

## Formation RH31 : Comment structurer une démarche de Gestion des Carrières et des Compétences pour les Séniors (GCCS)

🕒 1.5 jours

📅 Dernière modification le 6 septembre 2024

### Présentation

Optimisez vos ressources humaines et valorisez le potentiel des séniors au sein de votre organisation. Cette formation vous permettra d'approfondir vos connaissances sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) spécifique aux séniors, tout en développant de nouvelles compétences RH essentielles.

À l'issue de cette session et des modules complémentaires en ligne, vous serez en mesure de mettre en place une politique de gestion des carrières efficace, d'organiser des entretiens de mobilité professionnelle, et d'identifier les actions pertinentes pour valoriser les séniors dans votre entreprise.

### Objectifs de la formation

- ✓ Élaborer une politique de gestion des carrières et compétences adaptée aux séniors
- ✓ Optimiser la gestion des talents et de la mobilité interne des collaborateurs expérimentés
- ✓ Conduire des entretiens de mobilité et d'orientation spécifiques aux séniors
- ✓ Concevoir et mettre en œuvre des actions ciblées pour valoriser les compétences des séniors
- ✓ Renforcer et harmoniser la marque employeur des acteurs de la branche concernant l'inclusion des séniors

### Public

- ✓ DRH, RRH, responsables GPEC, chargés de mission ou de développement RH, responsables formation, managers de collaborateurs séniors, Directions
- Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap

### Pré-requis

Occuper une fonction RH ou managériale impliquant la gestion de collaborateurs séniors

### Programme

#### Préparation (base LMS)

- Prendre connaissance au préalable du support présenté lors des Clubs RH NEXEM « Employabilité des séniors : enjeux et opportunités pour les organisations »
- Prendre connaissance des modalités d'identification et de prévention des risques de santé et sécurité au travail
- Prendre connaissance au préalable des bases réglementaires propres à chaque demi-journée

#### Mettre en place une politique de gestion des carrières pour les séniors

- Maîtriser les outils de gestion des compétences spécifiques aux séniors
- - Élaborer un référentiel métiers et compétences adapté
- - Conduire des entretiens annuels et professionnels tenant compte des spécificités des séniors
- - Concevoir des passerelles métiers pour favoriser l'évolution des séniors

#### Identifier et développer les potentiels des collaborateurs expérimentés

- Définir des critères d'évaluation du potentiel adaptés aux séniors
- Construire des grilles de potentiels spécifiques

- Organiser des revues de personnel ou "people reviews" axées sur les séniors

#### Élaborer une stratégie de mobilité interne pour les séniors

- Distinguer les différents types de mobilité adaptés aux collaborateurs expérimentés
- Concevoir une charte de mobilité inclusive
- Identifier les acteurs clés et les étapes pour une mobilité réussie des séniors
- Etude de cas
- Comment identifier les risques de santé et sécurité au travail concernant les séniors et les mesures de prévention à mettre en place
- Comment requalifier sur poste et/ou organiser la mobilité professionnelle à l'aide des dispositifs existants

#### Gérer les 2ème et 3ème parties de carrière

- Analyser les spécificités de l'emploi des séniors
- Comprendre les enjeux des relations intergénérationnelles
- Identifier les freins et les leviers de motivation propres aux séniors

#### Traiter la problématique des plafonds de carrière

- Réaliser un diagnostic des situations de plafonnement
- Élaborer des plans d'action pour débloquer les carrières des séniors

#### Mettre en place un système de transmission des savoirs et des compétences

- Élaborer une charte de transmission des connaissances
- Identifier les métiers et les compétences clés à transmettre
- Sélectionner et former les séniors mentors

#### Optimiser l'entretien professionnel pour les séniors

- Adapter la méthodologie de l'entretien aux enjeux spécifiques des séniors
- Définir des objectifs de développement adaptés aux collaborateurs expérimentés

Les concepts réglementaires seront préalablement vus par les participants dans le cadre du e-learning et partagés en séance sous forme de Quiz. La suite de la demi-journée se déroule sous forme de l'étude de cas d'usage :

- Comment optimiser le management de proximité dans un contexte intergénérationnel
- Comment conduire le recrutement de personnels séniors

## Les plus de la formation

- Formation d'une durée globale de 1,5 jour, sous forme d'une journée en animation et 0,5 journée en acquisition de connaissances par les stagiaires à partir des ressources mises à disposition (base LMS)
- en présentiel sous forme d'une journée (7,0 h.) en animation directe, complétée par des modules de formation e-learning en ligne accessibles préalablement sur la base LMS

## Évaluation

- Évaluation continue des acquis au travers des exercices pratiques et des études de cas
- Questionnaire d'évaluation remis à chaque participant à l'issue de la formation
- Suivi post-formation proposé en supplément pour accompagner la mise en œuvre des acquis sous la forme d'un entretien (1H)
- Un questionnaire d'évaluation des acquis est remis à chaque participant au terme de la formation

## Formation disponible en intra

Une formation intra c'est :

- ✓ Une analyse précise de votre demande
- ✓ Une proposition détaillée de formation
- ✓ Une formation planifiée en concertation avec le centre de formation

Sur devis seulement.

Organisme de formation enregistré  
sous le numéro 11 75 54735 75.  
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

nexem.fr/formation  
formation@nexem.fr  
Tél : 01 55 45 33 02