assimiler. C'est pourquoi, il est important de s'intéresser au plus petit dénominateur commun pour faire passer son message. Dans le même ordre d'idée, la manière de communiquer ses idées revêt un rôle particulièrement important. Prendre la peine de s'intéresser aux avis des collaborateurs, prendre le temps de s'adresser à eux de façon personnelle sont autant d'atouts permettant de faire évoluer les compétences dans la direction souhaitée.

6. Conclusion

A travers ces différents points, l'accent est mis sur des méthodes qui peuvent paraître trop simples et qui n'apportent rien de foncièrement nouveau. Néanmoins, je crois fermement à cette volonté d'aller à l'essentiel, cette volonté de simplifier au maximum les procédés pour pouvoir ainsi coller au plus près des préoccupations des entreprises.

Le deuxième remarque que j'aimerais faire en guise de conclusion est la nécessité absolue de placer l'être humain dans toute sa signification au centre chaque démarche. Il faut arrêter de croire qu'il est possible de traiter l'Homme comme une machine, un capital ou une ressource comme une autre. C'est non-sens qui a déjà fait beaucoup trop de dégâts et je crois qu'il est important d'agir d'urgence contre cet état de fait malheureusement bien trop répandu. A travers ce travail en entreprise, j'ai pu constater à quel point le principal moteur de réussite était ce contact rapproché avec les différents collaborateurs.