



Explication de la Safety Culture Ladder 2.0

(échelle de la culture de sécurité)

2023

nēn

De waarde
van normen

**Explication de la Safety
Culture Ladder 2.0
(échelle de la culture
de sécurité)
(fr)**

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



THIS PUBLICATION IS COPYRIGHT PROTECTED

DEZE PUBLICATIE IS AUTEURSRECHTELIJK BESCHERMD

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

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

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

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

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

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

Table des matières

Introduction	4
1	Qu'est-ce que la Safety Culture Ladder (échelle de la culture de sécurité)?
1.1	Outil et instrument de mesure.....
1.2	Applicable à tous les secteurs
1.3	Applicable aux sociétés non exécutives.....
2	Que signifient les cinq échelons de la SCL?
2.1	Échelon 1 : approche pathologique
2.2	Échelon 2 : approche réactive.....
2.3	Échelon 3 : approche calculatrice.....
2.4	Échelon 4 : approche proactive.....
2.5	Échelon 5 : approche progressiste.....
3	Pourquoi une nouvelle édition de la SCL?
4	Quelles sont les caractéristiques de la SCL 2.0?
4.1	Adaptations du contenu
4.2	Définition de S&S.....
4.3	Système d'évaluation.....
4.4	Rapport.....
5	Comment la SCL 2.0 est-elle structurée?
5.1	Thème 1 : Politique et leadership.....
5.2	Thème 2 : Connaissances et aptitudes.....
5.3	Thème 3 : Processus primaires et secondaires.....
5.4	Thème 4 : Collaboration avec des parties externes
5.5	Thème 5 : Apprentissage et amélioration.....
5.6	Que signifie « conditions préalables »?
5.7	Équilibre entre la stratégie, la culture et la structure
5.8	Comportements désirables et indésirables.....
6	Accéder à un échelon supérieur de l'échelle
6.1	Est-il nécessaire pour une organisation de continuer à gravir les échelons?
6.2	Une organisation doit-elle s'améliorer en permanence?.....
7	Exemple pratique

Introduction

Ce document comprend une explication de la Safety Culture Ladder 2.0 (échelle de la culture de sécurité ou SCL 2.0). Il comprend des informations sur les raisons pour lesquelles une nouvelle édition de la SCL était nécessaire, sur sa structure et sur son interprétation possible.

Cette explication est un document évolutif. Cela signifie que nous continuerons à compléter et à mettre à jour son contenu si nécessaire. Il constitue donc un outil qui s'adapte bien à la pratique. Nous permettons aux entreprises de proposer des exemples qui s'appliquent à elles lors de l'interprétation de l'échelle. Ces exemples font partie du présent document.

Cette explication n'est pas un document normatif. Cela signifie qu'il n'a pas pour but d'être prescriptif. Il fournit des outils pour comprendre la réflexion autour de la SCL. Aucun droit ne peut être tiré de ce document.

1 Qu'est-ce que la Safety Culture Ladder (échelle de la culture de sécurité)?

1.1 Outil et instrument de mesure

La Safety Culture Ladder (SCL) aide des organisations à travailler sur la sensibilisation, l'attitude et le comportement en matière de sécurité. Tous les secteurs, des chemins de fer à la construction en passant par la pétrochimie et les organisations de services (telles qu'un cabinet d'architectes ou d'avocats), peuvent utiliser la SCL comme une sorte de miroir. L'objectif de la SCL est de comprendre la culture de sécurité actuelle d'une équipe ou d'une organisation et les améliorations possibles. Ces informations permettent de réduire le nombre de situations qui ne respectent pas les règles de sécurité et de santé.

De cette manière, la SCL renforce la sensibilisation à la sécurité au sein de l'organisation et dans la filière (toutes les parties prenantes, l'environnement et les parties avec lesquelles l'organisation coopère).

1.2 Applicable à tous les secteurs

Alors que la première édition de la SCL était davantage axée sur les secteurs des chemins de fer et de la construction, la SCL 2.0 est formulée de manière plus générale. Les descriptions de chaque échelon peuvent ainsi être plus facilement interprétées dans le contexte du secteur spécifique ou de l'organisation qui demande l'évaluation.

1.3 Applicable aux sociétés non exécutives

La santé et la sécurité ne se limitent pas à la santé et à la sécurité au sein de l'organisation concernée. Il s'agit aussi et surtout de la manière dont une personne contribue par son travail à la sécurité et à la santé des autres. Les architectes peuvent le faire, par exemple, par leurs choix de conception et leurs conseils. Les « autres » comprennent les membres du personnel des entrepreneurs qui effectuent les travaux sur la base de la conception et des conseils. Ou encore les (futurs) utilisateurs, le personnel d'entretien et les tiers (tels que les visiteurs et les passants).

2 Que signifient les cinq échelons de la SCL?

Comme l'édition précédente de la SCL, la SCL 2.0 est divisée en cinq échelons. Ces échelons n'ont pas changé. Chaque échelon représente un stade de développement d'une entreprise.

2.1 Échelon 1 : approche pathologique

« Celui qui ne sait pas ne fait pas de tort »

Une organisation ou une équipe ayant une culture pathologique pense peu ou ne pense pas à la sécurité. La sécurité se caractérise par l'attitude suivante : « Peu importe, tant qu'on ne se fait pas prendre », « Tout va bien chez nous. Nous fournissons une bonne qualité, alors pourquoi perdre votre temps avec des activités de sécurité préventive » et « Celui qui ne sait pas ne fait pas de tort ». L'organisation n'investit pas ou investit peu dans l'amélioration du comportement en matière de sécurité. Cette attitude n'est pas souhaitable et n'est donc pas récompensée.

Explication de la SCL 2.0:2023

2.2 Échelon 2 : approche réactive

L'attention pour la sécurité est souvent ponctuelle et de courte durée

Dans une culture réactive, l'organisation prête attention à la sécurité, mais ne prend des mesures qu'après des incidents ou en cas de problème. En outre, les mesures prises en réponse aux incidents sont la plupart du temps ad hoc et à court terme. Souvent, après un certain temps, l'attention portée à la sécurité diminue à nouveau. Les responsables indiquent aux travailleurs les règles et les procédures, mais ne font rien lorsqu'ils ne les respectent pas. Ils accordent également peu d'attention structurelle à la sécurité. Seuls les incidents retiennent l'attention.

2.3 Échelon 3 : approche calculatrice

L'accent est mis sur les systèmes de gestion de la sécurité

Dans une culture calculatrice, l'accent est surtout mis sur les systèmes et les vues d'ensemble pour gérer les risques (connus). Il existe un système de gestion de la sécurité comportant des règles et des règlements visant à prévenir les incidents. L'accent est mis principalement sur la collecte d'informations et de données, mais les (presqu')accidents et les situations dangereuses ne sont pas toujours signalés. Comme tout est bien réglementé sur le papier, l'organisation pense qu'elle travaille en toute sécurité. Ce sont surtout les managers qui sont impliqués dans la sécurité et le respect des lois et des règlements. Les adaptations portent principalement sur l'élaboration ou le renforcement des règles et des procédures.

2.4 Échelon 4 : approche proactive

La sensibilisation à la sécurité et la vigilance face aux événements inattendus font l'objet d'une plus grande attention

Dans une culture proactive, l'accent est davantage mis sur l'attitude et le comportement, la sensibilisation à la sécurité et la gestion des événements inattendus. La vigilance et la prévention des situations dangereuses font partie du travail quotidien. Les travailleurs sont mieux informés et le fait de travailler en toute sécurité est perçu comme leur propre responsabilité. Les travailleurs s'aident mutuellement à rappeler les accords conclus, tant au niveau interne qu'externe. La direction facilite et encourage la participation active des travailleurs. Si des incidents se produisent, ils sont utilisés pour en tirer des enseignements et éviter qu'ils ne se reproduisent.

2.5 Échelon 5 : approche progressiste

L'attention portée à la sécurité et à l'apprentissage et l'amélioration continues est parfaitement intégrée

La sécurité bénéficie de la même priorité et de la même attention que « l'argent, le temps et la qualité » dans la pratique quotidienne et dans la planification, la conception, la prise de décision, la mise en œuvre, le suivi, la réflexion et l'apprentissage. En outre, l'accent est mis sur l'amélioration continue, la capacité d'adaptation et la gestion de la situation. Les travailleurs ont l'habitude de tirer quotidiennement des enseignements d'événements (in-) désirables. Cette attitude est tout à fait naturelle et se retrouve dans l'ADN, à tous les niveaux et dans tous les processus de l'organisation. Il n'y a pas non plus de distinction entre les responsables et les travailleurs à cet égard. La direction sait ce qui se passe parce que les employés se sentent parfaitement à l'aise pour partager ces informations.

3 Pourquoi une nouvelle édition de la SCL?

Tous les cinq ans, le NEN évalue les normes afin de déterminer si des adaptations sont nécessaires. Nous avons également procédé à une telle évaluation pour la SCL. Les points suivants ont été relevés :

- De plus en plus d'utilisateurs ne reconnaissaient pas les termes utilisés (dans tous les domaines). Ces termes ont été supprimés dans la nouvelle échelle, ce qui rend le modèle utilisable pour tous les secteurs.
- Les utilisateurs ont estimé qu'il y avait beaucoup de répétitions dans les descriptions.
- Les utilisateurs souhaitaient des descriptions progressives entre les échelons. Il s'agit d'un point d'appui pour passer à l'échelon suivant.
- Il est nécessaire de parvenir à de nouveaux accords sur l'évaluation. Dans l'ancienne échelle, une organisation pouvait choisir d'accorder plus d'attention à certains sujets (« caractéristiques de l'entreprise ») afin d'atteindre le nombre de points requis pour une bonne évaluation. Avec la nouvelle échelle, ce n'est plus possible. Comme les « points » ne sont plus utilisés, l'échelle a un caractère moins calculateur. Ainsi, elle se concentre davantage sur le soutien à la croissance.
- Les utilisateurs de l'édition précédente de la SCL ont déclaré qu'ils souhaitaient une meilleure élaboration des échelons supérieurs. La première édition ne comportait pas d'élaboration complète pour les échelons 4 et 5. Au lieu de cela, un document d'interprétation distinct a été utilisé. Cette situation était considérée comme peu pratique.

La SCL 2.0 a été rédigée par des experts. En collaboration avec le Comité d'Experts (CdE), une bonne représentation de toutes les parties prenantes a été assurée au sein du groupe d'experts qui a rédigé la nouvelle édition. Des consultations régulières ont également eu lieu avec le CdE, les organismes de certification et la plateforme de connaissances. De cette manière, un effort a été fait pour parvenir à un contenu qui corresponde bien à la pratique.

Le concept de SCL 2.0 a été testé en pratique. Les tests ont eu lieu sous la forme d'un exercice de validation effectué lors des audits. Ce cycle a permis aux organisations et aux auditeurs de fournir un feedback. Toutes les parties prenantes ont également été invitées à faire part de leurs commentaires. De cette manière, toute personne intéressée pourra faire part de ses commentaires.

4 Quelles sont les caractéristiques de la SCL 2.0?

4.1 Adaptations du contenu

Les modifications suivantes ont été apportées à la SCL 2.0 :

- La SCL 2.0 est plus concise que la première édition : elle contient beaucoup moins de texte. En effet, des informations redondantes ont notamment été supprimées.
- L'échelon 1 a été ajouté, bien que la formulation puisse sembler quelque peu négative. Ce dernier est lié à la nature indésirable du comportement à cet échelon. Le travail en toute sécurité ne commence qu'à l'échelon 2, mais il est nécessaire d'inclure également l'échelon 1 pour montrer le processus de croissance complet.
- Des descriptions progressives entre les échelons ont été ajoutées. Les différences entre les échelons de chaque thème sont ainsi plus claires. Les organisations peuvent ainsi voir comment passer à un échelon supérieur.

Explication de la SCL 2.0:2023

- La répartition pratique des nouveaux thèmes permet de voir plus facilement les points importants par sujet. Alors que l'édition précédente était plus verticale et se concentrait sur un échelon spécifique, pour l'évaluation, nous examinons maintenant plus horizontalement les sous-thèmes et les différences entre les échelons.
- Les descriptions dans les nouveaux textes se concentrent beaucoup plus sur les raisons et les objectifs à atteindre. L'accent n'est donc plus mis, par exemple, sur la manière dont les choses doivent se passer, mais sur le résultat souhaité.
- Les descriptions se concentrent davantage sur l'attitude, le comportement et l'interaction que, par exemple, sur les pratiques, les méthodes ou les systématiques.
- Dans la nouvelle échelle, les exigences davantage axées sur les systèmes et les références techniques ou spécifiques à un sujet ont été supprimées.

4.2 Définition de santé et de sécurité (S&S)

Dans la SCL 2.0, le concept de santé et de sécurité (S&S) a été expliqué plus en détail. Cela permet à chacun de savoir clairement ce qui est couvert par la S&S. La S&S doivent être interprétées comme la sécurité et la santé intégrales de ses propres travailleurs, des utilisateurs, des autres et de l'environnement. La S&S ne se limitent pas à la sécurité au travail. La S&S comprennent également la charge de travail psychosociale, la sécurité psychosociale, le bien-être et l'intégrité. En fonction des activités d'une organisation, la sécurité peut également prendre d'autres formes. Par exemple : cybersécurité, sécurité structurelle, sécurité des machines ou sécurité incendie.

4.3 Système d'évaluation

La méthode d'évaluation a été modifiée dans la SCL 2.0. L'évaluation n'a plus de caractère cumulatif. Au lieu d'attribuer des points et des pourcentages (pondération et notation), les auditeurs travaillent désormais avec un score vert (suffisant), orange (pas encore suffisant, mais en bonne voie) ou rouge (insuffisant). De cette manière, nous éliminons les effets indésirables du système de points.

Grâce aux descriptions de chaque échelon, l'auditeur dispose d'un meilleur outil pour réaliser l'évaluation comportementale. En effet, ces descriptions se concentrent moins sur les systèmes et les activités que sur les conditions préalables et les aspects comportementaux. Une autre nouveauté de l'évaluation est que l'aspect comportemental est légèrement plus important que les conditions préalables. L'accent est donc vraiment mis sur le comportement. Les conséquences de ce comportement sont décrites de manière beaucoup plus explicite dans la SCL 2.0 que dans l'édition précédente.

4.4 Rapport

Les organisations obtiennent de meilleurs rapports, car des accords ont été conclus sur les exigences minimales en matière de rapports. Ceux-ci sont préparés sur base de l'évaluation des cinq thèmes. Ils décrivent les points forts et les points à améliorer. Ils se basent sur la situation actuelle : quel est l'état de la situation au moment de l'évaluation. Une conclusion finale pour chaque thème est également fournie. Cela permet à l'organisation de savoir où elle se situe par rapport à un échelon donné et où il existe des possibilités d'amélioration.

5 Comment la SCL 2.0 est-elle structurée?

La SCL 2.0 se compose de cinq échelons et de cinq thèmes. Chaque thème est divisé en sous-thèmes. Chaque sous-thème contient des descriptions pour chaque échelon, réparties en « conditions préalables » et « comportement ». L'auditeur évalue si la description d'un sous-thème correspond à ce qu'il voit dans l'organisation au moment de l'évaluation.

5.1 Thème 1 : Politique et leadership

Ce thème se concentre sur la manière dont les politiques et les objectifs en matière de S&S sont mis en place au sein de l'organisation et sur la manière dont ils sont gérés. Chaque sous-thème est expliqué davantage ci-dessous.

5.1.1 Politiques et objectifs

Dans ce sous-thème, l'évaluation se concentre sur les politiques en matière de S&S, les objectifs de S&S et les ressources disponibles pour la S&S. Plus l'échelon est élevé, plus la réflexion et la participation sont importantes et plus les travailleurs sont conscients des politiques et de la disponibilité des ressources. Par ailleurs, il est important que non seulement les travailleurs, mais aussi les autres parties prenantes soient impliqués dans le processus. Par parties prenantes, nous entendons les personnes sur lesquelles le processus a un impact positif ou négatif et qui ont intérêt à ce que l'environnement de S&S soit bon, comme les résidents locaux.

5.1.2 Leadership

De bonnes conditions de travail et une confiance dans les responsables sont importantes. L'organisation vise surtout le développement de l'appropriation. Dans un premier temps, cela concerne la direction et les responsables. Lorsqu'une organisation atteint un échelon supérieur, l'appropriation concerne également le personnel opérationnel, par exemple. Quand ils s'approprient leur travail, les travailleurs orientent ou dirigent les processus de travail à leur manière et essaient de les influencer de manière positive. L'organisation crée ainsi un environnement de travail sûr et sain, tant sur le plan social que physique.

L'organisation doit continuer à investir dans le développement du leadership. Plus l'échelon est élevé, plus l'investissement dans le développement du leadership est important. Il est important que l'organisation ait une culture ouverte, où un feedback est donné et accepté. Le développement se fait, par exemple, par le biais de formations (individuelles ou en groupe) : comment garantir un environnement socialement sûr en tant que responsable? Un comportement exemplaire, une fonction de mentor ou des échanges de visions sont des exemples qui permettent aux travailleurs de continuer à développer leurs compétences en matière de leadership.

Il est important de montrer le comportement souhaité lors de l'évaluation. Les descriptions parlent de comportement exemplaire. Cela signifie que le comportement souhaité est visible dans l'organisation et en dehors. Pensez aux entreprises qui sont membres d'une association professionnelle et qui sont actives dans le domaine de la S&S. Elles doivent également prendre des mesures lorsque le comportement souhaité n'est pas observé, par exemple en évaluant ou en concluant de nouveaux accords. L'organisation doit constamment faire preuve du comportement souhaité.

Explication de la SCL 2.0:2023

5.1.3 Communication et engagement

Ce sous-thème concerne la manière dont l'organisation communique sur la S&S. Notamment si et quand les employés sont informés des politiques et des objectifs en matière de S&S, et si et à quelle fréquence la S&S sont discutées. Nous évaluons également l'engagement en matière de santé et de sécurité, tant dans l'organisation qu'en dehors.

5.1.4 Comportements souhaités en matière de S&S

Ce sous-thème traite de la mesure dans laquelle les comportements souhaités en matière de S&S peuvent être perçus dans l'organisation et en dehors. Ce thème se concentre sur la manière dont l'organisation définit les comportements souhaités, sur les accords conclus concernant l'obligation de rendre compte des comportements en matière de S&S, sur la sensibilisation aux comportements souhaités en matière de S&S et sur la manière dont le feedback est effectué.

L'organisation est évaluée quant à l'existence d'une politique de sanctions et d'appréciation. Cette politique lui permet d'auto-évaluer les mesures de S&S :

- Une politique de sanctions permet de déterminer au sein de l'entreprise les comportements indésirables en matière de S&S. Cela inclut une procédure à suivre en cas de comportement indésirable. Par exemple, l'organisation prend certaines mesures pour amener les personnes concernées à modifier leur comportement.
- Une politique d'appréciation est utilisée au sein de l'entreprise pour déterminer quels comportements et/ou performances en matière de S&S sont positifs. Ce comportement souhaité peut être valorisé d'une manière ou d'une autre.

5.1.5 La prise de responsabilités

Ce sous-thème se concentre sur la responsabilité en matière de S&S dans l'organisation et en dehors. Il s'agit de savoir qui assume la responsabilité, comment cela se passe et quels sont les résultats.

5.2 Thème 2 : Connaissances et aptitudes

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

5.2.1 Tâches, responsabilités et compétences

Ce sous-thème traite de la manière dont les tâches, les responsabilités et les compétences en matière de S&S sont établies. Il évalue également le degré de familiarité des travailleurs avec leurs tâches spécifiques en matière de S&S. L'exécution des tâches et la discussion sur les tâches, les responsabilités et les compétences font également partie de l'évaluation. Il s'agit notamment de prêter attention à la personne qui prend l'initiative.

5.2.2 Connaissances et aptitudes

Dans ce sous-thème, l'évaluation se concentre sur les connaissances et les aptitudes des travailleurs en matière de S&S, et sur la manière dont l'organisation les a établies. La connaissance des risques en matière de S&S est également importante : les travailleurs savent-ils comment y faire face et sont-ils conscients de l'importance de disposer des connaissances et des aptitudes adéquates? La manière dont l'organisation modifie les connaissances et les aptitudes nécessaires en matière de S&S est également évaluée.

5.2.3 Le développement des connaissances et des aptitudes

Dans ce sous-thème, l'évaluation se concentre sur la manière dont l'organisation travaille au développement des connaissances et des aptitudes en matière de S&S. Il s'agit notamment de savoir si l'organisation comprend la valeur des discussions (régulières) sur les connaissances et les aptitudes, et de quelle manière le suivi des discussions est organisé.

5.3 Thème 3 : Processus primaires et secondaires

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

5.3.1 Préparation et planification du travail

L'évaluation dans le cadre de ce sous-thème se concentre sur la question de savoir si la S&S font partie de la préparation et de la planification du travail. Il s'agit notamment de savoir si l'organisation en perçoit l'intérêt et qui sera impliqué dans le processus.

5.3.2 Évaluation des risques

L'évaluation dans le cadre de ce sous-thème se concentre sur les pratiques mises en place par une organisation pour l'évaluation des risques. Il examine comment et quand les mesures de contrôle de la S&S sont appliquées. En outre, ce sous-thème se concentre sur la mise en œuvre de l'évaluation des risques aux différents niveaux d'une organisation. Il s'agit également de savoir si l'organisation en perçoit l'intérêt.

5.3.3 S&S dans les projets ou l'exécution (opérations)

Ce sous-thème se concentre sur l'importance accordée à la S&S dans les projets et/ou la mise en œuvre. Existe-t-il un plan ou un système de S&S? Sont-ils personnalisés et utilisés dans la pratique? En outre, le sous-thème porte également sur la manière de collaborer pour améliorer les plans de S&S.

5.3.4 Approvisionnement, gestion et utilisation des ressources

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont l'organisation gère l'approvisionnement, la gestion et l'utilisation des ressources. Existe-t-il un système de gestion et un plan d'entretien et/ou d'inspection? Des accords ont-ils été conclus sur la manière dont les ressources/moyens seront gérées? Ce sous-thème s'intéresse également au maintien des ressources/moyens et au rôle des travailleurs dans ce domaine.

Explication de la SCL 2.0:2023

5.3.5 Gestion des changements

Ce sous-thème porte sur la manière dont l'organisation gère les changements de plans et leur impact sur la S&S. L'accent est mis ici sur la maîtrise des risques en matière de S&S. La communication à ce sujet à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation joue également un rôle dans l'évaluation. Il examine également les politiques de contrôle des risques de S&S découlant des changements.

5.4 Thème 4 : Collaboration avec des parties externes

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

5.4.1 Sélection et évaluation des sous-traitants

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont une organisation sélectionne et évalue les contractants en fonction de leurs performances en matière de S&S. Il s'agit de vérifier si les critères de S&S sont connus des personnes qui en sont responsables, et si l'organisation élabore et met en œuvre des plans pour améliorer les résultats qui ne sont pas bons.

5.4.2 Encouragement et sanction des sous-traitants

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont une organisation encourage et sanctionne les contractants en matière de S&S. Il s'agit de savoir si l'accent est mis sur la sanction ou sur l'appréciation. Il examine également qui encourage et dans quel contexte (dans l'ensemble de la chaîne ou uniquement dans l'organisation).

5.4.3 Coopération pour trouver des solutions

Ce sous-thème se concentre sur la politique de l'organisation en matière de collaboration avec des parties externes dans le domaine de la S&S. Il examine également si et comment l'organisation a mis en place un système de collaboration avec les sous-traitants. Il permet aussi d'évaluer les idées d'amélioration et les problèmes soumis en matière de S&S sont traités.

5.5 Thème 5 : Apprentissage et amélioration

Ce thème se concentre sur l'apprentissage et l'amélioration de la S&S au sein d'une organisation. L'apprentissage et l'amélioration sont axés sur l'amélioration continue de la S&S au sein de l'organisation. À mesure qu'une organisation gravit les échelons, elle consacre également plus d'énergie aux possibilités d'amélioration et utilise plus activement les retours d'expériences positifs (best practices) pour en tirer des enseignements.

5.5.1 Culture de l'apprentissage

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont l'organisation gère le partage et l'apprentissage d'informations sur les événements en matière de S&S et les bonnes pratiques. Il s'agit de déterminer si l'organisation tire des enseignements structurels des incidents et des idées d'amélioration. Il évalue aussi comment les points d'apprentissage à ce sujet sont consignés. La manière d'apprendre grâce aux personnes extérieures joue également un rôle. Un élément important de l'évaluation est de savoir si et comment l'organisation apporte des améliorations en réponse aux enseignements tirés, et qui en prend l'initiative.

5.5.2 Signalements

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont l'organisation gère le signalement et l'enregistrement des incidents de S&S. Il examine également la question afin de déterminer qui assume la responsabilité des situations (peu) sûres. L'analyse des incidents joue ici un rôle important. Il s'agit de déterminer si l'organisation dispose d'une culture ouverte en matière de communication d'informations. Il évalue aussi la suite donnée aux rapports et aux idées d'amélioration en matière de S&S.

5.5.3 Évaluation de la S&S dans l'environnement de travail

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont l'organisation évalue la S&S dans l'environnement de travail, et comment cela est perçu en interne et en externe. Il examine également à partir de quel niveau de l'organisation l'évaluation est effectuée et à quels niveaux de l'organisation le comportement en matière de S&S est évalué. L'analyse des tendances joue également un rôle à cet égard.

L'environnement de travail et la manière dont il est examiné varient selon le type d'organisation et le type de travail. Il peut s'agir, par exemple, des circonstances des parties prenantes. De plus, les conditions peuvent inclure des facteurs physiques, sociaux, psychologiques ou environnementaux. Le terme « environnement de travail » doit donc être interprété au sens large. Dans les activités de conception, par exemple, le terme « environnement de travail » peut faire référence à un lieu de travail sûr et sain pour l'utilisateur final.

5.5.4 Audits internes

Ce sous-thème se concentre sur la manière dont une organisation effectue des audits internes. Les audits sont réalisés au niveau stratégique pour déterminer (en interne) où en est l'organisation, ce qui va bien et ce qu'il faudrait améliorer. Ce sous-thème examine également qui effectue l'audit et si l'objectif et les résultats des audits sont clairs.

5.6 Que signifie « conditions préalables »?

Les descriptions des « conditions préalables » indiquent ce qu'une organisation doit avoir mis en place et organisé en termes de S&S. Tenir compte de l'organisation en matière de S&S, de la disponibilité des ressources/moyens et de la clarté des tâches, ainsi que des responsabilités et des autorités en matière de S&S. Ces conditions peuvent faire partie d'un système de gestion, mais un tel système n'est pas obligatoire. Il n'est pas non plus nécessaire qu'une organisation dispose d'un document à ce sujet. Si c'est utile pour l'organisation, c'est bien sûr autorisé.

5.7 Équilibre entre la stratégie, la culture et la structure

Il n'est pas réaliste de se concentrer uniquement sur la culture d'une organisation. Les descriptions des « conditions préalables » donnent donc plus de sens à la structure et à la stratégie. Par exemple, l'organisation doit fixer un certain cap et montrer comment elle s'assure de le respecter. La SCL 2.0 décrit ce qui doit être réglementé, mais pas comment. Les auditeurs examinent l'aspect pratique de la méthode de travail.

Nous l'expliquons à l'aide de deux exemples.

Explication de la SCL 2.0:2023

Exemple pour le thème 1 : Politique et leadership - sous-thème Communication et engagement

L'auditeur visite une petite entreprise familiale. La conversation se porte sur les concertations en matière de sécurité. Le directeur dit être conscient de l'importance de parler de sécurité. Il explique qu'il prévoit des concertations tous les matins. Il habite à côté de son entreprise et peut donc s'y rendre tous les jours. Le personnel est présent lors de ces concertations. En tant que telle, cette entreprise obtient un bon score en matière de « communication » dans le cadre du thème 1 : Politique et leadership.

Exemple pour le thème 3 : Processus primaires et secondaires - sous-thème Gestion des changements

L'entreprise se porte très bien. Elle envisage d'ouvrir une deuxième succursale, à une distance considérable du premier site. Cela signifie qu'il n'est plus possible d'impliquer tous les employés dans la réunion du matin chaque jour. L'organisation est-elle consciente de l'effet que peut avoir la subdivision des concertations? Il y a de fortes chances que l'organisation soit moins consciente de leur importance. Cela s'explique par une limite des possibilités des discussions et une plus grande distance par rapport à la direction (le facteur d'encouragement). La question est maintenant de savoir comment l'entreprise s'assure et continue de s'assurer que la sécurité reste régulièrement à l'ordre du jour. Dans le domaine des conditions préalables, l'organisation devra organiser les choses différemment dans cet exemple que dans le premier.

5.8 Comportements désirables et indésirables

Le comportement est ce qu'une personne fait ou ne fait pas. L'organisation peut encourager ou inhiber certains comportements. Nous distinguons les comportements désirables des comportements indésirables :

- Le comportement désirable correspond à un certain échelon et à une certaine situation et ne peut être déterminé noir sur blanc. Vous décidez ensemble, au sein de l'organisation, du comportement à adopter. Il peut également évoluer au fil du temps. Le comportement désirable est donc aussi une sorte d'image commune que vous avez les uns avec les autres au sein d'une organisation : un comportement que vous considérez ensemble comme sûr et sain.
- Un comportement indésirable est un comportement dangereux et/ou peu sain pour une personne elle-même et/ou pour les autres. Les comportements désirables et indésirables en matière de sécurité et de santé peuvent être définis, par exemple, dans un code de conduite, mais sont en tout état de cause connus au sein de l'organisation.

6 Accéder à un échelon supérieur de l'échelle

6.1 Est-il nécessaire pour une organisation de continuer à gravir les échelons?

Non, ce n'est pas indispensable. Rester au même niveau signifie que l'organisation ne progresse pas et ne recule pas. C'est une situation acceptable si c'est ce qui a été choisi. La nécessité d'accéder ou non à un échelon supérieur dépend principalement de l'ambition de l'organisation ou des exigences des clients, par exemple.

6.2 Une organisation doit-elle s'améliorer en permanence?

Il ne s'agit pas d'une exigence concrète des échelons 1, 2 et 3. Il s'agit toutefois d'une caractéristique de l'échelon 4 et certainement de l'échelon 5. En outre, dans un environnement en plein changement, des actions devront probablement être mises en œuvre en permanence pour au moins rester au même niveau. En effet, le contexte d'une organisation est en constante évolution. Si une organisation ne s'adapte pas ou ne s'améliore pas, elle risque, par exemple, de devenir de moins en moins conforme aux exigences environnementales. En outre, un niveau atteint une fois devra être « maintenu » pour éviter de retomber dans les vieilles habitudes et, par exemple, que le nombre d'incidents n'augmente à nouveau.

7 Exemple pratique

La sécurité routière mise en avant par *Veilig Verkeer Nederland*¹

Les employés sont le « capital » de votre entreprise. Vous veillez à leur sécurité. En faisant en sorte qu'ils se rendent au travail, chez les clients et rentrent chez eux en toute sécurité, vous assumez votre responsabilité de bon employeur. Les employés estiment alors qu'il est intéressant de travailler pour vous et ils se sentent appréciés. De plus, en évitant l'immobilisation des travailleurs et du matériel, vous économisez beaucoup d'argent et vous évitez des clients déçus et beaucoup de problèmes.

Conseils concrets

Il est essentiel de garantir la sécurité routière, et c'est souvent plus facile que vous ne le pensez. Voici quelques exemples de conseils concrets que vous pouvez utiliser pour veiller à la sécurité routière de vos travailleurs, dans leur intérêt et dans celui de votre propre organisation :

- Outre la sécurité sur le lieu de travail, il convient d'accorder une attention particulière à la sécurité routière de tous les travailleurs qui prennent la route pour se rendre au travail. Le comportement sur la route, les compétences de conduite, mais aussi si et quand vous prenez la route et par quels moyens.
- S'accorder sur une utilisation responsable du téléphone et l'accessibilité pendant les déplacements et élaborer des procédures de travail au bureau en conséquence. Cela concerne également l'utilisation sûre des systèmes d'aide à la conduite qui peuvent donner l'impression de pouvoir faire autre chose pendant un certain temps, ce qui n'est pas le cas.
- Appliquez une politique de tolérance zéro en matière de conduite sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues et communiquez sur les conséquences à prévoir en cas de violation de cette politique.
- Discutez avec les travailleurs qui reçoivent trop souvent des amendes pour excès de vitesse, qui ont une consommation de carburant excessive ou ont souvent un accident de la route.

Exemples pratiques

Outre les conseils ci-dessus, il existe bien sûr d'autres moyens de vous lancer. De nombreuses entreprises prêtent déjà attention à la sécurité routière de leurs travailleurs de différentes manières.

¹ 'Veilig Verkeer Nederland' est une organisation qui se concentre sur l'amélioration de la sécurité routière aux Pays-Bas.



De waarde
van normen

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft

www.nen.nl