



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

 /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

Formation et développement des travailleurs seniors (niveau organisationnel)



Objectifs

- ❖ Démontrer les avantages de la formation pour les organisations et les travailleurs
- ❖ Identifier les principaux outils/méthodes de formation pour les seniors
- ❖ Expliquer la différence entre : savoir, savoir-faire et savoir-être
- ❖ Analyser les besoins de formation : Diagnostic des besoins de formation et méthodes et techniques d'évaluation des besoins de formation
- ❖ Évaluer l'efficacité de la formation : évaluation de la formation, type d'évaluation, techniques et outils pour évaluer l'efficacité de la formation, transfert de l'apprentissage sur le lieu de travail
- ❖ Appliquer la formation informelle à la formation au travail
- ❖ Montrer comment les travailleurs seniors peuvent agir comme formateurs ou mentors en interne.



Contenu de la leçon:

4.1 Quelles sont les ressources, les outils et les activités pratiques dans la boîte à outils ?

4.2 1 étude de cas d'American Express (avec participation d'un modérateur)

4.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (photos / rotation d'emploi)

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



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



Leçon 4.

Dans cette boîte à outils, vous avez accès à d'excellents exemples qui vous aideront à valoriser le rôle des travailleurs seniors et à encourager leur participation à la formation et à l'apprentissage continu. Dans le manuel, vous trouverez 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 : Ascenseur transversal (brise-glace)
- Activité 2 : Images (dynamique de groupe)
- Activité 3 : Rotation d'emploi (ressource pratique)
- Activité 4 : Leçon en un point (ressource pratique)
- Activité 5 : "KACO" (étude de cas)
- Activité 6 : American Express (étude de cas)



Il est important de comprendre quel type de ressource est adapté à quel but.

Revoyons rapidement ensemble.....

Leçon 4.

Activité 1 : Ascenseur transversal (brise-glace)

Quand l'utiliser : introduire et encourager la participation active (informelle) des équipes intergénérationnelles.

Activité 2 : Images (dynamique de groupe)

Quand l'utiliser : mettre l'accent sur l'importance du team building (entre seniors et juniors), de la planification, de la communication et de la transmission des connaissances.

Activité 3 : Rotation d'emploi (ressource pratique)

Quand l'utiliser : améliorer les aptitudes et les compétences des employés par la formation, en impliquant de nouveaux employés

Activité 4 : Leçon en un point (ressource pratique)

Quand l'utiliser : pour transmettre les connaissances sur un point particulier aux employés.

Activité 5 : "KACO" et Activité 6 : American Express (études de cas)

Quand l'utiliser : favoriser la transmission des connaissances au sein de l'entreprise (exemples de tutorat).



Maintenant que vous avez une idée claire des outils de SG pour la formation et le développement des travailleurs seniors, voyons comment vous pouvez choisir le meilleur outil. Amusez-vous bien !

Leçon 4.

Je m'appelle David et je suis responsable du département RH au sein d'une moyenne entreprise manufacturière.

Nous devons faire face à une situation spécifique : dans les années à venir, 3 à 4 employés qualifiés, responsables du fonctionnement et de la surveillance d'équipements et de machines spécifiques, pourront demander leur retraite.

Nous avons besoin d'un outil/procédure pour communiquer et enseigner les normes et pour documenter les problèmes liés aux équipements et leurs solutions au moment où ils surviennent (pour s'assurer que la machine peut être réparée, rapidement et que la production n'est pas interrompue...).



Leçon 4.

(Suite) C'est un problème qui n'a pas de solution facile, alors j'ai décidé d'utiliser la trousse d'outils du SG pour m'aider et trouver des formules pour transférer des connaissances précieuses axées sur un seul sujet, de façon courte (formation ponctuelle).

Ainsi, les nouveaux employés (ou les employés moins expérimentés) peuvent se référer aux solutions proposées et documentées et renforcer leurs connaissances si nécessaire. Il est également prévu que les employés qualifiés puissent former de nouveaux employés.



Leçon 4.

10 sec pour choisir

10

Quel outil dois-je utiliser pour transférer / partager mes connaissances et documenter les problèmes techniques et leurs solutions par écrit et rapidement?

Ascenseur transversal

Leçon en un point

Test d'auto-évaluation



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

4.2 1 étude de cas d'American Express (avec modération)





Dans la boîte à outils, l'étude de cas " American Express " montre comment une entreprise constitue une équipe pour anticiper les problèmes et proposer des solutions au changement démographiques dans son effectif.

Pourquoi ?

Les employés qui prennent leur retraite sont incités à transférer leurs connaissances et ont le temps de le faire.

Leur expérience est transférée de manière attrayante aux jeunes travailleurs.

L'entreprise sélectionne les employés ayant les compétences les plus cruciales.

Elle permet d'éviter certains des fardeaux émotionnels et financiers de la retraite.

Quand l'utiliser : Donner aux futurs retraités moins de travail et plus de temps pour transmettre leur expertise aux jeunes générations.

Leçon 4.

Notre entreprise est confrontée à une situation spécifique : dans les 5/7 prochaines années, les baby-boomers pourront quitter le marché du travail.

D'autre part, jusqu'à présent, les techniques de transmission ou de conservation des connaissances n'ont pas été appliquées. De nombreux travailleurs expérimentés possèdent un savoir-faire essentiel qui, s'il était perdu, serait très coûteux pour l'entreprise.



Leçon 4.

(Suite) Nous devons mettre en place un plan d'action pour inciter les employés qui prennent leur retraite à transmettre leurs connaissances à l'entreprise et permettre à la prochaine génération de travailleurs d'être équipés pour diriger l'entreprise.

C'est un problème qui n'a pas de solution simple, j'ai donc décidé de proposer à l'équipe de direction de s'inspirer de l'étude de cas "American Express" et d'essayer de mettre en place ce processus de retraite.



Leçon 4.

Quelles mesures devrions-nous appliquer pour mettre en œuvre ce processus ?

1.- Identifier le groupe cible

2.- Appliquer des mesures (emploi du temps, salaire)

3.- Planification



4.3. 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (photos/ rotation d'emploi))



Leçon 4.

Dans la boîte à outils, vous trouverez un exercice pratique visant à améliorer les aptitudes et les compétences des employés par la formation et à impliquer les nouveaux employés dans l'entreprise . L'objectif global est de contribuer au développement des individus afin qu'ils aient élargi leurs compétences, leurs connaissances et leur expérience à la fin du processus.

Dans le manuel, une activité pratique appelée "Images" apparaît également. Cette activité favorise la consolidation d'équipe, particulièrement entre les seniors (avec expérience) et les juniors (sans expérience), la planification et la communication. Il contribue également à la transmission des connaissances dans une bonne ambiance de travail.

Voyons vous vous souvenez !



Leçon 4.

" Je suis propriétaire d'une petite entreprise textile et les travailleurs sont constamment à la recherche de nouveauté ; en même temps, je voudrais augmenter la polyvalence des employés en leur enseignant de nouvelles compétences.

Par conséquent, nous cherchons une stratégie pour garder les employés motivés et stimulés (en offrant de nouvelles façons de se former), ainsi que pour fournir des avantages tangibles à l'organisation.

COMMENCER



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

Leçon 4.

Je suis couturière dans l'entreprise et on m'a proposé d'occuper un poste de vendeuse par roulement. Ce nouveau rôle me donne l'occasion de voir ce qu'il advient des pièces que je crée une fois qu'elles sont disponibles à la vente. J'ai également l'occasion d'acquérir des compétences comme la vente, la communication efficace avec les clients, la gestion des stocks et le merchandising visuel.



Leçon 4.

Pouvez-vous me dire quels sont les avantages que je peux tirer de ce nouveau rôle ?



Leçon 4.

Faire alterner une couturière dans un rôle de vendeuse me donne l'occasion de :

- découvrir quels types de styles et de designs les clients demandent,
- connaître les objections courantes des clients à l'égard de certains styles vestimentaires,
- d'avoir un aperçu en première main de la personnalité, de la silhouette et du budget des clients qui fréquentent le magasin.

Toutes ces informations peuvent m'aider lorsque je retourne à mon poste d'origine (couturière) . Je peux utiliser ces informations pour créer des robes qui répondent mieux aux besoins des clients.



Leçon 4.

L'outil utilisé dans le dernier exercice est un excellent exemple pour faciliter.....

Adapter les ressources humaines aux nouvelles exigences professionnelles

Renforcer la cohésion de l'équipe

Un processus de formation de qualité et une véritable expérience de travail



Evaluation finale

Question:

- 1) Quel est le meilleur jeu pour mettre l'accent sur l'importance du teambuilding, entre seniors et juniors, la planification et la communication ?
- 2) Quel est le meilleur outil pour améliorer les aptitudes et les compétences des employés par la formation, en impliquant les nouveaux employés dans l'entreprise?
- 3) Quelles sont les meilleures stratégies pour la transmission des connaissances, des aptitudes et des compétences entre un expert et un ou plusieurs nouveaux venus ?
- 4) Quel est l'outil le plus approprié pour la "transmission des connaissances sur un point particulier" parmi les employés ?
- 5) Quel est le jeu à utiliser pour présenter, participer activement, être informel et s'amuser ?

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



/SparklinGrey/

