

# Performance et santé en entreprise



## La bonne personne à la bonne place





# Elément réflexion 1

# Les défis des entreprises

## Les 5 gageures

1. La gestion des talents
2. La question démographique
3. L'organisation apprenante
4. L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle
5. Le management du changement et la diversité culturelle

# Les nouveaux leaders

La flexibilité

Le sens des priorités

La créativité

L'attitude coach

## Les défis 2025

Engager la bonne personne  
à la bonne place **H/F**



Alondra de la Parra

La rendre autonome et responsable à long terme  
(5 – 7 ans) au sein d'une équipe performante et ce,  
grâce aux **différences**

Donner du **sens** au travail, de la vision stratégique  
à la gestion des RH en garantissant la productivité  
et le transfert des compétences clés (relève).

## La bonne personne à la bonne place





# Elément réflexion 2



1. Résolution de problèmes complexes
2. Pensée critique
3. Créativité
4. People Management
5. Se coordonner avec les autres

Compétences  
métier

Compétences  
sociales



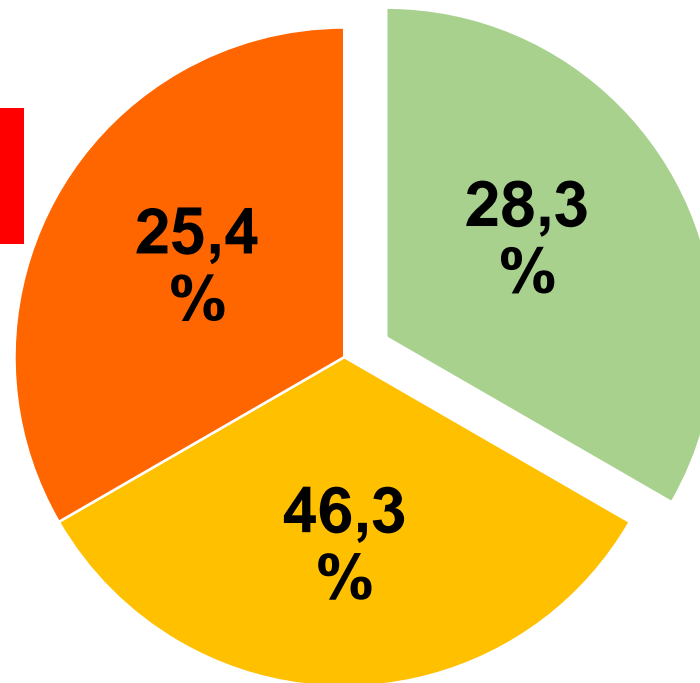
**Burnout**



# Contexte et chiffres

## Les personnes actives

**1,3 mio d'actifs**



**1,4 mio d'actifs**

- Zone verte
- Zone sensible
- Zone critique

**2,3 mio d'actifs**

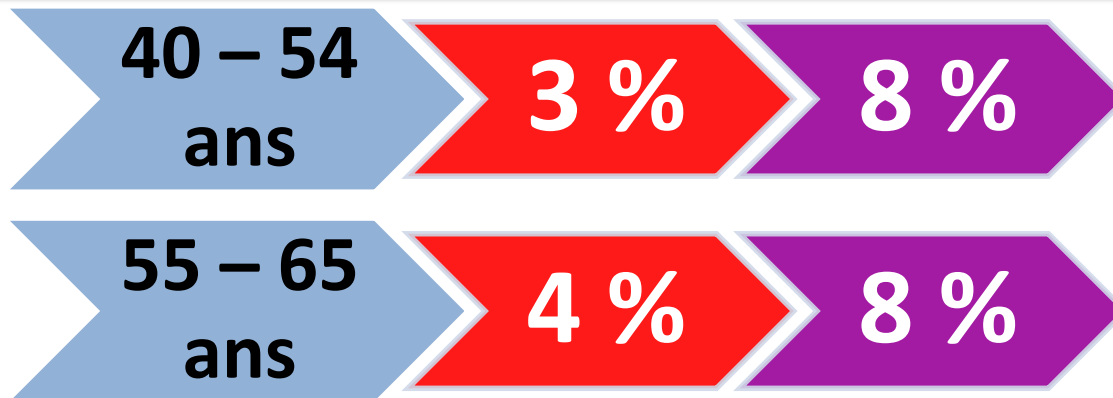


# Elément réflexion 3

# Contexte et chiffres

## Les personnes actives

**5,7  
mia  
CHF  
par  
an  
en  
CH**



En % du temps de travail

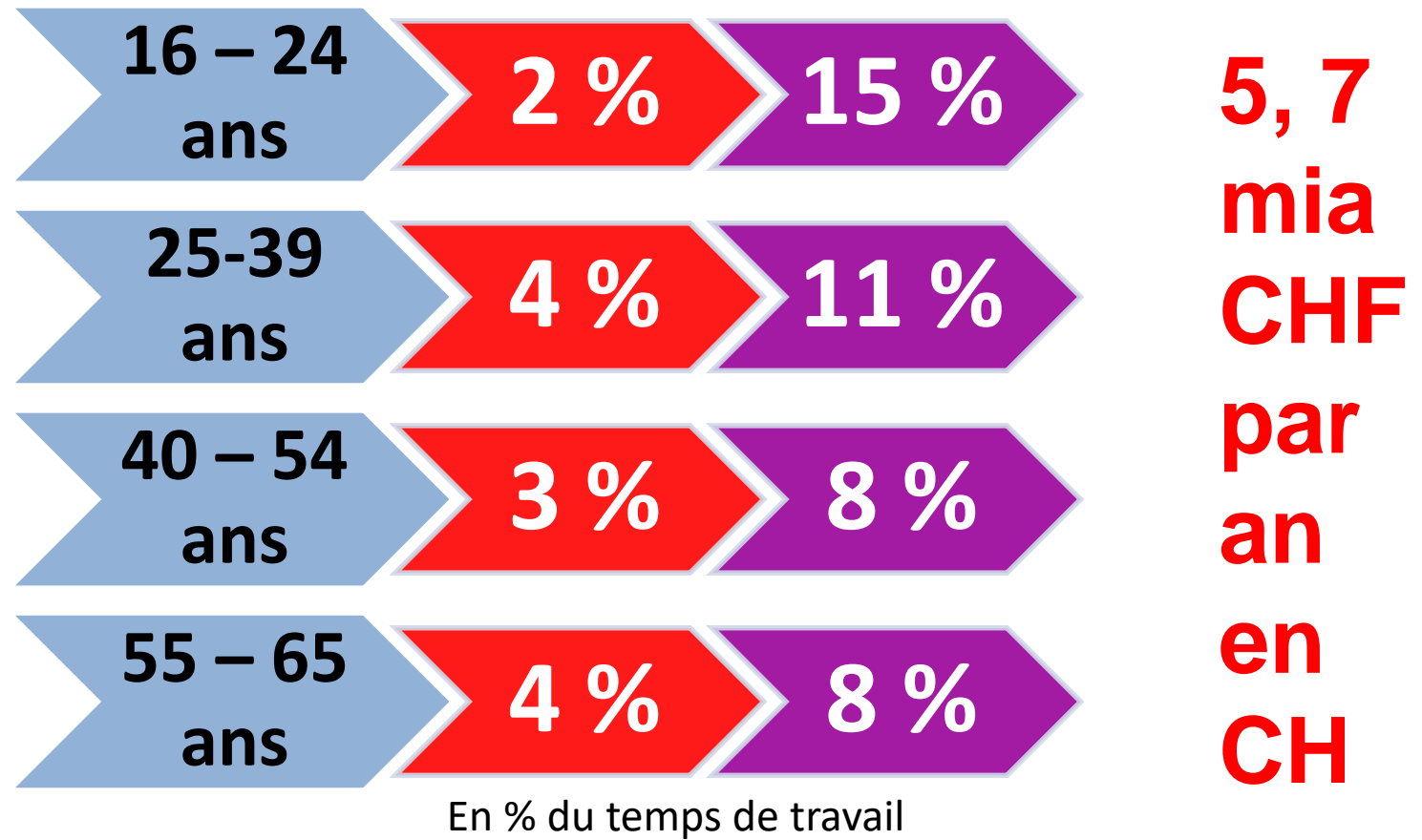
■ Absentéisme  
■ Présentéisme



# Elément réflexion 4

# Contexte et chiffres

## Les personnes actives



■ Absentéisme  
■ Présentéisme

Source : Promotion Santé Suisse – Job Stress Index 2016



**Les générations**



# Les caractéristiques des générations

Baby boomer	X	Y	Z	Alpha
1943-1959	1960-1977	1978-1994	1995-?	?2010?
Nombreux choix de vie	Présent pour le présent	Hyperconsommation	Connexion	Smartphone une prothèse
Vie centrée sur le travail	Centré sur son besoin	Ouvert au monde	Pas confiance institutions	Parle le google
Valorisation sociale et carrière	Collégialité	Individuation	Réseaux sociaux	Inversion enseignement

## Le domaine professionnel

Baby boomer	X	Y	Z	Alpha
1943-1959	1960-1977	1978-1994	1995-?	?2010?
Respect de l'autorité	Remise en question de l'autorité	Rébellion face à l'autorité	Facilité à trouver du travail	Génération entrepreneuruse
Sentiment d'appartenance	Flexibilité des horaires	Entreprise doit offrir	Plus de notion d'horaire	Robotisation
Job à vie	Pas de fidélité d'emploi	Indépendance de l'employeur	Entrepreneurs	?

<b>Management 1.0</b>	<b>Management 2.0</b>	<b>Management 3.0</b>	<b>Management 4.0</b>	<b>Management 5.0</b>
<b>Individu très compétent. Participe de manière productive grâce à son expertise et son talent</b>	<b>Membre contributif de l'équipe. Actif dans l'atteinte des objectifs de l'équipe. Travaille avec les autres</b>	<b>Manager compétent. Organise les hommes et les ressources avec efficacité pour atteindre des objectifs</b>	<b>Leader effectif. Catalyse les engagements dans une vision claire et convaincante. Stimule les équipes dans une haute performance</b>	<b>Leader confiant. Construit le succès avec humilité et une volonté. A la culture de la discipline. Met en avant les équipes, l'humain</b>
<b>Tylorisme</b>	<b>Lean Management</b>	<b>Management Agile</b>	<b>Harmocratie</b>	<b>Management 5.0</b>



# Elément réflexion 5

## Conséquences et clefs

Les jobs qui vont disparaître dans les 5 ans – **45 %**

Le nombre de baby boomer qui arrive à la retraite  
dans les 5 ans

Le nombre de baby boomer futurs retraités  
- nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail  
= pénuries dans certains métiers

Garantir le transfert des compétences des futurs retraités

Organiser la relève au niveau des cadres futurs retraités

**Les jeunes choisissent les entreprises  
à valeurs ajoutées**



# Elément réflexion 6

Les valeurs ajoutées  
**confiance**



**implication**

**reconnaissance**

# Facteurs de réussite

## Esprit de cohésion:

confiance, respect mutuel, disposition à s'épauler, identification au groupe, etc.

**Sentiment d'appartenance**

**Ambiance dans le groupe**

**Dirigeant du groupe**

## L'ambiance de groupe:

se reflète dans le comportement des membres du groupe: mode de communication, respect des règles du jeu, manière dont s'effectue la critique, soutiens réciproques dans l'accomplissement des tâches

## Style de direction:

sa façon d'organiser les processus de management et d'influer sur les relations au sein du groupe





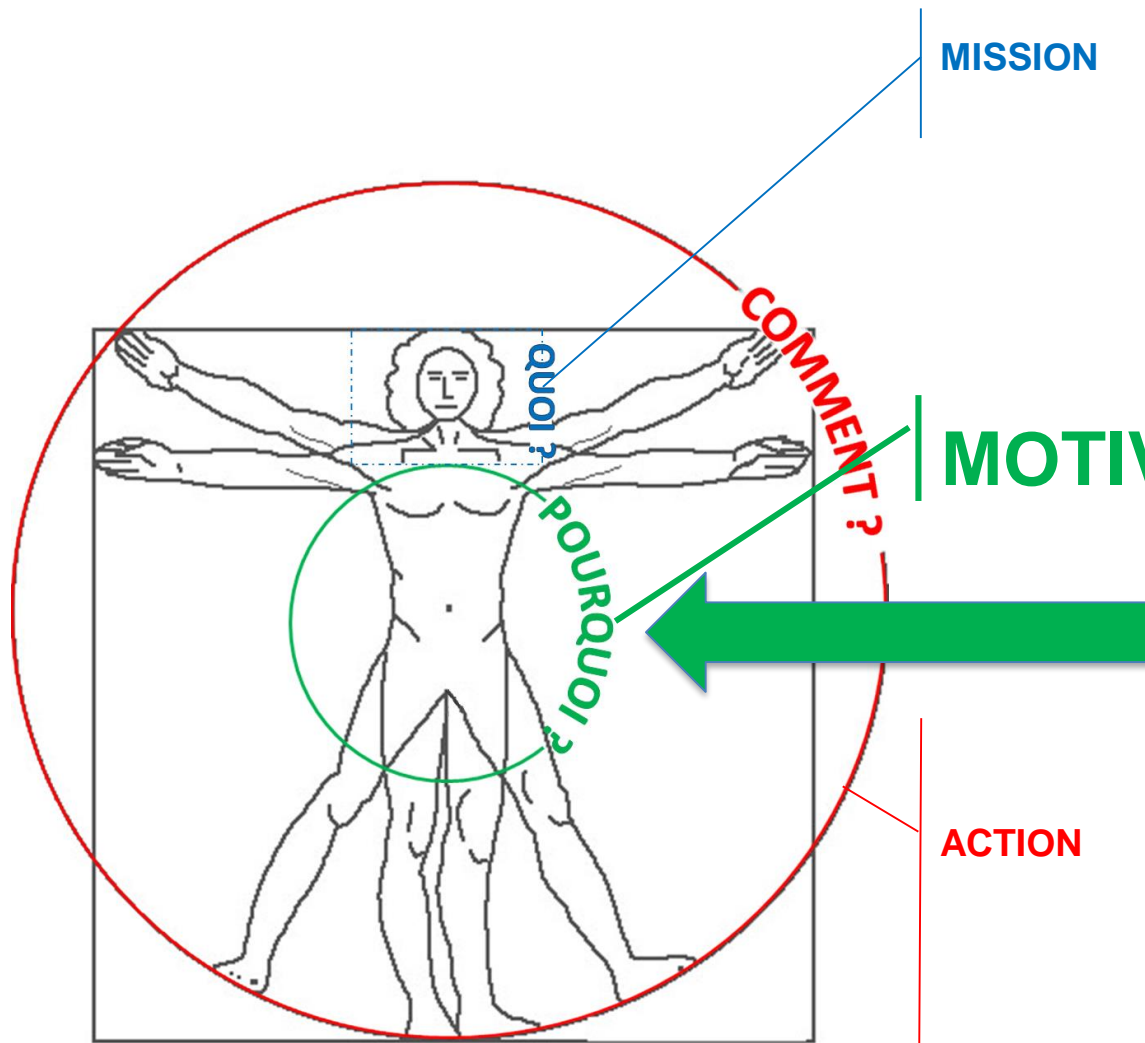
## Oser se remettre en question

- Sa propre motivation
- Sa capacité à faire confiance
- Son humilité

## Remettre en question

- Ce qui est fait
- Comment c'est fait
- Pourquoi c'est fait

## Les clefs



C'est le sens que  
JE donne à ce que  
JE fais et pourquoi  
JE le fais

**MOTIVATION**

**Engager**

**Faire évoluer**

**Conserver**

**ACTION**

**LES TALENTS**

# ACORD

Si tu veux construire un bateau, ne rassemble pas tes hommes pour leur donner des ordres, pour expliquer chaque détail, pour leur dire où trouver chaque chose.



**Si tu veux construire un bateau, fais naître dans le cœur de tes hommes le désir de la mer.** *Antoine de Saint Exupéry*

## Conclusion

**Si tu veux obtenir quelque chose  
que tu n'as jamais eu**

**Tu dois faire quelque chose  
que tu n'as jamais fait.**

***Périclès***

**Exemplarité**

**Oser sortir de ses habitudes**





**Ensemble...**  
**grâce à nos diffé****X****rences...**  
**complémentarités**