



Safety Culture Ladder 2.0

Septembre 2023



De waarde
van normen

Safety Culture Ladder 2.0

(fr)

septembre 2023

Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut
120001 – Commissie van Deskundigen Safety Culture Ladder



THIS PUBLICATION IS COPYRIGHT PROTECTED

DEZE PUBLICATIE IS AUTEURSRECHTELIJK BESCHERMD

Apart from exceptions provided by the law, nothing from this publication may be duplicated and/or published by means of photocopy, microfilm, storage in computer files or otherwise, which also applies to full or partial processing, without the written consent of Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut.

Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut shall, with the exclusion of any other beneficiary, collect payments owed by third parties for duplication and/or act in and out of law, where this authority is not transferred or falls by right to Stichting Reprerecht.

Auteursrecht voorbehouden. Behoudens uitzondering door de wet gesteld mag zonder schriftelijke toestemming van Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van fotokopie, microfilm, opslag in computerbestanden of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op gehele of gedeeltelijke bewerking.

Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut is met uitsluiting van ieder ander gerechtigd de door derden verschuldigde vergoedingen voor verveelvoudiging te innen en/of daartoe in en buiten rechte op te treden, voor zover deze bevoegdheid niet is overgedragen c.q. rechtens toekomt aan Stichting Reprerecht.

Although the utmost care has been taken with this publication, errors and omissions cannot be entirely excluded. Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut and/or the members of the committees therefore accept no liability, not even for direct or indirect damage, occurring due to or in relation with the application of publications issued by Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut.

Hoewel bij deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, kunnen fouten en onvolledigheden niet geheel worden uitgesloten. Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut en/of de leden van de commissies aanvaarden derhalve geen enkele aansprakelijkheid, ook niet voor directe of indirecte schade, ontstaan door of verband houdend met toepassing van door Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut gepubliceerde uitgaven.

Table des matières

Avant-propos	4
Introduction	5
1 Objet et champ d'application	7
2 Références normatives	7
3 Termes et définitions	7
4 Description des échelons	10
4.1 Généralités	10
4.2 Description par échelon	11
4.3 Thèmes et sous-thèmes	12
4.4 Conditions préalables et comportement	14
5 Les thèmes élaborés	15
5.1 Généralités	15
5.2 Thème 1: Politique et leadership.....	16
5.3 Thème 2: Connaissances et aptitudes.....	24
5.4 Thème 3: Processus primaires et secondaires.....	30
5.5 Thème 4: Collaboration avec des parties externes	37
5.6 Thème 5: Apprentissage et amélioration	41
Annex A (informatif) Tableau de référence entre SCL 1.0 et SCL 2.0	47

Avant-propos

Travailler en toute sécurité et rentrer chez soi en bonne santé. C'est l'essentiel. C'est à cette fin que l'échelle de la culture de sécurité (aujourd'hui appelée Safety Culture Ladder) a été mise au point il y a plusieurs années. L'accent y est mis sur la sensibilisation à la sécurité. C'est là que réside la clé d'un environnement de travail sûr. Développée à l'origine par ProRail, mais utilisée plus largement ces dernières années, y compris en dehors de l'industrie ferroviaire.

Il est maintenant temps de poursuivre le développement de l'outil: encore plus clair, pour qu'il soit facile à appliquer et efficace dans son fonctionnement. L'accent était déjà mis sur la culture, l'attitude et le comportement, et dans cette édition, il a été encore renforcé.

Il est clair que vous ne pouvez pas le faire seul. Le travail sur la sécurité se fait ensemble, tout au long de la filière. La responsabilité incombe à tous les acteurs de cette filière et va au-delà de la sécurité des collègues directs. Elle concerne également la sécurité des autres entreprises et organisations qui collaborent aux projets.

Nous sommes convaincus que cette édition actualisée de la échelle de la culture de sécurité Safety Culture Ladder peut apporter une contribution majeure à cet égard. Car il faut bien l'admettre, des accidents se produisent toujours dans le cadre de projets. Chaque accident est un accident de trop. Espérons que cela nous rapproche un peu plus de l'objectif ultime: aucun accident !

Cette actualisation a nécessité beaucoup de travail au cours des quatre dernières années. Les membres du groupe d'experts ont fait un excellent travail. Au nom du NEN et de toutes les personnes impliquées dans la Safety Culture Ladder, je voudrais également remercier sincèrement Marina van Beekveld (Van Beekveld Organisatieadvies) et Hans Aarns (Aboma Certification B.V.), Taco Buissant des Amorie (Tasqq), Arno de Graaff (Movares Nederland B.V. et membre du comité d'experts SCL), Frank Thoonen (Stedin), Robert Taen (Apollo 13) et Gerd Jan Frijters (Kader B.V.) pour leur participation à ce groupe d'experts.

Johan van den Elzen,
président du comité d'experts SCL

Contrairement à l'édition précédente, Safety Culture Ladder 2.0 prend la forme d'un document normatif. Cette approche s'inscrit dans l'objectif de faire de la Safety Culture Ladder un document standard officiel. Ce processus devrait démarrer début 2024.

Introduction

En collaboration avec des entreprises ferroviaires, des sociétés d'ingénierie, des bureaux de consultance et des universitaires, ProRail a développé l'échelle de sécurité (*Veiligheidsladder*) en 2012 afin d'encourager la prise de conscience de la sécurité et l'adoption d'actions consciemment sûres. Les efforts en la matière sont objectivement mesurés et positivement valorisés. L'objectif ultime est de réduire le nombre de situations dangereuses, ce qui se traduit par une diminution des incidents (absentéisme, dommages).

En 2016, ProRail a transféré la propriété et la gestion de l'échelle de sécurité à la Stichting Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut (NEN, fondation de l'Institut royal néerlandais de normalisation). 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 (SCL, échelle de la culture de sécurité).

L'utilisation de la SCL a une fonction très large. Elle fournit des cadres pour un travail sûr à toutes les parties travaillant dans les différentes industries. Il n'y a pas de distinction entre les donneurs d'ordres, les entrepreneurs (sous-traitants) ou les fournisseurs. Tous les acteurs de la chaîne sont responsables de la sécurité.

La SCL est conçue pour s'appliquer à tous les secteurs et à tous les types d'entreprises.

Après plusieurs années d'utilisation sur le marché, il est apparu que la SCL devait être réactualisée.

Les raisons en sont les suivantes:

- De plus en plus d'utilisateurs ne reconnaissaient pas les termes utilisés (liés au chemin de fer). Ces termes ont été supprimés dans la nouvelle échelle, ce qui rend le modèle utilisable pour tous les secteurs.
- Les utilisateurs ont estimé qu'il y avait beaucoup de répétitions dans les descriptions.
- Les utilisateurs ont indiqué qu'ils souhaitaient des descriptions progressives au fil des échelons. Il s'agit d'un point d'appui pour passer à l'échelon suivant.
- Il est nécessaire de parvenir à de nouveaux accords sur l'évaluation. Dans l'ancienne échelle, une organisation pouvait choisir d'accorder plus d'attention à certains sujets («caractéristiques de l'entreprise») afin d'atteindre le nombre de points requis pour une bonne évaluation. Avec la nouvelle échelle, ce n'est plus possible. Comme les «points» ne sont plus utilisés, l'échelle a un caractère moins calculateur. Ainsi, elle se concentre davantage sur le soutien à la croissance.
- Les utilisateurs de l'édition précédente de la SCL ont déclaré qu'ils souhaitaient une meilleure description des échelons supérieurs.

Un tableau de référence est fourni dans l'annexe A. Il clarifie où les thèmes de la première édition de la SCL se trouvent dans la nouvelle édition de la SCL.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Autres documents

En plus de ce document de normes, les documents suivants sont disponibles:

- le schéma de certification;
- un document explicatif (informatif);
- un recueil de cas (informatif).

Le document explicatif fournit des informations générales sur le contexte (l'idée sous-jacente) de la SCL. Il contient également des exemples. Il s'agit d'un document évolutif qui continue d'être complété en fonction des besoins des utilisateurs de la SCL. Le document explicatif est publié sur le site web de la SCL.

Le recueil de cas est un document qui fournit des orientations aux auditeurs. Ce document comprend les meilleures pratiques en matière d'évaluation. Ces meilleures pratiques sont le fruit d'une harmonisation entre les organismes de certification. Il est destiné à faciliter une évaluation sans ambiguïté. Le document n'a pas pour but de prescrire obligatoirement la manière dont l'évaluation doit être effectuée. Le recueil est distribué aux OC et n'est pas publié.

Chaque fois que le terme «il/elle» apparaît dans le présent document, il s'agit de toutes les désignations de personnes couramment utilisées.

Safety Culture Ladder 2.0

1 Objet et champ d'application

La Safety Culture Ladder (SCL, échelle de la culture de sécurité) est un outil de sensibilisation au travail sûr et sain au sein de sa propre organisation. L'échelle peut également servir de critère de qualité lors de l'achat de travaux, de services et de fournitures. La SCL a été conçue pour tous les types d'organisations, qu'elles soient à but lucratif, non lucratif, de services ou industrielles, qu'il s'agisse de grandes ou de petites entreprises.

REMARQUE L'objectif n'est absolument pas de créer différentes éditions (spécifiques à l'entreprise) de la Safety Culture Ladder, mais de développer la version existante. Le but est de partir de l'édition existante. Si des secteurs ou entreprises ne se reconnaissent pas immédiatement dans une description, on peut examiner l'objectif de cette description. L'objectif peut en effet servir de base à l'interprétation des exigences et critères pour le secteur d'activité ou le type d'entreprise qui est évalué.

2 Références normatives

Le présent document ne contient aucune référence normative.

3 Termes et définitions

Aux fins du présent document, les termes et définitions suivants s'appliquent:

3.1

audit

forme d'examen et d'évaluation systématiques et périodiques de la sensibilisation et du comportement en matière de sécurité et de santé au sein de l'organisation

3.2

partie intéressée

<externe> toute personne en dehors de l'organisation qui ressent les avantages ou les inconvénients d'une action

3.3

partie intéressée

<interne> toute personne au sein de l'organisation qui ressent les avantages ou les inconvénients d'une action

3.4

secteur

secteur d'activités défini

Remarque 1 pour le terme: Le secteur est un nom qui désigne toutes les entreprises travaillant dans une catégorie particulière de services et/ou de produits, comme le secteur hôtelier. Un secteur contient donc toutes les entreprises qui s'occupent de la même chose.

3.5

structure de communication

mode de communication convenu au sein de l'entreprise en ce qui concerne la santé et la sécurité

Remarque 1 pour le terme: Il peut s'agir d'informer, d'éduquer, de former. Elle implique une communication à la fois descendante et ascendante. Il peut s'agir d'une bonne discussion planifiée.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

3.6

direction

cadres supérieurs d'une organisation

Remarque 1 pour le terme: Par exemple: le directeur général, le directeur financier, le directeur commercial.

Remarque 2 pour le terme: Si elle concerne une partie de l'organisation, elle concerne le plus haut responsable de cette partie.

3.7

observation du comportement

l'observation des comportements en matière de sécurité et de santé

Remarque 1 pour le terme: Les observations comportementales peuvent être effectuées par n'importe qui au sein de l'organisation.

3.8

filière

ensemble des parties dans un même processus, y compris donneur d'ordres-entrepreneur ou sous-traitant-fournisseur-entrepreneur

3.9

partenaire de la filière

l'organisation au sein de la filière

3.10

leadership

l'influence des autres pour atteindre un objectif particulier

3.11

responsable

premier responsable ou responsable direct dans les processus primaire et secondaire

Remarque 1 pour le terme: Par exemple, le contremaître (de travail), l'exécuteur, le chef d'équipe, le responsable de travail, le manager/chef de projet.

3.12

management

manager

le(s) cadre(s) le(s) plus élevé(s) d'une organisation jusqu'au niveau du premier responsable sur le lieu de travail

Remarque 1 pour le terme: Par exemple, le chef de service, le directeur régional.

Remarque 2 pour le terme: Dans les petites organisations, ce niveau de management peut ne pas être présent (cfr. direction).

3.13

travailleur

toute personne exerçant une fonction dans l'entreprise

Remarque 1 pour le terme : Exemples de travailleurs: l'installateur, le conducteur, le conseiller, le coordinateur sécurité et santé.

3.14

motivation

<intrinsèque> volonté de quelqu'un de faire ou de s'abstenir de faire quelque chose en son for intérieur

Remarque 1 pour le terme: Si vous mettez votre casque parce que vous vous sentez mieux protégé, il s'agit d'une motivation intrinsèque. Si vous laissez la machine de sciage s'éteindre tout à fait parce que vous estimez qu'il est plus sûr de le faire, il s'agit également d'une motivation intrinsèque.

3.15

proactif

anticiper les opportunités potentielles, les menaces ou les événements inattendus ou imprévus et ne pas attendre le dernier moment pour agir

Remarque 1 pour le terme: Les personnes font preuve d'un comportement proactif en matière de santé et sécurité (S&S) lorsque, par exemple, elles en font plus pour réduire les risques de S&S que ce qui est strictement prévu dans leur description de poste.

3.16

politique de sanctions

politique consistant en des procédures à suivre en cas de comportement indésirable observé ou de certaines actions visant à faire changer d'avis les personnes concernées et à imposer des sanctions si nécessaire

3.17

santé et sécurité

S&S

la sécurité intégrale de ses propres travailleurs ainsi que des utilisateurs, des tiers et de l'environnement

Remarque 1 pour le terme: La santé et la sécurité ne se limitent pas à la sécurité au travail. La santé et la sécurité comprennent également la charge de travail psychosociale, la sécurité psychosociale, le bien-être et l'intégrité.

Remarque 2 pour le terme: En fonction de ce qui se passe au sein de l'organisation, les éléments suivants doivent également être pris en compte, par exemple cybersécurité, sécurité structurelle, sécurité des machines, sécurité incendie.

Remarque 3 pour le terme: La santé fait également partie de l'échelle de la culture de sécurité de la Safety Culture Ladder. Prenons l'exemple de l'exposition à des substances dangereuses qui peuvent affecter la santé (et nuire à un plus grand nombre de personnes que les seuls risques liés à la sécurité).

3.18

politique de S&S

ensemble d'objectifs et de principes de base concernant les conditions de travail sûres et saines, y compris la feuille de route et les accords sur le suivi et l'application de la législation

Remarque 1 pour le terme: La politique de S&S est adoptée conjointement par la direction et par une certaine forme de représentation du personnel (par exemple, le comité d'entreprise) et est revue périodiquement.

3.19

comportement en matière de S&S

comportements et actions conscients et inconscients visant à l'exécution sûre et saine du travail, en prêtant attention aux personnes, aux matériaux, aux moyens, aux méthodes, au lieu de travail et à l'environnement

Safety Culture Ladder 2.0:2023

3.20

S&S dans l'environnement de travail

santé et sécurité pour l'ensemble des circonstances, y compris le travail qui y est effectué

Remarque 1 pour le terme: Il peut s'agir des circonstances des parties prenantes.

Remarque 2 pour le terme: Les conditions peuvent inclure des facteurs physiques, sociaux, psychologiques et environnementaux.

Remarque 3 pour le terme: La notion de «travail qui y est effectué» doit être interprétée au sens large. Selon la situation, il peut également s'agir de concevoir et d'utiliser.

3.21

politique d'appréciation

méthode au sein de l'entreprise qui définit quels comportements et/ou performances dans le domaine de la sécurité et de la santé sont si positifs qu'ils font l'objet d'une attention particulière et peuvent être récompensés dans une certaine mesure

3.22

inspection du lieu de travail

la surveillance, planifiée ou non, d'un lieu de travail ou d'un emplacement particulier par un ou plusieurs responsables (de chaque niveau de management), des travailleurs ou une combinaison de ceux-ci

Remarque 1 pour le terme: L'objectif de l'inspection du lieu de travail est avant tout un contrôle technique (de sécurité) des moyens, de leur utilisation et du respect des règles de sécurité. La politique indique les objectifs de l'entreprise et la manière dont elle entend les atteindre.

4 Description des échelons

4.1 Généralités

La SCL est basée sur l'échelle de culture selon le modèle de Parker et al. (Figure 1) et est une échelle évolutive composée de cinq niveaux. Le modèle part du principe que la culture de sécurité dans une entreprise se trouve à un certain stade de maturité. Le modèle reconnaît cinq niveaux de culture ou des «échelons». Chaque échelon indique le stade de développement de l'entreprise en matière de santé et sécurité.

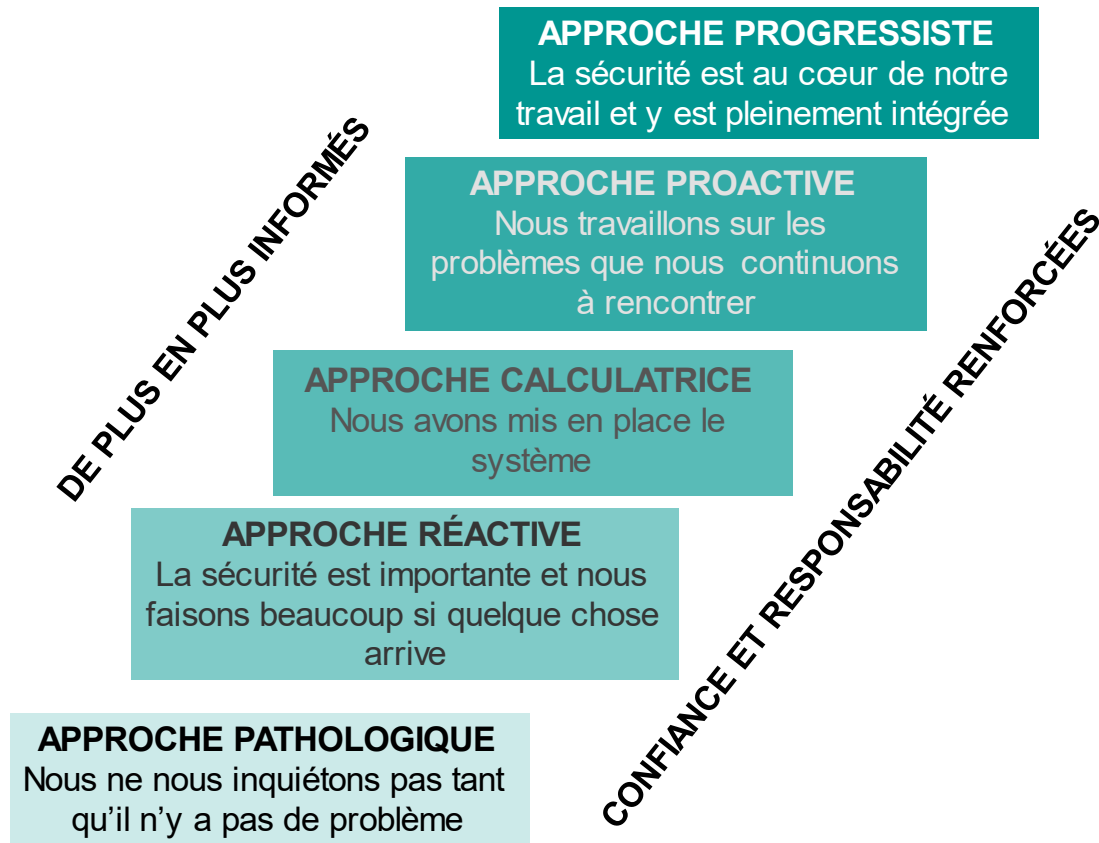


Figure 1 - Les cinq échelons de l'échelle de la culture de sécurité

4.2 Description par échelon

Les cinq échelons de la SCL sont décrits ci-dessous.

Échelon 1: Approche pathologique

L'organisation ne voit pas l'intérêt de travailler en toute sécurité. L'attention portée à la sécurité coûte du temps et de l'argent. Il s'agit du chiffre d'affaires et de bénéfices. «Des accidents peuvent toujours se produire, on n'a que très peu de contrôle là-dessus.» L'organisation pense qu'elle sait vraiment ce qu'elle fait car, après tout, cela fait des années que tout va bien.

Échelon 2: Approche réactive

L'entreprise a l'habitude de changer quand des problèmes se posent. Les réactions sont basées sur des schémas bien ancrés. Dans l'entreprise, les gens se sentent victimes plutôt que responsables. «Mais ce n'est pas ma faute, n'est-ce pas?» «Les incidents ont des causes et nous les éliminons rapidement.» Le changement de comportement est souvent ponctuel et de courte durée.

Échelon 3: Approche calculatrice

La sécurité est considérée comme une valeur ajoutée. Cela se traduit par des mots, des écrits (politique/système) et des actes (engagement). L'attention portée à la santé et à la sécurité provient principalement de la direction, du management et des dirigeants directs sur le lieu de travail. Les

Safety Culture Ladder 2.0:2023

travailleurs opérationnels se sentent encore peu responsables de S&S. Le responsable de S&S est souvent considéré comme le moteur de la pratique quotidienne en matière de S&S.

Échelon 4: Approche proactive

Chaque membre de l'organisation est conscient de l'importance de la sécurité, pour lui-même, pour ses collègues et pour les travailleurs des sous-traitants et des tiers. Chacun connaît et reconnaît sa part et sa responsabilité en matière de S&S. Les informations importantes en matière de sécurité sont partagées et communiquées de haut en bas et de bas en haut, tant en interne qu'en externe de l'organisation. Les erreurs sont permises: elles sont admises de façon honnête. Des efforts sont déployés pour prévenir les récidives. Des initiatives ont été prises pour travailler de manière plus sûre.

Échelon 5: Approche progressiste

La sécurité est entièrement intégrée dans les processus d'entreprise. Elle fait partie intégrante de la réflexion et de l'évaluation au sein de l'organisation et avec les pairs du secteur. La sécurité est ancrée dans la pensée et les actions de tous les travailleurs et des travailleurs des sous-traitants. Après tout, ils ne sont pas habitués à autre chose.

4.3 Thèmes et sous-thèmes

4.3.1 Généralités

La SCL comporte cinq thèmes, qui sont divisés en un certain nombre de sous-thèmes. Ces thèmes sont les suivants:

- la politique et le leadership;
- les connaissances et les aptitudes;
- les processus primaires et secondaires;
- la collaboration avec des parties externes;
- l'apprentissage et l'amélioration.

Les thèmes sont expliqués ci-dessous. Le chapitre 6 développe ces thèmes.

4.3.2 Thème 1: Politique et leadership

Ce thème se concentre sur la manière dont les politiques et les objectifs en matière de S&S sont mis en place au sein de l'organisation et sur la manière dont ils sont gérés.

Les sous-thèmes du thème 1 sont les suivants:

- les politiques et les objectifs;
- le leadership;
- la communication et l'engagement;
- les comportements souhaités en matière de S&S;
- la prise de responsabilités.

4.3.3 Thème 2: Connaissances et aptitudes

Ce thème se concentre sur les connaissances et les aptitudes en matière de S&S à tous les niveaux de l'organisation, de la direction au travailleur externe. Cela comprend le développement des connaissances et des aptitudes.

Les sous-thèmes du thème 2 sont les suivants:

- les tâches, responsabilités et compétences;
- les connaissances et les aptitudes;
- le développement des connaissances et des aptitudes.

4.3.4 Thème 3: Processus primaires et secondaires

Ce thème se concentre sur les processus primaires (processus fondamentaux d'une organisation) et secondaires (processus de soutien, par exemple des services du personnel) d'une organisation en matière de S&S. Le thème porte sur la manière dont les processus sont mis en place et sur la manière dont la santé et la sécurité sont assurées dans ces processus.

Les sous-thèmes du thème 3 sont les suivants:

- la préparation et la planification du travail;
- l'évaluation des risques;
- la santé et la sécurité dans les projets ou l'exécution (opérations);
- l'approvisionnement, la gestion et l'utilisation des moyens matériels;
- la gestion des changements.

4.3.5 Thème 4: Collaboration avec des parties externes

Ce thème se concentre sur la collaboration avec des parties externes telles que les sous-traitants/entrepreneurs et autres parties prenantes externes.

Les sous-thèmes du thème 4 sont les suivants:

- la sélection et l'évaluation des sous-traitants;
- l'encouragement et la sanction des sous-traitants;
- la coopération pour trouver des solutions.

4.3.6 Thème 5: Apprentissage et amélioration

Ce thème se concentre sur l'apprentissage et l'amélioration de la S&S au sein d'une organisation. L'apprentissage et l'amélioration sont axés sur l'amélioration continue de la S&S au sein de l'organisation.

Les sous-thèmes du thème 5 sont les suivants:

- la culture de l'apprentissage;
- les signalements;
- l'évaluation de la santé et de la sécurité dans l'environnement de travail;
- les audits internes.

4.4 Conditions préalables et comportement

4.4.1 Généralités

Dans chaque sous-thème, une distinction a été faite entre les «conditions préalables» et le «comportement».

4.4.2 Conditions préalables

Les descriptions des «conditions préalables» indiquent ce qu'une organisation doit avoir mis en place et organisé en termes de S&S. Les descriptions des «conditions préalables» donnent donc plus de sens à la structure et à la stratégie. L'organisation doit fixer un certain cap et des conditions préalables doivent être mises en place.

REMARQUE 1 La SCL énonce l'exigence de ce qui doit être organisé, mais pas comment.

REMARQUE 2 Il s'agit en quelque sorte de «conditions préalables» établies par une organisation. Il s'agit des conditions qu'une organisation doit mettre en place pour que chaque travailleur sache ce qu'il doit faire. Tenez compte de l'organisation en matière de S&S, de la disponibilité des moyens et de la clarté des tâches, ainsi que des responsabilités et des autorités en matière de S&S. Ces conditions peuvent faire partie d'un système de gestion, mais un tel système n'est pas obligatoire. Il n'est pas non plus nécessaire qu'une organisation dispose d'un document à ce sujet. Si c'est utile pour l'organisation, c'est bien sûr autorisé, mais ce n'est pas obligatoire.

4.4.3 Comportement

Le comportement est ce qu'une personne fait ou ne fait pas. Les descriptions dans le domaine du comportement indiquent le comportement qui devrait généralement être observé dans une organisation, dans la partie concernée.

REMARQUE L'organisation peut encourager ou inhiber certains comportements.

5 Les thèmes élaborés

5.1 Généralités

Les tableaux suivants détaillent les thèmes et sous-thèmes.

5.2 Thème 1: Politique et leadership

Tableau 1 — Politique et leadership

1						
Politique et leadership						
Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités						
Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3		
Échelon 4		Échelon 5				
POLITIQUES ET OBJECTIFS	Conditions préalables	1.1-CP-E1 L'organisation n'a pas de politique de S&S.	1.1-CP-E2 L'organisation a des objectifs en matière de S&S et une politique de S&S. Cependant, elle n'en fait pas plus que ce qui est exigé par la loi, les règles ou les exigences des clients.	1.1-CP-E3 La politique de S&S est de courte durée. Cela signifie que l'organisation prend des mesures immédiates pour gérer les risques en matière de S&S, sans réfléchir à ce qui se passera ensuite à plus long terme.	1.1-CP-E4 La politique de S&S de l'organisation est axée sur une approche à long terme. Cela signifie que les mesures prises par l'organisation pour gérer les risques en matière de S&S incluent une réflexion sur les effets à venir.	1.1-CP-E5 La politique de S&S fait partie intégrante de la gestion de l'entreprise.
		L'organisation n'a pas d'objectifs en matière de S&S.		L'organisation a mis en place une méthode de contrôle pour vérifier si les travailleurs travaillent conformément aux lignes directrices en matière de S&S.	La politique de l'organisation en matière de S&S vise à garantir que chacun assume la responsabilité de la S&S, et que chacun dispose également de suffisamment de connaissances et de capacités pour assumer cette responsabilité.	
		L'organisation n'a pas prévu suffisamment de moyens pour la S&S.	L'organisation ne met en place des moyens pour la S&S qu'en cas de problèmes.	L'organisation définit les objectifs en matière de S&S en général. Elle ne les établit pas de manière spécifique à chaque travailleur et/ou à chaque poste.	Plusieurs personnes, pour lesquelles de bonnes règles de S&S sont importantes, travaillent dans l'organisation. Ce sont les parties prenantes. Toutes les parties prenantes de l'organisation ont participé à la réflexion et à la discussion sur la politique et les objectifs en matière de S&S. Après les avoir consultées, l'organisation a défini et fixé les objectifs et les politiques.	Toutes les parties prenantes, dans l'organisation et en dehors, ont contribué à l'élaboration de la politique et des objectifs en matière de S&S et en ont débattu. Après les avoir consultées, l'organisation a défini et fixé les objectifs et les politiques.
		L'organisation s'assure régulièrement que des moyens sont disponibles pour la S&S.	L'organisation a pris des dispositions pour que les travailleurs aient leur mot à dire sur les moyens en matière de S&S.	L'organisation a convenu que chacun peut toujours obtenir les moyens nécessaires en matière de S&S.		

1		Politique et leadership				
		Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
POLITIQUES ET OBJECTIFS	Comportement	<p>1.1-C-E1 La direction et les managers n'ont pas le temps et/ou ne dépensent pas d'argent pour la S&S.</p>	<p>1.1-C-E2 La direction et les managers connaissent la politique et les objectifs en matière de S&S. La personne responsable de la S&S a élaboré la politique et les objectifs en matière de S&S.</p>	<p>1.1-C-E3 L'organisation considère que la politique de S&S est la base d'un travail sûr et sain.</p>	<p>1.1-C-E4 La direction et les managers utilisent la politique de S&S lorsqu'ils gèrent l'organisation. Cette politique se reflète dans l'ensemble de l'organisation.</p>	<p>1.1-C-E5 La politique et les objectifs en matière de S&S sont au premier plan des préoccupations de l'entreprise.</p>
		<p>Personne ne pense aux moyens nécessaires pour la S&S.</p>	<p>La direction et les managers définissent des objectifs en matière de S&S, en discutent et les adaptent. Ce n'est le cas que lorsqu'un élément extérieur à l'organisation l'exige.</p> <p>L'organisation ne pense aux moyens pour la santé et la sécurité qu'en cas de problème. Elle résout alors souvent le problème.</p>	<p>La direction, les managers et les responsables directs connaissent la politique de S&S. Ils connaissent également la politique d'intervention et de récompense (la politique de sanctions et d'appréciation).</p> <p>Les objectifs en matière de S&S sont à jour. Cela signifie qu'ils ont été mis à jour en fonction des lignes directrices en matière de S&S actuellement en vigueur. Certains membres du personnel connaissent les objectifs.</p> <p>La direction, les managers et les responsables directs veillent principalement au respect des lois et des règlements et à ce que tout soit bien consigné.</p> <p>L'organisation discute parfois de l'efficacité des interventions visant à maîtriser les risques en matière de S&S. Elle examine (évalue) ensuite si cette intervention fonctionne suffisamment bien.</p> <p>Ce sont surtout la direction, les managers et les personnes chargées de la S&S qui examinent régulièrement les moyens nécessaires en matière de S&S.</p>	<p>Les travailleurs peuvent appliquer la politique de S&S et les objectifs de S&S dans leur propre travail. C'est ce qui ressort de leurs récits.</p> <p>L'ensemble de l'organisation participe activement à la mise en œuvre de la politique et des objectifs en matière de S&S. Cela signifie que chaque travailleur pense à et parle de travailler de la manière la plus sûre et la plus saine possible. Les objectifs en matière de S&S aident l'organisation à améliorer la S&S. Cela s'applique à la S&S dans l'organisation et en dehors.</p> <p>L'organisation examine régulièrement les moyens nécessaires à la S&S. Les travailleurs indiquent également les moyens dont ils ont besoin en matière de S&S.</p>	<p>Chacun peut indiquer à son niveau ce qu'il fait pour appliquer et améliorer les politiques et les objectifs en matière de S&S. Cela s'applique également aux parties prenantes extérieures à l'organisation.</p> <p>L'organisation dispose toujours de suffisamment de moyens à déployer pour la S&S.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

1	Politique et leadership				
	Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Conditions préalables	<p>1.2-CP-E1 L'organisation n'a pas prévu de moyens pour la gestion et le leadership personnel en matière de S&S.</p>	<p>1.2-CP-E2 L'organisation a mis en place peu de moyens pour la gestion ou le leadership personnel en matière de S&S.</p>	<p>1.2-CP-E3 L'organisation a prévu des moyens pour accorder de l'attention et/ou de l'argent au développement du leadership en matière de S&S. Ces moyens sont principalement destinés à la direction et au management, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas destinés aux responsables directs.</p>	<p>1.2-CP-E4 L'organisation a prévu des moyens pour accorder de l'attention et/ou de l'argent au développement du leadership en matière de S&S. Ces moyens s'adressent à tous.</p>	<p>1.2-CP-E5 L'organisation a prévu suffisamment de moyens afin de soutenir le leadership dans l'ensemble de l'organisation. Cela implique le développement du leadership dans l'ensemble de l'organisation ainsi que le leadership personnel.</p>

1	Politique et leadership				
	Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
LEADERSHIP	<p>1.2-C-E1 L'organisation n'accorde pas d'attention particulière ni d'argent à la gestion et au leadership personnel en matière de S&S.</p> <p>Au sein de l'organisation, personne ne semble prendre la direction des opérations en matière de S&S. Les responsables directs et les travailleurs adoptent un comportement dangereux.</p> <p>La direction, les managers et les superviseurs immédiats devraient donner l'exemple en matière de S&S, mais ils n'en sont pas conscients.</p>	<p>1.2-C-E2 L'organisation n'accorde pas d'attention particulière ni d'argent à la gestion et au leadership personnel en matière de S&S.</p> <p>Les travailleurs voient surtout la direction, les managers et les responsables directs lorsque quelque chose ne va pas dans le domaine de la S&S.</p> <p>La direction, les managers et les responsables directs doivent donner l'exemple en matière de S&S. Certains d'entre eux en sont conscients.</p>	<p>G-T3 L'organisation accorde de l'attention et/ou de l'argent au développement du leadership en matière de S&S. Ces moyens s'adressent à la direction et aux managers.</p> <p>La direction, les managers et les responsables directs sont visibles au sein de l'organisation et facilement accessibles. Ils savent ce qui se passe en matière de S&S. Les travailleurs estiment que leur direction, leurs managers et leurs responsables directs sont suffisamment impliqués dans la S&S.</p> <p>Ce sont surtout les membres de la direction et les managers qui montrent comment respecter les règles de S&S. Tous les travailleurs ne savent pas encore comment ils gèrent la S&S dans leur propre travail.</p>	<p>1.2-C-E4 L'organisation accorde de l'attention et/ou de l'argent au développement du leadership en matière de S&S. Ces moyens s'adressent à tous les membres de l'organisation.</p> <p>La direction, les managers et les responsables directs sont toujours visibles dans l'organisation. Ils se rendent disponibles. Ils assument la gestion en matière de S&S d'une manière qui motive les travailleurs et qui correspond à ce dont la situation a besoin à ce moment-là.</p> <p>Chaque travailleur de l'organisation sait comment gérer la S&S. À tous les niveaux de l'organisation, les travailleurs savent comment respecter les règles de S&S. Ils montrent également ce comportement exemplaire aux autres parties prenantes.</p>	<p>1.2-C-E5 L'organisation soutient et exige le développement de la gestion et du leadership personnel dans l'ensemble de l'organisation.</p> <p>L'organisation aborde les activités de S&S avec les parties prenantes dans et en dehors de l'organisation. Au sein de l'organisation, chacun peut proposer des idées d'activités liées à la S&S. Il s'agit d'activités qui améliorent la S&S et réduisent les risques, voire les éliminent.</p> <p>Les travailleurs désignent leurs propres points de contact en matière de S&S. Il s'agit de personnes avec lesquelles ils se sentent en confiance pour partager leurs préoccupations ou leurs commentaires sur la S&S.</p> <p>L'organisation montre non seulement comment travailler de manière sûre et saine au sein de l'organisation et de la filière. L'organisation donne aussi le bon exemple au secteur.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

1		Politique et leadership				
		Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
COMMUNICATION ET ENGAGEMENT	Conditions préalables	1.3-CP-E1 L'organisation ne dispose pas d'un mode de communication établi en matière de S&S.	1.3-CP-E2 L'organisation dispose d'un mode de communication établi en matière de S&S. La communication émane de la direction et des managers à destination des travailleurs.	1.3-CP-E3 L'organisation dispose d'un mode de communication établi en matière de S&S. Cette méthode implique que la communication se fasse principalement de la direction vers les travailleurs, et pas encore dans le sens inverse.	1.3-CP-E4 L'organisation dispose d'un mode de communication établi en matière de S&S. Cette méthode met l'accent sur l'envoi et la réception, de haut en bas et de bas en haut. Cela signifie que la direction communique avec les travailleurs, mais que les travailleurs indiquent également à la direction ce dont ils ont besoin en termes de S&S.	1.3-CP-E5 L'organisation permet à chacun de parler en permanence de santé et de sécurité. Ainsi, tout le monde peut contribuer à l'amélioration de la santé et de la sécurité.
	Comportement	1.3-C-E1 L'organisation ne parle pas de la S&S et n'y accorde aucune attention.	1.3-C-E2 La communication sur la politique et les objectifs en matière de S&S consiste pour l'organisation à adhérer à certaines exigences ou attentes (et à en faire la démonstration). Il s'agit d'exigences/attentes imposées de l'extérieur. La direction et les managers communiquent sur la S&S principalement en cas de problème grave.	1.3-C-E3 La direction informe les travailleurs de la politique de S&S et des objectifs en la matière. La S&S sont régulièrement discutées dans le cadre de diverses concertations. L'organisation dispose également d'une méthode structurée pour aborder la question de la S&S. C'est ce qui ressort des entretiens avec les travailleurs. La direction et les managers discutent occasionnellement avec les travailleurs du comportement en matière de S&S.	1.3-C-E4 L'organisation communique clairement la politique de S&S et les objectifs de S&S lors des concertations. Cette politique et ces objectifs sont connus au sein de l'organisation. La structure de communication (descendante et ascendante, de la direction aux travailleurs et vice versa) garantit que tout le monde est impliqué et échange des informations. Cela se produit tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation. L'organisation a de bonnes conversations sur la S&S en se basant sur ce que les travailleurs entendent et voient en matière de S&S.	1.3-C-E5 Tout le monde discute en permanence pour améliorer la S&S. La coopération en matière de S&S est excellente à tous les niveaux. L'organisation s'adresse aux parties prenantes dans l'organisation et en dehors pour savoir comment travailler de manière plus sûre et plus saine.

1	Politique et leadership				
	Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Organisation	<p>1.4-CP-E1 L'organisation n'a pas défini ce qu'elle considère comme un comportement souhaitable en matière de S&S.</p> <p>L'organisation n'a pas pris de mesures afin de pouvoir interpeller en cas de comportement indésirable en matière de S&S.</p>	<p>1.4-CP-E2 L'organisation a identifié ce qu'elle considère comme un comportement souhaitable en matière de S&S. Il existe une politique d'intervention en cas de comportement indésirable en matière de S&S (politique de sanctions).</p> <p>L'organisation a pris des mesures afin de pouvoir interpeller en cas de comportement indésirable en matière de S&S.</p>	<p>1.4-CP-E3 L'organisation a identifié ce qu'elle considère comme un comportement souhaitable en matière de S&S.</p> <p>L'organisation a pris des mesures afin de pouvoir interpeller en cas de comportement indésirable en matière de S&S.</p> <p>Elle a également une politique d'intervention et de récompense (la politique de sanctions et d'appréciation).</p>	<p>1.4-CP-E4 L'organisation a identifié ce qu'elle considère comme un comportement souhaitable en matière de S&S.</p> <p>L'organisation a pris des mesures afin de pouvoir interpeller en cas de comportement (in) désirable en matière de S&S. L'interpellation est effectuée à la fois par la direction (de haut en bas) et par les travailleurs (de bas en haut).</p> <p>Elle a également une politique d'intervention et de récompense (la politique de sanctions et d'appréciation).</p>	<p>1.4-CP-E5 L'organisation a identifié ce qu'elle considère comme un comportement souhaitable en matière de S&S.</p> <p>L'organisation a pris des mesures afin de pouvoir interpeller en cas de comportement (in) désirable en matière de S&S. Ces accords s'appliquent à l'ensemble du secteur.</p>

1		Politique et leadership				
		Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
COMPOTEMENT SOUHAITÉ EN MATIÈRE DE S&S	Comportement	<p>1.4-C-E1 Au sein de l'organisation, le comportement souhaité en matière de S&S n'est pas clair.</p>	<p>1.4-C-E2 Tous les membres de l'organisation ne savent pas quels sont les comportements souhaités en matière de S&S.</p>	<p>1.4-C-E3 Au sein de l'organisation, chacun sait quel est le comportement souhaité en matière de S&S.</p>	<p>1.4-C-E4 Toutes les parties prenantes savent quels sont les comportements souhaités en matière de S&S. Le comportement souhaité en matière de S&S a été transposé et, le cas échéant, adapté à la pratique quotidienne.</p>	<p>1.4-C-E5 L'organisation ne doit guère réglementer les accords en matière de S&S. Cela s'explique par le fait que la culture et la motivation intrinsèque des travailleurs sont très bonnes.</p>
		<p>Au sein de l'organisation, les travailleurs ne s'échangent pas d'informations sur la S&S.</p>	<p>L'organisation donne souvent un feedback sur les comportements indésirables en matière de S&S immédiatement après un incident. Elle décrit également à ce moment-là le comportement qu'elle souhaiterait voir adopter en matière de S&S.</p> <p>L'organisation prend des mesures à l'égard des individus en cas de problème.</p>	<p>L'organisation communique de haut en bas (de la direction aux travailleurs) sur la manière d'e s'interpeller. D'après des exemples, il semble que des travailleurs s'interpellent mutuellement sur leur comportement en matière de S&S.</p> <p>L'organisation applique de manière cohérente la politique de sanctions. La politique d'appréciation est toujours appliquée de manière arbitraire.</p>	<p>L'organisation communique de haut en bas (de la direction aux travailleurs) et de bas en haut (des travailleurs à la direction) sur la manière de s'adresser les uns aux autres. Les collègues se complimentent mutuellement sur les comportements souhaitables en matière de S&S.</p> <p>L'organisation applique activement la politique d'appréciation: les travailleurs reçoivent régulièrement une appréciation/récompense s'ils font preuve d'un comportement souhaitable en matière de S&S. Tous les membres de l'organisation sont satisfaits de cette politique. Une intervention pour corriger la situation n'est nécessaire que dans des cas exceptionnels.</p>	<p>Chacun, dans l'organisation et en dehors, sait comment donner son avis sur le comportement en matière de S&S et le fait.</p>

1	Politique et leadership				
	Politique et objectifs, leadership, communication et engagement, comportement souhaité en matière de S&S, prise de responsabilités				
PRISE DE RESPONSABILITÉS	Comportement				
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
	<p>1.5-C-E1 Personne ne se sent responsable de la S&S et/ou n'en prend la responsabilité.</p>	<p>1.5-C-E2 La direction et les managers estiment que la personne qui s'occupe de la S&S est responsable de la santé et de la sécurité au travail.</p> <p>L'organisation intervient en cas de problème et quand il est constaté (par d'autres) que l'organisation ne respecte pas les lois et règlements et/ou les exigences du client.</p>	<p>1.5-C-E3 La direction, les managers et les responsables directs ont commencé à gérer activement la S&S. Ils s'efforcent de veiller à ce que les travailleurs respectent autant que possible les règles de S&S.</p> <p>Les travailleurs considèrent encore trop souvent la personne qui s'occupe de la S&S comme la personne responsable de la santé et de la sécurité. Ils ne voient pas qu'ils ont eux-mêmes un rôle à jouer. Les activités de S&S sont davantage axées sur les chiffres que sur la qualité. Par exemple, le nombre d'inspections sur le lieu de travail et non les enseignements que l'on peut en tirer.</p>	<p>1.5-C-E4 Toutes les parties prenantes savent ce qu'elles doivent faire en matière de S&S et quelles sont leurs responsabilités. Ils assument également cette responsabilité. Si nécessaire, l'organisation sollicite l'aide d'experts. Cela lui permettra d'améliorer encore la S&S ainsi que les connaissances en la matière.</p> <p>L'organisation rejette-t-elle une idée sur la S&S? Elle vous le fera savoir à temps et en donne de nombreuses raisons.</p>	<p>1.5-C-E5 Tout le monde travaille très bien ensemble sur la S&S à tous les niveaux, dans l'organisation et en dehors. De plus, tout le monde se met au défi de continuer à améliorer la S&S. Aucun effort supplémentaire n'est nécessaire à cet effet; les travailleurs sont motivés pour y parvenir. Il existe plusieurs exemples de réussite, d'innovation ou de nouvelles perspectives.</p>

5.3 Thème 2: Connaissances et aptitudes

Tableau 2 — Connaissances et aptitudes

2		Connaissances et aptitudes				
		Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
TÂCHES, RESPONSABILITÉS ET AUTORITÉ	Conditions préalables	2.1-CP-E1 L'organisation n'a pas défini les rôles, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S.	2.1-CP-E2 L'organisation a défini les rôles, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S, mais uniquement dans la mesure où les lois et les règlements l'exigent. Les autorités chargées de réglementer les questions de S&S sont particulièrement concernées par cette question.	2.1-CP-E3 L'organisation a défini les tâches, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S et les a confiées aux responsables chargés de la mise en œuvre. Elle l'a également annoncé au sein de l'organisation. Ces rôles, responsabilités et compétences sont bien alignés.	2.1-CP-E4 L'organisation a défini les rôles, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S pour tous, y compris le personnel externe travaillant pour l'organisation. Elle l'a également été annoncée à tout le monde.	2.1-CP-E5 L'organisation a défini les rôles, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S en concertation avec les travailleurs. Tous les niveaux de l'organisation sont impliqués.

2	Connaissances et aptitudes					
	Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Écheon 4	Échelon 5	
	Comportement	<p>2.1-C-E1 Les travailleurs ne font pratiquement rien en matière de S&S.</p>	<p>2.1-C-E2 Les travailleurs ne peuvent pas identifier correctement ce qu'ils peuvent et doivent faire en termes de S&S et ce dont ils sont responsables. Cela leur confère des tâches ou des responsabilités en matière de S&S qui ne font pas partie de leur travail.</p> <p>L'organisation ne parle des rôles, des responsabilités et des compétences en matière de S&S qu'en cas de problème. Les tâches, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S sont alors réorganisés.</p>	<p>2.1-C-E3 Les travailleurs savent ce qu'ils peuvent et doivent faire en matière de S&S et ce dont ils sont responsables.</p> <p>Si un travailleur n'est pas sûr de ce qu'il doit et peut faire en matière de S&S et de ses responsabilités, il le signale à son responsable.</p> <p>L'organisation ne conclut de nouveaux accords sur les tâches, les responsabilités et les compétences en matière de S&S qu'en cas de changement dans les méthodes de travail ou d'apparition de nouveaux risques.</p>	<p>2.1-C-E4 Les travailleurs internes et externes savent ce qu'ils peuvent et doivent faire en matière de S&S et ce dont ils sont responsables.</p> <p>Les travailleurs internes et externes n'effectuent pas de tâches pour lesquelles ils ne sont pas compétents ou qu'ils estiment ne pas pouvoir accomplir. Cela arrive-t-il de temps en temps? Ils en parlent alors à leur responsable. Celui-ci constitue un bon soutien.</p> <p>L'organisation revoit régulièrement les tâches, les responsabilités et l'autorité en matière de S&S. Ce faisant, elle vérifie que tous ces éléments sont toujours complets et à jour. Le cas échéant, elle adapte les tâches, les compétences et les responsabilités. Le travailleur et l'employeur peuvent tous deux prendre l'initiative de cette démarche.</p>	<p>2.1-C-E5 L'organisation incite les travailleurs à se développer lorsqu'il s'agit d'accomplir de nouvelles tâches, d'assumer de nouvelles responsabilités et d'acquérir de nouvelles compétences en matière de S&S. Ce faisant, elle offre un bon soutien.</p> <p>L'organisation revoit en permanence les tâches, les responsabilités et les compétences en matière de S&S. Elle implique également le personnel externe. Sur cette base, elle ajuste les dispositions relatives à la S&S lorsque cela s'avère nécessaire.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

2		Connaissances et aptitudes				
		Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
CONNAISSANCES ET APTITUDES	Conditions préalables	<p>2.2-CP-E1 L'organisation n'a pas d'exigences en matière de connaissances et d'aptitudes dont les travailleurs ont besoin pour travailler de manière sûre et saine ou pour effectuer des tâches liées à la S&S.</p>	<p>2.2-CP-E2 L'organisation a identifié les connaissances et les aptitudes dont les travailleurs ont besoin pour travailler de manière sûre et saine et pour accomplir les tâches liées à la S&S.</p> <p>Dans ce cas, l'organisation ne s'intéresse qu'aux exigences des lois et des règlements et n'établit pas de lien avec les risques de S&S au travail.</p>	<p>2.2-CP-E3 L'organisation a identifié les connaissances et les aptitudes dont les travailleurs ont besoin pour travailler de manière sûre et saine et pour accomplir les tâches liées à la S&S.</p> <p>Ce faisant, l'organisation se concentre sur les principaux risques de S&S au travail.</p>	<p>2.2-CP-E4 En collaboration avec les travailleurs, l'organisation détermine les connaissances et les aptitudes dont les travailleurs ont besoin pour travailler de manière sûre et saine et pour accomplir les tâches liées à la S&S.</p> <p>Ce faisant, l'organisation aborde tous les risques potentiels en matière de S&S.</p>	<p>2.2-CP-E5 Les travailleurs, en collaboration avec l'organisation, identifient régulièrement les connaissances et les aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine et pour accomplir les tâches liées à la S&S. Elles sont adaptées aux besoins du travailleur et de l'organisation.</p> <p>Cela implique une vision plus large que les seules connaissances et aptitudes en matière de S&S.</p>

2		Connaissances et aptitudes				
		Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
CONNAISSANCES ET APTITUDES	Comportement	<p>2.2-C-E1 Les travailleurs effectuent régulièrement des tâches liées à la S&S sans disposer des connaissances et des aptitudes nécessaires.</p>	<p>2.2-C-E2 L'organisation a indiqué aux travailleurs les formations qu'ils devaient suivre. Ils ne savent pas toujours quelles sont les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour travailler de manière sûre et saine.</p>	<p>2.2-C-E3 Les travailleurs savent quelles sont les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour travailler de manière sûre et saine. Ils utilisent également ces connaissances et ces aptitudes.</p>	<p>2.2-C-E4 Les travailleurs internes et externes reçoivent toutes les informations nécessaires pour travailler de manière sûre et saine.</p>	<p>2.2-C-E5 Les travailleurs internes et externes sont pleinement conscients du fait qu'ils ont besoin quotidiennement des connaissances, des informations et/ou des aptitudes adéquates pour travailler de manière sûre et saine.</p>
		<p>Les travailleurs ne savent pas grand-chose, voire rien du tout, sur les risques de S&S liés à leur travail. Ils reçoivent peu d'informations à ce sujet.</p> <p>L'organisation n'encourage ni ne motive les travailleurs dans l'accomplissement de leur travail. Ils pourraient bénéficier d'une formation ou d'un enseignement à cet effet, mais ce n'est pas le cas. L'organisation n'en voit pas non plus la nécessité.</p>	<p>Les travailleurs sont en partie conscients des risques en matière de S&S, mais ils ne jugent pas nécessaire de s'en préoccuper activement. L'organisation n'informe les travailleurs des risques en matière de S&S qu'en cas d'incident. Dans ce cas, l'organisation rappelle aux travailleurs comment agir.</p> <p>L'organisation ne modifie généralement que les connaissances et les aptitudes dont les travailleurs ont besoin, selon elle, qu'en réaction à un incident.</p>	<p>Les travailleurs disposent en principe de suffisamment de connaissances et d'aptitudes pour gérer les risques de S&S liés à leur travail habituel. Dans des situations différentes de celles auxquelles ils sont habitués, il arrive qu'ils ne disposent pas des connaissances et des aptitudes adéquates.</p> <p>L'organisation modifie généralement les connaissances et les aptitudes dont, selon elle, les travailleurs ont besoin, parce que les risques ou les exigences du client ou de la législation ont changé. Les travailleurs peuvent également indiquer eux-mêmes s'ils ont besoin d'un enseignement ou d'une formation complémentaire. La possibilité de suivre cette formation supplémentaire dépend de la manière dont l'organisation la juge nécessaire.</p>	<p>Il est normal de parler de (nouveaux) risques et de discuter des connaissances et des aptitudes nécessaires pour y parvenir. Les travailleurs suivent des cours et des formations supplémentaires si nécessaire. Les travailleurs utilisent également ces nouvelles connaissances et aptitudes dans leur pratique quotidienne.</p> <p>L'organisation modifie les connaissances et les aptitudes requises des travailleurs en étroite concertation avec eux. La demande ou la recommandation de formation complémentaire peut émaner du travailleur, de son responsable ou d'autres personnes (par exemple, un expert en sécurité).</p>	<p>Les travailleurs discutent en permanence des risques possibles (nouveaux ou inconnus) et des connaissances, informations et aptitudes nécessaires pour travailler en toute sécurité. Ici, les connaissances et les aptitudes des parties externes (de la chaîne/du secteur) sont également utilisées.</p> <p>L'organisation discute régulièrement avec les travailleurs de l'évolution des connaissances et des aptitudes requises. L'organisation accorde ainsi également une attention particulière aux changements à venir et à leur impact sur les connaissances et les aptitudes requises de toutes les parties prenantes concernées.</p>

Safety Culture Ladder 2.0:2023

2		Connaissances et aptitudes				
		Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DES APTITUDES	Conditions préalables	<p>2.3-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place de processus pour développer les connaissances et les aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine.</p>	<p>2.3-CP-E2 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour mener des discussions avec les travailleurs sur le développement des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine.</p>	<p>2.3-CP-E3 L'organisation prend des dispositions pour que les connaissances et les aptitudes atteignent le niveau souhaité.</p>	<p>2.3-CP-E4 L'organisation adopte une approche souple pour discuter du développement des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine.</p>	<p>2.3-CP-E5 L'organisation a accepté de parler régulièrement du développement des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine.</p>

2		Connaissances et aptitudes				
		Tâches, responsabilités et compétences, connaissances et aptitudes, développement des connaissances et des aptitudes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DES APTITUDES		2.3-C-E1 L'organisation ne voit pas pourquoi il est important de parler du développement des connaissances et des aptitudes afin de travailler de manière sûre et saine. L'organisation trouve ces conversations difficiles.	2.3-C-E2 Lorsqu'il s'agit de parler aux travailleurs du développement des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine, c'est principalement le directeur qui prend la parole. Le travailleur considère les entretiens comme une obligation. Les accords conclus ne sont pas toujours respectés.	2.3-C-E3 L'organisation sait pourquoi il est important de parler des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine. Les travailleurs peuvent indiquer quelles dispositions ont été prises pour perfectionner leurs connaissances et leurs aptitudes. L'organisation organise régulièrement des discussions avec les travailleurs sur le développement des connaissances et des aptitudes nécessaires pour travailler de manière sûre et saine. L'organisation veille à ce que les accords conclus soient également mis en œuvre dans la mesure du possible.	2.3-C-E4 Le travailleur et le responsable trouvent que les conversations sur le développement des connaissances et des aptitudes sont utiles. Le travailleur et le responsable sont conscients des connaissances et des aptitudes qu'ils peuvent tous deux développer. Ces conversations impliquent à la fois le travailleur et le responsable. Les conversations portent également sur la mesure dans laquelle le travailleur reçoit un soutien de son responsable ou de l'organisation pour atteindre ses objectifs et sur l'engagement attendu de la part du travailleur. L'organisation prend des dispositions avec le travailleur pour qu'il atteigne le niveau de connaissances et d'aptitudes souhaité. Ces accords sont également respectés.	2.3-C-E5 Le développement des connaissances et des aptitudes fait l'objet d'entretiens réguliers, tant dans l'organisation qu'en dehors. Cela implique une vision plus large que les seules connaissances et aptitudes en matière de S&S. Les entretiens sont conçus pour atteindre des objectifs personnels et organisationnels. L'organisation examine également les futurs changements et développements dans l'organisation et en dehors. Ces entretiens ont lieu aussi souvent que le souhaite l'organisation, le responsable ou le travailleur. Les accords conclus sont toujours respectés ou ajustés si nécessaire.
		Comportement				

5.4 Thème 3: Processus primaires et secondaires

Tableau 3 — Processus primaires et secondaires

3		Processus primaires et secondaires				
		Préparation et planification du travail, évaluation des risques, S&S dans les projets ou l'exécution (fonctionnement), approvisionnement, gestion et utilisation des moyens, gestion des changements				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
PRÉPARATION ET PLANIFICATION DU TRAVAIL	Conditions préalables	3.1-CP-E1 L'organisation n'a pas pour politique de tenir compte de la S&S lors de la préparation et de la planification du travail.	3.1-CP-E2 L'organisation dispose de politiques stipulant que la S&S font partie de la préparation et de la planification du travail.	3.1-CP-E3 L'organisation dispose de politiques stipulant que la S&S font partie de la préparation et de la planification du travail.	3.1-CP-E4 L'organisation dispose de politiques stipulant que la S&S font partie de la préparation et de la planification du travail.	3.1-CP-E5 L'organisation dispose de politiques stipulant que la S&S font partie de la préparation et de la planification du travail. Cette préparation et cette planification sont effectuées correctement à tous les niveaux de l'organisation.
	Comportement	3.1-C-E1 L'organisation ne juge pas utile d'intégrer la S&S dans la préparation et la planification du travail.	3.1-C-E2 L'organisation accorde de l'attention à la S&S lors de la préparation et de la planification du travail en cas de problème. Mais cela n'arrive qu'en cas de problème dans le domaine de la S&S. Au bout d'un certain temps, l'organisation y accorde moins d'attention. L'organisation n'aborde donc pas toujours le thème de la S&S lors de la préparation et de la planification. Par ses actions, l'organisation veut surtout s'assurer qu'il n'y aura plus de problème en matière de S&S.	3.1-C-E3 L'organisation a pour politique d'intégrer la S&S dans la préparation et la planification. Mais dans la pratique, les travailleurs ne remarquent pas grand-chose de tout cela.	3.1-C-E4 L'organisation accorde de l'attention à la S&S lors de la préparation et de la planification du travail. Le personnel interne et externe peut y réfléchir et en parler.	3.1-C-E5 L'organisation planifie et prépare le travail avec toutes les parties prenantes. Elles réfléchissent activement aux moyens de rendre le travail plus sûr et plus sain. L'organisation permet également aux partenaires de la chaîne pour lesquels c'est important de réfléchir et de discuter.

3	Processus primaires et secondaires				
	Préparation et planification du travail, évaluation des risques, S&S dans les projets ou l'exécution (fonctionnement), approvisionnement, gestion et utilisation des moyens, gestion des changements				
ÉVALUATION DES NIVEAUX	Conditions préalables				
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
ÉVALUATION DES NIVEAUX	Conditions préalables				
	3.2-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour l'évaluation générale des risques.	3.2-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour l'évaluation générale des risques.	3.2-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour l'évaluation générale des risques et pour l'évaluation des risques à différents niveaux.	3.2-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode d'évaluation des risques à tous les niveaux.	3.2-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode d'évaluation des risques à tous les niveaux.

3		Processus primaires et secondaires				
		Préparation et planification du travail, évaluation des risques, S&S dans les projets ou l'exécution (fonctionnement), approvisionnement, gestion et utilisation des moyens, gestion des changements				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
ÉVALUATION DES RISQUES	Comportement	<p>3.2-C-E1 L'évaluation des risques n'est pas une activité standard et l'organisation n'y prête pas attention.</p> <p>L'organisation considère l'évaluation des risques comme quelque chose qui coûte beaucoup d'argent et qui n'est pas utile. L'organisation ne se concentre pas ou peu sur le contrôle des risques liés à la S&S.</p>	<p>3.2-C-E2 Les évaluations des risques sont de nature ad hoc. Cela signifie que l'organisation n'intervient qu'en cas de problème ou sur instruction du donneur d'ordres et/ou de l'autorité concernée.</p> <p>L'organisation ne pense pas que l'évaluation des risques soit la base de l'amélioration continue de la S&S.</p> <p>L'organisation intervient immédiatement pour gérer les risques en matière de S&S après un incident. L'organisation ne tient pas à jour les évaluations des risques: il n'y a pas de procédure pour les conserver, personne n'en est responsable et il n'y a pas de politique permettant de modifier les choses de manière contrôlée.</p>	<p>3.2-C-E3 L'organisation procède à des évaluations des risques à différents niveaux de l'organisation. Des évaluations des risques généraux sont principalement effectuées. Il s'agit ici de l'évaluation des risques pour les machines, les projets ou les tâches.</p> <p>Les évaluations des risques constituent la base des améliorations en matière de S&S. L'organisation est consciente de sa responsabilité à cet égard. Cependant, l'organisation ne le fait pas encore régulièrement. L'organisation ne voit toujours pas quel est le rapport entre les différentes évaluations des risques.</p> <p>L'organisation intervient pour gérer les risques en matière de S&S et le fait de manière ordonnée.</p>	<p>3.2-C-E4 L'organisation procède à des évaluations des risques à tous les niveaux. Les parties prenantes internes peuvent être impliquées. Les parties prenantes externes participent si nécessaire (ad hoc).</p> <p>L'organisation estime que l'évaluation des risques est utile. Elle constate qu'ils constituent la base de l'amélioration de la S&S. Les différentes évaluations des risques sont cohérentes entre elles.</p> <p>L'organisation permet aux parties prenantes internes de réfléchir à la manière dont les risques en matière de S&S sont gérés et d'en parler. Les parties prenantes externes participent aux décisions en cas de besoin (sur une base ad hoc).</p> <p>L'organisation met à jour les évaluations des risques en cas de changement ou de problème dans leur mise en œuvre.</p>	<p>3.2-C-E5 L'évaluation des risques est un processus continu. Les parties prenantes internes et externes y réfléchissent et en parlent activement.</p> <p>L'organisation considère que l'évaluation des risques est très importante, car elle constitue la base des améliorations et des décisions à tous les niveaux de l'organisation.</p> <p>L'organisation recherche activement de nouveaux risques en matière de S&S et des moyens d'intervenir. Toutes les parties prenantes contribuent au suivi des évaluations des risques et de la manière dont les interventions sont effectuées. Elles visent à continuer d'améliorer leur efficacité.</p>

SH&S DANS LES PROJETS OU LA MISE EN ŒUVRE (OPÉRATIONS)	Conditions préalables	3.3-CP-E1 L'organisation n'a pas pris de dispositions pour tenir compte de la S&S dans les projets/la mise en œuvre.	3.3-CP-E2 L'organisation élabore un plan (général) de S&S pour les projets qui l'exigent en vertu de la législation et de la réglementation.	3.3-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode de travail pour accorder de l'attention à la S&S dans le cadre des projets/de la mise en œuvre.	3.3-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode de travail pour accorder de l'attention aux plans de S&S dans le cadre des projets/de la mise en œuvre. L'organisation a mis en place une méthode pour garantir la mise à jour de ces plans.	3.3-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode pour s'assurer que les plans de S&S sont intégrés à une bonne préparation globale.
	Comportement	3.3-C-E1 L'organisation n'accorde pas d'attention à la S&S dans les projets/la mise en œuvre.	3.3-C-E2 L'organisation contrôle la S&S dans les projets/la mise en œuvre de manière ad hoc: des interventions sont effectuées lorsqu'elles sont jugées nécessaires. Il s'agit souvent de règles et/ou de plans standard pour la mise en œuvre de la S&S. Ces règles et/ou plans ne changent pas grand-chose dans la pratique. L'organisation dispose-t-elle d'un plan de S&S? Elle n'en fait rien par la suite dans sa pratique quotidienne.	3.3-C-E3 À chaque fois, l'organisation élabore des plans de mise en œuvre ou des plans de S&S qui correspondent aux projets/situations pour lesquels c'est important. L'organisation discute parfois des plans de S&S. Cela se produit principalement au début d'un projet.	3.3-C-E4 L'organisation trouve les plans de S&S utiles. Toutes les parties prenantes discutent des plans de S&S à tous les stades d'un projet. Les parties prenantes internes et externes réfléchissent et discutent de la manière d'organiser correctement la S&S dans les projets. Cela inclut un plan de mise en œuvre/de S&S approprié. Les plans de S&S sont mis à jour en fonction des exigences du moment.	3.3-C-E5 La santé et la sécurité sont prises en compte à tous les niveaux de l'organisation lors de la préparation du travail. Les parties prenantes internes et externes collaborent de la meilleure façon possible pour améliorer en permanence les plans de S&S. Elles le font à tous les stades d'un projet ou d'une mise en œuvre.

Safety Culture Ladder 2.0:2023

APPROVISIONNEMENT, GESTION ET UTILISATION DES MOYENS Conditions préalables	3.4-CP-E1 L'organisation ne fait pas de la S&S une condition d'achat.	3.4-CP-E2 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour utiliser des éléments de S&S comme condition d'achat.	3.4-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour utiliser des éléments de S&S comme condition d'achat.	3.4-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour utiliser des éléments de S&S comme condition d'achat à part entière. La S&S sont aussi importantes que la qualité, le prix, etc.	3.4-CP-E5
	L'organisation n'a pas de plan de maintenance ou d'inspection des moyens de travail.	L'organisme dispose d'un plan de maintenance corrective pour résoudre les problèmes à l'origine des pannes ou des dommages.	L'organisation dispose d'un plan d'inspection pour toutes les moyens, même si la loi ne l'exige pas. L'organisation dispose d'un plan de maintenance préventive et corrective. Le plan de maintenance corrective vise à résoudre les problèmes à l'origine des pannes ou des dommages. Le plan de maintenance préventive se concentre sur la prévention de ces problèmes.	L'organisation dispose d'un plan de maintenance préventive.	L'organisation dispose d'un plan de maintenance préventive qu'elle a élaboré avec des parties prenantes externes. Il s'agit notamment d'un plan d'inspection des moyens de travail à tous les niveaux de l'organisation.
	L'organisation n'a pas d'accord sur la manière d'utiliser correctement les moyens matériels.	L'organisation n'a pas d'accord sur la manière d'utiliser correctement les moyens matériels.	L'organisation a conclu des accords sur la manière d'utiliser correctement les moyens matériels.	L'organisation a conclu des accords sur la manière d'utiliser correctement les moyens matériels. Les travailleurs peuvent facilement obtenir des informations à ce sujet.	L'organisation a conclu des accords sur la manière d'utiliser correctement les moyens matériels. Les travailleurs peuvent facilement obtenir des informations à ce sujet.

APPROVISIONNEMENT, GESTION ET UTILISATION DES MOYENS	Comportement	3.4-C-E1 L'attitude générale est la suivante: nous continuons à utiliser un moyen de travail jusqu'à leur limite. Ensuite, nous le réparons ou le remplaçons. Ce faisant, l'organisation ne tient pas compte de la S&S.	3.4-C-E2 L'organisation utilise des éléments de S&S qui sont importants en tant que condition d'achat. Cela ne se produit qu'en cas de problème.	3.4-C-E3 Les travailleurs reconnaissent l'importance de veiller à ce que les outils avec lesquels ils travaillent ne nuisent pas à leur santé et à leur sécurité.	3.4-C-E4 Les travailleurs travaillent (ne veulent seulement travailler qu') avec des moyens qui n'ont pas d'impact négatif sur la S&S. Tous les membres de l'organisation comprennent pourquoi il est important de signaler immédiatement les problèmes techniques. Tout le monde le met également en pratique.	3.4-C-E5 L'organisation est toujours à la recherche de moyens d'exécution du travail qui garantissent une meilleure sécurité et une meilleure santé. Cela inclut que l'organisation tient compte des besoins de chaque travailleur. Les travailleurs font également part de leurs suggestions. L'organisation l'apprécie et elle y donne suite en achetant et utilisant ces moyens.
		Les travailleurs n'utilisent pas encore les moyens dont ils ont besoin pour effectuer correctement leur travail.	L'organisation ne contrôle les moyens nécessaires pour effectuer correctement le travail que lorsqu'elle y est obligée (par la loi ou autrement). L'organisation ne s'intéresse au dépannage (maintenance corrective) que lorsque quelque chose est cassé. L'idée est la suivante: «En cas de panne, nous demandons une assistance technique.»	L'organisation contrôle les outils et équipements nécessaires à la réalisation du travail. L'organisation gère assez bien les moyens matériels nécessaires à l'exécution du travail. L'organisation effectue des travaux de maintenance principalement pour résoudre des problèmes.	L'organisation vérifie régulièrement toutes les moyens nécessaires à l'exécution du travail. En outre, l'utilisateur vérifie lui-même ces outils et équipements avant de les utiliser. L'organisation accorde de l'attention à la maintenance et à l'inspection chez les parties prenantes externes. Par conséquent, l'organisation ne doit résoudre que peu de problèmes (effectuer une maintenance corrective). L'organisation utilise l'analyse des défaillances pour continuer à s'améliorer.	Les parties prenantes internes et externes estiment que le plan de maintenance préventive et d'inspection constitue la base d'un apprentissage et d'une amélioration continue. Elles réfléchissent et parlent également de maintenance préventive (s'assurer qu'il n'y a pas de dommages ou de pannes) et d'inspections. Les travailleurs réfléchissent et parlent activement de la maintenance préventive et des inspections des moyens dont ils ont besoin pour effectuer leur travail correctement. Le plan d'entretien est si efficace que l'organisation n'a presque plus besoin de s'occuper des problèmes de dommages ou de pannes (entretien correctif).

Safety Culture Ladder 2.0:2023

GESTION DES CHANGEMENTS	Conditions préalables	<p>3.5-CP-E1 Il arrive parfois que des risques en matière de S&S surviennent en raison de changements des méthodes de travail, du lieu de travail, etc. L'organisation n'a aucun moyen d'y faire face.</p>	<p>3.5-CP-E2 Il arrive que des risques en matière de S&S surviennent. L'organisation n'a aucun moyen de les gérer correctement à chaque fois.</p>	<p>3.5-CP-E3 L'organisation dispose d'une politique pour maîtriser les risques de S&S liés aux changements.</p>	<p>3.5-CP-E4 L'organisation dispose d'une politique pour maîtriser les risques de S&S liés aux changements.</p>	<p>3.5-CP-E5 L'organisation dispose d'une politique pour maîtriser les risques de S&S liés aux changements.</p>
	Comportement	<p>3.5-C-E1 L'organisation effectue des changements sans réfléchir consciemment aux risques en matière de S&S ou sans communiquer avec les parties prenantes.</p>	<p>3.5-C-E2 En cas de problème, l'organisation est temporairement plus consciente des risques de S&S créés par les changements. Au bout d'un certain temps, cette prise de conscience s'atténue. Tout le monde reprend ses anciennes habitudes.</p> <p>L'organisation ne communique les changements que lors de changements survenus après un incident.</p>	<p>3.5-C-E3 En général, les travailleurs savent comment l'organisation gère les risques liés à la S&S créés par les changements. Mais dans la pratique, les travailleurs le font parfois d'une autre manière.</p> <p>Y a-t-il des changements significatifs? L'organisation communique alors avec ses propres travailleurs.</p>	<p>3.5-C-E4 Les parties prenantes internes et externes sont bien informées de la politique de gestion des risques de S&S liés au changement. Les parties prenantes internes et externes examinent attentivement les risques avant de changer quoi que ce soit.</p> <p>Y a-t-il des changements qui impliquent des risques en matière de S&S? L'organisation communique alors ces informations à temps et de manière adéquate à ses propres travailleurs, et parfois en dehors de l'organisation.</p>	<p>3.5-C-E5 La gestion contrôlée des risques de S&S créés par le changement est un processus continu. Les parties prenantes internes et externes considèrent que c'est très important et y participent activement. Par la suite, l'organisation fait toujours le point sur la façon dont les choses se sont déroulées afin que chacun puisse en tirer des leçons.</p> <p>Les choses changent et il y a des risques en matière de S&S? L'organisation communique alors ces informations de manière adéquate et en temps voulu à ses propres travailleurs et en dehors de l'organisation.</p> <p>L'évaluation des risques en matière de S&S est à la base de tous les changements techniques ou organisationnels.</p>

5.5 Thème 4: Collaboration avec des parties externes

Tableau 4 — Collaboration avec des parties externes

4		Collaboration avec des parties externes				
		Sélectionner et évaluer les sous-traitants, encourager et sanctionner les sous-traitants, collaborer à la recherche de solutions				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
SÉLECTION ET ÉVALUATION DES SOUS-TRAITANTS	Conditions préalables	<p>4.1-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour sélectionner et évaluer les sous-traitants sur la base de leurs performances en matière de S&S.</p>	<p>4.1-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour sélectionner et évaluer les sous-traitants sur la base des exigences en matière de S&S. Dans ce cadre, ils ne prennent en compte que les exigences des donneurs d'ordre ou les exigences des lois et règlements.</p>	<p>4.1-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour la sélection et l'évaluation des sous-traitants sur la base des exigences en matière de S&S. Ces exigences se composent d'exigences externes (par exemple, la loi) et d'exigences internes en matière de S&S au travail (conventions de l'organisation).</p> <p>Les accords et les exigences en matière de S&S prévus à cette fin sont inclus dans les accords formels conclus avec les sous-traitants.</p>	<p>4.1-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour la sélection et l'évaluation des sous-traitants sur la base des exigences en matière de S&S. Cela concerne également le comportement en matière de S&S.</p>	<p>4.1-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode pour la sélection et l'évaluation des sous-traitants sur la base des exigences en matière de S&S, en se concentrant principalement sur le comportement en matière de S&S.</p>

4		Collaboration avec des parties externes				
		Sélectionner et évaluer les sous-traitants, encourager et sanctionner les sous-traitants, collaborer à la recherche de solutions				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
SÉLECTION ET ÉVALUATION DES SOUS-TRAITANTS	Comportement	<p>4.1-C-E1 Les sous-traitants sont sélectionnés uniquement sur la base du prix le plus bas.</p> <p>Les performances en termes de S&S ne sont pas prises en compte.</p>	<p>4.1-C-E2 L'organisation ne sélectionne pas ou peu les sous-traitants sur la base de critères de S&S.</p> <p>Les sous-traitants sont évalués sur des critères de S&S si le client ou les lois et règlements l'exigent.</p>	<p>4.1-C-E3 Le management et le(s) responsable(s) connaissent les critères de S&S pour la sélection et l'évaluation des sous-traitants. L'organisation semble parfois considérer que le nombre d'évaluations est plus important que leur qualité.</p> <p>Les sous-traitants qui, de manière répétée, ne respectent pas les critères de S&S seront exclus du travail. L'organisation évalue les résultats des évaluations. Elle intervient ensuite pour améliorer les performances du sous-traitant.</p>	<p>4.1-C-E4 Toutes les parties prenantes internes et externes connaissent les critères S&S pour la sélection et l'évaluation des sous-traitants. Elles fonctionnent également selon ces critères.</p> <p>L'organisation partage activement les résultats des évaluations avec les travailleurs. Les travailleurs partagent leurs expériences positives et négatives avec les sous-traitants et entre eux.</p> <p>L'organisation établit un plan d'amélioration avec les sous-traitants s'ils ne satisfont pas aux critères de S&S. La méthode établie est ajustée en fonction des résultats de l'évaluation et/ou de l'évolution du marché, si nécessaire.</p>	<p>4.1-C-E5 L'organisation et les parties prenantes concernées sélectionnent les sous-traitants. Toutes les parties concernées s'évaluent mutuellement. Ce processus est constant.</p> <p>Toutes les parties trouvent le processus utile. Elles considèrent que c'est l'occasion de travailler ensemble pour s'assurer que tout le monde est à nouveau sensibilisé à la santé et à la sécurité.</p> <p>L'organisation définit les méthodes de travail en collaboration avec les parties prenantes internes et externes. Ensemble, elles vérifient constamment si la méthode établie fonctionne toujours bien. Si nécessaire, elle sera ajustée.</p>

4		Collaboration avec des parties externes				
		Sélectionner et évaluer les sous-traitants, encourager et sanctionner les sous-traitants, collaborer à la recherche de solutions				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
ENCOURAGEMENT ET SANCTION DES SOUS-TRAITANTS	Conditions préalables	<p>4.2-CP-E1 Il n'existe pas de méthode établie pour intervenir lorsque les sous-traitants ne respectent pas les règles de S&S.</p> <p>L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour encourager les sous-traitants à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S.</p>	<p>4.2-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour intervenir lorsque les sous-traitants ne respectent pas les règles de S&S.</p> <p>L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour encourager les sous-traitants à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S.</p>	<p>4.2-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour intervenir lorsque les sous-traitants ne respectent pas les règles de S&S.</p> <p>Il existe également une méthode établie pour encourager les sous-traitants à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S.</p>	<p>4.2-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour intervenir lorsque les sous-traitants ne respectent pas régulièrement les règles de S&S. Elle peut également prévoir l'exclusion de certaines activités.</p> <p>L'organisation a mis en place une méthode pour encourager les sous-traitants à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S.</p>	<p>4.2-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode pour encourager les sous-traitants à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S.</p>
	Comportement	<p>4.2-C-E1 L'organisation ne se préoccupe pas de savoir si les (travailleurs des) sous-traitants ont un bon comportement en matière de S&S. L'organisation n'intervient qu'en cas de problème.</p>	<p>4.2-C-E2 Il arrive qu'une évaluation des sous-traitants amène l'organisation à prendre des mesures à l'encontre du sous-traitant ou que ce dernier ne soit plus autorisé à effectuer des travaux pour l'organisation.</p>	<p>4.2-C-E3 L'organisation intervient systématiquement à chaque fois que les sous-traitants ne respectent pas les règles de S&S.</p> <p>L'organisation valorise parfois mais pas toujours, le comportement positif en matière de S&S d'un (travailleur d'un) sous-traitant. L'organisation voit et apprécie que les (travailleurs des) sous-traitants</p>	<p>4.2-C-E4 L'organisation intervient vis-à-vis d'un sous-traitant ou décide de ne plus lui confier de travaux si les évaluations montrent que le sous-traitant ne respecte généralement pas les règles de S&S. L'organisation conclut des accords avec des sous-traitants qui ne respectent pas suffisamment les règles de S&S. L'organisation établit également un plan d'amélioration avec ces sous-traitants.</p> <p>Les travailleurs connaissent les circonstances dans lesquelles les (travailleurs des) sous-traitants sont valorisés. Ils savent également ce qui a amené à la valorisation des sous-traitants.</p>	<p>4.2-C-E5 Encourager ou interpeler les sous-traitants sur les accords conclus est un comportement naturel au quotidien.</p> <p>L'organisation et le sous-traitant ne sont pas les seuls à s'encourager mutuellement à faire preuve d'un bon comportement en matière de S&S. Dans la filière et dans le secteur, les bons</p>

4		Collaboration avec des parties externes				
		Sélectionner et évaluer les sous-traitants, encourager et sanctionner les sous-traitants, collaborer à la recherche de solutions				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
COOPÉRATION POUR TROUVER DES SOLUTIONS	Conditions			aillent au-delà du simple respect des règles de S&S.	Les travailleurs font également leurs propres suggestions concernant les (travailleurs des) sous-traitants qui méritent une marque d'appréciation.	comportements en matière de S&S sont encouragés. Toutes les parties prenantes s'encouragent mutuellement à adopter un bon comportement en matière de S&S.
	Comportement	4.3-CP-E1 L'organisation n'a pas établi de méthode pour collaborer avec des parties externes à l'organisation en matière de S&S.	4.3-CP-E2 L'organisation n'a pas encore mis en place une méthode pour collaborer avec les sous-traitants en matière de S&S.	4.3-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour collaborer avec les sous-traitants en matière de S&S.	4.3-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour collaborer en matière de S&S avec toutes les parties prenantes extérieures à l'organisation, et pas seulement avec les sous-traitants.	4.3-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode pour collaborer en matière de S&S avec toutes les parties prenantes extérieures à l'organisation, et pas seulement avec les sous-traitants.
		4.3-C-E1 L'organisation ne coopère pas en matière de S&S avec des parties externes à l'organisation. Elle estime que cela pourrait compromettre sa position vis-à-vis de ses concurrents.	4.3-C-E2 L'organisation collabore parfois avec des sous-traitants pour trouver des solutions en matière de S&S. Cela se produit surtout après des incidents.	4.3-C-E3 L'organisation discute des principales questions de S&S avec les principaux sous-traitants et conclut des accords conjoints à ce sujet. Les sous-traitants soumettent parfois des problèmes et des idées pour améliorer la S&S. Le management les prend au sérieux.	4.3-C-E4 L'organisation consulte régulièrement les principales parties prenantes extérieures à l'organisation pour convenir des comportements souhaités en matière de S&S. L'organisation partage ses connaissances et son expérience afin d'améliorer la sensibilisation des travailleurs à la sécurité avec les sous-traitants moins matures.	4.3-C-E5 L'organisation considère que la collaboration au sein de la filière et du secteur en matière de S&S est très importante et y travaille activement. La collaboration se concentre principalement sur les idées novatrices visant à améliorer la santé et la sécurité. Les travailleurs sont au courant de ces collaborations. Collaborer avec des personnes ou des parties externes à l'organisation est un comportement quotidien naturel.

5.6 Thème 5: Apprentissage et amélioration

Tableau 5 — Apprentissage et amélioration

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
CULTURE DE L' APPRENTISSAGE	Conditions préalables	<p>5.1-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour tirer les leçons de ce qui ne va pas ou pourrait être amélioré en matière de S&S.</p>	<p>5.1-CP-E2 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour tirer les leçons de ce qui ne va pas ou pourrait être amélioré en matière de S&S. L'organisation a cependant mis en place une méthode pour informer les travailleurs des accidents graves.</p>	<p>5.1-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour tirer les leçons de ce qui ne va pas ou pourrait être amélioré en matière de S&S. L'organisation recueille des informations grâce auxquelles chacun peut apprendre dans le domaine de la S&S et a une méthode de communication bien établie à ce sujet. L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour apprendre des parties externes.</p>	<p>5.1-CP-E4 L'organisation dispose d'une méthode flexible pour tirer les leçons de ce qui ne va pas ou pourrait être amélioré en matière de S&S. L'organisation dispose également d'une méthode d'apprentissage grâce à des parties externes. La responsabilité en incombe à ceux qui, au sein de l'organisation, sont en mesure de la gérer correctement.</p>	<p>5.1-CP-E5 L'organisation accorde une grande importance à l'apprentissage. Par conséquent, l'apprentissage dans l'organisation fait entièrement partie de la manière dont l'entreprise est gérée. Pour ce faire, l'organisation utilise un processus d'amélioration continue. L'apprentissage grâce à des parties externes fait partie de ce processus.</p>
	Comportement	<p>5.1-C-E1 L'organisation ne partage pratiquement aucune information sur ce qui se passe bien ou pas en matière de S&S. L'idée est la suivante: pourquoi l'apprentissage est-il nécessaire? Nous ne faisons que notre travail.</p>	<p>5.1-C-E2 L'organisation résout les problèmes après leur apparition. En dehors de cela, elle n'en fait rien.</p>	<p>5.1-C-E3 L'organisation discute régulièrement de ce qu'elle a fait en réponse à des événements indésirables en matière de S&S. Mais elle n'en tire que peu d'enseignements.</p>	<p>5.1-C-E4 L'organisation partage ses bonnes expériences et les enseignements qu'elle a tirés en matière de S&S avec toutes les parties prenantes internes et externes. À tous les niveaux de l'organisation, les travailleurs procèdent à des autocontrôles, tels qu'une LMRA (analyse des risques de dernière minute). Tous les niveaux de</p>	<p>5.1-C-E5 L'organisation est clairement axée sur l'apprentissage. L'organisation met immédiatement en pratique les enseignements tirés, y compris dans le domaine de la S&S. Les autocontrôles font partie du travail quotidien à tous les niveaux de l'organisation. Toutes les parties prenantes</p>

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
		<p>L'organisation n'apprend pas des autres en matière de S&S.</p> <p>Aucune amélioration n'est apportée en réponse à des événements négatifs en matière de S&S.</p>	<p>L'organisation n'apprend pas encore des autres en matière de S&S. L'organisation ne communique pas non plus sur les accidents survenus chez d'autres parties.</p> <p>On peut parfois constater que l'organisation a amélioré les choses en réponse à des événements indésirables majeurs en matière de S&S.</p>	<p>L'organisation tire parfois des enseignements d'événements indésirables en matière de S&S survenus chez d'autres parties. Les travailleurs indiquent qu'ils reçoivent parfois des informations à ce sujet, mais que cela ne suit pas une méthode établie.</p> <p>On peut constater que l'organisation améliore les choses parce qu'elle a tiré les leçons des événements en matière de S&S. Souvent, l'initiative vient de la direction et des managers.</p>	<p>l'organisation proposent des idées pour améliorer la santé et la sécurité.</p> <p>À tous les niveaux, les travailleurs tentent d'apprendre ce qui se passe à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation dans le domaine de la S&S. Les travailleurs peuvent citer plusieurs exemples de ce qu'ils ont appris et indiquer ce qu'ils en ont fait.</p> <p>On peut constater que l'organisation améliore les choses parce qu'elle a tiré les leçons des événements précédents en matière de S&S. Ce ne sont pas seulement la direction et les managers, mais aussi les travailleurs qui prennent l'initiative.</p>	<p>internes et externes trouvent cela très utile.</p> <p>Tous les membres de l'organisation considèrent qu'il est très important d'apprendre des autres. L'organisation discute régulièrement des apprentissages provenant du secteur ou de la filière. Ces apprentissages contribuent à améliorer l'ensemble de l'organisation et de la filière. Les travailleurs peuvent en citer plusieurs exemples.</p> <p>L'organisation continue à apprendre au quotidien. Cela garantit toujours des améliorations en matière de S&S.</p>
SIGNALEMENTS	Conditions préalables	<p>5.2-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour le signalement et l'enregistrement des événements liés à la S&S.</p>	<p>5.2-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour signaler et enregistrer les accidents.</p>	<p>5.2-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour signaler et enregistrer tout ce qui se passe en matière de S&S. Elle examine ainsi les idées visant à améliorer la S&S, ainsi que les presque accidents et les situations dangereuses.</p> <p>L'organisation a mis en place une méthode d'analyse des incidents.</p>	<p>5.2-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour signaler et enregistrer tout ce qui se passe en matière de S&S. Il s'agit notamment d'idées visant à améliorer la S&S, les presque accidents et les situations dangereuses, y compris celles impliquant d'autres parties. Encourager les signalements fait partie de la manière de fonctionner.</p> <p>L'organisation a mis en place une méthode d'analyse des événements</p>	<p>5.2-CP-E5 L'organisation a mis en place une méthode pour signaler et enregistrer les événements et les idées visant à améliorer les choses. Il ne s'agit pas seulement de la santé et de la sécurité, mais aussi d'autres sujets.</p> <p>L'analyse des événements, axée sur les causes directes,</p>

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
				L'analyse se concentre systématiquement sur les causes directes de ce qui n'a pas fonctionné.	liés à la S&S. L'analyse se concentre non seulement sur les causes directes, mais aussi sur les causes profondes des problèmes de S&S et sur les tendances des événements.	les causes profondes et les tendances, fait partie intégrante des processus de travail quotidiens. Tous les niveaux sont impliqués dans l'analyse. A cette fin, l'organisation utilise également des données du secteur ou de la filière.
	Comportement	5.2-C-E1 L'attitude générale de l'organisation est la suivante: un accident est ennuyeux, mais cela fait partie du travail.	5.2-C-E2 L'organisation signale et enregistre les accidents graves. Il enregistre rarement les situations dangereuses ou les presqu'accidents. Dans la pratique, seuls les responsables de la S&S y prêtent attention.	5.2-C-E3 L'organisation signale toujours les accidents. Elle signale également les presqu'accidents ou les situations dangereuses, mais ce n'est pas toujours le cas. Il arrive très rarement que l'on fasse part d'une idée visant à améliorer la santé et la sécurité. L'organisation distribue aux travailleurs des informations sur le nombre et le contenu des signalements. L'organisation effectue des analyses d'incidents conformément à la méthode établie à cet effet. La direction et les managers en assument la responsabilité.	5.2-C-E4 Il existe une culture ouverte en matière de signalements. Les parties prenantes internes et parfois externes signalent activement tous les types d'événements liés à la S&S, ainsi que les idées visant à améliorer la S&S. Les tendances observées dans les signalements et les suites qui y sont données par l'organisation sont discutées avec les travailleurs. À tous les niveaux de l'organisation, les travailleurs trouvent ce processus utile.	5.2-C-E5 Il existe une culture ouverte en matière de signalements. Il est tout à fait naturel que les travailleurs s'expriment ou fassent un signalement si quelque chose ne va pas ou s'ils ont des inquiétudes. L'organisation veille à ce que les parties prenantes externes participent activement aux signalements. Toutes les parties prenantes trouvent la méthode établie très utile. Elles collaborent activement pour tirer des enseignements des signalements.

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
ÉVALUATION DE LA S&S DANS L' ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	Conditions préalables	<p>5.3-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour l'évaluation de la S&S dans l'environnement de travail.</p>	<p>5.3-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour évaluer la S&S dans l'environnement de travail. L'accent est mis sur le respect des lois et règlements et des exigences des clients en matière de S&S.</p>	<p>5.3-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour évaluer la S&S dans l'environnement de travail. Il s'agit non seulement de se conformer aux lois, aux réglementations et aux exigences des clients, mais aussi de répondre aux exigences de S&S liées à l'environnement de travail spécifique de chacun.</p> <p>L'évaluation des comportements en matière de S&S fait partie de la méthode établie.</p>	<p>5.3-CP-E4 L'évaluation de la S&S dans l'environnement de travail fait partie intégrante des processus de travail. Cette évaluation est réalisée à tous les niveaux de l'organisation. Dans le cadre de son évaluation, l'organisation examine également les principaux sous-traitants.</p> <p>L'évaluation se concentre principalement sur le comportement en matière de S&S, la discussion sur les comportements étant particulièrement importante.</p>	<p>5.3-CP-E5 L'évaluation de la S&S dans l'environnement de travail fait naturellement partie intégrante d'un processus d'amélioration continue. Il ne s'agit pas seulement de la S&S, mais aussi de toutes les autres questions qui touchent l'organisation.</p> <p>L'évaluation porte non seulement sur sa propre organisation, mais aussi sur celle des parties prenantes externes. La méthode d'évaluation établie porte principalement sur l'environnement, le comportement et le dialogue. Ces évaluations ont lieu en permanence.</p>
	Comportement	<p>5.3-C-E1 L'organisation n'évalue pas la S&S dans l'environnement de travail.</p>	<p>5.3-C-E2 Parfois, une personne de l'organisation vient évaluer la S&S dans l'environnement de travail.</p> <p>Le personnel trouve cela gênant ou ennuyeux.</p>	<p>5.3-C-E3 La direction, les managers et les responsables directs évaluent la S&S dans l'environnement de travail.</p> <p>L'organisation semble parfois considérer que le nombre d'évaluations est plus important que leur qualité.</p>	<p>5.3-C-E4 L'organisation évalue la S&S dans l'environnement de travail.</p> <p>Les évaluations sont considérées avant tout comme un outil d'apprentissage et d'amélioration.</p>	<p>5.3-C-E5 Les travailleurs à tous les niveaux de l'organisation et les parties prenantes externes évaluent régulièrement l'environnement de travail.</p> <p>Les résultats des évaluations et les tendances sont largement partagés, y compris avec le secteur, et sont utilisés pour une amélioration continue.</p>

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
			L'organisation ne résout que les cas qui s'écartent de manière significative de la législation et des règles en matière de S&S.	L'organisation étudie et résout les problèmes qui ne sont pas conformes aux règles et aux accords de S&S.	L'organisation ne se contente pas d'examiner les éléments qui ne sont pas conformes aux règles de S&S. Elle s'intéresse également aux aspects positifs et aux risques potentiels. Les travailleurs peuvent indiquer quels sont, selon eux, les résultats les plus importants des évaluations. Cette approche est examinée conjointement. L'organisation étudie également les tendances en matière d'évaluation et partage ces données avec la filière. Tout le monde réfléchit et participe activement à ce processus, à tous les niveaux de l'organisation.	Ils le font également dans d'autres domaines que celui de la S&S. Ils le font de leur propre initiative. Tout le monde y trouve son compte.
AUDITS INTERNES	Conditions préalables	5.4-CP-E1 L'organisation n'a pas mis en place une méthode pour les audits internes en matière de S&S.	5.4-CP-E2 L'organisation a mis en place une méthode pour les audits internes. Elle est conçue pour répondre aux exigences en matière de S&S émanant de l'extérieur de l'organisation.	5.4-CP-E3 L'organisation a mis en place une méthode pour des audits internes qui portent également sur le comportement en matière de S&S. Il s'agit principalement de vérifier dans quelle mesure les exigences de l'organisation en matière de S&S sont respectées. Elle est organisée de manière à ce que les managers et la direction participent activement aux audits internes.	5.4-CP-E4 L'organisation a mis en place une méthode pour des audits internes qui portent surtout sur le comportement en matière de S&S. Il s'agit principalement de vérifier dans quelle mesure les exigences et les accords de l'organisation en matière de S&S sont respectés. Les responsables et les travailleurs participent activement aux audits internes.	5.4-CP-E5 L'organisation dispose d'un programme d'audit interne. Ce programme fait partie intégrante d'un processus d'amélioration continue. Il s'agit d'audits intégraux. Cela signifie que les audits internes de l'organisation portent non seulement sur le comportement en matière de S&S, mais aussi sur d'autres aspects comportementaux. En outre, cela concerne non seulement leur propre organisation, mais aussi celle des parties prenantes externes.

5		Apprentissage et amélioration				
		Culture de l'apprentissage, signalements, évaluation de la S&S sur le lieu de travail, audits internes				
		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
	Comportement	5.4-C-E1 L'organisation n'effectue pas d'audits en matière de S&S.	5.4-C-E2 Les travailleurs indiquent qu'il arrive que quelqu'un vienne faire un audit interne. Ils trouvent que cela perturbe le travail et indiquent que cela n'apporte pas grand-chose.	5.4-C-E3 Les travailleurs indiquent que quelqu'un vient régulièrement faire des audits internes. La direction et les managers sont impliqués. Le personnel ne sait pas toujours quel est l'objectif des audits et quels en sont les résultats.	5.4-C-E4 Les travailleurs considèrent les audits internes comme un moyen important de s'engager les uns envers les autres en matière de S&S et d'en tirer des enseignements. Chacun participe activement à la réalisation des audits internes, à tous les niveaux de l'organisation.	5.4-C-E5 Les audits internes font naturellement partie de la mise en place des processus d'entreprise. Toutes les parties prenantes estiment que les audits internes sont très utiles. L'organisation réalise des audits internes en collaboration avec les parties prenantes externes.

Annex A
(informatif)

Tableau de référence entre SCL 1.0 et SCL 2.0

Lors de la rédaction de la SCL 2.0, le point de départ a été de conserver l'essence de la première édition de la SCL. Pour vérifier que tous les éléments clés de la première édition sont inclus dans le SCL 2.0, un tableau de référence a été préparé. Il fait correspondre à chaque élément de la première édition de la SCL 1.0, un thème/sous-thème de la SCL 2.0. Le tableau indique également les parties qui n'ont pas été adoptées, par exemple parce qu'elles étaient trop spécifiques au secteur ferroviaire.

Les formulations de la SCL 2.0 étant de nature plus générale, le tableau ne montre qu'à titre indicatif comment le lien entre la première édition de la SCL 1.0 et le SCL 2.0 peut être établi.

Les tableaux ci-dessous indiquent le numéro de la SCL 2.0 pour chaque caractéristique d'entreprise de la SCL 1.0.

Tableau A.1 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Intérêt pour le management

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique & Leadership	Connaissances & Aptitudes	Processus Primaires & Secondaires	Collaboration avec des parties externes	Apprentissage & Amélioration	
1. Leadership et engagement							
1.1 Intérêt de la part du management							
E2	E2-1.1.1 La direction se concerta régulièrement avec les collaborateurs (opérationnels) sur la politique SST suite à des incidents (potentiellement) graves.	1.3-C-E2					
E3	E3-1.1.1 La direction parle régulièrement des objectifs, priorités, progrès et résultats en matière de SST avec les managers.	1.1-C-E2					
	E3-1.1.2a La direction parle régulièrement de la politique SST dans un organe de conseil avec les collaborateurs (opérationnels).	-	-	-	-	-	La réflexion porte sur la politique et le leadership.
	E3-1.1.2b L'organe de conseil contribue à l'amélioration des comportements SST souhaités. Cet organe de conseil se focalise principalement sur la réalisation d'actions d'amélioration concrètes en matière de SST.	-	-	-	-	-	La réflexion porte sur la politique et le leadership.
	E3-1.1.3a Le management organise des concertations SST et parle des thématiques SST avec les collaborateurs (opérationnels) à tous les niveaux.	1.1-C-E3 1.3-C-E3					
	E3-1.1.3b La concertation a lieu sur base régulière et établie.	1.3-C-E3					
	E3-1.1.3c Sont en tout cas abordés pendant la concertation : les objectifs SST, les résultats atteints, les accidents (graves) et les faiblesses.	1.3-C-E3				5.1-C-E3	
E4	E4-1.1.1a La direction assiste à des réunions avec des représentants du secteur.	1.3-C-E4			4.3-C-E3 4.3-C-E4		
	E4-1.1.1b La direction parle en tout cas avec le secteur des accidents et des comportements SST.	1.3-C-E4					
	E4-1.1.2a La direction se concerta régulièrement avec les collaborateurs (opérationnels) sur la SST.	1.3-C-E3 1.3-C-E4				5.1-C-E3 5.1-C-E4	
	E4-1.1.2b La concertation avec les collaborateurs (opérationnels) porte en tout cas sur les incidents SST et les comportements SST.	1.3-C-E3 1.3-C-E4				5.1-C-E3 5.1-C-E4	
	E4-1.1.3 Chaque manager participe régulièrement et activement aux concertations SST des collaborateurs (opérationnels).	1.3-C-E4					

Safety Culture Ladder 2.0:2023

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique & Leadership	Connaissances & Aptitudes	Processus Primaires & Secondaires	Collaboration avec des parties externes	Apprentissage & Amélioration	
E5	E5-1.1.1 La direction harmonise sa politique SST avec celle de toutes les parties (in)directement impliquées avec lesquelles elle coopère de manière structurelle.	1.1-CP-E5			4.3-CP-E4 4.3-CP-E5 4.3-C-E4 4.3-C-E5		
	E5-1.1.2 Le management exécutif utilise des plans SST harmonisés pour chaque projet.			3.1-CP-E5 3.3-CP-E5 3.1-C-E4 3.1-C-E5 3.3-C-E4 3.3-C-E5			

Safety Culture Ladder 2.0:2023

Tableau A.2 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Engagement des travailleurs

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Collaboration avec des parties externes	Apprentissage et amélioration	
1. Leadership et engagement							
1.2 Implication des collaborateurs							
E2	E2-1.2.2 La direction a introduit des règles pour les comportements SST souhaités.	1.4-CP-T2					
	E-1.2.3 Le management vérifie par échantillonnage, souvent après un accident grave, si les collaborateurs respectent les règles.	1.5-C-E2					
	E2-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) effectuent une évaluation des risques juste avant d'entamer leurs tâches.					5.1-C-E4	
E3	E3-1.2.4 La direction implémente régulièrement des actions, visant la promotion des comportements SST (personnels) souhaités.	1.5-C-E3					
	E3-1.2.5 Le management effectue des observations comportementales ciblées.					5.3-C-E3	
	E3-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) signalent, avant d'entamer leurs tâches, les risques constatés lors de l'évaluation des risques.					5.2-C-E3	
	E3-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent régulièrement la SST dans la pratique avec leurs managers.					5.1-C-E3 5.1-C-E4	
E4	E4-1.2.4 Le management défie continuellement les collaborateurs (opérationnels) à apporter des idées d'amélioration et facilite cet apport.					5.1-C-E4	
	E4-1.2.5 Le management implique activement les collaborateurs dans ces observations.					5.3-C-E4	
	E4-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) assument eux-mêmes la responsabilité de leur propre santé et sécurité, et celles des autres.	1.5-C-E4	2.1-C-E4				
	E4-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) parlent entre eux des rapports SST et du respect des règles en la matière.		2.1-C-E4				
E5	E5-1.2.3 Les collaborateurs (opérationnels) échangent entre eux leurs faiblesses, connaissances et expériences (meilleures pratiques).					5.1-C-E4	
	E5-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent eux-mêmes les aspects (comportementaux) SST des activités exécutées et signalent les éventuels problèmes ou faiblesses.					5.1-C-E4	
	E5-1.2.5 Les collaborateurs (opérationnels) ont désigné des référents SST parmi leurs collègues dans l'environnement de travail.					1.2-C-E5	

Tableau A.3 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Prime de performance

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
1. Leadership et engagement							
1.3 Récompense des performances							
E2	T2-1.3.5a La direction a introduit une politique en vue de sanctionner les comportements SST indésirables.	1.4-CP-E2					
	T2-1.3.5b Le management est conséquent dans l'application de sanctions et suit la politique formelle.	1.4-C-E3					
E3	T3-1.3.8a La direction applique un système de récompense pour les collaborateurs sur la base de leurs performances SST personnelles.	1.4-CP différentes échelons					«Politique d'appréciation» au lieu de «politique de rémunération». A une signification plus large. Objectif: encourager positivement le comportement souhaité, la manière de procéder étant laissée à l'organisation.
	T3-1.3.8b La direction prend en compte les performances SST dans les promotions.	-	-	-	-	-	Fait partie de la politique d'appréciation.
	T3-1.3.9a La direction applique un système de récompense pour les meilleures performances SST.	1.4-CP-E3 1.4-C-E3					Fait partie de la politique d'appréciation. S'inscrit également dans le point 2.3 «Conditions préalables et comportement», dans tous les échelons.
	T3-1.3.9b La direction applique un système de récompense pour les meilleures idées d'amélioration en matière de SST.	1.4-CP-E3 1.4-C-E3					Fait partie de la politique d'appréciation. S'inscrit également dans le point 2.3 «Conditions préalables et comportement», dans tous les échelons.
	T3-1.3.10a Le management dispose d'un système pour enregistrer les violations des règles de conduite.	1.4-CP-E3					
	T3-1.3.10b Le management utilise ces faits enregistrés comme base pour les entretiens d'évaluation.		2.3-C-E3				
	T3-1.3.10c Le management dispose de procédures pour la prise de mesures.	1.4-CP-E3 1.4-CP-E4					
E4	T4-1.3.8 La direction applique un système de récompense pour les exécutants pour les performances SST exceptionnelles.				4.1-C-E5		
E5	T5-1.3.6 La direction a complètement intégré la SST dans les systèmes d'évaluation et de récompense de l'entreprise. Il n'y a plus aucune différence entre le propre personnel et celui des (sous-)exécutants.	1.4-CP-E5					

Tableau A.4 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Causes d'accidents

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
2. Politique et stratégie							
2.4 Auteurs d'accidents							
E2	E2-2.4.6 La direction connaît les comportements SST qui ont causé les accidents (potentiellement) graves et a développé un plan pour éliminer ces comportements SST indésirables.	1.4-C-E3					Se retrouve également à d'autres endroits et n'est pas uniquement lié à la norme 1.4-C-E3.
E3	E3-2.4.11a La direction a clairement défini quels comportements SST sont souhaitables pour l'entreprise.	1.4-C-E3					
	E3-2.4.11b La direction a cartographié systématiquement les démarches pour arriver aux comportements SST souhaitables et les a fixées dans des objectifs à long terme.	1.1-CP-E3					
	E3-2.4.12 La direction a intégré la gestion des comportements SST dans des plans annuels.	1.1-CP-E3					
E4	E4-2.4.9 La direction a élaboré les objectifs à long terme pour les comportements SST dans un plan d'entreprise stratégique (pluriannuel).	1.1-CP-E3					
	E4-2.4.10 Le plan d'entreprise stratégique pour comportements SST comprend également des objectifs pour les exécutants.	1.1-CP-E4					
	E4-2.4.11 La direction fait régulièrement effectuer des mesurages de la conscience de la SST.					5.3-CP-E3 5.3-C-E3	
E5	E5-2.4.7 La direction stimule et prend des initiatives pour mettre en oeuvre des programmes dans tout le secteur afin de mesurer et d'améliorer de manière continue la conscience de la SST.				4.3-CP-E4 4.3-C-E4		
	E5-2.4.8 Tous les niveaux de management gèrent activement les comportements SST.	1.1-C-E5					
	E5-2.4.9 Les collaborateurs (opérationnels) relèvent régulièrement entre eux, aux managers ou à d'autres personnes les comportements à risque et la non-application des mesures de gestion adéquates.	1.4-C-E4					

Tableau A.5 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Rentabilité et continuité

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
2. Politique et stratégie							
2.5 Rentabilité et continuité							
E2	E2-2.5.7a La direction a identifié, couvert et communiqué au management les risques SST qui mettent en péril la continuité de l'entreprise.			3.2-C-E3			
	E2-2.5.7b La direction a un plan pour maîtriser ces risques.			3.2-C-E3			
E3	E3-2.5.13 Le management a alloué des budgets aux activités SST reprises dans le plan annuel.	1.1-CP-E3					
	E3-2.5.14a Le management informe la direction s'il s'avère que la SST ne peut pas être arantie dans les limites du budget mandaté.	-	-	-	-	-	Choix délibéré de l'omettre parce que cela décrit comment une chose doit avoir lieu.
	E3-2.5.14b La direction prend des mesures afin de résoudre les problèmes SST.	1.5-C-E3					
E4	E4-2.5.12 La direction reçoit, sur demande et sur base volontaire, des analyses et rapports sur des aspects SST importants.					5.1-C-E4	
	E4-2.5.13a Le management planifie les activités SST de manière proactive sur la base d'une analyse coût-efficacité.	1.1-C-E4					
	E4-2.5.13b Dans ses offres, le management intègre clairement les dispositifs SST nécessaires et les coûts y afférents.	-	-	-	-	-	Choix conscient de ne pas l'inclure de cette manière. Globalement, le sujet se situe dans les thèmes 3 et 4.
	E4-2.5.14 Le management dispose d'un mandat et d'une marge de manœuvre suffisants pour résoudre les problèmes SST de manière indépendante.		2.1-C-E4				
E5	E5-2.5.10 La direction prescrit des mesures SST du plus haut niveau et investit pour rendre les méthodes de travail de plus en plus sécurisées et saines.	1.1-CP-E4		3.2-CP-E4			
	E5-2.5.11 La direction a intégré la SST dans tous les processus d'entreprise primaires.			3			Le sujet est inclus dans le thème 3.
	E5-2.5.12 Les collaborateurs (opérationnels) réfléchissent eux-mêmes sur les mesures appropriées et peuvent prendre des actions pour garantir le plus haut niveau de SST.		2.1-C-E4 2.1-C-E5	3.4-C-E5		5.1-C-E4	

Tableau A.6 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Sous-traitant

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
3. Organisation et exécutants							
3.6 Exécutants							
E2	E2-3.6.8 Le management utilise les performances SST actuelles comme critère d'exclusion des exécutants.				4.1-CP-E2 4.1-C-E2 4.1-CP-E3 4.1-C-E3		
	E2-3.6.9 Le management compare régulièrement et systématiquement les performances SST des exécutants à des critères clairs.				4.1-C-E3		
E3	E3-3.6.15 Le management aligne le propre système de management SST avec celui des principaux exécutants.			3.3-C-E4	4.1-C-E4		
	E3-3.6.16 Le management sélectionne les exécutants en suivant une procédure de sélection formelle.				4.1-CP-E3 4.1-C-E3		
	E3-3.6.17a Le management inclut les accords et exigences SST pertinents dans les contrats conclus avec les exécutants.				4.1-CP-E3 4.1-C-E3		
	E3-3.6.17b Le management impose les mêmes exigences en matière de SST aux exécutants qu'au sein de l'entreprise.				4		Repris dans le thème 4.
	E3-3.6.18 Le management garantit que les (collaborateurs (opérationnels) des) exécutants qui ne respectent pas les règles sont exclus des travaux.				4.2-C-E3		
E4	E4-3.6.15 Le management se concerta régulièrement avec les exécutants principaux à tous les niveaux pertinents au sein de l'entreprise, de sorte à définir des actions axées sur les comportements SST souhaités.				4.1-C-E4		
	E4-3.6.16 Dans la sélection et l'évaluation des exécutants, le management évalue également leurs comportements SST.				4.1		Se retrouve généralement dans le 4.1, différents échelons.
	E4-3.6.17 Le management suit méthodiquement les faiblesses et les points à améliorer chez tants.				4.1-C-E4		
E5	E5-3.6.13 La direction a une longue relation étroite avec ses partenaires stratégiques et les ressources, connaissances et capacités en matière de SST sont intégrées mutuellement.				4.3-C-E5 4.3-CP-E5		
	E5-3.6.14 Le management prend des initiatives conjointes avec les exécutants et les donneurs d'ordre afin d'améliorer la SST.				4.1-C-E5		
	E5-3.6.15 Le management a intégré les activités des principaux exécutants et donneurs d'ordre dans son propre système de management de la SST.	-	-	-	-	-	Toutes les organisations n'ont pas de donneurs d'ordres. La formulation actuelle n'est pas claire.

Tableau A.7 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Compétence et formation

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
3. Organisation et exécutants							
3.7 Compétences et formation							
E2	E2-3.7.10 Le management dispose d'un budget pour les formations SST standard et les formations continues.		2.2-C, E2 et plus haut				Généralités sous le thème 2.
	E2-3.7.11 Le management assure que les collaborateurs (opérationnels) ont suivi les formations imposées par les donneurs d'ordre.		2.2-CP-E2				
E3	E3-3.7.19a Le management a défini pour chaque fonction et rôle pertinent les exigences en matière de compétences SST.		2.2-CP-E3				
	E3-3.7.19b Le management a établi pour chaque collaborateur dans quelle mesure ce dernier dispose des compétences SST de la fonction.		2.3-CP-E3				
	E3-3.7.20a Le management fait régulièrement des évaluations pratiques.					5	La formulation actuelle n'est pas claire. Nommé sous le thème 5.
	E3-3.7.20b Le management implique des experts en matière de SST dans les évaluations pratiques.					5.3-C- à partir de E3	La formulation actuelle n'est pas claire.
E4	E4-3.7.18a Le management utilise les performances SST comme élément important dans l'évaluation régulière des compétences.		2.3-C-E3 2.3-C-E4				
	E4-3.7.18b Sur la base de cette évaluation, le management veille à ce que des plans de développement personnel soient établis et suivis.		2.3-C-E4				La formulation est généralement incluse dans le thème 2.
	E4-3.7.19a Le management applique le concept 'formation du formateur' et a désigné par écrit les formateurs et coaches internes.	-					«Comment» quelque chose doit se passer.
	E4-3.7.19b Le management a défini les exigences de compétences des formateurs et des coaches.					5.1-C-E4	«Comment» quelque chose doit se passer.
	E4-3.7.20 Le management applique un système d'évaluation des collaborateurs (opérationnels) externes en matière de SST et établit, où nécessaire, des exigences de formation ou de développement.		2.3-C-E4				La réflexion se trouve au point 2.3.
	E4-3.7.21 Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués activement dans le développement et l'exécution des éducations et formations.		2.1-C-E5			5.1-C-E4	
E5	E5-3.7.16 La direction a défini pour chaque fonction des compétences SST spécifiques.		2.2-CP-E4				
	E5-3.7.17 Les collaborateurs (opérationnels) participent activement à la définition des compétences SST de (leurs) fonctions.		2.2-CP-E5 2.2-C-E5				
	E5-3.7.18 Le management coopère avec le secteur pour développer les compétences SST et promouvoir les comportements SST souhaités.		2.2-CP-E5 2.2-C-E5		4.3-C-E4 4.3-C-E5		Non inclus littéralement.
	E5-3.7.19 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent périodiquement leurs propres performances SST, qui servent de base à l'entretien avec le manager sur leur développement personnel.						Est suffisant dans le thème 2 (2.2 et 2.3 à partir de l'échelon 4).

Tableau A.8 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Département H&S

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
3. Organisation et exécutants							
3.8 Service SST							
E2	E2-3.8.12a La direction a documenté les tâches, responsabilités et compétences du service SST et des responsables SST.		2.1-CP- E2 et ensuite				
	E2-3.8.12b Le service SST rend compte au management des accidents (potentiellement) graves et de la conformité à la législation et réglementation.	1.3-C-E2				5.2	Relève de la rubrique «communication» comme dans les thèmes 1.3 et 5.2.
E3	E3-3.8.21 Le manager du service SST informe immédiatement la direction des performances et résultats SST.	1.3-C-E3				5.3	Relève de la rubrique «communication» comme dans les thèmes 1.3 et 5.2.
	E3-3.8.22a Le management a fixé les compétences de tous les responsables SST.		2.1-CP/2.2-CP				
	E3-3.8.22b Tous les responsables SST sont qualifiés.		2.1-CP/2.2-CP				
	E3-3.8.23 Le service SST fait une analyse approfondie sur la base des faiblesses relevées dans les rapports et formule des recommandations.		2.2-CP 2.2-C			5.1-CP-E3	
E4	E4-3.8.22a Le service SST étudie et émet des rapports sur l'efficacité du système SST.		2.2-CP 2.2-C			5	Non inclus littéralement.
	E4-3.8.22b Le service SST étudie et émet des rapports sur la qualité des activités SST existantes.		2.2-CP 2.2-C			5	Non inclus littéralement.
	E4-3.8.22c Le service SST étudie et émet des rapports sur les propositions pour améliorer les comportements SST.					5	Non inclus littéralement.
	E4-3.8.23 Le management implique activement les spécialistes SST dans les processus de l'entreprise.	-	-	-	-	-	Délibérément non inclus. Indique «comment» faire quelque chose.
	E4-3.8.24 Les spécialistes SST consacrent une grande partie de leur temps à la conscientisation du management et des exécutants en matière de sécurité.	-	-	-	-	-	Délibérément non inclus. Indique «comment» faire quelque chose.
E5	E5-3.8.20 Le service SST se focalise sur la stratégie de l'entreprise, les initiatives d'amélioration et l'innovation des activités et produits en matière de SST.	-	-	-	-	-	Relève de la rubrique «communication» comme dans les thèmes 1.3 et 5.2.
	E5-3.8.21 Le service SST communique de manière structurelle avec le secteur sur la SST et plus particulièrement sur les comportements SST.				4.3-C-E5	5.2-CP-E5	Relève de la rubrique «communication» comme dans les thèmes 1.3 et 5.2.

Tableau A.9 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Planification du travail

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
4. Lieu de travail et procédures							
4.9 Planification du travail							
E2	E2-4.9.13a Le management a établi un plan SST pour les projets.			3.3-CP-E2			
	E2-4.9.13b Le management applique le plan SST dans la pratique et le met à jour où nécessaire.			3.3-C-E2			
E3	E3-4.9.24a Le management dispose de directives et de modèles pour établir des plans SST.			3.3-CP-E3			
	E3-4.9.24b Les plans SST sont établis sur la base de l'analyse des plans / risques.			3.3-CP-E3			
	E3-4.9.24c Les analyses des risques sont réellement communiquées aux collaborateurs (opérationnels).			3.3-C-E4			
	E3-4.9.25a Le management actualise les plans SST sur la base des analyses des risques et des incidents qui se produisent dans la pratique quotidienne.			3.3-CP-E4			
	E3-4.9.25b Le management communique réellement les modifications dans les plans SST aux collaborateurs (opérationnels).			3.3-C-E4			
E4	E4-4.9.25a Le management aligne la création des plans SST avec les parties impliquées.			3.3-C-E4			
	E4-4.9.25b Les non-conformités par rapport aux plans sont abordées avec toutes les parties impliquées (in)directement.			3.3-C-E4			
	E4-4.9.25c Le processus de rédaction et d'actualisation des plans SST fait régulièrement l'objet d'un échange avec les parties impliquées.			3.3-C-E4			
	E4-4.9.26 Le management organise des réunions de début travaux formelles pendant lesquelles les activités SST critiques sont abordées avec les acteurs clés concernés (in)directement.			3.3-C-E4			
	E4-4.9.27 Le management peut démontrer avoir évalué en temps utile la qualité des documents SST fournis ou à fournir.			3.3-C-E4			
	E4-4.9.28 Le management se consulte régulièrement de manière générale sur la conscience de la sécurité dans le projet avec les acteurs-clés impliqués (in)directement.				4		Plus généralement.
E5	E5-4.9.22 Le management partage ses meilleures pratiques concernant les plans et activités SST avec les acteurs du secteur.			3.3-C-E4			
	E5-4.9.23 Le management évalue méthodiquement et systématiquement les travaux avec l'intégralité des acteurs concernés, en vue d'améliorer la coopération SST dans le cadre du projet.				4		Plus généralement.

Tableau A.10 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Sécurité du lieu de travail

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
4. Lieu de travail et procédures							
4.10 La sécurité au poste de travail							
E2	E2-4.10.14 Le management a défini un ensemble standard d'activités SST pour l'environnement de travail.			3.3-CP-E2			
E3	E3-4.10.26 Le management aligne l'ensemble des mesures SST pour l'environnement de travail aux situations de travail spécifiques et les complète où nécessaire.			3.3-CP-E4			
	E3-4.10.27 Le management adapte l'ensemble des activités SST standard suite à des incidents graves et/ou de nouveaux risques signalés dans la pratique.			3.3-CP-E3			
	E3-4.10.28 Le management évalue les projets entre autres en termes d'ordre et de propreté des environnements de travail, d'exécution, des équipements et de l'application conséquente des mesures découlant d'analyses de risques antérieures.					5.3-C-E3	
E4	E4-4.10.29a Les collaborateurs (opérationnels) connaissent les risques et les mesures de maîtrise pour leurs tâches, leur environnement de travail et leurs équipements (matériel, matériaux et procédures).			3.3-C-E4			
	E4-4.10.29b Les collaborateurs (opérationnels) agissent conformément aux risques et appliquent les mesures de maîtrise appropriées.			3.3-C-E4			
	E4-4.10.30a Le management veille à ce que les exécutants respectent l'ensemble d'activités SST standard dans chaque environnement de travail.				4	5	Revient à plusieurs endroits sous les thèmes 4 et 5.
	E4-4.10.30b Le management prend immédiatement et sans aucune exception des mesures correctives à l'égard des exécutants qui ne respecteraient pas les activités SST minimales.				4.2-C-E3		
	E4-4.10.31 Le management veille à une gestion structurelle des risques SST pour l'environnement des projets.					5.3-C-E4	
E5	E5-4.10.24 Le management évalue systématiquement, avec les acteurs du secteur et à l'aide de rapports d'évaluation, l'efficacité des méthodes et techniques existantes visant à promouvoir les comportements sécurisés au travail.					4.1-C-E4 4.1-C-E5	5.3-CP-E5
	E5-4.10.25 Le management applique régulièrement des nouvelles méthodes, ressources ou techniques pour améliorer la santé et la sécurité au travail.					4.3-C-E4 4.3-C-E5	

Tableau A.11 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Procédures

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
4. Lieu de travail et procédures							
4.11 Procédures							
T2	T2-4.11.15a Le management a traduit les exigences SST des donneurs d'ordre en procédures d'entreprise.				4.3-R		À partir de l'échelon 3.
	T2-4.11.15b Le management vérifie régulièrement si ces procédures sont suivies.				4.3-R		À partir de l'échelon 3.
	T2-4.11.16 Le management a tellement diffusé toutes les procédures SST que les collaborateurs (opérationnels) y ont accès dans chaque environnement de travail.			3.3-C-E3			
T3	T3-4.11.29 Le management a adapté l'intégralité des procédures SST à la situation concrète et aux compétences et aux capacités linguistiques des collaborateurs (opérationnels).			3.3-C-E3			
	T3-4.11.30 Le management a incorporé les procédures pertinentes dans chaque programme de formation SST.		2.2-CP-E3 et supérieur	3.3-CP-E5			
	T3-4.11.31 Le management fait régulièrement évaluer le respect des procédures SST.					5.3-C-E3	
T4	T4-4.11.32 Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués dans la rédaction, la modification et la mise en œuvre de procédures et meilleures pratiques.					5.1-C-E4	
	T4-4.11.33 Le management suit une systématique pour les dérogations aux règles qui garantit en tout cas que des dérogations sont autorisées.			3.5-C-E3 3.5-C-E4			
	T4-4.11.34a Le management stimule l'amélioration continue des meilleures pratiques.					5.1-C-E4	
	T4-4.11.34b Le management vérifie la faisabilité de toutes les meilleures pratiques avant leur implémentation.					5.3-C-E4	
T5	T5-4.11.26 Le management se consulte régulièrement avec le secteur sur les procédures importantes en matière de SST.					5.1-C-E5	
	T5-4.11.27 Les collaborateurs opérationnels formulent eux-mêmes des propositions pour améliorer les procédures SST et sont impliqués dans leur élaboration.					5.1-C-E4	

Tableau A.12 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Signalement des incidents

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.12 Notification des incidents							
E2	E2-5.12.17 Le management signale et enregistre tous les accidents (potentiellement) graves et toute perturbation des processus.					5.2-CP-E3	
E3	E3-5.12.32 Le management signale et enregistre tous les accidents et toute perturbation des processus.					5.2-CP-E3	
	E3-5.12.33 Le management enregistre tous les accidents (potentiellement) graves et en fait rapport aux donneurs d'ordre.					5.2-CP-E4	
E4	E4-5.12.35a Les opérateurs (opérationnels) signalent eux-mêmes les incidents dans lesquels leurs collègues ou eux sont impliqués.					5.2-C-E4	
	E4-5.12.35b Les opérateurs (opérationnels) signalent les incidents survenus chez les autres parties impliquées dans le projet.					5.2-C-E4	
	E4-5.12.36a Le management enregistre de manière structurée toutes les informations sur les incidents dans un système de management, y compris celles fournies par des parties externes.					5.2-CP-E4	
	E4-5.12.36b Le management informe les notifiants d'incidents sur leur enregistrement et suivi.					5.2-C-E4 5.1-C-E4	
E5	E5-5.12.28 Les opérateurs (opérationnels) avancent des solutions lorsqu'ils signalent et nregistrent des incidents, y compris ceux qui sont survenus chez un donneur d'ordre ou un exécutant.					5.1-CP-E4 5.1-CP-E5	
	E5-5.12.29a La direction informe le secteur sur les incidents à risque élevé par le biais du système d'information pour incidents.					5.1-C-E5 5.1-CP-E5	
	E5-5.12.29b Le management utilise des critères transparents et efficaces, définis par le secteur, pour déterminer si un incident est à risque élevé.						L'apprentissage à partir de ce qui se passe à l'extérieur de l'organisation est inclus dans d'autres thèmes.

Tableau A.13 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Enquête sur les incidents

SCL 1.0 (SCL 4.0 1er juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.13 Analyse des incidents							
E2	E2-5.13.18a Le management analyse les causes directes de tous les accidents (potentiellement) graves.					5.2-CP-E3	
	E2-5.13.18b Toute analyse est achevée au plus tard six semaines après la survenue de l'accident.	-	-	-	-	-	Choix délibéré de ne pas adopter cette formulation, très liée au secteur ferroviaire.
	E2-5.13.18c Les rapports des analyses sont conservés	-	-	-	-	-	Choix délibéré de ne pas adopter cette formulation.
	E2-5.13.19 Il existe des procédures d'investigation pour les accidents (potentiellement) graves.					5.2-CP-E3	
E3	E3-5.13.34 Le management analyse les causes de base de tous les accidents.					5.2-CP-E4	
	E3-5.13.35 Il existe des procédures d'investigation pour les accidents.					5.2-CP-E3	
E4	E4-5.13.37a Le management analyse un nombre d'incidents substantiel.					5.2-CP-E4	
	E4-5.13.37b Le management implique les collaborateurs (opérationnels) dans l'analyse.					5.2-CP-E4 5.2-C-E4	
	E4-5.13.38 Le management analyse tous les accidents (potentiellement) graves des exécutants.					5.2-C-E4	
	E4-5.13.39a Le management suit une systématique établie pour analyser les incidents.					5.2-CP-E3 5.2-CP-E4	
	E4-5.13.39b Le management reçoit régulièrement des rapports sur l'état d'avancement de l'investigation des incidents.					5.2-C-E4	
E5	E5-5.13.30a Le management analyse les causes de base de tous les incidents, y compris de ceux des donneurs d'ordre et des exécutants.					5.1-CP-E5 5.1-C-E5	
	E5-5.13.30b Le management utilise les résultats des analyses d'incidents externes.					5.1-CP-E5 5.1-C-E5	

Tableau A.14 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Surveillance quotidienne

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissag e et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.14 Suivi des incidents							
E2	E2-5.14.20 Les managers parlent avec leurs collaborateurs (opérationnels) de chaque accident (potentiellement) grave et des mesures mises en œuvre, et ce dans un délai raisonnable.					5.2-C-E3	
	E2-5.14.21a La direction prend immédiatement des mesures après chaque accident (potentiellement) grave.					5.1-C-E2	
	E2-5.14.21b La direction reçoit des rapports sur tous les accidents (potentiellement) graves et prend des mesures correctrices.					5.1-C-E2	
	E2-5.14.22 Après chaque accident grave, la direction informe immédiatement les personnes impliquées sur l'accident, la cause et les mesures.					5.1-CP-E2	
	E2-5.14.23 Le management participe activement à la communication envers les tiers ayant subi d'importants dommages matériels.	-	-	-	-	-	Indique «comment» faire quelque chose.
E3	E3-5.14.36 Le management prend des mesures correctrices sur la base de l'analyse des accidents.					5.1-CP-E3	
	E3-5.14.37 Le management informe les collaborateurs (opérationnels) sur les accidents et les mesures mises en œuvre.					5.1-C-E3 5.2-C-E3	
E4	E4-5.14.40a Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués activement dans la SST. Les points noirs en matière de SST et les améliorations souhaitées sont mis en avant par les collaborateurs (opérationnels).					5.1-CP-E4 5.1-C-E4	
	E4-5.14.40b Les collaborateurs (opérationnels) sont informés des actions SST planifiées et de leur état d'avancement.					5.1-C-E3 5.2-C-E3	
	E4-5.14.40c Il y a un suivi systématique des actions et de leur avancement.					5.1-CP-E4 5.1-C-E4	
	E4-5.14.41a Le management prend des mesures correctrices sur la base de l'analyse des accidents.					5.1G-T3 5.2-C-E3	
	E4-5.14.41b Le management évalue formellement l'efficacité des mesures implémentées.					5.1-CP-E4	
	E4-5.14.42a Le management suit une procédure formelle pour l'accueil et l'accompagnement des victimes.	-	-	-	-	-	Cette formulation n'a pas été adoptée.
	E4-5.14.42b Le management suit une procédure pour l'accueil et l'accompagnement (psychique) de leurs collègues directs qui ont été traumatisés.	-	-	-	-	-	Cette formulation n'a pas été adoptée.
	E4-5.14.43 Le management informe les collaborateurs (opérationnels) sur les incidents et les coûts de carence qui en découlent.					5.1-CP-E4	
	E4-5.14.44 Les managers de première ligne prennent des actions suite aux incidents qui se sont produits dans d'autres projets.					5.1-C-E4	
E5	E5-5.14.31 La direction visite le lieu de chaque accident grave.					5.2-C-E3	
	E5-5.14.32a La direction mène elle-même les investigations des accidents (potentiellement) graves.					5.2-C-E3	Formulation générale.

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.14 Suivi des incidents							
	E5-5.14.32b La direction intervient activement dans l'issue des accidents (potentiellement) graves.					5.2-C-E3	Formulation générale.
	E5-5.14.33 La direction partage activement les incidents avec le secteur, ainsi que les mesures qui se sont avérées efficaces.					5.1-C-E5	
	E5-5.14.34 La direction signale les accidents graves à toutes les parties prenantes, conjointement à ses pairs.					5.2-CP-E5	

Tableau A.15 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Surveillance quotidienne

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.15 Contrôle quotidien							
E2	E2-5.15.24 Après un accident (potentiellement) grave, les managers de première ligne vérifient dans tous les environnements de travail la présence de causes et faiblesses similaires à celles ayant mené à l'accident grave.	1.5-C-E2					Formulation partiellement adoptée.
	E2-5.15.25 Les managers de première ligne parlent aux collaborateurs (opérationnels) lorsqu'ils constatent que ceux-ci ne respectent pas les règles en matière de SST.	1.4-C-E3 et supérieur					La formulation est plus large.
E3	E3-5.15.38a Les managers de première ligne déterminent la fréquence et les points d'attention des inspections SST de l'environnement de travail sur la base des analyses de risques.					5.3	La formulation est plus large.
	E3-5.15.38b La direction et les managers de première ligne effectuent des inspections SST planifiées de l'environnement de travail.					5.4	La formulation est plus large.
	E3-5.15.39 Les managers de première ligne communiquent les résultats des inspections SST de l'environnement de travail au management selon une structure prédéfinie.					5.3-CP-E3 5.3-C-E3	
	E3-5.15.40a Lorsque des faiblesses ont été signalées, les managers examinent si les procédures ont été appliquées correctement et si elles sont efficaces.					5.2-C-E3	
	E3-5.15.40b En cas de non-conformités, les managers prennent des actions afin de documenter et de résoudre les faiblesses signalées dans la zone inspectée.					5.2-C-E3	
	E3-5.15.41 Chaque inspecteur a suivi, au préalable, une formation pertinente.		2.2-CP-E3				La formulation est plus large.
E4	E4-5.15.45a Le management effectue des inspections SST non planifiées de l'environnement de travail.					5.3	«Non planifié» délibérément non inclus.
	E4-5.15.45b La direction effectue régulièrement une inspection SST de l'environnement de travail.					5.3-C-E3	
	E4-5.15.45c Chaque manager entre le niveau du manager de première ligne et de la direction effectue régulièrement une inspection SST de l'environnement de travail.					5.3-C-E3	
	E4-5.15.45d Chaque manager de première ligne effectue plus que régulièrement (souvent) une inspection SST de l'environnement de travail.					5.3-C-E3	
	E4-5.15.45e Chaque manager de première ligne effectue régulièrement une inspection SST de l'environnement de travail d'un projet dans lequel il/elle n'est pas directement impliqué(e).					5.3-CP-E5 5.3-C-E5	
	E4-5.15.46 Les managers parlent aux collaborateurs suite aux inspections SST de l'environnement de travail.	1.4-CP-E3 1.4-C-E3					
	E4-5.15.47 Les non-conformités relevées pendant les inspections SST sont examinées quotidiennement par un référent qui en analyse les causes de base.					5.1-CP-E4 5.2-CP-E3 et supérieur 5.3	
	E4-5.15.48a Le management compare la qualité de certaines de ses inspections SST de l'environnement de travail avec celle d'inspections effectuées par des tiers indépendants.					5.3-C-E5	

Safety Culture Ladder 2.0:2023

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.15 Contrôle quotidien							
	E4-5.15.48b Le management prend les actions nécessaires pour améliorer l'exécution des inspections SST de l'environnement de travail.					5.3	Formulation plus générale.
E5	E5-5.15.35a Le management organise régulièrement des inspections SST communes avec les donneurs d'ordre et les exécutants.				4.2-C-E5	5.3	Formulation plus générale.
	E5-5.15.35b La direction partage les analyses des inspections SST communes avec le secteur.					5.3-CP-E5 5.3-C-E5	
	E5-5.15.36 Les collaborateurs (opérationnels) effectuent eux-mêmes des inspections SST quotidiennes de l'environnement de travail et communiquent les résultats.					5.3-C-E5	
	E5-5.15.37 La direction coopère avec le secteur pour améliorer l'efficacité des inspections SST de l'environnement de travail.					5.1-C-E5 5.3-C-E5	

Tableau A.16 — Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Réunions

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
5. Non-conformités et communication							
5.16 Réunions							
E2	E2-5.16.26 Le management assure que les comportements SST soient abordés lors de chaque réunion SST.	1.3-CP-E2					
E3	E3-5.16.42a Les managers de première ligne utilisent une liste des éventuels thèmes à aborder lors des concertations SST.		2.3				Manière de procéder délibérément non incluse.
	E3-5.16.42b Les managers de première ligne choisissent les thèmes des concertations SST en fonction de l'actualité sur le terrain.		2.2-CP				Manière de procéder délibérément non incluse.
	E3-5.16.42c Les managers de première ligne organisent des concertations SST dans la langue des collaborateurs (opérationnels) présents.	-		3.2	-	-	Manière de procéder délibérément non incluse.
E4	E4-5.16.49 Les managers de première ligne utilisent les analyses des risques comme fil rouge pour planifier des concertations SST.			3.2			Manière de procéder délibérément non incluse.
	E4-5.16.50 Les managers de première ligne apportent de la variation dans les concertations SST.	-	-	-	-	-	Manière de procéder délibérément non incluse.
	E4-5.16.51 Les collaborateurs (opérationnels) abordent les faiblesses pendant les concertations SST et reçoivent des informations sur l'état d'avancement des thèmes soulevés précédemment.	1.3-C-E4				5.1-C-E4	
E5	E5-5.16.38 Les managers de première ligne planifient des concertations SST en fonction de l'actualité.			3.1			Formulation plus générale.
	E5-5.16.39 Les collaborateurs (opérationnels) assument régulièrement la direction des concertations SST.	-	-	-	-	-	Formulation plus générale.

Tabel A.17 —Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Audits et révisions

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
6. Audits et statistiques							
6.17 Audits et examens							
E2	E2-6.17.27a Le management fait l’audit de tout le système de management SST pour tous les aspects comportementaux.					5.4-CP-E3	
	E2-6.17.27b La direction évalue les résultats des audits des comportements SST et les utilise pour améliorer la conscience en matière de la SST.					5.4-C-E4	
E3	E3-6.17.43 Les managers participent activement aux équipes d’audit des comportements SST.					5.4-CP-E3	
	E3-6.17.44 Le management a défini les compétences S&S dont doivent disposer les auditeurs en termes d’études, de formation et d’expérience.		2.2				
E4	E4-6.17.52 Lors des audits des comportements SST, le management évalue tous les aspects des activités.					5.4-CP-E3	
	E4-6.17.53 Le management évalue une grande partie de ses projets en termes de comportements SST.					5.3 5.4-CP-E3	Formulation plus générale.
E5	E5-6.17.40 La direction soumet régulièrement l’entreprise à des audits de comportements SST qui émanent du secteur.					5.4-C-E5	
	E5-6.17.41 En plus des audits, la direction applique d’autres méthodes d’examen afin de vérifier la conformité des comportements SST.					5.3 5.4	Manière de procéder délibérément non incluse.
	E5-6.17.42 Le management fixe des entretiens de sortie avec les collaborateurs (opérationnels) et managers sortants.	-	-	-	-	-	Delibérément non reprise.

Tableau A.18 —Référence SCL 1.0 et SCL 2.0 - Tendances et statistiques

SCL 1.0 (SCL 4.0 1 ^{er} juillet 2016)		SCL 2.0					Remarque / raisonnement
Nr.	Aspects d'entreprise	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4	Thème 5	
Échelon	Exigences	Politique et leadership	Connaissances et aptitudes	Processus primaires et secondaires	Coopération avec les parties externes	Apprentissage et amélioration	
6. Audits et statistiques							
6.18 Tendances et statistiques							
E2	E2-6.18.28 Le management reçoit régulièrement des statistiques sur les performances SST de l'entreprise.					5.1-CP-E3	
	E2-6.18.29 La direction fournit régulièrement ses statistiques SST au secteur.					5.1-CP-E4	
E3	E3-6.18.45a La direction a défini des objectifs opérationnels en matière de SST.	1.1-C-E2					
	E3-6.18.45b La direction corrige où nécessaire, en suivant le progrès.	1.1-C-E3					
	E3-6. 18.46 La direction compare régulièrement les accidents dans son entreprise avec ceux des autres entreprises du secteur.					5.3-C-E5	
E4	E4-6.18.54 La direction et le management parlent régulièrement des comportements SST réels et de l'efficacité des mesures.					5.1-C-E4	
	E4-6.18.55 La direction utilise activement les analyses des statistiques de comportements SST de ses exécutants pour identifier des points à améliorer.					5.1-C-E4	
E5	E5-6.18.43 La direction compare régulièrement ses performances en matière de SST avec celles du meilleur élève et adapte, si nécessaire, la stratégie et la politique de l'entreprise.					5.3-C-E5	
	E5-6.18.44 La direction coopère avec le secteur pour améliorer les indicateurs de performance communs en matière de comportements SST.					5.1-C-E5	



De waarde
van normen

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft

www.nen.nl