



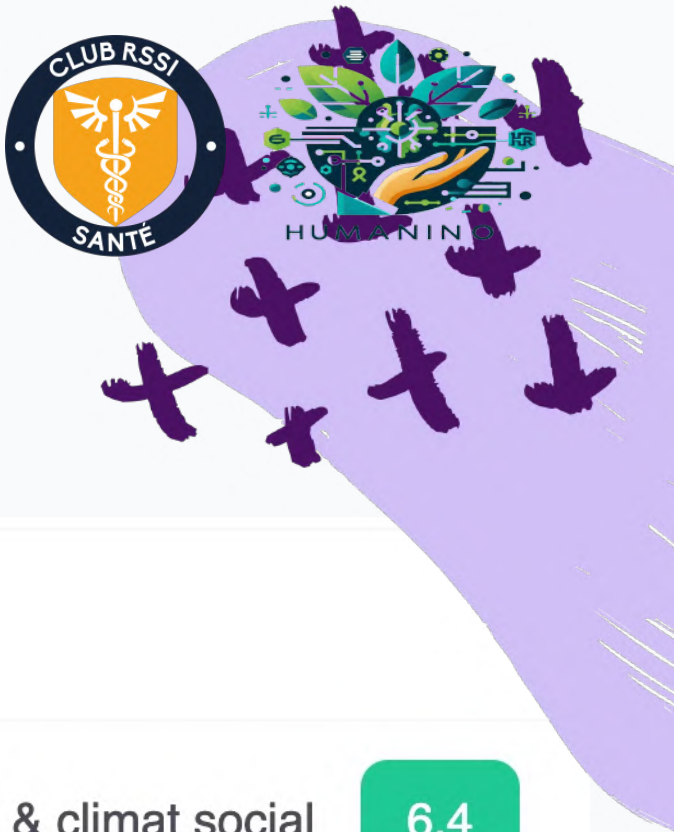
Formation Club RSSI

La Santé mentale au travail- campagne 2025

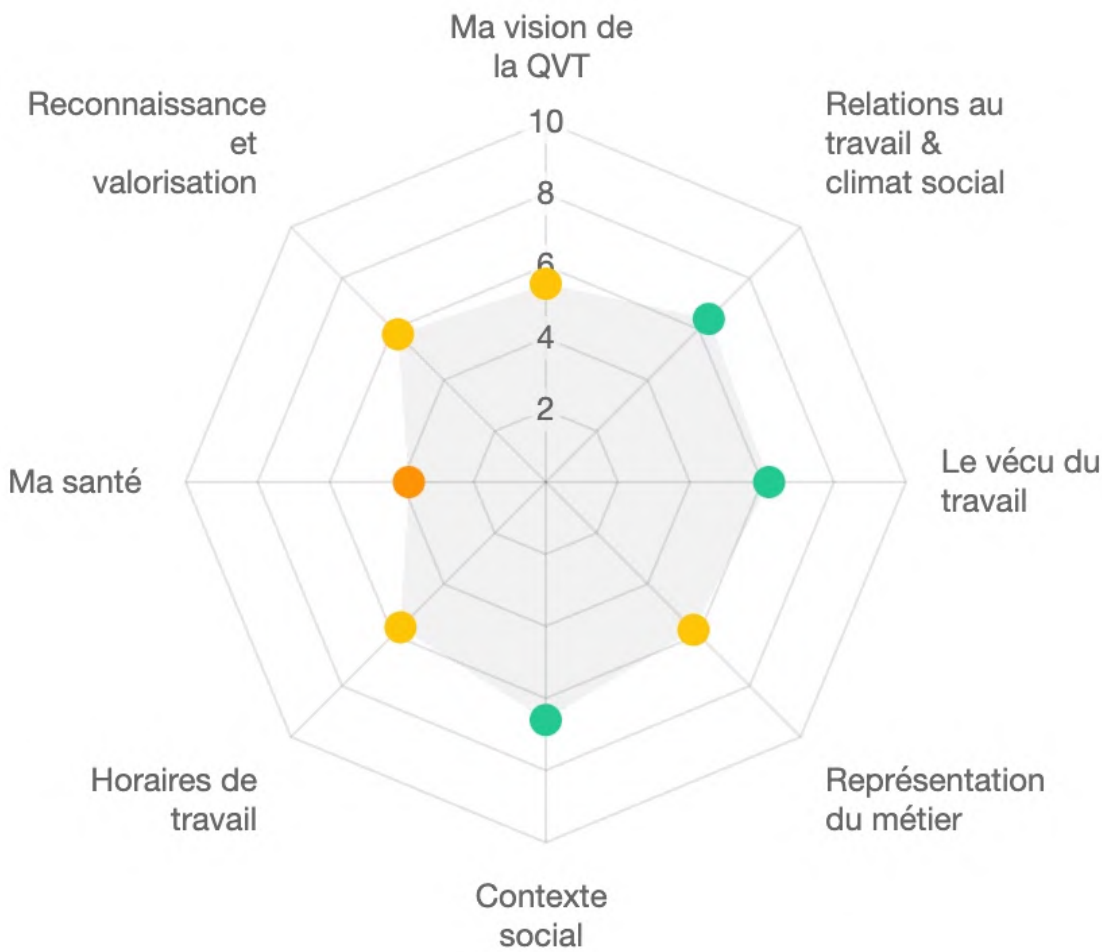
Philippe Tourron - Florent Montrouge 2025

Rétrospective

Rappel des résultats de l'étude 2024 : comment vont les RSSI ?



RÉSULTAT PAR QUESTIONNAIRE



Ma vision de la QVT

5.5

Relations au travail & climat social

6.4

Le vécu du travail

6.2

Représentation du métier

5.8

Contexte social

6.6

Horaires de travail

5.7

Ma santé

3.8

Reconnaissance et valorisation

5.8



Les acteurs de l'ombre

” Permet de faire un focus sur un pan des systèmes d'information qui jusqu'à passait au second rang faute de ressources humaines suffisante dans une majorité des DSI hospitalières.

” Éclairer nos décideurs sur les risques cyber pour mieux les aider à composer avec avec pour finalité ultime un bénéfice dans la prise en charge des patients.

” Avant que les établissements de santé ne soient attaqués, le RSSI était perçu comme amenant des contraintes sur les projets et les modes de fonctionnements. Depuis que plusieurs établissements de santé aient été attaqué, ils perçoivent ce poste comme nécessaire.

En situation
de sur-charge
de travail

Négociateur

Résiliant

Sauveur

Passionné

” Dans un univers hospitalier qui se numérise de plus en plus, le RSSI doit être celui qui permet de faire prendre conscience des enjeux de sécurité, afin de garantir une qualité de prise en charge optimale au patient.

” ...au RSSI de jouer également un rôle "social" dans l'éducation numérique/sécuritaire de la société française.

” Mes actions participent à la bonne prise en charge de patients, d'enfants... Mon métier est utile car il participe à l'efficacité et à la poursuite de l'activité d'un service public de soin de qualité.





Orientations 2025



Pourquoi approfondir la question de la reconnaissance dans la campagne 2025 ?

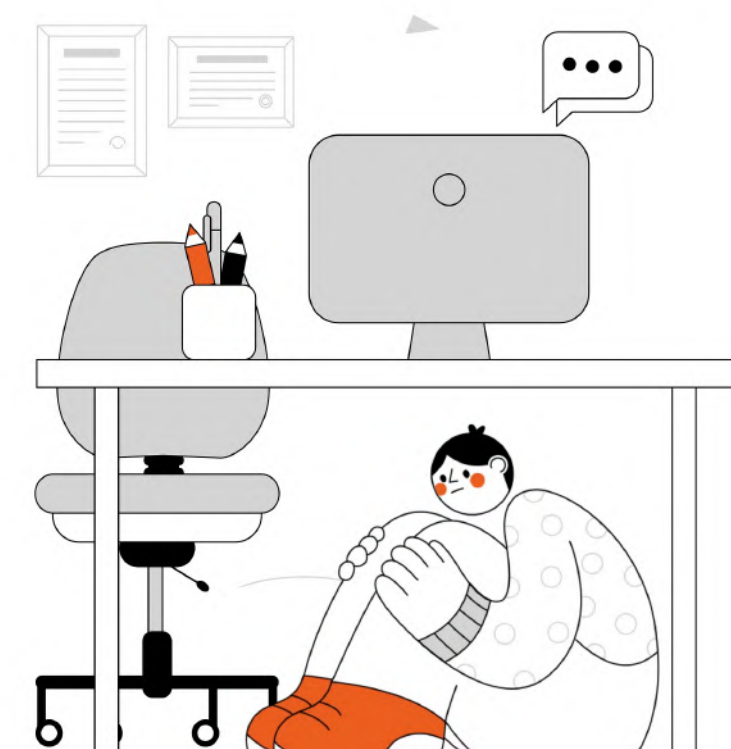


Reprendre la continuité de 2024 mais approfondir deux sujets :

Lors de la campagne 2024 menée auprès des RSSI santé, le besoin de reconnaissance est apparu comme un facteur central de mal-être professionnel. Si certaines questions portaient sur la visibilité du rôle des RSSI par eux-mêmes et leurs interlocuteurs, les éléments liés à la reconnaissance, notamment symbolique et institutionnelle, restaient trop génériques pour permettre un plan d'action précis. En 2025, nous avons donc décidé, en lien avec les référents du Club RSSI Santé, d'enrichir ce volet en intégrant **des questions plus ciblées, notamment sur les causes de ce déficit de reconnaissance et ses conséquences**, via un eNPS sur l'image de l'employeur et du métier.

Cette démarche s'inscrit dans une approche fondée sur les travaux de la psychologie du travail et de la psychodynamique, notamment ceux de Dejours, Clot, Molinier et Bobillier-Chaumon. La reconnaissance n'est pas qu'une gratification financière : elle relève du **jugement porté sur l'utilité du travail**, de sa **valeur sociale**, et du **sens qu'il prend aux yeux de l'organisation**. Pour les RSSI, cette reconnaissance est d'autant plus cruciale que leur métier, exercé dans un environnement hospitalier déjà sous tension, est souvent **invisible, mal compris**, voire **réduit à des tâches informatiques secondaires**. Or, leur contribution à la sécurité des systèmes d'information est essentielle au **parcours de soin sécurisé**.

En mettant en lumière ces enjeux, notre objectif est d'outiller les établissements pour mieux intégrer et valoriser les RSSI, au-delà des seuls indicateurs techniques.





Comprendre la reconnaissance au travail des RSSI Santé



Enjeux psychologiques (réf. Dejours, Clot, Molinier, Bobillier-Chaumon)

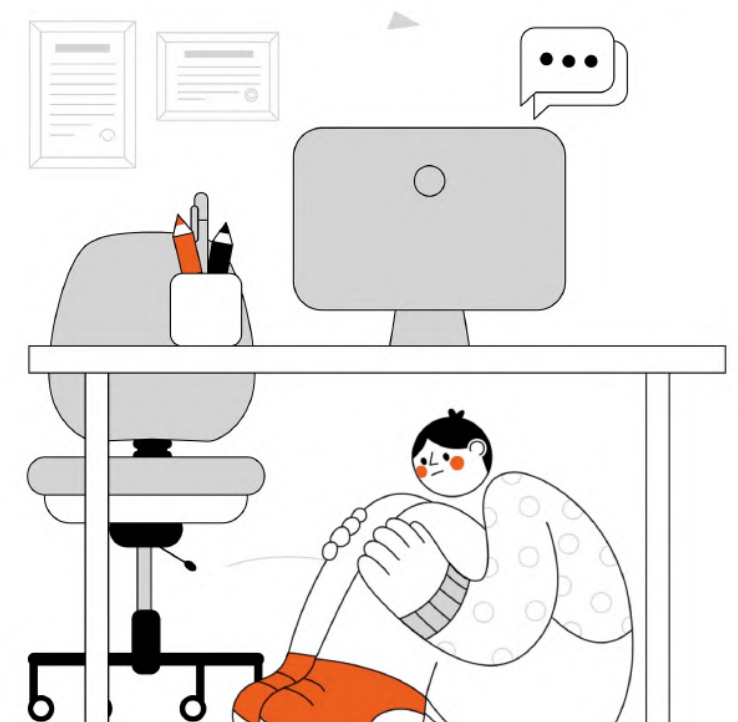


1. Enjeux individuels

- La reconnaissance permet de **construire l'identité professionnelle** et de donner du sens au travail
- Son absence entraîne une **souffrance éthique** (Dejours) : conflit entre travail réel et travail prescrit, sentiment d'inutilité
- Elle est essentielle dans les métiers à faible visibilité, comme celui des RSSI en milieu hospitalier

2. Enjeux collectifs

- La reconnaissance se construit dans la **discussion sur le travail réel** entre pairs (Clot)
- Le **Club RSSI Santé joue un rôle de régulateur psychologique**, en permettant des échanges entre homologues sur le "bon travail"
- Cette fonction devrait être **reproduite au sein des établissements**, via des **collectifs de travail élargis** (RSSI, DSI, soignants, direction) pour faire de la cybersécurité une composante du soin



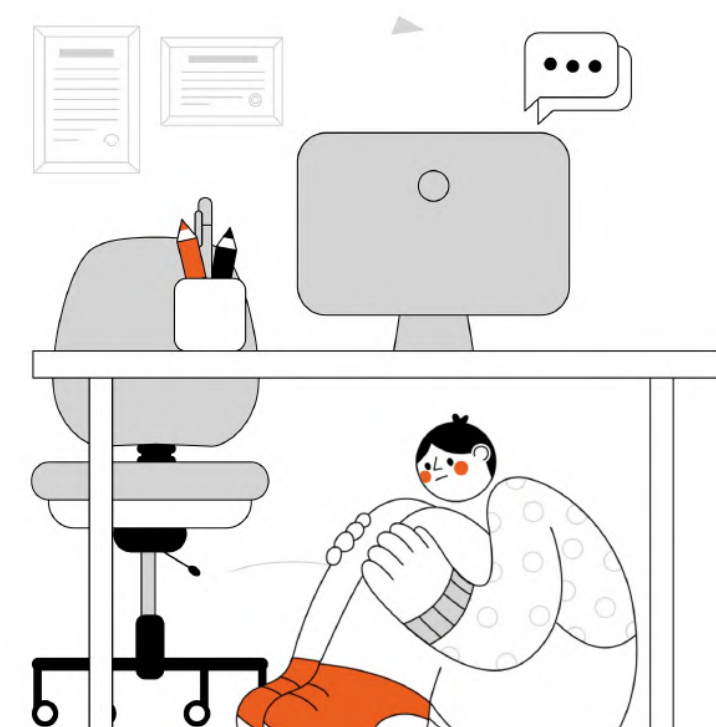


Enjeux psychologiques (réf. Dejours, Clot, Molinier, Bobillier-Chaumon)



• 3. Leviers organisationnels

- La reconnaissance passe aussi par la **visibilité des activités invisibles** (Molinier), comme la prévention, l'anticipation, la gestion du risque
- Elle repose sur une **logique capacitaire** (Bobillier-Chaumon) : valoriser les compétences d'ajustement, d'intelligence d'usage et de résilience
- Elle suppose l'**intégration des RSSI dans les stratégies de l'établissement**, y compris en matière de moyens





Proposition de questionnaires



Enrichir la dimension reconnaissance



Nous avons fait le choix d'ajouter les questions suivante et de garder uniquement comme type de réponse : l'échelle d'accord (de pas du tout d'accord à tout à fait d'accord avec l'option "ne sais pas ou non-concerné") afin de : favoriser **une lisibilité homogène**, Faciliter l'**analyse statistique comparative**, réduire **le biais de confusion dû à des formats différents** et enfin rendre **compatible avec les grilles d'analyse psychométriques classiques** (type Likert).

NIVEAU	TYPE DE RECONNAISSANCE	RÉFÉRENCE	QUESTION	DESCRIPTION
Collectif	Symbolique / professionnelle	Clot	Je peux discuter avec mes collègues (RSSI ou non) de ce que signifie « bien faire le travail ».	Cette question vise à savoir si vous avez l'occasion d'échanger avec vos collègues (ex. RSSI, DSI, soignants) sur ce que signifie bien faire votre travail, par exemple lors de réunions, retours d'expérience ou échanges informels.
Organisationnel	Professionnelle / sociale	Bobillier-Chaumon	Les efforts que je fournis pour gérer les imprévus ou les situations complexes sont pris en compte dans l'évaluation de mon travail.	Cette question évalue si les efforts d'adaptation face à des situations complexes (ex. gestion d'incident, accompagnement utilisateur, résolution hors procédure) sont pris en compte dans l'évaluation globale de votre travail.
Organisationnel	Sociale / existentielle	Dejours	Mon rôle est perçu comme essentiel à la qualité des soins dans mon établissement.	Cette question cherche à déterminer si votre rôle est reconnu comme contribuant à la qualité des soins, par exemple en assurant la continuité des systèmes critiques (dossier patient, équipements connectés, etc.).
Individuel	Existentielle	Molinier	Je me sens reconnu·e dans mon engagement professionnel au-delà des résultats visibles.	Cette question explore si vous avez le sentiment d'être reconnu dans votre engagement professionnel, y compris pour les actions peu visibles (ex. prévention, anticipation, documentation).
Organisationnel	Institutionnelle	Bobillier-Chaumon	Mon expertise en cybersécurité est prise en compte dans les décisions qui touchent à l'organisation du travail.	Cette question évalue si votre expertise en cybersécurité est intégrée dans les choix organisationnels, par exemple lors de projets de transformation numérique ou d'évolution des pratiques internes.
Individuel / Collectif	Symbolique	Clot / Molinier	J'ai la possibilité d'exprimer ce qui me semble injuste ou mal reconnu dans mon travail.	Cette question vise à savoir si vous pouvez exprimer librement ce qui vous semble injuste ou insuffisamment reconnu, que ce soit en entretien, en réunion ou dans le cadre d'un retour d'expérience.



eNPS & tension sur le métier de RSSI



Afin de mieux comprendre les **conséquences globales de l'expérience vécue par les RSSI hospitaliers**, un indicateur **eNPS (Employee Net Promoter Score)** est introduit cette année.

Il permet de mesurer la **propension des RSSI à recommander leur métier et leur établissement**, en lien avec l'ensemble des dimensions couvertes (conditions de travail, reconnaissance, ressources, intégration, sens).

C'est un levier stratégique pour analyser l'**attractivité perçue**, la **qualité de vie au travail** et la **fidélisation**.

Ce choix s'inscrit dans un contexte de **forte tension sur les métiers de la cybersécurité**, et notamment celui de RSSI.

Selon **France Stratégie** et l'**ANSSI**, près de **15 000 à 20 000 postes** dans la cybersécurité étaient vacants en France dès 2023, avec **75 000 recrutements nécessaires d'ici 2025** :

→ L'Observatoire ACN-2024

→ Observatoire des métiers de la cybersécurité – 2023

Le **secteur hospitalier**, ciblé par une hausse des attaques (+57 % entre 2021 et 2023, source [CERT Santé](#)), cumule des facteurs de vulnérabilité :

📉 manque de reconnaissance, 📊 faibles moyens, 🧩 isolement fonctionnel des RSSI.

L'eNPS vient éclairer ces enjeux par une lecture directe de l'**engagement et de l'attractivité perçue**, à l'échelle de chaque établissement.



Comprendre le score eNPS

Comment calculer le score eNPS ?

La question

Concrètement, il se mesure en posant la question suivante :

"Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez à votre entourage, votre organisation comme lieu de travail ?"

La répartition des collaborateurs



Selon la réponse, le collaborateur fera partie de l'un des groupes suivants :

- **Les Détracteurs** (de 0 à 6) : ce sont des **collaborateurs insatisfaits** qui ne recommandent pas l'organisation.
- **Les Passifs** (de 7 à 8) : ce sont des **collaborateurs plutôt satisfaits**, mais pas suffisamment pour recommander l'organisation.
- **Les Promoteurs** (de 9 à 10) : ce sont des **collaborateurs vraiment satisfaits**. Ils sont heureux et motivés. Il y a de grandes chances qu'ils **recommandent l'organisation**.

Le calcul

$$\begin{array}{c}
 \text{😊} \\
 \text{\% Promoteurs}
 \end{array}
 -
 \begin{array}{c}
 \text{😞} \\
 \text{\% Détracteurs}
 \end{array}
 =
 \begin{array}{c}
 \text{eNPS} \\
 \text{Score eNPS}
 \end{array}$$



Comment lire le score eNPS ?

Le score eNPS peut varier de :

- - 100 : tous les collaborateurs sont des **Détracteurs**, personne ne recommande l'organisation comme lieu de travail.
- à +100 : tous les collaborateurs sont des **Promoteurs**, tout le monde recommande l'organisation comme lieu de travail.



Pour interpréter correctement le score eNPS, nous utilisons la grille de lecture suivante :

- De - 100 à 0 : **Mauvais**
- De 0 à 10 : **Acceptable**
- De 10 à 30 : **Bon**
- Plus de 30 : **Excellent**



Agir sur sa santé mentale

Manager son réseau grâce au marketing relationnel





objectif pédagogique

🎯 Objectifs pédagogiques

A l'issue de notre formation, les participants seront en mesure d'utiliser des méthodes et outils de marketing 2.0 pour améliorer leur influence et leur performance dans leur rôle de manager et/ou chef de projet.

Les objectifs opérationnels :

- Prendre conscience de « soi » et de « son service » comme un produit à marketer.
- Répondre aux attentes des « clients internes » en capitalisant sur ce « soi ».
- Modeler sa « personnalité de marque » grâce à une démarche de « self-branding ».

👥 Public visé

Chef de projet, manager tous secteur d'activité





Changez de perspective !

« Vous » êtes le produit à marketer

Votre organisation

Dans un **marché** complexe, tirez votre épingle du jeu grâce à votre capacité à manier intelligemment **votre marque** et à engager **vos clients** au quotidien

Vous

Votre service

Les directions métiers

Vos collaborateurs



Le programme



Décryptage du « soi » comme « objet marketing »

- Décryptage de notre « mise sur le marché » permanente
- Comprendre sa propre « image de marque » : que disent vos « clients » de « vous » en tant que marque ?
- Qu'est-ce qui fait de vous une marque « unique » et « authentique » ?

Modeler sa « personnalité de marque »

- Et si on arrêta de vouloir « connaître nos clients » et qu'on cherchait davantage à les « comprendre » ?
- Consolider une « personnalité de marque » qui parle à vos cibles
- Soyez une marque engagée, et affirmez vos partis-pris

« Se vendre », ou le marketing de soi

- L'art de la communication de « soi » et de l'influence communautaire
- Pour atteindre vos objectifs, soignez « l'expérience » de vos clients
- Ayez toujours une longueur d'avance et capitalisez sur les « signaux faibles » du marché

Une journée pour bousculer les idées reçus

des jeux de rôles, du partage d'expériences de la contextualisation propre au secteur

"We experience marketing everywhere !"



Customer centricity & performance

Compétitivité

Communication
interpersonnelle

Méthode Océan

business

Agilité

Confiance

Engagement

Management

Relations

ROI

Transformation

Compétences

Profil CARE



Pédagogie et modalités administratives

La formation alterne présentations théoriques, exercices individuels et étude de cas en groupe.

Nous nous appuyons également sur les méthodes préconisées et co-construite lors des séances du groupe de travail du club RSSI sur la santé mentale :

- Ateliers scénarisés autour de profils types (DSI, DG, DAF, etc.) pour travailler la posture de négociation),
- Methode Care et OCÉAN

Le support de formation, fourni sous forme numérique, contient toutes les informations, méthodologies et mises en pratique vues pendant la formation.

Un questionnaire final évalue l'acquisition des concepts et la satisfaction vis-à-vis de la formation.

Une feuille d'émargement est réalisée. Chaque participant reçoit une attestation de formation.



Votre formateur : +15 ans d'expériences

Psychologue du travail, formateur et consultant en Transformation Organisationnelle

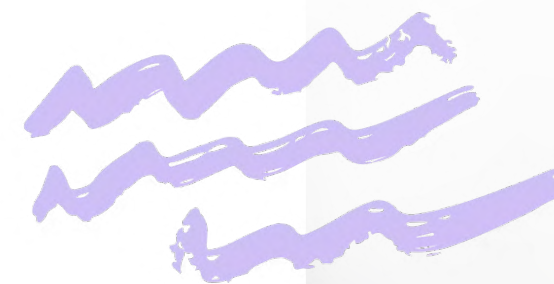
- **+ de 6 000 managers et collaborateurs** formés et accompagnés aux enjeux humains liés à la transformation des organisations et métiers
- **Près de 400 entreprises et organisations de secteurs et de tailles différentes accompagnés sur 3 continents (Europe, Pacifique et Océan Indien)**
- Domaine d'expertise: Stratégie, Innovation RH, RSE, IT et commercial

Fondateur de la Startup, cabinet conseil et organisme de formation HUMANINO :

- Top 13% Mondial by Deloitte
- Lauréat 2024 trophée entreprise et territoire catégorie Innovation
- ROI Client : 5M€ + 20% de rendement

Président de la capitale French Tech Réunion (Ministère économie et finance) :

- Passage d'un budget de fonctionnement de 70k€ à 350k€
- Croissance du nb d'adhérent et partenaire de 2023 à 2025 X25
- Gestion des relations interministérielles et de la coopération régionale (National, DROM, Afrique, Indo pacifique et OI)
- Mise en place de partenariats, de lobby et d'évènements business et R&D à l'échelle nationale et internationale (France Digital, Campus Cyber, One Dijon..)

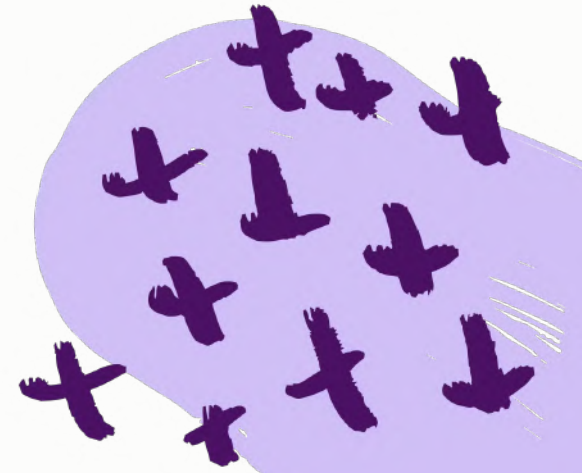


Florent Montrouge

Fondateur et CEO d' HUMANPRO
Président de la French Tech Réunion



Logistique de la formation



La formation est réalisée en présentiel

Le lieu de la formation en présentiel : à Nice le 11 septembre 2025

Les horaires : de 14h à 19H

Nombre de participants : 20 au maximum répartis en deux sous-groupes

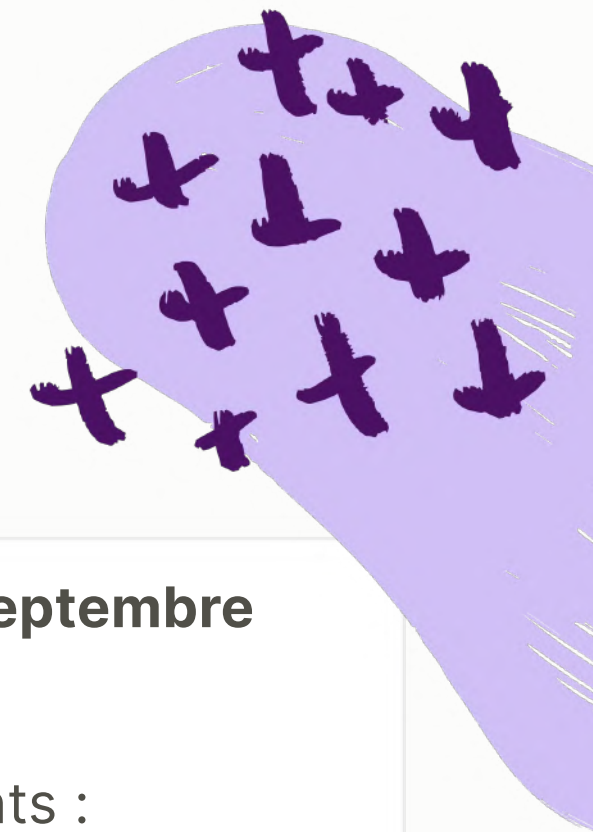
Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**
La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
Action de formation



 **Lancement de la campagne 2026**

Participez à la Campagne 2025



La campagne 2025 aura lieu du 20 août au 8 septembre

Pour participer, munissez-vous de vos identifiants :

- Login : votre adresse professionnelle
- Mot de passe : le même que l'année dernière ou cliquer sur "mot de passe oublié"

Et connectez-vous l'adresse suivante :

- <https://app.humanino.re/>

En cas de difficultés : ✉ support@humanino.re

On compte sur vous !



Des questions sur la charge mentale ?



Florent Montrouge

Fondateur et CEO d'HUMANINO

07 86 31 32 35

contact@humanino.fr

