



Association nationale  
des cadres de Santé

32<sup>es</sup> JOURNÉES NATIONALES DES CADRES DE  
SANTÉ

## ENTRE ART ET SCIENCE

les compétences innées et/ou acquises  
des cadres de Santé

25 - 26  
NOVEMBRE  
2024



PARC CHANOT • PALAIS DES CONGRÈS • MARSEILLE

MARSEILLE  
CHANOT  
PALAIS DES CONGRÈS & DES EXPOSITIONS



# NOUVEAUX RAPPORTS AU TRAVAIL : CAPRICE GÉNÉRATIONNEL OU RÉVOLUTION CULTURELLE ?

Anaïs GEORGELIN – Fondatrice & CEO de somanyWays





# En quête de sens



92%

des actifs français se  
questionnent sur le sens  
de leur activité

# L'évolution du rapport au travail





# L'évolution du rapport au travail

Génération Y, Z



Freelancing  
Slashing  
Switching

Grande démission  
Démission silencieuse

Burn out  
Bore out  
Brown out

# Une réalité nuancée





# De nouvelles visions de la réussite

## « ÊTRE UTILE »

Je ne peux pas passer  
8 heures par jour à faire un job  
qui ne sert à rien !

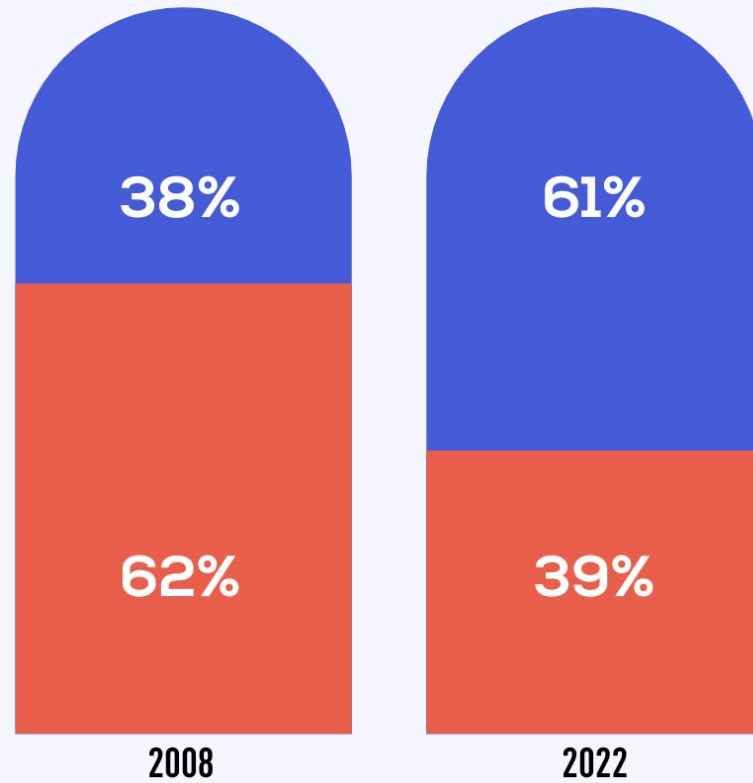


## « PROFITER »

Je ne suis pas prêt à perdre  
ma vie à la gagner.



# Temps vs. Argent



Source : Fondation Jean Jaurès 2022



# Le management ne fait plus rêver

53%

des cadres du privé de moins de 40 ans sans responsabilités d'encadrement **souhaitent en exercer à l'avenir**

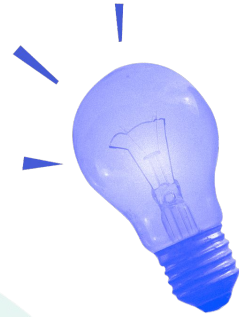




**UN TRUC  
DE JEUNES ?**



# Un truc de jeunes... ou un biais cognitif ?



" Les jeunes d'aujourd'hui aiment le luxe, méprisent l'autorité et bavardent au lieu de travailler. Ils ne se lèvent plus lorsqu'un adulte pénètre dans la pièce où ils se trouvent. À notre époque, les enfants sont des tyrans."

Socrate, 470-399 av. J.C



" Les jeunes d'aujourd'hui aiment le confort, l'argent et la paresse par-dessus le marché. Ils ne veulent plus se marier ou, s'ils sont mariés, élever une famille. C'est tout au plus s'ils consentent à avoir un ou deux enfants, afin de mieux savourer le moment présent."

Polybe, vers 427-348/347 av. J.C

# Quelques différences à ne pas nier



Mes choix n'engagent  
(généralement) que moi



Je ne connais que le monde  
du travail post covid



**UN TRUC  
D'ENFANTS GÂTÉS ?**

# C'est quoi le **sens** ?

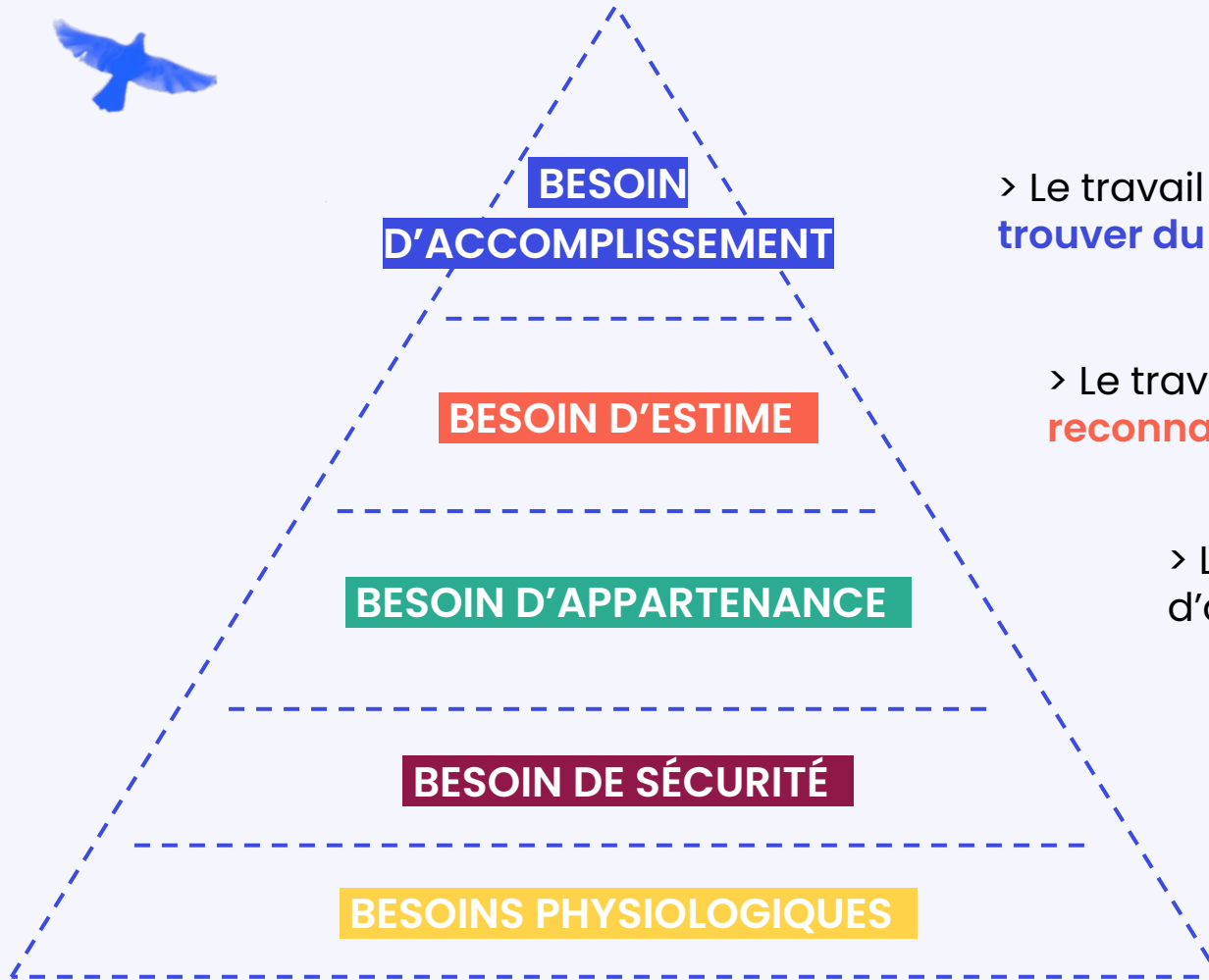
Un sentiment de **cohérence** entre ses besoins et sa réalité







# Le sens, un **luxe** ?



> Le travail me permet de **trouver du sens**

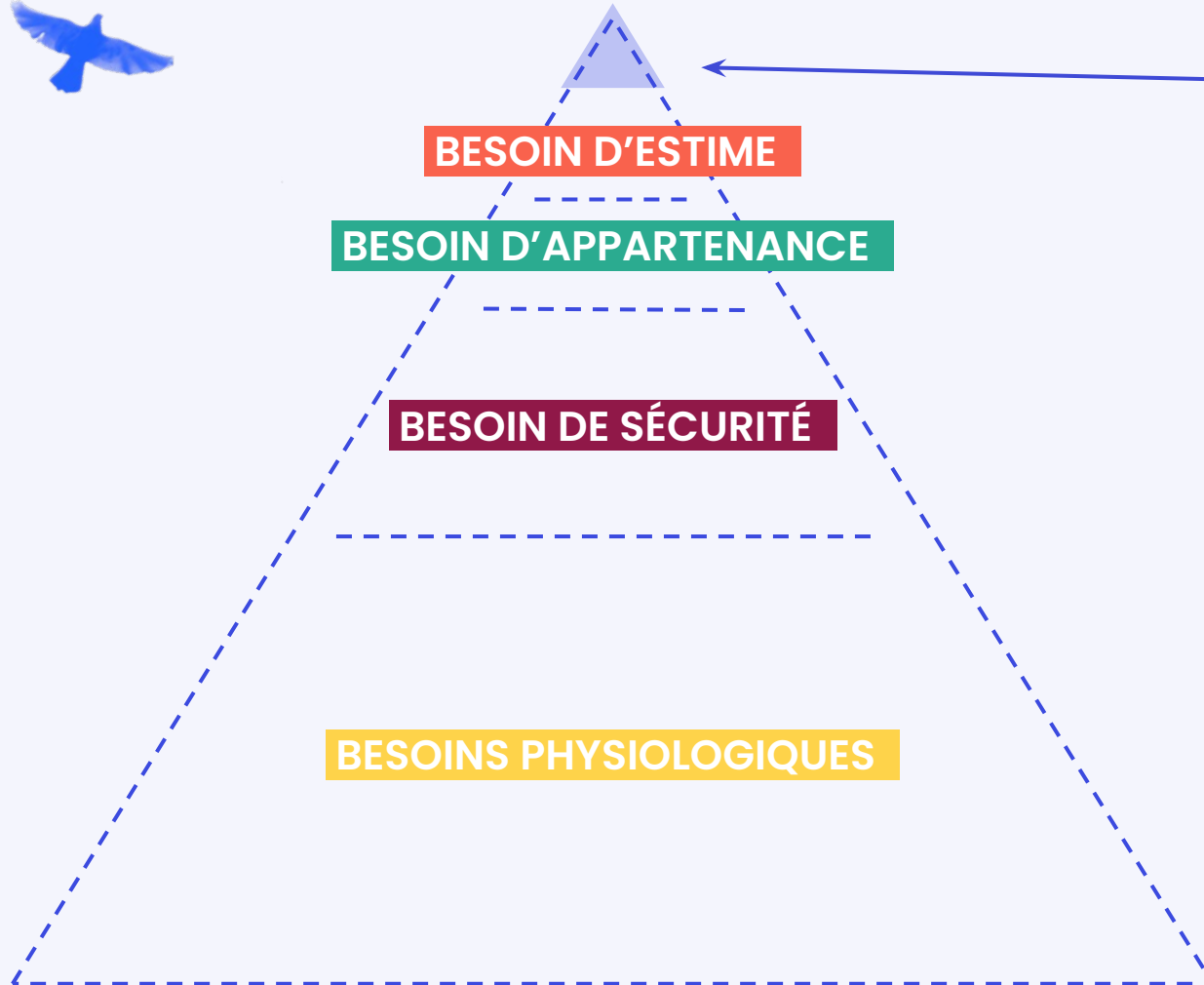
> Le travail permet d'**avoir de la reconnaissance**

> Le travail permet d'**être inclus dans un groupe**, d'avoir une place dans la société

> Le travail permet d'avoir **une vie sans angoisse du lendemain**

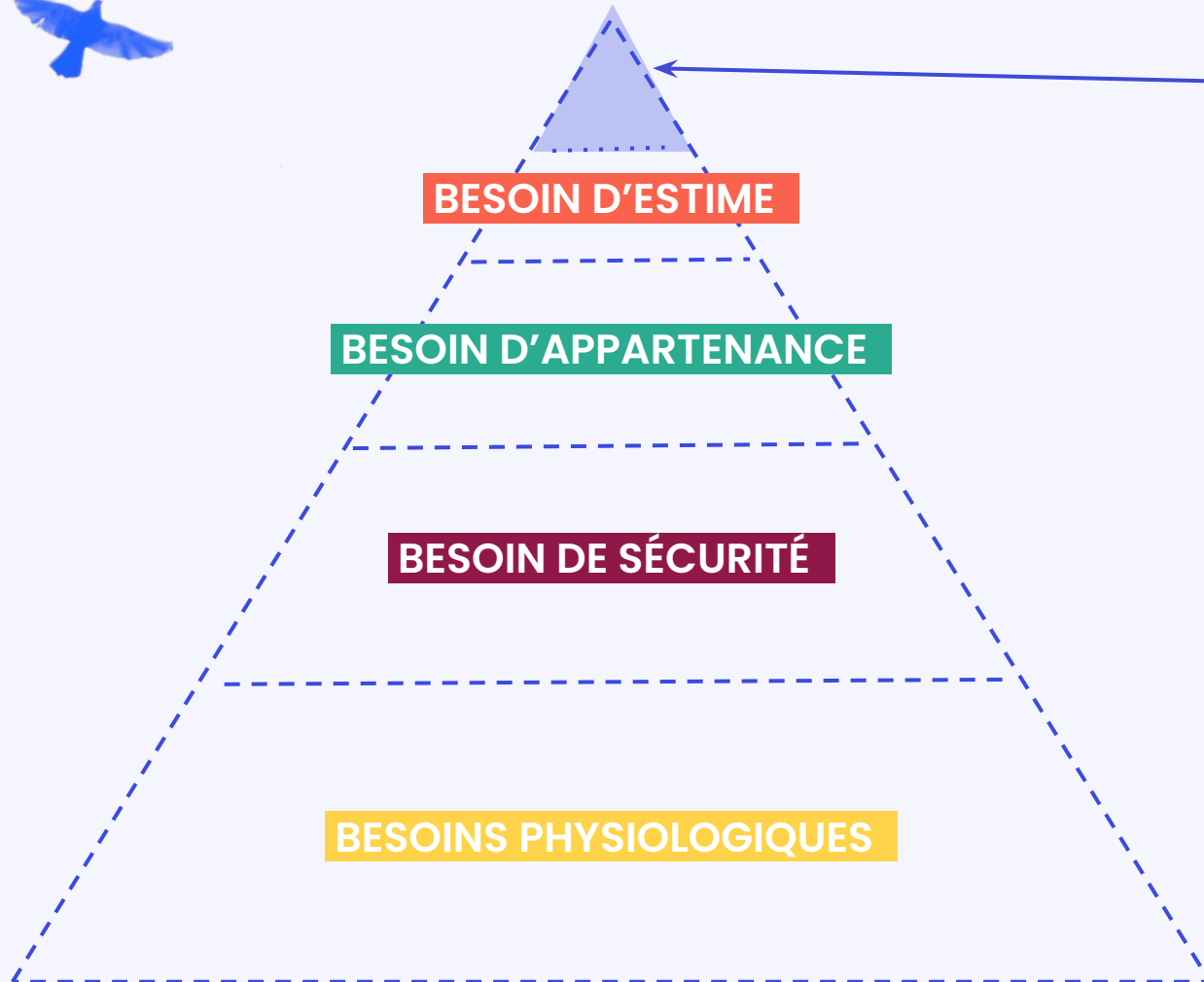
> Le travail permet de **gagner sa vie** pour se loger et se nourrir décemment

# Le sens, un **luxe** ?



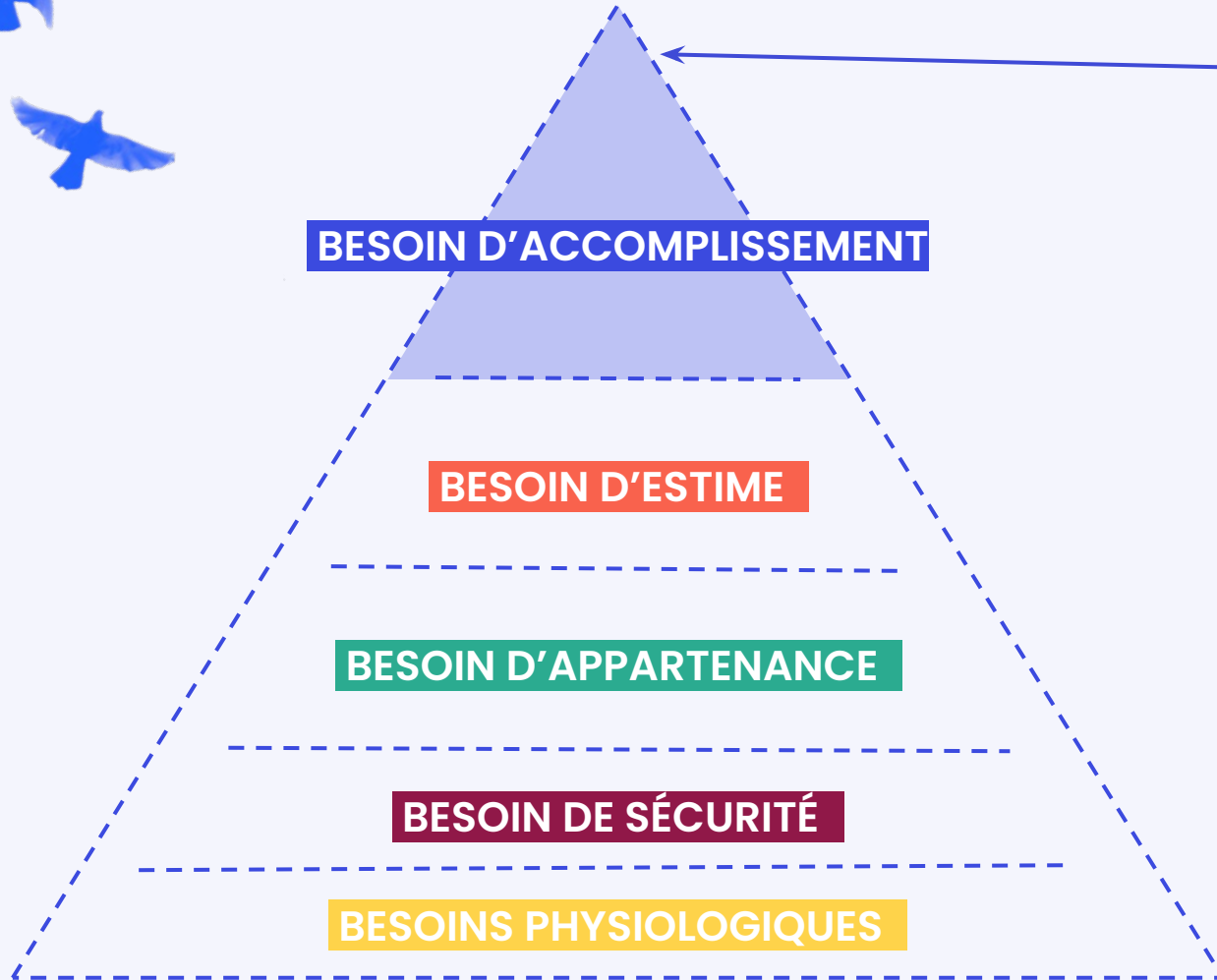
**LE MONDE,  
IL Y A 100 ANS**

# Le sens, un **luxe** ?



**LE MONDE,  
AUJOURD'HUI**

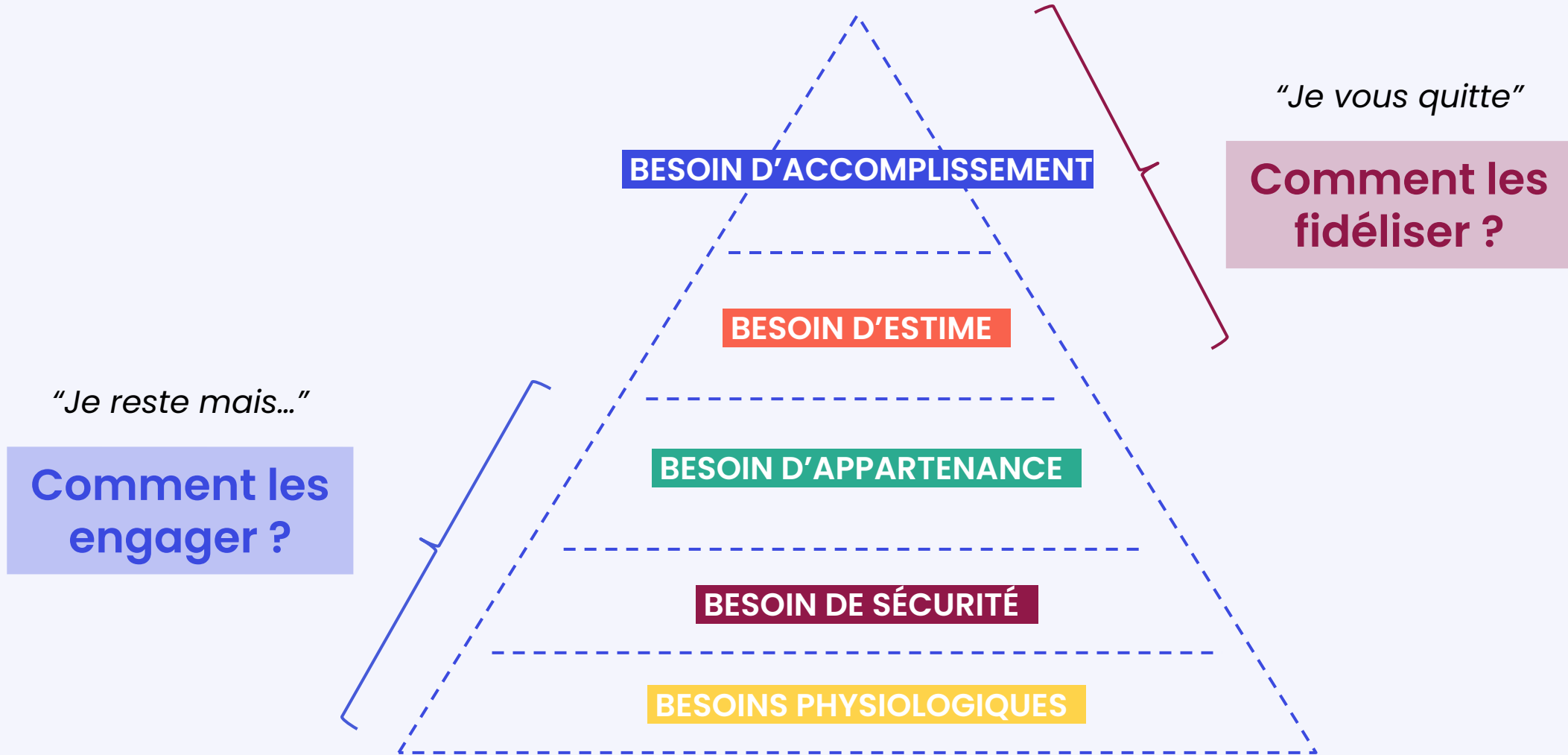
# Le sens, un **luxe** ?



**LA FRANCE**  
**AUJOURD'HUI**



# Ce sont les comportements qui diffèrent





**QUE FAIRE ?**

# Qu'est-ce qui peut faire la différence ?

#1

Miser sur  
l'engagement

Engagement

Attractivité Fidélisation



#2

#3

#4

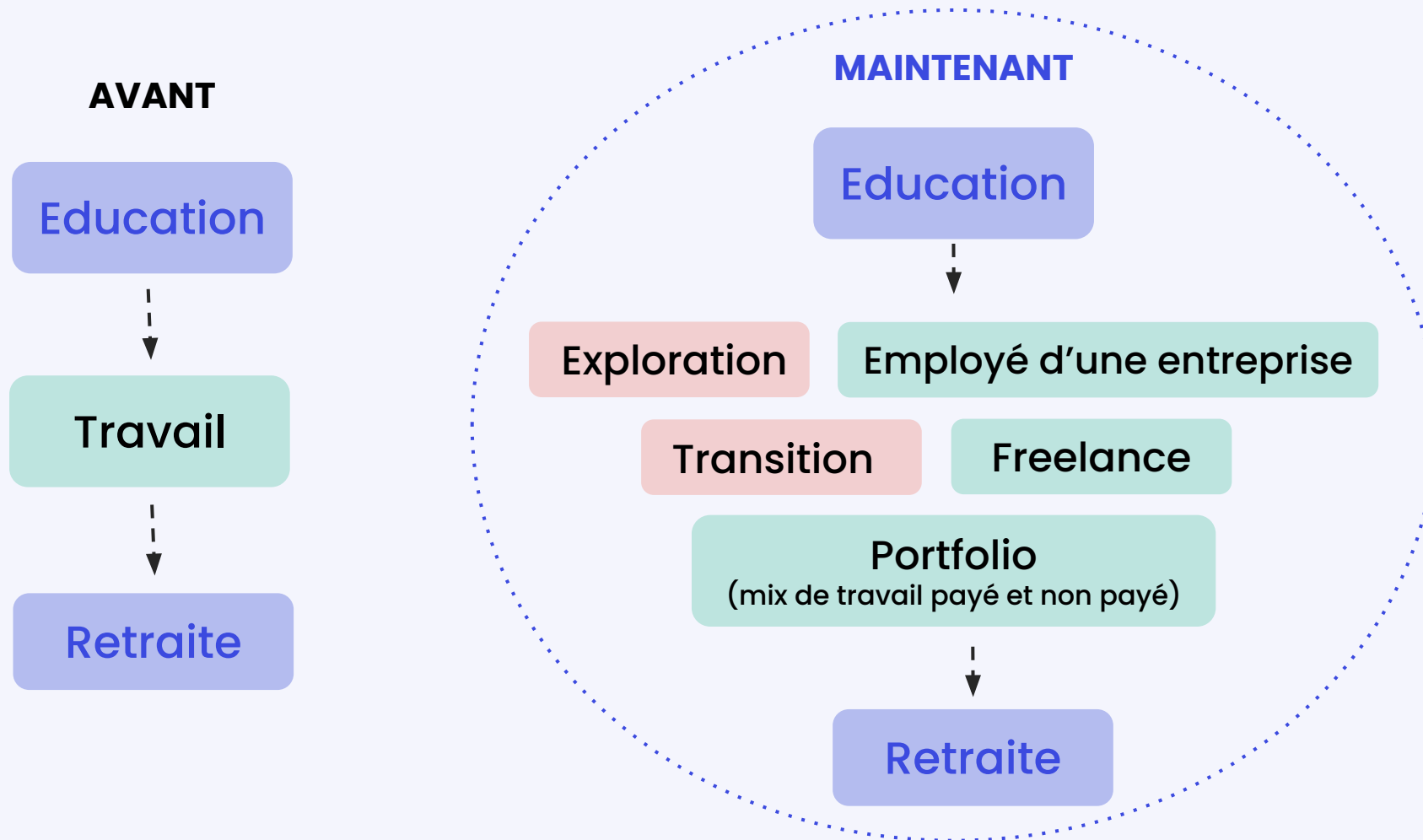


# C'est quoi l' engagement ?

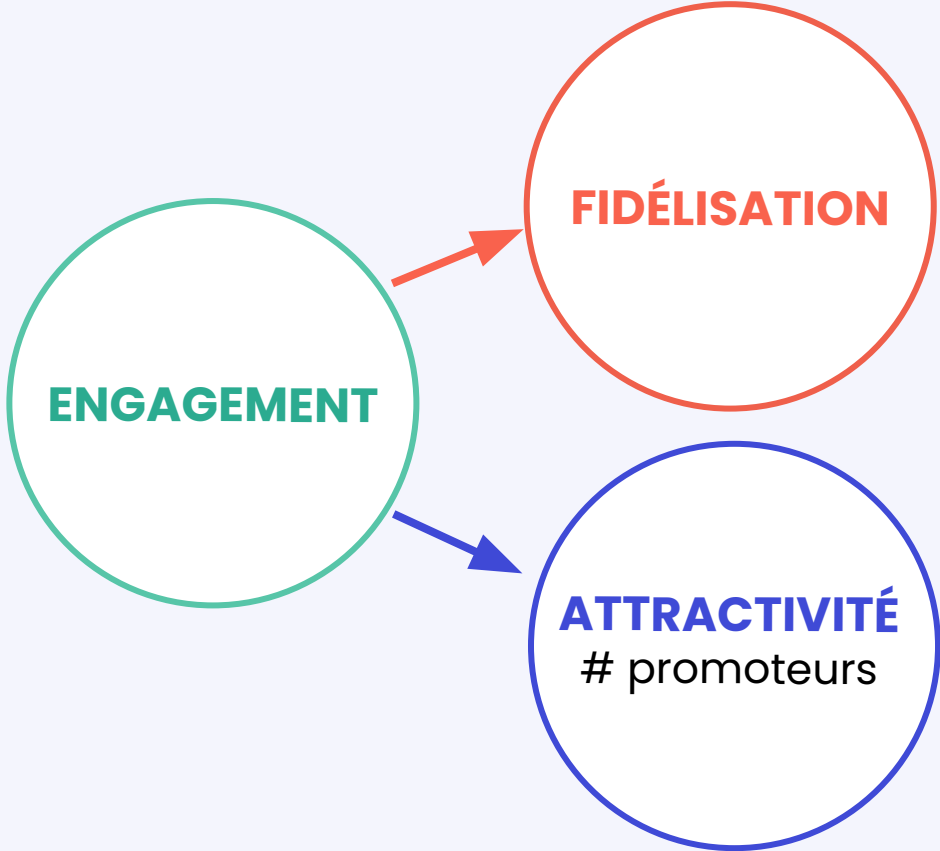


“Les employés sont hautement **concernés** et **enthousiastes** dans leurs fonctions et sur leur lieu de travail. Ils sont **psychologiquement impliqués**, entraînent la **performance** et l’innovation et font avancer l’entreprise.”

# Pourquoi se concentrer sur l'engagement ?



# Pourquoi se concentrer sur l' **engagement** ?



PERFORMANCE





# Pourquoi se concentrer sur l'engagement ?

x3

coût du désengagement  
vs. coût du turnover



# Le premier facteur d'engagement au travail ?



**70%**

du niveau d'engagement  
d'un collaborateur  
dépend de la qualité de  
la collaboration avec son  
manager

# Le premier facteur de départ ?

50%

des collaborateurs qui  
quittent leur emploi fuient  
avant tout leur manager




# Qu'est-ce qui peut faire la différence ?

#1

Miser sur  
l'engagement

Engagement

Attractivité Fidélisation

A circular diagram with three arrows forming a clockwise cycle. The top arrow points from 'Engagement' to 'Fidélisation', the right arrow points from 'Fidélisation' to 'Attractivité', and the bottom arrow points from 'Attractivité' back to 'Engagement'.

#2

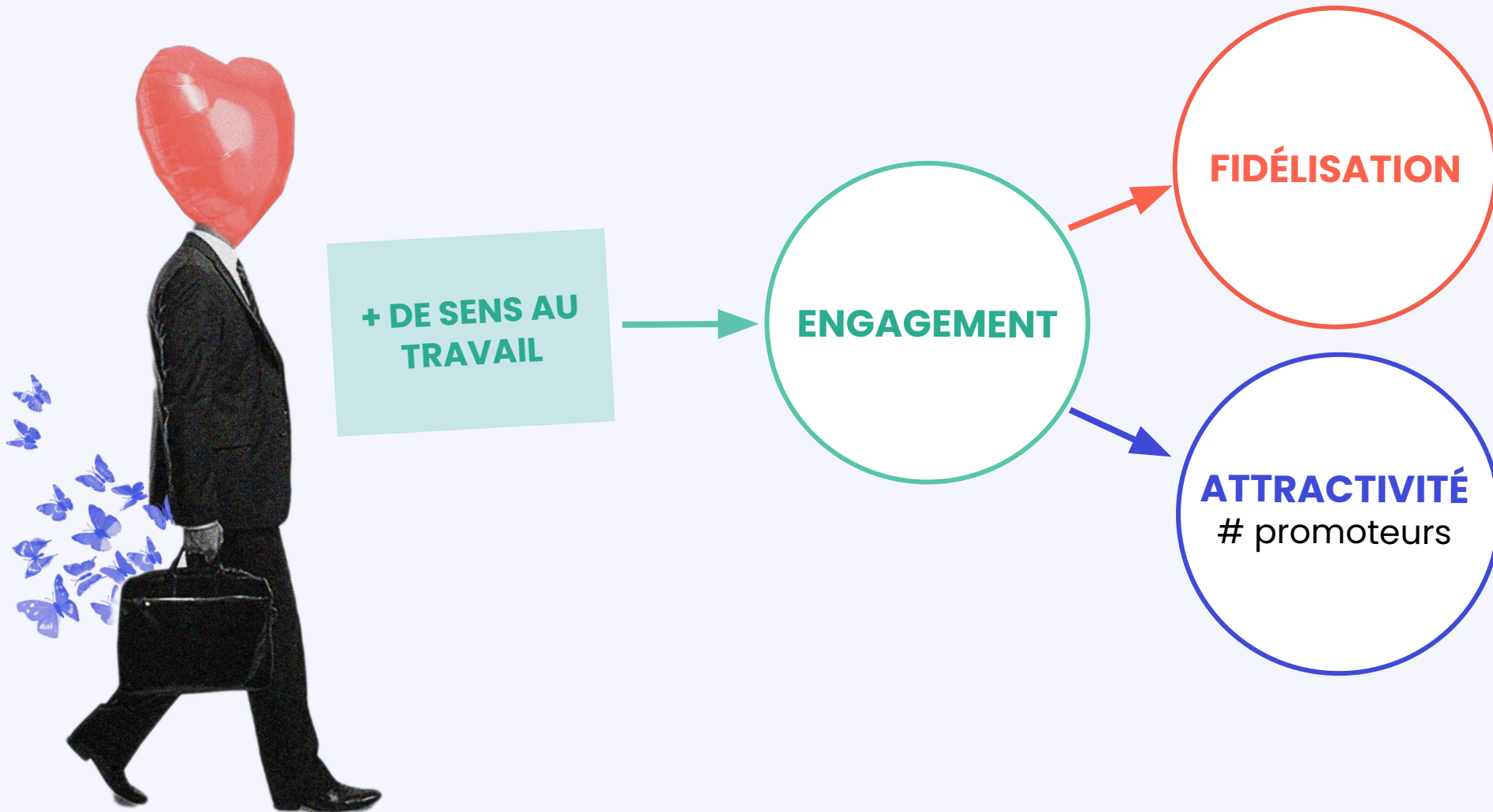
Donner du sens  
est clé

Un besoin universel

#3

#4

# Pourquoi se concentrer sur l' **engagement** ?





# Qu'est-ce qui peut faire la différence ?

#1

Miser sur  
l'engagement

Engagement

Attractivité Fidélisation



#2

Donner du sens  
est clé

Un besoin universel

#3

Le sens est une  
notion personnelle..

Moi  $\neq$  Vous

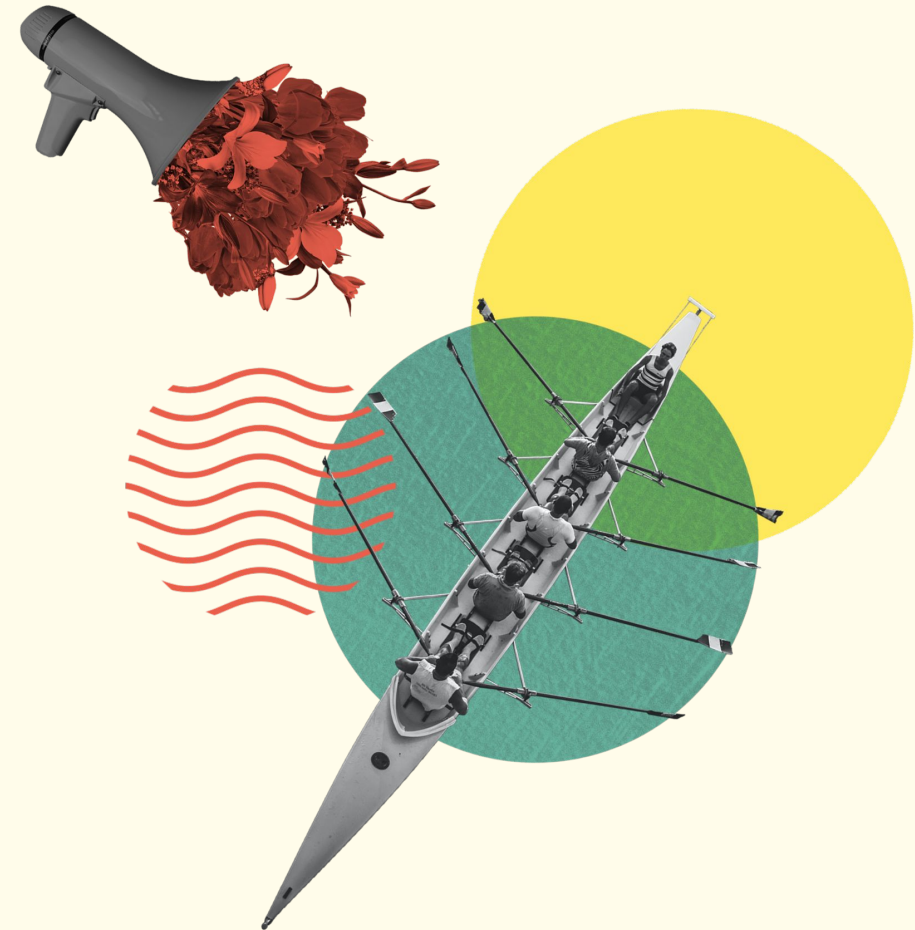
Hier  $\neq$  Aujourd'hui

#4

# Donner du sens collectif...

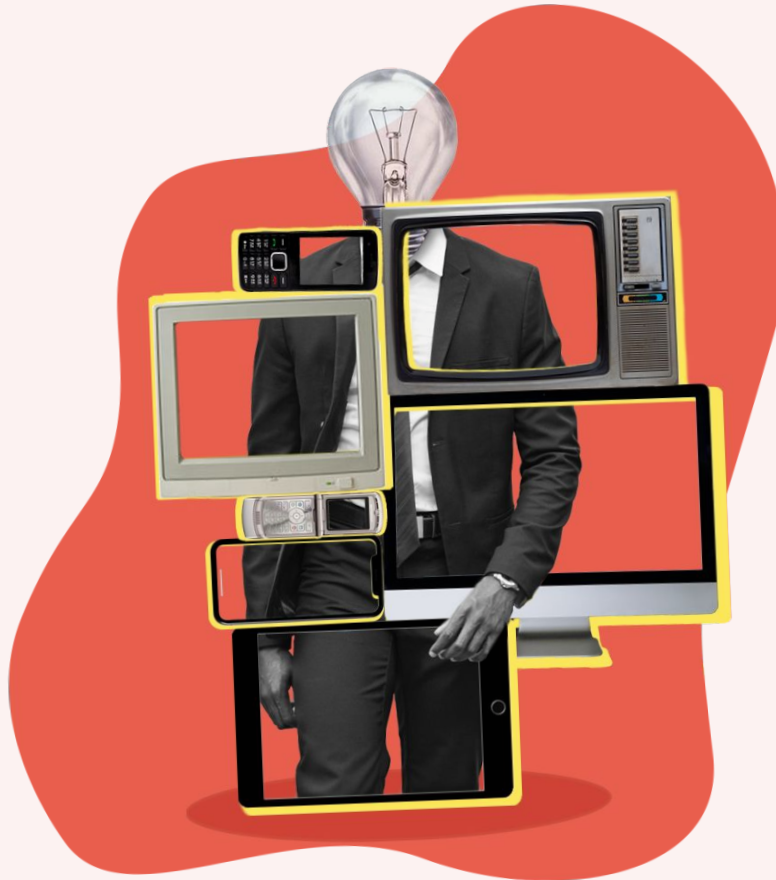
Vision partagée  
Objectifs communs  
Rituels d'équipe  
Règles collectives

...



# C'est quoi le **sens** ?

Un sentiment de **cohérence** entre ses besoins et sa réalité



# 5 manières de trouver du sens au travail



## Ascension

Le travail comme moyen **d'acquérir une position sociale**



## Équilibre

Le travail comme moyen **de vivre sa vie**



## Transformation

Le travail comme moyen **de changer son entreprise**



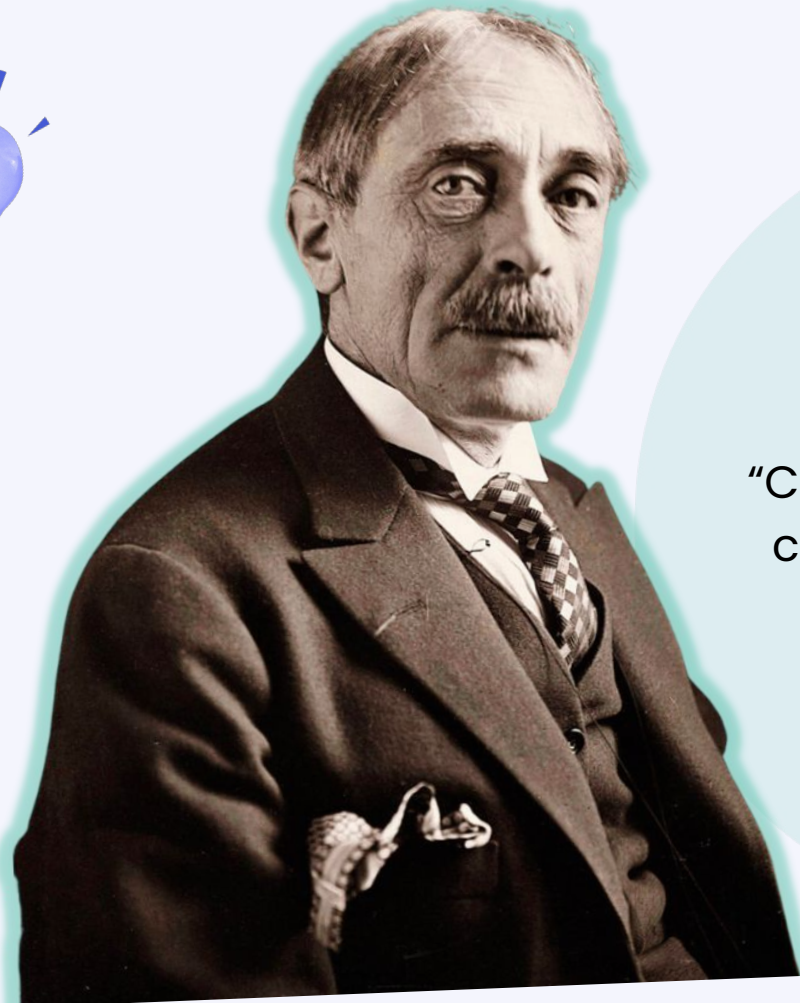
## Impact

Le travail comme moyen **de changer le monde**



## Introspection

Le travail comme moyen **d'expression personnelle**



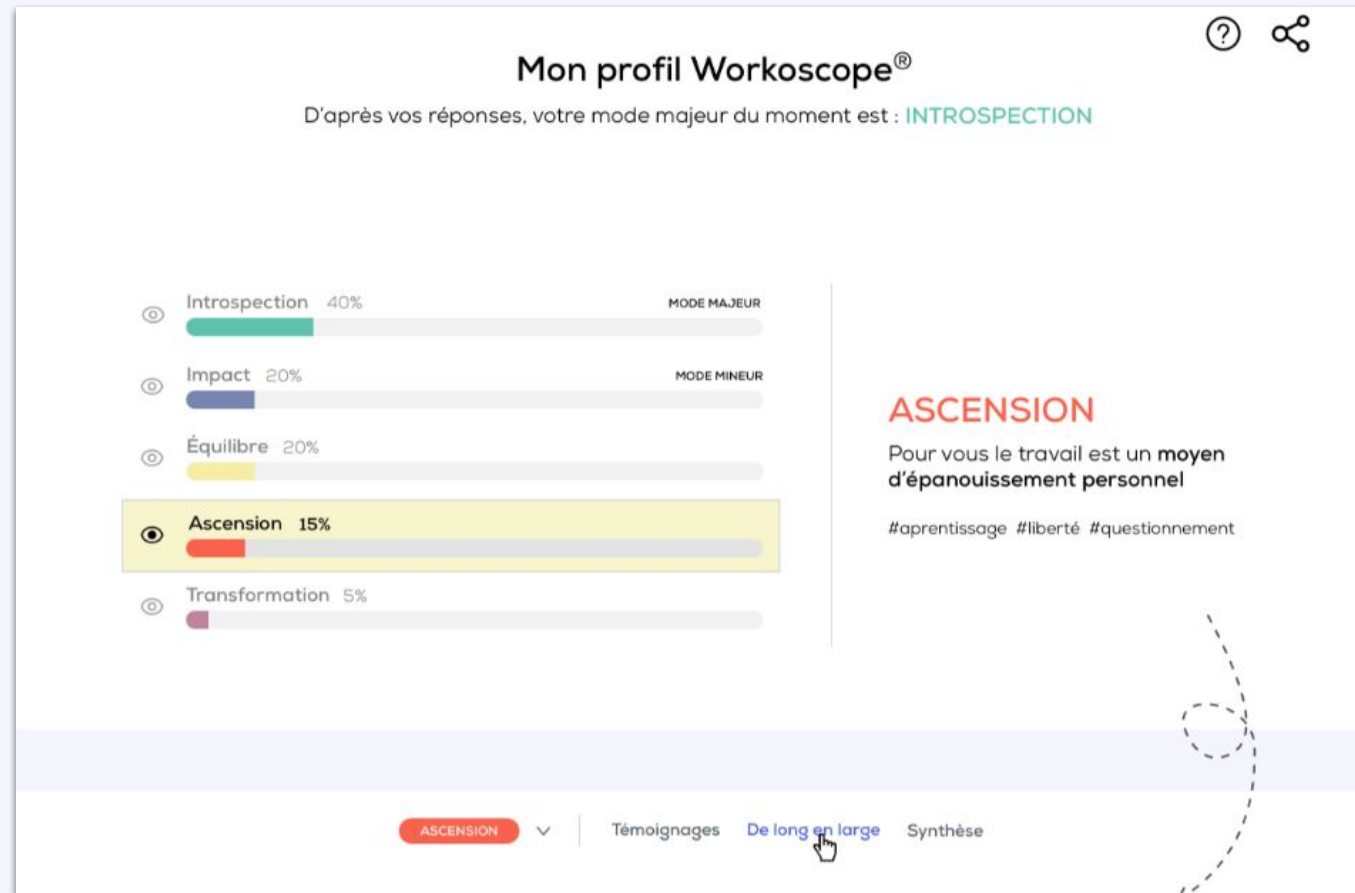
## Paul Valéry

“Ce qui est simple est faux,  
ce qui est compliqué est  
inutilisable.”





# Nous sommes singuliers



# LA question magique



A quel moment t'es-tu senti particulièrement **reconnu** ces derniers mois ?

# Qu'est-ce qui peut faire la différence ?

## #1

Miser sur  
l'engagement



## #2

Donner du sens  
est clé

Un besoin universel

## #3

Le sens est une  
notion personnelle..

Moi  $\neq$  Vous

Hier  $\neq$  Aujourd'hui

## #4

..et une  
co-responsabilité

Collaborateurs  
Managers  
Dirigeants  
RH

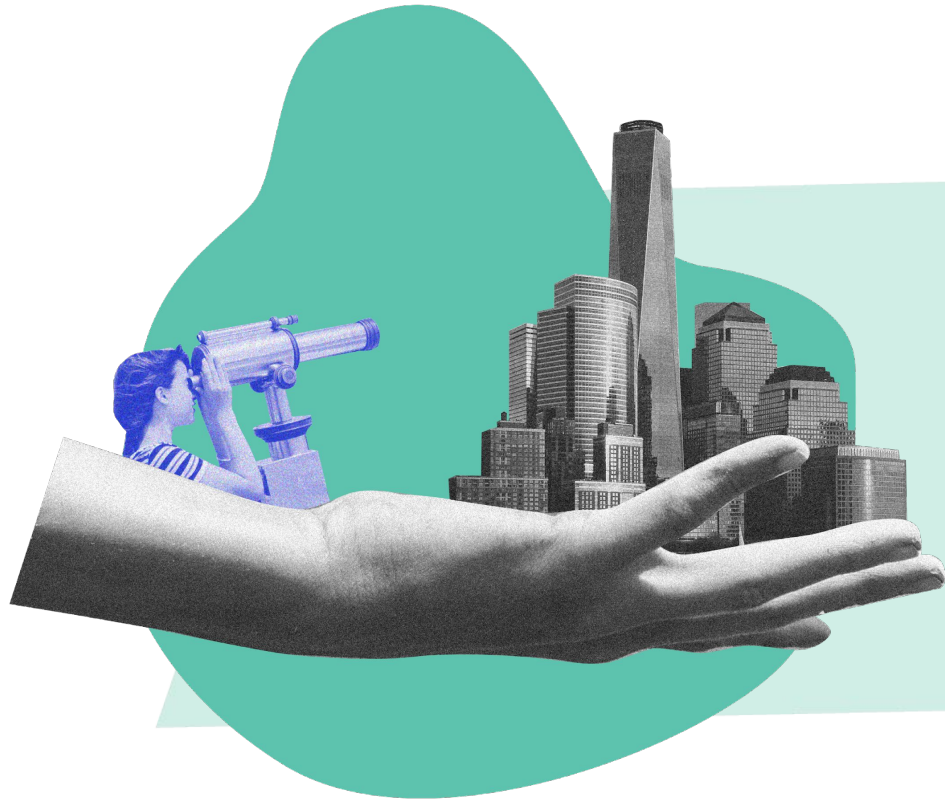
# Une co-responsabilité

## > LES DIRIGEANTS

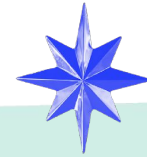
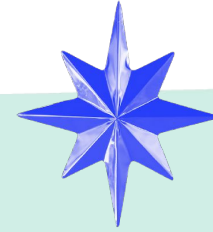
standardiser la personnalisation



# L'ENJEU DE **DEMAIN** ?



Standardiser...  
la **personnalisation** !

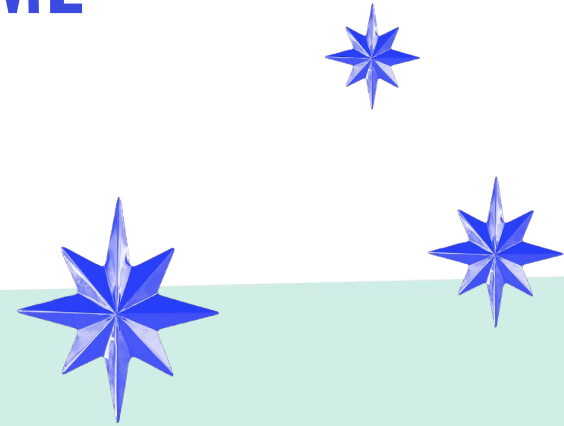




# CHANGER DE PARADIGME



Choisir des managers qui  
**aiment les gens !**



# Une co-responsabilité

## > LES DIRIGEANTS

standardiser la personnalisation

## > LES MANAGERS

donner du sens, parler vrai



# Pour capter les signaux faibles

1/3

des collaborateurs préfèrent partir plutôt que d'exprimer leur sujets de préoccupation au travail



# Une co-responsabilité

## > LES DIRIGEANTS

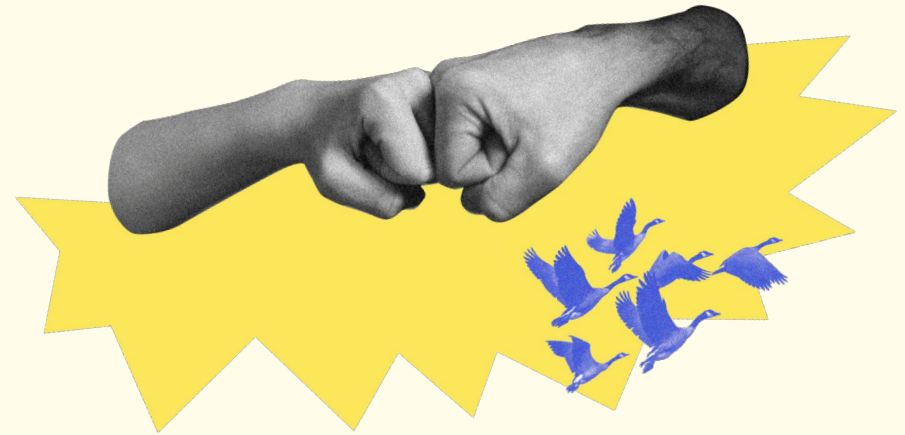
standardiser la personnalisation

## > LES MANAGERS

donner du sens, parler vrai

## > LES COLLABORATEURS

exprimer leurs besoins, être acteurs



# **Le support**

(contre un petit feedback)







Association nationale  
des cadres de Santé

MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION !

