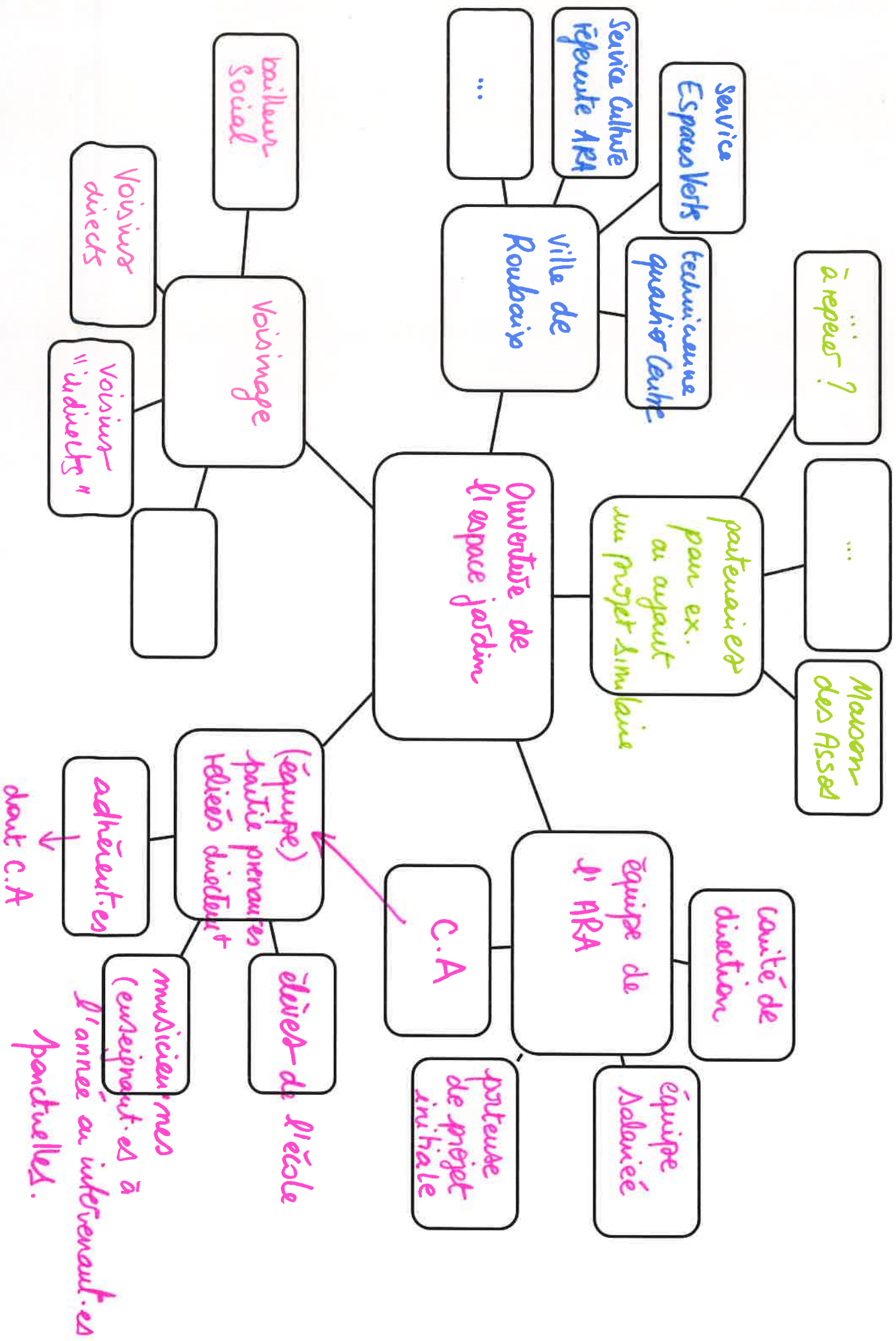


Identifier les parties-prenantes



Analyse les parties-prenantes

Partie-prenante	Contexte particulier (son positionnement, ses évolutions possibles)	Son intérêt propre vis à vis de la démarche (ce qu'elle veut pour elle même)	Son apport potentiel pour la démarche (ce qu'elle peut apporter)	Mouvement à enclencher pour assurer le dialogue (théorie des parties prenantes)
Comité de direction	→ Droits culturels → "Technique" (assurance, responsabilité, diag. pollution sol, travail supp...)		→ Alignement m discours → délimiter les contours de décision(s)	repeage d'initiatives Améliorer, ? supplémentaires ?
Porteur de projet	→ initiative de l'action initiale	→ réalisation au di individuelle Dance de satisfaction	constat diagnostic actuel ans, idées...	Pt de départ pour les discussions
Salariés	→ usage actuel exclut pour les salariés (perte confort perso ?) → mobilisation	quelle place lui donner RH entra satisfaction de "dépossession"		

Supp in connue