



Les seniors dans l'entreprise : négocier ou manager ?

2010 c'est l'année de la retraite. Les débats sont relancés sur l'âge effectif de la retraite. Ce n'est pas sans conséquences pour le travail des seniors.

Le gouvernement a déjà posé, via le décret du 20 mai 2009, un nouveau jalon dans la question du travail des salariés âgés : l'obligation, pour les entreprises, de conclure des accords ou d'élaborer des plans d'actions en faveur de l'emploi des seniors, sous peine de sanctions financières. Les risques sont financiers ou juridiques et comportent d'éventuelles poursuites en matière de discrimination.

Mais au-delà de ces enjeux bien connus, la question repose plus sur la performance de l'ensemble de l'entreprise.

Partant du principe que les entreprises doivent investir cet enjeu de manière positive et ne pas se contenter de subir des thèmes d'actions imposés par les pouvoirs publics, Nicole Raoult, Directrice de Maturescence et Guillaume Huyez-Levrat, Sociologue du travail, auteurs de l'ouvrage « Les seniors dans l'entreprise : manager ou négocier ? », montrent que la mise en œuvre de ces actions passe par une évolution et une transformation du travail et peut constituer une occasion de repenser certaines pratiques RH, dont les bénéfices se feront sentir pour l'ensemble de l'entreprise et pour la compétitivité des organisations.

Ce dossier présente une offre modulaire d'ateliers ou de sessions de formation à l'attention des managers, des DRH et des salariés eux même en lien avec les dispositifs inclus dans les accords de branche ou les plans d'actions des entreprises.

Les ateliers

- **Manager les seniors : anticiper la seconde partie de vie professionnelle.**
- **Mettre en place les entretiens de seconde partie de vie professionnelle.**
- **Préparer le passage à la retraite : les transitions de fin de carrière dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.**



Manager les seniors et anticiper l'allongement de la vie professionnelle

Pourquoi

Manager les seniors en tenant compte de l'allongement de la vie professionnelle.

Accompagner les managers dans la recherche de solutions opérationnelles.

Public

Managers ayant la responsabilité de collaborateurs seniors.

À l'issue de la formation les participants sont capables de

- Situer la question de l'âge au travail dans le contexte social et politique.
- Identifier les attentes (spécifiques ou non) des collaborateurs seniors.
- Faire le point sur l'organisation du travail au sein de l'équipe ou du service, en prenant en compte la situation spécifique des seniors.
- Développer de nouvelles stratégies pour motiver une équipe intergénérationnelle.
- Mettre en œuvre des actions visant l'amélioration du travail des seniors.

Pédagogie et méthodologie

La formation alterne des phases d'apport méthodologique et des méthodes participatives de mise en situation.

Le formateur, expert sur la gestion des âges, guide le groupe dans son appropriation de l'évolution des modes de management.

Durée

Durée : 2 jours (à déterminer selon les contextes).

Modalités

Le profil de l'intervenant sera défini en fonction du contexte de l'entreprise, parmi les experts de Maturescence.

Les modalités financières seront précisées en fonction du nombre de participants à chacune des sessions de formation.



***Favoriser l'implication
des seniors dans les
équipes.***



Mettre en place les entretiens de seconde partie de vie professionnelle

Pourquoi

Parmi les pistes d'actions relatives à l'emploi des seniors, l'entretien de seconde partie de carrière constitue un moment privilégié de dialogue pour dynamiser le parcours professionnel. La réforme de la formation professionnelle et les accords relevant de chaque secteur d'activité intègrent cette dimension.

Il s'agit au cours de cet entretien de faire connaître les possibilités existantes d'évolution et ainsi contribuer à fluidifier les relations entre la hiérarchie et les collaborateurs en évitant les risques de discrimination dans les équipes.

Public

Responsable RH devant organiser une offre d'accompagnement interne aux entreprises.

Managers devant conduire les entretiens de seconde partie de carrière.

À l'issue de la formation les participants sont capables de

Situer les spécificités de l'entretien de seconde partie de carrière par rapport aux entretiens annuels d'évaluation et aux autres dispositifs d'accompagnement, tel le bilan d'étape professionnelle.

- Identifier la place des entretiens de seconde partie de carrière dans l'ensemble des dispositifs proposés par les entreprises.
- Etudier les populations susceptibles d'entrer dans un tel dispositif en repérant les grandes étapes de la vie professionnelle des salariés.
- Mettre en pratique les modes de gestion associés à l'entretien (mobilité, carrière, formation et réorientation).
- Conduire les entretiens de seconde partie de carrière : mettre en pratique et simuler plusieurs types de situations professionnelles et personnelles.

Pédagogie et méthodologie

La formation alterne des phases d'apport méthodologique et des méthodes participatives de mise en situation.

Le formateur, expert sur la gestion des âges, est attentif à ce que chaque participant s'approprié les concepts et méthodes présentés. Il accompagne chaque stagiaire dans sa progression et veille à l'acquisition des méthodes présentées.

Durée

1 à 2 jours.

Modalités

Le profil de l'intervenant sera défini en fonction du contexte de l'entreprise, parmi les experts de Maturescence.

Les modalités financières seront précisées en fonction du nombre de participants à chacune des sessions de formation.





aux responsables RH n'a pas pour finalité d'apprendre à conduire des entretiens. C'est un pré requis considéré comme acquis pour ce type de public.

Préparer le passage à la retraite

Les transitions de fin de carrière dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle

Pourquoi

L'aménagement des fins de carrière et les transitions entre activité et retraite est un thème d'action prévu dans les accords de branche et d'entreprise sur l'emploi des seniors. Ce module fournit des outils pour l'organiser.

La retraite, c'est passer de la vie professionnelle à une autre forme de vie active. Cette transition entre 2 étapes de vie conditionne le bien être de chacun d'entre nous. Les entreprises n'y sont pas indifférentes, car leur image de marque dépend entre autre de la qualité de cette séparation et des modes de

reconnaissance qui y sont attachés. De nombreux accords prévoient des mesures pour répondre à cette préoccupation.

Le choix de la date de départ en retraite est individuel. Rappelons que la mise à la retraite d'office n'est possible qu'à partir de 70 ans, même si le salarié a acquis les conditions de départ à taux plein avant cet âge. Il est donc préférable d'anticiper très tôt cette rupture et de l'organiser.

Public

Toute personne concernée par la double question de travailler plus longtemps ou d'anticiper un départ à la retraite.

Déroulement : Des séquences sous forme interactive, basées sur une alternance d'apports d'experts et de présentation de projets de vie de chacun des participants.

À l'issue de la formation les participants sont capables de

- S'informer sur les conditions de leur fin de carrière et de leurs droits acquis.
- Définir les conditions acceptables de leur maintien en activité pour un travail soutenable.
- Préparer un entretien avec la hiérarchie et la DRH.
- Aborder positivement la transition vie professionnelle / retraite.
- Se projeter dans l'avenir grâce à une meilleure connaissance de soi.
- Se donner les moyens de leurs projets professionnels et personnels.
- Développer leur réseau et leurs ressources, être actif en lien avec leur environnement.

Pédagogie et méthodologie

- Recherche d'informations et d'avis d'experts sur Internet.
- Echanges d'expériences, de pratiques et de points de vue.
- Travaux de réflexion et d'analyse, personnels et en groupe.
- Exposés informatifs et conseils.
- Partage des représentations et accompagnement au changement.

Au cours des ateliers plusieurs dimensions seront au rendez vous :

- Les conditions possibles pour se maintenir en activité.
- Les conditions à réunir pour accéder à la retraite.
- Les conditions pour impulser de nouveaux projets (recherche d'activité).
- Les conditions pour préserver sa santé.
- Les conditions pour développer son réseau social...

Durée

3 séquences d'une journée, espacées de 3 semaines.

Modalités

Le profil de l'intervenant sera défini en fonction du contexte de l'entreprise, parmi les experts de Maturescence.

Les modalités financières seront précisées en fonction du nombre de participants à chacune des sessions de formation. Cette action peut être prise en charge dans le cadre du DIF.



***Les conditions pour
rester au travail ou pour
avoir une retraite
active.***