

SUIVI ET INTÉGRATION DES COLLABORATEURS EN FIN DE CARRIÈRE

Nom de l'entreprise : GOBLET LAVANDIER & ASSOCIÉS INGÉNIEURS-CONSEILS S.A.

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Notre bureau veille à ce que nos plus « anciens » collaborateurs se sentent intégrés et fassent partie intégrante de l'entreprise. Ainsi, ils ne sont pas oubliés dans le processus de formation ni dans l'intégration des nouveaux collègues. De plus, ils sont bien encadrés à la fin de leur vie professionnelle. Et pour finir, même après le départ en retraite, ils ont la possibilité de rester en contact régulièrement.

Contexte

- Marché d'œuvre avec pénurie de main d'œuvre expérimentée, besoin d'attirer des talents expérimentés
- Récupération du savoir-faire et de l'expérience des plus âgés
- Main d'œuvre vieillissante
- Besoin des seniors de travailler au-delà de l'âge légal de départ en retraite
- Permettre une transition plus douce vers la retraite (pour le collaborateur et pour l'entreprise), pour mieux la préparer

Objectifs

- Prendre soin du mental des personnes en fin de carrière
- Favoriser les échanges multigénérationnels
- Transmission des savoirs et expériences
- Meilleure compréhension entre les générations
- Meilleure préparation du départ en retraite vis-à-vis des clients, de l'entreprise et du collaborateur

Approche

- Attribution de tuteurs expérimentés lors de l'engagement d'un nouveau, si envie exprimée par le collaborateur : permet un meilleur échange entre les générations
- Formation : dans les entretiens collaborateurs ils peuvent exprimer leurs besoins en formation, ils sont intégrés dans le plan de formation : ne sont pas laissés de côté
- Possibilité de temps partiel pour faciliter leur transition vers la retraite
- Les retraités sont invités aux fêtes du personnel et à une « journée des retraités » pour garder le contact social

Impact

- Cohésion sociale positive
- Savoir-faire partagé en interne, pas de perte de connaissances/savoir-faire

« A faire »

- Contact régulier même après le départ : fêtes et journée des retraités
- Motiver les collaborateurs à transmettre leur expériences : tutorat des plus jeunes
- Parler des besoins de formation en entretien collaborateurs, et continuer les entretiens jusqu'à la fin de carrière
- Valoriser les collaborateurs plus âgés : proposition de faire eux-mêmes des formations pour les plus jeunes, intervention lors du All-staff meeting pour présenter des réalisations

« Ne pas faire »

- Laisser partir les anciens collaborateurs avec leurs expériences
- Laisser les jeunes se débrouiller seuls
- Séparer les deux générations par peur d'incompréhension (préjugés)