



01. Recensement des indicateurs



Les cinq outils présentés dans le guide
sont disponibles et téléchargeables
sur le site de l'UIMM



Outil 01

Recensement des indicateurs

Description de l'outil

La première étape d'une démarche QVCT consiste à établir un état des lieux de la situation de l'entreprise. Pour cela, il est possible de s'appuyer sur des indicateurs, notamment chiffrés, permettant d'objectiver certaines situations, d'en suivre l'évolution dans le temps et d'éclairer la prise de décision. Ces indicateurs n'ont pas vocation à se substituer à l'analyse du travail réel. Ils doivent au contraire alimenter une réflexion collective et aider à interroger les situations concrètes de travail.

Modalité d'utilisation

Afin d'éclairer sa situation de manière factuelle au regard des enjeux en matière de QVCT, l'entreprise sélectionne les indicateurs les plus utiles par exemple au regard :

- de sa taille ;
- de ses activités ;
- des enjeux identifiés en matière de conditions de travail, d'organisation, d'attractivité ou de fidélisation.

Les données peuvent être examinées :

- à l'échelle de l'entreprise ;
- par établissement, atelier, service ou unité de travail ;
- selon l'ancienneté, le sexe, l'âge ou le type de contrat, lorsque cela est pertinent.

Conseils pratiques

L'objectif n'est pas de multiplier les indicateurs, mais de s'appuyer sur des données réellement utiles pour qualifier la situation de l'entreprise.

Il est recommandé de :

- privilégier les données déjà disponibles dans l'entreprise ;
- retenir un nombre limité d'indicateurs ;
- croiser les données chiffrées avec les remontées du terrain ;
- observer, lorsque cela est possible, leur évolution sur les deux ou trois dernières années ;
- recourir aux sources disponibles (exemple : livrets de sinistralité du CTN A) ;
- préciser les modalités de communication des indicateurs (exemples : à quelle fréquence, sous quelle forme, etc.).

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'information sont les suivants :

1. Sinistralité AT-MP

- ☐ le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission)
- ☐ le nombre d'accidents de trajet
- ☐ le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels
- ☐ le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million)
- ☐ l'indice de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt divisé par le nombre de salariés, multiplié par mille)
- ☐ le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par mille)
- ☐ l'indice de gravité (somme des taux d'incapacité permanente divisée par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million)
- ☐ le nombre d'incapacités permanentes et leur taux
- ☐ le nombre et la nature des maladies professionnelles
- ☐ la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles

- ☐ autre (à préciser) :
-

2. Signaux issus du terrain

- ☐ le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque
- ☐ le taux d'absentéisme (arrêts maladie et AT/MP - hors maternité)
- ☐ les soins infirmiers inscrits dans le registre des accidents bénins
- ☐ le nombre d'heures supplémentaires effectuées
- ☐ le nombre de jours de repos et congés reportés ou non pris
- ☐ le nombre de recours à des horaires atypiques pour faire face à la commande
- ☐ le nombre de retours d'expériences positifs
- ☐ autre (à préciser) :
-

3. Suivi de l'état de santé

- ☐ le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel adapté de l'état de santé (articles R. 4624-17 à R. 4624-21 du Code du travail)
- ☐ le nombre de salariés faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé (article R. 4624-23 du Code du travail)
- ☐ autre (à préciser) :
-

4. Parcours professionnels

- ☐ le nombre d'embauches
- ☐ le nombre de candidatures spontanées
- ☐ le nombre de cooptations
- ☐ le nombre de rupture de la période d'essai
- ☐ le nombre d'actions de formation de développement des compétences en lien avec la QVCT
- ☐ le nombre d'heures de formation sur l'année en lien avec la QVCT
- ☐ le coût total de formation sur l'année en lien avec la QVCT
- ☐ le nombre de mobilités internes réussies
- ☐ le nombre de licenciements pour inaptitude
- ☐ la rotation des effectifs
- ☐ le nombre de salariés déclarés dans le cadre du compte professionnel de prévention
- ☐ autre (à préciser) :
-

5. Actions de prévention

- ☐ le suivi du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- ☐ les données transmises par le service de prévention et de santé au travail interentreprises (fiche d'entreprise, rapport annuel, actions sur le milieu de travail)
- ☐ les éléments pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels
- ☐ autre (à préciser) :
-

6. Dialogue social

- ☐ l'avis du comité social et économique (CSE) sur le rapport et le programme annuel de prévention
- ☐ les propositions du CSE sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires
- ☐ les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CSE
- ☐ les avis favorables rendus par le CSE lors de consultations ponctuelles en santé et sécurité au travail
- ☐ les avis défavorables rendus par le CSE lors de consultations ponctuelles en santé et sécurité au travail
- ☐ autre (à préciser) :

7. Qualité et productivité

- ☐ le nombre de contrôles qualité ayant révélé une anomalie ou non-conformité interne (détectée au sein de l'entreprise)
- ☐ le nombre de contrôles qualité ayant révélé une anomalie ou non-conformité externe (détectée par le client)
- ☐ le niveau de satisfaction clients ayant un impact sur l'organisation du travail
- ☐ le nombre de pannes d'équipements ayant des effets sur les conditions de travail
- ☐ autre (à préciser) :

8. Bien-être, engagement individuel et dynamique collective

- ☐ le nombre de participation aux temps d'échange organisés dans le cadre du dialogue professionnel
- ☐ le nombre de participation aux temps d'échange sur le travail (ateliers, retours d'expérience...)
- ☐ le nombre de réussites de projets ou d'actions collectives valorisés en interne
- ☐ le nombre de postes de travail ayant fait l'objet d'une analyse ergonomique (sièges, écrans, éclairage...)
- ☐ le nombre d'aménagements des espaces de travail (zone de pause, espaces collaboratifs...)
- ☐ autre (à préciser) :

9. Autre (à préciser)

- ☐ autre (à préciser) :

Questions de synthèse à l'issue du repérage

À l'issue de ce premier état des lieux, l'entreprise peut utilement se poser une ou plusieurs questions telles que :

- ?** Quels sont les indicateurs les plus marquants, dégradés ou en évolution ?
- ?** Quelles situations concrètes de travail peuvent expliquer ces résultats ?
- ?** Quels équipes, ateliers, unités de travail méritent un approfondissement ?
- ?** Quels sujets relèvent en priorité de la santé-sécurité, de l'organisation du travail, du management, des compétences ou du fonctionnement collectif ?
- ?** Quels leviers d'action rapides et simples peuvent être envisagés ?

Outil issu des travaux de l'IPQVCT

