



JEUNES ET SÉNIORS : QUELLES OBLIGATIONS ? QUELLES OPPORTUNITÉS ?

1 jour

L'approche intergénérationnelle est un axe fort de la politique de l'emploi en 2013. Incitations et pénalités financières vont conduire les employeurs à mettre en place des actions en faveur de la gestion des âges et en particulier le processus de transmission des compétences. Ils disposent notamment de ces nouveaux outils que sont les « emplois d'avenir », qui ont fait l'objet d'une convention État/UNIFED, et les « contrats de génération ». Ces 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, comme en témoigne l'Enquête Emploi 2012 d'UNIFAF.

Cette formation vise à répondre à différentes questions :

Quels sont les atouts de nos établissements du secteur sanitaire, social et médico-social ?
 Comment passer d'un accord ou plan d'actions « seniors » à un dispositif intergénérationnel ?
 Comment articuler ces actions avec celles sur la pénibilité ou la GPEC ?

Publics

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

Objectifs

- ☑ Comprendre les enjeux démographiques et économiques ainsi que le nouveau cadre légal associés à la gestion des âges : jeunes et seniors
- ☑ Savoir utiliser différents leviers et outils d'une politique intergénérationnelle adaptée au secteur sanitaire, social et médico-social
- ☑ Mettre en cohérence les engagements « seniors », « 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

Emploi des jeunes et seniors : « radiographie du mal français » : approche démographique, économique et financière en France et en Europe

Les évolutions du cadre légal en France (non discriminations, accords « seniors », contribution alternance...) et les dispositifs incitatifs actuels : emplois d'avenir et contrats de génération

Les obligations 2013 en matière de gestion des âges : la nouvelle donne de l'intergénérationnel

Les enjeux de la gestion des âges pour l'employeur

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

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 une politique intergénérationnelle

Sécuriser recrutement et intégration des jeunes et des seniors

Contribuer à la formation, « constituer l'expérience » d'un jeune : l'alternance, freins et opportunités...

Revoir les outils de gestion « prévisionnelle »

Permettre de « durer » dans l'emploi : management, organisation, temps et conditions de travail...

Créer une dynamique jeune/sénior : la cohabitation des générations, la transmission des compétences...

Atelier-synthèse : les atouts du secteur privé non lucratif

Élaboration d'un accord / plan d'actions intergénérationnel

Les étapes en fonction de l'état des lieux et du projet d'établissement

Choix des actions : atelier

Conduire le dialogue social en vue d'un accord ou plan d'actions

Dispositif de suivi et d'évaluation de l'accord/plan d'actions

Conclusion : l'intégration des politiques et actions « seniors », « pénibilité », « handicap », égalité professionnelle et GPEC pour éviter la juxtaposition ou la redondance des dispositifs.

Lieu : Paris

Coût : 298 €

Session : 19 septembre 2013

 01 53 98 95 03

 formation@fehpa.fr