

Webinaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Mardi 17 juin 2025



QVCT, jeunes générations, flexibilité : déconstruire les idées reçues !

Sommaire

1. **QVCT : de quoi parle-t-on ?**
2. **Zoom sur la nouvelle génération : *leurs attentes, leurs valeurs au travail ?***
3. **Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels**

■ **QVCT : de quoi parle-t-on ?**

1- QVCT : de quoi parle t-on ?

Il s'agit une démarche **collective** pour améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale de l'organisation.



Opérationnelle



Economique



Sociale



Environnementale

1- QVCT : de quoi parle t-on ?

Une démarche qui comprend **6** grands thèmes relatifs au travail et à ses conditions de réalisation :



1- QVCT : de quoi parle t-on ?

Il s'agit d'une démarche **collective** avec **une méthode spécifique** pour améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale.



1- QVCT : de quoi parle t-on ?

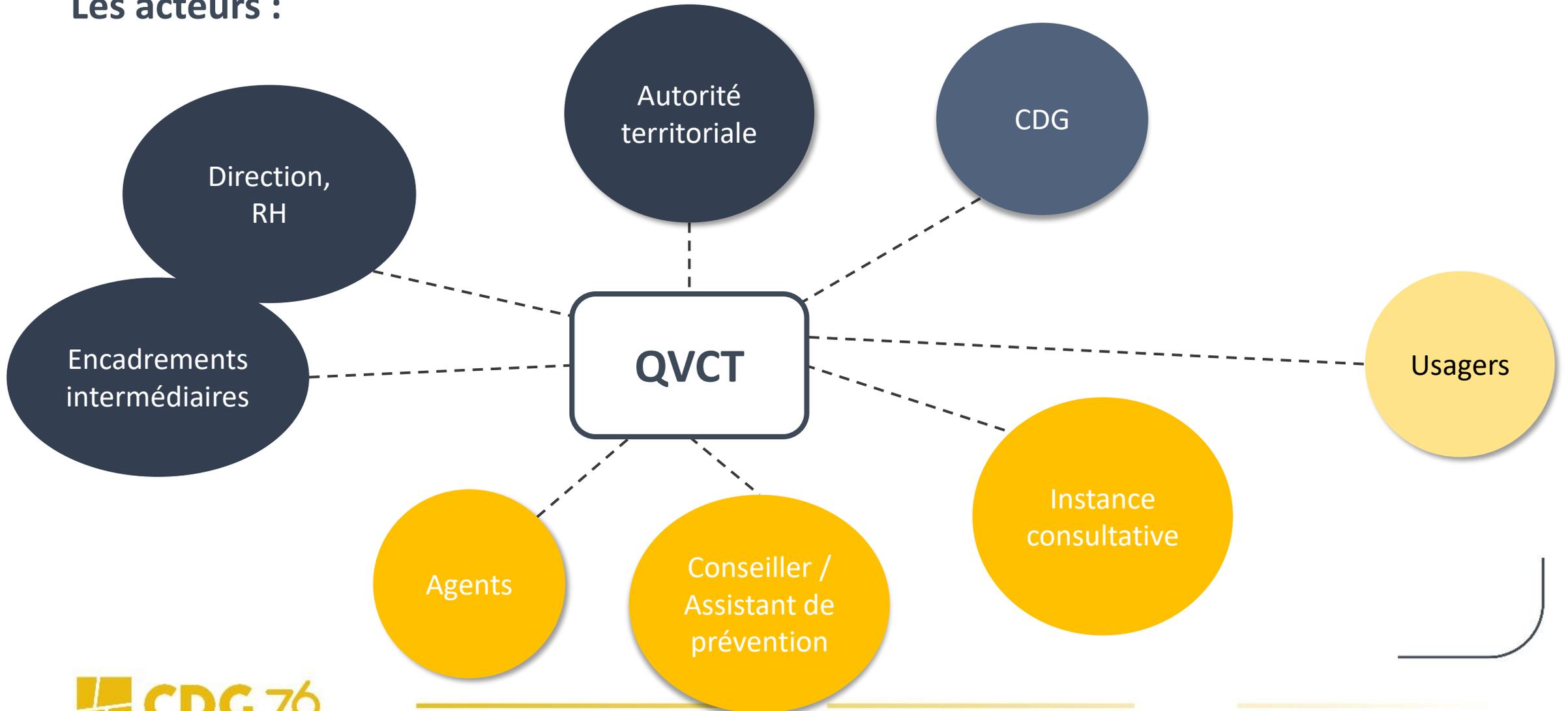
Une démarche QVCT doit viser **les objectifs** suivants :

- Expression sur travail réel
- Travailler ensemble
- Participation de tous
- Actions sur le travail
- Amélioration continue
- Durable



1- QVCT : de quoi parle t-on ?

Les acteurs :



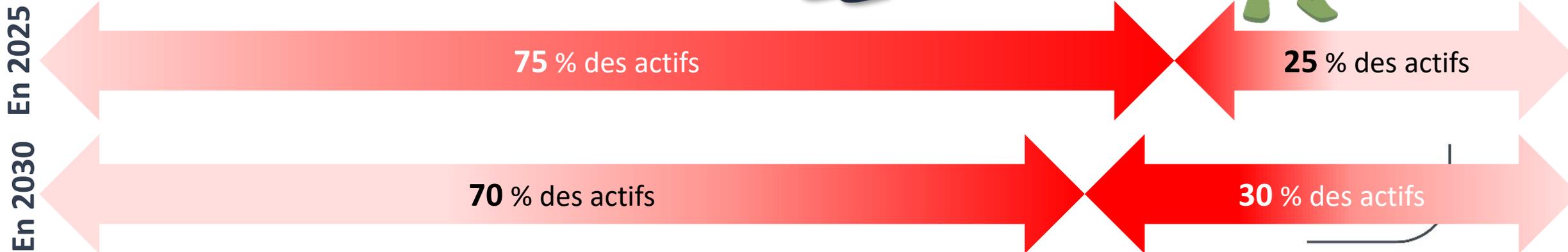
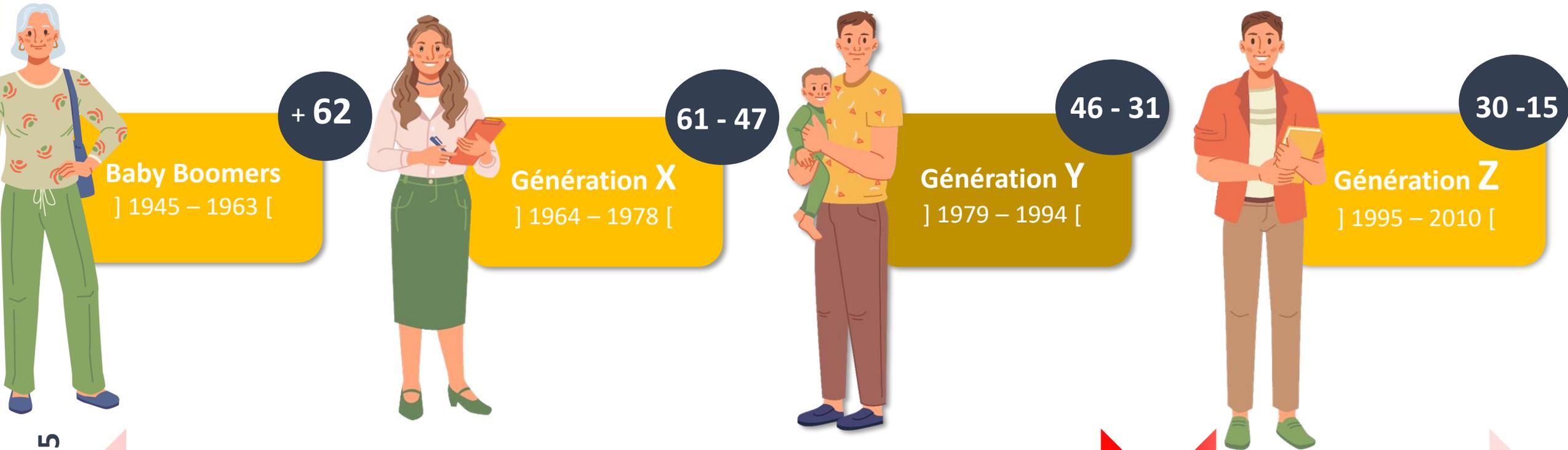
1- QVCT : de quoi parle t-on ?



2. Zoom sur la nouvelle génération

Leurs attentes, leurs valeurs au travail ?

2- Zoom sur la nouvelle génération



2- Zoom sur la nouvelle génération

Les idées reçues : *« Ils ne veulent pas travailler !! »*



▪ L'aspiration à la réussite professionnelle :

- 91% : avoir un travail que l'on apprécie est une condition essentielle pour être heureux
- 85% : réussir sa vie professionnelle est un objectif essentiel.
- **4 sur 10** seraient prêts à quitter leur emploi si ce dernier n'est pas source d'épanouissement

▪ Les critères pour choisir un employeur :

- 80% : l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle
- 80% : l'ambiance de travail
- 79% : l'intérêt du poste
- 78% : la localisation géographique
- 77% : la rémunération
- 76% : les perspectives d'évolution

2- Zoom sur la nouvelle génération

Les idées reçues : *« Ils ne restent pas longtemps en poste !! »*



 CDG 76

- **Les raisons de changements d'employeur :**
 - 79% : indispensable pour avoir un meilleur salaire
 - 78% : indispensable pour avoir un poste intéressant

- **Critère important ou primordial pour le choix d'un poste :**
 - 72% : l'autonomie, la possibilité de prendre des décisions seul
 - 70% : la flexibilité des horaires
 - 69% : le fait de pouvoir évoluer vers d'autres secteurs ou spécialités.

2- Zoom sur la nouvelle génération

Les idées reçues : *« Ils n'acceptent pas l'autorité !! »*



▪ Besoin de dialoguer :

- 55% : estiment qu'il faut parler avec son employeur quand il y a un sentiment d'être insuffisamment accompagné en tant que jeune salarié.
- **14%** des personnes interrogées, dont une majorité issue de la génération Z, recherchent un environnement de travail « **sans cadre** ».

Attentes :

Dialogue rapide = que la situation évolue dans le bon sens **dans les quelques jours ou semaines** qui suivent l'apparition de la problématique

2- Zoom sur la nouvelle génération



Les idées reçues :

La dimension de l'âge



2- Zoom sur la nouvelle génération



- Particularité de la nouvelle génération au travail :
 - Aisance à faire entendre et **respecter** leurs positionnements, leurs **valeurs**
 - Anxiété

2- Zoom sur la nouvelle génération



- **Chez les +50 ans** : insatisfactions, sentiments de discrimination et recrudescence des clivages :
 - 63% : confrontés à des attitudes ou des décisions discriminantes du fait de leur âge, comparés aux plus jeunes
- **Sources de sentiment de discrimination du fait de l'âge** :
 - 47% : l'absence d'augmentation
 - 41% : l'absence de promotion

2- Zoom sur la nouvelle génération

La dimension sociohistorique : destin commun avec une réelle consistance et une « identité générationnelle »

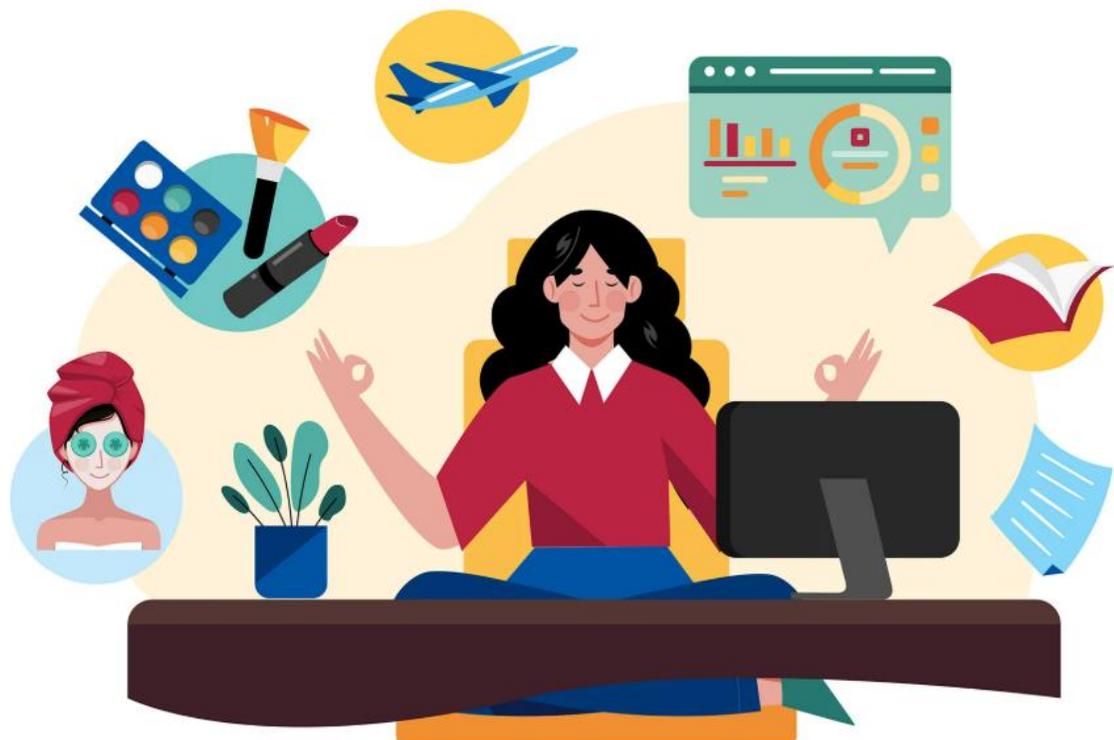


- Génération qui a connu la guerre
- Génération 68
- Génération Covid

La crise sanitaire a modifié le rapport au travail de l'ensemble des actifs

2- Zoom sur la nouvelle génération

- Génération Covid :



Les actifs recherchent l'équilibre vie professionnelle, vie privée



Le travail occupe une place plus harmonieuse

2- Zoom sur la nouvelle génération

- **Aspiration au travail**



Niveau d'études

2- Zoom sur la nouvelle génération



Génération X, Y, Z

3 critères indispensables pour se sentir bien au travail :

- Bonne ambiance de travail
- Apprendre et développer de nouvelles compétences
- Proposer des idées et des solutions

2- Zoom sur la nouvelle génération

Organisation, contenu et réalisation du travail

- Autonomie
- Equilibre de vie privée et professionnelle
- Démarche administrative simplifiée
- Digitalisation

Santé au travail et prévention

- Un espace de travail adapté
- Des missions porteuses de sens
- Flexibilité

Compétences et parcours professionnels

- Possibilité de diversifier les compétences
- Evolution de carrière
- Formations

Projet d'entreprise et management

- Management participatif
- Impact de la structure sur la société
- Impact social-environnemental

Égalité au travail

- Equité de traitement

Dialogue social et professionnel

- Discuter du travail
- Dialogue social



3. Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

Conditions de travail

Organisation du travail

Prévention des risques professionnels

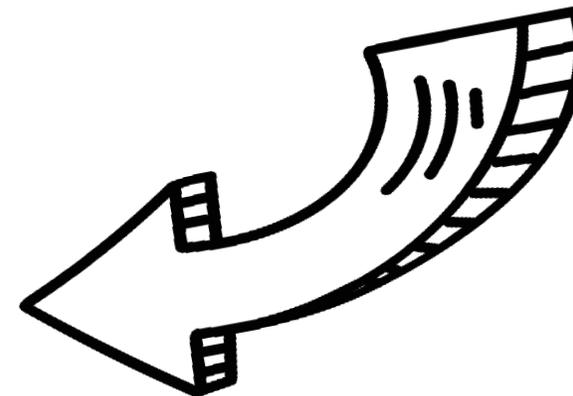
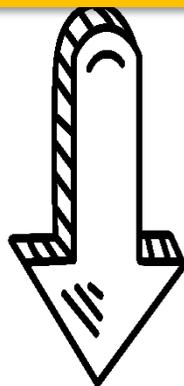
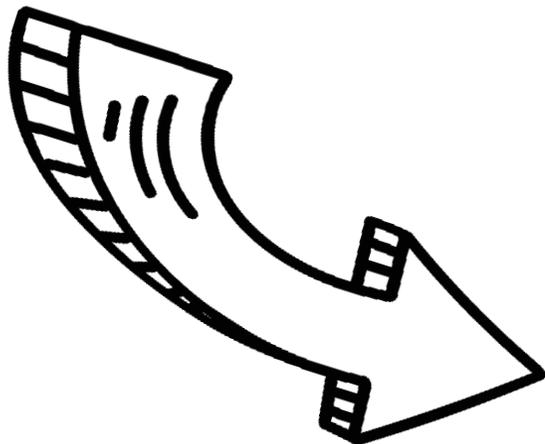


3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

Conditions de travail

Organisation du travail

Prévention des risques professionnels



Flexibilité

Le travail et sa réalisation

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

- Des leviers : **Organisation du travail**



- **Organisation du travail**
 - Clarification des rôles et des missions, objectifs réalistes et réalisables, etc.
- **Management participatif**
 - Moins hiérarchique, plus collaboratif, etc.
- **Gestion des ressources humaines**
 - Parcours de l'agent (du recrutement à la sortie de la collectivité), favoriser la disparité d'âge dans les groupes de travail, etc.
- **Gestion des projets**
 - Favoriser la méthodologie agile, favoriser la responsabilité collective, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

▪ Des leviers :

Organisation du travail



- **Gestion de la carrière des agents**
 - Possibilité de personnalisation des parcours professionnels, mobilité facilitée, etc.
- **Temps dédié à l'innovation**
 - "Innovation days", droit à l'erreur valorisé, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

▪ Des leviers :

Conditions de travail



- **Flexibilité des horaires et du lieu de travail**
 - Télétravail, horaires flexibles, semaine de 4 jours, etc.
- **Environnement de travail « ergonomique »**
 - Espaces collaboratifs, « bien-être » au bureau, etc.
- **Retour sur le travail réalisé**
 - Reconnaissance, culture du feedback, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

▪ Des leviers :

Conditions de travail



▪ **Valeurs de la collectivité**

– Responsabilité sociale, écologie, etc. : rendre ces éléments visibles dans la politique RH

▪ **Evolution des compétences**

– formations, tutorat inversé, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

▪ Des leviers :

Prévention des risques professionnels



- **Prévention des risques psychosociaux (RPS)**
 - Sensibilisation et formation de la direction et des encadrants
 - Accompagnement des équipes
 - Accompagnement du changement
- **Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)**
 - Ergonomie des postes de travail, équipements adaptés, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels

▪ Des leviers :

Prévention des risques professionnels



- **Intégration des agents**
 - Parcours d'intégration spécifiques, accueil sécurité, etc.
- **Analyse des indicateurs**
 - Indicateurs RH, baromètre, etc.
- **Accompagnement à l'équilibre de la santé mentale**
 - Ateliers bien-être, accompagnement psychologique, etc.

3 – Des leviers pour répondre aux enjeux intergénérationnels



À vos agendas !

Webinaire

1 HEURE

POUR PARLER

PRÉVENTION

Mardi 23 septembre 2025





Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11