

TROPHÉES
**LES LEADERS
BIENVEILLANTS**
by **Préventica**

**50 expériences inspirantes dans
le domaine de la santé, de la sécurité
et de la qualité de vie au travail**

CONTACT PRESSE

Agence C3M - **Michelle AMIARD** - 09 50 20 12 96 / 06 60 97 24 00 - michelle@agence-C3M.com

Préventica - **Julie ROSE** - julie@preventica.com



LES LEADERS BIENVEILLANTS

by **Préventica**

©Pexels Min An

ÉDITO



Préventica inaugure au tournant des années 2020, les Trophées des Leaders Bienveillants, pour identifier et récompenser des managers, DRH, dirigeants dans leurs démarches en matière de Qualité de Vie au Travail. Ce sont des dizaines d'organisations qui ont été mises en valeur.

C'est la naissance d'une nouvelle communauté nationale des leaders bienveillants, pour des échanges de bonnes pratiques entre candidats, lauréats, et jurys et participants à Préventica.

Les Prix des Leaders Bienveillants, sont une source d'inspiration, d'échanges, de valorisation, de reconnaissance et d'intelligence collective. Ils sont ouverts à tout type d'entreprises ou de collectivités, quel que soit le secteur, et l'effectif.

L'objectif de ces prix, au-delà de récompenser des organisations vertueuses, est de susciter l'envie d'engager des actions, et de démontrer qu'il existe réellement un lien entre la qualité de vie au travail, la santé au travail ET la performance globale de l'entreprise. Que les résultats obtenus au sein de l'organisation, dépassent la seule assurance d'être « conforme » à la réglementation.

Ces prix rendent hommage à ces personnes qui croient que l'Humain a une véritable place dans sa structure, et contribue aux succès de son entreprise, et donc à l'économie globale de la France et à la transformation sociale.

Éric DEJEAN-SERVIÈRES,
Directeur général de Préventica

Ce dossier de presse, rassemble des initiatives et des programmes qui ont été présentés à Préventica, dans le cadre de ces trophées, autant des lauréats qui ont été distingués par un Prix une année, que des participants qui ont expliqué leur démarche, sans remporter de trophée.

Le jury d'experts, qui a évolué au cours des années, est en effet toujours unanime pour saluer la qualité des candidatures. Tous les projets, ceux qui sont distingués par un Trophée comme les autres, sont donc dignes d'intérêt. Ils offrent globalement un panel d'organisations et de démarches engagées dans l'amélioration des conditions de vie au travail et l'épanouissement de leurs collaborateurs.

La sélection présente pour chaque projet, un porte-parole prêt à expliquer les enjeux originels, les résultats, et les nouvelles évolutions de ces programmes.

Et alors que les Trophées ont été inaugurés en 2019 par Préventica, nous avons choisi de ne regarder que les dernières éditions, entre 2021 et 2023, qui sont ancrés dans la période post-Covid dont on sait qu'elle a changé parfois radicalement le rapport au travail des individus, et qu'elle a aussi stimulé les initiatives en matière de Qualité de Vie au Travail et de Santé Sécurité.

L'année signalée dans l'index est celle de la présentation du programme aux Trophées Préventica, quand bien même le projet peut préexister à sa médiatisation. Nous précisons dans le descriptif si le programme décrit est toujours d'actualité, s'il a évolué, s'il était ponctuel.

ACCESS : Addictions Consultations Confidentielles Entraide et Soins aux Soignants



LAURÉAT
PRIX DES LEADERS
bienveillants
BY PREVENTICA

CHU de Toulouse : accompagner les soignants

Crainte du manque de confidentialité, peur d'être stigmatisé, automédication, méconnaissance des structures de soin, manque de réactivité des dispositifs existants... les soignants consultent tard et souvent dans des situations de crises. Un dispositif adapté permet un recours aux soins plus précoce.

CHU DE TOULOUSE

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

ADRESSE

7 pl Lange,
31300 Toulouse

SITE INTERNET

www.chu-toulouse.fr

Année de présentation
aux Trophées
2023

Date de lancement
du programme
2018

Programme toujours
en cours
Oui



Bénédicte JULLIAN
PH Psychiatre Addictologue

Le projet ACCESS du CHU de Toulouse vise à apporter des consultations confidentielles sur les addictions aux professionnels de santé, intégré dans la vision globale de l'établissement axée sur la prise en charge et le soutien des soignants. L'initiative répond à un besoin crucial en facilitant l'accès aux soins addictologiques pour les professionnels de santé, souvent réticents en raison de la stigmatisation.

Lancé il y a cinq ans, ACCESS est en phase initiale, nécessitant un déploiement plus large pour répondre à la demande croissante et offrir des locaux dédiés aux soignants. Inspiré par les constats de consultations en addictologie révélant des prises en charge tardives des soignants, le projet vise à briser les barrières en mettant l'accent sur la confidentialité et la réactivité. Le projet a progressé avec un personnel dédié à mi-temps, impliquant un psychiatre, une infirmière, un psychologue, et une partie du secrétariat du service d'addictologie.

ACCESS a réussi à briser le tabou des addictions chez les soignants. Les sollicitations augmentent chaque année, témoignant de l'importance de développer davantage ce dispositif. Cependant, des défis persistent, notamment le manque de moyens et de visibilité, entravant l'expansion nécessaire.

Le projet a une portée significative, envisageant des étapes futures telles que l'expansion dans des locaux dédiés, l'intégration de l'aspect somatique, et la sensibilisation des étudiants aux risques professionnels. L'objectif à long terme est de faire d'ACCESS un lieu ressource dédié aux soins aux soignants, en collaboration avec divers acteurs du territoire concernés par la santé des professionnels de santé.

Accompagner l'équipe et les projets, par la pratique de l'intelligence collective



LAURÉAT
PRIX DES LEADERS
bienveillants
BY PREVENTICA

CHU de Montpellier : un management axé sur la confiance et l'innovation

Le LAB Appréciatif propose une approche d'accompagnement d'équipe et des projets par la pratique de l'intelligence collective, notamment la démarche Appréciative en se connectant aux ressources et forces de terrain.

CHU DE MONTPELLIER

SECTEUR

Secteur Public, Hôpital

CHIFFRE D'AFFAIRES FRANCE

1 Mds €

EFFECTIF

11 500

ADRESSE

276 avenue
du président Wilson,
93211, Saint Denis

SITE INTERNET

www.chu-montpellier.fr



Valérie GORRIAS-GAY

Responsable secteur Relations
sociales et QVT - DRHF

Année de présentation
aux Trophées

2023

Date de lancement
du programme

2021

Programme toujours
en cours

L'établissement public de santé, le CHU de Montpellier, se concentre sur les soins, l'éducation en santé, la recherche, et lutte contre l'exclusion sociale. Fort de son histoire liée à la plus ancienne faculté de médecine occidentale, il regroupe 13 pôles hospitalo-universitaires offrant diverses spécialités médico-chirurgicales. Employant plus de 11 500 professionnels dans 150 métiers, le CHU accueille chaque jour 475 patients en ambulatoire, effectue 144 interventions chirurgicales, gère 363 passages aux urgences, et réalise 2 187 consultations externes.

Fondé sur des valeurs d'égal accès à des soins de qualité, d'excellence hospitalo-universitaire et d'ouverture au territoire, le CHU de Montpellier porte un projet managérial articulé autour de valeurs telles que la confiance, la bienveillance, et l'enthousiasme.

Le projet «Le LAB Appréciatif du CHU de Montpellier : Osons Explorer, Expérimenter et Apprécier» vise à favoriser l'intelligence collective au sein des équipes et des projets, en s'appuyant sur la démarche Appreciative Inquiry. Ce laboratoire, initié en mars 2021, réunit 40 praticiens certifiés en Appreciative Inquiry, provenant de divers métiers de management (soignants, techniques, logistiques, administratifs et médecins).

Abouti mais en développement continu, ce projet est né de la volonté d'accompagner les équipes du CHU dans des situations variées telles que les crises d'équipe ou les périodes de transformation, en favorisant la réflexion collective et la communication.

Doté de moyens tels que des salles de co-création et financé par des formations, ce projet implique la Direction générale, les Ressources Humaines, et diverses directions internes, ainsi que des prestataires externes.

Les bénéfices de cette démarche sont tangibles avec un renforcement de la cohésion d'équipe, une meilleure qualité relationnelle, et une participation accrue des professionnels. Pourtant, des défis subsistent, notamment en matière de perception de cette approche atypique et de clarification de son rôle vis-à-vis des équipes managériales.

L'évaluation des impacts reste complexe, mais des changements de comportements, des actions concrètes, et la satisfaction des équipes témoignent de son efficacité. Des étapes à venir impliquent l'élaboration d'outils de suivi, une communication interne et externe plus poussée, et la définition d'indicateurs d'impact pour mesurer la réussite de cette démarche innovante.