



Rajeunissons notre regard sur les plus de 50 ans
www.paysdesaverne.fr

dynamiser la seconde partie de carrière

16/10/2015

économie
de proximité

le territoire à
chaleur **A** ajoutée

création
d'entreprise

TRANSPORT ET
DEPLACEMENTS

aménagement
sanitaire



climat
et
énergie

TOURISME

développement de
l'emploi

le territoire à
chaleur **A** ajoutée



Dynamiser la seconde partie de carrière - 16/10/2015

www.paysdesaverne.fr



Intro : Les ateliers du management de l'âge,

- pour répondre à une problématique locale sur le bassin d'emploi de Saverne :
 - taux d'emploi plus élevés que la moyenne régionale, toutes catégories d'âges confondus,
 - **taux d'emploi et d'activité des seniors les plus faibles d'Alsace.**
- Bassin de Saverne : taux d'emploi des actifs + 55 ans = 37 % » contre 41,1% en Alsace (source INSEE recensement 2011).
- Le projet seniorité : un enjeu fort pour le territoire



Seniorité – le projet

- Maintien dans l'emploi des salariés + 50 ans
- Auprès des entreprises
- Auprès des salariés
- Diagnostic local de l'emploi après 50 ans
 - 35 entreprises + 50 salariés-Printemps-été 2015
 - Sur 4 ateliers possibles – 2 retenus :
 - Seconde partie de carrière : 16/10/2015
 - Entreprise apprenante inter générationnelle : 30/10/2015

www.paysdesaverne.fr

- Intro à un futur cycle d'ateliers RH ?



Manager la seconde partie de carrière : objectifs de l'atelier

- Une vision partagée & territoriale sur l'emploi des seniors
- Méthodologie & outils
 - pour réaliser un diagnostic & plan d'action collectif
 - Pour manager individuellement les carrières de vos seniors
 - En lien avec votre stratégie



Plan

- I- la mi carrière : c'est à quel âge ? (Tania Bergmann)
- II- contexte, enjeux de la gestion de l'âge en entreprise (Isabelle Charbonnier)
- III- performance, efficacité, expérience, motivation & âge (Tania Bergmann)
- IV- outils, leviers, pratiques qui permettent de manager la carrière et la performance dans le durée (Tania Bergmann)
- V- l'entretien pro : une opportunité y compris après 50 ans ! (Peter Iyasawmy)



Les intervenants

- Isabelle Charbonnier – MDEF saverne.
Isabelle.charbonnier@paysdesaverne.fr
- Tania Bergmann- Synapse Strasbourg.
Tania.bergmann@synapse-consultants.fr
- Peter Iyasawmy – Opcalia Alsace.
peter.iyasawmy@opcalia-alsace.com



Les participants

- Préambule
 - Échangeons !
 - Engagement de confidentialité
 - Prolongations possibles dans un cadre à définir
- Présentez-vous :
- Quelles sont vos attentes ?



Qu'est-ce qu'un senior ?

La notion d'âge

- Réel
- Fonctionnel (Biologique & Psychologique)
- Social
- Ressenti

La perception de l'âge : Regards croisés

- Professionnels de santé : 70 ans
- Pouvoirs publics : 60-65 ans
- Professionnels du marketing : 50 ans
- Ressources Humaines :



Et pour vous, nous sommes seniors à partir de quel âge ?



Les différentes catégories de seniors selon :

➤ Cadre Législatif

Selon l'Accord National Interprofessionnel du 13/10/2005 : à partir de 45 ans

En matière :

- Formation professionnelle : 45 ans et plus
- Emploi : 50 ans et plus ou de 55 ans et plus

➤ Cadre Social

- 45-55 ans ceux qui seront amenés à vivre une 2^{nde} partie de carrière dans l'entreprise
- 55 ans et plus ceux qui sont plus proches du départ à la retraite

➤ Cadre Organisationnel

Secteur d'Activité, Métiers, Marché du Travail, Entreprise,

On distinguera aussi :

- Les catégories de population cadre et ouvrière
- Les différents comportements : les motivés, les engagés, ...



Des seniors aux profils différents



La motivation des seniors influence le climat dans l'entreprise.



II contexte et enjeux de la gestion de l'âge dans nos entreprises

- Sommaire

- Localement :

- Un taux d'emploi faible
 - Une poussée du chômage des seniors
 - des seniors chômeurs de longue durée
 - Un territoire vieillissant
 - Surreprésentation de l'emploi industriel

- Contexte européen & national

- En Europe, stratégie unanime en faveur du vieillissement actif - améliorer le taux d'emploi des seniors.
 - En France ,
 - des courants qui s'affrontent pour ou contre le prolongement de l'activité professionnelle
 - Dans les faits : un mouvement amorcé net depuis les années 2000 de recul de l'âge de la retraite
 - Des entreprises qui doivent faire face au vieillissement de leurs salariés



Localement ; la fragilisation de l'emploi des seniors...

- Un taux d'emploi faible :

- **Bassin de Saverne : taux d'emploi des actifs + 55 ans = 37 % » contre 41,1% en Alsace (source INSEE recensement 2011).**

- France : taux d'emploi des 55-64 ans = 45,6 %

- UE : , taux d'emploi des 55-64 ans = 50,3 %- Source Dares 2013

- Une poussée du chômage ;

- 24% des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus. (18 % ont moins de 25 ans).

- En volume, les seniors demandeurs d'emploi étaient 1786 en décembre 2014, soit une **augmentation de 12% sur un an.**

- **hausse plus rapide que pour l'ensemble de la population.**

- **augmentation est supérieure à la hausse alsacienne**

- Une surexposition au Chômage de longue durée : à partir de 50 ans, la durée du chômage augmente avec l'âge.

A 61 ans, ils sont en moyenne au chômage 2 ans et 6 mois, contre 1 ans et 5 mois à 50 ans. (source météo Emploi Pôle emploi)



...Localement, accentuée

- Une fragilisation à analyser toujours dans une perspective de recul de l'âge de la retraite accentuée par :
 - vieillissement supérieur à la moyenne régionale
sur territoire de Saverne, 1hbt/4 a + de 60 ans. Les retraités représentent 27% de la population âgée de + 15 ans (source INSEE recensement 2012)
 - surreprésentation de l'emploi industriel
 - disparitions d'emplois
 - -pénibilité
 - Faible qualification



En Europe, l'emploi des seniors : une priorité, un consensus.

- *Dans l'UE, si les modèles d'emploi et de retraite n'évoluent pas, le taux de dépendance vieillesse dans l'UE pourrait atteindre **une personne inactive pour un actif à l'horizon 2050.** source : bilan de l'observatoire européen de l'emploi 2012- Commission européenne*
- notion de vieillissement actif –fin 90's.
- stratégies pour l'emploi en 2000 et 2010 : engagement de promotion de l'emploi des salariés âgés.
- 2012 : année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle.
- Stratégie Europe 2020 :
 - Un objectif général : 75% des hommes et femmes de 20 à 64 ans économiquement actifs à l'horizon 2020
 - en améliorant le taux d'emploi des seniors.



En France, contexte démographique, économique et sociologique qui milite pour un prolongement de l'activité professionnelle

- vieillissement de la population, le rapport entre les actifs et les retraités diminue chaque année.
 - Actuellement, 3.2 actifs pour un retraité
 - 2060 : 2 actifs pour un retraité (source 2015 ageing report- Commission européenne).
- Des seniors en forme qui souhaitent rester actifs.
 - réalisation dans le travail, maintien des ressources financières pour faire face à ses charges (familiales ,logement) ou réaliser des projets..
 - 1/3 des personnes interrogées affirment qu'elles aimeraient continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la retraite. *eu baromètre janvier 2011.*
 - **boom du cumul emploi-retraite** : autour de 500 000 cumulards . *source CONSEIL ORIENTATION DES RETRAITES IGAS, synthèse du rapport, juin 2012*
 - évolution de près de + 50% entre 2008 et 2014. **CNAV 15/07/2015.**



En France, un cadre réglementaire qui encourage ou contraint au prolongement de l'activité professionnelle.

- Une série de Lois qui durcissent les conditions de départ et de liquidation de la retraite, qui encouragent ou contraignent les entreprises à maintenir ou embaucher les travailleurs âgés.
 - » Un âge légal de départ volontaire d'un salarié en retraite qui varie de 60 à 62 ans (salariés née après le 1er janvier 1955) en fonction de l'année de naissance.
 - » Un nombre de trimestres de cotisation qui s'accroît progressivement pour pouvoir obtenir une pension de vieillesse à taux plein , selon l'année de naissance
 - » Loi du 09 nov 2010 (réforme des retraites) : l'âge d'attribution automatique d'une retraite à taux plein passe de 65 à 67 ans pour les salariés nés à compter du 1er juin 1951.
 - » Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a repoussé de 65 à 70 ans, la mise à la retraite d'office à 70 ans (sans l'accord du salarié)
 - » Obligations de négocier des accords ou de mettre en place des plans d'action senior (Loi 2009) puis « contrat de génération » (Loi du 1er mars 2013)
 - » Libéralisation du cumul emploi-retraite en 2009.



En France, dans les entreprises, effets du baby boom ?

- Crainte des entreprises devant les départs massifs en retraite, Crainte de perte des compétences ?
- À relativiser :
- Recherche de productivité & de rationalisation (automatisation, délocalisation...).
- offre de compétences abondante



En France, la retraite à 60 ans : un droit acquis

- Contexte idéologique, culturel, qui milite pour le maintien de l'âge de départ à la retraite à 60 ans ((+ tôt pour les salariés exposés à la pénibilité).
 - Le droit à la retraite un acquis social collectif issu de la lutte syndicale
- Un juste retour de son travail : un dividende différé- ***En 2014, 3/4 des retraités ont fait le choix de prendre leur retraite dès que cela leur a été possible. Néanmoins, 1 sur 4 a continué à travailler, et a pris sa retraite plus tard.***
 - Une soupape pour les employeurs qui permet de se séparer des salariés devenus moins productifs – **culture des préretraites en vogue depuis les années 70.**
 - Des salariés forcément usés par le travail : la retraite est alors la seule solution



En France, le recul de l'âge moyen de la retraite est amorcé (et sans retour)

- Les nouveaux retraités du régime général ont en moyenne 62 ans lorsqu'ils liquident leur pension, entre juillet 2012 et juin 2013. Ministère des Affaires Sociales drees- 22/01/2015
- Régimes complémentaires Agirc et Arrco : système de décote en vue – retraite à taux plein à 67 ans (oct. 2015)
- Age moyen départ en retraite pour un homme
 - 2013 = 60.8 ans
 - 2060 = 63 ans. *source alternative éco oct. 2015)*



Le vieillissement des collaborateurs : quels enjeux pour l'entreprise ?

- *A 45 ans, on travaillera au moins 18 ans. A 50 ans, on peut encore travailler de 12 à 20 ans.*
- Les enjeux pour les entreprises :
 - **développer la performance globale de l'entreprise en développant les performances individuelles des + de 50 ans - comment ?, c'est l'objet de cet atelier**
 - conserver la performance globale en travaillant sur les questions de santé & bien être pour prévenir l'usure.
 - Négocier des contrats de travail, individuels, à la carte tout au long de la vie professionnelle (l'entretien pro = opportunité).
 - lier le transfert des compétences et la gestion de l'âge. ex : développement d'organisations apprenantes (atelier 2) .
 - Attirer, utiliser, développer et fidéliser les talents et les compétences : en promouvant l'entreprise inclusive (non discriminante).

Et vous, avez-vous réfléchi aux enjeux posés par le vieillissement dans votre entreprise ? Quels effets, quels enjeux ?



III- Performance, efficacité, expérience, motivation & âge

SOMMAIRE

- **Stéréotypes des Seniors**
- **Senior & Employabilité**
- **Comprendre la situation professionnelle du senior**
 - ses questionnements
 - son sentiment de fin de vie professionnel
 - ses facteurs de motivation et démotivation
- **Entreprise & Seniors**
 - Motivation, Compétence & Performance
- **Atouts des Seniors**

EMPLOI : LES SENIORS
FACE À DES BARRIÈRES.



Stéréotypes des Seniors



... Moins COMPÉTITIF et par conséquent moins EMPLOYABLE !



Senior & Employabilité

L'EMPLOYABILITE est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur. » Ministère Français Chargé de l'Emploi



Une responsabilité de l'Entreprise.



Comprendre le senior : Sa situation professionnelle

Ses questionnements

Le sens : « de réussir dans la vie à réussir sa vie »

Le temps : Compte à rebours professionnel, personnel et financier

Le champ des possibles :

- Dans un environnement de « jeunisme », ai-je encore le choix ?
- Changer la vision des personnes, ouvrir sur le champ des possibles (activité de créateur ou repreneur d'entreprise, ...)



Comprendre le senior :

Un Sentiment de Fin de Vie Professionnelle

➤ Un Sentiment de Fin de Vie Professionnel

c'est l'acceptation par l'individu des changements de ses engagements

➤ Les manifestations

Un recentrage sur soi

Un désengagement au travail

Une évolution des rôles

Une évolution des objectifs de vie

Une évolution vers l'intégrité

Une acceptation de son âge

➤ Les principaux facteurs qui déclenchent le SFVP

Des insatisfactions liées à une perception des politiques d'entreprises

Des insatisfactions liées au travail

Une représentation idéale de la retraite et de la vieillesse

Des changements physiques et psychiques



Quelques facteurs de Motivations & Démotivations

Être motivé, c'est avoir un objectif, faire un effort pour l'atteindre et persévérer jusqu'à ce que l'objectif soit atteint.



Comment maintenir sa motivation ?

- Objectif à atteindre Réaliste & Valorisé
- Des nouveaux projets
- L'autonomie, la liberté d'action
- Le soutien, y compris affectif
- Le sentiment d'accomplissement
- Le sens de son travail pour soi et pour les autres ...



Comment le démotiver ?

- Sentiment d'impuissance et / ou d'inutilité
- Messages contradictoires
- Le sentiment d'injustice
- Des contrôles ...



- LA MACHINE À MOTIVATION - BLOPP.06.



Entreprise & Seniors

L'Entreprise est un Groupe d'Individus

- Chaque entreprise est **unique** du fait de son histoire, de son secteur d'activité, de sa taille, de sa culture intimement liée à son histoire et à la personnalité de son dirigeant ...
- Elle constitue une **communauté** qui présente des **caractéristiques propres**.



La Culture d'Entreprise

- Elle **se réfère au passé** tout en ayant une **incidence sur le présent**, enferme les individus dans le **respect de normes** inhérentes à la culture établie ...
- Ensemble de références et de comportements qui lui sont propres en fonction de son histoire, du leadership de son dirigeant, de sa taille ou de son secteur d'activité.
- Ce sont les individus qui la forgent, de ce fait **l'évolution ne peut résulter que de la volonté de ses membres et ne peut être décrétée**



Compétences

3 types de Compétences :

- Les compétences d'entreprise
- Les compétences collectives
- Les compétences individuelles



COMPETENCE = SAVOIR AGIR (savoir + savoir-faire + talent)

+ VOULOIR AGIR

+ POUVOIR AGIR



Performance

Performance du Senior

$$= C \times M$$



Performance Collective

$$= C \times M \times S$$

(C) Compétence

(M) Motivation

(S) Solidarité de proximité



Seniors : Votre « Or gris »

Les atouts des seniors :

- Expérience « *L'expérience, c'est le nom que chacun donne à ses erreurs* » Oscar Wilde
- Autonomie
- Stabilité
- Implication au travail
- Capacité de management
- Complémentarités en équipes transverses
- Culture de l'entreprise
- Savoirs et Savoirs faire
- Compétences Clefs ...



Les seniors sont un facteur de Performance essentiel pour l'entreprise, des acteurs clés dans la transmission des Savoirs et des Compétences.



ECHANGES

Et pour vous, les seniors dans l'entreprise ?



IV- Les outils, leviers et pratiques qui permettent de manager la carrière et la performance dans la durée

SOMMAIRE

- **Stratégie d'Entreprise & Compétences de demain**
- **Etablir un Diagnostic des Ressources et des Compétences**
- **Les Leviers d'Actions et les Outils**
- **La mise en œuvre d'un Plan d'Actions**
- **Exemples concrets**
- **Les Conditions de Réussite**

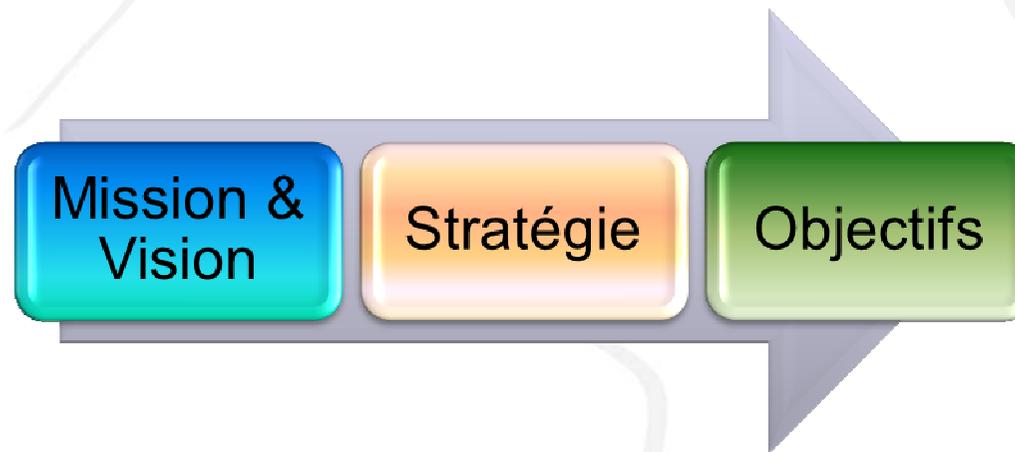


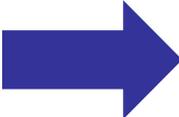
Stratégie d'Entreprise & Compétences de demain

Stratégie de l'Entreprise

Questionnement de la Direction sur les Enjeux économiques, technologiques et sociaux pour l'entreprise afin de gérer ses ressources

Outils stratégiques : PESTEL / SWOT / PORTER / Matrice du BCG



 **COMPETENCES DE DEMAIN**



Etablir un Diagnostic des Ressources & des Compétences

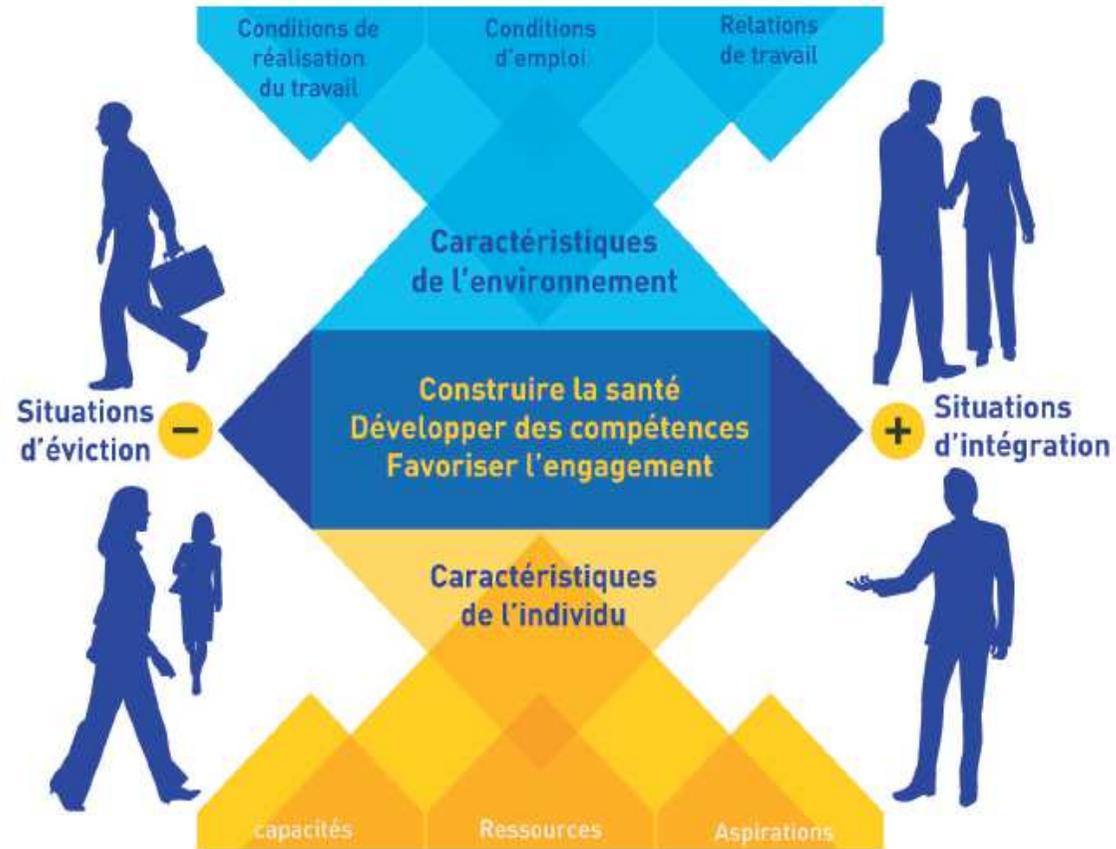
- **Objectif du diagnostic : Répondre à 4 grands types de questions :**
 - Quels sont les **enjeux pour l'entreprise** et pour les salariés **d'un prolongement de l'activité professionnelle** ?
 - Quelle est la **situation de l'entreprise au regard du maintien** et de l'embauche de salariés âgés ?
 - Quelles sont **les difficultés actuelles** ou pressenties pour maintenir en emploi des seniors ou en recruter ?
 - Quelles sont **les causes à l'origine de ces difficultés et quels leviers d'actions** peuvent être imaginés pour les surmonter ?

 - **Les éléments à étudier :**
 - La structure de l'effectif
 - Les structures d'âges
- Affiner et préciser les enjeux :**
- L'état de santé des seniors
 - L'engagement des seniors dans le travail
 - Les compétences détenues par les seniors : **Compétences Clefs**

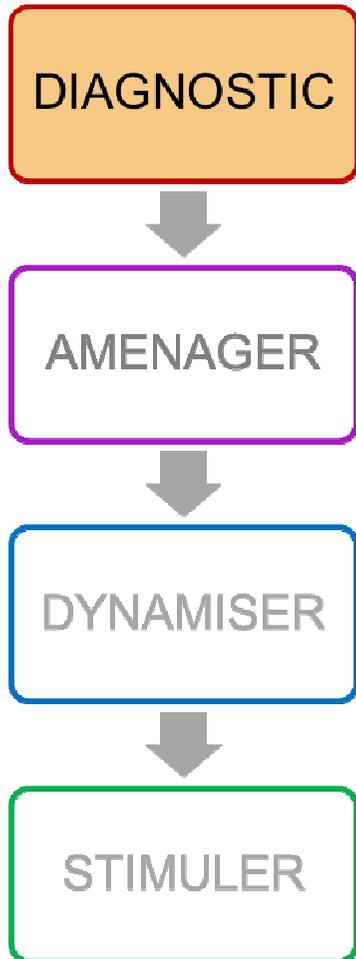


Les Leviers d'Actions

Les leviers d'action pour le maintien en emploi des seniors



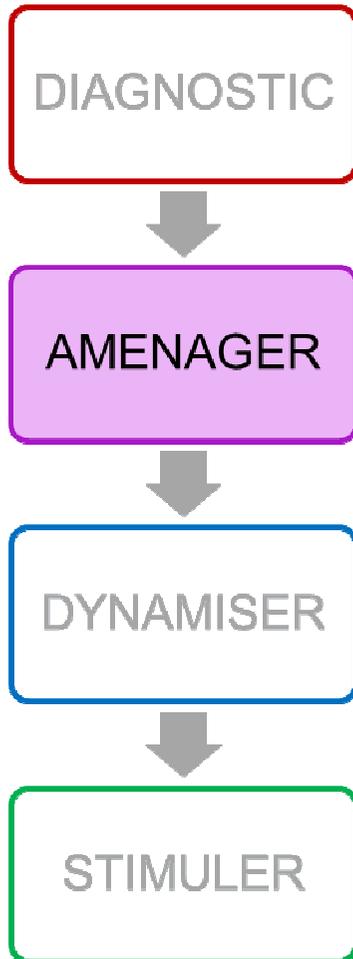
Les Leviers d'Actions



DOMAINES	ACTIONS POSSIBLES (Exemples)
DIAGNOSTIC : Anticiper les évolutions professionnelles, les besoins en compétence et la gestion des âges	<ul style="list-style-type: none"> - Pyramide des âges (service, métier, CSP) : anticiper les départs et les perspectives d'évolution - Bilan des Compétences (entretien professionnel aux salariés volontaires) - Outils de Pilotage (Indicateurs)



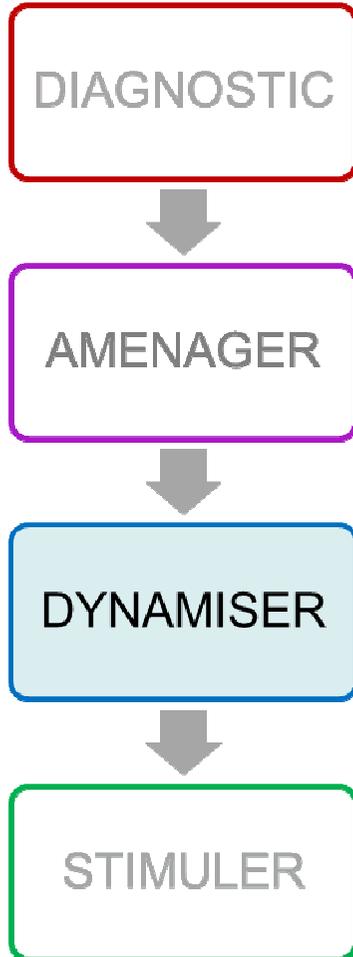
Les Leviers d'Actions



DOMAINES	ACTIONS POSSIBLES (Exemples)
les Conditions de Travail / la prévention de la pénibilité	<ul style="list-style-type: none"> - Former aux PRAP - Développer la polyvalence, polycompétence - Aménagement des horaires de travail (suppression du travail posté, le temps partiel, l'horaire flexible, le travail à domicile) - Aménagement des postes de travail (Aides mécaniques / plans de travail réglables)
Gestion des fins de carrière / Transition d'activité / Retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre à tous les salariés de plus de 57 ans de bénéficier un temps partiel (à la demande du salarié en fin de carrière avec cotisation à taux plein) - Permettre le passage à un poste de jour . Proposer des comptes épargne temps comme une forme de congé de fin de carrière. - Actions de tutorat - parrainage permettant aux salariés seniors de réduire leur exposition à des activités pénibles (mobilité interne, nouvelles responsabilités, ...) - Dispositif de transition et de départs progressifs - Sensibiliser / former les managers



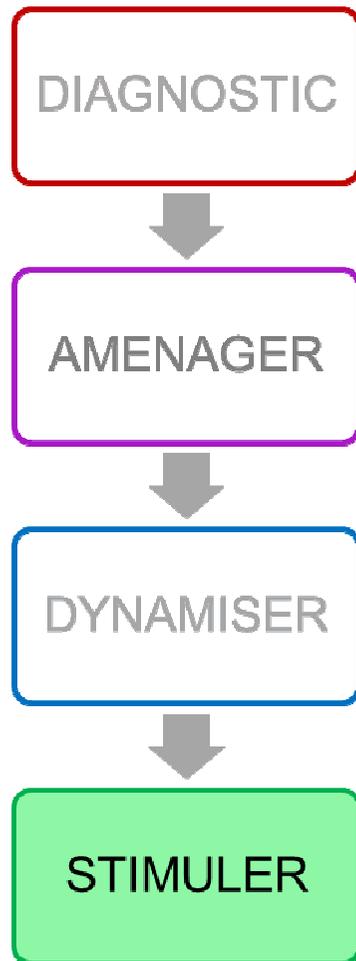
Les Leviers d'Actions



DOMAINES	ACTIONS POSSIBLES (Exemples)
Organiser la coopération intergénérationnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Capitaliser & Transférer les savoir-faire - Dispositif de tutorat fondé sur la transmissions des savoirs seniors/juniors et la coopération intergénérationnelle - Dispositif d'échanges de savoir (ex : 1h de formation sur un logiciel contre 1h de formation sur la mise en œuvre d'un processus)
Développer les compétences et les qualifications/ l'accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> - x% du plan de formation aux salariés de plus de 55 ans, égalité d'accès à la formation - VAE, Formations Qualifiantes et Certifiantes - Contrat de Professionnalisation - Projets transverses - Formateur Interne - Parcours et Passerelles métiers



Les Leviers d'Actions



DOMAINES	ACTIONS POSSIBLES (Exemples)
Management	<p>Manager en tenant compte des spécificités des seniors</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rassurer sur la capacité d'acquérir de nouvelles compétences - Adapter les modalités de formation Permettre de découvrir le nouveau métier dans un cadre sécurisé (stage de découverte avec possibilité de retour à l'ancien poste) - Accompagner dans la durée par le management / Intégration (points réguliers avec le manager : mesurer la progression et évaluer les difficultés) - Accompagner dans la réflexion d'un projet d'évolution externe avec un dispositif spécifique <p>Reconnaissance : leur permettre d'évoluer, se former, leur confier des projets (transverses), nouvelles mission</p>
Communication Information & Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître les postes, les métiers et leur évolution - Prévention des risques - Sensibiliser sur le vieillissement et ses impacts - Donner de l'information sur la Performance Individuelle et Collective



ECHANGES

Et vous, où en êtes vous?

Qu'avez-vous mis en place?

D'un point de vue :
Santé ?

Développement des
Compétences?

Engagement au Travail ?

Quels seraient vos besoins ?

Et pour entretenir la forme de nos séniors,
nous avons des ordinateurs à pédales...



Conditions de réussite

- Partager Une Vision Commune
- Communiquer, Informer, Sensibiliser & Former
- Prendre en compte les Spécificités des Seniors
- Aménager avec précaution
- Quand le curatif s'oppose au préventif
- Reconnaître

Il y a rarement des solutions « bonnes pour toute une tranche d'âge »





V-L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

V





SOMMAIRE

1. La philosophie de la loi
2. Les obligations de l'employeur
3. Objectifs de l'entretien professionnel
4. Contenu de l'entretien professionnel
5. Quizz sur l'Entretien professionnel
6. Préalable pour réussir l'Entretien Professionnel
7. Modèle Entretien Professionnel
8. Simulateur d'Entretien Professionnel : ENTRE 2
9. Remerciement
10. Annexe





LA PHILOSOPHIE DE LA LOI

- ▶ Passer d'une contrainte fiscale pour l'entreprise à une responsabilité sociale :
 - Abaissement du taux de la taxe de la Formation Professionnelle Continue de 1,6 % à 1%
- ▶ Donner du temps à l'entreprise pour réfléchir aux véritables enjeux de la formation, en lui enlevant la gestion du D.I.F (disparition du D.I.F au profit du C.P.F qui sera géré directement par le salarié)
- ▶ Former et développer les compétences de ses collaborateurs
- ▶ Responsabiliser le salarié en le rendant acteur de son employabilité (via le C.P.F et les entretiens professionnels)
- ▶ Sécuriser les parcours professionnels des salariés





LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

Sur une période de 6 ans (1^{ère} période Mars 2014 - Mars 2020), l'employeur doit :

① Réaliser 1 Entretien Professionnel tous les 2 ans (le 3^{ième} étant un entretien bilanciel qui fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié)

② Satisfaire à 2 des 3 critères suivants :

-Octroyer 1 formation

-Favoriser l'acquisition des éléments de certification par la formation ou par la V.A.E

-Permettre la progression professionnelle ou salariale.

Pour toutes les entreprises : 1^{er} entretien à conduire avant le 8 mars 2016





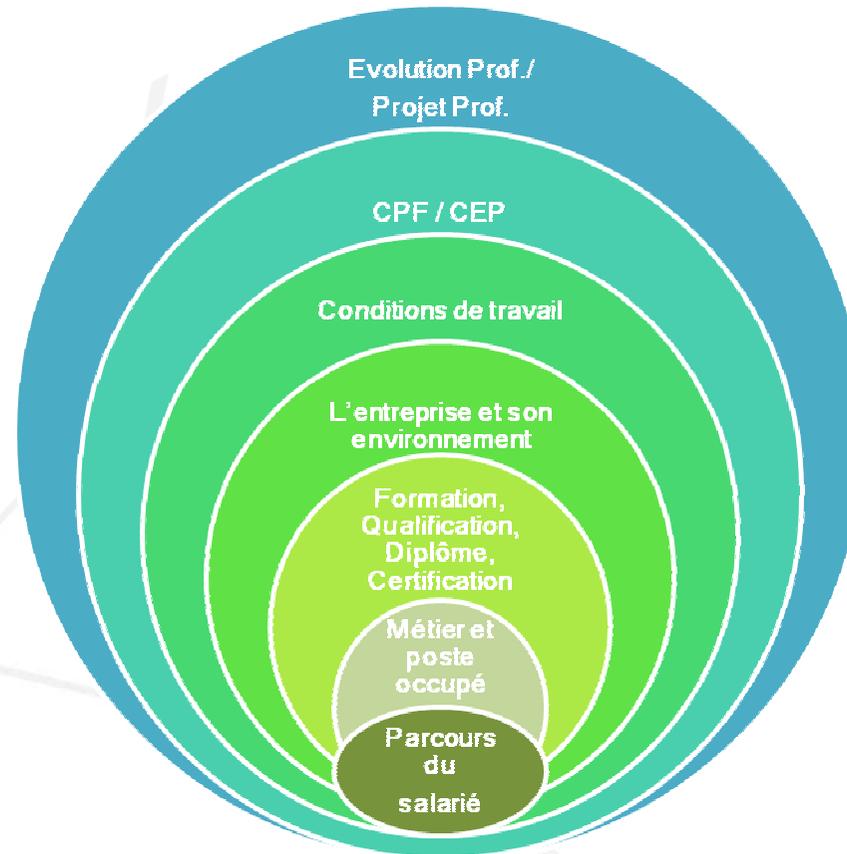
OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ENTREPRISE	COLLABORATEUR
Identifier les compétences clés de l'entreprise	Être informé de la stratégie de l'entreprise et de l'impact sur l'évolution de son métier et de ses
Se mettre dans une dynamique de G.E.P.C	Faire connaître ses souhaits en termes de
Anticiper et détecter les besoins en formation	Identifier les actions de formation qu'il pourrait mobiliser
Faciliter la construction du plan de formation	Acquérir de nouvelles compétences
Connaître les aspirations de ses collaborateurs	





CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



NB 1 : Formalisation écrite

NB 2 : Un salarié devra être informé, dès son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Celui-ci sera consacré à ses **perspectives d'évolution professionnelle, « notamment en termes de qualifications et d'emploi ».**

NB 3 : **Systématiquement proposé à l'issue d'un congé maternité, parental, d'adoption, de longue maladie, sabbatique, de soutien familial ou d'une période de mobilité volontaire.**





QUIZZ

□ TESTEZ VOTRE CONNAISSANCE SUR
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

<http://www.opcalia.com/quizz/entretien-professionnel/>





PREALABLE POUR BIEN PREPARER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Préparer et former les managers aux Entretiens Pro
- Inciter le collaborateur à préparer son Entretien Pro (fournir un support et autres docs)
- Informer le salarié des objectifs de l'Entretien Pro
- Planifier le RDV et communiquer sur la durée et le déroulement de l'entretien
- Connaître le poste actuel du salarié et son parcours (CV, fiche de poste, récapitulatif des précédents entretiens pro le cas échéant, les formations suivies...)
- Connaître l'environnement de l'entreprise et la stratégie de l'entreprise
- Réfléchir aux perspectives d'évolution du salarié dans ce contexte (évolution de poste, compétences à développer,
- Connaître les dispositifs de formation (plan de formation, CPF, P.P, VAE, Bilan de compétences....)
- L'après entretien (comment, dans quel délai et par qui les résultats vont être traités)



MODELE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Entretien Professionnel

Message d'introduction

Informations sur l'entretien

Date de l'entretien :
Nature de l'entretien :
 Entretien périodique
 Entretien proposé au salarié reprenant son activité

Personne en charge de l'entretien

Nom prénom	Métier	Email	Lien hiérarchique

Heure de l'entretien :
Lieu de l'entretien :

Fiche de la personne
Nom : ZEBRE
Prénom : JP
Date de naissance : 01/07/1978
Mettre à jour les données personnelles : Oui [] Non []
Informations à mettre à jour :

Informations professionnelles
Entreprise : Opcalia Alsace
Etablissement :
Service :
Métier(s) :
Emploi paie :

Manager

Nom prénom	Métier	Email	Lien hiérarchique
MACHIN Eric	INSTALLATION ET MAINTENANCE D'EQUIPEMENTS INDUSTRIELS ET D'EXPLOITATION	Eric.MACHIN@opcalia-alsace.com	

Niveau de qualification :
Coefficient :
CSP :
Type de contrat :

Métiers et temps de travail

Intitulé	Date de début	Date de fin	Nombre d'heures
MANUSCRITÉ ET PREPARATION DE COMMANDES	10/07/2015		0



UN SERIOUS GAME POUR S'ENTRAINER A L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL « ENTRE 2 »

❑ Cible

Tous les managers

❑ Objectifs

- Simuler des entretiens professionnels et tester plusieurs stratégies et postures de manager
- Les sensibiliser à une conduite efficace grâce à une mise en situation virtuelle
- Rendre plus souple l'apprentissage grâce à un serious game accessible en permanence

❑ Le manager devra mener un entretien en 4 étapes :

- Introduction et expression du projet
- Qualification du projet et argumentation
- Construction du plan de développement
- Conclusion et suites

Face à un collaborateur virtuel qui expose ses idées, ses projets, ses besoins, ses objections, le manager conduit l'entretien et pourra adopter différentes stratégies et postures.

www.seriousgamestore.com/trainings-demo/entre2v2/index.html



CANEVAS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

☐ PHASE 1 - Accueil du salarié

- Rappel des enjeux de l'entretien, des conditions de son déroulement, des thèmes abordés
- Point sur l'entreprise, son activité
- Parole au salarié (A-t-il des questions ? Veut-il des précisions ?)

☐ PHASE 2 - Temps de questionnement et d'échanges

LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN, LES COMPÉTENCES

- Décrivez vos missions, vos activités.
- Quelles évolutions ou quels changements depuis le dernier entretien professionnel ?
- Comment y avez-vous fait face ?
- Qu'est-ce-que vous réussissez le mieux ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées ?

LES MOTIVATIONS

- Qu'est-ce-que vous aimez le plus dans votre métier ?
- Quels sont les éléments de satisfaction/ d'insatisfaction ?



CANEVAS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

LE PROJET PROFESSIONNEL

- Quelles évolutions envisagez-vous (en termes de responsabilités, de changement d'activité...) ?
- Quels sont vos objectifs professionnels ?
- Quels sont vos atouts pour les atteindre, quelles contraintes (professionnelles, personnelles) seraient un frein ?
- Que vous faut-il pour atteindre vos objectifs ?

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Connaissez-vous les modalités d'accès à la formation ?
- Souhaitez-vous suivre une formation, réaliser un bilan de compétences ou une VAE ?
- Si non, pourquoi ? et si oui, dans quel domaine ?
- Avez-vous réfléchi à l'utilisation de votre DIF ?
- Si non, pourquoi ? et si oui, pour quelle action ?
- Connaissez-vous les modalités de la formation hors temps de travail (actions concernées, conditions de mise en oeuvre, engagements envisageables) ?
- Accepteriez-vous de suivre une action hors temps de travail ?



CANEVAS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

☐ *PHASE 3 - Synthèse*

- Mise en exergue des points clé de la phase précédente
- Mise en perspective avec la situation, les besoins de l'entreprise
- Plan d'actions envisageables et conditions à réunir pour sa réalisation
- Parole au salarié (Qu'en pense-t-il ? A-t-il des remarques à formuler ?)

☐ *PHASE 4 - Conclusion*

- Information sur les suites données à l'entretien
- Invitation à signer le « compte rendu à chaud »
- Remerciements





_A CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Taille d'entreprise	< 10 sal.	10 à 49 sal.	50 à 299 sal.	300 sal. et +
CIF	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Pro	0,15 %	0,30 %	0,30 %	0,40 %
Plan	0,40 %	0,20 %	0,10 %	--
CPF	--	0,20 % *	0,20 % *	0,20 % *
FPSP	--	0,15 %	0,20 %	0,20 %
Total	0,55 %	1 % *	1 % *	1 % *

} Gestion interne
si accord
d'entreprise

* Si gestion part CPF (0,20%) en interne en application d'un accord d'entreprise = taux contribution OPCA de 0,80%





PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Merci pour votre attention

Alain DE HATTEN & Peter IYASAWMY
OPCALIA ALSACE

le territoire à
chaleur  ajoutée

 eniorité
Rajeunissons notre regard sur les plus de 50 ans

www.paysdesoverne.fr

