

## ACCOMPAGNER ET OPTIMISER LES PROCHAINS DEPARTS EN RETRAITE »

### A. Notre analyse

Une formation de ce type se justifie amplement, et cela à partir des constats suivants :

#### 1. L'approche du temps restant à courir

Dans un certain nombre de cas, pour les agents ayant encore plusieurs mois d'activité avant leur départ effectif à la retraite, le ressenti du quotidien n'est pas très positif, car il n'y a plus de perspective de mouvement, de changement, d'évolution, de source de sensations ; le besoin viscéral de sens n'est plus satisfait. S'ajoute à ce phénomène, l'évolution de plus en plus rapide et complexe des tâches, de la réglementation, des exigences..., et qui peut être considérée comme agressive.

Pour d'autres, heureusement, la vibration professionnelle sera constante jusqu'au dernier jour

#### 2. L'approche du principe même de la retraite

Une personne partant en retraite peut faire l'erreur de deux approches négatives :

- ➔ Soit elle considère que l'arrêt de sa carrière professionnelle constitue le démarrage d'un déclin annoncé, d'où une propension à la morosité, à l'immobilisme, au repli sur soi,
- ➔ Soit elle prend son départ en retraite comme une sorte de revanche par rapport à des désillusions passées, d'où le constat fréquent d'un état velléitaire sur fond d'aigreurs ressassées.
- ➔ A contrario, elle peut considérer sa retraite comme le démarrage d'une nouvelle vie, particulièrement riche, du fait de ses particularités. C'est l'esprit même de notre formation, ce que nous déroulons en toile de fond. Ces spécificités sont les suivantes :
  - Une totale disponibilité, les obligations ne restant que dans le domaine familial ou médical,
  - Un choix très vaste de nouvelles possibilités d'activités du fait de la multiplication de l'offre publique et associative,
  - La détention d'une sagesse globale émanant de l'expérience et favorisant l'ouverture d'esprit.

#### 3. La mémoire de sa carrière professionnelle : Le principe de « laisser des traces »

Enormément d'agents partent en retraite en emportant avec eux des compétences, des savoirs, des savoir faire, des méthodes, des astuces, des savoir être..... qui devront plus tard être réinventés. Dans une commune que nous avons auditée, nous avons fait écrire par un futur agent retraité, le descriptif très détaillé d'un réseau d'eau dont il a la charge (l'écrit a d'ailleurs été complété par une vidéo). Il est donc fondamental pour une collectivité de se préoccuper de la transmission des mémoires professionnelles. De la même façon, un agent peut prendre l'initiative de cette transmission, lui permettant d'optimiser son ressenti global.

### B. Notre approche pédagogique

La formation a pour but d'évaluer puis d'évacuer les risques d'une approche négative et de multiplier les chances d'une vision pragmatique, agréable et positive, se traduisant par un plan d'action. En contrepartie, le stagiaire se donnera pour mission motivante, de faire l'inventaire puis de transmettre ses compétences et les fruits de son expérience. Les objectifs seront donc les suivants :

- ➔ Consolidation d'une approche strictement positive du départ en retraite.
- ➔ Comprendre et admettre les réalités psychologiques et corporelles
- ➔ Mise en place d'un plan d'action attractif, concret et personnalisé.
- ➔ Création d'un nouveau réseau relationnel à partir de diverses affinités (utilisation de la dynamique du groupe), principe très marqué en formule intra.
- ➔ Optimisation de la transmission de ses savoirs (les traces pérennes de sa carrière). Maintien de la motivation jusqu'au départ effectif.

Il est important de préciser que nous n'abordons en aucune façon les facettes administratives et réglementaires du départ en retraite, qui sont liées à chaque cas individuel et du ressort de la DRH. A fin d'éviter toute ambiguïté, il sera d'ailleurs indispensable de formuler cette précision dans l'offre faite aux agents concernés.

## C. Détails techniques

**Durée** : 3 jours

**Public concerné** : Agents ou salariés partant à la retraite prochainement (4 mois à 2 ans)

### **Animation** :

La formation est assurée par le Docteur Renée Daumas, médecin du travail, spécialisée en approche comportementaliste et en stress.

Au cours de son activité quotidienne, le médecin du travail côtoie régulièrement les risques psychosociaux. S'il prend la peine de compléter son expérience afin de mieux la théoriser, il devient le formateur idéal pour ce type de formations, puisque la dimension « médicale » est incontournable.

## D. Contenu

Les thèmes ci-après seront plus ou moins développés en fonction des attentes des stagiaires, afin de déboucher sur un contenu extrêmement empathique.

### ➔ **Journée 1 : L'esprit et la pensée**

- L'écroulement de l'équilibre des 3 pôles : Travail, famille, société (relations, loisirs...)
- L'écriture de ses ressentiments sur sa vie passée (notamment professionnelle) : Principe de vider le sac afin de créer un lâcher prise
- La réévaluation de l'approche de la dimension familiale
- L'analyse de sa vision existentielle
- L'analyse de l'existant social et relationnel
- Principes généraux sur la communication, estime de soi, assertivité....

### ➔ **Journée 2 : Le corps**

- Le vieillissement du corps : Approche sur les potentialités corporelles (gérer et améliorer ses limites)
- L'optimisation des sens
- Le psychisme et la cognition : Mémoire, intellect, anxiété, pensées automatiques....
- L'alimentation : Principes basiques d'hygiène de vie
- Le sommeil : Physiologie du sommeil et ses évolutions en fonction de l'âge

### ➔ **Journée 3 : Le plan d'action et la transmission de l'expérience**

- Principes généraux de gestion du temps, sous l'angle spécifique du non-actif
- Principes généraux sur l'équilibre matériel : Le rapport revenus/besoins/sécurité
- Passage en revue des principaux axes d'activité : Le sport, l'art, le culturel, le manuel, le voyage, l'associatif, le relationnel....
- Création d'un plan d'action individuel à ses mesures
- Méthodologie pour faire l'inventaire des compétences (savoir, savoir faire et savoir être) pouvant faire l'objet d'une transmission rationalisée (ex : Fiches de procédures, réorganisation du poste de travail...)
- Applications pratiques en binômes

**Nota** : *A l'issue d'une formule en intra, il est attractif de monter une formule (que nous expliquons) pilotant la transmission des compétences.*

SARL FRANCESCO EZZO DIFFUSION

