

La raison d'être en 12 questions

Regard sur le chemin parcouru
et les chantiers futurs

The logo for Vyv3, featuring the lowercase letters 'vyv' in a bold, dark blue font, followed by a superscripted '3' in a lighter blue color. The logo is centered within a white, rounded rectangular shape that is part of a larger, stylized orange and yellow graphic on the left side of the slide.

vyv³

2021-2025

Avant de vous lancer...

Ce document a été créé pour permettre d'avoir **une vue d'ensemble des actions menées depuis le déploiement de la raison d'être.**

Il repose sur **les fondamentaux de la raison d'être, son utilité concrète et son fonctionnement.** Il revient sur des **actions marquantes** et nous invite à **nous projeter sur les chantiers futurs.**

Résultat d'un travail collectif entre les **comités raison d'être et les référents**, il a vocation à être diffusé en comité de direction, en Bureau, en Conseil d'administration, en Assemblée Générale, mais aussi lors de réunions internes et de réunions d'équipes.

A noter : les slides peuvent être adaptés par les présentateurs .

Parcourez le document à votre guise :

Vous souhaitez revenir sur l'origine de la raison d'être ?

- Lisez la slide 06.

Vous souhaitez connaître les outils pour l'animer au quotidien ?

- Lisez la slide 12.

Vous voulez tout savoir sur la raison d'être ?

- Lisez tout ! Et partagez avec vos collègues 😊

La raison d'être en 12 questions

Notre raison d'être

1. Quelle est notre raison d'être ?
2. Comment a-t-elle été définie ?
3. Comment guide-t-elle notre stratégie ?
4. Quel dispositif est mis en place pour la faire vivre ?
5. Qu'est-ce qu'elle implique au quotidien ?

Le dispositif au national

6. Quels outils pour animer la raison d'être ?
7. Comment observer sa concrétisation ?
8. Comment mesurer sa mise en œuvre ?
9. Comment chacun peut agir au quotidien ?

Le dispositif en local

10. Quel est le rôle des comités ?
11. Où en sommes-nous aujourd'hui ?
12. Quelles sont les réussites et les difficultés rencontrées ?

+ Orientations

Les grands chantiers nationaux

Annexe

Le TOP 3 des actions à retenir en 2024

Notre raison d'être

1. Quelle est notre raison d'être ?
2. Comment a-t-elle été définie ?
3. Comment guide-t-elle notre stratégie ?
4. Quel dispositif est mis en place pour la faire vivre ?
5. Qu'est-ce qu'elle implique au quotidien ?

Quelle est notre raison d'être ?



Flashez ce QR Code pour découvrir notre raison d'être en vidéo.

Notre raison d'être se décline en trois axes :



1. Prendre soin des patients, clients, résidents...

Notre cœur de métier étant de prendre soin des patients, clients, résidents, usagers, nous agissons chaque jour pour les soigner, les accompagner et les conseiller.



2. Prendre soin des salariés

Prendre soin de ceux qui prennent soin, car nous savons que cela est participatif à la création d'un cercle vertueux positif. Cela signifie notamment préserver leur santé et favoriser de bonnes conditions de travail.



3. Prendre soin de la planète

Dès aujourd'hui, la dégradation de la biodiversité et le changement climatique impactent notre santé et nos modes de vie. Nous agissons collectivement pour réduire notre empreinte en impliquant toutes nos parties prenantes.

Comment a-t-elle été définie ?

La crise COVID a marqué le début de l'histoire de notre raison d'être. Ce sont les exemples extraordinaires de mobilisation relevés au sein de tous nos établissements qui nous ont inspiré pour la structurer et la faire vivre.

Une évidence s'est imposée : nous appuyer sur cet engagement qui nous réunit est ce qui nous permettra de **relever les enjeux et les défis à venir** : attractivité des métiers, financiarisation de la santé, concurrence accrue, révolutions technologiques...

Ce fut aussi le moment pour remettre en avant notre **alignement stratégique, managérial et décisionnel...**

Tout cela est au service de la **pérennité de notre modèle** - privé non lucratif - permettant à chacun d'accéder à des soins de qualité, où qu'il soit, d'exercer dans de bonnes conditions, tout en participant au prendre soin de l'environnement et des générations futures.

Tous impliqués :

Fruit d'un travail collectif et collaboratif, la raison d'être a été inscrite dans les statuts de VYV³ en 2021. Au total, 1 350 contributions d'élus et de salariés, 600 questionnaires d'usagers et 40 interviews de partenaires ont été recueillis pour aboutir à cette formulation

2021

Démarrage des travaux collectifs pour déterminer notre raison d'être, et trouver les mots justes.

2022

Lancement de la campagne de communication pour faire connaître à tous la raison d'être.

2023

Début de la démarche pour animer la raison d'être au sein de tous les établissements, et s'appuyer sur elle pour nous transformer.

Comment guide-t-elle notre stratégie ?

Notre raison d'être nous permet de rester cohérents entre la stratégie et notre mission : elle joue le rôle de boussole.

- **Si notre raison d'être est immuable**, la stratégie globale est mise à jour tous les trois à cinq ans.
- **Cette mise à jour régulièrement** lui permet d'être adaptée à l'environnement général qui évolue. Elle est aussi déclinée dans chacun des métiers et chacune des entités (Régions, SAS, ..)
- **Chacun d'entre nous contribue à la mise en œuvre** de cette stratégie au sein de toutes les activités et métiers.
- **La stratégie est challengée à travers le prisme de la raison d'être** : cela nous permet d'être alignés mais implique parfois de faire des choix qui s'apparentent à des dilemmes.

2025-2028

- > Le plan d'action court/moyen terme, à 3 ans, nous permet de **fixer nos priorités et un cadre de travail clair** pour les prochaines années.
- > **3 priorités sont intégrées à notre réflexion** : mieux répondre aux besoins de nos usagers, relever les défis liés à l'attractivité de nos collaborateurs, anticiper l'adaptation au changement climatique.

2035-2040

- > **Au-delà des 3 ans, engagement d'une réflexion pour construire la vision à 2035 de ce que nous voulons être**, avec nos élus et directions faitières et régions, VYV³, en articulation avec les travaux menés par le groupe VYV

Quel dispositif est mis en place pour la faire vivre ?

La raison d'être mobilise tous les acteurs de nos organisations. Et comme chaque union territoriale ou structure membre de VYV³ a ses spécificités, chacune a son propre comité et ses référents.



Didier Herveaux
 Directeur Général
 Délégué VYV³

VYV³ est une entreprise mutualiste, privée, non-lucrative, donc sans actionnaire à rémunérer ; une entreprise qui contribue à rendre accessible la santé pour chacun, aux côtés des acteurs publics et privés non lucratifs, nationaux et territoriaux ; une entreprise qui investit et réinvestit au bénéfice de tous, car la santé est un bien commun non marchand.

Notre raison d'être est révélatrice de tout cela et de ce qui nous rend fiers dans notre métier au quotidien. Elle nous permet de nous rassembler autour d'un projet collectif et nous guide dans les décisions que nous prenons, aujourd'hui et demain.

1. Au national

Un comité raison d'être a été constitué pour **challenge** l'entreprise. Il est composé d'élus, de managers VYV³, de représentants issus du comité de sous-groupe et de salariés, de personnalités externes* etc. Ce comité **se réunit 3 à 4 fois** par an pour suivre les actions engagées, concrétiser notre raison d'être, pousser nos réflexions et questionner nos résultats.

2. Au cœur des territoires

Il existe un comité raison d'être pour chaque union territoriale ou structure membre de VYV³*. L'objectif ? **Suivre et challenge** la **mise en œuvre de la raison d'être**. Pour chaque comité, **deux référents*** (un salarié et un élu) sont en charge d'animer le comité et de mobiliser le collectif.

Sous l'impulsion de ces comités, ce sont tous les **managers qui sont chargés d'animer leur équipe** autour de la mise en action de la raison d'être. **Les élus sont également invités à se saisir de la raison d'être** pour la mettre en œuvre dans leurs décisions, la promouvoir dans leurs relations etc.

Qu'est-ce qu'elle implique au quotidien ?

Chacun fait vivre la raison d'être, ce qui fait naître des initiatives nouvelles et peut aussi soulever des questions : prise de décision, organisation, habitude, stratégie, nouveau point de vue... Nous avons demandé à un élu, deux salariés de nous partager ce que cela change de « faire vivre » la raison d'être dans leur mission.



Francis SARGENTINI
– Secrétaire Général UTML – VYV³

« Tout a commencé par la nécessité, pour le Conseil d'Administration, de se saisir de la question de la raison d'être, qui en effrayait plus d'un. Le binôme Élu/Salarié est un vrai atout, et les outils proposés par VYV³ rendent le sujet plus simple à aborder et à partager au sein d'un comité régional dynamique. Peu à peu, ce regard devient un réflexe : qu'est-ce qui, dans notre quotidien, donne du sens au "prendre soin" de nos patients, de nos équipes, de l'environnement ? Les premières actions venues du terrain, plus visibles aujourd'hui, montrent que l'entreprise mutualiste a quelque chose d'unique. Cet engagement m'a aussi permis de mieux comprendre ce que mon L3 MGEN fait pour porter la Raison d'être VYV³ et favoriser un futur serein et aligné. »



Géraldine DERUDDER – Responsable EHPAD
Le Châtelier – VYV³ Bretagne

« La raison d'être c'est de garantir le bien être des usagers et des collaborateurs dans un environnement chaleureux et sécurisant tout en veillant à la qualité des soins. Il faut donner du sens et être à l'écoute des résidents et des collaborateurs au quotidien. Un exemple concret dans notre établissement : des rails de transferts ont été installés dans les 60 chambres, nous avons répondu à une demande des salariés aides-soignants de travailler sur des journées de 12h. En effet, c'est la même équipe qui accompagne nos usagers tout au long de la journée, ce qui permet une continuité de soins et qui est rassurant pour les usagers, leur famille. »

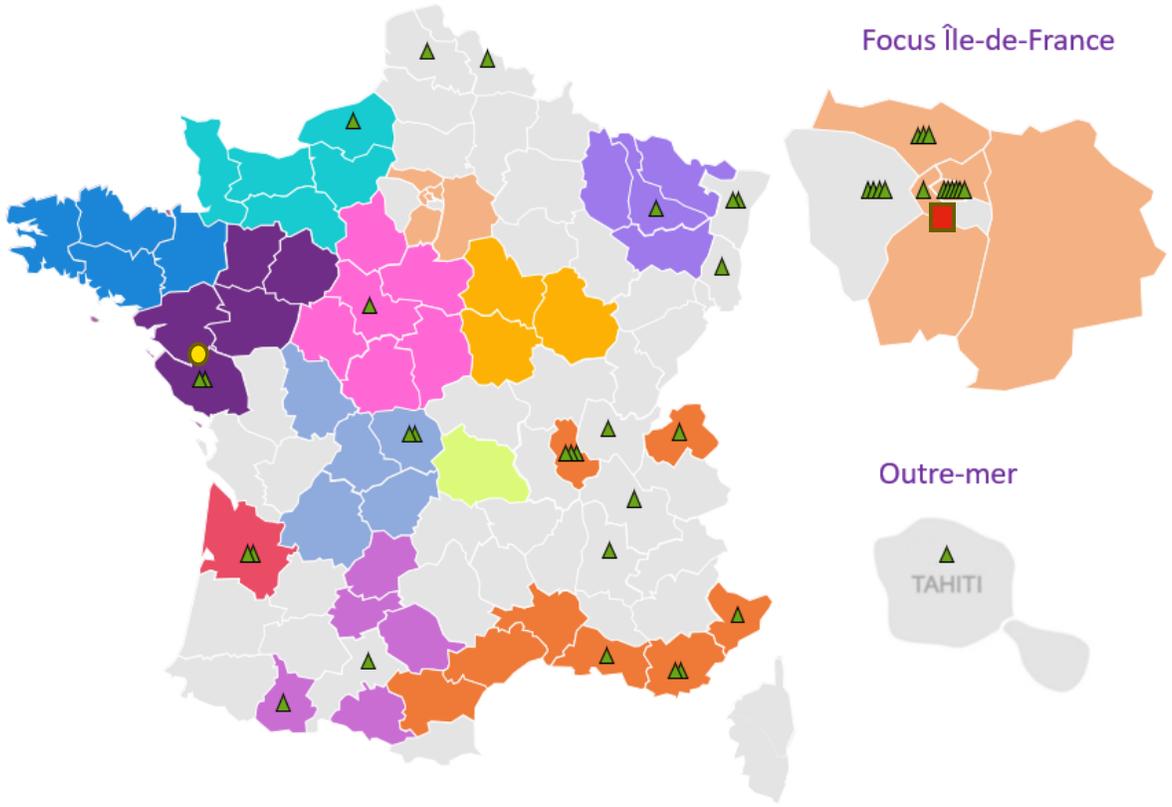


Romain KISSARI - Responsable Recrutement &
Attractivité - VYV³ Bourgogne

« La raison d'être pour moi, c'est le « Graal », une quête à accomplir : prendre soin de chacun. Je suis animé au quotidien par l'idée de pouvoir trouver les personnes qui sauront prendre soin, jour après jour, des publics vulnérables que nous accompagnons. Je n'ai ni les diplômes ni le courage des équipes en établissements, mais c'est ma manière de contribuer activement au bien être de tous. Prendre soin de chacun, c'est aussi prendre soin de ses équipes. Je mets un point d'honneur à offrir autonomie et accompagnement à la montée en compétences de mon équipe, et à travailler de manière inclusive : considérer chaque collaborateur comme un être humain à part entière et une personne unique. Et cela passe aussi par la mise en lumière d'actions pour apporter de la reconnaissance à tous. »

Focus sur les différents comités

Nous avons des comités raison d'être répartis sur l'ensemble du territoire national, y compris en outre mer, afin d'être au plus proche de la réalité du terrain.



- Pavillon de la Mutualité – MF Gironde
- Union Territoriale Mutualiste Lorraine
- Union Thiernoise des Mutuelles
- VYV³ Bourgogne
- VYV³ Bretagne
- VYV³ Centre-Val de Loire
- VYV³ Cœur d'Aquitaine
- VYV³ Île-de-France
- VYV³ Normandie
- VYV³ Pays de la Loire
- VYV³ Sud-Est
- VYV³ Terres d'Oc
- ▲ MGEN Action Sanitaire et Sociale / MGEN Centres de santé.
- Harmonie Médical Services / Hospi Grand Ouest / Harmonie Ambulance
- La Maison des obsèques

Le dispositif national

6. Quels outils pour animer la raison d'être ?
7. Comment observer sa concrétisation ?
8. Comment mesurer sa mise en œuvre ?
9. Comment chacun peut agir au quotidien ?

Quels outils pour animer la raison d'être ?

Communiquer & partager

- > Un dispositif de communication « raison d'être » a été déployé incluant : vidéo, affiches, stickers, mails d'information, articles VYV³ info et SSAM'intéresse ;
- > Une plateforme « Raison d'être » : Toutes les entités ont joué le jeu de rentrer au moins une action dans la plateforme.

<https://raisondetre.vyv3.fr/>



+ de 700
actions enregistrées sur
la plateforme raison d'être



Créer du lien & animer

- > Chaque entité dispose de ses référents et de son comité :
 - + 34 référents
 - 140 membres de comité dont 30 personnalités externes
- > Des rendez-vous réguliers : réunions mensuelles avec les référents, des ateliers, journée des comités...

Mesurer & agir

- > Le comité a identifié des indicateurs permettant de mesurer l'impact de la raison d'être (voir pages dédiées) ;
- > Des actions et des expérimentations sont soutenues par le comité national pour favoriser le prendre soin (voir pages suivantes)



Faire évoluer nos pratiques :

Faire vivre la raison d'être c'est aussi faire évoluer nos pratiques managériales, partager et innover ensemble. Et c'est aussi créer les conditions de réussites de nos projets en permettant à chacun de révéler son potentiel et de faire vivre son engagement.

Comment observer sa concrétisation ?



L'un des défis de la raison d'être est d'en mesurer la mise en œuvre et la concrétisation. Pour cela le comité national s'est posé la question suivante : *si nous renforçons nos actions sur les trois axes du prendre soin, quels sont les indicateurs qui devraient s'améliorer ?* Il n'existe pas de mesure parfaite et exhaustive, mais cela ne nous dispense pas d'identifier des indicateurs pertinents :

1. Des chiffres pour illustrer la mobilisation

- > Nombres d'action sur la plateforme, d'établissements engagés, de comités mis en place, de référents, de réunions, d'intervenants...
- > Données disponibles en slide XX.

2. Des exemples concrets

- > A travers des exemples d'actions et des témoignages ;
- > Données disponibles en slide XX et XX.

3. Des indicateurs existants au sein des directions et dans la plupart des unions et entreprises VYV³

- > Au marketing : la satisfaction et le taux de recommandation des patients, clients et résidents ;
- > Aux ressources humaines : le prendre soin des salariés ;
- > Au développement durable : prendre soin de la planète.

Comment mesurer sa mise en œuvre ?



Renforcer l'engagement et la satisfaction globale des patients, clients, résidents usagers

- > Taux de recommandation (au national, par union et par filière métier) via le Net Promoter Score (NPS).

Le Net Promoter Score (NPS) est un indicateur de performance utilisé pour mesurer la satisfaction et la fidélité des clients.

= **TAUX 2024 : 60 points**

Echelle du Score NPS :

- $-100 \leq \text{NPS} < 0$ → Mauvais
- $0 \leq \text{NPS} < 20$ → Acceptable
- $21 \leq \text{NPS} < 38$ → Bon
- $38 > 100 \text{ NPS}$ → Très bon



Améliorer la satisfaction des patients / clients / résidents / usagers

- > Taux de satisfaction des patients/aidants (via enquêtes de satisfaction).

Un indicateur de performance clé le plus populaire pour mesurer la satisfaction client

= **TAUX 2024 : 86,5 %**



Garantir un accès facile et équitable aux soins pour tous

- > Couverture géographique des services proposés VS déserts médicaux

Indicateur permettant d'identifier les zones prioritaires d'implantation et garantir l'accès aux soins pour tous, en cohérence avec notre mission d'acteur engagé de la santé solidaire

= **Travaux à lancer en 2025**

Comment mesurer sa mise en œuvre ?



Œuvrer pour la préservation du capital santé de nos collaborateurs

> Taux d'absentéisme

Nombre de jours calendaire d'absentéisme (absences pour maladie, AT, MP et accidents de trajet) sur la période observée/nombre de jours calendaires de présence contractuelle. S'observe sur la population CDI.

= **8,1 % en 2024** (hors MGEN)



Mesurer l'engagement des salariés

> Taux d'engagement intrinsèque

L'engagement intrinsèque désigne le niveau de motivation et d'engagement qu'un employé ressent, émanant exclusivement de lui-même et non des influences externes de l'entreprise. Cette mesure reflète la satisfaction personnelle et l'implication individuelle de l'employé. Le score est la moyenne des scores obtenus (sur 10) lors du baromètre Prisme 2024

= **7/10 en 2024** (hors MGEN)



Développer et faire vivre une culture managériale commune basée sur la confiance et sur un mode de fonctionnement collaboratif

➤ Taux de salariés ayant bénéficié d'un entretien annuel (Calcul = Nb de collaborateurs ayant reçu un EAE / Effectif moyen annuel)

Cet indicateur est pertinent car l'EAE n'est pas obligatoire. Cela traduit donc le fait que l'entreprise incite à ritualiser un moment d'échange privilégié entre manager et collaborateurs.

= **60%*** (*résultats non pondérés, et hors entité LMO, MGEN, VYV 3 Bretagne, HGO, UTLM et Harmonie Ambulance)



Comment mesurer sa mise en œuvre ?



Améliorer l'efficacité énergétique et promouvoir la sobriété

> Consommation de kWh/m²
= 121 465 000 kWh sur 1074 sites en 2023.



Réduire nos émissions de Gaz Effet de Serre

> Bilan Carbone sur les émissions d'équivalent CO₂

Le Bilan Carbone est un outil de diagnostic mis au point par l'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). Il permet de comptabiliser et de parvenir à la bonne évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) générés, directement ou indirectement, par les activités d'une entreprise.

= 395 000 tCO₂e en 2022 (le bilan carbone 2024 est en cours)



Sensibiliser les salariés

> Taux de réalisation de la formation « santé, climat et biodiversité »
= 2 520 personnes / 14 744 utilisateurs inscrits soit 17 %

> Challenge Ma Petite Planète.
= Plus 1 000 inscrits en 2024.

Comment chacun peut agir au quotidien ?

Chacun, en participant, peut agir au service de notre raison d'être, en proposant des initiatives qui vont dans le sens d'un meilleur « prendre soin » des équipes, des patients, des clients, ou de l'environnement. Que ce soit lors d'échanges animés par les managers, ou d'échanges informels entre collègues, les idées peuvent émerger et ainsi améliorer le cadre collectif de travail, le bien-être des patients ou le soin porté à l'environnement.

1. Qui est acteur ?

Tout le monde à son niveau est acteur de la raison d'être : salariés de tous les établissements, des sièges, métiers ou support, élus...

2. Pourquoi agir ?

S'engager à agir c'est participer au cercle vertueux de la raison d'être, avec les résultats sur le prendre soin, et c'est aussi participer à une démarche enthousiasmante et positive, basée sur l'humain et l'avenir.

3. Comment agir ?

Agir en faveur de la raison d'être peut prendre plusieurs formes :

- > **Valoriser ce que vous faites**, ce qui est fait pour s'inspirer les uns et les autres, et se réunir autour de notre mission commune; (voir la plateforme)
- > **Questionner les pratiques collectives** – des habitudes d'impressions aux choix des fournisseurs en passant par les modalités d'animation des réunions d'équipe ;
- > **Faire évoluer ses pratiques individuelles** – l'attention portée à un collègue ou client, les décisions prises dans un geste quotidien ;
- > **Innover**, sans forcément que ce soit une révolution technique, mais quelque chose qui fait évoluer les choses dans le bon sens ;
- > **Incarnier la raison d'être**, et la porter chaque jour



Rendez-vous sur la plateforme !

Le dispositif en local

10. Quel est le rôle des comités en local ?
11. Où en sommes-nous aujourd'hui ?
12. Quelles sont les réussites et les difficultés rencontrées ?

Quel est le rôle des comités ?

Pour nous aider à tenir le cap, mesurer nos avancées et nous challenger, nous avons mis en place des comités raison d'être en local. Ils ont pour mission d'accompagner la mise en œuvre des actions et ont un rôle déterminant à plusieurs niveaux.



1. Inspiration

Le comité provoque l'échange sur la manière dont la raison d'être doit influencer sur les actions et la stratégie, aide à prendre du recul, challenge les engagements, ouvre des pistes à explorer (projets, organisation, etc).

2. Suivi

Il s'intéresse à la cohérence des décisions stratégiques de l'entité avec la raison d'être, s'informe sur les plans d'actions et leur avancement, questionne leur alignement, émet des suggestions et recommandations...

3. Soutien

Il identifie les initiatives qui concrétisent la raison d'être et leur apporte un soutien (allocation d'un budget si nécessaire par exemple).

4. Engagement

Il contribue à identifier les leviers pour favoriser l'engagement des salariés et des élus et valorise les initiatives.

Zoom sur le rôle des référents (binôme élu + salarié) :

Contribuer

en appui au DG de l'entité et à son Président, à structurer le comité de l'entité. Ils sont force de proposition sur sa composition.

Faire le lien

entre les instances (CA et CODIR) pour qu'au fur et à mesure, la raison d'être s'articule avec toutes les prises de décisions.

Animer

les comités 3 à 4 fois par an et préparer les ordres du jour, en lien avec les remontées des référents-experts métiers ou supports et des élus.

Recueillir

les besoins financiers éventuels pour certains projets.

Mettre en œuvre

les moyens pour favoriser l'engagement et l'appropriation des structures, en s'appuyant sur les managers.

Où en sommes-nous aujourd'hui* ?

100 %

des unions et entreprises ont désignés leurs référents

+1052

Actions enregistrées sur la plateforme raison d'être

+195

Établissements engagés sur une ou plusieurs actions

20

Webinaires des référents animés depuis le lancement

34

Référents, soit 17 binômes au sein des territoires

100 %

des unions et entreprises qui devaient mettre en place leur comité en 2024 l'ont fait

+140

Membres de comités raison d'être.

+657

Idées différentes intégrées dans le catalogue des idées

* Les chiffres des actions et des établissements évoluent chaque jour ! Vous pouvez les retrouver directement sur la page statistiques la plateforme <https://raisondetre.vyv3.fr/actions-follow>

Quelles réussites et difficultés ?



Les réussites

- > Dispositif raison d'être mis en place dans la majorité des entités ;
- > Une mobilisation du collectif pour déployer la raison d'être et faciliter son appropriation ;
- > Un renforcement de la communication ;
- > Beaucoup d'actions concrètes déposées sur la plateforme ;
- > Des appels à projets qui poussent la concrétisation d'idées prometteuses



Les difficultés

- > Disponibilités des référents qui rend difficile l'organisation de réunions régulières (agendas chargés, spécificités territoriales) ;
- > Projets et actions limités par le budget ;
- > Difficultés d'accès à la plateforme ;
- > Confusion entre plusieurs raisons d'être ;
- > Difficile de challenger les équipes dans ce contexte compliqué ;
- > Des métiers déjà sur le « prendre soin », comment faire plus ?



Quelques thèmes abordés

- > Précarité des femmes ;
- > Santé environnement ;
- > Bien-être au travail ;
- > Inclusion et diversité ;
- > Recyclage et prévention ;
- > Biodiversité ;
- > Alimentation ;
- > Activité physique et sportive ;
- > Prévention des risques d'accidents du travail ;
- > Économie circulaire...

Quelles grandes orientations pour la suite ?

10. Quels sont les grands chantiers nationaux en cours et à venir ?

Quels sont les grands chantiers nationaux ?

Les premières initiatives nous encouragent à poursuivre nos travaux et notre mobilisation. Nous sommes déterminés à relever les défis, à nous améliorer et à nous adapter chaque jour pour concrétiser notre raison d'être.

Au niveau national, au-delà des directions engagées dans le comité national raison d'être et dans la production des indicateurs, **toutes les directions mènent des chantiers pour soutenir le prendre soin, et tous les collaborateurs de la faïtière sont impliqués** dans cette dynamique !

Ces grands chantiers se retrouvent dans le déploiement de la stratégie et peuvent aussi se traduire à travers des projets transverses, des transformations de fonctionnement, d'outils... **Toujours vers une raison d'être commune !**

Nous souhaitons vous partager quelques chantiers – cela n'est donc pas exhaustif – qui viennent illustrer **la mobilisation au niveau national en faveur de la raison d'être.**



Une partie des équipes de la faïtière lors de la journée des collaborateurs du 3 avril 2025 dans les locaux du Groupe VYV à Paris

Quels sont les grands chantiers nationaux ?

De nombreuses thématiques sont adressées au niveau national, à travers les métiers et les fonctions support, parfois sur des thématiques communes. Nous vous proposons quelques exemples pour illustrer cette mobilisation :

- 1 • **Une politique d'achat plus vertueuse et plus efficace,** au service de la qualité, du respect de tous et de l'environnement et de la pérennité de nos activités.
- 2 • **Un travail de fond sur notre impact carbone** - sa visibilité et sa comptabilité - mais aussi au-delà de notre organisation en participant à des projets d'envergure nationale comme le Shift Project pour transformer tous les acteurs du soin et de l'accompagnement !
- 3 • **Le développement de la marque employeur** et des projets pour rendre nos métiers plus attractifs, essayant de répondre aux plus grands besoins de recrutement.
- 4 • **Des systèmes d'information (VYV³ IT)** pour accompagner les professionnels du mieux possible. Toujours dans une optique de se rapprocher des besoins des salariés une démarche d'amélioration continue a été lancée.
- 5 • **Une nouvelle démarche d'amélioration continue au siège** impulsée par la direction générale déléguée, inspirée du Lean management, de l'écoute des clients et des collaborateurs afin d'être au plus près des besoins des régions et des établissements et toujours au service de notre raison d'être.
- 6 • **L'expérience client, afin de penser l'accompagnement** à travers les yeux des personnes accompagnées et donner les outils permettant aux professionnels de les accompagner au mieux !
- 7 • **L'alimentation, traité notamment dans les filières accompagnement** (personnes âgées, enfance, ..) évolue pour aller vers une alimentation moins transformée, cuisinée au plus près des personnes aidées, plus saine et dont les salariés peuvent être fiers.
- 8 • **Les initiatives de prévention entre différentes filières** sont des leviers d'utilité et d'impact très positifs pour les salariés, pour les personnes qui en bénéficient, et c'est en plus l'un des leviers clés d'une santé avec un impact environnemental réduit ! De nombreux exemples sont disponibles sur la plateforme raison d'être.
- 9 • **Les démarches d'autonomisation au sein des filières** permettant aux salariés de mettre leur expertise et leur autonomie au cœur de leur métier, faisant gagner les bénéficiaires en qualité et leur permettant aussi de s'accomplir.

Annexe : 3 actions portées par les entités

Le top 3 des actions 2024 : patients

Relaxation thérapeutique

La relaxation immersive au service du soin : la relaxation prend une toute nouvelle dimension grâce à la réalité virtuelle.

Au CSMR Villa Notre-Dame à Saint-Gilles-Croix-de-Vie, les patients peuvent désormais utiliser les casques Serenity pour réduire le stress et atténuer la douleur pendant des gestes thérapeutiques parfois anxiogènes. En les plongeant dans des univers naturels apaisants, ces dispositifs favorisent l'évasion mentale et apportent un véritable soulagement émotionnel et physique.

À la clinique de Bretagne Occidentale à Quimper, cette innovation a également trouvé sa place. Des casques HypnoVR sont utilisés en ambulatoire et en oncologie, permettant aux patients de bénéficier d'une hypnose médicale assistée et d'un réconfort non médicamenteux, avant ou pendant les soins.

Cette approche innovante illustre un engagement fort : mieux accompagner le patient dans son parcours de soins, en intégrant des outils de relaxation modernes, basés sur les neurosciences et le bien-être.

Découvrir l'action sur la plateforme



PRENDRE
SOIN DES
PATIENTS
ET CLIENTS



Le top 3 des actions 2024 : salariés

Projet de recherche autour de l'ergosquelette au sein de notre FAM-MAS La Grande Maison à Ballan-Miré

Afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques, maladies professionnelles les plus fréquentes dans le milieu de la santé, et d'améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), le FAM/MAS La Grande Maison (37) a équipé ses soignants d'ergosquelettes, des équipements articulés souples et légers, conçus pour soutenir le buste et aider au levage, sécurisant ainsi les gestes et postures du professionnel lors des prises en soin.

Le Usetech'lab accompagne les équipes soignantes de La Grande Maison afin d'évaluer de manière approfondie l'impact des ergosquelettes sur le quotidien des soignants et les modalités d'usage au sein des organisations pour à la fois répondre aux objectifs de départ et améliorer par ricochet la qualité de prise en soin des usagers. L'étude associée comprend une approche psychologique et une approche sociologique du travail et des organisations. Recherche en cours depuis novembre 2023.

[Découvrir l'action sur la plateforme](#)



Le top 3 des actions 2024 : planète

Mieux conduire pour moins consommer

Réalisation de journée éco conduite sur le circuit du Mans pour apprendre les techniques de conduite : moins consommé et conduire en toute sécurité. L'immersion est totale , l'ambulancier apprend sur des véhicules "type ambulance" à conduire sur toutes routes, toutes conditions.

Objectif tous les tuteurs de chaque agence à minima formés pour transmettre leur savoir à leur collègue.

L'écoconduite est une manière de conduire un véhicule qui vise à réduire la consommation de carburant, les émissions polluantes et l'usure du véhicule, tout en améliorant la sécurité routière. Elle repose sur des gestes simples et anticipatifs. L'écoconduite permet de faire des économies de carburant (jusqu'à 15 % ou plus), de réduire l'impact environnemental de ses déplacements et d'avoir une conduite plus confortable et sécurisée.

Découvrir l'action sur la plateforme



Annexes

The logo consists of the text 'vyv' in a dark blue, lowercase, sans-serif font, followed by a superscripted '3' in a lighter blue color. This text is centered within a white, rounded rectangular shape. The white shape is set against a background of three overlapping, rounded, petal-like shapes in shades of orange and yellow.

vyv³

VYV³, l'offre de soins et d'accompagnement du Groupe VYV

La création de VYV³ est concomitante à celle du Groupe VYV, le 13 septembre 2017. Cette structure résulte du rapprochement entre les activités de soins et de services du Groupe Harmonie et celles du Groupe MGEN. Progressivement, de nouvelles structures rejoignent VYV³.

Aujourd'hui, VYV³ en chiffres clés, c'est

vyv³
comme

nos 3 grands pôles d'activités

Soins • Accompagnement • Produits et Services

le livre III

du Code de la mutualité qui régit nos activités

 **1 700**
élus

 **36 000**
collaborateurs

 **1 800**
établissements
et services

 **81**
départements

 **2,58 milliards**
d'euros de chiffre d'affaires

 **3**
pôles d'activités

- Produits et services
- Soins
- Accompagnement

 **1^{er}** opérateur privé non-lucratif en France
acteur mutualiste dans son secteur
d'activité

VYV³, l'offre de soins et d'accompagnement du Groupe VYV

Les trois pôles de VYV³

Les activités de VYV³ sont réparties en **trois pôles : soins, accompagnement, produits et services.**



Pôle Produits et services

903 établissements

- Santé visuelle
- Santé auditive
- Matériel médical
- Transport sanitaire
- Funéraire
- Pharmacie



Pôle Soins

213 établissements

- Médecine, chirurgie, obstétrique
- Soins de suite et de réadaptation
- Centres de santé
- Santé mentale
- Santé dentaire



Pôle Accompagnement

635 établissements

- Enfance et famille
- Personnes handicapées
- Personnes âgées
- Services de soins et d'aide à domicile



Les entités membres de VYV³

Unions Territoriales, mutuelles dédiées et associations

MGEN Action Sanitaire et Sociale

MGEN Centres de santé

Mutualistes sans Frontières

Auvergne

Union Thiernoise des Mutuelles

Bourgogne

VYV³ Bourgogne

Bretagne

VYV³ Bretagne

Centre-Val de Loire

VYV³ Centre-Val de Loire

Île-de-France

VYV³ Île-de-France

Occitanie - Ouest

VYV³ Terres d'Oc

Lorraine

Union Territoriale Mutualiste Lorraine

Normandie

VYV³ Normandie

Nouvelle Aquitaine

Pavillon de la Mutualité – MF Gironde

VYV³ Cœur d'Aquitaine

Pays de la Loire

VYV³ Pays de la Loire

Sud-Est

VYV³ Sud-Est

Structures à capitaux mutualistes

Harmonie Ambulance Hospi Grand Ouest

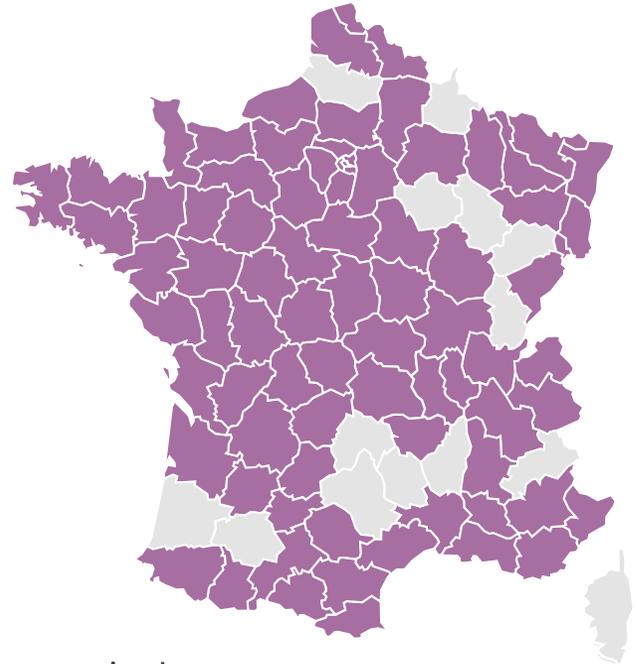
Harmonie Médical Service La Maison des Obsèques

« Au quotidien, nos entités membres agissent concrètement et efficacement au service de l'égalité d'accès aux soins dans les territoires. »

Stéphane Junique, Président du Groupe VYV et de VYV³

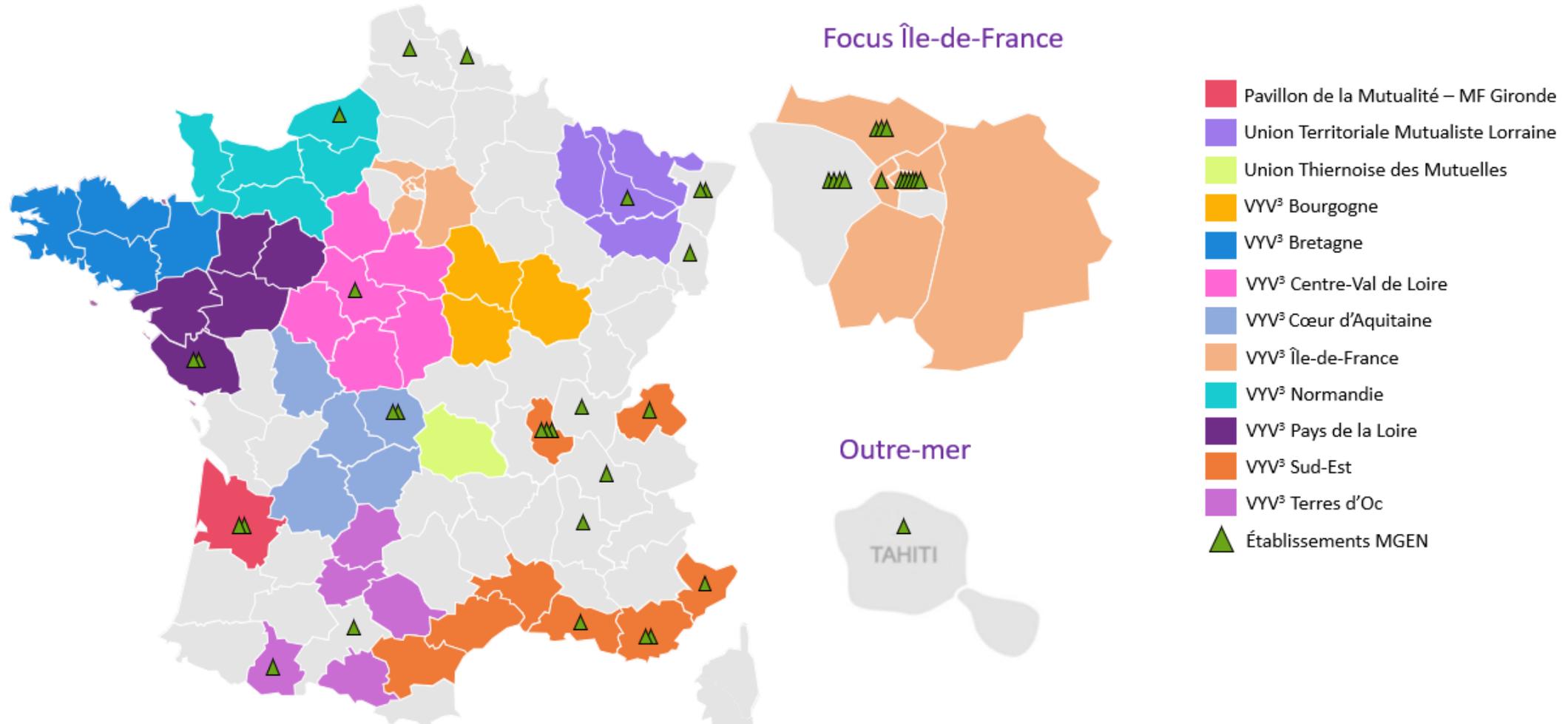
Présence des établissements et services VYV³

1 800 établissements sur 81 départements



Pour en savoir plus, découvrez la brochure [« VYV³ au cœur des régions »](#).

Unions régionales et mutuelles dédiées



Les référents raison d'être

Union ou entreprise	Référent salarié	Référent élu
VYV ³ Bretagne	Pauline SERVASIER	Frédéric Balavoine
VYV ³ Bourgogne	Sandrine Bonnet	Martine Brizard
VYV ³ Centre-Val de Loire	Nathalie Joly	Rose-Marie Minayo
VYV ³ Pays de la Loire	Baptiste LEROUX	Sylvie Arnaud
VYV ³ Ile-de-France	Victoire Cappe de Baillon	Stefan Gouzouguec
VYV ³ Cœur d'Aquitaine	Sandrine DESMOTTES	Noemie LACHAUD
VYV ³ Normandie	Melanie HAMARD	Vincent PIEL
UTML – Mutualité Française Lorraine	MAKHLOUF IDRI	Francis Sargentini
VYV ³ Sud Est	Christine VARENNE	Georges HILAIRE Stéphane LIAUTAUD Jocelyne Bidal
VYV ³ Terre d'Oc	Lauriane NOURY	Nadine Condomines
Pavillon de la Mutualité	Sylvie TILHET-CHASSAIGNE	Nathalie BRUNET
MGEN Action Sanitaire et Sociale / MGEN Centres de santé	Mathilde Cassan Blanc	Corinne Olaondo
Harmonie Medical Services	Annick BERTHET	Luc HUBELE
Hospi Grand Ouest	Nathalie URVOIS	Christine Viot
Harmonie Ambulance	Anne DELVERT	Luc HUBELE
La Maison des Obsèques	Lionel CREPIN	Rémy Guéneuguès
VYV ³ - VYV ³ IT	Laure Macanda	Yvelle MARIE

Composition du comité national

Elus, représentant du personnel et invités externes	
Anne-Julie Clary	Présidente Arcade VYV Administratrice Groupe VYV
Michel Crémadez	Membre fondateur de l'institut français de l'expérience patient Professeur émérite HEC, expert en organisation hospitalière
Sidi-Mohamed Gadhi	Vice-Président France Asso Santé
Mathieu Gerbin	Directeur Paris Ile-de-France / Centre / Sophia Antipolis - Norsys
Stéfan Gouzouguec	Vice-Président Offre de soins mutualiste MGEN
Lucie Gras	Présidente VYV ³ Bourgogne
Julien Lopez	Représentant du personnel
Christine Pouliquen Sina	Vice-Présidente VYV ³
Bernard Vigouroux	Président VYV ³ Centre Val de Loire

Salariés	
Christophe Bazile	Directeur établissements médico-sociaux – VYV ³ Île-de-France
Fatoumata Camara	Assistante de la direction générale déléguée VYV ³
Régis Condon	Directeur général régional VYV ³ Bretagne
Caroline Dudet	Directrice marketing et projets stratégiques VYV ³
Séphanie Goujon	Directrice de l'Empreinte Mutualiste Groupe VYV
Pauline Grange	Directrice Marketing VYV ³
Didier Hervaux	Directeur général délégué VYV ³
Laure-Marine Jeannel	Directrice Qualité et RSE VYV ³
Karine Le Roy	Directrice Générale Adjointe VYV ³
Laure Macanda	Responsable raison d'être VYV ³
Saidi Mesbah	Directeur des Ressources Humaines VYV ³
Electra Toutu	Psychomotricienne coordinatrice ESA chez VYV ³ Île-de-France