

Je pars à la retraite et je lègue mon expérience!

Jean-François Cardis
Directeur de soins des eHnv
FENV 2013

Plan de la présentation

- Troisième tiers de la carrière professionnelle
- Les enjeux
- Les cercles de legs
- L'expérience des eHnv
- Les éléments de pérennisation
- Conclusion



Troisième tiers de la carrière professionnelle

- Dès 50 ans
- Environ 10 années avant l'âge AVS
- 3^{ème} période d'un match:
 - ultime effort
 - énergie déjà pas mal consommée
 - peu de temps à disposition

Comment se passe ton passage à la retraite ?



Les enjeux

Pour l'individu

- Obsolescence
- Epuisement
- Expérimenter une organisation de travail
- Être acteur de son parcours professionnel

Pour l'entreprise

- Absentéisme – présentéisme
- Maintien professionnel
- Transmission du savoir
- Continuité de l'entreprise

Les enjeux du département des soins des eHnv

- 1'195 collaborateurs (chiffre 2012)
- 58 cadres

Âge de la retraite d'ici 2017

- 75 personnes – 27 personnes entre 24 et 41 ans d'entreprise
- Certains services spécialisés où les $\frac{3}{4}$ des collaborateurs
- 10 cadres

Les enjeux du département des soins des eHnv

Ces départs permettent d'adapter l'organisation à une structure qui se modifie

La gestion de ces départs est inscrite dans le plan stratégique du département

Les cercles de legs



- Concept créé par Diane Doyon en 2002 – consultante en développement professionnelle
- Concept développé par Jacques Limoges – Dr en éducation
- Vade-mecum de la méthodologie des legs et du maintien en travail
- 2 concepts centraux: savoir partir et savoir rester

Les cercles de legs

En Suisse

- Madame Marie-Christine Willemin
- Madame Anoucha Galeazzi – HR TOP
- 6 séances de 3h (entre 3 à 6 mois)

Rétrospectives des expériences et des réalisations

Réflexion sur l'avenir

Plan d'action



L'expérience des eHnv

Équipe pilote

- 2 cadres de proximité
- 1 cadre intermédiaire



L'expérience des eHnv

- Prendre du recul sur son activité
- Être acteur de sa carrière professionnelle
- Percevoir une autre réalité



L'expérience des eHnv

- Revisiter le but de son engagement professionnel
- Être remotivé
- Être redynamisé
- Être présent jusqu'au départ
- Découvrir qu'il y a encore du potentiel
- Se projeter dans la fin de carrière et dans le début de la retraite

L'expérience des eHnv

Employé

- Rester actif
- Bilan de carrière
- Réfléchir au passage du témoin

Entreprise

- Diminution du présentéisme
- Bilan de compétences
- Organiser la suite de l'activité

L'expérience des eHnv

Je trie mes fichiers informatiques afin de transmettre à mon remplaçant une clé USB avec toutes les informations utiles

J'ai renoncé à partir complètement à la retraite et j'organise avec mes responsables et la direction une retraite anticipée à 50%

J'écris un mémo des éléments qui me semblent essentiels sur l'équipe, l'organisation et l'évolution des prestations

Je tiens à exprimer comment j'ai organisé mon unité pour répondre aux objectifs donnés par la direction

L'expérience des eHnv

Je souhaite transmettre les valeurs qui nous ont portées dans cet hôpital durant toutes ces années

Je ne dis plus il reste encore ...
Mais je dis il ne reste plus que ...

Je transmets comment j'ai «façonné» l'équipe avec ses diverses compétences

Je suis fière de ma carrière et je suis reconnaissante de ces années. Comment le partager avec le reste de l'institution?

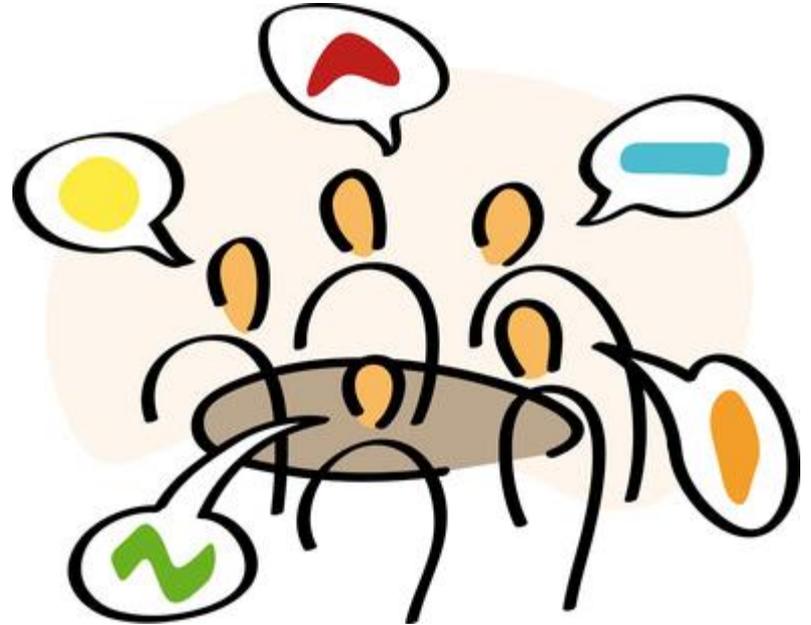
L'expérience des eHnv

Le point de vue de la direction

- Réelle prise de conscience des enjeux des départs à la retraite et de la transmission du savoir
- «Le savoir rester» est très profitable pour l'entreprise
- Il faut institutionnaliser la démarche afin d'éviter que le cercle de legs soit une démarche uniquement personnelle et privée
- Nous devons être inventif pour permettre une fin de carrière «à la carte»

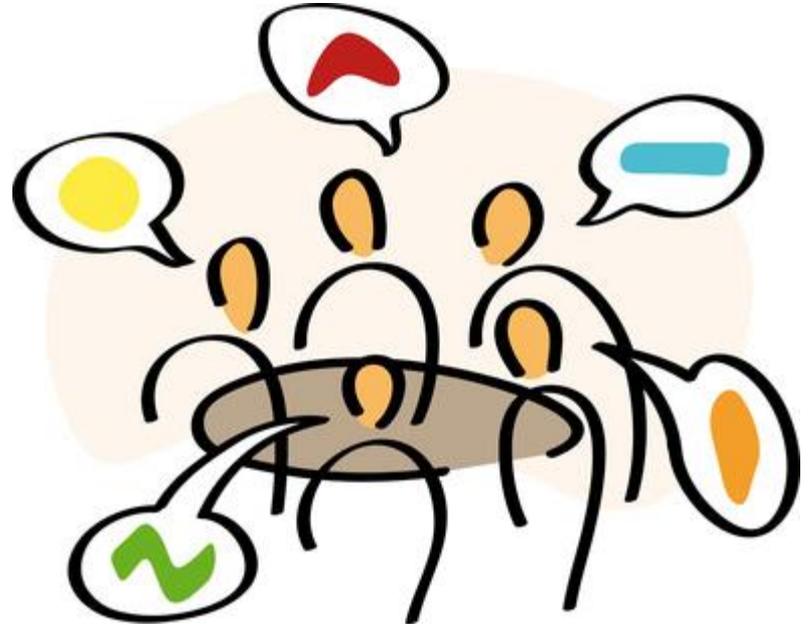
Les éléments de pérennisation

- Permettre la rencontre entre l'individu et l'entreprise
- Créer un processus d'accompagnement au sein de l'entreprise
- Ouvrir l'entreprise à d'autres modes d'organisation



Les éléments de pérennisation

- Déterminer les fonctions qui bénéficieraient de cet accompagnement
- Déterminer un âge ou des situations qui permettraient aux collaborateurs de suivre cet accompagnement



Les éléments de pérennisation

Gestion de carrière

processus du dernier tiers de carrière professionnelle

Rencontre de la personne et <u>bilan de compétences</u>	Participation au cercle de legs	Discussion du projet individuel en regard de la stratégie de l'entreprise et <u>négociation de la faisabilité</u>	Organisation de la personne et de l'entreprise	Modification de l'activité de la personne dans l'entreprise <u>et suivi par un référent de l'entreprise</u>
---	---------------------------------	---	--	---

Conclusion

- Après avoir travaillé sur l'attractivité des emplois, la formation professionnelle, la formation continue, il est temps de travailler sur le dernier tiers de la carrière professionnelle!

MERCI!

- Un GRAND merci à David Favre - Directeur des ressources humaines des eHnv

Merci de votre attention!

