



# FORMATION

## Contrat de Génération



Gestion du  
personnel

### > PUBLIC

Les personnes impliquées dans la gestion du personnel selon les cas : dirigeants, responsables des Ressources Humaines, comptables

### > PRÉREQUIS

Aucun prérequis, une connaissance du fonctionnement des instances représentatives du personnel est toutefois souhaitable

### > LIEU

Dans la salle de réunion de Médiation Conseil

### > NOMBRE DE PARTICIPANTS

6 personnes

### > MOYENS PÉDAGOGIQUES

Apports culturels, théoriques et pratiques par le formateur (historique, législation, cas pratiques)

Alternance de séquences d'analyse des problèmes posés, d'apports méthodologiques et de travaux personnels des participants.

Étude des cas rencontrés par les stagiaires et solutions personnalisées élaborées par groupes et sous-groupes sur les conseils du formateur.

### > ÉVALUATION

Questionnaire

### > FORMATEURS

César BLUM, Consultant Négociation collective, formateur en Ressources Humaines

Julie RACÉ, MASTER droit Social Université de Strasbourg, formatrice en Ressources Humaines

### > DURÉE

3 jours, soit 21h

### > COÛT

Nous consulter

### > PROCHAINES DATES

Selon vos disponibilités

## > VOS BESOINS

Vous souhaitez connaître les nouvelles dispositions liées au contrat de génération pour assumer vos obligations et faire progresser votre politique de gestion des Ressources Humaines.

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

À l'issue de cette formation, les stagiaires seront capables de:

- > Maîtriser le cadre légal du contrat de génération
- > Connaître le rôle des différentes instances représentatives du personnel
- > Établir un accord d'entreprise
- > Appliquer les dispositions conventionnelles

## PREMIER JOUR

### Le cadre légal

#### Le cadre légal

- > Les dispositions légales actuelles
- > Les anciennes dispositions relatives aux SENIORS
- > Les Obligations pour les groupes de 50 salariés et plus
- > Les aides, les sanctions

#### Le diagnostic

- > Le Rapport Annuel Unique au Comité d'Entreprise
- > Les indicateurs spécifiques (égalité professionnelle...)
- > Le diagnostic spécifique
- > Identifier les indicateurs de suivi

## > DEUXIEME JOUR

### Le cadre légal

#### Le rôle des représentants du personnel

- > Le Comité d'Entreprise
- > Les Délégués du Personnel
- > Les Délégués Syndicaux
- > Leurs droits et devoirs

#### La procédure à suivre

- > La Négociation Annuelle Obligatoire
- > L'organisation des négociations hors NAO

## TROISIEME JOUR

### Le choix des actions à mettre en œuvre

#### Les actions à mettre en œuvre

- > Embaucher un jeune
- > Maintenir un emploi senior
- > Que faire en cas de rupture, de suspension du contrat ?

#### La contractualisation des objectifs

- > L'accord d'entreprise
- > L'évaluation du dispositif

#### NICE

Porte de l'Arénas -C-  
455 Promenade des Anglais  
06299 NICE Cedex 03  
Tél. : 04 92 29 00 05  
accueil@mediationconseil.fr  
Numéro de déclaration d'existence DIREC  
PACA 93060417106

#### PARIS

Immeuble Kerria N° 1  
14, Avenue du Québec  
BP 90235  
91943 VILLEBON COURTABOEUF cedex  
Tél. : 01 69 07 01 79  
Mobile : 06 45 79 44 20  
accueil@mediationconseil.fr

