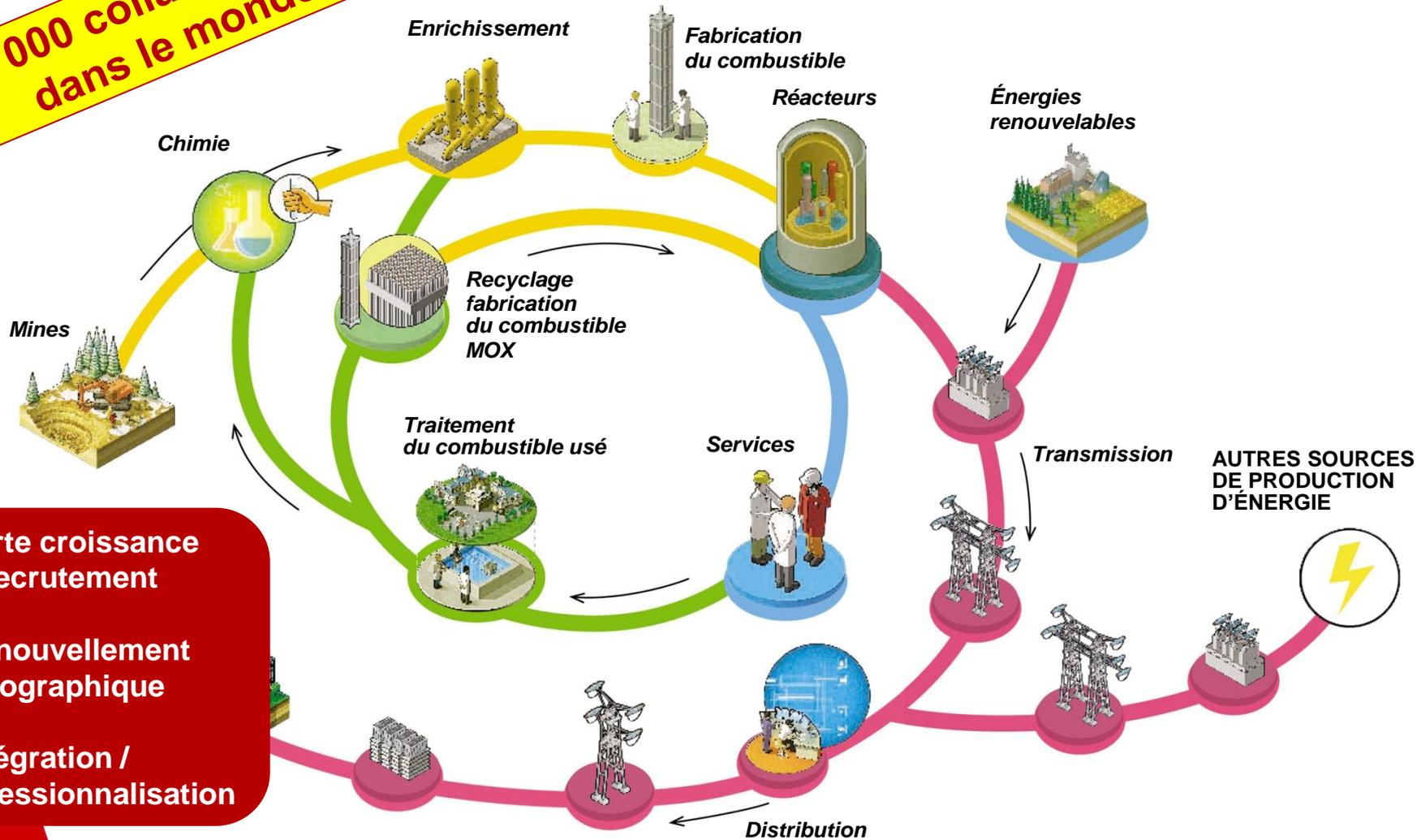


***“Gérer les talents
tout au long de la
vie”***

DRH AREVA – Avril 2009

Une offre intégrée au service des professionnels de l'énergie

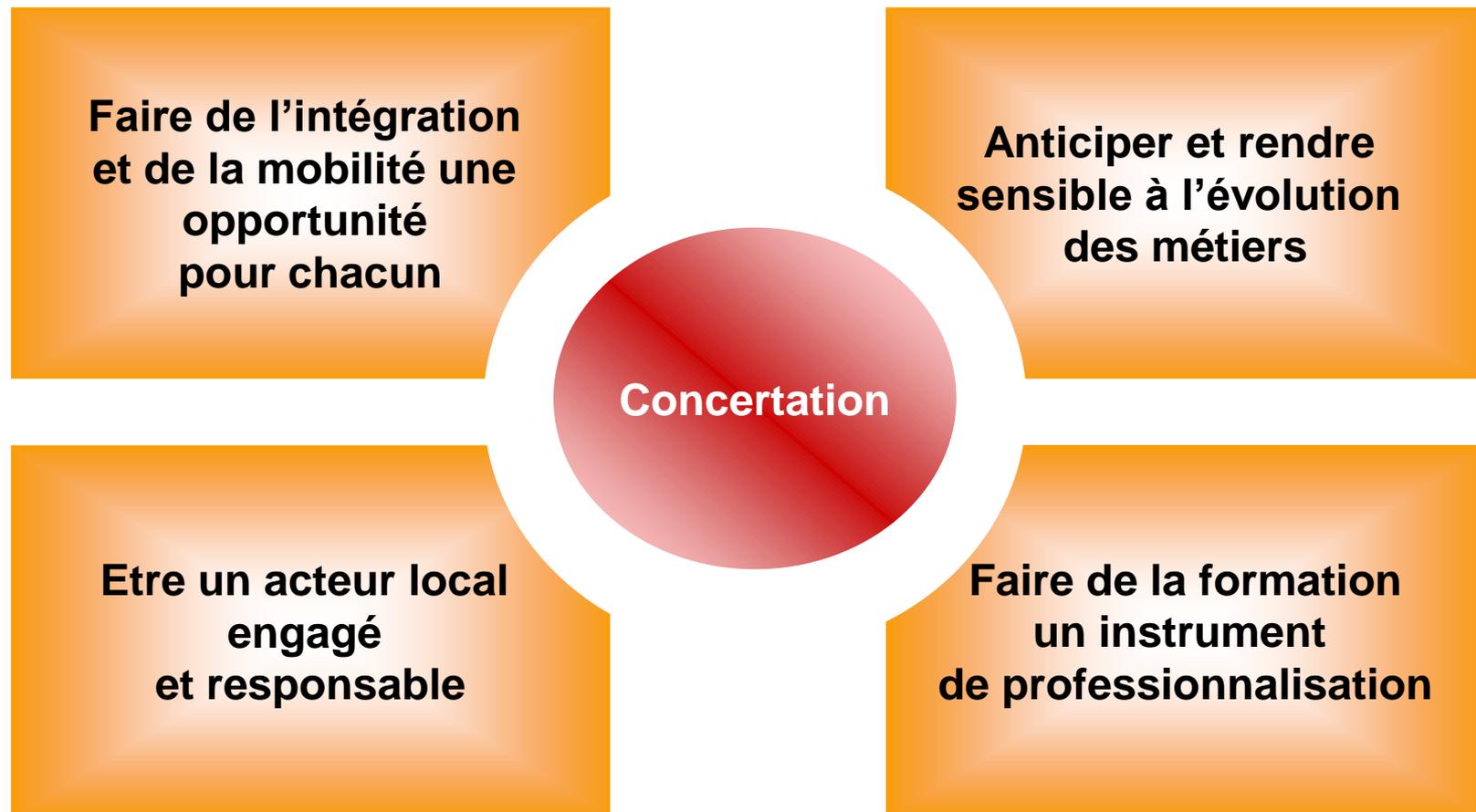
75 000 collaborateurs dans le monde



- Forte croissance du recrutement
- Renouvellement démographique
- Intégration / Professionnalisation



Une responsabilité accrue par l'horizon long d'activités industrielles hors normes



Gérer l'emploi, la formation, la mobilité chez AREVA : 4 grands axes, un fort ancrage contractuel

Accord Mobilité 2004

La mobilité professionnelle doit être pratiquée avec un souci permanent de maintien, de capitalisation et de reconnaissance des savoir-faire du personnel.

Accord GPM 2005 Observatoire des métiers

Plusieurs métiers ont été identifiés parmi les 32 métiers suivis dans le cadre de l'observatoire des métiers du groupe AREVA

Concertation

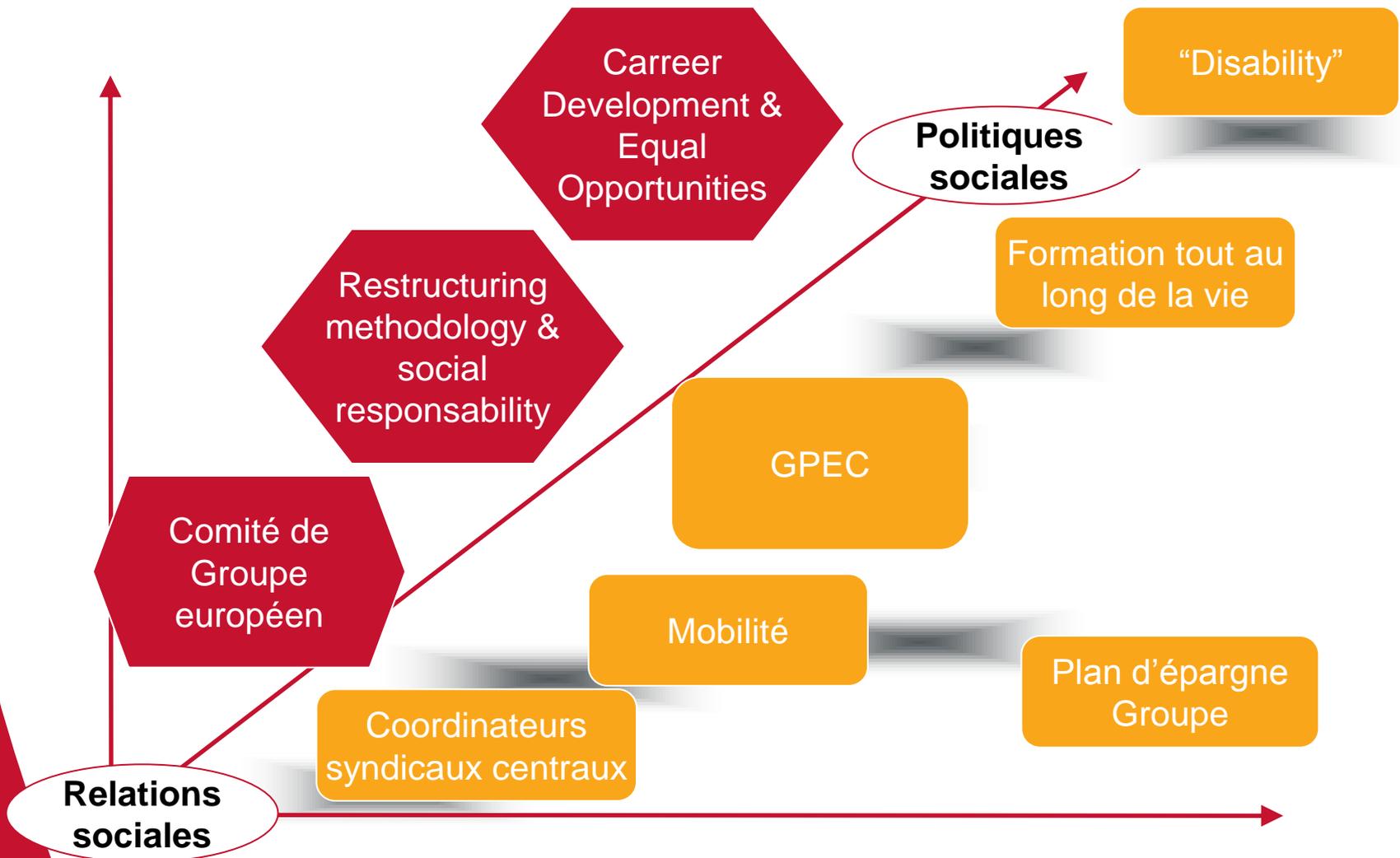
Ancré dans une approche contractuelle, le modèle de gestion de l'emploi développé par AREVA vise des objectifs indissociables et complémentaires

Etre un acteur local
engagé
et responsable

Accord Formation 2006

AREVA souhaite faciliter la mise en œuvre de parcours de professionnalisation qui répondent aux attentes des salariés et de l'entreprise

Des “relations sociales” aux “politiques sociales” : une marche progressive



Pourquoi s'intéresser aux seniors ?

Quatre raisons majeures



Démographie



***Emploi et
retraites***



***Compétences
et ressources***



***Planète
seniors ?***

Quatre raisons majeures

*L'importance quantitative
des seniors et la croissance
des flux de départ au cours
des prochaines années*

» Démographie

Quatre raisons majeures

*Les risques de perte de
compétences et de rareté
des talents*

» Compétences - ressources

« Retenir les compétences des seniors est devenu un enjeu alors que des postes de travail. »

La flexibilité et le temps partiel en Australie, des instruments pour « retenir les compétences des seniors »

The Advertiser, 14/03/2008 : "Employment : Flex for workers"

« Les pays asiatiques doivent affronter le double défi de la pénurie de talents due aux départs massifs des boomers en retraite

Formation et réemploi des seniors pour affronter la pénurie de talents et la globalisation en Chine

appelle aussi au reemploi des seniors, septuagénaires compris, car la mentalité s'oppose toujours à l'immigration. »

Shangai Daily, 25/03/2008 : "Firms face global shortage of talent" ; China Daily, 25/03/2008 : "Expertise of older workers can prove beneficial"

40% des employés du secteur

Etats-Unis : le secteur nucléaire exposé à brève échéance

World Nuclear Industry Status Report 2007

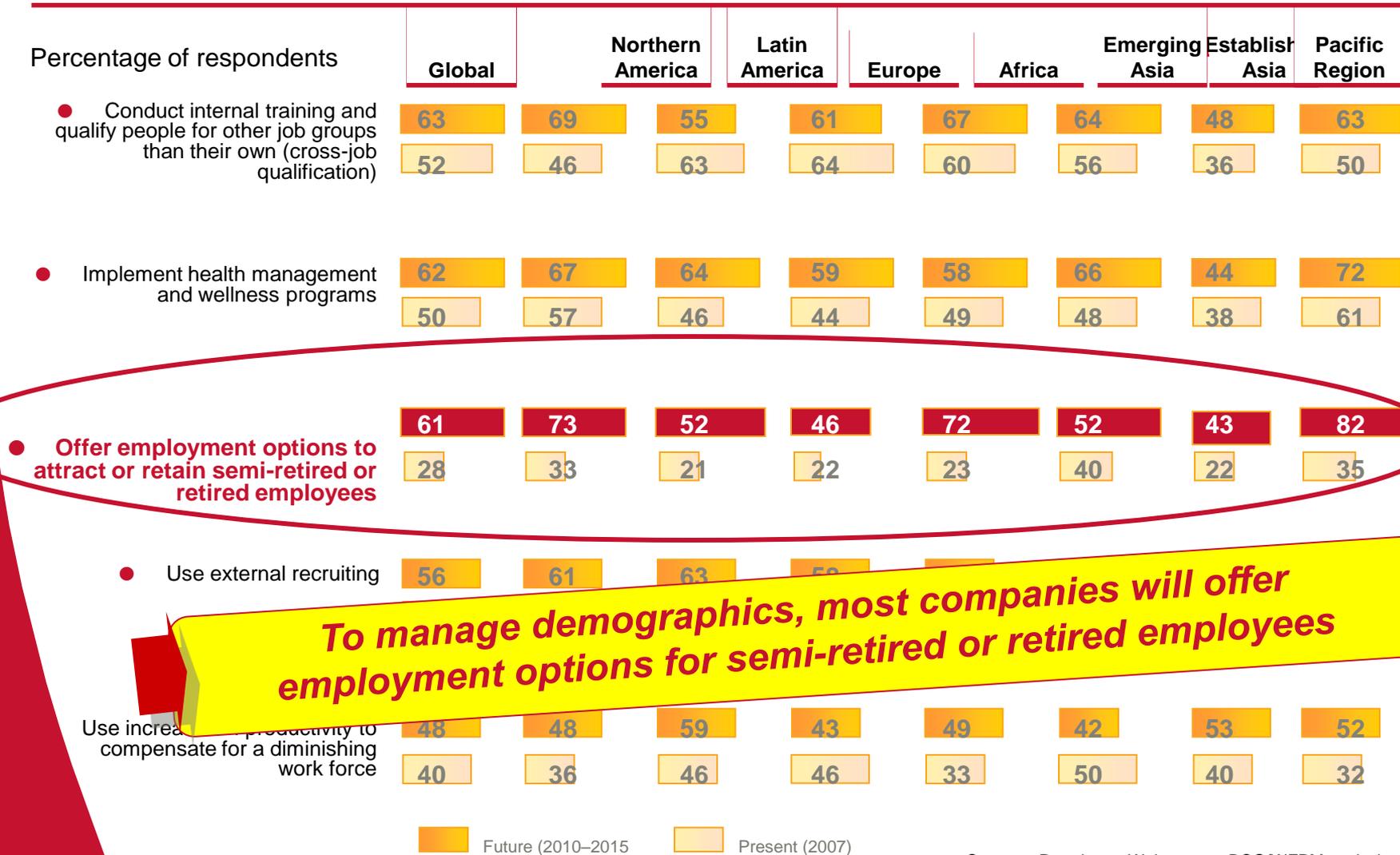
Bonne nouvelle au Canada : les contraintes de ressources modèreraient opportunément les départs

boomers will want, or be financially able, to retire. »

The Globe and Mail, 07/01/2008 : "The seven rules of engagement for a diversified work force"

Démographie et pénurie de main-d'œuvre ?

What actions does, and will, HR take to manage future capacity loss due to an aging work force in your company?



To manage demographics, most companies will offer employment options for semi-retired or retired employees

Sources: Proprietary Web survey; BCG/WFPM analysis

Quatre raisons majeures

» Retraites

La question du financement des retraites

- Équilibre des régimes privilégiant la répartition
- Allongement des durées de vie active avec Initiative exclusive du salarié

Quatre raisons majeures

» Planète Seniors ?

*L'impact social de carrières plus longues :
rapport à l'entreprise,
Conditions de travail
collaboration entre générations*

Marketing et seniors : consommation et segmentation...

Les « Grands Aînés »
85 ans et plus

Les « Retirés »
75-85 ans

Les « Libérés »
60-75 ans

Les « Masters »
50-60 ans

Matures Gold
73 – 83 ans

Matures Silver
63 – 73 ans

Baby-Boomers
53 – 63 ans

Baby-Bloomers
43 – 53 ans

Sources: senioragency

Sources : seniorstrategic

Nous ne sommes pas assez attentifs aux enjeux de management de nos « planètes seniors »

Qualités spécifiques

Potentiel

Expertise

Ressource au-delà du contrat de travail ?

Ergonomie et santé

Conditions de travail

Temps de travail

Rémunération

Options en matière de santé, retraite, prévoyance

Rapport à la formation

Contribution à l'intégration et à la formation de tiers

Anticiper permet de mieux gérer des carrières plus longues

▶ **Nos objectifs**

- ◆ *Donner de la visibilité sur les possibilités de développement de carrière aux ingénieurs et cadres expérimentés*
- ◆ *Sécuriser le transfert de compétences*

▶ **Les points clés**

- *Accompagner l'évolution des mentalités vers l'anticipation de carrières plus longues,*
- *Explorer le terme envisagé de la carrière dans un contexte où l'entreprise perd la faculté de mise à la retraite*
- *Impliquer le senior dans le transfert de compétences et le partage d'expérience*
- *Apporter le soutien d'un réseau de « Référents » et d'une pédagogie adaptée*

Notre programme s'appuie sur des processus et des outils spécifiques

« Une démarche lisible et structurée, pour une gestion durable de nos compétences clefs, dans un contexte de renouvellement démographique et de forte croissance »

Un processus de suivi en 2 temps

- 1. Entretien de carrière**
- 2. Entretien d'expérience**



Un réseau de Référents professionnalisés



Un dispositif pour prolonger la collaboration



Un ensemble distinctif, cohérent avec les enjeux de ressources d'AREVA

L'entretien de carrière pour ouvrir le champ des possibles et offrir un appui personnalisé

► Pourquoi un tel processus ?

Distinct de l'entretien annuel, l'entretien de carrière vise à :

- ◆ *Mieux prendre en compte les attentes et valoriser les qualités spécifiques*
- ◆ *Se projeter, donner de la visibilité sur la dernière partie de carrière*

► Comment ?

1. Une logique de développement individuel
2. L'appui du Référent
3. Un plan d'action concerté, formalisé et évolutif

Une opportunité à offrir à une cible précise

► **Une définition indicative du bénéficiaire :**

1. Il a une expérience et une expertise à partager

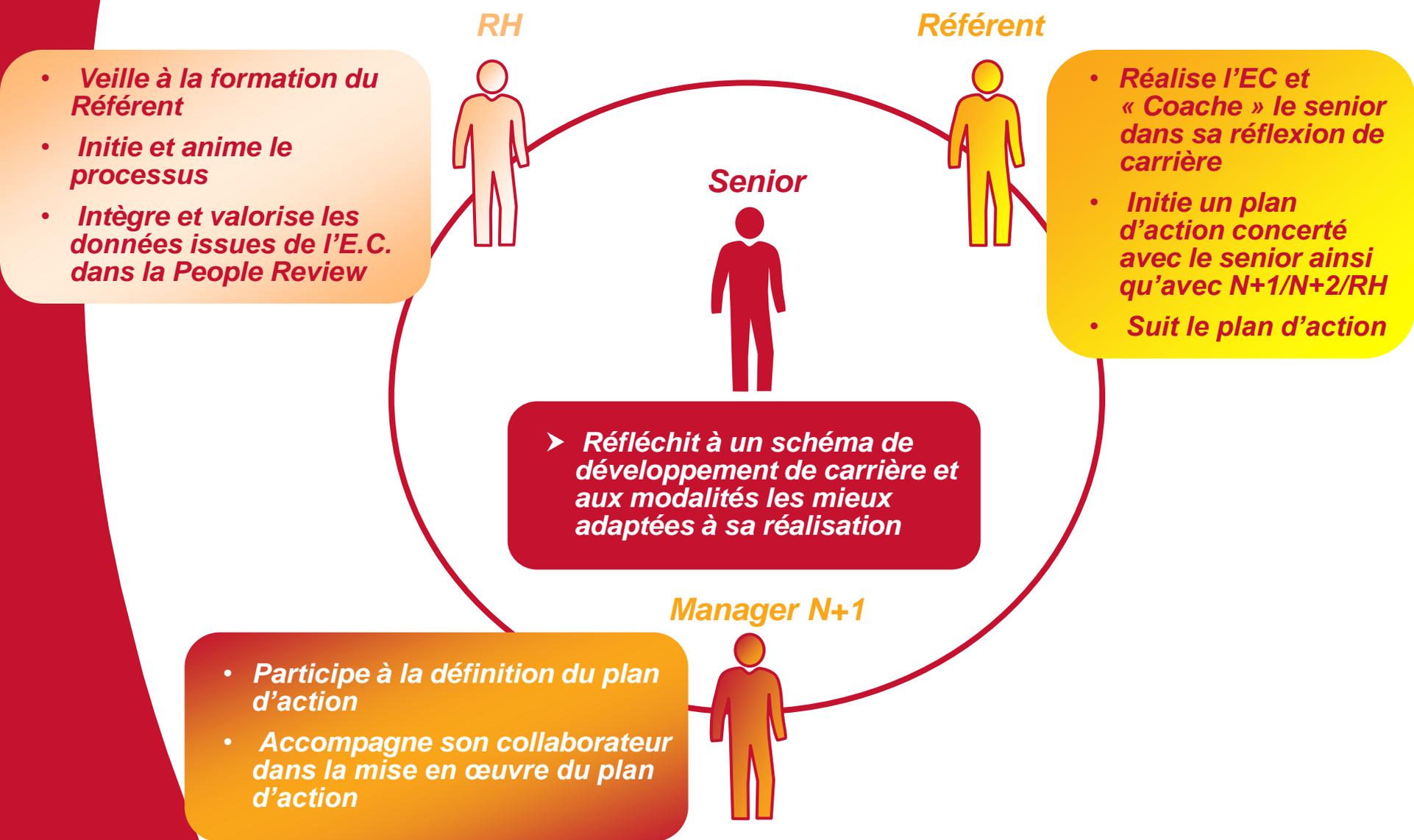


2. Il est susceptible de tenir au moins 2 postes avant le terme de sa carrière



3. Il est à une dizaine d'années de l'échéance d'une retraite vis-à-vis de laquelle il devient « souverain »

Rôle des acteurs – Entretien de carrière



Systématique à J- 24/36, l'entretien d'expérience organise le transfert des compétences

▶ Pourquoi un tel processus ?

- ◆ ***Equilibrer le soin apporté à l'intégration des nouveaux et le départ des anciens***
- ◆ ***Sécuriser le départ, au plan de la formalisation et de la transmission des savoirs.***

▶ Comment ?

- 1. Organisation de la formalisation et de la transmission du savoir**
- 2. Confirmation du terme de la carrière**
- 3. Option de la poursuite d'une activité post retraite**

Le programme est animé par un réseau d'acteurs : les Référénts Carrière/expérience

Profil

Manager ou RH, le Référént est un professionnel reconnu, doté d'une connaissance approfondie des métiers, expérimenté en gestion de carrière et intéressé par les enjeux de knowledge management

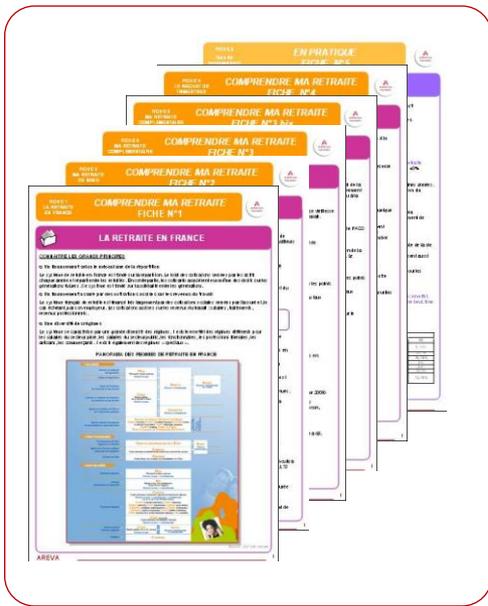
Mission

**S'investit dans une communauté de Référénts
« Coache » le senior dans sa réflexion de carrière
Gère une cible annuelle d'une dizaine d'entretiens de carrière**

Activités

**Contribue à la définition d'un plan d'action concerté entre le senior, Management et RH suite à l'entretien de carrière
Contribue à assurer un suivi personnalisé
Veille avec le N+1 à la bonne réalisation de l'entretien d'expérience, conseille sur les modalités de formalisation et de transmission de l'expérience**

Des outils pédagogiques sur mesure pour un appui spécifique des Référents



Une information en ligne sur la retraite

L'appui d'un outil collaboratif

**Des guides,
Des fiches outils,
Des modèles,
Des tests...
Un kit papier,
Un cédérom,

Pour préparer et suivre pas à pas entretien de carrière et d'expérience**



Un outil collaboratif dédié : Sharepoint Référénts Seniors

Recherche simple

Aide

referents-carriere-experience

Ce site : Réferents-carriere-ex

Actions du site

Afficher tout le contenu du site

AREVA

- Bienvenue
- Recherche
- Annuaire

Librairies

- Documents
- Slides Communication
- Tâches du projet
- Bibliothèque d'images
- Calendrier
- Liens
- Contacts
- Enquête
- Forum de discussion

Corbeille

AREVA Seniors
Des talents durables

Bienvenue dans l'espace collaboratif dédié aux Référénts Carrière / Expérience.
Vous retrouverez l'ensemble des informations essentielles à votre mission de Référénts ou de RH, dans le cadre du déploiement du programme SENIOR.

Bonne navigation ! **Zone personnalisable**
Exemple : Liste des tâches, listes des documents applicables à l'utilisateur courant

Type	Nom	Modifié	Modifié par	Extrait vers
📁	20 minute Chrono	22/09/2008 11:12	THOMAS Gwenaël DRH (AREVA FINANCE/GESTION)	
📁	Fiches Campus Carrière	22/09/2008 11:19	THOMAS Gwenaël DRH (AREVA FINANCE/GESTION)	
📁	Fiches formation référents	09/09/2008 10:29	THOMAS Gwenaël DRH (AREVA FINANCE/GESTION)	
📁	Fiches Retraite	17/09/2008 11:21	THOMAS Gwenaël DRH (AREVA FINANCE/GESTION)	

Référénts carrière expérience

- bernard.duperray@01db-metravib.com
- BEUNÈCHE Daniel SFI (AREVA NP SAS)
- BORSOI JEAN-PIERRE (AREVA TA)
- BRISSE Alain (COMURHEX)
- BRUNEL Jean Paul EFFE (AREVA NP SAS)
- CALAMAND Alain NTE (AREVA NP SAS)

Recherche avancée

Liste des librairies

Calendrier, tâches du projet, contacts,...

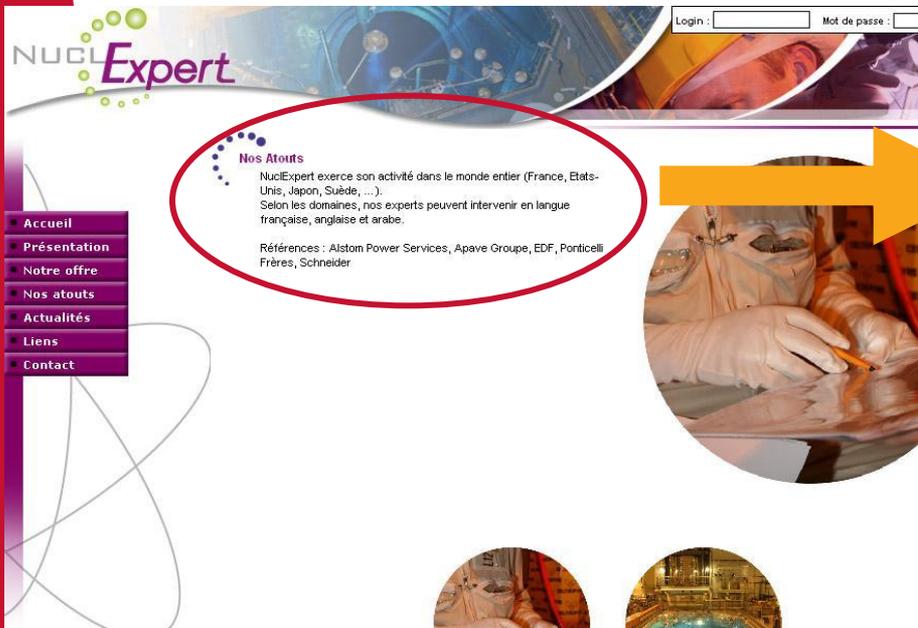
Corbeille

Restaure ou supprime définitivement les documents et dossiers supprimés.

***Un dispositif pour
prolonger la
collaboration au delà de
l'âge légal de la retraite***

- ▶ Les perspectives du marché nucléaire engendrent une tension accrue du marché des compétences associées.
- ▶ L'émergence d'un « second marché » de la compétence nucléaire s'observe aisément :

Qui sommes-Nous ?



NuclExpert réunit au sein d'une structure unique une équipe d'experts seniors issus de grandes entreprises françaises (Areva, EDF, ...).

Ils ont acquis et exercé leurs expertises industrielles pendant plusieurs décennies.

Leurs compétences sont reconnues dans le domaine du nucléaire, en France comme à l'étranger.

Nous avons prévu deux schémas complémentaires pour une approche nécessairement sélective

1

2

	1	2
	POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL	NOUVEAU SCHEMA DE COLLABORATION « POST CONTRACTUELLE »
Type de relations	<i>Maintien des relations inhérentes au contrat de travail,</i>	<i>Collaboration ponctuelle et flexible</i>
Nature des missions	<i>Missions supposant autorité sur les équipes, représentation particulière du groupe, pouvoir de signature...</i>	<i>Expertise, gestion de projet, exercices spécifiques de management, formation...</i>
Rémunération	<i>Inchangée</i>	<i>Prestations de service</i>

Une approche nécessairement sélective dans le cadre d'une claire sous-traitance de compétences

» Pourquoi ?

**Intéresser, sécuriser, fidéliser
les salariés pressentis**

Sécuriser l'entreprise

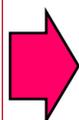
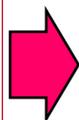
- . Entre exclusivité et non-concurrence,
- . Assurer la disponibilité des ressources

**Organiser une solution
viable, officielle, exemplaire**

» Les plus

- ▶ *Un bouquet de services « Premium »*
 - ▶ *Un ensemble de ressources disponibles,*
 - . *fédéré au sein d'un « club »,*
 - . *alimenté par le processus d'E.C.*
- ▶ *Un système ouvert à des partenariats (alimentation et usage de la ressource)*
- ▶ *Le support externalisé des services dédiés aux membres du Club*

Organiser la collaboration post-retraite face à un enjeu de ressources



Un « club »
d'anciens salariés
« cooptés »

Une déontologie
Une animation scientifique



Des anciens salariés
« entrepreneurs »
(EURL, EI...)



▶ Expertise technique,
▶ Formation...



Un partenaire externe



Services prestés

Flux financiers

D'éventuels
partenaires
ou sous-traitants

» De réels avantages

Optimisation de l'exclusivité et de la non-concurrence des ressources



Spécialisation de l'opérateur (expertise + réseau propre + centralisation)

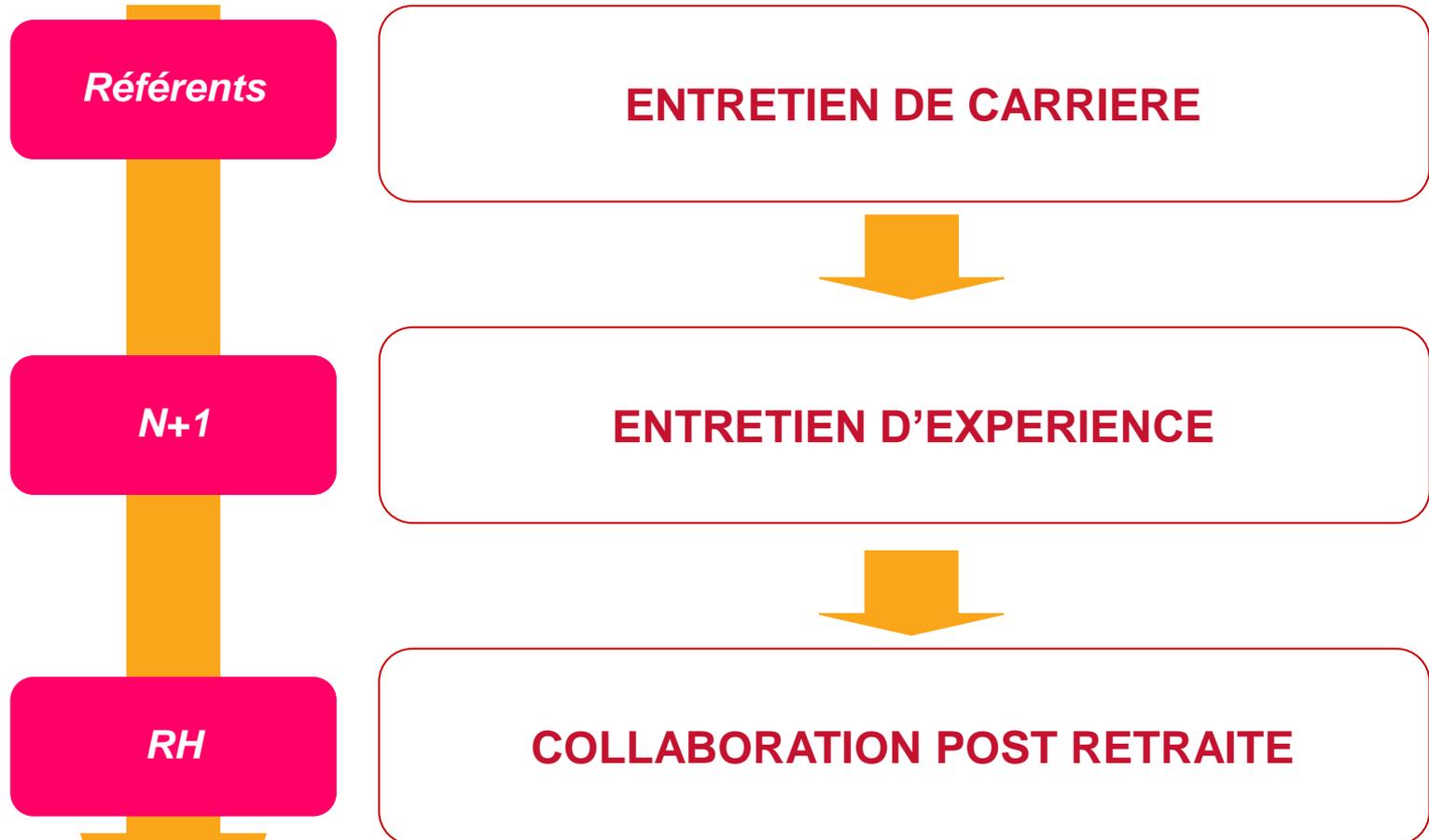
» Sous "conditions" !

Sous-traitance de compétence versus sous-traitance de capacité



Usage non exclusif de la ressource interne et spécification du dispositif

Une démarche d'ensemble à amorcer



La nécessité de démarrer simultanément et visiblement les différentes étapes

De la Politique au Programme « Seniors »

2008

2009



**Lancement de la
Politique « Seniors »
9 JUIN 2008**

**Session de formation
supplémentaire
Réunions d'information
(Référénts et RH)**

1^{er} trimestre 2008

2^{ème} trimestre 2008

3^{ème} trimestre 2008

4^{ème} semestre 2007

1^{er} trimestre 2009

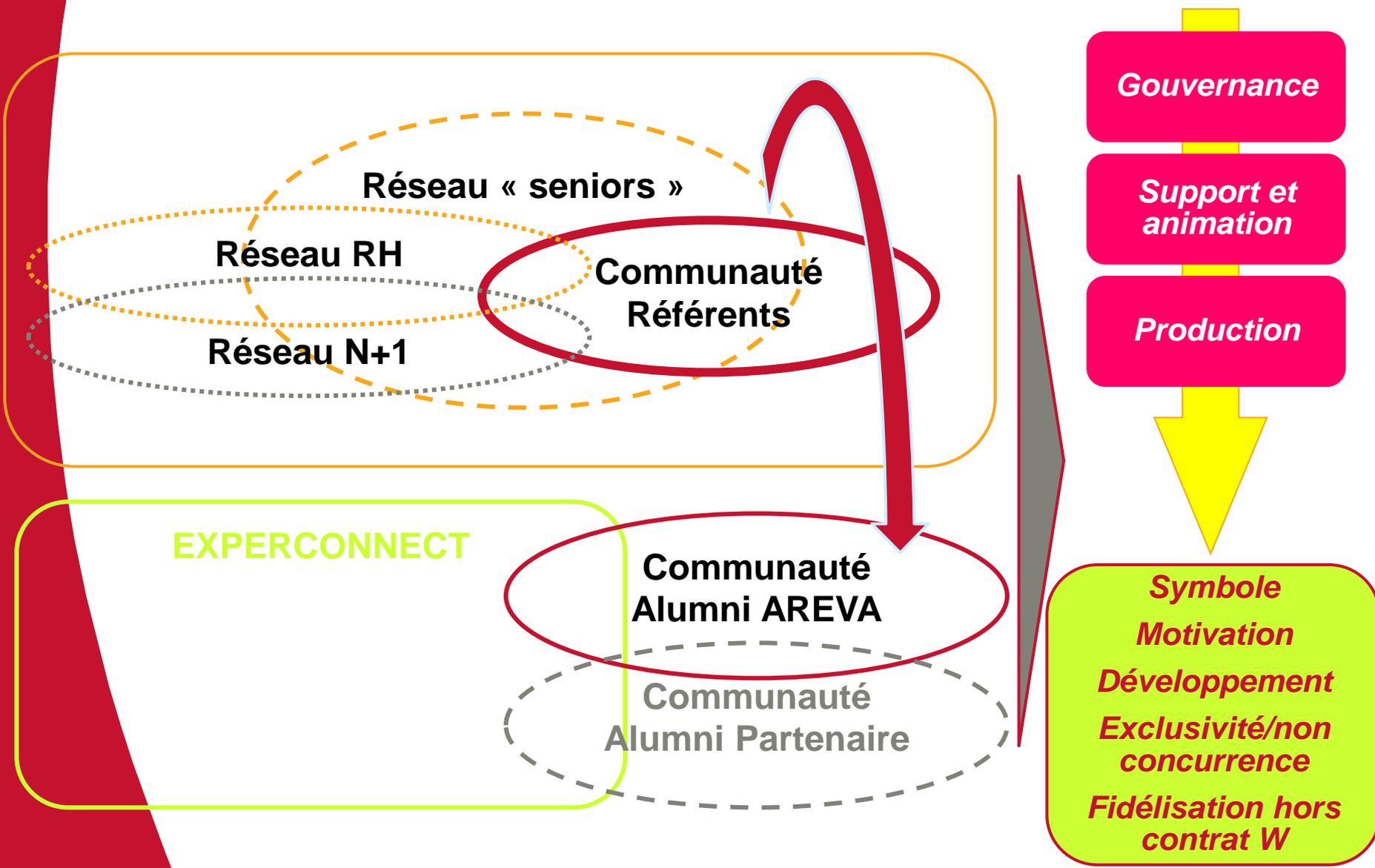
**Présentation du
projet aux CODIR
des filiales de rang 1**

**1^{ère} listes des
Référénts**

**Lancement du
Programme Senior
Sessions de formation
SEPTEMBRE 2008**

**Sessions de formation
RH (NP)
Formation au coaching
Déploiement en
Allemagne**

Le pari d'un fort potentiel collaboratif de « l'Ecosystème Senior »



» 1

Une démarche pour mieux gérer les carrières
tout au long de la vie

+

» 2

Une démarche pour assurer les transferts de
compétences dans le cadre du
renouvellement démographique

+

» 3

Une opportunité de mobilisation durable de
nos ressources clefs

=

***Un ensemble cohérent, adapté
aux enjeux de ressources de notre
industrie***