

Note Méthodologique : Bien-être et Santé au Travail

Synthèse structurée de la démarche et des étapes de réalisation de la mission.

Contexte & finalité de la méthodologie

Le Bien-être et Santé au Travail est traité comme un système de management articulant prévention, organisation et expérience salarié.

- Finalité: protéger santé physique/psychologique et soutenir l'engagement et la qualité de service.
- Ancrages: ISO 45001:2018, ISO 45003:2021, ISO 30414:2018.
- Gouvernance et dialogue social au cœur; indicateurs partagés et revues régulières.
- Éviter les actions cosmétiques; viser des impacts mesurables et durables.

Point clé : La démarche suit une logique mesurer–analyser–agir–réviser, avec publication mensuelle des indicateurs et revue de direction 2x/an.

Objectifs de la mission

- Réduire l'absentéisme et stabiliser les collectifs.
- Diminuer les facteurs de RPS et améliorer l'ergonomie/TMS.
- Accroître l'engagement (>70 % aux baromètres) et la coopération.
- Sécurité: viser une fréquence d'accidents < 10 / 1 000 000 h.
- Consolider les compétences managériales de pilotage.

Périmètre / livrables attendus

- Feuille de route cadrée: périmètre, rôles (direction, managers, IRP), critères de succès, calendrier de contrôle.
 - Diagnostic consolidé: exploitation d'indicateurs (RH, accidents, absentéisme), entretiens/observations, priorisation des causes.
 - Plan d'actions structuré (primaire/secondaire/tertiaire), jalons, ressources, critères d'acceptation et indicateurs.
 - Pilote outillé: supports de communication sobres, sessions de formation/mise en pratique, canaux de retours.
 - Tableau de bord et routines: mises à jour mensuelles, revues trimestrielles, révision annuelle des priorités.
-

Démarche méthodologique (étapes)

1. Cadrage et gouvernance

- Clarifier ambition, rôles (direction, managers, IRP), périmètre.
- Constituer le comité de pilotage; caler les points de contrôle; aligner prévention/RH.
- Livrable: feuille de route et critères de succès; risques: dispersion, dilution des responsabilités.

2. Diagnostic initial et analyses

- Exploiter indicateurs (absentéisme, accidents, données RH), entretiens, observations terrain.
- Analyser charge/organisation; cartographier irritants; prioriser par impact/effort.
- Livrable: rapport de diagnostic; vigilances: biais, confidentialité, impatience d'action.

3. Conception du plan d'actions

- Traduire causes en leviers concrets et séquencés (primaire/secondaire/tertiaire).
- Définir objectifs mesurables, jalons, ressources, critères d'acceptation.
- Livrable: portefeuille d'actions aligné référentiels; vigilances: dispersion, promesses non tenables.

4. Déploiement pilote et formation

- Tester sur un site/équipe; ajuster modalités; coacher le terrain.
- Former managers: rituels, entretiens sensibles, priorisation, micro-ateliers d'activité physique.
- Livrable: pilote évalué; vigilances: surqualité documentaire, contraintes opérationnelles.

5. Mesure, revue et amélioration

- Définir tableau de bord; fiabiliser données; tenir revues régulières.
- Mettre à jour mensuellement; revues trimestrielles; révision annuelle des priorités.
- Vigilances: corrélation vs causalité, fatigue de mesure, restitution aux équipes.

Planning / durée / jalons

Période / Fréquence	Événement / Jalon	Finalité
Démarrage	Constitution du comité de pilotage et calendrier des points de contrôle	Cadrage et gouvernance alignés avec prévention/RH
Sous 90 jours	Pilote lancé et évalué	Tester en conditions réelles et ajuster
Mensuel	Mise à jour des indicateurs et publication interne	Suivi opérationnel et transparence
Trimestriel	Revue de performance/risques et enquêtes flash	Décisions d'ajustement du plan d'actions
Semestriel (2x/an)	Revue de direction	Arbitrages stratégiques et allocation de moyens
Annuel	Révision des priorités et du portefeuille d'actions	Amélioration continue et soutenabilité

Rôles & responsabilités

Client (Direction, managers, IRP)

- Sponsoriser la démarche; constituer et animer le comité de pilotage.

- Fournir les données (RH, absentéisme, accidents) et faciliter les accès terrain.
- Aligner avec la politique de prévention et les processus RH; arbitrer priorités et moyens.
- Mettre en œuvre les rituels managériaux; assurer le dialogue social.

Consultant

- Appui de cadrage: ambition, périmètre, critères de succès, calendrier de contrôle.
- Conduite du diagnostic: analyses d'indicateurs, entretiens/observations, priorisation des causes.
- Structuration du plan d'actions et des indicateurs; gestion des jalons et risques.
- Coaching du déploiement pilote et formation des acteurs; mise en qualité des données et revues.

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Indicateurs historiques: absentéisme, accidents, données RH; baromètres d'engagement.
- Accès aux terrains: entretiens, observations, visites d'ergonomie, analyses d'incidents.
- Cartographie initiale des risques/irritants et seuils d'alertes internes (3 mois glissants).
- Alignement avec la politique de prévention et les processus RH existants.
- Cadre RGPD: finalités, anonymisation, information préalable, limites d'accès.
- Sponsors identifiés et ressources dédiées pour le pilote.

Modalités de pilotage & qualité (comités, validations, risques)

- Comité de pilotage dédié avec calendrier de points de contrôle.
- Tableau de bord mensuel; revues trimestrielles; revue de direction 2x/an; révision annuelle.
- Publication interne régulière des indicateurs pour transparence et engagement.
- Référentiels d'alignement: ISO 45001, ISO 45003, ISO 30414.
- Validations par critères d'acceptation définis dès la conception du plan d'actions.
- Gestion des risques récurrents: dispersion des actions, dilution des responsabilités, surqualité documentaire, fatigue de mesure.
- Confidentialité et conformité RGPD garanties pour toutes les collectes et restitutions.