

Note Méthodologique : Performance sociale

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

Contexte & finalité de la méthodologie

La performance sociale: protéger santé, sécurité, droits et employabilité tout en créant de la valeur durable.

- Couvre prévention au poste, gouvernance, relations sociales, égalité des chances, management.
- S'appuie sur des faits mesurables, indicateurs cohérents et preuves auditées.
- Levier de compétitivité et de résilience: réduit absentéisme, améliore attractivité, sécurise opérations.
- Finalité: fournir un cadre opérationnel, des repères et des sous-thématiques pour un pilotage progressif et auditable.

Point clé : Trois principes structurants guident le dispositif: proportionnalité, traçabilité, finalité opérationnelle.

Objectifs de la mission

- Réduire durablement les accidents et maladies professionnelles (ISO 45001:2018).
- Prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés (Loi n° 2017-399).
- Consolider l'employabilité par la formation continue (ISO 30414:2018).
- Garantir l'égalité professionnelle et l'inclusion (Index égalité femmes-hommes).
- Produire un reporting fiable aligné CSRD 2022/2464.

Périmètre / livrables attendus

- Modèle de gouvernance (comité, rôles, calendrier, livrables).
- Diagnostic factuel et court (forces/écarts, niveaux de maturité).
- Carte de matérialité: risques/opportunités et priorités.
- Dictionnaire d'indicateurs: définitions, sources, fréquence, responsabilités.
- Tableau de bord décisionnel et contrôles internes alignés.
- Standards de prévention, rituels managériaux et plan d'action.
- Revue de direction formalisée; reporting interne/externe consolidé.
- Programme d'audit interne social et bilans périodiques.

Démarche méthodologique (étapes)

Étape	Activités clés	Livrables / résultats
1. Cadrage & gouvernance	Périmètre, rôles, parties prenantes; inventaire processus/données/obligations.	Mandat de pilotage et modèle de gouvernance.

2. Diagnostic & lignes de base	Entretiens, analyses incidents/absentéisme/enquêtes, benchmark référentiels.	Diagnostic court (forces/écarts, maturité) et année de référence.
3. Matérialité & priorisation	Ateliers; critères gravité/probabilité; arbitrages.	Carte des risques/opportunités et priorités actionnables.
4. Indicateurs & contrôles	Dictionnaire; seuils; contrôles internes; besoins SI.	Tableau de bord traçable et cycle de revue.
5. Déploiement & compétences	Rituels (sécurité, REX); standards; plan d'action; communication ciblée.	Pratiques ancrées sur le terrain; coaching des managers.
6. Revue & amélioration	Revue de direction; reporting interne/externe; audits périodiques.	Décisions, ressources, amélioration continue consolidée.

Étape 1 – Cadrage et gouvernance

- Clarifier périmètre, responsabilités, ambition; cartographier parties prenantes.
- Identifier processus (S&ST, RH, achats), données disponibles, obligations applicables.
- Livrable: mandat de pilotage et modèle de gouvernance.

Étape 2 – Diagnostic initial et lignes de base

- Entretiens ciblés et analyses (incidents, absentéisme, enquêtes).
- Comparer aux référentiels; fixer année de référence et définitions.
- Livrable: diagnostic court (forces/écarts, maturité).

Étape 3 – Matérialité sociale et priorisation

- Ateliers; critères et pondérations; arbitrages sur sujets prioritaires.
- Documenter les choix; limiter à quelques priorités gérables.
- Livrable: carte des risques/opportunités priorisée.

Étape 4 – Conception des indicateurs et contrôles

- Dictionnaire d'indicateurs; seuils; contrôles internes; besoins SI.
- Équilibrer résultats/processus/perception; tracer le cycle de vie de la donnée.
- Livrable: tableau de bord utile à la décision.

Étape 5 – Déploiement opérationnel et compétences

- Mettre en place rituels (points sécurité, REX) et standards de prévention.
- Piloter plan d'action; communication ciblée; coaching de proximité.
- Livrable: pratiques stabilisées et mécanismes d'escalade.

Étape 6 – Revue de direction, reporting et amélioration

- Formaliser la revue (rythme, décisions); consolider reporting.
- Bilans trimestriels, revues d'événements graves, audit interne périodique.
- Livrable: décisions tracées et amélioration continue démontrée.

Rôles & responsabilités

Consultant

- Structure le mandat de pilotage et la gouvernance; propose l'alignement stratégique.
- Réalise entretiens et analyses (incidents, absentéisme, enquêtes); produit le diagnostic.
- Anime la matérialité; propose carte des risques et priorités.
- Conçoit le dictionnaire d'indicateurs; définit contrôles internes et besoins SI.
- Organise rituels et standards; pilote le plan d'action; formalise la revue; consolide le reporting.

Client (direction, managers, équipes)

- S'approprié les fondements; apprend lecture/production d'indicateurs et traçabilité.
- Managers et relais terrain: observation, retour d'expérience, dialogues de qualité, gestion des signaux faibles.
- Pilotes: interprètent écarts, hiérarchisent actions, documentent les preuves en revue.
- Alloue du temps managérial; organise la rotation des rôles; garantit confidentialité et protection des lanceurs d'alerte.
- Prend les décisions en revue de direction; traite en priorité les écarts critiques de sécurité.

Prérequis & données nécessaires (inputs)

- Données sociales historiques: incidents, absentéisme, enquêtes internes.
- Processus existants (S&ST, RH, achats) et obligations applicables.
- Référentiels/repères: ISO 45001:2018, ISO 30414:2018, GRI 401/403, CSRD 2022/2464, Loi n° 2017-399, SA8000:2014, Directive (UE) 2019/1937.
- Année de référence, définitions communes et périmètres de calcul.
- Capacités SI, traçabilité des sources et contrôles internes.
- Accès aux parties prenantes et « points chauds » identifiés.
- Instances de dialogue social et modalités de partage des données.

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

- Gouvernance formalisée: comité, rôles, calendrier, livrables.
- Revue de direction au moins trimestrielle: décisions, ressources, évaluation d'efficacité.
- Dictionnaire d'indicateurs traçable; contrôles internes sur la donnée.
- Bilans trimestriels; revues d'événements graves; audit interne social annuel.
- Reporting interne/externe proportionné; transparence sur limites et plans pour éviter l'effet vitrine.
- Mécanisme d'alerte confidentiel et protection des lanceurs d'alerte (Directive UE 2019/1937).
- Priorisation gérable et réversible; ajustements trimestriels selon les faits.
- Intégration progressive dans les objectifs managériaux et les cycles budgétaires.