

Note Méthodologique : Stress et Fatigue en Santé Psychologique au Travail

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

Contexte & finalité de la méthodologie

- Stress et fatigue affectent décision, attention, coopération et performance durable.
- Démarche non réduite au bien-être ni aux seuls indicateurs : pilotage méthodique adossé à la gouvernance et aux données probantes.
- Finalité : réduire les expositions, stabiliser la charge, renforcer la récupération.
- Attentes : clarté sur priorités/charges/ressources pour les équipes ; dispositifs sobres et mesurables pour les directions.

Point clé : S'inscrire dans une logique PDCA, peu d'indicateurs stables, décisions concrètes et confidentialité garantie.

Objectifs de la mission

- Réduire les pics de charge récurrents et leur durée.
- Diminuer les signaux d'épuisement et l'absentéisme de courte durée.
- Stabiliser la planification et clarifier les priorités hebdomadaires.
- Élever le soutien managérial perçu et la qualité du feedback.
- Améliorer la récupération : pauses effectives, rotation des tâches, déconnexion.
- Aligner la prévention avec la gouvernance SST (revues, plans, audits).

Périmètre / livrables attendus

- Cadrage aligné gouvernance SST : périmètre, rôles, calendrier, rituels (comité mensuel, revue trimestrielle), plan de communication, confidentialité.
 - Diagnostic factuel : analyse documentaire, entretiens/observations, données (absences, turnover, incidents) ; synthèse argumentée 3–5 axes.
 - Analyse des risques : grille de criticité, critères d'arbitrage, priorisation des chantiers.
 - Plan d'actions structuré (organisationnel, managérial, individuel) avec responsables, délais, indicateurs et critères de succès.
 - Mise en œuvre par pilotes/expérimentations, conduite du changement et communication de proximité.
 - Tableau de bord sobre (8–12 indicateurs), bilans trimestriels, retour d'expérience formalisé.
-

Démarche méthodologique (étapes)

Étape 1 — Cadrage et gouvernance

- Aligner périmètre, rôles, livrables, calendrier avec la gouvernance SST.
- Installer rituels (comité mensuel, revue trimestrielle), charte données et circuit d'escalade.
- Livrables : note de cadrage, plan de communication, règles de confidentialité.

Étape 2 — Diagnostic initial et données probantes

- Croiser documents, entretiens, observations, données existantes (absences, turnover, incidents).
- Cartographier variabilités, goulots et signaux faibles.
- Livrables : synthèse argumentée, constats et hypothèses, 3–5 axes priorités.

Étape 3 — Analyse des risques et priorisation

- Élaborer une grille de criticité (probabilité, gravité, maîtrise).
- Animer ateliers de priorisation et définir critères d'arbitrage.
- Livrables : matrice de risques, liste courte de chantiers faisables.

Étape 4 — Conception du plan d'actions

- Structurer actions niveau organisation/management/individuel.
- Prototyper ajustements (plages sans réunions, rotation, clarification des rôles) et dispositifs de soutien.
- Livrables : plan d'actions chiffré, indicateurs et critères de succès.

Étape 5 — Mise en œuvre et accompagnement

- Piloter déploiement, arbitrages et moyens ; conduire le changement.
- Expérimenter à petite échelle (pilotes), communication de proximité.
- Livrables : rapports de pilotes, plan d'accompagnement, suivi d'adhésion.

Étape 6 — Suivi, évaluation et amélioration

- Concevoir tableau de bord sobre et animer les revues.
- Mesurer effets (perception, activité, résultats) et décider ajustements.
- Livrables : bilans trimestriels, retour d'expérience, feuille de route ajustée.

Planning / durée / jalons

Fréquence / Horizon	Jalons / Contenus	Finalité
Mensuel (12 fois/an)	Lecture des indicateurs clés dans les rituels de pilotage	Détecter dérives et décider des ajustements courts
Trimestriel (4 fois/an)	Revue de direction/comité SST, bilans d'avancement	Arbitrer priorités et moyens, valider effets
Semestriel (2 fois/an)	Consolidation des indicateurs	Ajuster la feuille de route
Fenêtre 90 jours	Évaluation des actions/prototypes	Mesurer faisabilité et tendances
8–12 semaines	Premiers effets organisationnels observables	Confirmer l'orientation des actions

Rôles & responsabilités

Client

- Fournir données existantes (planification, retards, absences, incidents) et faciliter les accès terrain.
- Décider priorités et ressources en comité ; garantir confidentialité et communication.
- Managers : pratiquer rituels (priorités hebdo, feedback, point de charge) et commenter indicateurs avec les équipes.
- Activer circuits d'escalade et tenir les arbitrages.

Consultant

- Cadrer la mission et l'aligner avec la gouvernance SST.
 - Conduire le diagnostic (documents, entretiens, observations) et produire la synthèse argumentée.
 - Structurer l'analyse des risques et la priorisation (grille de criticité, ateliers).
 - Co-concevoir le plan d'actions et le tableau de bord ; piloter déploiement et revues ; formaliser le retour d'expérience.
-

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Données de gestion disponibles : planification, retards, replanifications, incidents, absences, turnover.
- Accès à l'activité réelle : observations ciblées, entretiens, cartographie des variabilités/goulots.
- Charte de gestion des données et règles de confidentialité/anonymisation.
- Tableau de bord minimal (8–12 indicateurs) : exposition (charge/variabilité), régulation (marges/soutien), effets (erreurs/incidents/récupération).
- Seuils d'alerte et critères de succès définis à l'avance (fenêtre d'évaluation 90 jours).
- Circuits d'escalade connus (référents SST, RH, managers) et délais cibles de décision.

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

- Rituels installés : comité mensuel, revue trimestrielle de direction, revue annuelle des facteurs psychosociaux, audit interne annuel.
 - Tableau de bord sobre, définitions stables, lecture mensuelle, traçabilité des arbitrages.
 - Validation des actions sur critères observables à 90 jours, consolidation semestrielle.
 - Confidentialité et anonymisation rigoureuses ; communication claire sur la finalité préventive.
 - Vigilances : périmètre de cadrage adapté ; distinguer opinion/donnée ; éviter dispersion des actions et « hors sol » ; gérer coordination et saturation cognitive ; accepter variabilité des résultats.
-