

TOUTES LES GÉNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent



OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

AUTODIAGNOSTIC

ANALYSE DES PARCOURS POUR CONSTRUIRE DES FINS DE CARRIÈRE INDIVIDUALISÉES	-	+
Proposez-vous un entretien de fin de carrière ?		
Formez-vous les personnes qui vont conduire ces entretiens à aider les salarié(e)s à construire un projet de fin de carrière : sens et visibilité ?		
Prenez vous en compte dans le projet de fin de carrière : - l'exposition aux risques et facteurs de pénibilité des postes occupés (charge physique, mentale) ? - la motivation des personnes par rapport au poste ? - la possibilité de mettre en œuvre les compétences acquises et développer des compétences ?		
Aménagez-vous la charge de travail, les horaires, le poste en fonction des souhaits de la personne et des besoins de l'entreprise ?		
Questionnez-vous les personnes en fin de carrière sur les conditions à réunir pour quelles puissent travailler plus longtemps ?		

COMMUNICATION SUR L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE ET L'IDENTIFICATION DE L'HORIZON PROFESSIONNEL	-	+
Avez-vous sensibilisé les salarié(e)s à l'allongement de la vie active ?		
Avez-vous donné à vos salarié(e)s la possibilité de faire un bilan retraite ?		
Avez-vous informé vos salarié(e)s sur la retraite progressive		
Avez-vous informé vos salarié(e)s sur les dispositions nouvelles en matière de retraite ?		
Interrogez-vous vos salarié(e)s sur leur horizon professionnel ?		

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN FIN DE CARRIÈRE		-	+
Avez-vous identifié avec les représentants du personnel CE et CHSCT les possibilités d'aménagement de fin de carrière et les postes prioritaires ?			
Favorisez-vous le travail à temps partiel choisi en finançant les cotisations de retraite sur la base d'un temps plein ?			
Favorisez-vous l'affectation des personnes en fin de carrière sur les postes à pénibilité moindre quand c'est nécessaire ?			
Favorisez-vous des mobilités sur des postes plus proches du domicile ou avec des horaires non décalés quand cela est possible ?			
Permettez-vous l'utilisation du compte épargne temps par les salariés pour alléger leurs horaires de travail ?			
Favorisez-vous la capitalisation et le transfert des compétences dans le cadre de tutorat en fonction des besoins de l'entreprise ?			
Proposez-vous des missions définies qui valorisent l'expérience : expertise, études, représentation ?			
Pratiquez-vous le temps partagé entre plusieurs employeurs par rapport à l'apport d'une expertise pointue ?			
Privilégiez-vous un système de rémunération lié à la responsabilité et non uniquement à l'ancienneté			

ACCOMPAGNEMENT DES DÉPARTS		-	+
Proposez-vous des stages de formation, sur la base du volontariat, pour développer un projet de retraite ?			
Mobilisez-vous les services sociaux pour qu'ils aident les salarié(e)s dans la préparation de leur départ ?			
Donnez-vous des informations sur la vie associative ?			
Maintenez-vous l'accès aux œuvres sociales de l'entreprise ?			
Favorisez-vous le retour dans l'entreprise dans le cadre de missions ponctuelles : formation, conseil, témoignage, parrainage, tutorat externe,			