



Schéma de certification Safety Culture Ladder

Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité

Version : 4.0

Date : 1er juillet 2016



SAFETY CULTURE LADDER

NEN

Schéma de certification Safety Culture Ladder®

Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité au travail

Version : 4.0
Date : 1er juillet 2016

Droits d'auteur NEN

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

Préambule

Le Schéma de certification Safety Culture Ladder sert de cadre pour la certification SCL conformément à l'échelle de culture de la sécurité néerlandaise. Vous y retrouvez toutes les informations formelles nécessaires concernant les exigences, les critères, les directives pour les auditeurs et les évaluations (scores).

Le Schéma de Certification est publié sur www.veiligheidsladder.org. Il n'y a aucune modification technique par rapport à la version 3.0.

Les informations générales sur la Safety Culture Ladder font l'objet d'un manuel distinct, version 3.0, à télécharger également sur le site Internet mentionné ci-avant.



SAFETY CULTURE LADDER

NEN

Avant-propos

Presque chaque jour, les médias relaient des incidents dans lesquels des collaborateurs ont été blessés pendant l'exécution de leur fonction. Parfois il s'agit d'incidents mineurs, parfois d'accidents avec des blessés graves, voire même avec une issue fatale. Il y a une forte conscience que la responsabilité incombe à toute personne impliquée, tant les employeurs que les employés. Il existe des systèmes, des structures, des règles et des accords en vue d'éviter des accidents, mais à eux seuls ils ne suffisent pas pour prévenir des situations à risque.

Un facteur-clé est la conscience, dans toutes les couches de l'organisation, de sa propre contribution à la sécurité. Cela est lié aux comportements, aux attitudes et à la culture dans l'entreprise. Le cadre créé permet-il aux personnes de s'exprimer librement sur des éventuelles situations à risque ? Parle-t-on de la sécurité et les collaborateurs sont-ils entendus ?

Au cours des dernières années, ProRail a développé et implémenté la Safety Culture Ladder sur le marché ferroviaire. Ce système bénéficie d'un large soutien et a considérablement contribué à la conscientisation en matière de sécurité dans l'ensemble du secteur ferroviaire. Le succès y est énorme parce que ce système se base notamment sur les comportements, les attitudes et la culture et que c'est la chaîne qui est au centre, non pas l'organisation individuelle. Afin de diffuser davantage ce système aux Pays-Bas, ProRail a demandé à NEN de se charger de cette Safety Culture Ladder.

Ce transfert a été le premier pas vers l'implémentation dans d'autres secteurs également, de sorte à y créer une conscience de la sécurité accrue. L'échelle de la culture de la sécurité offre suffisamment de pistes pour permettre aux entreprises de travailler sur la sécurité dans leur entreprise en dans la chaîne, par le biais d'appel d'offres, de procédures d'achat ou d'une autre manière.

Travailler de manière saine et sécurisée n'est pas quelque chose que l'on fait seul, mais ensemble !

Johan van den Elzen
Président du Collège des Intervenants

Table des matières

1	Introduction	6
2	La Safety Culture Ladder	7
2.1	Description des échelons	7
2.2	Descriptions des aspects évalués	8
3	Le Schéma de certification	10
3.1	Aspect 1 : Leadership et engagement	11
1.1	Intérêt de la part du management	11
1.2	Implication des collaborateurs	17
1.3	Récompense des performances	23
3.2	Aspect 2 : Politique et stratégie	28
2.4	Auteurs d'accidents	28
2.5	Rentabilité et continuité	34
3.3	Aspect 3 : Organisation et exécutants	39
3.6	Exécutants	39
3.7	Compétences et formation	45
3.8	Service SST	52
3.4	Aspect 4 : Lieu de travail et procédures	57
4.9	Planification du travail	57
4.10	La sécurité au poste de travail	63
4.11	Procédures	68
3.5	Aspect 5 : Non-conformités et communication	73
5.12	Notification des incidents	73
5.13	Analyse des incidents	77
5.14	Suivi des incidents	82
5.15	Contrôle quotidien	90
5.16	Réunions	98
3.6	Aspect 6 : Audits et statistiques	103
6.17	Audits et examens	103
6.18	Tendances et statistiques	107
4	Colophon	110

1 Introduction

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

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

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

La Safety Culture Ladder a été conçue de sorte à ce que son concept-clé soit applicable de manière générale. L'échelle laisse suffisamment de marge de manœuvre pour permettre une élaboration/application développée 'sur mesure' des secteurs, en interprétant les exigences et les critères dans l'esprit du secteur en question, ou du type d'entreprise qui est évalué.

En 2016, ProRail a transféré la propriété et la gestion de la Safety Culture Ladder à la fondation néerlandaise NEN.

2 La Safety Culture Ladder

2.1 Description des échelons

La Safety Culture Ladder se compose de cinq échelons, représentant les phases de développement dans lesquelles une entreprise peut se situer en termes de conscience de la sécurité.

Échelon 1

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

Échelon 2

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

Échelon 3

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

Échelon 4

La sécurité est prioritaire et est ancrée dans toutes les fibres de l'entreprise. Elle investit continuellement dans la conscientisation en matière de sécurité et les collaborateurs sont encouragés à relever des comportements à risques. Des améliorations sont implémentées et évaluées de manière systématique. Il est fait preuve d'anticipation et d'initiative. La conscience de la sécurité au travail est ressentie comme une responsabilité personnelle : « comment puis-je contribuer ? ». Ce type de comportement est très apprécié.

Échelon 5

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

2.2 Descriptions des aspects évalués

Les exigences et les critères auxquels une entreprise doit répondre sont divisées en 6 domaines ou 'aspects'. Chaque aspect est à son tour sous-divisé en plusieurs caractéristiques. Voici une brève description de chaque aspect, avec ses caractéristiques pertinentes.

1. Leadership et engagement

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

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

2. Politique et stratégie

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

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

3. Organisation et exécutants

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

(Caractéristiques de l'entreprise : exécutants, compétences et formations, service SST).

4. Lieu de travail et procédures

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

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

5. Non-conformités et communication

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

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

6. Audits et statistiques

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

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

3 Le Schéma de certification

Le Schéma de certification reprend les exigences (auxquelles une entreprise doit répondre), les critères (les normes utilisées), les directives pour les auditeurs (les éléments à évaluer) et les scores (la pondération et cotation de chaque critère). Les exigences, critères, directives et scores sont définis à partir du 2^{ème} échelon de la Safety Culture Ladder, car l'évaluation d'une entreprise se fait au moins à l'échelon 2. Si une entreprise ne répond pas aux exigences et critères de ce deuxième échelon, elle se situera à l'échelon 1 (conformité à la réglementation et législation, ambition de passer à l'échelon supérieur). L'échelon 1 n'est donc pas lié à des exigences ou critères spécifiques.

Ci-après vous retrouvez les exigences, les critères, les directives pour les auditeurs et les scores [entre parenthèses] pour chaque caractéristique de l'entreprise.

3.1 Aspect 1 : Leadership et engagement

1.1 Intérêt de la part du management

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-1.1.1 La direction se concerte sur la politique SST.	T3-1.1.1 La direction parle des objectifs et des priorités en matière de SST.	T4-1.1.1 La direction parle régulièrement de la SST avec des représentants du secteur.	T5-1.1.1 La direction harmonise sa politique SST avec celle du secteur.
Critère	T2-1.1.1 La direction se concerte régulièrement avec les collaborateurs (opérationnels) sur la politique SST suite à des incidents (potentiellement) graves.	T3-1.1.1 La direction parle régulièrement des objectifs, priorités, progrès et résultats en matière de SST avec les managers.	T4-1.1.1 La direction assiste à des réunions avec des représentants du secteur.	T5-1.1.1 La direction harmonise sa politique SST avec celle de toutes les parties (in)directement impliquées avec lesquelles elle coopère de manière structurelle.
	Complètement [200], En grande partie [160], Partiellement [80], Pas [0].	Complètement [200], En grande partie [160], Partiellement [80], Pas [0].	O/N [80].	Complètement [200], En grande partie [160], Partiellement [80], Pas [0].
			T4-1.1.1b La direction parle en tout cas avec le secteur des accidents et des comportements SST.	
			O/N [120].	

Directive pour les auditeurs	<p>T2-1.1.1 Il s'agit de savoir s'il y a un dialogue direct entre la direction et les collaborateurs (opérationnels), au moins sur les accidents (potentiellement) graves, que ce soit sous la forme d'une concertation (régulière) avec les représentants des collaborateurs (opérationnels), ou sous d'autres formes, comme des assemblées. Ces accidents (potentiellement) graves peuvent être des accidents survenus dans l'entreprise, dans le secteur dans lequel l'entreprise est active ou dans des entreprises similaires.</p>	<p>T3-1.1.1 Les objectifs, les priorités et le plan pour les réaliser sont documentés et diffusés dans toute l'organisation. Ces objectifs portent en tout cas sur les comportements SST et les initiatives d'amélioration y liées, et le lien est fait avec les résultats obtenus dans le passé.</p>	<p>T4-1.1.1 Tant la direction, que les managers et les collaborateurs (opérationnels) participent à ces réunions. La direction joue un rôle actif dans l'organisation et la définition des thèmes de ces réunions conjointes, dans lesquelles tout le monde se sent responsable et contribue à la sécurité.</p>	<p>T5-1.1.1 L'harmonisation de la politique SST signifie que le secteur développe et met en œuvre une politique commune. Une politique non harmonisée ou non intégrée peut exister en parallèle, elle a été mise au point avec les acteurs du secteur avec lesquels l'entreprise coopère.</p>
Exigence		<p>T3-1.1.2 La direction travaille avec les collaborateurs (opérationnels) à l'amélioration de la politique SST.</p>	<p>T4-1.1.2 La direction entre en dialogue avec les collaborateurs (opérationnels) sur la SST.</p>	<p>T5-1.1.2 Le management planifie des activités SST sous la forme de projets en coopération avec des acteurs du secteur.</p>

Critère		T3-1.1.2a La direction parle régulièrement de la politique SST dans un organe de conseil avec les collaborateurs (opérationnels).	T4-1.1.2 La direction se concerta régulièrement avec les collaborateurs (opérationnels) sur la SST.	T5-1.1.2 Le management exécutif utilise des plans SST harmonisés pour chaque projet.
		O/N [80].	Complètement [80], En grande partie [64], Partiellement [32], Pas [0].	Complètement [200], En grande partie [160], Partiellement [80], Pas [0].
		T3-1.1.2b 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.	T4-1.1.2b La concertation avec les collaborateurs (opérationnels) porte en tout cas sur les incidents SST et les comportements SST.	
		Complètement [120], En grande partie [96], Partiellement [48], Pas [0].	Complètement [120], En grande partie [96], Partiellement [48], Pas [0].	

<p>Directive pour les auditeurs</p>		<p>T3-1.1.2 La direction a créé un organe de conseil composé de collaborateurs, auquel participent des représentants de toutes les fonctions pertinentes de l'entreprise, y compris des collaborateurs opérationnels. L'organe consultatif joue un rôle actif et moteur dans l'amélioration des comportements sécurisés et de la conscience à la sécurité dans l'entreprise. Ceci résulte par exemple de la structure de fonctionnement de cet organe consultatif et la façon dont des propositions d'amélioration concrètes sont mises en œuvre. 'Jouer un rôle actif' signifie entre autres qu'il y a une communication directe avec les collaborateurs (opérationnels).</p>	<p>T4-1.1.2 Des collaborateurs (opérationnels) de toutes les sections (horizontales et verticales) de l'entreprise sont mis en mesure d'assister aux concertations pendant lesquelles sont abordés les comportements SST. Les collaborateurs (opérationnels) aiment y assister. Ceux qui sont absents (en raison de service, maladie, congé etc.) sont informés par après par leur responsable.</p>	<p>T5-1.1.2 Pour chaque projet il y a un plan SST harmonisé (préparation et exécution) qui couvre les activités de tous les intervenants. Ce plan harmonisé, qui est le résultat d'une concertation commune, est à tout moment actuel. Ce plan SST harmonisé, ainsi que les modifications apportées sur la base de l'actualité, fait l'objet d'un échange avec tous les acteurs directement impliqués. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.</p>
-------------------------------------	--	---	--	--

Exigence		T3-1.1.3 Le management communique sur la SST selon une structure établie.	T4-1.1.3 Les managers participent activement aux concertations SST des collaborateurs (opérationnels).	
Critère		T3-1.1.3a Le management organise des concertations SST et parle des thématiques SST avec les collaborateurs (opérationnels) à tous les niveaux.	T4-1.1.3 Chaque manager participe régulièrement et activement aux concertations SST des collaborateurs (opérationnels).	
		Complètement [80], En grande partie [64], Partiellement [32], Pas [0].	Complètement [200], En grande partie [160], Partiellement [80], Pas [0].	
		T3-1.1.3b La concertation a lieu sur base régulière et établie.		
		Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].		
		T3-1.1.3c Sont en tout cas abordés pendant la concertation : les objectifs SST, les résultats atteints, les accidents (graves) et les faiblesses.		

		Complètement [80], En grande partie [64], Partiellement [32], Pas [0].		
Directive pour les auditeurs		<p>T3-1.1.3 Cette structure de communication établie garantit que chaque manager partage et aborde les thématiques SST avec ses collaborateurs. La concertation doit avoir lieu avec une certaine régularité et ne peut pas être de nature temporaire ou être liée à un cas spécifique.</p>	<p>T4-1.1.3 Les collaborateurs abordent eux-mêmes les thématiques (et comportements) SST (meilleure méthode de travail, recherche de EPI plus adéquats, formations etc.) en concertation avec le manager. L'auditeur vérifie ceci pour les projets visités. Cet échantillonnage doit en tout cas englober la ligne opérationnelle et plusieurs niveaux de l'entreprise.</p>	

1.2 Implication des collaborateurs

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-1.2.2 La direction communique clairement sur les comportements SST souhaités.	T3-1.2.4 La direction encourage activement les comportements SST souhaités.	T4-1.2.4 Le management encourage les collaborateurs (opérationnels) à avancer des idées d'amélioration.	T5-1.2.3 Les collaborateurs (opérationnels) échangent entre eux de leurs expériences.
Critère	T2-1.2.2 La direction a introduit des règles pour les comportements SST souhaités.	T3-1.2.4 La direction implémente régulièrement des actions, visant la promotion des comportements SST (personnels) souhaités.	T4-1.2.4 Le management défie continuellement les collaborateurs (opérationnels) à apporter des idées d'amélioration et facilitent cet apport.	T5-1.2.3 Les collaborateurs (opérationnels) échangent entre eux leurs faiblesses, connaissances et expériences (meilleures pratiques).
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].

Directive pour les auditeurs	<p>T2-1.2.2 Il ne s'agit pas tant des procédures ou des autres documents liés au système, mais plutôt de savoir s'il y a des règles claires pour les collaborateurs (opérationnels). Ces règles, souvent établies suite à la survenue d'accidents, indiquent ce qui est au moins attendu d'eux dans la pratique quotidienne. Ces règles doivent notamment figurer dans les dépliants d'entreprise qui sont donnés aux nouveaux collaborateurs (opérationnels) et dans les règles de projet transmis aux exécutants. Elles peuvent être renforcées en les affichant à certains endroits, par exemple les règles de sécurité pour sauver une vie, les 10 règles de sécurité de base etc.</p>	<p>T3-1.2.4 Une action est planifiée et doit en tout cas cibler les (propres) collaborateurs. Il y en a plusieurs, réparties sur l'année, et elles portent sur l'actualité, par exemple en fonction des tendances, des incidents etc. Une action comprend l'utilisation de plusieurs supports de communication pour une même thématique, par exemple une présentation du management, une présentation vidéo, une affiche, un livret, un dépliant ou une concertation SST.</p>	<p>T4-1.2.4 Le management demande régulièrement aux collaborateurs de soumettre des idées d'amélioration et il facilite l'introduction d'idées. Chacun peut apporter des idées de sa façon, par exemple en les déposant dans une boîte à idées. L'introducteur sera tenu au courant de l'évolution de son idée, ainsi que les autres collaborateurs, pour montrer ainsi que les idées introduites sont réellement prises en compte. Les bonnes idées sont applaudies.</p>	<p>T5-1.2.3 Les collaborateurs (opérationnels) peuvent donner des exemples d'échanges, qui dépassent le travail, de meilleures pratiques entre collègues du même niveau. Ces exemples démontrent clairement comment les points à améliorer et les meilleures pratiques ont été gérés.</p>
Exigence	<p>T2-1.2.3 Le management veille au respect des règles de conduite.</p>	<p>T3-1.2.5 Le management observe et relève les comportements et attitudes des collaborateurs.</p>	<p>T4-1.2.5 Le management encourage les collaborateurs à relever entre eux des</p>	<p>T5-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent eux-mêmes les résultats et comportements SST.</p>

			comportements SST indésirables.	
Critère	T2-1.2.3 Le management vérifie par échantillonnage, souvent après un accident grave, si les collaborateurs respectent les règles.	T3-1.2.5 Le management effectue des observations comportementales ciblées.	T4-1.2.5 Le management implique activement les collaborateurs dans ces observations.	T5-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent eux-mêmes les aspects (comportementaux) SST des activités exécutées et signalent les éventuels problèmes ou faiblesses.
	O/N [150].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
Directive pour les auditeurs	T2-1.2.3 En cas de non-respect des règles, le management prend des mesures correctives. Ces mesures ont souvent la nature de sanctions, de règles plus rigides, de formations etc.	T3-1.2.5 Le management est en mesure d'effectuer des observations comportementales. Ces observations, axées sur la conscience de la sécurité et les comportements sécurisés, sont effectuées sur base régulière au bureau et/ou sur site. Il est essentiel que les collaborateurs observés reçoivent un retour sur leurs comportements et actions pendant cette observation. L'observation et l'échange sur les comportements peuvent se faire pendant des visites d'observation	T4-1.2.5 Les collaborateurs font eux-mêmes des observations. L'objectif est que les collaborateurs apprennent à reconnaître des comportements SST (non) sécurisés et à en parler l'un avec l'autre. Les observations sont effectuées très régulièrement (au bureau et/ou sur site), pendant des visites d'observation ou le travail quotidien. Pendant une telle observation, l'auditeur est présent en tant qu'observateur pour vérifier l'efficacité de	T5-1.2.4 L'évaluation peut entre autres avoir lieu sur la base d'une évaluation des risques, qui a eu lieu juste avant le début des travaux et/ou à la fin d'une journée de travail ou des travaux. L'auditeur peut en évaluer l'efficacité à l'aide des résultats enregistrés (notifications, points d'action etc.) ou d'une autre façon quelconque, et sur la base d'entretiens avec les personnes impliquées dans les projets sélectionnés.

		(planifiées) ou dans des situations de travail quotidiennes.	l'observation comportementale.	
Exigence	T2-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) réfléchissent sur les risques.	T3-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) signalent les risques.	T4-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) assurent eux-mêmes la présence de circonstances SST adéquates.	T5-1.2.5 Les collaborateurs (opérationnels) jouent un rôle actif dans la communication SST.
Critère	T2-1.2.4 Les collaborateurs (opérationnels) effectuent une évaluation des risques juste avant d'entamer leurs tâches.	T3-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) signalent, avant d'entamer leurs tâches, les risques constatés lors de l'évaluation des risques.	T4-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) assument eux-mêmes la responsabilité de leur propre santé et sécurité, et celles des autres.	T5-1.2.5 Les collaborateurs (opérationnels) ont désigné des référents SST parmi leurs collègues dans l'environnement de travail.
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
Directive pour les auditeurs	T2-1.2.4 L'exécution et les résultats de l'évaluation des risques (succincte) juste avant le début des travaux ne sont pas enregistrés, mais les collaborateurs manifestent clairement	T3-1.2.6 Les résultats de l'évaluation des risques (succincte) faite juste avant le début des travaux sont communiqués par les collaborateurs au responsable et sont enregistrés par le service	T4-1.2.6 Les collaborateurs (opérationnels) font preuve de conscience et de proactivité dans la gestion de leur sécurité et celle des autres. Les situations à risque ou malsaines sont	T5-1.2.5 Il ne s'agit pas ici des coordinateurs SST prévus dans la loi. Le but est de savoir si les collaborateurs (opérationnels) ont désigné un collègue direct à qui ils peuvent adresser leurs

	qu'une évaluation des risques est bel et bien effectuée et que des actions sont mises en œuvre pour remédier aux lacunes constatées.	SST, par exemple les non-conformités, les lacunes etc. Les résultats enregistrés servent de source d'information à l'organisation et pour en tirer des leçons. Ceci doit être vérifié tant en évaluant les résultats enregistrés qu'en parlant avec les collaborateurs (opérationnels).	immédiatement relevées et font l'objet d'actions (e.a. signaler les situations dangereuses et malsaines).	questions SST pratiques. Ces référents, désignés parmi les collaborateurs (opérationnels), jouent un rôle actif dans la promotion de la communication ascendante et descendante. Pendant ses visites, l'auditeur doit vérifier si ces référents ont été désignés, si les collaborateurs (opérationnels) savent qui ils sont et s'il y a bel et bien une communication. Pour ce faire, tant les collaborateurs (opérationnels) que les référents doivent être interrogés.
Exigence		T3-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent la SST dans la pratique quotidienne.	T4-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) se donnent un retour mutuel sur leurs comportements SST et le respect des règles.	
Critère		T3-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent régulièrement la SST dans la pratique avec leurs managers.	T4-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) parlent entre eux des rapports SST et du respect des règles en la matière.	
		Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120],	

			Partiellement [60], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs		T3-1.2.7 Les collaborateurs (opérationnels) et les managers parlent régulièrement de la SST : ce qui va bien, ce qui pourrait être amélioré et comment. Cela peut se faire à l'occasion de concertations fixes, ou de manière informelle pendant la pause-café, pour autant que ce soit régulier et avec plusieurs personnes (différentes).	T4-1.2.7 Ces échanges peuvent avoir lieu pendant les concertations SST ou des réunions (informelles). Les rapports concernant les comportements SST et la conformité comprennent les résultats des observations, les infractions signalées et les résultats des évaluations des risques effectuées avant le début des travaux. La fréquence des rapports doit être en phase avec la gravité des constats.	

1.3 Récompense des performances

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-1.3.5 La direction sanctionne les comportements SST indésirables.	T3-1.3.8 La direction récompense les collaborateurs pour leurs bonnes performances SST.	T4-1.3.8 La direction récompense les performances SST positives des exécutants.	T5-1.3.6 La direction intègre complètement la SST dans les systèmes d'évaluation et de récompense.
Critère	T2-1.3.5a La direction a introduit une politique en vue de sanctionner les comportements SST indésirables.	T3-1.3.8a La direction applique un système de récompense pour les collaborateurs sur la base de leurs performances SST personnelles.	T4-1.3.8 La direction applique un système de récompense pour les exécutants pour les performances SST exceptionnelles.	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.
	O/N [60].	Complètement [75], En grande partie [60], Partiellement [30], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
	T2-1.3.5b Le management est conséquent dans l'application de sanctions et suit la politique formelle.	T3-1.3.8a La direction prend en compte les performances SST dans les promotions.		
	Complètement [90], En grande partie [72],	Complètement [75], En grande partie [60], Partiellement [30], Pas [0].		

	Partiellement [36], Pas [0].			
Directive pour les auditeurs	<p>T2-1.3.5 La politique de sanction est documentée, approuvée par le conseil d'entreprise et a été communiquée aux collaborateurs (opérationnels). La politique de sanction pour comportements SST indésirables comprend les démarches à faire et la communication aux collaborateurs (opérationnels) impliqués.</p>	<p>T3-1.3.8 La récompense est attribuée en fonction des performances SST personnelles. La nature de la récompense en soi n'est pas importante, par exemple une mention honorable, un prix, un cadeau, un montant. L'essentiel est que la récompense soit basée sur des activités ou des actions, qui font partie des tâches directes ou des responsabilités de la personne en question, ou sur des objectifs SMART, sur lesquels la personne en question a une influence directe. 'Promotion' ne se limite pas à une promotion vers une autre fonction, cela peut être au sein de la même fonction (junior, medior, senior). L'évaluation doit être transparente et documentée.</p>	<p>T4-1.3.8 La direction évalue systématiquement les performances SST des exécutants et récompense ceux avec de bonnes performances, par exemple en offrant un avantage à l'adjudication dans le cadre d'un appel d'offres.</p>	<p>T5-1.3.6 Au lieu d'avoir des systèmes de récompense séparés, la SST fait partie intégrante des mesures de performances, de l'évolution salariale, des objectifs personnels etc. 'Partie intégrante' signifie : intégrés dans l'ensemble des processus d'évaluation et de récompense à tous les niveaux de l'entreprise. Pour les non-collaborateurs (opérationnels), la SST fait également partie intégrante du système d'évaluation et de récompense. Le système de récompense prévoit aussi une récompense pour les exécutants, les fournisseurs (au niveau de l'entreprise) et leurs collaborateurs (au niveau individuel).</p>
Exigence		<p>T3-1.3.9 La direction stimule et récompense les</p>		

		performances SST exceptionnelles.		
Critère		T3-1.3.9a La direction applique un système de récompense pour les meilleures performances SST.		
		O/N [90].		
		T3-1.3.8 La direction applique un système de récompense pour les meilleures idées d'amélioration en matière de SST.		
		O/N [60].		
Directive pour les auditeurs		T3-1.3.9 Les critères pour la sélection des idées / performances doivent être claires. La procédure et les résultats doivent avoir été communiqués clairement. Les meilleures prestations SST peuvent avoir été sélectionnées à différents niveaux : un service, un projet, une équipe, un exécutant etc. La nature de la récompense n'a pas d'importance, par exemple un prix, cadeau ou montant. Il ressort du nombre d'idées		

		soumises que le système fonctionne.		
Exigence		T3-1.3.10 Le management intervient quand les règles de conduite sont violées.		
Critère		T3-1.3.10a Le management dispose d'un système pour enregistrer les violations des règles de conduite.		
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].		
		T3-1.3.10b Le management utilise ces faits enregistrés comme base pour les entretiens d'évaluation.		
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].		

		<p>T3-1.3.10c Le management dispose de procédures pour la prise de mesures.</p>		
		<p>O/N [30].</p>		
Directive pour les auditeurs		<p>T3-1.3.10 Les managers de première ligne enregistrent les fois qu'ils relèvent une infraction auprès des collaborateurs (opérationnels). Les procédures pour la prise de mesures appropriées en cas de comportements SST indésirables comprennent les définitions des comportements indésirables, ainsi que le rôle des managers responsables et leurs compétences à prendre des mesures correctives en cas de contrôle. Le management doit pouvoir présenter des cas dans lesquels ces procédures ont été appliquées aux propres collaborateurs (opérationnels) ou aux sous-contractants. L'auditeur doit vérifier dans quelle mesure les collaborateurs (opérationnels)</p>		

		individuels sont au courant des règles de conduite et des conséquences en cas de non-respect.		
--	--	---	--	--

3.2 Aspect 2 : Politique et stratégie

2.4 Auteurs d'accidents

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-2.4.6 La direction tente de corriger les comportements SST ayant causé des accidents (potentiellement) graves dans le passé.	T3-2.4.11 La direction a développé une politique en matière de comportements SST.	T4-2.4.9 La direction intègre les comportements SST dans le cycle managérial.	T5-2.4.7 La direction améliore la conscience de la SST de manière continue, en coopération avec le secteur.
Critère	T2-2.4.6 La direction connaît les comportements SST qui ont causé les accidents (potentiellement) graves et a développé un plan pour éliminer ces comportements SST indésirables.	T3-2.4.11a La direction a clairement défini quels comportements SST sont souhaitables pour l'entreprise.	T4-2.4.9 La direction a élaboré les objectifs à long terme pour les comportements SST dans un plan d'entreprise stratégique (pluriannuel).	T5-2.4.7 La direction stimule et prend des initiatives pour mettre en œuvre des programmes dans tout le secteur afin de mesurer et d'améliorer de manière continue la conscience de la SST.
	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].

		T3-2.4.11b La direction a cartographié systématiquement les démarches pour arriver aux comportements SST souhaitables et les a fixées dans des objectifs à long terme.		
		Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].		
Directive pour les auditeurs	T2-2.4.6 La direction a cartographié quels types de comportements SST étaient les principales causes d'accidents (potentiellement) graves au cours des dernières années, qui étaient en lien direct ou indirect avec les activités de l'entreprise. Elle connaît les faiblesses au sein de l'entreprise en termes de comportements SST souhaitables et dispose d'un plan pour les années à venir.	T3-2.4.11 Afin de gérer les comportements SST, il faut d'abord avoir une idée claire des comportements SST souhaitables les plus critiques. Il s'agit ici d'une approche systématique ou structurelle qui va au-delà des réactions (ad hoc) aux causes d'accidents (potentiellement) graves. À cette fin, l'entreprise collecte systématiquement des informations sur les comportements SST (in)souhaitables, à partir de différentes sources, comme les évaluations, les analyses des risques et les réunions	T4-2.4.9 Le principal comportement SST est décrit de manière SMART, par exemple sous la forme de règles d'or pour chaque fonction. Si possible, les objectifs en matière de comportements SST sont SMART et quantitatifs.	T5-2.4.7 Les résultats du programme de suivi sont partagés et discutés avec le secteur afin de mettre en œuvre des plans d'amélioration communs.

		avec le management et les collaborateurs. Le niveau d'ambition est axé sur le long terme et vise un changement de culture.		
Exigence		T3-2.4.12 La direction stimule méthodiquement l'amélioration des comportements SST.	T4-2.4.10 La direction stimule la gestion des comportements SST par les exécutants.	T5-2.4.8 Le management a complètement intégré la gestion des comportements SST à tous les niveaux dans l'entreprise.
Critère		T3-2.4.10 La direction a intégré la gestion des comportements SST dans des plans annuels.	T4-2.4.10 Le plan d'entreprise stratégique pour comportements SST comprend également des objectifs pour les exécutants.	T5-2.4.8 Tous les niveaux de management gèrent activement les comportements SST.
		Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].

Directive pour les auditeurs		<p>T3-2.4.12 Le management a intégré la SST dans l'ensemble des activités. Le plan annuel intégré comprend entre autres des objectifs pour les comportements SST, une éducation et des formations pour fonctions-clés, une communication claire sur les comportements SST souhaitables au management et vis-à-vis des collaborateurs (opérationnels), un suivi et un mesurage des réels comportements SST, une réorientation des comportements SST suite au suivi.</p>	<p>T4-2.4.10 La direction joue un rôle de pionnier dans la gestion des comportements SST des exécutants. Cela n'a pas d'importance si les actions des sous-traitants sont reprises dans le propre plan d'entreprise ou font l'objet d'un plan à part entière. L'essentiel est que la direction coopère étroitement avec ses exécutants afin d'encourager les comportements SST souhaitables également chez le personnel des exécutants.</p>	<p>T5-2.4.8 Tous les niveaux du management sont impliqués activement dans la gestion des comportements SST. Les comportements SST ne sont plus une question de communication descendante des règles et des actions. La gestion des comportements SST est intégrée dans les activités quotidiennes et dans la communication à tous les niveaux. Chaque jour, les collaborateurs relèvent entre eux les comportements non sécurisés et signalent et gèrent les obstacles qui empêchent un comportement SST souhaité.</p>
Exigence			<p>T4-2.4.11 La direction mesure la conscience et les comportements SST.</p>	<p>T5-2.4.9 Les collaborateurs (opérationnels) relèvent entre eux les comportements SST indésirables.</p>

Critère			<p>T4-2.4.11 La direction fait régulièrement effectuer des mesurages de la conscience de la SST.</p>	<p>T5-2.4.9 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.</p>
			<p>Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].</p>	<p>Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].</p>
Directive pour les auditeurs			<p>T4-2.4.11 Les objectifs en matière des comportements SST sont, si possible, transposés en programmes de suivi des comportements. Des examens ont lieu à tous les niveaux de l'organisation et chez les sous-traitants. Ceux-ci peuvent inclure : le mesurage de la conscience de la SST des collaborateurs, des enquêtes d'expérience SST ou des enquêtes de</p>	<p>T5-2.4.9 Il peut s'agir tant de personnes de l'entreprise que d'externes. Les collaborateurs (opérationnels) se sentent co-responsables de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues et ils sont en mesure d'agir en conséquence. C'est d'ailleurs ce que le management encourage. Pendant ses visites, l'auditeur doit vérifier si les collaborateurs</p>

			satisfaction SST. Ces examens sont exécutés régulièrement.	(opérationnels) relèvent régulièrement des comportements non sécurisés, par exemple en parlant avec les collaborateurs (opérationnels) et les responsables.
--	--	--	--	---

2.5 Rentabilité et continuité

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-2.5.7 La direction a couvert la plupart des risques principaux.	T3-2.5.13 La direction met à disposition un budget pour la SST.	T4-2.5.12 La direction prend des décisions sur les affaires SST sur la base d'analyses proactives coût-efficacité et effets.	T5-2.5.10 La direction choisit systématiquement le niveau SST le plus élevé.
Critère	T2-2.5.7a La direction a identifié, couvert et communiqué au management les risques SST qui mettent en péril la continuité de l'entreprise.	T3-2.5.13 Le management a alloué des budgets aux activités SST reprises dans le plan annuel.	T4-2.5.12 La direction reçoit, sur demande et sur base volontaire, des analyses et rapports sur des aspects SST importants.	T5-2.5.10 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.
	O/N [40].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
	T2-2.5.7b La direction a un plan pour maîtriser ces risques.			
	O/N [60].			

Directive pour les auditeurs	T2-2.5.7 La direction a documenté les principaux risques et faiblesses SST à l'échelle de l'entreprise. L'analyse des risques va au-delà de la sécurité physique. Une approche a été développée pour la plupart des faiblesses. Un budget ad hoc est mis à disposition pour les coûts et investissements liés à la SST.	T3-2.5.13 La direction connaît les coûts d'incidents et met à disposition des budgets mandatés pour des activités SST. Ces activités SST ciblent bien plus que les faiblesses dans la maîtrise des risques. Elles sont notamment axées sur la promotion des comportements sécurisés.	T4-2.5.12 Les coûts subis suite aux incidents (input-output-outcome), y compris les coûts des mesures correctives mises en œuvre, sont explicités et exprimés en argent (coûts de carence SST). Les résultats de ces analyses sont directement transmis à la direction.	T5-2.5.10 Le management vise une amélioration continue du plus haut niveau. Le niveau SST le plus élevé est fixé dans les meilleures pratiques et/ou des accords sectoriels. La direction applique un processus d'autorisation documenté pour les cas où le plus haut niveau SST n'est pas atteint. Cette autorisation se fait sur la base d'une analyse des risques approfondie dans le domaine de la SST. Si la santé et la sécurité ne peuvent pas être garanties, le travail ne sera pas effectué.
Exigence		T3-2.5.14 La direction intervient quand il s'avère que la SST ne peut pas être garantie dans les limites du budget.	T4-2.5.13 Le management planifie proactivement les coûts et les investissements SST.	T5-2.5.11 Le management incorpore intégralement la SST dans les activités.
Critère		T3-2.5.14a Le management informe la direction s'il s'avère que la SST ne peut pas être	T4-2.5.13a Le management planifie les activités SST de manière proactive sur la base d'une analyse coût-efficacité.	T5-2.5.11 La direction a intégré la SST dans tous les processus d'entreprise primaires.

		garantie dans les limites du budget mandaté.		
		Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
		T3-2.5.14b La direction prend des mesures afin de résoudre les problèmes SST.	T4-2.5.13b Dans ses offres, le management intègre clairement les dispositifs SST nécessaires et les coûts y afférents.	
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs		T3-2.5.14 La direction est en mesure de démontrer qu'elle est informée lorsque des mesures SST indispensables ont des conséquences (financières) importantes et qu'elle a mis à disposition le budget supplémentaire nécessaire.	T4-2.5.13 Le management utilise des analyses coût-efficacité pour sélectionner les activités SST les plus efficaces. Les dispositifs SST et les coûts y afférents sont clairement repris dans les offres soumises aux donneurs d'ordre. Ces offres indiquent clairement le niveau de SST qui est atteint avec ces coûts. Les alternatives avec un niveau de SST supérieur sont	T5-2.5.11 La SST est entièrement intégrée dans tous les processus de l'entreprise, de l'idée ou du projet, en passant par la budgétisation et les moyens, jusqu'à l'exécution et l'évaluation. Quelle partie du processus que l'on regarde, qui que l'on interroge, la SST est toujours visiblement présente.

			mentionnées séparément et étayées par une analyse coût-efficacité.	
Exigence			T4-2.5.14 Le management intervient quand il s'avère que la SST ne peut pas être garantie dans les limites du budget.	T5-2.5.12 Les collaborateurs (opérationnels) prennent eux-mêmes des mesures pour garantir le plus haut niveau de SST.
Critère			T4-2.5.14 Le management dispose d'un mandat et d'une marge de manœuvre suffisants pour résoudre les problèmes SST de manière indépendante.	T5-2.5.12 Les collaborateurs (opérationnels) réfléchissent eux-mêmes sur les mesures appropriées et peuvent prendre des actions pour garantir le plus haut niveau de SST.
			Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].

Directive pour les auditeurs			<p>T4-2.5.14 Les managers à différents niveaux de l'entreprise disposent d'une marge de manœuvre pour implémenter rapidement et indépendamment les mesures appropriées si la sécurité est en péril. Les travaux d'exécution sont suspendus si le niveau SST est trop faible.</p>	<p>T5-2.5.12 Dans l'exécution de leurs tâches, les collaborateurs (opérationnels) assument eux-mêmes la responsabilité pour la SST. Il existe des procédures pour les collaborateurs (opérationnels), de sorte qu'ils puissent implémenter rapidement et indépendamment les mesures adéquates quand la SST est en péril. Le management dispose de budgets SST, liés à une fonction ou une équipe, pour pouvoir mettre en œuvre les mesures additionnelles requises en vue de garantir une SST du plus haut niveau.</p>
------------------------------	--	--	---	---

3.3 Aspect 3 : Organisation et exécutants

3.6 Exécutants

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-3.6.8 Le management sélectionne les exécutants notamment sur la base de leurs performances SST.	T3-3.6.15 Le management aligne le système de management SST avec les exécutants.	T4-3.6.15 Le management aligne à tous les niveaux pertinents des actions d'amélioration SST avec les exécutants.	T5-3.6.13 La direction a harmonisé son propre système de management SST avec celui de ses partenaires stratégiques.
Critère	T2-3.6.8 Le management utilise les performances SST actuelles comme critère d'exclusion des exécutants.	T3-3.6.15 Le management aligne le propre système de management SST avec celui des principaux exécutants.	T4-3.6.15 Le management se concerte 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.	T5-3.6.13 La direction a une longue relation étroite avec ses partenaires stratégiques et les ressources, connaissances et capacités en matière de SST sont intégrées mutuellement.
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	O/N [150].

Directive pour les auditeurs	T2-3.6.8 Les exigences minimales en termes de performances SST sont clairement définies par type d'exécutant et portent en tout cas sur les accidents (potentiellement) graves et les accidents.	T3-3.6.15 Des accords sont mis au point là où les systèmes se chevauchent, ne sont pas harmonisés, voire même incompatibles.	T4-3.6.15 Il y a une concertation régulière avec les principaux exécutants au niveau des managers de première ligne et des autres niveaux de management. Cette concertation peut être planifiée selon une structure établie ou être flexible en fonction des besoins.	T5-3.6.13 Les alliances stratégiques visent l'amélioration de la SST de tous les partenaires. Il existe une certaine interdépendance mutuelle voulue. Dans les actions et les contacts valent implicitement des règles de confiance mutuelle et d'équivalence.
Exigence	T2-3.6.9 Le management vérifie les performances SST des exécutants.	T3-3.6.16 Le management applique une procédure de sélection formelle pour les exécutants dans laquelle la SST est intégrée.	T4-3.6.16 Le management sélectionne et évalue les exécutants sur leurs comportements SST.	T5-3.6.14 Le management établit des plans d'amélioration de la SST en coopération avec le secteur.
Critère	T2-3.6.9 Le management compare régulièrement et systématiquement les performances SST des exécutants à des critères clairs.	T3-3.6.16 Le management sélectionne les exécutants en suivant une procédure de sélection formelle.	T4-3.6.16 Dans la sélection et l'évaluation des exécutants, le management évalue également leurs comportements SST.	T5-3.6.14 Le management prend des initiatives conjointes avec les exécutants et les donneurs d'ordre afin d'améliorer la SST.
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].

Directive pour les auditeurs	T2-3.6.9 Le management vérifie surtout l'amélioration des comportements SST et les actions/interventions y liées. Les résultats obtenus sont comparés aux normes ou objectifs prédéfinis et servent de critères pour la sélection et la mise en œuvre des (collaborateurs (opérationnels) des) exécutants.	T3-3.6.16 La procédure disponible doit détailler la pondération des performances SST par rapport aux autres exigences. Les performances SST doivent être documentées selon une procédure établie et avoir une pondération importante dans la sélection. Les performances SST comprennent plus que les simples chiffres sur les accidents. Les exécutants doivent avoir une politique visant à diminuer leurs accidents / taux de fréquence. Les performances SST sont vérifiées proactivement et alors surtout l'amélioration des comportements SST et les actions/interventions y liées.	T4-3.6.16 Le management utilise les comportements SST comme critère d'évaluation concret et à part entière dans la sélection et l'évaluation régulière des (performances des) exécutants.	T5-3.6.14 Il s'agit tant des comportements SST que des performances SST.
Exigence		T3-3.6.17 Le management garantit que la SST fait partie intégrante des contrats conclus avec les exécutants.	T4-3.6.17 Le management prend au sérieux les faiblesses et les points à améliorer	T5-3.6.15 Le management a intégré son système de management SST avec celui du secteur.

			chez les exécutants en matière de SST.	
Critère		T3-3.6.17a Le management inclut les accords et exigences SST pertinents dans les contrats conclus avec les exécutants.	T4-3.6.17 Le management suit méthodiquement les faiblesses et les points à améliorer chez les exécutants.	T5-3.6.15 Le management a intégré les activités des principaux exécutants et donneurs d'ordre dans son propre système de management de la SST.
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
		T3-3.6.17b Le management impose les mêmes exigences en matière de SST aux exécutants qu'au sein de l'entreprise.		
		Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].		

Directive pour les auditeurs		<p>T3-3.6.17 Quant aux accords et exigences, pensez notamment aux normes SST en vigueur (légalles, sectorielles, du donneur d'ordre ou spécifiques à l'entreprise), aux exigences pour le système de management SST, à la fourniture et à l'harmonisation des I&ER / plans SST, à la coordination en matière de SST, à la concertation, à la surveillance, aux connaissances, à la formation et à la qualification professionnelle des collaborateurs (opérationnels), à la présence et à la validité des certificats, aux équipements de travail critiques, aux règles, aux instructions, aux réunions de début travaux, au système de sanction.</p>	<p>T4-3.6.17 Les faiblesses et les améliorations nécessaires peuvent, de préférence, être gérées au même niveau de management, avec, si nécessaire, l'implication du niveau supérieur. Ce qui compte est qu'il y ait un suivi du progrès.</p>	
Exigence		<p>T3-3.6.18 Le management veille à ce que les (collaborateurs (opérationnels) des)</p>		

		exécutants répondent aux exigences SST.		
Critère		T3-3.6.18 Le management garantit que les (collaborateurs (opérationnels) des) exécutants qui ne respectent pas les règles sont exclus des travaux.		
		Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].		
Directive pour les auditeurs		<p>T3-3.6.18 Des exigences SST doivent être définies pour chaque type d'exécutant.</p> <p>Les performances SST doivent être vérifiées activement et un système de sanction doit exister à l'échelle des collaborateurs et de l'entreprise.</p> <p>L'entreprise vérifie surtout s'il y a une amélioration dans les comportements SST et les actions/interventions y liées.</p> <p>L'entreprise a documenté à quelles sociétés et</p>		

		personnes il ne sera plus fait appel. Ceci fait l'objet de contrôles et suivis systématiques.		
--	--	---	--	--

3.7 Compétences et formation

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-3.7.10 Le management dispose d'un budget mandaté pour l'éducation et la formation en matière de SST.	T3-3.7.19 Le management veille à ce que les collaborateurs disposent des compétences SST requises pour leur fonction.	T4-3.7.18 Le management effectue régulièrement des évaluations SST et veille au développement des compétences.	T5-3.7.16 La direction a défini les compétences requises pour la gestion des comportements SST souhaités.
Critère	T2-3.7.10 Le management dispose d'un budget pour les formations SST standard et les formations continues.	T3-3.7.19a Le management a défini pour chaque fonction et rôle pertinent les exigences en matière de compétences SST.	T4-3.7.18a Le management utilise les performances SST comme élément important dans l'évaluation régulière des compétences.	T5-3.7.16 La direction a défini pour chaque fonction des compétences SST spécifiques.
	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
		T3-3.7.19b Le management a établi pour chaque collaborateur dans quelle mesure ce dernier dispose des compétences SST de la fonction.	T4-3.7.18b Sur la base de cette évaluation, le management veille à ce que des plans de développement personnel soient établis et suivis.	

		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-3.7.10 Le management adapte le plan de formation SST et le budget en fonction des expériences antérieures, comme des incidents. Les résultats de l'examen de ces incidents en question donnent lieu à des formations ciblées. Les formations et le budget sont adaptés aux causes et à l'ampleur des incidents.	T3-3.7.19 Un rôle est une activité qui n'est pas spécifiquement liée à une fonction, par exemple secouriste, investigateur d'incidents, auditeur. Les compétences exigées, fixées conformément aux exigences légales et à l'évaluation des risques SST, définissent les normes minimales en termes d'éducation, d'expérience, de compétences et de formation. En plus des compétences de connaissance, les exigences doivent également porter sur les compétences sociales et les aspects comportementaux. L'éducation et les formations nécessaires pour remplir les exigences de compétences sont définies et fixées : durée de la	T4-3.7.18 Les performances SST personnelles effectives doivent être évaluées en termes de comportement, attitude, connaissances et savoir. Le comportement et l'attitude comprennent des aspects concrets, comme respecter les règles, signaler des incidents, remédier à et relever des situations SST indésirables. Lors des entretiens d'évaluation réguliers, les collaborateurs (opérationnels) indiquent l'éducation, la formation ou le développement qu'ils souhaitent en matière de SST. Les souhaits de formation des collaborateurs (opérationnels) sont évalués selon des critères	T5-3.7.16 Ces compétences SST à définir incluent les connaissances et compétences pour des aspects comme l'organisation, la communication, la motivation, la responsabilisation des collaborateurs (opérationnels) et la gestion des comportements SST souhaités.

		<p>formation, contenu, moyens. Les managers doivent disposer d'une expérience pratique dans le domaine de la SST qui est pertinente pour leur fonction. Si possible, les formations se concluent par un test des connaissances et/ou compétences. Les formations et l'éducation englobent également les formations en milieu de travail. Il existe un plan de formation qui inclut les formations individuelles des collaborateurs (opérationnels). Les résultats de l'éducation, de formations et d'expériences antérieures sont documentés et sauvegardés.</p>	<p>objectifs. Les motifs d'un refus sont documentés et communiqués à la personne concernée. L'exécution des plans de formation personnelle est régulièrement évaluée et des actions sont prises pour garantir leur exécution dans les délais. Dans ces plans de développement, il est tenu compte des compétences SST dans le cadre de la perspective de carrière et la promotion vers d'autres fonctions.</p>	
Exigence	T2-3.7.11 Le management organise l'éducation et les formations SST obligatoires.	T3-3.7.20 Le management fait des évaluations SST pratiques.	T4-3.7.19 Le management implique activement les collaborateurs dans l'apprentissage mutuel des comportements SST souhaités.	T5-3.7.17 Les collaborateurs (opérationnels) participent à la définition des compétences SST.

Critère	T2-3.7.11 Le management assure que les collaborateurs (opérationnels) ont suivi les formations imposées par les donneurs d'ordre.	T3-3.7.20a Le management fait régulièrement des évaluations pratiques.	T4-3.7.19a Le management applique le concept 'formation du formateur' et a désigné par écrit les formateurs et coaches internes.	T5-3.7.17 Les collaborateurs (opérationnels) participent activement à la définition des compétences SST de (leurs) fonctions.
	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
		T3-3.7.20b Le management implique des experts en matière de SST dans les évaluations pratiques.	T4-3.7.19b Le management a défini les exigences de compétences des formateurs et des coaches.	
		Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-3.7.11 Il existe un système de surveillance, qui assure que toutes les personnes au travail répondent aux exigences des donneurs d'ordre.	T3-3.7.20 Les évaluations pratiques visent que tous les collaborateurs soient régulièrement observés et évalués dans l'exécution de leur fonction. L'évaluation porte sur les comportements sécurisés et la conscience SST. Les évaluations pratiques et leur garantie	T4-3.7.19 Il est important que l'entreprise forme des formateurs en interne et développe leurs compétences de sorte que la culture interne souhaitée soit développée et transmise. Ces formateurs et coaches internes assurent	T5-3.7.17 Le seul fait de discuter des profils de compétences dans le Conseil d'entreprise ne suffit pas. Il faut qu'il y ait une participation active de la part des collaborateurs (opérationnels).

		<p>sont incorporées dans le système de management SST.</p> <p>Les experts SST disposent au moins d'un certificat de base de conseiller en prévention ou équivalent.</p> <p>L'implication d'experts SST n'est pas toujours obligatoire et peut se faire sous la forme d'échantillonnage, de constat de points d'attention, de formation des cadres, de surveillance de la qualité de l'exécution.</p>	<p>le transfert de connaissances et de compétences. Ils parlent le langage de l'entreprise et connaissent l'organisation, les processus, les anciens comportements et les comportements souhaités dans la pratique. Ils sont les mieux placés pour savoir ce qui est nécessaire afin d'arriver aux comportements souhaités. De cette manière le management assure le transfert des compétences au sein de l'organisation.</p> <p>Les formateurs et les coaches sont qualifiés, répondent aux exigences de compétences établies et doivent disposer de compétences didactiques.</p>	
Exigence			<p>T4-3.7.20 Le management garantit les compétences des collaborateurs (opérationnels) externes.</p>	<p>T5-3.17.40 La direction aligne les compétences SST avec le secteur.</p>

Critère			T4-3.7.20 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.	T5-3.7.18 Le management coopère avec le secteur pour développer les compétences SST et promouvoir les comportements SST souhaités.
			Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
Directive pour les auditeurs			T4-3.7.20 Ceci comprend un contrôle par échantillonnage pour vérifier si les compétences des collaborateurs (opérationnels) externes répondent aux exigences établies. Sur la base de ces constats, l'entreprise implémente des actions où nécessaire, en coopération avec l'exécutant, et assure leur suivi.	T5-3.7.18 L'entreprise peut avancer un ou plusieurs exemples de coopération active avec le secteur. Cette coopération n'est pas seulement une question de 'prendre', mais également de 'donner'.
Exigence			T4-3.7.21 Le management implique les collaborateurs	T5-3.7.19 Les collaborateurs

			(opérationnels) dans les formations.	(opérationnels) évaluent leurs propres performances SST.
Critère			T4-3.7.21 Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués activement dans le développement et l'exécution des éducations et formations.	T5-3.7.19 Les collaborateurs (opérationnels) évaluent périodiquement leurs propres performances SST, qui servent de base à l'entretien avec le manager sur leur développement personnel.
			Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
Directive pour les auditeurs			T4-3.7.21 Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués dans l'identification, le développement, l'exécution et l'évaluation de la qualité et de l'efficacité des éducations et formations nécessaires.	T5-3.7.19 Cette auto-évaluation comprend des aspects comme les propres performances SST, les comportements, l'attitude, les connaissances et les compétences.

3.8 Service SST

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-3.8.12 La direction a créé un service SST à part entière.	T3-3.8.21 Le manager du service SST rend compte directement à (un membre de) la direction.	T4-3.8.22 Le manager du service SST informe systématiquement la direction du fonctionnement du système SST.	T5-3.8.20 Le service SST coopère activement avec la direction.
Critère	T2-3.8.12a La direction a documenté les tâches, responsabilités et compétences du service SST et des responsables SST.	T3-3.8.21 Le manager du service SST informe immédiatement la direction des performances et résultats SST.	T4-3.8.22a Le service SST étudie et émet des rapports sur l'efficacité du système SST.	T5-3.8.20 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.
	O/N [25].	O/N [50].	Complètement [10], En grande partie [8], Partiellement [4], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
	T2-3.8.12b Le service SST rend compte au management des accidents (potentiellement) graves et de la conformité à la législation et réglementation.		T4-3.8.22b Le service SST étudie et émet des rapports sur la qualité des activités SST existantes.	
	O/N [25].		Complètement [15], En grande partie [12], Partiellement [6], Pas [0].	

			T4-3.8.22c Le service SST étudie et émet des rapports sur les propositions pour améliorer les comportements SST.	
			Complètement [25], En grande partie [20], Partiellement [10], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	<p>T2-3.8.12 Le service SST est un service de support qui soutient l'organisation dans le domaine de la (gestion de la) SST. Les responsables SST sont les collaborateurs de ce service.</p> <p>Le service SST informe immédiatement la direction sur les accidents (potentiellement) graves). Le service SST collecte des informations sur la base des incidents enregistrés et en rend compte au management exécutif. Ces informations portent sur le respect du système et la réalisation des objectifs. Le management a défini qui</p>	<p>T3-3.8.21 Le service SST a un accès direct à la direction et la communication avec la direction est garantie. Le service de SST transmet régulièrement des informations à la direction sur les accidents, la non-conformité à la législation et réglementation, le respect du système SST et la réalisation des objectifs SST. La fréquence de ces rapports est en ligne avec le nombre d'incidents / notifications.</p>	<p>T4-3.8.22 Le service SST déploie des initiatives pour identifier les faiblesses et les points d'amélioration en matière de SST et dispose d'un budget pour financer de telles activités.</p>	<p>T5-3.8.20 Le management SST opérationnel est tout à fait intégré dans la ligne. Le service SST soutient la direction dans la formulation de la vision, la mission, la stratégie et la politique. Il assiste également la direction dans la surveillance de l'exécution de celles-ci.</p>

	doit transmettre quelles informations au service SST et quand.			
Exigence		T3-3.8.22 Le service SST se compose de responsables qualifiés.	T4-3.8.23 Le management fait activement appel à l'expertise des spécialistes SST.	T5-3.8.21 Le service SST coopère activement avec le secteur.
Critère		T3-3.8.22a Le management a fixé les compétences de tous les responsables SST.	T4-3.8.23 Le management implique activement les spécialistes SST dans les processus de l'entreprise.	T5-3.8.21 Le service SST communique de manière structurelle avec le secteur sur la SST et plus particulièrement sur les comportements SST.
		Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
		T3-3.8.22b Tous les responsables SST sont qualifiés.		
		Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].		

Directive pour les auditeurs		T3-3.8.22 Tous les responsables SST disposent au moins d'un certificat de base conseiller en prévention ou équivalent (p.ex. des connaissances / expériences dans le domaine SST ou dans certaines disciplines). En plus des connaissances théoriques requises, la direction a également défini les aptitudes, les expériences et les compétences comportementales pertinentes.	T4-3.8.23 Les spécialistes SST sont impliqués dans chaque processus de l'entreprise. Cette spécialité ne doit pas être une fonction à part entière, mais peut être un rôle appartenant à une fonction. Les processus d'entreprise peuvent porter sur l'offre, l'étude, la conception, l'exécution ou l'évaluation. 'Impliqués' signifie aider et coacher pendant l'exécution d'analyses des risques, l'investigation d'incidents, le développement de méthodes de travail sécurisées etc.	T5-3.8.21 Le service SST et les spécialistes SST de l'entreprise communiquent activement avec des services / spécialistes similaires pour identifier et maîtriser les faiblesses dans les comportements SST dans le secteur.
Exigence		T3-3.8.23 Le service SST analyse les performances SST réalisées.	T4-3.8.24 Les spécialistes SST jouent un rôle de coaching actif au sein de l'organisation.	
Critère		T3-3.8.23 Le service SST fait une analyse approfondie sur la base des faiblesses relevées dans les rapports et formule des recommandations.	T4-3.8.24 Les spécialistes SST consacrent une grande partie de leur temps à la conscientisation du management et des exécutants en matière de sécurité.	

		Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs		T3-3.8.23 Cette analyse approfondie vise surtout la prévention d'événements indésirables et l'amélioration. Ils n'identifient pas uniquement les causes directes, mais aussi les causes de base ou sous-jacentes et les maîtrisent. Les comportements SST sont explicitement inclus dans les analyses.	T4-3.8.24 L'entreprise a une approche méthodique pour faire contribuer activement les spécialistes SST aux connaissances et à la sensibilisation du management aux comportements SST souhaités. 'Une approche méthodique' veut dire que les activités sont définies, exécutées, suivies et rectifiées sur base régulière. Ce qui est mesuré est le développement de la conscience de la sécurité.	

3.4 Aspect 4 : Lieu de travail et procédures

4.9 Planification du travail

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-4.9.13 Le management dispose de plans SST.	T3-4.9.24 Le management crée des plans SST sur la base des normes de l'entreprise.	T4-4.9.25 Le management aligne les plans SST en interne et en externe.	T5-4.9.22 Le management partage les meilleures pratiques SST avec le secteur.
Critère	T2-4.9.13a Le management a établi un plan SST pour les projets.	T3-4.9.24a Le management dispose de directives et de modèles pour établir des plans SST.	T4-4.9.25a Le management aligne la création des plans SST avec les parties impliquées.	T5-4.9.22 Le management partage ses meilleures pratiques concernant les plans et activités SST avec les acteurs du secteur.
	O/N [60].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
	T2-4.9.13b Le management applique le plan SST dans la pratique et le met à jour où nécessaire.	T3-4.9.24b Les plans SST sont établis sur la base de l'analyse des plans / risques.	T4-4.9.25b Les non-conformités par rapport aux plans sont abordées avec toutes les parties impliquées (in)directement.	
	Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	
		T3-4.9.24c Les analyses des risques sont réellement communiquées	T4-4.9.25c Le processus de rédaction et d'actualisation des plans SST fait	

		aux collaborateurs (opérationnels).	régulièrement l'objet d'un échange avec les parties impliquées.	
		Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-4.9.13 L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.	T3-4.9.24 L'analyse des risques détaille pour chaque activité le danger, le risque (possibilité multipliée par la conséquence) et les mesures avec leurs effets attendus. 'Réellement' signifie qu'il est clair que les collaborateurs (opérationnels) connaissent le contenu des risques et des mesures de sécurité à prendre. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés. Le comportement SST est défini dans les analyses des risques.	T4-4.9.25 Lors des réunions de coordination des travaux et dans la composition de l'équipe, l'entreprise prend en compte des éléments à risque pertinents, tels les déplacements domicile-travail des collaborateurs (opérationnels), de sorte à limiter la surcharge. Le management peut démontrer que ceci est vérifié systématiquement lorsque des risques naissent ou changent. Les collaborateurs (opérationnels) agissent conformément au plan et donnent un retour d'informations sur la base de l'analyse des risques par mission ou par site afin d'améliorer l'actualité des	T5-4.9.22 La forme sous laquelle ce partage a lieu (association sectorielle ou concertation avec les acteurs) est un choix libre, pour autant qu'il y ait un partage de connaissances avec une partie représentative des acteurs du secteur.

			<p>plans SST. L'entreprise est en mesure de démontrer qu'une attention particulière est accordée aux risques qui sont spécifiques à un projet ou un site. En vue d'améliorer la sécurité sur le site, elle coopère activement avec le secteur ou rejoint les initiatives du secteur.</p> <p>Le management évalue dans tous les projets l'application correcte, complète et en temps opportun des plans SST, pour en tirer des leçons. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.</p>	
Exigence		T3-4.9.25 Le management met à jour les plans SST.	T4-4.9.26 Le management implique les parties impliquées dans le projet dans les activités qui sont critiques en matière de SST.	T5-4.9.23 Le management évalue les projets importants avec les acteurs du secteur concernés.
Critère		T3-4.9.25a Le management actualise les plans SST sur la base des analyses des risques et des incidents qui se	T4-4.9.26 Le management organise des réunions de début travaux formelles pendant lesquelles les activités SST critiques sont	T5-4.9.23 Le management évalue méthodiquement et systématiquement les travaux avec l'intégralité des acteurs concernés, en

		produisent dans la pratique quotidienne.	abordées avec les acteurs-clés concernés (in)directement.	vue d'améliorer la coopération SST dans le cadre du projet.
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
		T3-4.9.25b Le management communique réellement les modifications dans les plans SST aux collaborateurs (opérationnels).		
		Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].		
Directive pour les auditeurs		T3-4.9.25 Les analyses des risques sont actualisées sur la base de la situation réelle sur le site et des incidents qui se produisent dans la pratique quotidienne. 'Réellement' signifie qu'il est clair que les collaborateurs	T4-4.9.26 Le management implique le management exécutif responsable du projet. Les activités SST sont critiques quand le risque associé a été identifié comme étant élevé. Un acteur-clé est un intervenant qui joue un rôle important dans la maîtrise	T5-4.9.23 Sur la base des évaluations de projets précédents, un nombre de projets est sélectionné et évalué avec le secteur. Il s'agit de projets dont l'évaluation a fait ressortir que le manque de coopération dans la création des plans SST a été une

		(opérationnels) connaissent le contenu des plans modifiés. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.	des activités critiques pour la SST. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.	source de problèmes. Cette évaluation conjointe se fait sur base régulière.
Exigence			T4-4.9.27 Le management évalue les plans SST.	
Critère			T4-4.9.27 Le management peut démontrer avoir évalué en temps utile la qualité des documents SST fournis ou à fournir.	
			Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs			T4-4.9.27 Les documents SST comprennent au moins les analyses des risques, les plans SST et leurs modifications. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.	
Exigence			T4-4.9.28 Le management se concerte de manière générale sur la SST avec les parties concernées.	
Critère			T4-4.9.28 Le management se concerte régulièrement de manière générale sur la conscience de la sécurité	

			<p>dans le projet avec les acteurs-clés impliqués (in)directement.</p> <p>Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].</p>	
Directive pour les auditeurs			<p>T4-4.9.28 Se concerter 'de manière générale' signifie que la concertation dépasse le cadre du projet et se fait à l'échelle des entreprises, dans le but d'améliorer mutuellement (entre les acteurs concernés) le processus de planification sur la base d'incidents pratiques.</p>	

4.10 La sécurité au poste de travail

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-4.10.14 Le management applique un ensemble d'activités SST standard.	T3-4.10.26 Le management applique à chaque environnement de travail des mesures SST ciblées.	T4-4.10.29 Les collaborateurs (opérationnels) connaissent les risques SST et appliquent les mesures de maîtrise appropriées.	T5-4.10.24 Le management évalue, avec le secteur, l'efficacité des méthodes et techniques SST.
Critère	T2-4.10.14 Le management a défini un ensemble standard d'activités SST pour l'environnement de travail.	T3-4.10.26 Le management aligne l'ensemble des mesures SST pour l'environnement de travail aux situations de travail spécifiques et les complète où nécessaire.	T4-4.10.29a 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).	T5-4.10.24 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.
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
			T4-4.10.29b Les collaborateurs (opérationnels) agissent conformément aux risques et appliquent les mesures de maîtrise appropriées.	

			Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-4.10.14 Pour les travaux réguliers et les risques y liés, il existe une méthode de travail générique et un ensemble de mesures de maîtrise. Celles-ci font partie du système de management SST et sont vérifiées, évaluées et modifiées périodiquement conformément au cycle PDCA.	T3-4.10.26 Les mesures ciblées portent également sur le comportement SST. L'auditeur vérifie ceci pour les projets sélectionnés.	T4-4.10.29 Les collaborateurs évaluent la sécurité à leur poste de travail et sont attentifs aux non-conformités. Les mesures de maîtrise à appliquer peuvent être génériques, ou spécifiques pour une tâche. Elles comprennent notamment les méthodes, pratiques et règles SST prescrites.	T5-4.10.24 Le management évalue régulièrement, avec les acteurs du secteur, l'effet des méthodes et techniques SST à l'aide des rapports d'évaluation et prend des mesures en vue de les améliorer.
Exigence		T3-4.10.27 Le management met à jour l'ensemble de mesures SST standard.	T4-4.10.30 Le management exige de ses exécutants qu'ils appliquent également un ensemble d'activités SST standard.	T5-4.10.25 Le management innove les méthodes et techniques SST.
Critère		T3-4.10.27 Le management adapte l'ensemble des activités SST standard suite à des incidents graves et/ou de nouveaux risques signalés dans la pratique.	T4-4.10.30a Le management veille à ce que les exécutants respectent l'ensemble d'activités SST standard dans chaque environnement de travail.	T5-4.10.25 Le management applique régulièrement des nouvelles méthodes, ressources ou techniques pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

		Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
			T4-4.10.30b Le management prend immédiatement et sans aucune exception des mesures correctives à l'égard des exécutants qui ne respecteraient pas les activités SST minimales.	
			Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs		T3-4.10.27 Ces incidents graves et/ou nouveaux risques sont survenus dans le propre environnement de travail ou le secteur. Les incidents graves peuvent être des accidents ou des dommages (matériels et immatériels).	T4-4.10.30 Le management enregistre pour chaque projet les non-conformités des exécutants, ainsi que les mesures (correctives) mises en œuvre. Les actions correctives peuvent aller de sommations et amendes, jusqu'à la fin ou l'exclusion du projet. En cas de sommations, amendes etc., l'entreprise exige que l'exécutant	T5-4.10.25 Le management est en mesure de démontrer qu'il recherche continuellement à améliorer l'environnement de travail et qu'il y arrive régulièrement. Des exemples sont les techniques de planification et d'organisation, les méthodes appliquées dans des projets complexes ou à risque, l'information plus efficace des collaborateurs (opérationnels) sur les

			<p>prenne immédiatement des mesures correctives et veille au suivi.</p> <p>L'auditeur vérifie ceci en évaluant cet aspect pour les projets sélectionnés.</p>	<p>modifications pertinentes etc. Les expériences acquises sont communiquées activement à l'organisation (management et collaborateurs).</p>
Exigence		T3-4.10.28 Le management évalue régulièrement la SST de l'environnement de travail.	T4-4.10.31 Dans ses projets, le management garantit la sécurité de l'environnement externe.	
Critère		T3-4.10.28 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.	T4-4.10.31 Le management veille à une gestion structurelle des risques SST pour l'environnement des projets.	
		Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	

Directive pour les auditeurs		<p>T3-4.10.28 Le management effectue des visites annoncées et non annoncées de l'environnement de travail afin d'évaluer l'efficacité des méthodes, des techniques et des comportements. Non annoncées signifie : pas selon un plan communiqué.</p>	<p>T4-4.10.31 Dans tous les environnements de travail, le management attache une attention particulière à la sécurité de l'environnement, ainsi qu'à l'ordre et à la propreté de cet environnement. 'Structurelle' signifie selon un plan clairement défini. Le management enregistre pour chaque projet les non-conformités, ainsi que les mesures (correctives) mises en œuvre. Les actions sont surveillées et adaptées si nécessaire. L'auditeur vérifie ceci en évaluant cet aspect pour les projets sélectionnés.</p>	
------------------------------	--	--	--	--

4.11 Procédures

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-4.11.15 Le management assure que les exigences SST imposées par les donneurs d'ordre soient remplies.	T3-4.11.29 Le management aligne les procédures SST aux utilisateurs.	T4-4.11.32 Le management implique les collaborateurs (opérationnels) dans les procédures et meilleures pratiques SST.	T5-4.11.29 Le management se consulte avec le secteur sur les procédures SST.
Critère	T2-4.11.15a Le management a traduit les exigences SST des donneurs d'ordre en procédures d'entreprise.	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).	T4-4.11.32 Les collaborateurs (opérationnels) sont impliqués dans la rédaction, la modification et la mise en œuvre de procédures et meilleures pratiques.	T5-4.11.26 Le management se consulte régulièrement avec le secteur sur les procédures importantes en matière de SST.
	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
	T2-4.11.15b Le management vérifie régulièrement si ces procédures sont suivies.			
	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].			

Directive pour les auditeurs	T2-4.11.15 Le management dispose d'un aperçu des exigences de tous les donneurs d'ordre. Il est clair où et comment ces exigences spécifiques ont été incorporées dans les procédures et ont été implémentées. Le management vérifie lors de sa souscription à chaque projet que les exigences des donneurs d'ordre sont encore actuelles et remplies. Les procédures sont modifiées si nécessaire.	T3-4.11.29 Les procédures sont adaptées aux collaborateurs (opérationnels) qui utilisent (doivent utiliser) ces procédures. Il n'y a pas de barrières.	T4-4.11.32 Les procédures sont régulièrement vérifiées par des collaborateurs (opérationnels). Ils écrivent eux-mêmes des propositions (de modification) ou donnent des informations ou un retour ciblés.	T5-4.11.26 L'entreprise a conclu des accords avec le secteur sur la fréquence de cette concertation régulière. Importantes en termes de risques et coopération dans le secteur (optimale, univoque, conséquente etc.).
Exigence	T2-4.11.29 Le management met à disposition des procédures SST dans l'environnement de travail.	T3-4.11.30 Le management applique des procédures SST actuelles dans les programmes de formation.	T4-4.11.33 Le management applique une systématique claire qui garantit que les non-conformités aux règles SST surviennent de manière structurée.	T5-4.11.27 Les collaborateurs (opérationnels) formulent eux-mêmes des propositions pour améliorer les procédures SST.
Critère	T2-4.11.16 Le management a tellement diffusé toutes les procédures SST que les collaborateurs (opérationnels) y ont	T3-4.11.30 Le management a incorporé les procédures pertinentes dans chaque programme de formation SST.	T4-4.11.33 Le management suit une systématique pour les dérogations aux règles qui garantit en tout cas que des dérogations sont autorisées.	T5-4.11.27 Les collaborateurs opérationnels formulent eux-mêmes des propositions pour améliorer les procédures SST et sont

	accès dans chaque environnement de travail.			impliqués dans leur élaboration.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
Directive pour les auditeurs	T2-4.11.16 Les procédures sont facilement accessibles aux collaborateurs à chaque poste de travail.	T3-4.11.30 Dans chaque programme de formation, il est clairement visible ou traçable quelles procédures sont pertinentes pour le programme en question et comment les procédures y ont été incorporées. Les procédures comprennent les règles et accords concernant les comportements SST souhaitables (respecter les règles et instructions, pouvoir relever leur insuffisance, se responsabiliser, signaler les situations dangereuses etc.).	T4-4.11.33 Cette systématique garantit une autorisation claire pour la dérogation et une concertation avec les experts et les acteurs, dont les donneurs d'ordre.	T5-4.11.27 La systématique suivie pour formuler des propositions d'amélioration et être impliqués dans leur élaboration est accessible. S'il y a lieu, ces propositions et meilleures pratiques sont mises en œuvre par l'organisation. Le management facilite ce processus. Les collaborateurs sont eux-mêmes explicitement impliqués dans la communication et l'implémentation.
Exigence		T3-4.11.31 Le management vérifie	T4-4.11.34 Le management introduit systématiquement	

		méthodiquement que les procédures SST sont respectées.	les meilleures pratiques dans le domaine de la SST.	
Critère		T3-4.11.31 Le management fait régulièrement évaluer le respect des procédures SST.	T4-4.11.34a Le management stimule l'amélioration continue des meilleures pratiques.	
		Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	
			T4-4.11.34b Le management vérifie la faisabilité de toutes les meilleures pratiques avant leur implémentation.	
			Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	

Directive pour les auditeurs		<p>T3-4.11.31 Le respect des procédures peut être vérifié par le biais d'observations (partielles ou intégrales) planifiées. Pour les procédures non respectées, la cause est examinée et des actions sont prises pour assurer leur respect.</p>	<p>T4-4.11.34 Le management a ancré toutes les meilleures pratiques dans les procédures et processus. Le management revoit régulièrement les procédures conformément à un planning basé sur une analyse du processus et des risques, ainsi que sur la base des accidents et risques changés et du retour de la part des collaborateurs (opérationnels). On entend par 'revoir' : abolir des procédures, en modifier ou en établir des nouvelles. La faisabilité des procédures peut être vérifiée notamment par le biais d'un projet pilote ou d'une enquête des collaborateurs.</p>	
------------------------------	--	---	---	--

3.5 Aspect 5 : Non-conformités et communication

5.12 Notification des incidents

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-5.12.17 Le management fait rapport de tous les accidents (potentiellement) graves.	T3-5.12.32 Le management fait rapport de tous les accidents.	T4-5.12.35 Les collaborateurs (opérationnels) signalent les incidents.	T5-5.12.28 Les collaborateurs (opérationnels) avancent des solutions lorsqu'ils signalent des incidents.
Critère	T2-5.12.17 Le management signale et enregistre tous les accidents (potentiellement) graves et toute perturbation des processus.	T3-5.12.32 Le management signale et enregistre tous les accidents et toute perturbation des processus.	T4-5.12.35a Les opérateurs (opérationnels) signalent eux-mêmes les incidents dans lesquels leurs collègues ou eux sont impliqués.	T5-5.12.28 Les opérateurs (opérationnels) avancent des solutions lorsqu'ils signalent et enregistrent des incidents, y compris ceux qui sont survenus chez un donneur d'ordre ou un exécutant.
	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].
			T4-5.12.35b Les opérateurs (opérationnels) signalent les incidents survenus chez les autres parties impliquées dans le projet.	
			Complètement [90], En grande partie [72],	

			Partiellement [36], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-5.12.17 La notification et l'enregistrement se font conformément aux procédures du donneur d'ordre. Cette notification comprend l'information du donneur d'ordre et des autres parties impliquées, comme l'employeur, les services de secours et l'inspection du travail. Les notifications sont enregistrées et conservées.	T3-5.12.32 Il ressort des registres que les opérateurs (opérationnels) signalent des incidents. Le registre fait mention du nom du notifiant et de la/des victime(s).	T4-5.12.35 Les notifications sont structurelles (pas uniques), correspondent en nombre aux attentes en termes de nature, profil des risques et taille de l'entreprise, et sont faites par un grand nombre de personnes différentes. Le nombre de notifications est conforme lorsque le rapport entre les accidents et les autres incidents est de 1 sur 50. Les autres parties impliquées sont par exemple les donneurs d'ordre, exécutants, fournisseurs, visiteurs, riverains etc.	T5-5.12.28 Tous les incidents semblent avoir été signalés lorsque le rapport entre les accidents (potentiellement) graves et les autres incidents est de 1 sur 100 environ.
Exigence		T3-5.12.17 Le management fait rapport aux donneurs d'ordre de tous les accidents (potentiellement) graves.	T4-5.12.36 Le management enregistre les incidents signalés.	T5-5.12.29 La direction partage des statistiques et des analyses avec le secteur sur les incidents SST majeurs.

Critère		T3-5.12.33 Le management enregistre tous les accidents (potentiellement) graves et en fait rapport aux donneurs d'ordre.	T4-5.12.36a 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.	T5-5.12.29a La direction informe le secteur sur les incidents à risque élevé par le biais du système d'information pour incidents.
		Complètement [150], En grande partie [120], Partiellement [60], Pas [0].	Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].	Complètement [90], En grande partie [72], Partiellement [36], Pas [0].
			T4-5.12.36b Le management informe les notifiants d'incidents sur leur enregistrement et suivi.	T5-5.12.29b Le management utilise des critères transparents et efficaces, définis par le secteur, pour déterminer si un incident est à risque élevé.
			Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	O/N [60].
Directive pour les auditeurs		T3-5.12.33 Les incidents sont enregistrés avec suffisamment d'informations pour permettre un examen plus approfondi.	T4-5.12.36 Le contenu du système d'information est documenté et permet de retrouver des informations pertinentes, ainsi que de faire des analyses des causes récurrentes.	T5-5.12.29 Ces critères sont notamment la survenue de dommages corporels, du temps et financiers et l'atteinte à la réputation. Les critères pour risque

			Ce système prévoit également le retour d'informations aux notifiants (confirmation de réception, notification de clôture etc.).	élevé sont documentés et appliqués de manière adéquate, de sorte que cela mène réellement à une sécurité accrue.
--	--	--	---	--

5.13 Analyse des incidents

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-5.13.18 Le management analyse les accidents (potentiellement) graves.	T3-5.13.34 Le management analyse les accidents.	T4-5.13.37 Le management analyse les incidents.	T5-5.13.30 Le management analyse les incidents avec le secteur.
Critère	T2-5.13.18a Le management analyse les causes directes de tous les accidents (potentiellement) graves.	T3-5.13.34 Le management analyse les causes de base de tous les accidents.	T4-5.13.37a Le management analyse un nombre d'incidents substantiel.	T5-5.13.30a Le management analyse les causes de base de tous les incidents, y compris de ceux des donneurs d'ordre et des exécutants.
	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].
	T2-5.13.18b Toute analyse est achevée au plus tard six semaines après la survenue de l'accident.		T4-5.13.37b Le management implique les collaborateurs (opérationnels) dans l'analyse.	T5-5.13.30b Le management utilise les résultats des analyses d'incidents externes.
	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].
	T2-5.13.18c Les rapports des analyses sont conservés.			

	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].			
Directive pour les auditeurs	T2-5.13.18 Les rapports sont documentés (par voie écrite et/ou électronique). Les causes directes sont les causes évidentes, par exemple les comportements et les actes des collaborateurs (opérationnels), les conditions de travail et les équipements (matériel et matériaux).	T3-5.13.34 L'analyse se focalise sur les causes de base et l'amélioration du système. Les causes de base sont les causes sous-jacentes, moins évidentes, notamment les facteurs personnels, comme les connaissances et compétences, les informations et les causes liées au travail, comme les programmes d'inspection, les spécifications d'achat, les procédures et méthodes de travail standards etc.	T4-5.13.37 La procédure comprend une évaluation des risques formelle. L'analyse est faite sur la base du profil des risques des incidents signalés. Ce n'est pas tellement l'effet réel qui compte, mais l'éventuel effet. Le management implique les collaborateurs (opérationnels) dans l'analyse des causes et la recherche d'éventuelles solutions.	T5-5.13.30 Le management suit une structure établie pour tirer également des leçons des incidents et des résultats pertinents des analyses faites par ses donneurs d'ordre et sous-traitants qui sont liés à ses projets. Le management utilise également les résultats des analyses faites par les autres acteurs du secteur ou dans d'autres secteurs, dans le but d'identifier les incidents pouvant survenir également dans la propre entreprise et les mesures mises en œuvre pour y remédier.
Exigence	T2-5.13.19 Le management suit des procédures établies pour traiter les accidents (potentiellement) graves.	T3-5.13.35 Le management suit des procédures établies pour traiter les accidents.	T4-5.12.38 Le management analyse les accidents (potentiellement) graves des exécutants.	

Critère	T2-5.13.19 Il existe des procédures d'investigation pour les accidents (potentiellement) graves.	T3-5.13.35 Il existe des procédures d'investigation pour les accidents.	T4-5.12.38 Le management analyse tous les accidents (potentiellement) graves des exécutants.	
	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-5.13.19 Les procédures définissent les tâches, les responsabilités et l'approche à suivre pour l'information des services de secours, du management, des collaborateurs (opérationnels), des particuliers et des autorités compétentes, ainsi que les actions immédiates à mettre en œuvre, la notification de l'incident, le début de l'investigation, la collecte d'informations sur les faits et le rapport.	T3-5.13.35 La procédure comprend l'enregistrement de l'incident, l'investigation, les mesures établies, la communication envers le notifiant, les collaborateurs (opérationnels), le management, les donneurs d'ordre, le suivi de la mise en œuvre des mesures, l'évaluation de l'efficacité des mesures etc. Dans la procédure et la pratique, l'analyse ne porte pas uniquement sur les conséquences réelles des incidents, mais également sur les éventuelles conséquences dans d'autres circonstances. Cette	T4-5.13.38 L'entreprise applique sa propre procédure d'investigation également aux accidents (potentiellement) graves des exécutants ayant eu lieu dans le cadre de projets de l'entreprise.	

		procédure doit être suivie dans la pratique.		
Exigence			T4-5.13.39 Le management analyse systématiquement les incidents.	
Critère			T4-5.13.39a Le management suit une systématique établie pour analyser les incidents.	
			Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].	
			T4-5.13.39b Le management reçoit régulièrement des rapports sur l'état d'avancement de l'investigation des incidents.	
			Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	

Directive pour les auditeurs			<p>T4-5.13.39 Le management a défini la méthode d'investigation. Des outils sont mis à disposition. Des documents modèles ont été créés pour l'investigation et le rapport à établir. Des investigateurs ont été désignés et formés à l'application de cette méthode. L'investigation s'effectue avec la participation d'investigateurs indépendants. Un conseiller en prévention, titulaire d'au moins le certificat de base ou équivalent, participe toujours à l'examen des incidents à risque.</p>	
------------------------------	--	--	---	--

5.14 Suivi des incidents

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-5.14.20 Le management parle avec les collaborateurs (opérationnels) des accidents (potentiellement) graves et des mesures mises en œuvre.	T3-5.14.36 Le management prend des mesures suite à la survenance d'accidents.	T4-5.14.40 Les collaborateurs (opérationnels) relèvent eux-mêmes des points noirs et suggèrent des améliorations.	T5-5.14.31 La direction visite le lieu d'un accident (potentiellement) grave.
Critère	T2-5.14.20 Les managers parlent avec leurs collaborateurs (opérationnels) de chaque accident (potentiellement) grave et des mesures mises en œuvre, et ce dans un délai raisonnable.	T3-5.14.36 Le management prend des mesures correctrices sur la base de l'analyse des accidents.	T4-5.14.40a 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).	T5-5.14.31 La direction visite le lieu de chaque accident grave.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
			T4-5.14.40b Les collaborateurs (opérationnels) sont informés des actions SST planifiées et de leur état d'avancement.	

			Complètement [10], En grande partie [8], Partiellement [4], Pas [0].	
			T4-5.14.40c Il y a un suivi systématique des actions et de leur avancement.	
			Complètement [10], En grande partie [8], Partiellement [4], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-5.14.20 Les managers de tous les niveaux parlent avec leurs collaborateurs (opérationnels) des accidents (potentiellement) graves, par exemple à l'aide de présentations ou en organisant des concertations SST. L'auditeur doit en tout cas vérifier, pour chaque accident grave survenu dans les douze derniers mois, qu'il en a été discuté avec les collaborateurs (opérationnels) dans les trois mois après la date de cet accident.	T3-5.14.36 Les mesures correctrices visent principalement la prévention des causes à la base des accidents, par exemple en élaborant et optimisant des procédures et meilleures pratiques, en analysant quelles procédures et meilleures pratiques sont plus souvent liées à des accidents (potentiellement) graves. Ainsi les procédures et les meilleures pratiques peuvent être améliorées.	T4-5.14.40 Une grande partie des collaborateurs (opérationnels) met en avant des points noirs / améliorations. La façon dont ces points noirs et ces idées sont avancés n'est pas importante. Il s'agit de vérifier que beaucoup de collaborateurs sont impliqués dans l'organisation (pas toujours les mêmes qui viennent avec des idées) et que le management stimule cet apport et donne le bon exemple. Le management assure que ces idées d'amélioration sont suivies et mènent à un résultat. Les collaborateurs	T5-5.14.31 La direction dispose d'une procédure selon laquelle un membre de la direction doit se rendre sur place dans les 24 heures après un accident grave. La direction démontre que cette procédure a été suivie. En parlant avec les collaborateurs (opérationnels) ou collègues impliqués dans un accident (potentiellement) grave quelconque, il s'avère que la direction s'est rendue sur les lieux dans les 24 heures.

			(opérationnels) en sont informés activement, notamment ceux qui ont avancé des pistes d'amélioration.	
Exigence	T2-5.14.21 La direction prend des mesures suite à la survenue d'un accident (potentiellement) grave.	T3-5.7.37 Le management informe les collaborateurs (opérationnels) sur les accidents.	T4-5.14.41 Le management prend des mesures suite à la survenance d'incidents.	T5-5.14.32 La direction mène elle-même les investigations.
Critère	T2-5.14.21a La direction prend immédiatement des mesures après chaque accident (potentiellement) grave.	T3-5.14.37 Le management informe les collaborateurs (opérationnels) sur les accidents et les mesures mises en œuvre.	T4-5.14.41a Le management prend des mesures correctrices sur la base de l'analyse des accidents.	T5-5.14.32a La direction mène elle-même les investigations des accidents (potentiellement) graves.
	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].
	T2-5.14.21b La direction reçoit des rapports sur tous les accidents (potentiellement) graves et prend des mesures correctrices.		T4-5.14.41b Le management évalue formellement l'efficacité des mesures implémentées.	T5-5.14.32b La direction intervient activement dans l'issue des accidents (potentiellement) graves.
	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].		Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].

Directive pour les auditeurs	<p>T2-5.14.21 Les mesures immédiates prises suite à un accident (potentiellement) grave visent l'atténuation des dommages, le rétablissement et la récupération rapide de la fonctionnalité. Ces mesures sont consignées par écrit. Le manager et le manager de première ligne reçoivent une copie du rapport.</p> <p>Les mesures correctrices sont axées sur la prévention et l'élimination des causes à l'avenir. Elles portent sur les causes directes de l'accident. Les investigations et mesures sont consignées par écrit.</p>	<p>T3-5.14.37 Le management suit une structure () établie pour la communication avec les collaborateurs (opérationnels). Le management dispose de directives claires sur ce qui doit être communiqué à qui, un critère-clé étant le risque potentiel pour le destinataire.</p>	<p>T4-5.14.41 L'efficacité des actions implémentées est vérifiée dans l'année après leur mise en œuvre. Des actions complémentaires sont prises si nécessaire.</p>	<p>T5-5.14.32 La direction est impliquée directement dans l'analyse et joue un rôle principal. La direction reçoit régulièrement des rapports écrits sur l'incident, les victimes blessées et l'avancement.</p>
Exigence	<p>T2-5.14.22 La direction informe les personnes impliquées sur l'accident grave et les mesures mises en œuvre.</p>		<p>T4-5.14.42 Le management assure l'accueil et l'accompagnement des victimes.</p>	<p>T5-5.14.33 La direction partage les incidents avec le secteur.</p>

Critère	T2-5.14.22 Après chaque accident grave, la direction informe immédiatement les personnes impliquées sur l'accident, la cause et les mesures.		T4-5.14.42a Le management suit une procédure formelle pour l'accueil et l'accompagnement des victimes.	T5-5.14.33 La direction partage activement les incidents avec le secteur, ainsi que les mesures qui se sont avérées efficaces.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].		Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
			T4-5.14.42b Le management suit une procédure pour l'accueil et l'accompagnement (psychique) de leurs collègues directs qui ont été traumatisés.	
			Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs	T2-5.14.22 Les personnes impliquées sont les victimes, les managers, les collègues, le donneur d'ordre, l'inspection du travail etc.		T4-5.14.42 La procédure vise le rétablissement des personnes. Le management y participe. La procédure comprend également un accompagnement et une réintégration par l'entreprise. On accorde également de	T5-5.14.33 La communication des incidents se fait de manière systématique et transparente, ce qui peut être démontré. Les organisations sectorielles sont également incluses.

			l'attention à la personne et à ses proches. Le management y joue un rôle important.	
Exigence	T2-5.14.23 Le management fait preuve d'engagement envers les tiers ayant subi des dommages.		T4-5.14.43 Le management parle avec les collaborateurs (opérationnels) des incidents et des mesures mises en œuvre.	T5-5.14.34 La direction analyse les accidents (potentiellement) graves avec le secteur.
Critère	T2-5.14.23 Le management participe activement à la communication envers les tiers ayant subi d'importants dommages matériels.		T4-5.14.43 Le management informe les collaborateurs (opérationnels) sur les incidents et les coûts de carence qui en découlent.	T5-5.14.34 La direction signale les accidents graves à toutes les parties prenantes, conjointement à ses pairs.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].		Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].

Directive pour les auditeurs	T2-5.14.23 L'importance des dommages est évaluée d'une part en termes d'ampleur (500 000 €), d'autre part en termes de valeur émotionnelle pour celui qui subit les dommages.		T4-5.14.43 La communication des incidents se fait de manière systématique et transparente, ce qui peut être démontré. Les incidents sont également communiqués au-delà du projet, de la région ou du service où ils sont survenus. Ceci est ancré dans les procédures.	T5-5.14.34 Chaque accident grave est résumé dans un rapport commun à toutes les parties impliquées, le but étant d'assurer une responsabilité conjointe sur l'état de fait, les causes et les mesures à prendre. Les parties prenantes sont e.a. les administrateurs, les défenseurs, les services de secours, la presse, les particuliers, les collaborateurs (opérationnels) de l'entreprise etc.
Exigence			T4-5.14.44 Les collaborateurs (opérationnels) tirent des leçons des incidents des autres.	
Critère			T4-5.14.44 Les managers de première ligne prennent des actions suite aux incidents qui se sont produits dans d'autres projets.	

			Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	
Directive pour les auditeurs			<p>T4-5.14.44 Il y a un échange actif d'informations entre les projets sur les incidents.</p> <p>Les incidents des autres projets sont comparés activement à la propre situation de travail et des mesures préventives sont éventuellement mises en œuvre.</p> <p>Les managers de première ligne sont en mesure de démontrer qu'ils ont évalué la pertinence pour leur domaine de travail des incidents qui se sont produits ailleurs.</p>	

5.15 Contrôle quotidien

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-5.15.24 Suite à des accidents (potentiellement) graves, les managers de première ligne sont plus attentifs lors des inspections SST de l'environnement de travail.	T3-5.15.38 Les managers de première ligne planifient des inspections SST de l'environnement de travail.	T4-5.15.45 Le management effectue des inspections SST non planifiées de l'environnement de travail.	T5-5.15.35 Le management organise des inspections SST communes avec le secteur.
Critère	T2-5.15.24 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.	T3-5.15.38a 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.	T4-5.15.45a Le management effectue des inspections SST non planifiées de l'environnement de travail.	T5-5.15.35a Le management organise régulièrement des inspections SST communes avec les donneurs d'ordre et les exécutants.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [40], En grande partie [32], Partiellement [16], Pas [0].	O/N [10].	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].
		T3-5.15.38b La direction et les managers de première ligne effectuent des inspections SST planifiées de l'environnement de travail.	T4-5.15.45b La direction effectue régulièrement une inspection SST de l'environnement de travail.	T5-5.15.35b La direction partage les analyses des inspections SST communes avec le secteur.

		Complètement [10], En grande partie [8], Partiellement [4], Pas [0].	O/N [10].	O/N [20].
			T4-5.15.45c Chaque manager entre le niveau du manager de première ligne et de la direction effectue régulièrement une inspection SST de l'environnement de travail.	
			O/N [10].	
			T4-5.15.45d Chaque manager de première ligne effectue plus que régulièrement (souvent) une inspection SST de l'environnement de travail.	
			O/N [10].	
			T4-5.15.45e 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).	
			O/N [10].	

Directive pour les auditeurs	T2-5.15.24 L'essentiel est que d'autres environnements de travail soient inspectés également après un accident (potentiellement) grave, de sorte à constater si des mesures s'imposent pour prévenir des accidents similaires.	T3-5.15.38 Les risques sont ceux définis dans l'analyse des risques. Pendant les inspections, une attention particulière est attachée aux attitudes et comportements dans l'environnement de travail. Les managers de première ligne planifient et surveillent systématiquement la fréquence des inspections SST.	T4-5.15.45 La direction veille à ce que des inspections SST aient lieu. Le fait d'effectuer une inspection SST de l'environnement de travail d'un projet dans lequel on n'est pas directement impliqué permet une évaluation objective de cet environnement et un échange d'expériences et de meilleures pratiques.	T5-5.15.35 L'entreprise inspecte l'environnement de travail d'un projet, à savoir qu'un manager de l'entreprise et un manager du donneur d'ordre évaluent ensemble les attitudes et comportements dans l'environnement de travail. Un directeur participe régulièrement à ces inspections SST communes. Le planning doit être établi sur la base des analyses de risques. Les analyses partagées avec le secteur comprennent, outre les faiblesses et les causes, les principales mesures et leurs effets.
Exigence	T2-5.15.25 Pendant les inspections SST, les managers de première ligne veillent au respect des procédures.	T3-5.15.39 Les managers de première ligne communiquent les résultats des inspections SST de l'environnement de travail.	T4-5.15.46 Les managers évaluent la conscience à la sécurité pendant les inspections SST.	T5-5.15.36 Les collaborateurs (opérationnels) effectuent eux-mêmes des inspections SST de l'environnement de travail.

Critère	T2-5.15.25 Les managers de première ligne parlent aux collaborateurs (opérationnels) lorsqu'ils constatent que ceux-ci ne respectent pas les règles en matière de SST.	T3-5.15.39 Les managers de première ligne communiquent les résultats des inspections SST de l'environnement de travail au management selon une structure prédéfinie.	T4-5.15.46 Les managers parlent aux collaborateurs suite aux inspections SST de l'environnement de travail.	T5-5.15.36 Les collaborateurs (opérationnels) effectuent eux-mêmes des inspections SST quotidiennes de l'environnement de travail et communiquent les résultats.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
Directive pour les auditeurs	T2-5.15.25 Il ressort des rapports des inspections que les managers n'évaluent pas seulement les aspects techniques, mais aussi les comportements, l'effet et le respect des procédures, et que des actions sont prises si nécessaire. L'auditeur vérifie ceci en parlant avec les collaborateurs (opérationnels) et en effectuant des contrôles sur le lieu de travail.	T3-5.15.39 Cette structure comprend le planning, l'exécution et les résultats des inspections SST de l'environnement de travail. L'entreprise dispose d'un formulaire modèle pour les inspections de l'environnement de travail. Les formulaires complétés montrent ce qui a été évalué, ce qui était en ordre ou pas et quelles mesures ont été mises en œuvre.	T4-5.15.46 Il ressort des rapports des inspections que les managers n'évaluent pas seulement les aspects techniques, mais aussi les comportements, l'effet et le respect des procédures, qu'ils relèvent les comportements non sécuritaires et prennent des mesures si nécessaire. Cette conscientisation ne vaut pas uniquement pour les personnes directement impliquées, mais aussi pour les collègues et/ou	T5-5.15.36 Les inspections SST quotidiennes sont organisées de telle manière que l'intégralité des environnements de travail est inspectée dans un certain délai et que plusieurs collaborateurs (opérationnels) sont impliqués. Les résultats des inspections SST de l'environnement de travail sont transmis aux managers de première ligne, y compris les

			managers qui facilitent la création d'un environnement de travail sain et sûr pour ces personnes directement impliquées. L'auditeur vérifie ceci en parlant avec les collaborateurs (opérationnels) et en observant l'environnement de travail.	mesures d'amélioration qui ont été identifiées.
Exigence		T3-5.15.40 Les managers suivent l'avancement des actions qui découlent des inspections SST de l'environnement de travail.	T4-5.15.47 Le management traite chaque jour les rapports des inspections SST.	T5-5.15.37 Le management coopère avec le secteur pour améliorer structurellement les inspections SST.
Critère		T3-5.15.40a Lorsque des faiblesses ont été signalées, les managers examinent si les procédures ont été appliquées correctement et si elles sont efficaces.	T4-5.15.47 Les non-conformités relevées pendant les inspections SST sont examinées quotidiennement par un référent qui en analyse les causes de base.	T5-5.15.37 La direction coopère avec le secteur pour améliorer l'efficacité des inspections SST de l'environnement de travail.
		Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].

		<p>T3-5.15.40b En cas de non-conformités, les managers prennent des actions afin de documenter et de résoudre les faiblesses signalées dans la zone inspectée.</p>		
		<p>Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].</p>		
Directive pour les auditeurs		<p>T3-5.15.40 Les actions appropriées sont prises pour remédier définitivement aux faiblesses et prévenir que l'incident ne se reproduise.</p>	<p>T4-5.15.47 Ceux qui inspectent les environnements de travail envoient chaque jour leur rapport au référent pour analyse des causes. Le référent évalue le risque potentiel des non-conformités. Les critères pour déterminer le niveau de risque doivent comprendre la gravité (les éventuelles conséquences) et la probabilité que la non-conformité se reproduise. Une analyse de cause est faite pour chaque non-conformité à risque élevé.</p>	<p>T5-5.15.37 Le management est en mesure d'en donner des exemples.</p>

Exigence		T3-5.15.41 Les inspecteurs de l'environnement de travail ont été formés.	T4-5.15.48 Le management compare la qualité des différentes inspections SST de l'environnement de travail.	
Critère		T3-5.15.41 Chaque inspecteur a suivi, au préalable, une formation pertinente.	T4-5.15.48a 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.	
		Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	
			T4-5.15.48b Le management prend les actions nécessaires pour améliorer l'exécution des inspections SST de l'environnement de travail.	
			Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].	

Directive pour les auditeurs		<p>T3-5.15.41 La formation pertinente pour les inspections SST de l'environnement de travail se focalise sur leur exécution (à quoi prêter attention). La formation suivie est documentée (durée et contenu). Le contenu est en phase avec les exigences et meilleures pratiques en matière de SST. Il est enregistré qui a suivi quelle formation, quand et avec quel résultat.</p>	<p>T4-5.15.48 Sur la base d'échantillonnage, l'auditeur évalue dans quelle mesure les résultats des propres inspections SST diffèrent de ceux des inspections faites par des tiers. L'échantillon reprend un nombre représentatif des propres inspections SST.</p>	
------------------------------	--	---	---	--

5.16 Réunions

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-5.16.26 Le management parle des comportements SST pendant des réunions dédiées à la SST.	T3-5.16.42 Le management de première ligne procède de manière structurée aux concertations SST.	T4-5.16.49 Les managers de première ligne planifient des concertations SST en fonction des risques.	T5-5.16.38 Les managers de première ligne utilisent un planning dynamique pour les concertations SST.
Critère	T2-5.16.26 Le management assure que les comportements SST soient abordés lors de chaque réunion SST.	T3-5.16.42a Les managers de première ligne utilisent une liste des éventuels thèmes à aborder lors des concertations SST.	T4-5.16.49 Les managers de première ligne utilisent les analyses des risques comme fil rouge pour planifier des concertations SST.	T5-5.16.38 Les managers de première ligne planifient des concertations SST en fonction de l'actualité.
	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].
		T3-5.16.42b Les managers de première ligne choisissent les thèmes des concertations SST en fonction de l'actualité sur le terrain.		
		Complètement [60], En grande partie [48], Partiellement [24], Pas [0].		
		T3-5.16.42c Les managers de première ligne		

		organisent des concertations SST dans la langue des collaborateurs (opérationnels) présents.		
		Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].		
Directive pour les auditeurs	T2-5.16.26 Ils enregistrent quels points d'attention ont été abordés et quelles actions ont été définies dans le cadre des comportements SST.	T3-5.16.42 Les managers de première ligne ont une approche structurée pendant les concertations SST. Les accidents servent de source d'information pour établir la liste des thèmes à aborder. Les accidents pertinents et les accidents survenus hors du propre lieu de travail sont également abordés pendant ces concertations SST. Il existe des critères clairs pour définir quels accidents (hors du propre lieu de travail) sont pertinents pour ces concertations. Les thèmes des concertations SST sont choisis sur la base du planning des	T4-5.16.49 Les risques actuels servent de base pour le planning, tant en termes de calendrier qu'en termes de contenu (sujets).	T5-5.16.38 Les thèmes et les dates des concertations SST sont déterminés en fonction du calendrier actuel, des travaux, des faiblesses et des incidents (de comportement) signalés.

		thèmes, des phases de travaux, des risques actuels, des accidents et des faiblesses identifiées.		
Exigence			T4-5.16.50 Les managers de première ligne assurent que les concertations SST soient intéressantes et variées.	T5-5.16.39 Les collaborateurs (opérationnels) participent activement aux concertations SST.
Critère			T4-5.16.50 Les managers de première ligne apportent de la variation dans les concertations SST.	T5-5.16.39 Les collaborateurs (opérationnels) assument régulièrement la direction des concertations SST.
			Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].

Directive pour les auditeurs			T4-5.16.50 La forme de ces concertations SST varie : une réunion peut être menée par un autre responsable ou en présence de spécialistes, du management, d'acteurs impliqués (in)directement, ou à l'aide de vidéos etc.	T5-5.16.39 La majorité des concertations SST est menée par des collaborateurs (opérationnels), qui peuvent également être les collaborateurs (opérationnels) d'autres acteurs (in)directement concernés.
Exigence			T4-5.16.51 Les managers de première ligne utilisent les concertations SST pour assurer une communication ascendante.	
Critère			T4-5.16.51 Les collaborateurs (opérationnels) abordent les faiblesses pendant les concertations SST et reçoivent des informations sur l'état d'avancement des thèmes soulevés précédemment.	
			Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0].	

Directive pour les auditeurs			<p>T4-5.16.51 Les concertations SST sont utilisées pour encore signaler certains incidents, identifier des faiblesses et définir les actions d'amélioration souhaitables.</p> <p>Le suivi des actions mises en œuvre est assuré et les collaborateurs (opérationnels) sont informés de leur avancement.</p>	
------------------------------	--	--	--	--

3.6 Aspect 6 : Audits et statistiques

6.17 Audits et examens

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-6.17.27 Le management effectue des audits portant sur les aspects comportementaux SST.	T3-6.17.43 Les managers effectuent eux-mêmes des audits des comportements SST.	T4-6.17.52 Le management utilise intégralement les audits des comportements SST.	T5-6.17.40 La direction effectue, avec le secteur, des audits des comportements SST.
Critère	T2-6.17.27a Le management fait l'audit de tout le système de management SST pour tous les aspects comportementaux.	T3-6.17.43 Les managers participent activement aux équipes d'audit des comportements SST.	T4-6.17.52 Lors des audits des comportements SST, le management évalue tous les aspects des activités.	T5-6.17.40 La direction soumet régulièrement l'entreprise à des audits de comportements SST qui émanent du secteur.
	Complètement [20], En grande partie [16], Partiellement [8], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	O/N [50].
	T2-6.17.27b La direction évalue les résultats des audits des comportements SST et les utilise pour améliorer la conscience en matière de la SST.			
	Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].			

Directive pour les auditeurs	T2-6.17.27 Dans ce cadre, les audits des comportements SST ne concernent que les audits internes, planifiés et exécutés par l'entreprise. Elle procède selon une systématique de sorte à accorder suffisamment d'attention aux aspects comportementaux SST dans de tels audits. Ces audits peuvent être intégrés dans d'autres audits, comme les audits des systèmes, à condition qu'il puisse être démontré que les comportements SST reçoivent une attention particulière.	T3-6.17.43 Une participation active de la part du management signifie que des managers à plusieurs niveaux de l'entreprise participent aux audits des comportements SST. Participer signifie poser des questions, observer et discuter des résultats avec l'équipe d'audit etc. Chaque manager y participe avec une certaine régularité et suit les formations (internes) nécessaires à cette fin.	T4-6.17.52 Les audits des comportements SST sont utilisés pour arriver à une approche globale en matière de SST, pour stimuler l'échange des meilleures pratiques et pour uniformiser et harmoniser les méthodes de travail et les meilleures pratiques dans tous les segments de l'entreprise.	T5-6.17.40 Ces audits de comportements SST qui émanent du secteur portent principalement sur les interfaces entre les processus qui dépassent l'échelle de l'entreprise et sont effectués par les équipes d'audit de l'entreprise en coopération avec d'autres acteurs du secteur, comme un client ou sous-traitant.
Exigence		T3-6.17.44 Le management a défini les compétences SST des auditeurs des comportements.	T4-6.17.53 Le management évalue ses projets en termes de comportements SST.	T5-6.17.41 Le management applique plusieurs méthodes d'examen pour mesurer les comportements SST.
Critère		T3-6.17.44 Le management a défini les compétences S&S dont doivent disposer les auditeurs en termes	T4-6.17.53 Le management évalue une grande partie de ses projets en termes de comportements SST.	T5-6.17.41 En plus des audits, la direction applique d'autres méthodes d'examen afin de vérifier la

		d'études, de formation et d'expérience.		conformité des comportements SST.
		Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	O/N [50].
Directive pour les auditeurs		T3-6.17.44 Les compétences sont documentées et communiquées aux auditeurs qui en ont pris acte.	T4-6.17.53 Les projets sont régulièrement évalués en termes de comportements SST.	T5-6.17.41 Ces autres méthodes d'examen peuvent être des enquêtes, des mesurages de la perception ou des auto-évaluations.
Exigence				T5-6.17.42 Le management fait systématiquement des entretiens de sortie pour identifier les points à améliorer en matière de SST.
Critère				T5-6.17.42 Le management fixe des entretiens de sortie avec les collaborateurs (opérationnels) et managers sortants.
				Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].

Directive pour les auditeurs				<p>T5-6.17.42 Pendant ces entretiens de sortie, une attention suffisante est accordée à la culture de sécurité, ainsi qu'aux points à améliorer et aux actions nécessaires pour arriver à cette amélioration.</p> <p>L'entreprise doit pouvoir démontrer dans quelle mesure des entretiens de sortie ont lieu.</p>
------------------------------	--	--	--	---

6.18 Tendances et statistiques

	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Exigence	T2-6.18.28 Les managers reçoivent régulièrement des statistiques en matière de SST.	T3-6.18.45 La direction utilise les statistiques SST pour améliorer les performances en la matière.	T4-6.18.54 La direction discute des statistiques et benchmarks SST avec tous les managers.	T5-6.18.43 La direction compare les performances de la société en matière de SST avec celles du meilleur élève.
Critère	T2-6.18.28 Le management reçoit régulièrement des statistiques sur les performances SST de l'entreprise.	T3-6.18.45a La direction a défini des objectifs opérationnels en matière de SST.	T4-6.18.54 La direction et le management parlent régulièrement des comportements SST réels et de l'efficacité des mesures.	T5-6.18.43 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.
	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	O/N [20].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
		T3-6.18.45b La direction corrige où nécessaire, en suivant le progrès.		
		Complètement [30], En grande partie [24], Partiellement [12], Pas [0].		

Directive pour les auditeurs	T2-6.18.28 Les informations sont diffusées à différents niveaux exécutifs dans l'entreprise (direction, cadres supérieurs et moyens, managers de première ligne). Les statistiques sont adaptées en fonction de leurs destinataires.	T3-6.18.45 Des objectifs sont définis pour les principaux KPI. Ils portent sur les performances SST (comme les accidents (potentiellement) graves avec ou sans incapacité de travail, les remarques des responsables compétents) et les comportements SST souhaités. Pour améliorer les performances, la direction compare les objectifs au progrès réalisé et aux chiffres du secteur et prend des actions où nécessaire. Elle compare en tout cas ces données pour les accidents (potentiellement) graves et les accidents.	T4-6.18.54 Les statistiques en matière de comportements SST portent e.a. sur le respect des règles SST, le port des équipements de protection individuelle, la soumission en temps utile des analyses des risques et du plan SST, l'inclusion des coûts SST dans les calculs et l'organisation de moments de concertation dédiés à la SST.	T5-6.18.43 Il s'agit ici du meilleur élève du secteur, mais aussi d'autres secteurs ou d'autres pays. Le but de cette comparaison est d'apprendre des autres acteurs ayant de meilleures performances SST et de réussir, en fin de compte, à améliorer ses propres performances par le biais d'actions ciblées.
Exigence	T2-6.18.29 La direction informe régulièrement le secteur.	T3-6.18.46 La direction compare ses statistiques SST avec celles du secteur.	T4-6.18.55 La direction utilise des indicateurs de performance pour influencer le comportement SST des exécutants.	T5-6.18.44 La direction améliore, en coopération avec le secteur, les indicateurs de performance communs.
Critère	T2-6.18.29 La direction fournit régulièrement ses statistiques SST au secteur.	T3-6.18.46 La direction compare régulièrement les accidents dans son entreprise avec ceux des	T4-6.18.55 La direction utilise activement les analyses des statistiques de comportements SST de	T5-6.18.44 La direction coopère avec le secteur pour améliorer les indicateurs de

		autres entreprises du secteur.	ses exécutants pour identifier des points à améliorer.	performance communs en matière de comportements SST.
	O/N [50].	O/N [50].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].	Complètement [50], En grande partie [40], Partiellement [20], Pas [0].
Directive pour les auditeurs	T2-6.18.29 L'entreprise a convenu avec le secteur quelles statistiques doivent être fournies et de quelle manière. Ces statistiques comportent en tout cas les accidents (potentiellement) graves et les accidents.	T3-6.18.46 Il s'agit ici d'une comparaison avec des périodes similaires dans le passé, des projets similaires et des services similaires. L'entreprise regarde aussi des informations publiques sur les accidents (potentiellement) graves, comme les chiffres sur les accidents avec et sans incapacité de travail.	T4-6.18.55 Les améliorations portent sur la conscience en SST, le système SST et les résultats SST.	T5-6.18.44 Une amélioration peut être : des indicateurs plus efficaces et prédictifs, et plus d'uniformité dans le secteur etc.

4 Colophon

Titre : Schéma de certification Safety Culture Ladder version 4.0
Date de publication : 1er juillet 2016

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft
Postbus 5059
2600 GB Delft