

Bienvenue sur ce webinar consacré  
au développement de la culture de sécurité.  
Le démarrage est prévu à 14h00, merci de patienter.



**WEBINAIRE**

**20 MAI 2026**  
**14H00 - 15H30**

# DU CLIC AU TERRAIN CONDUIRE LE CHANGEMENT

**MASE**  
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

 **ICSI**  
Institut pour une culture  
de sécurité industrielle

Une séquence de **questions - réponses** des différents intervenants est prévue en fin de webinaire.  
N'hésitez pas à utiliser **l'onglet Q/R** afin de nous les transmettre.

La parole à :

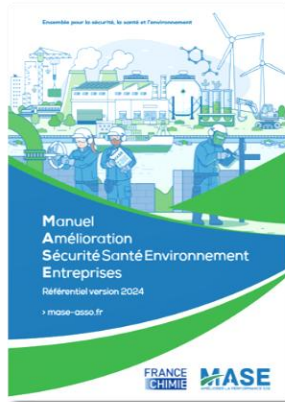


**Maité NIEPCERON,**

MASE IdF-Ndie-Centre

**Coordinatrice  
MASE Académie**

Un partenariat entre le MASE et l'Icsi avec l'**objectif commun d'améliorer la prévention des accidents** dont les accidents graves et mortels.



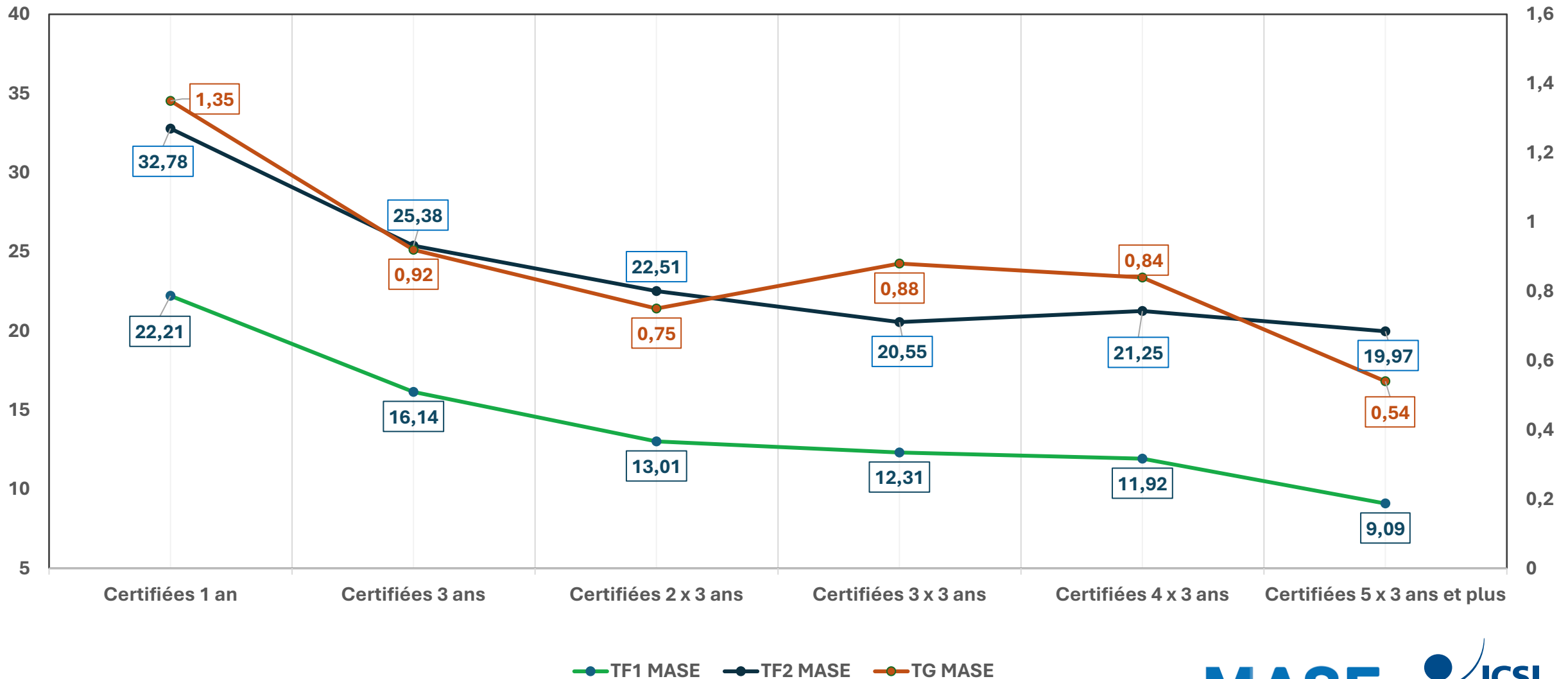
*« Système de référence des Entreprises dans l'industrie et les services pour garantir durablement la Santé et la Sécurité des salariés dans le respect de l'Environnement »*

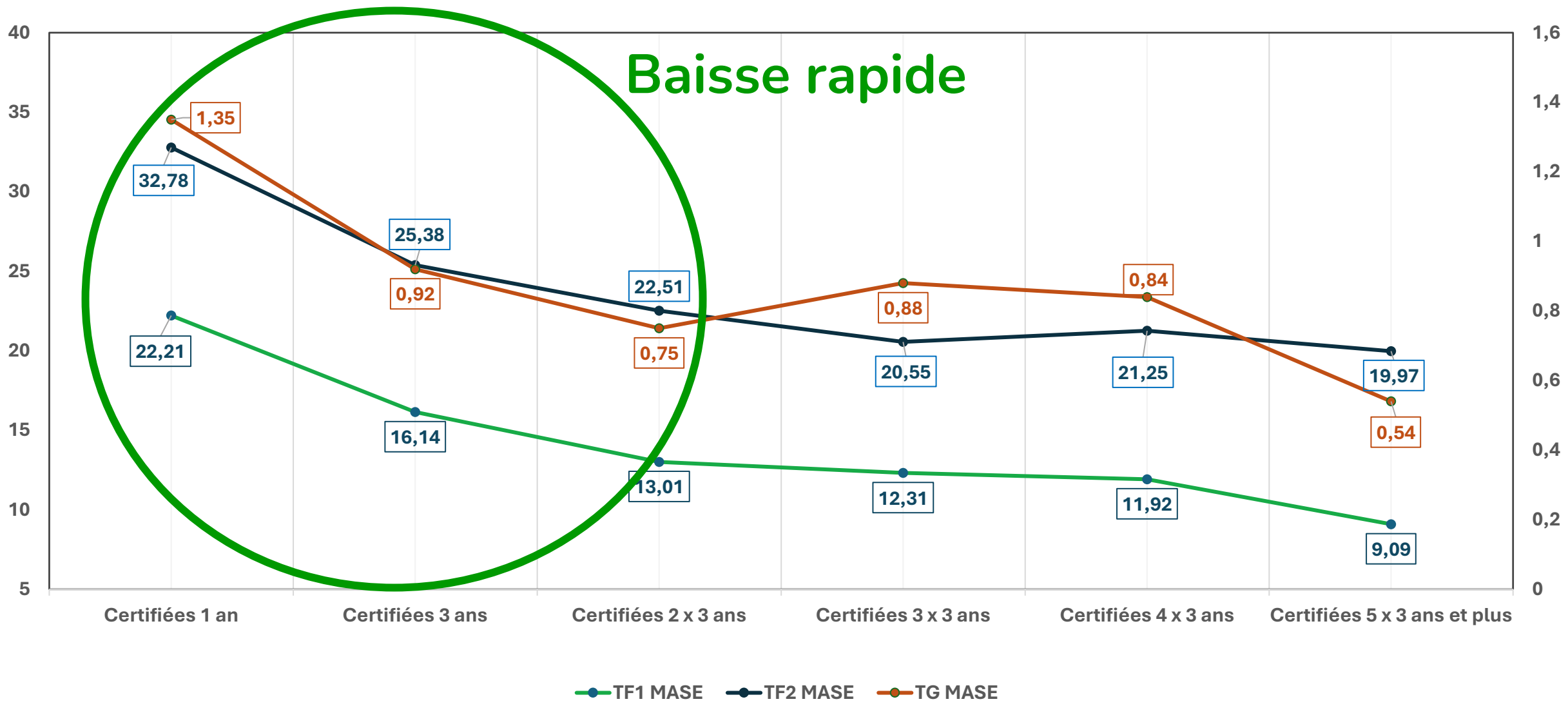
Plus de **7000 entreprises adhérentes** :

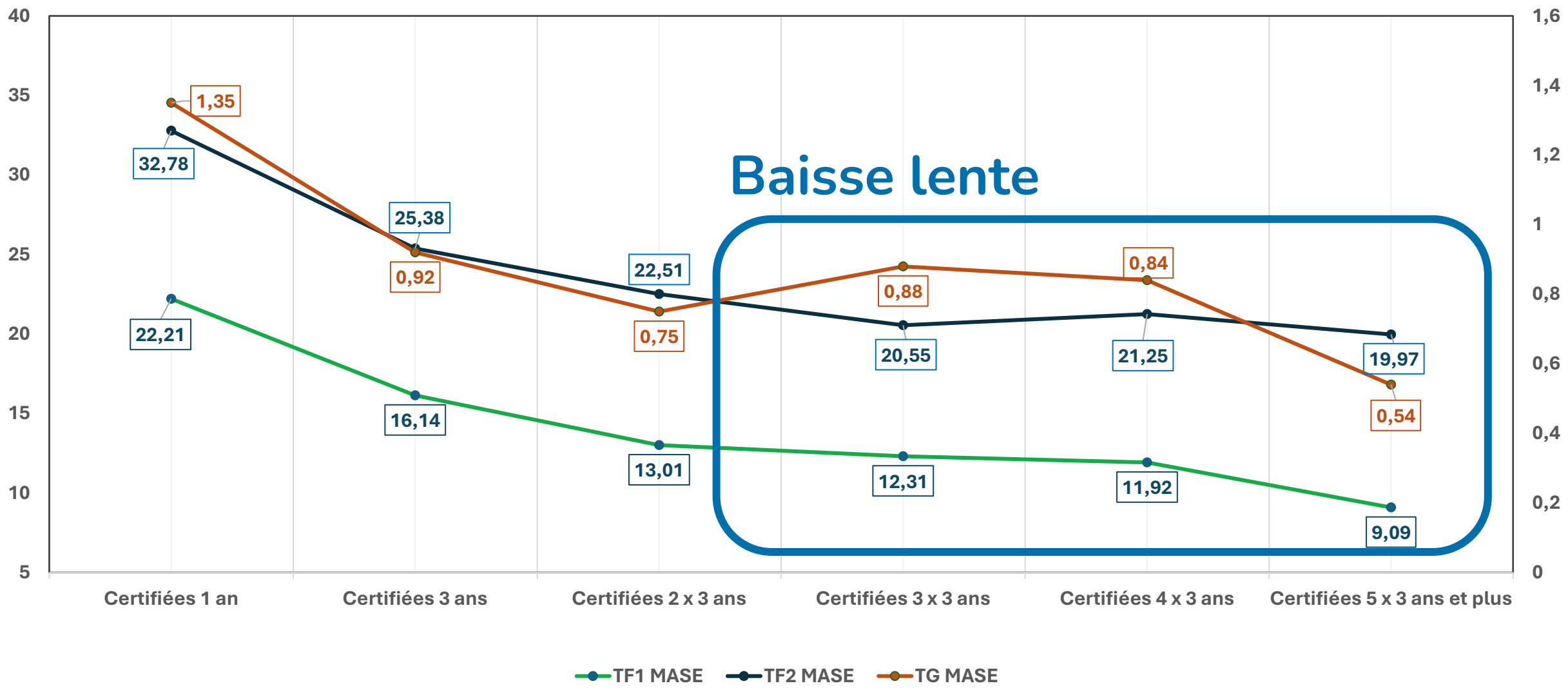
- ✓ Assurer une certification SSE de qualité des entreprises adhérentes
- ✓ Accompagner nos adhérents dans la mise en œuvre du référentiel et enrichir l'amélioration continue
- ✓ De nombreux services associés pour maîtriser les risques

**MASE**  
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

# Baisse progressive de l'accidentologie chez nos adhérents, mais ... contrastée !

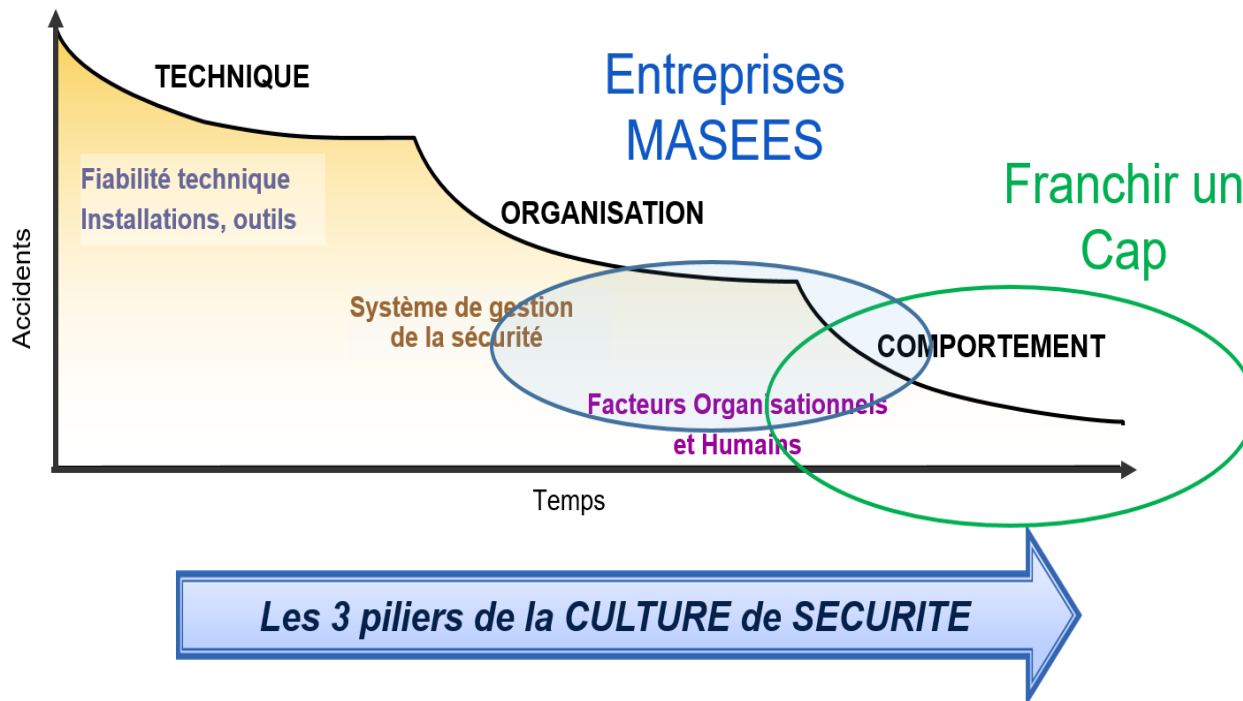






# Pourquoi cette stagnation?

→ Rapprochement MASE – Icsi pour identifier les pistes permettant de continuer à progresser



- Comment aider nos adhérents à **franchir ce plancher de verre ?**
- Comment **mettre à la disposition de tous les bonnes pratiques SSE** existantes chez de nombreux adhérents ?

# Quelles actions ont été engagées ?

Signature d'un partenariat entre le MASE et l'Icsi ayant permis de :

- **Publier 9 conseils de Masecotte** pour mettre en œuvre une culture SSE intégrée
- **Lancer la Mase Académie** : plateforme pédagogique permettant de déployer ces conseils
- **Créer une formation** d'une journée sur les « Fondamentaux pour développer une culture de sécurité intégrée »
- **Organiser des webinaires** sur les facteurs organisationnels et humains

Évolution du référentiel MASE :

- La version 2014 abordait pour la **première fois la notion de culture SSE**
- La version 2024 **intègre les facteurs organisationnels et humains**

Mais de quoi parle-t-on **concrètement** ?

Aujourd'hui, zoom sur **comment passer à l'action en culture de sécurité !**

La parole à :



**Dounia Tazi**

Directrice des opérations de l'Icsi et  
spécialiste FOH et culture de sécurité

La conduite du  
changement

Démarche  
d'évolution de la  
culture de sécurité

Un partenariat entre le MASE et l'Icsi avec l'**objectif commun d'améliorer la prévention des accidents** dont les accidents graves et mortels.



*L'Icsi est une association qui œuvre à **améliorer la sécurité dans les entreprises, favoriser un débat ouvert et citoyen et diffuser la culture de sécurité auprès d'un large public.***

Plus de **80 entreprises adhérentes** :

- ✓ Développer une culture de sécurité performante
- ✓ Prévenir les accidents graves, mortels et technologiques majeurs sur les territoires et dans les industries à risques
- ✓ Nombreuses actions : Groupe d'échange, publications, évènements et conférences, expertise...





Groupes d'échange



Innovation & développement



Publications



Evènements & conférences

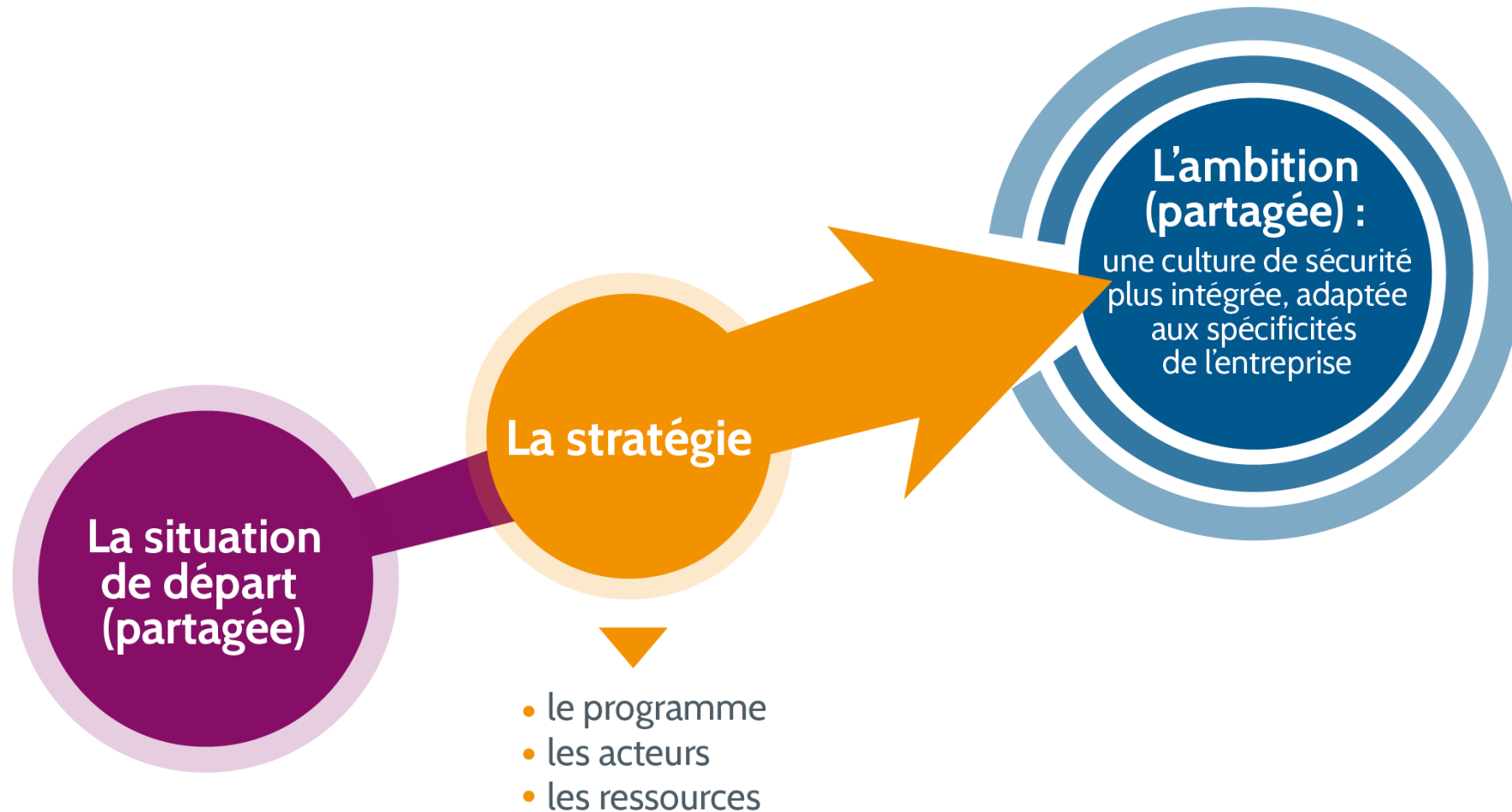


Expertise & accompagnement



Formation & digital learning

# Une démarche de changement



# Une démarche qui s'inscrit dans la durée



## Diagnostic

Diagnostiquer votre culture de sécurité

Partager la nécessité de changer

## Vision

Créer votre vision de culture de sécurité

Former votre coalition

Définir votre stratégie d'évolution

## Programme

Co-construire votre programme culture de sécurité

Créer les conditions de votre réussite

## Parcours

Engager les acteurs dans le déploiement du programme

Gérer les résistances et valoriser les succès

## Ancrage

Pérenniser vos nouvelles pratiques et ancrer les valeurs culture de sécurité

Découvrir l'Icsi - @ Icsi

**MASE**  
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

**ICSI**  
Institut pour une culture de sécurité industrielle

# Diagnostic approfondi



## Quoi

- Une **photographie** qui révèle vos perceptions et leurs différences
- Un **diagnostic** qui met en avant **les croyances, les valeurs et pratiques de travail** partagées par les répondants ...
- Une caractérisation de **votre culture de sécurité, ses forces, les pistes de progrès, les leviers et les freins de changement**

## Vous

- Une **volonté de progresser** en ayant une vision de ce qui est réellement vécu par le personnel en matière de sécurité
- Une **mobilisation collective** : commence par l'engagement du Top management, et touche tous les acteurs " en même temps "
- Une organisation **en mode projet** de changement



## L'Icsi

- Une **expertise du diagnostic** de renommée internationale,
- Un **accompagnement** tout au long du processus
- Un **transfert de compétences** vers le chef de projet et le COPIL

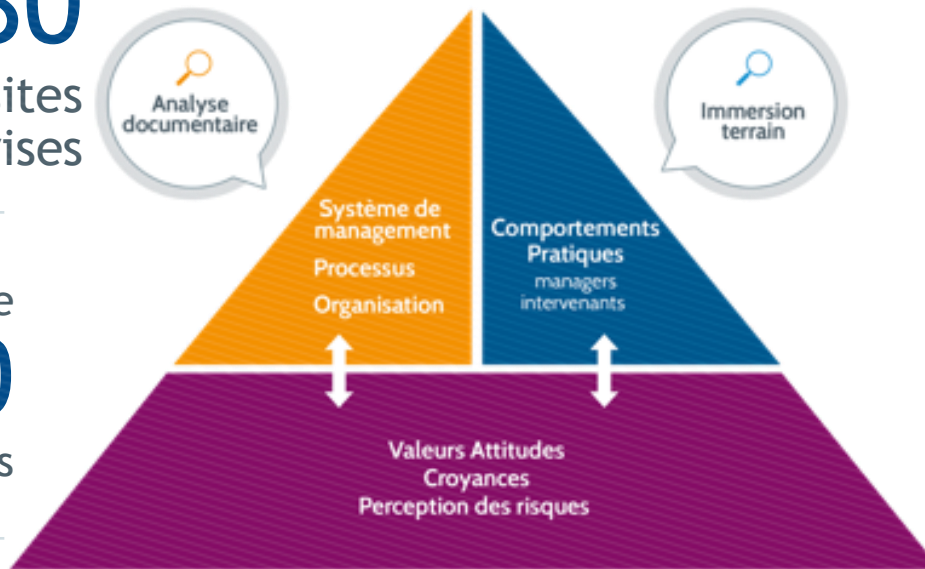
# Un processus éprouvé, une validité scientifique



Processus mené dans  
**180**  
entités, sites  
ou entreprises

Plus de  
**450 000**  
personnes interrogées

Sur **4** continents



Variété d'industries :  
Pétrochimie, énergie, mécanique,  
services, construction, transport...

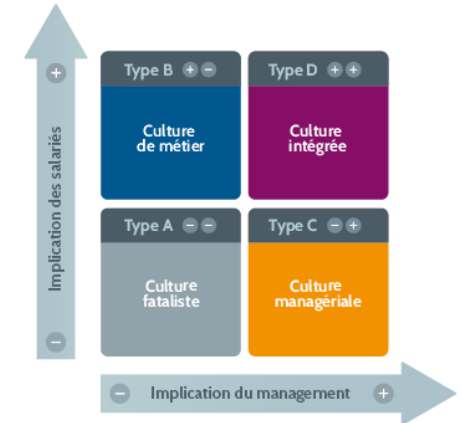
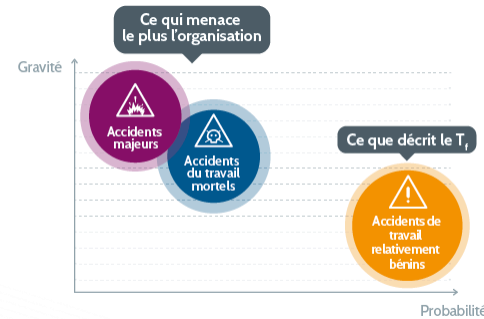
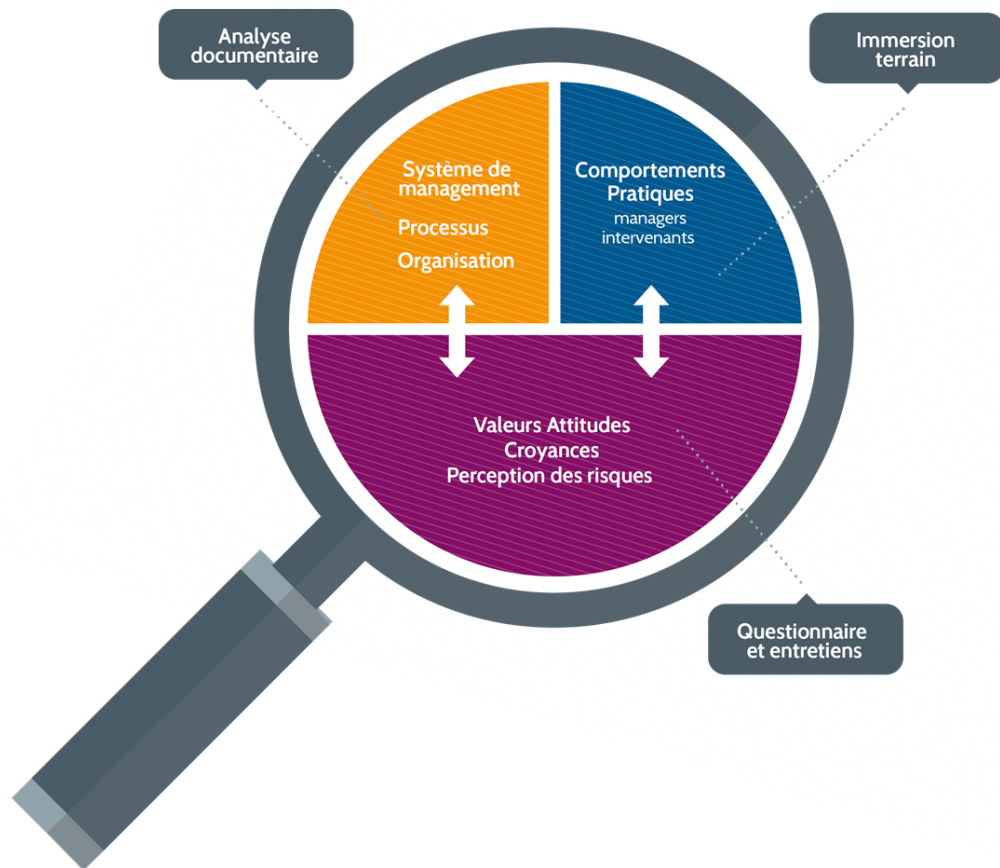
Croyances, comportements,  
performances HSE déterminées à  
partir de plus de

**100** questions

Fiabilité des résultats

**P > 95%**

# Etape 1 : diagnostic



# Les étapes clés du diagnostic approfondi



1

## Analyse documentaire :

- Statistiques AT
- Audits
- Plans d'action
- PV et CR de CSE
- Organigramme
- Formations
- Analyses des HIPO et AR



1

## Immersion pour observation :

- des dispositifs
- des comportements
- des réunions
- des situations de travail
- des collectifs



2

## Questionnaire de perception :

- Les croyances
- Les attributs d'une culture de sécurité



3

## Entretiens et analyse :

- Confirmer ou minorer
- Enrichir
- Affiner
- Illustrer
- Analyser

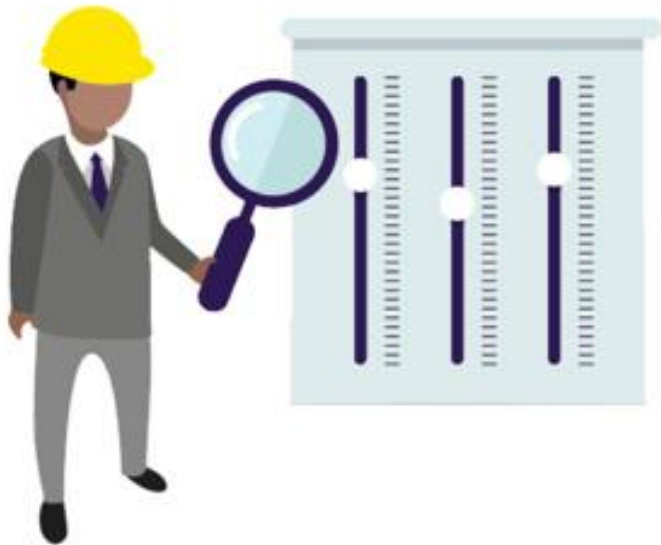


1 Pré-étude

2 Questionnaire

3 Entretiens et analyse

# Pré-étude : analyse documentaire



## Comprendre :

- le contexte global
- Les objectifs-ambitions-enjeux
- La structure
- Les processus
- Les priorités
- Les résultats

# Les entretiens individuels avec les dirigeants



**Entretien individuel** mobilisant les dirigeants de la société



## Objectifs par rapport aux dirigeants

- Analyser la perception de la sécurité des dirigeants sur les risques majeurs, les points positifs, les points d'attention, les points d'amélioration
- Analyser les initiatives des dirigeants pour l'amélioration la culture de sécurité
- Comprendre le rôle de modèle des dirigeants en termes de leadership
- Analyser la gouvernance et la communication des dirigeants sur la sécurité
- Evaluer l'engagement et l'implication des dirigeants envers la sécurité

La nature et le volume des entretiens sont définis de l'organisation de la société

- Entretiens de 1h environ, principalement par TEAM

Aucun compte-rendu d'entretiens ne sera partagé pour assurer la confidentialité et l'anonymat

# Les entretiens avec les IRP

**Entretien individuel ou collectif** mobilisant avec les IRP

## Objectifs par rapport aux IRP

- Analyser la perception de la sécurité des IRP sur les risques majeurs, les points positifs, les points d'attention, les points d'amélioration
- Comprendre le point de vue des IRP sur les politiques et les pratiques en matière de sécurité
- Comprendre le climat social

La nature et le volume des entretiens sont définis de l'organisation de la société

- Entretiens de 1H environ, principalement par TEAM si possible

Aucun compte-rendu d'entretiens ne sera partagé pour assurer la confidentialité et l'anonymat



# Questionnaire de perception



Comprend plusieurs domaines de la culture de sécurité

Couvert en 4 sections:

- Section « catégorisation »
- Section « Événements »
- Section « Croyances »
- Section « Perceptions »

- Un **questionnaire de perception** de la sécurité à tous les niveaux de l'entité
- Un questionnaire **construit d'après une base de données préexistante** abordant les attributs de la culture de sécurité du site
- Environ **une 100aine de questions**, les mêmes pour tous
- Remplissage en ligne
- **Réponse individuelle, anonyme**, en séance de groupe, animation par des contributeurs locaux formés



# Exemples de questions

## Évènements

Selon vous, quelle est la probabilité que chacun des évènements suivants se produisent? Faible, Moyenne, Forte

- Accident de la circulation
- Choc avec un engin de chantier ...

## Croyances

Quel est votre degré d'accord avec les opinions suivantes ?

Pas du tout d'accord, plutôt pas d'accord, plutôt d'accord, Tout à fait d'accord

- La principale cause des accidents est la malchance...

## Perceptions

À votre avis, dans quelle mesure chacune des situations suivantes existent elles dans vos situations de travail ?

quelque fois, souvent, très souvent

Presque jamais

- La démarche sécurité en place permet de maîtriser les risques les plus importants
- Il arrive que des incidents sérieux (ex. qui auraient pu causer un accident grave) ne soient pas reportés par les collaborateurs ...



**VRAI** : Une immersion au coeur de nos métiers  
Le but est de comprendre notre organisation, nos activités, métiers, pratiques et perceptions des risques

**FAUX** : une évaluation individuelle, une inspection réglementaire, un audit  
Ce n'est pas une évaluation... ni individuelle, ni collective ! Pas de note, pas de référentiel, pas de sanctions !



**VRAI** : Un moment d'échange et d'observation de nos pratiques  
Les experts Icsi seront sur le terrain pour observer et comprendre comment nous maîtrisons les risques face aux aléas du quotidien.



**VRAI** : Une première étape de la démarche culture de sécurité  
Mieux comprendre notre travail au quotidien permettra à l'Icsi d'adapter le questionnaire du diagnostic culture de sécurité et les prochaines rencontres à notre contexte spécifique



## Une journée type à ajuster

- Accueil
- Observation des rituels : lancement de la journée, moments sécurité, etc.
- Échanges, discussions avec les techniciens
- Échanges, discussions avec chef d'équipe / chef d'atelier
- Observation de réunions
- Déjeuner avec directeur établissement
- Échanges, discussions avec HSE
- Échanges discussions avec les fonctions support

© Icsi

# Les focus groups

**Succession d'entretiens collectifs** mobilisant différentes populations ayant pris part au questionnaire de perception. Dans un entretien : même niveau hiérarchique, même statut mais on peut mélanger les métiers et activités

## Objectifs

- Compléter le diagnostic quantitatif
- Clarifier l'interprétation de certains résultats du questionnaire
- Récupérer des exemples concrets

La nature et le volume des entretiens sont définis en fonction des données du diagnostic quantitatif

- Entretiens de 1h30 environ chacun

Aucun compte-rendu d'entretiens ne sera partagé pour assurer la confidentialité et l'anonymat



# Renvoi d'image et rapport



Le diagnostic comprend :

- un rappel du contexte et des niveaux de participation
- un résumé des leviers et freins de la culture de sécurité



Ce que nous avons vu dans vos documents



Ce que nous avons vu sur le terrain (observations, rencontres)



« Ce que les gens ont dit »

Pour rendre compte des résultats du questionnaire, nous nous concentrons sur :

Sujets pour lesquels les gens sont d'accord et ont une perception positive

Sujets pour lesquels les gens sont d'accord et ont une perception négative

Sujets sur lesquels les gens ne sont pas d'accord

La parole à :



**Dounia Tazi**

Directrice des opérations de l'Icsi et  
spécialiste FOH et culture de sécurité

**Vision & programme**

# Après le diagnostic : un séminaire Vision



1. Où en sommes-nous aujourd'hui ?
2. Demain, vers où voulons-nous aller ?
3. Quelle coalition gagnante pour mener ce changement ?
4. Quel itinéraire pour mener ce changement ?

# Séminaire Vision/Ambition



## OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

- Échanger autour des résultats du diagnostic ou autres données d'entrée
- Partager les fondamentaux de la culture de sécurité

## DEMAIN, VERS OÙ VOULONS-NOUS ALLER ?

- Expliciter de façon synthétique vers où nous voulons aller = Vision
- Définir les axes prioritaires d'évolution
- Donner du sens à ces axes en lien avec le diagnostic et la vision
- Identifier les leviers et les freins
- Définir les indicateurs de réussite pour chacun de ces axes

## QUELLE COALITION GAGNANTE POUR MENER CE CHANGEMENT ?

- Identifier les personnes ressources, les porteurs et les leaders d'opinion sur les axes choisis
- Décrire la manière dont ils vont être intégrés dans la démarche et ce qu'il est attendu d'eux

## QUEL ITINÉRAIRE POUR MENER CE CHANGEMENT ?

- Identifier, pour chacun des axes, la manière de définir les actions qui permettront leur mise en œuvre : participative, via l'expert, éducative...
- Définir les grandes échéances, les jalons

## Et après ?

Des ateliers pour décliner votre vision en un programme co-construit avec les acteurs peuvent être mis en œuvre avec l'icsi

## L'apport de l'icsi

- Animation des réflexions individuelles et collectives
- Apport d'éclairages, éléments de benchmark
- Expertise en stratégies du changement

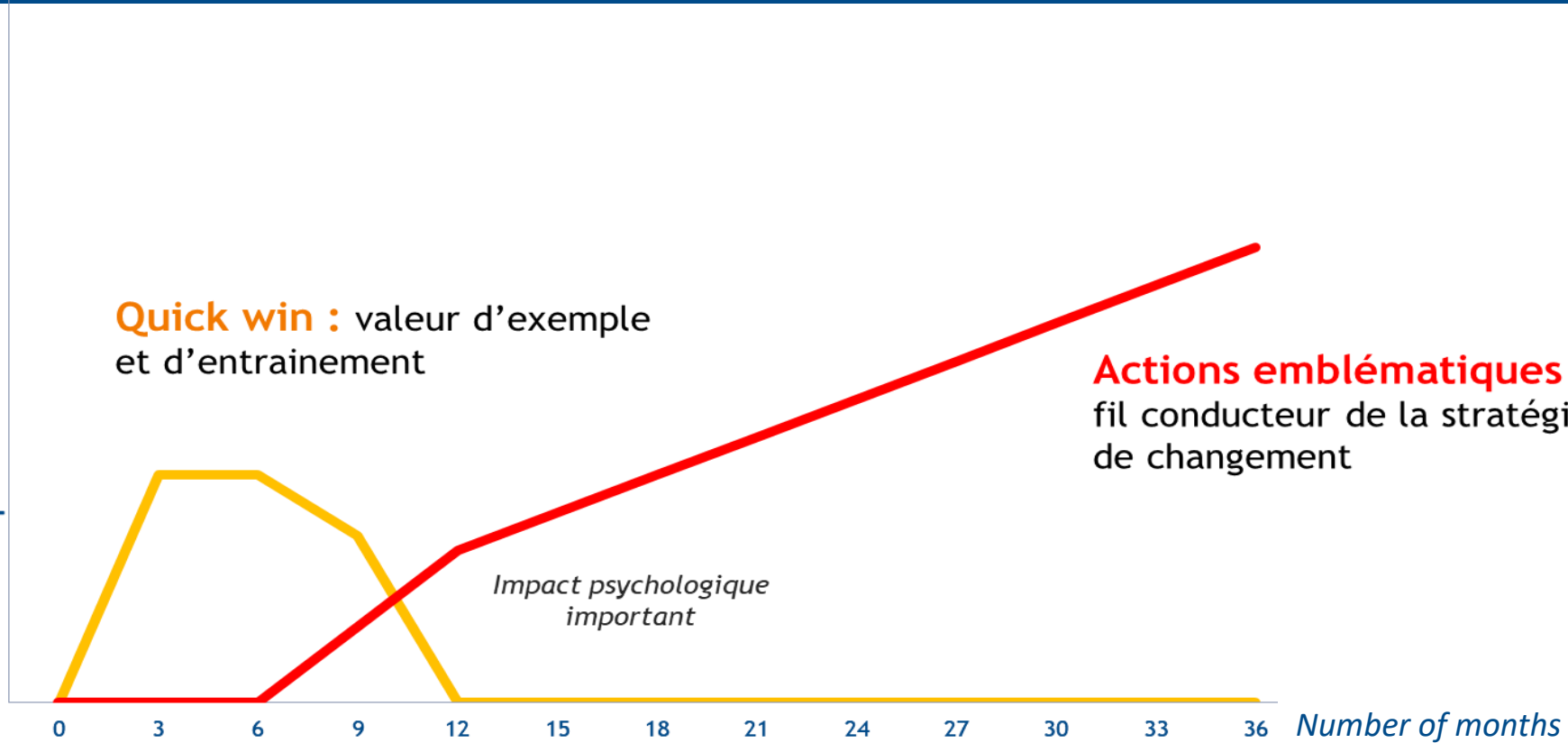


# Conduire le changement : 2 temps



limiter le nombre d'actions

impact sur la culture sécurité



Déployer des quick wins



Ancrer profondément la culture de la santé et de la sécurité

@icsi

# Programme



## CO-CONSTRUCTION DU PROGRAMME

Faire évoluer les manières  
de faire et/ou les manières de penser

Toucher le plus largement  
l'ensemble des acteurs d'une  
organisation

Porter en 1er lieu sur la maîtrise des  
risques les plus importants



# Quel pourrait être l'impact ? 5 actions types



Quick wins	Quelques mois	Créer la dynamique	Impact rapide mais peu pérenne
<b>Actions emblématiques</b>	<b>1 à 3 ans</b>	<b>Le coeur d'un programme culture de sécurité</b>	<b>Prennent du temps à mettre en place et ont un impact important</b>
<b>Mieux intégrer les facteurs organisationnels et humains dans les actions existantes</b>	<b>1 an à implémenter une action dans la durée</b>	<b>Améliorer la manière de mettre en oeuvre les actions</b>	<b>Demande une formation spécifique aux facteurs organisationnels et humains et d'adapter les actions et process en place</b>
<b>Réduire les différences de perception</b>	<b>Commencer lors du partage des résultats du diagnostic</b>	<b>Travailler sur les synergies et l'identité collective</b>	<b>Facilite les actions en partageant une même vision du point de depart et d'arrivée</b>
<b>Attraper les étoiles</b>	<b>C'est déjà en place</b>	<b>Utiliser les forces comme leviers pour les faiblesses</b>	<b>S'assure que le programme culture de sécurité ne compromet pas les forces</b>

**Fédérer et suivre la progression**

Agir sur la culture de sécurité - Icsi reproduction interdite



# Parcours (à définir après le programme)



Selon ...

- les résultats de votre diagnostic (vos forces, vos axes de progrès)
- Votre ambition en matière de Culture de Sécurité
- Vos choix stratégiques et les axes de travail qui mobilisent vos équipes



- Renforcer le leadership en sécurité de vos managers



- Créer des espaces de débat et de partage sur vos risques les plus importants



- Développer une culture juste et transparente,
- Favoriser la vigilance partagée au sein de vos équipes et entre vos équipes



- Favoriser l'implication de tous les acteurs de votre organisation

L'Icsi :

Nous vous accompagnerons dans votre parcours mettrons notre expertise et notre expérience à votre disposition sur des thèmes tels que :



- Redonner du sens aux systèmes de management, pour être au plus près de vos réalités du terrain
- Rechercher les causes profondes de vos événements



- Intégrer les facteurs humains et organisationnels dans vos dispositifs de prévention



- Trouver l'équilibre pertinent entre conformité à vos règles et comportements proactifs en sécurité

# L'ancrage



## Conseil stratégique :

Alignez votre plan stratégique sur la « nouvelle » culture et valeurs

Intégrer les nouvelles pratiques dans les processus clés de l'organisation

Modifier (ou supprimer) les procédures et les processus qui ne sont pas cohérents avec les changements établis

## Formation et développement des compétences pour un changement durable :

« Parcours de culture de sécurité » pour les nouvelles recrues

Ajustement/modification des processus de recrutement et d'évolution des carrières en fonction des « nouvelles » valeurs et pratiques

Outils pour favoriser la culture de sécurité au quotidien au sein de l'organisation



La parole à :



**Sébastien GEORGE**

Directeur SOTREMO \_ Hazardous  
Waste Europe

Projet d'entreprise :  
Auto-positionnement  
de la Culture Sécurité  
et premiers constats

# Volonté d'engagement dans une démarche structurée

SOTREMO s'inscrit dans une dynamique  
d'amélioration continue et de maîtrise  
des risques.



*Vue aérienne du site industriel SOTREMO - Le Mans*

# L'usine : Quelques données

Site en zone industrielle sud du Mans

30 salarié(e)s

~55 000 tonnes de déchets réceptionnés

200 clients industriels et collecteurs

+12 000 analyses par an

20 livraisons/jour en moyenne

ISO 14 001 & Charte MASE

Site classé à autorisation



# Choix stratégique



## Engagement dans le MASE depuis 2022

Référentiel reconnu, approche pragmatique et ancrée dans les réalités du terrain.

### MASE Académie

Outil majeur de transformation culturelle.

### Synergie avec notre démarche Sécurité Groupe

En cohérence avec ACT For Human Safety.

### Structure

Approche progressive et structurée.

### Parties prenantes

Implication totale (EU/EI/Clients/Fournisseurs).

**Focus Achats** : Intégration des critères de sélection MASE dans les processus.

# Démarche initiale

## Auto-positionnement : 1<sup>ère</sup> étape clé

### Méthodologie

**De la théorie à la réalité** : un projet d'entreprise pour changer durablement

#### Approche Collaborative :

- Outil d'auto-positionnement MASE Académie
- Participation de l'ensemble du personnel

#### Conseils MASECOTTE :

- Leadership SSE & Alignement Managérial
- Prévention des risques & Remontée SD
- Standards métiers & Vigilance partagée
- Culture juste
- ...

### Résultats & Impact

#### Cartographie de Maturité

Vision globale par ancienneté, emploi et service.

#### Diagnostic

Points forts et axes d'amélioration identifiés.

#### Plan d'Actions

Base solide pour le pilotage à moyen terme.

# 1<sup>er</sup> Auto-positionnement au 1T 2023

## Axes prioritaires sur 4 piliers de la Culture Sécurité

### 1. Leadership Management

Formation ICSI, MASE Académie : Culture de Sécurité Intégrée et ligne managériale SSE.

### 2. Risques majeurs

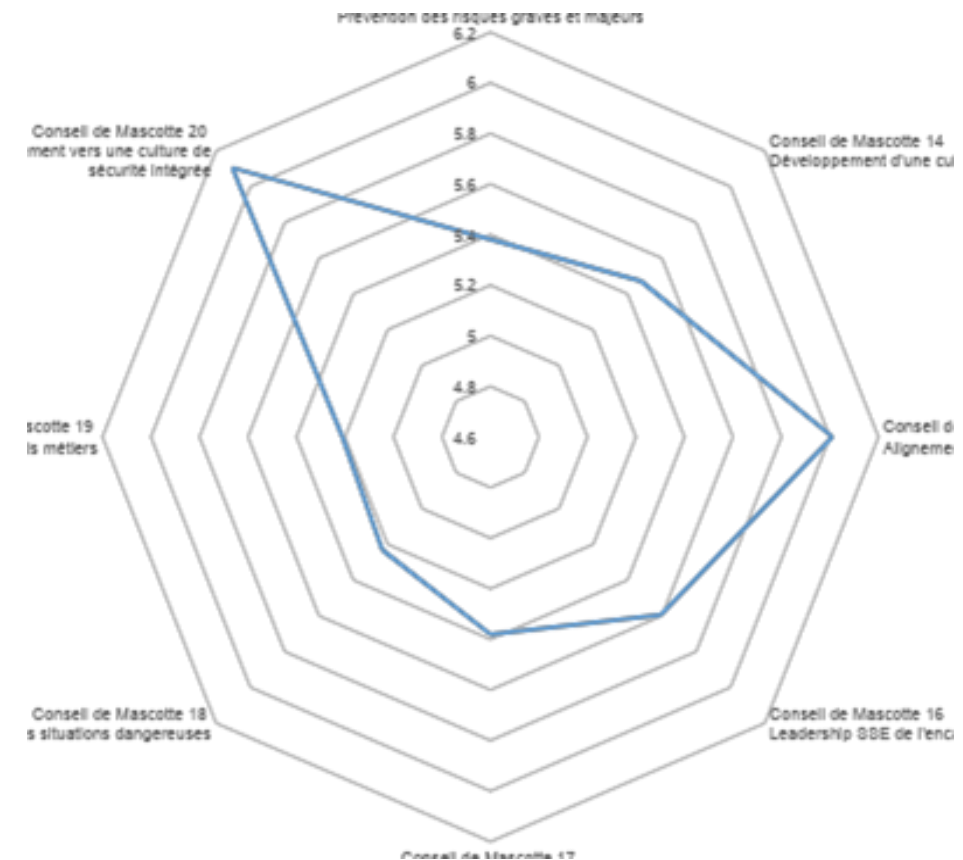
Identification et suppression des risques critiques (ex: Blève, HCl).

### 3. Remontée de Situations Dangereuses (SD)

Processus simplifié, focus HIPO et RETEX systématique.

### 4. Vigilance partagée

Responsabilité collective, droit d'interpeller et feedback constructif.



# Les principales actions pratiques instaurées

## Visites de sécurité

Tous Visiteurs / Tous Visités : un engagement collectif sur le terrain.

## Ateliers thématiques

Animés par chaque responsable de service sur des thèmes dédiés à la sécurité.

**This card empowers you to stop working if it is unsafe**



**STOP** – If something is unsafe, stop work immediately and secure the area.  
**THINK** – Inform your supervisor and assess the situation together.  
**ACT** – Resolve the issue and return to work safely.



## Stop Card & Mur des succès

Valorisation des actions engagées par le personnel pour prévenir les risques.

## Réunions mensuelles terrain

Échanges entre opérateurs et managers sur les situations dangereuses.

- Identification des mesures compensatoires
- Suivi rigoureux avant suppression du risque

# Résultats après plus de 3 ans

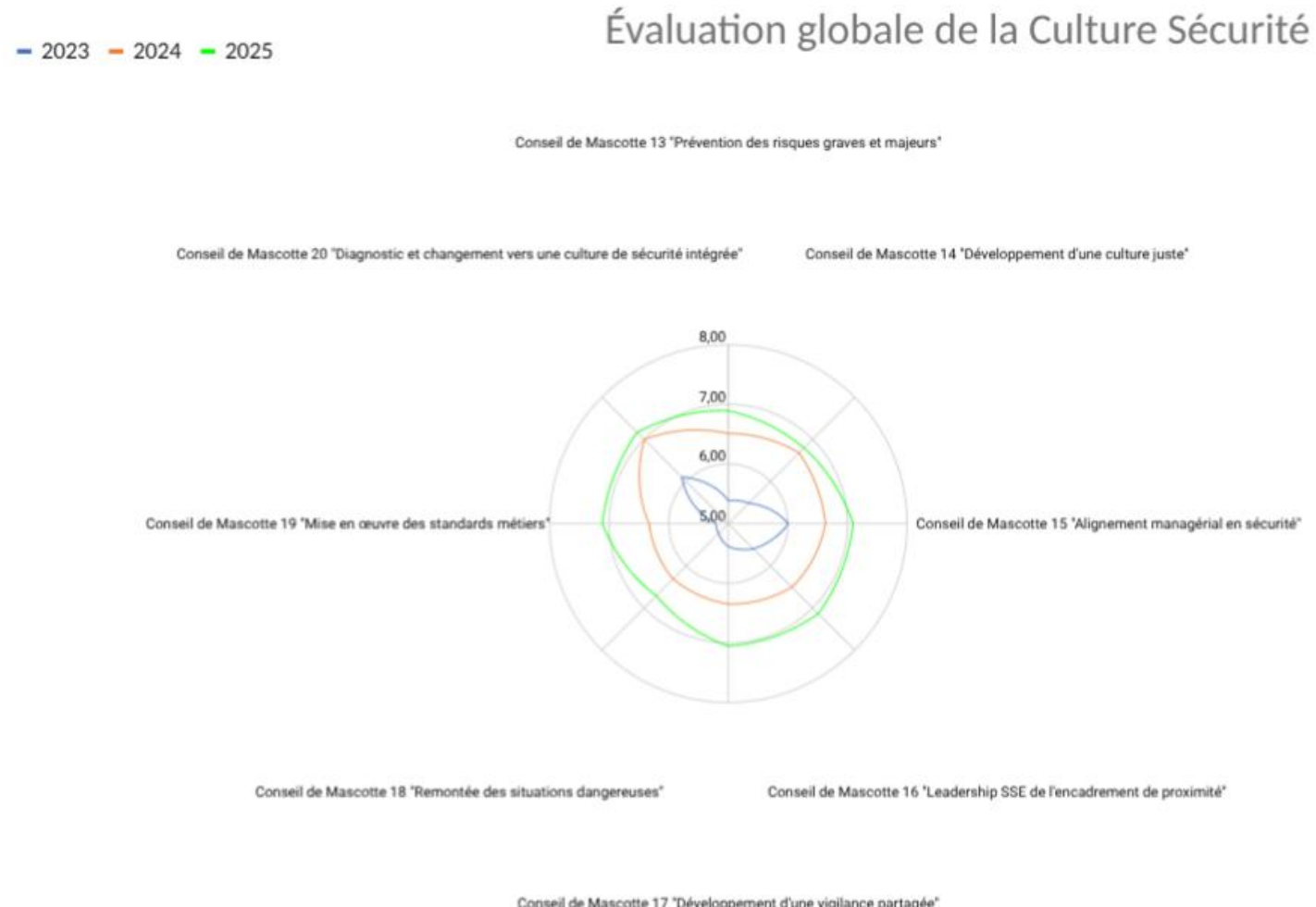
Un **auto-positionnement** effectué chaque année auprès de notre personnel dont les résultats sont communiqués avec **toute transparence**.

Cela inclut également le suivi du **plan d'actions** associé et l'identification de **nouvelles pistes de progrès**.



# Choix stratégique Évaluation de notre Culture Sécurité

## Progrès et Perspectives \_ Comparaison 2023/2024/2025



**Une progression  
significative sur tous les  
leviers avec de fortes  
progressions entre 2023  
et 2025**

#### Axes d'effort (Objectif niveau 7) :

- Remontée des situations dangereuses
- Développement d'une culture juste

#### Bilan global :

Évolution très positive avec une progression constante sur 3 ans, témoignant d'une amélioration continue de notre culture sécurité.

# Facteurs clés de succès

## Ce qu'on referait - Ce qu'on ferait plus tôt

### Engagement de la Direction

- Exemplarité / Sincérité
- Implication
- Alignement hiérarchique
- Vision claire et sens
- Preuve par l'exemple

### Approche structurée

- Projet d'entreprise
- Planning réaliste
- Suivi régulier
- Ajustements continus

### Perspectives

*'Vers une culture sécurité intégrée et durable'*

#### **Court terme :**

Consolidation, nouveaux modules, évaluation d'impact

#### **Moyen terme :**

Élargissement aux parties prenantes, certification MASE en tant qu'EU

# Merci de votre attention



La parole à :



**Aymeric BOUCHEZ**

North Atlantic, Département SSHE

Superviseur Sécurité du Personnel Terrain

Chargé des relations Entreprises Intervenantes

**MASE Académie**

**Du clic au terrain,  
utilisation d'outils  
pour ancrer les  
comportements SSE  
attendus**

# Développer, avec les Entreprises Intervenantes une culture de sécurité intégrée

Acteur historique de l'association MASE,  
ExxonMobil puis North Atlantic (nouvel  
actionnaire), confirment leur ancrage dans le  
développement d'une culture SSE intégrée



 **North Atlantic**



*Vues du site intégré Raffinage & Pétrochimie de Port Jérôme sur Seine (76)*

 **North Atlantic**

**MASE**  
AMÉLIORER LA PERFORMANCE SSE

 **ICSI**  
Institut pour une culture  
de sécurité industrielle

# La Plateforme de Port Jérôme sur Seine

Site industriel de classe mondiale, SEVESO seuil haut, reconnu pour son positionnement idéal ainsi que son accès direct aux infrastructures d'import/export et ses capacités de stockage importantes, le rendant hautement compétitif et bien placé pour accompagner la transition énergétique et relever les défis industriels de demain.



## Localisation stratégique

Implanté à Port-Jérôme-sur-Seine, en Normandie, le site se situe à environ 40 km à l'est du Havre et à 180 km de Paris, au cœur d'un territoire industriel majeur.



## Complexe industriel intégré

Le site regroupe un complexe industriel complet comprenant une raffinerie, des unités de pétrochimie, ainsi qu'une usine de mélange de lubrifiants finis, permettant une chaîne de valeur pleinement intégrée.



## Logistique de premier plan

Situé en bord de Seine, le site bénéficie d'un accès direct à la mer et au transport fluvial, avec des connexions par pipeline dédiées vers le port du Havre, facilitant l'approvisionnement en pétrole brut.



## Connexion aux centres de consommation

La raffinerie est reliée à Paris, y compris à ses aéroports, via le réseau de pipelines TRAPIL, assurant une distribution efficace des produits finis vers les principales zones stratégiques de demande.



## Au cœur de la transition énergétique

Le site est connecté à plusieurs projets de décarbonation industrielle et d'hydrogène vert en Normandie, incluant une connexion directe au réseau de pipelines hydrogène d'Air Liquide.



## Capacités de stockage et d'acheminement

En complément du stockage au Havre. La plateforme dispose d'infrastructures de stockage sur site pour le pétrole brut et les produits raffinés, complétées par des accès ferroviaires et routiers, garantissant une logistique sécurisée et flexible.

# La stratégie Système Sécurité Santé Environnement

## Engagement dans le MASE depuis sa création en tant qu'Entreprise Utilisatrice

Référentiel adapté à nos exigences, orienté pratique et terrain

### MASE Académie

Boîte à outils accessible à toutes notre entreprises, véritable langage commun SSE

### MASE intègre nos exigences SSE pour nos Entreprises

En synergie avec notre système de management de la sécurité de nos opérations

### Structure

Approche adaptée et adaptable

### Entreprises Intervenantes

Exigence de certification MASE pour toute entreprise travaillant sur notre site

# Exemple d'utilisation d'un outil MASE

## La mise au travail

### Méthodologie

**Du constat à la mise en place terrain** : impliquer Entreprise Utilisatrice et Entreprises Intervenantes dans une application efficiente et **homogène** pour que personne ne soit blessé

#### Approche Groupe de Travail

- Intégration de représentants EU et Els
- Elaboration d'un support documentaire et d'un guide expliquant le rationnel

#### Appui du MASE :

- Référentiel MASE 2024, Axe 3.3, Mise au travail
- MASE Académie : Standards Métiers

### Résultats & Impact

#### Support documentaire recommandé – Intègre :

- Eléments réglementaires (modes opératoires, plan de prévention)
- Phases à risque de blessure altérant durablement la vie
- Identification des éléments essentiels de réponse à l'urgence
- Attention portée aux intervenants de courte durée et nouveaux arrivants

#### Accompagnement sur le terrain

- Diffusion et présentation du support auprès des acteurs
- Programme de vérification de la bonne compréhension

#### Résultats

- Pratique de la Minute d'Arrêt Sécurité
  - Focalisation sur les tâches à haut risque de blessure altérant durablement la vie
  - Renforcement du leadership SSE de l'encadrant de premier niveau
- A la fin : des accidents graves évités**

# Synthèse

## Le futur...

### Facteurs de succès

- Engagement commun EU / Els
- Démarche collaborative
- Explication du rationnel à tous les niveaux
- Accompagnement terrain et vérifications

### Outils de langage commun

- Standards Métiers (MASE Académie)
- Vigilance partagée

### Le futur...

**Développer le leadership SSE à tous les niveaux Entreprise Utilisatrice comme Intervenante**

Merci pour votre attention

# Questions

# Réponses

Merci pour votre attention