



JEUNES ET SÉNIORS : GÉRER LES ÂGES ET LA DYNAMIQUE DE L'INTERGÉNÉRATIONNEL

2 jours

Les « *emplois d'avenir* » ont fait l'objet d'une convention État/UNIFED et les « *contrats de génération* » se dessinent... Ces nouveaux dispositifs ont toute leur place dans le secteur sanitaire, social et médico-social où la gestion des âges représente un enjeu fort car y sont conjugués vieillissement de ses salariés, facteurs de pénibilité et pénurie de recrutement.

Comment sécuriser le processus de recrutement et d'intégration, nourrir les compétences et utiliser concrètement les dispositifs contractuels incitatifs : tels sont les sujets de GPEC liés à la gestion des âges dans les établissements.

Réussir à gérer l'intergénérationnel repose aussi sur la capacité à développer l'attractivité de l'établissement et à adapter les modes de fonctionnement au travail. Il s'agit d'attirer des jeunes, d'éviter le turnover, de permettre de « *durer* » dans un poste et de faciliter la « *cohabitation* » des générations. Les établissements privés à but non lucratif disposent à cet effet de vrais atouts à mettre en valeur.

Publics

- Directeurs
- Responsables d'unités opérationnelles ou de services
- Directeurs des ressources humaines
- Responsables des ressources humaines

Objectifs

- Comprendre le cadre et les enjeux associés à la gestion des âges : jeunes et seniors
- Identifier les différents leviers et les nouveaux outils en faveur de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi
- Mettre en cohérence les engagements « *seniors* », « *jeunes* », « *pénibilité* », « *handicap* », égalité professionnelle dans une approche de GPEC intégrée

Méthodes pédagogiques

Pédagogie interactive alternant :

- apports théoriques et méthodologiques
- cas pratiques
- travaux en sous-groupes
- échanges et mutualisation

Intervenant

- Consultant spécialisé en ressources humaines

Contenu

Le contexte et les évolutions du cadre légal

Jeunes et seniors : « *radiographie du mal français* » : approche démographique, économique et financière de l'emploi et de la gestion des âges en France et en Europe

La situation du secteur sanitaire, social et médico-social

La nouvelle donne pour les salariés dits « *âgés* » et pour les jeunes

Les évolutions du cadre légal et les dispositifs incitatifs actuels : emplois d'avenir et contrats de génération

Les enjeux de la gestion des âges pour l'employeur

Du jeunisme subi à l'atout de l'intergénérationnel

Les enjeux stratégiques pour le secteur sanitaire, social et médico-social : relations au public, image, territoire, pénurie de compétences, impact économique

Les enjeux sur le plan managérial et GRH : égalité de traitement, diversité, savoir-faire expérientiel et mémoire collective, besoin de qualification, équilibre générationnel, climat social, conditions de travail et santé au travail

Les leviers et points de vigilance pour l'emploi des jeunes et des seniors

Sécuriser recrutement et intégration des jeunes et des seniors

Contribuer à la formation qualifiante de jeunes

Alimenter la gestion « *prévisionnelle* » des compétences

Permettre de « *durer* » dans l'emploi

Faire « *cohabiter* » les générations, le binôme jeune/sénior, la relation tutorale

Atelier-synthèse : les atouts du secteur privé non lucratif

L'intégration de la gestion des âges dans la politique RH

Élaboration et suivi d'un plan d'actions

La problématique DRH :

Comment intégrer les politiques et plans d'actions « *contrat de génération* », « *emplois d'avenir* », « *seniors* », « *pénibilité* », « *handicap* », égalité professionnelle et GPEC pour éviter la juxtaposition ou la redondance des dispositifs ?

Quel impact sur le dialogue social ?

Atelier : élaboration d'un schéma d'intégration des actions et dispositifs

Lieu : Paris

Coût : 596 €

Session : 11 et 12 avril 2013



01 53 98 95 03



formation@fehapp.fr