



POUR QUI ?

- ▶ L'ensemble du personnel



AMBITIONS

- ▶ Co-construire les conditions nécessaires pour que les informations importantes pour la sécurité soient partagées
- ▶ Co-construire une politique de réaction appropriée aux événements
- ▶ Avoir une réaction prévisible et légitime vis-à-vis des pratiques de chacun



EN SAVOIR PLUS

- ▶ La culture de sécurité : comprendre pour agir, Les cahiers de la sécurité industrielle, Icsi 2017



CONTEXTE & ENJEUX

Vous avez le sentiment que des informations importantes pour la sécurité ne circulent plus, que des accidents ou presque accidents se reproduisent alors que les causes semblent identiques, qu'un certain fatalisme se développe...

Selon vos salariés, vos IRP et/ou votre hiérarchie, ce « **silence organisationnel** » s'explique essentiellement par une incertitude sur la réaction du management quand des événements sont signalés :

- ▶ un sentiment de recours systématique à la sanction,
- ▶ une absence de réaction face à des comportements dangereux,
- ▶ une absence de reconnaissance de comportements sûrs.

Il est possible de développer dans l'entreprise une culture juste, avec une réaction prévisible et légitimée de la hiérarchie par rapport aux événements, basée sur une politique partagée d'analyse, de traitement et de réaction appropriée.



OBJECTIFS

Pour développer une culture juste, l'entreprise doit favoriser un climat de confiance et une certaine liberté de parole :

- ▶ Le management se donne les moyens de connaître les pratiques réelles de travail et les difficultés de mise en œuvre des exigences de l'organisation
- ▶ Les comportements sûrs sont valorisés, les signalements des événements sont encouragés et valorisés
- ▶ Le traitement des événements non souhaités fait la part entre les erreurs, les violations induites par la situation, et les violations inacceptables
- ▶ Le droit à l'erreur est admis
- ▶ Il existe une ligne claire et légitime entre les pratiques acceptables et inacceptables
- ▶ L'équité de traitement est assurée.

CULTURE JUSTE ET ÉQUITABLE



Faire évoluer la culture de l'entreprise vers une culture juste et équitable est un processus long, qui peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années pour aboutir. La participation du CHSCT à la construction de la politique de culture juste est fortement recommandée.

L'icsi propose de vous accompagner dans votre projet, tout particulièrement à des moments clés du programme.

LANCEMENT DU PROJET

- ▶ Impliquer fortement la direction dans le projet
- ▶ Nommer un chef de projet reconnu et légitime
- ▶ Informer et impliquer le CHSCT
- ▶ Mettre en place un groupe de projet représentatif

CONSTRUCTION SOCIOTECHNIQUE DE LA POLITIQUE CULTURE JUSTE

- ▶ Sensibiliser le groupe projet aux principes fondamentaux de culture juste
- ▶ Définir un langage commun
- ▶ S'engager collectivement sur ces principes

CONSTRUCTION DU GUIDE DE MISE EN ŒUVRE ET DES OUTILS ASSOCIÉS

- ▶ Définir la limite entre les comportements acceptables et inacceptables (règles d'or, règles qui sauvent)
- ▶ Définir de façon participative le guide et les outils associés mis à disposition du management pour traiter les écarts et reconnaître les contributions favorables à la sécurité

IMPLÉMENTATION PROGRESSIVE

- ▶ Eprouver la politique, le guide et les outils (pilotes)
- ▶ Présenter la politique à tous
- ▶ Former et soutenir l'ensemble de la ligne managériale
- ▶ Informer et former l'ensemble des salariés
- ▶ Déployer, suivre et ajuster si nécessaire

Le conseil de l'icsi

Constituer un comité de « suivi » pour vérifier que la politique culture juste et la méthodologie de réaction appropriée ont bien été respectées.

L'apport de l'icsi

- ▶ Animation des réflexions individuelles et collectives
- ▶ Apport d'éclairages, éléments de benchmark
- ▶ Expertise et accompagnement du changement

