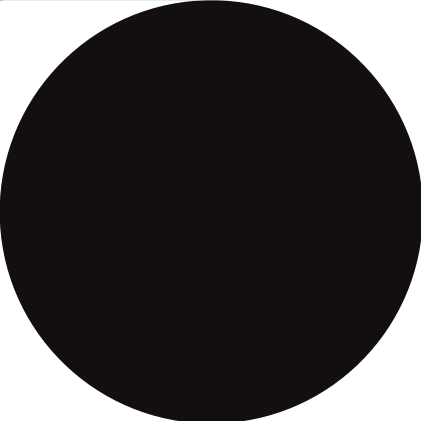


RAPPORT ANNUEL

Mission - Activités - Budget



LE SOULEAUMÈTRE

CONTINUE

+1 Je suis concentré(e) et plein(e) d'énergie

0 Je réalise sereinement mes tâches

-1 Je me sens fatigué(e) en fin de journée

-2 Les délais me stressent

-3 Je fais des erreurs inhabituelles

-4 Je suis préoccupé(e) par le travail

-5 Je m'irrite plus facilement

-6 Je dors mal fréquemment

-7 Je ressens de l'anxiété ou j'ai envie de pleurer régulièrement

-8 Je néglige mes besoins personnels (alimentation, sommeil, exercice...)

-9 Je m'isole socialement

-10 J'ai des maux de tête, des tensions musculaires, des troubles intestinaux ou d'autres symptômes physiques

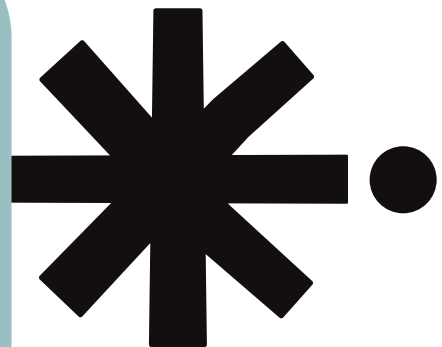


FAIS ATTENTION

STOP, TU AS BESOIN D'AIDE !



ET TOI, COMMENT ÇA VA ?



INTRODUCTION

Mouvement T est une jeune mais ambitieuse association engagée sur la thématique du travail. L'association est née en fin d'année 2023 entre les mains de 5 jeunes femmes cadres, elles-mêmes directement ou indirectement touchées par la souffrance au travail, expertes en intelligence collective et férues d'éducation populaire.

NOTRE CONSTAT

La souffrance au travail est aujourd'hui un enjeu majeur. Les manifestations de ce mal-être se multiplient et se généralisent. Dans le secteur des services, on estime qu'une personne sur deux sera touchée par un syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) et qu'une sur cinq subira un management toxique.

Et bien que les recherches académiques en psychologie ou en médecine du travail apportent des éclairages précieux, ces savoirs ne parviennent pas aux décideurs, pourtant responsables de créer des environnements de travail sains. De plus, les écoles qui forment les cadres de demain, comme HEC Paris ou Sciences Po, n'abordent que trop rarement ces problématiques. En tant que fondatrices de l'association, nous avons nous-mêmes constaté cette absence de sensibilisation au cours de nos parcours dans ces établissements.

NOTRE AMBITION

Nous estimons que les écoles qui forment les cadres de demain ont une responsabilité cruciale à assumer. Elles doivent préparer leurs étudiants non seulement à se protéger eux-mêmes, mais aussi à s'engager activement dans la construction d'un monde du travail plus doux, plus juste et plus sain. Cette mission est d'autant plus essentielle pour ceux qui occuperont des postes d'encadrement et de direction. Les étudiants d'aujourd'hui sont les futurs burn-outés, mais aussi les potentiels managers toxiques de demain.

Nous aurons accompli notre mission lorsque tous les établissements qui forment les cadres de demain auront officiellement intégré des contenus qui sensibilisent aux risques de mal-être dans le monde du travail et qui fournissent les clés pour instaurer des conditions de travail plus saines, plus douces et plus justes.

ACTIVITÉS CLÉS

UNE DÉMARCHE EN 3 TEMPS

D'abord, nous faisons appel à des experts du monde du travail pour recueillir leurs savoirs. Ensuite, nous mettons en forme ces connaissances et créons des outils pédagogiques adaptés à notre public cible. Enfin, nous contactons les écoles pour les convaincre de faire une place à ces contenus.

1

BRISER LA FRONTIÈRE ENTRE CEUX QUI TRAVAILLENT ET CEUX QUI TRAVAILLENT SUR LE TRAVAIL

Psychologues, sociologues, philosophes, médecins, juristes, inspecteurs du travail. On identifie des personnes et des contenus passionnants et on les amène au plus près des travailleurs.

On en a besoin. Nos études nous préparent à travailler mais elles ne nous préparent pas au monde du travail.

Or, personne ne connaît mieux le travail que ceux qui en ont fait leur métier.

2

CRÉER DES FORMATS QUI DONNENT ENVIE DE PARLER DU TRAVAIL EN DEHORS DU TRAVAIL

Nos premiers événements ont été l'occasion de tester des formats mi-intello mi-rigolo sur des thématiques comme le temps, le sens ou encore les relations au travail. Nous avons créé 4 outils qui ont tous bénéficié d'un accueil très positif : l'entretien de débauche, l'étude de tracas, les stickers et le voyage du petit prince dans le monde du travail.

Notre prochain défi : concevoir un manuel collaboratif sur le travail avec la communauté de 200K travailleurs de NDFlex.

3

INITIER UN MOUVEMENT AU SEIN DES ECOLES

Avec nos premiers contenus et nos premiers formats pédagogiques, nous avons toqué aux portes de Science Po Paris et HEC Paris (nos anciennes écoles) qui ont très positivement accueilli notre proposition de tester auprès de leurs étudiants (moyennant une rémunération). Le succès de ces premières expériences valide notre proposition de valeur et nous encourage à déployer plus largement à travers des interventions et du plaidoyer.

RETOUR EN IMAGES SUR LES AFTER T

Notre format d'afterwork mi-rigolo mi-intello qui donne envie de parler de taf après le taf (+ de 100 inscrits par évènement).



INTERVENTION DEVANT LA PROMOTION DES MASTER EN ALTERNANCE 2024 DE SCIENCES PO PARIS

Mouvement T a fait une intervention de 2h pour aider les nouveaux-arrivants dans le monde du travail à comprendre ce qui se joue dans les relations au travail, dans la quête de sens et de reconnaissance.



Feedback ?

Ne pas que focus sur la nouvelle génération de travailleurs, ceux qui travaillent déjà (depuis longtemps ou non) doivent aussi être onboardés

Un format pédagogique excellent ! Si toutes les conférences étaient comme ça

Merci beaucoup ! Tous les intervenants étaient intéressants <3

Narration à partir du Petit Prince originale qui attire l'attention

Excellent ! J'avais adoré la présentation en avril-mai dans le cours de Merryl et c'est toujours aussi bien !

Tres intéressant! C'est la deuxième fois que je vois une de vos interventions et c'est frais et nouveau et fun à chaque fois. Merci !

MERCI ! C'était tout ce dont on avait besoin <3<3

Tres interessant, j'aurais aimé entendre parler de la these sur la visibilité au travail. Ce serait bien si vous pouvez partager les slides

NOTRE PROJET PEDAGOGIQUE

Les 5 principes qui structurent notre pédagogie sont les suivants :

- **Andragogie** - Nous savons que l'intelligence collective et les échanges entre pairs sont les formats les plus efficaces pour l'apprentissage des adultes.
- **Language** - Nous utilisons les expressions du travail (ex : "Je suis sous l'eau.") à la fois comme objet d'étude et comme porte d'entrée vers notre imaginaire collectif du monde du travail.
- **Savoir profane** - Inspirés par l'éducation populaire, nous partons du vécu des travailleurs pour remonter vers des phénomènes plus collectifs et systémiques. Le témoignage du travailleur et son savoir profane occupent une place centrale dans nos démarches.
- **Décalages** - À l'image des influenceurs du travail (NDFlex, Balance ta startup,...) qui ont su fédérer des centaines de milliers de travailleurs, nous avons choisi d'adopter un ton décalé et subversif pour mieux capter l'attention de notre cible.
- **Outils pratiques** - Nous traduisons des contenus denses en outils pratiques clés en main qui permettent de caractériser en quelques minutes une situation de travail selon des prismes comme la surcharge (voir Souleau-mètre), le sens au travail (voir Bullshit Detector) ou encore la déconnexion (voir Reverse Turing).

UN MANUEL COLLABORATIF POUR 2025

Nous travaillons actuellement sur un manuel complet qu'on souhaite adresser aux jeunes travailleurs (stagiaires, alternants, juniors) avec l'intention de mieux les préparer à plonger dans le monde du travail et de répondre à des questions légitimes sur les relations, la santé, l'argent ou encore le temps-travail.

Nous venons de conclure un partenariat avec NDFlex (communauté de 200K travailleurs) pour la réalisation de ce manuel.

Ce manuel va s'appuyer sur des témoignages et des appels à l'aide de cette communauté et des apports de notre communauté d'experts.

Ce projet suscite également l'intérêt des maisons d'édition.

C'est également la raison pour laquelle on candidate à l'appel à projets Novapec.

LES STICKERS

Des autotests sous format autocollants distribués par centaines et dont on a déjà pu constater l'utilité (détection de burn-out)

BULLSHIT DETECTOR

1. Je n'aime pas parler de mon travail +1
2. Si mon métier fait grève, personne ne va s'en rendre compte +3
3. Mon travail apporte surtout une contribution aux 1% +2
4. En mon for intérieur, j'estime que mon job ne devrait pas exister +3
5. Si les gens qui font mon taf disparaissent, les conséquences pourraient être positives +2
6. Parfois, je fais semblant que mon job est important +1
7. J'ai du mal à expliquer mon travail +1
8. Je passe plus de temps à parler de travail en réunion qu'à travailler +1
9. Je ne suis pas sûr(e) qu'on lit vraiment ce que je produis +2

0-2 Probablement pas un Bullshit Job
3-7 Quelques tendances de Bullshit Job
8+ Forte chance d'un Bullshit Job

MOUVEMENT

MOUVEMENT DE CADRES ENGAGÉ(E)S POUR UN MONDE DU TRAVAIL PLUS JUSTE ET PLUS DOUX

REVERSE TURING

Est-ce que je suis une machine ?

- J'envoie des mails pendant la pause déjeuner. +1
- Je consulte mon téléphone pro avant de me coucher. +3
- Je regarde mes notifications au réveil. +3
- J'ouvre mes mails au moment où je les reçois. +1
- Je reçois mes notifications pro sur mon téléphone perso. +2
- Je consulte mes mails le we. +3
- J'emmène mon ordinateur pro en vacances. +3
- Je rêve du travail et de mes collègues. +1
- J'ai désactivé toutes mes notifications entre 20h et 8h. -2
- Je peux travailler plusieurs heures sans ordi/téléphone. -3

0-7 : Bravo ! Tu es bien humain.
8-13 : Tu peux baisser la tension.
13+ : Tu es une machine. Lâche prise !

MOUVEMENT

CADRES ENGAGÉ(E)S POUR UN MONDE DU TRAVAIL + JUSTE ET + DOUX

LE SOULEAUMÈTRE

CONTINUE

FAIS ATTENTION

STOP, TU AS BESOIN D'AIDE !

- +1 Je suis concentré(e) et plein(e) d'énergie
- 0 Je réalise sereinement mes tâches
- 1 Je me sens fatigué(e) en fin de journée
- 2 Les détails me stressent
- 3 Je fais des erreurs inhabituelles
- 4 Je suis préoccupé(e) par le travail
- 5 Je m'irrite plus facilement
- 6 Je dors mal fréquemment
- 7 Je ressens de l'anxiété ou j'ai envie de pleurer régulièrement
- 8 Je néglige mes besoins personnels (alimentation, sommeil, exercice...)
- 9 Je m'isole socialement
- 10 J'ai des maux de tête, des tensions musculaires, des troubles intestinaux ou d'autres symptômes physiques

MOUVEMENT

ET TOI, COMMENT ÇA VA ?

SCAN ME

L'ENTRETIEN DE DÉBAUCHE

Un jeu de cartes conversationnel en petit groupe qui instruit, pousse à l'introspection et ouvre le débat.

La quête de sens

Lis à haute voix le contenu de la carte (l'expression et les questions) puis choisis la question à laquelle tout le monde devra répondre.

- BLA** Christophe Dejours, psychiatre et spécialiste en psychodynamique du travail estime que le sens au travail repose sur 3 facteurs. Lesquels ?
- BLABLA** Tu préfères te poser trop de questions ou être en mode automatique ?
- BLABLABLA** Est-ce que c'est le rôle du travail de donner du sens à notre vie ?

L'entretien de débauche

QUÊTE DE SENS

L'entretien de débauche

- Oh non, j'ai oublié la raison qui me pousse à me lever tous les matins et à persévérer dans l'existence.

L'entretien de débauche

chatGPT be like

Sometimes I'll start a sentence and I don't even know where it's going.

I just hope I find it along the way.

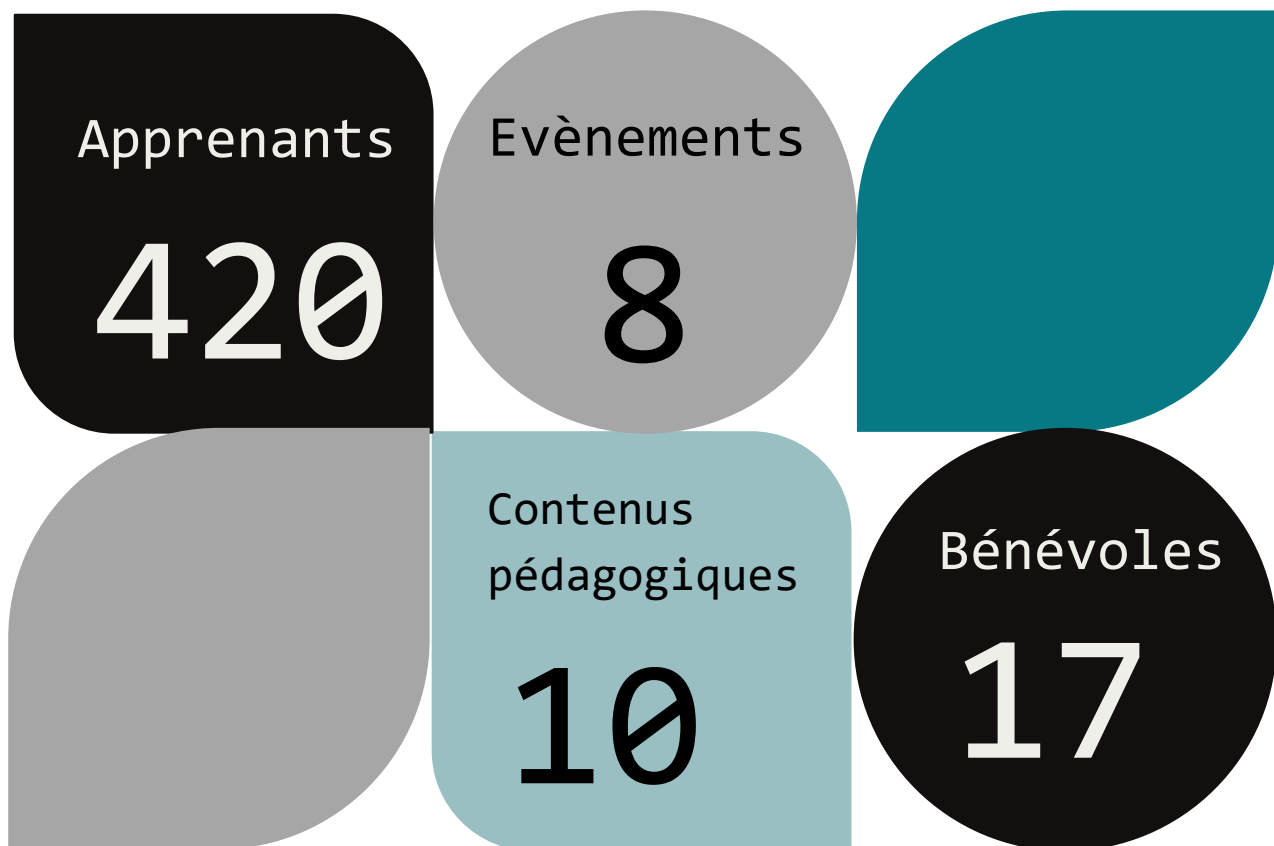
TU PEUX DEMANDER À CHAT GPT

- bla** QUEL EST LE POURCENTAGE DE CADRE EN FRANCE QUI UTILISENT CHAT GPT AU MOINS UNE FOIS PAR SEMAINE ?
- blabla** TU PRÉFÈRES ÊTRE RAPIDE ET TRÈS DÉPENDANT DE L'IA OU LENT MAIS TU SAIS TOUT FAIRE PAS TOI MÊME ?
- blablaba** L'IA VA-T-ELLE AVOIR UN IMPACT SUR LE "GOÛT DU TRAVAIL" ?

L'entretien de débauche

IA

LES CHIFFRES CLÉS



CE QU'ON A APPRIS

Grâce à un soutien systématique de la part de divers interlocuteurs – experts, travailleurs, et institutions éducatives – nous avons accompli bien plus que ce que nous pensions possible initialement. Nous sommes rassurées que notre préoccupation soit partagée : les écoles ne peuvent plus accepter que sur une promotion de 500 étudiants, une moitié puisse être touchée par un burn-out et qu'un cinquième soit victime de management toxique. Cette première année confirme la justesse de notre stratégie et révèle un besoin, voire un angle mort, dans la formation des cadres de demain. Forts de ces résultats, nous souhaitons dorénavant avoir une approche plus inclusive en contactant d'autres types d'établissements, incluant ceux qui forment des techniciens, commerciaux, et autres profils du tertiaire. C'est dans cet esprit que nous venons de prendre contact avec Youssef Koutari de "Kout que Kout" qui fait partie de notre réseau.

PARTENAIRES



EXPERTS



Agathe Le Berder
Secrétaire générale de l'UGICT et inspectrice du travail



Arthur Brault-Moreau
Auteur de "Le syndrome du patron de gauche"



Céline Marty
Professeure agrégée en philosophie, Auteure



Agathe Cagé
Docteure en sciences politiques, essayiste et experte IA



Sandrine Alexandre
Normalienne, agrégée et docteure en philosophie

LES COMPLICES

EQUIPE

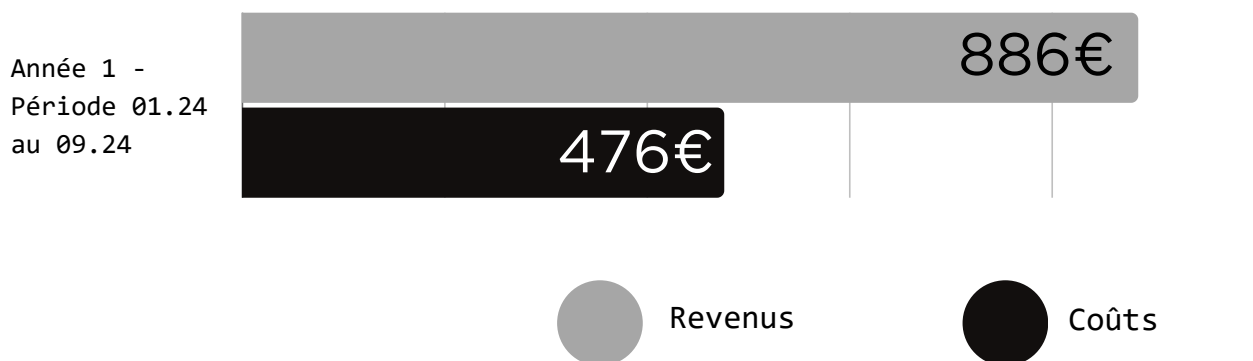
Mouvement T est constitué d'un bureau de 5 personnes (ou source) qui sont garantes de l'ADN de l'association et qui dirigent les opérations et de 3 groupes de travail rassemblant 12 bénévoles. S'y ajoutent nos complices qui prennent part à nos décisions lors de nos comités consultatifs trimestriels.

4

LES BÉNÉVOLES

LA SOURCE

BUDGET



COMMENTAIRE

Nous avons réussi l'exploit d'organiser une dizaine d'évènements qui ont accueilli plus de 400 participants avec un budget de moins de 500e (soit moins de 50€ par évènement, principalement pour les impressions).

Nos besoins étant relativement limités, nous avons simplement réalisé une première campagne d'adhésion pour couvrir nos premiers coûts (11 adhérents). De plus, nos interventions à HEC Paris et à Sciences Po ont été rémunérés pour un total de 575€.

BESOINS

Toutefois, cette première période n'est pas représentative de notre modèle économique à terme.

Notre modèle économique repose sur 2 piliers :

1. La rémunération de nos interventions dans les écoles et les entreprises.
2. La subvention relative à des projets adhoc dont le manuel pour l'année 2025.

En effet, en année 2, nous allons engager des coûts importants autour de l'élaboration de ce manuel et de sa diffusion (autour de 20K€). Ce budget couvre des prestations (écriture, illustration) et le coût de production matérielle des manuels.

La participation de Novapec servirait notamment à financer ce projet.

INCLUSION (1/2)

Comment Mouvement T contribue à l'inclusion ?

Mouvement T contribue à l'inclusion en brisant les barrières entre différents milieux professionnels et en offrant une approche accessible pour parler du travail, indépendamment du statut, de l'origine ou du niveau d'éducation. Le mouvement encourage le dialogue entre ceux qui travaillent et ceux qui réfléchissent sur le travail (chercheurs, experts, influenceurs), créant ainsi un espace où chacun peut participer, indépendamment de son expertise ou de son parcours. Il offre une expérience d'apprentissage collectif, favorisant l'émancipation des travailleurs tout en réaffirmant leur pouvoir d'agir.

De plus, en tant que cadres, notre responsabilité est double : se protéger et protéger. Les jeunes cadres d'aujourd'hui sont les décideurs de demain et bien placés pour créer des environnements de travail inclusifs.

Quelles ont été les actions menées en ce sens en 2023/2024 ?

En 2023/2024, plusieurs actions ont été mises en place pour favoriser l'inclusion :

- **Ateliers d'intelligence collective** : Permettant aux cadres de réfléchir ensemble sur des solutions concrètes pour améliorer leurs conditions de travail tout en s'assurant que les échanges incluent des perspectives variées, notamment celles de travailleurs précaires, en arrêt maladie ou en reconversion.
- **GT Libération de la parole** : Une initiative visant à rencontrer des jeunes diplômé·e·s et des primo-arrivant·e·s sur le marché du travail pour se nourrir de leurs expériences, confronter des idées et tester des contenus. Ces rencontres permettent de créer des espaces d'éducation et de sensibilisation tout en faisant connaître Mouvement T à une communauté plus large.
- **Partenariats avec des associations** : Travailler avec des organisations qui se concentrent sur l'insertion professionnelle pour étendre les activités du Mouvement à un public plus large et diversifié.

INCLUSION (2/2)

Quels efforts faites-vous pour “aller vers” et mobiliser les plus en difficulté ?

Pour atteindre les publics les plus en difficulté, Mouvement T emploie plusieurs stratégies :

- **Ciblage d'établissements qui accueillent spécifiquement les publics les plus en difficultés** (ex : Écoles inclusives Kout que Kout)
- **Cooptation et bouche-à-oreille** : Travailler à travers des réseaux internes d'entreprises et d'organisations pour attirer des travailleurs de divers horizons, y compris ceux qui ne fréquentent pas les espaces de discussion traditionnels.
- **Événements participatifs** : Avec des formats accessibles comme les "After T", des rencontres décontractées qui permettent à des participants variés de s'exprimer sans barrière hiérarchique.
- **GT Manuel** : Le développement d'un manuel pratique destiné à être un outil accessible à tous, combinant vulgarisation scientifique et solutions concrètes pour rendre les savoirs sur le travail accessibles à des publics plus éloignés.

Comment prenez-vous en compte les spécificités des cadres qui cumulent plusieurs inégalités ?

Mouvement T reconnaît que certains cadres subissent des formes spécifiques de discrimination liées à leur genre, leur origine sociale ou ethnique. Nous créons des espaces de parole dédiés pour que ces cadres puissent partager leurs expériences, et nous faisons appel à des experts sensibles aux enjeux pluridisciplinaires. Le manuel en cours de conception inclura des perspectives plurielles et des pistes introspectives qui prennent en compte ces inégalités. Nous croyons fermement que beaucoup d'autres mondes du travail sont possibles et que le collectif est le meilleur outil pour les atteindre.

CONCLUSION

Nous sommes bien conscientes que la relative jeunesse de notre association peut constituer un frein, en raison de l'absence de documents financiers et comptables (premier exercice en cours) et d'un conseil d'administration encore en cours de renforcement. Cependant, la mission de l'APEC résonne étroitement avec la nôtre : accompagner l'évolution professionnelle des cadres et des jeunes diplômé.es. Et face à l'urgence de la situation – le coût social du stress professionnel en France étant estimé entre 2 et 3 milliards d'euros par an – nous avons besoin de partenaires de taille, comme l'APEC, pour réussir à convaincre les écoles de s'engager activement dans cette cause.

Votre soutien financier serait crucial, mais nous aspirons aussi à compter l'APEC parmi nos partenaires clés sur le long terme. Nous espérons donc de tout notre coeur avoir l'occasion d'échanger avec vous pour poser les premières bases de ce partenariat.



Contact

Attaa Ben Elafdil - Présidente

contact.mouvement.t@gmail.com

+33678403196