



## POUR QUI ?

- ▶ Le personnel de terrain
- ▶ Les managers de proximité et la direction

## AMBITIONS

- ▶ Permettre la libération de la parole autour des pratiques de travail réelles
- ▶ Impliquer le personnel et reconnecter les managers avec les réalités terrain
- ▶ S'assurer du niveau de conscience partagée des risques les plus importants
- ▶ Identifier les problèmes et trouver des solutions collectivement

## EN SAVOIR PLUS

- ▶ [www.icsi-eu.org](http://www.icsi-eu.org)

## CONTEXTE & ENJEUX

Vos équipes vivent des situations à forts enjeux de sécurité, collectivement considérées à hauts risques et pour lesquelles un bon niveau de maîtrise doit être assuré. Cependant, de nombreux signaux vous font craindre que vous n'avez pas de vision claire sur la manière dont sont gérées ces situations au quotidien :

- ▶ des incidents ou accidents vous remontent, dont certains dus à des écarts inacceptables ;
- ▶ la compréhension du travail réel est trop peu partagée : vous constatez des problèmes de confiance à évoquer les situations vécues ;
- ▶ un fatalisme se développe à tous les niveaux hiérarchiques.

Vous avez besoin de recréer des espaces de partage entre les acteurs de votre organisation et insuffler une nouvelle dynamique pour penser, débattre et agir ensemble. L'enjeu ? Elaborer des solutions collectives, et redonner confiance à l'ensemble des acteurs pour agir chacun à son niveau sur la maîtrise des risques les plus importants.

## OBJECTIFS

Les ateliers culture et pratiques permettent d'identifier, de partager, de prioriser et de traiter les contributions concrètes de chacun en matière de prévention des risques. Ils permettent :

**Pour le personnel de terrain, de :**

- ▶ s'exprimer librement et en toute transparence sur les adaptations nécessaires voire légitimes et/ou les écarts ;
- ▶ formaliser les difficultés rencontrées et les nœuds des problèmes ;
- ▶ proposer des pistes concrètes d'amélioration qui seront présentées aux managers de proximité et à la direction.

**Pour les managers :**

- ▶ écouter les équipes et leurs difficultés au quotidien ;
- ▶ analyser les contributions, leur pertinence et leur faisabilité ;
- ▶ valoriser le personnel de terrain et donner des suites concrètes.

# ATELIERS CULTURE ET PRATIQUES DE SÉCURITÉ








Mettre en place un dispositif d'ateliers culture et pratiques implique de travailler dans une logique participative, d'accepter de libérer la parole et d'impliquer l'ensemble des membres de l'organisation dans la recherche de solutions.



## 1 CADRAGE DU PROJET

- ▶ Formaliser la problématique, les objectifs et identifier les situations à forts enjeux de sécurité
- ▶ Constituer les groupes avec des techniciens et des opérateurs de tous les métiers
- ▶ Informer l'ensemble du personnel opérationnel

## 2 SEMAINE TYPE D'UN ATELIER

-  ▶ **Journée 1 : Echanger**  
Libérer la parole, l'expression des plaintes
-  ▶ **Journée 2 : Constater**  
Faire un état des lieux des situations à risques, prioriser
-  ▶ **Journée 3 : Proposer**  
Négocier, élaborer en commun et formaliser des propositions d'amélioration
-  ▶ **Journée 4 : Formuler**  
Valider et argumenter les propositions pour une présentation en comité de direction
-  ▶ **Journée 5 : Restituer**  
Réunir le comité de direction et les représentants du groupe de travail pour échanger de façon transversale

2h/jour - 12 participants/session

## 3 APRÈS LA RESTITUTION DU GROUPE

- ▶ Le comité de direction analyse et arbitre les propositions
- ▶ Les managers de proximité et les représentants du personnel sont associés pour identifier et mettre en œuvre des actions concrètes
- ▶ Le personnel est informé des suites données et modalités de mise en œuvre

## 4 PÉRENNISATION DE LA DÉMARCHE

- ▶ Travailler en comité de direction sur la vision partagée et sur les priorités à traiter
- ▶ Poursuivre la dynamique en formant les managers à l'animation régulière d'ateliers d'échanges
- ▶ Traiter les signalements

### L'apport de l'icsi

- ▶ Animation des ateliers ou formation à la méthodologie
- ▶ facilitateur d'échanges
- ▶ expertise, coaching, accompagnement à la mise en œuvre