

Sommaire des annexes

⇒ Sélection des personnes potentiellement plafonnées volontaires.....	1
⇒ Sélection de l'échantillon en fonction des hypothèses.....	5
⇒ Questionnaires et compte rendu d'entretien.....	10

Tableau des plafonnés volontaires

Pour sélectionner les personnes potentiellement plafonnées volontaires, ont été retenus les répondants ayant dit « non » à la question : « aimeriez-vous changer de poste actuel ? »

⇒ la sélection comporte 67 personnes

Ces 67 personnes ont été regroupées par motifs invoqués

- ⇒ 39 ont invoqué un motif permettant de les considérer en plafonnement volontaire
 - 22 ont répondu que le poste convenait
 - 3 ont répondu que c'était trop tôt mais sont en situation de plafonnement objectif
 - 11 sont proches de la retraite et ne souhaitent pas changer
 - 3 ont invoqué : pas envie de se réinvestir ailleurs, peu d'opportunités intéressantes, conditions de travail satisfaisantes
- ⇒ 28 ont invoqué un motif ne permettant pas de les considérer a priori, en plafonnement volontaire malgré leur désir de ne pas changer de poste
 - 16 n'ont pas donné de motif à leur désir de ne pas changer
 - 12 ont répondu que c'était trop tôt et ne sont pas en situation de plafonnement objectif

Tableau de présentation des motifs au non changement

	CODE	durée poste actuel	Perception	Poste précédent différent	Durée cumulée	Motifs		
1	18O	8	NC	OUI	0	0	Aucune raison invoquée 16 personnes dans la catégorie "plafonnement supposé volontaire" (6 sont en situations de plafonnement objectif)	16
2	44N	8	BIEN	OUI	0	0		
3	46N	29	LONG	OUI	0	0		
4	48O	3	NC	OUI	0	0		
5	50N	1	NC	OUI	0	0		
6	52O	5	BIEN	OUI	0	0		
7	53O	4	BIEN	OUI	0	0		
8	57O	1	NC	OUI	0	0		
9	59O	1	NC	NON	5	0		
10	62O	5	BIEN	OUI	0	0		
11	73O	8	BIEN	OUI	0	0		
12	77O	6	BIEN	NON	21	0		
13	80O	2	NC	OUI	0	0		
14	95O	4	BIEN	OUI	0	0		
15	128O	5	BIEN	OUI	0	0		
16	130N	2	BIEN	OUI	0	0		
1	5O	3	NC	NON	10	8	Raison : trop tôt 12 personnes dans la catégorie "plafonnement supposé volontaire" 3 personnes dans la catégorie "plafonnement volontaire" car plafonnement objectif en période cumulée	15
2	17O	3	COURT	OUI	0	8		
3	25O	2	NC	OUI	0	8		
4	42O	1	NC	NON	7	8		
5	65O	1	NC	OUI	0	8		
6	66O	3	BIEN	OUI	0	8		
7	83O	2	NC	OUI	0	8		
8	89O	2	NC	NON	3	8		
9	90O	2	NC	OUI	0	8		
10	103O	2	NC	OUI	0	8		
11	107O	4	BIEN	OUI	0	8		
12	110N	2	NC	OUI	0	8		
13	112N	2	NC	NON	18	8		
14	114N	5	BIEN	OUI	0	8		
15	124N	4	BIEN	OUI	0	8		
1	14O	13	BIEN	NON	25	9	Raison : retraite proche 11 personnes dans la catégorie "plafonnement volontaire"	11
2	16O	8	BIEN	OUI	0	9		
3	28O	30	BIEN	NON	31	9		
4	34O	19	LONG	OUI	0	9		
5	60O	2	NC	OUI	0	9		
6	61N	9	BIEN	OUI	0	9		
7	86O	2	NC	OUI	0	9		
8	94O	5	BIEN	OUI	0	9		
9	97O	8	BIEN	NON	15	9		
10	111N	5	BIEN	OUI	0	9		
11	125N	21	BIEN	OUI	0	9		
1	2N	5	BIEN	OUI	0	10	Raison : poste qui convient 22 personnes dans la catégorie "plafonnement volontaire"	22
2	6O	7	BIEN	OUI	0	10		
3	8O	6	BIEN	OUI	0	10		
4	10N	9	BIEN	NON	29	10		
5	11N	11	BIEN	OUI	0	10		
6	23O	2	NC	NON	21	10		
7	24O	5	BIEN	OUI	0	10		
8	29O	4	BIEN	OUI	0	10		
9	36O	16	BIEN	OUI	0	10		
10	37N	24	BIEN	OUI	0	10		
11	39O	9	BIEN	OUI	0	10		
12	55O	11	BIEN	OUI	0	10		
13	72N	5	BIEN	OUI	0	10		
14	74O	9	BIEN	OUI	0	10		
15	75O	6	BIEN	NON	9	10		
16	85O	3	BIEN	NON	13	10		
17	101O	3	BIEN	OUI	0	10		
18	102O	5	BIEN	NON	8	10		
19	105O	5	BIEN	OUI	0	10		
20	109N	2	BIEN	NON	19	10		
21	120N	9	BIEN	OUI	0	10		
22	129N	2	LONG	NON	5	10		
1	87O	3	NC	OUI	0	5	3 personnes dans la catégorie "plafonnement volontaire"	3
2	119N	2	NC	OUI	0	11		
3	121N	12	BIEN	NON	19	12		

67

28 personnes supposées plafonnées volontaires

39 personnes plafonnées volontaires

67

Sélection de l'échantillon des plafonnés volontaires

Par rapport aux 67 personnes concernées par une situation de plafonnement volontaire, il a fallu procéder à une sélection par rapport aux hypothèses formulées.

⇒ Première sélection : 60 personnes

Il a été procédé à l'exclusion des personnes ayant attribué la valeur maximale à plusieurs items différents, correspondants à différentes ancres. Cela a entraîné l'exclusion de 7 répondants relevant de plusieurs ancres dominantes.

⇒ Deuxième sélection : 58 personnes

Il a été procédé à l'exclusion des personnes ayant attribué la même note à plusieurs items différents, correspondants à différentes ancres positionnées en secondaires.

Cela a entraîné l'exclusion de 2 répondants.

⇒ Troisième sélection : 40 personnes

Ont été sélectionnés les personnes qui avaient noté en dominant, puis en secondaire, les items correspondants aux ancres retenues pour les hypothèses.

⇒ Quatrième sélection : 26 entretiens

Ont été retenues les personnes ayant accepté d'être contactées pour un entretien.

Plafonnement volontaire : répartition par ancres pour les 67 répondants
 Elimination du multi-ancrage dominant

	CODE	INTERET	CLARTE	SALAIRE	EQUILIBRE	CARRIERE	PROMO	AUTONOMIE	SAVOIRS	RESPONS	ECOUTE	
1	2N	10	3	5	6	1	2	9	8	7	4	
2	50	1	6	3	4	8	2	5	10	9	7	
3	60	5	3	10	7	4	2	9	1	6	8	
4	80	10	6	3	6	2	1	9	5	7	8	
5	10N	10	5	9	3	2	1	7	4	8	8	
6	11N	7	3	4	10	2	1	9	5	6	8	
7	140	5	1	9	3	2	6	8	7	10	4	
8	160	5	7	9	1	4	3	8	2	10	6	
9	170	8	3	10	9	2	1	5	4	7	6	
10	180	6	9	10	10	6	8	5	6	8	7	
11	230	6	4	5	5	7	6	4	8	7	7	
12	240	9	6	8	8	9	8	9	8	9	7	1
13	250	9	8	8	9	8	8	9	7	8	9	2
14	280	9	4	7	6	5	8	8	7	10	8	
15	290	8	1	6	10	3	4	9	2	5	7	
16	340	8	3	4	10	2	1	7	6	5	9	
17	360	7	2	10	4	5	1	9	8	6	3	
18	37N	8	1	9	6	2	10	5	4	3	7	
19	390	8	5	5	8	7	4	5	7	4	5	3
20	420	10	7	8	9	2	1	3	5	4	6	
21	44N	6	10	9	7	8	1	5	3	4	2	
22	46N	10	8	6	10	5	5	8	5	8	7	4
23	480	10	10	8	10	10	8	10	10	10	10	5
24	50N	9	6	8	10	7	1	4	2	3	5	
25	520	5	3	10	6	7	1	4	9	8	2	
26	530	10	9	6	7	1	4	3	2	5	8	
27	550	3	9	6	1	8	4	2	10	7	5	
28	570	10	1	6	9	2	5	8	7	4	3	
29	590	7	6	10	5	2	1	9	3	8	4	
30	600	5	9	10	4	7	6	3	2	8	1	
31	61N	6	9	4	2	3	1	10	8	5	7	
32	620	10	4	9	2	5	6	7	3	8	1	
33	650	1	4	1	2	5	1	3	3	2	3	
34	660	2	7	4	1	9	10	6	8	5	3	
35	72N	10	2	6	7	3	1	9	5	8	4	
36	730	3	9	1	2	8	10	6	7	4	5	
37	740	10	6	5	7	4	1	3	6	2	1	
38	750	8	7	10	6	9	5	4	2	3	1	
39	770	8	1	4	6	2	3	9	7	10	5	
40	800	9	10	10	10	10	8	8	9	8	10	6
41	830	9	4	8	10	2	1	7	3	6	5	
42	850	10	5	6	9	2	1	3	4	7	8	
43	860	8	5	4	8	8	8	6	8	7	5	7
44	870	10	7	3	6	5	1	9	2	4	8	
45	890	3	10	8	7	9	1	5	4	2	6	
46	900	10	2	6	8	1	5	9	4	7	3	
47	940	6	10	3	8	4	5	1	9	2	7	
48	950	10	7	6	9	2	1	8	3	5	4	
49	970	8	8	4	5	3	3	5	5	7	5	
50	1010	9	2	7	4	1	10	5	3	8	6	
51	1020	9	10	7	7	9	9	9	8	9	9	
52	1030	7	1	3	8	9	4	5	10	2	6	
53	1050	7	3	5	10	6	2	9	1	8	4	
54	1070	8	2	6	10	1	9	7	3	5	4	
55	109N	8	2	7	5	4	1	10	3	9	6	
56	110N	8	1	10	6	2	9	7	4	5	3	
57	111N	4	7	6	5	8	9	1	10	2	3	
58	112N	6	2	10	7	9	8	1	4	3	5	
59	114N	10	1	5	8	4	2	9	3	6	7	
60	119N	9	8	10	10	5	6	8	7	8	2	
61	120N	3	10	7	5	8	2	4	6	1	9	
62	121N	9	3	10	8	2	1	6	5	7	4	
63	124N	1	3	10	4	6	5	7	8	2	9	
64	125N	7	6	9	10	2	1	4	3	5	8	
65	1280	5	3	7	4	9	10	1	2	8	6	
66	129N	8	6	9	10	2	1	7	5	3	4	
67	130N	9	2	5	10	3	1	8	4	6	7	

20

23

6

2

5

4

Echantillon hors multi-ancrage dominant : 60 personnes

Plafonnement volontaire : répartition par ancres pour les 60 répondants
Elimination du multi-ancrage secondaire

	CODE	INTERET	CLARTE	SALAIRE	EQUILIBRE	CARRIERE	PROMO	AUTONOMIE	SAVOIRS	RESPONS	ECOUTE	
1	2N	10	3	5	6	1	2	9	8	7	4	
2	5O	1	6	3	4	8	2	5	10	9	7	
3	6O	5	3	10	7	4	2	9	1	6	8	
4	8O	10	6	3	6	2	1	9	5	7	8	
5	10N	10	5	9	3	2	1	7	4	8	8	
6	11N	7	3	4	10	2	1	9	5	6	8	
7	14O	5	1	9	3	2	6	8	7	10	4	
8	16O	5	7	9	1	4	3	8	2	10	6	
9	17O	8	3	10	9	2	1	5	4	7	6	
10	18O	6	9	10	10	6	8	5	6	8	7	
11	23O	6	4	5	5	7	6	4	8	7	7	1
12	28O	9	4	7	6	5	8	8	7	10	8	
13	29O	8	1	6	10	3	4	9	2	5	7	
14	34O	8	3	4	10	2	1	7	6	5	9	
15	36O	7	2	10	4	5	1	9	8	6	3	
16	37N	8	1	9	6	2	10	5	4	3	7	
17	42O	10	7	8	9	2	1	3	5	4	6	
18	44N	6	10	9	7	8	1	5	3	4	2	
19	50N	9	6	8	10	7	1	4	2	3	5	
20	52O	5	3	10	6	7	1	4	9	8	2	
21	53O	10	9	6	7	1	4	3	2	5	8	
22	55O	3	9	6	1	8	4	2	10	7	5	
23	57O	10	1	6	9	2	5	8	7	4	3	
24	59O	7	6	10	5	2	1	9	3	8	4	
25	60O	5	9	10	4	7	6	3	2	8	1	
26	61N	6	9	4	2	3	1	10	8	5	7	
27	62O	10	4	9	2	5	6	7	3	8	1	
28	65O	1	4	1	2	5	1	3	3	2	3	
29	66O	2	7	4	1	9	10	6	8	5	3	
30	72N	10	2	6	7	3	1	9	5	8	4	
31	73O	3	9	1	2	8	10	6	7	4	5	
32	74O	10	6	5	7	4	1	3	6	2	1	
33	75O	8	7	10	6	9	5	4	2	3	1	
34	77O	8	1	4	6	2	3	9	7	10	5	
35	83O	9	4	8	10	2	1	7	3	6	5	
36	85O	10	5	6	9	2	1	3	4	7	8	
37	87O	10	7	3	6	5	1	9	2	4	8	
38	89O	3	10	8	7	9	1	5	4	2	6	
39	90O	10	2	6	8	1	5	9	4	7	3	
40	94O	6	10	3	8	4	5	1	9	2	7	
41	95O	10	7	6	9	2	1	8	3	5	4	
42	97O	8	8	4	5	3	3	5	5	7	5	
43	101O	9	2	7	4	1	10	5	3	8	6	
44	102O	9	10	7	7	9	9	9	8	9	9	2
45	103O	7	1	3	8	9	4	5	10	2	6	
46	105O	7	3	5	10	6	2	9	1	8	4	
47	107O	8	2	6	10	1	9	7	3	5	4	
48	109N	8	2	7	5	4	1	10	3	9	6	
49	110N	8	1	10	6	2	9	7	4	5	3	
50	111N	4	7	6	5	8	9	1	10	2	3	
51	112N	6	2	10	7	9	8	1	4	3	5	
52	114N	10	1	5	8	4	2	9	3	6	7	
53	119N	9	8	10	10	5	6	8	7	8	2	
54	120N	3	10	7	5	8	2	4	6	1	9	
55	121N	9	3	10	8	2	1	6	5	7	4	
56	124N	1	3	10	4	6	5	7	8	2	9	
57	125N	7	6	9	10	2	1	4	3	5	8	
58	128O	5	3	7	4	9	10	1	2	8	6	
59	129N	8	6	9	10	2	1	7	5	3	4	
60	130N	9	2	5	10	3	1	8	4	6	7	
		15				11		7	13	3	4	5

Echantillon hors multi-ancrage secondaire : 58 personnes

	CODE	INTERET	CLART	SALAIRE	EQUILIBRE	CARRIERE	PROMO	AUTONOMIE	SAVOIRS	RESPONS	ECOUTE
1	2N	10	3	5	6	1	2	9	8	7	4
2	5O	1	6	3	4	8	2	5	10	8	7
3	6O	5	3	10	7	4	2	9	1	6	8
4	8O	10	6	3	6	2	1	9	5	7	8
5	10N	10	5	9	3	2	1	7	4	8	8
6	11N	7	3	4	10	2	1	9	5	6	8
7	14O	5	1	9	3	2	6	8	7	10	4
8	16O	5	7	9	1	4	3	8	2	10	6
9	17O	8	3	10	9	2	1	5	4	7	6
10	18O	6	9	10	10	6	8	5	6	8	7
11	28O	9	4	7	6	5	8	8	7	10	8
12	29O	8	1	6	10	3	4	9	2	5	7
13	34O	8	3	4	10	2	1	7	6	5	9
14	36O	7	2	10	4	5	1	9	8	6	3
15	37N	8	1	9	6	2	10	5	4	3	7
16	42O	10	7	8	9	2	1	3	5	4	6
17	44N	6	10	9	7	8	1	5	3	4	2
18	50N	9	6	8	10	7	1	4	2	3	5
19	52O	5	3	10	6	7	1	4	9	8	2
20	53O	10	9	6	7	1	4	3	2	5	8
21	55O	3	9	6	1	8	4	2	10	7	5
22	57O	10	1	6	9	2	5	8	7	4	3
23	59O	7	6	10	5	2	1	9	3	8	4
24	60O	5	9	10	4	7	6	3	2	8	1
25	61N	6	9	4	2	3	1	10	8	5	7
26	62O	10	4	9	2	5	6	7	3	8	1
27	65O	1	4	1	2	5	1	3	3	2	3
28	66O	2	7	4	1	9	10	6	8	5	3
29	72N	10	2	6	7	3	1	9	5	8	4
30	73O	3	9	1	2	8	10	6	7	4	5
31	74O	10	6	5	7	4	1	3	6	2	1
32	75O	8	7	10	6	9	5	4	2	3	1
33	77O	8	1	4	6	2	3	9	7	10	5
34	83O	9	4	8	10	2	1	7	3	6	5
35	85O	10	5	6	9	2	1	3	4	7	6
36	87O	10	7	3	6	5	1	9	2	4	6
37	89O	3	10	8	7	9	1	5	4	2	6
38	90O	10	2	6	8	1	5	9	4	7	3
39	94O	6	10	3	8	4	5	1	9	2	7
40	95O	10	7	6	9	2	1	8	3	5	4
41	97O	8	8	4	5	3	3	5	5	7	5
42	101O	9	2	7	4	1	10	5	3	8	6
43	103O	7	1	3	8	9	4	5	10	2	6
44	105O	7	3	5	10	6	2	9	1	8	4
45	107O	8	2	6	10	1	9	7	3	5	4
46	109N	8	2	7	5	4	1	10	3	9	6
47	110N	8	1	10	6	2	9	7	4	5	3
48	111N	4	7	6	5	8	9	1	10	2	3
49	112N	6	2	10	7	9	8	1	4	3	5
50	114N	10	1	5	8	4	2	9	3	6	7
51	119N	9	8	10	10	5	6	8	7	8	3
52	120N	3	10	7	5	8	2	4	6	1	4
53	121N	9	3	10	8	2	1	6	5	7	4
54	124N	1	3	10	4	6	5	7	8	2	3
55	125N	7	6	9	10	2	1	4	3	5	4
56	128O	5	3	7	4	9	10	1	2	8	1
57	129N	8	6	9	10	2	1	7	5	3	4
58	130N	9	2	5	10	3	1	8	4	6	3
		19			15		6				

	CODE	INTERVAL	CENTRE	ORIGIN	EXPIRE	CARRIER	FROM	AUTONUM	DAYNO	REGIONS	ROUTE
1	2N	10	3	5	6	1	2	9	8	7	4
2	6O	5	3	10	7	4	2	9	1	6	8
3	8O	10	6	3	6	2	1	9	5	7	8
4	10N	10	5	9	3	2	1	7	4	8	8
5	11N	7	3	4	10	2	1	9	5	6	8
6	17O	8	3	10	9	2	1	5	4	7	6
7	18O	6	9	10	10	6	8	5	6	8	7
8	29O	8	1	6	10	3	4	9	2	5	7
9	36O	7	2	10	4	5	1	9	8	6	3
10	37N	8	1	9	6	2	10	5	4	3	7
11	42O	10	7	8	9	2	1	3	5	4	6
12	44N	6	10	9	7	8	1	5	3	4	2
13	50N	9	6	8	10	7	1	4	2	3	5
14	53O	10	9	6	7	1	4	3	2	5	8
15	57O	10	1	6	9	2	5	8	7	4	3
16	59O	7	6	10	5	2	1	9	3	8	4
17	60O	5	9	10	4	7	6	3	2	8	1
18	62O	10	4	9	2	5	6	7	3	8	1
19	65O	1	4	1	2	5	1	3	3	2	3
20	66O	2	7	4	1	9	10	6	8	5	3
21	72N	10	2	6	7	3	1	9	5	8	4
22	73O	3	9	1	2	8	10	6	7	4	5
23	74O	10	6	5	7	4	1	3	6	2	1
24	83O	9	4	8	10	2	1	7	3	6	5
25	85O	10	5	6	9	2	1	3	4	7	8
26	87O	10	7	3	6	5	1	9	2	4	8
27	89O	3	10	8	7	9	1	5	4	2	6
28	90O	10	2	6	8	1	5	9	4	7	3
29	94O	6	10	3	8	4	5	1	9	2	7
30	95O	10	7	6	9	2	1	8	3	5	4
31	97O	8	8	4	5	3	3	5	5	7	5
32	101O	9	2	7	4	1	10	5	3	8	6
33	105O	7	3	5	10	6	2	9	1	8	4
34	114N	10	1	5	8	4	2	9	3	6	7
35	119N	9	8	10	10	5	6	8	7	8	2
36	120N	3	10	7	5	8	2	4	6	1	9
37	121N	9	3	10	8	2	1	6	5	7	4
38	128O	5	3	7	4	9	10	1	2	8	6
39	129N	8	6	9	10	2	1	7	5	3	4
40	130N	9	2	5	10	3	1	8	4	6	7
		13			8		5				2

Présentation des questionnaires et entretiens

Les 130 questionnaires ont presque exclusivement été reçus par mail.

Sont présentés pour chaque corps d'hypothèse, un questionnaire reçu par voie postale et concernant les personnes ayant accepté un entretien.

- Premier corps d'hypothèse : répondant n° 85..... p 11
 - o Ancre dominante : sécurité/stabilité et secondaire : style de vie
 - o Questionnaire
 - o Compte-rendu d'entretien

- Deuxième corps d'hypothèse : répondant n° 83..... p 16
 - o Ancre dominante : style de vie et secondaire : sécurité/stabilité
 - o Questionnaire
 - o Compte-rendu d'entretien

- Troisième corps d'hypothèse : répondant n° 73..... p 20
 - o Ancre dominante : challenge et secondaire : sécurité/stabilité
 - o Questionnaire
 - o Compte-rendu d'entretien

QUESTIONNAIRE

H1

VOUS

Genre : Homme Femme

Date de naissance : 05.11.1957

Caisse régionale : Centre Ouest

Agence :

Votre formation initiale : BAC + 4 Gestion Lettres Blanches

1) Année d'entrée : 1980

2) S'agit il de votre premier employeur

Oui (allez directement question n°4) Non

52

3) Votre parcours professionnel avant votre entrée

Merci d'indiquer les différents emplois que vous avez occupés, avec les années et le nom de l'employeur (ou son secteur d'activité) SVP- hors

01.09.79 au 31.08.80 : Poste de surveillance en ville Haute Vienne

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL AU CREDIT AGRICOLE

4) Votre évolution de carrière

Merci d'indiquer les différents postes que vous avez occupé jusqu'à aujourd'hui (avec dates de début et de fin), comment vous avez perçu la durée de maintien dans ces différents postes et qu'est ce qui vous a amené à changer

Postes occupés	Dates		Durée de maintien				Motifs de changement de poste	
	entrée	sortie	Courte	Bien	Longue	Trop longue	A votre demande	Proposition direction
Guichetière	1980	1982	X				X	
Guichetière	1982	1986		X			X	
Animatrice buche	1986	1991				dans la même agence		X
Couveller PAB	1991	1993					X	
Couveller Ins	1993	1996					X	
Couveller Pro	1996	1997	X				X	
Resp. Agence	1997	2000		X				X
" " Hôtel de Ville	2000	2003		X				X
Adjoint DA	2003	2006		X			X	

Resp. Agence 2006 ... jusqu'à la retraite j'y étais !!!

5) Quelles sont les différentes formations que vous avez suivies depuis votre entrée
Vous ont-elles apportées quelque chose ?

Formation suivie	Raisons du suivi de cette formation	Durée	Utile pour le poste			Enrichissante sur le plan personnel		
			Un peu	Oui	Non	Un peu	Oui	Non
CAP BANQUE	Diplôme Banque	1 an		/			/	
	Apprentissage Carrière	5 ans		/			/	

6) Votre poste actuel

Est-il, dans la nature des tâches à réaliser, différent du précédent ? oui non

Est-il, en terme d'environnement différent du précédent ? oui non

Aimeriez-vous changer de poste actuel ? oui non

pourquoi ? Je suis très bien dans mon poste je mange une
petite équipe de 3 personnes moy. travaillant en jouit
dans une ambiance de solidarité

VOTRE AVIS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

7) Classez chaque item par ordre croissant (1 pour le moins important, 10 pour le plus important), concernant vos attentes vis-à-vis de votre vie professionnelle

L'intérêt du travail au quotidien	10
La possibilité d'être écouté si vous avez des idées d'amélioration, d'organisation	8
Avoir un équilibre vie privée/vie professionnelle équitable	9
Disposer d'une large autonomie pour organiser votre activité	3
Avoir des formations pour développer vos connaissances/compétences sans forcément changer de poste	4
Avoir des responsabilités	7
Le salaire et sa progression	6
Savoir exactement ce qu'il y a à faire, que l'activité soit bien cadrée et le discours clair	5
Avoir une visibilité sur votre propre évolution de carrière	2
Changer de postes régulièrement pour apprendre et relever de nouveaux défis	1

8) Combien d'années avant la retraite pensez-vous rester au même poste sans changer ?

20 ans Pourquoi ? *est un travail je m'ennuie*

9) Combien d'années avant la retraite aimeriez-vous rester au même poste sans changer ?

ans Pourquoi ? *je ne sais pas*

10) Selon vous, à quel tranche d'âge l'entreprise accorde le plus d'attention à ses employés ?

20-30 30-40 40-50 50-60 +60

11) Pensez-vous, qu'aujourd'hui, votre employeur accorde de l'importance aux salariés les plus âgés ?

oui non

Pourquoi ? *en raison du fait que l'employeur ne prend pas en compte l'importance de l'expérience et de la confiance*

12) Pensez-vous qu'une gestion des ressources humaines appropriée doit tenir compte des âges ?

oui non

13) Parmi les critères suivants, indiquez ce qui vous semble important en matière de gestion des ressources humaines à l'attention des salariés avançant dans l'âge

Critères	Très important	Important	Peu important
Gestion des carrières		<input checked="" type="checkbox"/>	
Formations régulières		<input checked="" type="checkbox"/>	
Formations adaptées	<input checked="" type="checkbox"/>		
Organisation du travail plus libre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Souplesse dans le temps de travail	<input checked="" type="checkbox"/>		
Possibilités de changement de postes sans mobilités géographiques	<input checked="" type="checkbox"/>		
Possibilités de changement de postes avec mobilités géographiques		<input checked="" type="checkbox"/>	
Point régulier sur les attentes/besoins		<input checked="" type="checkbox"/>	
Prise en considération des capacités/compétences		<input checked="" type="checkbox"/>	

14) Pensez-vous que votre entreprise sait bénéficier suffisamment des compétences de chacune des générations ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

15) Pensez-vous que l'entreprise sait bénéficier de toutes vos compétences ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

16) Seriez-vous disposé à changer d'emploi quitte à changer d'entreprise ?

oui

non

Pourquoi ?

A SI oui, je crains que cela soit difficile de pas d'heure à son fonctionnement + vente ailleurs ou ad ce que l'on quitte...

17) Pour les besoins de cette étude, accepteriez-vous d'être contacté par téléphone, voire par mail, pour discuter de votre parcours professionnel, de vos attentes vis-à-vis de votre emploi et de votre carrière (pour les usages de l'étude, aucune restitution nominative) ?

oui = Merci d'indiquer vos coordonnées téléphoniques (tél. fixe de préférence) ou votre mail :

Votre prénom : _____

Nom : _____

Merci beaucoup pour votre participation.

Vous avez précisé que vous n'aimeriez pas changer de poste actuel car vos conditions de travail vous conviennent (esprit familial et solidarité). Vous aimeriez conserver ce poste jusqu'à votre retraite (environ 10 ans). Pourquoi pensez-vous que cela sera difficile ?

L'entreprise est en pleine révolution au niveau de la réorganisation des métiers de Directeur d'Agence et d'Adjoint, il risque donc y avoir des chamboulements aussi pour les Responsables d'agence. Cela risque d'impliquer à terme un changement de statut et donc de façon d'exercer.

C'est-à-dire ?

De plus en plus on nous demande plus de justifier de notre activité qu'à nous encourager à la faire. De plus en plus les DA et responsable d'agence doivent fournir quantité de rapports, d'études et d'analyses sur l'activité de leur agence, encore plus si celle-ci tant à baisser. On va bientôt passer plus de temps à justifier de ce qui se passe qu'à travailler pour que cela ailles mieux, c'est aberrant...

Mais en quoi cela peut rendre difficile votre maintien à votre poste actuel pendant 10 ans ?

Je suis responsable d'agence, nous ne sommes plus très nombreux et il y a des suppressions de catégorie de poste pour faire des économies de coût de main d'œuvre.

Comment ça ?

Des petites entités sont rattachées à des plus grosses où le directeur de l'agence fait office de superviseur de la structure rattachée et dans ce cas, le responsable d'agence disparaît au profit d'un animateur qui sera un conseiller avec une casquette de coach. Chargé de remplir les nombreux rapports et de pousser l'équipe à produire plus. Un poste très envisageable et populaire... (rires).

Est-ce que cette évolution vous amènerait à envisager un changement ?

Dans ce cas oui, je ne veux pas évoluer vers un poste de manager gestionnaire, ce qui m'intéresse c'est le commercial et le contact clientèle. Faire en sorte que l'équipe prenne du plaisir à travailler et que cette motivation soit au service du client ce qui rejaillit sur le commercial. Nous ne sommes pas des robots et les clients non plus, ils leur faut parfois le temps de la réflexion avant de s'engager et moi, de plus en plus, je dois justifier dans des rapports pourquoi l'atteinte des objectifs est longue...

Si les conditions de votre poste devaient évoluer dans un sens qui ne vous convient pas, et que vous ne puissiez rien y faire, ni en changer, quels seraient vos modes de manifestation de votre mécontentement ?

Une application stricte des consignes données sans innovation personnelle. Ils verront certainement la différence et à quel point certaines instructions sont aberrantes par rapport aux réalités du terrain. D'ailleurs les jeunes entrants qui n'ont pas notre expérience appliquent stricto sensu les directives venues d'en haut. Certes la direction les apprécie pour leur docilité mais en contrepartie c'est parfois catastrophique.

Vous appréciez votre poste actuel, qu'est-ce qu'il vous apporte par rapport aux deux items que vous avez choisi : intérêt du travail et équilibre vie privée ?

Je suis à un poste où les différents tâches sont les mêmes ce qui est bien car je n'aime pas ne pas savoir où je vais, mais en même temps elles sont variées ce qui permet d'éviter une lassitude. Chaque client est un

cas spécifique, de même que chaque employé et même si au quotidien l'exercice du métier à tendance à se répéter, cela reste varié.

Et au niveau vie privée ?

J'ai une certaine latitude pour organiser mon travail et comme l'on s'entend bien avec l'équipe, et bien on s'arrange entre nous lorsque l'on a des besoins précis. Mes enfants sont grands donc je n'ai pas vraiment d'impératifs, ou rarement. Donc quand des besoins se présentent, on s'arrange entre nous, du moment que le travail est fait ou qu'en cas d'absence il y a une relève, sincèrement ça n'a pas d'importance. Mais chut faut pas le répéter car la direction n'apprécierait pas (rires).

Si vous pouviez passer vos 10 dernières années d'activité dans cette agence, ne pensez-vous pas que votre équipe elle pourrait changer ?

Oui bien sur, mais j'espère arriver à intégrer les nouveaux arrivants dans le même esprit. Je ne vais pas perdre mes 5 employés d'un coup et en plus, j'en ai trois qui sont des vieux de la vieille comme moi et qui ont peu de risques de se voir proposer un autre poste ailleurs. Pour un, c'est un départ à la retraite qui va amener un prochain changement dans l'agence.

Si les changements que vous craignez au niveau organisationnel ne vous concerne pas, que ferez vous pour pouvoir vous maintenir à ce poste ?

Et bien... faut être réaliste, tant que mon agence se maintien correctement, que je n'ai pas trop de contentieux et que le niveau de production reste correct l'entreprise m'oubliera si ce n'est pas moi qui demande à changer. C'est ce que je dit d'ailleurs aux membres de mon équipe : si vous êtes bien là où vous êtes, faites en sorte que cela puisse continuer (rires). La réussite d'une agence dépend de l'équipe qui la compose, donc vaut mieux éviter d'attirer trop l'attention par de mauvais résultats.

Comme dit l'adage : on ne change pas une équipe qui gagne ?

Chez nous ce n'est pas tellement vrai car si vous êtes un bon responsable et que votre petite agence se maintien bien, voire progresse doucement mais sûrement, vous pouvez du coup être un candidat potentiellement intéressant pour une agence plus grande qui peut rapporter plus et ainsi de suite jusqu'à arriver à diriger la plus grande entité de la région. Moi je suis plus dans le profil je fais bien mon boulot pour me maintenir où je suis alors que d'autres font bien leur boulot pour montrer leur valeur et progresser. Après, c'est une question de promotion de sa propre personne pour se faire remarquer aussi au-delà des simples chiffres.

Comment ça ?

Je pense que c'est comme un peu partout, vous vous montrez, vous parlez de vous, de vos ambitions, vous mettez en avant ce que vous savez faire et souhaitez faire. Il faut faire sa publicité en participant notamment aux fréquentes manifestations organisées par le groupe où il est bien de se montrer. Quand vous êtes responsable ou directeur d'agence, vous êtes notés par un supérieur qui travaille au siège, donc parfois bien éloigné de l'endroit où vous exercez. Donc le plus souvent, il vous connaît par votre n° de matricule et les résultats de votre agence (rires). En participant aux diverses soirées, vous faite connaître votre visage et en même temps, vous montrez votre implication à la vie de l'entreprise en prenant sur votre temps personnel, le soir bien sur.

Donc on pourrait vous proposer un autre poste ?

C'est une possibilité mais cela reste peu probable. Les conseillers veulent évoluer vers des postes de DA, et les DA vers des agences de taille de plus en plus imposante ce qui ne courre pas les rues dans mon groupe. Moi suis dans une petite agence où il y a des risques pour un jeune, ou moins jeune, motivé par la

carrière de se retrouver enterré. Si je ne me positionne pas vers d'autres pistes, je suis en principe tranquille car les candidats pour me remplacer ne se bousculent pas à ma porte (rires). Comme je vous l'ai dit, le risque est la restructuration qui si elle se met en place, risque d'entraîner la disparition de mon poste. Dans ce cas, faudra bien que j'aie pris une autre agence.

Si c'est pour réaliser des économies que l'entreprise réduit les lignes hiérarchiques, dans la mesure où vous êtes en poste avec le salaire et l'ancienneté qui est la vôtre, vous faites partie des effectifs, donc il n'y a pas de raison à vous changer ? c'est ce qui s'est passé dans d'autres groupes d'ailleurs

C'est dans ce sens que sont les négociations entre la direction et les organisations syndicales. Nous sommes plusieurs à ne plus être trop éloignés de la retraite à tenir des postes de responsables. Au départ de certains, la restructuration a été mise en place et le rattachement à une entité plus importante opérée. Des fois pour accélérer un peu les choses il y a des départs anticipés aidés.

Vous êtes cadre ?

Oui car je suis responsable d'une entité qui a le statut d'agence et non pas de point de vente. Je suis responsable d'agence, statut comme je vous l'ai dit qui disparaît. Donc cela va changer dans le cadre de la restructuration. Passer mon agence en point de vente va entraîner la disparition du mon statut pour mettre à la place donc le conseiller animateur du point de vente qui est un statut d'employé.

Quelle est votre pesée alors dans cette organisation ?

Celle d'un adjoint, mais ce poste là disparaît aussi. Passer DA me ferait faire un bon donc vous voyez que ma situation est assez floue. Donc tant que je peux rester où je suis, je suis la plus heureuse car j'aime ce que je fais et les conditions dans lesquelles je le fais. De toute façon, je n'ai qu'à attendre pour voir comment je vais être mangée (rires).

Pensez-vous que des agences comme la vôtre sont plutôt destinées à des personnels approchant de la fin de leur carrière vu votre remarque sur le faible nombre de postulants pour vous remplacer ?

Une agence à futur retraité ? (rires). Difficile à dire, je n'ai pas trop regardé autour de moi ce qui se faisait. Une quasi certitude est que si vous êtes dans une agence qui n'est pas convoitée et que vous ne harcelez pas la direction pour changer, il n'y a pas trop de risque que l'on s'occupe de vous car la direction traite les besoins urgents. C'est un peu comme les clients, on s'occupe en premiers des râleurs (rires).

Souhaitez vous apporter des précisions ou aborder un point précis ?

Je crois au tutorat et à la transmission du savoir faire, de la compétence et de l'esprit d'entreprise en doublon avec un jeune, l'échange intergénérationnel est facteur d'enrichissement pour les 2 personnes ; je le teste depuis plusieurs années avec des jeunes en licence Pro ou en contrat en alternance c'est génial pour tout le monde

Dans les dernières années je pense qu'il faut éviter les mobilités intempestives trop déstabilisatrices et maintenir dans leur poste ceux qui le souhaitent ; en effet ils continuent à s'éclater dans leur travail avec dynamisme et efficacité car ils connaissent leur environnement commercial à fond et donc sont plus performants

(merci et prise de congés)

QUESTIONNAIRE

VOUS

Genre : Homme Femme

Date de naissance : 13/01/1975

Caisse régionale : Agrocarrière

Agence : _____

Votre formation initiale : Licence Histoire - Géographie1) Année d'entrée 2000

2) S'agit il de votre premier employeur

 Oui (allez directement question n°4) non

3) Votre parcours professionnel avant votre entrée

Merci d'indiquer les différents emplois que vous avez occupés, avec les années et le nom de l'employeur (ou son secteur d'activité) SVP-

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

4) Votre évolution de carrière

Merci d'indiquer les différents postes que vous avez occupé jusqu'à aujourd'hui (avec dates de début et de fin), comment vous avez perçu la durée de maintien dans ces différents postes et qu'est ce qui vous a amené à changer

Postes occupés	Dates		Durée de maintien				Motifs de changement de poste	
	entrée	sortie	Courte	Bien	Longue	Trop longue	A votre demande	Proposition direction
Assistant technique	2000	2001		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
Conseiller Agricole	2002	2006	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Animatrice Communale	2006	2008		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
Directeur d'Agence	2008							<input checked="" type="checkbox"/>

5) Quelles sont les différentes formations que vous avez suivies depuis votre entrée
Vous ont-elles apportées quelque chose ?

Formation suivie	Raisons du suivi de cette formation	Durée	Utile pour le poste			Enrichissante sur le plan personnel		
			Un peu	Oui	Non	Un peu	Oui	Non
1	Inscription obligatoire	1 an		X			X	
2 (1 ^{er} semestre)	"	1 an		X			X	
BACHELOR	"	3 ans	X			X		
Licence gestion Pro / Mpa	Volontaire	10 sems		X			X	
	"	15 sems		X			X	

6) Votre poste actuel

Est-il, dans la nature des tâches à réaliser, différent du précédent ? oui non

Est-il, en terme d'environnement différent du précédent ? oui non

Aimeriez-vous changer de poste actuel ? oui non

pourquoi ? car prise de poste récente (1 an)

VOTRE AVIS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

7) Classez chaque item par ordre croissant (1 pour le moins important, 10 pour le plus important), concernant vos attentes vis-à-vis de votre vie professionnelle

L'intérêt du travail au quotidien	9
La possibilité d'être écouté si vous avez des idées d'amélioration, d'organisation	5
Avoir un équilibre vie privée/vie professionnelle équitable	10
Disposer d'une large autonomie pour organiser votre activité	7
Avoir des formations pour développer vos connaissances/compétences sans forcément changer de poste	3
Avoir des responsabilités	6
Le salaire et sa progression	8
Savoir exactement ce qu'il y a à faire, que l'activité soit bien cadrée et le discours clair	4
Avoir une visibilité sur votre propre évolution de carrière	2
Changer de postes régulièrement pour apprendre et relever de nouveaux défis	1

8) Combien d'années avant la retraite pensez-vous rester au même poste sans changer ?

10 ans Pourquoi ? Prise de poste récente. DA depuis l'an

9) Combien d'années avant la retraite aimeriez-vous rester au même poste sans changer ?

5 ans Pourquoi ? Stabilité en fin de carrière

10) Selon vous, à quel tranche d'âge l'entreprise accorde le plus d'attention à ses employés ?

- 20-30
- 30-40
- 40-50
- 50-60
- +60

11) Pensez-vous, qu'aujourd'hui, votre employeur accorde de l'importance aux salariés les plus âgés ?

- oui
- non

Pourquoi ? Pas de discrimination par âges

12) Pensez-vous qu'une gestion des ressources humaines appropriée doit tenir compte des âges ?

- oui
- non

13) Parmi les critères suivants, indiquez ce qui vous semble important en matière de gestion des ressources humaines à l'attention des salariés avançant dans l'âge

Critères	Très important	Important	Peu important
Gestion des carrières	X		
Formations régulières		X	
Formations adaptées	X		
Organisation du travail plus libre			X
Souplesse dans le temps de travail			X
Possibilités de changement de postes sans mobilités géographiques		X	
Possibilités de changement de postes avec mobilités géographiques			X
Point régulier sur les attentes/besoins	X		
Prise en considération des capacités/compétences	X		

14) Pensez-vous que votre entreprise sait bénéficier suffisamment des compétences de chacune des générations ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

15) Pensez-vous que l'entreprise sait bénéficier de toutes vos compétences ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

16) Seriez-vous disposé à changer d'emploi quitte à changer d'entreprise ?

oui

non

Pourquoi ?

Attachement à mon entreprise qui m'a fait confiance alors que je n'avais pas de formation appropriée.
Espérons seulement dans mon l'emploi.

17) Pour les besoins de cette étude, accepteriez-vous d'être contacté par téléphone, voire par mail, pour discuter de votre parcours professionnel, de vos attentes vis-à-vis de votre emploi et de votre carrière (pour les usages de l'étude, aucune restitution nominative) ?

oui - Merci d'indiquer vos coordonnées téléphoniques (tél. fixe de préférence) ou votre mail :

Votre prénom : _____

Nom : _____

Merci beaucoup pour votre participation.

Vous indiquez ne pas vouloir changer de poste car votre arrivée est trop récente. Combien de temps aimeriez vous le conserver ?

Je suis arrivé à ce poste en 2008 et il s'agit d'un poste aux tâches variées qui nécessite une certaine maîtrise que l'on ne peut acquérir qu'avec le temps et la pratique. Une dizaine d'année me semble une durée correcte pour cerner ce poste.

Quand vous parler d'y rester 10 ans, c'est à ce poste ou aux fonctions de DA ailleurs ?

C'est bien à ce poste que j'envisage de rester une dizaine d'année car l'on m'a confié une agence dans un secteur géographique un peu particulier. J'ai un fort tissu agricole, et industriel un peu spécifique. Beaucoup de mes clients travaillent sur ces deux secteurs et il faut du temps pour bien les comprendre et les cerner, et c'est vraiment très intéressant car il y a beaucoup de paramètres à prendre en compte.

Est-ce difficile ? Non et d'ailleurs tant mieux car je n'apprécie pas de m'échiner sur un sujet tordu.

Comment pourriez-vous définir ce que vous apporte ce poste ?

C'est intéressant car c'est étendu, non, c'est vaste voilà. Ce que j'ai à appréhender dans mon activité est un ensemble de données simples, mais vastes. 10 ans me semble une bonne durée pour appréhender mon environnement et mes clients. Et ce n'est pas l'aspect géographique des choses qui m'intéresse (rires).

Et si l'on vous proposait de changer ?

J'accepterai quand je me sentirai prêt à prendre une agence de taille plus importante, car cela signifie tout de même d'avoir une augmentation de salaire à la clé et ce n'est pas négligeable car forcément, mes besoins vont aller en croissant et il faut que le salaire suive (rires). Mais je ne veux pas non plus aller trop vite car le risque d'échec est quand même possible quant on évolue dans une autre structure, ne serait-ce que par rapport à un nouvel environnement à apprivoiser, donc prudence. Et puis c'est intéressant ce que je fais, j'en suis qu'au début et déjà, c'est prometteur pour la suite, même si je rame encore souvent (rires).

Jusqu'où accepteriez vous de partir ?

Pas loin, j'aimerais autant rester dans ma région qui me plaît beaucoup, mais mon conjoint ne travaille pas, nous n'avons pas encore d'enfants donc un changement géographique ne serait pas non plus dramatique.

Oui mais dans 10 ans ?

Ah c'est vrai ça (rires), si mon épouse travaille, je ne partirai pas trop loin du domicile pour ne pas avoir à faire trop de kms et puis je ne la ferai pas démissionner car déjà qu'elle galère à trouver quelque chose qui lui convienne, si une fois trouvé je lui dit de démissionner pour partir ailleurs, je pense que c'est seul que je ferais mes valises (rires). Non, plus sérieusement je peux dans un rayon de 50 kms avoir plusieurs agences intéressantes donc c'est faisable.

Si je résume, vous aimeriez rester une dizaine d'années au poste actuel et en cas de proposition de changement, vous seriez favorable si cela arrive une fois que vous estimez maîtriser le poste et si ce n'est pas trop éloigné de chez vous ?

Oui c'est ça. Et notez que même si ma femme travaille pas, je reste attaché à ma région (rires) donc je n'irais pas non plus migrer très loin.

Y a-t-il autre chose que le poste de DA qui vous intéresserait ?

Non pas vraiment, c'est un poste qui est lourd mais en même temps on a une liberté de fonctionnement qui n'est pas négligeable et si je souhaite un soir allez voir un client puis rentrer chez moi, je n'ai de compte à rendre à personne. Du moment que le travail est fait. Je sais que maintenant que je suis DA cela sera mes fonctions jusqu'à ma retraite mais je peux changer d'agence tout en restant assez proche de chez moi et puis je suis bien dans ce métier. De toute façon, on ne peut pas changer et progresser toute sa carrière à moins à un moment donné changer d'entreprise mais cela ne me tente pas.

Mais vous n'avez que 34 ans ?

C'est vrai que je suis jeune (rires). J'ai eu la chance d'accéder rapidement au poste de directeur d'agence. Je sais bien que la contrepartie de ma rapidité d'ascension et bien, c'est que je vais rester vraisemblablement dans ce métier. Je suis parfaitement lucide sur ce point, il suffit que je regarde autour de moi, la plupart des directeurs d'agence de ma caisse le sont depuis de très nombreuses années.

Cela ne vous fait pas peur ? Non, pourquoi ? c'est un métier intéressant, varié et qui se renouvelle constamment. Au-delà c'est le siège et vraiment, ça ne me tente pas.

Pourtant ils ont les horaires variables : Certes mais à côté de ça, il n'y a rien de bien palpitant au niveau boulot... et puis, la ligne de train entre le réseau est le siège n'est pas une ligne de TGV, c'est plutôt des vieux rails avec des herbes au milieu faute d'avoir été empruntée (rires).

Et qu'entendez-vous par renouvellement constant au niveau du poste de DA ?

Et bien parce que l'environnement change, que les clients aussi changent, il y en a des nouveaux, d'autres qui partent, d'autres qui évoluent dans leurs vies et dont les besoins évoluent aussi. Les employés aussi changent ce qui fait que les équipes sont variables et qu'il faut repositionner les modes de fonctionnement. Suis pas certain qu'en restant dans la même agence toute une carrière que cela soit statique car comme les choses bougent à divers niveaux, cela reconfigure automatiquement le paysage et la façon de travailler et d'aborder les choses. La constante qui me convient bien c'est la souplesse organisationnelle. Il y a certes des moments de rush comme partout mais comme je vous l'ai dit, si un soir après un client je désire rentrer chez moi et bien je le fais. En plus je suis dans un environnement agricole et le contact humain est très important et j'adore maintenir ce lien, presque social, avec les gens de ma région.

Donc directeur d'agence encore pour longtemps ? Oui et le plus longtemps possible, et dans ma région si possible (rires).

Si une agence vous convenait vraiment, aimeriez-vous y être stabilisé et ne plus changer d'agence ensuite ?

Je ne sais pas, comme je vous l'ai dit les choses bougent et même si une agence me convient et que je souhaite y rester, au bout d'un moment c'est l'équipe qui changerait, de même que certains clients. Donc la stabilité dans une agence précise ne me semble pas être quelque chose d'envisageable, du moins sur le seul critère que cela me convienne. Non, c'est vraiment l'intérêt du métier du DA qui me semble important pour souhaiter rester, après l'agence n'est qu'un siège d'accueil, qui doit être beau et confortable (rires- désolé pour le jeu de mot - rires).

(désir de précisions – prise de congé)

QUESTIONNAIRE

VOUS

Genre : Homme Femme Date de naissance : 03/07/1955

Caisse régionale : Lorraine

Agence : Agence Patrimoniale 54

Votre formation initiale : Ingénieur Agro

1) Année d'entrée : 1982

2) S'agit il de votre premier employeur

Oui (allez directement question n°4) Non

3) Votre parcours professionnel avant votre entrée

Merci d'indiquer les différents emplois que vous avez occupés, avec les années et le nom de l'employeur (ou son secteur d'activité).

Etat des Vosges 1982-1984
1984-1987

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

4) Votre évolution de carrière

Merci d'indiquer les différents postes que vous avez occupé jusqu'à aujourd'hui (avec dates de début et de fin), comment vous avez perçu la durée de maintien dans ces différents postes et qu'est ce qui vous a amené à changer

Postes occupés	Dates		Durée de maintien				Motifs de changement de poste	
	entrée	sortie	Courte	Bien	Longue	Trop longue	A votre demande	Proposition direction
Agence Entreprises	1987	2002			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Agence Patrimoniale	2002	2009		<input checked="" type="checkbox"/>				

5) Quelles sont les différentes formations que vous avez suivies depuis votre entrée
 Vous ont-elles apportées quelque chose ?

Formation suivie	Raisons du suivi de cette formation	Durée	Utile pour le poste			Enrichissante sur le plan personnel		
			Un peu	Oui	Non	Un peu	Oui	Non
Formation entreprises	Métier			X			X	
Formation post-universitaire	Métier			X			X	

6) Votre poste actuel

Est-il, dans la nature des tâches à réaliser, différent du précédent ? oui non

Est-il, en terme d'environnement différent du précédent ? oui non

Aimeriez-vous changer de poste actuel ? oui non

pourquoi ? _____

VOTRE AVIS SUR LA VIE PROFESSIONNELLE

7) Classez chaque item par ordre croissant (1 pour le moins important, 10 pour le plus important), concernant vos attentes vis-à-vis de votre vie professionnelle

L'intérêt du travail au quotidien	3
La possibilité d'être écouté si vous avez des idées d'amélioration, d'organisation	5
Avoir un équilibre vie privée/vie professionnelle équitable	2
Disposer d'une large autonomie pour organiser votre activité	6
Avoir des formations pour développer vos connaissances/compétences sans forcément changer de poste	7
Avoir des responsabilités	4
Le salaire et sa progression	1
Savoir exactement ce qu'il y a à faire, que l'activité soit bien cadrée et le discours clair	9
Avoir une visibilité sur votre propre évolution de carrière	8
Changer de postes régulièrement pour apprendre et relever de nouveaux défis	10

8) Combien d'années avant la retraite pensez-vous rester au même poste sans changer ?

3 ans Pourquoi ? _____

9) Combien d'années avant la retraite aimeriez-vous rester au même poste sans changer ?

3 ans Pourquoi ? _____

10) Selon vous, à quel tranche d'âge l'entreprise accorde le plus d'attention à ses employés ?

20-30 30-40 40-50 50-60 +60
x

11) Pensez-vous, qu'aujourd'hui, votre employeur accorde de l'importance aux salariés les plus âgés ?

oui non x

Pourquoi ? Il est trop cher.

12) Pensez-vous qu'une gestion des ressources humaines appropriée doit tenir compte des âges ?

oui non

13) Parmi les critères suivants, indiquez ce qui vous semble important en matière de gestion des ressources humaines à l'attention des salariés avançant dans l'âge

Critères	Très important	Important	Peu important
Gestion des carrières	x		
Formations régulières		x	
Formations adaptées		x	
Organisation du travail plus libre		x	
Souplesse dans le temps de travail		x	
Possibilités de changement de postes sans mobilités géographiques		x	
Possibilités de changement de postes avec mobilités géographiques			x
Point régulier sur les attentes/besoins		x	
Prise en considération des capacités/compétences		x	

14) Pensez-vous que votre entreprise sait bénéficier suffisamment des compétences de chacune des générations ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

15) Pensez-vous que l'entreprise sait bénéficier de toutes vos compétences ?

pas du tout

plutôt pas

plutôt

tout à fait

16) Seriez-vous disposé à changer d'emploi quitte à changer d'entreprise ?

oui

non

Pourquoi ? _____

17) Pour les besoins de cette étude, accepteriez-vous d'être contacté par téléphone, voire par mail, pour discuter de votre parcours professionnel, de vos attentes vis-à-vis de votre emploi et de votre carrière (pour les usages de l'étude, aucune restitution nominative) ?

oui - Merci d'indiquer vos coordonnées téléphoniques (tél. fixe de préférence) ou votre mail :

Votre prénom : _____

Nom : _____

Merci beaucoup pour votre participation.

(prise de contact)

Pourquoi ne souhaitez-vous pas changer de poste alors que vous y êtes depuis 2002 ?

C'est un poste qui me convient bien, il est changeant car j'ai une large dimension fiscale et que celle-ci change chaque année. En plus, vu les faibles possibilités de placement qui existent dans notre pays, c'est un véritable défi que d'arriver à trouver des pistes intéressantes pour un client.

Votre activité est stimulante au quotidien ?

Au quotidien c'est un bien grand mot, il y a des périodes où vraiment, il n'y a rien de bien stimulant et des périodes où au contraire la pression est trop forte car tout arrive en même temps. Mais quand je fais le bilan global de mon activité je trouve tout de même suffisamment de sources de satisfaction pour avoir envie de me maintenir à ce poste. En outre, j'ai à la fois une certaine variété dans la forme et une stabilité dans le fond qui me conviennent très bien.

Pouvez-vous préciser ce point SVP ?

Il y a une démarche méthodologique en gestion patrimoniale pour aborder la situation d'un client, ce qui confère à l'activité un cadre prospectif très appréciable car cela évite de perdre du temps en conjectures et autres triturations de cerveau inutiles et stériles. Quand je reçois un client je sais comment aborder les différentes questions et cerner son profil car il existe des outils bien structurés, opérationnels et efficaces. Certains peuvent apprécier de se prendre la tête pour élaborer ce genre de chose, moi ça ne m'intéresse pas.

Là où je peux mettre en œuvre mes savoirs c'est lorsque une fois déterminée la situation actuelle d'un client, et que je sais où il veut aller, c'est à moi de trouver le meilleur chemin pour qu'il atteigne son objectif, et suivant le niveau d'attente et le niveau de portefeuille, c'est parfois une gymnastique cérébrale vraiment intense. Il m'arrive même de devoir me documenter sur certains montages bien spécifiques que je croise pas suffisamment souvent pour être totalement efficace. Chaque client présente une difficulté plus ou moins grande qu'il faut résoudre.

Bien que je n'ai qu'une obligation de moyen et non pas de résultats, ma fierté est d'arriver à mettre en place des formules qui fonctionnent.

Et si une de vos propositions ne fonctionne pas, qu'éprouvez-vous ?

De la frustration, puis de la colère si c'est quelque chose que j'aurais pu anticiper ou prévoir. D'un autre côté, cela me permet d'enrichir mes savoirs de mes erreurs car cela constitue un point à résoudre au mieux. Je suis aussi parfois bloqué par les soucis de ressources de mon employeur, mais bon, j'ai un accès internet libre ce qui me permet d'aller piocher des informations.

Envisageriez-vous de changer de fonctions ?

Non tant que je conserve cette maîtrise dans le montage de mes dossiers.

Vous envisageriez de rester à ce poste encore pendant combien de temps ?

Comment ça ?

Votre fonction de conseiller patrimonial, vous souhaiteriez la conserver encore pendant combien de temps ? et dans votre agence actuelle ou ailleurs ?

Le lieu à la rigueur je m'en fiche un peu, ce qui m'intéresse c'est d'avoir une stimulation intellectuelle et ce poste ci me convient parfaitement bien sur ce point là. Par rapport à ce qu'il y a autour de moi comme opportunités de poste, franchement je préfère être là où je suis. J'exerce des fonctions, non, j'exerce un métier très enrichissant car je suis obligé de me maintenir sans cesse à jour. J'apprécie de savoir ce que je dois faire d'un côté, et l'aléa du montage financier à obtenir de l'autre côté. C'est comme l'alpiniste qui grimpe au sommet tout en s'étant assuré de sa sécurité.

Que reprochez-vous aux autres postes ?

Il y a des postes qui étaient intéressants et qui ont été vidés de leur substance soit par une informatisation, soit pas une sous-traitance d'une partie des tâches. J'ai la chance d'être dans un domaine où l'être humain est primordial et où l'ordinateur garde sa place, c'est-à-dire un outil d'aide et non pas un outil décisionnel. Tout ce que je sais, et mon savoir dans la combinaison de plusieurs produits, ne pourrais être formalisé via un logiciel, et c'est tant mieux.

Si cela devait arriver à vos fonctions ?

Et bien je partirai de la banque Mutua pour aller soit dans une autre banque, soit m'installer en tant que conseiller patrimonial

Pensez-vous qu'il y a des obstacles à votre désir de rester dans vos fonctions ?

Non, pas du tout. Je suis à un niveau en gestion patrimoniale où il faut une certaine expertise et à la banque Mutua, on n'arrive pas à ce genre de fonctions très aisément. Ce qui fait que les candidatures sont rares. Les jeunes visent plutôt des carrières rapides via des postes dans la filière des particuliers jusqu'à arriver au poste de directeur d'agence qui est vendu par l'entreprise comme le poste parfait à obtenir. La voie patrimoniale est presque une voie de garage car hormis changer de strate de clientèle à gérer, quant on y est, c'est pour un bon moment. En plus, il y a tout un processus annuel de remise en cause des acquis et aussi des dossiers qui nécessitent comme je vous l'ai dit, de longs moments d'étude. Pour quelqu'un qui aime le côté commercial de la relation bancaire, ce n'est pas le poste qu'il faut, et comme les recrutements portent essentiellement sur des BTS, voire des Bac +4 ou 5 commerciaux, je ne risque pas de souffrir de la concurrence et des prédateurs pour mon poste.

L'entreprise ne recrute pas de hauts diplômés en gestion patrimoniale ?

Non, ce n'est pas la politique ici, ils préfèrent faire faire un passage par le guichet ou un poste de conseiller et les diplômés en gestion patrimoniale ne sont pas dans une logique de prise de poste à ce genre de niveau, même si c'est pour une courte durée. En outre, il faudrait les payer à un salaire élevé pour les intéresser, salaire qui serait certainement proche du mien avec l'expérience que j'ai et pas eu. Pour l'entreprise je ne pense pas que cela soit un investissement stratégique.

Et si votre désir de rester n'était pas possible ?

Comme je vous l'ai dit, je suis prêt à changer d'endroit et comme je ne vise pas particulièrement l'aspect financier des choses, je suis ouvert à toute proposition dans le cadre de ces fonctions. A moins que l'on me propose une évolution vers le siège qui traite les informations juridiques et fiscales que je reçois et qui m'aide à travailler... et encore, suis pas certain que ce côté paperasse et mise en forme d'information me passionne. Non vraiment, j'ai du mal à envisager mon activité autrement qu'actuellement.

Vous avez pris ce poste dans cette optique de stabilité ?

Non pas du tout. J'étais dans un poste à responsabilité très intéressant au départ mais qui s'est avéré ennuyeux par la suite car redondant et avec un aspect plus vente que conseil qui me déplaisait. J'ai demandé un changement et l'on m'a proposé ce poste en agence patrimoniale. J'y ai rapidement trouvé mes marques et analysé la situation. Je suis un analyste et j'ai bien regardé autour de moi, en plus j'ai de l'ancienneté et je connais bien mon entreprise. Je suis dans une petite caisse régionale, il n'y a pas beaucoup d'opportunités de poste et comme je vous l'ai dit, les jeunes visent autre chose que de s'enfermer dans une carrière mono poste... qui signifie salaire avec progression proche de 0. Moi mes priorités ont changé, à mon âge, l'aspect financier n'est plus primordial.

Qu'est-ce qui pourrait inciter votre direction à vous laisser là où vous êtes, hormis l'absence de relève potentielle ?

Et bien parce que je suis bon dans mon boulot quelle question. Que croyez-vous ? je suis suffisamment conscient de mes capacités et de mes limites intellectuelles et le poste où je suis me convient très bien car ce que je dois faire me permet vraiment d'utiliser mon potentiel d'analyse et de réflexion. Je suis opérationnel et efficace et je sais que ce sont les conditions de mon maintien. Si j'étais mauvais, croyez-vous que je serais à ce poste depuis 2002 ? a la banque Mutua ils ne s'encombrent pas des incompetents et je serais aujourd'hui dans un placard ou sur le marché du travail si je ne faisais pas l'affaire. Tant que je travaille bien les clients sont satisfaits et c'est ce qui génère du profit. Faut pas se leurrer, je rapporte certainement bien plus que mon coût et comme je ne râle pas et que je ne revendique rien, je suis l'employé idéal.

Si j'ai bien compris, votre désir est de conserver les mêmes fonctions jusqu'à la retraite ?

Ça paraît évident.

Et votre départ est prévu pour quand ?

Et bien normalement vers les 65 ans, mais bon, suivant comment je me sentirais à ce moment et si les conditions de mon activité sont toujours acceptables, j'envisagerais peut être de rester un peu plus. Mais bon, cela dit j'ai encore de le temps de voir venir et surtout de voir comment mon entreprise va évoluer dans sa façon de manager.

Souhaitez-vous apporter des précisions ou aborder un point précis ?

Non

(merci et prise de congé)