

Note Méthodologique : Culture Sécurité et Facteurs Humains en entreprise

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

Contexte & finalité de la méthodologie

Renforcer une culture sécurité orientée travail réel, au-delà des seules procédures.

- Contexte de transformations, pression opérationnelle et exigences réglementaires.
- Finalité: maîtrise durable des risques et pérennité des performances.
- Aligner valeurs, comportements observables et gouvernance cohérente.
- Passer de la compréhension à l'action via leadership, communication, reconnaissance.

Point clé : Trois piliers de cohérence: rituels stables, indicateurs reliés aux expositions, boucle d'apprentissage (retours d'expérience).

Objectifs de la mission

- Réduire les expositions et renforcer les barrières opérationnelles.
 - Définir des objectifs sécurité clairs et mesurables.
 - Rendre visibles comportements attendus et signaux faibles.
 - Installer des rituels de terrain centrés sur la maîtrise des risques.
 - Structurer des feedbacks justes, traçables et des apprentissages rapides.
-

Périmètre / livrables attendus

- Cadrage stratégique: livrable de cadrage (enjeux, rôles, critères, cartographie initiale des risques culturels et humains).
 - Diagnostic: rapport consolidant forces, fragilités et opportunités (observations, entretiens, analyse d'événements, indicateurs d'exposition).
 - Plan de progrès: feuille de route priorisée, matrice de risques, charte de leadership sécurité.
 - Déploiement: supports de communication et canevas de rituels terrain.
 - Pilotage: tableaux de bord, socle d'indicateurs (résultats et expositions), dispositif de feedbacks.
 - Pérennisation: standards simples, clarification des responsabilités, transfert d'outils et compétences.
-

Démarche méthodologique (étapes)

Étape 1 – Cadrage stratégique et gouvernance

- Aligner finalité, périmètre, critères de succès et interfaces.
- Clarifier rôles (direction, managers, HSE) et rituels de pilotage.
- Livrable: note de cadrage + cartographie initiale des risques culturels et humains.

Étape 2 – Diagnostic de terrain et écoute des équipes

- Observations, entretiens semi-structurés, analyse d'événements, collecte d'indicateurs d'exposition.
- Objectiver forces, fragilités et opportunités (au-delà des seuls accidents).
- Livrable: rapport de diagnostic, restitué rapidement et relié à des décisions.

Étape 3 – Conception du plan de progrès et arbitrages

- Prioriser selon risque, faisabilité, impact; définir indicateurs et responsabilités.
- Aligner ressources et rythme d'implémentation.
- Livrables: feuille de route, matrice de risques, charte de leadership.

Étape 4 – Déploiement progressif et ancrage terrain

- Piloter la mise en œuvre, lever les obstacles, cibler les risques critiques.
- Coaching terrain, co-observations, rituels outillés; ajuster aux contraintes réelles.
- Livrables: supports de communication, canevas de rituels.

Étape 5 – Mesure, feedbacks et adaptation

- Mettre en place indicateurs de résultat et d'exposition, tableaux de bord, revues périodiques.
- Feedbacks structurés pour rendre visibles progrès et difficultés.
- Livrable: dispositif de pilotage et décisions fondées sur données.

Étape 6 – Pérennisation et transfert de compétences

- Formaliser standards simples, clarifier responsabilités, autonomiser les équipes.
- Parcours internes, compagnonnage, montée en compétence des animateurs.
- Livrables: standards, kit outillage et plan de transfert.

Planning / durée / jalons

Élément	Fréquence / Délai	Jalon / Attendu
Restitution Diagnostic	Sous 6 semaines	Restitution direction avec décisions
Revue de direction	Annuelle (min.)	Décisions consignées, objectifs sécurité intégrés
Revue/pilotage opérationnel	Mensuelle	Suivi plan d'actions et indicateurs
Visites/présence terrain managers	Hebdomadaire (repère)	Enseignements et décisions tracés
Briefs sécurité activités à risque	Quotidien – 5 min	Points critiques abordés et tracés
Changement MOC	2 jalons + contrôle à 30 jours	Validations technique et opérationnelle

Rôles & responsabilités

Client (Direction, Managers, HSE)

- Direction: fixe le cap, arbitre priorités, parraine la démarche, tient la revue de direction.
- Managers de proximité: présence terrain, animation des rituels, questions ouvertes sur les risques, reconnaissance ciblée.
- HSE: pilote indicateurs et audits (système et opérations), soutient la mesure et l'apprentissage.

Consultant

- Conduit le cadrage (enjeux, périmètre, critères, gouvernance).
 - Réalise le diagnostic (observations, entretiens, analyses, consolidation).
 - Structure le plan de progrès et les arbitrages (objectifs, indicateurs, responsabilités).
 - Accompagne le déploiement (pilotage, supports, rituels) et la mise sous contrôle des risques critiques.
 - Installe le pilotage (tableaux de bord, feedbacks) et transfère outils/compétences pour pérenniser.
-

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Accès terrain pour observations et co-observations.
 - Entretiens semi-structurés avec équipes, managers et fonctions HSE.
 - Historique d'événements/retours d'expérience et indicateurs d'exposition.
 - Rituels existants (briefs, débriefs, visites) et traces de feedbacks.
 - Documents de gouvernance: politique, plan d'actions, audits internes (système et opérations).
 - Cartographie initiale des risques culturels et humains (si disponible) ou éléments pour la construire.
 - Engagement sur un socle d'indicateurs stable et deux niveaux de revue (opérationnel, direction).
-

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

- Revues: opérationnelles mensuelles et revue de direction annuelle avec décisions tracées.
 - Indicateurs: combinaison résultats/expositions/apprentissages; socle stable sur 12 mois.
 - Audits: deux niveaux (système et opérations) pour croiser déclaratif et réalité terrain.
 - MOC (changements): deux jalons de validation (technique, opérationnel) + contrôle à 30 jours.
 - Registre d'arbitrages sécurité/coûts/délais pour projets critiques.
 - Dispositif de feedbacks structurés et restitutions rapides pour maintenir la confiance.
 - Principes de juste culture pour traiter erreurs/écarts et nourrir l'apprentissage.
-