

Note Méthodologique : Comportements Culture Sécurité BBS

Synthèse structurée de la démarche et des étapes de réalisation de la mission.

Contexte & finalité de la méthodologie

Approche BBS centrée sur l'observation, le feedback et le renforcement positif, intégrée au management (cohérence ISO 45001).

- Met en visibilité les micro-choix qui réduisent l'exposition aux risques.
- Crée un langage commun terrain-management et ancre des routines d'apprentissage.
- S'adapte à la maturité des sites et se déploie par étapes.
- Relie décisions managériales à des faits observables et mesurables.

Point clé : La valeur vient de la boucle simple et régulière: observer, dialoguer, améliorer (leading indicators > résultats retardés).

Objectifs de la mission

- Réduire progressivement l'exposition aux risques par la multiplication de comportements sûrs.
- Aligner standards écrits et pratiques réelles via des observations courtes et fréquentes.
- Fournir un feedback positif spécifique et rapide (cible: 90% sous 72 h).
- Documenter les faits, analyser les tendances et piloter par indicateurs comportementaux.
- Ajuster supports et formation selon les données du terrain et les risques majeurs.

Périmètre / livrables attendus

- Charte de gouvernance et matrice des rôles (incl. sponsor de site).
 - Cartographie comportements–risques et référentiel de 5–7 comportements critiques par poste.
 - Kit observateur (fiches d'observation ≤ 10 champs, mode opératoire de feedback, canal de collecte papier/app).
 - Modèle de revue hebdomadaire et règles d'escalade.
 - Tableau de bord initial d'indicateurs comportementaux.
 - Rapport pilote et leçons apprises.
 - Calendrier de déploiement et communication interne.
 - Plan d'amélioration continue et mises à jour des référentiels.
-

Démarche méthodologique (étapes)

1. Cadrage et gouvernance

- Aligner direction/HSE, définir périmètre pilotes et sponsor(s) de site.
- Fixer critères de succès, rituels et principes de mesure.
- Livrables: charte de gouvernance, matrice des rôles, planning de déploiement.

2. Diagnostic comportemental terrain

- Entretiens, gemba, revue d'incidents majeurs et tâches critiques.
- Arbitrer 5–7 comportements critiques par poste.
- Livrables: cartographie comportements–risques et priorités.

3. Conception des outils et rituels

- Co-concevoir fiches d'observation claires et référentiel de comportements.
- Définir mode opératoire de feedback et canal de collecte (papier/app).
- Livrables: kit observateur, modèle de revue hebdo, tableau de bord initial.

4. Pilote terrain et montée en compétence

- Lancer sur 1–3 unités, mesurer volume/qualité des observations.
- Tester rituels de revue et ajuster comportements critiques.
- Livrables: rapport pilote et ajustements au kit.

5. Déploiement et intégration managériale

- Étendre par vagues, intégrer revues dans réunions d'équipe.
- Rendre les progrès visibles et lier aux enquêtes/audits.
- Livrables: calendrier, communication, tableau de bord multi-sites.

6. Amélioration continue et pérennisation

- Revues trimestrielles multisites, analyses de tendances.
- Mettre à jour comportements critiques et renforcer la qualité du feedback.
- Livrables: plan d'amélioration, MAJ référentiels, retours d'expérience.

Planning / durée / jalons

Jalon / activité	Fréquence / durée	Repère qualité / objectif
Observations structurées terrain	15 min par observation; ≥1/équipe/semaine	≥80% d'observations avec feedback positif spécifique/mois
Feedback suite à observation	Sous 72 h	90% dans le délai; ratio ≥2:1 positifs / axes d'amélioration
Revue d'équipe (comportements)	Toutes les 4 semaines	Décisions d'amélioration tracées et partagées
Revue d'efficacité / direction	Tous les 90 jours et trimestrielle	3 indicateurs comportementaux stables examinés
Coaching managérial	4–6 séances sur 8 semaines	80% capables d'un feedback spécifique < 60 s après 1 mois

Rôles & responsabilités

Client (organisation)

- Désigner un sponsor de site et cadrer avec la direction/HSE (périmètre, ressources, rituels).
- Sélectionner postes prioritaires et valider 5–7 comportements critiques/poste.
- Mobiliser observateurs pairs et managers (observations régulières, revues d'équipe).
- Assurer l'intégration au SMS existant et arbitrer les actions d'amélioration.

Consultant

- Animer le cadrage (charte, rôles, principes de mesure) et la cartographie comportements–risques.
 - Co-concevoir les outils (fiches, référentiel, tableau de bord) et modèles de revue.
 - Former/coacher observateurs et managers (feedback positif, co-observations).
 - Piloter le pilote (mesure, leçons apprises) et appuyer le déploiement par vagues.
 - Faciliter les revues périodiques et proposer les ajustements (plan d'amélioration, MAJ référentiels).
-

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Cartographie des risques majeurs et revue des incidents significatifs.
- Périmètre de postes prioritaires et liste de 5–7 comportements critiques/poste.
- Observateurs pairs identifiés, créneaux dédiés aux observations (≈15 min).
- Fiches d'observation simples (≤10 champs) et canal de collecte (papier/app) prêt.
- Règles d'usage/anonymisation des données clairement établies; interdiction d'usage disciplinaire.
- Rituels planifiés (observations hebdo, revues 4 semaines, revues trimestrielles).
- Jeu d'indicateurs comportementaux ciblés (3–5 par site) et seuils d'alerte.

Modalités de pilotage & qualité (comités, validations, risques)

- Observations hebdomadaires par équipe; feedback sous 72 h (objectif 90%).
- Qualité du feedback: spécifique, factuel; viser ≥80% d'observations avec feedback positif/mois et ratio ≥2:1.
- Revues d'équipe toutes les 4 semaines; analyse des tendances et décisions d'amélioration.
- Revue d'efficacité à 90 jours et revue de direction trimestrielle (3 indicateurs comportementaux stables).
- Gouvernance des données: 95% des observations saisies sous 5 jours ouvrés.
- Critères d'arrêt/alerte: arrêter un pilote si <60% d'observations avec feedback spécifique 2 mois de suite.
- Vigilances: éviter le "checklistisme", la dérive punitive et les outils non intégrés; ancrer dans le travail réel.
- Intégration SMS: lier aux enquêtes d'incident et audits; boucles d'escalade formalisées.

