



# Manuel Safety Culture Ladder

Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité

Version: 4.0

Date: décembre 2020



**SAFETY CULTURE LADDER**

**NEN**

# Manuel Safety Culture Ladder

**Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité au travail**

Version: 4.0  
Date: décembre 2020

## Préambule

Le Manuel Safety Culture Ladder est le document qui sert de cadre pour la certification SCL selon l'échelle néerlandaise de culture de la sécurité. Vous y retrouvez toutes les informations formelles nécessaires concernant le trajet de certification, notamment des explications sur les objectifs, les méthodes, les exigences et les définitions.

À partir du 2<sup>ième</sup> échelon, il est précisément défini à quoi une entreprise doit répondre (exigence), quels sont les critères (la norme), comment ces critères sont évalués (les scores) et ce quoi les auditeurs indépendants évaluent (la directive pour les auditeurs). L'échelon 2 est d'ailleurs le niveau d'entrée minimal. Si une entreprise ne répond pas aux exigences du niveau 2, elle est 'automatiquement' mise au premier échelon.

Les audits sont toujours effectués par 2 auditeurs afin de garantir une évaluation pondérée et objective, mais les auditeurs ne doivent pas nécessairement travailler pour le même organisme de certification.

La Safety Culture Ladder est la propriété de et gérée par NEN. Le Manuel et le Schéma de certification sont publiés et à télécharger sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com).

La version 4.0 de ce manuel Safety Culture Ladder remplace toutes les versions précédentes par date de publication. Les décisions complémentaires publiées sur le site web ([www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com)) après la publication de la version 4.0 font partie du manuel.

## Avant-propos

Les médias font presque quotidiennement état d'incidents au cours desquels des employés sont blessés dans l'exercice de leur fonction. Parfois, il s'agit d'incidents mineurs, parfois d'accidents entraînant de graves blessures, mais malheureusement, l'on dénombre aussi des accidents mortels. Prévenir ces accidents relève aussi bien de la responsabilité de l'employeur que de celle de l'employé. Les structures, règles, accords et systèmes contribuent à réduire les risques d'accident. Mais cela ne suffit pas. Les évaluations révèlent à chaque fois que le problème ne réside pas dans les systèmes et règles, mais dans le comportement et la communication (incorrecte ou insuffisante).

La prise de conscience de la contribution de chacun à l'amélioration de la sécurité, à tous les niveaux de l'organisation, est un élément clé, étroitement lié à l'attitude, au comportement et à la culture. Un cadre a-t-il été créé, où les gens osent s'exprimer, en cas de situations à risque? La sécurité est-elle évoquée et est-on à l'écoute des employés? Interpelez-vous également les employés d'autres organisations à propos de leur comportement?

De par sa conception, la Safety Culture Ladder fait fortement appel à l'attitude, au comportement et au leadership et est moins axée sur les règles et structures. Ces dernières années, NEN a pris des mesures importantes pour sensibiliser davantage les entreprises et organisations à la Safety Culture Ladder. Celle-ci suscite une adhésion croissante et le nombre d'entreprises qui la mettent effectivement en œuvre augmente également. Une évolution positive, mais qui ne nous satisfait pas encore.

Sur le plan du contenu, nous recherchons également en permanence des améliorations et écoutons attentivement les remarques et suggestions issues du terrain, provenant notamment d'organismes de certification, de contractants et de donneurs d'ordres. Cela a conduit à quelques adaptations visant à améliorer et à clarifier l'échelle. Nous espérons ainsi faire évoluer l'échelle vers notre objectif ultime, à savoir un système largement soutenu et appliqué dans tous les secteurs, au sens le plus large du terme. Cela offre suffisamment de points de repère aux entreprises, pour porter leurs efforts sur la sécurité, au niveau interne et dans la chaîne, par le biais d'appels d'offres et de processus d'achats, ou mieux encore, purement par ambition et par conviction.

Travailler de façon sûre et saine n'est pas une action individuelle, mais le fruit d'un effort commun!

Johan van den Elzen  
Président du Conseil des Parties prenantes

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Lien avec les systems de management de la sécurité</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Terminologie et abréviations</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>La Safety Culture Ladder</b>	<b>11</b>
4.1	Qu'est-ce que la SCL?	11
4.2	Le fonctionnement	11
4.3	Pour qui?	12
4.4	Comment faire face aux différences entre les entreprises?	12
4.5	Comment l'évaluation se déroule-t-elle?	12
4.6	Qui détermine l'échelon?	12
4.7	Comment se déroule la certification?	13
4.8	Validité de la Safety Culture Ladder	13
4.9	Description des échelons	13
4.10	Descriptions des aspects de l'entreprise	14
<b>5</b>	<b>Produits de la Safety Culture Ladder</b>	<b>16</b>
5.1	SCL Original	17
5.2	SCL	17
5.3	SCL Light	18
5.4	Approved Self-Assessment	20
<b>6</b>	<b>Audit de certification</b>	<b>23</b>
6.1	Les Organismes de Certification SCL compétents	23
6.2	L'auditeur et l'évaluateur	23
6.3	Exigences pour l'OC en charge de l'évaluation SCL	24
6.4	Tableau des jours de travail	25
6.5	Visites de travail inopinées	28
6.6	Scores	29
6.7	Présence de NEN	29
6.8	Rapport d'audit	30
6.9	Délivrance du certificat ou de la déclaration	30
6.10	Validité du certificat et de la déclaration	31
6.11	Déroulement d'un audit	31
<b>7</b>	<b>Organisation</b>	<b>32</b>
7.1	Qui gère l'échelle?	32
7.2	Financement	32
7.3	Gestion des documents et versions	33
7.4	Information et conseils	33
7.5	Réclamations	33
	<b>Annexe A Exigences supplémentaires pour le contrôle offshore</b>	<b>34</b>
	<b>Annexe B Conditions de qualification pour auditeurs aux Pays Bas</b>	<b>37</b>

## 1 Introduction

La construction au 21<sup>ème</sup> siècle est soumise à des exigences particulières. Le rythme de travail est très élevé, souvent dans des circonstances complexes. Le marché du travail évolue également. Le modèle traditionnel avec des contrats de longue durée chez un seul employeur est en voie de disparition. Les entreprises de construction doivent de plus en plus faire appel à des employés étrangers pour le métier. Tout ceci influe sur la manière dont le travail est géré. Toutefois, cette charge de travail accrue ne peut en aucun cas détériorer la sécurité au travail.

À cette fin ProRail a développé, en collaboration avec les contractants ferroviaires, les bureaux d'ingénieurs, les bureaux de conseil et le monde scientifique, une échelle de la culture de la sécurité, appelée 'Safety Culture Ladder', afin de stimuler la conscience de la sécurité et les comportements sécurisés. Les efforts dans ce domaine sont mesurés objectivement et appréciés, l'objectif final étant la diminution du nombre de situations à risque menant ainsi à une diminution du nombre d'incidents (absentéisme, dommages).

L'utilisation de la Safety Culture Ladder a une fonction très large. Elle offre un cadre à toutes les parties actives dans différents secteurs pour assurer la santé et la sécurité au travail. Aucune distinction n'est faite entre les donneurs d'ordre, les exécutants ou les fournisseurs. La sécurité est quelque chose pour laquelle nous œuvrons tous ensemble, dans toute la chaîne.

La Safety Culture Ladder a été conçue de sorte que son concept-clé soit applicable de manière générale (voir point 4.4).

La Safety Culture Ladder a été mise en place de façon sélective depuis le 1er juillet 2012, tout d'abord auprès des entrepreneurs ferroviaires agréés par ProRail. En 2016, ProRail a transféré la propriété et la gestion de la Safety Culture Ladder à la fondation néerlandaise NEN. Depuis le transfert à NEN, ce système d'échelle est devenu accessible aux entreprises de tous les secteurs d'activité. En 2019, l'appellation est devenue Safety Culture Ladder.

## 2 Lien avec les systèmes de management de la sécurité

### OHSAS 18001/ISO 45001

OHSAS est l'abréviation de « Occupational Health and Safety Assessment Series », une norme pour les systèmes de management de la sécurité et la santé au travail. Elle permet à une entreprise de s'assurer et démontrer que les conditions de travail sont bien réglées. L'inventaire et l'évaluation des risques et la définition de règles et accords applicables servent de base. L'amélioration continue des conditions de travail fait également partie de ces exigences, de sorte que l'organisation soit, entre autres, censée tirer des leçons des expériences (des incidents et infractions constatés). C'est une norme pour toute organisation souhaitant garantir qu'elle répond aux législations et réglementations et qui a pour ambition de travailler systématiquement à l'amélioration des conditions de travail sur la base d'analyses des risques proactives. À l'échelle internationale, la transposition de OHSAS 18001 est en cours vers une norme ISO à l'application plus large, à savoir ISO 45001. Celle-ci a été publiée à la fin de 2018. Avec l'arrivée d'ISO 45001: 2018, la norme OHSAS 18001 a été abrogée par le BSI.

### VCA

VCA signifie « Veiligheid-, gezondheid- en milieu- Checklist Aannemers ». Ce terme néerlandais peut se traduire par LSC (Liste de contrôle SSE entreprises Contractantes), mais le terme VCA est plus souvent utilisé, même en français. Cette liste de contrôle permet d'évaluer la politique et les performances des contractants. Le certificat VCA est axé sur la sécurité et la santé des collaborateurs et n'est pas seulement destiné à démontrer que la législation en matière de SSE est respectée, mais se veut surtout un programme visant à diminuer le nombre d'accidents et à augmenter la sécurité.

On trouve aussi, dans la même famille que VCA, la VCU ou LSI en français (Liste de contrôle Sécurité pour les entreprises de travail Intérimaire) et la VCO, ou LSDO en français (Liste de contrôle SSE Donneurs d'ordre). Dans le cadre de VCU, il s'agit de gérer la sécurité et la santé des intérimaires, en coopération avec les organisations utilisatrices. La VCO est destinée aux donneurs d'ordre souhaitant créer les conditions adéquates pour les acteurs qui exécutent des tâches à risques pour eux ou sur leur site, afin d'arriver à des performances SSE optimales. La VCO définit les exigences et détaille le leadership dont doit faire preuve le donneur d'ordre dans cette situation. Le point de départ est que le donneur d'ordre dispose d'un système de gestion SSE qui répond au moins aux exigences de la VCA.

Les normes ci-dessus s'appliquent à tout type d'organisation, tant les secteurs marchand et non marchand que le secteur des services et l'industrie, aussi bien pour de grandes entreprises que pour des plus petites. Les normes visent toutes la gestion et l'amélioration continue par le biais de systèmes de management QSE (qualité, sécurité et environnement). Ces dernières années, il est devenu de plus en plus clair qu'outre la disponibilité des outils et systèmes adéquats, le facteur humain est de grande importance, entre autres pour une exécution sécurisée dans la pratique. Par conséquent, on accorde de plus en plus d'attention au côté 'doux' des systèmes de management QSE, comme les comportements implicitement sécurisés au travail.

La Safety Culture Ladder n'est pas une (nouvelle) norme pour évaluer les systèmes de management QSE, mais plutôt une norme pour mesurer objectivement les comportements et attitudes en matière de santé et sécurité au sein d'une entreprise. L'objectif de la Safety Culture Ladder est de contribuer à la conscience de la santé et de la sécurité dans les entreprises et d'améliorer, par ce biais, l'exécution sécurisée des tâches. La Safety Culture Ladder se veut un ajout aux 'normes de systèmes', telles ISO, OHSAS et VCA/VCU/VCO et les législations et réglementations en vigueur.

## 3 Terminologie et abréviations

### Organisme de Certification

Un Organisme de Certification ou OC est un organisme déclaré compétent par NEN pour faire des évaluations SCL en tant que tiers indépendant et de délivrer un Certificat ou une Déclaration de Safety Culture Ladder. Afin de mener à bien une telle évaluation, l'OC et les auditeurs auxquels il a recours doivent remplir certaines conditions (voir chapitre 6.1).

### Entreprise

L'entreprise à certifier. Par « site » on entend la plus haute entité juridique à certifier. Les entités juridiques associées ou sous-jacentes sont à considérer comme des filiales.

**Remarque:** Certaines entreprises ont une structure juridique de haut niveau, mais qui opérationnellement sont organisées avec par exemple des Business Units (BU) et / ou des entités fonctionnelles (EF). Dans ces cas, il est possible de choisir de certifier une unité opérationnelle (BU / EF), y compris les services de gestion et de support de cette BU / EF.

### Direction / Directeur

Le plus haut responsable au sein de l'entreprise.

### Management / Manager

Tous les responsables dans une ligne opérationnelle (étude, préparation et exécution), allant des membres de la direction jusqu'aux managers de première ligne.

### Management / Manager de première ligne

Les supérieurs directs des collaborateurs.

### Collaborateurs

Toute personne exerçant une fonction au sein de l'entreprise, tant les employés, que les indépendants, intérimaires ou autres personnes embauchées ou contractées par l'entreprise.

### Projet

Plusieurs activités connexes qui sont réalisées (à la demande du donneur d'ordre) par une entité (par exemple une entreprise, un groupement ou un partenariat) sur place ou dans son propre environnement de travail. Cela comprend par exemple: l'exécution d'une tâche, la réalisation d'un plan, le suivi d'un travail.

### Donneur d'ordre

Le client pour qui les travaux sont exécutés, celui qui a confié la mission à l'entreprise.

### Exécutant

La partie qui exécute les travaux à la demande de l'entreprise (sous-traitant, fournisseur, prestataire).

### Entrepreneur secondaire

Partie qui exécute des travaux à la demande du donneur d'ordre à proximité des travaux de l'entreprise et qui a un impact sur le travail de l'entreprise.

### Acteurs

Les parties prenantes ou les intervenants, comme les collaborateurs, la société mère, les clients, les donneurs d'ordre, les exécutants, les entrepreneurs secondaires, l'environnement, la politique / les autorités etc.



### Services de secours

Les services de secours comme les sapeurs-pompiers, la police, l'ambulance, l'urgentiste (hélicoptère), le service environnemental (organisation ou entreprise luttant contre les calamités environnementales), l'inspection du travail, l'équipe d'intervention d'urgence etc.

### Secteur

L'ensemble de l'entreprise, donneur(s) d'ordre, exécutants, entrepreneurs secondaires, sous-traitants et organisations sectorielles.

### SST<sup>1</sup>

La santé et la sécurité de toute personne présente sur ou à proximité de l'environnement de travail.

### Environnement de travail

Le lieu où les collaborateurs sont au travail.

### Culture de sécurité

L'ensemble des valeurs, normes, compétences et comportements associés en matière de santé et sécurité.

### Comportements SST

Les comportements et actions conscients et inconscients visant une exécution sécurisée des travaux, avec une attention pour l'homme, les matériaux, les ressources, les méthodes, le lieu de travail et l'environnement.

### Campagne

Un ensemble d'actions de communication systématiques visant la promotion des comportements SST souhaitables. Une campagne a recours à différentes actions et ressources pour renforcer le message, par exemple une présentation donnée par le management, une vidéo, une affiche, un dépliant, un article dans une revue professionnelle, une présentation préparée pour une concertation SST, une formation... Il est important que le support et le message soient adaptés au public cible.

### Réunion SST

Une réunion périodique et structurée des managers et collaborateurs, qui peut être de courte durée, afin d'échanger et d'attirer l'attention sur les comportements sécurisés et de se motiver à agir ainsi. Pensez par exemple à des réunions du personnel, des concertations SST, des journées client-fournisseur, des journées de formation etc.

### Concertation SST

Une réunion portant sur la sécurité afin d'augmenter la conscience de la sécurité (p.ex. Toolbox, concertations de travail, conférence pendant la pause du midi ou courts entretiens sur la sécurité et la santé).

### Observation SST

Tournée sur le lieu de travail, axée principalement sur les comportements et les actes des collaborateurs en matière de santé et sécurité. Un élément important lors de ces tournées est le fait de relever à un collaborateur ses comportements S&S indésirables et d'entamer le dialogue.

### Inspection SST de l'environnement de travail

Tournée d'inspection, tant au bureau (propres bureaux et bureaux où des collaborateurs sont détachés) que sur site, axée principalement sur la sécurité, la santé et la qualité de l'environnement de travail (clôtures / sécurité d'accès, matériel / véhicules utilitaires, outillage / équipements de travail, équipements techniques et autres).

---

<sup>1</sup> Un autre terme utilisé fréquemment est H&S (Health&Safety).

### Audit des comportements SST

Une évaluation systématique du degré de conscience de la sécurité et des comportements sécurisés.

### Incident

Un terme générique indiquant tout type d'événement, de situation, d'acte et/ou de comportement indésirables dans le domaine de la santé et sécurité. Par « sécurité » on entend la sécurité intégrale qui dépasse la simple sécurité physique et comprend aussi la sécurité sociale, externe etc.

### Analyse des risques

Inventaire et évaluation écrite des risques SST pour les collaborateurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail. Cette analyse des risques comprend une description des dangers, des risques, de leur gravité et des mesures de maîtrise (également portant sur les comportements et les attitudes).

### Perturbation du processus

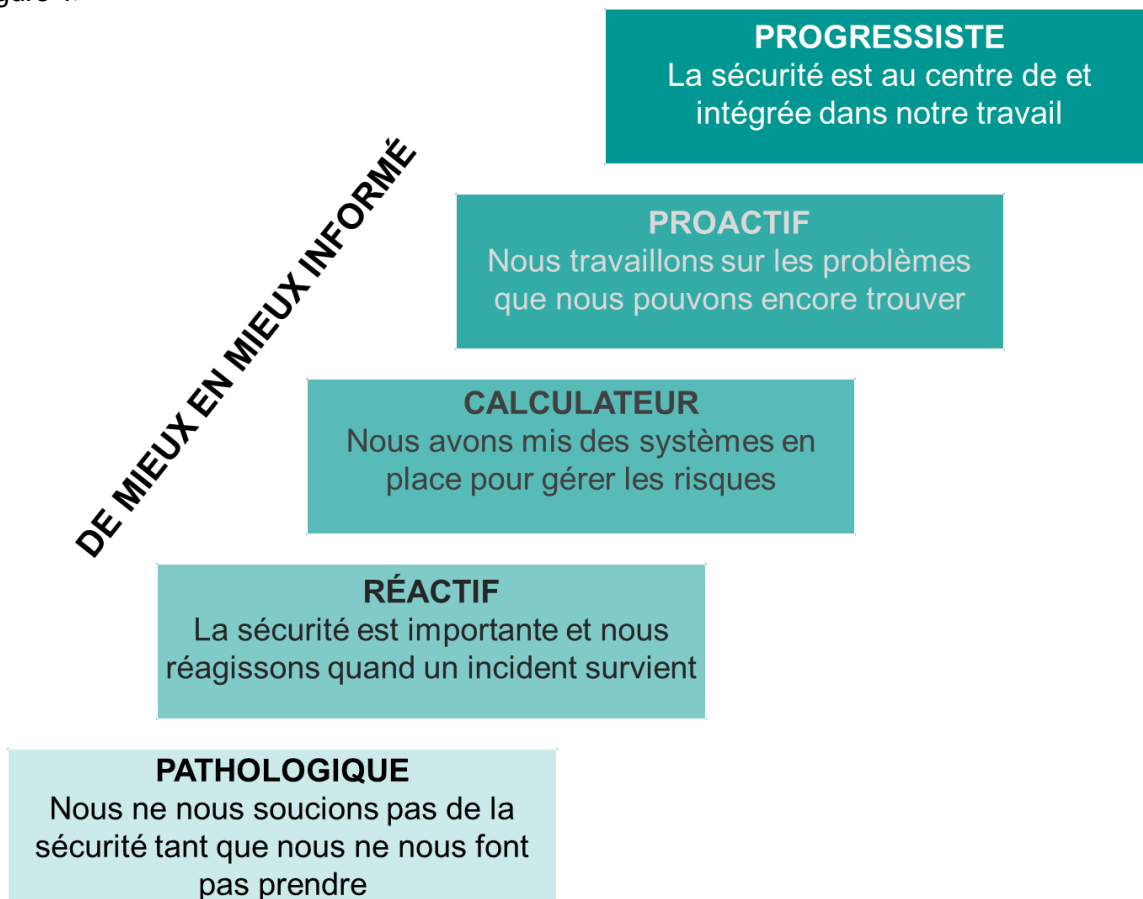
Une perturbation dans l'exécution d'une tâche et dans les processus des acteurs associés, suite à un comportement et/ou acte à risque, qui mène à des dommages (de renom) importants pour l'entreprise et ses acteurs.

## 4 La Safety Culture Ladder

### 4.1 Qu'est-ce que la SCL?

La Safety Culture Ladder se base sur l'échelle de culture selon le modèle de Parker e.a.<sup>2</sup> (fig. 1), une échelle révolutionnaire à cinq échelons. Le modèle suppose que la culture de la sécurité au sein d'une entreprise a une certaine maturité. Le modèle distingue cinq niveaux, représentant chacun une phase de maturité de la culture de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise.

<Figure 1>



Conformément au modèle de Parker e.a., la Safety Culture Ladder se compose de 5 niveaux, appelés échelons, allant de 1 à 5. Pour chaque échelon il a été défini à quoi une entreprise doit répondre (exigence), quels sont les critères (la norme), comment ces critères sont évalués (les scores) et ce que les auditeurs indépendants évaluent (la directive pour les auditeurs). Ces exigences et critères ont été élaborés pour 6 domaines ou 'aspects' de l'entreprise, articulés à leur tour en différentes caractéristiques, 18 au total, chacune avec sa propre pondération. La place d'une entreprise sur l'échelle sera l'échelon supérieur pour lequel l'entreprise répond aux exigences.

### 4.2 Le fonctionnement

La Safety Culture Ladder est l'élaboration pratique de l'ambition de disposer d'un instrument clair et accessible pour utiliser la conscience de la sécurité comme élément de qualité dans l'acquisition de travaux, services et livraisons. L'échelle peut entre autres être utilisée comme instrument dans l'adjudication, sous la forme d'une exigence minimale ou d'un critère

<sup>2</sup> Parker, D., M. Lawrie, et P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

d'adjudication. Le point de départ est de récompenser les efforts pour arriver à un échelon supérieur en matière de comportements sécurisés. La manière exacte dont la Safety Culture Ladder est appliquée dans les adjudications sera définie dans les documents mis à disposition par le donneur d'ordre.

#### 4.3 Pour qui?

La Safety Culture Ladder a été développée pour tout type d'organisation, tant les secteurs marchand et non marchand que le secteur des services et l'industrie, aussi bien pour de grandes entreprises que pour des plus petites. En vue d'améliorer la conscience de la sécurité, toutes les parties de la chaîne (donneurs d'ordre, exécutants, fournisseurs) devront faire des démarches pour assurer l'effet maximal de l'échelle. Ceci signifie que les parties devront se soumettre à des évaluations.

#### 4.4 Comment faire face aux différences entre les entreprises?

La Safety Culture Ladder a été conçue de sorte à être applicable à tout type d'entreprise. Ce n'est donc absolument pas le but de créer différentes versions de la Safety Culture Ladder, mais d'utiliser la version existante. Si des secteurs ou entreprises ne se reconnaissent pas immédiatement dans une exigence ou un critère, l'objectif de cette exigence ou de ce critère peut être examiné. L'objectif peut servir de base à l'interprétation des exigences et critères pour le secteur d'activité ou le type d'entreprise qui est évalué.

#### 4.5 Comment l'évaluation se déroule-t-elle?

L'évaluation consiste à attribuer un score pour chaque échelon, qui se compose de 18 caractéristiques, regroupées en 6 aspects. Chaque aspect (et donc chaque caractéristique) a sa propre pondération, exprimée en points maximaux par critère. Pour définir le score, l'auditeur suit le schéma de certification de la Safety Culture Ladder. Les scores par critère sont additionnés (voir tableau 1) pour déterminer le score total pour chaque aspect. Sur la base du résultat final, l'entreprise obtiendra un certificat pour un certain échelon sur l'échelle.

<Tableau 1>

Aspect de l'entreprise	Échelon 2		Échelon 3		Échelon 4		Échelon 5	
	Max	Min	Cum	Min	Cum	Min	Cum	Min
1	800	70%	2450	70%	3800	75%	4800	75%
2	200	70%	600	70%	1200	75%	1800	75%
3	550	70%	1500	70%	2500	75%	3450	75%
4	400	70%	1300	70%	2500	75%	3200	75%
5	750	70%	1650	70%	3000	75%	3950	75%
6	150	70%	350	70%	550	75%	800	75%
<b>Total</b>	2850	75%	7850	80%	13550	80%	18000	85%

#### 4.6 Qui détermine l'échelon?

Des organismes de certification indépendants vérifient, par le biais d'audits, le score que les entreprises obtiennent en termes de comportements sécurisés. Ils se basent sur le schéma de certification de la Safety Culture Ladder qui détaille les exigences et les critères mentionnés ci-avant. L'évaluation se fait par échelon. Une entreprise répond aux exigences d'un certain échelon si (1) elle répond aux exigences minimales pour chaque aspect de l'échelon en question et des échelons inférieurs et (2) l'addition des scores de tous les aspects de cet échelon correspond à l'exigence minimale pour cet échelon. Le système prévoit une approche progressive (tableau 2), tant pour les exigences minimales pour les aspects, que pour les exigences minimales pour la moyenne par échelon.

< Tableau 2 >

Objet	Explication
<b>Par critère (100 points par critère)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oui/Non [0-100]</li> <li>Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0]</li> </ul>
<b>Nombre de critères / points</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau 2: 29/2850</li> <li>Niveau 3: 46/5000 [75/7850]</li> <li>Niveau 4: 55/5700 [130/13550]</li> <li>Niveau 5: 44/4450 [174/18000]</li> </ul>
<b>Par niveau (de l'échelle) selon une approche progressive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau 2: moy. min. [75]; min. par aspect [70]</li> <li>Niveau 3: moy. min. [80]; min. par aspect [70]</li> <li>Niveau 4: moy. min. [80]; min. par aspect [75]</li> <li>Niveau 5: moy. min. [85]; min. par aspect [75]</li> </ul>
<b>Pondération des aspects</b>	L'accent est mis sur le leadership et l'implication, les non-conformités et la communication

Les évaluations qui sont effectuées dans le cadre de la Safety Culture Ladder ne sont pas des audits stricts du système de management de l'organisation. Ce n'est pas le fait de disposer de quelque chose (le quoi), mais plutôt le comment et le pourquoi qui comptent. L'évaluation vise à déterminer dans quelle mesure il y a une conscience de la sécurité au sein de l'organisation et si les collaborateurs à tous les niveaux ont des comportements sécurisés.

#### 4.7 Comment se déroule la certification ?

Une entreprise qui souhaite se faire évaluer prend connaissance des informations actuelles et formelles concernant la Safety Culture Ladder, qui sont reprises dans le présent manuel et dans d'autres documents mis à disposition sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com). Sur la base de ces informations actuelles, l'entreprise fait une auto-évaluation en utilisant le schéma de certification. Un Organisme de Certification vérifie les résultats de l'entreprise moyennant des entretiens, des observations dans l'entreprise et des visites sur site. L'OC constate l'échelon atteint et délivre, si les exigences minimales sont remplies, le Certificat ou la Déclaration de Safety Culture Ladder.

#### 4.8 Validité de la Safety Culture Ladder

La mise en œuvre de la Safety Culture Ladder est pleinement en cours. Les informations les plus actuelles sont à consulter dans la dernière version du manuel publié sur [www.safetycultureladder.com/nl/hoer-certificeren/documenten](http://www.safetycultureladder.com/nl/hoer-certificeren/documenten). Le cas échéant, un délai de transition sera défini pour les modifications apportées au manuel. Il incombe aux parties de disposer de la version la plus récente. NEN se réserve le droit de mettre fin à la publication et à l'application de la Safety Culture Ladder.

#### 4.9 Description des échelons

La Safety Culture Ladder se compose de cinq échelons, représentant chacun une phase dans le développement de la conscience de la sécurité au sein d'une entreprise.

##### Échelon 1

L'attitude au sein de l'entreprise est la suivante: « Chez nous, tout se passe bien et nous livrons une bonne qualité. Pourquoi perdre du temps avec des activités de sécurité préventives? » et « qui ne sait rien, de rien ne doute ». L'entreprise investit peu ou rien dans l'amélioration des comportements sécurisés. Cette attitude n'est pas souhaitable et n'est pas récompensée.

### Échelon 2

L'entreprise a l'habitude d'apporter des changements après qu'un incident s'est produit. On réagit selon des habitudes routinières et on se sent plutôt une victime dans l'entreprise, non pas responsable. « Ce n'est quand même pas de ma faute? » Les changements dans les comportements sont souvent ad hoc et de courte durée. Ce comportement n'est que moyennement apprécié.

### Échelon 3

L'entreprise a défini quelles règles de sécurité sont considérées importantes. Elle fait preuve de vulnérabilité et prend sa responsabilité, or, souvent pour servir son propre intérêt. « Qu'est-ce que cela rapporte? » L'implication dans la santé et la sécurité et le respect des règles et des législations est surtout présente chez le management (supérieur). La santé et la sécurité sont un domaine de travail pour l'entreprise, ce qui est apprécié.

### Échelon 4

La santé et la sécurité sont prioritaires et sont ancrées dans toutes les fibres de l'entreprise. Elle investit continuellement dans la conscientisation en matière de sécurité et les collaborateurs sont encouragés à relever des comportements à risques. Des améliorations sont mises en conscience de la sécurité au travail est ressentie comme une responsabilité personnelle: « Comment puis-je contribuer? » Ce type de comportement est très apprécié.

### Échelon 5

La sécurité est entièrement intégrée dans les processus de l'entreprise et constitue une clé de voûte dans la réflexion et l'évaluation au sein de l'organisation, ainsi qu'avec les autres acteurs du secteur. La santé et la sécurité sont ancrées dans les réflexions et les actions de tous les collaborateurs, ils n'ont jamais connu autrement. Ce comportement est fortement apprécié.

## 4.10 Descriptions des aspects de l'entreprise

Les exigences et les critères auxquels une entreprise doit répondre sont divisées en six domaines ou 'aspects'. Chaque aspect de management est à son tour sous-divisé en plusieurs caractéristiques. Voici une brève description de chaque aspect, avec ses caractéristiques pertinentes.

### 1. Leadership et engagement

Quelle importance est attachée à la santé et à la sécurité? Qui ou quoi est considéré responsable pour la (in)sécurité au travail? Existe-t-il des règles claires et sont-elles respectées? La direction encourage-t-elle et récompense-t-elle les bons comportements? Donne-t-elle le bon exemple? Comment se déroule la communication au sujet des incidents? Les managers et les collaborateurs relèvent-ils entre eux les comportements indésirables de manière positive?

(Caractéristiques: intérêt de la part de la direction, implication des collaborateurs, récompense des prestations).

### 2. Politique et stratégie

La santé et la sécurité sont-elles prioritaires dans l'agenda stratégique? En quoi consiste la vision? La santé et la sécurité sont-elles entièrement intégrées dans le cycle managérial? L'entreprise organise-t-elle régulièrement des actions de sensibilisation? Dans quelle mesure les investissements dans les comportements de sécurité sont-ils considérés comme une contribution au profit?

(Caractéristiques: auteurs d'incidents, rentabilité et continuité).

### 3. Organisation et exécutants

Les exécutants sont-ils sélectionnés sur la base de leurs comportements et leurs performances en matière de sécurité? Accorde-t-on une attention particulière à la santé et à la sécurité dans la passation de contrats avec des sous-traitants? Comment les nouveaux collaborateurs sont-ils sélectionnés et formés? La conscience de la sécurité au travail figure-t-elle dans les profils de compétences? Les collaborateurs sont-ils motivés à se former / recycler? Les problèmes de sécurité sont-ils également abordés? Les collaborateurs responsables de la sécurité sont-ils compétents et expérimentés? Un fonctionnaire de sécurité peut-il parler directement au chef de l'entreprise?

(Caractéristiques: exécutants, compétences et formations, service SST).

### 4. Lieu de travail et procédures

Dans quelle mesure est-on conscient des risques et qu'est-il fait pour optimiser la conscience de la sécurité sur le lieu de travail? Les règles et protocoles sont-ils respectés? Ces derniers sont-ils alignés aux utilisateurs? Les actions d'amélioration convenues suite à une enquête sont-elles toujours implémentées?

(Caractéristiques: planification du travail, sécurité au poste du travail, procédures).

### 5. Non-conformités et communication

Qu'en est-il de la culture de notification et quelle suite est donnée à ces notifications? Le lieu de travail est-il régulièrement inspecté? Qu'apprend-on des incidents? Les changements mis en œuvre suite à un incident sont-ils réellement implémentés et évalués? Y a-t-il une communication et évaluation régulière?

(Caractéristiques: notification, examen et suivi des incidents, contrôle quotidien, réunions).

### 6. Audits et statistiques

L'entreprise organise-t-elle des audits spécifiques dédiés aux comportements sécurisés? S'appuie-t-elle sur des statistiques pour s'améliorer?

(Caractéristiques: audits et examens, tendances et statistiques).

## 5 Produits de la Safety Culture Ladder

Les produits suivants de la Safety Culture Ladder sont disponibles.

Produit	Année 1	Année 2	Année 3
<b>SCL Original</b>	Audit à 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat SCL Original Valable 3 ans avec mention d'échelon</li> <li>• Journées de travail selon le tableau des journées de travail</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>	Audit à 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation du certificat</li> <li>• Journées de travail selon le tableau des journées de travail</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>	Audit à 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation du certificat</li> <li>• Journées de travail selon le tableau des journées de travail</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>
<b>SCL</b>	Audit à 100 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat SCL valable 3 ans avec mention d'échelon</li> <li>• Journées de travail selon le tableau des journées de travail</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>	Audit de suivi à 40 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation du certificat</li> <li>• Tableau des journées de travail 40 %</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>	Audit de suivi à 40 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation du certificat</li> <li>• Tableau des journées de travail 40 %</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>
<b>SCL Light</b>	Audit à 40 % SCL Light <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration valable 3 ans avec indication d'<b>échelon</b></li> <li>• Tableau des journées de travail 40 %</li> <li>• SAQ Extended obligatoire</li> <li>• Évaluation de l'analyse GAP et plan d'action</li> <li>• 2 auditeurs</li> </ul>	Contrôle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation de la déclaration</li> <li>• 1 journée de travail *</li> <li>• 1 auditeur</li> </ul>	Contrôle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation de la déclaration</li> <li>• 1 journée de travail *</li> <li>• 1 auditeur</li> </ul>
<b>Approved Self Assessment</b>	Évaluation Self Assessment <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration par LCI valable 3 ans <b>sans</b> indication d'échelon</li> <li>• SAQ Compact obligatoire</li> <li>• Évaluation de l'analyse GAP et plan d'action 1 journée de travail</li> <li>• 1 auditeur</li> </ul>	Contrôle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation de la déclaration</li> <li>• 0,5 journée de travail</li> <li>• 1 auditeur</li> </ul>	Contrôle du plan d'action <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conservation de la déclaration</li> <li>• 0,5 journée de travail</li> <li>• 1 auditeur</li> </ul>

\*Emploi du temps d'une journée de travail (SCL Light: années 2 et 3) applicable à partir du 1-1-2021. L'emploi du temps d'une journée comprend le temps de déplacement nécessaire pour se rendre d'un site à l'autre mais ne comprend pas le temps de déplacement domicile-travail.

Les certificats et déclarations sont inscrits au registre: [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com).



## 5.1 SCL Original

Pour la SCL Original, l'OC évalue la présence et la qualité de la culture en matière de sécurité, par le biais d'un audit comme décrit dans le chapitre 6. Un audit à 100 % est effectué aussi bien au cours de l'année 1 que des années 2 et 3. Le certificat SCL Original est valable 3 ans si le même échelon est atteint au cours des années 2 et 3. Si tel n'est pas le cas, le certificat délivré n'est plus valable. Si l'échelon n'est pas atteint, mais que les résultats de l'audit montrent qu'un échelon inférieur a été atteint, un nouveau certificat peut être délivré pour l'échelon inférieur. Au cours de l'année 2 ou 3, le passage à un échelon supérieur ou une extension de la portée est possible. Dans ce cas, un nouveau certificat est délivré au cours de l'année correspondante, avec une nouvelle validité de 3 ans.

## 5.2 SCL

Pour la SCL, l'OC évalue la présence et la qualité de la culture en matière de sécurité, par le biais d'un audit comme décrit dans le chapitre 6. Un audit de certification complet a lieu au cours de la première année. Le certificat SCL est valable 3 ans; dans les deux années intermédiaires, une évaluation a lieu par le biais d'un audit à 40 %.

### Année 1

La première année, l'audit est un audit de certification complet (100 %) comme décrit dans le tableau des journées de travail du chapitre 6.

### Années 2 et 3

L'audit de suivi au cours des années 2 et 3 répond aux conditions suivantes:

- L'ampleur de l'audit est fixée à un minimum de 40 % d'un audit de certification complet comme décrit dans le tableau des journées de travail, avec un minimum de deux journées de travail pour l'échelon 2 et de trois journées de travail à partir de l'échelon 3.
- Il existe deux options pour réaliser un audit à 40 %:
  - Option 1: évaluation de quatre aspects d'entreprises (25 % chacun):
    - leadership et engagement;
    - environnement de travail et procédures;
    - anomalies et communication;
    - organisation et entrepreneurs (sous-traitants).
  - Option 2: intégration des questions du schéma de certification avec un score  $\geq 100$  points dans l'évaluation (soit plus de 40 % du nombre total d'exigences).
- Les résultats sont consignés dans un rapport, avec un résumé.
- L'audit évalue au moins la direction, le management et le personnel opérationnel.
- Au moins une visite de travail/projet a lieu.
- Si, lors de l'audit de suivi en année 2 ou 3, un auditeur ne peut pas confirmer que le niveau est tel qu'il a été établi en année 1, un audit à 100 % doit alors être effectué dans les trois mois. 100 % signifie que les 60 % restants de l'audit sont effectués.  
Si cet audit établit que l'entreprise ne satisfait plus aux exigences, mais que les résultats de l'audit montrent qu'un échelon inférieur a été atteint, un nouveau certificat peut être délivré pour un échelon inférieur.
- Une extension de la portée ou un passage à l'échelon supérieur, en année 2 ou 3, est considéré comme une « certification initiale ». Dans ce cas, un audit à 100 % doit être effectué. Un nouveau certificat est émis, d'une validité de 3 ans.

### 5.3 SCL Light

Pour la SCL Light, l'OC évalue la présence et la qualité de la culture en matière de sécurité, l'analyse GAP et le plan d'action. La première année, l'audit représente 40 % d'un audit de certification complet comme décrit dans le chapitre 6. La déclaration de la SCL Light émise lors d'un audit de ce produit, avec indication d'échelon, est valable 3 ans; dans les deux années intermédiaires, il est évalué si le plan d'action a été réalisé conformément aux accords.

#### Année 1

L'audit SCL Light en année 1 répond aux exigences suivantes:

L'OC évalue le SAQ Extended, l'analyse GAP et le plan d'action qui ont été établis par (ou au nom de) l'organisation concernée. Pour la SCL Light, le SAQ Extended est obligatoire; il est disponible par l'intermédiaire de NEN, <https://www.webtoolscl.nl/nl>. Le dossier en ligne dans lequel les rapports peuvent être téléchargés est relié à cet instrument.

#### Analyse GAP

Une analyse GAP est une méthode permettant de comparer une situation existante et une situation souhaitée. Dans ce cas, les résultats du SAQ Extended sont comparés avec l'échelon que l'organisation souhaite atteindre.

L'analyse GAP est établie par (ou au nom de) l'organisation concernée au cours de l'année 1, puis de nouveau au cours de l'année 4. Cette analyse GAP est évaluée par l'OC lors de l'émission d'une déclaration SCL Light. Évaluer signifie: contrôler la présence d'informations minimales.

L'analyse GAP contient au minimum les informations suivantes:

- la date / période d'exécution du SAQ Extended;
- un relevé par aspect d'entreprise et caractéristique du score obtenu;
- l'identification des caractéristiques d'entreprise qui obtiennent un score inférieur au niveau souhaité;
- pour chaque caractéristique d'entreprise identifiée, une analyse de la situation existante par rapport à la situation souhaitée;
- un relevé des mesures nécessaires pour passer d'une situation existante à une situation souhaitée. L'OC évalue ici si des mesures ont été formulées pour combler les « gaps » (écarts). Dans ce cadre, il est évalué si les mesures ont été formulées de façon spécifique et mesurable et si elles sont liées aux « écarts » identifiés, mais l'OC n'évalue pas leur efficacité sur le plan du contenu.

#### Le plan d'action

Le plan d'action est établi par (ou au nom de) l'organisation concernée. Le plan d'action définit pour les années à venir les actions concrètes à entreprendre afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires apparues dans l'analyse GAP. Cela signifie que pour chaque mesure de l'analyse GAP, un plan par échelon est établi pour passer de la situation existante à la situation souhaitée.

Le plan comprend au minimum:

- une description des actions concrètes et du résultat escompté;
- une planification détaillée avec des délais d'exécution pour chaque action;
- la désignation des personnes responsables des actions (noms et fonctions).

Une priorité peut être établie; dans ce cas, certaines actions seront programmées pour les années suivantes. Le plan d'action contient aussi une description de la façon dont la mise en œuvre des actions sera contrôlée et éventuellement adaptée. Le cas échéant, le plan d'action comprend également un relevé des actions et résultats des années précédentes.

### L'audit à 40 %

L'ampleur de l'audit est fixée à un minimum de 40 % d'un audit de certification complet comme décrit dans le tableau des journées de travail, avec un minimum de deux journées de travail pour l'échelon 2 et de trois journées de travail à partir de l'échelon 3.

- Il existe deux options pour réaliser un audit à 40 %:
  - Option 1: évaluation de quatre aspects d'entreprises (25 % chacun):
    - leadership et engagement;
    - environnement de travail et procédures;
    - anomalies et communication;
    - organisation et entrepreneurs (sous-traitants).
  - Option 2: intégration des questions du schéma de certification avec un score  $\geq 100$  points dans l'évaluation (soit plus de 40 % du nombre total d'exigences).
- Les résultats sont consignés dans un rapport, avec un résumé.
- L'audit évalue au moins la direction, le management et le personnel opérationnel.
- Au moins une visite de travail/projet a lieu. Cette visite ne peut être effectuée à distance mais doit être effectuée sur le site. Le choix du site est déterminé par l'auditeur. La représentativité du site (dans le cadre de la portée de l'audit), la portée de l'audit, les risques et les expériences antérieures chez le donneur d'ordre (dans le cadre de la SCL) jouent ici un rôle.
- L'audit ne donne pas lieu à l'émission d'un score et d'un certificat, mais uniquement à une déclaration indiquant que l'échelon a été obtenu, à titre indicatif.
- Une extension de la portée ou un passage à l'échelon supérieur, en année 2 ou 3, est considéré comme une « certification initiale ». Dans ce cas, un audit à 40 % doit être effectué. Une nouvelle déclaration avec indication d'échelon est émise, d'une validité de 3 ans.

### Années 2 et 3 Évaluation du plan d'action

Une évaluation du plan d'action a lieu au cours des années 2 et 3.

L'objectif de cette évaluation n'est pas de contrôler si l'indication d'échelon émise est toujours correcte. Toutefois, il s'agit plus que d'un simple examen des documents, par le biais du contrôle du plan d'action. En effet, une visite du site a également lieu, incluant des observations et entretiens.

La vérification du plan d'action et la visite du site permettent de vérifier si les **progrès escomptés** ont eu lieu ou non, ou s'ils sont pratiquement inexistantes. S'il est constaté que les progrès escomptés n'ont pas eu lieu, une évaluation de l'année 1 est de nouveau effectuée en année 2 (audit à 40 %). Dans ce cadre, l'auditeur demande une analyse des raisons pour lesquelles les progrès n'ont pas eu lieu et la façon d'éviter cette absence de progrès à l'avenir. À partir de l'année 4, le cycle normal recommence (audit à 40 % - contrôle du plan d'action - contrôle du plan d'action).

## 5.4 Approved Self-Assessment

L'évaluation de l'Approved Self Assessment (**ASA** - auto-évaluation approuvée) est un test selon un processus, dans lequel aucune déclaration n'est émise concernant l'échelon. L'Approved Self Assessment est une confirmation indépendante qui détermine raisonnablement que l'ASA a été effectuée conformément aux accords.

Pour toutes les parties, il doit être clair que, dans le cas de l'ASA, un OC n'inventorie/ne contrôle aucunement le niveau de la culture en matière de sécurité. L'auditeur contrôle uniquement si la mise en œuvre est conforme aux accords. Cela peut uniquement mener à la déclaration suivante: « l'auditeur a établi que l'Approved Self Assessment a été effectuée conformément aux prescriptions NEN en vigueur. »

L'Approved Self Assessment comprend une auto-évaluation, une analyse GAP et un plan d'action.

### Auto-évaluation et analyse GAP

Le formulaire SAQ Compact est obligatoire pour l'auto-évaluation. Il est disponible via NEN, <https://www.webtoolscl.nl/nl>. La Self Assessment est une auto-évaluation de la culture en matière de sécurité, effectuée par l'organisation concernée. Le dossier en ligne dans lequel les rapports peuvent être téléchargés est relié à cet instrument. Ces rapports indiquent comment une organisation **s'auto**-évalue en termes d'attitude et de comportement sur un thème particulier.

Les résultats du SAQ Compact sont utilisés pour l'analyse GAP, pour comparer la situation existante et la situation souhaitée, en ce qui concerne la culture en matière de sécurité.

L'analyse GAP est établie par (ou au nom de) l'organisation concernée au cours de l'année 1, puis de nouveau au cours de l'année 4. Cette analyse GAP est évaluée par l'OC. Évaluer signifie: contrôler la présence d'informations minimales.

L'analyse GAP contient au minimum les informations suivantes:

- la date / période d'exécution du SAQ;
- un relevé par thème du score obtenu;
- par thème identifié, une analyse de la situation existante par rapport à la situation souhaitée;
- un relevé des mesures nécessaires pour passer d'une situation existante à une situation souhaitée.

### Le plan d'action

Le plan d'action est établi par (ou au nom de) l'organisation concernée et définit pour les années à venir les actions concrètes à entreprendre afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires apparues dans l'analyse GAP. Cela signifie que pour chaque mesure de l'analyse GAP, un plan par échelon est établi pour passer de la situation existante à la situation souhaitée.

Le plan comprend au minimum:

- une description des actions concrètes et du résultat escompté;
- une planification détaillée avec des délais d'exécution pour chaque action;
- la désignation des personnes responsables des actions (noms et fonctions).

Une priorité peut être établie; dans ce cas, certaines actions seront programmées pour les années suivantes. Le plan d'action contient aussi une description de la façon dont la mise en œuvre des actions sera contrôlée et éventuellement adaptée. Le cas échéant, le plan d'action comprend également un relevé des actions et résultats des années précédentes.

### **Année 1**

La journée d'audit comprend les parties suivantes:

- préparation;
- étude (menée sur site);
- rapport.

#### **Préparation**

L'auditeur reçoit (un accès aux éléments suivants):

- Self Assessment - le score et une justification de ces scores;
- l'analyse GAP de l'organisation - justification en cas de score non atteint;
- le plan d'approche/d'action: une spécification plus précise des points à améliorer au cours de la période à venir, avec les responsables et le calendrier.

L'auditeur établit un programme de la journée (voir exemple d'élaboration), en fonction des documents reçus.

#### **Étude**

L'auditeur mène une étude sur site. Le choix du site est déterminé par l'auditeur. L'auditeur n'est pas un observateur actif, mais plutôt passif (« que remarque-t-il? »). L'étude comprend un examen des documents ainsi que des entretiens, afin de vérifier les aspects suivants:

- Contrôles croisés afin de vérifier, entre autres, s'il existe un lien logique entre les réponses données.
- Identification des points problématiques et questions importantes pour lesquels l'organisation accorde remarquablement peu ou remarquablement beaucoup de points ou encore, les déclare « sans objet ». Le SAQ Compact comprend un champ obligatoire pour justification, dans le cas de réponses « sans objet ». Si la justification est trop souvent infondée, l'étude peut être interrompue.
- Le SAQ Compact a-t-il été rempli par suffisamment de répondants de tous les niveaux de l'organisation, afin d'obtenir un résultat fiable? Dans ce cadre, le guide de calcul du SAQ donne une indication du nombre de répondants nécessaire pour obtenir une image réaliste; pour le SAQ Compact, le guide de calcul est obligatoire.
- Qu'a fait l'organisation des résultats des différents répondants: ces résultats ont-ils fait l'objet d'une discussion? Quelles actions ont alors été prises?
- Éventuels résultats des observations (aspects observés passivement par l'auditeur).

L'auditeur reçoit également des informations pertinentes concernant les performances en matière de sécurité, dont:

- des informations sur la tendance des incidents sur plusieurs années, sur la gestion de ces incidents par l'entreprise et sur les enseignements tirés;
- des informations sur les incidents graves (incidents entraînant un absentéisme, des blessures permanentes ou un décès) survenus au cours de l'année passée, dont une brève description de ces incidents, leur gestion par l'entreprise et les enseignements tirés;
- des informations relatives aux sanctions en cas de comportement indésirable en matière de STT et appréciation du comportement souhaité en matière de STT au sein de l'organisation au cours de l'année passée;
- le leadership et le comportement exemplaire du management.

L'auditeur évalue le plan d'action, qui comprend:

- une programmation des mesures prises;
- pour chaque mesure de l'analyse GAP, un plan par échelon pour passer de la situation existante à la situation souhaitée, comprenant au minimum:
  - une description des actions concrètes, du résultat escompté et des moyens mis en œuvre à cet effet;
  - une planification détaillée avec des délais d'exécution pour chaque action;
  - la motivation si l'on choisit de ne pas (encore) entreprendre une action;
  - la désignation des personnes responsables des actions (noms et fonctions);
- pour chaque mesure, une description de la façon dont le résultat des actions est mesuré.
- un relevé de toutes les mesures et actions mises en œuvre et la mesure du résultat durable.

### Exemple d'élaboration d'un programme de la journée

Accueil de l'auditeur - présentations Entretien avec la direction	Direction, accompagnement
Évaluation Self Assessment: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essayer de comprendre le comment et le pourquoi des scores</li> <li>• Évaluer l'analyse GAP, contrôler le Plan d'action avec les documents sous-jacents</li> </ul>	Direction, accompagnement
Sur le site: examen des documents et entretien(s) avec le(s) employé(s) de l'organisation. Le plan d'action est également discuté. Le choix du site est déterminé par l'auditeur.	Collaborateur(s), accompagnement
Déjeuner	
Préparation du retour d'information examen interne comme vous le souhaitez	Auditeur
Retour d'information des constatations	Direction, accompagnement

### Rapport

Le rapport se limite à l'Approved Self Assessment et à un rapport précisant les personnes interrogées, le site visité et les constatations positives et négatives.

### Examen technique

Pour une Approved Self Assessment, un examen technique n'est pas nécessaire.

### Années 2 et 3

Un contrôle du plan d'action est effectué en années 2 et 3. Il s'agit d'une étude documentaire, aucune visite sur le site n'est nécessaire. Il est vérifié si les progrès escomptés ont eu lieu ou non, ou s'ils sont pratiquement inexistantes. S'il est constaté que les progrès escomptés n'ont pas eu lieu, une autre évaluation de l'année 1 est de nouveau effectuée en année 2 ou 3. Dans ce cadre, l'auditeur demande une analyse des raisons pour lesquelles les progrès n'ont pas eu lieu et la façon d'éviter cette absence de progrès à l'avenir. À partir de l'année 4, le cycle normal recommence.

## 6 Audit de certification

Les audits SCL se font conformément à la norme NEN-EN-ISO/IEC 17021, avec les éléments ci-après en complément.

### 6.1 Les Organismes de Certification SCL compétents

Un OC est compétent pour effectuer une certification SCL s'il a été accrédité par le Cdl ou par un membre de l'IAF conformément à la norme NEN-EN-ISO/IEC 17021.

Les conditions suivantes s'appliquent de surcroît à tous les OC déclarés compétents:

- Accrédité par le Cdl pour VCA et des systèmes de management comme ISO9001, ISO14001, OHSAS 18001 or ISO 45001.
- Chaque OC communique au préalable quels (nouveaux) auditeurs effectueront les évaluations et transmet un dossier de compétences afin de démontrer la compétence des auditeurs en question. Les auditeurs sont déclarés compétents par NEN s'ils répondent aux exigences de qualification mentionnées dans l'annexe B. Chaque (nouveau) auditeur commence par auditer jusqu'à l'échelon 3 inclus. L'auditeur doit avoir suffisamment d'expérience et de formation pour pouvoir auditer à l'échelon 4/5. Avant d'être affecté à ce niveau, l'auditeur doit disposer d'une déclaration de compétence supplémentaire.
- L'OC investit suffisamment de temps dans l'éducation et la formation théoriques et pratiques des auditeurs conformément aux principes de la Safety Culture Ladder et au schéma de certification correspondant. Les éducations / formations doivent être documentées et figurer dans le dossier de compétences.
- Il est interdit au personnel ayant été impliqué dans les activités de certification de systèmes de management pour l'entreprise à certifier ou ayant travaillé pour l'entreprise à certifier dans les deux dernières années à participer aux audits dans le cadre de la Safety Culture Ladder. Les auditeurs peuvent toutefois avoir effectué des audits ISO, OHSAS, VCA ou BTR auprès de cette entreprise.

La déclaration de compétence finale incombe à NEN. En cas de violation des conditions ci-dessus, NEN pourra à tout moment suspendre ou révoquer la déclaration de compétence. L'OC qui a été déclaré compétent par NEN pour effectuer une certification SCL est enregistré sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com).

Avant de pouvoir effectuer une certification SCL, l'OC conclut une convention avec NEN pour pouvoir utiliser la norme de certification SCL et participer à la Commission d'harmonisation.

### 6.2 L'auditeur et l'évaluateur

Le personnel qui est qualifié pour et impliqué dans la certification se divise en:

- Auditeurs: chargés de l'exécution de l'audit de certification, de l'évaluation des résultats, du rapport d'audit, de la recommandation sur la certification et du renouvellement annuel.
- Évaluateurs: chargés de la prise de décision concernant la délivrance et le renouvellement du certificat.

Les auditeurs et évaluateurs qualifiés travaillent pour un OC qui est agréé par NEN. L'auditeur et l'évaluateur peuvent être 'empruntés' d'une autre instance, à condition qu'ils soient compétents et qualifiés pour les audits en question.

Les auditeurs doivent au moins remplir les exigences de qualification suivantes:

1. Par la formation ou l'expérience, avoir acquis un niveau de travail et de réflexion égal ou supérieur à un diplôme d'enseignement professionnel supérieur;
2. Expérience dans la certification de systèmes de management sous accréditation;
3. Titulaire d'un diplôme de conseiller en prévention;
4. Titulaire d'une qualification Auditeur principal pour VCA\*\* ou OHSAS 18001/ ISO 45001.
5. Connaissances démontrables, acquises par l'éducation ou une longue expérience (qualification sectorielle), des techniques spécifiques au secteur;
6. Compétence démontrable, acquise par l'éducation / la formation, en matière du schéma de certification SCL (qualification échelle de sécurité);
7. Avoir reçu une évaluation positive de la part de l'OC pour effectuer des audits de comportements et attitudes.

L'Annexe B contient une description plus détaillée des exigences de qualification pour les auditeurs sur base de laquelle NEN contrôle la déclaration de compétence.

L'évaluateur du rapport d'audit doit de surcroît remplir les exigences minimales suivantes:

1. Évaluateur qualifié pour VCA\*\* ou OHSAS 18001/ ISO 45001.
2. 3 ans d'expérience démontrable en tant qu'Auditeur Principal pour la certification de systèmes de management.

### 6.3 Exigences pour l'OC en charge de l'évaluation SCL

- L'OC établit un plan d'audit pour chaque audit. Ce plan précisera au moins: la conception de l'évaluation des échelons (y compris l'étendue de l'audit), les limites organisationnelles (département, entreprise ou structure juridique, branches concernées), le nombre de personnes employées, l'échelon sur lequel l'évaluation est faite, le nom de produit SCL, l'audit initial ou de suivi, le nombre de journées de travail, la composition et la répartition des tâches de l'équipe d'audit, l'évaluation et le compte-rendu / rapport.
- Toute évaluation est faite par deux auditeurs, dont un sera désigné au préalable comme auditeur principal. Les auditeurs ne doivent pas nécessairement travailler pour le même OC.
- Si la portée du contrôle comprend des activités offshore, des accords supplémentaires sont inclus dans l'annexe A.
- Il existe quatre méthodes pour procéder à une évaluation échelle:

Méthode	Objectif
Auto-évaluation	Auto-évaluer les exigences et critères en termes de conscience de la sécurité et de comportements sécurisés
Analyse de l'auto-évaluation par l'OC	Analyser les données réelles sur l'application de comportements sécurisés.
Entretiens OC	Vérifier les données réelles, l'auto-évaluation et l'implémentation des critères de qualité.
Observations & Visite par l'OC	Observer la présence d'une conscience de la sécurité dans les actes et les comportements dans l'environnement de travail et son impact sur l'organisation.



- Les auditeurs parlent avec des personnes de tous les niveaux de l'organisation (du haut jusqu'en bas) et surtout avec des collaborateurs (opérationnels). Ces personnes sont en outre choisies de sorte que les résultats qui découlent de ces entretiens, ainsi que ce qui est observé dans l'environnement de travail, peuvent être vérifiés dans des entretiens avec d'autres personnes.
- L'exécution de l'évaluation SCL comprend au moins une visite de travail sur site par l'OC, une évaluation échelle uniquement sur la base d'un 'examen à partir de son bureau' étant insuffisante et par conséquent inacceptable.
- Quant aux nombres d'entretiens et de visites sur site, les jours de travail sont à retrouver dans le tableau ci-dessous.
- Sur la base des entretiens, observations, constats et vérifications, l'entreprise se voit attribuer un score pour chaque critère
- L'évaluation SCL se conclut avec un rapport d'audit. Ce rapport comprend les conclusions de l'évaluation, ainsi que le score final (échelon). Un exemplaire du rapport d'audit est archivé chez l'OC et doit pouvoir être fourni à la demande de NEN.
- Une évaluation à l'échelon 'N' comprend implicitement une évaluation échelle aux échelons inférieurs, par rapport aux exigences minimales de l'échelon 'N'.
- Lorsqu'une entreprise n'atteint pas les scores minimaux requis pour l'échelon N, l'entreprise ne sera pas certifiée pour l'échelon 'N', ni automatiquement pour l'échelon 'N-1'.
- Une entreprise se situe au moins à l'échelon 1 si l'évaluation a été complétée et qu'elle a l'ambition de grimper sur la Safety Culture Ladder.
- Dans le cas où, suite à des circonstances et des raisons liées à l'entreprise sous évaluation, l'audit entamé ne pourrait pas être (intégralement) finalisé, il doit être achevé dans un délai de trois mois après son début.

### **Certification de projet en cas de certification de plusieurs contractants sur un même projet**

Les exigences supplémentaires suivantes s'appliquent à la certification de projet en cas de certification de plusieurs contractants sur un même projet.

#### **Certificat et portée**

La portée est déterminante pour le certificat et doit être conforme aux activités évaluées. Un certificat est délivré pour chaque portée. Cela implique que plusieurs certificats peuvent être délivrés / valables pour chaque projet. Ces certificats peuvent comporter différents échelons. La(les) phase(s) applicable(s) sont indiquées dans la portée. Un exemple de phase est « ingénierie » ou « exécution ». Si la portée comprend plusieurs phases, celles-ci doivent être actives au moment de l'audit. Une phase peut être composée de plusieurs sous-activités. Celles-ci ne doivent pas toutes être actives au moment de l'audit.

#### **Emploi du temps pour l'audit**

L'emploi du temps pour l'audit dépend de la portée.

#### **Validité du certificat**

Le certificat est valable jusqu'à la fin du projet ou de la phase du projet. Si le projet ou la phase de projet dure plus d'un an, les activités de contrôle ont lieu conformément aux accords du chapitre 5. Si l'auditeur a des doutes pendant l'audit de suivi (par exemple, si le niveau précédemment déterminé sur la SCL est toujours le même), les accords réguliers, tels que mentionnés au chapitre 5, sont applicables.

### **6.4 Tableau des jours de travail**

L'emploi du temps requis pour la certification est indiqué dans le tableau ci-dessous et sert de directive pour le nombre minimal de jours de travail par site. Par « site » on entend la plus haute entité juridique à certifier. Les entités juridiques associées ou sous-jacentes sont à considérer comme des filiales.

Le tableau 3 schématise l'examen de certification pour l'échelon 2, qui se compose de:

- Phase 1: évaluation de l'ampleur et de la structure de l'organisation, création d'un plan d'audit et premières lignes du rapport d'audit.
- Phase 2: examen de certification conformément à l'échelle dans la pratique et évaluation de toutes les questions correspondant à l'échelon.

< Tableau 3> Jours de travail

Nombre de personnes actives	Durée de l'audit en jours de travail	Nombre de personnes actives	Durée de l'audit en jours de travail
5-65	Voir tableau 4	1176-1550	13
		1551-2025	14
		2026-2675	15
66-125	6	2676-3450	16
126-175	7	3451-4350	17
176-275	8	4351-5450	18
276-425	9	5451-6800	19
426-625	10	6801-8500	20
626-875	11	8501-10700	21
876-1175	12	>10700	Selon la progression ci-dessus (+500 personnes) 10700 personnes (+2200) 13400 personnes (+2700) 16600 personnes (+3200)

Les dispositions suivantes sont applicables au tableau:

- Une étude de certification à partir de l'échelon 3 implique également une étude de certification des échelons inférieurs par rapport aux exigences minimales de l'échelon le plus élevé à évaluer. Le temps requis en journées de travail pour l'étude de certification (voir tableau ci-dessus) augmente alors selon le schéma suivant:
  - échelon 3, facteur 1,5;
  - échelon 4, facteur 2,0;
  - échelon 5, facteur 2,5.
- Dans le cas d'un audit de suivi SCL (années 2 et 3) et d'un audit SCL Light (année 1), le nombre de journées de travail est calculé comme étant de 40 % d'un audit de certification complet, avec un minimum de deux journées de travail pour l'échelon 2 et de trois journées de travail à partir de l'échelon 3.
- La durée de l'audit en journées de travail est arrondie à la demi-journée supérieure.
- Afin de garantir l'objectivité, un tel examen de certification (phases 1 et 2) est effectué par une équipe de deux auditeurs.
- Les auditeurs ne parlent pas uniquement avec des collaborateurs, mais visitent aussi des projets en cours. Tous les travaux adjugés par les donneurs d'ordre aux entreprises à certifier peuvent être soumis à une évaluation, à condition que leur ampleur et nature soit représentative (grands, petits, simples, complexes, standard, uniques etc.).
- Par 'nombre total de personnes actives' on entend tant ceux du site que ceux des filiales pertinentes (qui appartiennent au champ d'application de l'audit). Ce nombre est calculé ainsi: propre personnel + personnel auquel il est fait recours. Ce sont les auditeurs qui décident quelles personnes sont interrogées. Le nombre minimal de personnes à interroger est de  $0,6\sqrt{M}$  pour la direction, le management, le staff etc. et de  $1,2\sqrt{M}$  pour les exécutants. M est égal au nombre de personnes actives.
- Le nombre de personnes actives dans le tableau doit être considéré comme une évolution progressive et non pas comme une progression par paliers.

8. Si l'entreprise exécute simultanément en moyenne N projets par an, l'audit se penchera sur au moins  $0,6\sqrt{N}$  projets en les visitant et soumettant à une évaluation. Ce sont les auditeurs qui décident quels projets sont évalués. Par 'nombre total de projets' on entend tous les projets qui sont dirigés par le site et, si applicable, par les filiales.
9. Les filiales peuvent être visitées sur la base d'échantillonnage selon le schéma ci-dessous, (X) étant le total des filiales et ( $\sqrt{x}$ ) étant le nombre de filiales à visiter au minimum. Les critères suivants sont à prendre en compte dans le choix des filiales à visiter:
  - elles reflètent correctement les travaux exécutés pour le donneur d'ordre;
  - les risques de sécurité et les comportements et attitudes associés;
  - donner l'image la plus représentative possible du site dans son ensemble.

(X)	( $\sqrt{x}$ )
2<6	2
6<12	3
12<20	4
20<30	5
30<42	6
37 ... etc.	

10. Cet audit est effectué indépendamment de la certification pour ISO/VCA/OHSAS etc.
11. Si une organisation souhaite être certifiée à deux échelons différents pour différentes unités d'exploitation, deux audits distincts devront être réalisés. Lorsque des groupes, tels que le management, doivent être audités deux fois, le choix des personnes à contrôler peut permettre de ne pas interroger deux fois la même personne. De plus, le chevauchement est la conséquence du choix de l'organisation d'avoir deux trajets d'audit. Aucune réduction n'est accordée sur le nombre de journées de travail.
12. Les produits SCL (voir chapitre 5) sont applicables aux entreprises employant au moins 5 personnes.
13. Les entretiens de groupe sont autorisés pour les organisations comptant jusqu'à 10 employés.

#### Petites organisations

Pour les entreprises occupant 5 jusqu'à 65 personnes (personnel et intérim), le tableau ajusté du nombre de jours de travail ci-dessous s'applique. Une ventilation a été faite dans le tableau pour la durée de l'audit en homme-jour par échelon et l'étendue de l'audit.

<Tableau 4 > Jours de travail pour les entreprises de 5 jusqu'à 65 personnes

Audit	Nombre de personnes actives	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
		Durée de l'audit en jours de travail	Durée de l'audit en jours de travail	Durée de l'audit en jours de travail	Durée de l'audit en jours de travail
100%	5-10	2	3	4	5
40%		2	3	3	3
100%	11-25	3	4	5	6
40%		2	3	3	3
100%	26-35	3	5	6	8
40%		2	3	3	3
100%	36-50	4	6	8	10
40%		2	3	3	4
100%	51-65	5	8	10	13
40%		2	3	4	5

Les dispositions 4 à 13 du tableau 3 s'appliquent également aux jours de travail de ce tableau 4.

## 6.5 Visites de travail inopinées

Le but d'une visite de travail non annoncée est de bien confirmer si une organisation répond "à tout moment" aux exigences de l'échelle de sécurité dans la pratique quotidienne. Les visites de travail inopinées permettent de vérifier le comportement de sécurité intériorisé visible dans la pratique. Une visite de travail inopinée est tenue lors de l'audit de certification à partir de l'échelon 4. Lors d'un audit de certification pour l'échelon 3, l'organisme certificateur propose d'organiser une visite de travail inopinée. Le client décide - dans le cas d'un audit pour l'échelon 3, s'il souhaite l'inclure ou non.

### Comment

L'équipe d'audit demande un jour choisi au hasard pendant l'audit quel travail est en cours et se rend (avec le superviseur de l'audit de l'organisation à auditer) sur un lieu de travail pour une visite de travail inopinée. Les travaux internes peuvent également être sélectionnés pour les visites de travail. Une visite de travail non annoncée consiste principalement en observations, mais parfois aussi en conversations. Les observations visent à déterminer si les personnes travaillent consciemment en toute sécurité. Il est possible de parler aux employés si nécessaire. L'intention n'est pas d'avoir de longues conversations, mais un bref dialogue pour avoir un meilleur ressenti (arrière-plans) avec le comportement affiché. Ces conversations ont lieu de préférence pendant la pause ou avant ou après le travail.

La manière dont ces visites de travail inopinées ont lieu dépend du type d'organisation. En général, les principes suivants s'appliquent:

- Organisation de la mise en œuvre: observer les activités sur le site (de construction).
- Organisation du service: observer les activités et avoir de brèves conversations sur les sites de construction (le cas échéant), observer les employés au bureau (visites et conversations avec des employés) et rassemblements / réunions (présence).

L'intention est d'observer le plus possible les employés dans leur habitat de travail naturel.

### Planification

Conformément au paragraphe 6.5, le nombre de visites de travail est déterminé dans la période d'audit définie, y compris les visites de travail inopinées. Au moins 1 d'entre eux est visité sans préavis. Pour les petites organisations (10 personnes occupées ou moins), le temps requis pour cette visite de travail inopinée est au maximum d'une demi-journée.

### Rapport et effet

Aucun rapport séparé de la visite de travail inopinée n'est établi. Les conclusions font partie du rapport standard, comme indiqué au paragraphe 6.9.

L'évaluation des visites de travail inopinées fait partie du sous-total par caractéristique d'entreprise et du total de l'ensemble. Les résultats des visites de travail non annoncées ne permettent pas, à eux seuls, de tirer des conclusions quant à l'obtention ou au maintien d'un échelon.

## 6.6 Scores

Le schéma de certification précise les scores à obtenir pour chaque critère. Le score maximal peut être attribué si l'entreprise peut démontrer que le critère en question est intégralement rempli. Si le critère n'est que partiellement rempli, les auditeurs attribueront le score proportionnel qui correspond, selon leur jugement, au degré de réalisation (démonstrable) du critère en question. Les réponses possibles sont 'en grande partie' (80 %) et 'partiellement' (40 %).

## 6.7 Présence de NEN

NEN est libre d'assister aux évaluations échelle. Ce faisant, elle souhaite se former une image des compétences des équipes d'audit. Ceci permet également de voir si les processus de décision et d'évaluation des auditeurs sont suffisamment harmonisés entre les différents OC.

Toute évaluation SCL doit être communiquée par l'OC à NEN au moins 15 jours ouvrables avant le début de l'évaluation en question. Cette communication comprend au moins les informations suivantes:

- une description claire des 'limites organisationnelles' de l'entreprise;
- le plan d'audit créé par l'OC (seules les grandes lignes: dates et lieu de l'audit, quelles actions, qui, quand, où).
- des informations sur les auditeurs qui effectueront l'évaluation (en précisant qui des deux est l'auditeur principal).

La présence de NEN est prévue pour chaque auditeur nouvellement qualifié lors du premier audit. Après le premier accompagnement d'un auditeur nouvellement qualifié, une visite de suivi a lieu au moins une fois tous les 4 ans, sauf en cas d'anomalies. Si tel était le cas, une présence supplémentaire aura lieu.

NEN informera l'OC au moins 3 jours ouvrables avant le début de l'audit si quelqu'un de NEN sera présent et qui. L'entreprise ne peut pas refuser une présence supplémentaire. NEN peut décider de remplacer cette visite par un examen chez l'OC. Si un représentant de NEN est présent, cette personne assumera le rôle d'observateur, ce qui signifie que NEN n'intervient pas dans le processus d'audit de l'OC.

Toutefois, ceci n'empêche pas NEN d'échanger des informations, en temps utile, avec les auditeurs, ou de demander des explications ultérieures etc. Attention: ces interventions pourront uniquement avoir lieu en l'absence du client (entreprise) et du temps supplémentaire devra-t-être prévu dans le planning si nécessaire. L'OC se charge d'expliquer clairement, au préalable, à l'entreprise que NEN pourrait assister à l'évaluation, dans quel but et la tâche / fonction de l'observateur. Toutes les informations qui sont données pendant la présence de NEN seront

traitées par NEN de manière confidentielle. Pendant l'audit, NEN s'abstient d'exprimer une opinion sur les scores à l'égard de l'OC (ou du client)

NEN rédigera à chaque fois un compte-rendu. Ce compte-rendu de NEN, portant sur sa présence, ne reprendra que les grandes lignes (aspects professionnels et degré d'harmonisation). Ce rapport peut servir de base à l'OC pour mettre en œuvre des mesures d'amélioration. Les observations de nature générale seront discutées (éventuellement de manière anonyme) avec les auditeurs de l'OC lors de la concertation d'harmonisation en vue d'augmenter le degré d'harmonisation.

## **6.8 Rapport d'audit**

Le rapport doit au moins contenir les résultats obtenus pour chaque exigence de la Safety Culture Ladder et mentionner à quel échelon l'audit a été effectué.

Lorsqu'une entreprise n'a pas été en mesure de démontrer le respect de certaines exigences ou n'y répond pas encore, ceci doit être mentionné dans un chapitre distinct dans le rapport. Chaque rapport d'audit doit également contenir une conclusion de la part de l'auditeur sur l'échelon SCL. Le résultat de l'audit peut uniquement résulter en un rapport positif lorsque les exigences minimales de cet échelon sont remplies. L'auditeur, arrivant à une conclusion positive, détaille dans sa conclusion quelles exigences ont été remplies et formule une recommandation à l'égard de l'OC pour délivrer un certificat ou modifier l'échelon.

La décision de délivrer un certificat est prise par l'OC sur la base des éléments suivants:

1. un rapport d'audit complet avec conclusion positive pour l'échelon visé et une recommandation à la certification;
2. les annexes obligatoires, comme une déclaration de la direction sur les activités et les entités de l'entreprise, à titre informatif, et si possible avec un extrait, détaillant la structure de l'organisation (juridique), issu de la déclaration de comptabilité annuelle;
3. les annexes spécifiques, comme le rapport de l'évaluateur, les scores et les constats des auditeurs, les motifs étayant les scores attribués par les auditeurs.

Ce rapport est transmis par l'OC à la direction de l'entreprise au plus tard 15 jours après le dernier jour d'audit. Ce rapport d'audit reste indissolublement lié au certificat, en guise de motivation pour l'attribution de l'échelon en question. Il est confidentiel et ne suffit pas en soi pour démontrer à des tiers que l'entreprise répond aux exigences de l'échelle SCL.

NEN n'a aucun impact sur le rapport et les résultats de l'audit. Elle ne reçoit d'ailleurs pas le rapport, mais elle a toutefois la possibilité de consulter les rapports d'audit par échantillonnage en vue d'évaluer l'OC / l'auditeur en cas de plaintes de la part des entreprises auditées.

## **6.9 Délivrance du certificat ou de la déclaration**

Le certificat/la déclaration s'intitule: « Certificat ou Déclaration de Safety Culture Ladder échelon *N* », *N* pouvant être le chiffre 1, 2, 3, 4 ou 5. Le certificat ou la déclaration indique l'échelon le plus élevé qui a été atteint et la date à laquelle le certificat ou la déclaration a été délivré(e).

Chaque certificat ou chaque déclaration est un document unique au format A4 avec un numéro unique qui est fourni par l'OC. C'est l'OC qui remet le certificat ou la déclaration à l'entreprise.

Le certificat ou la déclaration mentionne au moins:

1. le nom juridique, l'adresse du site avec mention du siège social et le numéro de la Chambre de Commerce des entités qui sont certifiées;
2. le nom de l'OC comme figurant dans la déclaration de compétence;
3. l'échelon atteint (indicatif en cas d'une déclaration) sur la Safety Culture Ladder (échelon 1, 2, 3, 4 ou 5);
4. le nom et la signature du représentant de l'OC;
5. le numéro de la version du schéma de certification qui a été utilisé;

6. la date de première délivrance et la date de modification;
7. le numéro d'enregistrement du certificat ou de la déclaration fourni par l'OC;
8. Le certificat délivré par l'OC est transmis à NEN pour publication sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com).

#### 6.10 Validité du certificat et de la déclaration

Un Certificat ou une Déclaration de Safety Culture Ladder échelon N a une validité de trois ans, à condition qu'un audit de suivi ait lieu chaque année. Afin de renouveler la validité du certificat original, un audit de suivi est nécessaire dans les 10 à 12 mois suivant la certification ou la déclaration. Lorsqu'il est supposé qu'une entreprise est montée d'un échelon, elle peut demander une demande de nouvelle évaluation par l'OC, mais pas avant un délai de 6 mois après la délivrance du certificat.

Lorsqu'une entreprise ne répond plus aux critères, elle peut organiser un audit supplémentaire dans un délai de 13 semaines en vue de démontrer les erreurs de cotation dans le premier audit et de prouver que les exigences sont remplies. L'examen se focalise alors spécifiquement sur les aspects supposés avoir été évalués « incorrectement ». L'OC établit un nouveau plan d'audit. Une déclaration émise pour le produit Approved Self Assessment a également une validité de 3 ans.

Si la 2<sup>ième</sup> mesure démontre également que l'entreprise ne répond pas/plus aux exigences, celle-ci perd son certificat pour l'échelon N et sera - en fonction de l'avis de l'OC - certifiée pour l'échelon inférieur. Il n'est pas autorisé de changer d'OC ou d'auditeur dans ce délai de 13 semaines. Après ce délai, une entreprise a le droit de changer, après notification préalable auprès de NEN.

#### 6.11 Déroutement d'un audit

##### L'audit de certification

Un audit de certification doit être complété dans les 13 semaines (1 trimestre) à compter de la date de début, à savoir le début de la Phase 1. L'audit de certification est achevé lorsque le certificat ou la déclaration est délivré(e). Durant cette période, il est impossible de changer d'Organisme de Certification. Lorsqu'un audit ne peut pas être achevé dans les 13 semaines, l'audit est invalide et aucun certificat ou déclaration valable ne peut être délivré(e). Si l'entreprise souhaite encore être certifiée valablement, elle devra parcourir un nouvel audit complet. À ce moment, l'entreprise est libre de choisir un autre OC.

En cas de changements substantiels pendant l'audit (réorganisations etc.) ayant un impact sur la représentativité du champ d'application original de l'audit, celui-ci doit être interrompu. Si l'entreprise souhaite ensuite recevoir un certificat ou une déclaration valable pour un champ d'application modifié, un nouvel audit devra être planifié. À ce moment, l'entreprise est également libre de choisir un autre OC.

##### Audit d'essai

Si une entreprise souhaite découvrir ce qu'implique un audit en matière de Safety Culture Ladder, mais ne souhaite pas encore faire réaliser une véritable « certification », il est possible de 'tester', à échelle réduite, si certains aspects de l'entreprise répondraient aux exigences SCL et de se familiariser avec le système de l'échelle. L'audit en question a une ampleur limitée et ne donnera pas lieu à un score, ni à la délivrance d'un certificat ou d'une déclaration. Le volume de l'audit sera de 40 % d'un audit complet, avec un minimum de 1,5 jour de travail par auditeur (3 jours en total). L'évaluation portera au moins sur la direction, le management et les exécutants et prévoit la visite de minimum 1 chantier. L'audit se fait par défaut à l'échelon 3. L'OC ne pourra toutefois pas se prononcer sur la future obtention ou non d'un échelon.

## 7 Organisation

### 7.1 Qui gère l'échelle?

ProRail était le propriétaire et le gestionnaire de la Safety Culture Ladder depuis 2012. Conjointement au transfert de la gestion, la propriété est passée à l'Association néerlandaise de normalisation NEN « Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut ».

Depuis le 1er juillet 2016, NEN est responsable de l'utilisation, du développement ultérieur, de la gestion du schéma de certification et de l'élargissement vers d'autres donneurs d'ordre et de nouveaux secteurs.

NEN a créé un Collège des Intervenants (Cdl) comme organe exécutif et une Commission technique d'Experts (CdE) pour l'exécution opérationnelle. NEN assure la gestion de projets et le secrétariat.

La composition de sa structure est la suivante:

- Le *Collège des Intervenants* (Cdl) fait office de Conseil d'administration et veille à la gestion et au développement de la Safety Culture Ladder. Ce Collège, dirigé par un président indépendant, se compose d'adjudicateurs, d'entreprises, du monde scientifique et d'organisations sociales. Le Cdl se coordonne avec les donneurs d'ordre, exécutants et autres organisations (professionnelles) pertinentes (intéressés) sur les développements. Le point de départ est que tous les utilisateurs de la Safety Culture Ladder y gagnent à ce qu'il n'y ait qu'une seule échelle SCL. Dans la gestion et le développement de la Safety Culture Ladder, le Cdl est soutenu et conseillé par la Commission des Experts et NEN.
- La *Commission des Experts* (CdE) se charge de la gestion opérationnelle de la Safety Culture Ladder. Elle est principalement responsable de la mise à jour du schéma de certification et fait office de référent pour les Organismes de Certification. Dans la CdE siègent des experts mandatés par des donneurs d'ordre et des exécutants. Les membres de la CdE sont nommés à titre personnel. En cas de changements dans une organisation, une partie intéressée peut avancer une autre personne pour sa nomination.
- La *Plate-forme d'harmonisation OC* se compose de représentants des Organismes de Certification (OC) avec lesquels NEN a conclu un contrat de licence. Les représentants doivent être impliqués dans le processus de certification en tant qu'auditeur (principal) ou en tant qu'évaluateur qui prend la décision concernant la certification. Les OC évaluent les entreprises notamment sur la base de cette harmonisation et soumettent à NEN les problèmes d'évaluation, éventuellement conjointement à l'entreprise (en tant que client de l'OC). Si nécessaire, le Manuel est adapté en conséquence.
- Un Groupe de travail Interprétation est créé si nécessaire, composé d'experts techniques, mandatés par des donneurs d'ordre, des exécutants et des Organismes de Certification. La CdE doit approuver la composition de ce groupe de travail. Les membres du groupe de travail peuvent être issus de la CdE.

### 7.2 Financement

La Safety Culture Ladder est une initiative qui provient du secteur. Elle ne fait pas l'objet de subventions ou d'aides publiques. Le principe de la Safety Culture Ladder est que l'intégralité des entreprises et organisations impliquées financent ensemble et proportionnellement les coûts, notamment le site Internet, l'helpdesk, les développements ultérieurs, l'accompagnement des initiatives, la gestion du schéma de certification, l'administration etc.



L'utilisation active de la Safety Culture Ladder demande donc toujours une contribution modeste, qui sera limitée au minimum.

Les parties qui contribuent sont toutes les entreprises et organisations qui utilisent activement la Safety Culture Ladder en tant qu'instrument pour:

- faire des adjudications;
- être certifiées;
- effectuer d'autres activités professionnelles (conseils, formations, recherche, certification etc.).

Ainsi l'utilisation de la Safety Culture Ladder devrait générer suffisamment de revenus pour garantir sa pertinence et son applicabilité à l'avenir. Les revenus consisteront en:

- contributions de la part de toutes les entreprises qui se font certifier, et ce par certificat délivré et par évaluation annuelle;
- contributions de la part des entreprises qui offrent des services et des produits en lien avec la Safety Culture Ladder.

Vous retrouvez un aperçu des contributions et des tarifs applicables sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com).

### **7.3 Gestion des documents et versions**

La responsabilité du développement et de la gestion du contenu du Schéma de certification et du Manuel Safety Culture Ladder incombe à NEN. Les versions sont rédigées et finalisées par la Commission des Experts et ensuite approuvées par le Collège des Intervenants.

Les éventuelles remarques ou suggestions concernant les documents de la Safety Culture Ladder peuvent être adressées à NEN.

Les versions actuelles de la documentation seront celles publiées sur on [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com). Les versions précédentes seront dès lors caduques.

### **7.4 Informations et conseils**

Vous retrouvez toutes les informations essentielles concernant le trajet de certification dans le Manuel. La dernière version de ce manuel, disponible sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com) et des décisions supplémentaires sont applicables. Vérifiez régulièrement sur [www.safetycultureladder.com](http://www.safetycultureladder.com) si le Manuel a été mis à jour. Pour bénéficier d'un support dans l'orientation ou la préparation à la certification, vous pouvez également contacter un des Organismes de Certification agréés.

### **7.5 Réclamations**

Toute réclamation, remarque ou suggestion concernant le règlement ou un OC peut être introduite par voie écrite auprès de NEN, via [info@safetycultureladder.com](mailto:info@safetycultureladder.com).

## Annexe A Exigences supplémentaires pour le contrôle offshore

### Portée du contrôle

Il est question d'un « contrôle offshore » lorsque la portée du contrôle comprend des activités offshore. Cela inclut toutes les activités maritimes: en mer, dans le port, à quai et dans les airs. Ces activités sont par exemple relatives aux travaux sur les éoliennes ou à l'installation à terre des câbles électriques.

Cela concerne:

- les travaux préparatoires (par exemple, ingénierie et sélection des trajets);
- les travaux effectués avec des navires et/ou des hélicoptères;
- les travaux sur les installations positionnées en mer.

D'autres exemples sont les sociétés offshore qui exercent des activités dans le domaine du pétrole et du gaz.

La définition signifie que, « s'il est question d'un contrôle offshore, les activités préparatoires à haut risque à quai/dans le port doivent également être intégrées. »

Si des activités/travaux sont uniquement effectués à quai ou dans le port, il ne s'agit pas d'un contrôle offshore et le terme « offshore » n'est pas mentionné dans la portée du certificat.

Note: pour le contrôle des activités préparatoires, un projet similaire en cours est suffisant.

### Point d'attention: accords entre l'organisme de certification et le client

Il est important que l'organisme de certification (OC) établisse au préalable des accords clairs avec le client concernant la portée, les sites du projet à auditer (offshore / onshore), les conditions spécifiques, comme la formation et l'entraînement requis des auditeurs et d'autres particularités, dont les coûts supplémentaires et journées de travail.

### Interprétation du contrôle offshore

Dans le tableau ci-dessous, l'interprétation pour le contrôle offshore est indiquée dans la colonne de droite. La colonne de gauche contient les textes pertinents des paragraphes susmentionnés du manuel, à titre d'information.

Manuel Safety Culture Ladder 4.0	Interprétation pour « Contrôle offshore »
<p><b>6.2 Auditeur et évaluateur (formulation actuelle dans le manuel)</b></p> <p>Les exigences minimales de qualification suivantes s'appliquent aux auditeurs:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sur la base de l'éducation et de l'expérience, disposer d'un niveau de travail et de réflexion équivalent au moins à celui de l'enseignement professionnel supérieur.</li> <li>2. Expérience en matière de certification de systèmes de gestion sous accréditation.</li> <li>3. Un expert diplômé en matière de sécurité (niveau supérieur, niveau secondaire).</li> <li>4. Auditeur principal qualifié pour VCA** (liste de contrôle SSE pour entrepreneurs) ou OHSAS 18001/ISO 45001</li> <li>5. Connaissance avérée des techniques spécifiques au secteur grâce à une formation ou une expérience de plusieurs années (qualification sectorielle).</li> <li>6. Compétence avérée avec le système de certification Safety Culture Ladder grâce à la formation/l'entraînement (qualification Safety Culture Ladder).</li> </ol>	<p>Sous point 3. Le diplôme mentionné au point 3 « Expert diplômé en matière de sécurité (niveau supérieur, niveau secondaire) s'entend également comme un diplôme équivalent. La CdE évalue et détermine si un diplôme est considéré comme équivalent.</p> <p>Les exigences complémentaires suivantes s'appliquent aux auditeurs qui effectuent des contrôles sur un site offshore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'auditeur qui contrôle un site offshore possède un certificat valide NOGEPA 0.5A basic Offshore Safety ou OPITO BOSIET.</li> <li>- L'auditeur a subi un examen médical standard avec des résultats positifs.</li> </ul> <p>En concertation avec le client et en fonction de la visite de projet choisie, les compléments suivants s'appliquent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une formation supplémentaire en matière de sécurité;</li> <li>- un certificat valide pour une formation NOGEPA, OPITO ou GWO suivie;</li> </ul>

Manuel Safety Culture Ladder 4.0	Interprétation pour « Contrôle offshore »
<p>7. Une évaluation positive pour l'audit par l'OC, sur l'attitude et les compétences comportementales de l'auditeur.</p>	<p>- la prise de mesure de la largeur des épaules.</p> <p>Par « NOGEPA », on entend: formation certifiée NOGEPA pour la zone offshore de la mer du Nord.</p> <p>Par « OPITO », on entend: formation certifiée pour les installations offshore dans le monde entier, approuvée par OPITO.</p> <p>Par « GWO », on entend: Global Wind Organisation, les données des formations sont enregistrées dans WINDA.</p>
<p><b>6.3 Exigences pour l'évaluation d'échelle par l'OC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'évaluation d'échelle implique au moins une visite de travail de l'OC sur site. Une évaluation d'échelle basée uniquement sur une « étude documentaire » est insuffisante et de ce fait inacceptable.</li> <li>• Pour le nombre d'entretiens à mener et de sites de travail à visiter, la description dans le tableau des journées de travail ci-dessous est applicable.</li> </ul> <p><b>6.11 Processus d'audit</b></p> <p>Chaque audit de certification doit être achevé dans les 13 semaines (un trimestre) suivant son commencement. La phase 1 de l'audit est considérée comme le point de départ. L'audit de certification est achevé une fois que le certificat a été délivré. Au cours de cette période, il n'est pas possible de changer d'OC. Si un audit de certification ne peut être achevé dans le délai de 13 semaines, l'audit est invalide et aucun certificat légalement valable ne peut donc être délivré.</p>	<p>En cas de contrôle offshore, des visites de travail doivent également être effectuées. Si les activités offshore font partie de la portée du certificat, il ne suffit pas d'effectuer uniquement une visite de travail auprès d'une activité onshore ou d'une activité de soutien. Le choix du lieu de la visite de travail doit être en rapport avec la portée du certificat. Cela implique que le nombre total de sites de travail visités doit couvrir la « charge de la portée ». Dans ce cadre, l'OC peut expliquer pourquoi le site de projet visité reflète bien les autres sites du projet.</p> <p><b>Contrôle offshore au cours de l'année 1</b></p> <p>Une visite de projet offshore doit être effectuée au cours de l'année 1.</p> <p>S'il n'est pas possible d'effectuer un contrôle offshore au cours de l'année 1, seules les activités ayant effectivement été contrôlées doivent être mentionnées sur la portée du certificat.</p> <p>Remarque: pour le calcul du nombre de journées de travail, cela signifie que si une visite de projet offshore planifiée ne peut avoir lieu, le temps total de l'audit peut être réparti sur trois ans.</p> <p>Toutefois, la mention « offshore » sur le certificat n'est possible que l'année où le contrôle offshore a effectivement eu lieu. Ce contrôle est considéré comme une visite de projet reportée. Une condition est que l'activité « offshore » fasse partie de la demande initiale.</p> <p><b>Contrôle offshore en années 2 et 3</b></p> <p>Si le contrôle offshore a eu lieu en année 1, le contrôle ou non des activités offshore en années 2 et 3 est déterminé sur la base de l'analyse des risques et du résultat du contrôle offshore de l'année 1.</p>

Manuel Safety Culture Ladder 4.0	Interprétation pour « Contrôle offshore »
	<p>Remarque: si l'analyse des risques montre que les risques sont suffisamment couverts, l'exigence d'effectuer un contrôle offshore en années 2 et 3 devient caduque.</p> <p><b>Élargissement de la portée avec des activités offshore en années 2 ou 3</b> Si une organisation souhaite étendre la portée avec des activités « offshore » au cours de l'année 2 ou 3, un audit complet (100 %) doit être effectué.</p> <p><b>En résumé:</b> Si les activités offshore font partie de la portée du certificat: année 1: le contrôle offshore est une exigence impérative. années 2 et 3: le contrôle offshore ou non est déterminé sur la base de l'analyse des risques et du résultat du contrôle offshore de l'année 1.</p> <p><b>Situations exceptionnelles:</b> Les situations exceptionnelles peuvent être soumises à NEN pour évaluation. Dans une telle situation, NEN agira en concertation avec le client. Par « donneur d'ordre », on entend: le donneur d'ordre du certificat, comme TenneT.</p> <p><b>Délai d'achèvement de l'audit</b> Un audit de certification impliquant des activités offshore doit être achevé dans les 26 semaines suivant son commencement.</p> <p>Pendant la visite du projet offshore, l'auditeur observe <i>passivement</i> les activités. Cela signifie qu'il ne va pas dans l'eau avec un plongeur et ne monte pas sur un mât.</p>
	<p>Point de départ pour les questions d'interprétation: la portée du certificat est prépondérante.</p>

**Annex B Conditions de qualification pour auditeurs aux Pays Bas**

À partir de l'échelon	Exigence	Critère	Contrôle
1	Au moins le niveau de travail et de réflexion d'un bachelor (jusqu'à l'échelon 3).	une formation en graduat (ou +) ou comparable par ses études ou son expérience	- Diplome - CV - Assessment
4/5	niveau de travail et de réflexion d'un universitaire (master)	Formation Conseiller en Prévention Niveau 1 complétée ou comparable par l'éducation ou l'expérience	- Diplome - CV
1	Connaissance et compréhension de la gestion des risques de sécurité	Formation de conseiller en prévention niveau 2 ou niveau 1 ou comparable par l'éducation ou l'expérience	- Diplome - CV
1	Connaissance des caractéristiques générales du comportement humain.	Formation ou cours ou connaissances par l'expérience	- CV - Présence NEN - Avis / déclaration du OC
1	Évaluateur principal qualifié.	Cours d'évaluateur principal terminé.	Diplôme
1	Familiarité avec les principes et le contenu de Safety Culture Ladder	L'auditeur a connaissance des normes: * Schéma de certification Safety Culture Ladder; * Manuel du Safety Culture Ladder;	- présence NEN - Avis du OC Review rapports d'audit du OC
1	Avoir suivi la formation de 2 jours sur Safety Culture Ladder	Attestation de participation à la formation	Certificat de participation NEN
4/5	Master class Safety Culture Ladder	Attestation de participation à la formation masterclass	Certificat de participation NEN
1	2 jours d'accompagnements d'audits	Justification d'accompagnement d'un auditeur SCI expérimenté pendant 2 journées d'audit.	Plan d'audit les audits concernés
1	Familier avec les risques de sécurité dans le domaine d'application et le pays.	L'auditeur est familiarisé avec les risques de sécurité dans le domaine d'application (rail, énergie, logement, soins, etc.) et peut en discuter. - L'auditeur connaît les meilleures pratiques dans le domaine d'application.	- présence NEN - Avis du OC Review rapports d'audit CV

**Skills**

Exigence	Critère	Contrôle
Expériences avec le système de management.	Auditeur qualifié VCA ou ISO 45001 (OHSAS 18001).	- CV
Compétences linguistiques adaptées à la communication à tous les niveaux de l'organisation du client	L'auditeur maîtrise la langue parlée et écrite (également sur le lieu de travail). - L'auditeur peut avoir une conversation agréable (dialogue).	CV Présence NEN - Avis du OC Review rapports d'audit
Connaît les us et coutumes du pays concerné..	Auditeur est né ou a grandi ou a au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le pays concerné.	CV Présence NEN - Avis du OC Review rapports d'audit
Bonnes aptitudes à signaler	L'auditeur peut: - bien résumer et analyser; - signaler clairement les points d'attention et d'amélioration; - donner une justification du score donné; - rapporter dans les grandes lignes - rédiger un rapport clair et concis - distinguer les problèmes principaux et secondaires et identifier le message le plus important; - écriture active sans formes de souffrance et sait fasciner le lecteur.	- présence NEN - Avis/déclaration du OC - Review rapports d'audit
Présenter de manière convaincante	L'auditeur peut bien se présenter, présenter de manière complète et appropriée les résultats d'un audit et peut motiver / expliquer les résultats	- présence NEN - Avis/déclaration du OC

**Aptitudes – Compétences non techniques**

Exigence	Critère	Review
Compétences d'entrevue	Auditeur: - est capable d'appliquer des techniques d'interrogation correctes et différentes, de sorte que les informations requises soient finalement révélées (enquêtes ultérieures); - peut écouter, résumer et poser des questions - 5 niveaux de profondeur; - peut bien observer, est vif et alerte; - met le client au premier plan lors de l'audit, le laisse parler, peut garder le silence; - peut reconnaître une différence d'attitude et de comportement; - est capable de reconnaître les différents niveaux d'attitude et de comportement - sent bien la situation et fait la bonne estimation; - reconnaît le comportement non verbal et le langage corporel; - est analytique et peut basculer rapidement (répondre aux réponses, traverser le schéma, etc.); - peut établir des liens entre entretien et observations / perceptions; - est neutre, n'a pas de préjugé, ne peut pas être influencé (pression de la personne auditée); - est bon pour poser des questions ouvertes.	- présence NEN - Avis/déclaration du OC - Assessment

**Caractéristiques personnelles**

Exigence	Critère	Review
Social / communicatif	Auditeur: - peut donner une sensation bonne et détendue à l'audité - peut communiquer agréablement et efficacement.	- présence NEN - Avis/déclaration du OC - Assessment
Diplomatique / tactique	Auditeur: - possède une agilité tactique; - peut stimuler ou confronter l'audité, certainement à partir d'un niveau de maturité 3 où il faut stimuler les employés / management / la direction pour voir s'ils sont proactifs	- présence NEN - Avis/déclaration du OC - Assessment
Apparence calme et familière	Auditeur: - n'est pas chaotique et ne semble pas tendu; - peut mettre les gens à l'aise; - peut toucher les gens dans leur cœur (ce qui est vraiment important pour vous).	- Monitoring / review sur site - Avis/déclaration du OC - Assessment
Attentif / intéressé	Auditeur: - prend le temps pour l'audité; - laissez l'audité parler et l'écoute attentivement.	- présence NEN - Avis/déclaration du OC - Assessment (éventuellement)



**Qualification retenue**

À partir de l'échelon	Exigence	Critère	Review
1	- Participation à la journée annuelle d'harmonisation NEN.	Présence obligatoire le jour de l'audit.	Inscription de présence NEN
1 à 3	Audits réguliers	- Minimum 20 jours (y compris la préparation et le compte rendu). Audits Safety Culture Ladder réalisés l'année précédente. - Un contrôle / examen sur site tous les trois ans par un auditeur expérimenté à désigner par le OC conformément à la norme ISO 17021.	Journal d'audit (dérogation possible en fonction des conditions du marché)
4	Audits très réguliers	- Au moins 35 jours dans au moins deux jours d'audits au cours de l'année écoulée, dont au moins 20 jours sur l'échelon 3. - Un contrôle / examen sur site tous les trois ans par un auditeur expérimenté à désigner par le OC conformément à la norme ISO 17021.	Journal d'audit rendu de suivi / présence du chef d'équipe

## **Colophon**

Titre: Manuel Safety Culture Ladder version 4.0  
Date de publication: décembre 2020

NEN  
Vlinderweg 6  
2623 AX Delft  
Pays-Bas  
BP 5059  
2600 GB Delft  
Pays-Bas

### **Droits d'auteur NEN**

Tous droits réservés. Aucun élément de cette édition ne peut être rendu publique et/ou reproduit au moyen d'impression, de photocopie, de microfilm ou d'une autre manière quelconque sans l'autorisation écrite préalable de la part de NEN.