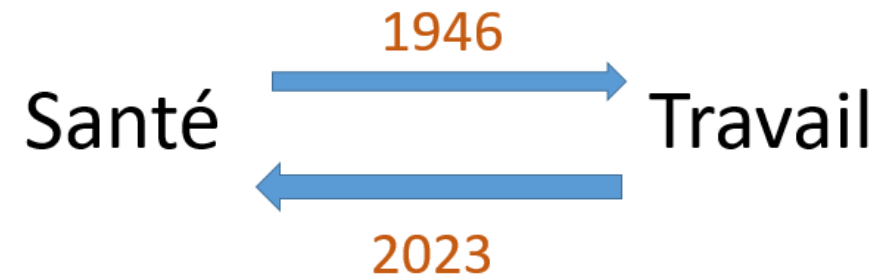


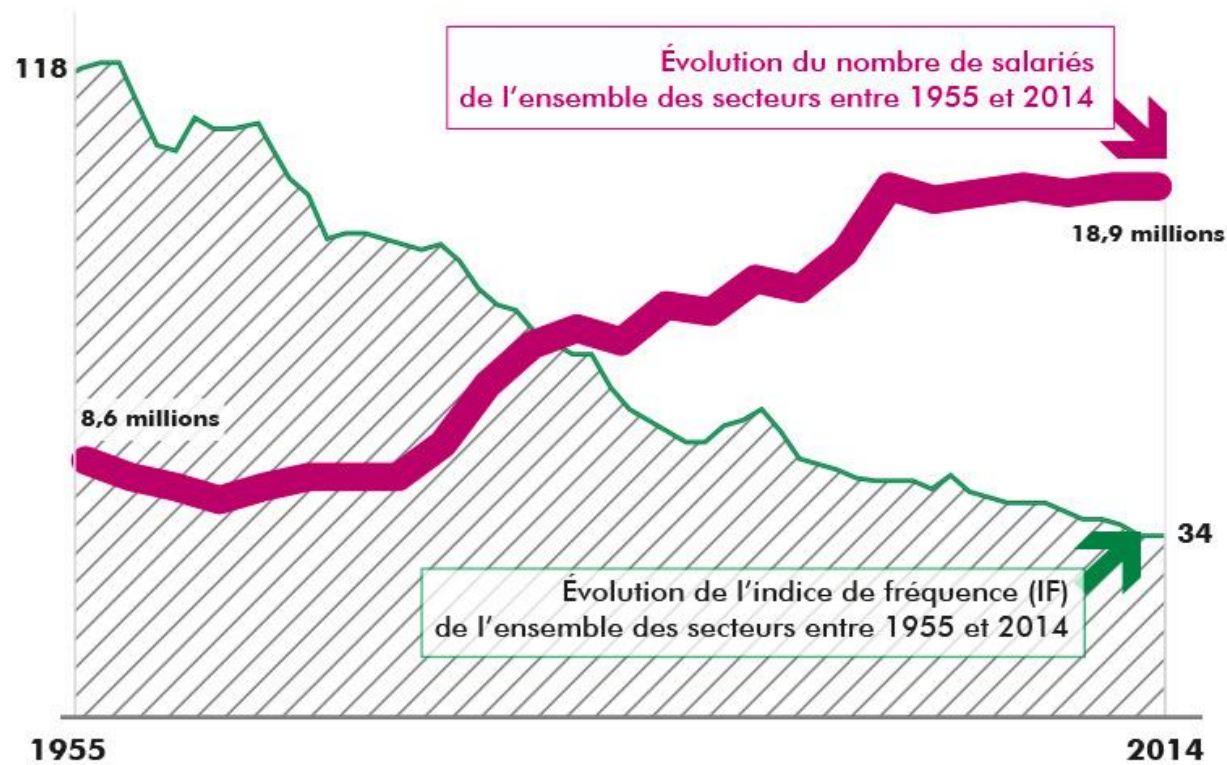
# Comment communiquer sur la santé auprès des managers/des entreprises ?

la vision de l'entreprise/ses attentes vis-à-vis des équipes pluridisciplinaires

# Le contexte

Un lien renversé





Est-ce un succès de la prévention ?  
Les métiers sont ils identiques ?  
Poursuit-on la baisse de l'IF ?

L'ÉVOLUTION DU  
TRAVAILLEUR

- A) Générations Z, Y, X, Millenials ?
- B) Conflits générationnels
- C) L'intergénérationnel,

L'ADAPTATION DE  
L'ENTREPRISE

*Crise pandémique et licenciements*

- A) Le travail hybride : Un nouveau modèle de flexibilité et d'hyper-choix
- B) Le télétravail : un nouveau mode d'organisation du travail
- C) AVP et travailleurs seniors

LA TRANSFORMATION  
DE  
L'ENVIRONNEMENT

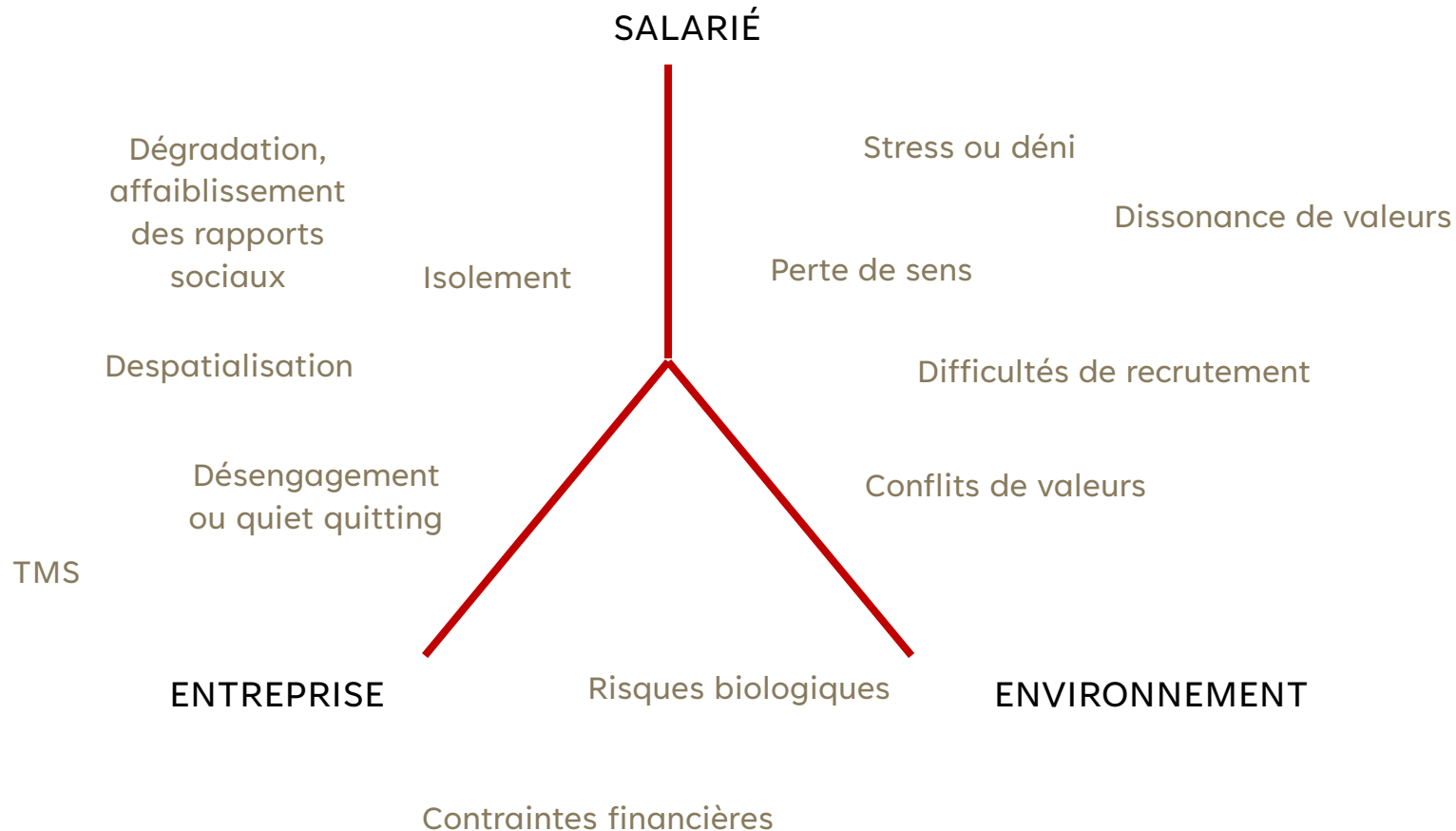
- A) L'éco-anxiété
- B) Attentes des jeunes / entreprises

OUVERTURE

Comment ces évolutions peuvent être des opportunités dans une démarche de prévention ?

L'éthique du Care

# Les constats : menaces, risques



Des carrières de plus en plus fragmentées :

- Évolution des métiers (nouvelles technologies) et multi-activité
- Facilité au changement

Différents défis :

- Désengagement
- Recrutement
- Santé mentale : burn-out, stress.
- Vieillesse de la population (AVP)

Le contrat :

- Explicite → contrat de travail
- Implicite → entreprise = source de sécurité que le monde n'offre plus

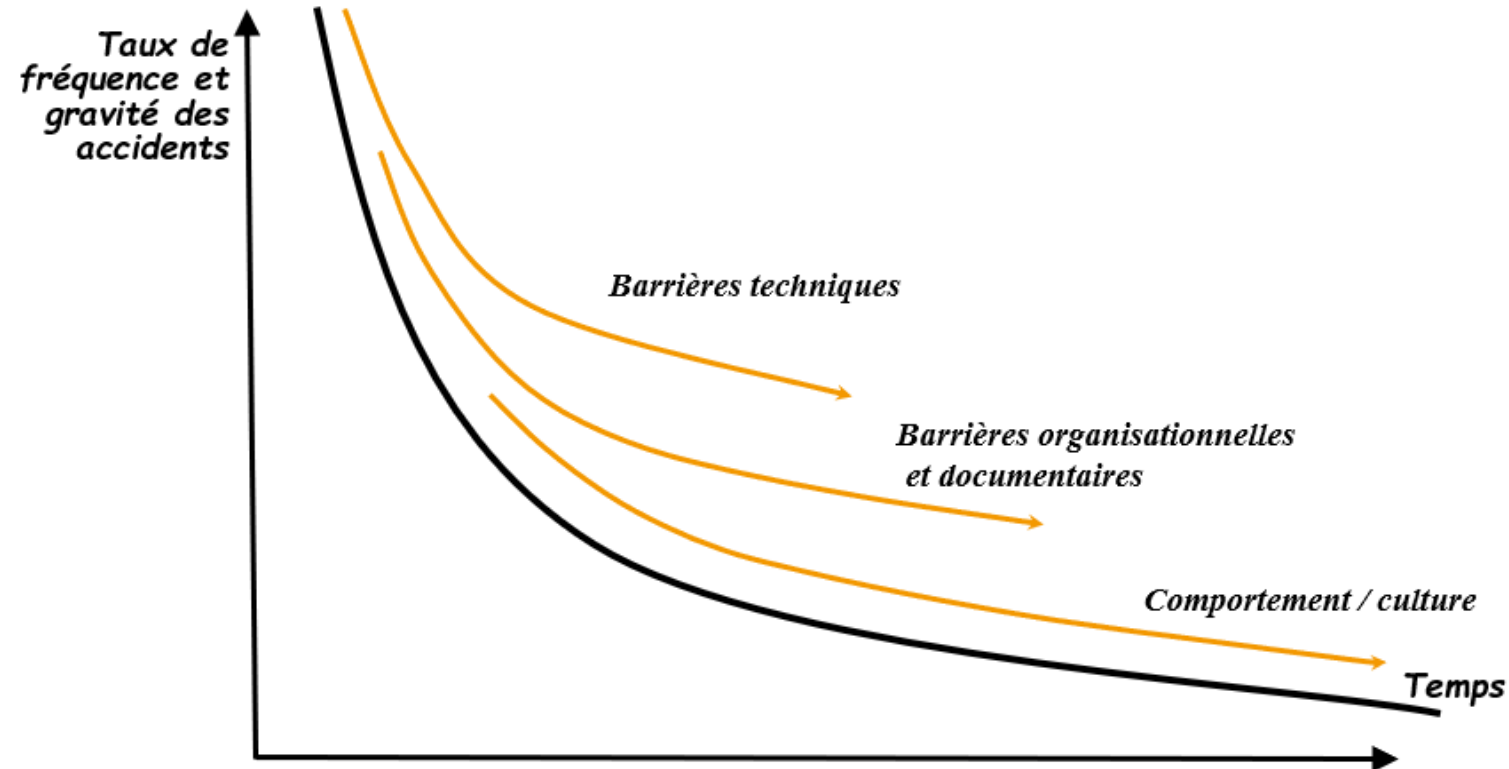
**Risque = incertitude**

## Nouvelles formes de travail :

comment gérer ce nouveau collectif dans les entreprises?

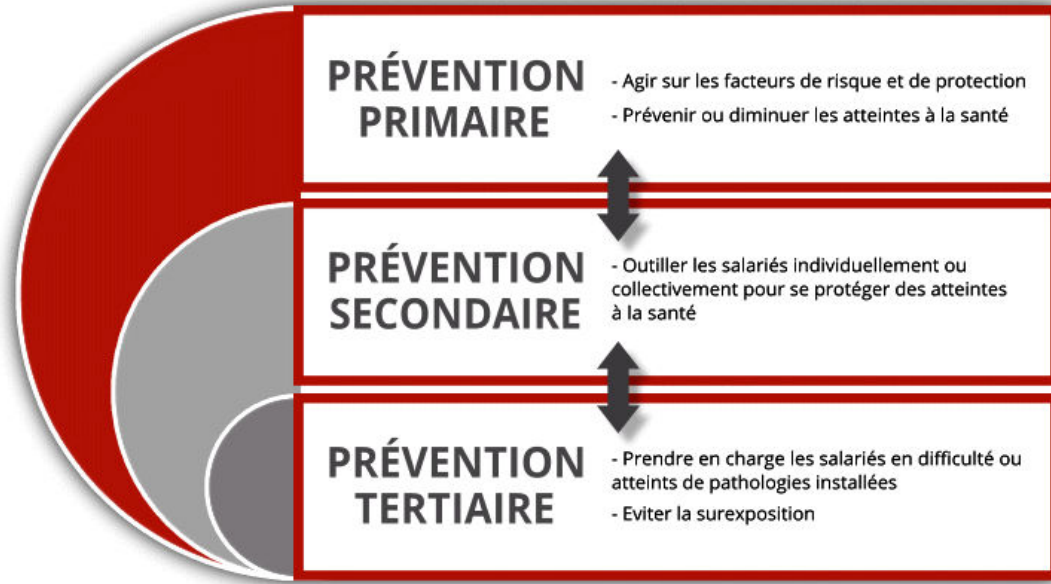
- **Main-d'œuvre non salariée** (plateformes)
- Portage salarial, free-lance, auto-entrepreneuriat, management de transition, travail à temps partagé ou encore pluriactivité...[11,5 % de l'emploi](#).
- Les avancées technologiques (IA, nano...), de nouvelles aspirations, mais aussi par les réformes successives, de nouvelles formes d'emploi émergent ou se renforcent.
- Les cartes sont aujourd'hui rebattues : **il s'agit désormais de faire travailler ensemble les salariés de l'entreprise d'une part, mais aussi les salariés de l'entreprise et des prestataires ou des intervenants externes d'autre part.**

# Tenir compte du niveau de culture de l'entreprise



**Prendre en compte le facteur humain, c'est adapter les techniques et les organisations aux psychologies et aux comportements des hommes**

# La mission des services SPST



## Les 9 principes généraux de prévention

- 1 Éviter (supprimer) les risques
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- 3 Combattre les risques à la source
- 4 Adapter le travail à l'homme
- 5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6 Planifier la prévention
- 7 Remplacer ce qui est dangereux
- 8 Prendre des mesures de protection collective
- 9 Informations apportées aux salariés

- apporter leur **aide à l'entreprise**, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- **conseiller les employeurs**, les travailleurs et leurs représentants, notamment sur les mesures nécessaires afin d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte, le cas échéant, de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail ;
- accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans **l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité** des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- participer à :
  - des actions de **promotion de la santé** sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage ;
  - des actions de **sensibilisation** aux bénéfices de la pratique sportive ;
  - des actions **d'information** et de sensibilisation aux situations de handicap au travail.



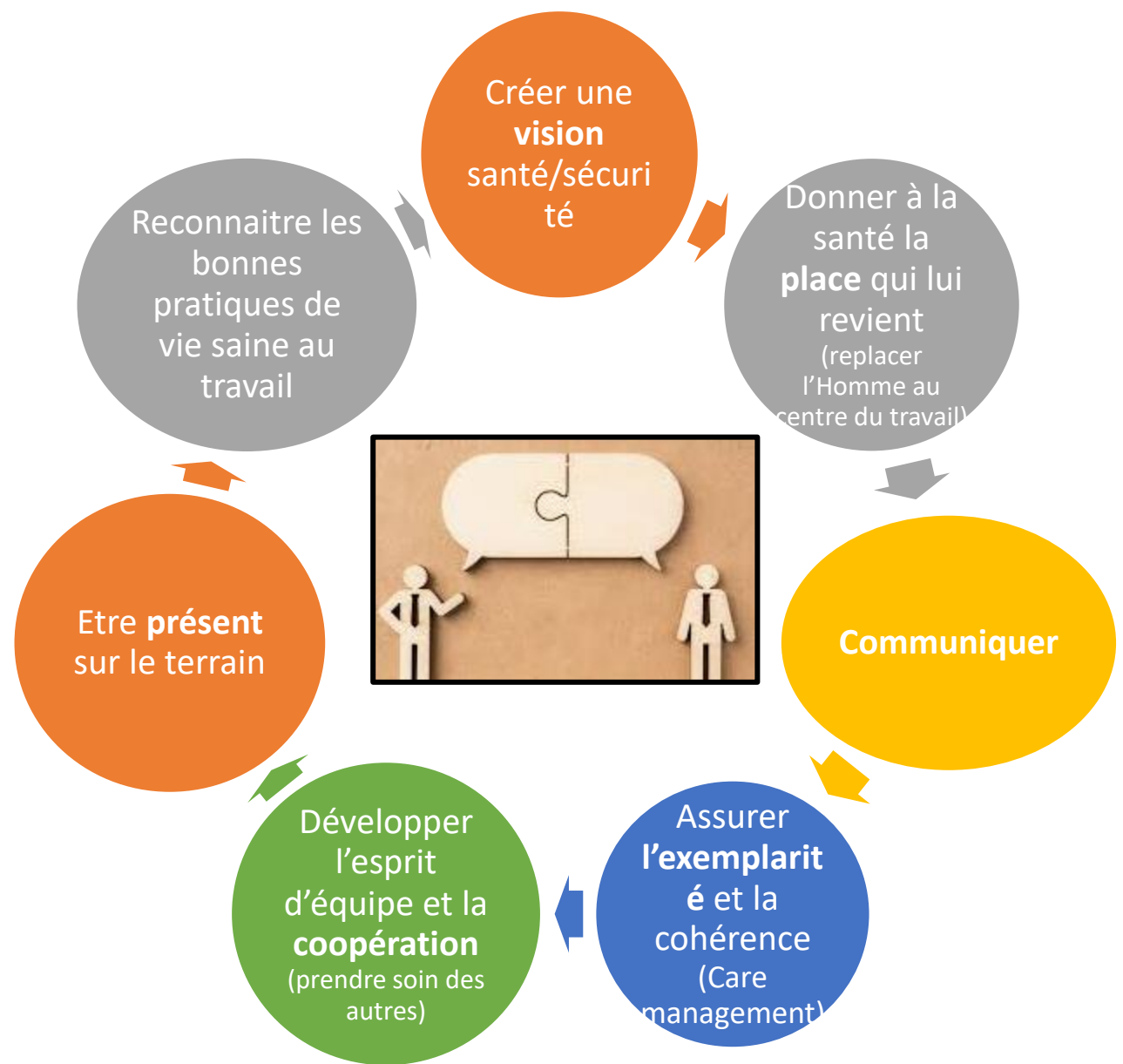
# La communication au service de la santé

- Évaluation sociotechnique des risques
- Pédagogie des risques et de la prévention
- Les services de prévention de santé au travail : fonction de conseil
- Carrefour : management, communication et ressources humaines
- Culture d'entreprise
- Formation des managers en SPST



# Communication = clé

- Savoir écouter pour être entendu
- Communiquer pour (re)donner du sens et partager la vision
- Communiquer en toute transparence pour gagner la confiance



# La communication

- communication a de multiples facettes et n'est pas linéaire
- communication rassurante, structurante, éclairante
- « trop d'info tue l'info ». priorisé les informations à communiquer. A trop vouloir informer, l'on obtient l'effet inverse.»
- à partir d'un certain volume d'informations, il est difficile de faire le tri entre la bonne information ou son contraire. « L'infobésité amène à s'égarer dans le nuage informationnel »

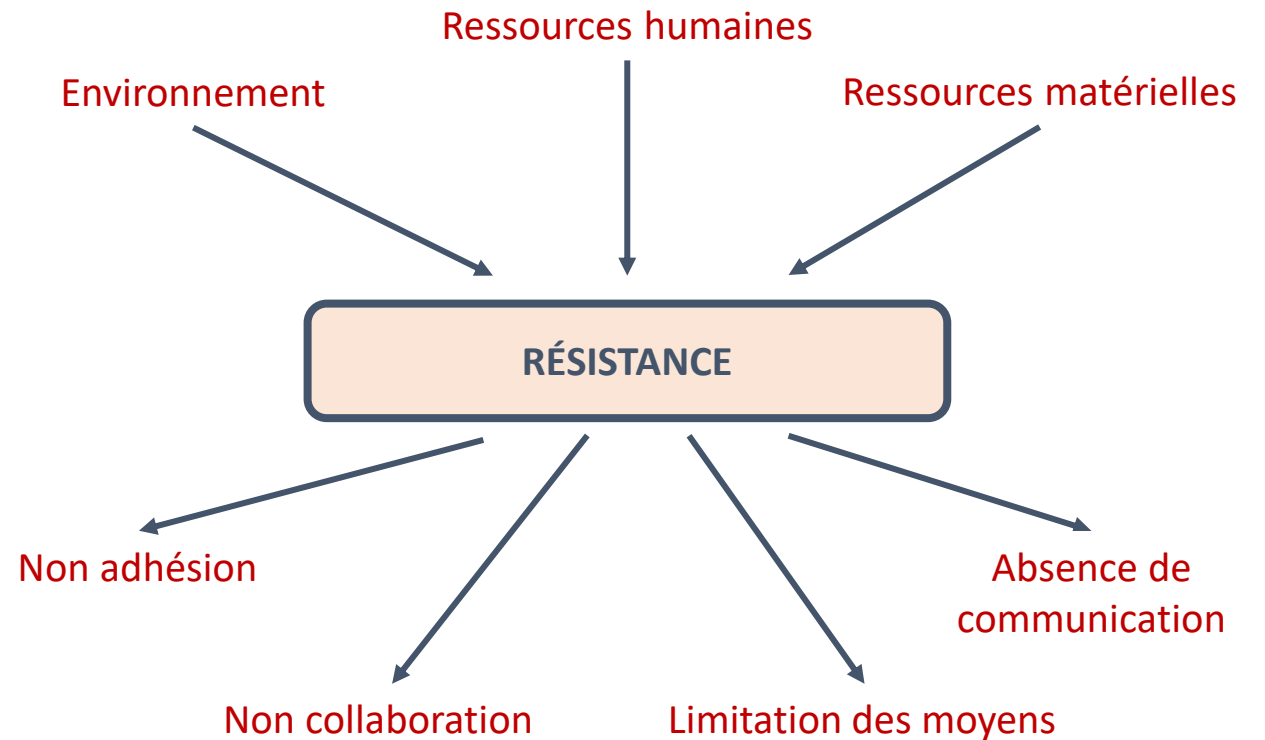


# Votre problématique ?

## Où sont les freins ?

### Que vous manque t'il ? : la confiance, l'écoute ?

- L'incompréhension du rôle du manager en SST
- La résistance
  1. Compétences insuffisantes
  2. Absence de culture / adhésion
  3. Mauvaise posture managériale
  4. Manque de ressources
- Lien engagement/confiance de la direction



# Une résistance tacite et/ou explicite selon les niveaux hiérarchiques

CATEGORIES D'ACTEURS	TYPES DE RESISTANCE	FORMES DE RESISTANCE
TOP MANAGEMENT	TACITE	Acceptation déguisée, freinage dans le déroulement, silence, manque de support, limitation des ressources...
MIDDLE MANAGEMENT	TACITE EXPLICITE	Acceptation déguisée, double langage (top – bottom), inertie, sabotage, rapport erroné ...
BASE	EXPLICITE	Revendications, réduction de la production, absentéisme, Argumentations, menaces, sabotage, ...

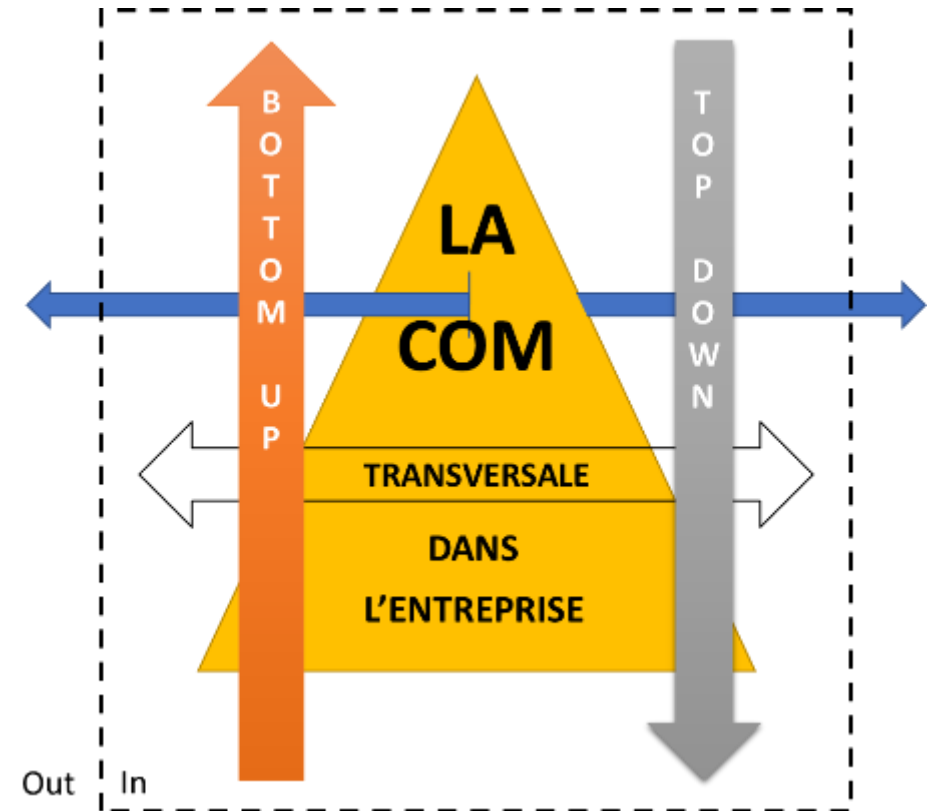
# Que faire ?

→ Structurer l'approche en deux niveaux : le niveau individuel et le niveau collectif

*le soutien de la haute direction (financier notamment),  
l'implication du collectif,  
le soutien aux encadrants lors des changements,  
la bonne préparation de la démarche,  
l'implication de tous les niveaux hiérarchiques,  
la transparence de la direction,  
la qualité du débat entre acteurs,  
l'approche participative,  
la réunion d'équipes pluridisciplinaires, etc.*

- Origines individuelles de résistance (son propre intérêt et non pas sur l'intérêt de l'ensemble)

- Origines organisationnelles de résistance (la structure organisationnelle, la culture, la stratégie)



# Comment communiquer sur la santé

- Communication verbale
- Communication par la gestuelle, au regard, à l'intonation, à l'attitude
- Explication – donner du sens
- Clair, accessible
- Transparent et factuel
- Donner l'exemple
- Écoute et retour
- Adapter mon langage à l'interlocuteur : apprendre à connaître et identifier

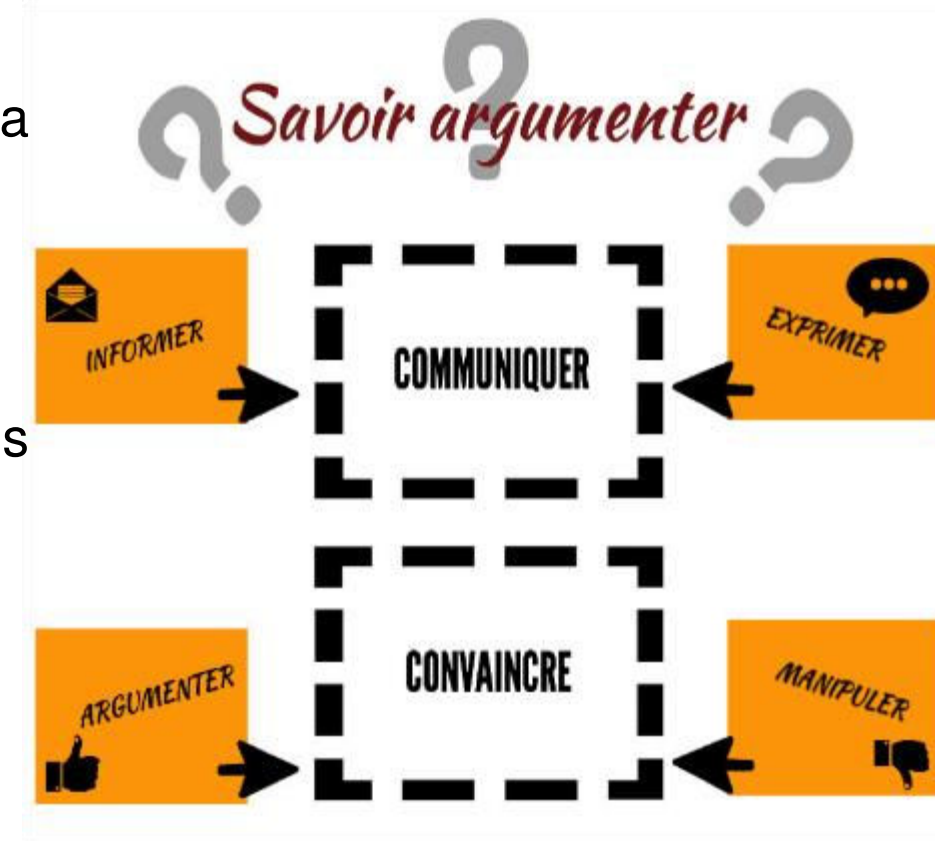


Exemple :       Accompagnement des infirmières ++++ exemple chantiers  
                  Aménager des rencontres avec les salariés à distance

# ARGUMENTER et CONVAINCRE

A priori : prévenir la résistance

- Conscience du fonctionnement d'une entreprise : Démontrer la performance / Roi / Absentéisme
- Former les managers à la SPST : convaincre la culture
- Intégrer les différentes strates de management dans l'élaboration des projets de prévention : méthode participative
- Communiquer en amont et en aval de l'action
  - Le pourquoi
  - Le comment
  - Les résultats attendus



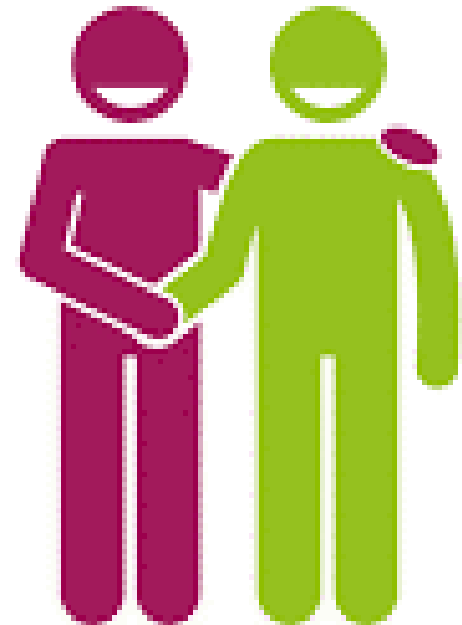
**Indicateurs Organisation/faisabilité**



# La confiance

Plusieurs variables structurantes jouent un rôle clé dans la création de la confiance :

- 1) les **affinités** (les atomes crochus entre soignant et soigné) ;
- 2) la **bienveillance** envers le bien-être du salarié ;
- 3) les **habiletés** ou la reconnaissance des compétences (le soignant sait de quoi il parle et le patient sait ce qu'il veut) ;
- 4) l'**intégrité**.



*Si la confiance ne se réclame pas, elle se gagne en gouttes... et se perd en litres !*

## **QUESTION OUVERTE**

**La taille de l'entreprise a-t-elle une influence sur la faisabilité de l'action ?**

# Réponse : non

- Démonstration de la relation santé et performance
- Toute prévention s'organise en amont
- L'action n'est pas centrée sur le risque (mais sur le travail réel)
- L'Humain est au centre du travail
- Ethique
- Etc....



le cnam

**Chaire Prévention des risques  
professionnels et environnementaux**