

**Éveiller les conscience en sécurité
chez nos futurs opérateurs forestiers :
le défi de la témérité**



Objectifs de la présentation

Globalement:

- présenter les principaux enjeux et défis qui nous mobilisent actuellement (le Centre de formation du Pays-des-Bleuets) en matière d'éducation à la santé et sécurité en milieu de travail.

Plus spécifiquement:

- Approfondir notre réflexion commune sur la réalité du profil « **téméraire** » d'une partie importante de notre clientèle (et futurs employés) en foresterie.
- Résumer les efforts consentis jusqu'à présent et présenter les développements en cours en matière de formation en santé et sécurité.



Profil de la clientèle en foresterie

- Très masculine, majoritairement entre 17 et 25 ans.
- Régionale, milieux ruraux.
- Intérêt marqué pour la machinerie et les valeurs qu'elle sous-tend: challenge contre la nature, les éléments, pouvoir, compétition, etc.
- Souvent (et de plus en plus): difficultés scolaires, réfractaires aux tâches intellectuelles (analyse ?), impulsivité.
- Grégaire, loyale et extrêmement attachante (sauf lorsqu'ils font des « drift » en Honda Civic dans le stationnement du centre).



Aussitôt arrivés, aussitôt partis....

- Abattage et façonnage des bois: **840** heures (6.5 mois).
- Conduite de machinerie lourde en voirie forestière: **630** heures (4.5 mois).
- La concertation et l'encadrement représentent des défis importants: formation brève, plusieurs intervenants (profs, techniciens, mécanos, direction), formation en forêt, etc.



Rehaussement important des attentes de l'industrie forestière

- Seuil d'employabilité (objectif MEESR) ne correspond pas toujours aux attentes de l'industrie.
- Chez un certain nombre d'élèves, le savoir-être (équilibre personnel, niveau d'engagement, fiabilité, assiduité, coopération, qualité de la communication) affecte leur employabilité, au-delà de leur performance technique.
- Contexte de pénurie de main d'œuvre conjugué au recrutement collégial élargi, la décroissance démographique dans les régions et la faible attractivité des métiers forestiers accentue les difficultés rencontrées.



Le défi de la témérité

- **Témérité**: « audace imprudente; hardiesse excessive et inconsidérée ». Son contraire est-il la **prudence** ou la **maturité** ?
- **Maturité**: plusieurs facteurs à considérer:
 - a) développement cognitif (homme adulte à 25, 30 ou 43 ans).
 - b) éducation stéréotypée (« mâle alpha »).
 - c) culture de l'extrême (sports, jeux vidéos).
- **Instinct de préservation faible vs instinct de protection élevé**. Plus important de protéger les autres (attitude courageuse) , surtout les proches et les amis que de se protéger (attitude de peureux »).



Afin de bien préparer nos élèves aux exigences de l'industrie...

... nous devrions les amener , idéalement, en 630 ou 840 heures, à un niveau de maturité et de jugement qui leur permettrait d'adopter, de manière autonome et volontaire, des comportements sécuritaires en milieu de travail.

Toutefois, suite aux observations précédentes, quel serait l'équivalent réaliste du « seuil d'employabilité » qu'ils doivent atteindre en SST avant d'intégrer l'industrie ? Quels sont les moyens les plus efficaces pour y arriver ?



Deux « wake-up » calls à l'automne 2017

- Nous avons, depuis plusieurs années, un programme de prévention en SST ainsi qu'une structure établie afin de s'assurer de la mise en œuvre.

- **Malgré cela:**

Lors d'une visite sur le terrain, des dirigeants de l'entreprise forestière qui nous accueille pour la formation en AFB, observent en très peu de temps plusieurs comportements non sécuritaires.

Quelques jours plus tard, un élève de CMLVF chute d'une pelle. Heureusement, il s'en tire sans blessure.

Tous les acteurs du centre se rendent à l'évidence, il faut aller plus loin.



De préoccupation importante à priorité absolue

- Épreuve du miroir avec les différents acteurs:
 - Reconnaissance par certains d'une certaine forme de relâchement.
 - Volonté commune de redresser la situation.
Adhésion facile.
- Entente entre tous les intervenants en formation sur le devoir du signalement collectif du risque (« on arrête tout ») et l'obligation du correctif immédiat. Notre intervention éducative prioritaire sera dorénavant la **modélisation**.



Comportement sécuritaire et mention d'excellence

- Création d'une mention d'excellence qui s'ajoute au DEP lors de la remise officielle.
- L'élève reçoit un certificat et une lettre qui atteste de l'atteinte de critères suivants :

Engagement dans la formation

Assiduité

Attitude positive

Coopération avec les autres

Comportement préventif et sécuritaire



Intégration d'une démarche d'analyse de risque

- **Analyse de risque**: processus intellectuel complexe. Décomposition de plusieurs éléments d'une situation afin d'élaborer une vision globale (synthèse) permettant de juger s'il y a un potentiel de dangerosité.
- Importance du développement des outils pour guider l'analyse (procédures écrites, fiches, check-list, etc.)
- **Défi pédagogique** : concilier l'apprentissage et le développement de l'analyse autonome, qui suppose le droit à l'erreur et la coercition/sanctions (protéger contre eux-mêmes et obliger le développement du **réflexe** SST).



« J'ai l'œil sur ma sécurité »

- Temps d'arrêt quotidien. Pratique guidée (échanges et questionnements) de l'évaluation de l'environnement de travail, rappel des consignes de sécurité.
- Utilisation d'un outil de vérification classique, inspiré de l'industrie, afin de ne rien omettre et se placer dans une disposition mentale de vigilance (baisser le « RPM » cognitif naturellement aligné sur la production et la performance individuelle).



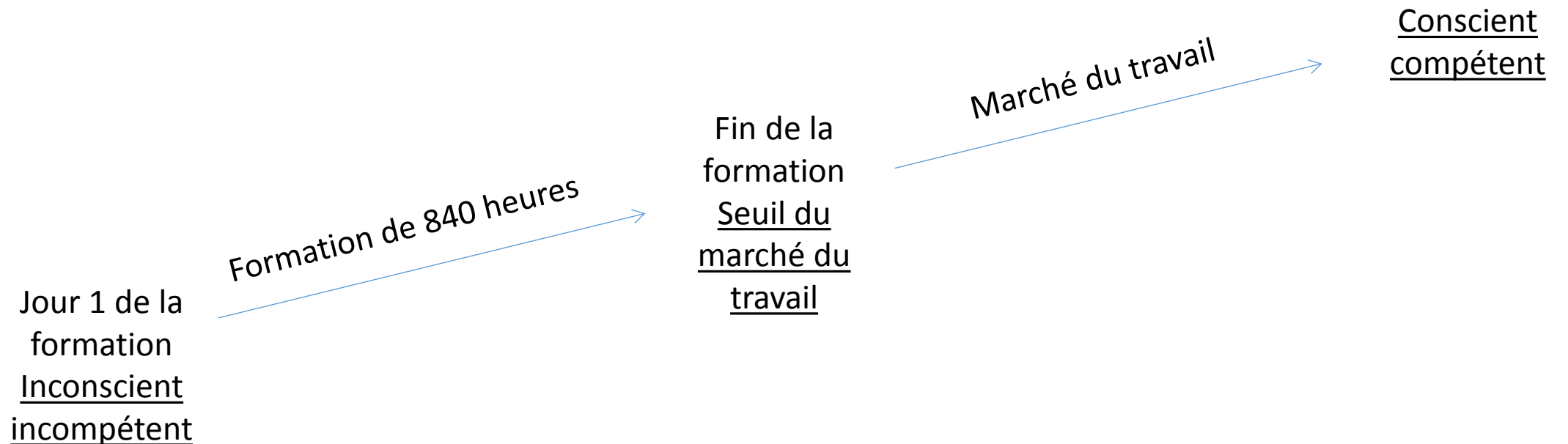
Innovation en cours

- Pour les milléniaux, le carnet de vérification représente un outil d'un autre siècle. De plus, il est plus que difficile pour eux de conserver durablement un crayon et un calepin.
- Solution en développement: transformer l'outil de vérification « J'ai l'œil sur ma sécurité » en application disponible sur le « cell » et sur la tablette des abatteuses et des transporteurs.
- **Développement en cours:** faisabilité démontrée, difficultés à résoudre dans le transfert régulier des données sur le terrain et l'intégration avec notre système de gestion et d'entretien des équipements.



Conclusion

Beaucoup d'énergie est déployée par l'ensemble des intervenants du CFP pour développer les compétences de base en SST de vos futurs travailleurs.



C'est la responsabilité de l'entrepreneur de prendre le relais pour la suite.



Conclusion

Les premières semaines de travail du jeune opérateur sont déterminantes pour son avenir ;

- Vulnérable (Stress de performance)
- Changement d'environnement drastique pour la plupart

Prenez en soin, c'est la ressource la plus précieuse de votre organisation

