

## Le bilan senior

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 70 ans.*

*Parallèlement, dès qu'il a acquis le nombre de trimestres requis et dans tous les cas dès l'âge de 65 ans, le salarié est en droit de demander ses droits à retraite à son employeur... Ou de poursuivre son activité dans l'entreprise, ou encore de cumuler retraite et emploi.*

Il est de fait aujourd'hui très difficile

- pour le salarié de se retrouver personnellement dans toutes les options qui sont offertes mais surtout de les analyser objectivement au regard de sa situation personnelle et familiale.
- pour l'employeur de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois sans connaître les dates prévisibles de départ de ses salariés, afin d'organiser les transferts de savoir-faire et faire vivre son plan d'actions seniors pour accompagner les fins de carrière.

Ce bilan s'adresse donc à tous les salariés seniors, qui souhaitent réfléchir à leur dernière partie de carrière et partager leurs conclusions avec l'employeur, dans le cadre d'une démarche conjointe prise en charge au titre du plan de formation.

### **Objectifs**

- Prendre conscience des besoins liés à l'allongement de la vie au travail
- Mesurer ses enjeux personnels à continuer une activité professionnelle ou partir à la retraite
- Faire le point sur sa situation professionnelle et personnelle
- Eclaircir ses choix et ses projets pour décider de sa dernière partie de carrière en toute connaissance de cause : expérience acquise, motifs de satisfaction au travail, situation financière et familiale, prise en compte des contraintes liées à l'âge
- Elaborer un plan d'action réaliste et réalisable au regard des différents options accessibles et de son projet de vie.

## *Les spécificités du bilan senior*

**Alternance de séances individuelles avec deux experts : un conseiller bilan et un conseiller patrimonial** afin d'aboutir à un projet de fin de carrière qui tienne compte à la fois de la situation professionnelle, mais aussi personnelle, familiale et financière.

### **1. Analyse de la situation et des motivations**

Analyse de la situation professionnelle/personnelle actuelle  
Remise des différents supports de réflexion

### **2. Diagnostic de situation vis-à-vis des droits à retraite**

Lecture critique des éléments d'information  
Estimation individuelle globale

### **3. Analyse du parcours professionnel/personnel**

Inventaire des compétences, intérêts, capacités  
Analyse de la personnalité : comportements, motivations, valeurs, sens donné à sa vie et cohérence par rapport à ses choix de vie  
Passation de tests

### **4. Analyse des projections financières**

Diagnostic de situation personnelle à la retraite  
Elaboration de différents scénarii

### **5. Projection sur la fin de carrière et au-delà**

Exploration de pistes d'évolution personnelle et/ou professionnelle  
Transférabilité des compétences acquises vers de nouveaux objectifs  
Harmonisation du projet de vie, des besoins fondamentaux, et des valeurs personnelles  
Elaboration d'un projet professionnel ou de vie  
Elaboration du plan d'action pour faire aboutir son projet

### **6. Préconisations**

Présentation des préconisations d'ordre patrimonial  
Plan d'action : les démarches à envisager ou entreprendre

### **7. Conclusion du bilan**

Validation et formalisation du projet à court ou moyen terme  
Définition d'un plan d'action concret et réaliste pour réaliser ses objectifs  
Remise d'une synthèse écrite

### **8. Restitution à l'employeur du projet de fin de carrière**