

## Comprendre les impacts des réformes des retraites sur la GRH

### Programme

1<sup>ère</sup> séquence : Rappel des nouveautés introduites par la réforme de 2010

- Ce qui change.

2<sup>ème</sup> séquence : L'état des lieux et le diagnostic

**Mettre en place une méthodologie pour conduire un diagnostic**

- Evaluer la situation démographique de l'entité.
- Comprendre les situations de travail : l'organisation, la pénibilité et les effets sur la santé des agents.
- Analyser les pratiques de management et de gestion des ressources humaines.

**Déterminer les cas difficiles, par exemple les postes les plus exposés à la pénibilité et à la démotivation**

- Repérer les postes pénibles.
- Repérer les postes sensibles du point de vue de l'évolution des compétences.
- Déceler les populations fragilisées et «à risque».

3<sup>ème</sup> séquence : Un plan d'actions pour aménager et dynamiser l'emploi des seniors

A partir du diagnostic et de l'identification des cas difficiles repérés précédemment, identifier les pistes d'actions envisageables pour favoriser l'allongement de la vie professionnelle :

- Mettre en place l'entretien de seconde partie de carrière.
- Utiliser la diversité des dispositifs de formation pour garantir une employabilité dans la durée, développer les compétences et sortir de la «monotonie».
- Intégrer les cycles de vie dans le plan de formation.
- Gérer les parcours professionnels et la mobilité au-delà de la seule logique de carrière et privilégier les compétences.
- Intégrer la question de la pénibilité et de l'état de santé.

**Public**  
**Managers ayant la responsabilité de collaborateurs seniors**

**Dates**  
**15 novembre 2011**  
**Ou 14 février 2012**

**1 journée**  
**Coût : 880 €**  
**HT/stagiaire**

**Point fort :** Chaque participant pourra évoquer les cas réels au cours des ateliers de travail et trouver des réponses concrètes au cours de séances d'échanges de bonnes pratiques.



## *Qui sommes-nous ?*

Maturescence est un réseau d'experts créé en 2003 sur le management des âges, l'accompagnement des parcours et la GPEC, la santé au travail, la diversité et les luttes contre les discriminations dans l'emploi, notamment en fonction de l'âge, du genre ou de l'origine.

Nous accompagnons :

- Les **partenaires sociaux** dans leurs démarches de négociations sur ces thèmes.
- Les **RRH et Managers** dans leurs actions visant les seniors, la prévention de la pénibilité et le développement des parcours professionnels de leurs équipes.
- Les **salariés** dans l'allongement de leur vie professionnelle (dynamisation des secondes parties de carrière, transition vers la retraite).

## *Les principes de nos ateliers de formation*

- **Des ateliers de professionnels RH et/ou managers** : informations à jour sur le cadre légal et réglementaire, exemples de « bonnes pratiques », méthodologies d'actions, aide à la prise en main d'outils.
- **Une pédagogie participative** : alternance d'apports théoriques et de mise en pratique au moyen d'exercices individuels et collectifs. Des groupes restreints (8 à 12 stagiaires) pour favoriser les échanges « entre professionnels ».
- Une connaissance des contextes spécifiques aux secteurs public et privé.
- **Des modules « à la carte »** adaptés aux IRP (CHS-CT, DS, DP...) ou aux salariés (hors managers et professionnels RH) : nous consulter.

## *Le saviez-vous ?*

Cette formation peut être faite en intra et prise en charge par votre OPCA.