



FRANCE – DIRECCTE Unité Territoriale du Val d'Oise

« Toutes les générations en entreprise,
avec l'Europe les Acteurs du Val d'Oise s'engagent »

www.toutes-les-generations-en-entreprise.com



Audition Plateforme Nationale RSE
Jeudi 3 avril 2014





«TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE» *Stratégie territoriale pour la performance sociale .*

La gestion active des âges, la solidarité entre les générations et le management intergénérationnel

Levier

De la performance sociale et sociétale pour la compétitivité et l'attractivité

Pour

Une valorisation des parties prenantes, une affirmation de son ancrage territorial

Mots clés: Performance RH, enjeux sociaux et sociétaux, organisation responsable, démarche participative, engagement volontaire, approche pragmatique.





PLAN EGALITE ACCES A
L'EMPLOI ET DANS LE
TRAVAIL



- Notre stratégie est inscrite dans la durée depuis 2007
- Notre cadre d'action est double
- Notre démarche vise une intervention à un double niveau

Les principes de notre démarche :

- La pluridisciplinarité de notre approche mobilisant un partenariat d'expertise, les acteurs de l'entreprise (Salarié, Manager, RH, Dirigeant..), les collectivités...
- La prise en compte de l'ensemble des champs Ressources Humaines, (Formation, Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité, Bien être au travail, Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, Transmission des Savoirs Faire, Recrutement et maintien, Collaboration entre les générations, Dialogue Social, RPS, Egalité F – H, Discrimination, ...)
- La contribution et la co construction des outils par l'ensemble des parties prenantes,
- La professionnalisation et la valorisation des pratiques d'acteurs et des pratiques RH exemplaires,
- La capitalisation, la communication et le transfert des outils et des pratiques (guides, semaines RH, conférence de restitution, site internet...)

Pour garantir une meilleur lisibilité, une concentration autour de 2 dispositifs majeurs :



Partenaires Français

- L'ACMS
- L'AMETIF
- SISVO
- APEC
- Pôle Emploi
- CGPME
- MEDEF (MEVO)
- CFDT
- L'Assurance Retraite IDFL
- Défenseur Des Droits
- PLIE
- MDE
- MIFE
- Parcs d'activités,
- AFMD
- OPCALIA
- Chambre des métiers
- ARACT
- ADECCO
- Entreprises
- Services de l'Etat
- Université de Cergy Pontoise
- Cabinet FACEM
- Cabinet QUINTECIA
- Cabinet MCC Mobilités
- Association d'entreprises
- Collectivités

Partenaires Européens

Finlande :

- Institut Finlandais de la Santé au Travail

Belgique :

- HEC Liège
- Séniors Flex

Allemagne :

- Institut des Etudes Démographiques de Thuringe
- C.E.S.I

Espagne : - Ville de Malaga

Italie : - Province de Trente

République Tchèque :

- ONG Genders Studies

Pologne : - Institut du Travail et des Sciences Sociales

Commission européenne :

- Réseau Ages FSE

OCDE



Volet professionnalisation

OUTIL-AGES TRANSNATIONAL

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

Un volet pour les partenaires experts, et les acteurs de l'entreprises de:

- partage de connaissance,
- partage d'expertise,
- partage de pratique
- dialogue et de concertation,

Pour contribuer à l'enrichissement et à l'évolution de ses pratiques, à la co construction d'outils pragmatiques et opérationnels pour se positionner, agir et communiquer,

Volet valorisation des pratiques

LES TROPHÉES TRAJECTOIRES

toutes les générations en entreprise

« RÉCOMPENSE VISANT À VALORISER LES EMPLOYEURS QUI ŒUVRENT EN FAVEUR D'UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES, FAVORISANT LE RETOUR ET/OU LE MAINTIEN EN EMPLOI DE TOUTES LES GÉNÉRATIONS »

APPRÉCIER LA PERTINENCE, L'EFFICACITÉ ET LA REPRODUCTIBILITÉ DES ACTIONS PROPOSÉES PAR LES EMPLOYEURS SELON LES CRITÈRES SUIVANTS

- Contexte & qualité du dialogue social,
- Mise en œuvre & réalisation,
- Résultats obtenus,
- Amélioration continue.





Capitalisation & Essaimage

Des outils coproduits par les parties prenantes



Un outil collaboratif pour échanger entre partenaires



Un site public pour la valorisation, la communication et la diffusion.



Construction du « référentiel des compétences intergénérationnelles »





Contexte 2014

INTERGENERATIONNEL & PERFORMANCE ET RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

- Poursuite du déploiement des « Contrats de Génération »
- Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013: « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».
- Responsabilité Sociétale des Entreprises comme cadre d'action des mesures gouvernementales et levier de la compétitivité des entreprises.



TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE

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

www.valdoise.fr/generations-en-entreprise



PLAN EGALITE ACCES A L'EMPLOI ET DANS LE TRAVAIL



OUTIL-AGES

TRANSNATIONAL

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

Le volet
PROFESSIONNALISATION



Volet
Référentiel des compétences
intergénérationnelles

Volet
« label management
responsable »

- ◆ Finaliser le référentiel des compétences managériales intergénérationnelles
- ◆ Engager une démarche de certification

- ◆ Une **gouvernance** démocratique
- ◆ Une **stratégie** de développement qui concilie performance économique et performance sociale
- ◆ Un **management** libéré et libérateur qui refait place à l'humain dans l'entreprise
- ◆ Un **engagement** sociétal de l'entreprise sur son territoire



◆ Animer des modules de sensibilisation sur la thématique

Gestion des âges et responsabilité sociale de l'entreprise

Management responsable et performance des entreprises

Management opérationnel, engagement des salariés et RSE



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

www.valdoise.fr/generations-en-entreprise



PLAN EGALITE ACCES A L'EMPLOI ET DANS LE TRAVAIL



LES TROPHEES

TRAJECTOIRES

toutes les générations en entreprise

Le volet
Valorisation





Conforter notre démarche de valorisation des pratiques de **l'intergénérationnel** en entreprise, en portant une attention particulière aux résultats produits et à leurs effets dans le cadre de la **Responsabilité Sociétale des Entreprises**.

Volet économique:

La transmission des savoirs et la préservation des compétences clés comme gage de pérennité des entreprises (PyroAlliance)

La synergie des compétences propres à chaque génération comme levier de la performance (MS Ebénisterie)

Volet social:

Retour à l'emploi et développement de l'employabilité des populations les plus vulnérables (Caisse Régionale du Crédit Agricole du Nord Est, WFS).

Définir une stratégie globale d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels (Cochery Ile de France, Sodexo, Val d'Oise Habitat))

Volet sociétal:

Une meilleure connaissance des acteurs et des réseaux locaux pour mieux s'impliquer (SCGD)

Un ancrage, un partage et une valorisation de tout un territoire (Umicore France)

Une prise en compte des politiques et des réglementations publiques pour revisiter ses processus RH et s'engager dans une démarche de dialogue social (MAGNUM France)

Volet environnemental:

S'appuyer sur la coopération intergénérationnelle pour intégrer la dimension environnementale:

« *Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous la transmettons à nos enfants* »

(Antoine de Saint Exupéry).





PLAN EGALITE ACCES A
L'EMPLOI ET DANS LE
TRAVAIL



✓ Appréhender l'**intergénérationnel** comme une finalité, mais aussi comme un moyen.

✓ Intégrer les critères propres à la **RSE**:

- Valorisation du rôle des parties prenantes.
- Intégrer des référentiels relatifs à la RSE dans les méthodes d'évaluation.
- Porter une attention particulière aux résultats obtenus.





RESULTATS QUANTITATIFS

- Près d'une cinquantaine de partenaires experts mobilisés toutes disciplines confondus depuis 2007,
- Depuis 2011, 7 pays européens partenaires (Belgique, Allemagne, Finlande, Italie, Espagne, Pologne, République Tchèque)
- Plus de 1000 entreprises ont pu participer et collaborer à l'ensemble de la démarche, à la co-construction de l'ensemble des outils,
- 15 entreprises récompensées,
- 50 ateliers RH ,
- 10 conférences de restitution,
- Une contribution à de nombreuses conférences nationales et européennes,
- Une contribution aux différents rapports (IGAS, DGEFP, DGT, OCDE, Commission européenne...)

RESULTATS QUALITATIFS

- Une administration légitime dans son rôle d'impulsion, de coordination et de pilotage,
- Des politiques publiques contribuant à l'évolution des pratiques,
- Un contexte de vieillissement favorable à des changements profonds dans les organisations,
- La valorisation du dialogue social par l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- Une prise de conscience que l'amélioration de la performance globale et de la cohésion interne exigent l'engagement accru de tous les collaborateurs, un management efficace de l'intergénérationnel, face aux enjeux quotidiens de l'entreprise,
- Une mise en réseau collective et dynamique des parties prenantes permettant une meilleure identification des complémentarités possibles,
- Le déploiement d'une boîte à outils opérationnelle et pragmatique, pour se positionner, agir, et communiquer,
- Effet levier très favorable pour l'ensemble des parties en terme de valorisation, de performance et d'image.

