

## DEVELOPPER LES FACTEURS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

### *Les FOH (6/6)*

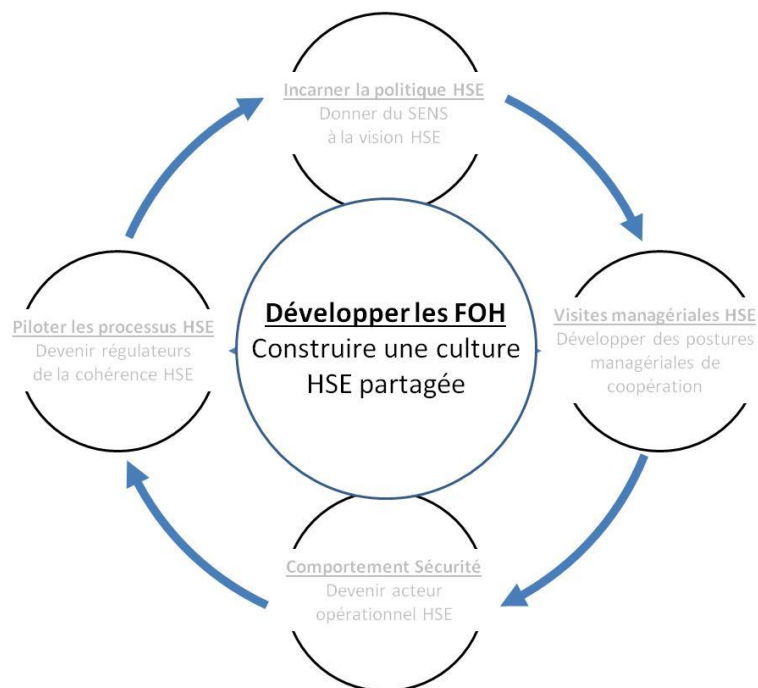
**Développer les facteurs organisationnels et humains ne peut pas être confié à la seule responsabilité d'experts en fonctions support. Opérer un changement de culture autour de la maîtrise des risques requiert la mise en conscience et le déploiement de quatre leviers de postures managériales.**

**Mettre l'homme au cœur de la maîtrise des risques, c'est construire une culture HSE partagée et accompagner les changements.**

-----

**Les mutations du monde impactent la maîtrise des risques**

Notre monde d'aujourd'hui est complexe et en mutation constante. Les organisations, leurs équipes et chacune des personnes qui les composent sont continuellement amenés à devoir s'adapter et évoluer. Conduire et maintenir la performance nécessite d'accompagner des transformations bien plus souvent que par le passé.



Il s'agit de trouver et de donner du sens. Il s'agit de créer des environnements pour que l'énergie et la motivation des acteurs soient au service des enjeux du collectif.

## **Construire une vision partagée et accompagner les changements avec les FOH**

Les problématiques et les défis posés par la maîtrise de risques Hygiène-Sécurité-Environnement (HSE) sont de même nature, complexes et mouvantes. Les Facteurs Organisationnels et Humains (FOH) sont incontournables. Ils sont un formidable terrain d'expérimentation et d'apprentissage du management collaboratif et participatif. Les actions de prévention et les processus de management ne peuvent plus être confiés à la seule responsabilité de quelques experts rattachés à des fonctions support. Il devient essentiel de miser sur la cohérence de tous les acteurs de l'entreprise (voir nos articles précédents).

## **Changer de culture en s'appuyant sur 4 leviers de postures managériales**

La finalité est de construire une vision HSE partagée et d'accompagner tous les changements. Cela consiste à développer une culture partagée et d'initier une dynamique de transformation dans l'organisation où tous les acteurs sont impliqués à des degrés divers sur 4 leviers fondamentaux de posture :

### 1. La capacité à observer et à se dire.

Les principes de communication non violente et les processus de l'intelligence collective sont au cœur des relations interpersonnelles et de la dynamique des groupes. Les formidables avancées en matière de développement personnel et de compréhension sur la dynamique des groupes et des organisations peuvent être ainsi mises à profit.

### 2. La force de révéler et d'imaginer.

Il s'agit de faire émerger une identité reposant sur une vocation commune et des valeurs partagées. Par la mise en œuvre de processus et de méthodologies permettant de mettre en commun les aspirations et la créativité de tous les acteurs, la construction de la vision se fait de façon partagée.

### 3. L'accompagnement au changement

La pensée systémique permet d'appréhender un monde plus complexe et en perpétuelle mutation. Le développement de modes de management participatifs requiert des connaissances et des compétences sur l'art et la manière d'accueillir les résistances et de les transformer en énergies de création.

### 4. L'alignement intégral

Tout est question d'alignement et de cohérence, de communication et de régulation. Il s'agit de tendre vers une cohérence de plus en plus complète entre les dimensions identitaires, stratégiques et opérationnelles. Le but est de permettre à chacun et à chaque collectif de se retrouver dans une vision partagée.

## **Une formation intégrative**

Toute décision dans l'entreprise produit des effets. Tout acteur est source de transformation pour lui-même et pour son environnement de travail. Chacun et chacune est détenteur de leviers FOH.

La formation aux facteurs organisationnels et humains propose une exploration et un apprentissage des quatre leviers fondamentaux de posture. En alliant les expériences et les compétences en maîtrise des risques et en s'appuyant sur des processus performants de l'intelligence collective, elle a pour objectif la mise en conscience des attitudes et des comportements managériaux qui favorisent ou freinent le développement et la performance d'une culture partagée autour de la maîtrise des risques.

Les participants revivent en conscience des dysfonctionnements habituels, identifient les limites de modes de fonctionnement courants, et se donnent la capacité d'en sortir avec l'aide de modes de résolution efficaces centrés sur le sens et l'interdépendance.