



Grandir au Travail : Santé, Age et Bien-Etre en Action!

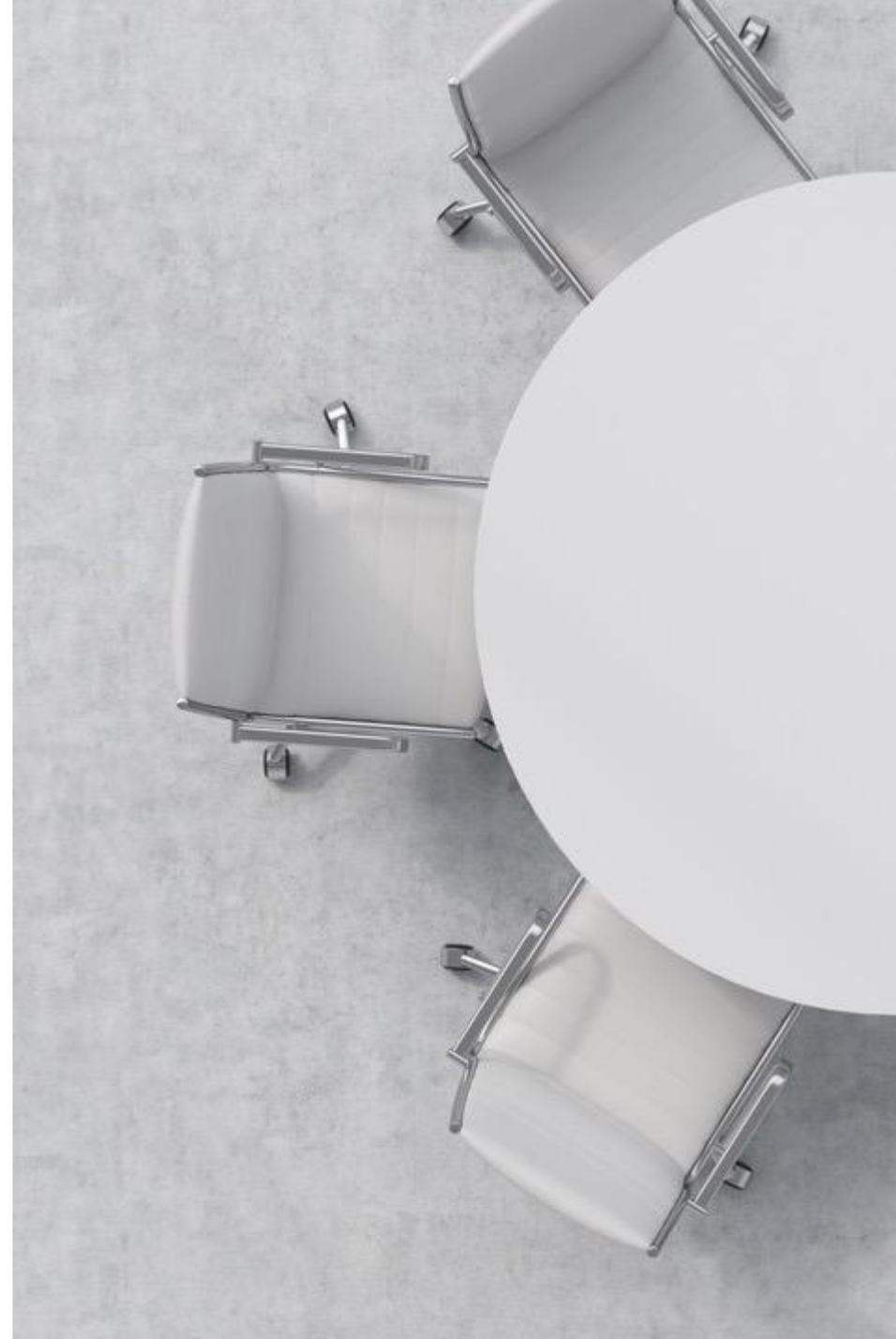
Découvrir les liens entre
Santé, bien-être et âge au travail

Ellen Kocher, Economiste, Master Santé en
Entreprise, ICF MCC, NBHWC, Assesseur et
Consultant Promotion Santé Suisse



Notre atelier

- I. Santé et bien-être au travail : Tendances et “ROI”**
- II. Âge en Suisse**
- III. Grandir – en avant et en haut !**

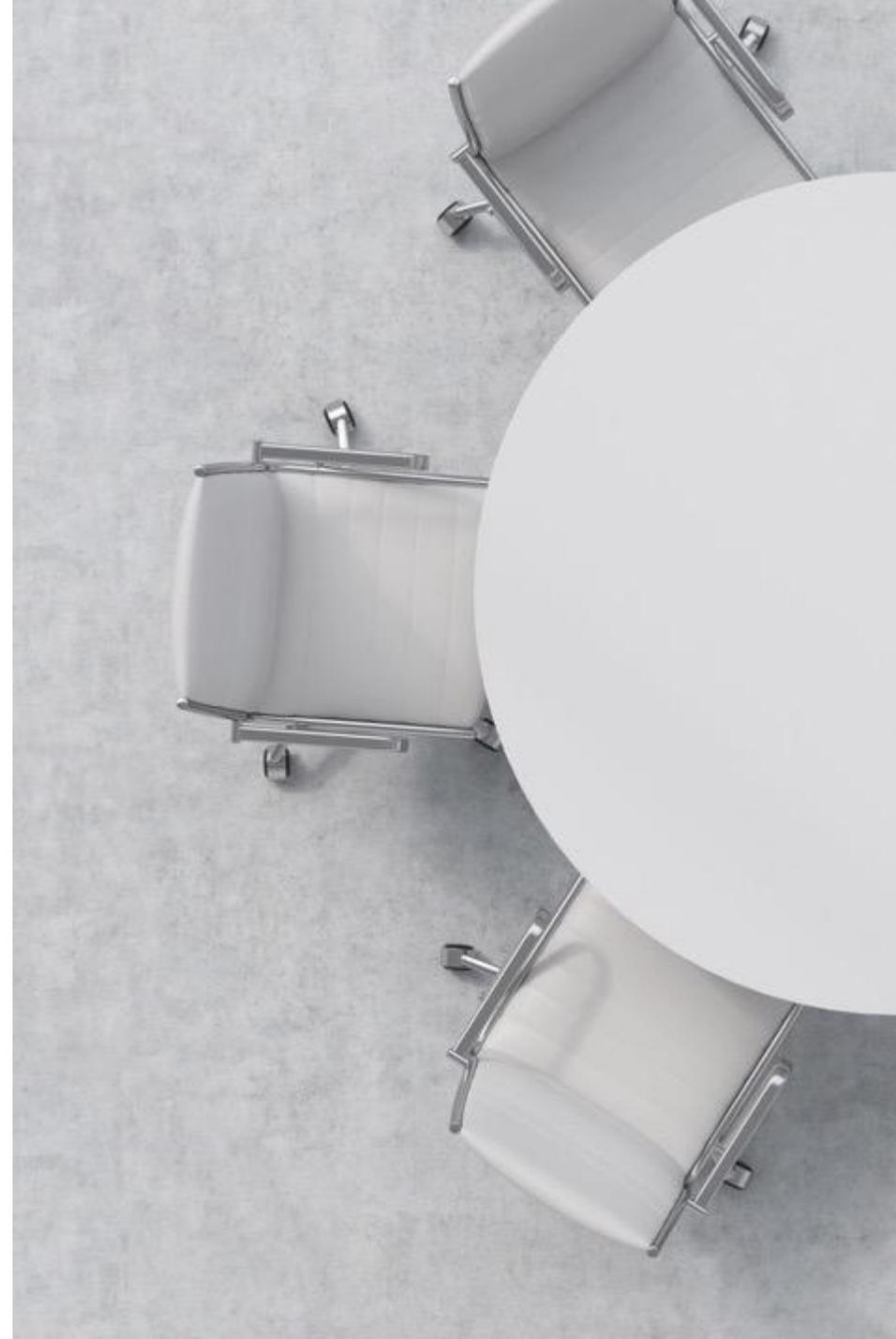


Bénéfices

- ✓ Arguments économiques : santé et bien-être au travail
- ✓ Arguments économiques : diversité
- ✓ L'Âge comme atout
- ✓ Une discussion animée entre pairs
- ✓ Ressources et conseils pour “grandir” !



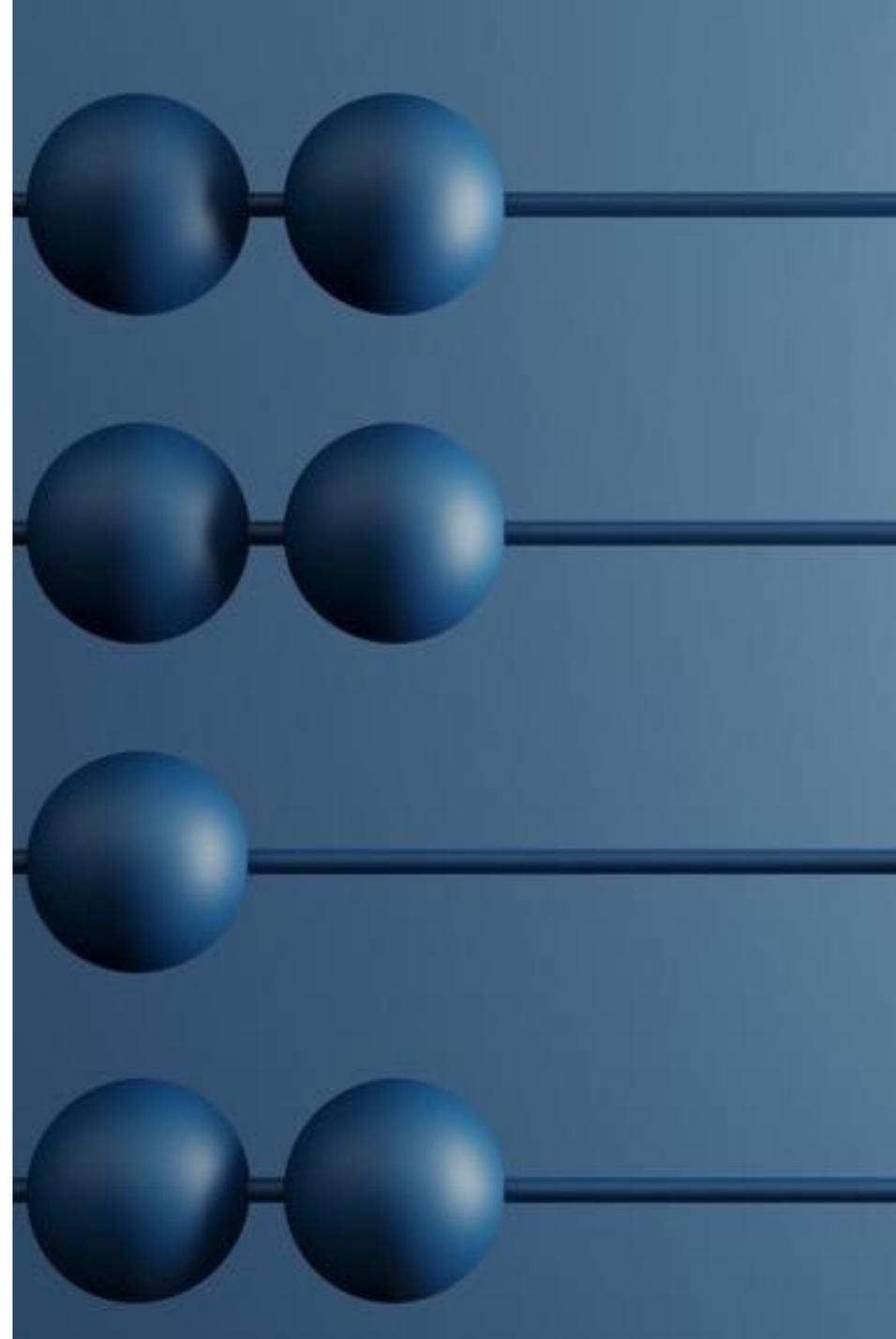
I. Santé et bien-être au travail : Tendances et “ROI”





Arguments Economiques GSE “ROI”

-25%	Absentéisme
+15%	Productivité
1 : 2.5	Retour sur investissement
-40%	Accidents au travail
-59%	Turnover
+56%	Satisfaction
+	Engagement

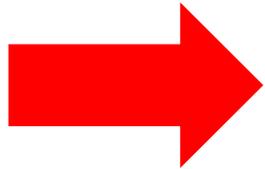


Ce que les employés recherchent chez leur employeur, par génération

Young Millennials & Gen Z: 1989-2001	Older Millennials: 1980-1988	Gen X: 1965-1979	Baby Boomers: 1946-1964
1. The organization cares about employees' wellbeing.	1. The organization cares about employees' wellbeing.	1. The organization's leadership is ethical.	1. The organization's leadership is ethical.
2. The organization's leadership is ethical.	2. The organization's leadership is ethical.	2. The organization cares about employees' wellbeing.	2. The organization cares about employees' wellbeing.
3. The organization is diverse and inclusive of all people.	3. The organization's leadership is open and transparent.	3. The organization's financial stability.	3. The organization's financial stability.

GALLUP

Principales priorités entreprises 5 prochaines années



- 1** | Employee wellbeing (i.e., an employee's overall, physical, emotional, social, career, and financial health) 
- 2** | Attracting and retaining talent 
- 3** | Profits and financial margins (i.e., control costs and efficiencies) 
- 4** | Innovation of product and / or services 
- 5** | Environment, Social, and Governance (ESG) 

Globalement depuis 2020

63%
globally

say employee wellbeing is more important to their company since 2020

87%
globally

have a wellbeing initiative in place

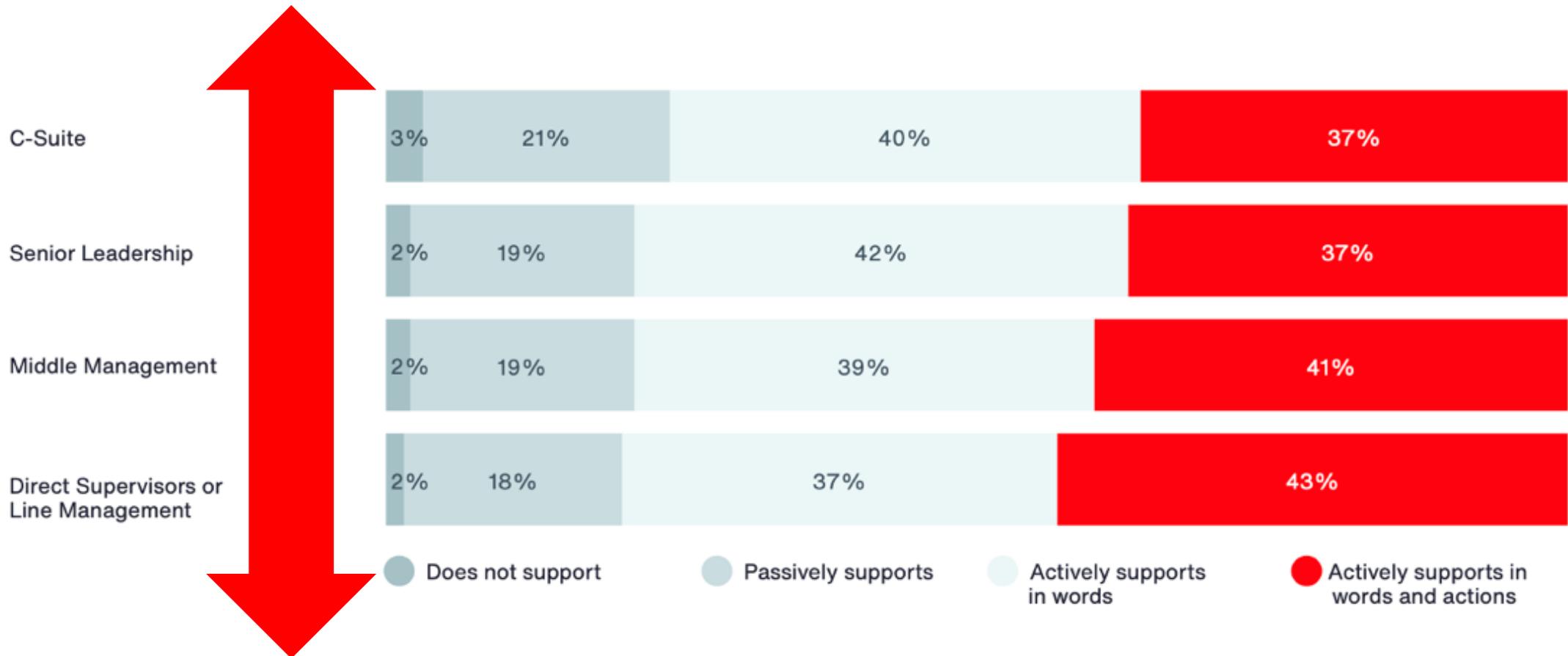
47%
globally

say employee wellbeing has increased as a priority since 2020

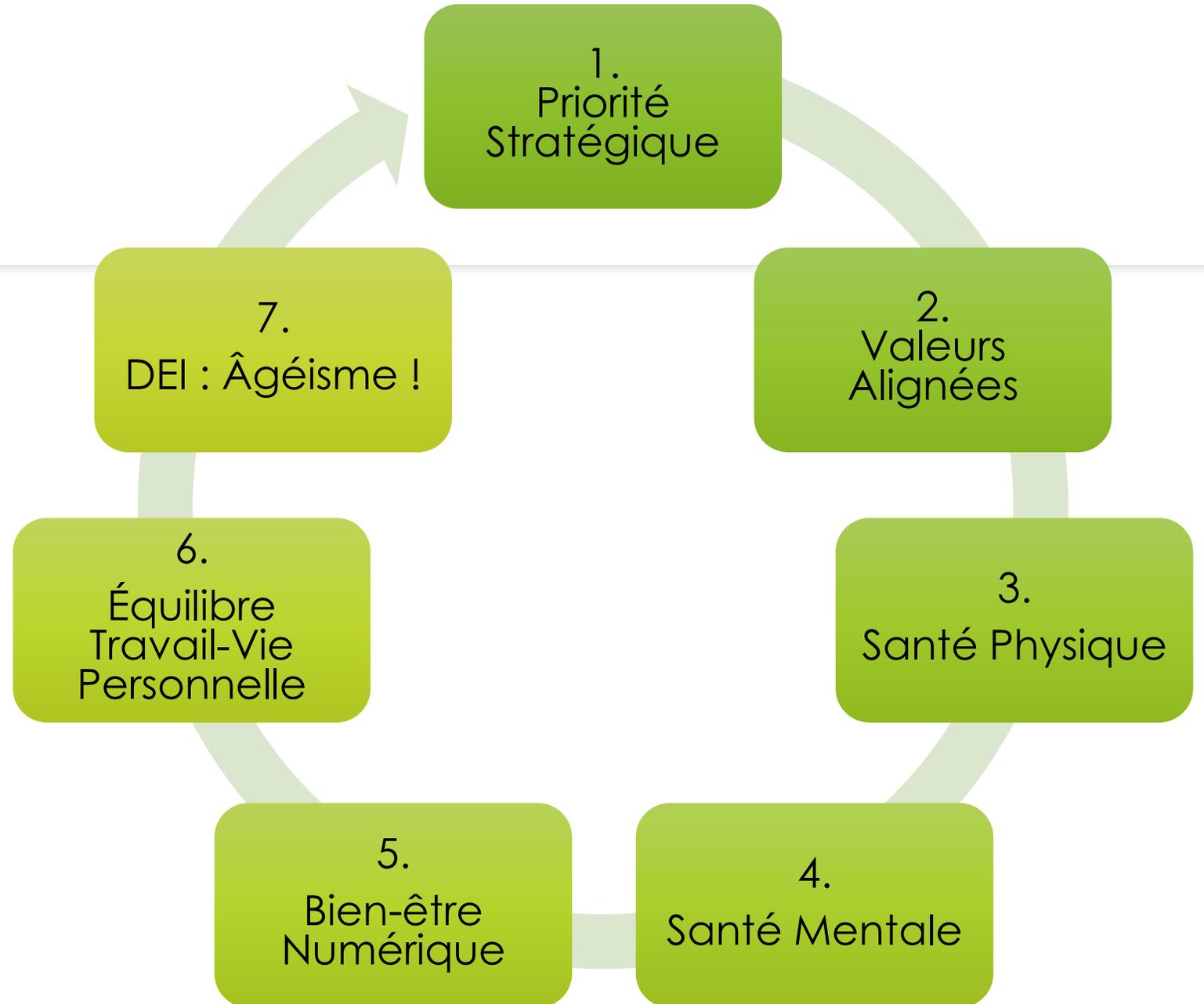
83%
globally

have a wellbeing strategy in place, a 28 point increase from 2020

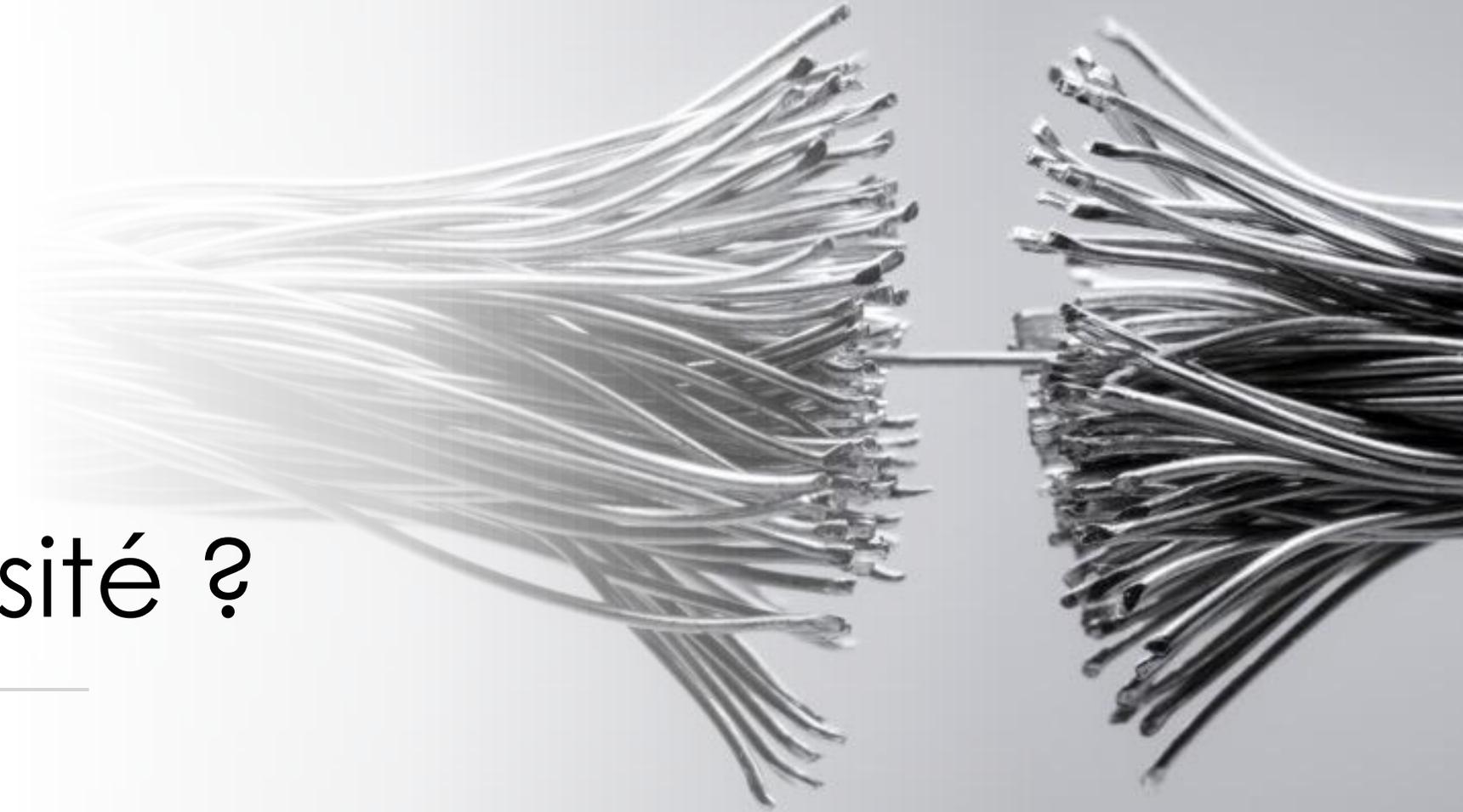
Engagement Leadership Initiatives GSE



GSE 7 Tendences



Discussion : GSE
Que faites-vous ?



GSE = Diversité ?

Arguments Economiques : Diversité



L'âgisme est le nouveau « isme » à la mode

« Nous devons lutter contre l'âgisme comme nous le faisons pour le sexisme »

(Huffington Post)

« L'âgisme sur le lieu de travail est tout aussi grave que le racisme »

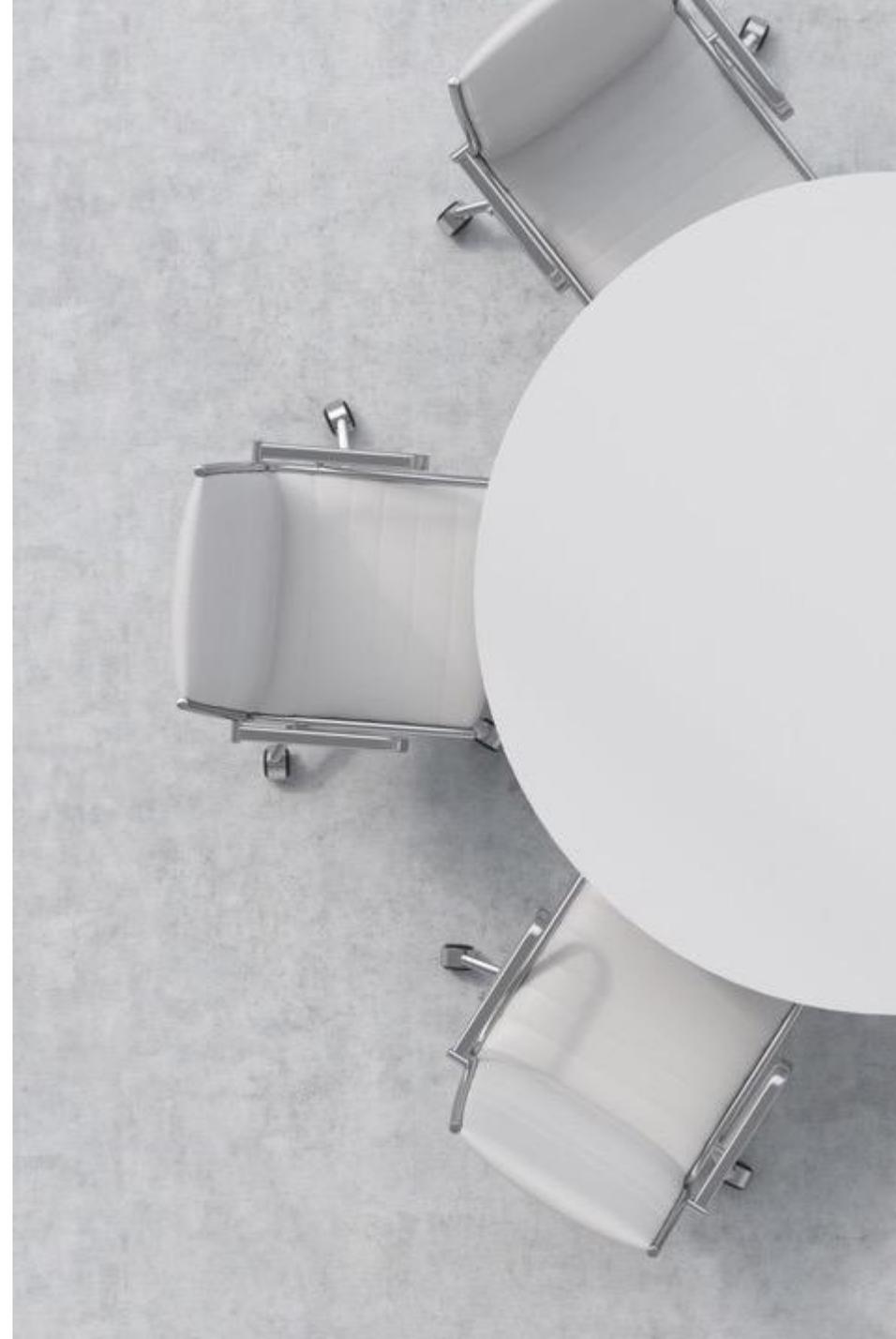
(Le Times Royaume-Uni)

« L'âgisme est un problème plus important que le racisme ou le sexisme »

(The Independent UK)



II. Âge en Suisse



Combien de
personnes sont
âgistes contre les
personnes âgées
50+ (OMS)?



50%

Qu'est-ce qui est dit ?

- ✓ « Sénior »
- ✓ « T'es bien... pour ton âge »
- ✓ « OK, Boomer »
- ✓ « Jeunes de cœur »
- ✓ « A mon / ton age... »
- ✓ “Espèce de vieux / vieille...”



Âgeisme

“Quand l'âge est utilisé pour catégoriser et diviser les gens de manière à ce qu'ils entraînent des préjudices, des désavantages et des injustices”

— OMS



** Tous les employés bénéficient principalement d'une protection égale contre la discrimination fondée sur l'âge. Dans la pratique, cependant, la discrimination fondée sur l'âge n'a jusqu'à présent été un problème que dans les affaires concernant des employés de 50+ ans dans le cadre de licenciements.*

SACCAGÉ



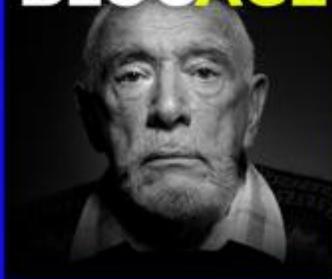
Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

BLOCAGE



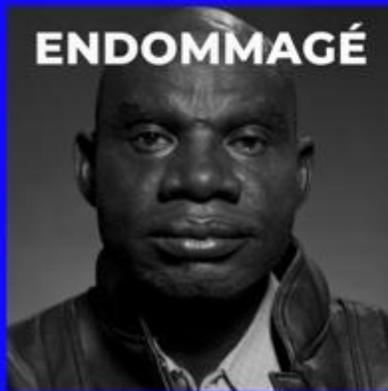
Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

ENDOMMAGÉ



DÉCOURAGÉ



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE
L'ÂGISME

ENGAGE

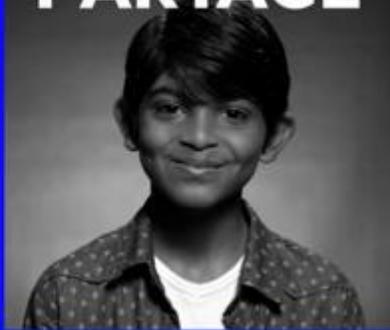
En intégrant des personnes de tout âge, nous créons une société plus riche.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

PARTAGE



OUTRAGÉ



Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

BLOCAGE

Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

ENDOMMAGÉ

Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGN

RAVAGÉ

Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

DÉSAVANTAGÉ

Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

OUTRAGÉ

Vous ne devriez jamais avoir à ressentir cela à cause de votre âge.



CAMPAGNE MONDIALE CONTRE L'ÂGISME

REJOIGNEZ LE MOUVEMENT

Qu'est-ce qu'une génération ?



Cohorte d'âge dont les membres sont nés au cours de la même période de l'histoire



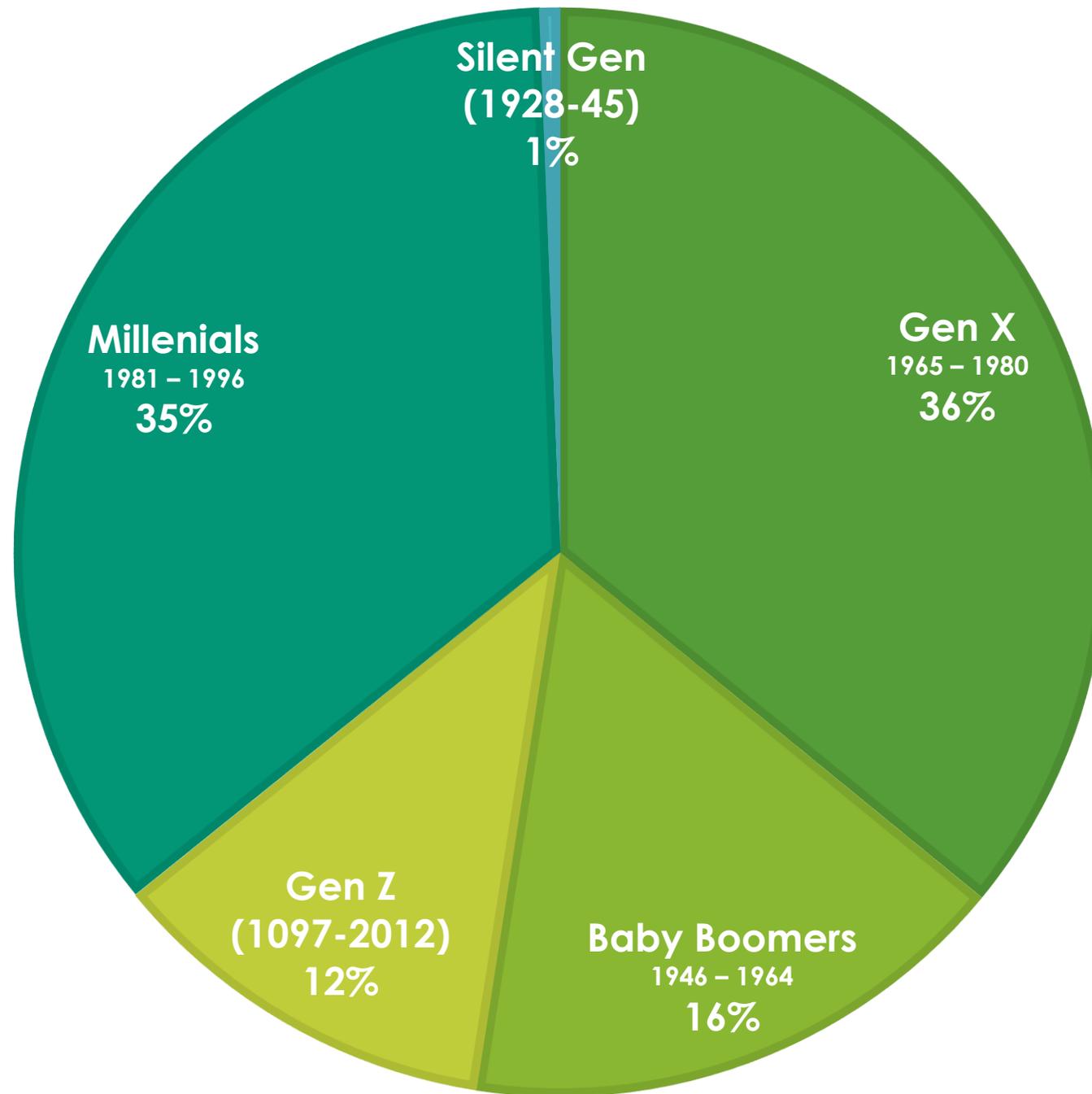
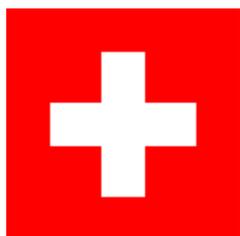
Ces expériences collectives peuvent façonner les valeurs et les normes du groupe d'une manière unique.



Parce que ces expériences formatrices varient d'une culture à l'autre, les spécificités de la composition générationnelle varient dans le monde.



Pour la première fois dans l'histoire 5 générations sur le lieu du travail



Contexte du vieillissement en Suisse

65+ : x2 d'ici 2060

81,4% 50-64ans actifs sur le marché du travail

50-64 ans = 33,5% de la main-d'œuvre

18% des seniors travaillent après la retraite

Espérance de vie : 84+ ans, en bonne santé

Moins de jeunes générations = pénurie talents

2030 : Manque de 400'000 travailleurs

Centenaires :
1910 = 2
2024 = 2177

50+ : Potentiel inexploité = 230'000+

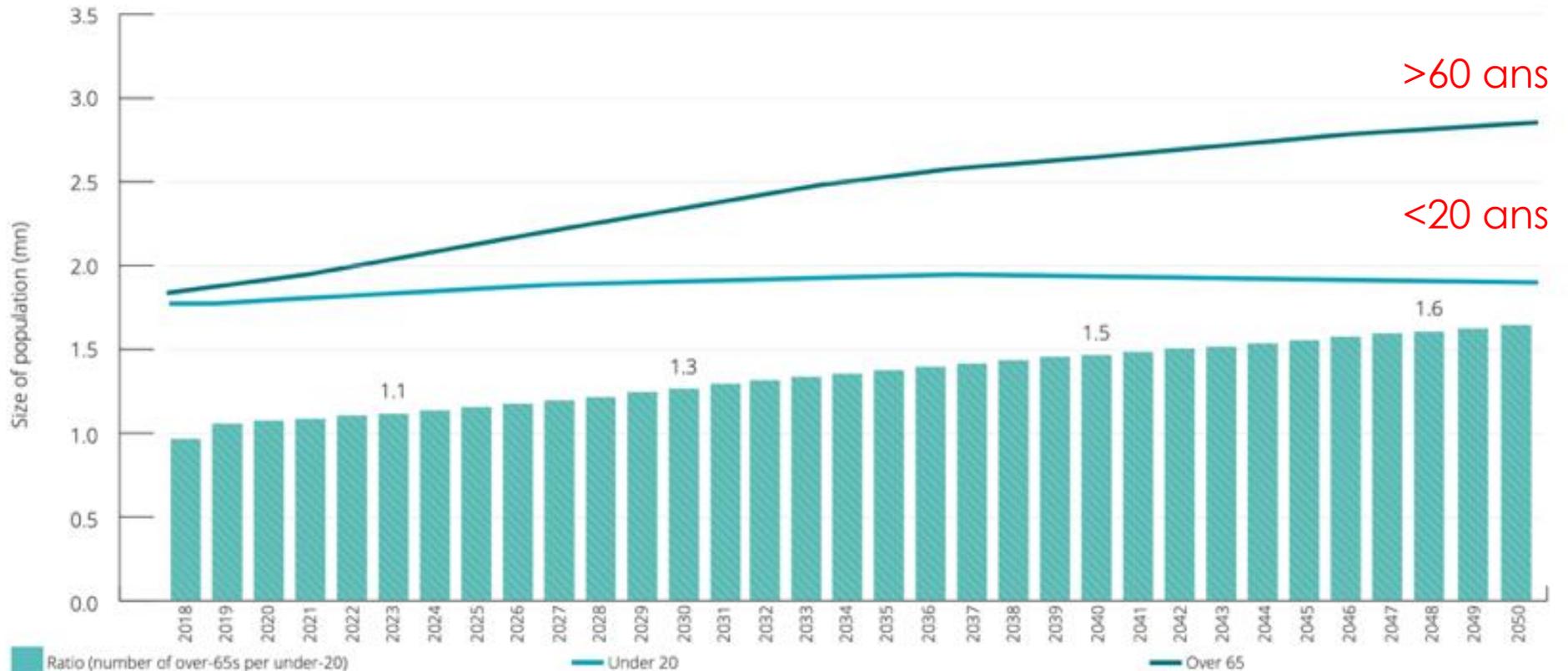
55+ : Recherche de productivité, but et contribution

Nouvelle mentalité : «Liberté du travail»

Besoins financiers



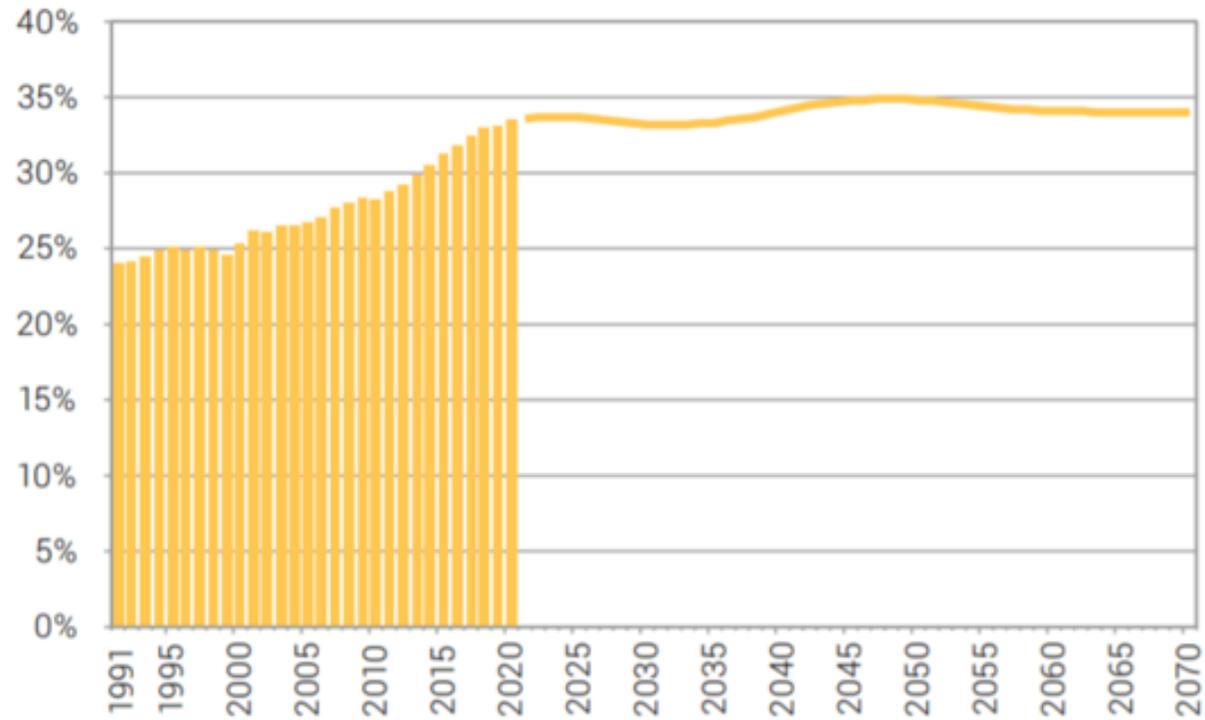
Prévisions de l'évolution de la population en Suisse



Source: BFS, Deloitte Research calculations



Pourcentage de >50 ans dans la population active suisse



Source: OFS – ESPA, scénarios de l'évolution démographique
(scénario de référence)

© OFS 2021



Pourquoi est-il important de combler le fossé entre les générations ?



Avantages Diversité :

Différentes perspectives alimentent l'innovation.

Le mentorat intergénérationnel enrichit les compétences et le transfert de connaissances.



Défis :

Lacunes de communication - les styles varient considérablement.

Les stéréotypes et les suppositions peuvent créer des frictions.



Opportunités :

Tirer parti de forces complémentaires.

Élargir la connaissance des clients grâce à l'empathie générationnelle.

Défis ?

Styles de
Communication

Maîtrise
technologique

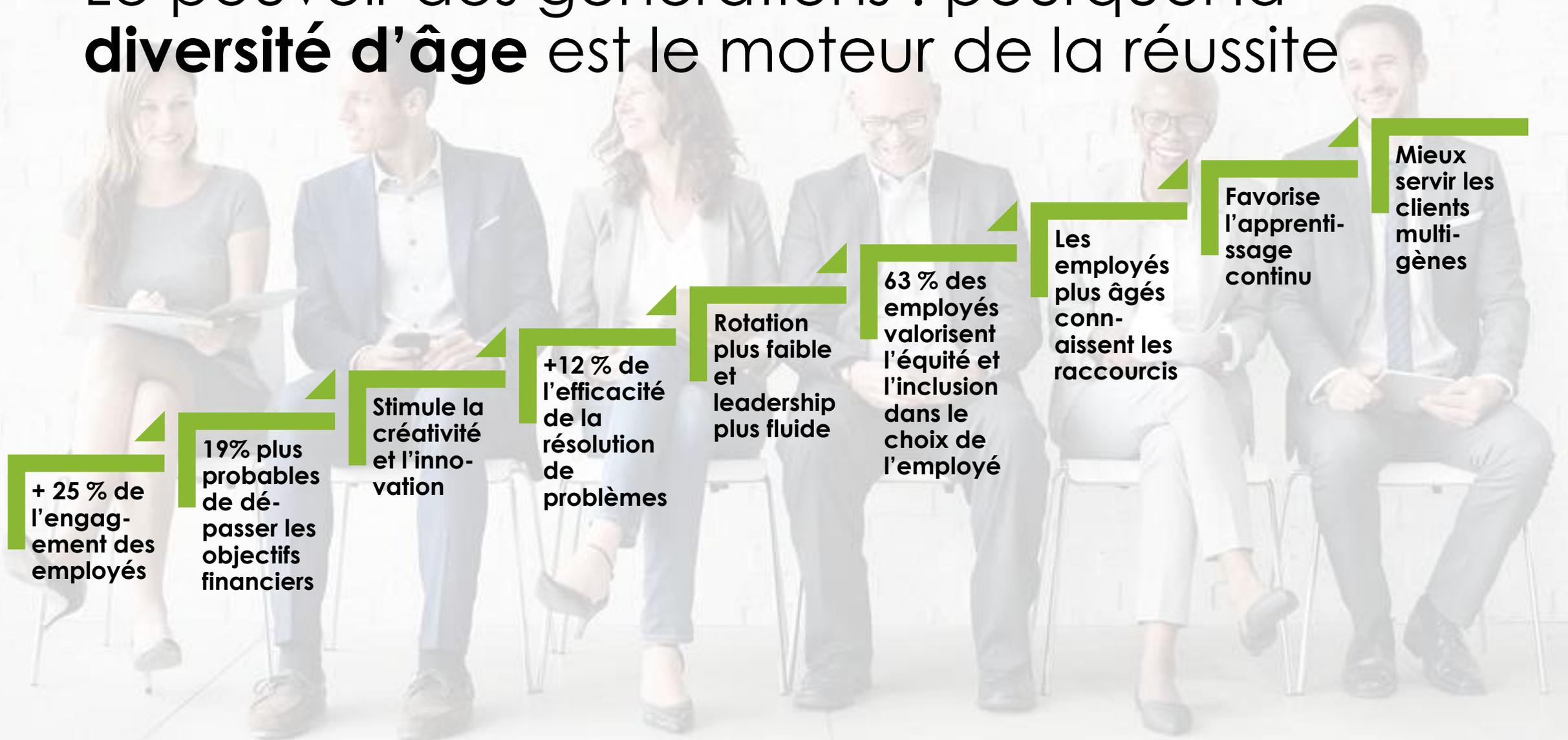
Attentes en
matière
d'équilibre travail-
vie personnelle

Stéréotypes et
préjugés

Facteurs de
motivation variés

Autre ?

Le pouvoir des générations : pourquoi la **diversité d'âge** est le moteur de la réussite





Il est **essentiel** que les dirigeants voient les équipes intergénérationnelles comme une opportunité à saisir, non une menace à gérer.

Mais, Seulement **8 %** des organisations incluent l'âge dans leur stratégie DEI.

Quiz

Vrai ou faux ?

1.

Les Millennials et la Génération Z accordent plus d'importance au salaire qu'au sens.

2.

Les employés plus âgés apprennent plus lentement la technologie, mais la retiennent mieux.

3.

La Génération X est la plus stressée au travail.

4.

Les collaborateurs plus âgés sont moins innovants.

5.

La Génération Z est plus à l'aise avec le feedback que toute autre génération.

6.

Les Baby Boomers restent en poste plus longtemps que les jeunes générations.

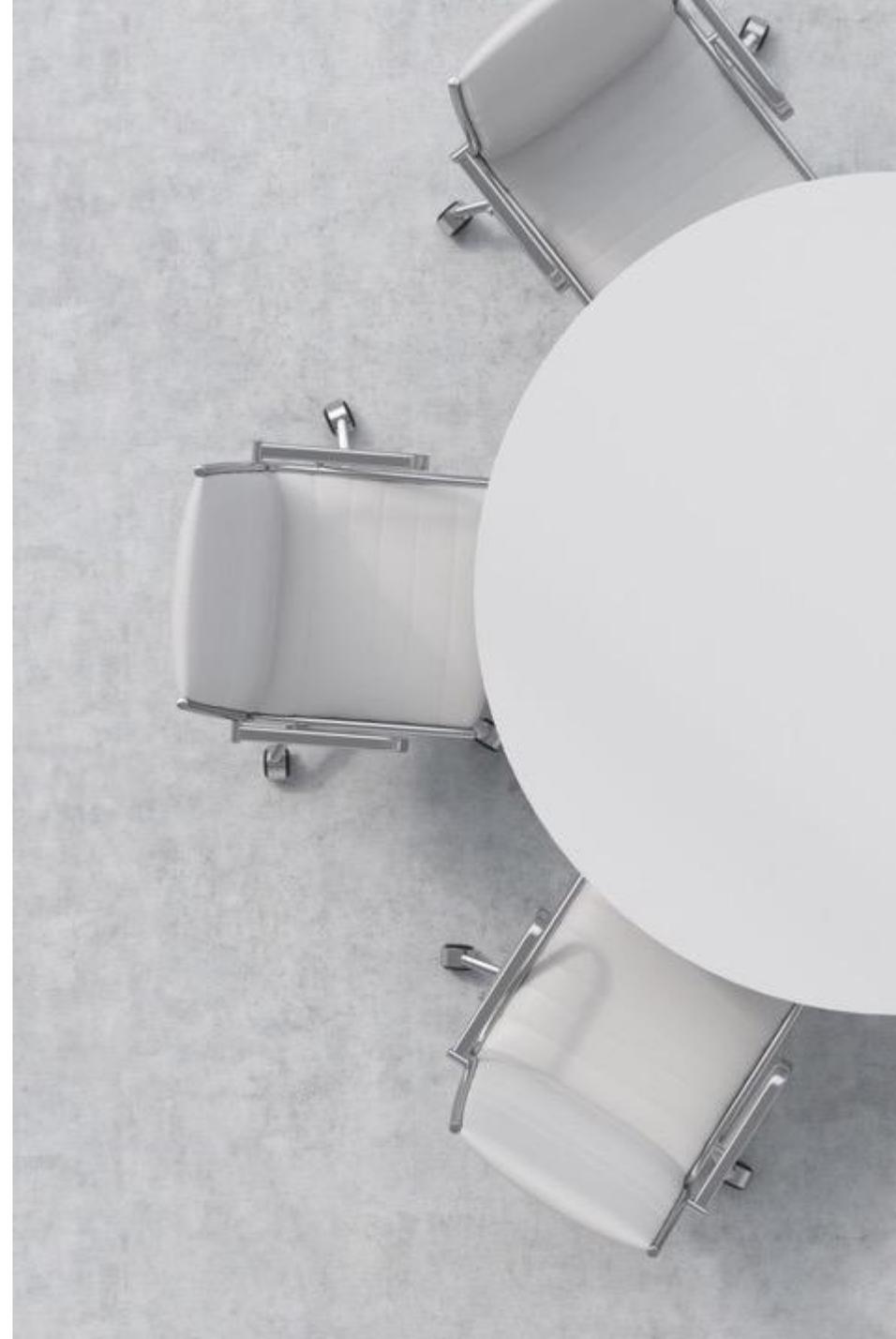
7.

La Génération Z et les Millennials sont meilleurs en multitâche que les générations plus âgées.

8.

Tout le monde veut de la flexibilité, mais les jeunes la revendiquent plus fortement.

III. Grandir – en avant et en haut !



Grandir ! La Suisse peut mieux exploiter le potentiel que représentent les travailleurs âgés



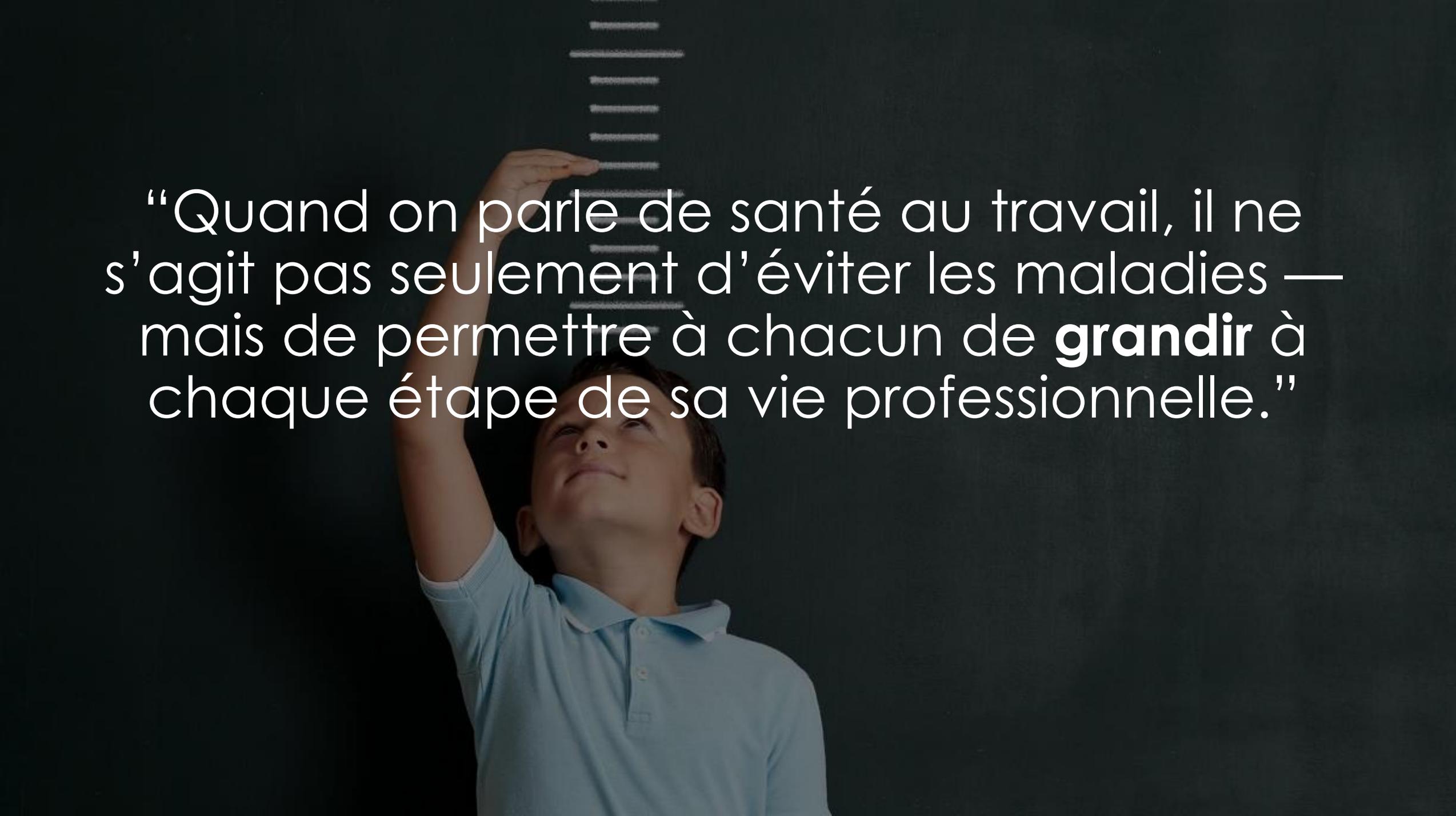
Entreprises

- Adapter les modèles d'emploi
- Adapter les règles de travail
- Adapter les conditions de travail
- Mettre en place des équipes intergénérationnelles
- Investir dans la gestion de la santé
- Maintenir l'employabilité par la formation, etc.

Gouvernement

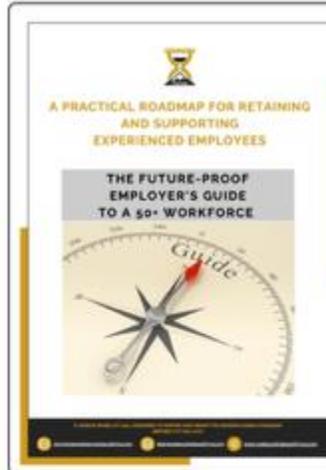
- Assouplir l'âge de la retraite pour lutter contre les mentalités rigides
- Adapter l'âge de la retraite à l'espérance de vie
- Améliorer les incitations à continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite
- Uniformiser les cotisations aux régimes de retraite actuellement liés à l'âge
- Introduire des règlements statutaires «neutres» en matière d'âge, d'embauche et de licenciement

Votre premier pas
pour faire “grandir”
votre culture
d'entreprise ?

A young boy in a light blue polo shirt is reaching up with his right hand towards a glowing vertical bar chart. The chart consists of several horizontal bars of varying lengths, with the top bar being the longest. The background is dark, and the overall scene is dimly lit, with the primary light source being the glowing bars of the chart. The boy's face is looking upwards, and his expression is one of aspiration or focus.

“Quand on parle de santé au travail, il ne s’agit pas seulement d’éviter les maladies — mais de permettre à chacun de **grandir** à chaque étape de sa vie professionnelle.”

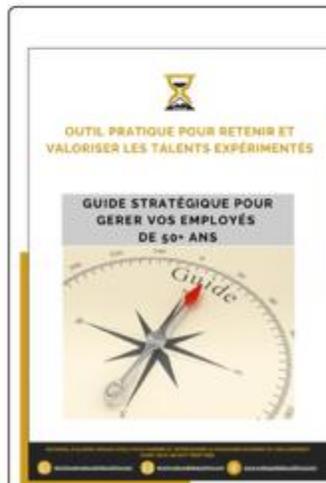
Ressources Age



NEW! Future-Proof Your Workforce!

Download "The Future-Proof Employer's Guide to a 50+ Workforce" for key insights and strategies to harness the full potential of your experienced employees.

Get your FREE guide now!



NOUVEAU! Anticipez l'avenir de votre entreprise !

Téléchargez "Guide Stratégique pour Gérer vos Employés de 50+ ans" et découvrez comment maximiser l'engagement et la performance de vos talents expérimentés.

Obtenez votre guide GRATUIT maintenant !

Ressources GSE

- ✓ Label Friendly Workspace
- ✓ Check GSE 12 minutes en ligne
- ✓ Job Stress Analysis
- ✓ <https://promotionsante.ch/>



www.whealthness.ch

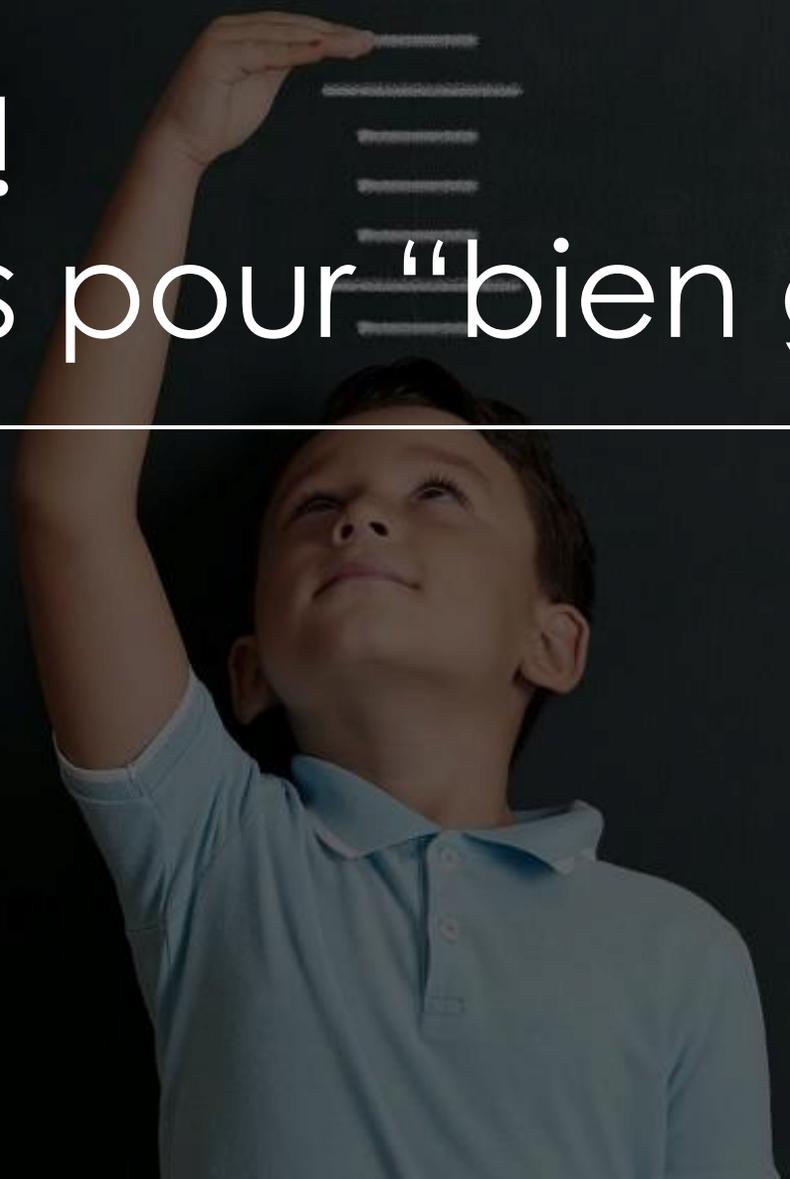
Nous vous conseillons avec les
offres Friendly Work Space de:



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Action ! Astuces pour “bien grandir”



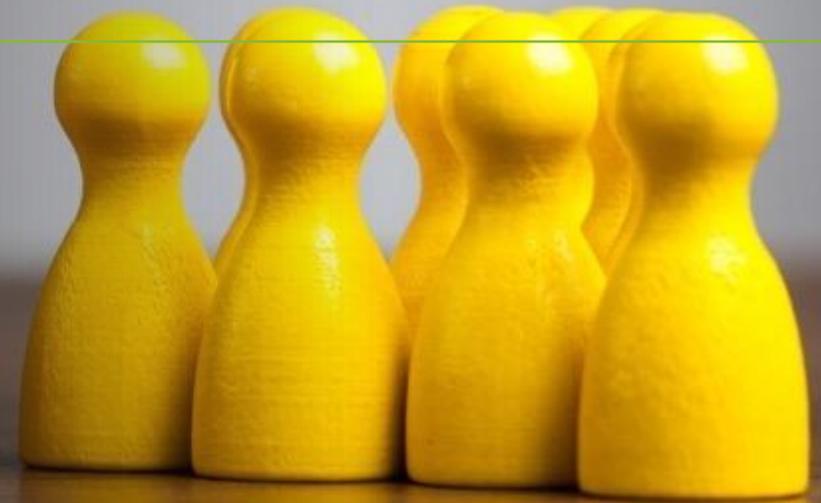
Grandir! Conseils pour inclure l'âge

- ❑ S'assurer que l'AGE fait partie de la conversation sur la santé et le bien-être
- ❑ Aider les gens à reconnaître, à apprécier et à utiliser leurs différences, tout comme le font les organisations avec d'autres types de diversité.
- ❑ Commencer par une évaluation de la culture, car les perceptions des employés en matière d'équité et d'inclusion sont déterminées par la culture organisationnelle et le comportement de la direction.
- ❑ Aligner les initiatives AGE sur les objectifs organisationnels conformément à la vision et à la mission
- ❑ Joindre le geste à la parole pour démontrer de manière authentique l'importance de la DEIB
- ❑ Créer un comité d'Inclusion et un conseil consultatif pour mettre en œuvre les initiatives, avec un examen continu.
- ❑ Créer des normes et des pratiques pour démontrer un véritable engagement en matière de Inclusion
- ❑ Suivre la progression pour montrer l'activité Inclusion (interne et externe)
- ❑ Réexaminer tous les processus à travers le prisme de la Inclusion et s'adapter si nécessaire
- ❑ Former les employés à tous les niveaux

Grandir ! 10 Conseils pour mieux gérer les préjugés liés à l'âge au travail

- 1. Se renseigner** sur les préjugés liés à l'âge, leur impact et l'importance de créer un environnement de travail inclusif. Comprendre que l'âge ne définit pas les capacités ou le potentiel d'une personne.
- 2. Remettre en question** ses propres préjugés et stéréotypes sur les différents groupes d'âge pour favoriser une perspective plus objective et juste.
- 3. Mettre en valeur** ses compétences, réalisations et expériences pour démontrer sa valeur et son expertise, en mettant l'accent sur ses contributions à l'équipe et à l'organisation.
- 4. Rester à jour et adaptable** en suivant les tendances de l'industrie, les avancées technologiques et les compétences pertinentes, tout en montrant une volonté d'apprentissage continu.
- 5. Favoriser la collaboration intergénérationnelle** en encourageant le partage des connaissances et en valorisant la diversité des perspectives et des expériences.
- 6. Être un mentor et rechercher du mentorat** en partageant son savoir avec les plus jeunes et en apprenant des collègues d'autres générations.
- 7. Rechercher des opportunités de croissance** en profitant des formations, ateliers et programmes de développement professionnel pour renforcer ses compétences et son employabilité.
- 8. Communiquer efficacement** en exprimant clairement ses idées, opinions et contributions, en mettant l'accent sur la pertinence du message plutôt que sur l'âge.
- 9. Demander de l'aide** en cas de préjugés ou de discrimination liés à l'âge en sollicitant le soutien de collègues, mentors ou des ressources humaines.
- 10. Donner l'exemple** en incarnant l'inclusion et le respect envers toutes les générations, en valorisant la diversité et la collaboration.

Action ! Astuces par Génération



Baby Boomers (60-78yrs)



Généralités	Préférences	Santé
Ambiance générale : Optimiste, compétitif et axé sur l'équipe.	Approche de l'autorité : Respectent les structures hiérarchiques et l'autorité.	Risques : Sensibilité accrue aux maladies chroniques ; Importance des espaces de travail ergonomiques.
Caractéristiques : Valorisent la fidélité, les environnements structurés et une solide éthique de travail.	Flexibilité : Préfèrent des directives claires et des procédures établies.	Priorités : Accent mis sur les prestations de soins de santé et la planification de la retraite.
Défis : S'adapter aux changements technologiques rapides et aux différents styles de travail des jeunes générations.	Collaboration : Valorisent le travail d'équipe et les réunions en personne.	
Éthique de travail : « Motivés par le dévouement et la loyauté envers leurs employeurs. » Connus pour leur engagement, leurs longues heures de travail et l'accent mis sur la stabilité de l'emploi.		

Génération X (44-59yrs)



Généralités	Préférences	Santé
Ambiance générale : Indépendant, débrouillard et sceptique.	Approche de l'autorité : Préfèrent l'autonomie et moins de supervision.	Risques : Stress lié à l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales.
Caractéristiques : Valorisent l'équilibre travail-vie personnelle, autonomie et capacité d'adaptation au changement.	Flexibilité : Adaptable, valorisent les modalités de travail flexibles.	Priorités : Recherchent des programmes de bien-être et du soutien en santé mentale.
Défis : Comblent le fossé entre les pratiques de travail traditionnelles et modernes.	Collaboration : À l'aise avec le travail d'équipe et les tâches indépendantes.	
Éthique de travail : Indépendant, adaptable et pragmatique dans son approche du travail. Valorisent l'autonomie et l'efficacité, en faisant souvent le lien entre l'éthique de travail traditionnelle et moderne.		

Millennials (28-43ans)



Généralités	Préférences	Santé
<p>Ambiance générale : férus de technologie, collaboratif et axé sur les objectifs.</p>	<p>Approche de l'autorité : Préfèrent le leadership collaboratif aux structures hiérarchiques.</p>	<p>Risques : Niveaux élevés d'épuisement professionnel en raison du surmenage et du stress financier.</p>
<p>Caractéristiques : Valorisent la flexibilité, l'apprentissage continu et la responsabilité sociale.</p>	<p>Flexibilité : Épanouissement dans des environnements avec des horaires flexibles et des options de travail à distance.</p>	<p>Priorités: Valorisent le soutien en santé mentale, l'équilibre travail-vie personnelle et les programmes de bien-être.</p>
<p>Défis : Gérer la dette étudiante, les problèmes de stabilité d'emploi et l'équilibre entre l'épanouissement personnel et le travail.</p>	<p>Collaboration : Forte préférence pour le travail d'équipe et les projets de groupe.</p>	<p>Bien-être au travail : Recherchent des programmes de pleine conscience, des avantages de remise en forme et des politiques de congés payés flexibles.</p>
<p>Éthique de travail : Motivés par un objectif, collaborative et axés sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Privilégiez le travail "sens", le travail d'équipe et les environnements flexibles.</p>		

Génération Z (12-27ans)



Généralités	Préférences	Santé
Ambiance générale : Diversifié, entreprenant et socialement conscient.	Approche de l'autorité : Apprécie la transparence et le dialogue ouvert.	Risques : Niveaux élevés d'anxiété, de dépression, de fatigue numérique.
Caractéristiques : Valorisent l'authenticité, l'inclusivité et l'innovation.	Flexibilité : Épanouissement dans des environnements dynamiques et rapides avec de la place pour la créativité.	Priorités : Santé mentale, des applis, flexibilité pour la santé mentale.
Défis : Faire face à l'incertitude économique, à la concurrence sur le marché du travail et à l'épuisement numérique.	Collaboration : Préfèrent à la fois le travail d'équipe et l'autonomie en fonction de la complexité de la tâche.	Mieux-être : Bien-être personnel et financier.
Éthique de travail : Entrepreneurial, férus de technologie et motivé par l'innovation. Recherchent des rôles rapides et percutants, en mettant l'accent sur créativité et capacité d'adaptation.		

Références

[AON 2022-2023 Global Wellbeing Survey](#)

<https://www.gallup.com/workplace/247391/fixable-problem-costs-businesses-trillion.aspx#:~:text=The%20cost%20of%20replacing%20an,to%20%242.6%20million%20per%20year.>

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/work-income/employment-working-hours/age-generations-retirement-health/generations-labour-market.html>

[HBR: The Big Idea Series Getting the Best Out of the Five-Generation Workforce](#)

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9adc88d2-en/index.html?itemId=/content/component/9adc88d2-en>

<https://www.prb.org/aging-unitedstates-fact-sheet/>

https://www.who.int/ageing/publications/health_workforce_ageing/en/

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3487684/>

<https://www.weforum.org/agenda/2019/01/an-aging-workforce-isnt-a-burden-its-an-opportunity/>

<https://www.weforum.org/agenda/2018/11/global-ageing-challenge-opportunity-pension-retirement/>

<https://hbr.org/2014/04/four-ways-to-adapt-to-an-aging-workforce>

<https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers>

<https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2019/06/12/the-distressing-story-of-age-in-the-workforce/#3943536460a3>

<https://www.forbes.com/sites/sheilacallaham/2019/02/22/the-alarming-future-for-an-aging-workforce/#692440ec1ba0>

<https://intelligence.weforum.org/topics/a1Gb0000000LHRxEAO?tab=publications>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4822264/>

[deloitte-ch-en-ageing-workforce-workers-needed.pdf](#)

<http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/switzerland#:~:text=The%20prohibition%20of%20age%20discrimination,against%20due%20to%20their%20age>

[https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un#:~:text=Prevalence%20figures%20based%20on%20a,\(i.e.%20stereotypes%20and%20prejudice\).](https://www.who.int/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un#:~:text=Prevalence%20figures%20based%20on%20a,(i.e.%20stereotypes%20and%20prejudice).)

https://www.who.int/health-topics/ageism#tab=tab_1

<https://www.toptal.com/insights/future-of-work/multigenerational-workforce-part-1>

[https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3159.](https://www.mdpi.com/1660-4601/17/9/3159)