

Gérer les carrières et anticiper les départs à la retraite



A DISTANCE



PRÉSENTIEL

LES BASES DE LA GESTION DES CARRIÈRES

Stratégie de l'entreprise, GPEC et gestion des carrières
 Les clés du succès de la gestion des carrières
 Les différents acteurs de la gestion des carrières : La Direction, l'encadrement, le salarié, la Direction des Ressources Humaines
 Les outils de la gestion des carrières : l'entretien d'évaluation et professionnel, l'entretien de seconde partie de carrière, le bilan d'étape professionnel, le plan de développement personnel, revue des talents et comités carrière
 Pratiques d'entreprises

GÉRER LA DIVERSITÉ DES ÂGES DANS L'ENTREPRISE

Diversité et intergénéralité
 Éléments déclencheurs d'une politique intergénérationnelle
 Valeurs et attentes des différentes générations
 Mettre en place une politique intergénérationnelle efficace : sensibiliser et responsabiliser les managers, adapter les processus de recrutement, mettre en place une politique d'intégration, développer les synergies entre générations, organiser la capitalisation et le transfert des savoirs
 Pratiques d'entreprises

LA GESTION DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE

Rappel des textes
 Accords et plans d'action seniors : réglementation et bilan
 Accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité
 Le principe de non-discrimination et ses conséquences
 Le recrutement des seniors : mettre en place un processus de recrutement non discriminant, le contrat de travail de réinsertion professionnelle, aides de l'Etat, le CDD « senior », les aides de Pôle Emploi
 Formation des seniors et aides de l'Etat
 L'adaptation des postes de travail
 L'aménagement du temps de travail
 Pratiques d'entreprises

L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Anticiper la fin de carrière
 Réduction progressive de l'activité
 Préretraites
 Cumul emploi-retraite
 Retraite progressive
 Pratiques d'entreprises

LA CESSATION D'ACTIVITÉ DES SENIORS

Le licenciement des seniors
 La mise à la retraite
 L'indemnisation du chômage des seniors
 Conclusion
 Synthèse des acquis
 Retour sur les attentes
 Définition des priorités / Elaboration d'un plan d'action individuel

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...

OBJECTIFS

Connaître et maîtriser les bases de la gestion des carrières
 Connaître la législation en matière d'emploi des seniors
 Mettre en place une politique de gestion des seniors efficace
 Apprendre à gérer la diversité des âges dans l'entreprise

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

Membres de l'équipe Ressources humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER
 Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
 Apports théoriques (10%) , mises en pratique (70%) et échanges (20%)
 Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail
 Suivi post-formation

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION

Évaluation des compétences
 Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
 Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
 Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf planning