



"P*tain de facteur humain" : burn-out, greenwashing, faux semblants... et si on parlait vrai ?

Hélène SCHETTING

Vendredi 30 janvier 2026

QUI SOMMES-NOUS ?



Nos **métiers**



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service
depuis 40 ans !



PROGRAMME

Nous allons passer 1 heure ensemble

- 45 minutes de live
- 15minutes de Q/R

- Où se cache le facteur humain.
- Une matrice pour trier vos actions (utiles / vitrine / délétères).
- Un plan actions en 5 étapes pour passer du discours au actes.
- 1 protocole anti-washing.



"P*tain de facteur humain" : burn-out, greenwashing, faux semblants... et si on parlait vrai ?

- Rappel du context : poly -crises.
- Clin d'oeil à Hubert Reeves. Le Facteur Humain = l'espace entre ce que l'organisation attend, ce que les personnes comprennent, ce qu'elles veulent faire, et ce qu'elles peuvent réellement faire dans la durée.
- Travailler le facteur humain = rendre cet écart visible, sortir de l'implicite, unifier la performance sociale et économique

Parler vrai, regarder les angles morts,
et repartir avec des **actions** simples mais **justes**.

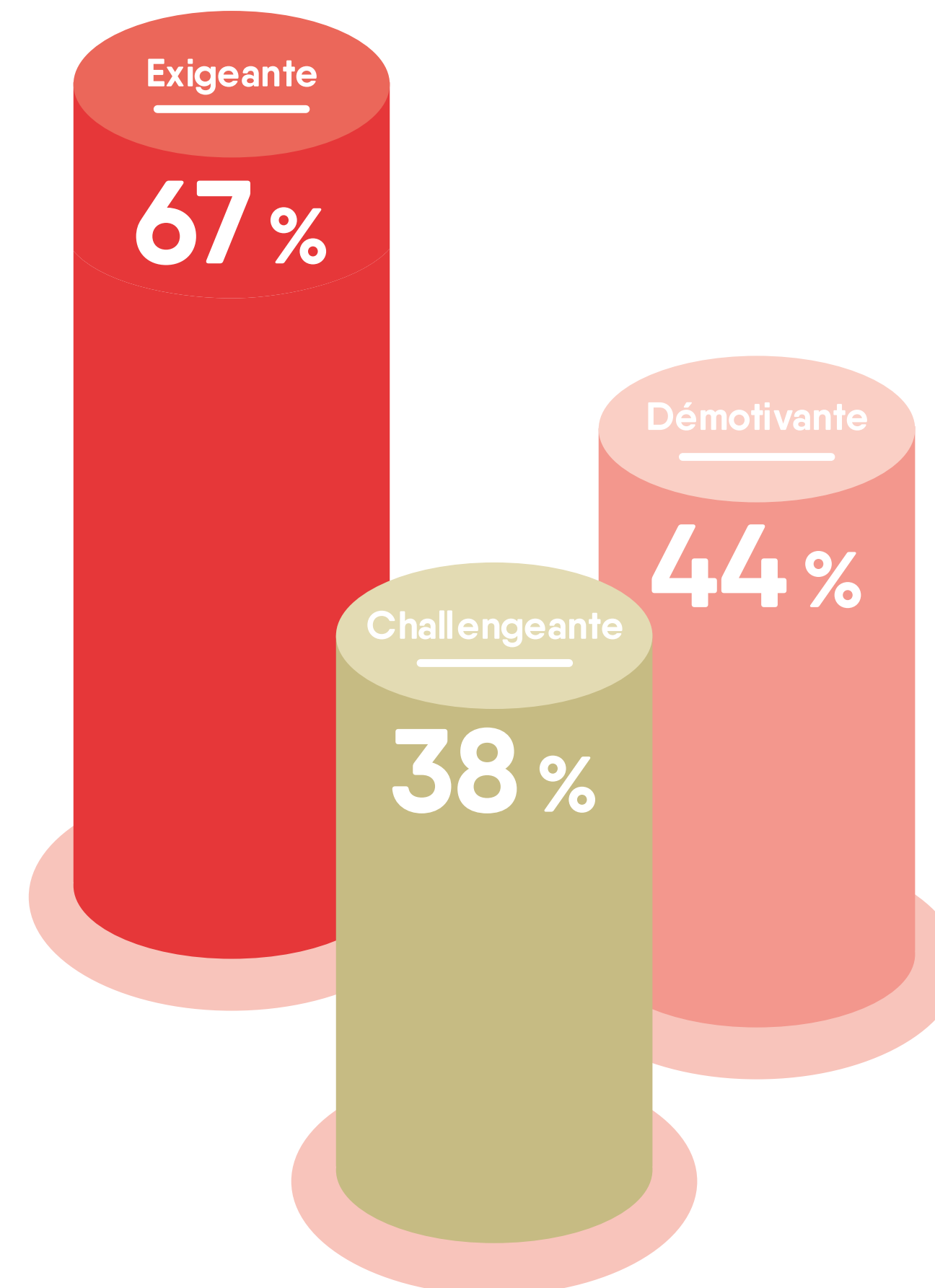


Hélène **SCHETTING**



Vous, professionnels RH : comment tenez-vous le choc?

- Glissement de la fatigue vers la **perte de sens**
- Particularité de la fonction :
**« vous portez la charge du bien-être des autres,
souvent au détriment du vôtre ».**



55%

**VONT BIEN
/ TRÈS BIEN**

- 4 points par rapport à N-1



Les injonctions contradictoires de la fonction RH

➤ Charge de travail

- **60 %** des RH ont travaillé plus ou beaucoup plus qu'en 2024
- **71 %** des directions RH sont en première ligne
- **69 %** citent désormais la charge de travail comme principal facteur de stress (74 % dans le public)

➤ Équilibre vie pro / perso

38 % constatent une dégradation, pour seulement 14 % d'amélioration.



Garantir la performance

Coûts, productivité, réorganisations

Protéger les salariés

RPS, QVCT, burn-out

Injonctions

“Enrober” tout cela

RSE, labels, communication sociale



Burn-out & épuisement « ça tient encore » devient dangereux

- ✓ La surcharge n'est plus un accident mais un **mode de fonctionnement** : « mal endémique du travail en France ».
- ✓ Exemples d'autres professions très exposées (agents territoriaux, enseignants, etc.).
- ✓ Vous n'êtes pas seuls dans la tempête.

Dans ***Putain de Facteur Humain*** : quand les objectifs irréalistes, la surproductivité et les indicateurs quantitatifs prennent le pouvoir, on voit exploser stress, burn-out, quiet quitting et perte de sens.



Objectifs irréalistes

Surproductivité,
indicateurs quantitatifs



Conséquences

Stress, burn-out, quiet quitting



Perte de sens

Désengagement, épuisement



QVCT : levier stratégique ou cache-misère institutionnalisé ?

- ✓ La QVCT est une obligation de négociation mais aussi un levier central pour la santé, la qualité du travail, l'engagement.
- ✓ Le rapport IGAS (2025) montre que la qualité des pratiques managériales (participation, reconnaissance, autonomie) est **déterminante** pour la QVCT et la santé au travail

QVCT vitrine

- Baby-foot
- Séances de yoga
- Fruits bio
- Appli bien-être

VS

QVCT réelle

- Charge réaliste
- Autonomie
- Participation
- Reconnaissance
- Clarté des rôles



RSE, QVCT, ESG : quand ça bascule en green et social washing

Beaucoup d'actions sont conçues comme **outils de communication** plus que comme leviers de transformation.

Symptômes typiques :

Promesses RSE non tenues

Écart image / réalité, confiance érodée

Labels obtenus sans engagement profond

Impression de manipulation, cynisme

Sur-communication RSE/QVCT

Désengagement et raillerie (« encore une campagne interne... »)



Ce que dit la recherche : le management, nerf de la guerre



IGAS 2025 : partout, le “bon management” est décrit de façon convergente :

Les études convergent : la qualité du management impacte à la fois :

- La performance économique
- La santé, l'engagement, la fidélisation
- Le taux d'emploi, l'absentéisme, la perte de sens



Pourquoi fait-on «semblant» ?

- **Dissonance cognitive**: quand le réel contredit le discours, on ajuste le récit (plus facile que le système).
- **Normalisation de la déviance**: l'anormal devient la norme (« on a toujours fait comme ça »).
- **Metrics theatre**: quand l'indicateur remplace le problème.
- **Peur relationnelle**: sans sécurité psychologique, on tait les vérités utiles.



Parler vrai : ce que cela implique pour un·e RH



Nommer les paradoxes

Objectifs, moyens, discours



Mettre au jour les écarts

Entre promesses et pratiques



Refuser de servir de caution

À des dispositifs purement cosmétiques

Trois niveaux de « parler vrai » pour les RH :

01

Avec soi

Reconnaître sa propre fatigue, ses limites, ses renoncements

02

Avec la direction

Poser un « contrat de lucidité » entre ambitions, ressources et risques

03

Avec les équipes

Ne pas survendre ce que l'organisation ne peut pas tenir

L'enjeu n'est pas d'être « gentil » ou « radical », mais d'être **cohérent** : c'est la condition de la crédibilité de la fonction RH.



Agir juste : une boussole pour trier entre utile, vitrine et délétère

Outil #1. La matrice : Utile / Vitrine / Délétère

Utile Impact sur le travail réel

- Réguler la charge (priorités, effectifs, délais)
- Donner autonomie + clarté des rôles
- Former managers au feedback + reconnaissance

Vitrine Sert surtout à raconter

- Semaine QVT sans toucher aux irritants
- Label / com interne sans preuves
- Cellule d'écoute sans plan sur l'organisation

Délétère Aggrave cynisme / charge

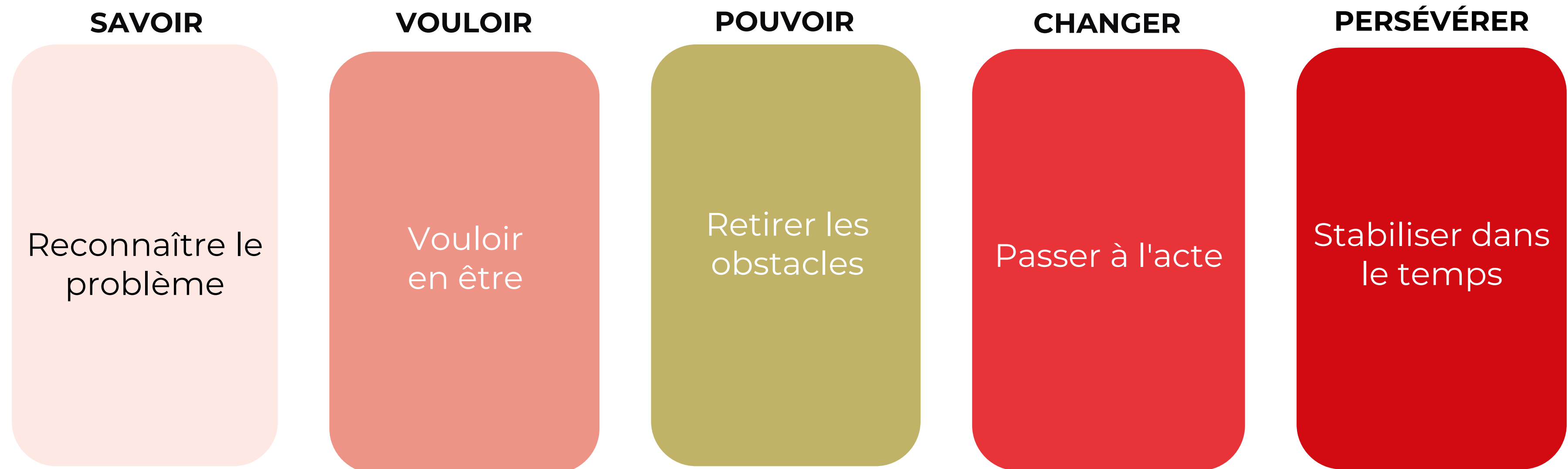
- Objectifs intenables + discours bien-être
- RSE de façade qui culpabilise les équipes
- Reporting ESG « cosmétique » qui surcharge



Agir juste

Outil #2. Plan d'action en 5 étapes (du discours au comportement)

Pourquoi c'est utile en RH : on arrête de confondre « annoncer » et « faire ».
La persévérance est une étape distincte.



Agir juste : 5 actions outil #3

1

SAVOIR : rendre l'invisible mesurable (sans fétichiser l'indicateur)

- 1 tableau de bord “travail réel” (3 à 5 indicateurs max): charge perçue, interruptions, délais irréalistes, conflits de valeurs, qualité du support managérial.
- 1 canal de signaux faibles: remontées anonymisées + retour public sur ce qui change.
- 1 revue mensuelle: “écarts promesse → vécu” (marque employeur, QVCT, RSE).

2

VOULOIR : créer une motivation robuste (pas une injonction)

- Passer de “il faut” à “voici pourquoi ça compte ici”.
- Aligner: sens (pourquoi) + justice (équité) + utilité (effet sur le travail réel).
- Faire choisir au collectif un comportement cible (non imposé) = antidote à la manipulation

Agir juste : 5 actions outil# 3

3

POUVOIR : transformer les conditions

- Ressources: temps, effectifs, outils, compétences (sinon on culpabilise).
- Clarté: rôles, marges de manœuvre, qui arbitre quoi ?.
- Sécurité psychologique.
- Autonomie + soutien: autonomie sans soutien = abandon

4

CHANGER : 3 micro-expériences en 30 jours (testables)

- Expérience #1 (charge): “Stop / Start / Continue” hebdo + arbitrage explicite des priorités.
- Expérience #2 (reconnaissance): rituel de feedback “fait / impact / suite” (10 minutes).
- Expérience #3 (anti-washing): revue mensuelle “preuve / travail réel / coût caché” avant toute communication.

5

PERSÉVÉRER

Stabiliser : ce qui se mesure, se protège

- Mettre la QVCT et la cohérence dans la gouvernance : un point fixe au COMEX/ CODIR.
- Suivre 2 indicateurs de surchauffe: interruptions + dette d'arbitrage (priorités non tranchées).
- Mettre en place une “revue des décisions”: quelles décisions ont réduit la charge, lesquelles l'ont déplacée ?



Protocole anti-washing outil# 4

1. **Définition précise** : de quoi parle-t-on exactement ? (*périmètre, population, période*)
2. **Preuves** : données auditées / traçables (*pas seulement des « intentions »*)
3. **Travail réel** : quel changement observable dans l'organisation du travail ? (*charge, moyens, décisions*)

À qui cela profite vraiment ? Quel signal cela envoie-t-il aux équipes ?
4. **Coûts cachés** : qui paie ? (*temps, charge mentale, sous-traitance, reporting*)
5. **Gouvernance** : qui tranche quand ça coûte ? (*arbitrages explicites*)
6. **Droit & risques** : conformité = communication vraie = cohérence entre tous les paramètres



Conclusion : ce que vous pouvez mettre en place dès lundi

1

Prendre du recul sur vos pratiques, repérer les angles morts
(injonctions, surcharge, démotivation).

2

Distinguer actions utiles / vitrine / délétères
(greenwashing social).

3

Clarifier ce que signifie « agir juste » entre exigence, éthique et humanité
(piliers du « bon » management)

4

Repartir avec 1 micro-expérimentation à lancer en 30 jours

Replacer la fonction RH comme actrice centrale de la transformation :

Ni « police sociale », ni « département bien-être gadget », mais **architecte des conditions réelles de travail.**



Parler vrai pour agir juste



Hélène SCHETTING / 06 15 30 75 86

Diagnostic
Flash PFH

Atelier intra
CODIR / COMEX

Accompagnement DRH

Diagnostic PFH de 45
minutes



L'EXPRESS

BEAUTY FORUM

PSYCHOLOGIES

LA CROIX



Thomas Chardin Auteur

Dirigeant fondateur de Parlons RH - Vice Président du Lab RH - C...

3 j ...

Helene SCHETTING J'ai commencé votre ouvrage ! Le ton est incisif, l'argumentaire solide et le message particulièrement pertinent. Tant sur la forme que sur le fond, j'adôôôtre !





P*tain de facteur humain

Hélène Schetting

www.librairie.gereso.com

MERCI À VOUS !



Gardons le contact !

formation@gereso.fr