



LES PERFORMEURS

Changer le regard sur les seniors : un enjeu stratégique pour les organisations (entreprises, institutions).

Cette posture est la pierre angulaire des nouveaux défis RH: remotiver les 2^{ème} parties de carrière, favoriser la transmission des savoirs, fidéliser les talents et renouer les liens intergénérationnels.

L'heure du « papy- boom » a sonné.

Les entreprises ne peuvent se passer de la richesse intellectuelle, professionnelle et de l'expérience de ses seniors.

Ne parle-t-on pas de repousser l'âge de la retraite à 65 voire 67 ans ?

L'allongement de la durée de vie (3 mois de plus par an) a transformé les seniors.

Ils n'ont pas grand-chose à voir avec ceux des générations précédentes

A 55 ans, dans leurs vies professionnelles et personnelles, **ils ont très souvent 40 ans dans leurs têtes.**

Pourtant, le monde professionnel leur reproche de manquer d'enthousiasme, de vitalité, d'ambition. Des qualités attribuées naturellement, aux jeunes.

Les seniors qui ont un but, un projet, qui se sentent valorisés, peuvent également développer de l'énergie, de la passion, de la créativité avec l'expérience en plus

Changez la représentation et le regard que nous portons sur les Seniors

Ne jugeons pas trop vite les seniors.

S'ils se sont démotivés, s'ils sont amers, c'est que l'entreprise ne croit plus en eux depuis trop longtemps.

Désormais, entreprises et salariés sont face à une nouvelle donne générationnelle.

Pour réussir ce nouveau et « grand pari », tous les niveaux de l'entreprise doivent changer de regard sur cette catégorie de salariés.

Chacun doit comprendre que les seniors sont une chance pour tous.

Chacun y gagnera.

L'entreprise capitalisera ses savoirs et préservera sa mémoire.

Les salariés plus jeunes s'enrichiront de l'expérience de leurs aînés et profiteront des avancées dans l'amélioration des conditions de travail.

Ainsi, les seniors seront utiles et se sentiront reconsidérés.



Ce qui conditionne le changement

- 1- **Changer le regard du salarié sur les seniors, c'est procéder à une réévaluation des perceptions, des paradigmes qu'il a à leur égard.**
- 2- **Le Changement ne s'impose pas. C'est un acte volontaire.**
- 3- **Changer, demande de faire des efforts. Seule, la motivation déclenche l'envie.**
- 4- **On accepte de changer si l'on perçoit les avantages que l'on va en retirer.**

Notre Démarche résulte de ces fondements

Une démarche portée par la Direction Générale et la DRH impliquant les directions fonctionnelles et les salariés.

L'engagement de l'entreprise de lutter contre les fractures inter générationnelles :
Analyser les causes, définir les critères, les contenus sur lesquels devra se refonder la nouvelle donne générationnelle et intergénérationnelle de l'entreprise.

- Accompagnement stratégique et tactique du groupe de pilotage

Une démarche qui s'appuie sur les différentes formes de Communication

Les communications informatives et pédagogiques pour susciter l'envie de changer

Porteuses de sens, elles dénoncent les clichés, les idées reçues, soulignent les enjeux et mettent à jour ce qui caractérisent les apports des seniors.

- Conférences / débats sur le thème du senior dans l'entreprise
- Utilisation des supports de communication interne
- Ateliers d'échanges : seniors / juniors
- Création d'outils : « Référentiel de recadrages des idées reçues »

Les communications relationnelles et psychologiques pour lever doutes et résistances

Mettre les salariés en situation de réévaluer leurs « a priori » et leur permettre d'intégrer de nouvelles perceptions avec une autre grille de lecture

- Formation aux techniques de communication relationnelle et coaching pour accompagner les salariés les plus résistants au changement



LES PERFORMEURS

Management du Changement / Formation / Coaching - www.lesperformeurs.com