

Renouvellement des compétences : la fin de carrière un moment clé dans la politique RH

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux RH liés à la fin de carrière
- Appréhender les obligations réglementaires
- Affiner sa connaissance des outils RH d'accompagnement et construire une stratégie RH
- Conduire des entretiens d'accompagnement : appréhender les grandes étapes clés de l'entretien

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Apports théoriques du formateur, échanges de pratiques, jeux de rôles et mises en situation

PUBLIC

DRH, cadres RH, conseiller carrière, chargé de recrutement, de reclassement, responsable formation, chargé de formation...

DATES :

PARIS > 29-30 MAI 2012

DURÉE : 2 jours

TARIF : 1 020 euros HT

PROGRAMME

Les enjeux RH et les obligations réglementaires relatives à l'accompagnement des seniors

- Loi de financement de la sécurité sociale, accord national du 9 mars 2006 interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors...
- Les apports de la Réforme de la formation professionnelle
- Identifier les populations et les compétences concernées dans votre collectivité
- Les outils RH : Entretiens d'accompagnement de carrière, entretien professionnel d'évaluation, bilan de compétences, bilans professionnels...

Mettre en place une stratégie collective d'accompagnement des seniors

- Impliquer l'ensemble des acteurs pour changer les représentations : le plan de communication, les instances paritaires, la formation des managers
- Les outils à disposition : guide d'entretien, formulaires, la question de leur pertinence, l'identification des compétences sensibles au sein de la collectivité
- Les liens avec les autres dispositifs RH : la politique recrutement pour garantir le renouvellement des compétences, les promotions, les dispositifs de mobilité interne, la politique de formation, les problématiques de gestion des inaptitudes, le tutorat, la préparation au départ à la retraite, intégration des nouveaux recrutés, entretiens de départ

- La sensibilisation collective à la transmission et la capitalisation des compétences pour les nouveaux recrutés : les différents modes de transmission (parrainage, tutorat, coaching...), les modalités de valorisation, le passage d'une culture orale à celle de l'écrit.

Conduire un entretien de fin de carrière

- La notion d'itinéraire professionnel, de carrière et les phases de transition professionnelle
- Structurer l'entretien pour renforcer le climat de confiance et faciliter la parole

Dynamiser les carrières :

- Explorer les leviers dans l'environnement de travail,
- Evaluer ou susciter les souhaits d'avenir : construire un support d'entretien
- Soutenir l'agent dans son projet professionnel et définir un plan d'action RH/manager
- Maintenir la motivation des agents en fin de carrière : leviers et outils
- Le suivi de l'entretien : les échanges avec le manager, avec l'agent

Prévenir l'usure professionnelle et les risques psychosociaux en fin de carrière