



*@Photo de courtoisie Métatube | De gauche à droite : Gérald Bergeron (copropriétaire et directeur général) et François Gagné (président et directeur des ressources humaines et du développement des affaires)*

L'amorce d'une démarche de développement durable peut représenter un défi de taille, mais il existe toutefois plusieurs facteurs de réussite. Le succès d'une démarche de développement durable repose en grande partie sur la mobilisation des employés. En effet, une PME engagée dans une telle démarche mobilise ses employés par la réalisation d'actions bien concrètes qui influencent la motivation et l'implication des employés et les encourager s'approprier la démarche de développement durable. Prenons l'exemple de Métatube, une entreprise industrielle de 130 employés qui se spécialise dans la conception, la fabrication, l'assemblage, le soudage et l'installation de tuyauterie et d'équipements industriels, est un exemple très inspirant en la matière. En 2016, pour structurer sa démarche, l'entreprise a mis sur pied un comité de développement durable composé de deux membres de la direction et de quatre employés. « On remarque aujourd'hui que les employés membres du comité sont très réceptifs à la démarche. En les impliquants, ils se sentent davantage concernés et plus enclins à participer et à contribuer à l'amélioration de la performance organisationnelle, et jouent même un rôle mobilisateur auprès des autres employés », précise François Gagné, président et directeur des ressources humaines et du développement des affaires de Métatube. Par exemple, ce sont des employés qui ont proposé au comité de développement durable l'initiative d'utiliser des produits d'entretien industriels plus écologiques.

La mobilisation des employés a favorisé la recherche de solutions adaptées aux problèmes rencontrés par l'entreprise. Elle a aussi fortement contribué à l'élaboration du Plan d'action de développement durable. Voici quelques exemples d'actions tirées du Plan d'action 2017-2018 de Métatube et des retombées associées :

- Partage de la politique de développement durable à tous les employés;
- Mise en place d'une politique de dons et commandites afin de travailler avec des partenaires qui ont des valeurs similaires;
- Élaboration d'un système de mentorat pour les nouveaux employés permettant de faciliter leur intégration;
- Réalisation d'une analyse de risque pour l'atelier de La Baie;
- Sensibilisation des conducteurs à l'écoconduite;
- Utilisation d'une plateforme d'archivage électronique qui a permis à l'entreprise d'économiser du temps et de l'argent tout en favorisant la productivité des employés;
- Élaboration de grilles de critères d'approvisionnement responsable.

Enfin, la participation des employés au comité développement durable a engendré un esprit collaboratif et constructif. « Afin de s'assurer que les employés deviennent des partenaires et qu'ils agissent à titre

d'ambassadeurs pour l'entreprise, il a été primordial d'amener le changement petit à petit et de célébrer les victoires. L'élaboration de notre plan d'action nous a permis non seulement d'identifier des actions simples à réaliser, mais aussi d'identifier des indicateurs pour mesurer notre avancement, et cela motive autant la direction, le comité de développement durable que les employés ! », poursuit M. Gagné. L'entreprise est également en nomination lors des Grands Prix québécois de la qualité qui aura lieu le 16 novembre prochain, à Montréal. En somme, on comprend que le développement durable est un levier pour mobiliser les employés et que cette mobilisation aura un effet positif sur la productivité de l'entreprise.

**Article publié le 28 septembre 2017**