



EXEMPLES D'INDICATEURS

Date de dernière mise à jour du document : octobre 2023

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



Ce document reprend une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant vous inspirer dans la mise en place et le suivi de vos actions.

Ces indicateurs proviennent de rapports d'entreprises et ont été, dans certains cas, adaptés sur base de notre expérience de terrain.

SDG 3 - Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Parmi les 9 cibles et 4 moyens de l'objectif 3, nous avons retenu les 6 applicables aux entreprises wallonnes

Cible 3.4

D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être

Cible 3.5

Renforcer la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives, notamment de stupéfiants et d'alcool

Cible 3.6

D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route

Cible 3.8

Faire en sorte que chacun bénéficie d'une assurance-santé, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable

Cible 3.9

D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol



Le SDG 3 relatif à la santé et au bien-être invite les entreprises, à titre d'exemples, à :

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale	Proposer des modalités commerciales responsables sur ses brevets pharmaceutiques pour faciliter l'accès à la santé des populations les plus vulnérables.	
Direction & administration générale	Organiser au moins une rencontre par an entre les administrateurs et les membres du personnel afin de créer et d'entretenir un lien de confiance.	Nombre de rencontres/an Taux de participation des membres du personnel et des administrateurs
Direction & administration générale & RH	Offrir l'opportunité aux membres du personnel de télétravailler s'ils le souhaitent, notamment en mettant en place du télétravail structurel.	Nombre de jours autorisés de télétravail/ semaine Nombre de personnes qui font au moins une fois par semaine du télétravail
Direction & administration générale & RH	Proposer, s'il n'existe pas, un lieu de travail visant l'échange entre les membres du personnel d'organisations différentes, par exemple en offrant la possibilité de travailler dans un espace de coworking	% de personnel qui se rend régulièrement dans un espace de coworking
Direction & administration générale & RH	Améliorer les conditions de concentration et le taux d'occupation des locaux notamment via la création d'espaces calmes. Garantir le niveau de confidentialité de l'espace de travail et des salles de réunions.	Taux de satisfaction du personnel Taux d'occupation des locaux (nb pers présentes vs capacité du local) Taux d'occupation des salles de réunion
Direction & administration générale & RH	Proposer un cadre de vie agréable, notamment en mettant à disposition un espace de détente commun : une bibliothèque/ludothèque partagée, une table de ping-pong, des installations sportives...	Existence d'un espace convivial autre que la cafétéria

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Direction & administration générale & RH	Favoriser l'autonomie et la liberté du travailleur, notamment en offrant davantage de libertés comme la flexibilité des horaires de travail (et si possible, l'intégrer de manière structurelle dans le contrat de travail).	% du personnel dont les horaires sont flexibles
Marketing	Informier sur les composants de ses produits et les risques associés (par exemple pour les femmes enceintes, les enfants, les personnes âgées, etc.) en communiquant de manière adaptée.	% des produits respectant une politique d'étiquetage responsable (mention des produits nocifs pour la santé utilisés dans le processus de production)
Partenariats	Soutenir les campagnes préventives de santé publique sur les maladies graves, telles que le VIH/SIDA, le cancer, les maladies cardiovasculaires, le paludisme, la tuberculose ou l'obésité.	% des investissements Heures de bénévolat consacrés à la prévention des maladies non-transmissibles (ex: cancer) et de la santé mentale (ressources, recherche)
Production	Développer, produire ou faire partie de la chaîne de valeur du développement d'une technologie qui traite les maladies chroniques (cancer, diabète, sclérose, dépression,...) ou infectieuses (grippe, covid,...)	Nombre d'innovations développées
Production & Approvisionnement	Assurer des lieux de travail sûrs et sains tout au long de la chaîne d'approvisionnement.	Nombre d'accidents de travail Taux de fréquence des accidents de travail Degré de gravité des accidents de travail
R&D et innovation	Participer directement à la recherche médicale et à la mise au point de techniques, technologies et matériels visant à améliorer la santé des communautés ; ou indirectement via son financement.	% des investissements consacrés à la recherche médicale / technologies pour améliorer la santé
R&D et innovation	Contribuer à la recherche de substances / médicaments pouvant guérir et protéger le plus de malades, en particulier dans les pays en développement.	% de R&D investi dans des molécules / vaccins à "grand impact sociétal"

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
R&D et innovation	<p>Innover pour rendre ses produits et services sûrs et sains pour les utilisateurs et l'environnement, notamment en évitant les produits classés cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ou persistants et bio-accumulatifs.</p> <p>En cas d'utilisation dans le processus de production, s'assurer que le personnel soit formé à une utilisation sécurisée et réaliser des relevés réguliers de la qualité de l'air dans les bâtiments concernés.</p>	<p>% du chiffre d'affaire dépensé en R&D pour améliorer la sécurité des produits et les rendre plus sains</p> <p>% (ou quantité) de produits classés cancérigènes utilisés dans le processus de production</p> <p>Qualité de l'air dans les bâtiments de production</p> <p>Nbre d'heures de formation suivies par les membres du personnel</p>
RH	<p>Mettre en place une politique ambitieuse de santé sécurité et bien-être au travail visant notamment à réduire les accidents du travail et les situations à risques ainsi que les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux.</p> <p>Sensibiliser les membres du personnel à ces risques, nommer un responsable ou mettre en place une cellule de prévention burn-out et former les chefs d'unité au bien-être des travailleurs.</p>	<p>% de travailleurs en arrêt maladie</p> <p>% d'absence des travailleurs pour maladie</p> <p>Nombre de séances d'information sur les risques ergonomiques et posturaux</p> <p>Nombre de formations par an et/ou nombre de chefs d'unité formés</p> <p>Nombre de problèmes de santé liés au travail</p> <p>Présence d'un conseiller en prévention</p>
RH	<p>Veiller au bien-être de tous, notamment en aménageant le travail pour le personnel plus âgé (ex: mi-temps, formations aux nouvelles technologies...).</p>	<p>Nombre d'aménagements mis en place</p> <p>Taux de satisfaction du personnel (par rapport à son temps de travail)</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Proposer des crèches et autres installations (par exemple service de repassage) qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle, éventuellement en partenariat avec des entreprises du territoire.	% des investissements consacrés à la recherche médicale / technologies pour améliorer la santé
RH	Faire une enquête sur les critères de bien-être importants pour les travailleurs et conscientiser le personnel sur son importance (ex: équilibre vie privée/professionnelle).	Taux de personnel interrogé Nombre d'actions mises en place Taux de satisfaction du personnel
RH	Proposer des crèches et autres installations (par exemple service de repassage) qui peuvent aider les travailleurs à concilier correctement vie professionnelle et vie personnelle, éventuellement en partenariat avec des entreprises du territoire.	% des investissements consacrés à la recherche médicale / technologies pour améliorer la santé
RH	A chaque départ d'un membre du personnel, réaliser un "entretien de sortie" (consigné dans un document) : poser la question de la raison du départ et demander les opportunités d'amélioration.	% d'entretiens menés par rapport au nombre de départs
RH	Veiller à la bonne intégration des nouveaux membres du personnel, en élaborant une procédure de bonne intégration (ex: système de parrainage, ice-breakers sur le temps de midi, welcome pack/day etc).	Existence d'un welcome pack Existence d'une procédure d'accueil des nouveaux Taux de satisfaction des nouveaux membres du personnel
RH	Veiller à respecter les demandes de congés des travailleurs, tout en se conformant à la procédure de demande de congés (délais...).	% des demandes de congés refusées

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
RH	Mettre en place ou solliciter un service de soutien afin de veiller à la santé mentale des membres du personnel, particulièrement à la suite d'un événement traumatisant (accident, décès, violence...).	<p>Nombre de RDV mené par le conseiller en prévention</p> <p>% (ou nbre) du personnel ayant eu recours à un service de soutien (interne ou externe) au cours des x derniers mois</p> <p>% du personnel concernés par une situation post-traumatiques</p>
RH	Sensibiliser ses membres du personnel aux risques liés à la sédentarité lors d'une journée de travail et proposer/promouvoir le sport (ou des activités sportives) en dehors des horaires de bureau.	<p>Présence d'installations sportives</p> <p>Nombre de séances sportives organisées par l'entreprise sur le temps de midi</p> <p>Nombre d'abonnements salle de sport offerts aux membres du personnel</p>
RH	Sensibiliser ses membres du personnel aux risques liés au tabagisme (et autres consommation de drogues, alcool,...) et proposer des programmes d'aide aux personnes souffrant de dépendance.	<p>Nombre de cas suivis (attention à la confidentialité avec la médecine du travail)</p> <p>Nombre de campagnes de sensibilisation effectuées au cours des x derniers mois</p> <p>% de travailleurs fumeurs</p>
RH	S'assurer que ses membres du personnel aient accès à une sécurité sociale et à des professionnels de santé, offrir une assurance santé (invalidité, groupe...) complémentaire, proposer un vaccin anti-grippe / covid, renforcer et crédibiliser le système de prévention de santé au travail (encourager les visites médicales, montrer l'exemple par le leadership,...).	<p>% employés avec assurance complémentaire</p> <p>% d'employés pouvant bénéficier de vaccins</p> <p>% d'employés bénéficiant d'une visite médicale gratuite annuelle</p>

Fonction (s)	Actions	Indicateur(s)
Support, "facilities" et logistique	Sensibiliser à la sécurité routière, adapter les horaires des conducteurs / navetteurs / chauffeurs, proposer des cours de conduite responsable, offrir un équipement protecteur aux usagers de mobilité douce (cyclistes, piétons, ..).	<p>Nombre d'accidents de la route/an parmi les travailleurs pendant les heures de travail et lors des déplacements domiciles-lieu de travail</p> <p>Nombre d'accidents par moyen de transport (voiture/vélo/trotinette)</p> <p>Montants investis en protection des employés face aux dangers de la route</p>



Les SDGs

pour les entreprises wallonnes

www.sdgs-entreprise.be



Avec le soutien de

