

Gérer et accompagner les seniors dans l'entreprise

Mettre en place un politique RH efficace

// Un ensemble de mesures visant à maintenir un emploi ou aider au retour à l'emploi des seniors ont été votés au cours de l'année 2008. Ces politiques "volontaristes" contribuent à modifier nos représentations vis-à-vis des seniors souvent considérés comme ayant des difficultés à s'adapter aux évolutions permanentes. Prendre en compte les nouvelles mesures en faveur de l'emploi, signer un accord permettra de prolonger la vie professionnelle des seniors de votre entreprise. //

Pour qui ?

DRH, RRH, RF, responsables et chargés de la mobilité et du recrutement.

Objectifs

- ▣ Connaître les nouvelles obligations légales.
- ▣ Changer les représentations vis-à-vis des seniors.
- ▣ Recruter et intégrer les seniors.
- ▣ Mener les entretiens de seconde partie de carrière.
- ▣ Gérer la seconde partie de la carrière des seniors.

Programme

1_ Connaître les nouvelles mesures et les accords en faveur de l'emploi des seniors

- Que dit la nouvelle loi sur le sujet ?
- Quelles nouvelles obligations pour les entreprises ?
- Quel est le contenu des accords sur l'emploi des seniors ?

2_ Connaître les seniors et leurs attentes

- Le vieillissement du salarié n'est-il lié qu'à l'âge ?
- Quelles sont les attentes des seniors ?
- Quels sont les risques "santé" et comment aménager les espaces de travail ?
- Savoir différencier deuxième partie de carrière et fin de carrière.

3_ Recruter et intégrer un senior : mode d'emploi

- Quelles sont les pratiques à développer en matière de recrutement externe.
- Les risques pour l'employeur en cas de discrimination.
- Les questions spécifiques à poser lors des recrutements.
- Conseils à donner au senior pour faciliter son intégration.

4_ Mener les entretiens de seconde partie de carrière

- Connaître l'obligation légale.
- Mener un entretien de seconde partie de carrière.
- Poser les bonnes questions.

5_ Identifier les mesures spécifiques pour gérer les seniors

- Quelles politiques RH en fonction de la tranche d'âge ?
- Comment améliorer les conditions de travail ?
- Revisiter sa politique de mobilité et identifier les métiers cibles.
- Comment aménager les fins de carrière ?

6_ Repérer les modalités d'apprentissage et transfert des expertises des seniors

- Savoir comment un senior apprend.
- Comment minimiser les risques de perte de savoir-faire ?
- Utiliser et reconnaître les seniors dans la capitalisation et le transfert.

Z Les + de cette formation Z

- ▣ S'appuyer sur les résultats de l'Enquête Cegos sur le choc démographique des populations.
- ▣ Jeux de rôles pour mener les entretiens avec les seniors.
- ▣ Formation très opérationnelle permettant d'alimenter sa réflexion sur le cas de son entreprise.
- ▣ Outils "compétences" au service de la politique senior.
- ▣ Des exemples concrets sont présentés tout au long de la formation.

2 JOURS

Réf. **6985**

46 € HT Paris
40 € HT Régions

1150 € HT

Paris
29 avr > 30 avr
1 juil > 2 juil
14 oct > 15 oct
22 nov > 23 nov

OFFRE DUO

Bénéficiez d'une offre tarifaire en vous inscrivant aussi à la formation >

TMS, lombalgies : comment prévenir les pathologies du vieillissement au travail ?
2110 €
p. 418