



374 millions de blessures et de maladies non mortelles liées au travail par an

COMMENT AMÉLIORER L'ATTITUDE, LE COMPORTEMENT ET LA CULTURE À L'ÉGARD DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION ?

CRÉEZ LA CONSCIENCE DE LA SÉCURITÉ AVEC L'ÉCHELLE DE LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ

SOYEZ LA RÉFÉRENCE

SGS

ÉCHELLE DE LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ

Chaque personne dans l'organisation est concernée par la sécurité d'une manière ou d'une autre. Par la création de la prise de conscience auprès de vos travailleurs, les situations dangereuses peuvent être mieux signalées. Si les travailleurs font mention de situations dangereuses, c'est à l'organisation de veiller à ce qu'un bon suivi soit donné à ces remontées d'information.

La conscience de la sécurité s'applique à tous les niveaux au sein de l'organisation et est liée à l'attitude, au comportement et à la culture. Comme la devise de l'échelle de sécurité le décrit : « La sécurité est l'affaire de tous, dans l'ensemble de la chaîne ».

L'échelle de sécurité offre à toutes les parties un cadre pour un travail en toute sécurité et en toute connaissance de cause. Aucune différence n'est faite entre maîtres d'ouvrage, adjudicataires ou fournisseurs. Étant donné que l'échelle de la culture de la sécurité incite à agir en toute sécurité de manière consciente, elle garantit une culture augmentée de la sécurité. Grâce à cela, une organisation peut réduire le nombre de situations dangereuses ce qui diminue les incidents et leurs conséquences (comme l'absentéisme et les dommages).

Sur la base de la responsabilité, de la réflexion et des investissements, un score est attribué à l'organisation. Ce score est déterminé sur la base de différentes caractéristiques professionnelles qui servent de critères d'évaluation. Plus le score est élevé et plus l'organisation occupe une place élevée sur l'échelle de la culture de la sécurité. L'échelle de la culture de la sécurité répartit la conscience de la sécurité et le comportement de sécurité sur cinq échelons.

CRÉATION

L'échelle de la culture de la sécurité a été développée par ProRail. Depuis le 1er juillet 2016, le schéma est géré par la NEN en tant que gestionnaire de schéma reconnu à l'échelle internationale. Avec le transfert à la NEN, l'échelle de la culture de la sécurité a reçu l'espace pour un élargissement vers d'autres secteurs et organisations aux Pays-Bas et en dehors de ce pays.

Le point de départ de l'échelle de la culture de la sécurité consiste à stimuler les organisations et leurs prestataires à travailler dans la conscience de la sécurité. L'échelle de la culture de la sécurité offre un espace suffisant pour réaliser son développement/application « sur mesure » par secteur en interprétant les exigences et les critères dans l'esprit du secteur et du type d'organisation qui sont respectivement évalués.

ADJUDICATIONS

Dans certaines adjudications, l'échelle de la culture de la sécurité est exigée.

- TenneT a décidé en 2016 d'appliquer l'échelle de la culture de la sécurité dans la collaboration avec ses prestataires en tant qu'instrument pour améliorer la culture de la sécurité dans la chaîne.
- ProRail milite en faveur d'une voie sans accident. La sécurité sur la voie est la première des priorités. ProRail a notamment décidé de reprendre l'échelle de la culture de la sécurité comme exigence minimale dans son règlement d'agrément, dans la branche « Entrepreneurs de câblage et entreprises de percement ». Au 1er juillet 2019, l'exigence minimale est l'échelle de sécurité, échelon 3.

CONSCIENCE DE LA SÉCURITÉ PAR ÉCHELONS DE SÉCURITÉ

L'échelle de la culture de la sécurité répartit la conscience de la sécurité et le comportement de sécurité sur cinq échelons. Sur la base de la responsabilité, de la réflexion et des investissements, un score est attribué à l'organisation. Les échelons sur l'échelle de la culture de la sécurité indiquent la phase de développement dans laquelle une organisation se situe sur le plan de la conscience de la sécurité. Plus le score est élevé, plus l'organisation occupe une place élevée sur l'échelle de la culture de la sécurité.



1. PATHOLOGIQUE

Dans l'organisation, peu ou rien d'investissement dans l'amélioration du comportement de sécurité. Ceci n'est pas le comportement souhaité et n'est donc pas récompensé.



2. RÉACTIVE

Dans ce contexte, on réagit sur la base de modèles ancrés. L'organisation a pour habitude de changer après que les choses se sont mal passées. On se sent plutôt victime que responsable personnellement. Le changement de comportement est souvent ponctuel et de courte durée. Ce comportement est modérément apprécié.



3. CALCULATRICE

Dans ce contexte, l'implication réside dans la sécurité et le respect de règles et de lois essentiellement au niveau de la direction (supérieure). L'organisation a déterminé les règles de sécurité qui sont jugées importantes. Elle se présente comme vulnérable, assume ses responsabilités, mais souvent, toutefois, en raison de ses propres intérêts. On travaille à la sécurité et cela est apprécié.



4. PROACTIVE

Au sein de l'organisation, on investit en permanence dans l'augmentation de la conscience de la sécurité. Tous les travailleurs sont incités à s'interpeller mutuellement sur les comportements dangereux. La sécurité a une priorité élevée au sein de l'organisation. Les améliorations sont introduites et évaluées de manière systématique. On anticipe et on prend des initiatives. Cette forme de comportement est hautement appréciée.



5. PROGRESSISTE

La sécurité est ancrée chez tous les travailleurs au sein de l'organisation. Dans les processus d'exploitation, la sécurité est totalement intégrée. Ceci est énormément apprécié.

CRITÈRES D'ÉVALUATION

Pour déterminer où l'organisation se situe sur l'échelon de la sécurité, on examine la culture d'entreprise. Ceci se fait à partir de six aspects de l'entreprise. Chaque aspect de l'entreprise est à son tour subdivisé en un certain nombre de caractéristiques professionnelles. Sur la base de l'évaluation totale, l'organisation est certifiée pour un niveau de sécurité déterminé.



ASPECTS DE L'ENTREPRISE

Pour chaque aspect de l'entreprise, les questions suivantes peuvent être posées.

1. Leadership et implication

- Quelle importance est donnée à la sécurité ?
- Qui ou quoi est jugé responsable de travaux (peu) sûrs ?
- Existe-t-il des règles évidentes et celles-ci sont-elles respectées ?
- Le management stimule-t-il et récompense-t-il les bons comportements ?
- Donne-t-il lui-même le bon exemple ?
- Comment a lieu la communication concernant les incidents ?
- Les responsables et les travailleurs dialoguent-ils mutuellement de manière positive concernant les comportements indésirables ?

2. Politique et stratégie

- La sécurité occupe-t-elle une place élevée sur le calendrier stratégique ?
- Quelle est la vision ?
- La sécurité a-t-elle été totalement intégrée dans le cycle de management ?
- Des actions de prise de conscience ont-elles lieu régulièrement ?
- Dans quelle mesure les investissements dans le comportement de sécurité sont-ils perçus comme une contribution utile au bénéfice ?

3. Organisation et prestataires

- Les prestataires sont-ils sélectionnés selon leur comportement de sécurité et leurs prestations ?
- Une attention est-elle accordée à la sécurité lors de la signature de contrats de sous-traitance ?
- Comment les nouveaux travailleurs sont-ils sélectionnés et initiés ?
- Un travail sur la conscience de la sécurité est-il repris dans les profils de compétences ?
- Les collaborateurs sont-ils motivés à se perfectionner ?
- Les conseillers en prévention sont-ils expérimentés et compétents ?
- Un conseiller en prévention peut-il s'adresser directement au plus haut responsable ?

4. Lieu de travail et procédures

- Dans quelle mesure est-on conscient des risques de sécurité ?
- Que fait-on pour maintenir la conscience de la sécurité sur le lieu du travail au niveau le plus optimal ?
- Travaille-t-on selon des règles et des protocoles ?
- Ceux-ci sont-ils adaptés aux utilisateurs ?
- Des accords d'amélioration sont-ils toujours suivis dans le prolongement d'une enquête ?

5. Dérogations et communication

- Qu'en est-il de la culture de rapportage ?
- Que fait-on des rapports ?
- Le lieu de travail est-il inspecté régulièrement ?
- Apprend-on des incidents ?
- Les changements à l'occasion d'incidents sont-ils mis en œuvre et évalués réellement ?
- Communique-t-on et évalue-t-on de manière suffisante ?

6. Audits et statistiques

- Des audits spéciaux sont-ils tenus sur le comportement de sécurité ?
- L'organisation utilise-t-elle des statistiques pour l'amélioration ?

CONTACTER SGS

Voulez-vous plus de détails sur les possibilités qui existent pour assurer la sécurité de vos travailleurs ? Prenez alors contact avec nous. Nous serons heureux de discuter de ces possibilités.



www.sgs.be/sécurité
www.sgs.nl/sécurité



tél. +32 (0) 3 545 4848
tél. +31 (0) 88 214 3788



be.ssc.sales@sgs.com
nl.certificatie@sgs.com



www.sgs.com/linkedin

WHEN YOU NEED TO BE SURE

SGS