



DES PRATIQUES INSPIRANTES APPORTS D'EDF ENERGY ET D'EDISON

Souvent citée en exemple et montrée comme ayant réussi une transformation spectaculaire de la culture de sécurité en un temps relativement court, EDF Energy est aujourd'hui en mesure d'analyser les déterminants qui ont permis à la fois un retournement de situation et l'inscription dans la durée de pratiques et de la culture. Le premier déterminant est la situation de crise aiguë qu'a connue EDF Energy : 5 accidents très graves ou mortels en un temps bref, qui appelaient à un changement radical. Ce changement, dont le plan a été construit en moins d'une semaine, a mis 2 ans à s'inscrire dans la réalité du travail. Deux ans pendant lesquels le second déterminant s'est mis en mouvement : l'implication personnelle des dirigeants, jusqu'à ce qu'il soit possible pour un technicien de faire observer à un directeur que son comportement n'était pas « safe ». Urgence et leadership semblent donc indispensables dans le contexte culturel britannique.

En irait-il de même en France ? Comme le fait observer l'animateur David SULLIVAN, dans le cadre britannique la décision a initié l'action, alors qu'en France, dans la majorité des cas, la décision est « une bonne base de discussion ». Boutade, certes, mais les dirigeants du groupe EDF sont-ils capables de se remettre personnellement en cause ? Les techniciens disposent-ils des ressources et de la confiance leur permettant d'interpeler directement un dirigeant ?

En Italie, Edison a engagé un travail bien moins spectaculaire mais néanmoins remarquable en matière de sécurité en écartant en amont les prestataires négligents et en travaillant sur la notion de santé globale afin de rééquilibrer les efforts sécurité et santé. Un travail de gamification ouvre également des perspectives intéressantes avec un « escape game » consacré aux questions de sécurité.

**L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100 % LIBRES... 100 % VOUS !**

Contact : Isabelle LE BIS
Septembre 2018