



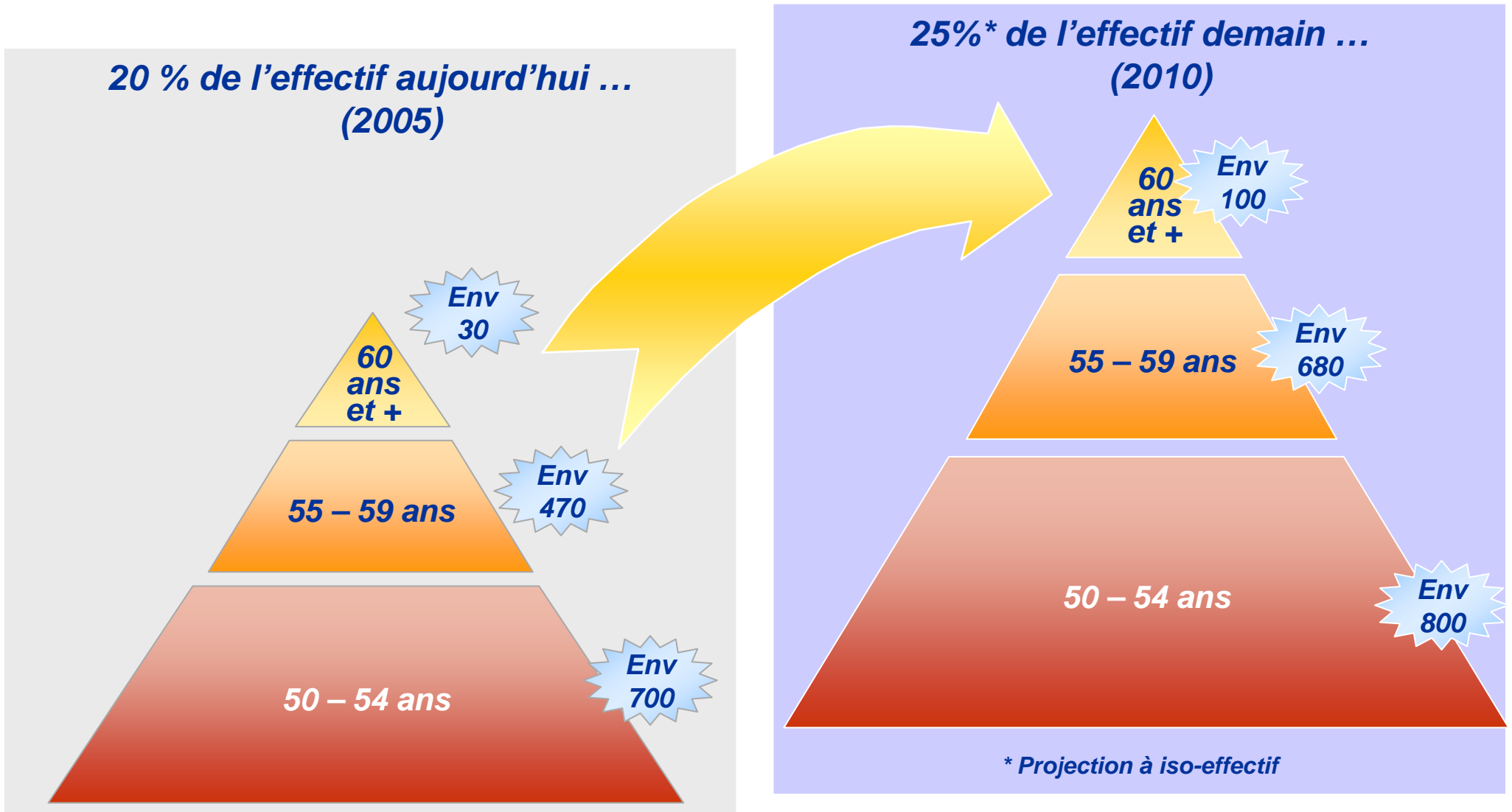
***Maintenir une dynamique professionnelle
pour les seniors de l'entreprise***

Bruxelles - 7 mars 2008

Des actions conduites depuis environ 3 ans

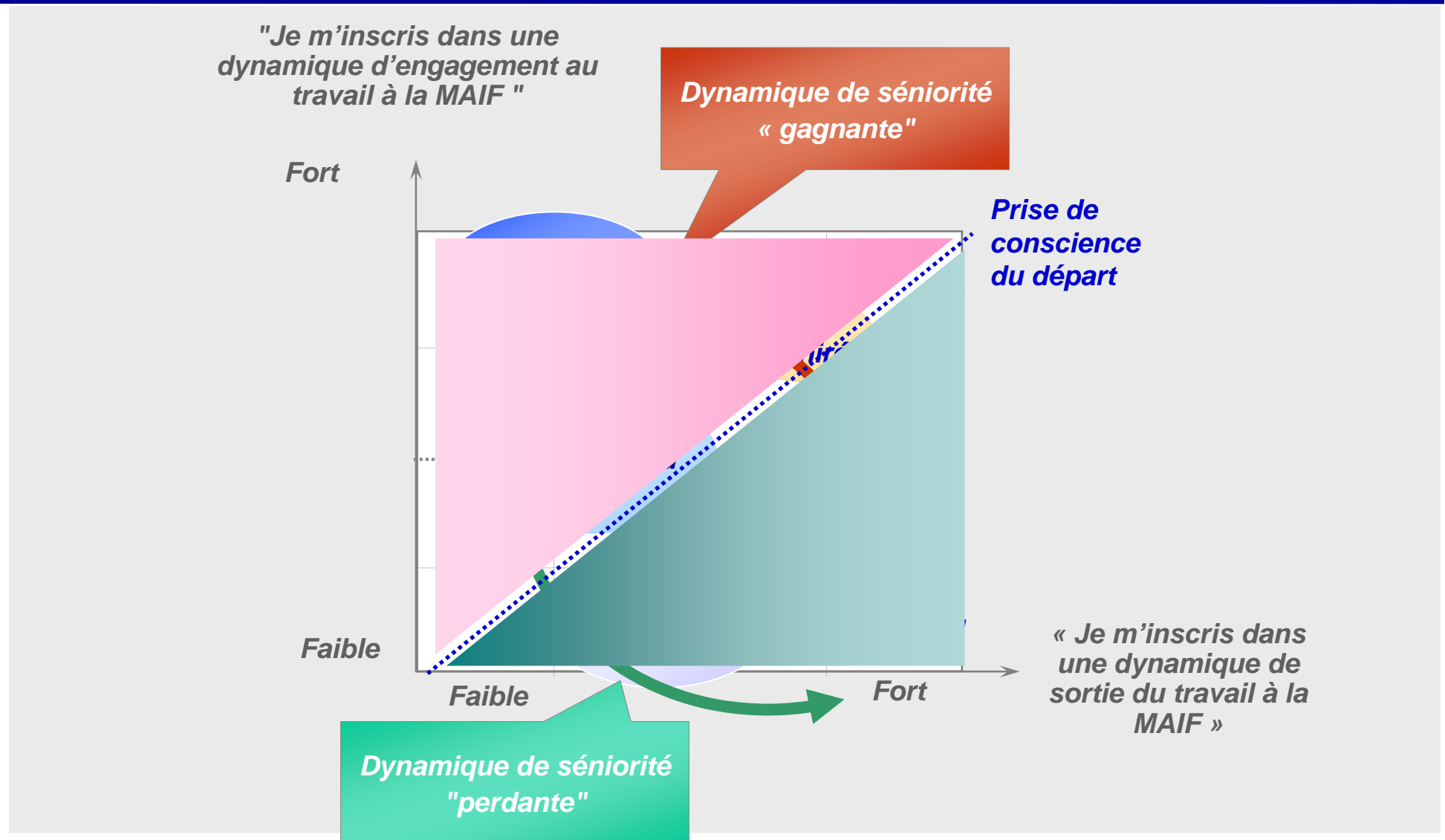
- Perception de la situation en 2005
- Enquête et principaux résultats
- L'expérimentation 2006 / 2007
- La situation : résultats et les perspectives

Perception de la situation en 2006



Une population très hétérogène

Cartographie des profils-types seniors : un nuancier de positions par rapport au travail



Les 4 enseignements forts de l'écoute

- 1. Une population très hétérogène ...***
- 2. Des échanges inter-générationnels plutôt équilibrés mais mais potentiellement fragilisés ...***
- 3. Des projections dans le travail variables avec une difficulté à situer l'âge et l'échéance du départ ...***
- 4. Un sujet sensible sur lequel il est difficile de communiquer ...***

La MAIF doit se mettre en capacité de maintenir tous les seniors dans l'emploi

1. Prendre en compte l'inversion de tendance **DANS le travail :**

- *Rompre avec les pratiques de départs anticipés*
- *Intégrer les effets du vieillissement au travail dans nos modes de fonctionnement*



2. Impliquer et mobiliser tous les seniors au travail jusqu'au terme de leur parcours professionnel

- *Proposer des dispositifs assurant la motivation et l'employabilité*
- *Mobiliser dans le cadre de dispositifs d'échanges et de solidarité intergénérationnels profitant à tous*
- *Prendre en compte, autant que possible, les situations personnelles au travail*
- *Tirer pleinement parti de l'expérience et de la valeur professionnelle de chacun*

3. Accompagner les collaborateurs dans la transition vers la retraite

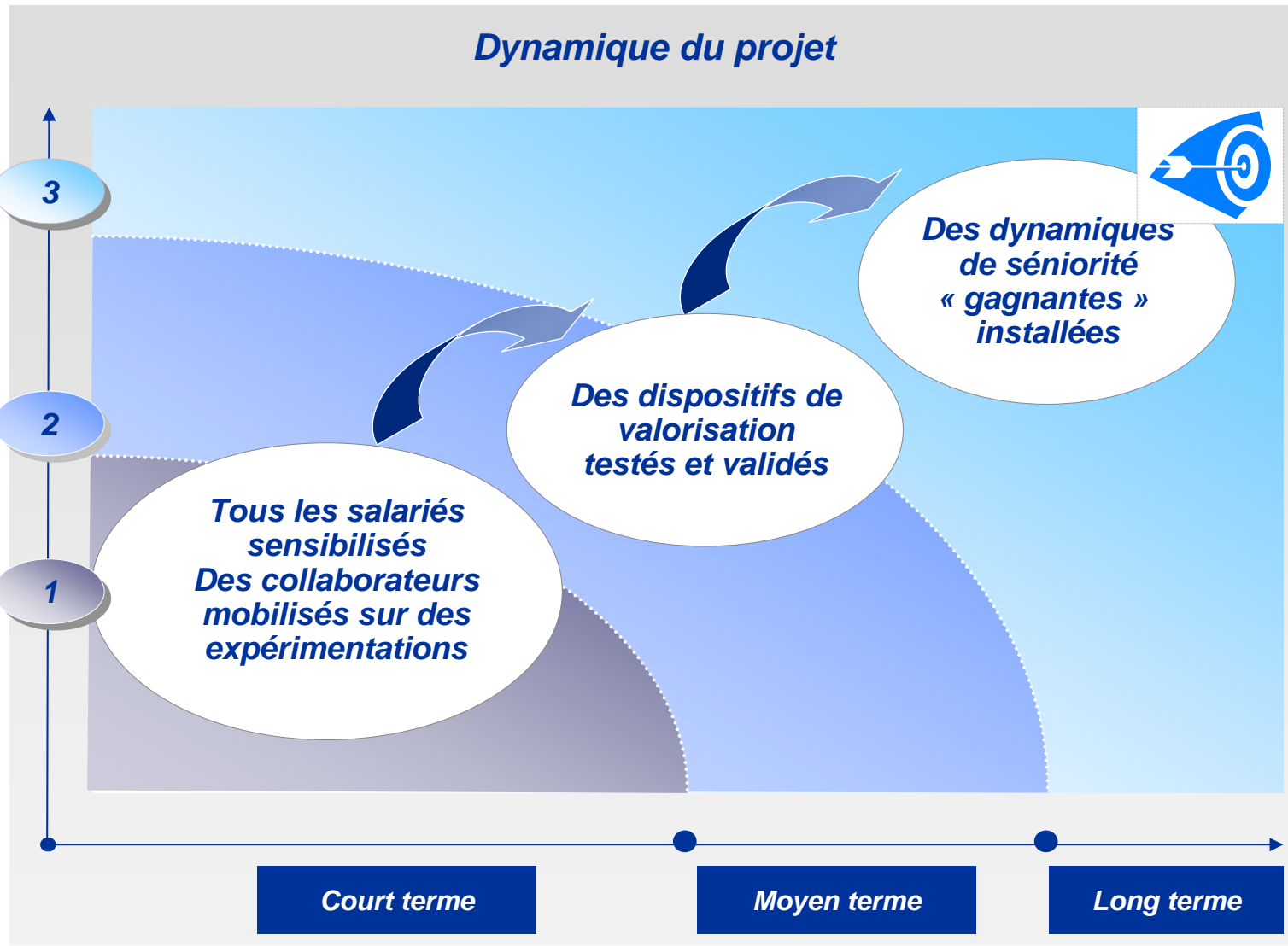
- *pour ceux qui se placent dans la perspective d'un départ progressif ou anticipé, dans le respect des réglementations en vigueur au moment du départ en retraite, et sans dispositif financier incitatif de l'entreprise*
- *pour ceux qui souhaitent mobiliser leur expérience dans le cadre d'actions sociétales correspondant aux projets de la mutuelle*

Les composantes du plan d'actions

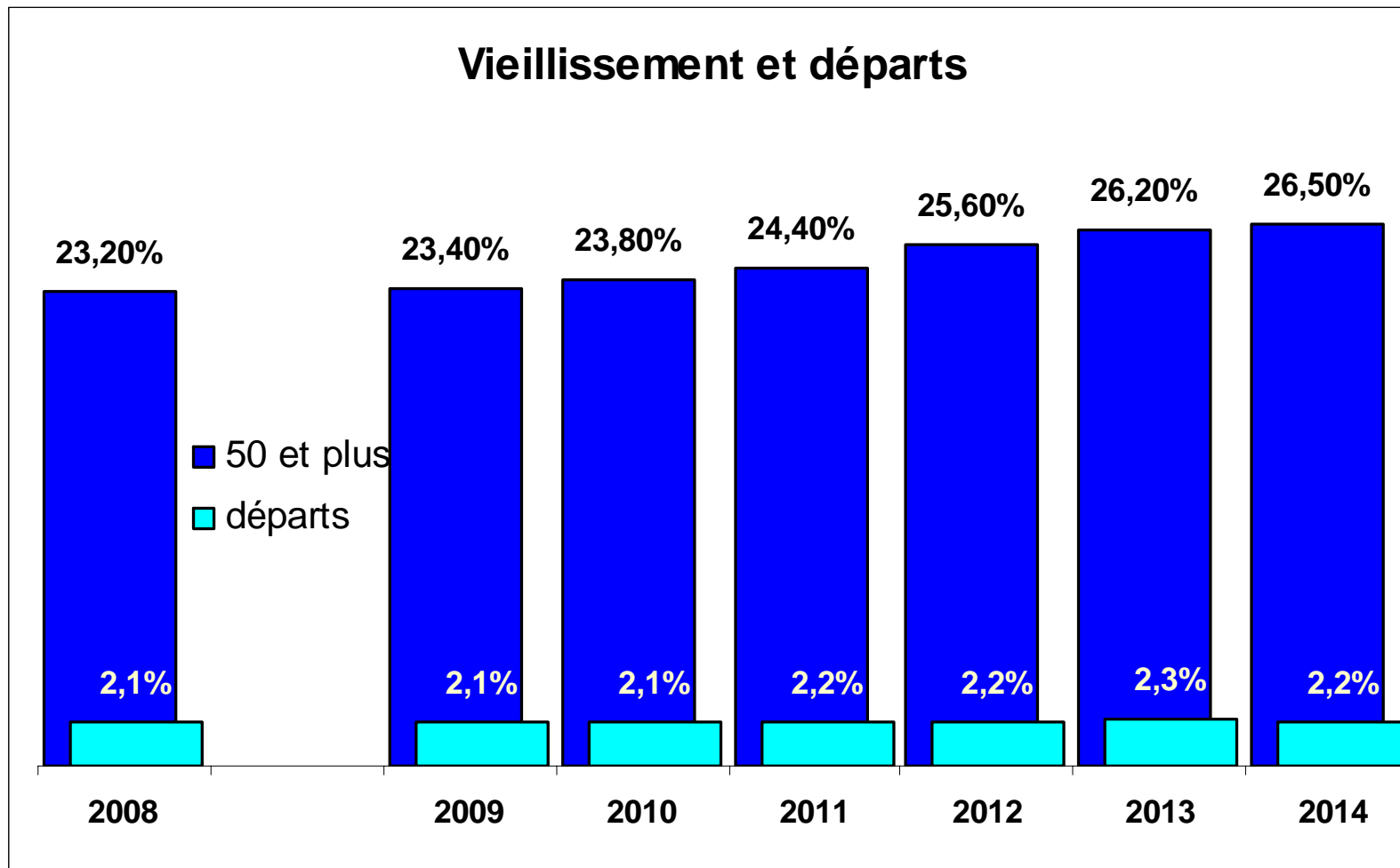
Orientations	Thématiques traitées	Actions concrètes à expérimenter sur 2006
1 Sensibiliser à la question de la séniorité au travail	La mobilisation et l'implication des managers sur le sujet	<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs ciblés de communication, d'échanges et de mobilisation
2 Anticiper et accompagner les départs Préparer la relève	L'organisation de la succession (passation de relais) La sensibilisation au départ	<ul style="list-style-type: none"> Plan de relève sur-mesure Entretien de sensibilisation au départ à 58 ans Aide à la simulation du calcul de la retraite
3 Favoriser des dynamiques de 2ème partie de carrière positives	L'usure et la pénibilité au travail L'employabilité durable (la motivation des « Engagés » / remobilisation des « Résignés »)	<ul style="list-style-type: none"> Aménagement du poste Entretien de développement professionnel déclenché à 50 ans
4 Développer les liens intergénérationnels	La transmission de la culture d'entreprise, la cohabitation inter-générationnelles La transmission des savoir-faire professionnels	<ul style="list-style-type: none"> Implication d'opérationnels seniors lors du déploiement dans les projets Parrainage Tutorat
5 Décliner les valeurs de solidarité	L'organisation d'un temps sociétal et mutualiste	

Constitution d'équipes mixtes avec des entités volontaires

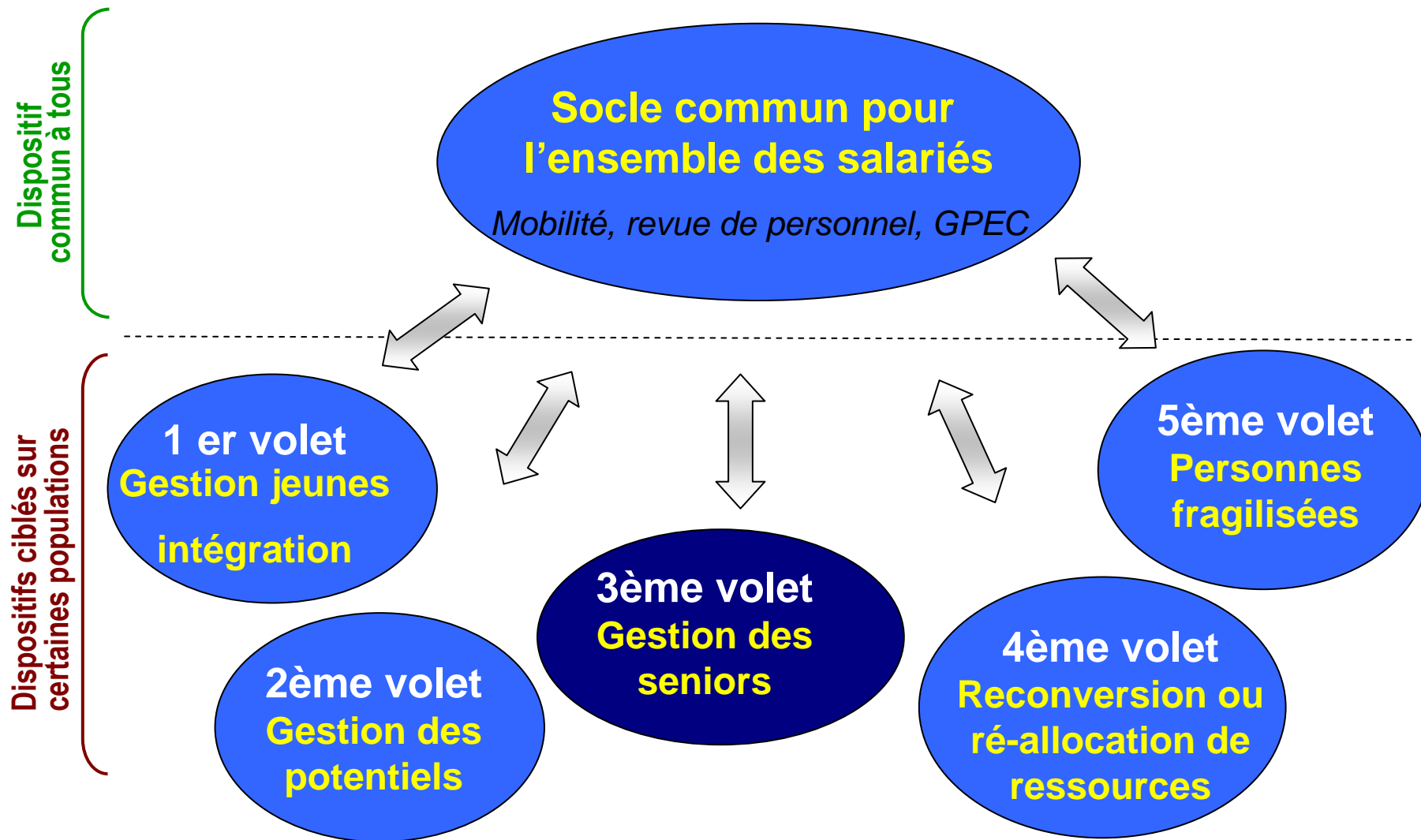
Une démarche d'expérimentation « laboratoire » qui mobilise des équipes mixtes au sein d'entités volontaires ...



La situation aujourd'hui



Un dispositif intégré à la gestion des carrières ...



Les actions et les résultats

Ce qui marche bien

- un outil de simulation de la retraite (env 50% d'utilisateurs)
- les reconversions sur des emplois pénibles physiquement
- les mobilités souhaitées (entretiens de développement de carrière)

Ce qui doit être développé

- la préparation des fins de carrière
- l'anticipation de l'usure dans le poste (démotivation)
- la capacité de gestion des managers (concernés)

Ce qui est difficile

- la communication
- les successions

Ce qui est marginal

- les activités spécifiques (tutorat, temps sociétal)
- les aménagements de poste (temps)