



Aurexia

 Aurexia
Institute

TABLE RONDE

Collaborateurs seniors :
Défis et Solutions

21 septembre 2023

1h30 d'échanges sur la place des « seniors » en entreprise

 SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	Aurélié GARAT-SERRANO DRH GTPS @ Société Générale	 alan	Maxime Le Bras Talent Lead @ Alan
 gan ASSURANCES	Sandrine Boudas Responsable pilotage RH @ Gan Assurances	 EXPER'CONNECT	Gilles Effront CEO @ Exper'Connect

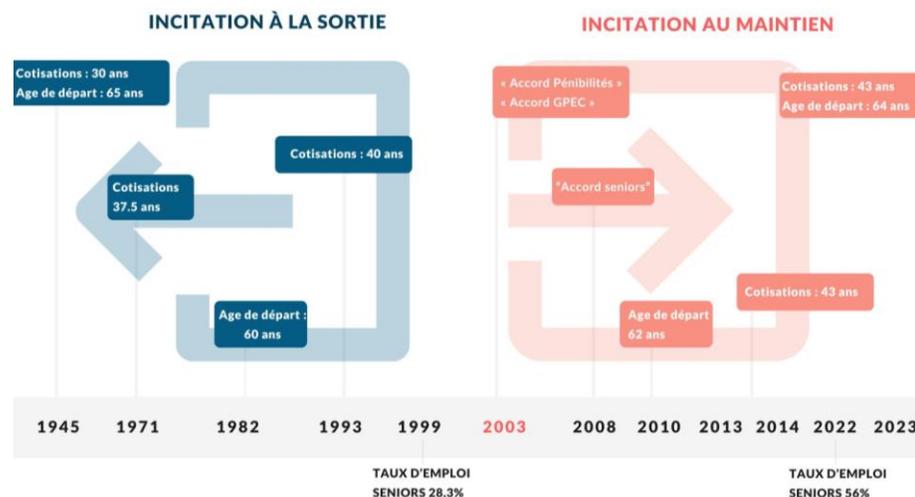
30+ participants



Thématiques abordées

- ✓ Âge, expériences et séniorité
- ✓ Sécurisation des compétences et expertises
- ✓ Valorisation des différences
- ✓ Accompagnement RH individualisé
- ✓ Impact individuel et collectif
- ✓ Motivation et plaisir au travail

L'incitation à la sortie des seniors persiste dans les entreprises, malgré un changement de cap des politiques publiques il y a 20 ans



La plupart des mesures visent l'**aménagement du temps de travail** plutôt que l'**employabilité**



EN 2020

2/3

des ruptures de contrats concernent les plus de

50ans⁽¹⁾

CHAQUE ANNÉE

200 000

seniors "mis au placard" en France aujourd'hui pour un coût annuel de

10Mrd d'€⁽²⁾

Aujourd'hui mobiliser les collaborateurs seniors est incontournable dans un contexte de population vieillissante et de tension de l'emploi

Population active vieillissante

+2 ans

-3,3%⁽¹⁾

Report de l'âge légal de départ en retraite de 62 à 64 ans

Évolution du taux de natalité en France entre 2000 et 2022

Tension inédite du marché

7,1 %⁽¹⁾

80%

Taux de chômage au premier trimestre 2023, au plus bas depuis 1982

des entreprises en France et 77% des entreprises dans le monde connaissent actuellement des difficultés de recrutement⁽⁵⁾



150 Années d'existence
1K+ Collaborateurs



Assureur **historique**
1K+ Collaborateurs



Complémentaire santé digitale créée en **2016**
500+ Collaborateurs



Valorisation du travail **post-retraite**
8K Experts dans la communauté

Pas de définition partagée associée à la séniorité

• Considérés « seniors » à **50 ans**

• Considérés « seniors » à **55 ans**

• Considérés « expérimentés » après **15 ans** de pratique

• Tous les **experts** membres sont des « **retraités** »

Des enjeux liés à l'histoire et à la culture des entreprises

- **Conserver l'expertise**, ADN de GTPS, il faut conserver la séniorité
- Répondre au **contexte de croissance** de GTPS, il est nécessaire de mobiliser les ressources internes

- Capitaliser sur toutes les ressources, en **maintenant l'employabilité** des collaborateurs seniors de Gan Assurances
- Rester **proactif** en anticipant et en accompagnant les fins de carrière

- **Attirer et garder** les personnes expérimentées.
- Le fonctionnement et la culture d'Alan diffèrent des entreprises traditionnelles : les prises de décision se font par écrit et en public, Les ex-manager « classiques » ont des **difficultés à changer** lorsqu'ils arrivent chez Alan et finissent par partir.

- Experconnect met en lien des experts retraités avec des entreprises pour réaliser des **missions ponctuelles** ou assurer une **transmission d'expertise**.
- Son enjeu est de **maintenir l'envie et la mobilisation** après la retraite.

Une nécessité de passer de la volonté à la concrétisation

Faire le lien entre les ressources que sont les **collaborateurs expérimentés** et les **besoins de l'entreprise**

- Favoriser l'**épanouissement professionnel** à tous les âges
- Percevoir et saisir l'opportunité qu'est l'allongement de la vie active, **ne plus considérer la séniorité comme problématique**

Pour maintenir l'employabilité des collaborateurs plus âgés et assurer l'accès aux expertises, l'accompagnement doit permettre de faire le lien entre les projets des collaborateurs et les besoins de l'entreprise

Renforcer l'accompagnement « carrière » après 45 ans

Diversifier l'organisation et les parcours

SOCIETE GENERALE
GTPS

gan
ASSURANCES

alan

EXPER'CONNECT INNOVATING MANAGEMENT

Un changement de regard sur l'âge et la séniorité est indispensable, les collaborateurs seniors doivent être accompagnés pour donner de la visibilité à leur valeur ajoutée

Prévenir l'effet des biais cognitifs

alan

SOCIETE GENERALE
GTPS



- [Blurred text]

Capitaliser sur la complémentarité intergénérationnelle

SOCIETE GENERALE
GTPS



- [Blurred text]
- [Blurred text]
- [Blurred text]

Soutenir le changement de posture des collaborateurs

Participants

EXPER'CONNECT
INNOVAGEING MANAGEMENT

Participants

- [Blurred text]

La problématique « seniors », symptôme d'une gestion des ressources humaines à repenser plus globalement

Pour recevoir l'intégralité de la restitution de la table ronde n'hésitez pas à nous contacter laure.guilhas@aurexia.com



LEADING POSITION IN CONSULTING ON 6 MARKETS

- Corporate & Institutional Banking
- Asset & Wealth Management
- Retail & Financial Services
- Insurance
- Finance Risks Compliance
- Data



TRANSFORMATION CAPACITIES

- Business
- Process
- Regulatory
- Digital



GLOBAL REACH

- Paris
- Grand Ouest
- London
- Luxembourg
- Singapore
- Hong Kong
- Montreal



4 LABELS FOR R&D & MARKET INTELLIGENCE

-  Aurexia **Institute**
-  Aurexia **FINLAB**
-  Aurexia **Operational Excellence**
-  Aurexia **Sustainable**

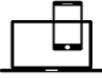
 **130+**
Consultants

 **€18M**
Revenues

 **12K**
Followers

 **7 Offices**
Worldwide

 Ensemble s'investir pour un meilleur avenir **2 Business Partners**



Notre conviction : la fonction RH, partenaire stratégique pour répondre aux enjeux business



Parcours collaborateurs et gestion des compétences

Optimisation de la GEPP
Prospective métiers banque et assurance
Renforcement du partenariat RH/managers
Optimisation des process RH
Pré, on et offboarding
Mobilités internes/externes
Entretiens individuels

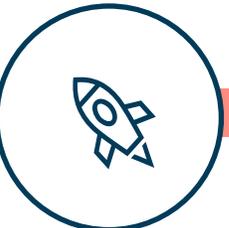
Notre conviction : la fonction RH doit être un partenaire pour répondre à des enjeux business



SIRH et data management RH

Transformation SIRH
Aide au choix outils et architecture fonctionnelle
Digitalisation
Création de parcours collaborateurs
Automatisation des process RH
Optimisation des usages Data

La SIRH, levier de performance
Sa transformation doit s'inscrire dans une vision prospective et globale afin d'accompagner pleinement la politique RH



Future of Work

Lien social et engagement
Expérience collaborateur
Intelligence collective
Adaptation des pratiques managériales
Outils de collaboration
Aménagement temps & lieu de travail - « Activity based office »

L'organisation repensée au service de la performance
Réinventer son organisation vers plus d'agilité et de souplesse



RSE et Diversité

Diagnostic inclusion
Représentativité, perception, profils et parcours « types »
Adaptation des process RH
Identification et mise en place de solutions d'accompagnement des collaborateurs
Evolution culturelle
Sensibilisation et prévention des discriminations

Notre Conviction : la diversité générationnelle est un levier de performance