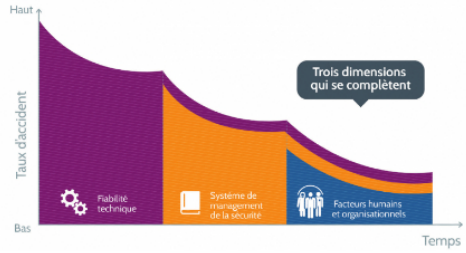
La culture de sécurité

- par Nazim SAHEB -

La culture de sécurité se définit par **la manière de faire** et **la manière de penser** relevant d'un "consensus" largement partagé entre les membres d'une organisation, quelle que soit sa taille, sa vocation,... sur le thème de la maîtrise des risques inhérents aux activités exécutées.

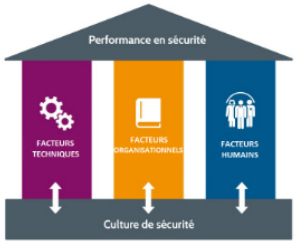


Les comportements qui distinguent les individus sont, en fait, la partie apparente de cette culture, quant aux perceptions de ces individus sur le sujet de la sécurité, ceux-ci représentent la partie cachée, conditionnée par **un ensemble de facteurs socio-éducatifs** liés à l'environnement d'évolution.

Il est difficile, voire impossible, de changer définitivement le comportement d'un individu sans changer **sa perception de la notion du risque professionnel** .
Ceci doit être conforté par l'évolution et la concrétisation des actions menant vers l'atteinte des objectifs qui découlent de la politique de l'entreprise en matière de sécurité.

La culture de sécurité ne se promulgue pas !

La culture de la sécurité ne se promulgue pas, mais se construit au quotidien à travers les interactions entre tous les acteurs de l'organisation par des mesures qui prennent en compte **les facteurs** su



- Facteurs techniques : installations conformes, automatismes de protection, capteurs,...
- Facteurs organisationnels : formalisation de procédures, modes opératoires, règles,... aboutissant à la sécurité dans l'exécution des tâches.

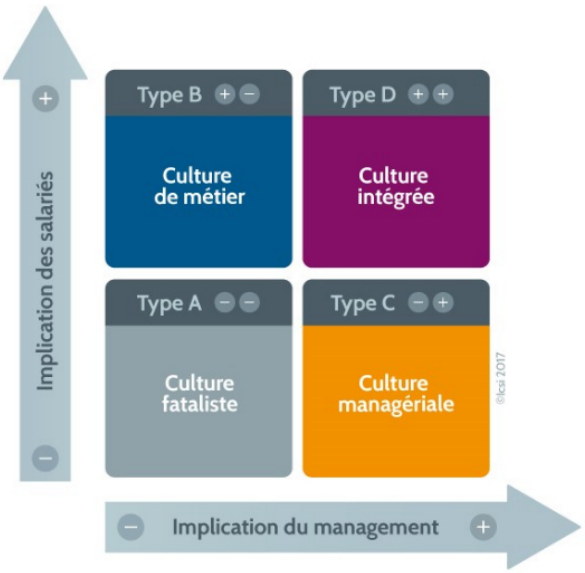
- Facteurs humains : compétences, formations, sensibilisations,...

Implication

Pour ce faire, il est primordial d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'organisation afin de cibler les événements à l'origine des accidents de travail et maladies professionnelles issus des situations de travail réelles.
Cette implication peut être le reflet d'une activité régulière de la commission paritaire d'hygiène et sécurité (CPHS) comme canal réglementaire.

La culture de sécurité dans la culture de l'organisation

En fonction de la place qu'occupe la culture de la sécurité dans l'entreprise, il est possible de distinguer 4 types selon *Marcel Simard**:



Type A CULTURE FATALISTE

Les acteurs sont certains qu'il n'est pas possible d'influencer le niveau de la sécurité.

Implication des management -
Implication des travailleurs -

Type B CULTURE MÉTIER

Les travailleurs développent d'eux-mêmes le sens de la prudence en l'absence d'une implication du management.

Implication des management -
Implication des travailleurs +

Type C CULTURE MANAGÉRIALE

Le management instaure un système formel de sécurité et puise ses prescriptions de la ligne managériale.

Implication des management +
Implication des travailleurs -

Type D CULTURE INTÉGRÉE

Ce type qui vise un niveau élevé de sécurité, résulte de l'implication de chaque acteur.

Implication des management +
Implication des travailleurs +

Levier motivateur

Une culture de sécurité ancrée dans la structure d'une organisation est considérée comme **levier motivateur** pour l'ensemble des acteurs, garantissant **une pérennité** pour l'entreprise et **une qualité de vie** au travail meilleure pour les travailleurs.

Marcel Simard * : sociologue et professeur à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, a réalisé plusieurs recherches et écrit sur divers aspects de l'évolution du travail et de la main-d'oeuvre , notamment les transformations de la population active québécoise