



Sustainable Employability by Securex

| HR SERVICES | HEALTH & SAFETY | HR INSURANCE | HR CONSULTING | SOCIAL ADMIN | HR RESEARCH |





A man with glasses and a yellow t-shirt is kayaking on a river. He is holding a silver paddle. The background shows a lush green forest and another kayaker in the distance. The water is dark green with some ripples.

Un travailleur heureux **veut-il** travailler plus longtemps?

Oui !

... et pense-t-il **pouvoir** travailler plus longtemps ?

Oui !

Employabilité durable

Vouloir et pouvoir travailler plus longtemps?

Vouloir

Les travailleurs dont le score d'employabilité est le plus élevé indiquent **vouloir travailler jusqu'à l'âge de 63,6 ans**,
Ceux qui se sentent **le moins employables répondent** ne vouloir travailler que jusqu'à **60 ans**.

Pouvoir

Les travailleurs les plus employables pensent ainsi **pouvoir travailler jusqu'à l'âge de 64,9 ans**.
Les travailleurs dont le score d'employabilité est le plus faible ne se voient capables de travailler que jusqu'à **61,9 ans**.

A man in a red jacket is climbing a rope ladder in a forest. The ladder is made of metal poles and ropes. The background is a dense forest with green trees and sunlight filtering through the leaves.

Employabilité durable = bonheur professionnel

Oui !

les travailleurs qui se sentent les plus employables

sont très **heureux professionnellement** : 98 %.

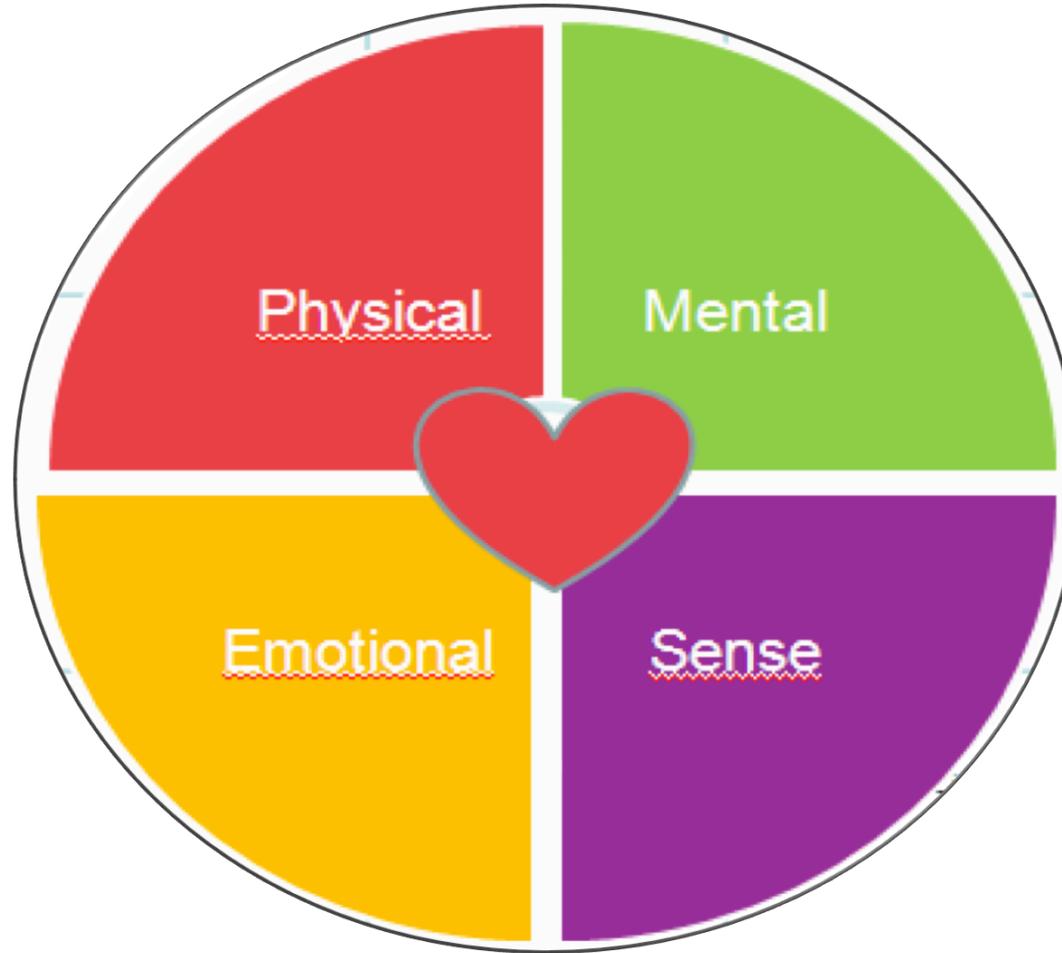
= > **l'engagement** détermine en grande partie
perception du **bonheur professionnel.**



Ability

- Capacités et ressources physiques, mentales, émotionnelles nécessaires afin d'effectuer son travail
- Plus l'habileté est élevée, plus la carrière pourra être longue,
- La santé est l'élément essentiel de l'habileté,
- L'entreprise peut favoriser l'habileté de ses employés de manière proactive





Physical

- Charge physique de travail - environnement de travail - ergonomie...

Mental

- Charge mentale - contenu du travail

Sense

- équilibre vie privée / vie professionnelle - new way of work - RSE - mobilité - organisation apprenante

Emotional

- Exigences qualitatives du travail – stimulation émotionnelle



Physical

- Alimentation - activité physique - poids - tension sanguine - style de vie...

Mental

- Besoin de récupération - stress – capacité de détente...

Sense

- Work life balance - moyen de transports pour se rendre au travail: projet "Bike to work"

Emotional

- Mindfulness, gestion du stress,
- Communication non-violente



Agility

- Capacité, volontaire, de s'adapter aux contextes en perpétuel changement, à saisir les chances de progression, à créer de nouvelles opportunités de développement professionnel;
- Plus l'agilité est élevée plus la durabilité de la carrière est stimulée;
- Les personnes ayant cette agilité professionnelle sont conscientes de leurs compétences et recherchent à les faire évoluer





Engagement

- Agir selon les valeurs.
- Susciter la motivation autonome
- Donner du sens

Compétences

- Investir dans la capacité de chaque personne à monter en compétence, compétences transposables
- Visibilité sur les possibilités de développement

Capacité d'adaptation

- Utiliser et développer les capacités coopératives et d'adaptation au changement.
- Apprendre et ajuster les actions
- Activer les ressources latentes



Engagement

- Dans quelle mesure les valeurs de l'entreprise sont-elles en ligne avec les valeurs individuelles.
- Lien avec le job / lien avec l'organisation (confiance);
- Enthousiasme dans projet d'entreprise, communauté d'intérêt.

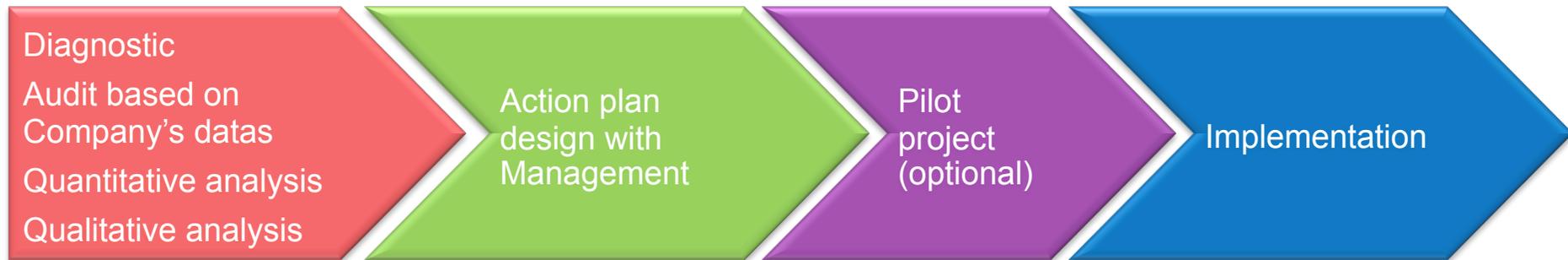
Compétences

- Comprendre et exploiter son expérience et la mettre en valeur;
- Connaissance personnelle, opportunités de développement personnel;
- Volonté de développer ses compétences transposables.

Capacité d'adaptation

- Prise en main de sa propre carrière;
- Participation aux changements;
- Saisir les opportunités de croissance personnelle.





- Each company with its own population, culture has to analyse and identify its own development opportunities.
- No magic solution, no standard solution, otherwise would be cosmetic and superficial.
- To be taken on both sides: Health and HR.



Awareness and knowledge of the reality

- Management buy in workshop.
- Analysis of the population's facts and figures
- Work “**Agibility**” Assessment
 - Work **Ability** assessment
 - Work **Agility** assessment
- Participative panel workshops



- Ergonomic measures
- Psychosocial work environment
- Health promotion at work
- Work schedule



- One of the biggest driver to motivate people to stay in a company is the way they are managed.
- Give:
 - Appropriate recognition
 - Autonomy to decide how to do things
 - Vision, Meaning to the job
 - Trust
 - Transparent communication



Actions Develop Transferable competencies

- Long term competencies vision;
- Identify the key competencies of the company.
- What are the key competencies for tomorrow?
- What are the competencies that boost the adaptability and the flexibility of the people?
- Reskilling



Thank You
for your attention

