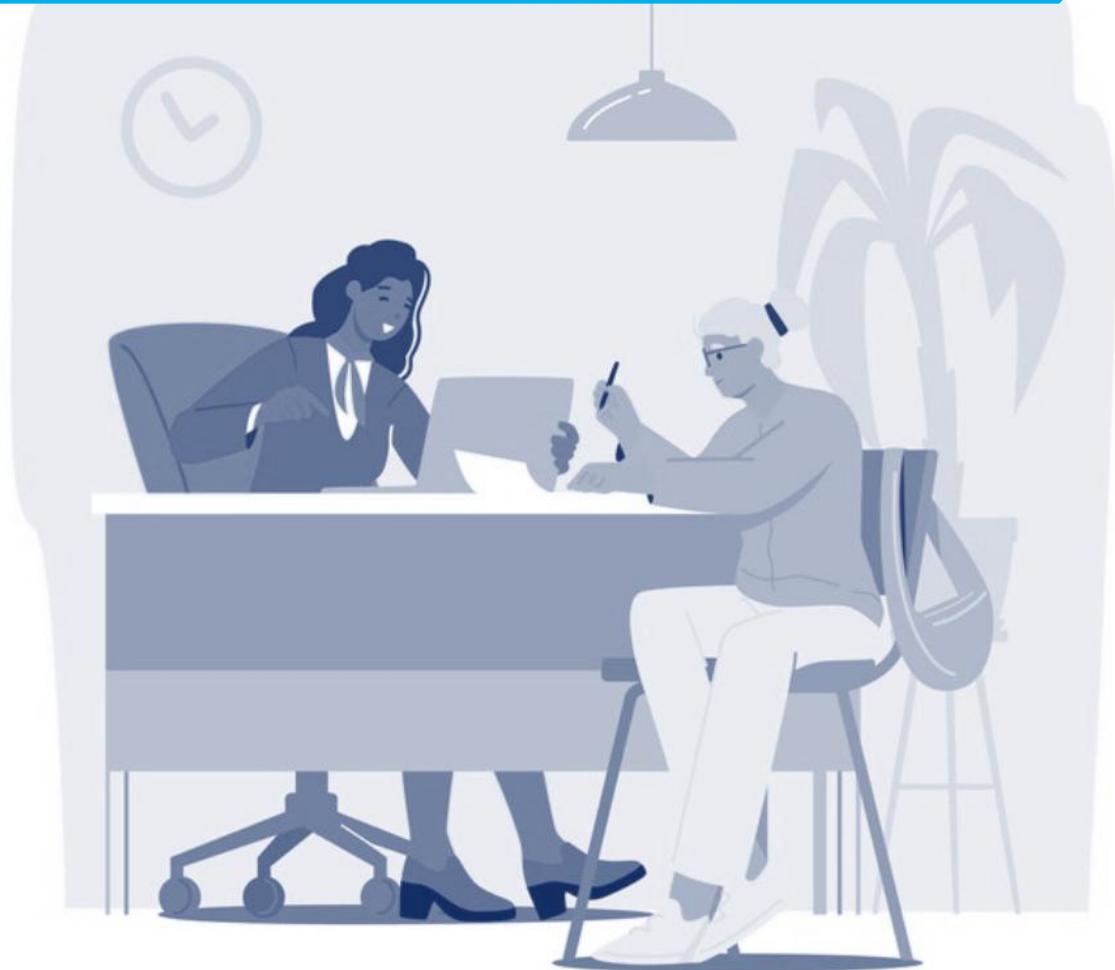


ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DES SENIORS



Le vieillissement d'une partie de la population active peut représenter un véritable atout pour l'entreprise : transmission de savoir-faire, partage d'expériences, accompagnement des nouveaux arrivants par les salariés les plus expérimentés...

Cependant, lorsque des signes d'usure professionnelle apparaissent, le prolongement des carrières peut aussi engendrer des situations individuelles parfois délicates.

Parmi celles-ci, on retrouve :

- des collaborateurs proches de la retraite qui souhaitent partir dès que possible ;
- une perte de motivation ou de sens au travail ;
- une augmentation des arrêts maladie ;
- des difficultés à accomplir certaines tâches, pouvant aller jusqu'à des restrictions médicales d'aptitude ;
- une fidélisation plus compliquée des équipes.

Ces réalités ont un impact à la fois sur la santé des salariés, leur maintien en emploi, et sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour y faire face, il est essentiel d'agir de manière préventive .Cela soulève plusieurs questions clés :

- Comment permettre aux salariés âgés de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions de santé ?
- Quelles actions mettre en place pour maintenir leur engagement jusqu'au départ à la retraite ?
- Plus globalement, comment intégrer la question de la santé au travail et des parcours professionnels tout au long de la vie active ?

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL SENIOR

Pourquoi un entretien spécifique avec un salarié senior ?

À partir d'un certain âge, les attentes et les besoins des salariés évoluent. Un entretien professionnel spécifique permet d'anticiper les éventuelles difficultés, mais aussi de valoriser l'expérience du salarié. C'est une démarche gagnant-gagnant :

- Le salarié se sent écouté, soutenu et reconnu.
- L'entreprise peut adapter le poste ou le parcours pour éviter l'usure, conserver les compétences et sécuriser son organisation.



Les enjeux :

- Prévenir la démotivation, les arrêts maladie, les départs précipités.
- Valoriser la transmission des savoir-faire.
- Accompagner les projets d'évolution ou de transition professionnelle.

Quand le faire ?

- Lors de l'**entretien de parcours professionnel obligatoire dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière** (organisée autour des 45 ans).
- En amont d'un **moment charnière**, comme :
 - Un retour après un arrêt long.
 - Une difficulté physique ou organisationnelle constatée.
 - L'approche de la retraite ou d'une réorientation souhaitée.
- Lors de l'**entretien obligatoire de fin de carrière** mené dans les deux années précédant les 60 ans du collaborateur.

L'idée est d'anticiper plutôt que de subir les situations.

Comment le préparer ?

Côté employeur :

- Relire les derniers entretiens, le parcours du salarié.
- Identifier les évolutions de l'entreprise et/ou du poste.
- Réfléchir à des aménagements ou possibilités de formation/transmission.
- Si besoin, faire appel à l'OPCO de rattachement pour être accompagné.

Prévoir un moment calme, sans interruption, et dans un lieu propice à l'échange

Côté salarié :

- Préparer ses envies d'évolution ou ses éventuelles difficultés.
- Réfléchir à ce qu'il souhaite transmettre ou adapter dans son poste.
- Faire appel le cas échéant au Conseil en Evolution Professionnel (dispositif gratuit) pour le préparer

Exemples de questions à poser

Bien-être et conditions de travail :

- Comment vous sentez-vous dans votre poste aujourd’hui ?
- Y a-t-il des tâches qui deviennent plus difficiles physiquement ou mentalement ?

Motivation et projection :

- Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans votre travail ? Le moins ?
- Souhaitez-vous évoluer dans votre poste ou changer certaines missions ?

Transmission :

- Souhaitez-vous transmettre vos savoir-faire à un collègue ?
- Seriez-vous intéressé par un rôle de tuteur ou de formateur interne ?

Formation et avenir :

- Avez-vous besoin d'être formé(e) à de nouveaux outils ou méthodes ?
- Souhaitez-vous qu'on réfléchisse ensemble à une transition (reconversion, allègement, retraite progressive) ?

Ce que l'entretien peut faire émerger

- Des **besoins de formation** (mise à jour, reconversion, adaptation).
- Des **idées d'aménagements** de poste (horaires, outils, répartition des tâches...).
- Une **volonté de transmettre** : tutorat, appui à l'intégration de jeunes, encadrement souple.
- Une **réflexion sur la fin de carrière** : retraite progressive, bilan de compétences, etc.

L'entretien n'est pas une obligation de changement, mais une opportunité de mieux travailler ensemble, en confiance.

Conseils pour réussir l'entretien

- Créer un climat de confiance, sans jugement.
- Laisser parler le salarié : l'écoute est la clé.
- Noter ensemble des pistes d'actions, même modestes.
- Proposer un suivi ou un nouveau point si nécessaire.

Rappels utiles

- Un salarié senior peut **encore évoluer** : changement de poste, formation, tutorat...
- L'entreprise peut bénéficier de son **expérience, stabilité et capacité de transmission**.
- Des **outils existent** pour accompagner ces démarches :
 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)
 - Compte personnel de formation (CPF)
 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - Aides à l'aménagement du poste ou au tutorat (via certains OPCO ou dispositifs publics)

ANNEXE

Questionnaire type