

TRANSMISSION DES INFORMATIONS

LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION

Le manager assure le rôle d'intermédiaire entre les dirigeants et les jardiniers. Il veille à ce que les attentes des dirigeants soient réalisées par l'équipe, mais également à ce que la réalité de terrain remonte aux dirigeants.

Son rôle dans la prévention se traduit essentiellement à travers quatre actions :

- identifier ce qui rend le travail difficile à réaliser,
- anticiper les besoins (affecter les compétences selon les travaux, entretenir et ajuster les moyens),
- soutenir les jardiniers particulièrement exposés (novices, jardiniers affectés à un chantier ou client difficile) en agissant sur les dysfonctionnements et les manques, ou encore sur les ressources mobilisées,
- faire remonter les difficultés à la direction : toutes les difficultés identifiées ne relèvent pas uniquement de la compétence du manager, mais il peut agir en instruisant les problèmes identifiés puis en demandant des actions correctives auprès des autorités compétentes.

L'analyse et la prévention des risques passent par la mise en mouvement progressive d'une dynamique de réflexion, d'action, et de débat collectifs. Ce travail de prévention ne peut donc pas se faire seul : la contribution des jardiniers est essentielle. Pour cela, il faut communiquer, c'est-à-dire « mettre en commun ». Le but des échanges n'est pas nécessairement d'aboutir à un accord unanime, mais plutôt de pouvoir s'accorder. Plus les situations sont ambiguës ou complexes et plus les échanges sont nécessaires. Le débat est aussi l'opportunité de confronter une diversité des logiques, dont la prise en compte est nécessaire à la vie de l'organisation. Ce temps d'échange devient ainsi stratégique pour le management, tant pour le pilotage des actions que pour l'évaluation de la contribution des jardiniers.

Les moments de transmission des informations aident les jardiniers et le manager à comprendre et à se repérer dans l'organisation, à trouver une place, à gérer plus collectivement les problèmes du travail... et de la santé. Mais cela exige des temps dédiés. L'absence ou le défaut de lieux et de moments d'échanges peut entraîner un isolement des jardiniers et des managers qui éprouvent alors des difficultés à faire face seuls aux contraintes auxquelles ils sont confrontés. L'isolement est véritablement générateur de souffrance.

Dans ce contexte, les jardiniers ne sont pas uniquement bénéficiaires de la prévention dans un cadre descendant, ils doivent aussi en être les acteurs, en participant au recueil et à la remontée d'informations utiles au manager. Cette contribution porte sur deux types de contenus :

- décrire les conditions dans lesquelles le travail peut être bien fait,
- faire des liens entre des éléments concrets du travail et la pénibilité.

OBJECTIFS POUR LE MANAGER

CONCEVOIR UNE ORGANISATION CAPABLE DE S'ADAPTER

Il s'agit de concevoir des environnements non seulement adaptés et adaptables mais pouvant faire l'objet de débats, où les contraintes, ressources et les « inventions » quotidiennes des jardiniers sont discutées et peuvent être intégrées à la structure. Une bonne organisation est alors celle qui est capable de s'adapter aux situations variées qu'il faut gérer .

Dans ce cadre, le manager pourra se fixer de :

- animer le dialogue entre les différentes parties prenantes du travail des jardiniers,
- construire et alimenter une dynamique d'échanges avec les jardiniers,
- faire contribuer les jardiniers à la conception du travail,
- faciliter la remontée d'informations des jardiniers,
- capitaliser des informations utiles aux projets à venir.

Réalisé par



Financé par



PISTES D' ACTIONS

IDENTIFIER LA STRATÉGIE DE LA DIRECTION

La manager de proximité doit connaître, comprendre et être en capacité d'expliquer à ses équipes et interlocuteurs :

- les objectifs opérationnels, stratégiques ou politiques de la direction,
- les stratégies adoptées par la direction pour atteindre ces objectifs,
- sa propre place et celle des jardiniers dans ces stratégies.

SE FORMER À LA CONDUITE DE RÉUNIONS

La formation des managers à la conduite de réunions favorisera la dynamique des échanges et une bonne transmission des informations.

CO-CONSTRUIRE LES ÉCHANGES AVEC LES JARDINIERS

Par exemple, les jardiniers pourront participer à la construction de l'ordre du jour des contenus des réunions, au choix des supports d'échanges les plus propices à la diffusion des informations utiles, urgentes ou des comptes-rendus des réunions.

PLANIFIER DES TEMPS D'ÉCHANGES FORMELS

Par exemple :

- réunions quotidiennes de lancement de la journée (5 min à l'embauche),
- réunions hebdomadaires : bilan de la semaine et de préparation de la semaine à venir (30 min),
- réunions bilan exceptionnelles : bilan annuel ou saisonnier ou d'un chantier particulier.

VARIER LES MÉDIAS ET MODES DE COMMUNICATION

Par exemple :

- affichage, s'il est support à des échanges,
- réunions formelles et/ou informelles,
- réunions en petits groupes pour des aspects très pratiques, ou sur les problèmes de terrain,
- réunions en grands groupes pour la transmission d'informations plus générales.

DIFFUSER LES COMPTES-RENDUS DES ÉCHANGES

Par exemple par un affichage ou un document de synthèse très court.

EQUIPER LES JARDINIERS DE MOYENS DE COMMUNICATION

S'assurer que les jardiniers disposent de moyens de communication pour joindre le manager en cas de problème sur le terrain.

TESTER DE NOUVEAUX MOYENS DE COMMUNICATION

Par exemple, certains logiciels de gestion permettent de transmettre des informations depuis le bureau vers les mobiles des salariés.

S'APPUYER SUR L'AUTO-DIAGNOSTIC COMPAMED SANTÉ

L'auto-diagnostic Compamed Santé disponible sur www.compamed.fr/compamed-sante/ propose un ensemble de leviers d'action pour renforcer les liens entre management du désherbage et santé du personnel.

➔ RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Cette fiche s'appuie sur les références suivantes :

- Application informatique Compamed Santé : <http://www.compamed.fr/compamed-sante>
- Arnoud, J. et Falzon, P. (2013). La co-analyse constructive des pratiques, Dans P. Falzon (coord). Ergonomie Constructive (p.223-236). Paris : PUF.
- Bernon, J., Escriva, E., Schweitzer, J.M. (2011). La prévention durable des TMS. Lyon : ANACT.
- Bourgeois, F., Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A., & Faucheux, J-M. (2000). Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation. Lyon : ANACT.
- Daniellou, F. (1998). Une contribution au nécessaire recensement des « repères pour affronter les TMS », Dans F. Bourgeois (Ed.), TMS et évolutions des conditions de travail. Lyon : ANACT.
- Hubault, F. (2013). Le travail de management. Travailler, 2013/1 n°29, p.81-96.
- Rocca, M. (2009). Le management de la performance du travail. Paris : L'harmattan.