**Chacun, à son niveau, est responsable HSE (ce n’est pas le rôle des équipes HSE)**

|  |
| --- |
| Rappels des objectifs de ce module :  A la fin de la séquence, les participants :   * Comprennent ce que signifie une culture sécurité et ce que cela signifie chez Total * Connaissent leur rôle : prendre des décisions en respectant et s’appuyant sur les règles et des ordres de la hiérarchie. |

Ce document constitue le guide de l’animateur. Vous pouvez le suivre car il contient l’ensemble des éléments qui permettent d’animer un tel module, à savoir les consignes pour les exercices, les références au Powerpoint l’accompagnant et/ou différentes ressources comme des films, e-learning…, les questions à poser aux participants, les exercices à réaliser le cas échéant.

**Estimation de durée :** 1 heure

**Modalités pédagogiques :** e-learning (30’) puisdébriefing

**Prérequis :** TCG 4.1

Points d’attention pour préparer la séquence :

Avant de commencer l’animation de ce module, nous vous recommandons de vous assurer que :

* le E-learning « Culture de Sécurité » est accessible.

**Accueil des participants :**

Bienvenue à ce module.

Pour commencer, regardons ensemble les objectifs de ce module et son déroulement. Comme vous le verrez, ce module porte sur la responsabilité HSE de chacun conformément à la culture Sécurité Total.

Le déroulement de ce module se décompose en 2 temps : il s’agit de suivre le module e-learning « Culture de Sécurité » puis d’échanger sur les points clés à retenir.

**Projeter le slide 2.**

**Assurez-vous que le contenu est clair pour tous.**

**Répondre aux éventuelles questions.**

Prêt ?

**Attendre un oui pour commencer.**

Nous allons donc visionner ensemble ce e-learning. Il fait partie de la Safety Academy, qui est un espace de ressources sur tout type de support Sécurité, que vous pouvez consulter à tout moment.

**Projeter le slide 3.**

Ce e-learning évoque la Culture Sécurité.

A votre avis, qu’est-ce qu’on entend exactement par « Culture Sécurité » ? Si vous aviez à la définir, que diriez-vous ?

**Laisser réfléchir les participants.**

**Organiser un tour de table en notant les différents points au tableau.**

**Remercier et en synthèse, dire que la réponse est contenue dans le e-learning.**

**Projeter le slide 4.**

**5’ 00:05**

Pendant ce e-learning, je vous invite à noter tous les points qui vous semblent importants. Nous reviendrons à la fin.

**Lancer le e-learning jusqu’au bout (30 à 40’).**

**En tant qu’animateur, cliquer pour dérouler toutes les séquences.**

**Lorsqu’il y a des questions à l’écran, demander aux participants ce qu’ils répondraient. Puis cliquer sur la réponse qui a obtenu le plus grand consensus.**

**Ne pas dérouler le quiz.**

**40’ 00:45**

Revenons sur la définition d’une Culture Sécurité. Que diriez-vous ?

**Noter les réponses au tableau.**

**Aiguiller vers la définition du slide 5 et le projeter.**

**Le faire lire par un participant.**

De quoi vous rappelez-vous à propos des différents types de Culture Sécurité ? Quels sont les 4 types que vous avez notés ?

**Laisser répondre en listant d’abord les 4 types de cultures et en demandant quelques caractéristiques.**

**Projeter le slide 6.**

A quel type de culture correspond la définition suivante :

**Projeter le slide 7 et laisser répondre.**

**Si besoin, faire concrétiser un peu par les participants : si on utilise des procédures, comment est l’engagement des employés ?**

**(Réponse : culture managériale - apparition de la réponse au clic)**

**Diffuser le slide 8 et laisser répondre.**

**Si besoin, faire concrétiser un peu par les participants : en cas d’échange entre personnes d’un même métier, comment est l’engagement des employés ? Fort mais le management est relativement absent. Donc ?**

**(Réponse : culture Métier - apparition de la réponse au clic).**

**Diffuser le slide 9 et laisser répondre.**

**(Réponse : culture fataliste- apparition de la réponse au clic).**

**Diffuser le slide 10 et laisser répondre.**

**Si besoin, faire concrétiser un peu par les participants : la responsabilité HSE est partagée par les employés et les managers.**

**(Réponse : culture intégrée- apparition de la réponse au clic).**

Maintenant que les définitions sont claires, pour chacun de nous, prenons quelques instants pour lister les avantages et inconvénients de la culture Sécurité « réglée » ou managériale, avec un système de management, c’est-à-dire des règles.

Et ceux de la culture Sécurité « Métier », dans lesquelles les personnes échangent des bonnes pratiques pour progresser et établir un fonctionnement commun.

**Projeter le slide 11.**

Commençons par la Culture Métier. Imaginez donc une industrie dans laquelle toutes les informations Sécurité se transmettent entre collègues. Quels seraient les avantages ?

**Lister au tableau les avantages (culture commune forte car tous font la même chose et implication importante des employés, pas trop de besoin de formation, très concret et opérationnel)**

**Puis les inconvénients (très orienté terrain, peu de traces écrites…).**

**Remercier.**

Passons à la Culture managériale et ses avantages.

**Demander éventuellement à un participant de concrétiser ce que cela représente pour lui.**

**Puis lister au tableau les avantages (de nombreux outils et procédures sont à disposition et utilisés par des personnes, des outils pour tous les cas de figure…)**

**Puis les inconvénients (ce système est plutôt TOP-down et n’est pas toujours suffisamment ancré dans les réalités du terrain).**

**Remercier.**

Maintenant que les avantages inconvénients pour chacune des 2 cultures ont été vus, laquelle vous paraît la plus intéressante ? Laquelle a été choisie par Total ?

**Laisser répondre en faisant ressortir la notion de complémentarité de chacune des cultures vis-à-vis de l’autre.**

Total a choisi de viser les avantages des 2 cultures précédentes, c’est-à-dire la Culture de Sécurité intégrée.

**Diffuser le slide 12.**

Elle se base sur une forte implication de l’ensemble des collaborateurs et un fort leadership du management. C’est une culture du partage, de l’échange. Par exemple, elle se caractérise par le fait que :

* les collaborateurs remontent les problèmes, anomalies sans peur d’être sanctionnés,
* les règles dont claires et définies, partagées, élaborées avec les acteurs,
* les comportements inacceptables sont de suite repérés par les collègues et « corrigés ».

Elle se caractérise aussi par l’importance qu’elle donne à la maîtrise des risques les plus importants du métier donc ceux qui sont adaptés et présents.

**Projeter le slide 13.**

**10’ 00h55**

Comme décrit précédemment, cette culture Sécurité intégrée nécessite une forte implication de chacun, à tous les niveaux. La Sécurité est l’affaire de tous, repose sur chacun d’entre nous. Et les équipes HSE sont là en support mais la sécurité ne repose pas uniquement sur elles.

C’est tout le sens de la campagne « pour toi, pour moi, pour tous ».

**Projeter les slides 14 à 17.**

**5’ 01h00**

Vous reste-t-il des questions sur ce module ?

**Répondre aux questions**

**Remercier les participants**