

Pourquoi et comment adopter une posture de questionnement ouvert ?

RDV MASE
Lundi 14 octobre 2025





Organisés
en **SCOP**
depuis
sa création
en 1982

+ 75 %
Clientèle
Industrielle

5
consultants
associés
expérimentés

● **Expert de la mobilisation des acteurs**

- Approche Sociotechnique
- + 800 changements menés



*Nous agissons
comme des catalyseurs de transformation
Au service de la Performance ET du Collectif*



Michel AROCENA

Dirigeant Associé du Cabinet IECl
Background 100% industriel



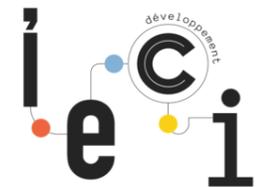
Responsable UAP
Responsable projets industriels
Europe



Directeur Général Adjoint
Valorisation Energétique



Directeur d'Usine



Dont missions prévention
Santé - Sécurité



- Ingénieur des Mines de Nancy
- Master of Science, Strathclyde (Ecosse)
- MBA ESCP Europe

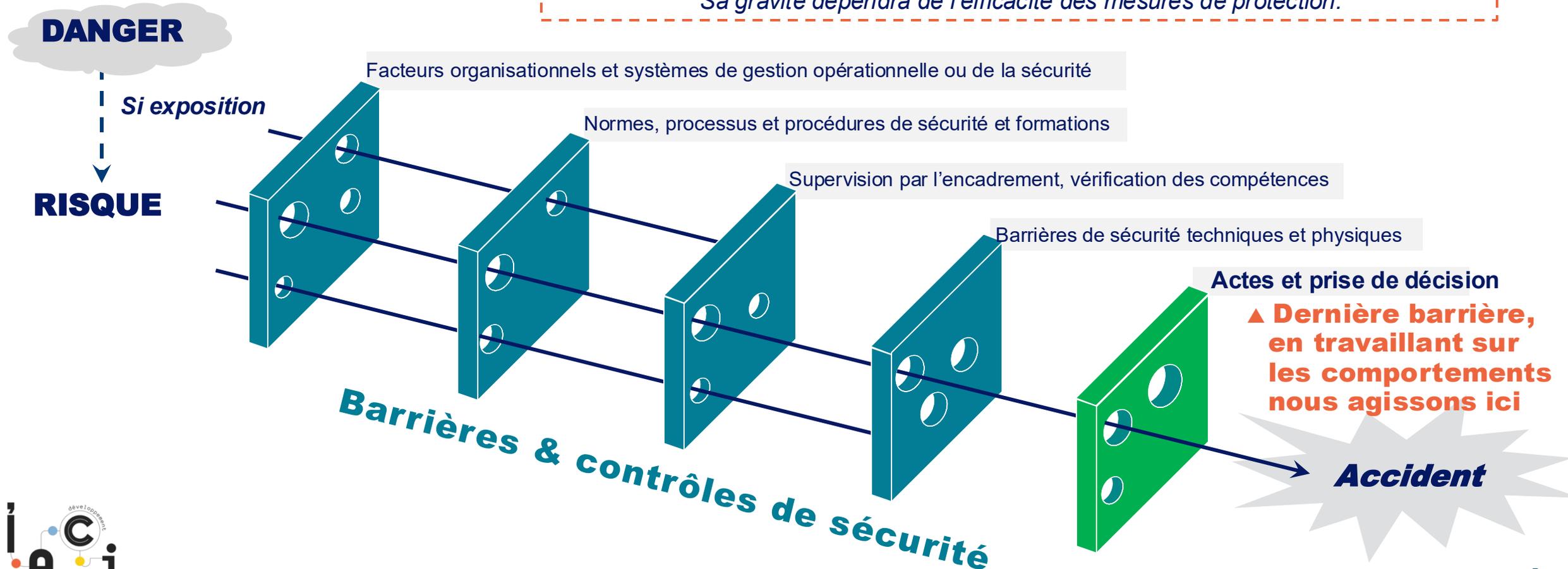
Agenda

- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques
- Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?
- Poser des questions ouvertes : comment ?
- La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements
- Engie One Safety : retour d'expérience

Agir sur les comportements : une barrière de plus... pas à la place

Gestion des risques : le modèle du « fromage suisse »

Un événement accidentel se produit lorsque toutes les barrières de prévention ont cédé
Sa gravité dépendra de l'efficacité des mesures de protection.



Mais pourquoi



En vue de quoi ...

*Qu'est-ce qui fera que, demain, **cette personne décidera de changer son comportement pour limiter ses risques sécurité ?***



3 éléments pour qu'elle change



- **Qu'elle prenne conscience** du niveau réel du risque
- **Qu'elle décide** de faire évoluer sa façon de faire... malgré tous les avantages de l'ancienne
- **Qu'elle le fasse à chaque fois**, que quelqu'un soit là pour l'observer ou pas

- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- **Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques**
- Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?
- Poser des questions ouvertes : comment ?
- La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements
- Engie One Safety : retour d'expérience

Prendre conscience du niveau réel de risque

▪ **SVP = Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante :**

3 catégories de personnes qui s'exposent potentiellement à des situations dangereuses

- Exposition inconsciente à une situation dangereuse



SAVOIR

Actions réflexe, geste mécanique

- Exposition consciente à une situation dangereuse



POUVOIR

Acceptation du risque.

- Pas de vision alternative au comportement dangereux,
- N'ose pas dire « Non »; ne peut pas dire « Non » (contrainte).



VOULOIR

Déni du risque (attitude valorisante) ; optimisme

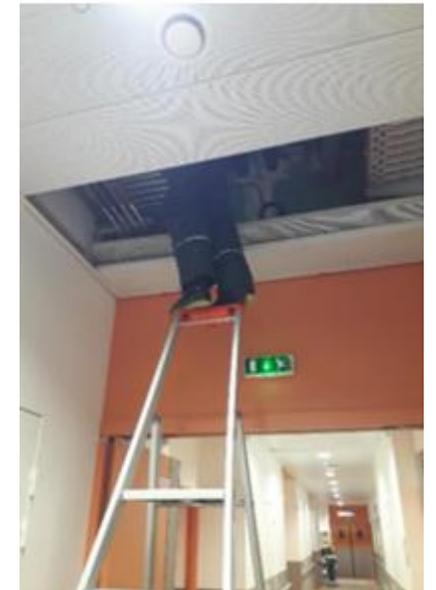
Exposition inconsciente à une situation dangereuse

- ✓ **Mauvaise ou non perception du risque** : l'individu ne se rend pas compte du risque pris au bon niveau :
 - Signal absent, noyé, non reçu...
 - Inexpérience, méconnaissance
 - Inattention, habitude (il ne s'est jamais rien passé)

- ✓ **Actions réflexe** : Geste mécanique non commandé par une réflexion

SAVOIR

POUVOIR



Actions réflexes

Le fonctionnement naturel du cerveau ... de chacun

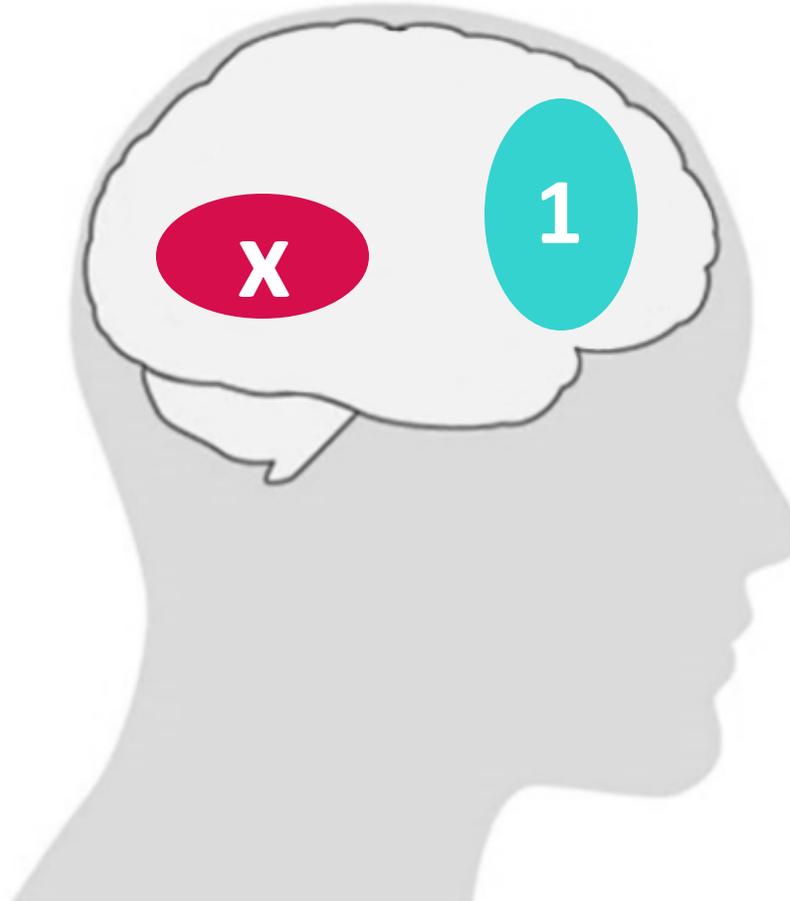
Activités routinières
Automatismes



Faible consommation
d'énergie



Subconscient



Réflexion
Apprentissage
Prise de décision



Conscience



Grande consommation
d'énergie

Exposition consciente à une situation dangereuse

✓ **Acceptation du risque. Pourquoi?**

- Pas de vision alternative au comportement dangereux,
- N'ose pas dire « Non »,
- Ne peut pas dire « Non » (contrainte). Facteurs sur lesquels l'opérateur ne peut agir : contraintes de production, lourdeur de l'organisation, absence de moyens, inaptitude physique, ...

~~SAVOIR~~

~~VOULOIR~~

~~POUVOIR~~

✓ **Prise de risque volontaire. Pourquoi?**

- Dénier du risque (attitude valorisante),
- Biais cognitifs tels que :
 - Optimisme comparatif, (« Je maîtrise mieux que mon voisin, ça n'arrive qu'aux autres »),
 - Sous-estimation du risque (les conséquences certaines, immédiates et positives l'emportent).

~~VOULOIR~~

La plupart des
décisions sont
automatiques
et **intuitives**



- Nous prenons jusqu'à **35 000 décisions** par jour.
- Nous prenons des **raccourcis mentaux**.
- Notre prise de décision est affectée par les **biais cognitifs, les sentiments et les émotions, les résultats attendus**, ce qui peut conduire à des erreurs de prise de décision et à la prise de risques.
- Nous contrebalançons le **risque et la récompense**.
- Notre **perception du risque est subjective**.

Nous utilisons la logique
pour justifier nos prises de **RISQUES**

Nous sommes généralement mus par les
MEILLEURES INTENTIONS

- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques
- **Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?**
- Poser des questions ouvertes : comment ?
- La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements
- Engie One Safety : retour d'expérience

Les tentatives de bon sens pour faire changer une personne ...qui ne fonctionnent généralement pas

✗ CONSEILLER À PLUSIEURS REPRISES À QUELQU'UN DE CHANGER

« Vous devez changer de comportement... »

« C'est très simple de changer, vous allez y arriver... »

« Je vous l'ai déjà dit, et je me répète, il faut changer... »

✗ PERSUADER QUELQU'UN D'APPRÉCIER UNE PROPOSITION DE CHANGEMENT

« Je vous assure que ce changement est bon pour vous... »

« Vous allez vous rendre compte combien vous y gagnez ... »

« Nous allons voir ensemble les avantages du changement... »

✗ DEMANDER A QUELQU'UN DE RECONNAÎTRE QUE L'ON A RAISON

« Laissez-moi vous expliquer en quoi vous vous trompez, vous allez voir, vous allez comprendre ... »

✗ TENTER DE FAIRE PASSER IMPLICITEMENT UN MESSAGE

« Ce serait bien si... »

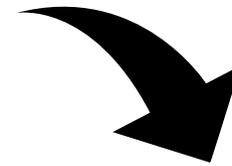
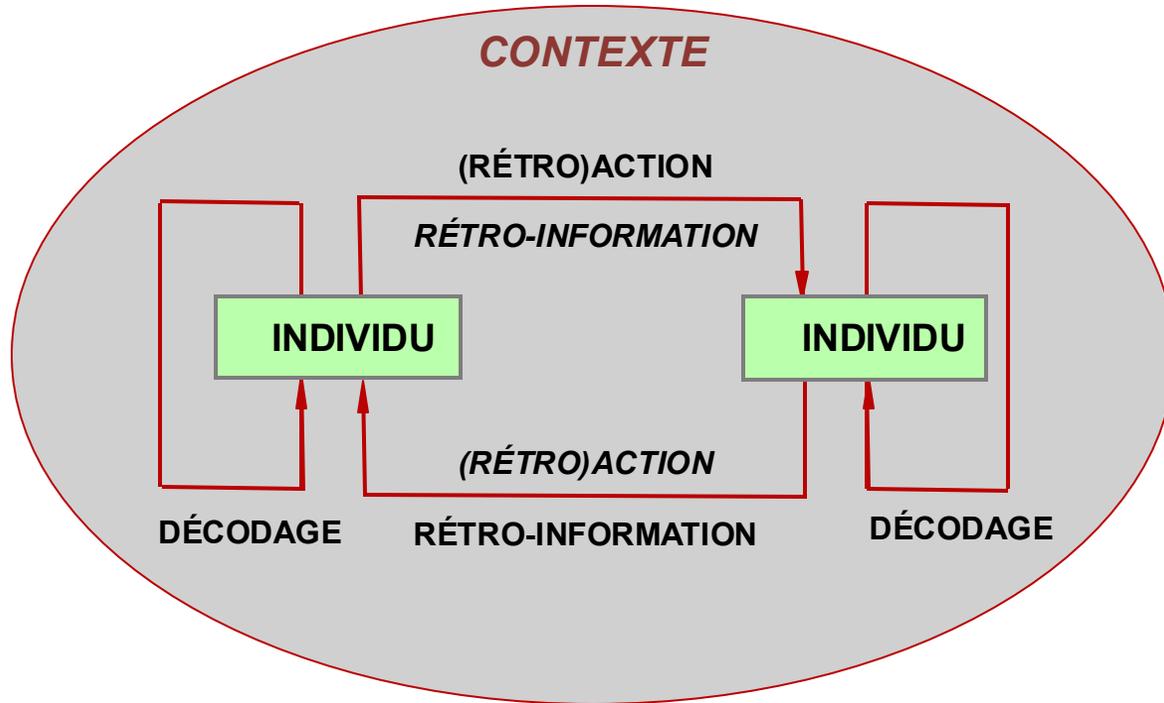
« On pourrait peut-être envisager que vous fassiez un peu différemment »

« Il y a certaines personnes qui ne se comportent pas comme il le faudrait... »

✗ S'ENFERMER DANS DES PRÉPARATIONS INTERMINABLES

« Avant de passer à l'action, il s'agit d'examiner toutes les implications de... »

Changer : vous voulez qu'il bouge.... et lui ?



Chacun applique les comportements qui lui paraissent les meilleurs, les plus pertinents pour lui selon sa compréhension du contexte

Voir à travers ses yeux pour lui montrer la route

- 👉 Si vous ne comprenez pas le comportement d'une personne.... **posez-lui des questions pour comprendre**
- 👉 **Pas de jugement.** Vous pouvez ne pas comprendre son point de vue, ne pas être d'accord mais votre jugement **vous empêchera de réellement écouter** pour entendre, et **bloquera la personne** si vous l'exprimez.
- 👉 Si sa façon d'agir est la meilleure de son point de vue, **vous ne trouverez aucun argument pertinent** pour elle **tant que vous ne serez pas capable de voir les choses à travers ses yeux** / de son point de vue.



Montrez-lui un autre chemin et aidez-la à s'engager avec un premier pas

- 👉 **Proposez lui d'autres options** pour lui « ouvrir le champ des possibles », sous forme de proposition / d'hypothèse **et demandez-lui de réagir** (pour qu'elle fasse l'effort d'imagination et se projette dans cet autre possible)
- 👉 Le changement est une action : Pas d'action, pas de changement !
Essayer **d'amener la personne à expérimenter une 1^{ière} action qui lui fait faire un pas** sur un nouveau chemin... sans **en** vouloir trop la 1^{ère} fois.
- 👉 **Demandez-lui de s'engager**, même si vous ne serez pas là pour vérifier son engagement... elle oui !



- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques
- Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?
- **Poser des questions ouvertes : comment ?**
- La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements
- Engie One Safety : retour d'expérience

Poser des questions ouvertes : comment ?

👉 Commencer par un mot « ouvert »

Les débuts qui fonctionnent :

- **Comment... ?**
- **Pourquoi... ?**
- **Qu'est-ce que... ?**
- **De quelle manière... ?**
- **Selon toi... ?**



Exemple :

- *Fermée : “Est-ce dangereux de monter sans harnais ?” → Réponse par oui / non*
- *Ouverte : “Comment perçois-tu les risques si tu montes sans harnais ?”*

Poser des questions ouvertes : comment ?

👉 Transformer les questions fermées en questions ouvertes

Par exemple :

- *“As-tu respecté la procédure ?”*
→ *“Quelles étapes de la procédure trouves-tu les plus difficiles à appliquer ?”*
- *“Est-ce que la formation t’a aidé ?”*
→ *“Qu’est-ce que la formation t’a permis de changer dans ta façon de travailler ?”*



Poser des questions ouvertes : comment ?

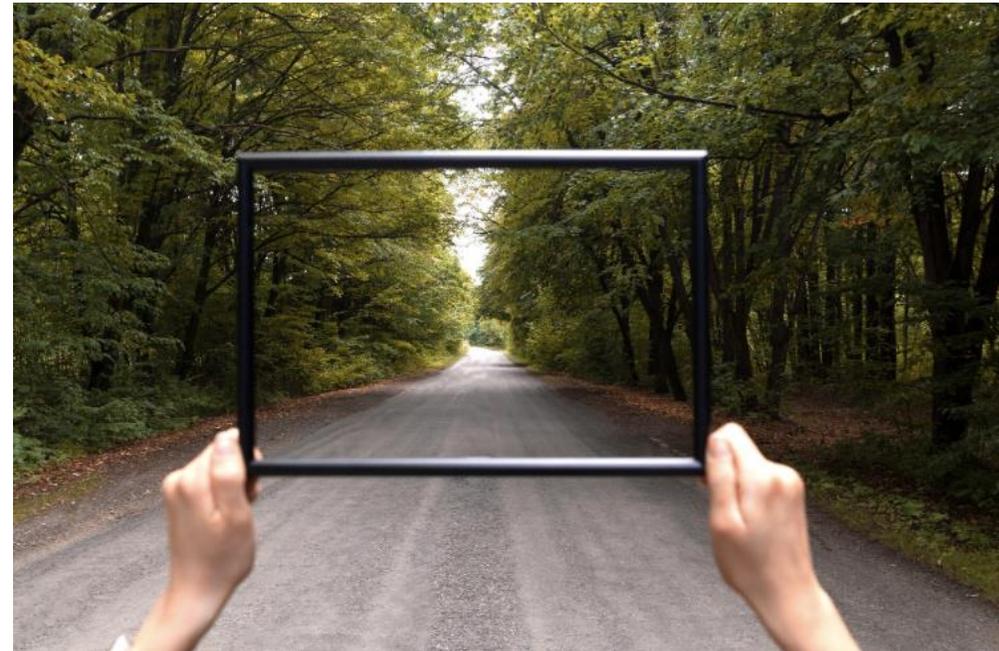
👉 Introduire le contexte avant la question

Une question ouverte est plus efficace si elle s'ancre dans le réel.

Exemple

Au lieu de : "Tu te sens en sécurité ?"

Mieux : "Quand tu travailles de nuit dans cette zone isolée, qu'est-ce qui te fait sentir plus ou moins en sécurité ?"



Poser des questions ouvertes : comment ?

👉 Utiliser la reformulation active

Si la personne répond brièvement, reformuler pour l'inciter à développer.

Exemple

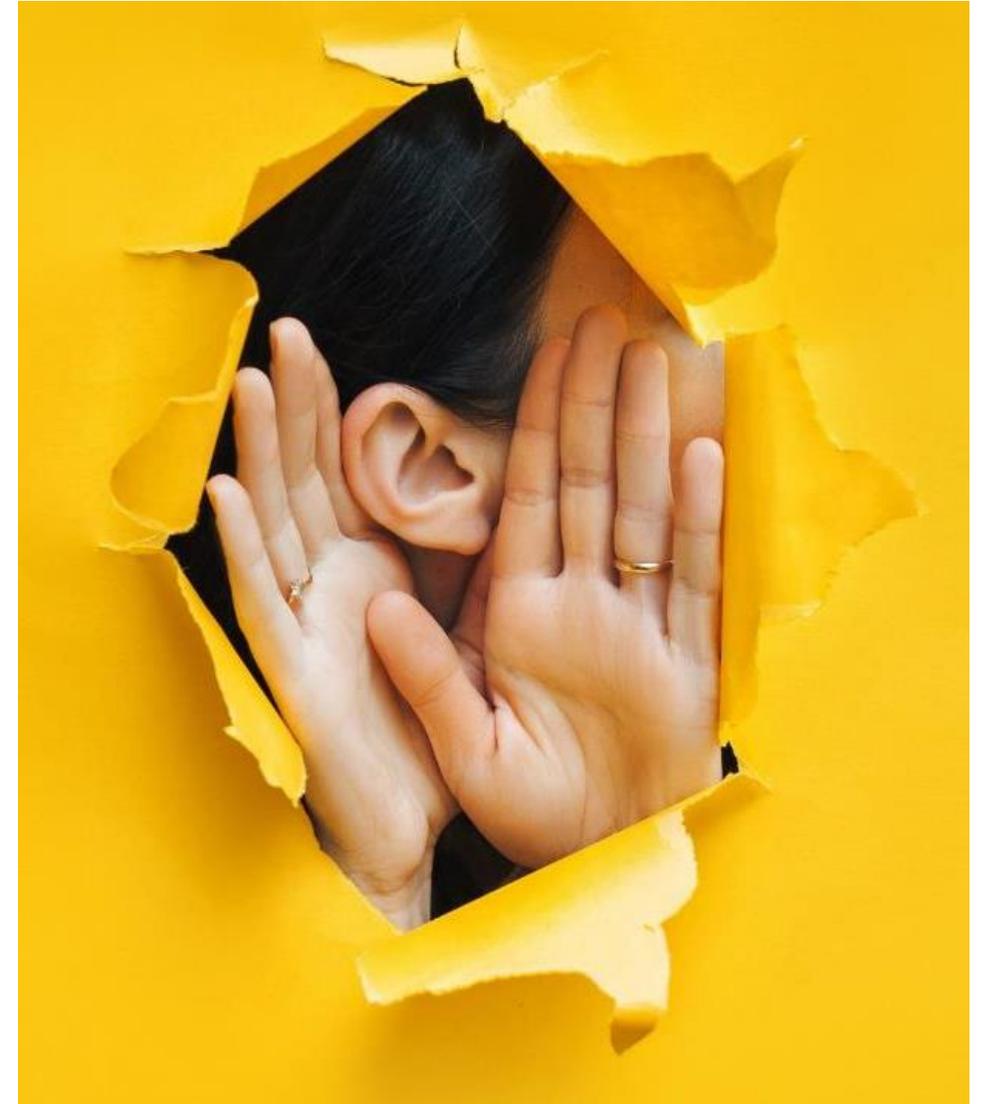
- Réponse : *"Oui, je me sens en sécurité."*
- Reformulation : *"Qu'est-ce qui fait que tu te sens en sécurité ? Qu'est-ce qui renforcerait encore ce sentiment ?"*



Poser des questions ouvertes :

En synthèse

- 👉 **Une posture d'écoute ouverte et active**
 - ✓ Pas de jugement
 - ✓ Proposez d'autres options pour « ouvrir le champ des possibles »
- 👉 **Commencer par un mot « ouvert » :**
pourquoi, pour quoi / en vue de quoi, comment ...
- 👉 **Transformer les questions fermées en questions ouvertes**
- 👉 **Introduire le contexte avant la question**
- 👉 **Utiliser la reformulation active**



Poser des questions ouvertes :
Oser vous ne pouvez que Gagner !



Poser une question ouverte **ne fait jamais de mal** :

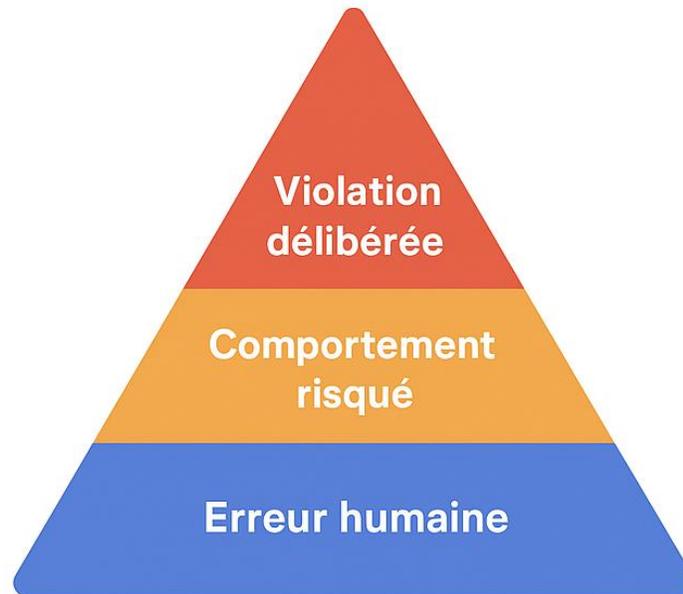
- **Au pire elle n'a pas d'effet...** et vous laisse l'opportunité d'être plus impactant à la suivante
- **Au mieux vous créez des prises de conscience** chez l'autre... tout en apprenant !

- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques
- Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?
- Poser des questions ouvertes : comment ?
- **La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements**
- Engie One Safety : retour d'expérience

Culture Juste : principes



Elle repose sur la reconnaissance que **l'erreur humaine est inévitable et doit être une source d'apprentissage plutôt qu'une occasion de blâme punitif.**



Une culture qui distingue entre erreurs, comportements risqués et violations, afin de promouvoir la sécurité et la responsabilité.

Pourquoi un système de sanction juste est indispensable ?

- ✓ **Rendre prévisible et certain pour chacun**, le comportement du management en cas d'écart intentionnel ou non, et ainsi **favoriser la remontée des écarts**
- ✓ **Favoriser** la mise en place d'un **climat de confiance et de transparence**
- ✓ **Lutter contre le silence organisationnel** : aucune information ne remonte jamais du terrain
- ✓ **Lutter contre la déviance normalisée** : plus personne ne suit la règle, soit parce qu'elle n'est pas adaptée, soit parce que de mauvaises habitudes ont été prises et se sont transmises, sans que le management en soit conscient,

Le renforcement pour ancrer les pratiques

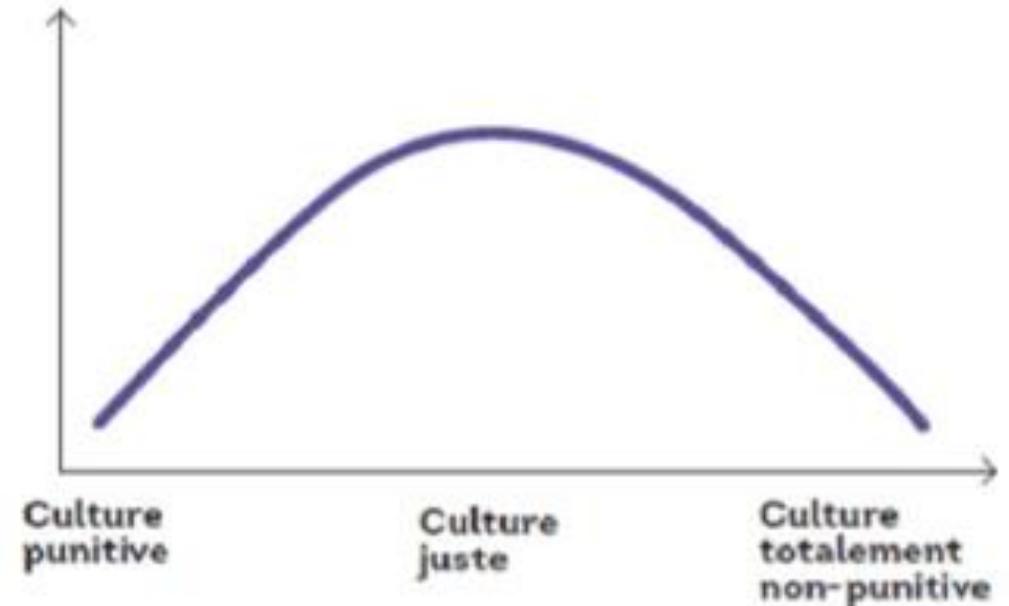
✓ Renforcement positif

- ☛ Encourager un comportement sécuritaire par des conséquences positives pour la personne qui l'adopte.

✓ Mesures disciplinaires

- ☛ Décourager un comportement non-sécuritaire en apportant des conséquences négatives.

Résultats sécurité



Culture juste : ce qu'il faut retenir

- 👉 Le dispositif doit permettre de **traiter de façon différente l'erreur et la faute**
- 👉 **La sanction doit être proportionnée** au degré de responsabilité du collaborateur
- 👉 Le **système** de sanction doit :
 - ✓ S'intégrer dans un **dispositif plus large de culture juste**, intégrant la reconnaissance des comportements vertueux
 - ✓ Etre **connu / compris / accepté**
- 👉 Les sanctions doivent être **appliquées systématiquement à tous**
- 👉 Chaque **sanction** doit être **expliquée**

- Poser des questions ouvertes pour faire changer les comportements
- Savoir, Vouloir et Pouvoir éviter une exposition trop importante aux risques
- Changer : vous voulez que la personne bouge.... et elle ?
- Poser des questions ouvertes : comment ?
- La culture juste : un climat nécessaire à l'évolution des comportements
- **Engie One Safety : retour d'expérience**

Pourquoi ENGIE One Safety ?



1 constat : Taux de mortalité inacceptable

- Dans tous les secteurs d'activité et toutes les zones géographiques.
- les salariés et les sous-traitants, les jeunes et les plus expérimentés

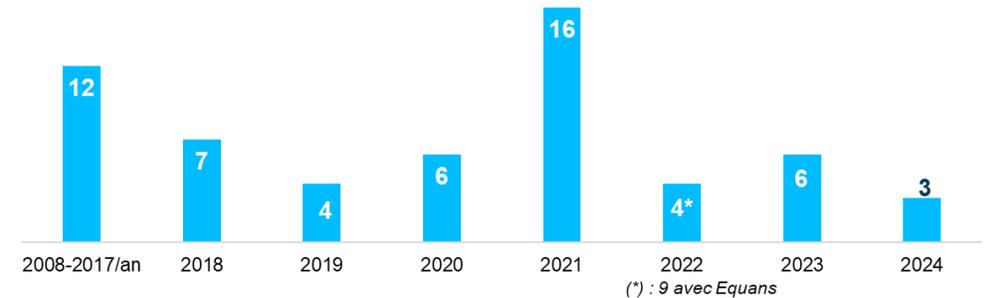
Audit et évaluation de la situation (DSS+) :

- Des règles de sécurité existent, mais les comportements ne suivent pas toujours.
- Pas de culture de sécurité unifiée en raison de la décentralisation et des réorganisations.
- Les blessures sont souvent considérées comme « faisant partie du travail ».
- L'engagement de la direction est faible.
- Les règles sont mal comprises ou ne sont pas suivies.



En conséquence :

La santé et la sécurité ne sont pas vraiment au cœur de ce que nous faisons tous les jours et de notre façon d'agir.



Un Projet ENGIE One Safety

Un plan complet de transformation de la santé sécurité

Une Filière Santé Sécurité

Une gouvernance et une organisation H&S revues

Une culture de sécurité

Un renforcement de notre culture Santé Sécurité Environnement

Dans quel but ENGIE One Safety ?



L'objectif d'ENGIE One Safety est d'éliminer durablement les accidents graves et mortels pour tous les travailleurs du Groupe, y compris les sous-traitants

En tant que leader mondial de l'industrie, tous les dirigeants et employés d'ENGIE ont le devoir de donner la priorité à la santé et à la sécurité,

où qu'ils soient et quoi qu'ils fassent.

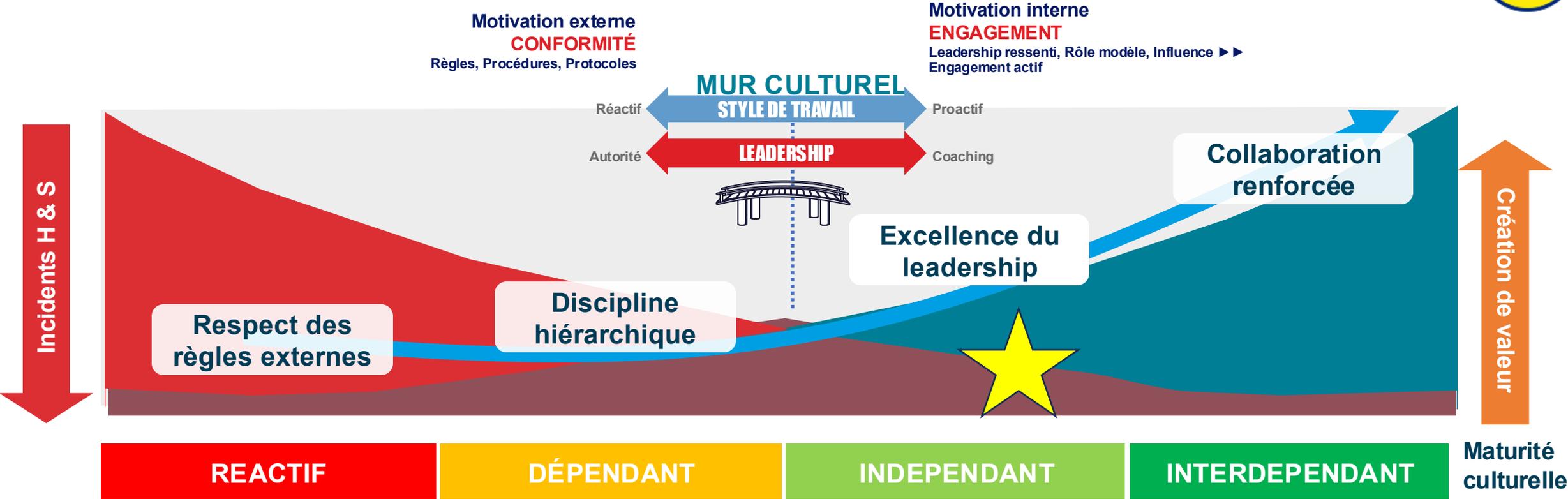
Notre devise :

« Ne jamais faire de compromis sur la sécurité »

Politique & enjeux Groupe – Culture sécurité



La courbe de dss+ Bradley™



Objectif EOSC : Accroître notre leadership en H&S et aller au-delà du niveau dépendant et indépendant :

- La culture est axée sur le **leadership** de chacun d’entre nous
- L’engagement en matière de Santé-Sécurité-Environnement est démontrée au travers de **rituels pratiqués régulièrement**

*Basé sur enquête DSS+ / enquête ICAP 2024

Quels sont les moments dédiés aux échanges sur la sécurité



Différents moments de l'activité pour discuter de la santé et de la sécurité

01

MOMENT DE SÉCURITÉ

Avant de commencer une réunion de groupe, partagez une expérience rapide (2 à 5 minutes par exemple).



02

BRIEFING / DÉBRIEFING

Avant de commencer une activité, il faut s'assurer collectivement que le travail est bien compris et que les risques sont identifiés et gérés (10 à 15 min par exemple).



03

LA MINUTE QUI SAUVE

Avant de (re)commencer votre tâche sur le lieu de travail, prenez une minute pour vérifier l'environnement de travail et voir si les conditions ont changé.



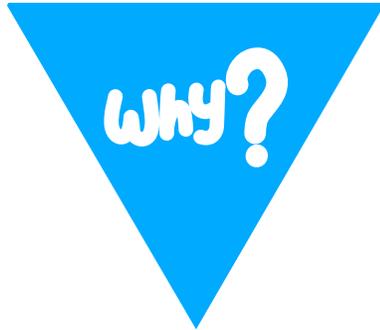
04

CAUSERIE SECURITE

Rituel pour partager l'information et l'expérience, identifier les domaines d'amélioration, améliorer la sensibilisation aux risques

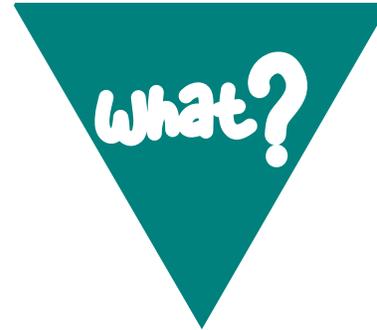


Comment discuter de la santé et de la sécurité ?



Comment procéder

- Montrer l'engagement
- Permettre un retour d'information
- Permettre de partager des informations
- Rappeler les principes fondamentaux de santé et de sécurité à respecter



Sur quels sujets ?

- Les procédures, les bonnes pratiques, RQS, une intervention future ou passée
- Un accident, un incident, un retour d'expérience, une analyse d'incident (au sein de l'entité ou à l'extérieur), des accidents mortels, etc.
- Partage d'expériences personnelles
- Les rappels de pratiques ou d'attitudes attendues





Des moments informels :

- ✓ A la prise de poste,
- ✓ Avant de commencer sa journée,
- ✓ A la pause café,
- ✓ Pendant le repas...

Intérêt :

- ✓ Profiter d'un sujet Santé-Sécurité-Environnement qui arrive dans la conversation
- ✓ Les interlocuteurs sont plus détendus, donc plus réceptifs



Objectifs d'une Causerie Sécurité



01



S'exprimer pour la sécurité

- Partager et discuter de manière ouverte et transparente des thèmes clés de la prévention des accidents graves ou mortels propres au périmètre de l'entité.
- Assurer une communication à double sens : retour d'information et descente de l'information.

02



Apprendre les uns des autres

- Permettre aux opérateurs de tirer parti de l'expérience des autres - par exemple en partageant les HiPos et les accidents graves et mortels.
- Promouvoir les échanges entre pairs.

03



S'approprier le risque

- Sensibiliser aux thèmes clés de la sécurité, promouvoir l'appropriation des risques majeurs, améliorer la connaissance et la compréhension des mesures de prévention.
- Rappelez régulièrement les principes de base de la sécurité.

04



Agir et s'améliorer ensemble

- Discuter ensemble des mesures de prévention des risques majeurs, susciter la réflexion et l'engagement, améliorer les comportements.
- Discuter et faire remonter les problèmes et difficultés opérationnels, identifier les idées d'amélioration.



- Sélectionner UN sujet clé lié aux **risques majeurs** concernant les participants

- Inviter les participants à s'exprimer, **solliciter des suggestions et des commentaires.**
- Poser des **questions** ouvertes et **impliquer les participants**
- **Discuter des solutions possibles et des comportements à adopter.**

- **Synthétiser les points clés à retenir.**
- Se Concentrer sur **les actions à mettre en œuvre.**



Formulaire
Causerie avec
actions



Causerie Sécurité

Les superviseurs doivent soutenir et renforcer la culture de l'arrêt de travail.

La sécurité passe avant les délais. Si ce n'est pas sûr, nous ne le faisons pas.

Une Causerie Sécurité est une discussion courte et ciblée sur les risques quotidiens en matière de sécurité et les meilleures pratiques.

Les travailleurs de première ligne doivent se sentir à l'aise pour partager leurs observations, leurs expériences et leurs préoccupations.

S'exprimer sur la sécurité peut s'avérer difficile sous la pression, mais c'est essentiel.

Le courage de parler sauve des vies. Ne gardez jamais le silence sur la sécurité.

SAFETY MOMENT



SAFETY MOMENT



SPEM HIPO Chute barres alternateur

Gravité potentielle

Description:

L'employé a déchargé des barres de l'alternateur (8 m de long, 120 Kg) d'une remorque à l'aide d'un chariot élévateur à fourche. Plusieurs barres sont tombées. Malgré cela, l'employé poursuit l'opération et les soulève à une hauteur de 4 mètres. Cette opération a été répétée trois fois, dont la dernière où l'intégralité du chargement est tombé tout autour de sa cabine.

Aucun stop chantier n'a été déclenché. Plusieurs écarts de sécurité ont été observés :

- Zone non barricadée - Charge non sécurisée (non attachée) - Déplacement du chariot élévateur charge en hauteur, vers



SPEM ETF (France) Chute de la tête d'aspiration de la station de pompage (06/07/23)

Description:

SPEM ETF (France) Blessure au tibia lors du chargement des planchers d'échafaudage

Description:

L'accident est survenu lors du chargement d'une palanquée de panaciers. Le cariste a levé une charge

tombe

reteni

tenir l

s'éloig

Consé

Plaie

pris e

retou

Action

Appel

pour

Princip

Matéri

Action:

Révisi

prena

Acquis

façon

dess

Erreur consignation analyseur H2 le 10/04/2024

Description: Lors d'une consignation en deux étapes, la présence de tension a été relevée pendant l'étalonnage.



L'entreprise à bien interrompu sont trav informer la salle de contrôle: félicité (application de la RG14)

Conséquences:

- Sans conséquences

Causes:

- Erreur de saisie
- Code SAP inexistant

Risques:

- Electrisation

Actions correctives:

- Sensibilisations sur les pratiques de fiabilisations auprès de l'ensemble d conduite par CLA (SPEM) => 31/12/2024
- Echange avec chaque équipe conduite et le service HSE sur la RCA; JF 30/09/2024



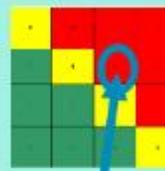
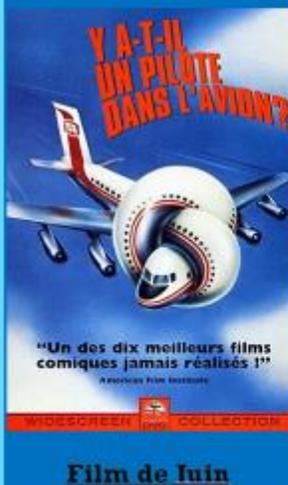
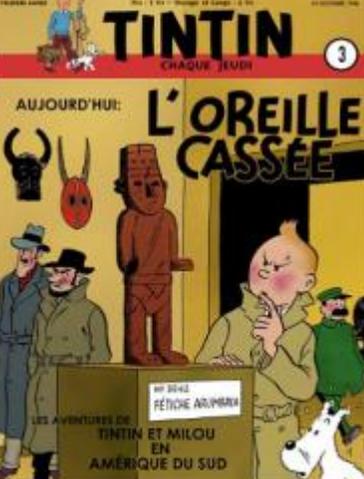
Importance de la VAT dans le consignations en 2 étapes



Rester vigilant près des équipements en mouvement



Les Risques viennent de partout



ES Engie Espagne : Travail en hauteur



Description

Un sous-traitant intervient sur l'isolation thermique d'une soupape de sécurité. Le responsable de la maintenance d'ENGIE fourni à l'ouvrier sur place une PIRL (plateforme individuelle roulante légère) mais ce dernier préfère se munir d'un escabeau. Il s'est alors ancré à la rambarde avec son harnais tout en s'appuyant dessus avec le pied générant une situation de travail dangereuse en hauteur



Causes

L'utilisation de la PIRL n'était pas adaptée au travail et il apparaît aussi un manque de sensibilisation aux risques : le garde-corps ne peut être considéré comme un point d'ancrage approprié.

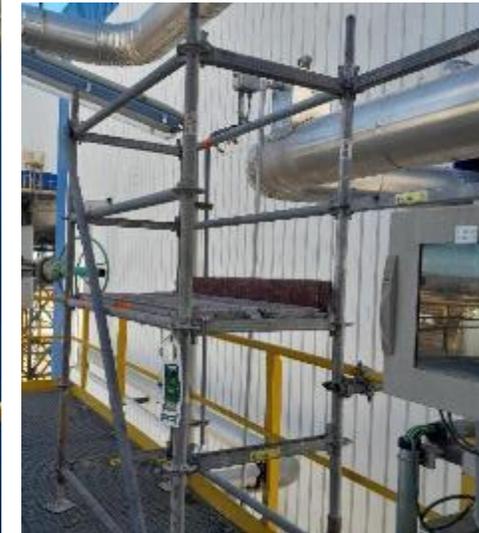
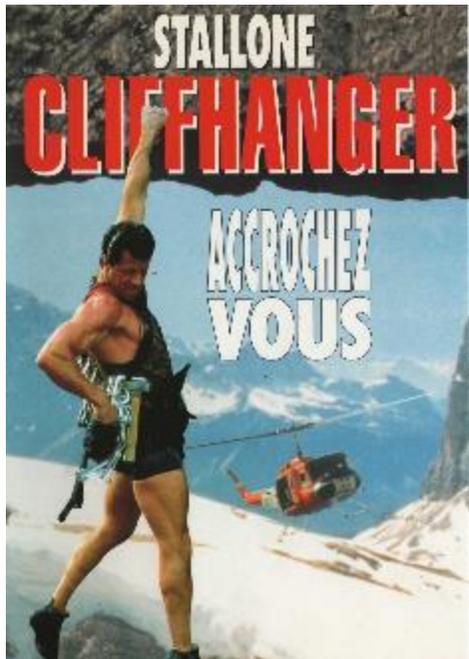
Conséquences

Comportement dangereux

Actions immédiates

Un Stop the Work immédiat a été fait et une réunion organisée avec le sous-traitant.

Installation d'un échafaudage.



Erreur consignation analyseur H2 le 10/04/2024



Description: Lors d'une consignation en deux étapes, la présence de tension a été relevée pendant la VAT d'Etalonnair.



Juillet



L'entreprise à bien interrompu sont travail pour en informer la salle de contrôle: félicitation oral (application de la RG14)

Conséquences:

- Sans conséquences

Causes:

- Erreur de saisie
- Code SAP inexistant

Risques:

- Electrisation

Actions correctives:

- Sensibilisations sur les pratiques de fiabilisations auprès de l'ensemble du personnel conduite par CLA (SPEM) => 31/12/2024
- Echange avec chaque équipe conduite et le service HSE sur la RCA; JFD (SPEM) => 30/09/2024
- Ajouter les codes inexistant (recollements puis saisie dans SAP); SJU (SPEM) => 06/2025



Importance de la VAT dans le cadre des consignations en 2 étapes

Alerte sécurité – Accident grave



R&F GBU – USA – R&B NORAM
Big Sampson Projet Eolien - Texas



02/06/2025

Personnes impliquées :

- Salariés ENGIE
- Intérimaires
- Sous-traitant
- Tiers

RQS : Accrochez votre harnais quand vous travaillez en hauteur

Activité : La personne blessée effectuait des tâches de peinture dans le cadre de levées de réserves à l'intérieur de la tour d'une éolienne (sur la plateforme située au sommet de la première section). Elle est tombée dans une trappe ouverte et a chuté de 23 m sur la plateforme suivante.

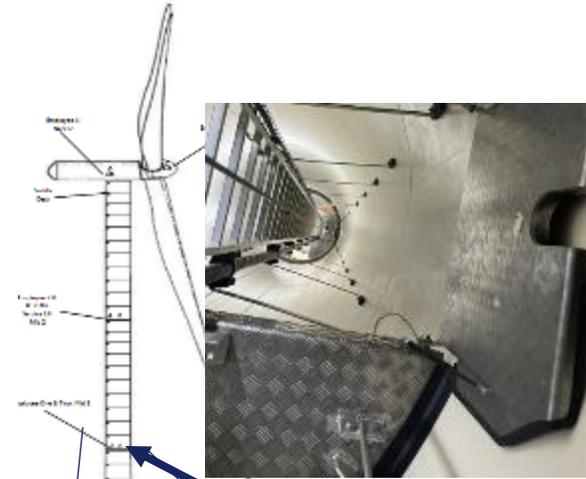
Résumé de l'événement (Faits/Circonstances):

- L'employée est montée sur la section où certaines tâches (punchlist) devaient être terminées.
- Lorsqu'elle est montée par la trappe, elle l'a laissée ouverte et a fermé la porte.
- Elle s'est déplacée de l'autre côté de la plateforme, a enlevé son harnais et a commencé à s'occuper des éléments de la punchlist (petits travaux de peinture).
- Elle s'est alors déplacée vers la trappe d'accès pour préparer le travail sur les boulons. Elle se tenait à l'extérieur de la barrière fermée, devant la trappe ouverte de l'escalier. Ne pouvant pas atteindre certains boulons, elle a ouvert la barrière et a fait une chute à travers la trappe laissée ouverte, jusqu'à la plateforme du dessous.



Mesures immédiates :

- Intervention d'urgence pour secourir la victime
- La victime a été évacuée à l'hôpital avec plusieurs blessures (fracture ouverte du bras, côtes cassées, poumon perforé et fracture de la région oculaire)
- Un soutien psychologique a été proposé aux équipes impliquées après l'événement
- Arrêt du travail « Stop Work » de l'EPC pour les activités de travail en hauteur dans les tours éoliennes jusqu'à nouvel ordre, un plan détaillé de retour au travail devra être fourni et approuvé par ENGIE.
- Les représentants de l'EPC sont sur place pour l'analyse de causes racines et décider avec ENGIE de la suite à donner
- Etat de santé de la victime au 11 juin 2025 : la victime est toujours à l'hôpital, mais hors de danger, et pourrait sortir dans les prochains jours.



Position de travail de la personne blessée

Coupe transversale de la tour



Trappe ouverte

LMRA réalisée par l'EE dans le permis

Modification du permis SAP

Remplacement des questions fermées par des **questions ouvertes** nécessitant à rédiger plutôt qu'à cocher,

ANALYSE DES RISQUES DE DERNIERE MINUTE		à cocher à chaque ouverture de permis			
J'interviens sur le bon équipement et au bon endroit.		✓	✓		
J'ai pris en compte la coactivité (à proximité, au-dessus ou en dessous).		✓	✓		
L'opération est en adéquation avec le permis de travail. (modes opératoires, risques identifiés, consignes, ...)		✓	✓		
L'installation sur laquelle je vais travailler est consignée et/ou en sécurité.		✓	✓		
L'environnement de travail est sécurisé, ordonné, balisé.		✓	✓		
Je suis serein pour réaliser cette opération.		✓	✓		

En cas de réponse négative, je ne peux pas commencer à travailler.
J'échange avec le chargé d'exploitation (Chef de Quart)

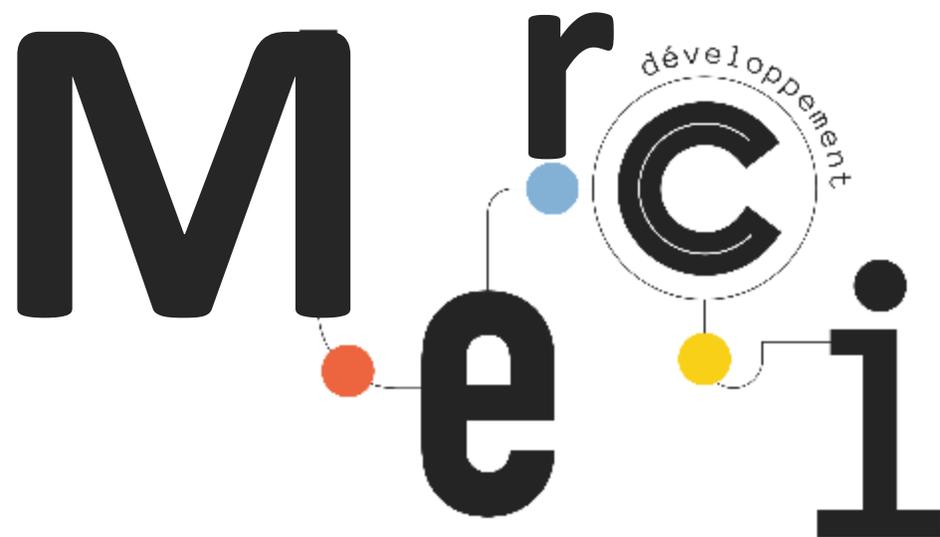
et ajout de la **notion de reprise du travail** (avec question ouverte).

DATE et heure du premier jour de travail	15/11/2024 08:00:00			
Nom du rédacteur de la LMRA :	Déramé			
Combien d'intervenants ont participé à la LMRA (obligatoirement toute l'équipe) :	3			
1- J' intervins sur quel équipement ?	Mano du PCB10	Est-ce le bon ? (oui/non)	Oui	
2. Comment est la coactivité à côté, au-dessus, en-dessous ?	Il n'y a pas d'entreprise à proximité	Est-elle compatible avec vos travaux ? (oui/non)	Oui	
3- Quel est votre travail ? (le décrire brièvement)	Remplacer le Mano	L'opération correspond au permis de travail ? (oui/non)	Oui	
4- Par quel moyen l'installation est consignée et/ou en sécurité ?	Consignation par la conduite et contrôle par la purge	L'installation est-elle en sécurité ? (oui/non)	Oui	
5- Comment votre environnement est ordonné, balisé, sécurisé ?	propre, et rubalise en place	L'environnement de travail est-il sécurisé ? (oui/non)	Oui	
6- Etes vous serein pour réaliser cette opération ? (oui/non)			Oui	
Bilan de votre LMRA				
"OUI" à toutes les réponses, JE PEUX COMMENCER mon travail.				
J'ai au moins un NON => ARRET IMMEDIAT du travail. Je retourne voir le chef de quart SPEM en salle des permis.				
DATE et heure de la reprise du travail	15/11/2024 11H00			
Décrire les nouvelles conditions d'interventions lors de la reprise d'activité: Qu'est ce qui a changé ?	Il pleut, mais les conditions restent maîtrisées			
6- Etes vous serein pour réaliser cette opération ? (oui/non)			Oui	
Bilan de votre LMRA				
"OUI" à toutes les réponses, JE PEUX COMMENCER mon travail.				
NON => ARRET IMMEDIAT du travail. Je retourne voir le chef de quart SPEM en salle des permis.				

Conclusion - Qu'est-ce vous en dites / vous retenez ?



Merci



The word 'Merci' is rendered in a bold, black, sans-serif font. The letter 'C' is replaced by a circular graphic containing a globe. The word 'développement' is written in a smaller, black, sans-serif font, curving along the top edge of the globe. Four colored dots (orange, blue, yellow, and black) are connected to the letters 'e', 'r', 'i', and 'i' respectively by thin black lines.