

jeudi 2 juillet 2009



Construire votre Plan d'Action Senior - PAS -

Mobiliser le Management sur les enjeux, les pratiques et les avantages attendus d'une transmission réussie du savoir des Seniors



Rappel du contexte

- **La nouvelle réglementation entrée en vigueur le 21 mai 2009 :**
- L'objectif majeur de la mesure est de favoriser le maintien en emploi et le recrutement de salariés âgés grâce à des actions innovantes définies au sein des branches et des entreprises
 - les entreprises, y compris les établissements publics, employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 50 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 relatif à l'emploi des salariés âgés**

Rappel des dispositions légales

- Le Plan d'Action Senior doit s'appuyer sur au minimum 3 des 6 domaines ci-dessous :
 1. Recrutement des salariés âgés
 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
 4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
 5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
 6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat
- ***Les dispositions retenues parmi ces domaines d'action doivent être assorties d'objectifs chiffrés, mesurés au moyen d'indicateurs.***

Rappel des dispositions légales

- Le Plan d'Action Senior a une durée maximale de 3 ans
 - Un objectif global chiffré doit être défini:
 - S'il s'agit de maintien dans l'emploi, il concerne les 55 ans et plus
 - S'il s'agit de recrutement, il concerne les 50 ans et plus
 - 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
- 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
- Rendre les seniors « acteurs » dans le processus de changement et créer la confiance

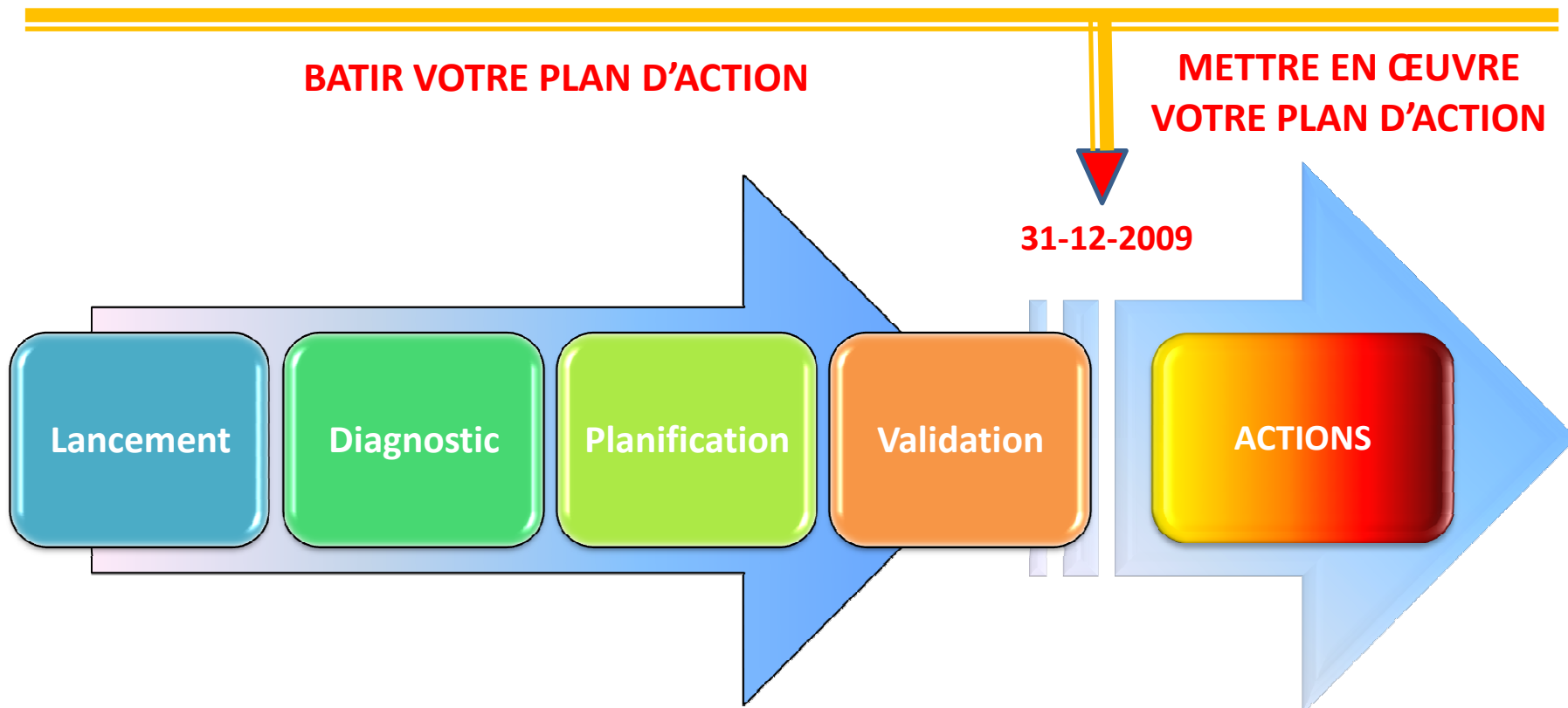
Apports de notre démarche sur les 6 domaines d'actions d'un P.A.S

Domaine	Apports et impacts de notre démarche (savoir-faire et savoir-être)
Recrutement de Seniors	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 SENIOR

OBJECTIF GLOBAL :

- Se préparer à satisfaire les nouvelles dispositions légales sur l'emploi des Seniors
- Préparer l'amont d'une transmission des connaissances



LE PLAN D'ACTION SENIOR

- 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'informations



Montréal ÆBIS Inc

1155 René-Levesque Blvd. Ouest

Bureau 2500

Montréal, Québec, H3B 2K4

Tél : +1 (514) 531-4614

Email: pmichelin@aebis.com

pbernardon@gestion-des-connaissances.com

Site web: www.aebis.com



New York ÆBIS US

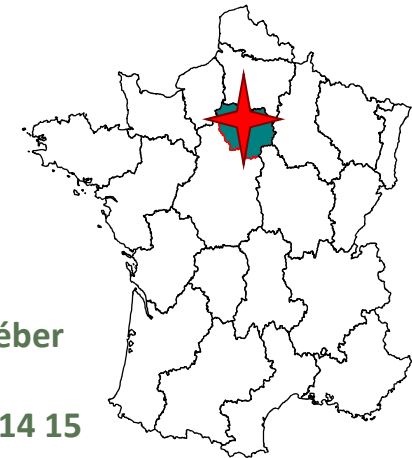
825 3rd Avenue, 4th Floor

New York, NY 10022

Tel : +1 (646) 233- 1358

email: pmichelin@aebis.com

Site web : www.aebis.com



Paris BFD SA

43-45 Avenue Kléber

75016 Paris

Tel : +33 1 45 27 14 15

Fax: +33 1 45 27 14 51

E-mail: pmichelin@bfd.fr

pbernardon@bfd.fr

Site Web : www.bfd.fr