

NÉGOCIER LA MISE EN PLACE DES CONTRATS DE GÉNÉRATION



ÉLABORER SON PLAN D'ACTION OU SON ACCORD INTERGÉNÉRATIONNEL

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le programme de cette formation est ajusté en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés : application de la loi du 1er mars 2013, portant création du contrat de génération

DE L'ANI DU 19 OCTOBRE 2012 À LA LOI DU 1ER MARS 2013 : DÉCRYPTAGE DES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES

- › Fondement du dispositif : l'emploi des jeunes et des seniors en France - situation comparée de ces emplois en Europe - quelle évolution vers 2020-2030 ?
- › Ce que dit la loi : insertion durable des jeunes en CDI, maintien dans l'emploi ou recrutement des seniors, transmission des savoirs et des compétences, égalité professionnelle hommes/femmes et mixité dans l'emploi
- › Les entreprises concernées
- › Les catégories des « jeunes » et des « seniors »
- › Les obligations en terme de négociation d'un accord
 - accord d'entreprise, plan d'action ou accord de branche
 - délais de mise en œuvre, pénalités et risques encourus
 - le « Contrat de Génération Transmission » : ce qu'il recouvre, périmètre du dispositif, entreprises concernées
 - aides financières de l'État : durées de ces aides, articulations recrutement-départ à la retraite

PRÉPARER LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD OU LA MISE EN PLACE DU PLAN D'ACTION : QUELLES DÉMARCHES ? SUR QUOI S'ENGAGER ?

- › Effectuer un diagnostic de la situation de l'entreprise : un préalable obligatoire
 - pyramide des âges, caractéristiques et place respective des jeunes et des seniors dans l'entreprise
 - analyse qualitative et quantitative des emplois et des compétences, prévisions de départ à la retraite, perspectives de recrutement, compétences clés de l'entreprise, déséquilibre de la proportion hommes/femmes dans certains métiers
- › Contenu de la négociation et de l'accord
 - respecter les critères définis par les partenaires sociaux
 - faut-il s'engager sur des objectifs chiffrés ?
 - les dispositifs pour recruter un jeune tout en maintenant un senior dans l'emploi
- › Articuler le contrat de génération avec les autres dispositifs
 - obligations réglementaires en terme de GPEC : où en est l'entreprise ?
 - substitution du contrat de génération aux accords seniors : est-il possible de concilier les deux ?
 - contrat de génération et autres contrats aidés : Contrat Unique d'Insertion (CUI), contrat d'avenir...
- › Mettre en place un suivi du contrat de génération
 - rôle des partenaires sociaux
 - définir des critères d'évaluation qualitatifs et quantitatifs
 - calendrier de suivi

Étude de cas : à partir du diagnostic préalable, sélectionner des pistes d'actions à mettre en œuvre

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES : INSTAURER LE LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL

- › Les différents dispositifs d'intégration des jeunes : parcours d'accueil, désignation du référent, accompagnement et suivi
- › L'emploi des seniors : quelles actions privilégier ? Mise en œuvre de parcours de tuteurs, de « mentoring senior »
- › Contrat de génération et management des compétences : quelles sont les ressources nécessaires demain pour l'entreprise ?

1 jour

OBJECTIFS

- Intégrer les dispositions réglementaires de la loi portant création du contrat de génération.
- Maîtriser les obligations du dispositif en fonction de son périmètre d'entreprise.
- Préparer la mise en œuvre du contrat de génération au sein de son entreprise.
- Articuler les négociations avec les autres dispositifs RH (GPEC, accords seniors...).

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Toutes les clés pour préparer la mise en place de son accord intergénérationnel dans les délais impartis
- L'analyse d'une experte du droit social et des RH pour cerner les meilleures pratiques
- Une réflexion d'ensemble sur la transmission des compétences et les différents accords RH déjà rédigés (mobilité, GPEC...)

VOUS ÊTES

Responsables et collaborateurs des services RH/Personnel, chargés de mission RH, de développement RH, GPEC et/ou de la gestion des carrières, responsables formation, avocats et juristes en droit social, responsables et collaborateurs chargés des relations sociales, partenaires sociaux

PRIX 865 € H.T. - Réf : RRH-CCGE

Validité 30/06/2014. Inclus : forfait repas, support, e-ressources et évaluations **forMetris**

SESSIONS 2014-2015

Paris Montparnasse
le 24 mars 2014
le 12 juin 2014
le 13 octobre 2014

BULLETIN D'INSCRIPTION

Participant(e) 1

☐ Mme ☐ M.

Nom.....

Prénom

Fonction

E-mail

Tél. (ligne directe)

Formation choisie

Titre

Référence

Dates et lieu

Participant(e) 2

☐ Mme ☐ M.

Nom.....

Prénom

Fonction

E-mail

Tél. (ligne directe)

Formation choisie

Titre

Référence

Dates et lieu

Entreprise/Établissement

Raison sociale.....

Adresse.....

Code postal Ville

Téléphone Fax

N° d'identification (TVA intracommunautaire)

Code APE/NAF N° Siret

Responsable formation

☐ Mme ☐ M.

Nom.....

Prénom

Service.....

Tél. (ligne directe) E-mail.....

Dossier

DOSSIER À ADRESSER

☐ Au responsable formation ☐ Au signataire de l'inscription

FACTURE À ADRESSER

☐ À l'Entreprise / Établissement (préciser le service et l'adresse si différente)

.....

.....

.....

.....

☐ Un bon de commande va suivre : ☐ oui ☐ non

☐ A l'OPCA (Préciser l'adresse)

.....

.....

.....

DIF

☐ DIF : Répartition des heures de formation

☐ heures DIF sur le temps de travail

☐ heures DIF hors temps de travail

☐ heures sur le plan de formation

LIBELLÉ DE CONVENTION

(si différent de l'adresse Entreprise / Établissement)

.....

.....

.....

.....

Signataire de l'inscription

☐ Mme ☐ M.

Nom.....

Prénom

Service/Fonction

Tél. (ligne directe)

E-mail

Fait à :

Le :

Signature et cachet de l'Entreprise / l'Établissement :

La signature de ce bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions générales de vente précisées sur www.gereso.com/cgv/

Conformément à la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 et notamment les articles 34 à 40, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous avez la possibilité à tout moment d'accéder aux informations vous concernant et d'apporter toute modification, clarification, mise à jour ou suppression, de toute ou partie desdites informations.