

Sommaire

Du même auteur	IX
Préface	XI
Remerciements	XV
Introduction – Atout senior !	XVII
1 Des jeniors impliqués au travail, une nécessité sociale	1
1.1 L'âge de la retraite !?	2
1.2 Jeniors : une ressource insoupçonnée à ressource	8
1.3 Une situation sous contrôle	8
1.4 « Une saignée salutaire »	10
1.5 De l'incantation à l'action en faveur des jeniors	11
1.6 L'impératif vital du plan senior	14
2 Auditer les jeniors	19
2.1 Un audit, évidemment !	19
2.2 Des entretiens conduits par le management	24
2.3 Un modèle d'entretien d'audit junior	27
2.4 Le suivi de l'entretien d'audit	41
3 Un élan vital pour les jeniors	43
3.1 « La triple hélice vitale »	44
3.2 La GPEC, outil du management relationnel	47

4	Un plan d'action concret	55
4.1	Des mesures connues pour un plan méconnu	55
4.2	Un plan d'action opérationnel.....	58
5	Au-delà des stéréotypes	69
5.1	À tout Senior... ..	69
5.2	Les compétences des juniors	75
5.3	Le capital compétences des juniors.....	81
6	Réhabiliter les juniors	83
6.1	Inverser le processus d'exclusion	84
6.2	Qui sont les seniors actifs ou « juniors » ?	85
6.3	Une nouvelle conception RH	91
7	Revaloriser les juniors	97
7.1	Mesurer les compétences des juniors	98
7.2	Quand mesurer les compétences des juniors ?.....	104
7.3	La préparation et l'implication des personnels.....	106
7.4	Le guide d'entretien.....	110
7.5	Le dossier de l'entretien professionnel.....	111
8	Évaluer les juniors	115
8.1	Le référentiel de compétences.....	115
8.2	Les cartes de compétences	118
8.3	Le passeport d'orientation, de formation et de compétences	120
8.4	La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	123
8.5	Le bilan de compétences	126
9	Réaliser le Bilan d'étape professionnel (BEP) junior	129
9.1	L'historique vital (histoire professionnelle)	132
9.2	Le dossier de candidature	133
9.3	Les outils pour un autodiagnostic.....	133
9.4	Le <i>curriculum vitæ</i>	135
9.5	La lettre de présentation	136
9.6	La notice technique	137
9.7	La lettre de confirmation	139
9.8	Le Bilan d'étape personnel et professionnel	140

4	Un plan d'action concret	55
4.1	Des mesures connues pour un plan méconnu	55
4.2	Un plan d'action opérationnel.....	58
5	Au-delà des stéréotypes	69
5.1	À tout Senior... ..	69
5.2	Les compétences des juniors	75
5.3	Le capital compétences des juniors.....	81
6	Réhabiliter les juniors	83
6.1	Inverser le processus d'exclusion	84
6.2	Qui sont les seniors actifs ou « juniors » ?	85
6.3	Une nouvelle conception RH	91
7	Revaloriser les juniors	97
7.1	Mesurer les compétences des juniors	98
7.2	Quand mesurer les compétences des juniors ?.....	104
7.3	La préparation et l'implication des personnels.....	106
7.4	Le guide d'entretien.....	110
7.5	Le dossier de l'entretien professionnel.....	111
8	Évaluer les juniors	115
8.1	Le référentiel de compétences.....	115
8.2	Les cartes de compétences	118
8.3	Le passeport d'orientation, de formation et de compétences	120
8.4	La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	123
8.5	Le bilan de compétences	126
9	Réaliser le Bilan d'étape professionnel (BEP) junior	129
9.1	L'historique vital (histoire professionnelle)	132
9.2	Le dossier de candidature	133
9.3	Les outils pour un autodiagnostic.....	133
9.4	Le <i>curriculum vitæ</i>	135
9.5	La lettre de présentation	136
9.6	La notice technique	137
9.7	La lettre de confirmation	139
9.8	Le Bilan d'étape personnel et professionnel	140

9.9 S'évaluer, c'est facile !	144
10 Les juniors en leur miroir	145
10.1 Ils oscillent entre renoncement et espoir	145
10.2 Ils sont souvent perplexes.....	148
10.3 Ils ont besoin d'être informés	150
10.4 L'Eldorado après le <i>tripalium</i>	152
10.5 Des parcours exemplaires	155
10.6 Une gestion innovante pour une carrière.....	159
11 Bonifier les talents des juniors	165
11.1 Mieux connaître les juniors en activité.....	165
11.2 Améliorer les conditions de travail	168
11.3 Prévenir un fléau : la charge mentale	172
11.4 Développer la formation continue	173
11.5 Rénover la gestion des compétences.....	177
11.6 Favoriser le tutorat et le transfert des compétences.....	182
11.7 Préparer la fin de carrière des juniors.....	183
12 Épures de plan d'action	187
12.1 Instaurer une nouvelle politique RH.....	187
12.2 Faciliter le cumul emploi/retraite	188
12.3 Moduler le temps de travail.....	191
12.4 Encourager la mobilité du travail des juniors	193
12.5 Équilibrer la pyramide des âges.....	194
12.6 Instaurer un nouveau management des juniors.....	196
12.7 S'inspirer d'actions exemplaires.....	201
12.8 Un bilan limité pour une rupture majeure	204
13 Le management intergénérationnel.....	207
13.1 De la confrontation à l'émulation.....	207
13.2 Les juniors et le Minotaure	209
13.3 Les enjeux de la gestion des âges.....	211
13.4 Des quinquas requinqués	213
Conclusion – Un plan junior pour un nouvel essor ?	217
Bibliographie	227