

# JEUNES ET SÉNIORS : QUELLES OBLIGATIONS ? QUELLES OPPORTUNITÉS ?

L'approche intergénérationnelle est un axe important de la politique de l'emploi et de la GPEC. La gestion des âges représente un enjeu fort dans le secteur sanitaire, social et médico-social car y sont conjugués vieillissement de ses salariés, facteurs de pénibilité et pénurie de recrutement. Les dispositifs incitatifs tels que l'alternance, le tutorat, les emplois d'avenir ou les contrats de génération ont toute leur place pour soutenir les actions en faveur de la gestion des âges et en particulier le processus de transmission des compétences.

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.

Cette formation aborde différentes questions liées à la gestion des âges auxquelles sont

confrontées les Directions RH dans le cadre de leur GPEC : Quels sont les atouts des établissements du secteur sanitaire, social et médico-social ? Quels impacts de l'intergénérationnel sur les pratiques managériales ? Comment passer d'un accord ou plan d'actions « séniors » à un dispositif intergénérationnel et comment articuler ces actions avec celles sur la pénibilité ou la GPEC ? Comment sécuriser le processus de recrutement et d'intégration, nourrir les compétences et utiliser concrètement les dispositifs contractuels incitatifs ?

## OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux démographiques et économiques ainsi que le nouveau cadre légal associés à la gestion des âges : jeunes et séniors
- Savoir utiliser différents leviers et outils d'une politique intergénérationnelle adaptée au secteur sanitaire, social et médico-social
- Mettre en cohérence les engagements « séniors », « pénibilité », « handicap », égalité professionnelle dans une approche de GPEC intégrée

## CONTENU

### Le contexte et les évolutions du cadre légal

Emploi des jeunes et des séniors : « radiographie du mal français » : approche démographique, économique et financière en France et en Europe  
Les évolutions du cadre légal en France et les dispositifs incitatifs actuels : entretiens professionnels, emplois d'avenir, contrats en alternance, contrats de génération, cumul emploi retraite, retraite progressive  
Gestion des âges et gestion des parcours professionnels : 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 séniors : compétences génériques et spécifiques  
Contribuer à la qualification, « constituer et renouveler l'expérience » : freins et opportunités des dispositifs de formation  
Revoir les outils de gestion « prévisionnelle »  
Permettre de « durer » dans l'emploi : appétence, management, organisation, temps et conditions de travail  
Créer une dynamique jeune/sénior : la cohabitation des générations, la transmission des compétences, les regards croisés  
Atelier-synthèse : les atouts du secteur privé non lucratif

### Construire et négocier un dispositif intergénérationnel intégré

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  
Développer une politique de qualité de vie au travail intégrant les dispositifs « séniors », « pénibilité », « protection sociale », « handicap », égalité professionnelle, « mobilité »



9 avril 2015



Paris



316 €  
par personne



1 jour



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

## PUBLICS

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

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### Pédagogie interactive alternant :

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

## INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

