

Mettre en place un contrat de génération

Vous envisagez l'embauche de jeunes collaborateurs, en cherchant à capitaliser sur l'expérience de vos seniors et vous souhaitez : développer la performance et la compétitivité de votre entreprise, en améliorant la gestion des compétences pensez au contrat de génération.

Public : Entreprise de moins de 300 salariés

Objectifs de cette action de formation :

L'objectif de cette formation est de donner les outils et les compétences nécessaires et suffisantes aux salariés « seniors » et « référents » pour faire de ces échanges une opportunité de développement au sein de l'entreprise quelque soit sa taille.

Cet objectif suppose de :

- respecter et gérer la mixité des âges,
- Connaître les notions de pratiques, compétences et expertises.
- Comprendre les principes de la pédagogie.
- Savoir mener un entretien et faire un suivi

Programme:

L'intérêt du contrat de génération pour maintenir les compétences qui font le professionnalisme de l'entreprise

- Le contrat de génération : une vision concrète et opérationnelle
- Comment définir le professionnalisme au sein de votre entreprise?
- Définitions d'une pratique professionnelle, d'une expertise et d'une compétence
- Le rôle du référent : entre manager, coach et formateur, trouver sa place...
- Les techniques de suivi de la progression

La pédagogie

- Comment impliquer un adulte dans sa montée en compétences
- Un objectif pédagogique : comment le formaliser et le fixer

L'entretien et le suivi

- Les techniques d'entretien
- Le suivi du « jeune » salarié : organisation et formalisation

Les plus pédagogiques :

- Chaque participant vient avec les contenus de formations suivis par « le jeune », son CV
- Chacun pourra travailler sur la définition des missions
- Des simulations d'entretiens et de debrief pour chaque thématique
- Une partie des connaissances et de l'évaluation peut être travaillée à distance

Durée : 2 jours