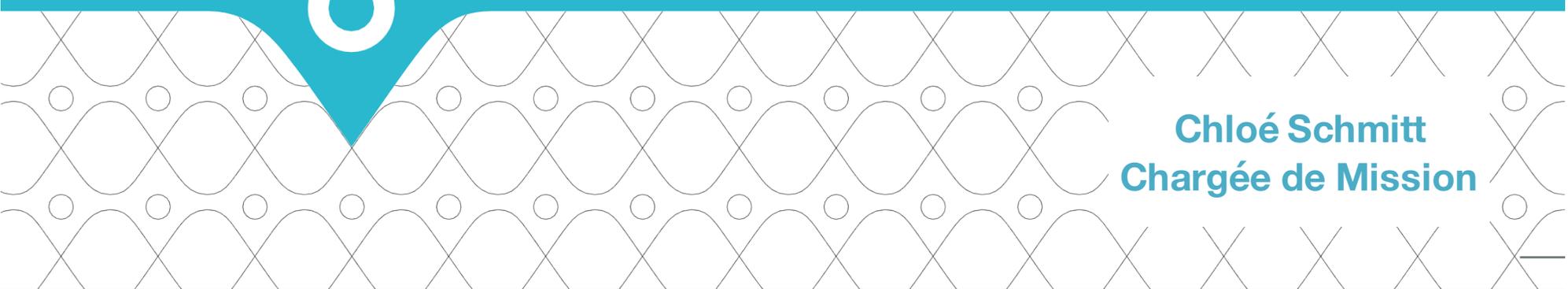


Bien vieillir au travail : Transférer pour préserver

Journée SMSTS - 12 Mars 2019

*« Allongement de carrière : rester actif en situation de vieillissement
physiologique ou pathologique »*



Chloé Schmitt
Chargée de Mission

L'Aract Grand Est



Structure paritaire

Paritarisme de projet



Réseau ANACT / ARACT

Expertise et pluridisciplinarité



Accompagner et outiller

Expérimentation, Capitalisation, Transfert

« Rendre autonome les structures dans leur capacité à concilier satisfaction au travail et performance »

Projets 2019 : Réussir les mutations techniques, technologiques et organisationnelles

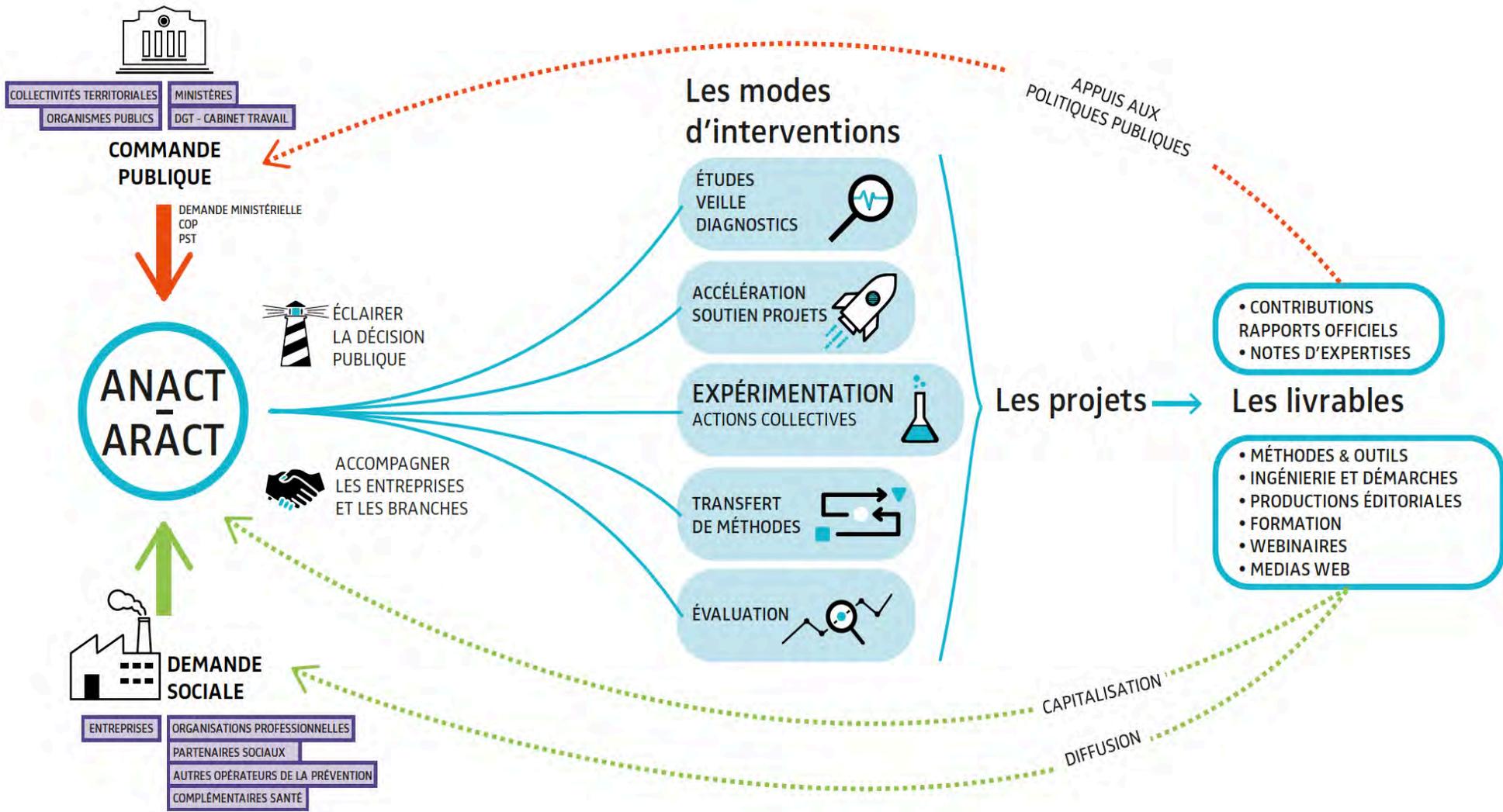
Faciliter le dialogue social et professionnel

Promouvoir la qualité de vie au travail

Soutenir l'égalité professionnelle et la mixité

Promouvoir la santé et prévenir les risques professionnels

Les missions du réseau ANACT-ARACT



L'usure professionnelle



Usure.. Vous avez dit usure ?

Les départs anticipés à la retraite sont une solution efficace et durable de prévention de l'usure professionnelle



L'usure professionnelle, c'est avant tout une histoire de pénibilité au travail



La formation professionnelle peut contribuer à la prévention de l'usure professionnelle



Quand les plus âgés commencent à avoir du mal à faire leur travail, il suffit de transférer leur tâche sur les plus jeunes



Travailler en bureau ne génère pas d'usure professionnelle



Certaines personnes sont usées professionnellement à 30 ans



Agir sur l'usure professionnelle ça se fait uniquement au cas par cas



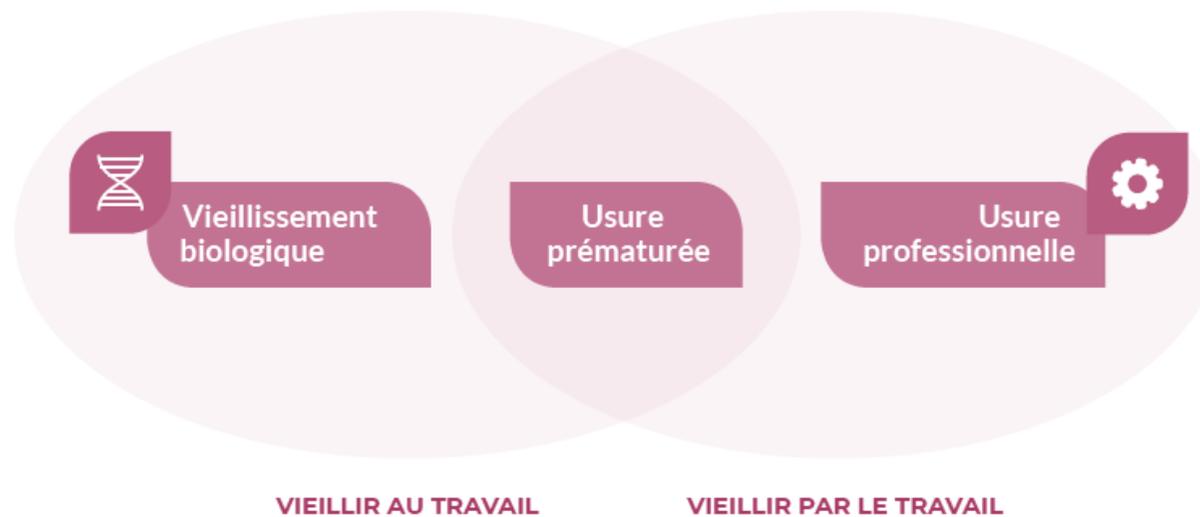
Si les seuils légaux de pénibilité ne sont pas atteints, alors c'est qu'il n'y a pas d'usure professionnelle



L'usure professionnelle : vieillir par le travail



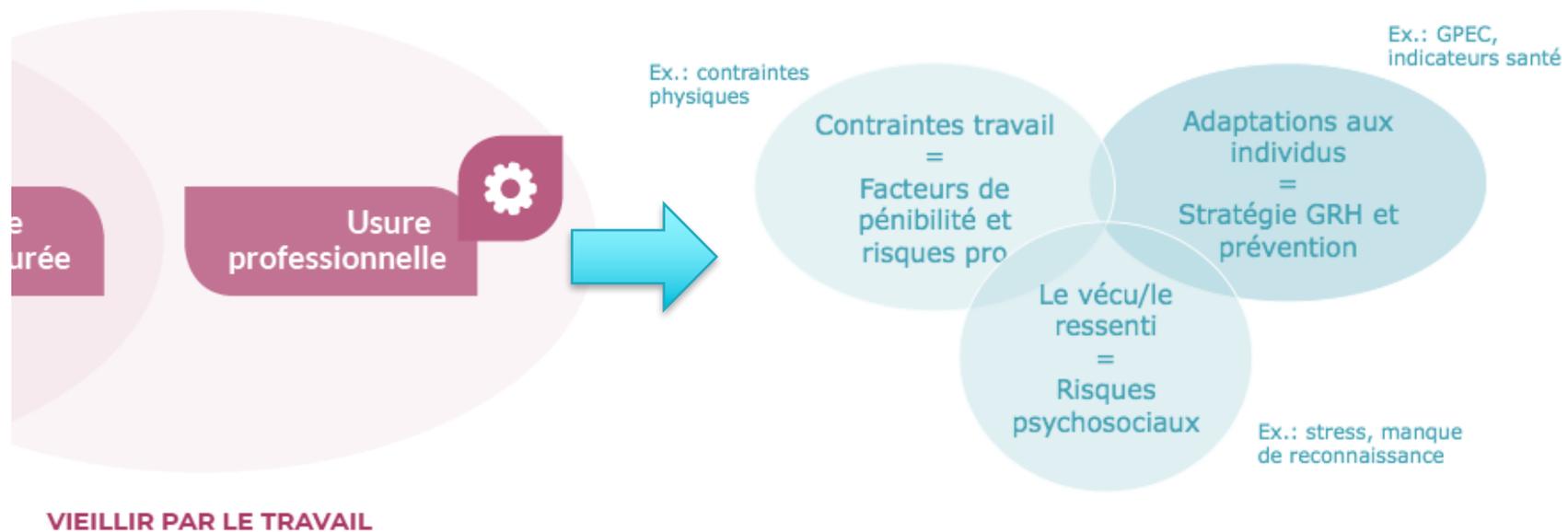
Phénomène d'altération de la santé au travail fonction des parcours professionnels, des contraintes et des risques au travail.
= Accélération du processus de vieillissement



L'usure professionnelle concerne tout le monde à n'importe quel âge !

L'usure professionnelle : vieillir par le travail

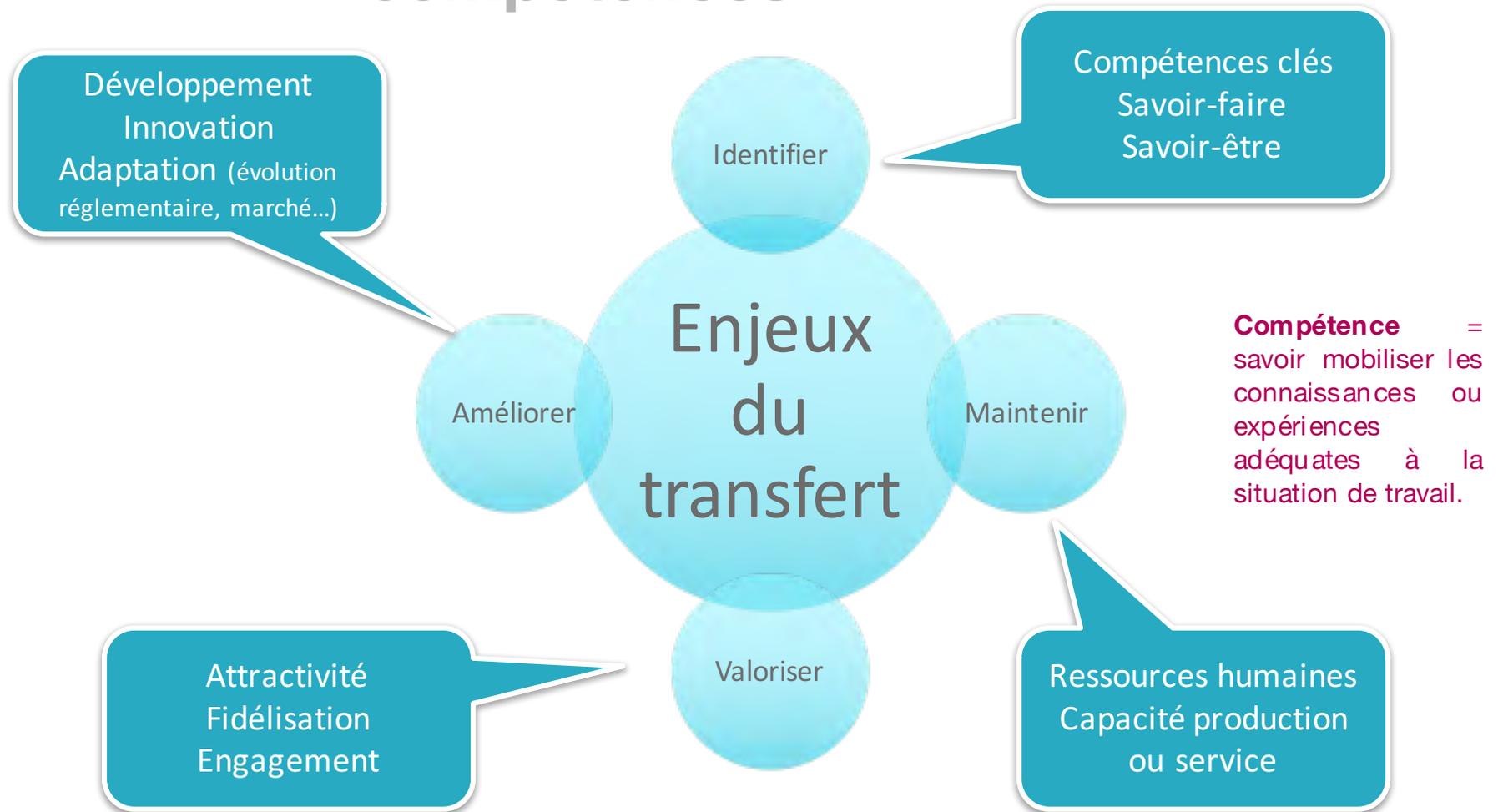
- Phénomène d'altération de la santé au travail fonction des parcours professionnels, des contraintes et des risques au travail.
= Accélération du processus de vieillissement



Le transfert de compétences



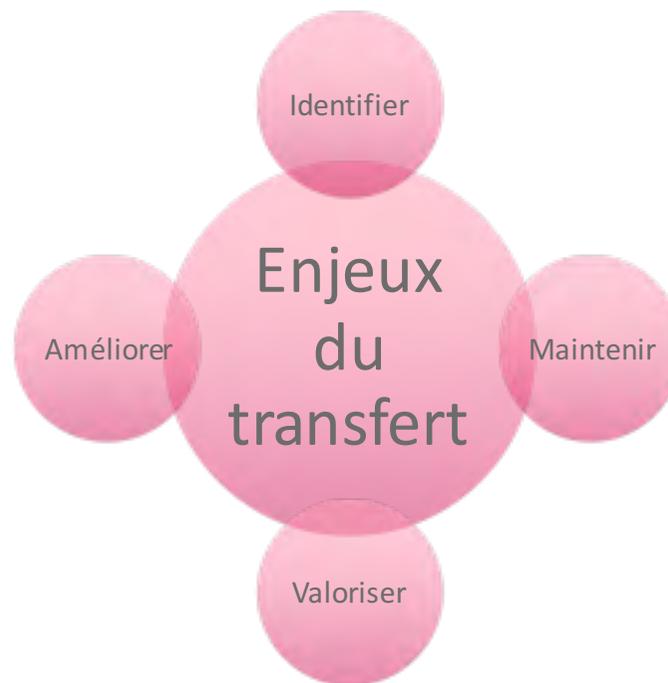
Les enjeux du transfert de compétences



Les enjeux du transfert de compétences

SALARIE ou AGENT

- Mettre en mot ses compétences
- Prendre conscience de son utilité
- Avoir la reconnaissance du travail
- Maintenir son employabilité



ENTREPRISE ou ETABLISSEMENT

- Disposer des bonnes ressources au bon moment
- Fidéliser le personnel
- Faciliter la progression de l'activité
- S'émanciper des contraintes territoriales

L'employabilité ?!



SALARIE ou AGENT

- « Faire en sorte aujourd'hui de pouvoir et vouloir encore faire mon travail dans ma structure demain »

ENTREPRISE ou ETABLISSEMENT

- « Faire en sorte aujourd'hui de pouvoir et vouloir embaucher mon employé demain »

L'employabilité au service de la gestion DES âges !

Focus seniors



Idées « bien » reçues ?

« Ils sont moins performants, trop fatigables »

« Et puis de toute façon, ils ne veulent plus rien savoir. Ils sont réfractaires aux nouvelles technologies ou aux nouvelles méthodes de travail »

« Ils sont moins engagés, ils ne pensent qu'à leur retraite ! »

L'âge est peu lié aux performances ! Ce qui influe le plus : compétences, adaptation, ancienneté, santé. La notion de santé dépasse l'âge ! (Blessure, burnout, grossesse, sport, maladie chronique, .)

L'âge n'a pas de lien avec la capacité d'apprentissage ! Certaines méthodes sont plus efficaces que d'autres. La représentation que le senior ne veut plus apprendre repose plus sur le fait qu'on ne l'envoie plus depuis longtemps en formation !

Passé certains cap de vie, **le sens au travail surpasse les besoins matériels.** C'est le principal moteur de motivation, souvent peu mobilisé passer un certain âge.

Jeunes, seniors, dans la fleur de l'âge.. Des enjeux différents ?

Témoignage d'un DRH d'une entreprise de 90 personnes (commerce et SAV luminaires)

« En 2015 l'absentéisme et le turn-over battait des taux records. Nous allions avoir 8 départs en retraite en 2016. On faisait des efforts financiers et achetait du nouveau matériel, mais rien n'y faisait. Puis un jour une salariée arrivée l'année précédente me dit lors de son entretien professionnel « quand je vois comment vous traitez les anciens, ça ne donne pas envie de rester chez vous ». Nous pensions bien faire en les mettant en assistance aux nouveaux arrivés pour leur dernière année. Nous n'avions pas réalisé que nous les avons totalement privé de leur travail ».

UN BON
TRANSFERT
?

Par des volontaires

En combinant performance
et parcours

Pour tout
besoin
d'adaptation

Transfert, comment faire ?

OBJECTIF	MOYENS	OUTILS
Partager les compétences clés	<ul style="list-style-type: none">• Croiser le enjeu : stratégie, technique, relations• Verbaliser et formaliser les compétences• Repérer les situations apprenantes	Fiche de poste Grille de compétences Observation ...
Préparer le transfert	<ul style="list-style-type: none">• Préparer la séquence d'apprentissage en situation de travail• Préparer une séquence réflexive sur les apprentissages réalisés	...
Apprendre du transfert	<ul style="list-style-type: none">• Bilan entre dirigeant et salariés ou agents• Interrogation des pratiques organisationnelles et de gestion des ressources humaines	Entretien annuel Plan de formation ...

Merci pour votre attention !

Pour aller plus loin

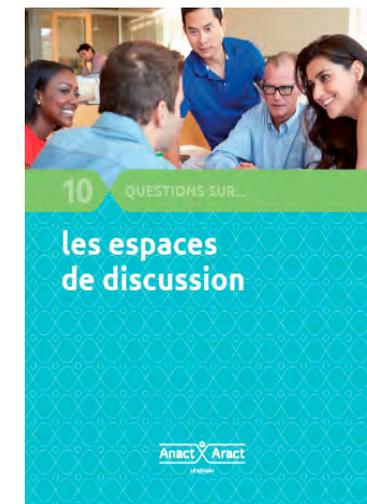


Contacts:

Chloé SCHMITT

ARACT Grand Est
Site de Colmar
68 avenue de la République
68000 COLMAR
Tél. 03 89 29 29 50

Email : c.schmitt@anact.fr



<http://www.anact.fr/>