



Rajeunissons notre regard sur les plus de 50 ans
www.paysdesaverne.fr

économie
de proximité

le territoire à
chaleur  ajoutée

création
d'entreprise

TRANSPORT ET
DEPLACEMENTS

aménagement
sanitaire

climat
et
énergie

développement de
l'emploi



TOURISME

le territoire à
chaleur  ajoutée



Vers l'organisation apprenante inter- générationnelle

30/10/2015

Vers l'organisation apprenante intergénérationnelle, -
30/10/2015

www.paysdesaverne.fr



Vers l'entreprise apprenante inter-générationnelle : objectifs de l'atelier

- Une vision partagée & territoriale sur l'emploi des seniors & les solidarités intergénérationnelles
- Les seniors au cœur du dispositif de transmission & tutorat?
- Du management de l'âge au management des âges
manager les les générations
- Transmettre autrement: pistes de réflexion



Plan

- Intro : seniors, jeunes, emploi : solidarités intergénérationnelles (Isabelle Charbonnier)
- I- générations au travail- les défis pour l'entreprise (Tania Bergmann)
- II- le tutorat (Peter Iyasawmy)
- III- Autres modèles de transmission : mécénat de compétences , parrainage etc. (Isabelle Charbonnier)



Les intervenants

- Isabelle Charbonnier – MDEF saverne.
Isabelle.charbonnier@paysdesaverne.fr
- Tania Bergmann- Synapse Strasbourg.
Tania.bergmann@synapse-consultants.fr
- Peter Iyasawmy – Opcalia Alsace.
peter.iyasawmy@opcalia-alsace.com

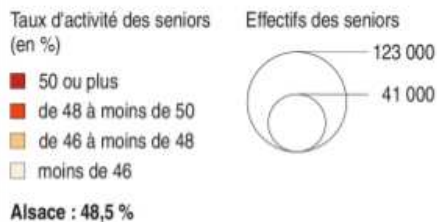
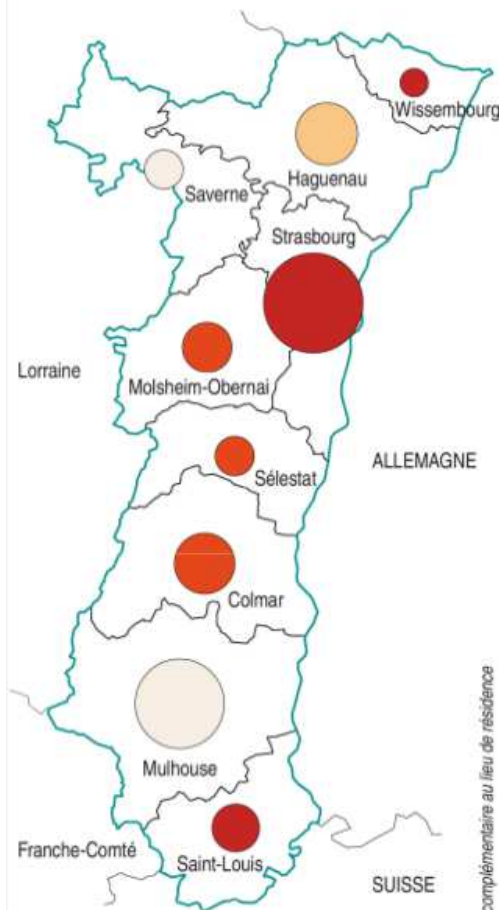


Les participants

- Préambule
 - Échangeons !
 - Nos engagement :
bienveillance &
confidentialité
 - 9h-12 - Prolongations
possibles dans un cadre à
définir
- Présentez-vous :
- Quelles sont vos
attentes ?



► 6 Effectifs et taux d'activité des seniors par zone d'emploi



© IGN - Insee 2014
Source : Insee, RP2009 exploitation complémentaire au lieu de résidence

Intro : Seniorité : les ateliers du management de l'âge

- pour répondre à une problématique locale sur le bassin d'emploi de Saverne :
- taux d'emploi plus élevés que la moyenne régionale, toutes catégories d'âges confondus,
 - **taux d'emploi et d'activité des seniors les plus faibles d'Alsace.**
 - Bassin de Saverne : taux d'emploi des actifs + 55 ans = 37 % » contre 41,1% en Alsace (source INSEE recensement 2011).
- Le projet seniorité : un enjeu fort pour le territoire



Seniorité – le projet

- Maintien dans l'emploi des salariés + 50 ans
- Auprès des entreprises
- Auprès des salariés
- Diagnostic local de l'emploi après 50 ans
 - 35 entreprises + 50 salariés-Printemps-ét
 - Sur 4 ateliers possibles – 2 retenus :
 - Seconde partie de carrière : 16/10/2015
 - Entreprise apprenante inter générationnell
30/10/2015

www.paysdesaverne.fr

- Intro à un futur cycle d'ateliers RH ?



En France, contexte démographique, économique et sociologique qui milite pour un prolongement de l'activité professionnelle

- vieillissement de la population, le rapport entre les actifs et les retraités diminue chaque année.
 - Actuellement, 3.2 actifs pour un retraité
 - 2060 : 2 actifs pour un retraité (source 2015 ageing report- Commission européenne).
- Des seniors en forme qui souhaitent rester actifs.
 - réalisation dans le travail, maintien des ressources financières pour faire face à ses charges (familiales ,logement) ou réaliser des projets..
 - 1/3 des personnes interrogées affirment qu'elles aimeraient continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la retraite. *eu baromètre janvier 2011.*
 - **boom du cumul emploi-retraite** : autour de 500 000 cumulards . *source CONSEIL ORIENTATION DES RETRAITES IGAS, synthèse du rapport, juin 2012*
 - évolution de près de + 50% entre 2008 et 2014. **CNAV 15/07/2015.**



En France, un cadre réglementaire qui encourage ou contraint au prolongement de l'activité professionnelle.

- Une série de Lois qui durcissent les conditions de départ et de liquidation de la retraite, qui encouragent ou contraignent les entreprises à maintenir ou embaucher les travailleurs âgés

Un âge légal de départ volontaire d'un salarié en retraite qui varie de 60 à 62 ans (salariés née après le 1er janvier 1955) en fonction de l'année de naissance.

Un nombre de trimestres de cotisation qui s'accroît progressivement pour pouvoir obtenir une pension de vieillesse à taux plein, selon l'année de naissance

» âge d'attribution automatique d'une retraite à taux plein passe de 65 à 67 ans pour les salariés nés à compter du 1er juin 1951. *Loi du 09 nov 2010 (réforme des retraites)*

» mise à la retraite d'office à 70 ans (sans l'accord du salarié) *Loi de financement de la sécurité sociale 2009*

libéralisation du cumul emploi-retraite en 2009

Obligations de négocier des accords ou de mettre en place des plans d'action senior (Loi 2009) puis « contrat de génération » (Loi du 1er mars 2013)



Mais un marché de l'emploi qui exclue aux deux extrémités

- Sur population active Le taux de chômage toutes catégories d'âges = 10% env. (selon INSEE)
 - 15-24 ans = 20%
 - +50ans : = 8%
 - Jeunes : difficulté d'accès au marché du travail, peu insérés dans l'emploi. Mais une progression du chômage stabilisée.
 - des seniors mieux insérés dans l'emploi mais qui connaissent la plus forte progression du chômage
 - **L'allongement de la durée de vie au travail doit être pensée de 15 à 64 ans (recommandation UE Europe 2020 lancée en 2010)**



- Zone emploi Saverne
- 24% des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus.
- 18 % ont moins de 25 ans.
- une augmentation de 12% sur l'année 2014 .
 - hausse plus rapide que pour l'ensemble de la population.
 - augmentation est supérieure à la hausse alsacienne
 - Une surexposition au Chômage de longue durée : A 61 ans 2 ans et 6 mois, contre 1 an et 5 mois à 50 ans. (source météo Emploi)
- La progression du chômage des jeunes stoppée

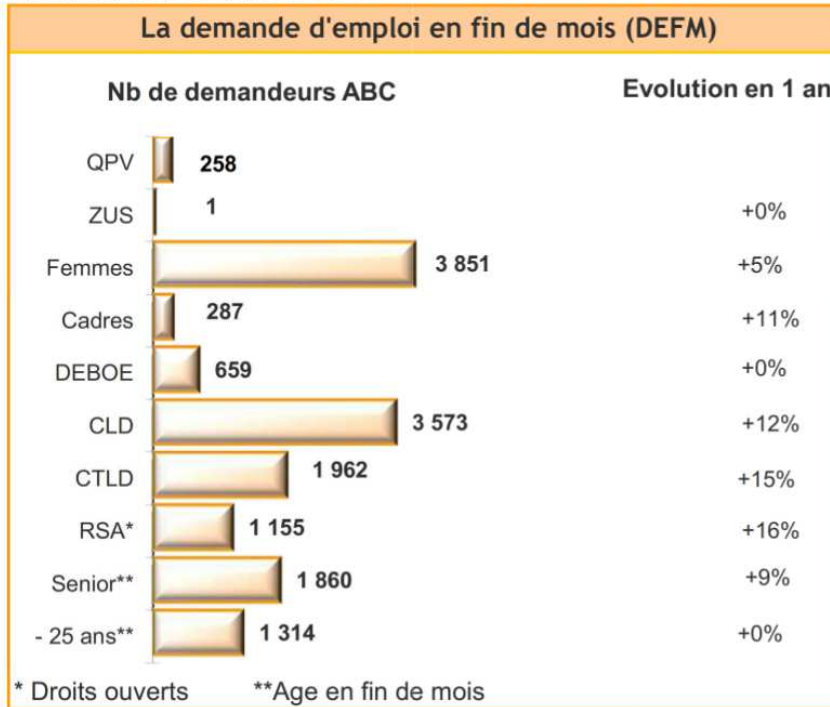
Baromètre de l'emploi - août 2015

pôle emploi

STMT - données brutes

| Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois | | | |
|---|-------|-----------|----------|
| | nb | var. ann. | tendance |
| CAT ABC | 7 486 | 5,6% | ↗ |
| CAT A | 4 677 | 3,5% | ↗ |

commune de résidence du DE

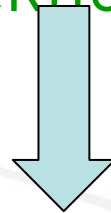


Jeunes et vieux : même combat ?



- Europe :

- 2000 : augmenter le taux d'emploi des seniors : 50% des 55-64 ans en emploi. (sommet de Stockholm mars 2000).



- 2010 : étendre la durée d'activité tous âges confondus. : taux d'emploi de 75% pour les 20-64 ans (Stratégie Europe 2020)

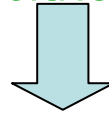


Jeunes et vieux : même combat ?



- France :

- 2009 : conclure des accords seniors. *Loi financement sécurité sociale- 2009*



- 2013 : conclure des accords contrat de génération (ou intergénérationnels). *Loi Mars 2013*

- *faciliter l'insertion durable des jeunes*
- *Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors*
- *Assurer la transmission des savoirs & compétences*



le contrat de génération- les

engagements

faciliter l'insertion durable des jeunes

- *Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.*
- *Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique, son référent*
- *Développement de l'alternance & stages, modalités d'accueil des alternants & stagiaires*

**Un diagnostic :
notamment,
compétences
clés.**

Soutenir l'emploi des salariés âgés

Favoriser la coopération intergénérationnelle

- *Aménagement des fins de carrière et de la transition activité-retraite*

Vers l'organisation apprenante intergénérationnelle, -

30/10/2015

www.paysdesoverne.fr

Assurer la transmission des savoirs & compétences

- *Binômes d'échange de compétences entre salariés expérimentés & jeunes*
- *Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail*



I-Génération- SOMMAIRE

- **Qu'est-ce qu'une génération ?**
- **Les générations : leurs caractéristiques**
- **Les générations au travail**
- **Les défis pour l'entreprise : Génération Y / Les seniors**
- **Le management intergénérationnel**

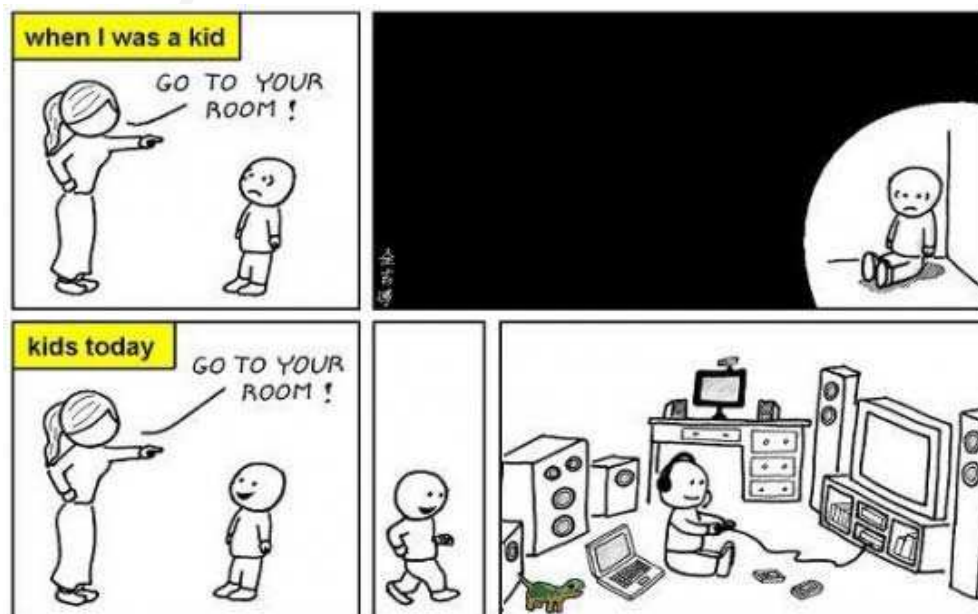


Qu'est ce qu'une génération ?

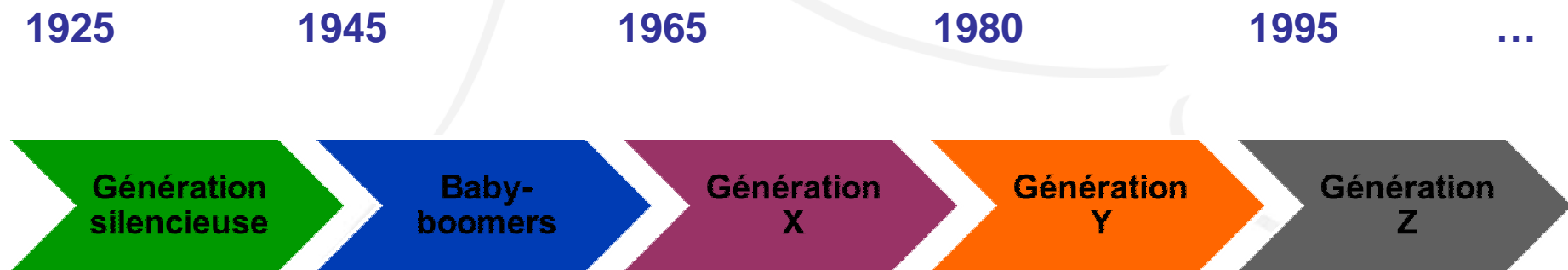
Le concept :

Il réunit les individus ayant grandi pendant une période à peu près homogène.

Son environnement économique, technologique, culturel et social va déterminer des tendances quant aux valeurs et aux habitudes de cette génération.



5 Générations côte-à-côte 4 qui cohabitent au travail



Les Baby-boomers



« All you need is love »



Caractéristiques générationnelles

Baby-boomers 1946-1964 (51-69 ans)

Environnement :

Enfants de l'après-guerre, climat d'euphorie, reconstruction,
Optimisme, Souhaite révolutionner la société (Mai 1968)
« Soyez réaliste, demandez l'impossible »

Technologie :

Voiture, réfrigérateur, écoute du rock'n'roll
Le progrès perpétuel (éducation, logiciel, culturel)

Images emblématiques : le Vietnam, le Che, les Beatles, la conquête de la lune

Leur vie :

Un nirvana perpétuel (formation, plein emploi, logement facile)
Attitude parfois égocentrique

Leur situation : 33% des salariés

Vivre pour travailler : Réussite professionnelle – l'entreprise est comme une famille.
Inquiétude : financer la retraite, la fin de vie

Leur philosophie : Au futur - Optimiser le temps



La Génération X



Caractéristiques générationnelles

Génération X 1965-1978 (37-50 ans)

Environnement : Choc pétrolier, montée du chômage, Tchernobyl
Adolescence dans un climat désenchanté et anxiogène
Les parents divorcent, perdent leur travail
Apparition du sida dans les années 80

Technologie : Grandissent avec la télé, les jeux vidéos & ordi personnel



Musique : Désespoir et rébellion : New-wave (The Cure, Dépêche Mode), Grunge (Nirvana)
Mouvement punk : *No futur*

Leur vie : Sentiment de « s'être fait avoir »... Désenchantement **Scepticisme**
Attitude consummatrice

Leur situation : **35% des salariés**
En pleine maîtrise de leurs capacités
Progression entravée par les baby-boomers

Leur philosophie : Au présent - la loyauté à l'entreprise est conditionnelle

Valeurs : Evolution vers le multiculturalisme, l'égalité des sexes, l'écologie



La Génération Y



Caractéristiques générationnelles

Génération Y 1979-1993 (22-36 ans)

Environnement : Vivent chez les parents jusqu'à 25 ans « Génération Tanguy »,
Enfant du divorce, familles monoparentales , enfant roi

Technologie : Natifs du numérique, enfant du net (génération 2.0)
Portable (83 sms/j), séries d'animation japonaises

Leur vie : Nouvelles relations à l'espace (internet)
Survivre et grandir dans un monde instable
Peu de modèle à qui se fier, notion floue du bien et du mal
Hyper-consommation
Le look est important



Leur situation : 29% des salariés

Une très grande fragilité : besoin de valeurs, de contrats précis et de règles
Solitaire, faible engagement collectif : *pourquoi s'engager alors que ça change sans arrêt ?*

Réalisme : ils sont lucides (presque cyniques)

Leur philosophie : Carpe diem - *La seule chose qui compte, c'est moi !*

Tout, tout de suite, quand je veux ! -« Maslow all inclusive » : je veux tout en même temps !

Valeurs : Individualiste, Matérialiste, Ouverture sur le monde, Ethique, Tribu



La Génération Z



Caractéristiques générationnelles

Génération Z 1995 à ... (←10 ans)

Événements : Attentat du World Trade Center (11 septembre 2001) , Guerre au terrorisme
Monde instable au niveau international & annonce des désastres environnementaux

Technologie : MP3, Ecrans tactiles, Internet, Réseaux sociaux, ... : Hyper

La génération Z n'est pas qu'une « Génération Y version 2.0 ».

De subtiles différences commencent à apparaître ...

Caractéristiques :





- **Nouvelle génération silencieuse** (1925 à 1945)
- Ne comprend pas **la communication verticale** dans une entreprise
- **Plus de temps à perdre** (entretiens/ réunions en ligne)
- **L'espace physique sera explosé**

Travailler ne se fera pas sans un Web ouvert et social !

Paradoxalement, recherche **plus de sécurité**, une **certaine stabilité** et se **rassurer pour son avenir**.



Les différences au travail

| | Baby-boomers | Génération X | Génération Y |
|--|---|--|---|
| Attitudes vis-à-vis Technologie | Juste équipés (NTIC) | Intégrées (TIC) (Migrants vers le numérique) | Assimilées (TR) (Nés avec le numérique) |
| Préférence de communication | Face à Face Téléphone E-mail  | SMS , E-mail  | Réseaux sociaux, SMS  |
| La Valeur Travail Aspirations | Sécurité d'emploi Recherche vie plus équilibrée Dévoué Identitaire Carrières étaient définies par l'employeur Emploi durable | Sécurité de carrière Equilibre de vie privée/ vie professionnelle Travailler pour plusieurs Entreprises Plaisir Recherche Défis Alimentaire | Carrière parallèle Liberté & Flexibilité Individualisation <i>(Reconnaissance de l'individu)</i> Entrepreneur Fun -Défis - Inventivité Un moyen de financement comme un autre |
| Mode rétroactions & récompenses | Salaire, Titre, Reconnaissance , Bureau | Liberté | Besoin permanent rétroaction WHY ? Travail qui a du sens |
| Organisations | Bloc Hiérarchique Com descendante  Directif | Bloc Hiérarchique Com transversale Ouverture au changement Participatif Responsabilisation Rejet de l'Autorité | Entreprise Holocratique (Gouvernance) Collaboratif Rébellion face à l'autorité Autorité de Compétences Incompréhension des Règles |
| Préférence de Management | | | |
| Relation à l'autorité | Respect de l'Autorité et des Règles | | |
| Notion du temps | La graine met du temps à germer | Impatient Recherche de gratification immédiate | Volonté de gravir les échelons aux pas de course Immédiateté / Impatience |

Comment cohabitent ces générations au travail ?

<http://www.3hcoaching.com/generation-y/une-caricature-drole-de-la-generation-y-en-entreprise/>



Les Défis pour l'Entreprise : Génération Y

La vie s'organise autour de **4 pôles d'équilibre** : Famille / Travail / Loisirs / Utilité sociale

1. Les jeunes ne sont plus prêts à **perdre leur vie à la gagner**.
2. La nouvelle génération est également beaucoup **plus individualiste**. Ils ont assimilé le fait que l'emploi à vie dans une entreprise, est d'une autre époque. Ils sont acteurs de leur devenir, impatients, ne croient plus aux promesses...d'avenir
3. « L'entreprise devient un sous-traitant avec lequel on **discute d'égal à égal** ».
4. Par l'usage des **nouvelles technologies**, ils sont producteurs et consommateurs d'informations dans une totale interactivité.

Ne pas retrouver ce fonctionnement dans l'entreprise leur est inconcevable...

Objectifs professionnels :

Apprendre vite Travail à tâches multiples FUN!

Défis pour l'entreprise :

- **L'esprit caméléon nomade** : *si je trouve mieux ailleurs, je pars!*
- **L'appartenance collective** (notion de tribu)
- **La culture de l'instant** : ils vivent dans le présent
- **Une envie d'entreprendre exceptionnelle**



Les Défis pour l'Entreprise :

Les seniors

COMPRENDRE LE SENIOR

Ses Questionnements

- **Le sens** : « de réussir dans la vie à réussir sa vie »
- **Le temps** : Compte à rebours professionnel, personnel et financier devient primordial
- **Le champ des possibles** : Dans un environnement de « jeunisme », ai-je encore le choix ?

Sentiment de Fin de vie Professionnelle / Comment se manifeste le SFVP ?

Recentrage sur soi, Désengagement au travail,
Evolution des rôles & des objectifs de vie, Acceptation de son âge

Ses motivations :

- Equilibre vie personnelle - professionnelle
- Etre un expert reconnu
- Exprimer sa personnalité
- Développer ses compétences

Les seniors aiment être appréciés : **Besoin de Reconnaissance**

Les seniors ont beaucoup à offrir : EXPERIENCE, COMPETENCES, SAVOIR-FAIRE ...



Les Générations de Seniors des Objectifs professionnels différents?

| | Baby-Boomers 51-69 ans | Génération X 37-50 ans |
|--------------------------|--|--|
| Objectifs Professionnels | Moins de stress Je veux du sens Nouveau tempo : moins vite Encore quelques frissons: du fun ! | Comment me maintenir dans la société ? <i>(porte-folio de compétences & d'expériences)</i> Recherche d'équilibre de vie Disposer de faciliter |
| Défis pour l'Entreprise | Les ramener dans le jeu Optimiser leur présence les orienter vers la transmission | Restaurer la confiance Engagement dans les responsabilités Favoriser la transmission des connaissances et des informations |



Management intergénérationnel

L'ambition du management intergénérationnel n'est pas seulement de **personnaliser les pratiques managériales en fonction des attentes et aspirations de chaque génération afin de respecter l'identité de tous...** mais plus encore de pouvoir développer la **capacité à travailler ensemble**.

Les enjeux sont clairement identifiés :

- **Intégrer la nouvelle génération** qui a un rapport au travail très différent des 2 autres générations
- **Gérer une équipe composée de 3 générations** qu'il faut mettre en situation de coopérer et d'innover ensemble
- **Organiser la transmission des compétences et du savoir** en renforçant la cohésion et en développant l'intelligence collective



Les relations intergénérationnelles

▪ Valeurs et Besoins semblables

Équité, Sécurité, Qualité de vie & Développer les compétences

▪ Relations de complémentarité entre « juniors » et « seniors »

- Nouvelles Technologies / Expérience
- Entraide & Solidarité
- Partage des valeurs et normes organisationnelles
- Transmission des savoirs & de l'héritage expérientiel
- Partage des connaissances se fait aussi

en sens inverse



II-LE TUTORAT EN ENTREPRISE

<http://www.opcalia.com/dispositifs-de-formation/employeurs/tutorat>

L'accompagnement des jeunes recrues par des salariés expérimentés a toujours existé (Parrainage, compagnonnage...)

Cette fonction est désormais codifiée par la loi : Art D6325-6 à 10



PROFIL DU TUTEUR

- Être volontaire
- Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans
- Avoir une qualification ou des compétences en rapport avec l'objectif de professionnalisation visée
- Ne pas encadrer plus de 3 salariés (2 quand il s'agit du chef d'entreprise)



DANS QUEL CADRE LE TUTORAT PEUT ETRE MIS EN PLACE ?

- De recrutement et d'intégration de nouveaux collaborateurs
- De transfert de compétences (mobilité interne, départ à la retraite...)
- De l'Alternance (Contrat de Professionnalisation, Période de Professionnalisation, Contrat d'Apprentissage)
- De l'accueil de personnel intérimaire



LES COMPETENCES NECESSAIRES POUR ETRE UN BON TUTEUR

- T**echnique (connaissance de l'entreprise & vision globale : environnement, métiers, organisation, règles et procédures...)
- P**édagogique
- R**elationnelle
- E**ncadrement



MISSIONS ET RÔLE DU TUTEUR

Le rôle du tuteur est différent de celui du manager : il est **centré sur l'apprentissage et les progrès du salarié**, alors que celui du manager est centré sur l'activité et la performance du salarié.

- 1 **Recruter** ou participer au recrutement (missions, environnement du poste, compétences attendues)
- 2 **Accueillir** le salarié = Donner des repères
- 3 Participer à **l'élaboration du plan de formation** et **donner du sens** à la formation
- 4 **Transmettre** ses compétences professionnelles
- 5 **Suivre et évaluer**



ATTITUDES A ADOPTER AVEC LE SALARIE

- Etablir le cadre et les limites
- Encourager et épauler
- Faire réfléchir
- Dynamiser



ERREURS A EVITER

- Ne pas former le tuteur
- Ne pas aménager le temps de travail du tuteur
- Ne pas formaliser le suivi
- Comportement liés au tuteur (autoritarisme, sur-protectionnisme...)



BENEFICES POUR LE TUTEUR

- Réengagement du sénior – Motivation
- Réfléchir à sa propre pratique
- Structure et formalise la pratique du tuteur
- Développer ses compétences (formation...)



BENEFICES POUR L'ENTREPRISE

- Knowledge management (Formalisation et capitalisation des connaissances, sauvegarde des savoirs)
- Transmission de la culture d'entreprise
- Disposer d'un salarié opérationnel plus rapidement
- Intégration facilitée – Limitation du turn-over – Fidélisation du salarié
- Recruter sur les profils difficiles à trouver (compétences spécifiques, métier émergent)
- Pallier les carences de l'offre de formation locale
- Outil de valorisation du personnel
- Vecteur d'amélioration du climat social



BENEFICES POUR LE SALARIE

- Progresser plus rapidement dans l'apprentissage
- Être mieux intégrer
- Pérenniser son emploi



ANNEXE - AUTO-EVALUATION DU TUTEUR

| GRILLE D'AUTO-EVALUATION DU TUTEUR | | | | | |
|--|---|-------------|---|---|---|
| Nom du tuteur : Nom du salarié tutoré : | Parcours de pro. : Du // / au // / | Evaluation* | | | |
| | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Par mon comportement, je montre l'exemple au salarié tutoré (organisation, discipline, esprit d'équipe, communication,...). | | | | |
| 2 | Je transmets au salarié tutoré les informations nécessaires pour le bon déroulement de son parcours de formation, pour son activité et son intégration dans l'entreprise. | | | | |
| 3 | J'aide le salarié tutoré à s'impliquer dans l'activité et la vie du service, de l'équipe. | | | | |
| 4 | Je sensibilise le salarié tutoré à l'organisation et la bonne tenue de son poste de travail (classement, rangement,...). | | | | |
| 5 | Chaque objectif que je fixe au salarié tutoré est exprimé de manière claire et précise. | | | | |
| 6 | Je m'assure que les activités que je lui confie sont réalistes, réalisables et qu'il les perçoit comme telles. | | | | |
| 7 | J'aide le salarié tutoré à structurer ses activités en gérant son temps et en hiérarchisant les priorités. | | | | |
| 8 | Je participe efficacement à la formation du salarié tutoré (formation théorique et/ou en situation de travail). | | | | |
| 9 | Je favorise le développement de l'autonomie du salarié tutoré sur le poste de travail. | | | | |
| 10 | J'encourage le salarié tutoré à proposer des idées. J'analyse avec lui ses propositions et je les prends en compte lorsqu'elles sont pertinentes. | | | | |
| 11 | Je lutte contre les stratégies d'évitement et j'accepte que le salarié tutoré me sollicite lorsqu'il en a besoin. | | | | |
| 12 | J'évalue régulièrement le salarié tutoré et je réalise avec lui les bilans intermédiaires de suivi du tutorat. | | | | |
| 13 | J'évite de mettre systématiquement l'accent sur les faiblesses ou les points à améliorer du salarié tutoré, sans valoriser ses qualités et ses réussites. | | | | |
| 14 | Je suis vigilant quant à ses éventuelles manifestations de démotivation. | | | | |
| 15 | J'invite le salarié tutoré à s'exprimer sur les difficultés qu'il rencontre. | | | | |
| 16 | Quand la situation le permet, j'essaie de remédier aux problèmes du salarié tutoré en mettant à sa disposition les moyens nécessaires. | | | | |
| 17 | Je suis ferme et direct avec lui lorsqu'il le faut. | | | | |
| 18 | En cas de non respect des règles de l'entreprise, je mets en œuvre les moyens prévus par le règlement intérieur et les usages internes (entretien avec hiérarchie). | | | | |
| 19 | Je veille à la qualité des relations qu'il a avec les autres membres de l'équipe. | | | | |
| 20 | En cas de problème ou de conflit avec des collègues, j'interviens rapidement pour ne pas laisser la situation s'envenimer. | | | | |



| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 14 | Je suis vigilant quant à ses éventuelles manifestations de démotivation. | | | | |
| 15 | J'invite le salarié tutoré à s'exprimer sur les difficultés qu'il rencontre. | | | | |
| 16 | Quand la situation le permet, j'essaie de remédier aux problèmes du salarié tutoré en mettant à sa disposition les moyens nécessaires. | | | | |
| 17 | Je suis ferme et direct avec lui lorsqu'il le faut. | | | | |
| 18 | En cas de non respect des règles de l'entreprise, je mets en œuvre les moyens prévus par le règlement intérieur et les usages internes (entretien avec hiérarchie). | | | | |
| 19 | Je veille à la qualité des relations qu'il a avec les autres membres de l'équipe. | | | | |
| 20 | En cas de problème ou de conflit avec des collègues, j'interviens rapidement pour ne pas laisser la situation s'envenimer. | | | | |

- 0 = Ne maîtrise pas (= Non Acquis)
- 1 = Maîtrise certains aspects (= En cours d'Acquisition)
- 2 = Maîtrise principaux aspects (= Acquis : réalisé en autonomie partielle)
- 3 = Maîtrise totalement (= Maîtrisé : acquis et réalisé en autonomie)



ANNEXE – PARCOURS DE FORMATION

| PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION " | | | | | | | | |
|--|--------------------|------------------|----------------|------------|--------------------|--------------------|------------------------------------|-----------------------|
| OBJECTIFS DE FORMATION : A l'issue du parcours, l'apprenant devra être capable de : | INTITULE DU MODULE | Durées (en hres) | | | Ressources | | Intervenant (Nom/Prénom/Organisme) | Planning Prévisionnel |
| | | Formation | Accompagnement | Evaluation | Interne Entreprise | Externe Entreprise | | |
| | | | | | | | | |



ANNEXE - Fiche Outils : ACCUEILLIR LE SALARIE TUTEORE

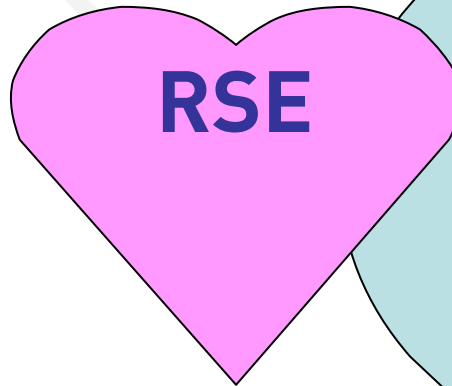
CHECK-LIST A COMPLETER PAR LE CHEF D'ENTREPRISE ET LE TUTEUR

| | |
|--|---|
| Qui va accueillir le salarié tuteur le 1 ^{er} jour : M. ou Mme | |
| Quand et où : | |
| <p>1.Préciser :</p> <p>-Les points d'ordre administratifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les horaires sont : • La rémunération du contrat est : • La prise en charge des frais de : <p>- repas est :</p> <p>- déplacements sont :</p> <p>- hébergement est :</p> <p>• Les congés payés sont de :</p> <p>-Les attentes du salarié tuteuré :</p> <p>-Les attentes de l'entreprise vis-à-vis de lui sont :</p> | <p>Par :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>1.Préciser l'organisation du tutorat :</p> <p>-le tuteur est :</p> <p>-le travail sera organisé par :</p> <p>-pour avoir de l'aide, le salarié s'adressera à :</p> <p>-des bilans intermédiaires seront effectués entre le tuteur et le salarié tuteuré tous les :</p> <p>-la formation en entreprise sera assurée par :</p> | <p>Par :</p> <p>M ou Mme</p> <p>M ou Mme</p> <p>M ou Mme</p> <p>.....</p> <p>M ou Mme</p> <p>M ou Mme</p> <p>M ou Mme</p> <p>M ou Mme</p> |
| <p>1.Présenter l'entreprise et le salarié tuteuré :</p> <p>-Présenter le règlement intérieur</p> <p>-Expliquer l'organisation</p> <p>-Présenter chaque service et son personnel</p> <p>-Présenter le fonctionnement spécifique de l'entreprise, ses habitudes, sa culture</p> | <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> |
| <p>1.Fournir l'équipement de travail par l'entreprise :</p> <p>-Bureau</p> <p>-Poste de travail (PC, ...)</p> <p>-Fournitures administratives</p> <p>-Autre :</p> <p>-Autre :</p> | <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> |
| <p>1.Prévoir un temps en fin de première semaine :</p> <p>-Répondre aux questions.</p> <p>-Recueillir les premières impressions.</p> | <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> <p>Par : <input type="checkbox"/> Réalisé</p> |



III-Autres formes de transmission

- Mécénat de compétences
- Parrainages :
 - emploi
 - entrepreneurs
 - école-emploi



Des dispositifs à articuler avec une politique RH - seniors

- Le salarié volontaire concrétise sa volonté d'être utile à la société et développe ses compétences,
- L'entreprises renforce sa cohésion interne et la motivation au travail de ses collaborateurs
- L'entreprise produit un impact social positif et renforce ainsi sa réputation et son attractivité.



Autres formes de transmission

– Le mécénat de compétences

- mettre à disposition des collaborateurs sur leur temps de travail
- pour réaliser des actions d'intérêt général
- mobilisant ou non leurs compétences.
- Ces mises à disposition peuvent être évaluées et donner lieu à un avantage fiscal.



Autres formes de transmission

- **PARRAINAGE vers l'emploi**

- Le parrainage consiste à
 - faire accompagner individuellement des personnes en recherche d'emploi
 - par des bénévoles disposant d'un réseau professionnel actif
 - afin de tirer profit de leur expérience et de leur réseau professionnel.
- Le parrainage est mobilisé le plus possible en complément d'un dispositif d'accompagnement dont il vise à renforcer l'efficacité.



Autres formes de transmission

Mécénat de compétences & gestion des seniors : ex

- **Orange**, dans le cadre du mécénat de compétences proposé par [le dispositif Temps Partiel Seniors \(TPS\)](#), les salariés en fin de carrière peuvent accorder une partie de leur temps de travail à une association d'intérêt général soutenue par l'entreprise : (éducation, santé, culture). Caritas Alsace.
- **Schneider Electric**, deux dispositifs de détachement, **Pass ONG et Pass Compétences**, permettent aux collaborateurs seniors de s'investir dans une association ou une PME. Les personnes en fin de carrière peuvent prolonger leur mission jusqu'à trois ans. Mis en place en octobre 2013, Pass ONG couvre plusieurs périmètres. **"Il est valorisé dans le cadre de l'accord intergénérationnel, mais concerne également le transfert des compétences et la responsabilité sociale de l'entreprise"**



Autres formes de transmission

- *Mécénat de compétences :*
www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/mecenat_guide_juridique.pdf
- *Mécénat d'entrepreneur :*
https://www.emploi.gouv.fr/files/files/Acteurs/.../guide_parrainage.pdf
- *Mécénat école-entreprise*
<http://eduscol.education.fr/cid47125/-guide-du-parrainage-des-eleves.html>



THE END ?



le territoire à
chaleur  ajoutée



Vers l'organisation apprenante intergénérationnelle, -
30/10/2015

www.paysdesaverne.fr

