

TOUTES LES GÉNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent



OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

AUTODIAGNOSTIC

DÉMARCHE D'ANTICIPATION CONTINUE	-	+
Menez-vous une réflexion sur les évolutions des activités de votre entreprise et sur l'impact des évolutions technologiques sur vos métiers ?		
Prenez-vous également en compte dans votre réflexion les éléments liés à votre concurrence ?		
Cherchez-vous à développer une connaissance sur l'évolution des activités de vos clients et de leurs métiers ?		
Vous appuyez-vous sur les travaux de votre observatoire de branche sur les métiers et les qualifications ?		
Prenez-vous en compte les résultats des études prospectives de votre branche dans vos réflexions ?		
Inscrivez-vous vos réflexions dans une logique territoriale en utilisant les travaux de l'Observatoire Régional Emploi Formation ?		
Associez-vous les représentants du personnel à ces réflexions ?		
Associez-vous l'encadrement de proximité à ces réflexions ?		
Construisez-vous à partir de ces réflexions et travaux une vision du devenir de l'entreprise et définissez-vous une stratégie ?		
Partagez-vous cette vision et cette stratégie avec l'ensemble des salarié(e)s ?		

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET COMPETENCES D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

- +

Avez-vous recensé les savoirs et compétences de vos salarié(e)s ?



Avez-vous développé des référentiels prospectifs d'activités et de compétences ?



Avez-vous identifié les emplois en déclin et les emplois en croissance ?



Avez-vous construit des filières dans les familles de métiers ?



Avez-vous identifié les passerelles possibles entre les familles de métier à partir des compétences ?



Avez-vous communiqué sur les évolutions des emplois et des compétences auprès de vos salarié(e)s ?



Associez-vous les représentants du personnel à ces travaux ?



Associez-vous l'encadrement de proximité aux ces travaux ?



Associez-vous des salarié(e)s aux groupes de travail ?



SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- +

Avez-vous mis en place les entretiens professionnels ?



Avez-vous formé les cadres de proximité à la mise en œuvre et à la conduite de l'entretien professionnel ?



Avez-vous sensibilisé les salarié(e)s à l'intérêt des entretiens professionnels pour être acteurs de leurs parcours professionnels ?



Utilisez-vous les entretiens pour détecter les compétences transversales et favoriser la mobilité interne ?



Prenez-vous en compte lors de ces entretiens les attentes et contraintes de vos salarié(e)s pour construire un projet partagé ?



Accompagnez-vous les projets d'évolution professionnelle à la demande des salarié(e)s ?



Valorisez-vous l'expérience de vos salarié(e)s en les incitant à s'inscrire dans une démarche de certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ?



Utilisez-vous des bilans professionnels pour mieux évaluer les compétences de vos salarié(e)s ?



Encouragez-vous vos salarié(e)s à l'utilisation des bilans de compétences ?



Articulez-vous les dispositifs de formation pour construire des parcours adaptés aux projets d'évolution de l'entreprise et du salarié(e) ?



CONDUITE D' ACTIONS SPECIFIQUES POUR LES PLUS DE 55 ANS

-

+

Utilisez-vous le respect de l'égalité de traitement entre les salariés comme un critère d'évaluation des cadres et des responsables ressources humaines ?



Veillez-vous à promouvoir vos salariés quelque soit leur âge ?



Proposez-vous un entretien de deuxième partie de carrière à vos salariés : conditions de travail, besoins en formation, transfert de savoir faire, attentes, droits à la retraite ?



Avez-vous formé les personnes qui conduisent ces entretiens aux spécificités de l'entretien de 2nde partie de carrière ?



Prenez-vous en compte l'horizon professionnel de la personne et ses attentes pour lui proposer des évolutions de carrière ?



Facilitez-vous l'accès à la VAE,



Encouragez-vous l'utilisation du bilan de compétences ?



Avez-vous crée des missions transversales pour les personnes en fin de carrière : consultant interne, formateur, tuteurs... ?



Avez-vous proposé aux personnes de plus de 55 ans de capitaliser et formaliser leur expérience pour la transmettre ?

