

## Savoir être : Evaluer et faire évoluer le comportement SSE



**Yves**  
**GUIGUENO**  
Consultant  
Superviseur Délégué MASE-UIC  
Audits MASE-UIC

**Fabien**  
**VANINETTI**  
Responsable Gamme Formations  
Sécurité Prévention Santé QVT  
Auditeur MASE-UIC

Culture & Comportements Santé-Sécurité



### La minute SSE



Protéger. Alerter. Secourir

**EN CAS  
D'ACCIDENT**



Culture & Comportements Santé-Sécurité



*Pour commencer*





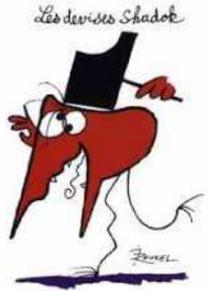


*A vos portables !!!*

---

Culture & Comportements Santé-Sécurité


*Culture SSE*

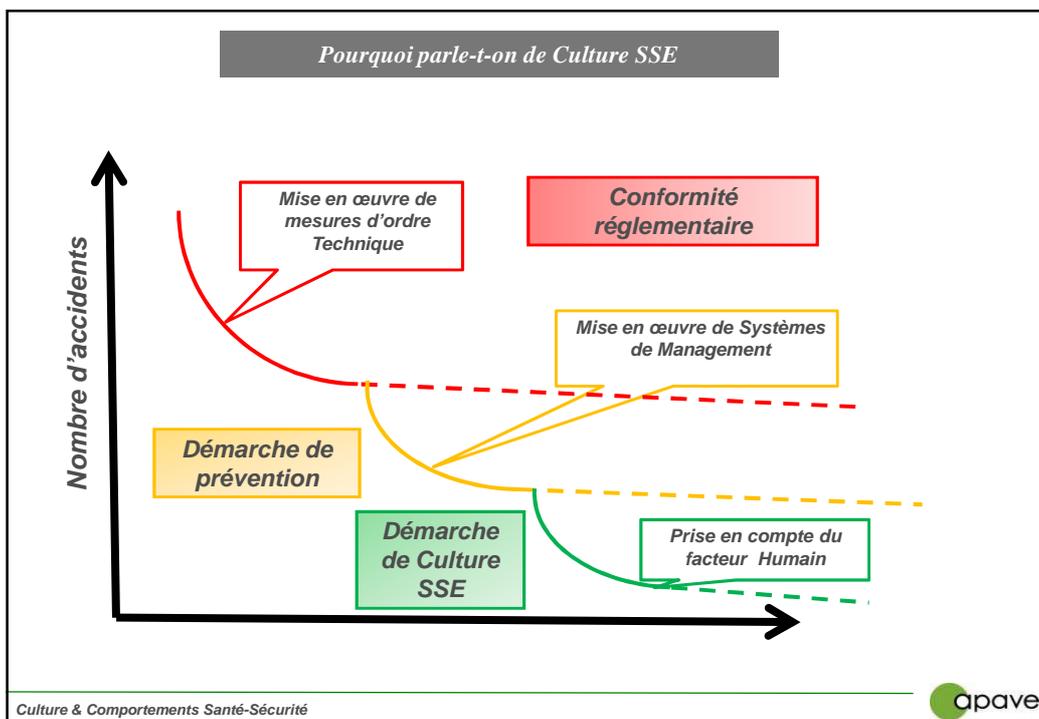
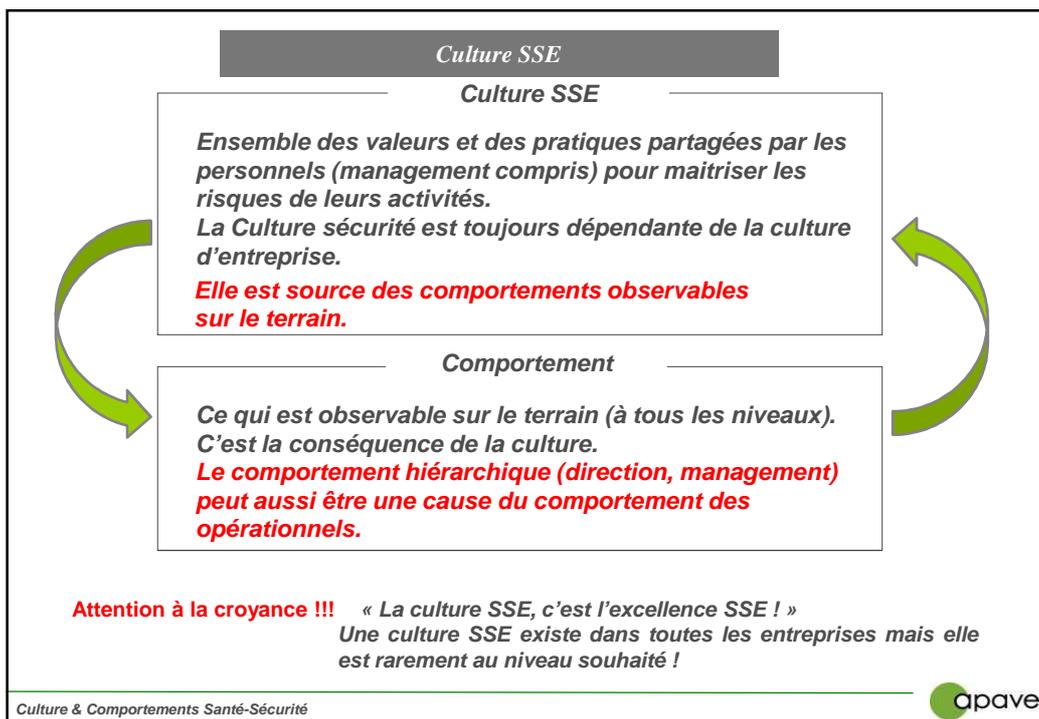





**Annexe 12**  
**Notion de Culture SSE *intégrée***  
 « ... il est compris et accepté que les enjeux SSE...font partie intégrante de la performance globale de l'entreprise »  
 « Enjeux intégrés dans tous les arbitrages à tous les niveaux »

---

Culture & Comportements Santé-Sécurité

*Pourquoi parle-t-on de Culture SSE*

**TECHNIQUE**      **HUMAIN**      **ORGANISATION**

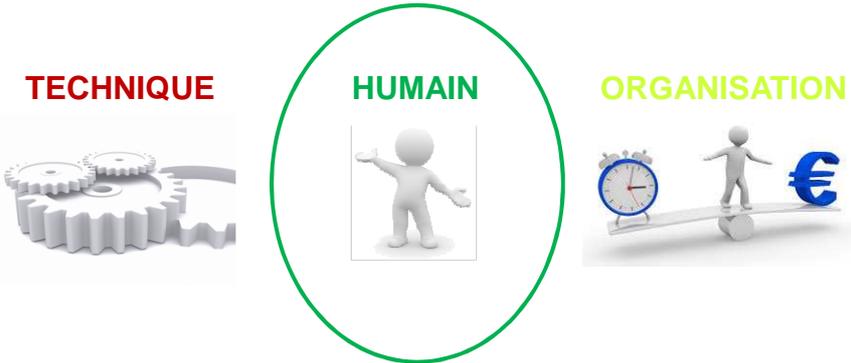


*Typologie des causes d'accidents ?*

Culture & Comportements Santé-Sécurité 

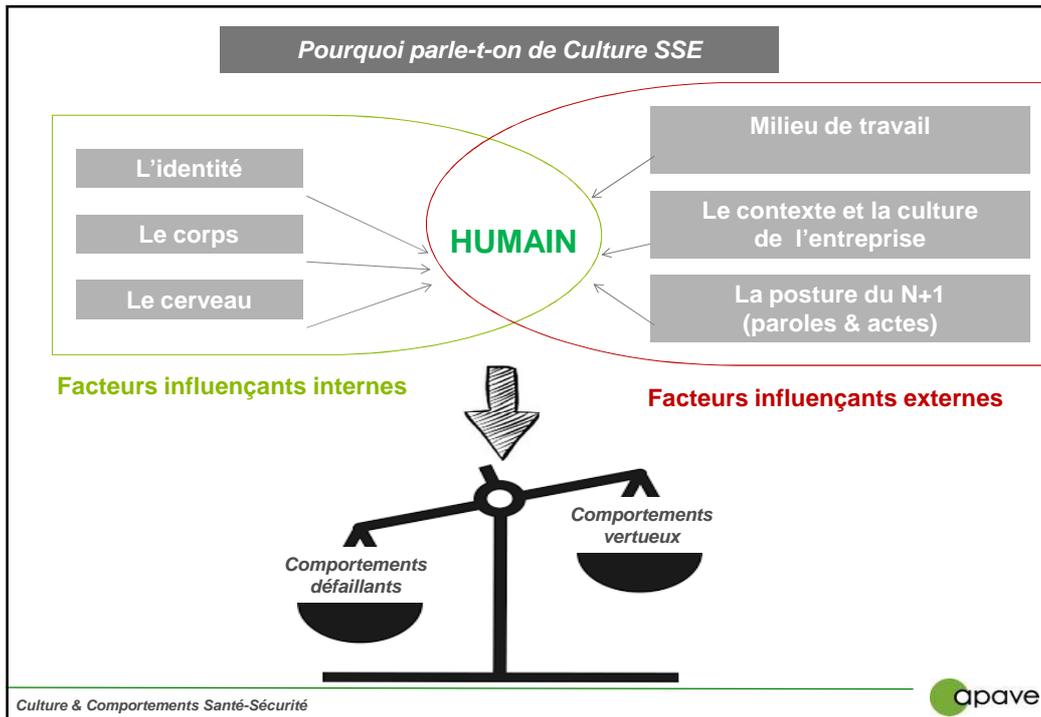
*Pourquoi parle-t-on de Culture SSE*

**TECHNIQUE**      **HUMAIN**      **ORGANISATION**



*Domaine prépondérant ?*

Culture & Comportements Santé-Sécurité 



**Pourquoi parle-t-on de Culture SSE**

**La démarche : allier les approches...**

- comportementale anglo-saxonne,
- organisationnelle prônée par certaines écoles de préventeurs,
- technico-réglementaire historiquement pratiquée en France,

**pour une vision systémique efficace et pérenne.**

Culture & Comportements Santé-Sécurité

**MASE et culture SSE**

*Pour de plus amples informations :*



- Conseils pour une vision globale d'une culture SSE intégrée – annexe 12**
- Conseils pour une meilleure prévention des accidents graves et majeur – annexe 15**
- Conseils pour conduire le changement de la culture SSE de l'entreprise vers une culture SSE intégrée – annexe 20**

**Pas de culture SSE sans Leadership Managérial**

**MASE et culture SSE**

1.1 Engagement de l'employeur				Notes	
1.1.1	L'employeur sait-il expliquer les engagements SSE qu'il a pris pour son entreprise ?	25	V*		
1.1.2	L'employeur a-t-il des objectifs SSE ?	5	B*		
1.1.3	L'employeur sait-il expliquer ses choix d'objectifs SSE ?	25	V		
1.1.4	L'employeur a-t-il défini les moyens nécessaires (humains, matériels et organisationnels) pour assurer la prévention SSE ?	5	B	1.4.4	L'intégrité de ces missions est-elle attribuée à des acteurs de l'entreprise ?
1.1.5	L'employeur prend-il en compte, dans sa démarche SSE, l'intégrité des acteurs de l'entreprise (personnel organique, personnel temporaire...) et des sous-traitants ?	25	VD*	1.4.5	Ces acteurs ont-ils connaissance de leurs missions ?
1.1.6	L'employeur affiche-t-il son engagement personnel en participant aux réunions, audits/visites SSE, avec le personnel, et enquêtes sur les situations dangereuses, passés/accidents et accidents... ?	25	VD	1.4.3	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif de remontées d'informations (anomalies, points positifs, situations dangereuses, difficultés particulières, etc...)?

2.3 "SAVOIR-ETRE" (culture SSE/comportement)				Notes	
2.3.1	L'entreprise intègre-t-elle dans ses valeurs la culture SSE ?	50	V		
2.3.2	Les salariés font-ils preuve d'une culture SSE ?	50	V		
2.3.3	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés organiques ?	25	V		
2.3.4	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés temporaire ?	25	V		
2.3.5	L'employeur applique-t-il ces modalités ?	25	V		

3.1 Analyse des risques SSE				Notes	
3.3.1	L'analyse des risques est-elle complétée par les salariés ?	25	V		
3.3.2	L'analyse des risques fait-elle l'objet d'une mise à jour ?	25	V		
3.3.4	Les moyens de prévention définis sont-ils compris par les salariés ?	25	VD		
3.4 Retour d'expérience				Notes	

4.1.1	La politique rédigée par l'employeur est-elle connue par le personnel organique ?	5	B		
4.1.2	La politique rédigée par l'employeur est-elle connue par le personnel temporaire ?	5	B		
4.1.3	Les objectifs définis par l'employeur sont-ils connus par le personnel organique ?	25	V		
4.1.4	Les objectifs définis par l'employeur sont-ils connus par le personnel temporaire ?	25	V		

5.1.5	Le dispositif de remontées d'information permet-il l'amélioration continue ?	25	V		
-------	--	----	---	--	--

Culture & Comportements Santé-Sécurité

**Leadership managérial en SSE**

**Le leadership managérial en SST repose sur 6 grands principes :**

- **Créer la vision de la SSE souhaitée et la faire partager**
- **Donner à la SSE la place qui lui revient**
- **Être crédible et exemplaire**
- **Favoriser l'esprit d'équipe et l'entraide**
- **Être présent sur le terrain**
- **Reconnaître les bonnes pratiques et appliquer des sanctions justes et efficaces**

**Choses vues en audit**

+

**Engagement individuel Manager**

+

**Engagement Collectif opérateurs avec 3 à 4 règles fondamentales à respecter**

*Nos risques, nos 3 règles, notre engagement*

Culture & Comportements Santé-Sécurité

**Leadership managérial en SSE**

**Crédibilité, exemplarité, présence sur le terrain = Posture des Managers**

# EXEMPLARITE

Pédagogie

Exigence

Autorité

Pratique quotidienne

- . Donne du sens aux règles.
- . Prend en compte les situations non-nominales.
- . Définit les attentes comportementales.

Pratique ponctuelle

- . Montre ce à quoi j'accorde de l'importance.
- . Donne du feed-back aux collaborateurs.
- . Limite les risques de dérives comportementales.

De la conciliation...  
...à la sanction disciplinaire.

Culture & Comportements Santé-Sécurité

### Leadership managérial en SSE

**Reconnaître et valoriser les bonnes pratiques**  
 « Vous avez confié des travaux à l'entreprise G. LEMASE, c'est Paul qui intervient. »

**Que vous évoque cette image ?**

*Paul a validé le PDP et dispose d'une AT, il est GIES2, son collègue GIES 1 est présent sur la zone, il s'est déplacé pour la photo.*

*La porte est condamnée, une note de service a été diffusée et est affichée*

*Il y a trois signalisations identiques sur les trois accès possibles*

Culture & Comportements Santé-Sécurité

### Leadership managérial en SSE

**Crédibilité, exemplarité, présence sur le terrain = Posture des Managers**  
**Reconnaître et valoriser les bonnes pratiques**

« Choses vues » en audit

THEME ABORDE	POINTS EXAMINES	C	NC	SO	OBSERVATIONS/REMARQUES
Engagements SSE de l'entreprise	Les intervenants connaissent-ils les principaux points de la Politique Santé Sécurité Environnement ?				
	Connaissent-ils les indicateurs sécurité SSE ?				
	Connaissent-ils les objectifs SSE annuels ?				
	Connaissent-ils le thème du dernier flash SSE ?				
	Participent-ils à des causeries ? Le dernier les intervenants savent quoi faire en cas de dangers graves et imminents ?				

Points positifs observés et bonnes pratiques à capitaliser

**Bonne pratique valorisée**

**REX « bonifiés »**  
(impact sur le variable)

**Dirigeant et encadrants présents dans les « rituels » SSE**  
 Animations, visites, enquêtes, mais aussi réception, VHS, VOC

Culture & Comportements Santé-Sécurité

**Leadership managérial en SSE**

### Leadership Managérial

#### Des pratiques qui s'évaluent



1.1.1	L'employeur sait-il expliquer les engagements SSE qu'il a pris pour son entreprise ?	25	V*	
1.1.3	L'employeur sait-il expliquer ses choix d'objectifs SSE ?	25	V	
1.1.6	L'employeur affiche-t-il son engagement personnel en participant aux réunions, audits/visites SSE avec le personnel, et enquêtes sur les situations dangereuses, presque/accidents et accidents, ... ?	25	VD	

1.4.4	L'intégralité de ces missions est-elle attribuée à des acteurs de l'entreprise ?	25	V	
1.4.5	Ces acteurs ont-ils connaissance de leurs missions ?	25	V	

**22 "SAVOIR-FAIRE"**  
(Parain / Tuteur, Accueil SSE, Formations/Habilitations/Autorisations)

4.1.1	La politique rédigée par l'employeur est-elle connue par le personnel organique ?	5	B	
4.1.2	La politique rédigée par l'employeur est-elle connue par le personnel temporaire ?	5	B	
4.1.3	Les objectifs définis par l'employeur sont-ils connus par le personnel organique ?	25	V	
4.1.4	Les objectifs définis par l'employeur sont-ils connus par le personnel temporaire ?	25	V	



**Conseils pour le développement d'une culture SSE juste – annexe 14**  
**Conseils pour faire vivre une ligne managériale en matière de SSE – annexe 15**  
**Conseils pour développer le rôle en SSE des encadrants de proximité – annexe 16**  
**Conseils pour la mise en œuvre de remontées d'informations et de son traitement – annexe 18**

Culture & Comportements Santé-Sécurité

**MASE et Culture SSE**



## Prendre en compte le facteur HUMAIN

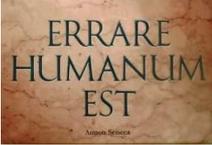


Culture & Comportements Santé-Sécurité

*Prendre en compte l'humain*

**On le sait : l'erreur est humaine !**

**On en commet entre 2 et 10 par heure de travail, avec un taux d'auto-récupération de 70 à 80%.**



**On ne pourra jamais éradiquer totalement les erreurs...**

**Mais dès lors qu'une erreur peut avoir des conséquences graves et/ou irréversibles, il convient :**



- 1. d'en limiter la probabilité d'apparition ;**
- 2. de la détecter et la traiter au plus vite.**

*Culture & Comportements Santé-Sécurité* 

*Prendre en compte l'humain*



**La « Vigilance partagée »**



**+**

**Pratiques de Fiabilisation d'Intervention**



**Le « Pré-Job Briefing »**

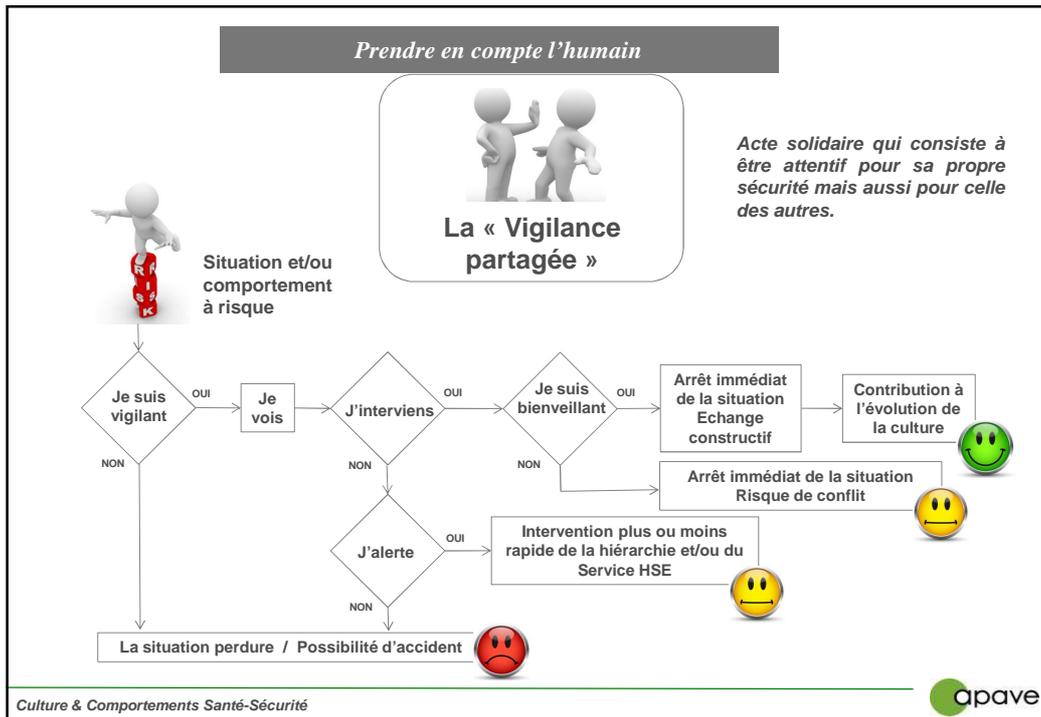


**La « Minute d'arrêt »**



**Le « Débriefing »**

*Culture & Comportements Santé-Sécurité* 



**Prendre en compte l'humain**

**Rituels de vigilance partagée**

« Choses vues » en audit

3008

3 SD remontées  
0 accident de travail  
0 accidents de trajet  
8 causeries

Diffusion vulgarisée des objectifs

**Initiatives d'éveil musculaire**

16/03/2016

**Programme de formation et de valorisation du tutorat et des compétences**

Evaluation à l'embauche :  
Chasse aux risques 3D,  
Réalité virtuelle...

Culture & Comportements Santé-Sécurité

*Prendre en compte l'humain*

**Des pratiques qui s'évaluent**

2.2 "SAVOIR-FAIRE" (Parrain / Tuteur, Accueil SSE, Formations/Habilitations/Autoévaluations)

4.1.13	Les animations SSE permettent-elles les remontées d'informations ?	25	VD
4.1.14	Le dispositif de remontées d'information SSE mis en place est-il appliqué dans l'entreprise ?	25	V



2.3	"SAVOIR-ÊTRE" (culture SSE/comportement)	Notes
2.31	L'entreprise intègre-t-elle dans ses valeurs la culture SSE ?	50 V
2.32	Les salariés font-ils preuve d'une culture SSE ?	50 V
2.33	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés organiques ?	25 V
2.34	L'employeur a-t-il mis en place un dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés temporaires ?	25 V
2.35	L'animateur mentionne-t-il des motivations ?	25 V

3.3.1 L'analyse des risques est-elle comprise par les salariés ?

25 V



Conseils pour le développement de la vigilance partagée – annexe 17  
Conseils pour la mise en œuvre des standards métiers – annexe 19

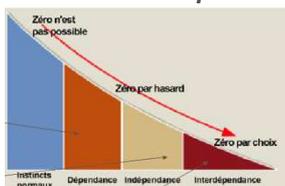
*Conclusion*

**En résumé**

*La conviction des dirigeants, le Leadership SSE et l'engagement des managers, l'implication des équipes dans la remontée d'anomalies sont contributifs de l'évolution des comportements SSE et plus généralement de la Culture SSE.*

*On peut évaluer les comportements au travers des outils existants pour investiguer sur le terrain (visites de chantiers, audits terrains, remontées d'événements,...) en les faisant évoluer vers une meilleure prise en compte des facteurs humains.*

*Ce n'est pas réservé aux entreprises « d'excellence » ou aux grands groupes*



**Merci de votre attention !!**