



LIVRE BLANC SEPL 2024-2025

RENFORCER LE PILOTAGE DE L'ÉCOSYSTÈME DE SANTÉ LYONNAIS

Livre blanc coordonné par Nicolas MILLET et Marc BONNET,
en équipe avec le bureau de la SEPL :
Marie-Christine CHALUS, Guillaume COCHET, Caroline DAVID, Cyprien FERRIÈRE,
Philippe HUET, Jean-François MANIÈRE, Yves MINSSIEUX

En partenariat avec



26. Solution innovante en santé au travail dans la région lyonnaise

Stéphane BENICHOU président fondateur de CONNEXION Y

Introduction

Dans un monde en recherche de valeurs et d'une culture d'entreprise sereine à laquelle s'identifier, de nombreux salariés semblent perdus. Un sentiment d'abandon et d'insécurité se développe, entraînant mal-être, perte de sens, de confiance, allant jusqu'au « décrochage professionnel ». Ceci constitue un terreau fertile aux maladies (dépression, cancer, AVC, troubles cardiovasculaires, ...). C'est le point de rupture. Faut-il poursuivre un système défaillant, en conscience ?

Repenser la santé au travail

Afin de se prémunir et préserver ses membres, notre Société doit se renouveler, faire appel à l'innovation pour créer un système pérenne replaçant l'humain en son centre. Répondre aux difficultés de manière préventive, apporter des réponses à chacun permet de limiter les risques, mais cela passe par une prise de conscience collective: salariés et employeurs. Les salariés étant une ressource essentielle pour l'entreprise, un projet doit être mis en place pour les accompagner face aux risques de burn-out, perte de sens ou perte de confiance.

Dans les organisations publiques ou privées, on observe aussi le développement de pratiques toxiques de management, rarement perçues par la direction générale ou les services RH, entraînant des conséquences dramatiques sur le personnel souvent isolé et silencieux. Que peuvent faire les entreprises démunies, sincères et confrontées à ce phénomène ?

Il était temps d'innover afin de repenser la santé au travail en privilégiant l'inclusion et le respect de chacun.

Une innovation conçue par CONNEXION Y

Après une longue analyse du terrain un concept nouveau est né fin 2015.

Afin de satisfaire salariés et organisations, et répondre à leurs problématiques, un programme est mis en place sur le quartier d'affaires de Lyon Part-Dieu pour 4 ans, en présentiel jusqu'à la crise Sars-covid de 2020. Des apprentissages accessibles, courts et réguliers sont alors dispensés.

Sur le temps de travail, on apporte à l'ensemble des salariés en demande dans une organisation, une multitude de séances de sensibilisation. Ces séances animées par des experts sont proposées sur des temps courts pour ne pas désorganiser le travail et intégrer les contraintes des entreprises. Les salariés bénéficient alors de soutiens ponctuels, d'éclairages et de conseils pratiques, à proximité de leurs lieux de travail. Ainsi les salariés apprennent à gérer leur temps ou leurs émotions, mieux communiquer, se préserver, être à l'écoute, mettre en place des solutions pérennes...

Deux formules sont proposées : inter-entreprises et intra entreprise.

- La première dite « inter-entreprises » est un concept qui réunit les salariés de différentes organisations privées et publiques. Des séances leur sont dispensées dans la durée, pour ancrer les compétences comportementales à raison d'une vingtaine d'ateliers par mois.

- La seconde formule dite « intra-entreprise » est dédiée à un seul établissement, élaboré sur mesure en adéquation aux exigences et nécessités formulées par le service RH.

Une expérience sur mesure pour tous

Ces ateliers et formations s'appuient aujourd'hui sur une centaine d'experts qualifiés, engagés, et maîtrisant le monde de l'entreprise. Ces programmes variés sont créés sur mesure pour l'organisation. Les salariés sont réunis en nombre limité pour favoriser l'interactivité en distanciel ou en présentiel :

- Un atelier dure 1h15 et s'adresse à un groupe de 15 personnes. Des programmes de 10 ateliers diversifiés sont alors proposés afin que les salariés obtiennent une réponse à leur problématique. Chaque atelier est animé par un expert différent ;
- Les formations courtes, quant à elles, s'organisent sur 4 semaines, en 4 demi-journées, chacune étant animée par un intervenant souvent différent

L'entreprise ou le service RH bénéficiant de cette prestation ne perd pas de temps à organiser et gérer la logistique. C'est une solution simple et clé en main avec la création d'un programme adapté à l'entreprise à tout point de vue: communication

auprès de ses salariés, gestion des inscriptions, évaluations. Par ailleurs, on se place en tiers de confiance entre le salarié et l'entreprise. A ce titre, ce dispositif peut favoriser le dialogue social et être associé à des négociations employeurs/représentants des salariés tels que la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et/ou les Négociations Annuelles Obligatoires.

Renforcer l'humain et tisser des liens

Apporter des réponses aux salariés dans un modèle vertueux a un intérêt double pour les entreprises et les salariés : l'établissement limite ses coûts (absences, accidents du travail, inaptitude, départs, ...) et augmente sa performance (sérénité, efficience, relations apaisées). Le salarié apprend, se remet en cause, progresse, met en pratique. Il trouvera ainsi des réponses qui lui serviront à la fois dans sa vie professionnelle et personnelle. La confiance établie tendra à définir une stratégie commune, favorisera une nouvelle « culture d'entreprise », une appartenance, valorisant chacun de ses membres.

Les services RH, garants des interactions sociales, porteurs de la culture d'entreprise, veilleurs et protecteurs, bien souvent débordés, peuvent alors s'appuyer totalement sur cette solution qui répond à leurs problématiques : apport de savoirs complémentaires, réponses aux difficultés, amélioration des relations entre salariés.

Les salariés sont accompagnés sur quatre grandes thématiques :

« Plus de lien » : relations interpersonnelles, communication en public, PNL, empathie...

« Plus efficient(e) » : organisation, gestion des imprévus/du temps, concentration...

« Plus serein(e) » : lâcher- prise, confiance en soi, savoir dire non, émotions, stress...

« Entre pro et perso » : sommeil, alimentation, hyper-connexion, parentalité, addictions...

De manière plus générale, cette innovation promeut le bien-être et le renforcement de l'esprit d'équipe, la valorisation de chaque membre, la notion d'énergie-plaisir-motivation, la prise de recul, les relations harmonieuses et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

La santé au cœur du concept

Ainsi, on repense la santé au travail par la généralisation des compétences psychosociales classées en trois catégories : cognitives, sociales et émotionnelles. Ces compétences psycho-sociales sont décrites et reconnues par l'OMS et Santé Publique France (cf. référentiel 2022) pour instaurer des relations constructives, un bien-être psychique, une plus grande efficacité, l'ensemble favorisant une « réussite professionnelle ».

A l'inverse, un salarié non préparé ou mal accompagné, en perte de confiance sera résistant à l'entreprise par peur du changement. Le préparer, le former c'est lui donner les clés pour la valorisation de lui-même, pour une adaptation réussie et un réel engagement. Le salarié est bien souvent en quête de sens et de reconnaissance. Il est nécessaire qu'il se sente intégré et valorisé. On se place ainsi en acteur de prévention des risques psycho-sociaux.

Pour aller plus loin, des établissements/entreprises ont aussi formulé des demandes orientées vers le domaine de la vie personnelle : parentalité, addiction aux écrans, sommeil, préparation à la retraite...

Les besoins des salariés du domaine de la Santé ne sont pas éloignés de ceux de l'entreprise. Les attentes et tensions semblent mêmes exacerbées de nos jours : surcharge, épuisement professionnel, arrêts de travail, incivilités... C'est ainsi que chaque année, des soignants quittent leur blouse blanche démotivés ou usés.

Devant ce constat, des ateliers ont été organisés pour le personnel soignant de l'agglomération lyonnaise. Le premier programme ouvert aux acteurs de la santé s'est tenu à l'occasion du Festival de la Santé mondiale à Lyon en décembre 2024. Nous envisageons de renouveler cette opération en lien cette fois avec les hôpitaux, cliniques et CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé).

Ambition et développement durable

La Responsabilité Sociétale des Entreprises est omniprésente :

Responsabilité Sociale : quelle que soit l'origine sociale ou la position hiérarchique, tous les bénéficiaires sont accompagnés de la même façon et dans les mêmes salles : employés, managers, dirigeants...

Responsabilité Sociétale : mixité des publics, rencontres Public/Privé, ...

Responsabilité Environnementale : avec une centaine d'experts sur la région lyonnaise, l'entreprise lyonnaise est en mesure d'optimiser le bilan carbone de

chacun de ses ateliers ou formations en privilégiant les experts les plus proches de ses clients.

L'ambition est de développer encore ce concept en visioconférence et en présentiel, dans toute l'agglomération lyonnaise, et de renforcer l'ancrage territorial. Avec la diversité de ses experts qualifiés, et plus de 450 sujets d'ateliers, la capacité de déploiement du concept est réelle. Au plus haut niveau de l'Etat, de la Région Auvergne Rhône-Alpes, de la Métropole et de la Ville de Lyon, le concept séduit ou interpelle. Par ailleurs, les rapports de l'OMS et de Santé Publique France confortent la légitimité à promouvoir les compétences psycho-sociales au travail comme réponse aux risques psychosociaux. Nos partenaires locaux comme le groupe APICIL, le Club des Entreprises de la Part-Dieu, l'ANDRH Ain-Rhône, BPI France, et Regus ont été essentiels au développement de ce concept sur Lyon. Enfin, de nombreuses entreprises mais aussi des collectivités ont fait confiance et adopté cette innovation ponctuellement ou dans la durée, parmi elles : Hewlett Packard Enterprise, AXA, EDF, la Ville de Lyon, Centre Léon Berard, bioMérieux, Opteven, Evolutrans, Egis...

Conclusion

Pour résumer et conclure, mettre la santé et l'humain au cœur du travail est la mission de cette innovation en santé.

L'apprentissage généralisé des compétences psychosociales constitue une réponse pertinente à la perte de confiance et de sens au travail. Des séances de sensibilisation courtes sont dispensées régulièrement aux salariés en impliquant les employeurs. Sans attendre une formation longue et couteuse, ces programmes apportent des clés essentielles aux individus en demande. Après plusieurs années de mise en œuvre, la solution ravit à la fois les salariés bénéficiaires et les entreprises. Le terme « compétences psycho-sociales » porte le mot « social ». Il s'agit aussi du plaisir de la rencontre avec l'autre, empreint de sincérité dans les relations.

Le travail, qui se digitalise, se robotise et se réorganise vite, doit prendre soin de bien accompagner ces transformations socialement et psychiquement, pour peu bien sûr qu'elles soient pertinentes. A ces conditions, elles pourront être considérées par les salariés comme un changement nécessaire pour mieux travailler et préserver l'avenir des organisations. Dans le cas contraire, elles seront vécues comme une nouvelle contrainte qui augmente la charge mentale et nuit à la santé des salariés. Cela se vérifie dans tous les secteurs, particulièrement dans celui de la santé, sous tension.

A ne pas y prendre garde, nous pourrions collectivement bien perdre notre Santé.