



# SPARKLING GREY



Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

## Formation des formateurs

[www.sparkling-grey.eu](http://www.sparkling-grey.eu)

 /SparklinGrey/

 Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. La présente publication[communication] n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient. Projet n° 2016-1-PT01-KA204-022852.



# Bienvenu(e)!

Ce module est spécialement conçu pour les prestataires de formation et d'orientation (organisations) et leurs professionnels (formateurs, consultants, professionnels de l'orientation), qui seront chargés d'élaborer et d'adapter des politiques, des stratégies et des formations formelles et non formelles concernant la gestion de l'âge.

- 1) Introduction de la plate-forme Sparkling Grey
- 2) Méthodes et techniques de formation et de conseil
- 3) Attirer et retenir des employés talentueux (niveau organisationnel)
- 4) Formation et perfectionnement des travailleurs senior (niveau organisationnel)
- 5) Prolonger la vie professionnelle et préparer la retraite des travailleurs senior (niveau organisationnel)
- 6) Environnement intergénérationnel (niveau organisationnel)
- 7) Apprentissage non formel sur le lieu de travail et apprentissage intergénérationnel (niveau individuel)
- 8) Prolonger la vie professionnelle et plan carrière (niveau individuel)
- 9) Préparer sa retraite (niveau individuel)
- 10) Exercices pratiques

# Attraction / Rétention d'employés talentueux (niveau organisationnel)



## Contenu de la leçon

**3.1 Quelles sont les ressources, les outils et les activités pratiques contenus dans la trousse à outils ?**

**3.2 1 étude de cas de BMW (participation d'un modérateur)**

**3.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (dynamique de groupe : confiance aveugle/vidéo : Les avantages d'embaucher des travailleurs âgés)**

**Objectif :** l'objectif de la leçon est de donner un aperçu des types d'outils disponibles et comment les utiliser.



## 3.1. Quelles sont les ressources, les outils et les activités pratiques contenus dans la boîte à outils ?

## Leçon 3.

Bonjour, je suis Sophie. Je travaille comme directeur des ressources humaines dans une PME du textile. J'ai remarqué que nos travailleurs vieillissent. Néanmoins, ils semblent prêts à continuer à travailler dans nos entreprises à condition que de bonnes conditions leur soient offertes. De plus, avec le vieillissement de la population, l'âge moyen de nos candidats est de plus en plus élevé. Mon objectif est de former mes équipes de RH et de gestionnaires afin qu'ils puissent recruter, sélectionner et maintenir en poste efficacement les travailleurs seniors. J'ai accès à la formation Sparkling Grey et aux outils de pédagogiques, voyons comment je peux les utiliser.

COMMENCER



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Projet N°.: 2016-1-PT01-KA204-022852

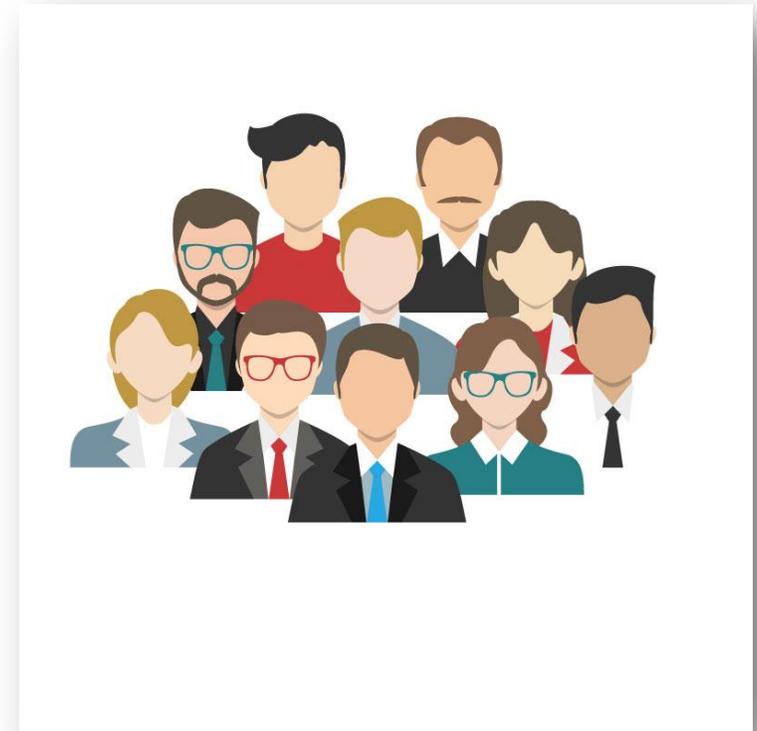
## Leçon 3.

Dans cette boîte à outils, vous avez accès à des exemples que vous pouvez utiliser pour le recrutement, la sélection et le maintien en poste des employés seniors. Dans le Manuel, vous trouverez des connaissances théoriques du point de vue des ressources humaines. De plus, vous trouverez dans la boîte à outils plusieurs exercices pratiques, des ressources et des études de cas qui peuvent vous aider dans votre préparation en tant que formateur.

Ces ressources pratiques sont :

- Activité 1 : Qui est mon partenaire ? (brise-glace)
- Activité 2 : BMW diffuse la bombe à retardement (étude de cas)
- Activité 3 : Entretien d'embauche (atelier)
- Activité 4 : Communication positive (atelier)
- Activité 5 : Confiance aveugle (jeu)
- Activité 6 : Avantages de l'embauche d'employés plus âgés (vidéo)
- Activité 7 : 10 résolutions sur la rétention du personnel (vidéo)
- Activité 8 : Duos d'accueil (activité pratique)
- Activité 9 : La mobilité interne chez Siemens (étude de cas)

Il est important de comprendre quel type de ressource est adapté pour quel objectif. Revoyons les rapidement ensemble.....



Activité 1 : Qui est mon partenaire ? (brise-glace)

**Quand l'utiliser :** Au début de cette formation ou de toute autre activité de formation pour permettre aux participants de se familiariser les uns avec les autres.

Activité 2 : BMW diffuse la bombe à retardement (étude de cas)

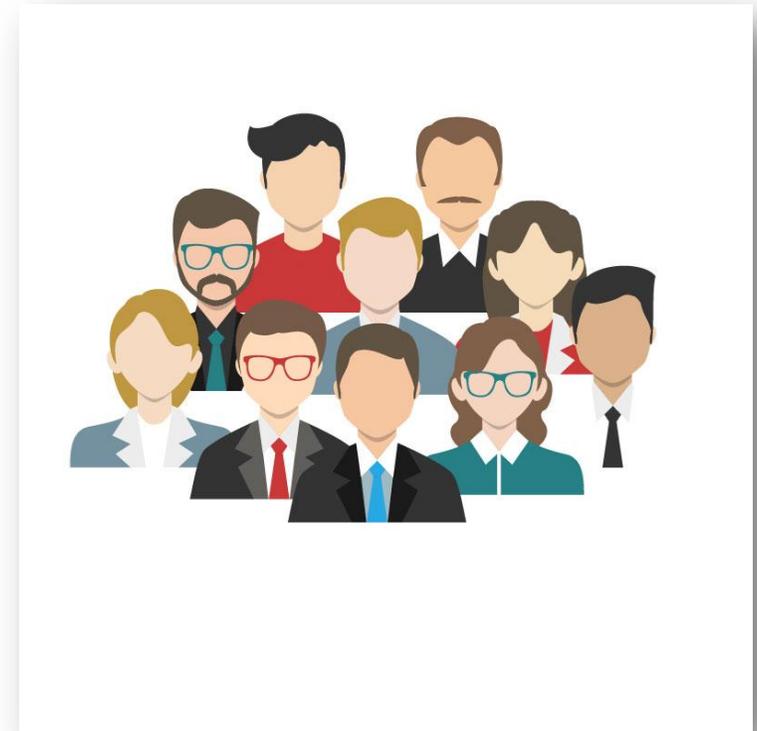
**Quand l'utiliser :** Convaincre les RH, les gestionnaires et les chefs d'entreprises de l'importance de trouver des solutions pratiques pour le bien-être et l'efficacité au travail des employés (des seniors et des cadres supérieurs).

Activité 3 : Entretien d'embauche (exercice pratique)

**Quand l'utiliser :** Préparer les responsables RH avant les entretiens. Cet exercice vise à favoriser les pratiques positives lors des entretiens avec les seniors et à répondre aux craintes ou aux blocages des managers.

Activité 4 : Communication positive (exercice pratique)

**Quand l'utiliser :** Cet exercice peut être utilisé lors de séminaires d'entreprise, de formations et d'ateliers afin de favoriser une communication constructive entre les différentes générations..



## Leçon 3.

Activité 5 : Confiance aveugle (jeu)

**Quand l'utiliser** : Au cours d'ateliers, de formations et de séminaires de team building. Cette activité favorise la confiance entre les équipes et entre les travailleurs.

Activité 6 : Avantages de l'embauche d'employés plus âgés (vidéo)

**Quand l'utiliser** : Lors de formations RH et managers, pour les convaincre de l'intérêt d'embaucher des seniors. Cette vidéo est une bonne ressource pour dynamiser la session

Activité 7 : 10 résolutions sur la rétention du personnel (vidéo)

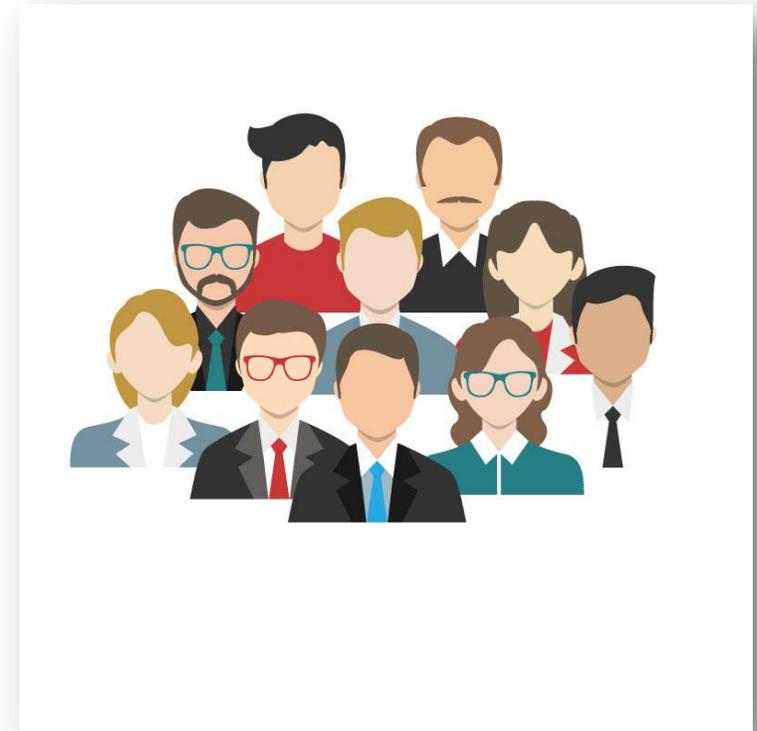
**Quand l'utiliser** : Lors des formations RH et managers, cette vidéo est une bonne ressource pour dynamiser la session

Activité 8 : Duos d'accueil (activité pratique)

**Quand l'utiliser** : Chaque fois que vous devez intégrer un nouvel employé à votre entreprise et à votre équipe

Activité 9 : Mobilité interne chez Siemens (étude de cas)

**Quand l'utiliser** : L'objectif est d'engager une réflexion sur les possibilités de mobilité interne dans votre entreprise et les moyens à mettre en place pour y parvenir avec succès.

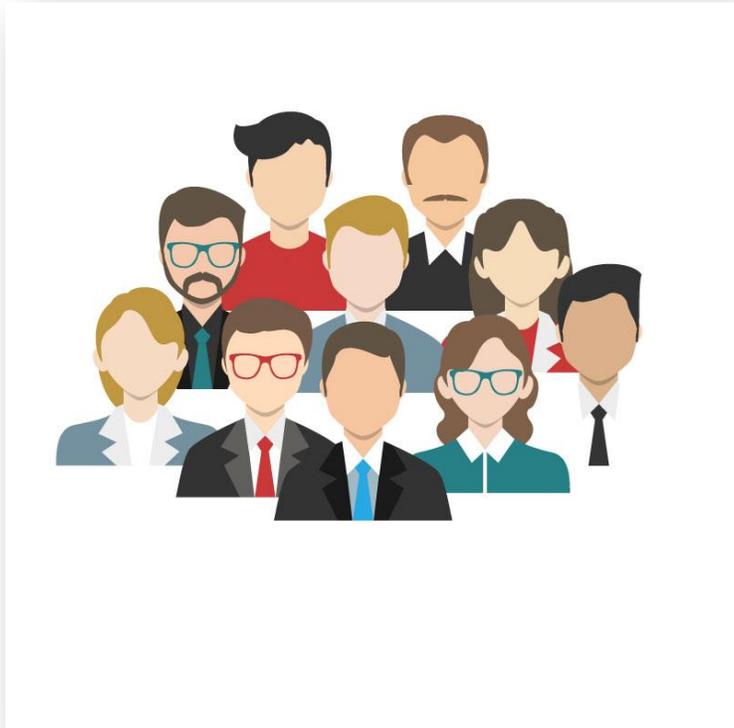


## 3.2. Etude de cas BMW (activité en groupe avec un modérateur)

## Leçon 3.

**Je suis Jean. Je suis propriétaire d'une petite entreprise métallurgique. Je suis très inquiet parce que deux de mes travailleurs ont dû partir en arrêt à cause de blessures physiques. Cela représente un coût financier important et une perte de connaissances. Comment puis-je prévenir les blessures physiques ? Est-ce coûteux ?**





Dans la boîte à outils, l'étude de cas " **BMW diffuse la bombe à retardement** " peut être utilisée pour convaincre les managers de l'importance d'adapter l'environnement de travail aux exigences physiques des employés et des travailleurs seniors. Cela peut prévenir les blessures, la retraite anticipée et, par conséquent, la perte de connaissances.

### Pourquoi ?

- les participants peuvent comprendre - par un exemple - comment adapter l'environnement de travail aux exigences physiques des travailleurs.
- donner l'exemple en appliquant des stratégies de RH pour garder les personnes âgées dans le système, particulièrement dans l'industrie de la production (par le biais d'un exemple lié à l'industrie automobile).
- souligner que l'adaptation de l'environnement de travail peut être source d'efficacité, de qualité du produit et de gain financier - même si au début un certain coût matériel est demandé.

Quand l'utiliser : Introduire de nouvelles stratégies de gestion

## Leçon 3.

Les études de cas:

Ils offrent des solutions prêtes à l'emploi et sur mesure

Ils offrent la possibilité de discuter de l'application de nouvelles solutions basées sur des résultats concrets.

Elles sont trop générales et n'offrent pas de solutions adaptées



**2.3. 1 ressource pratique hors ligne et 1 ressource pratique en ligne  
(dynamique de groupe : confiance aveugle/ Vidéo : 10 résolutions sur la  
fidélisation des employés)**



## Leçon 3.

Bonjour, je m'appelle Marie, je suis responsable RH chez Tati, un magasin de textile. J'aimerais encourager les travailleurs et les seniors à rester plus longtemps dans l'entreprise. En effet, nous avons un taux de roulement élevé, ce qui entraîne des coûts financiers et humains. Voyons comment nous pouvons y remédier.

**START**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

### 10 Résolutions sur la fidélisation du personnel

Cette vidéo de 4:30 min offre des conseils pratiques pour la fidélisation des employés. Il est possible d'écouter le contenu ou de le lire. Une bonne idée, après avoir visionné la vidéo, est d'expliquer à une autre personne (collègue de travail, membre de la famille, ami) ce que vous avez appris. En vous souvenant de ce que vous avez vu/entendu et en parlant, vous serez en mesure d'intégrer pleinement les connaissances acquises. Vous pouvez regarder la vidéo autant de fois que vous le souhaitez.

<https://www.youtube.com/watch?v=7nJC9vDMzzl=7nJC9vDMzzl>

Les questions suivantes sont soulevées :

- Incidence de la politique de fidélisation
- Coûts et impact sur le chiffre d'affaires
- Rémunération équitable et concurrentielle + programmes d'avantages sociaux
- Formation et mentorat
- Équilibre travail/vie privée
- Reconnaissance des réalisations + Offrir des occasions de leadership et habiliter les employés
- Offrir aux employés un feedback régulier et mener des sondages sur la satisfaction des employés.
- Favoriser le travail d'équipe



## Leçon 3.

Quel est l'intérêt d'utiliser des vidéos pendant votre formation ?

Les vidéos sont utiles car le formateur peut s'octroyer une pause

Les vidéos ne sont pas particulièrement utiles car ce sont des outils impersonnels.

Les vidéos sont dynamiques, adaptables et permettent aux participants de discuter de ce qu'ils ont vu et appris.



## Leçon 3.

**Je m'appelle Jacques et je travaille avec Marie en tant que responsable RH chez Tati. Je viens de recruter un nouvel employé dans l'équipe de vente, Vladimir. Ses relations avec ses collègues sont cordiales mais je ne pense pas qu'il se sente totalement intégré à l'équipe.**



### Confiance aveugle

Lors d'événements d'intégration ou de team building, vous pouvez utiliser le jeu de la "confiance aveugle" comme une activité de brise-glace.

1. Former des paires (de préférence qui ne se connaissent pas très bien)
  2. Il y a deux rôles : la personne qui ferme les yeux ou "l'aveugle" et la personne qui a le droit de regarder ou "guide". Après chaque phase, inverser les rôles.
  3. Pendant la première phase, le "guide" doit guider l' "aveugle". Il est possible de le faire en touchant la personne et en lui donnant un appui mais il est interdit parler
  4. Au cours de la deuxième phase, le guide" doit guider l' "aveugle" seulement par le son de la voix sans le toucher.
  5. Après l'exercice, demandez aux participants ce qu'ils en pensent : comment se sont-ils sentis en tant que "guide"? Comment se sont-ils sentis en tant qu' "aveugle" ? Cet exercice permet de créer des liens et d'avoir une meilleure connaissance de la façon dont les uns et les autres fonctionnent.
- En, général, lorsqu'on est l'"aveugle", la confiance est nécessaire. Lorsqu'on est le "guide" l'assurance est nécessaire.

**Le jeu de la confiance aveugle vise, de manière informelle, à accroître la confiance en soi et la confiance en l'autre.**



## Leçon 3.

### Quand utiliser les exercices et les jeux en groupe ?

Tous les jours ! C'est une bonne façon  
de détendre l'atmosphère

Les exercices de groupe sont utiles  
pour résoudre les problèmes  
d'intégration et de communication.

Les exercices de groupe sont une méthode  
cachée pour amener les travailleurs à faire  
ce que vous voulez qu'ils fassent.



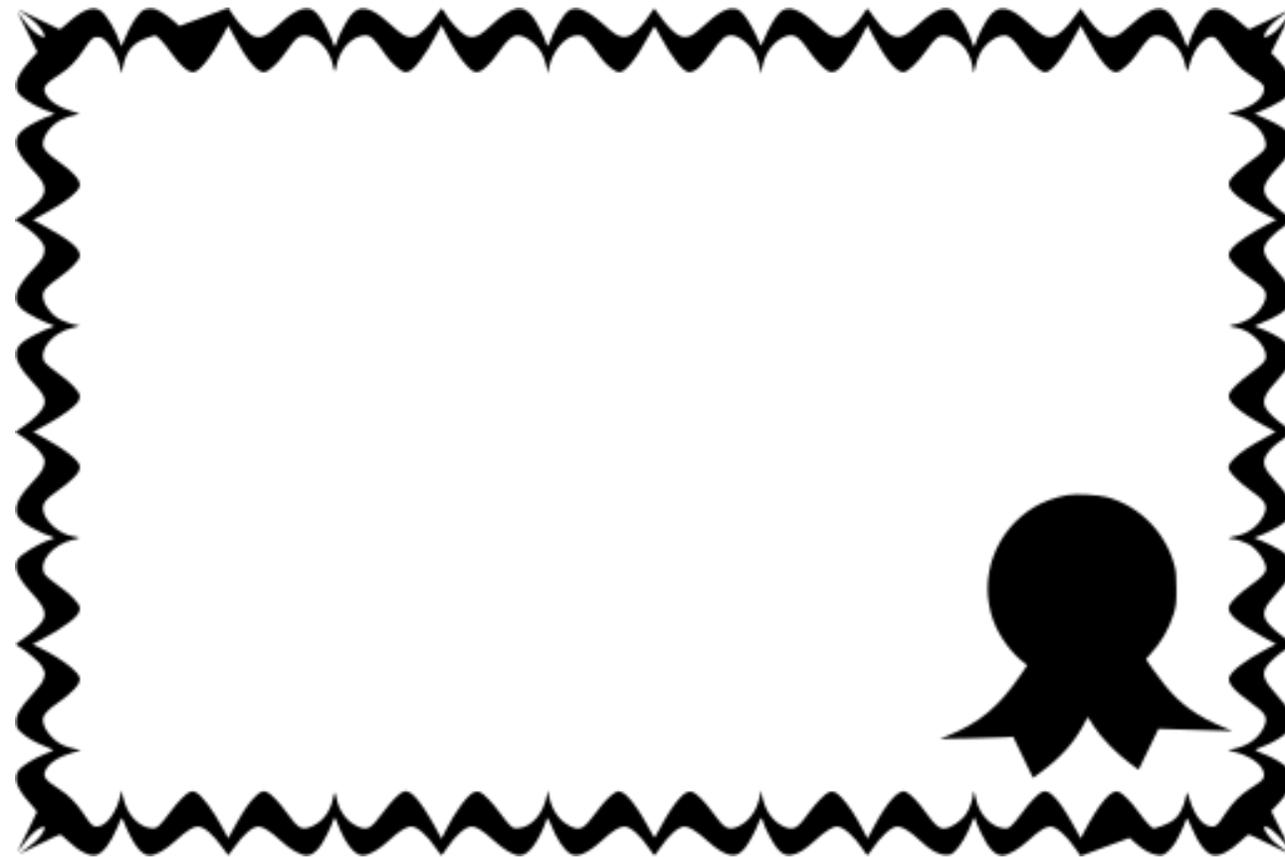
## Test final

### Question

Quel est le meilleur outil pour explorer et discuter de nouvelles solutions et pour résoudre un problème basé sur des résultats précédents ?



## Certificat





**INOVA+ - Portugal**

<http://inovamais.eu/>



**Bitmedia - Austria**

<http://www.bitmedia.at/en/>



**Association E-Seniors - France**

<http://www.e-seniors.asso.fr/>



**Inno-Motive - Hungary**

<http://www.innomotive.hu/>



**Fondo Formacion  
Euskadi - Spain**

<http://www.ffeuskadi.net/>



**citeve**

**Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do  
Vestuário -Portugal**

<http://www.citeve.pt/>



**Federación Vizcaína de Empresas del Metal -  
Spain**

<http://www.fvem.es/es/>



**FyG Consultores - Spain**

<http://www.fygconsultores.com/>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# SPARKLING GREY

Turning silver into gold through management strategies that effectively address an ageing and multi-generational workforce

[www.sparkling-grey.eu](http://www.sparkling-grey.eu)

 /SparklinGrey/

