

# Note Méthodologique : Santé Physique et Psychologique au Travail

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

---

## Contexte & finalité de la méthodologie

---

Approche intégrée des risques physiques et psychosociaux, du niveau individuel au niveau organisationnel.

- Au-delà de la conformité : gouvernance claire, indicateurs mesurables, amélioration continue.
- Référentiels utiles : ISO 45001 (management SST) et repères inspirés d'ISO 45003 (facteurs psychosociaux).
- Relier analyses de terrain, priorisation des expositions et décisions de pilotage.
- Cadre opérationnel utilisable par HSE, managers SST et dirigeants.

**Point clé :** Couvrir au moins 6 familles de facteurs psychosociaux (repères inspirés d'ISO 45003) et programmer la revue de direction sous 90 jours après lancement.

---

## Objectifs de la mission

---

- Définir une politique claire validée par la direction et partagée.
  - Identifier les dangers, évaluer et prioriser les risques.
  - Fixer des objectifs mesurables et des indicateurs d'activité, de résultat et d'effet.
  - Déployer des mesures techniques, organisationnelles et humaines, avec formation.
  - Suivre, auditer, corriger et capitaliser dans une logique d'amélioration continue.
  - Ancrer la trajectoire par une revue annuelle et un plan pluriannuel (3 ans, bilans semestriels).
- 

## Périmètre / livrables attendus

---

- Politique SST et gouvernance installée (comité de pilotage, référent).
  - Diagnostic et cartographie des risques (incluant  $\geq 6$  familles de facteurs psychosociaux).
  - Feuille de route et plan d'actions priorisé : responsables, délais, ressources, fiches actions.
  - Dispositif de déploiement : standards, essais pilotes, accompagnement des managers.
  - Formations des encadrants (repère : 2 sessions de 7 h pour managers de proximité).
  - Tableau de bord simple ( $\approx 5$  indicateurs), revues périodiques et restitutions.
  - Mises à jour du Document unique (12 mois), revue de direction (annuelle), audit interne (24 mois).
- 

## Démarche méthodologique (étapes)

---

## 1. Cadrage stratégique et gouvernance

- Analyser le contexte, préciser ambition, rôles, périmètre et indicateurs directeurs.
- Installer un comité de pilotage, désigner un référent, aligner RH/HSE.
- Livrables : feuille de route, gouvernance formalisée, 5 indicateurs phares (dont  $\geq 2$  de prévention primaire).
- Repère : revue de direction dans les 90 jours.

## 2. Diagnostic et cartographie des risques

- Collecter documents, observations, retours terrain ; analyser DU, indicateurs RH, visites de postes, ateliers.
- Choisir méthodes et échantillonnage ; hiérarchiser causes et expositions.
- Livrables : cartographie des risques, restitutions intermédiaires bi-hebdomadaires.
- Contraintes : phase d'entretiens limitée à 6 semaines ; couvrir  $\geq 6$  familles de facteurs psychosociaux.

## 3. Conception du plan d'actions et arbitrages

- Traduire la cartographie en mesures avec responsables, délais, ressources.
- Prioriser selon gravité et maîtrise existante ; calibrer budgets ; rédiger fiches actions.
- Livrables : plan d'actions priorisé, vagues limitées à 10 actions majeures.
- Jalons : 30, 60 et 90 jours.

## 4. Déploiement opérationnel et montée en compétences

- Coordonner changements techniques, organisationnels et humains.
- Former les encadrants (observation, charge, rituels, signaux faibles) ; 2x7 h managers de proximité.
- Livrables : standards, essais pilotes, accompagnement managérial.
- Rythme : point d'avancement toutes les 4 semaines.

## 5. Suivi, évaluation et amélioration continue

- Mesurer effets, analyser tendances, corriger plans et capitaliser.
- Construire un tableau de bord simple ( $\approx 5$  indicateurs) et animer les revues.
- Livrables : MAJ DU (12 mois), audit interne (24 mois, 3 niveaux d'actions), revue de direction (annuelle).
- Vigilance : éviter un tableau de bord trop complexe.

## Planning / durée / jalons

Phase / jalon	Durée / fréquence	Repères / livrables
Lancement et cadrage	Sous 90 jours	COPIL installé, référent désigné, revue de direction programmée
Diagnostic	$\leq 6$ semaines	Restitutions intermédiaires toutes les 2 semaines, cartographie des risques
Conception du plan d'actions	Jalons 30/60/90 j	Vague $\leq 10$ actions majeures, fiches actions priorisées
Déploiement et	Points toutes les 4	2x7 h managers de proximité, standards et pilotes

formation	semaines	
Revue annuelle et MAJ DU	12 mois	Revue de direction, Document unique mis à jour
Audit et capitalisation	Tous les 24 mois	Audit interne, 3 niveaux d'actions correctives

## Rôles & responsabilités

### Client

- Assurer le sponsoring, installer le COPIL et désigner un référent.
- Fournir le DU, indicateurs RH, accès aux sites et aux équipes.
- Participer aux entretiens/ateliers, valider les arbitrages et priorités.
- Déployer les actions, former les encadrants, animer les rituels et points d'avancement.
- Assurer MAJ DU, revues de direction annuelles et suivi des audits.

### Consultant

- Analyser le contexte, structurer la gouvernance et la feuille de route.
- Choisir méthodes et échantillonnage, conduire diagnostic et cartographie.
- Prioriser les actions, calibrer les ressources, rédiger les fiches et organiser les jalons 30/60/90 j.
- Former/coacher les managers, sécuriser le déploiement et la gestion des risques de transition.
- Construire le tableau de bord, animer restitutions et préparer revues/audits.

## Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Document unique et évaluations des risques existantes.
- Indicateurs RH et données de terrain (observations, entretiens, ateliers).
- Accès aux postes/ateliers pour visites et mesures (ambiances physiques le cas échéant).
- Sponsoring direction, COPIL et référent identifiés.
- Disponibilité encadrants/équipes (phase d'entretiens limitée à 6 semaines).
- Couverture d'au moins 6 dimensions de facteurs psychosociaux (repères ISO 45003).
- Règles de confidentialité et de restitution intermédiaire (toutes les 2 semaines en diagnostic).
- Cartographies spécifiques actualisées si nécessaires (ex. tâches de travail isolé, 12 mois).

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

- Comité de pilotage actif, référent dédié, arbitrages formalisés.
- Tableau de bord resserré ( $\approx 5$  indicateurs : prévention primaire, mise en œuvre, effets).
- Points d'avancement toutes les 4 semaines ; restitutions intermédiaires bi-hebdomadaires en diagnostic.
- Jalons 30/60/90 jours pour les vagues d'actions ; vague  $\leq 10$  actions.
- Revue de direction annuelle ; MAJ DU tous les 12 mois ; audit interne tous les 24 mois (3 niveaux correctifs).

- Vigilances : sponsoring insuffisant, sur-sollicitation des équipes, incohérence discours/pratiques, tableaux de bord trop complexes.
- Intégration des retours d'expérience et capitalisation structurée.

---

**CABINET SST - [www.cabinet-sst.com](http://www.cabinet-sst.com) - [info@cabinet-sst.com](mailto:info@cabinet-sst.com)**