

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

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

AUTODIAGNOSTIC

ENGAGEMENT DES SALARIÉ(E)S DANS LA FORMATION	-	+
Avez-vous sensibilisé vos salarié(e)s pour qu'ils deviennent acteurs de leur parcours de formation et de leur évolution professionnelle ?		
Avez-vous clarifié les notions de compétence et de qualification et partagez-vous ces définitions avec les salarié(e)s de l'entreprise ?		
Avez-vous cherché à démontrer le sens et l'utilité de la formation ?		
Avez-vous cherché à construire des liens entre les connaissances acquises en formation et le travail ?		
Prenez-vous vous en compte leur projet personnel, leur motivation dans l'accès à la formation ?		
Avez-vous défini des règles d'accès à la formation en fonction du projet de l'entreprise et de celui du salarié(e) ?		
Avez-vous informé vos salarié(e)s sur les dispositifs et les modalités d'accès à la formation (plan, DIF, CIF) ?		
Avez-vous mis à disposition de votre personnel un catalogue de formation en rapport avec l'évolution des métiers et les besoins de l'entreprise ?		
Accompagnez-vous vos salarié(e)s dans l'utilisation du passeport formation ?		
Avez-vous prévu une reconnaissance financière de l'acquisition de nouvelles qualifications ?		

CREATION DES CONDITIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN SITUATION DE TRAVAIL

- +

Avez-vous sensibilisé l'encadrement aux conditions requises pour que le travail soit formateur ?	
Avez-vous veillé à impliquer l'encadrement dans la mise en oeuvre des nouvelles acquisitions de connaissances ?	
Avez-vous mis en place des parcours d'intégration à l'embauche qui s'inscrivent dans la durée ?	
Avez-vous défini des parcours professionnels et des confrontations à de nouvelles situations de travail ?	
Avez-vous favorisé la mixité des équipes (générations, expériences, compétences) ?	
Mettez-vous en place des démarches de résolution de problème en groupe ?	
Avez-vous prévu des temps d'échange et /ou d'analyse des pratiques entre les membres de l'équipe ?	
Avez-vous prévu dans le cadre des actions de formation des périodes en situation de travail réelle ?	
Avez-vous prévu une reconnaissance financière de l'acquisition de nouvelles qualifications ?	

ARTICULATION DE LA POLITIQUE FORMATION SUR LA POLITIQUE RH

- +

Avez-vous identifié une ressource externe ou bien vous êtes doté de ressources en interne pour mettre en oeuvre une ingénierie de formation ?	
Avez-vous défini les liens entre métiers, référentiels compétences et actions de formation ?	
Avez-vous déterminé grâce aux entretiens professionnels les adaptations nécessaires, les évolutions de carrières et les parcours possibles de vos salarié(e)s ?	
Avez-vous exploité les entretiens professionnels afin de déterminer les écarts de compétences et les besoins en formation ?	
Avez-vous élaboré un projet de plan de formation pluriannuel qui anticipe sur les besoins en compétences de demain ?	
Avez-vous rendu les orientations et le processus d'élaboration du plan lisible pour les représentants du personnel et pour les salarié(e)s ?	
Avez-vous identifié des aides financières complémentaires pour optimiser votre budget de formation (FSE, fonds mutualisés...) ?	

CONDUITE D' ACTIONS SPECIFIQUES POUR LES PLUS DE 55 ANS

-

+

Avez-vous cherché à identifier les freins éventuels d'accès à la formation des salarié(e)s de plus de 55 ans ?



Avez-vous demandé à l'encadrement de justifier les écarts à la formation éventuels en fonction de l'âge ?



Avez-vous développé un engagement de formations prioritaire pour les plus de 55 ans ?



Avez-vous informé les salarié(e)s des objectifs de la formation : adaptation, mobilité, reconversion, évolution ?



Avez-vous cherché à identifier les facteurs inhibants ou facilitateurs d'apprentissage ?



Veillez-vous dans les formations proposées à l'utilisation de pédagogie qui valorisent l'expérience ?



Avez-vous donné la possibilité aux seniors de formaliser leurs expériences en devenant formateurs ?



Avez-vous proposé aux seniors des situations de travail qui développent les compétences : tutorat, expertise, travail en mode projet, communautés de pratiques, binomat ?

