

Swissgrid Safety Culture Ladder

Questions et réponses

Date 8 juin 2021

Swissgrid SA
Bleichemattstrasse 31
Case postale
5001 Aarau
Suisse

T +41 58 580 21 11
info@swissgrid.ch
www.swissgrid.ch

1 Safety Culture Ladder

Question	Réponse
Qu'est-ce que la Safety Culture Ladder?	La Safety Culture Ladder (SCL) se base sur un modèle de maturité à cinq échelons et représente une méthode pouvant faire l'objet d'une certification afin de développer la culture de la sécurité au sein d'entreprises de différents secteurs dans lesquelles les risques liés à la sécurité physique (sécurité au travail et protection de la santé) sont élevés. Elle se concentre sur l'amélioration continue du comportement des cadres, des collaborateurs et des partenaires contractuels (prestataires de services) en matière de sécurité. Il est possible d'appliquer le principe de base à tous les domaines ayant trait à la sécurité bien que la SCL ait été principalement conçue pour améliorer la sécurité au travail. Le développement de la culture de la sécurité se déroule en cinq échelons: plus la culture de la sécurité d'une organisation est développée, plus l'échelon est élevé.
D'où vient la Safety Culture Ladder?	La méthode SCL provient du secteur ferroviaire néerlandais. Elle est un produit de la fondation NEN (NEderlandse Norm) depuis le 1 ^{er} juillet 2016. Celle-ci gère la SCL au niveau international.
Dans quels pays la Safety Culture Ladder est-elle déjà appliquée?	<p>La SCL s'est déjà imposée dans plusieurs pays européens (notamment les Pays-Bas, l'Allemagne, la France, la Belgique, l'Autriche et le Danemark) en tant que méthode de développement de la culture de la sécurité pouvant faire l'objet d'une certification.</p> <p>Aux Pays-Bas et en Allemagne, le gestionnaire de réseau de transport TenneT intègre la SCL dans ses appels d'offres sous la forme d'une exigence envers les prestataires de services. De plus, le secteur du bâtiment dans son ensemble s'est engagé en faveur de la SCL. En Suisse, Swissgrid joue le rôle de pionnière.</p>

Comment la Safety Culture Ladder est-elle appliquée en pratique? L'introduction de la SCL se déroule en plusieurs étapes:

1. **Auto-évaluation:** l'organisation réalise d'abord une auto-évaluation afin de déterminer son niveau de maturité actuel en ce qui concerne la culture de la sécurité.
2. **Analyse des lacunes:** elle identifie ensuite les lacunes entre le niveau de maturité existant et le niveau de maturité envisagé.
3. **Plan d'action:** elle établit un plan d'action à partir de l'analyse des lacunes. Celui-ci comporte des mesures concrètes afin de développer la culture de la sécurité de manière ciblée en fonction de l'échelon envisagé.
4. **Audit de certification:** l'organisation reçoit un certificat ou une déclaration (statement) en fonction de la variante de la SCL qu'elle a choisie. Une vérification commune a ensuite lieu au cours des deux années suivantes afin de garantir le développement permanent de la culture de la sécurité.
5. **Développement continu de la culture:** la mise en œuvre des mesures du plan d'action initie le processus d'évolution de la culture. Celui-ci se poursuit après l'audit de certification. Il est possible de constater des changements durables en ce qui concerne la culture de la sécurité au bout de deux ans environ.

Comment se caractérisent les cinq échelons de la Safety Culture Ladder?

Échelon 1: indifférence

- «La sécurité ne nous concerne pas.»
- Le management et les collaborateurs ne prennent pas de responsabilités.
- Ils croient que les incidents arrivent uniquement par hasard.

Échelon 2: réactif

- «Nous prenons des mesures après les incidents.»
- Le management est contraint de réagir si un incident survient. Les personnes rejettent leurs responsabilités.
- Les collaborateurs se voient comme des victimes et ne se sentent pas responsables.

Échelon 3: respect des règles

- «Nous respectons les règles de sécurité.»

-
- Les consignes de sécurité pertinentes sont définies, mais pas encore appliquées de manière systématique. La sécurité est encore essentiellement considérée comme l'affaire du management. L'aspect positif est qu'il existe une prise de conscience de la sécurité.

Échelon 4: proactif

- «Nous identifions les risques de manière précoce.»
- La priorité de la sécurité est élevée et celle-ci est ancrée dans les processus de l'entreprise.
- Les supérieurs hiérarchiques encouragent et félicitent le travail réalisé en toute sécurité.
- Les collaborateurs assument leurs propres responsabilités.

Échelon 5: création de valeur

- «La sécurité est profondément ancrée dans notre réflexion et notre comportement.»
- La sécurité fait partie intégrante des processus de l'entreprise et elle constitue toujours la priorité absolue.
- Chacun assume ses responsabilités pour lui-même et les autres. Tout le monde est convaincu qu'il n'est possible d'améliorer la sécurité de manière efficace qu'en collaborant.

Quels sont les six aspects de l'entreprise évalués dans la Safety Culture Ladder?

Six aspects de l'entreprise sont évalués dans le cadre de la SCL. Ils fournissent une image globale de la culture de la sécurité d'une organisation.

1. **Leadership et engagement:** quelle est l'attitude du management en ce qui concerne la sécurité? Comment les collaborateurs sont-ils impliqués dans les aspects liés à la sécurité?
 2. **Politique de l'entreprise et stratégie:** quels sont les objectifs de l'organisation en matière de sécurité? Dans quelle mesure une stratégie a-t-elle été définie? Quel est le budget prévu?
 3. **Organisation et partenaires contractuels:** comment la sécurité est-elle ancrée du point de vue organisationnel et quelle est son importance lors de la sélection et de la collaboration avec les partenaires contractuels?
 4. **Lieu de travail et procédures:** comment le thème de la sécurité est-il ancré dans la pratique quotidienne (identification des dangers, etc.)? Comment la sécurité est-elle prise en compte lors de la planification des travaux?
-

-
5. **Non-conformités et communication:** comment est-il garanti que tous les enseignements possibles sont tirés des (quasi-)accidents ou des situations dangereuses au sein de l'organisation? Comment la communication sur les incidents est-elle réalisée?
 6. **Audits et statistiques:** les cadres sont-ils régulièrement présents sur place et exigent-ils activement un comportement soucieux de la sécurité de la part des collaborateurs? Les données relatives à la sécurité sont-elles systématiquement analysées afin d'identifier à temps les évolutions négatives en matière de sécurité et d'en déduire les mesures qui s'imposent?
-

<p>Quels sont les aspects évalués par la Safety Culture Ladder? Quelle est la méthode utilisée?</p>	<p>La culture de la sécurité est évaluée selon le modèle de maturité à cinq échelons de la SCL. Une équipe d'auditeurs évalue les performances d'une organisation en fonction de six aspects. Ces aspects sont à leur tour subdivisés en 18 caractéristiques au total. La culture de la sécurité d'une organisation est évaluée à partir de questions ouvertes et fermées concernant ces caractéristiques.</p>
---	--

<p>Combien de temps dure une certification Safety Culture Ladder et combien de temps est-elle valable?</p>	<p>La durée d'un audit de certification dépend de la taille de l'organisation et dure en général plusieurs jours.</p> <p>La certification est actualisée au bout de trois ans. Un audit de suivi est réalisé dans les deux années intermédiaires. Étant donné qu'il s'agit d'un processus de changement culturel, le développement réel d'une culture nécessite plusieurs années.</p>
--	---

<p>Existe-t-il une liste des organisations qui ont déjà introduit la Safety Culture Ladder?</p>	<p>Il est possible de consulter la liste des organisations déjà certifiées sur: www.safetycultureladder.com</p>
---	--

<p>Quelle est la différence entre la Safety Culture Ladder et d'autres certifications?</p>	<p>Le terme «Culture» souligne la particularité de la SCL: elle place l'accent sur les aspects culturels. Les questions relatives au «comment» sont donc au premier plan. Comment la sécurité est-elle appliquée au quotidien? Quelle est l'opinion ou l'attitude des cadres et des collaborateurs quant à la sécurité?</p>
--	---

Une autre caractéristique distinctive importante est la manière de réaliser les audits. Dans le cadre de la SCL, des audits de comportements, qui se concentrent sur le comportement et la prise de conscience des cadres ainsi que des collaborateurs, sont réalisés.

2 La Safety Culture chez Swissgrid

Qu'entend Swissgrid par l'expression «Safety Culture»?

Swissgrid définit l'expression «Safety Culture» (culture de la sécurité) comme la compréhension et la prise de conscience communes des questions de sécurité par tous les cadres et les collaborateurs d'une organisation. La définition des responsabilités, les formations initiales et continues régulières ainsi que la gestion appropriée des incidents en font notamment partie. Une culture positive de la sécurité exige que les cadres et les collaborateurs d'une organisation se remettent sans cesse en question, adoptent un comportement qui tient compte de la sécurité et communiquent en toute transparence sur les thèmes liés à la sécurité. La Safety Culture fait partie intégrante de la culture d'entreprise.

Pourquoi Swissgrid introduit-elle la Safety Culture Ladder pour elle-même et pour ses prestataires de services?

En tant que gestionnaire du réseau de transport, Swissgrid est responsable de l'exploitation et de la sécurité de ce dernier en Suisse. Swissgrid, qui gère cette infrastructure critique, accorde la priorité absolue à la sécurité des personnes, des installations et de l'environnement.

La sécurité est un élément fondamental du bien-être et du développement. La SCL nous permet de lancer un processus d'amélioration progressive de la sécurité et de sensibiliser nos cadres, nos collaborateurs et nos prestataires de services afin qu'ils acquièrent des connaissances et une compréhension dans ce domaine et les améliorent. Nous en faisons ainsi les ambassadrices et les ambassadeurs de notre vision d'un monde du travail sûr.

Quels objectifs poursuit Swissgrid dans le cadre du développement de la Safety Culture?

Swissgrid gère une infrastructure critique pour laquelle les exigences en matière de sécurité et de fiabilité sont élevées. La sécurité est un processus continu et non un état. Il est donc nécessaire de développer la culture de la sécurité de manière systématique et durable. La méthode SCL a déjà fait ses preuves dans d'autres pays et d'autres organisations. Swissgrid a par conséquent décidé d'introduire la SCL pour développer la culture de la sécurité.

En introduisant la SCL, Swissgrid poursuit également un autre objectif : impliquer les prestataires de services externes. De manière concrète, la SCL doit être prise en compte en tant qu'exigence dans le processus d'acquisition et les prestataires de services doivent être incités à développer activement leur propre culture de la sécurité. Cette façon de procéder garantit une création de valeur commune à long terme.

Quand Swissgrid obtiendra-t-elle sa première certification Safety Culture Ladder?

Swissgrid va s'efforcer de faire certifier l'échelon 3 au premier trimestre 2022. Une étape importante dans le développement d'une culture positive de la sécurité sera ainsi franchie.

Que signifient les parenthèses rouges? Les parenthèses rouges sont le symbole de la culture de la sécurité de Swissgrid. Elles symbolisent l'approche intégrale du thème de la sécurité. Les textes, les photos ou les pictogrammes qui se trouvent entre parenthèses renvoient à des contenus thématiques.

3 Informations destinées aux prestataires de services

Quels prestataires de services Swissgrid implique-t-elle dans le processus? La sécurité joue un rôle essentiel pour toutes les prestations de services fournies à Swissgrid. Un guide destiné aux prestataires de services fournit des informations sur ceux d'entre eux qui seront concernés par la SCL à l'avenir. Les travaux qui présentent des risques élevés en matière de sécurité au travail ainsi que ceux avec un volume élevé (procédures sur invitation et procédures d'acquisition ouvertes) sont déterminants pour l'introduction de la SCL.

À partir de quelle taille d'entreprise les prestataires de services sont-ils concernés par la Safety Culture Ladder de Swissgrid? La SCL concernera les organisations comportant dix membres ou plus (personnel interne et personnel temporaire).

Quelles variantes de la Safety Culture Ladder seront utilisées pour Swissgrid et ses prestataires de services? Il existe quatre variantes de la SCL, mais seules les deux suivantes concerneront Swissgrid et ses prestataires de services (cf. le guide destiné aux prestataires de services):

SCL: cette variante comporte un audit à 100% la première année et un audit de suivi de 40% au cours de chacune des deux années suivantes. L'organisation reçoit un certificat en cas d'audit réussi. Cette variante concerne les organisations qui exercent pour le compte de Swissgrid des activités présentant des risques élevés en matière de sécurité au travail.

SCL Light: cette variante comporte un audit à 40% la première année et un contrôle du plan d'action au cours de chacune des deux années suivantes. Cette variante concerne les organisations qui exercent pour le compte de Swissgrid des activités présentant des risques moyens en matière de sécurité au travail. L'organisation reçoit une déclaration à la fin de l'audit.

Quels coûts les prestataires de services doivent-ils prévoir? Il n'est pas possible de répondre à cette question de manière globale. Il faut considérer les coûts internes et externes.

Les coûts internes sont notamment dus aux ressources humaines et au temps nécessaires pour accompagner le processus de changement afin de faire évoluer la culture. Il faut, entre autres, réaliser l'auto-évaluation et traiter les lacunes identifiées lors de

cette dernière. Ces coûts peuvent fortement varier en fonction des organisations, car la culture de la sécurité existante ainsi que leur taille et leur complexité jouent un rôle important.

Les coûts externes sont notamment dus à la certification externe. La durée des audits dépend de la taille de l'organisation (personnel interne et personnel temporaire). Exemple de calcul: 100 collaborateurs au sein d'une organisation = 6 jours-personnes pour l'audit (tous les audits sont réalisés par une équipe de deux personnes = 3 jours sur place). De plus, les coûts dépendent de la variante de la SCL (SCL ou SCL Light) et de l'aide éventuelle d'une société de conseil externe.
