

ARRIVEE de l'A400M pour MAINTENANCE à CLERMONT-Fd ANTICIPER les RISQUES en AIDANT les MANAGEURS

BRACQUEMOND Michel, avec l'appui de DEPIGNY-HUET Christine (GrDF)

Introduction et objectifs

Ce projet se place dans le cadre d'une démarche de prévention des RPS au ministère de la défense.

Il a été construit à partir d'une méthode d'anticipation des impacts établie par GRDF et présentée au réseau national ANACT.



OBJECTIFS

Apporter l'aide et le soutien nécessaires aux managers pour une meilleure appréhension des problématiques humaines, psychologiques et sociales dans leurs projets.

Conclusions et perspectives

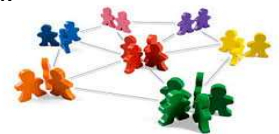
La démarche et son outil support, au-delà du soutien apporté, ont développé une forte implication des managers dans les actions de prévention primaire des RPS, et ainsi une meilleure culture de santé au travail.



Résultats et discussion

L'outil et la démarche peuvent s'adapter à tous les types de projets, quelles que soient leur taille et leur durée. Plusieurs expérimentations menées ont montré leur caractère universel.

Les managers ont accueilli très favorablement cet outil qui leur a permis un questionnement élargi, le dépassement des approches habituelles techniques et économiques, ainsi que la prise en compte des aspects humains et de qualité de vie au travail.



Matériels et méthodes

L'outil est basé sur une grille de questions visant à prendre en compte les facteurs de RPS dans tout projet qui peut avoir un impact sur le travail, son organisation et ses conditions de réalisation.

Les questions sont classées par thèmes : milieu, méthode, moi et management.

Les réponses apportées avec le support de membres du groupe pluridisciplinaire en charge de la prévention des RPS permettent d'identifier les avantages et les risques, et d'anticiper les actions à mener et les points à surveiller.

Arrivée de l'A400M à l'atelier industriel de l'aéronautique de Clermont-Ferrand →



IMSPH 1
THEME 3 : EVOLUTION du MOI et du MANAGEMENT (suite)
Le projet d'évolution peut-il avoir un impact (augmentation ou réduction) par exemple sur ...

<p>2.4 ... le contenu du travail ou les modes de fonctionnement</p> <p>la polyvalence et la diversité dans les équipes ? l'articulation (dans les parties) et les marges de manœuvre (dans l'espace de ce qui est possible) ? la reconnaissance de ce que l'on a fait et de la manière dont on le fait (sentiments de justice et d'équité) ? la reconnaissance de ce que l'on a fait, même si cette activité n'est plus nécessaire aujourd'hui ? le respect et l'écoute, la participation aux décisions, les possibilités d'expression dans son travail, l'acceptation des erreurs ?</p>	<p>Aspects Essentiels</p>
<p>2.5 ... les relations et le dialogue social (ces points sont à analyser lorsque le projet est déj. dans une phase avancée)</p> <p>la structuration de travail (traces de tensions entre collègues ou entre équipes) ? l'accès à l'information ou la vie de l'entreprise, les décisions, les événements ? le soutien social et collectif (énergie disponible pour prendre du recul, entendre un appui de personnes OSE, managériaux, etc.) ? la primauté des managers (organisation du travail, résolution de problèmes) ?</p>	<p>Aspects dérivés</p>
<p>Points d'actions</p>	<p>Points de vigilance</p>



Le système permet :

- de prendre du recul sur les changements,
- de dégager leurs avantages,
- de repérer les points délicats ou ceux qui demandent une vigilance particulière.