

# DE LA VITALITE DANS LES ORGANISATIONS



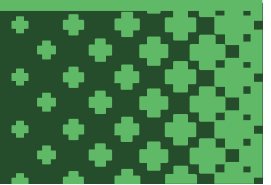
## Les enjeux de la vitalité de votre Capital Humain

Développez le Potentiel Vitalité

- De vos collaborateurs
- Du dirigeant
- De votre entreprise

Devenez une entreprise pionnière et leader en stratégie Santé & Vitalité

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé « est un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Une belle définition qui a donné lieu à une





noble vision, puisque l'OMS, dès 1948, s'est fixée pour mission « d'amener tous les peuples de l'humanité au plus haut niveau de santé

Nous sommes malheureusement très éloignés de cette ambition. En France aujourd'hui, près de 10 millions de personnes en âge de travailler ont une ou plusieurs maladies chroniques, parmi lesquelles 385 000 nouveaux cas de cancer par an, 530 000 nouveaux cas de maladies cardio-vasculaires par an, 3,7 Millions de diabétiques avérés. Et ce n'est que la partie immergée de l'iceberg.

## Notre référentiel et notre ingénierie unique et spécifique

*Les stratégies pérennes de promotion de la santé et de la vitalité en entreprise sont à la fois humainement et socialement efficaces en termes de santé et économiquement rentables pour les entreprises.*

Vous avez dit santé ? Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé « est un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Une belle définition qui a donné lieu à une noble vision, puisque l'OMS, dès 1948, s'est fixée pour mission « d'amener tous les peuples de l'humanité au plus haut niveau de santé ».

Nous sommes malheureusement très éloignés de cette ambition. En France aujourd'hui, près de 10 millions de personnes en âge de travailler ont une ou plusieurs maladies chroniques, parmi lesquelles 385 000 nouveaux cas de cancer par an, 530 000 nouveaux cas de maladies cardio-vasculaires par an, 3,7 Millions de diabétiques avérés. Et ce n'est que la partie immergée de l'iceberg.

Certes la population française souffre de nombreuses pathologies, mais pourquoi promouvoir la santé dans l'entreprise ?

On parle souvent « des forces vives de l'entreprise » en parlant de ses collaborateurs. Or force est de constater que les forces vives ne le sont pas tant que cela ! Les souffrances mentales sont celles dont on parle le plus. 40 % des salariés déclarent s'investir trop dans leur travail, 30 % ont tendance à se démotiver. Un actif sur trois (37 %) déclare que son sommeil est perturbé à cause de son travail. 30 % des personnes interrogées rapportent que leur santé se dégrade à cause du travail. 35 % des actifs se disent épuisés psychologiquement. Plus de 3,2 millions (12,6%) d'actifs seraient en risque élevé de burn-out.

Mais les troubles physiques comme les troubles musculosquelettiques (TMS) ou les maladies chroniques sont également légion. L'OMS et d'autres grandes instances internationales de santé nous disent que ces maladies chroniques sont liées pour au moins 50 à 60% à notre mode de vie, dont notre activité professionnelle est une partie intégrante. Certains problèmes de santé sont liés au travail, d'autres sont inhérents à la vie de la personne et bien souvent les deux s'intriquent.

Quelques chiffres :

- 8 % des salariés sont alcoolodépendants, 17 % sont des consommateurs excessifs,
- Entre 2000 et 2022 (pour les 15-64 ans), l'usage régulier de cannabis est passé de 1,7% à 2,8%,
- La consommation de médicaments psychotropes a été multipliée par 20 en 30 ans,
- 23,7 % des 26-75 ans fument en situation de stress, la bronchopneumopathie chronique obstructive étant une des premières causes d'absentéisme au travail.

Une population de salariés est « mathématiquement » représentative de la population française. Outre les pathologies liées au travail, il y a forcément des salariés atteints de maladies dans chaque entreprise française, connus ou non. La probabilité d'avoir une population salariée majoritairement au top de la forme est donc assez basse.



### *L'ère digitale apporte son lot de problèmes, notamment en matière de risques psychosociaux*

Les échanges informatiques, amis ou fléaux ? 183 milliards de courriels sont envoyés chaque jour dans le monde. 62% des travailleurs laissent leur boîte mail ouverte toute la journée. 33% des personnes répondent aux mails dans les 15 minutes. 40% des interruptions du travail sont dues à la réception d'un courriel - les utilisateurs sentent l'urgence d'y répondre le plus rapidement possible. Les personnes qui passent le plus de temps à lire leurs courriels ont aussi une surcharge de travail qui, selon une étude canadienne, accroît leurs réactions émotionnelles et leur frustration. En entreprise, lorsque les requêtes arrivent en continu, le fait ou le sentiment de devoir répliquer instantanément pose un problème. Les victimes du « Fomo », fear of missing out, sont les personnes qui craignent de louper une information essentielle et ressentent un besoin irrésistible de consulter leurs courriels, quel que soit le moment.

On considère qu'un temps excessif consacré à internet, soit 3 heures ou plus par jour, représente une addiction. Or 41% des internautes français auraient du mal à se passer d'internet plus de 3 jours. « L'hyperconnecté » est dans une logique d'instantanéité, une obligation de réactivité. Cette réactivité est accrue par l'usage des smartphones et des tablettes. Cette réponse immédiate procure une sensation de plaisir similaire à celle d'une drogue. Et là encore, l'usage professionnel et l'usage personnel s'intriquent.

### *La cyberdépendance, nouvelle maladie psychologique*

Cette nouvelle forme d'addiction, la cyberdépendance, cause de multiples problèmes. 6 à 15% des internautes français sont dépendants. La cyberdépendance est en passe de devenir l'addiction la plus répandue contre 4% pour la toxicomanie et 10% pour l'alcoolisme en France. L'hyperconnectivité, véritable « laisse électronique », favorise le burn-out. Les outils connectés entraînent une tension permanente, favorisent le sur-engagement professionnel systématique qui entraîne l'épuisement puis le burn-out.

L'hyperconnectivité entraîne également une fusion, voire une confusion, des vies professionnelles et personnelles. Entre 50 et 60% des cadres travaillent encore chez eux en rentrant du travail, soit deux fois plus qu'en 2003, selon une étude Technologia. Une enquête Edenred-Ipsos révèle que près de 7 salariés sur 10 affirment être sollicités par leur entreprise en dehors du bureau. 51% des cadres consultent leurs e-mails au lit, selon une étude menée par Roambi et Zebaz. 28% des gens ne différencient pas technologie professionnelle et personnelle, ainsi 32% utilisent leur ordinateur perso quand ils travaillent de chez eux. Or depuis quarante ans, nous avons perdu une heure de sommeil par nuit...

### *L'hyperconnectivité entraîne aussi des troubles musculosquelettiques (TMS) spécifiques*

Lorsque l'on se penche sur l'écran d'une tablette ou d'un smartphone, la pression exercée sur la colonne vertébrale peut atteindre 27 kg quand la tête est inclinée à 60°, contre seulement 4,5 kg en position normale, verticale. Ceci a donné lieu au syndrome dit du « text neck », des douleurs cervicales chroniques. Les ordinateurs portables et les tablettes ne sont pas adaptés à une activité prolongée, or 18% des utilisateurs déclarent y passer 2 à 4 heures par jour, un véritable « cauchemar ergonomique », écran trop bas et pavés tactiles, ou *trackpads*, trop contraignants pour les bras, les mains et le dos. Le pouce, lui, fait désormais l'objet du « text thumb injury », nouveau TMS lié à la rédaction de textes sur smartphones avec le seul pouce. 74 % des TMS se situent au niveau des membres supérieurs : épaule, coude, poignet et main.

### *Les troubles visuels, autre conséquence*

30 à 40% des utilisateurs d'écran se plaignent de fatigue visuelle. Selon le Baromètre 2014 de la santé visuelle de l'AsnaV, 29 % des Français et 40 % des jeunes ont déjà ressenti une fatigue oculaire, des picotements, des troubles de la vision, une baisse de la capacité à voir de loin ou encore des migraines suite à l'usage excessif d'écran. La sécheresse oculaire, symptôme fréquent, peut considérablement altérer la qualité de vie, en particulier si la cornée est abîmée. Certaines personnes ressentent des brûlures, des troubles visuels, d'autres ont souvent envie de fermer les yeux, voire se réveillent la nuit à cause de douleurs.

### *Enfin, les altérations du sommeil*

La lumière bleue des écrans actuels perturbe notre rythme circadien en bloquant la sécrétion de mélatonine, ou hormone du sommeil, libérée la nuit. Pouvoir être sollicité à chaque instant, du jour et de la nuit, induit un état d'hypervigilance, néfaste à la qualité du sommeil. La lumière bleue émise par les écrans active 100 fois plus que la lumière blanche les récepteurs non visuels de la rétine sensibles à la lumière. Les fonctions des récepteurs non visuels de la rétine sont liées



à la régulation du sommeil, de l'humeur et des neurotransmetteurs impliqués dans la mémoire. Tous les spécialistes arrivent à la même conclusion : pour mieux dormir, il faut déconnecter, se décoller de l'écran, au moins une ou deux heures avant d'aller au lit et couper son portable pendant la nuit.

#### *Un impact économique évident pour les entreprises*

La non-santé des collaborateurs impacte bien entendu leur efficacité et donc la productivité de l'entreprise. Le stress et ses conséquences coûtent au bas mot 1,4 milliards € par an aux entreprises, les addictions au tabac et à l'alcool plus de 30 milliards € par an et les TMS plus d'un milliard.

L'OMS, toujours, a déclaré dans la Charte Ottawa sur la promotion de la santé en 1986 : « La santé est une ressource qui permet de mener une vie productive sur les plans individuel, social et économique ». La réalité est clairement toute autre à ce jour.

Le coût est également énorme pour la Sécurité Sociale et les assurances complémentaires santé, ce qui a bien entendu un impact sur les charges sociales payées par les entreprises. 23 millions de personnes sont atteintes de maladies chroniques ou sont en arrêt de longue durée (ALD) et consomment 83% du budget de l'Assurance Maladie Obligatoire. Les assurés en ALD coûtent 1,7 à 2 fois plus cher aux assureurs que les autres malgré la prise en charge à 100% par l'Assurance Maladie.

#### *Le coût exorbitant de l'absentéisme*

L'absentéisme résultant de ces pathologies génère des coûts énormes. La durée moyenne d'absence par salarié était de 17,2 jours calendaires (23,9 jours calendaires >55 ans) en 2017, soit 4,72% d'absentéisme. Cela se chiffre à >60 milliards d'€ dans le secteur privé. 1 % d'absentéisme représente 1,87 % de la masse salariale. Les indemnités ont augmenté de plus de 50% en 10 ans (2000-2011), soit une augmentation de 180 millions de journées à 205 millions de journées d'arrêt de travail (4,3Md € à 6,3 Md €). Ceci a une répercussion évidente sur les charges sociales.

#### *Un coût qui se chiffre également en perte de productivité*

Les Canadiens ont particulièrement bien étudié l'impact économique de l'absentéisme sur les entreprises. La perte de productivité pour raisons de santé dans une entreprise moyenne au Canada se chiffre à 10 Millions \$Can par an, en grande partie liée au stress et à des problèmes de santé mentale. 25% des employés disent être moins productifs qu'ils ne pourraient l'être car ils ne sont pas en pleine possession de leurs moyens (phénomène de présentéisme). 44% des employés, lorsqu'ils sont malades, réduisent leur charge de travail.

#### *Pourquoi parler de Vitalité plutôt que de Santé ?*

Le mot santé est souvent connoté « médical » ou « maladie » et dans ce cas, l'entreprise ne se sent pas concernée. Cela peut aussi faire peur et générer des réflexes défensifs ou de déni, liés au sentiment de se sentir incompetent en tant que manager ou RH ou à une crainte que l'entreprise soit jugée responsable, voire coupable, des maux de la ou des personne(s) concernée(s).

Or la question n'est pas là. Les données nous prouvent que la bonne santé des salariés est vitale à la bonne santé de l'entreprise. La problématique de la santé en entreprise ne touche pas uniquement le domaine médical ou juridique mais renvoie à la place de l'être humain dans l'entreprise et donc à la responsabilité sociale de l'entreprise associée à la dimension économique. Par ailleurs, la santé est un vocable bien souvent mal compris, la nature du mot est dénaturée. Faites l'expérience, demandez à n'importe qui autour de vous : « qu'est-ce que la santé ? ». Vous serez étonnés d'entendre, dans l'immense majorité des cas, tous âges et catégories sociales confondus, la réponse suivante : « c'est ne pas être malade ! ». La santé est définie en creux, pas en plein. Pas étonnant que les campagnes dites de prévention santé ne déclenchent pas l'enthousiasme, d'autant qu'il y a souvent, associée à la notion de prévention santé, une notion de contrainte, d'obligation ou de frustration, qui freine l'adhésion. Enfin, la plupart des gens pensent que la santé est une sorte de capital, plus ou moins important au début de notre vie, qui va s'éroder inéluctablement avec les années, la médecine venant nous aider à réparer plus ou moins bien les problèmes qui surviennent. Cette croyance de « fatalité » n'aide pas à la mobilisation.



Cependant les études récentes, tant sociologiques qu'anthropologiques ou médicales, montrent que l'être humain n'est pas fait pour cette dégradation de la santé sur des dizaines d'années et que c'est notre mode de vie qui a créé cela. Nous sommes en fait génétiquement programmés pour vivre au moins 100 ans, voire 120 ans, en pleine forme, puis nous éteindre rapidement. Nous sommes donc faits pour vivre dans un état de pleine vitalité. Cette notion de vitalité est beaucoup plus globale, elle concerne les dimensions physiques, émotionnelles, relationnelles, mentales, créatives, sociales et environnementales. Notre Potentiel Vitalité peut être développé tout au long de notre vie, à la condition de mettre en place les conditions favorables dans notre vie. Cette notion de vitalité est beaucoup plus motivante, voire enthousiasmante, et permet, tant aux individus qu'aux entreprises, de s'y connecter et de se mettre en mouvement.

### Les stratégies gagnantes santé & vitalité

Il est essentiel que les dirigeants des entreprises, au centre desquels les DRH et leurs équipes, se familiarisent avec ce sujet de la santé et de la vitalité, mesurent l'impact social et économique de la non-santé et mettent en place de véritables stratégies de santé et de vitalité. Pour prendre ce virage, une des pierres angulaires passe par la direction de l'entreprise et les ressources humaines qui se forment, se forgent une réelle conviction sur l'intérêt et l'importance de la vitalité des collaborateurs et deviennent pleinement porteurs de l'initiative qui en découlera, et ce dans la durée. L'autre pierre angulaire est de donner des clés aux salariés pour qu'ils deviennent des acteurs plus autonomes de leur vitalité. Les deux piliers sont essentiels. Quelques pionniers nous montrent la voie.

### Les « bonnes pratiques » peuvent rapporter gros !

Nos collègues canadiens ont été pionniers en matière de stratégies de promotion de la santé en entreprise. Ils ont mis en place des plans d'action concrets, motivants, ludiques, sur la durée, sur tous les sujets majeurs de santé accessibles à l'entreprise notamment, activité physique, nutrition, lutte anti-tabagisme, management. Et ils ont mesuré les effets individuels et collectifs en matière de santé et de productivité.

Sur 3 ans, le taux de participation au programme a été de 70 % et le taux de satisfaction de 90 %. L'absentéisme a diminué de 28 %, le turn-over de 54 %, le tabagisme de 26 % et le sentiment de déprime de 26 %. 81 % des participants se sentaient davantage capables de prendre leur santé en main, 80 % ressentaient que le programme les avait encouragés à changer leurs habitudes de vie. Le nombre de participants obtenant un score de santé global >75 % a doublé en 3 ans, passant de 18 % à 36%. Le retour sur investissement économique a été évalué à 2 à 3,5 \$Can pour 1 \$Can investi.

D'autres expériences étrangères montrent des taux de réussite et de rentabilité similaires, telle une entreprise en Suède qui a permis à un atelier de se réorganiser en toute autonomie en leur donnant les moyens de se former et de modifier leur organisation. En un an, l'investissement lié à cet accompagnement a été entièrement couvert par les gains en productivité et en satisfaction clients, et les arrêts maladie sont passés de 14 % à 4 %.

Quelles solutions pour les entreprises françaises ?

On assiste depuis quelques années à une réelle évolution des pratiques en matière de santé en entreprise. Les opérations de bien-être, sport, gestion du stress, les postes de « chief happiness officers », « wellness champions » fleurissent et c'est une tendance positive. Cependant, c'est encore l'apanage de grandes entreprises et ce n'est pas encore au cœur des stratégies des sociétés.

Il n'est pas forcément compliqué ni très coûteux de s'occuper de la vitalité de ses collaborateurs. Il suffit de suivre une démarche pragmatique, simple et systématique. Même de petites ou moyennes entreprises peuvent faire des choses bien ciblées, simples et impactantes.

**Étape 1** : Il s'agit de prendre connaissance de l'état de vitalité de ses collaborateurs. Dans une petite entreprise, un simple échange avec les managers, avec le médecin du travail, l'étude du document unique, l'écoute des demandes récurrentes des représentants du personnel suffisent. Dans des entreprises de moyenne taille, on peut aller plus loin en faisant procéder à un audit simple, qualitatif, permettant d'identifier les principaux problèmes, tout en procédant aux mêmes étapes que précédemment. Enfin, dans une entreprise de grande taille, on pourra ajouter une enquête ou un baromètre, adaptés à la structure.



**Étape 2a** : Formation de la direction et des ressources humaines, pouvant associer en un même temps, l'étude des résultats du bilan, de l'audit et une réunion stratégique pour élaborer la stratégie santé et vitalité de l'entreprise. A minima, dans une plus petite structure, la formation du dirigeant et/ou du RH est importante.

**Étape 2b** : Le constat santé étant posé, vient le moment de définir un plan d'action simple pour les plus petites structures ou une stratégie santé et son plan opérationnel pour les plus grandes entreprises. On essaiera d'identifier le plus possible les causes racines des problématiques de santé identifiées pour mettre en place des actions résolutoires et non des « rustines ». En fonction des possibilités et des moyens de l'entreprise, on établira des priorités. Il vaut mieux ne cibler qu'un ou deux sujets importants et les traiter concrètement et dans la durée que de faire des actions « flash » sur diverses thématiques.

Les clés d'une bonne intégration de nouveaux repères de vitalité sont une approche ludique, non culpabilisante, motivante et donc simple, concrète et répétée.

**Étape 3** : C'est le moment de mettre en place le plan d'action, de façon systématisée et pérenne, puis de mesurer les effets en reprenant les mêmes méthodes et les mêmes indicateurs que ceux qui ont été utilisés en faisant le bilan de départ. Le pilotage, au même titre que celui d'un plan marketing, est essentiel à la réussite du projet.

Dans cette étape, un plan de formation et d'accompagnement des managers est incontournable. En effet, l'encadrement a besoin de se sentir compétent en matière de santé et de développer un savoir-être managérial de qualité comportant notamment une bonne capacité d'écoute et d'empathie et une capacité à introduire les bonnes pratiques dans le management et à répondre aux situations individuelles de santé, telles l'accompagnement adapté d'un collaborateur atteint d'une maladie chronique, avec l'aide des ressources humaines.

## Quelques données

- **Cancers** :  
France : 170 000 nouveaux cas en 1980, 365 000 en 2012  
Monde : 12,7 millions de nouveaux cas en 2008
- **Maladies cardiovasculaires** :  
France : 530 000 nouveaux cas/an, 2,2 millions en ALD, 170 000 décès/an  
Monde : 17,3 millions de décès (2008)
- **Maladies métaboliques** :  
Diabète : près de 3 millions de personnes atteintes en France  
Surpoids : 32 % d'adultes et 14,5% d'enfants en France ; 1,4 Milliard dans le monde (2008)  
Obésité : 15 % d'adultes et 3,5 % d'enfants en France ; 500 millions dans le monde (2008)  
Sous-alimentation : 2,5 millions en France
- Augmentation des maladies respiratoires, allergies, maladies neurodégénératives, fléaux infectieux
  - Environnement et habitudes de vie quotidienne délétères (60%)
  - Vieillesse de la population
  - De plus en plus de thérapeutiques sont disponibles. Chacun s'attend à en bénéficier, mais sans corriger ou très peu ses habitudes de vie, ni en amont, ni une fois le mal installé.

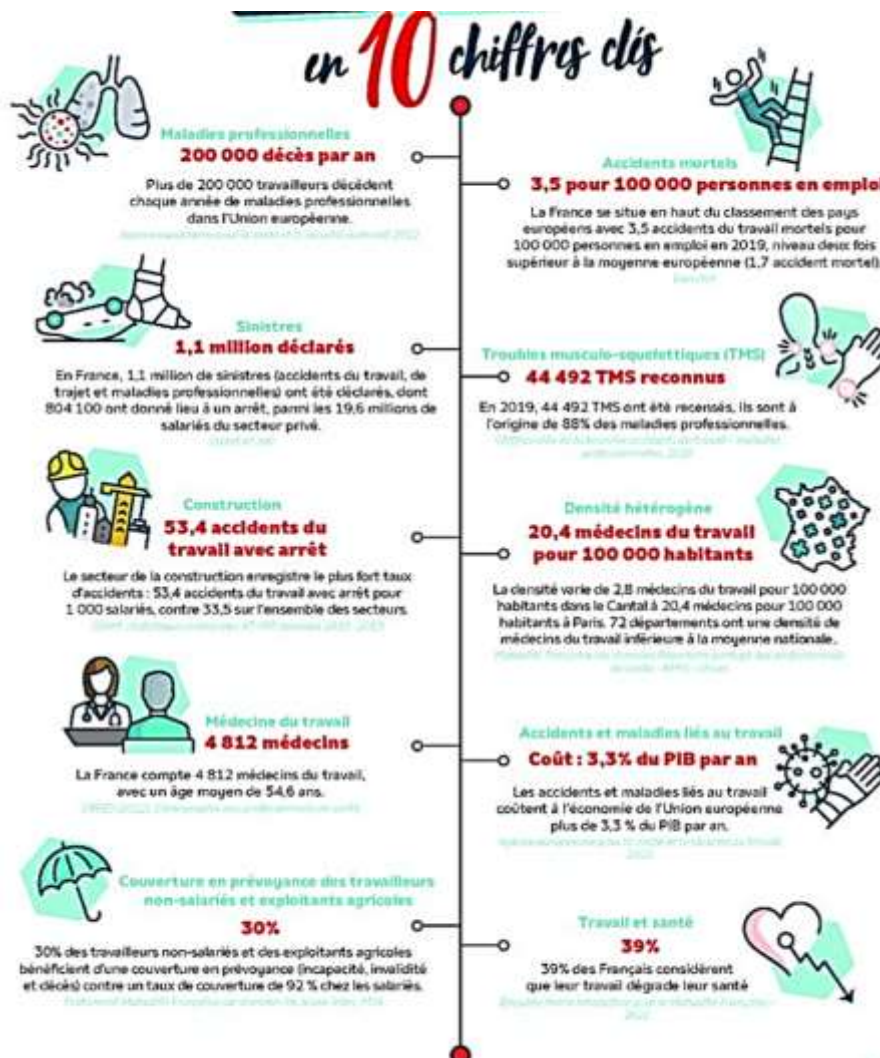
Or la médecine ne résout pas tout.

- Tout ceci coûte énormément en souffrances humaines et en ressources, le tout dans une course plus ou moins vaine aux soins dès lors que la maladie est installée.
- Sans oublier l'impact économique des pathologies majeures, notamment dans le monde des entreprises





Selon l'OMS, 60 % de ces maladies sont parfaitement explicables et prévisibles car elles sont liées à nos modes de vie. La résolution ne passe donc pas seulement par le soin de plus en plus performant, mais par une action à la source. Et les connaissances scientifiques permettant d'agir en prévention existent déjà !



## Une autre vision ?

- **Santé**

Elle est classiquement conçue comme un capital physique et psychique, plus ou moins important au début de la vie, qui s'érode inéluctablement avec les années et dont la médecine tente de réparer les dégradations au fil du temps.

- **Vitalité**

Elle peut être développée tout au long de son existence et englobe les dimensions physiques, émotionnelles, relationnelles, mentales, intuitives, créatives, sociales et environnementales. Le potentiel vitalité est inépuisable. Il est la condition normale que les êtres humains devraient expérimenter toute leur vie.



- **La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». (OMS, 1946)**

Dans une vision globale de l'être humain en pleine santé en possession de tous les moyens pour la maintenir et la faire fructifier, il est indispensable d'associer la notion de vitalité à la notion de santé car en lien à la vie, au dynamisme et à l'action.

- **Un repositionnement vers la vitalité est donc impératif.**

## De la vitalité des collaborateurs à la vitalité de l'entreprise

Analyse multidimensionnelle du bien-être au travail



Si vous prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise







# Les entreprises tentent de s'adapter

Le gain rapide et maximal reste encore aujourd'hui bien ancré dans les mentalités des dirigeants qui se rabattent sur des approches d'urgence pour maximiser la richesse des actionnaires et des hauts dirigeants. Faire plus vite avec moins fait partie des réalités vécues dans les organisations qui s'empressent de mettre en place des façons de performer.

La performance qui se limite à l'atteinte de résultats financiers entraîne des conséquences non négligeables sur la santé et l'équilibre des individus et de la planète. Elle engendre des coûts humains et financiers importants : surcharge de travail, compétition interne, abus de pouvoir, intensification du travail, problèmes de santé, absentéisme, roulement de personnel, etc.

L'évolution des changements qui se déroulent simultanément ne manque pas de venir bousculer le fonctionnement des organisations et des personnes au travail. Il est permis de croire qu'on assiste à une mutation profonde et non pas seulement à une crise passagère.





# Performance et vitalité au travail

La **performance** se définit comme *un exploit, une réussite, un résultat remarquable obtenu par une personne, un groupe, une équipe, une machine.* <sup>1</sup>

La **vitalité** quant à elle fait référence à la personne dans sa globalité : « *Qualité de quelqu'un, d'un groupe dont l'énergie, le dynamisme se manifestent par l'activité* » <sup>2</sup>

Un être humain, par sa nature, est différent d'une machine à produire des résultats. Être trop poussé dans sa capacité d'adaptation et trop ignoré dans la satisfaction de ses besoins profondément humains l'amène à se vider de son essence.

Pour réussir, innover, devenir performantes et pour faire face aux défis qui se présentent à elles, les entreprises ont besoin **de personnes compétentes, engagées et présentes de cœur, de corps et d'esprit**. Passer d'une approche de performance à celle de *vitalité* entraîne une remise en question de la perception des rapports d'autorité, du travail et de l'employé en considérant ce dernier non pas comme un instrument de production à contrôler, mais comme un être humain à part entière, cocréateur de l'organisation.

La *vitalité au travail* se construit avec une culture et un management qui prennent en compte les besoins humains des travailleurs notamment en ce qui a trait au sens, à la sécurité, à l'équilibre et à l'autonomie et au fait de se sentir accepté, compétent, utile et reconnu. Un management qui s'appuie non pas sur la hiérarchie et le contrôle, mais plutôt sur la confiance, le respect et le soutien mutuels propices au « contribuer ensemble ».

La *vitalité au travail* s'appuie sur un leadership qui encourage les communications sur un réel pied d'égalité, les relations sincères et l'expression libre des potentiels riches et créatifs des personnes qui travaillent en complémentarité. Un leadership qui permet d'enrichir les systèmes de pensée et rend plus ouvert aux idées nouvelles et aux diversités individuelles constitue une véritable source d'enrichissement pour l'entreprise en contexte d'incertitude et de complexité.



# Susciter davantage de vitalité au travail

Outre l'embauche des bonnes personnes aux bonnes places, la clarté des objectifs, des rôles et des responsabilités qui donne du sens, des bonnes pratiques et de l'organisation du travail qui prennent en compte la dimension humaine et sociale, voici, dans le but d'alimenter la réflexion sur le sujet, quelques éléments susceptibles d'avoir un effet bénéfique sur la *vitalité au travail* :

- rechercher une croissance, non pas « maximale et à court terme », mais « optimale » qui respecte le rythme de renouvellement des ressources et de l'énergie, et surtout les conditions de « bonne santé » des humains et de la nature ;
- instaurer une culture de *vitalité* et s'appuyer sur une vision et des valeurs partagées par l'ensemble du personnel ;
- compter sur un management humanisé et un leadership conscient et coresponsable ;
- mettre en place des activités d'apprentissage par les pairs et dans l'action pour favoriser l'intelligence collective ;
- développer les compétences et les habitudes qui favorisent l'ouverture à soi et aux autres ainsi que la créativité et l'innovation (pour tout le personnel) telles que :
  - les compétences de pleine conscience,
  - les compétences liées à l'intelligence émotionnelle,
  - les compétences liées à la communication non violente (authentique)

## Les niveaux du Potentiel Vitalité

### La santé psychologique pour une créativité et de l'intuition

- Développées par une vie permettant de se ressourcer par la relaxation, la respiration et un bon équilibre émotionnel
- Se déploient dans un environnement qui encourage l'innovation, la recherche, la création, la curiosité

### La santé cognitive pour un discernement clair

- Appel fluide, efficace et immédiat à toutes ses compétences et ses facultés
- Pas de ressenti de limitation dans ses compétences, en apprentissage permanent, dans le plaisir
- Peut chercher et évaluer ce qui est bon pour soi et pour sa santé et le mettre en place

### La santé émotionnelle

- Une vie saine sans stress, une vie affective épanouie
- Une activité quotidienne porteuse de sens et motivante, qui donne l'élan au quotidien

### La santé physique

- Un corps en pleine forme, fonctionnant parfaitement au niveau de tous ses organes et fonctions, entretenu par de l'exercice physique, une nutrition de qualité, un bon sommeil.
- Une pleine sensation de vitalité



## Notre offre :

- Diag 'flash : bilan vitalité complet (questionnaire et machine high tech)
- Nloo Vitalité c'est une ingénierie innovante basée sur l'étude de vos dimensions biologiques, cognitive, psychique, social,
- Diverses offres d'accompagnement coachings bien être et énergie :
- Des stratégies pionnières de transformation Santé et vitalité pour plus de bénéfices durables pour le collaborateur et pour votre entreprise (relationnel, nutrition, sommeil, activité physique, émotions,
- La vitalité de vos collaborateurs au cœur de la vitalité de votre entreprise (performance individuelle et collective, engagement, fidélisation

## Le processus

Le processus de l'offre Conseil Créer la Vitalité se déroule en 4 étapes : pour passer de la croissance maximale court terme

1<sup>ère</sup> étape

**Bilan Vitalité de l'entreprise (du dirigeant et des collaborateurs)**

2<sup>e</sup> étape

**Vision – Stratégie optimale - Enjeux longs termes**

Etude sur mesure de l'impact des résultats du bilan vitalité sur le recrutement, la fidélisation, l'engagement, le pilotage de la performance, les coûts financiers courts, moyens, longs termes

**Construction du programme Vitalité sur mesure  
Adaptés aux besoins de l'entreprise**

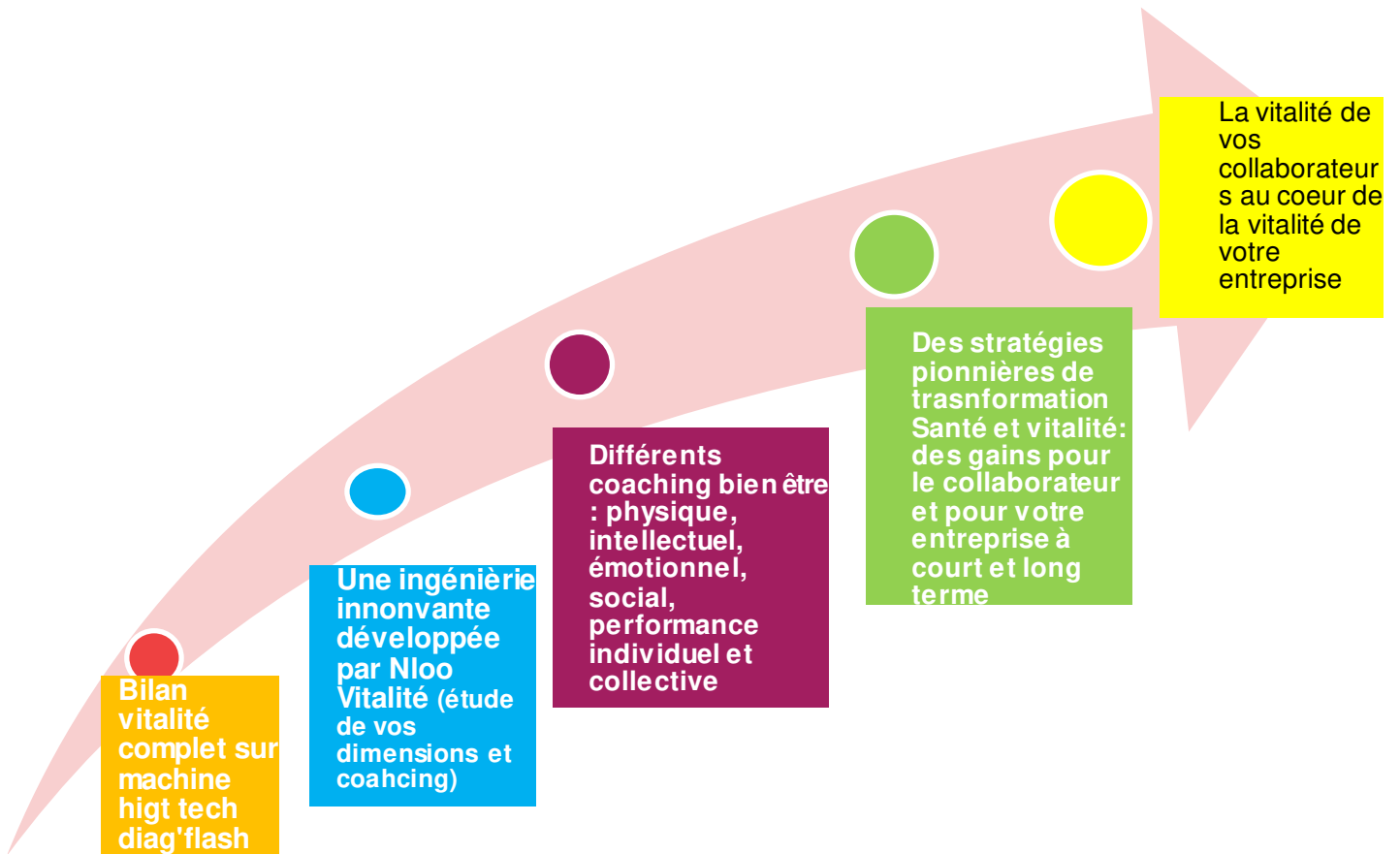
3<sup>e</sup> étape

**Mise en œuvre du programme individualisé**

4<sup>e</sup> étape

**Pilotage - Maintien de la cohérence et suivi**

Création du plan d'action individuel et collectif pour aller bien pour 3 mois, 6 mois ou 1 an de bien être







# Les bénéfiques : de l'agilité managériale



Valeur 1
Les individus et leurs interactions plus que les processus et les outils

Valeur 2
Une solution qui fonctionne plus qu'une documentation exhaustive

Valeur 3
La collaboration avec les clients plus que la négociation contractuelle

Valeur 4
L'adaptation au changement plus que le suivi d'un plan

Les douze principes du manifeste Agile
- Satisfaire le client est la priorité
- Accueillir les demandes de changement
- Livrer le plus souvent possible des versions opérationnelles de l'application
- Assurer une coopération permanente entre Client et Equipe projet
- Construire des projets autour d'individus motivés
- Privilégier la conversation en face à face
- Mesurer l'avancement du projet en termes de fonctionnalités de l'application
- Faire avancer le projet à un rythme soutenable et constant
- Porter une attention continue à l'excellence technique et à la conception
- Favoriser la simplicité
- Responsabiliser les équipes
- Ajuster, à intervalles réguliers, son comportement, ses processus pour être plus efficace



Et pour l'équipe

## 4 VALEURS DE L'AGILITÉ



Les **individus** et leurs **interactions** plus que les **processus** et les **outils**



Des **produits opérationnels** plus qu'une **documentation** exhaustive



La **collaboration** avec les **clients** plus que la **négociation** contractuelle



L'**adaptation au changement** plus que le **suivi d'un plan**

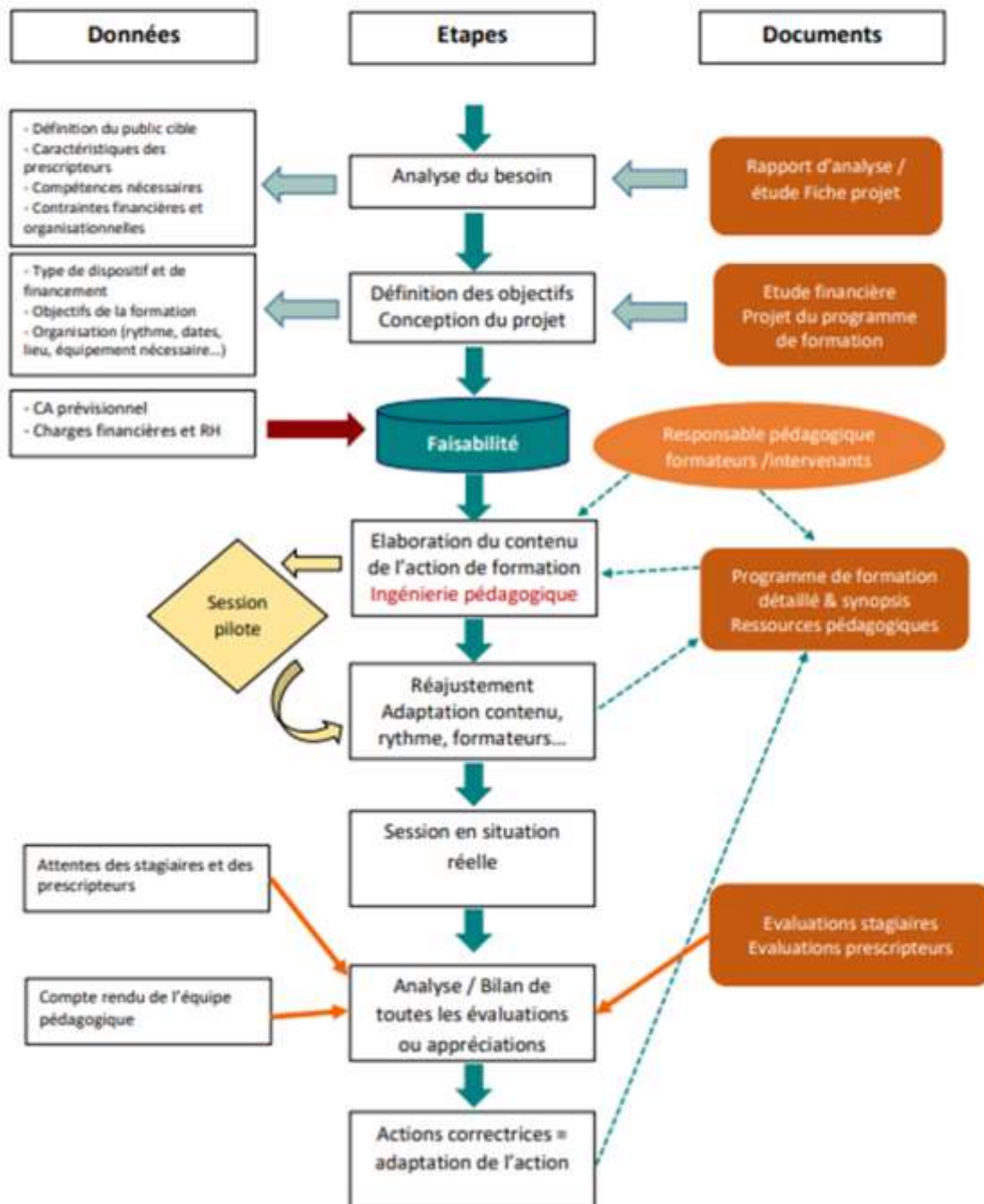




## Procédure d'innovation, d'adaptation et d'amélioration continue des actions

Origines et sources de l'information = veille, demandes clients et mesures correctives issues de la démarche qualité :

Séminaires, salons, forum, appartenance à des groupes d'experts, analyse de marché, demande venant des entreprises, retour des stagiaires ou formateurs, benchmark, avis d'expert, conseil de perfectionnement, comité scientifique...





# Contactez-nous

## Informations de Contact

Votre prénom

Votre nom de famille

Votre adresse email

Nom de société (Optionnel)

Numéro de téléphone

Adresse postale

Ville

Code postal

Département