

Sensibilités respectives des juniors et seniors aux risques psychosociaux ?

Matinales RPS du 20 octobre 2017

LES GÉNÉRATIONS EN PRÉSENCE



3 (voire 4)
générations sur
le lieu de travail

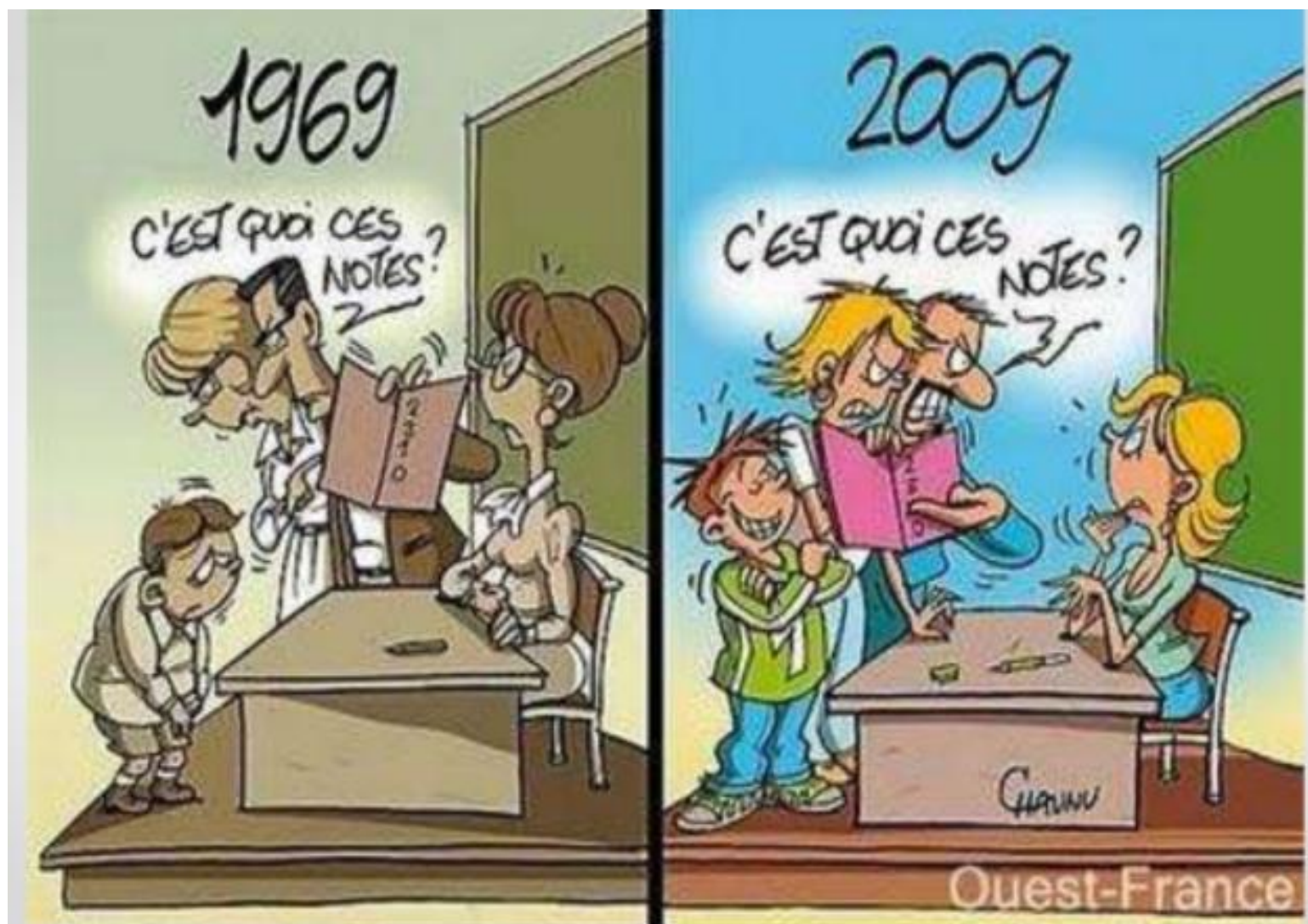
Y en entreprise
aujourd'hui

40 % des effectifs
en moyenne

Surtout pas de généralisation

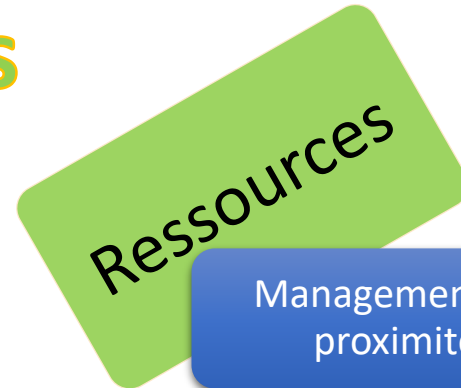
Principalement des tendances

**Essentiellement des hypothèses
à explorer face à des situations
de mal être au travail ou des principes à
intégrer dans les plans de management**



Déséquilibre

Perceptions



Management de
proximité

Latitude
décisionnelle

Compétences
adaptées

Soutien des
collègues

Perceptions



Changements
rapides

Absence de feedback

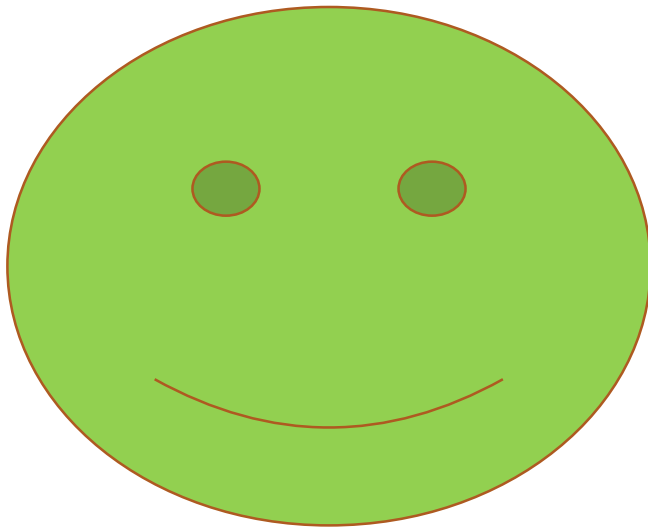
Exigences de
productivité

Pression temporelle



Peut on identifier des RPS liés
principalement à l'âge des
salariés ?

Je suis jeune génération
Y – Z



Géraldine

Maquettiste 3D d'un
Bureau d'étude qui
fabrique des PLV

En poste depuis 1 an

25 ans – son premier
emploi

- *« Depuis que je suis en 3D, je n'ai plus le stress de la production que j'avais quand je faisais les maquettes qui allaient directement en production.*
- *Alors que je sortais de l'école et que personne ne vérifiait, on me laissait faire et après on venait me voir quand ça n'allait pas... il ne « m'engueulait » pas mais me mettait la honte devant les autres en disant fort que ça n'allait pas.*
- *J'ai un ordinateur qui rame et on nous a mis des logiciels craqués, donc qui plantent... Tu as le petit sablier qui tourne pendant 3 heures ou tu perds deux heures de travail.*
- *Heureusement on m'apprécie dans la boîte, je suis la petite jeune, on a créé le poste sur mes compétences et mon travail est important pour eux.*
- *de toutes façons, je reste 3 ans maximum et dès que j'ai assez d'expérience pour me vendre ailleurs, je pars »*

Clément

31 ans, Master 2

3 ans chef de service
en Esat

Evolution vers une
fonction d'adjoint de
direction d'une Mas.

3 mois plus tard, il apprend que sa directrice ne l'a pas choisi, et au fil des mois constate qu'il n'a que des tâches rébarbatives, aucune délégation et commence à s'ennuyer ferme...

Malgré plusieurs entretiens, rien ne change....

Aller au travail devient de plus en plus douloureux, il a le sentiment de ne servir à rien. Il tient une année.

Choix d'un nouveau projet de vie, à la campagne, une reconversion vers les métiers de bouche

Pierre,

Conducteur de
travaux dans une
entreprise familiale
de TP

35 ans,

Vient d'un grand
groupe

«

- *On est dans une situation d'impasse, de non retour, J'ai le sentiment de baisser ici, d'être dans la régression, difficile de construire,*
- *On remonte les problèmes, et pas d'effets et du coup on garde les problèmes pour soi.*
- *Je ne comprends pas le positionnement de mon entreprise sur le marché*
- *Je gagne de l'argent mais ça ne me fait plus plaisir,*
- *Je me sens acculé »*

Clement

27 ans,
consultant en
Système
d'information
dans un grand
cabinet d'audit,
depuis 1 ans

« Ca pèse,

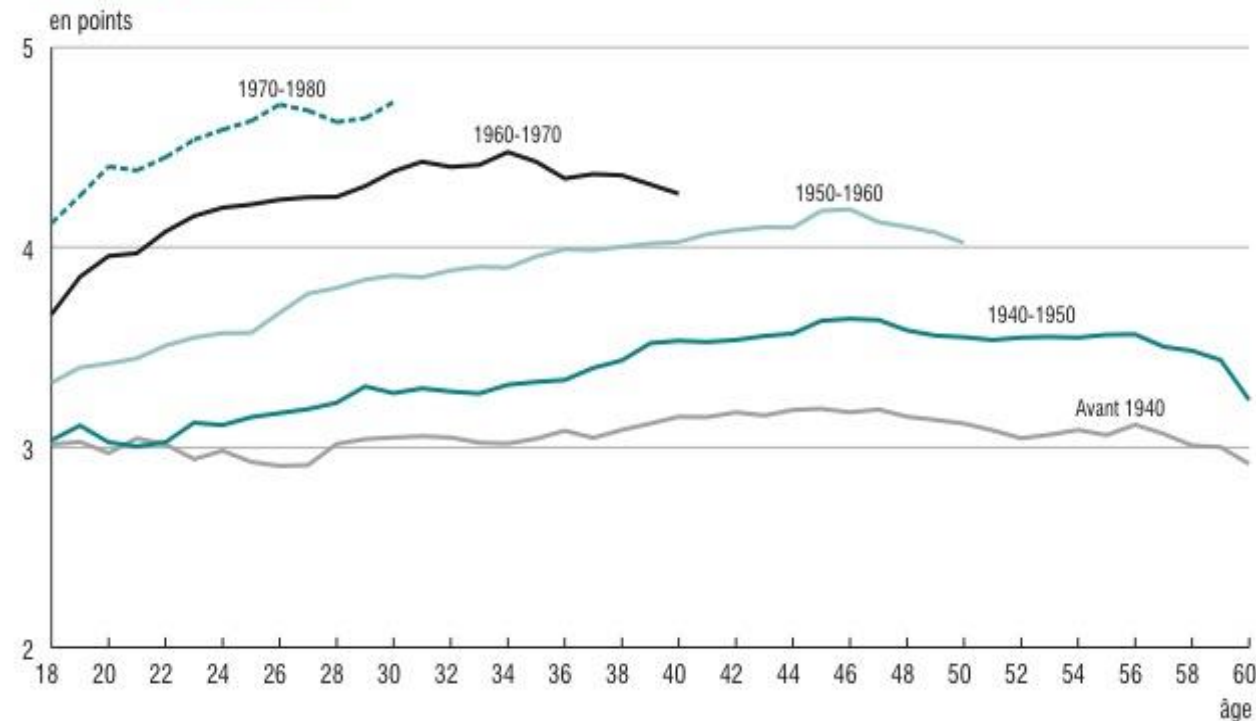
- *Quand ça avance au ralenti, que tu ne sais pas pour qui tu travailles, qu'on n'utilise pas tes supports de synthèse*
- *Quand tu ne peux pas parler directement au N+2, qu'il est inatteignable, qu'il faut passer par ton manager,*
- *Si tu es tous les jours dans la même norme : 9H/18H- costume cravate - même bureau – bien de faire du home office*

C'est cool quand

- *Je suis sur un nouveau projet, que j'ai pris à son début, mon manager me laisse gérer, il ne me donne même pas de dead line, c'est moi qui lui propose, il me laisse libre*
- *Et coté rémunération ? La ca va, j'ai négocié et c'est juste, je suis moins payé qu'ailleurs mais j'ai du temps pour une vie sociale »*

Nette dégradation des perceptions notamment chez les jeunes

6. Scores de contraintes organisationnelles et psychosociales dans le parcours professionnel selon les générations



Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.

Lecture : à 40 ans, le score d'exposition aux contraintes organisationnelles moyen de la génération née entre 1940 et 1949 était d'environ 3,5 points. Les niveaux de contraintes apparaissent plus élevés chez les plus jeunes générations.

Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.

Plus de pression
et plus de
perception de
pression

Q3 Et parmi ces expressions, quelle est celle qui se rapproche le plus de la qualité de vie au travail selon vous ?

Bien-être
au travail
42%

Surtout pour les plus jeunes :
25/34 ans => 51% !

Puis

Plaisir du travail

15%

18/24 ans :24%

Satisfaction au travail

12%

Cadres : 19%

Travail en confiance

11%

Commerce : 18%
50 ans et plus : 18%

Qualité du travail

8%

Travail bien fait

6%

Ouvriers:10% BTP:14%

Bonheur au travail

5%

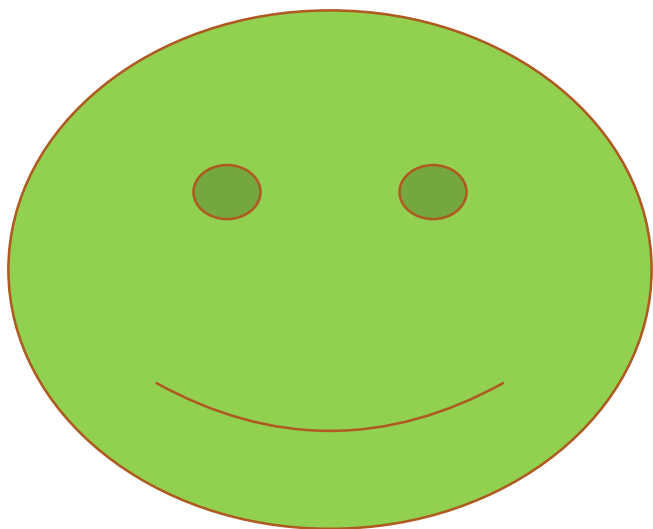
Formule de communication,
de publicitaire

1%

Ouvriers:3%
Transport:4%

Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

Je suis sénior



Virginie

49 ans

Responsable de
magasin

Depuis 19 ans dans
une enseigne de
distribution
alimentaire

« Mon responsable de secteur passe son temps à me crier dessus ... c'est le fait que je sois ancienne, Je sais que j'ai des torts, je ne délègue pas assez, ... je veux partir .. Je suis dans une impasse...

- j'arrive à me dire que je ne suis plus apte,je ne sais plus quoi faire... c'est la première fois que je me mets en arrêt pour dépression...*
 - j'ai la hantise de rentrer, la boule au ventre... j'en dors*
- »*

Jean Paul,

55 ans

Chauffeur de
camion benne

Sur ce site de
nettoyage urbain
depuis 15 ans

« J'aime mon travail mais depuis le changement de chef d'équipe rien ne va plus;

- Je fais le marché, les voitures passent en même temps.
- Le chef me dit que je peux prendre le marché en sens interdit. J'ai pas de preuve. S'il y a un accident qu'est ce qui peut m'arriver ?
- ils me disent qu'ils ont un papier de la mairie. Je l'ai pas vu ce papier. Ça m'inquiète.
- J'ai mal au dos mais je veux pas que le médecin du travail me mette en inaptitude »

Lionnel,
52 ans
Chargé d'affaires
sur un site.
il gère des
modifications
d'installation et
supervise les
entreprises qui
réalise les travaux.

«

Pendant des années, ce travail s'est fait selon lui dans le parfait respect des normes de qualité, sureté et sécurité

Depuis quelques mois, de plus en plus de chantiers et des consignes demandant à accélérer la réalisation des travaux , quitte à ne plus contrôler systématiquement les fiches venant des bureaux d'études et à ne faire des visites terrain que sur les chantiers à risques.

Il est révolté par les risques que l'entreprise prendrait en termes de fiabilité de travaux et de sécurité des personnels.

Il devient de plus en plus agressif avec sa hiérarchie et les entreprises »

Michel

57 ans

Professeur et formateur en informatique.

« J' ai l'angoisse d'être largué, impression que mon collègue de 35 ans paraît plus au fait que moi sur les nouvelles techniques du numérique, avec des façons de faire nouvelles. Malgré lui il me met en situation de mal être par sa connaissance des domaines que je n'ai pas fouillé. Mon collègue a une souplesse intellectuelle que je n'ai plus ; ma génération on approfondit, la sienne on a plutôt une aptitude à connaître plus large et à pouvoir s'adapter vite.

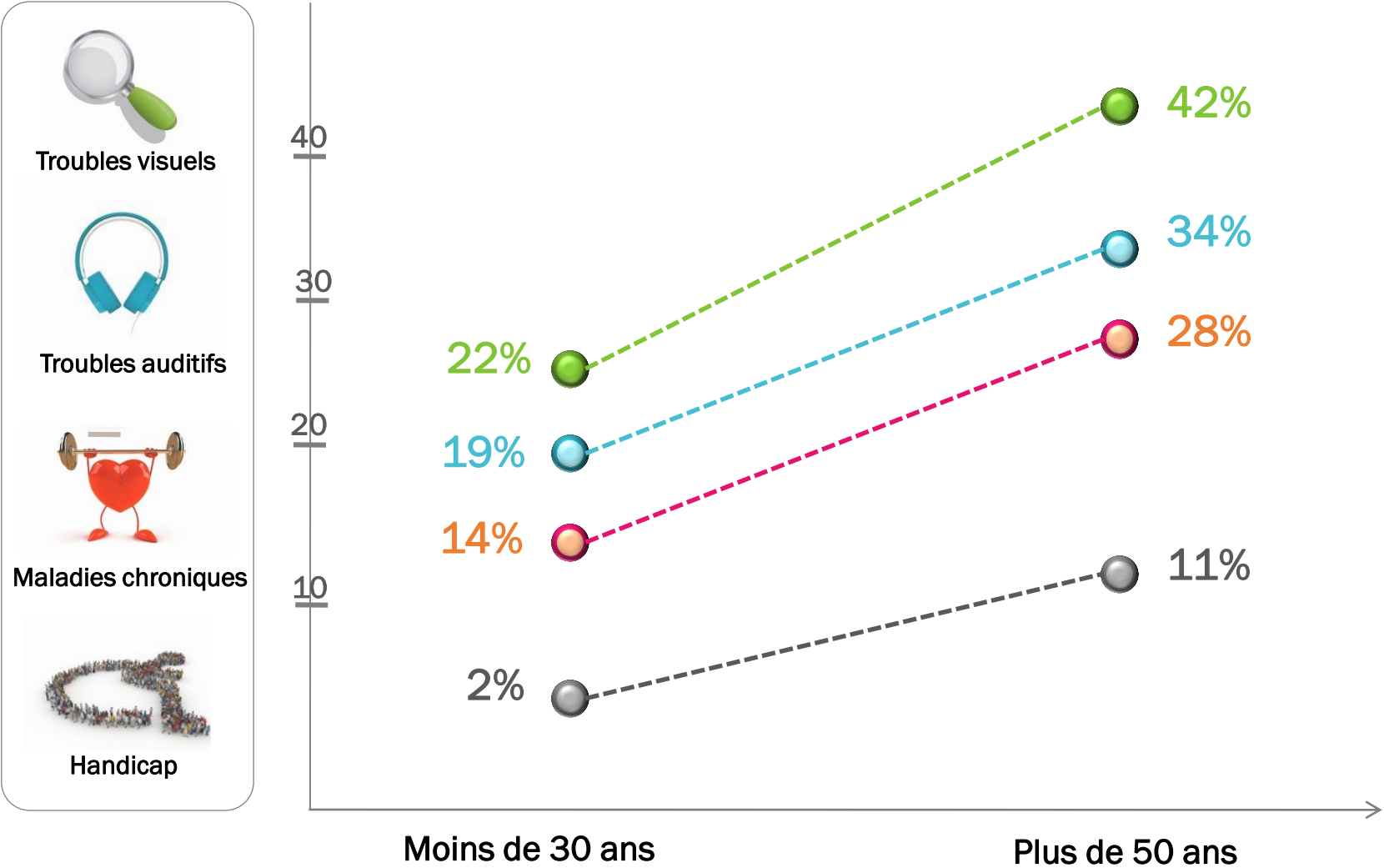
Avec mon collègue, on s'entend bien car on partage la même exigence vis-à-vis des étudiants, lui ayant un spectre de connaissances plus large, me laisse dans ma zone de confort et on se répartit les tâches, il apprécie d'avoir un collègue fiable.

je prends en charge ce qui ne le passionne pas comme les relations interentreprises.

On fait ensemble ce que je maîtrise moins,

Evolutions des étudiants : Tu trouves des gens avec un bagage technique fort par autoformation avec faible remise en question de leur choix, partant du principe que eux ont raison et le prof « vieux » a tort, leur vérité est la vérité »





Q2 Parmi ces mots, quels sont ceux qui caractérisent le mieux, la notion de qualité de vie au travail selon vous ?

Respect 64%

Femmes : 70% - Hommes : 59%

Reconnaissance 58%

Fonction publique : 64%

Epanouissement 46%

25/34 ans : 53% Prof. intermédiaire : 60%
Femmes:50% / Hommes:42%
Fonction publique: 52% / > 5000 salariés: 53%

Motivation 40%

Convivialité 39%

Du temps pour faire son travail : 32%

Secteur public:37%
25/34 ans:22% / 50 ans et plus:39%

Perspectives : 14%

Cadres:30% 50 à 499 sal.:19%
Hommes:17% / Femmes:12%

Solidarité : 25%

Secteur public : 29%
Commerce : 30%

Performance : 9%

Dialogue social : 22%

Transport:32%
25/34 ans:16% / 50 ans et +:29%

Management : 8%

Cadres : 19%
Hommes:10% / Femmes:5%

Santé : 21%

Industrie: 29% Ouvriers:30%
Cadres:12%

Démarche collective:5%

Autonomie : 21%

Cadres : 30%

Illusion : 2%

Egalité : 21%

18/24 ans : 30% Employés : 25%

Gadget : 1%

Cohésion : 17%

Commerce : 25%

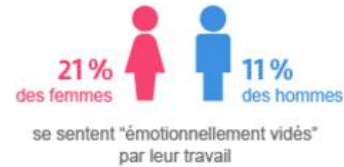
Base : Salariés français actifs occupés (N=1001)

Portrait-robot des personnes exposées à un burn-out

3,2 millions

C'est le nombre d'actifs qui présenteraient un risque élevé de développer un burn-out en France.

Sexe



Zones exposées



Âge

Se sentent "émotionnellement vidés" par leur travail



Métiers

Se disent soumis à un travail "excessif et compulsif"



Francetv info-
29 avr. 2014

Amoindrissement

Parades

Vitesse de traitement de
l'information

Compétences multifonctionnelles
→ objectifs à atteindre et
préservation de la santé

Mémoire de travail

Stratégies de compensation

Aptitudes physiques

Intelligence basée sur le
savoir

Compensation par du « savoir faire de prudence »

Après 50 ans ?

Quand gérer sa carrière devient une compétence !

Connaissance de soi
Connaissance des parcours pro
et de l'environnement
Accès à la formation
Constitution et activation de
réseaux



23/10/2017

Les stéréotypes liés à l'âge, ça existe



Des différences liées aux individus



Dimensions psychologiques

Vie hors travail

Histoire personnelle - qualifications

Attitude vis-à-vis du travail

Etat de santé

Juniors et Risques psychosociaux

Sens au travail

Lieux et horaires de travail

Conciliation vie privée vie professionnelle

Soutien managérial

Latitude décisionnelle

Utilisation du potentiel

Besoin d'un environnement digital

conception du temps de travail : « gros coups de colliers et journées off »

Besoin de flexibilité
Sport – enfants

Besoin d'individualisation
Primauté de l'individuel sur le collectif (ce que je suis)

Inquiétude sur leur situation financière / obtention de crédits

Sentiment de ne pas être rémunéré à hauteur de ses diplômes

Besoin de mettre en œuvre ses compétences, son potentiel et d'avoir du feed back régulier formel et informel (ce que je fais)



Seniors et Risques psychosociaux



Manque de formation

Peur de partir et ne pas retrouver de travail

Peur au travail

Conflits de valeurs / valeurs professionnelles
« bien faire son travail »

Insécurité – accompagnement des changements

Ne rien dire pour ne pas risquer d'être licencié ou reconnu inapte

Difficultés à absorber les changements successifs

Qualité empêchée

Sentiment de ne plus être capable de faire face, se sentir dépassé

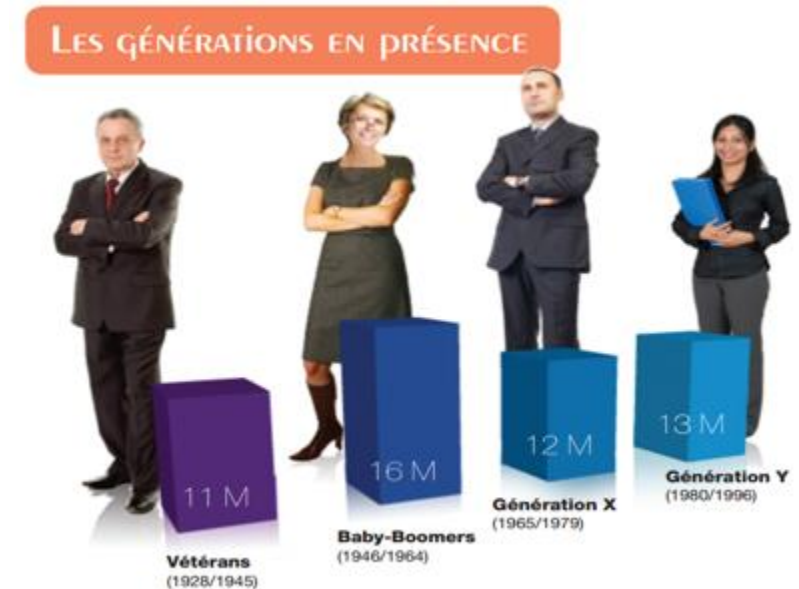
Violences verbales discriminations

Difficultés à manager ou être managé par les nouvelles générations

Usure face aux problèmes récurrents non résolus

Vigilance accrue

- Ne répond pas aux attentes de sa hiérarchie.
- Déborde régulièrement ses horaires de travail
- En conflit avec son chef
- Isolé au sein de l'équipe
- Concerné par des changements récents en cours ou possibles
- Se plaint de pressions, d'agressions verbales répétées, d'avances ou de menaces
- En échec sur une question importante à ses yeux
- Perturbé par des problèmes personnels ou familiaux graves



L'APHABET POUR LES ENFANTS D'AUJOURD'HUI

DEMAIN ?





« Ce qui contribue au développement de la personne, à ce qui fait qu'elle va s'engager pleinement dans son activité de travail, parce qu'elle y trouve de la satisfaction, s'y réalise, y trouve un sens et contribue à une ambition, une œuvre collective. »

(H. Lanouzière, Directeur de l'ANACT, SQVT, 2013)

“Je n’établis pas la liste des 16 meilleurs joueurs français, mais la liste des 16 joueurs capables d’obtenir ensemble les meilleurs résultats”



Les équipes multi-générationnelles
sont dites plus **PERFORMANTES**
dans **92%** des entreprises

Et pour **86%**, ces équipes sont plus
INNOVANTES

Source enquête OMIG 2015

RH PARTNERS, des cabinets régionaux, ancrés sur leur territoire, rassemblés autour d'une marque nationale

RH PARTNERS PACA (Aix, La Valette, Sophia-Antipolis)



RH PARTNERS RECRUTEMENT

Recrutement par Annonce, Approche directe, Sourcing internet et réseaux sociaux, Recrutement collectif avec mises en situation. Assistance au recrutement. Assessment center.
Diagnostic de compétences
Évaluations internes ou externes.



RH PARTNERS EVOLUTION

Outplacement individuel et collectif.
Coaching individuel et d'équipe.
Gestion des promotions internes.
Identification des besoins de formation et ingénierie de formation.
Bilan de compétences, Bilan d'orientation de carrière.



RH PARTNERS CONSEIL

Diagnostics et plans d'action RH, démarches GPEC.
Etudes et préparation d'accords « intergénérationnel » « égalité professionnelle ».
Accompagnement des démarches de prévention des risques psychosociaux, qualité de vie et santé au travail.
Assistance technique des directions des Ressources Humaines.



Membres du réseau I3R PACA
(Prévention des risques psychosociaux)

Trois intervenants respectant le référentiel régional, piloté par la CARSAT, la DIRECCTE, ACT MEDITERRANEE depuis 2009

Le conseil et l'accompagnement des changements

Diagnostic et conseil en organisation, audit des processus et des systèmes

Accompagnement de projets stratégiques d'évolution

Mise en œuvre d'une démarche qualité / management de la qualité / externalisation de la fonction qualité

Conseil en prévention des risques

Missions spécifiques secteur social et médico-social : formalisation de la politique associative, structuration du siège social, accompagnement des réponses à appel à projet, élaboration d'un projet associatif, d'établissement, d'un référentiel métier, évaluation interne et externe (habilitation ANESM)



La formation

Des formations intra visant à accompagner les objectifs de développement des compétences

Une palette de formations Inter-organismes - dont des actions collectives référencées par des OPCA partenaires



Notre démarche qualité ISO 9001 Label OPQF	12 ans de certification ISO 9001 nous ont permis de consolider notre système de management de la qualité sur nos processus d'accompagnement des démarches de changement : <i>Mise en place de systèmes de management de la qualité - Mise en place de management des ressources humaines - Conception et animation de formations - Coaching des personnes et des équipes - Développement durable - Animation d'événementiels</i> QUALIFIE OPQF
Habilitation depuis juin 2009 par l'ANESM	Sous le numéro H2009-07-083 pour réaliser des évaluations externes dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux
PRAP <i>Prévention des risques liés à l'activité physique</i>	Habilitation pour les formations acteurs PRAP IBC par le réseau de prévention (INRS, CARSAT, CRAM, CGSS, CSS) Référence 885009/2016/prap-ibc-01/O/07