



Manuel Safety Culture Ladder

Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité

Version : 3.1

Date : 15 février 2017



SAFETY CULTURE LADDER

NEN



Manuel Safety Culture Ladder®

Promouvoir ensemble la conscience de la sécurité au travail

Version : 3.1

Date : 15 février 2017

Préambule

Le Manuel Safety Culture Ladder est le document qui sert de cadre pour la certification SCL selon l'échelle néerlandaise de culture de la sécurité. Vous y retrouvez toutes les informations formelles nécessaires concernant le trajet de certification, notamment des explications sur les objectifs, les méthodes, les exigences et les définitions.

À partir du 2^{ième} échelon, il est précisément défini à quoi une entreprise doit répondre (exigence), quels sont les critères (la norme), comment ces critères sont évalués (les scores) et ce quoi les auditeurs indépendants évaluent (la directive pour les auditeurs). L'échelon 2 est d'ailleurs le niveau d'entrée minimal. Si une entreprise ne répond pas aux exigences du niveau 2, elle est 'automatiquement' mise au premier échelon.

Les audits sont toujours effectués par 2 auditeurs afin de garantir une évaluation pondérée et objective, mais les auditeurs ne doivent pas nécessairement travailler pour le même organisme de certification.

La Safety Culture Ladder est la propriété de et gérée par la NEN. Le Manuel et le Schéma de certification sont publiés et à télécharger sur www.veiligheidsladder.org.

Liste des modifications

L'aperçu ci-dessous reprend les modifications par rapport au Manuel Safety Culture Ladder version 3.0.

Page	Modification
26	Le nombre de jours de travail pour l'audit d'expérience est passé de 2 à 1,5 par auditeur.
12	Figure 1- échelon 1 modification pathologique en pathologique

Avant-propos

Presque chaque jour, les médias relaient des incidents dans lesquels des collaborateurs ont été blessés pendant l'exécution de leur fonction. Parfois il s'agit d'incidents mineurs, parfois d'accidents avec des blessés graves, voire même avec une issue fatale. Il y a une forte conscience que la responsabilité incombe à toute personne impliquée, tant les employeurs que les employés. Il existe des systèmes, des structures, des règles et des accords en vue d'éviter des accidents, mais à eux seuls ils ne suffisent pas pour prévenir des situations à risque.

Un facteur-clé est la conscience, dans toutes les couches de l'organisation, de sa propre contribution à la sécurité. Cela est lié aux comportements, aux attitudes et à la culture dans l'entreprise. Un cadre a-t-il été créé dans lequel les personnes osent s'exprimer sur des éventuelles situations à risque ? Parle-t-on de la sécurité et les collaborateurs sont-ils entendus ?

Au cours des dernières années, ProRail a développé et implémenté la Safety Culture Ladder sur le marché ferroviaire. Ce système bénéficie d'un large soutien et a considérablement contribué à la conscientisation en matière de sécurité dans l'ensemble du secteur ferroviaire. Le succès y est énorme parce que ce système se base notamment sur les comportements, les attitudes et la culture et que c'est la chaîne qui est au centre, non pas l'organisation individuelle. Afin de diffuser davantage ce système aux Pays-Bas, ProRail a demandé à NEN de se charger de cette Safety Culture Ladder.

Ce transfert a été le premier pas vers l'implémentation dans d'autres secteurs également, de sorte à arriver à une conscience de la sécurité accrue. L'échelle de la culture de la sécurité offre suffisamment de pistes pour permettre aux entreprises de travailler sur la sécurité dans leur entreprise et dans la chaîne, par le biais d'appel d'offres, de procédures d'achat ou d'une autre manière.

Travailler de manière saine et sécurisée n'est pas quelque chose que l'on fait seul, mais ensemble !

Johan van den Elzen
Président du Collège des Intervenants



Table des matières

1	Introduction	6
2	Lien avec les systèmes de management de la sécurité	7
3	Terminologie et abréviations	8
4	La Safety Culture Ladder	11
4.1	Qu'est-ce que la SCL ?	11
4.2	Le fonctionnement	12
4.3	Pour qui ?	12
4.4	Comment faire face aux différences entre les entreprises ?	12
4.5	Comment l'évaluation se déroule-t-elle ?	12
4.6	Qui détermine l'échelon ?	13
4.7	Comment se déroule la certification ?	13
4.8	Quand l'échelle est-elle entrée en vigueur ?	14
4.9	Validité de la Safety Culture Ladder	14
4.10	Description des échelons	14
4.11	Descriptions des aspects de l'entreprise	15
5	L'audit de certification	17
5.1	Les Organismes de Certification SCL compétents	17
5.2	L'auditeur et l'évaluateur	17
5.3	Exigences pour l'OC en charge de l'évaluation SCL	18
5.4	Tableau des jours de travail	19
5.5	Scores	21
5.6	Présence de la NEN	21
5.7	Rapport d'audit	22
5.8	Délivrance du certificat	22
5.9	Validité du certificat	23
5.10	Déroulement d'un audit	23
6	Organisation	25
6.1	Qui gère l'échelle ?	25
6.2	Financement	26
6.3	Gestion des documents et versions	27
6.4	Informations et conseils	27
6.5	Réclamations	27

1 Introduction

La construction au 21^{ème} siècle est soumise à des exigences particulières. Le rythme de travail est très élevé, souvent dans des circonstances complexes. Le marché du travail évolue également. Le modèle traditionnel avec des contrats de longue durée chez un seul employeur est en voie de disparition. Les entreprises de construction doivent de plus en plus faire appel à des employés étrangers pour le métier. Tout ceci influe sur la manière dont le travail est géré. Toutefois, cette charge de travail accrue ne peut en aucun cas détériorer la sécurité au travail.

À cette fin ProRail a développé, en collaboration avec les contractants ferroviaires, les bureaux d'ingénieurs, les bureaux de conseil et le monde scientifique, une échelle de la culture de la sécurité, appelée 'Safety Culture Ladder', afin de stimuler la conscience de la sécurité et les comportements sécurisés. Les efforts dans ce domaine sont mesurés objectivement et appréciés, l'objectif final étant la diminution du nombre de situations à risque menant ainsi à une diminution du nombre d'incidents (absentéisme, dommages).

L'utilisation de la Safety Culture Ladder a une fonction très large. Elle offre un cadre à toutes les parties actives dans différents secteurs pour assurer la santé et la sécurité au travail. Aucune distinction n'est faite entre les donneurs d'ordre, les exécutants ou les fournisseurs. La sécurité est quelque chose pour laquelle nous œuvrons tous ensemble, dans toute la chaîne.

La Safety Culture Ladder a été conçue de sorte que son concept-clé soit applicable de manière générale. L'échelle laisse suffisamment de marge de manœuvre pour permettre une élaboration/application développée 'sur mesure' des secteurs, en interprétant les exigences et les critères dans l'esprit du secteur en question, ou du type d'entreprise qui est évalué.

En 2016, ProRail a transféré la propriété et la gestion de la Safety Culture Ladder à la fondation néerlandaise NEN.

2 Lien avec les systèmes de management de la sécurité

OHSAS 18001/ISO 45001

OHSAS est l'abréviation de « Occupational Health and Safety Assessment Series », une norme pour les systèmes de management de la sécurité et la santé au travail. Elle permet à une entreprise de s'assurer et démontrer que les conditions de travail sont bien réglées. L'inventaire et l'évaluation des risques et la définition de règles et accords applicables servent de base. L'amélioration continue des conditions de travail fait également partie de ces exigences, de sorte que l'organisation soit, entre autres, censée tirer des leçons des expériences (des incidents et infractions constatés). C'est une norme pour toute organisation souhaitant garantir qu'elle répond aux législations et réglementations et qui a pour ambition de travailler systématiquement à l'amélioration des conditions de travail sur la base d'analyses des risques proactives. À l'échelle internationale, la transposition de OHSAS 18001 est en cours vers une norme ISO à l'application plus large (ISO 45001).

VCA

VCA signifie « Veiligheid-, gezondheid- en milieu- Checklist Aannemers ». Ce terme néerlandais peut se traduire par LSC (Liste de contrôle SSE entreprises Contractantes), mais le terme VCA est plus souvent utilisé, même en français. Cette liste de contrôle permet d'évaluer la politique et les performances des contractants. Le certificat VCA est axé sur la sécurité et la santé des collaborateurs et n'est pas seulement destiné à démontrer que la législation en matière de SSE est respectée, mais se veut surtout un programme visant à diminuer le nombre d'accidents et à augmenter la sécurité. On trouve aussi, dans la même famille que VCA, la VCU ou LSI en français (Liste de contrôle Sécurité pour les entreprises de travail Intérimaire) et la VCO, ou LSDO en français (Liste de contrôle SSE Donneurs d'ordre). Dans le cadre de VCU, il s'agit de gérer la sécurité et la santé des intérimaires, en coopération avec les organisations utilisatrices. La VCO est destinée aux donneurs d'ordre souhaitant créer les conditions adéquates pour les acteurs qui exécutent des tâches à risques pour eux ou sur leur site, afin d'arriver à des performances SSE optimales. La VCO définit les exigences et détaille le leadership dont doit faire preuve le donneur d'ordre dans cette situation. Le point de départ est que le donneur d'ordre dispose d'un système de gestion SSE qui répond au moins aux exigences de la VCA.

Les normes ci-dessus s'appliquent à tout type d'organisation, tant les secteurs marchand et non marchand que le secteur des services et l'industrie, aussi bien pour de grandes entreprises que pour des plus petites. Les normes visent toutes la gestion et l'amélioration continue par le biais de systèmes de management QSE (qualité, sécurité et environnement). Ces dernières années, il est devenu de plus en plus clair qu'outre la disponibilité des outils et systèmes adéquats, le facteur humain est de grande importance, entre autres pour une exécution sécurisée dans la pratique. Par conséquent, on accorde de plus en plus d'attention au côté 'doux' des systèmes de management QSE, comme les comportements implicitement sécurisés au travail.

La Safety Culture Ladder n'est pas une (nouvelle) norme pour évaluer les systèmes de management QSE, mais plutôt une norme pour mesurer objectivement les comportements et attitudes en matière de santé et sécurité au sein d'une entreprise. L'objectif de la Safety Culture Ladder est de contribuer à la conscience de la santé et de

la sécurité dans les entreprises et d'améliorer, par ce biais, l'exécution sécurisée des tâches. La Safety Culture Ladder se veut un ajout aux 'normes de systèmes', telles ISO, OHSAS et VCA/VCU/VCO et les législations et réglementations en vigueur.

3 Terminologie et abréviations

Organisme de Certification

Un Organisme de Certification ou OC est un organisme déclaré compétent par la NEN pour faire des évaluations SCL en tant que tiers indépendant et de délivrer un Certificat de Conscience de la Sécurité. Afin de mener à bien une telle évaluation, l'OC et les auditeurs auxquels il a recours doivent remplir certaines conditions (voir chapitre 5.1).

Entreprise

L'entreprise à certifier. Par « site » on entend la plus haute entité juridique à certifier. Les entités juridiques associées ou sous-jacentes sont à considérer comme des filiales.

Direction / Directeur

Le plus haut responsable au sein de l'entreprise.

Management / Manager

Tous les responsables dans une ligne opérationnelle (étude, préparation et exécution), allant des membres de la direction jusqu'aux managers de première ligne.

Management / Manager de première ligne

Les supérieurs directs des collaborateurs.

Collaborateurs

Toute personne exerçant une fonction au sein de l'entreprise, tant les employés, que les indépendants, intérimaires ou autres personnes embauchées ou contractées par l'entreprise.

Projet

Une quantité d'activités liées qui sont exécutées (à la demande du donneur d'ordre) par l'entreprise sur un site externe ou dans son propre environnement de travail, par exemple l'exécution d'une tâche, l'élaboration d'un dessin, l'accompagnement de travaux etc.

Donneur d'ordre

Le client pour qui les travaux sont exécutés, celui qui a confié la mission à l'entreprise.

Exécutant

La partie qui exécute les travaux à la demande de l'entreprise (sous-traitant, fournisseur, prestataire).

Entrepreneur secondaire

Partie qui exécute des travaux à la demande du donneur d'ordre à proximité des travaux de l'entreprise et qui a un impact sur le travail de l'entreprise.

Acteurs

Les parties prenantes ou les intervenants, comme les collaborateurs, la société mère, les clients, les donneurs d'ordre, les exécutants, les entrepreneurs secondaires, l'environnement, la politique / les autorités etc.

Services de secours

Les services de secours comme les sapeurs-pompiers, la police, l'ambulance, l'urgentiste (hélicoptère), le service environnemental (organisation ou entreprise luttant contre les calamités environnementales), l'inspection du travail, l'équipe d'intervention d'urgence etc.

Secteur

L'ensemble de l'entreprise, donneur(s) d'ordre, exécutants, entrepreneurs secondaires, sous-traitants et organisations sectorielles.

SST¹

La santé et la sécurité de toute personne présente sur ou à proximité de l'environnement de travail.

Environnement de travail

Le lieu où les collaborateurs sont au travail.

Culture de sécurité

L'ensemble des valeurs, normes, compétences et comportements associés en matière de santé et sécurité.

Comportements SST

Les comportements et actions conscients et inconscients visant une exécution sécurisée des travaux, avec une attention pour l'homme, les matériaux, les ressources, les méthodes, le lieu de travail et l'environnement.

Campagne

Un ensemble d'actions de communication systématiques visant la promotion des comportements SST souhaitables. Une campagne a recours à différentes actions et ressources pour renforcer le message, par exemple une présentation donnée par le management, une vidéo, une affiche, un dépliant, un article dans une revue professionnelle, une présentation préparée pour une concertation SST, une formation... Il est important que le support et le message soient adaptés au public cible.

Réunion SST

Une réunion périodique et structurée des managers et collaborateurs, qui peut être de courte durée, afin d'échanger et d'attirer l'attention sur les comportements sécurisés et de se motiver à agir ainsi. Pensez par exemple à des réunions du personnel, des concertations SST, des journées client-fournisseur, des journées de formation etc.

¹ Un autre terme utilisé fréquemment est H&S (Health&Safety).

Concertation SST

Une réunion portant sur la sécurité afin d'augmenter la conscience de la sécurité (p.ex. Toolbox, concertations de travail, conférence pendant la pause du midi ou courts entretiens sur la sécurité et la santé).

Observation SST

Tournée sur le lieu de travail, axée principalement sur les comportements et les actes des collaborateurs en matière de santé et sécurité. Un élément important lors de ces tournées est le fait de relever à un collaborateur ses comportements S&S indésirables et d'entamer le dialogue.

Inspection SST de l'environnement de travail

Tournée d'inspection, tant au bureau (propres bureaux et bureaux où des collaborateurs sont détachés) que sur site, axée principalement sur la sécurité, la santé et la qualité de l'environnement de travail (clôtures / sécurité d'accès, matériel / véhicules utilitaires, outillage / équipements de travail, équipements techniques et autres).

Audit des comportements SST

Une évaluation systématique du degré de conscience de la sécurité et des comportements sécurisés.

Incident

Un terme générique indiquant tout type d'événement, de situation, d'acte et/ou de comportement indésirables dans le domaine de la santé et sécurité. Par « sécurité » on entend la sécurité intégrale qui dépasse la simple sécurité physique et comprend aussi la sécurité sociale, externe etc.

Analyse des risques

Inventaire et évaluation écrite des risques SST pour les collaborateurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail. Cette analyse des risques comprend une description des dangers, des risques, de leur gravité et des mesures de maîtrise (également portant sur les comportements et les attitudes).

Perturbation du processus

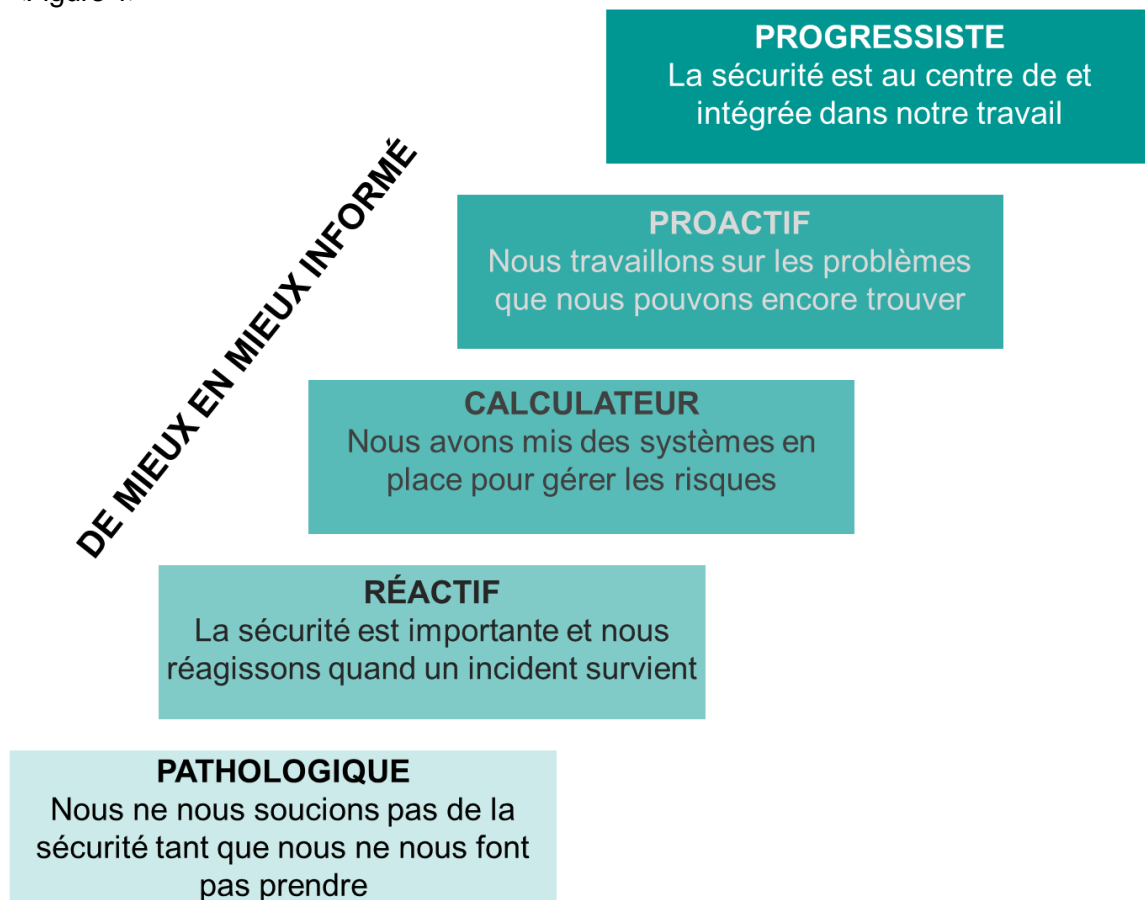
Une perturbation dans l'exécution d'une tâche et dans les processus des acteurs associés, suite à un comportement et/ou acte à risque, qui mène à des dommages (de renom) importants pour l'entreprise et ses acteurs.

4 La Safety Culture Ladder

4.1 Qu'est-ce que la SCL ?

La Safety Culture Ladder se base sur l'échelle de culture selon le modèle de Parker e.a.² (fig. 1), une échelle révolutionnaire à cinq échelons. Le modèle suppose que la culture de la sécurité au sein d'une entreprise a une certaine maturité. Le modèle distingue cinq niveaux, représentant chacun une phase de maturité de la culture de la sécurité au sein de l'entreprise.

<Figure 1>



Conformément au modèle de Parker e.a., la Safety Culture Ladder se compose de 5 niveaux, appelés échelons, allant de 1 à 5. Pour chaque échelon il a été défini à quoi une entreprise doit répondre (exigence), quels sont les critères (la norme), comment ces critères sont évalués (les scores) et ce que les auditeurs indépendants évaluent (la directive pour les auditeurs). Ces exigences et critères ont été élaborés pour 6 domaines ou 'aspects' de l'entreprise, articulés à leur tour en différentes caractéristiques, 18 au total, chacune avec sa propre pondération. La place d'une entreprise sur l'échelle sera l'échelon supérieur pour lequel l'entreprise répond aux exigences.

² Parker, D., M. Lawrie, et P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

4.2 Le fonctionnement

La Safety Culture Ladder est l'élaboration pratique de l'ambition de disposer d'un instrument clair et accessible pour utiliser la conscience de la sécurité comme élément de qualité dans l'acquisition de travaux, services et livraisons. L'échelle peut entre autres être utilisée comme instrument dans l'adjudication, sous la forme d'une exigence minimale ou d'un critère d'adjudication. Le point de départ est de récompenser les efforts pour arriver à un échelon supérieur en matière de comportements sécurisés. La manière exacte dont la Safety Culture Ladder est appliquée dans les adjudications sera définie dans les documents mis à disposition par le donneur d'ordre.

4.3 Pour qui?

La Safety Culture Ladder a été développée pour tout type d'organisation, tant les secteurs marchand et non marchand que le secteur des services et l'industrie, aussi bien pour de grandes entreprises que pour des plus petites.

En vue d'améliorer la conscience de la sécurité, toutes les parties de la chaîne (donneurs d'ordre, exécutants, fournisseurs) devront faire des démarches pour assurer l'effet maximal de l'échelle. Ceci signifie que les parties devront se soumettre à des évaluations.

4.4 Comment faire face aux différences entre les entreprises ?

La Safety Culture Ladder a été conçue de sorte à être applicable à tout type d'entreprise. Elle laisse suffisamment de marge de manœuvre pour permettre une application développée 'sur mesure' pour chaque secteur, en interprétant les exigences et les critères dans l'esprit du secteur en question, ou le type d'entreprise qui est évalué. L'échelle SCL est tellement générique que tout type d'entreprise se reconnaîtra dans les descriptions des exigences, critères et directives. Ce n'est donc absolument pas le but de créer différentes versions de la Safety Culture Ladder, mais d'utiliser la version existante.

4.5 Comment l'évaluation se déroule-t-elle ?

L'évaluation consiste à attribuer un score pour chaque échelon, qui se compose de 18 caractéristiques, regroupées en 6 aspects. Chaque aspect (et donc chaque caractéristique) a sa propre pondération, exprimée en points maximaux par critère. Pour définir le score, l'auditeur suit le schéma de certification de la Safety Culture Ladder. Les scores par critère sont additionnés (voir tableau 2) pour déterminer le score total pour chaque aspect. Sur la base du résultat final, l'entreprise obtiendra un certificat pour un certain échelon sur l'échelle.

< Tableau 2 >

Aspect de l'entreprise	Échelon 2		Échelon 3		Échelon 4		Échelon 5	
	Max.	Min.	Cum	Min.	Cum	Min.	Cum	Min.
1	800	70 %	2450	70 %	3800	75 %	4800	75 %
2	200	70 %	600	70 %	1200	75 %	1800	75 %
3	550	70 %	1500	70 %	2500	75 %	3450	75 %
4	400	70 %	1300	70 %	2500	75 %	3200	75 %
5	750	70 %	1650	70 %	3000	75 %	3950	75 %
6	150	70 %	350	70 %	550	75 %	800	75 %

Total	2850	75 %	7850	80 %	13 550	80 %	18 000	85 %
--------------	------	------	------	------	--------	------	--------	------

4.6 Qui détermine l'échelon ?

Des organismes de certification indépendants vérifient, par le biais d'audits, le score que les entreprises obtiennent en termes de comportements sécurisés. Ils se basent sur le schéma de certification de la Safety Culture Ladder qui détaille les exigences et les critères mentionnés ci-avant. L'évaluation se fait par échelon.

Une entreprise répond aux exigences d'un certain échelon si (1) elle répond aux exigences minimales pour chaque aspect de l'échelon en question et des échelons inférieurs et (2) l'addition des scores de tous les aspects de cet échelon correspond à l'exigence minimale pour cet échelon. Le système prévoit une approche progressive (tableau 3), tant pour les exigences minimales pour les aspects, que pour les exigences minimales pour la moyenne par échelon.

< Tableau 3 >

Objet	Explication
Par critère (100 points par critère)	<ul style="list-style-type: none"> Oui/Non [0-100] Complètement [100], En grande partie [80], Partiellement [40], Pas [0]
Nombre de critères / points	<ul style="list-style-type: none"> Niveau 2 : 29/2850 Niveau 3 : 46/5000 [75/7850] Niveau 4 : 55/5700 [130/13550] Niveau 5 : 44/4450 [174/18000]
Par niveau (de l'échelle) selon une approche progressive	<ul style="list-style-type: none"> Niveau 2 : moy. min. [75] ; min. par aspect [70] Niveau 3 : moy. min. [80] ; min. par aspect [70] Niveau 4 : moy. min. [80] ; min. par aspect [75] Niveau 5 : moy. min. [85] ; min. par aspect [75]
Pondération des aspects	L'accent est mis sur le leadership et l'implication, les non-conformités et la communication.

Les évaluations qui sont effectuées dans le cadre de la Safety Culture Ladder ne sont pas des audits stricts du système de management de l'organisation. Ce n'est pas le fait de disposer de quelque chose (le quoi), mais plutôt le comment et le pourquoi qui comptent. L'évaluation vise à déterminer dans quelle mesure il y a une conscience de la sécurité au sein de l'organisation et si les collaborateurs à tous les niveaux ont des comportements sécurisés.

4.7 Comment se déroule la certification ?

Une entreprise qui souhaite se faire évaluer prend connaissance des informations actuelles et formelles concernant la Safety Culture Ladder, qui sont reprises dans le présent manuel et dans d'autres documents mis à disposition sur www.veiligheidsladder.org. Sur la base de ces informations actuelles, l'entreprise fait une auto-évaluation en utilisant le schéma de certification. Un Organisme de Certification vérifie les résultats de l'entreprise moyennant des entretiens, des observations dans l'entreprise et des visites sur site. L'OC constate l'échelon

atteint et délivre, si les exigences minimales sont remplies, le Certificat de Conscience de la Sécurité.

4.8 Quand l'échelle est-elle entrée en vigueur ?

La Safety Culture Ladder est entrée en vigueur de manière sélective à compter du 1^{er} juillet 2012. Les premiers à avoir été évalués étaient les entrepreneurs ferroviaires agréés ProRail. Ensuite, d'autres acteurs s'y sont ajoutés progressivement. Avec la publication du nouveau schéma de certification version 3.0 à la date du 15 juillet 2015, la Safety Culture Ladder est disponible pour toutes les entreprises de tous secteurs confondus et pour d'autres donneurs d'ordre que ProRail.

Depuis le 1^{er} juillet 2016, tout type d'entreprise peut se faire certifier conformément au schéma de certification version 4.0. Il n'y a aucune modification technique par rapport à la version 3.0. Il s'agit alors de nouveaux audits initiaux. La passation à un échelon supérieur est considéré comme un nouvel audit initial. Quant aux audits de renouvellement pour certificats existants, ceux-ci peuvent être faits jusqu'à la fin de la durée de validité d'un certificat sur la base des anciens schémas de certification versions 2.0 ou 3.0 et documents y afférents.

4.9 Validité de la Safety Culture Ladder

La mise en œuvre de la Safety Culture Ladder est pleinement en cours. Les informations les plus actuelles sont à consulter dans la dernière version du manuel publié sur www.veiligheidsladder.org. Une nouvelle version du manuel pourrait être publiée chaque jour ouvrable pendant les heures de bureau, avec des modifications des exigences, critères, scores et/ou directives pour les auditeurs. Le cas échéant, un délai de transition sera défini pour les modifications apportées au manuel. La NEN vise à limiter la fréquence des mises à jour à maximum une fois par trimestre, sauf si une modification urgente s'impose. Il incombe aux parties de disposer de la version la plus récente. La NEN se réserve le droit de mettre fin à la publication et à l'application de la Safety Culture Ladder.

4.10 Description des échelons

La Safety Culture Ladder se compose de cinq échelons, représentant chacun une phase dans le développement de la conscience de la sécurité au sein d'une entreprise.

Échelon 1

L'attitude au sein de l'entreprise est la suivante : « Chez nous, tout se passe bien et nous livrons une bonne qualité. Pourquoi perdre du temps avec des activités de sécurité préventives ? » et « qui ne sait rien, de rien ne doute ». L'entreprise investit peu ou rien dans l'amélioration des comportements sécurisés. Cette attitude n'est pas souhaitable et n'est pas récompensée.

Échelon 2

L'entreprise a l'habitude d'apporter des changements après qu'un incident s'est produit. On réagit selon des habitudes routinières et on se sent plutôt une victime dans l'entreprise, non pas responsable. « Ce n'est quand même pas de ma faute ? » Les changements dans les comportements sont souvent ad hoc et de courte durée. Ce comportement n'est que moyennement apprécié.

Échelon 3

L'entreprise a défini quelles règles de sécurité sont considérées importantes. Elle fait preuve de vulnérabilité et prend sa responsabilité, or, souvent pour servir son propre intérêt. « Qu'est-ce que cela rapporte ? » L'implication dans la sécurité et le respect des règles et des législations est surtout présente chez le management (supérieur). La sécurité est un domaine de travail pour l'entreprise, ce qui est apprécié.

Échelon 4

La sécurité est prioritaire et est ancrée dans toutes les fibres de l'entreprise. Elle investit continuellement dans la conscientisation en matière de sécurité et les collaborateurs sont encouragés à relever des comportements à risques. Des améliorations sont mises en œuvre et évaluées systématiquement. Il est fait preuve d'anticipation et d'initiative. La conscience de la sécurité au travail est ressentie comme une responsabilité personnelle : « Comment puis-je contribuer ? ». Ce type de comportement est très apprécié.

Échelon 5

La sécurité est entièrement intégrée dans les processus de l'entreprise et constitue une clé de voûte dans la réflexion et l'évaluation au sein de l'organisation, ainsi qu'avec les autres acteurs du secteur. La sécurité est ancrée dans les réflexions et les actions de tous les collaborateurs, ils n'ont jamais connu autrement. Ce comportement est fortement apprécié.

4.11 Descriptions des aspects de l'entreprise

Les exigences et les critères auxquels une entreprise doit répondre sont divisées en 6 domaines ou 'aspects'. Chaque aspect de management est à son tour sous-divisé en plusieurs caractéristiques. Voici une brève description de chaque aspect, avec ses caractéristiques pertinentes.

1. Leadership et engagement

Quelle importance est attachée à la sécurité ? Qui ou quoi est considéré responsable pour la (in)sécurité au travail ? Existe-t-il des règles claires et sont-elles respectées ? La direction encourage-t-elle et récompense-t-elle les bons comportements ? Donne-t-elle le bon exemple ? Comment se déroule la communication au sujet des incidents ? Les managers et les collaborateurs relèvent-ils entre eux les comportements indésirables de manière positive ?

(Caractéristiques : intérêt de la part de la direction, implication des collaborateurs, récompense des prestations).

2. Politique et stratégie

La sécurité est-elle prioritaire dans l'agenda stratégique ? En quoi consiste la vision ? La sécurité est-elle entièrement intégrée dans le cycle managérial ? L'entreprise organise-t-elle régulièrement des actions de sensibilisation ? Dans quelle mesure les investissements dans les comportements de sécurité sont-ils considérés comme une contribution au profit ?

(Caractéristiques : auteurs d'incidents, rentabilité et continuité).

3. Organisation et exécutants

Les exécutants sont-ils sélectionnés sur la base de leurs comportements et leurs performances en matière de sécurité ? Accorde-t-on une attention particulière à la sécurité dans la passation de contrats avec des sous-traitants ? Comment les nouveaux collaborateurs sont-ils sélectionnés et formés ? La conscience de la sécurité au travail figure-t-elle dans les profils de compétences ? Les collaborateurs sont-ils motivés à se former / recycler ? Les problèmes de sécurité sont-ils également abordés ? Les collaborateurs responsables de la sécurité sont-ils compétents et expérimentés ? Un fonctionnaire de sécurité peut-il parler directement au chef de l'entreprise ?

(Caractéristiques : exécutants, compétences et formations, service SST).

4. Lieu de travail et procédures

Dans quelle mesure est-on conscient des risques et qu'est-il fait pour optimiser la conscience de la sécurité sur le lieu de travail ? Les règles et protocoles sont-ils respectés ? Ces derniers sont-ils alignés aux utilisateurs ? Les actions d'amélioration convenues suite à une enquête sont-elles toujours implémentées ?

(Caractéristiques : planification du travail, sécurité au poste du travail, procédures).

5. Non-conformités et communication

Qu'en est-il de la culture de notification et quelle suite est donnée à ces notifications ? Le lieu de travail est-il régulièrement inspecté ? Qu'apprend-on des incidents ? Les changements mis en œuvre suite à un incident sont-ils réellement implémentés et évalués ? Y a-t-il une communication et évaluation régulière ?

(Caractéristiques : notification, examen et suivi des incidents, contrôle quotidien, réunions).

6. Audits et statistiques

L'entreprise organise-t-elle des audits spécifiques dédiés aux comportements sécurisés ? S'appuie-t-elle sur des statistiques pour s'améliorer ?

(Caractéristiques : audits et examens, tendances et statistiques).

5 Audit de certification

Les audits SCL se font conformément à la norme NEN-EN-ISO/IEC 17021, avec les éléments ci-après en complément.

5.1 Les Organismes de Certification SCL compétents

Un OC est compétent pour effectuer une certification SCL s'il a été accrédité par le Cdl ou par un membre de l'IAF conformément à la norme NEN-EN-ISO/IEC 17021.

Les conditions suivantes s'appliquent de surcroît à tous les OC déclarés compétents :

- Accrédité par le Cdl pour VCA et des systèmes de management comme ISO9001, ISO14001 ou OHSAS.
- Chaque OC communique au préalable quels (nouveaux) auditeurs effectueront les évaluations et transmet un dossier de compétences afin de démontrer la compétence des auditeurs en question.
- L'OC investit suffisamment de temps dans l'éducation et la formation théoriques et pratiques des auditeurs conformément aux principes de la Safety Culture Ladder et au schéma de certification correspondant. Les éducations / formations doivent être documentées et figurer dans le dossier de compétences.
- Il est interdit au personnel ayant été impliqué dans les activités de certification de systèmes de management ou ayant travaillé pour l'entreprise à certifier dans les deux dernières années à participer aux audits dans le cadre de la Safety Culture Ladder. Les auditeurs peuvent toutefois avoir effectué des audits ISO, OHSAS, VCA ou BTR auprès de cette entreprise.

La déclaration de compétence finale incombe à la NEN. En cas de violation des conditions ci-dessus, la NEN pourra à tout moment suspendre ou révoquer la déclaration de compétence.

L'OC qui a été déclaré compétent par la NEN pour effectuer une certification SCL est enregistré sur www.veiligheidsladder.org. Cette mention est accompagnée des coordonnées de l'OC et d'une déclaration de compétence pertinente et valable.

Avant de pouvoir effectuer une certification SCL, l'OC conclut une convention avec la NEN pour pouvoir utiliser la norme de certification SCL et participer à la Commission d'harmonisation.

5.2 L'auditeur et l'évaluateur

Le personnel qui est qualifié pour et impliqué dans la certification se divise en :

- Auditeurs : chargés de l'exécution de l'audit de certification, de l'évaluation des résultats, du rapport d'audit, de la recommandation sur la certification et du renouvellement annuel ;
- Évaluateurs : chargés de la prise de décision concernant la délivrance et le renouvellement du certificat.

Les auditeurs et évaluateurs qualifiés travaillent pour un OC qui est agréé par la NEN. L'auditeur et l'évaluateur peuvent être 'empruntés' d'une autre instance, à condition qu'ils soient compétents et qualifiés pour les audits en question.

Les auditeurs doivent au moins remplir les exigences de qualification suivantes :

1. Par la formation ou l'expérience, avoir acquis un niveau de travail et de réflexion égal ou supérieur à un diplôme d'enseignement professionnel supérieur ;
2. Expérience dans la certification de systèmes de management sous accréditation ;
3. Titulaire d'un diplôme de conseiller en prévention ;
4. Titulaire d'une qualification Auditeur principal pour VCA** ou OHSAS 18001 ;
5. Connaissances démontrables, acquises par l'éducation ou une longue expérience (qualification sectorielle), des techniques spécifiques au secteur ;
6. Compétence démontrable, acquise par l'éducation / la formation, en matière du schéma de certification SCL (qualification échelle de sécurité) ;
7. Avoir reçu une évaluation positive de la part de l'OC pour effectuer des audits de comportements et attitudes.

L'évaluateur du rapport d'audit doit de surcroît remplir les exigences minimales suivantes :

1. Évaluateur qualifié pour VCA** ou OHSAS 18001 ;
2. 3 ans d'expérience démontrable en tant qu'Auditeur Principal pour la certification de systèmes de management.

5.3 Exigences pour l'OC en charge de l'évaluation SCL

- Pour chaque mission, l'OC établit un plan d'audit, qui comprend au moins la structure de l'évaluation, les limites organisationnelles (un service ou l'entreprise), la composition de l'équipe d'audit et la répartition des tâches, le programme d'évaluation et le rapport.
- Toute évaluation est faite par deux auditeurs, dont 1 sera désigné au préalable comme auditeur principal. Les auditeurs ne doivent pas nécessairement travailler pour le même OC.
- Il existe quatre méthodes pour procéder à une évaluation échelle :

Méthode	Objectif
Auto-qualification par l'entreprise	Auto-évaluer les exigences et critères en termes de conscience de la sécurité et de comportements sécurisés
Analyse de l'auto-évaluation par l'OC	Analyser les données réelles sur l'application de comportements sécurisés.
Entretiens OC	Vérifier les données réelles, l'auto-évaluation et l'implémentation des critères de qualité.
Observations & Visite par l'OC	Observer la présence d'une conscience de la sécurité dans les actes et les comportements dans l'environnement de travail et son impact sur l'organisation.

- Les auditeurs parlent avec des personnes de tous les niveaux de l'organisation (du haut jusqu'en bas) et surtout avec des collaborateurs (opérationnels). Ces personnes sont en outre choisies de sorte que les résultats qui découlent de ces entretiens, ainsi que ce qui est observé dans l'environnement de travail, peuvent être vérifiés dans des entretiens avec d'autres personnes.
- L'exécution de l'évaluation SCL comprend au moins une visite de travail sur site par l'OC, une évaluation échelle uniquement sur la base d'un 'examen à partir de son bureau' étant insuffisante et par conséquent inacceptable.
- Quant aux nombres d'entretiens et de visites sur site, les jours de travail sont à retrouver dans le tableau ci-dessous.
- Sur la base des entretiens, observations, constats et vérifications, l'entreprise se voit attribuer un score pour chaque critère.
- L'évaluation SCL se conclut avec un rapport d'audit. Ce rapport comprend les conclusions de l'évaluation, ainsi que le score final (échelon). Un exemplaire du rapport d'audit est archivé chez l'OC et doit pouvoir être fourni à la demande de la NEN.
- Une évaluation à l'échelon 'N' comprend implicitement une évaluation échelle aux échelons inférieurs, par rapport aux exigences minimales de l'échelon 'N'.
- Lorsqu'une entreprise n'atteint pas les scores minimaux requis pour l'échelon N, l'entreprise ne sera pas certifiée pour l'échelon 'N', ni automatiquement pour l'échelon 'N-1'.
- Une entreprise se situe au moins à l'échelon 1 si l'évaluation a été complétée et qu'elle a l'ambition de grimper sur la Safety Culture Ladder.
- Dans le cas où, suite à des circonstances et des raisons liées à l'entreprise sous évaluation, l'audit entamé ne pourrait pas être (intégralement) finalisé, il doit être achevé dans un délai de 3 mois après son début.

5.4 Tableau des jours de travail

L'emploi du temps requis pour la certification est indiqué dans le tableau ci-dessous et sert de directive pour le nombre minimal de jours de travail par site. Par « site » on entend la plus haute entité juridique à certifier. Les entités juridiques associées ou sous-jacentes sont à considérer comme des filiales.

Le tableau schématise l'examen de certification pour l'échelon 2, qui se compose de :

- Phase 1 : évaluation de l'ampleur et de la structure de l'organisation, création d'un plan d'audit et premières lignes du rapport d'audit.
- Phase 2 : examen de certification conformément à l'échelle dans la pratique et évaluation de toutes les questions correspondant à l'échelon.

< Tableau 4 >

Nombre de personnes actives	Durée de l'audit en jours de travail	Nombre de personnes actives	Durée de l'audit en jours de travail
1-10	3	1176-1550	13
11-25	4	1551-2025	14
26-65	5	2026-2675	15

66-125	6	2676-3450	16
126-175	7	3451-4350	17
176-275	8	4351-5450	18
276-425	9	5451-6800	19
426-625	10	6801-8500	20
626-875	11	8501-10700	21
876-1175	12	>10700	Selon la progression ci-dessus

Les dispositions suivantes sont applicables au tableau :

1. Afin de garantir l'objectivité, un tel examen de certification (phases 1 et 2) est effectué par une équipe de deux auditeurs.
2. Les auditeurs ne parlent pas uniquement avec des collaborateurs, mais visitent aussi des projets en cours. Tous les travaux adjudés par les donneurs d'ordre aux entreprises à certifier peuvent être soumis à une évaluation, à condition que leur ampleur et nature soit représentative (grands, petits, simples, complexes, standard, uniques etc.)
3. Par 'nombre total de personnes actives' on entend tant ceux du site que ceux des filiales pertinentes (qui appartiennent au champ d'application de l'audit). Ce nombre est calculé ainsi : propre personnel + personnel auquel il est fait recours. Ce sont les auditeurs qui décident quelles personnes sont interrogées. Le nombre minimal de personnes à interroger est de $0,6\sqrt{M}$ pour la direction, le management, le staff etc. et de $1,2\sqrt{M}$ pour les exécutants. M est égal au nombre de personnes actives.
4. Le nombre de personnes actives dans le tableau doit être considéré comme une évolution progressive et non pas comme une progression par paliers.
5. Si l'entreprise N exécute simultanément en moyenne N projets par an, l'audit se penchera sur au moins $0,6\sqrt{N}$ projets en les visitant et soumettant à une évaluation. Ce sont les auditeurs qui décident quels projets sont évalués. Par 'nombre total de projets' on entend tous les projets qui sont dirigés par le site et, si applicable, par les filiales.
6. Les filiales peuvent être visitées sur la base d'échantillonnage selon le schéma ci-dessous, (X) étant le total des filiales et (\sqrt{x}) étant le nombre de filiales à visiter au minimum. Les critères suivants sont à prendre en compte dans le choix des filiales à visiter :
 - elles reflètent correctement les travaux exécutés pour le donneur d'ordre ;
 - les risques de sécurité et les comportements et attitudes associés ;
 - donner l'image la plus représentative possible du site dans son ensemble.

(X)	(\sqrt{x})
2<6	2
6<12	3
12<20	4
20<30	5
30<42	6
37 ... etc.	

7. Cet audit est effectué indépendamment de la certification pour ISO / VCA / OHSAS etc.
8. La durée de l'audit, exprimée en jours de travail, vaut tant pour l'audit initial, que pour les audits de renouvellement annuels et pour les audits pour monter d'un échelon.
9. Tout audit de certification pour obtenir l'échelon 3 inclut également un examen comparatif avec les critères des échelons inférieurs et ceux de l'échelon le plus haut. La durée de l'audit, exprimée en jours de travail (voir tableau ci-dessus) augmente selon le schéma suivant :
 - Échelon 3, facteur de multiplication 1,5 ;
 - Échelon 4, facteur de multiplication 2,0 ;
 - Échelon 5, facteur de multiplication 2,5 ;

5.5 Scores

Le schéma de certification précise les scores à obtenir pour chaque critère. Le score maximal peut être attribué si l'entreprise peut démontrer que le critère en question est intégralement rempli.

Si le critère n'est que partiellement rempli, les auditeurs attribueront le score proportionnel qui correspond, selon leur jugement, au degré de réalisation (démontrable) du critère en question. Les réponses possibles sont 'en grande partie' (80 %) et 'partiellement' (40 %).

5.6 Présence de la NEN

La NEN est libre d'assister aux évaluations échelle. Ce faisant, elle souhaite se former une image des compétences des équipes d'audit. Ceci permet également de voir si les processus de décision et d'évaluation des auditeurs sont suffisamment harmonisés entre les différents OC. Toute évaluation SCL doit être communiquée par l'OC à la NEN au moins dix jours ouvrables avant le début de l'évaluation en question. Cette communication comprend au moins les informations suivantes :

- une description claire des 'limites organisationnelles' de l'entreprise ;
- le plan d'audit créé par l'OC (seules les grandes lignes : dates et lieu de l'audit, quelles actions, qui, quand, où).
- des informations sur les auditeurs qui effectueront l'évaluation (en précisant qui des deux est l'auditeur principal).

La NEN informera l'OC au moins 3 jours ouvrables avant le début de l'audit si quelqu'un de la NEN sera présent et qui. La NEN peut décider de remplacer cette visite par un examen chez l'OC. Si un représentant de la NEN est présent, cette personne assumera le rôle d'observateur, ce qui signifie que la NEN n'intervient pas dans le processus d'audit de l'OC. Toutefois, ceci n'empêche pas la NEN d'échanger des informations, en temps utile, avec les auditeurs, ou de demander des explications ultérieures etc. Attention : ces interventions pourront uniquement avoir lieu en l'absence du client (entreprise) et du temps supplémentaire devra-t-être prévu dans le planning si nécessaire. L'OC se charge d'expliquer clairement, au préalable, à l'entreprise que la NEN pourrait assister à l'évaluation, dans quel but et la tâche / fonction de l'observateur. Toutes les informations qui sont données pendant la présence de la NEN seront traitées par la NEN de manière confidentielle. Pendant l'audit, la NEN s'abstient d'exprimer une opinion sur les scores à l'égard de l'OC (ou du client).

La NEN rédigera à chaque fois un compte-rendu. Ce compte-rendu de la NEN, portant sur sa présence, ne reprendra que les grandes lignes (aspects professionnels et degré d'harmonisation). Ce rapport peut servir de base à l'OC pour mettre en œuvre des mesures d'amélioration. Les observations de nature générale seront discutées (éventuellement de manière anonyme) avec les auditeurs de l'OC lors de la concertation d'harmonisation en vue d'augmenter le degré d'harmonisation.

5.7 Rapport d'audit

Le rapport doit au moins contenir les résultats obtenus pour chaque exigence de la Safety Culture Ladder et mentionner à quel échelon l'audit a été effectué.

Lorsqu'une entreprise n'a pas été en mesure de démontrer le respect de certaines exigences ou n'y répond pas encore, ceci doit être mentionné dans un chapitre distinct dans le rapport. Chaque rapport d'audit doit également contenir une conclusion de la part de l'auditeur sur l'échelon SCL. Le résultat de l'audit peut uniquement résulter en un rapport positif lorsque les exigences minimales de cet échelon sont remplies. L'auditeur, arrivant à une conclusion positive, détaille dans sa conclusion quelles exigences ont été remplies et formule une recommandation à l'égard de l'OC pour délivrer un certificat ou modifier l'échelon.

La décision de délivrer un certificat est prise par l'OC sur la base des éléments suivants :

1. un rapport d'audit complet avec conclusion positive pour l'échelon visé et une recommandation à la certification.
2. les annexes obligatoires, comme une déclaration de la direction sur les activités et les entités de l'entreprise, à titre informatif, et si possible avec un extrait, détaillant la structure de l'organisation (juridique), issu de la déclaration de comptabilité annuelle.
3. les annexes spécifiques, comme le rapport de l'évaluateur, les scores et les constats des auditeurs, les motifs étayant les scores attribués par les auditeurs.

Ce rapport est transmis par l'OC à la direction de l'entreprise au plus tard 15 jours après le dernier jour d'audit. Ce rapport d'audit reste indissolublement lié au certificat, en guise de motivation pour l'attribution de l'échelon en question. Il est confidentiel et ne suffit pas en soi pour démontrer à des tiers que l'entreprise répond aux exigences de l'échelle SCL.

La NEN n'a aucun impact sur le rapport et les résultats de l'audit. Elle ne reçoit d'ailleurs pas le rapport, mais elle a toutefois la possibilité de consulter les rapports d'audit par échantillonnage en vue d'évaluer l'OC / l'auditeur en cas de plaintes de la part des entreprises auditées.

5.8 Délivrance du certificat

Le certificat s'intitule : « Certificat de Conscience de la sécurité échelon *N* », *N* pouvant être le chiffre 1, 2, 3, 4 ou 5. Le certificat indique l'échelon le plus élevé qui a été atteint et la date à laquelle le certificat a été délivré. Chaque certificat est un document unique au format A4 avec un numéro unique qui est fourni par l'OC. C'est l'OC qui remet le certificat à l'entreprise. Le certificat suit un modèle standard et mentionne au moins :

1. le nom juridique, l'adresse du site avec mention du siège social et le numéro de la Chambre de Commerce des entités qui sont certifiées ;
2. le nom de l'OC comme figurant dans la déclaration de compétence ;

3. l'échelon atteint sur la Safety Culture Ladder (échelon 1, 2, 3, 4 ou 5) ;
4. le nom et la signature de l'évaluateur, qui doit être enregistré chez la NEN conformément à la déclaration de compétence (voir chapitre 5.2) ;
5. le numéro de la version du schéma de certification qui a été utilisé ;
6. la date de première délivrance et la date de modification ;
7. la mention suivante : « Le présent Certificat Conscience de la sécurité est enregistré sous le numéro xx (numéro fourni par l'OC) sur www.veiligheidsladder.org ».
8. Le certificat délivré par l'OC est transmis à la NEN pour publication sur www.veiligheidsladder.org.

5.9 Validité du certificat

Un Certificat « Conscience de la sécurité échelon N », délivré par un OC, est valable à partir du jour de sa délivrance, sans date limite, à condition qu'une réévaluation ait lieu chaque année pour démontrer que l'entreprise répond toujours aux critères de l'échelon N. Afin de renouveler la validité du certificat original, une recertification est nécessaire dans les 10 à 12 mois suivant la certification.

Lorsqu'il est supposé qu'une entreprise est montée d'un échelon, elle peut demander une demande de nouvelle évaluation par l'OC, mais pas avant un délai de 6 mois après la délivrance du certificat.

Lorsqu'une entreprise ne répond plus aux critères, elle peut organiser un audit supplémentaire dans un délai de 13 semaines en vue de démontrer les erreurs de cotation dans le premier audit et de prouver que les exigences sont remplies. L'examen se focalise alors spécifiquement sur les aspects supposés avoir été évalués « incorrectement ». L'OC établit un nouveau plan d'audit.

Si la 2^{ème} mesure démontre également que l'entreprise ne répond pas/plus aux exigences, celle-ci perd son certificat pour l'échelon N et sera - en fonction de l'avis de l'OC - certifiée pour l'échelon inférieur. Il n'est pas autorisé de changer d'OC ou d'auditeur dans ce délai de 13 semaines. Après ce délai, une entreprise a le droit de changer, après notification préalable auprès de la NEN.

5.10 Déroulement d'un audit

L'audit de certification

Un audit de certification est un audit complet, que ce soit un audit initial pour accéder à un échelon (supérieur) ou un recertification annuelle pour savoir si l'entreprise répond encore, ou non, aux exigences.

Un audit de certification doit être complété dans les 13 semaines (1 trimestre) à compter de la date de début, à savoir le début de la Phase 1. L'audit de certification est achevé lorsque le certificat est délivré. Durant cette période, il est impossible de changer d'Organisme de Certification. Lorsqu'un audit ne peut pas être achevé dans les 13 semaines, l'audit est invalide et aucun certificat valable ne peut être délivré. Si l'entreprise souhaite encore être certifiée valablement, elle devra parcourir un nouvel audit complet. À ce moment, l'entreprise est libre de choisir un autre OC.

En cas de changements substantiels pendant l'audit (réorganisations etc.) ayant un impact sur la représentativité du champ d'application original de l'audit, celui-ci doit être interrompu. Si l'entreprise souhaite ensuite recevoir un certificat valable pour un champ d'application modifié, un nouvel audit devra être planifié. À ce moment, l'entreprise est également libre de choisir un autre OC.



L'audit d'expérience

Un audit d'expérience offre à une entreprise la possibilité de 'tester', à échelle réduite, si certains aspects de l'entreprise répondraient aux exigences SCL et de se familiariser avec le système de l'échelle. L'audit en question a une ampleur limitée et ne donnera pas lieu à un score, ni à la délivrance d'un certificat. Le volume de l'audit sera de 40 % d'un audit complet, avec un minimum de 1,5 jour de travail par auditeur (3 jours en total).

L'évaluation portera au moins sur la direction, le management et les exécutants et prévoit la visite de minimum 1 chantier. Un audit d'expérience se fait par défaut à l'échelon 3.

L'OC ne pourra toutefois pas se prononcer sur la future obtention ou non d'un échelon.

6 Organisation

6.1 Qui gère l'échelle ?

ProRail était le propriétaire et le gestionnaire de la Safety Culture Ladder depuis 2012. Conjointement au transfert de la gestion, la propriété est passée à l'Association néerlandaise de normalisation NEN « Nederlands Normalisatie-instituut ».

Depuis le 1er juillet 2016, la NEN est responsable de l'utilisation, du développement ultérieur, de la gestion du schéma de certification et de l'élargissement vers d'autres donneurs d'ordre et de nouveaux secteurs.

La NEN a créé un Collège des Intervenants (Cdi) comme organe exécutif et une Commission technique d'Experts (CdE) pour l'exécution opérationnelle. La NEN assure la gestion de projets et le secrétariat.

<Figure 5>

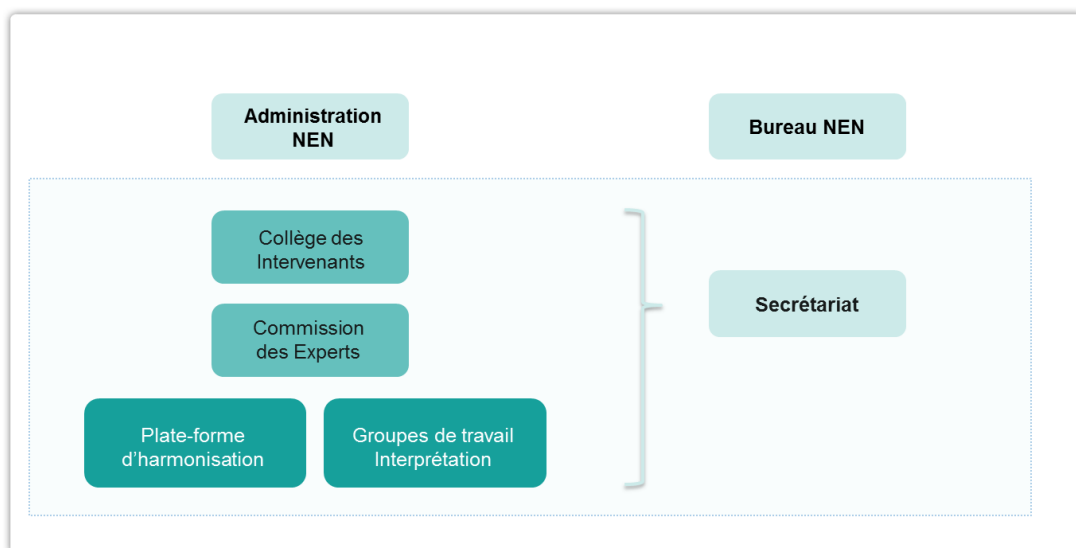


Figure 5 est une schématisation de l'organisation de la Safety Culture Ladder. La composition de sa structure est la suivante :

- Le *Collège des Intervenants* (Cdi) fait office de Conseil d'administration et veille à la gestion et au développement de la Safety Culture Ladder. Ce Collège, dirigé par un président indépendant, se compose d'adjudicateurs, d'entreprises, du monde scientifique et d'organisations sociales. Le Cdi se coordonne avec les donneurs d'ordre, exécutants et autres organisations (professionnelles) pertinentes (intéressés) sur les développements. Le point de départ est que tous les utilisateurs de la Safety Culture Ladder y gagnent à ce qu'il n'y ait qu'une seule échelle SCL. Dans la gestion et le développement de la Safety Culture Ladder, le Cdi est soutenu et conseillé par la Commission des Experts et la NEN.

- La *Commission des Experts* (CdE) se charge de la gestion opérationnelle de la Safety Culture Ladder. Elle est principalement responsable de la mise à jour du schéma de certification et fait office de référent pour les Organismes de Certification. Dans la CdE siègent des experts mandatés par des donneurs d'ordre et des exécutants. Les membres de la CdE sont nommés à titre personnel. En cas de changements dans une organisation, une partie intéressée peut avancer une autre personne pour sa nomination.
- La *Plate-forme d'harmonisation OC* se compose de représentants des Organismes de Certification (OC) avec lesquels la NEN a conclu un contrat de licence. Les représentants doivent être impliqués dans le processus de certification en tant qu'auditeur (principal) ou en tant qu'évaluateur qui prend la décision concernant la certification. Les OC évaluent les entreprises notamment sur la base de cette harmonisation et soumettent à la NEN les problèmes d'évaluation, éventuellement conjointement à l'entreprise (en tant que client de l'OC). Si nécessaire, le Manuel est adapté en conséquence.
- Un Groupe de travail Interprétation est créé si nécessaire, composé d'experts techniques, mandatés par des donneurs d'ordre, des exécutants et des Organismes de Certification. La CdE doit approuver la composition de ce groupe de travail. Les membres du groupe de travail peuvent être issus de la CdE.

6.2 Financement

La Safety Culture Ladder est une initiative qui provient du secteur. Elle ne fait pas l'objet de subventions ou d'aides publiques. Le principe de la Safety Culture Ladder est que l'intégralité des entreprises et organisations impliquées financent ensemble et proportionnellement les coûts, notamment le site Internet, l'helpdesk, les développements ultérieurs, l'accompagnement des initiatives, la gestion du schéma de certification, l'administration etc. L'utilisation active de la Safety Culture Ladder demande donc toujours une contribution modeste, qui sera limitée au minimum.

Les parties qui contribuent sont toutes les entreprises et organisations qui utilisent activement la Safety Culture Ladder en tant qu'instrument pour :

- faire des adjudications ;
- être certifiées ;
- effectuer d'autres activités professionnelles (conseils, formations, recherche, certification etc.).

Ainsi l'utilisation de la Safety Culture Ladder devrait générer suffisamment de revenus pour garantir sa pertinence et son applicabilité à l'avenir. Les revenus consisteront en :

- contributions de la part de toutes les entreprises qui se font certifier, et ce par certificat délivré et par évaluation annuelle ;
- contributions de la part des entreprises qui offrent des services et des produits en lien avec la Safety Culture Ladder.

Vous retrouvez un aperçu des contributions et des tarifs applicables sur www.veiligheidsladder.org.

6.3 Gestion des documents et versions

La responsabilité du développement et de la gestion du contenu du Schéma de certification et du Manuel Safety Culture Ladder incombe à la NEN. Les versions sont rédigées et finalisées par la Commission des Experts et ensuite approuvées par le Collège des Intervenants.

Les éventuelles remarques ou suggestions concernant les documents de la Safety Culture Ladder peuvent être adressées à la NEN.

Les versions actuelles de la documentation seront celles publiées sur www.veiligheidsladder.org. Les versions précédentes seront dès lors caduques.

6.4 Informations et conseils

Vous retrouvez toutes les informations essentielles concernant le trajet de certification dans le Manuel. La dernière version de ce manuel, disponible sur www.veiligheidsladder.org, sera la version applicable. Vérifiez régulièrement sur www.veiligheidsladder.org si le Manuel a été mis à jour. Pour bénéficier d'un support dans l'orientation ou la préparation à la certification, vous pouvez également contacter un des Organismes de Certification agréés.

6.5 Réclamations

Toute réclamation, remarque ou suggestion concernant le règlement ou un OC peut être introduite par voie écrite auprès de la NEN.



Colophon

Titre : Manuel Safety Culture Ladder version 3.1

Date de publication : 1er février 2017

NEN

Vlinderweg 6

2623 AX Delft

Postbus 5059

2600 GB Delft

Droits d'auteur NEN

Tous droits réservés. Aucun élément de cette édition ne peut être rendu publique et / ou reproduit au moyen d'impression, de photocopie, de microfilm ou d'une autre manière quelconque sans l'autorisation écrite préalable de la part de NEN.