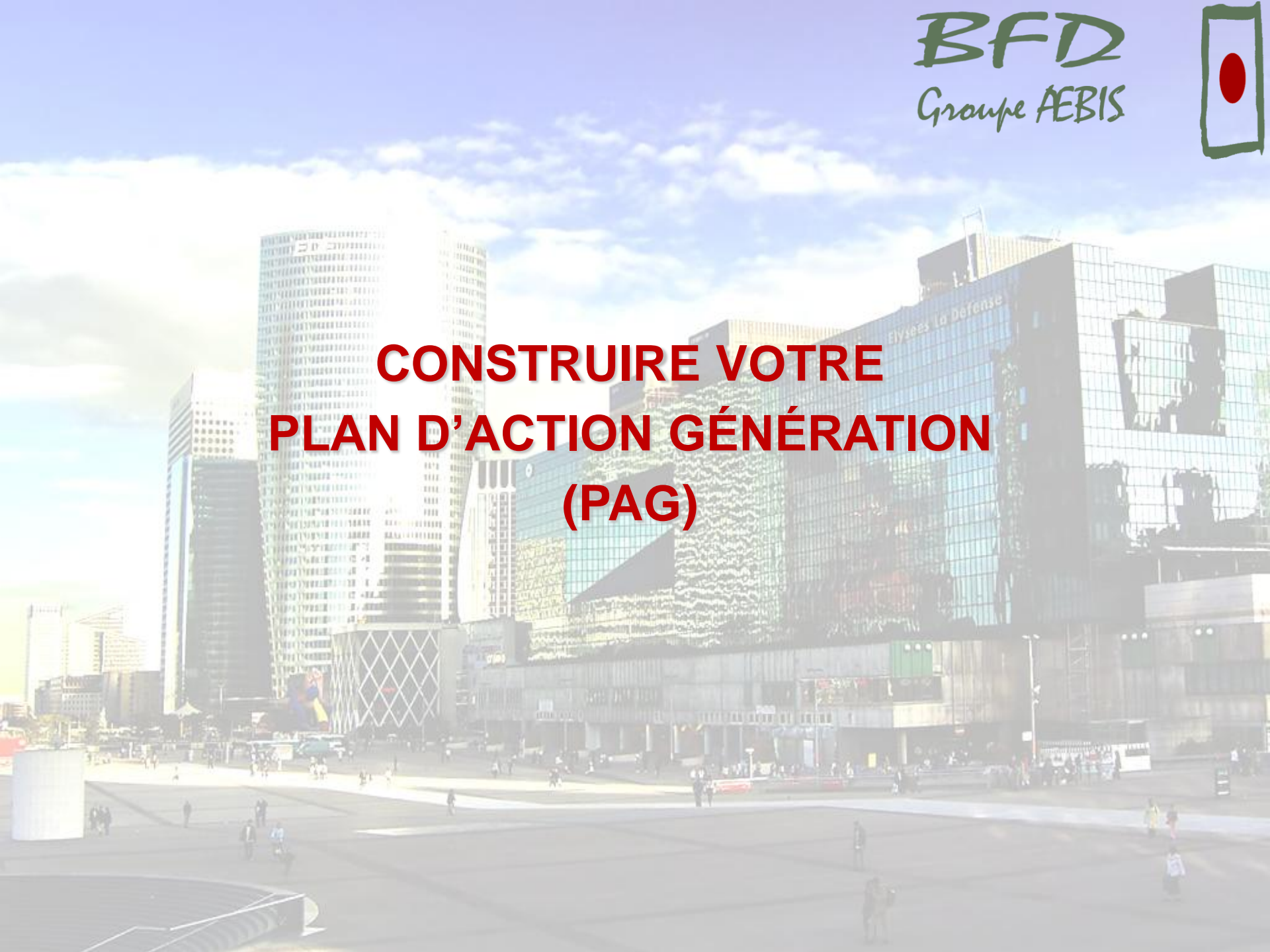




**CONSTRUIRE VOTRE
PLAN D'ACTION GÉNÉRATION
(PAG)**





Rappel du contexte législatif

- ❑ La nouvelle réglementation entrée en vigueur le 4 mars 2013
 - L'objectif majeur de la mesure est de favoriser la transmission entre Senior et Junior grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises
 - ✓ les entreprises, y compris les établissements publics, employant au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés :
 - sont soumises à une pénalité correspondant à 1% des rémunérations ou gains versés à leurs travailleurs salariés ou assimilés
 - cette pénalité n'est pas due si l'entreprise est couverte par un accord ou un Plan d'Action Génération
 - ✓ les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent toucher une prime annuelle de 4.000,00 € par binôme « Junior-Senior »



Rappel des dispositions légales

- ❑ Le Plan d'Action Génération doit prendre en compte :
 - Pyramide des âges
 - Prévisions de départ à la retraite
 - Perspectives de recrutement
 - Compétences à développer
 - Objectif de recrutement de Junior en CDI

- ❑ Les dispositions retenues doivent être assorties d'objectifs chiffrés
 - mesurés au moyen d'indicateurs
 - Assorti d'un calendrier de mise en œuvre



Rappel des dispositions légales

- ❑ Le Plan d'Action Génération a une durée maximale de 3 ans

- ❑ Les plans d'actions sont suivis régulièrement par les instances de l'Entreprise
 - une fois par an au minimum

- ❑ La possibilité pour les entreprises d'utiliser une procédure de rescrit :
 - pour les sécuriser au regard de la législation et de la réglementation



Notre démarche

Basée sur 2 approches complémentaires

❑ Capitaliser le Savoir-être

- L'Expérience
 - ✓ La caractériser, la spécifier pour mieux la valoriser par la transmission
- Les Compétences de savoir-être
- Les Comportements Productifs Observables

❑ Rendre les seniors « acteurs » dans le processus de changement et créer la confiance

❑ Capitaliser le Savoir-faire

- Cartographier la carte des métiers de l'entreprise
- Identifier les connaissances essentielles des domaines Métier à extraire
- Enrichir le contenu du tutorat : par domaine Métier - Qualification

❑ Faire de vos seniors des instructeurs qui pérennisent vos savoir-faire



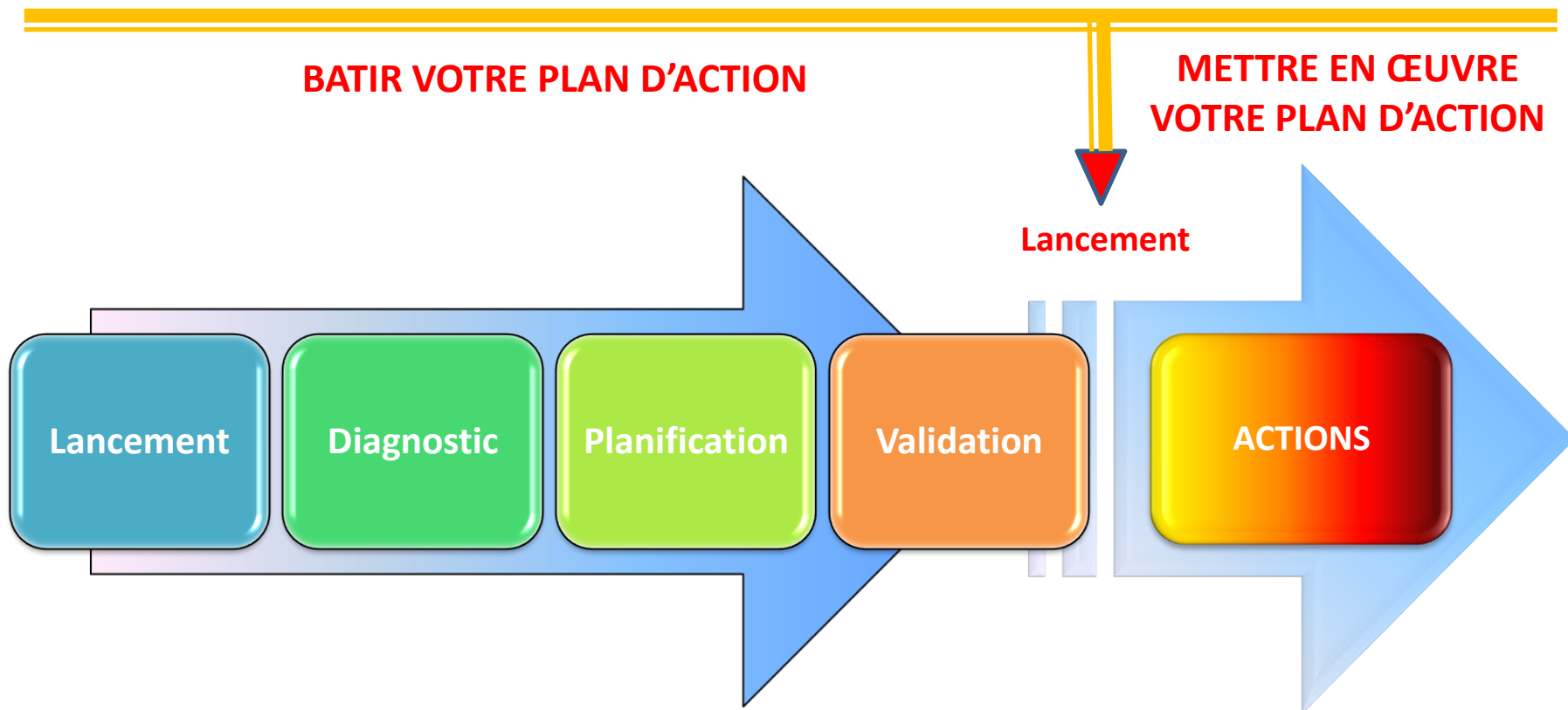
Apports de notre démarche sur les Domaines d'actions d'un P.A.G

Domaine	Apports et impacts de notre démarche (savoir-faire et savoir-être)
Recrutement de Juniors	Identification des expertises critiques et compétences manquantes ; approche approfondie sur les savoir-être de recrutements spécifiques
Anticipation de l'évolution des carrières	Bilan d'expérience sous la forme d'entretiens structurés des personnes concernées; clarification, validation et valorisation des connaissances essentielles ; prise en compte des qualifications d'instructeur dans l'évolution
Améliorer les conditions de travail	Insérer la transmission et le travail en praticien « réflexif » dans le temps de travail ; prévoir la double commande aux postes de travail concernés ; optimisation des processus métier ; mise en cohérence des Services/Produits et des pratiques
Développer les compétences	Participation aux réseaux sociaux ; formation d'instructeurs sur les domaines métiers critiques; formation à la transmission de la connaissance ; mise en place de l'expérience guidée sur les expertises critiques
Aménager les fins de carrière	Passage à temps partiel des instructeurs volontaires ; mise en place de parcours professionnels intégrant la transmission ; motivation des seniors « acteur » à rester dans l'entreprise
Transmettre les savoirs	Bâtir les cursus de formations des domaine métier ; documentation continue des pratiques; systématisation de processus d'intégration des nouveaux arrivants ; enrichir le contenu du tutorat par les qualifications d'instructeur



Le plan d'action génération

- Se préparer à satisfaire les nouvelles dispositions légales sur le Contrat de Génération
- Préparer l'amont d'une transmission des connaissances





Le plan d'action génération

- Nous avons mis au point ce plan pour vous permettre de répondre **très rapidement** aux dispositions de la nouvelle réglementation
- Notre savoir-faire vous garantit un résultat mesurable sur une mission de courte durée et rentable immédiatement



Pour plus d'information



VOS CONTACTS

BFD SA 43-45 AVENUE KLÉBER 75016 PARIS

Michèle Lamoureux

Tel : +33 1 45 27 14 34

Mob: +33 6 99 19 06 55

mlamoureux@bfd.fr

Philippe Michelin

Tel : +33 1 42 24 50 60

Fax: +33 1 42 24 59 60

pmichelin@bfd.fr