

# dossier



Getty Images

## Préveneurs Comment entretenir une culture sécurité ?

Mettre en place une politique de prévention des risques est la première mission d'un préveneur. Cela fait, il lui reste du travail. Notamment tout mettre en œuvre pour que cette culture sécurité ne reste pas lettre morte et puisse devenir pérenne.

### SOMMAIRE

#### Faites confiance à vos collaborateurs !

La seule réglementation est loin de suffire...	page 32
Il faut sanctuariser la sécurité	page 34
Sortir de l'unique logique de la gestion des écarts	page 36
La sécurité partout et tout le temps	page 38



# Faites confiance à vos collaborateurs !

Entretenir sa culture sécurité ne peut se limiter à la gestion et au traitement des écarts constatés sur le terrain. La bonne approche consistera à donner la possibilité aux collaborateurs d'exprimer leurs idées, de remonter des bonnes pratiques. Pour le plus grand bénéfice de toute l'entreprise.

Il s'agit d'un consensus général : un directeur QHSE, ses équipes, une direction d'entreprise..., ne peuvent jamais se dire un beau matin que les mesures qu'ils ont pu mettre en place en matière de prévention des risques professionnels et de santé et sécurité au travail leur assurent, *ad vitam aeternam*, qu'il ne se produira plus d'accident, de presqu'accident... En matière de QHSE donc, et d'une manière quasi générale, il faut constamment remettre « l'ouvrage sur le métier ». Pour expliquer en quoi l'entretien de la culture sécurité est crucial, on avancera plusieurs raisons. Quelques exemples... Le premier est évidemment la préservation de la santé des collaborateurs. Une culture

sécurité cadrée et entretenue comme il se doit permettra de réduire les AT et les MP et leurs conséquences, tant physiques que psychologiques. D'autre part, cet entretien constant de la culture sécurité permet évidemment de réduire les coûts liés aux accidents. Autre avantage : une culture sécurité digne de ce nom participe pleinement à la productivité et à l'efficacité de l'entreprise. Dans un environnement de travail « sécurisé », une entreprise maîtrisera mieux ses process.

« Mais, et c'est un préalable non négociable, à la naissance d'une culture sécurité, il y a la crédibilité de l'entreprise sur ce champ de la SST. Crédibilité de sa DG et de toute sa ligne managériale », insiste Dominique Vacher, dirigeant de DVConseils.

## LA SEULE RÉGLEMENTATION EST LOIN DE SUFFIRE...

« On constate toujours sur le terrain des écarts, des presqu'accidents ou des événements à haut potentiel de gravité (Hipo), souligne Claude Jaffré, directeur national prévention santé sécurité France chez Veolia. Et ce, malgré toutes les règles, les standards, les process, les équipements... qui ont pu être mis en place pour réduire, voire éliminer, les risques. Or, face à ces constats, on ne peut se contenter de s'appuyer sur le seul aspect réglementaire encadrant la sécurité et santé au travail et la prévention des risques. Cela est loin de permettre d'amplifier, et d'inscrire dans l'entreprise, une culture sécurité. Tout comme cela ne permet pas de tirer tout le monde vers le



getty Images



### À RETENIR

**L'entretien de la culture sécurité implique donc d'avoir su mettre en place au sein de l'entreprise un mode de management qui permet de mettre au cœur de leur sécurité les collaborateurs et les collectifs de travail.**

même objectif. À savoir: faire en sorte que la sécurité soit une valeur inscrite au cours même de l'organisation, dans toutes les équipes, des collectifs de travail au plus près du terrain jusqu'à la direction. »

Chez Bic France, Cédric Djemaa, directeur QHSE sur le site de Compiègne, ajoute: « L'entretien de la culture sécurité constitue un des axes majeurs de la mission de la direction QHSE et de ses équipes. Évidemment auprès des équipes sur le terrain et de leurs managers, mais aussi des fonctions de top management. Dans le cadre de cette stratégie d'entretien de la culture sécurité que nous voulons inscrire au cœur de l'entreprise et de tous ses process, il est impératif que le management prenne sa part et soit conscient du rôle qu'il doit jouer. Et le joue. J'entends par là, par exemple, qu'il soit capable de s'assurer que tel ou tel technicien est formé à la mission, l'intervention qui lui est confiée. En effet, certaines situations à risques, presqu'accidents, voire accidents plus ou moins graves, peuvent



## 2 questions à

**CLAUDE JAFFRÉ,**

**directeur national prévention santé sécurité France, Veolia Environnement**

**Quelles sont les questions à se poser pour entretenir la sécurité au sein d'une entreprise ?**

Au risque de choquer, je pense que la sécurité ne doit pas être perçue comme une priorité (les priorités changent, les valeurs demeurent) mais comme une valeur fondamentale d'une organisation. C'est, selon moi, surimpactant. En réalité, quelles que soient l'entreprise et ses valeurs, la sécurité doit être une constante partagée par tout le monde: les équipes sur le terrain, le management de proximité et la direction. Tout et tous doivent concourir à garantir l'intégrité physique et mentale des collaborateurs, des sous-traitants, des intérimaires... Quand la sécurité devient une valeur de l'entreprise, une constante mise au service de son efficacité, de sa compétitivité, de sa rentabilité..., on peut alors prétendre faire plus que de la simple injonction et réellement entretenir une réelle culture de la sécurité.

**Au-delà de la gestion des écarts, comment entretient-on sa culture sécurité ?**

Il faut constamment chercher les moyens « d'embarquer »

**« La sécurité doit être perçue comme une valeur fondamentale. »**

les collaborateurs dans cette démarche. Un préventeur doit comprendre qu'il ne fera jamais à la place du manager ou du technicien sur le terrain. Et ce dernier est très souvent capable, dans le cadre des standards sécurité définis, d'adopter les bonnes pratiques qui lui permettront d'accomplir son travail. Il faut donc être capable de valoriser les bonnes pratiques terrain et donner aux opérateurs les moyens d'accomplir leur mission dans les meilleures conditions. Pour cela, on pourra mettre en place différents outils comme des « boîtes à idées » ou des outils digitaux qui permettront de remonter des bonnes pratiques. Il faudra évidemment les traiter pour éventuellement les appliquer à d'autres équipes. On peut aussi, à l'instar de notre Challenge « Déclic », remonter des idées, les valoriser et communiquer sur ces sujets: « Copy & Adapt ». L'entretien de la culture de la sécurité n'est pas en soi complexe si on est convaincu qu'il doit se baser sur l'expérience terrain et en faisant confiance aux initiatives et aux compétences des collectifs de travail et de leurs managers...



« Il faut mettre les opérateurs au cœur de la démarche. »

## 2 questions à

**CÉDRIC DJEMAA,****directeur QHSE, Bic France  
(Longueil-Sainte-Marie)****Vous disposez désormais d'un outil : Bic Up. En quoi participe-t-il à l'entretien de la culture sécurité dans l'entreprise ?**

Bic Up nous permet de mettre les opérateurs au cœur de l'action. Notamment en matière de prévention. Il nous permet de proposer des idées d'amélioration, sur divers sujets, entre autres la sécurité. Cet outil a été pensé pour donner la possibilité à tous les collaborateurs de proposer et d'améliorer de leur situation de travail. Il s'agit d'un véritable outil qui participe à notre stratégie d'amélioration continue et d'innovation. Par ailleurs, il nous permet de valoriser et de récompenser, via l'attribution de points, et à l'occasion d'une cérémonie tous les quatre mois, les différentes initiatives. Et, ainsi, d'impliquer plus fortement les collaborateurs dans l'amélioration de la sécurité.

**Après quelques mois d'utilisation, quel bilan tirez-vous de Bic Up ?**

Il a suscité beaucoup d'intérêt chez les collaborateurs qui nous ont soumis 583 idées au total, dont 164 orientées

sécurité. 80 % d'entre elles sont assez simples à mettre en place et ont pu être mises en œuvre par les personnes du terrain. D'autres sont plus ou moins complexes et requièrent la mobilisation de ressources internes, voire externes. Ces idées nous montrent que les collaborateurs ont une connaissance fine de leurs conditions de travail, de leurs missions et sont capables de nous proposer des initiatives très pertinentes en matière de sécurité. Cela va de l'abaissement d'une machine pour éviter un risque de chute de hauteur, à l'aménagement des passages de câbles, en passant par le remplacement de chaussures de sécurité basses par des chaussures montantes ou la mise à disposition de « Boîte à dangers » comprenant un cône de sécurité, des moyens de balisage, des bombes de peinture pour marquer le danger... Tout cela participe à l'implication des collaborateurs et donc à l'entretien de notre culture sécurité.



avoir pour origine une lacune dans le management. Par exemple, l'absence de rappel de certaines règles et obligations – qu'il s'agisse de formations, d'habilitation ou de procédures à respecter... – ou des manques quant à la transmission de certaines informations nécessaires au bon accomplissement de l'intervention... »

**IL FAUT SANCTUARISER LA SÉCURITÉ**

Il faut bien comprendre que le management, notamment de proximité, joue un rôle très important dans le maintien de la culture sécurité au sein des collectifs de travail. « On ne peut pas prétendre entretenir une culture sécurité sans respecter certains principes et éviter des approches qui seront vite contre-productives, insiste Olivier Cournil, chef de Projet Branchés Sécurité chez Enedis. Trop souvent, les temps prévus pour les équipes, afin de parler de sécurité, se limitent au simple rappel des règles, et prennent la forme d'injonctions, parfois infantilisantes. Est-il utile de juste rappeler à un collaborateur expérimenté qu'il doit utiliser ses EPI pour assurer sa mission ? Se contenter de telles injonctions lors des quarts d'heure sécurité et autre causerie ne participe pas, selon moi, à un entretien et au développement de la culture sécurité. En revanche, si ces moments, qu'on doit nécessairement sanctuariser – c'est-à-dire qu'on leur accor-



Getty Images

**POUR UNE CULTURE SÉCURITÉ PÉRENNE**

Pour instaurer une culture de sécurité durable, il est primordial d'impliquer activement tous les niveaux de l'entreprise, des employés à la direction. La formation continue, les échanges réguliers sur la sécurité et la mise en place de procédures claires sont très importants. Les managers doivent donner l'exemple, en encourageant la transparence et la remontée des incidents sans crainte de sanction. Il est aussi important de valoriser les bonnes pratiques et de les intégrer dans les objectifs de performance. Enfin, la sécurité doit être abordée de manière proactive, en prévoyant des audits réguliers et en utilisant les retours d'expérience pour ajuster les pratiques.



Getty Images

## SMART-SAFETY DE FULLMARK

Le programme Smart-Safety a été conçu pour aider les entreprises à renforcer leur culture sécurité en s'appuyant sur la responsabilisation et la participation active de tous les acteurs : employés, managers et direction. Adapté à différents milieux de travail, il s'applique à toutes les tailles d'entreprise. Smart-Safety permet de réduire les accidents, d'améliorer la santé et le bien-être des équipes, tout en augmentant l'efficacité, la performance et la rentabilité. Il associe neurosciences et prévention pour améliorer durablement la sécurité au travail.

> Pour en savoir plus : [www.fullmark.fr/fr/80-contact.html](http://www.fullmark.fr/fr/80-contact.html)



la parole à

**GÉRALDINE RÉAL,**

cheffe du pôle Service de prévention de santé au travail pour RTE

« Il faut susciter la demande et y répondre. »



Il faut impliquer tout le monde dans l'entreprise, quel que soit le niveau hiérarchique. On encouragera donc les échanges, les remontées des informations terrain..., pour signaler ce qui ne va pas ou peut être amélioré. Mais il faut y apporter une réponse, montrer qu'on a

pris en compte la demande... Il n'y a rien de plus décourageant en matière d'entretien de la culture sécurité et pour les équipes que de ne pas répondre à une demande. Il faut aussi donner aux managers de proximité, en les formant ad hoc, les moyens de gérer sur le terrain tout ce qui peut être de leur ressort. Et de ne déléguer aux préventeurs que ce qui relève d'une expertise que les managers de proximité ne possèdent pas. En mettant en place ce mode de fonctionnement, j'ai pu constater que les remontées terrain étaient de plus en plus pertinentes et sources d'amélioration.

# atlas SAFETY SHOES



**FR 850 S3**

**NOS CHAUSSURES SONT MAGNIFIQUES!**  
**UN DOUTE ?**  
**DEMANDEZ À VOS PIEDS.**

**COMMANDÉZ ICI  
VOTRE PAIRE D'ESSAI!**



Plus d'informations sur  
**[www.atlaschaussures.fr](http://www.atlaschaussures.fr)**



dera le temps nécessaire – sont autant d'occasions de susciter des échanges, de réaliser un briefing permettant d'identifier les risques majeurs et de préparer l'intervention, puis au retour du chantier, un débriefing qui donnera place au partage des expériences, ils participeront pleinement à l'entretien de la culture sécurité. »

Claude Jaffré ajoute : « Il faut garder à l'esprit que nous commettons tous, tous les jours, des erreurs. Selon certaines études sur les neurosciences, nous commettrions ainsi cinq erreurs par heure. Un collaborateur ne s'expose jamais à danger volontairement, en pleine connaissance de cause. S'il le fait, c'est qu'à un moment donné, il n'a pas disposé de la bonne information, du bon équipement, ou n'a pas pu prendre le temps d'analyser l'environnement et les conditions de sa mission. C'est pourquoi, l'entretien de la culture de sécurité doit au maximum, et c'est un impératif, tendre à impliquer totalement et le plus en amont possible les collaborateurs. Il faut les questionner, leur donner les moyens et les espaces pour s'exprimer, échanger, partager et remonter des bonnes pratiques. C'est ainsi qu'on se donnera les moyens de les embarquer dans notre démarche. »

## SORTIR DE L'UNIQUE LOGIQUE DE LA GESTION DES ÉCARTS

Si une entreprise veut « manager » sans culture sécurité et l'entretenir, il lui est évidemment nécessaire de se doter des moyens et des outils lui permettant de remonter certaines informations et données terrain : presqu'accidents, situations à risque... « Cette étape est évidemment nécessaire, confirme Cédric Djemaa. Mais on doit se demander ce qu'on va en faire. Il faut donc organiser, au-delà de la simple remontée d'informations, une structure, un outil... qui nous permettra de tirer bénéfice de ces données. Notamment pour en faire des pistes d'amélioration continue de la sécurité en tirant des bonnes pratiques qu'il sera possible de dupliquer dans d'autres collectifs de travail. Pour cela, il faut donner la possibilité aux membres des équipes sur le terrain d'être force de proposition pour apporter une réponse à telle ou telle problématique. Cela permet de valoriser leurs initiatives, qui sont souvent très pertinentes, et de les embarquer dans notre démarche d'amélioration et d'entretien de la culture sécurité. »

Chez Enedis, Olivier Cournil ajoute : « Le simple rappel à la règle ne sert pas à grand-chose dans le cadre de l'entretien d'une culture sécurité. Je suis convaincu qu'il faut constamment se réinventer si on veut entretenir ladite sécurité. On doit vaincre le fatalisme et éviter l'exposition aux dangers non



### À RETENIR

Une culture sécurité entretenue participe pleinement à la productivité, à la compétitivité et à l'efficacité de l'entreprise.



## la parole à

**FABRICE REBOULLET,**  
président-directeur général de Graphito Prévention

« On cherche parfois la nouveauté au détriment de la qualité. »



Sollicité par des entreprises, je participe à une vingtaine de diagnostics de culture sécurité par an. Je constate souvent que l'entretien de la culture sécurité passe par la quête constante de nouveautés : nouveaux supports, nouvelles actions... On cherche à innover sans se demander si les bases de la prévention sont pertinentes et efficaces. Prenons un exemple : les visites sécurité. Certes, elles sont généralement faites. Mais on suit leur nombre sans s'intéresser à la qualité ou à leur impact. On peut faire le même constat pour les causeries et autres quarts d'heure sécurité. On les réalise sans se demander quelle doit être leur réelle finalité. Or, si on veut entretenir sa culture sécurité, il faut que tous ces moments répondent à certains critères : sont-ils assez participatifs ? Quelle est leur fréquence ? Quel temps leur accorde-t-on ? Permettent-ils d'engager une réelle réflexion sur un sujet de prévention ? Donnent-ils envie d'améliorer une pratique ? Je constate fréquemment que personne ne connaît réellement les critères de réussite de ces actions. Par ailleurs, les managers ne sont jamais coachés pour améliorer leurs pratiques. Pourtant, ces rituels sont de vrais leviers d'actions en matière d'entretien de la culture sécurité. Nous aidons les managers à faire parler de sécurité plutôt que de parler de sécurité. Savoir faire réfléchir est beaucoup plus engageant qu'apporter ses solutions.





Getty Images



## VALORISER LES INITIATIVES DES COLLABORATEURS

Reconnaître et récompenser les comportements sécuritaires vous aidera à renforcer une culture de sécurité positive. Les employés doivent être félicités d'avoir respecté les procédures de sécurité, signalé les risques et pris des actions préventives. Ces récompenses peuvent aller d'une simple reconnaissance verbale à une distinction lors des récompenses mensuelles ou annuelles de l'entreprise. Cette approche motive à maintenir un environnement de travail sécurisé et valorise les efforts des collaborateurs en matière de sécurité.



« On doit se réinventer et sortir de la logique de l'injonction. »

## 2 questions à

**OLIVIER COURNIL,**

**chef de Projet Branchés Sécurité, Enedis**

**Enedis a lancé une campagne « Tous raccordés, Tous responsables ». Pourquoi ?**

Si on veut entretenir la culture sécurité d'une entreprise, on doit se réinventer et notamment sortir de la logique de l'injonction, du rappel des règles... et chercher des moyens pour impliquer plus fortement le management et les salariés. Chez Enedis, nous disposons de moments qui permettent de partager les expériences, de rendre possible certaines actions, comme nos « quarts d'heure sécurité ». C'est un préalable. Si on veut aller plus loin, il faut innover. L'année dernière, nous avons interrogé nos salariés. Leurs réponses ont été claires: le rappel des règles, les injonctions sont perçues comme infantilisants. C'est ainsi qu'est né notre Projet Branchés Sécurité qui doit nous permettre de nous renouveler, de trouver de nouveaux moyens pour communiquer. Nous nous sommes donc inspirés des meilleures pratiques des grandes campagnes de communication publiques afin de concevoir une approche différente des messages que nous voulons envoyer aux salariés.

**Pouvez-vous nous donner quelques exemples ?**

Prenons le Top « Temps d'observation préalable » que doit pratiquer chaque technicien avant de débuter son chantier. Nous avions tout dit sur ce sujet, et il nous fallait faire autrement. Nous avons élaboré un nouveau slogan « 1 minute peut durer 120 secondes ». On ne dit plus directement ce que chacun est censé faire, on rappelle le petit rien qui peut tout changer pour assurer sa sécurité et celle des autres. Un autre exemple. Notre slogan « 1 question l'est-elle encore si elle sauve une vie » veut rappeler qu'en matière de sécurité et dans le cadre de la vigilance partagée, il n'y a pas de question idiote. Cette campagne de communication décalée doit permettre aux équipes et à leurs managers de discuter, d'aborder différemment la sécurité. En suscitant les échanges, elle doit aussi permettre de valoriser les bonnes pratiques, les initiatives qui vont dans le bon sens. Si on veut entretenir la culture sécurité, il ne faut pas se limiter à parler de ce qui ne marche pas pour, mais chercher à capitaliser sur, ce que nous avons fait de bien pour réaliser le travail sans dérapage, comment nous avons géré les situations réelles.



maîtrisée. Pour cela, on ne peut se contenter de communiquer dans un seul sens. Répéter les règles et des messages ne constitue pas une culture sécurité. Il est préférable de créer les conditions favorables à de réels partages d'expériences, de pratiques... Depuis des années, on se contente de constater et de gérer des écarts. Et, par voie de conséquence, on transforme les chefs d'équipes en "managers d'écarts". Ce n'est plus suffisant pour progresser. Pour qu'ils jouent pleinement leur rôle, il faut leur apprendre à manager à partir du positif, en commençant par la pratique du "feed-back" positif, afin de traiter, d'exploiter, de valoriser les bonnes pratiques de leurs équipes. Pour un collectif de travail l'émulation est un bon moyen d'entretenir la culture sécurité. »

## LA SÉCURITÉ PARTOUT ET TOUT LE TEMPS

Véritable démarche d'amélioration continue, l'entretien de la culture sécurité implique donc d'avoir su mettre en place au sein de l'entreprise un mode de management qui permet de mettre au cœur de leur sécurité les collaborateurs et les collectifs de travail. Sans cela, toute initiative sera vouée à l'échec... « Pour atteindre cet objectif, on doit interroger les salariés sur leurs conditions de travail et leur permettre de s'exprimer sur des choses mêmes anodines. Il faut donc aller sur le terrain. Par ailleurs, on parle beaucoup de vigilance partagée. Elle sera difficile à mettre en place si on ne comprend pas qu'en demeurant dans la simple injonction, on "tapera" à côté. Tenter de mettre en place la vigilance parta-



## UNE FORMATION POUR LES MANAGERS

Le manager n'a pas besoin d'être un expert en SST, mais doit comprendre son impact sur ses pratiques de gestion et sur la performance globale de l'entreprise. Il doit répondre à l'obligation de sécurité de l'employeur et saisir le lien entre performance SST et performance de l'entreprise. DVConseils propose une formation pour les dirigeants, les préveteurs, les médecins du travail, les élus CSE, et les salariés compétents, afin de maîtriser les bases d'une approche systémique intégrant la SST pour améliorer la performance globale de l'entreprise.



« Il faut aller chercher la participation à tous les niveaux. »

## 2 questions à

**SÉBASTIEN MARTIN**

EMEA HSE Director chez McCormick & Company

### La participation de tous est très importante pour entretenir une culture sécurité. Comment la suscitez-vous ?

Il faut aller chercher de la participation à tous les niveaux de l'entreprise comme nous le faisons via notre programme d'excellence opérationnelle « Journey to excellence » en établissant des ponts avec les démarches santé sécurité. Pour cela, on pourra partir de choses assez basiques comme les visites comportementales de sécurité ou travailler sur d'autres axes. Chez McCormick, nous cherchons, par exemple, à renforcer les messages positifs via des initiatives telles que « Good Catch », ou « l'Idée du mois » qui permet, après un vote, de valoriser les personnes qui ont proposé une bonne pratique. Parallèlement, nous nous servons de la

« gamification ». Par exemple, sur notre site de Monteux, près de Carpentras, les équipes ont mis en place une Master League, un championnat des idées sécurité pour répondre à des situations à risques, des presqu'accidents. Enfin, nous nous servons d'outils digitaux pour amplifier la participation dans la remontée d'informations et apporter des réponses si nécessaire.

### Comment impliquez-vous les managers

Dans toutes nos usines, les directeurs de sites, leurs équipes et les managers terrain doivent réaliser ce que nous appelons des « Gemba Walks », des visites sur le terrain pour échanger, discuter, observer les collectifs de travail... C'est ainsi qu'ils peuvent jouer leur rôle de leadership en matière d'entretien de la culture sécurité.



À SCANNER  
POUR EN  
SAVOIR PLUS



## EN SAVOIR PLUS

INRS,  
Mise en œuvre  
d'une démarche  
de prévention.



À SCANNER  
POUR EN  
SAVOIR PLUS



### LA SST ET LA PRÉVENTION SONT DES DÉMARCHES COLLECTIVES

La culture SST et la prévention des risques doivent s'inscrire dans une démarche collective, et seront influencées par les différentes situations de travail des salariés. La simple prescription, souvent basée sur des injonctions, peut montrer des limites. Outre l'implication de l'encadrement intermédiaire, et d'autres parties prenantes de la prévention, il faudra savoir diffuser certains messages autrement que de manière descendante. Par ailleurs, il sera nécessaire de soutenir les apprentissages en exploitant les informations provenant des retours d'expérience, des analyses d'incidents, des plaintes et des remontées d'anomalies.

### RGO CUT XTREME

sécurité renforcée,  
précision préservée

**CUTC**

398330C

**CUTD**

398332D

**CUTE**

398333E

Demandez votre échantillon

www.groupe-rg.com • 04 72 23 24 30 •

Mars / Avril 2025 - 39



**« L'engagement fort des managers et de la direction est primordial. »**

## 2 questions à

**LUC PEZON,****responsable environnement hygiène sécurité & facilities, L'Oréal****Quels sont les leviers qui permettent d'entretenir une culture sécurité ?**

L'engagement fort de la direction et des managers, la participation active de tous, des règles claires et appropriées et la formation/développement des compétences permettent de construire cette culture santé/sécurité qui va au-delà des portes de l'entreprise. Le Groupe L'Oréal a défini des axes de travail: pilotage de l'EHS, leadership du codir et des managers, implication du personnel, formation et évaluation des risques.

Les quatre premiers axes de travail sont les axes managériaux pour évaluer le niveau de culture sécurité du site. Toutes les entités travaillent sur les critères qui constituent ces axes et sont évalués par des auditeurs L'Oréal environ tous les quatre ans. Les comités de pilotage sont élargis aux managers et non réservés au codir ou au service EHS. La vision doit être partagée et coconstruite. La revue des indicateurs avec un zoom sur les faits marquants, les plans d'actions des secteurs permettent de nous assurer que la feuille de route est tenue, comme les objectifs de l'année. Ces points mensuels sont indispensables.

**Comment impliquez-vous tout le monde dans cette démarche ?**

Tout d'abord, l'exemplarité de la direction et des managers est essentielle. Les règles ne sont pas que pour les autres. Par ailleurs, nos collègues sont associés aux réflexions relatives à la santé et la sécurité à travers l'ensemble des outils utilisés: analyses de risques, revue du Duer, arbres des causes, gestion du changement, audits de secteurs... À Vichy et à La Roche-Posay (Cosmétique Active Production), nous avons une communauté de CAP'tains Sécurité pour mettre en œuvre de manière opérationnelle les règles et les outils du Groupe. Cela crée une vraie adhésion aux programmes qui ne sont pas vécus comme imposés.



gée suppose donc d'offrir aux managers et à leurs équipes des points de départs pour discuter, sereinement et de manière transparente, de sécurité, échanger, confronter, valoriser et s'approprier la culture sécurité qu'on souhaite mettre en place. »

On jugera aussi de l'efficacité de la culture sécurité et de son entretien en constatant que les règles et bonnes pratiques... sont appliquées en dehors de l'entreprise. « La mise en place d'une réelle culture sécurité ne limitera pas ses effets au seul cadre de l'entreprise. Un salarié qui aura pleinement intégré cette culture sera aussi à même de l'appliquer chez lui, dans sa vie privée », souligne Dominique Vacher, dirigeant de DVConseils\*. Point de vue que partage Claude Jaffré: « Une vraie culture de la sécurité doit avoir des effets en dehors du cadre professionnel et est opérante pour toutes les opérations de la vie de tous les jours. Une culture ancrée dans l'esprit et les réflexes des collaborateurs aura un réel effet sur leur exposition aux accidents domestiques. Dans le cadre privé, ils adopteront les mêmes attitudes et comportements et se poseront, avant d'engager une action, les bonnes questions afin de ne pas s'exposer à un risque. Rappelons qu'on déplore en France, chaque année, 20 000 morts dues aux accidents domestiques. Si la culture de la sécurité que nous mettons en place au sein de nos structures et les actions que nous avons engagées pour l'améliorer et l'entretenir, peuvent permettent de les réduire, nous aurons aussi atteint notre mission... »

\*Sur la mise en place de la culture sécurité et son entretien, retrouvez le point de vue de Dominique Vacher en page 70 de ce numéro. ■



### POUR VOUS AIDER À ORGANISER VOS CAUSERIES

Les causeries sécurité sont un levier essentiel pour sensibiliser et protéger vos collaborateurs sur les risques au travail. Pour vous aider, Cikaba vous propose un livre blanc pour vous accompagner dans leur organisation. Vous y trouverez des conseils concrets pour structurer vos interventions, captiver votre auditoire, et maximiser l'impact de vos messages sur la prévention des accidents au quotidien.



**À SCANNER  
POUR EN  
SAVOIR PLUS**



## EN SAVOIR PLUS

INRS,  
Amélioration  
de la performance  
par la prévention :  
retour d'expérience.  
Une démarche  
pour les entreprises.  
Réf. PV 21.



À SCANNER  
POUR EN  
SAVOIR PLUS



## KIT QUART D'HEURE SÉCURITÉ DE L'OPPBTP

Disponible depuis le mois de janvier, le kit pratique pour animer les quarts d'heure sécurité de l'OPPBTP a été conçu pour aider les préventeurs, managers, encadrants de chantier... à animer des séances de prévention sur les risques prioritaires du BTP. Pour chaque thématique, le kit proposera : une affiche à imprimer pour sensibiliser les équipes sur le terrain ; un support pédagogique pour une animation interactive ; une vidéo explicative et ludique sur le sujet traité ; une consigne pour l'animateur, facilitant la gestion de la séance de sensibilisation.

**cLOTO™**  
SOLUTION DE CONSIGNATION CONNECTÉE

**Master Lock**

DEMANDEZ  
VOTRE  
DÉMO GRATUITE

**DIGITALISEZ VOTRE  
PROGRAMME LOTO**

**AMÉLIOREZ LA SÉCURITÉ  
DE VOS ÉQUIPES**

**GÉREZ LA  
CONFORMITÉ**

[www.masterlock.fr](http://www.masterlock.fr)

Bluetooth®  
GET IT ON  
Google Play  
Download on the  
App Store