

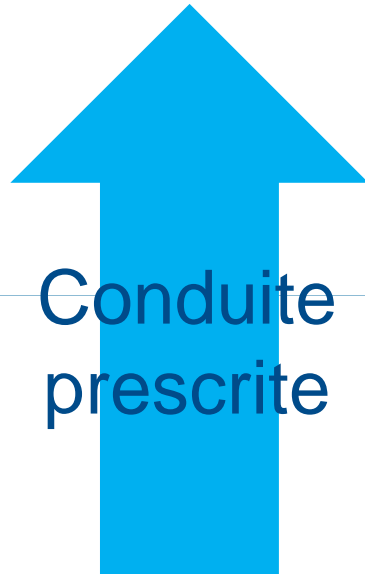


Institut pour une culture
de sécurité industrielle

POURQUOI LA VITALITÉ DES COLLECTIFS EST-ELLE UNE CONDITION DE LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE ?

François Daniellou

Résultat visé



Conduite
prescrite

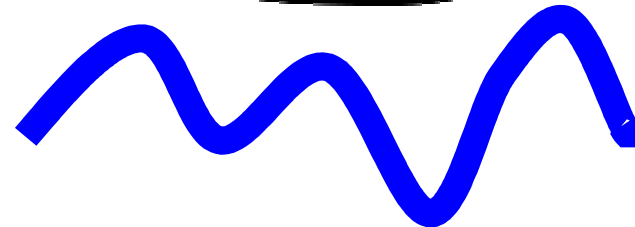
Contexte supposé



Résultat obtenu



Activité réelle



Contexte réel

LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

Sécurité réglée

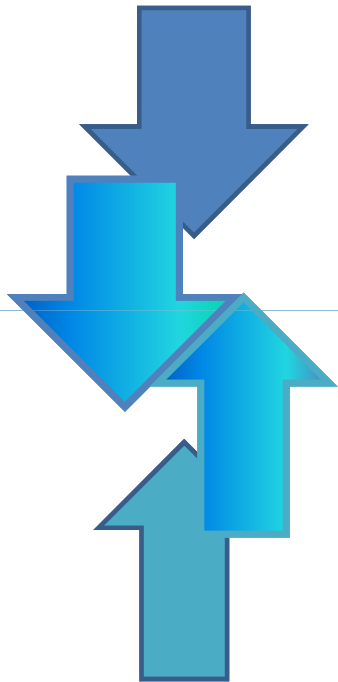
Anticipation par les règles de toutes les situations prévisibles

Développement d'une **culture de sécurité intégrée**

Chacun n'a qu'une part des savoirs nécessaires à la sécurité
Mise en débat des règles et des pratiques

Sécurité gérée

Faire face aux situations non prévues,
par l'expérience du corps et des collectifs





LE TRAVAIL COLLECTIF

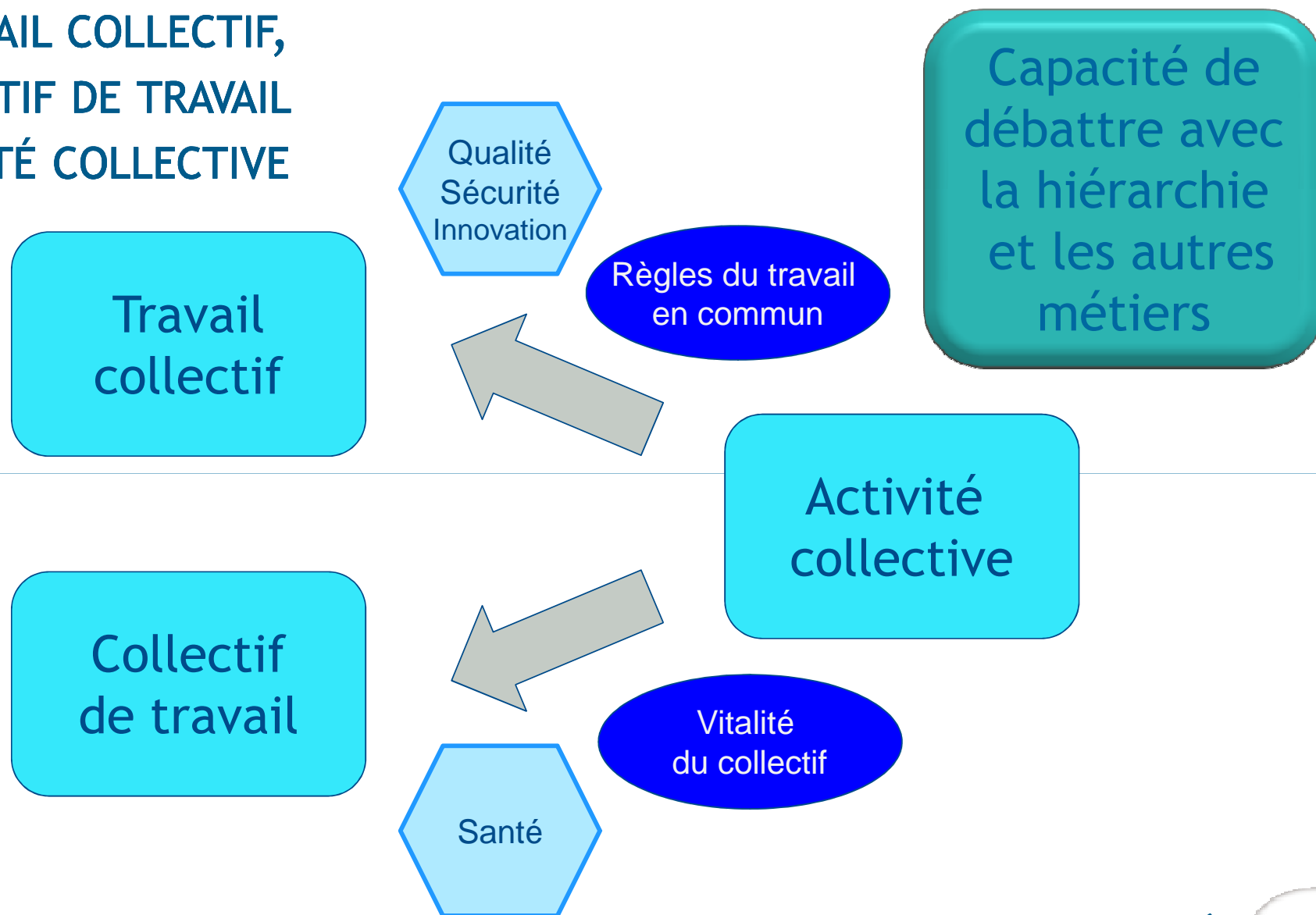
- ⊙ Le travail collectif : différentes personnes contribuent à la réalisation d'un but commun à moyen terme, dans des lieux et des moments communs ou différents
- ⊙ Il y a des interdépendances entre elles, chacune a besoin d'en savoir assez du travail de l'autre
- ⊙ Elles ont besoin de se coordonner, de coopérer, de s'ajuster
- ⊙ Elles ont ensemble à traiter non seulement ce qui était prévu mais aussi les événements non anticipés



LE COLLECTIF DE TRAVAIL

- ⊙ Différents travailleurs ont une pratique réflexive commune, pour partager sur les difficultés rencontrées, les manières de faire de chacun
- ⊙ Des controverses émergent, il y a débat
- ⊙ Le collectif met à l'épreuve, et parfois intègre, les trouvailles de ses membres
- ⊙ Le collectif se construit progressivement un langage commun, des règles communes pour travailler ensemble, une vision commune de la qualité
- ⊙ Le collectif évite d'être seul face aux difficultés
- ⊙ Le collectif accueille les nouveaux, soutient, exige et reconnaît

TRAVAIL COLLECTIF, COLLECTIF DE TRAVAIL ET ACTIVITÉ COLLECTIVE



D'après
Sandrine Caroly,
2010

L'ACTIVITÉ COLLECTIVE CONTRIBUE À LA DÉFENSE EN PROFONDEUR

- ⊙ Une identification commune des situations à risques non couvertes par les procédures
 - ⊙ Le partage de savoir-faire
 - ⊙ Un cadrage des membres du groupe
 - ⊙ Une source de formation pour les nouveaux entrants
 - ⊙ Prévention des risques psychosociaux
-
- ⊙ Un réservoir d'intelligence des situations, qui échappe au cadrage managérial et doit pouvoir débattre avec lui

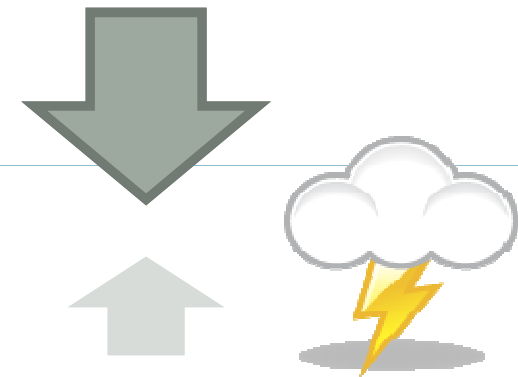
⊙ L'absence ou la détérioration des collectifs

- Détérioration par la démographie et les processus de recrutement
- Absence de lieux et de moments communs d'élaboration
- Organisation mettant les salariés en opposition
- Fossilisation sur des positions dépassées

⊙ La coupure entre la réflexion des collectifs et le pilotage descendant de la sécurité

- Deux familles de règles qui ne se confrontent pas

⊙ La croyance que les IRP suffisent pour mettre en circulation les points de vue collectifs



LA VITALITÉ DES COLLECTIFS N'EST PAS À LA MAIN DU MANAGEMENT

⊙ Mais :

- Le management peut percevoir les collectifs comme un obstacle ou comme une richesse
- L'organisation du travail peut favoriser ou empêcher les discussions collectives
- Les formes de participation peuvent isoler les travailleurs ou favoriser la constitution de points de vue collectifs
- Les formes d'évaluation peuvent dresser les travailleurs les uns contre les autres ou favoriser une dynamique collective



© PESSIN - Extrait de l'ouvrage « Le Bonheur au Travail ? Regards croisés dessinateurs de presse et d'experts du travail » Editions du cherche-midi

FAVORISER DES ESPACES DE DÉBAT SUR LE TRAVAIL

- ⊙ Inscrits naturellement dans l'organisation quotidienne
- ⊙ Portant sur des situations concrètes précises
- ⊙ Avec des marges de manœuvre décentralisées
- ⊙ Avec des boucles successives pour que les managers ne se retrouvent pas avec « les patates chaudes »
- ⊙ En faisant savoir ce qui se fait et en le faisant évoluer
- ⊙ En se donnant du temps



MERCI DE VOTRE ATTENTION

