



Encourager une carrière au troisième âge

L'objectif du projet SILVER est de créer une
réponse coordonnée pour faire la promotion
d'une carrière au troisième âge

www.project-website.org

Accord N° 2020-1-UK01-KA204-078907

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui ne reflète que l'opinion de auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Lieu de travail adapté aux seniors

Définition

« Un lieu de travail qui fait la promotion du respect mutuel et de l'inclusion et qui accompagne les employés de tout âge en ayant recours à des politiques, procédures et/ou structures pour permettre à tous les employés de contribuer au marché du travail sans que leur âge ne soit un frein. »

Noorani, Aneeta Alysha, "Benefits of a Multi-Generational Workforce: Perceptions of Age-Friendly Work Environments" (2014). Online Theses and Dissertations. 230. (<https://encompass.eku.edu/etd/230>)





Être un employeur soucieux du bien-être des seniors, qu'est-ce que cela signifie pour le partenariat Silver ?

Les responsables et les professionnels RH disent savoir **approximativement** à quoi correspond un lieu de travail adapté aux seniors :



- Un endroit qui ne fait pas de l'âge un facteur déterminant et qui ne propose pas de programmes fermés aux personnes âgées (ex : jeunes talents)
- Un lieu qui valorise les compétences tout en respectant la différence d'âge
- Un environnement « normal »

La plupart des **responsables et des professionnels des ressources humaines** encouragent leurs employés à rester travailler lorsque leur départ à la retraite approche.

La plupart des **responsables et des professionnels des ressources humaines** indiquent qu'ils **mettent en place des dispositions pour la flexibilité du travail**.

La moitié des employeurs mettent en place des ateliers de préparation à la retraite, **la moitié** ne mettent pas de programme d'accompagnement en place mais **souhaitent** le faire.

De manière générale, les employeurs ne sont **pas prêts** à investir dans la préparation à la retraite.



Être un employeur soucieux du bien-être des seniors, qu'est-ce que cela signifie pour l'Union européenne ?

Il est nécessaire que les **lieux de travail soient adaptés à tous les âges**. Pourtant, peu d'initiatives existent : elles sont majoritairement le fruit du bénévolat et sont rarement soutenues par les politiques des États membres. La législation en matière de santé et de sécurité a un rôle important à jouer dans la mise en place de lieux de travail adaptés aux seniors, mais est peu utilisée.

https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_Barometer_2019-Final2.pdf





Être un employeur soucieux du bien-être des seniors, qu'est-ce que cela signifie pour l'Union européenne ?

Accompagnement pour l'emploi

En théorie, la législation européenne protège de la discrimination liée à l'âge, mais cette discrimination est tout de même présente sur le marché du travail.

Peu d'initiatives existent pour aider les travailleurs seniors à trouver un emploi alors qu'ils pourraient bénéficier de séances d'orientation ou de formations.

https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_Barometer_2019-Final2.pdf

Les incitations fiscales à l'embauche de personnes âgées peuvent avoir des résultats, mais ce n'est pas toujours le cas.

De manière générale, il existe peu d'initiatives pour permettre aux travailleurs seniors de bénéficier d'une transition progressive vers la retraite.



Encourager une carrière au troisième âge

**Comment mettre en place un lieu de travail
adapté aux seniors ?**

www.project-website.org

Accord N° 2020-1-UK01-KA204-078907

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui ne reflète que l'opinion de auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



Avantages d'un lieu de travail adapté aux seniors

Pour le lieu de travail

- ✓ Meilleur environnement de travail (meilleures relations entre employés) ;
- ✓ Des travailleurs plus impliqués, plus loyaux, qui communiquent mieux et qui ont des réseaux plus larges ;
- ✓ Encourage l'apprentissage continu (collaboration entre générations) ;
- ✓ Meilleure politique RH et pratiques de travail flexibles ;
- ✓ Moins de taux de rotation du personnel (stabilité) ;
- ✓ Les organisations avec des travailleurs de tout âge ont une meilleure productivité ;
- ✓ Une diversité cognitive qui permet de meilleures prises de décision ;
- ✓ Une diversité de points de vue qui permet l'innovation ;
- ✓ Plus on a de travailleurs âgés, plus on crée des opportunités économiques.





Avantages d'un lieu de travail adapté aux seniors

Pour les seniors

- ✓ Apprentissage tout au long de la vie ;
- ✓ Meilleur état de santé et limitation du risque de démence ;
- ✓ Sentiment d'efficacité ;
- ✓ Leur permet d'être actifs (capacité à apprendre, évoluer, prendre des décisions, conserver des relations) et de continuer à faire ce qui leur tient à cœur ;
- ✓ Salaires plus élevés et promotions après quelques années.





Votre lieu de travail est-il adapté aux seniors ?

Activité d'apprentissage – 1ère proposition

How I would react vs Age-friendly workplace
(Comment je réagis vs Lieu de travail adapté aux seniors)

Des situations hypothétiques seront présentées aux participants. L'objectif est d'abord de décrire comment la personne réagirait en tant que responsable RH et ensuite d'expliquer comment cela devrait se passer dans un lieu adapté aux seniors.

1. Un nouvel employé refuse de travailler dans un service où la plupart des travailleurs sont âgés. Il dit qu'ils travaillent plus lentement et qu'ils n'apprécient pas les travailleurs plus jeunes.





Votre lieu de travail est-il adapté aux seniors ?

Activité d'apprentissage – 2^e proposition

Age-friendly workplace
(Lieu de travail adapté aux seniors)

Imaginez que votre lieu de travail soit adapté aux seniors.

À quoi cela ressemblerait-il ?

Qu'est-ce qui changerait ?

Débattez





Votre lieu de travail est-il adapté aux seniors ?

Activité d'apprentissage – 3^e proposition

True or false activity
(Vrai ou faux)

- Les travailleurs seniors sont moins productifs
- Les travailleurs seniors ont tendance à rester employés longtemps, par rapport aux travailleurs plus jeunes
- Les travailleurs seniors sont moins enclins à se former
- Les programmes de mentorat sur le lieu de travail sont un moyen de transmettre le savoir de génération en génération





Créer un lieu de travail inclusif pour les seniors: recommandations clés

Formation SILVER: Module 2

www.project-website.org

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



1. Valoriser les seniors

Recommandation 1

- ✓ Former les managers et le personnel des RH sur l'âgisme
- ✓ Modifier les perceptions dépassées au sujet des seniors
- ✓ Informer les collaborateurs sur les lois relatives à la discrimination
- ✓ Valorisation des seniors via un transfert de connaissances
- ✓ Encourager et développer la formation entre pairs, le mentorat croisé entre collaborateurs seniors et juniors



2. Offrir des opportunités de carrière

Recommandation 2

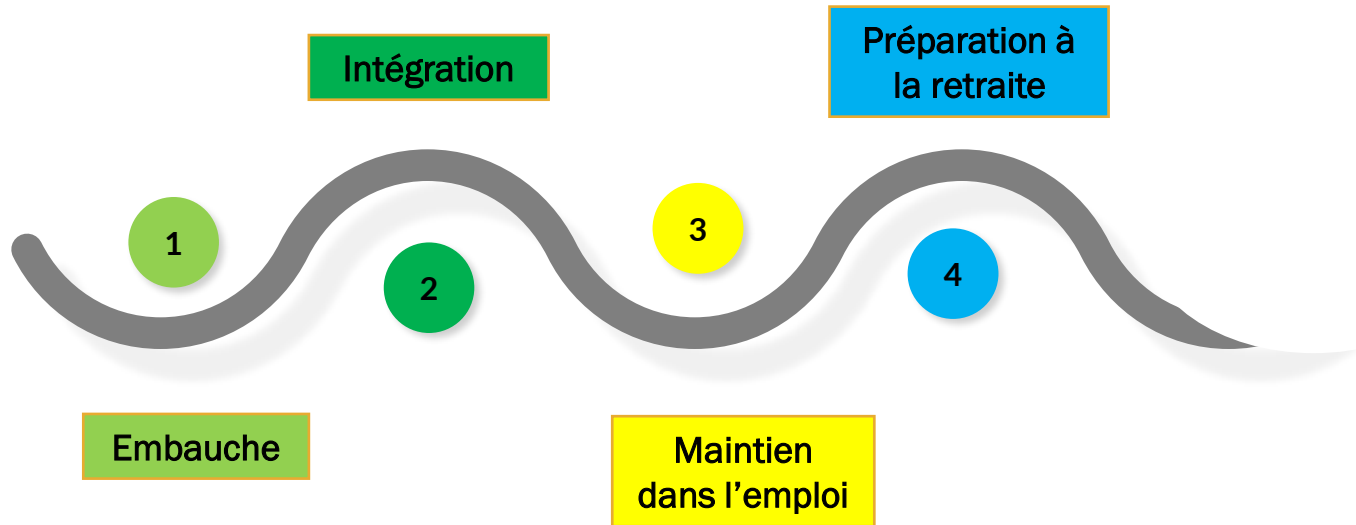
Offrir des possibilités de carrière et de développement personnel afin de maintenir la motivation des seniors



- Mettre en place des entretiens de seconde partie de carrière
- Offrir un parcours de développement de carrière à tous les collaborateurs
- Favoriser la mobilité horizontale et verticale
- Offrir des opportunités de formation aux collaborateurs de plus de 55 a
- Valoriser les collaborateurs de 55 ans et plus





Les 4 phases d'une carrière





*Encourager la mixité
générationnelle tout au long de
la carrière grâce à une **politique
de recrutement et de mobilité
pro-active***



3. Accompagner dans la fin de carrière

Recommandation 3

- ✓ Identifier et guider
- ✓ Mise en place “d’entretien de maintien dans le poste”
- ✓ Offrir un soutien dans la planification de la retraite en aménageant le poste de travail
- ✓ Mettre en place une formation pour les seniors sur le thème de ‘réussir sa retraite’





Points de vigilance:

- ✓ Peur de perte de lien social, de reconnaissance et de statut social
- ✓ Combler ce vide par différentes activités dont le bénévolat
- ✓ La clé: être acteur de son départ à la retraite

Mesures bienveillantes envers les séniors

- ✓ L'accompagnement des seniors est la clé d'une **relation gagnant-gagnant**: les seniors sont plus investis si leurs besoins sont pris en compte
- ✓ Cet effort de prévention pour un environnement de travail sûr et sain contribue à la **santé et à la capacité de travail des seniors**



Conclusion

La “juste posture” du Manager vis à vis des seniors

- ✓ Adopter le même comportement d'accompagnant bienveillant avec tous les collaborateurs
- ✓ Réunir conditions matérielles, logistiques et psychologiques à la bonne intégration et maintien dans l'emploi des seniors
- ✓ Continuer à faire évoluer les seniors, les valoriser, reconnaître leur expérience et la valeur ajoutée qu'ils apportent à l'organisation
- ✓ Prodiguer de bons conseils sur la transition entre la vie active et la retraite.





*Préparer l'après pour
débloquer le présent*

01.



Jeu de rôle

Module 2 : Créer un lieu de travail inclusif pour les seniors

www.project-website.org

Agreement N° 2020-1-UK01-KA204-078907

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

JEU DE RÔLE

-

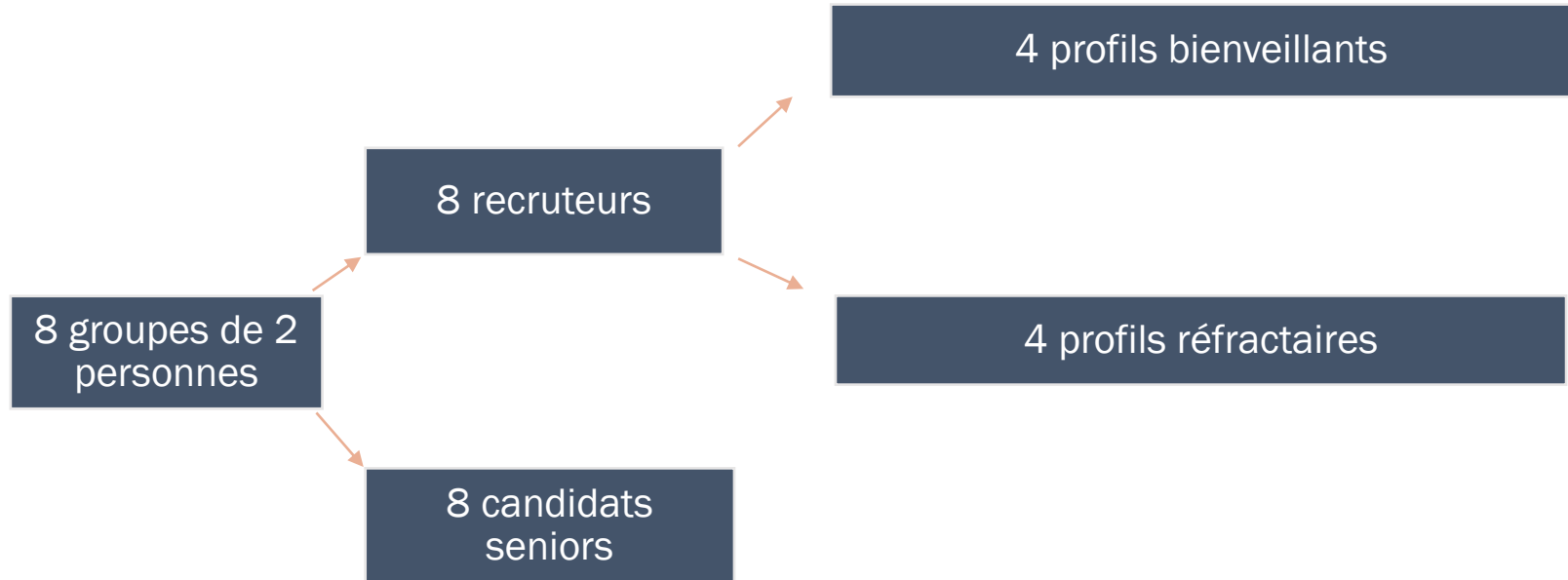
**Simulation d'un entretien
d'embauche entre un candidat
senior et un recruteur**



Instructions

Durée du jeu de rôle: 15 minutes

- ✓ 8 groupes de 2 personnes
- ✓ Piocher une carte de jeu pour distribuer les rôles et former les binômes
- ✓ Endosser la posture d'un recruteur (soit bienveillant soit réfractaire aux seniors) ou d'un candidat et mener un entretien visant à une prise de poste
- ✓ Question finale au recruteur: **souhaitez-vous embaucher ce candidat?**
- ✓ Debriefing collectif





Debriefing collectif

Souhaitez-vous recruter ce candidat?

- ✓ Lister **points de blocage/vigilance** et les **leviers identifiés** lors de ce jeu de rôle
- ✓ Qu'est-ce qu'avoir une **posture bienveillante**?



Partenaires du projet :



www.project-website.org

Accord N° 2020-1-UK01-KA204-078907

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui ne reflète que l'opinion de auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.