

Spécial Contrat génération

Un dispositif de tutorat junior/sénior début 2013

On attendait la rentrée afin de mieux cerner les conditions de mise en œuvre du contrat génération. C'est chose faite puisque le document d'orientation a été remis, mardi 4 septembre, aux partenaires sociaux. Le contrat génération revêtira deux formes selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le dispositif sera facultatif. Il prendra la forme d'un contrat individuel de tutorat conclu entre un jeune embauché et un salarié sénior. Les entreprises pourront mettre en application le dispositif dès la publication de la loi, soit début 2013. Les entreprises concernées toucheront deux aides forfaitaires annuelles de 2 000 euros, pendant 3 ans pour le jeune de moins de 26 ans embauché en CDI, jusqu'à la retraite pour le sénior de 57 ans et plus maintenu dans l'emploi. Cette aide pourra s'ajouter aux allègements déjà existants pour les bas salaires, en deçà de 1,6 smic.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le contrat génération sera obligatoire et mis en place dans le cadre d'un accord collectif négocié dans chaque entreprise. Cet accord se substituera aux plans seniors, obligatoires depuis 2009. Si l'accord n'était pas conclu avant le 30 septembre 2013, les entreprises perdront une partie des allègements des cotisations sur les bas salaires et seront soumises à une pénalité égale à 1% de la masse salariale.

En France, le taux de chômage des jeunes est élevé et le taux d'emploi des séniors est faible. Ce constat appelle appelle donc à œuvrer en parallèle pour une

insertion professionnelle durable des jeunes et pour un maintien en emploi des séniors jusqu'à leur départ en retraite. 500 000 contrats de génération devraient être créés sur les cinq prochaines années. Le contrat génération permettra la transmission de savoirs entre un sénior et un jeune. Il semble que cet enjeu soit sous-estimé par de nombreuses entreprises qui continuent de perdre progressivement des savoirs avec le départ de leurs collaborateurs. Comment l'expliquer ? Il faut aller bien au delà du seul concept de la transmission des savoirs pour mieux comprendre les enjeux qui se jouent au cœur de l'entreprise. En effet pour se démarquer d'une concurrence de plus en plus vive, les entreprises doivent produire des produits et services personnalisés. Elles doivent innover sans cesse. Le client est devenu le principal arbitre du jeu. Aussi la compétitivité repose-t-elle sur un levier : le capital humain.

Les entreprises les plus compétitives ont intégré que l'enjeu de l'investissement humain était primordial. Investir sur l'humain c'est développer les compétences de ses collaborateurs, renforcer la qualité des relations et de la communication au sein de l'entreprise. C'est également favoriser les échanges de pratiques, les interactions entre collaborateurs et ainsi contribuer à faire évoluer les façons de voir, penser et faire. L'effet est bénéfique sur la création de la connaissance collective : connaissance des produits, des clients, des cycles de production. Cette transmission de connaissances va générer de nouveaux savoirs individuels et collectifs. L'entreprise apprend et s'adapte en conséquence. Son cycle d'innovation est plus important renforçant d'autant sa compétitivité.

Contrat génération : comment s'y préparer ?

Vous êtes la personne en charge de la mise en place du dispositif de tutorat dans votre entreprise ? Suivez les fiches que nous publions, 6 au total, elles vous guideront pas à pas. Tout travail effectué en amont du dispositif en déterminera le succès. Pendant toute cette phase préparatoire, votre objectif sera de mettre au point un dispositif qui réponde à la fois aux objectifs fixés, aux valeurs de votre entreprise et qui soit motivant pour vos collaborateurs.

Préparez vous avec la fiche de travail N°1

La fiche N°2 : "Jumelage et fonctionnement des binômes" sera publiée en Octobre

Fiche de travail N°1 : Préparation du dispositif de tutorat

- Déterminer l'objectif du programme de tutorat
- Analyser la pyramide des âges
- Etudier l'environnement économique : secteur d'activité, marché, concurrence,
- Anticiper les risques de pertes de compétences et de connaissances
- Lister les avantages du dispositif de tutorat
- Etablir les liens avec les valeurs de l'entreprise
- De combien de tuteurs aurez vous besoin ?
- Pour combien de tutorés ?

Le Québec a depuis quelques années développé des programmes de "mentorat" qui s'apparentent au contrat génération. Ces programmes permettent à un sénior de transmettre ses savoirs à un junior et sont une des solutions mises en place pour répondre à la situation particulière que connaît le pays depuis la fin des années 1990. En effet, le Québec est confronté au départ massif en retraite de travailleurs, posant ainsi des problèmes de transmission de savoirs et d'intégration des jeunes. Le Québec a pris conscience que la majorité des travailleurs qui arrivent sur le marché du travail peuvent se voir priver de la mémoire organisationnelle et apprendre leur métier sans le soutien des plus expérimentés, occasionnant des pertes de temps et de productivité pour de nombreuses entreprises. Le mentorat a été reconnu depuis longtemps comme une façon de favoriser les compétences. Il s'agit d'un véhicule efficace par rapport au coût pour développer de nouveaux talents et pour transmettre le savoir. Le mentorat (tutorat) est un investissement pour l'avenir de l'entreprise.

Nous vous annonçons le lancement de l'association APTE en France, jumelée avec Mentorat Québec. L'objectif de l'association sera de promouvoir la pratique du tutorat.
www.apte-tutorat.fr

Prochaines étapes :

- Septembre 2012 :
Démarriage des négociations
- Décembre 2012 :
Fin des négociations
- Début 2013 :
Projet de loi instituant le contrat génération

Métis & Maïa

Siège social
17 ter rue de Bretagne
92 600 Asnières sur Seine
Téléphone : 09 81 47 03 88

Directrice de la publication :
E.Bréant
Rédactrices : E.Bréant