



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

Prolonger la vie professionnelle et préparer la retraite des travailleurs seniors (niveau organisationnel)



Contenu de la formation

5.1 Quelles sont les ressources, les outils et les activités pratiques de la boîte à outils?

5.2 Étude de cas - Made in Inox (présence d'un modérateur)

5.3 Une ressource pratique en ligne et une autre hors ligne (Vidéo : Témoignages // Apprendre et jouer - Quizz)



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

Leçon 5.

Dans cette boîte à outils, vous pouvez avoir accès à des approches pédagogiques innovantes sur le thème de la prolongation de la vie professionnelle et de la préparation à la retraite des travailleurs seniors de votre entreprise. Vous y trouverez plusieurs activités pratiques, des ressources (en ligne et hors ligne) ainsi que des études de cas qui peuvent vous aider dans votre préparation en tant que formateur.

Ces activités sont :

Activité 1 : Brise-glace - Voyage ABC (*dynamique de groupe*)

Activité 2 : Liste de contrôle adaptée aux personnes âgées (*exercice pratique*)

Activité 3 : Vidéo de motivation - Témoignages (*ressource*)

Activité 4 : TAME(S) aquacole(s) : de la mémorisation de informations à un système d'inventaire des technologies et codes à barres adapté à l'âge (*étude de cas*)

Activité 5 : Made in Inox : des initiatives adaptées aux travailleurs seniors axées sur la flexibilité du travail et l'amélioration de l'environnement physique de travail (*étude de cas*)

Activité 6 : Pratiques des employeurs favorables aux seniors : aménagement du lieu de travail (*exercice pratique*)

Activité 7 : Réflexion sur une étude de cas (*dynamique de groupe*)

Activité 8 : Apprendre et jouer - Jeux-questionnaires (*ressource pratique*)



designed by  freepik.com

Leçon 5.

Il est important de comprendre **le but** de chacune des ressources et le **meilleur moment** pour les utiliser. Passons-les en revue :

Activité 1: Brise-glace – Voyage ABC (*Dynamique de groupe*)

Quand l'utiliser: au début d'une séance en face-à-face (introduction).

Activité: Check-list des actions adaptées à l'âge (*Exercice*)

Quand l'utiliser: Aider les managers à avoir un aperçu de la nécessité d'agir pour faire face à la structure d'âge de l'entreprise (après l'introduction des concepts clés).

Activité 3: Vidéo de motivation – Témoignages (*Ressource Pratique*)

Quand l'utiliser: Montrer aux managers les bénéfices que les pratiques de gestion de l'âge - en l'occurrence à travers la (re)conception des emplois - ont dans la vie professionnelle des travailleurs seniors (lors de l'introduction du thème de la (re)conception des emplois).

Activité 4: Aquacultural FAME(S) (*Etude de cas*)

Quand l'utiliser: En conclusion du thème de la (re)conception du poste, exposer une bonne pratique organisationnelle et inviter les managers à réfléchir sur leurs pratiques et leurs possibilités d'amélioration.

Activité 5: Made in Inox (*Etude de cas*)

Quand l'utiliser: En guise de conclusion des modalités de travail flexibles, exposer une bonne pratique organisationnelle et inciter les managers à réfléchir sur leurs pratiques et leurs possibilités d'amélioration.

Activité 6: Pratiques de gestion de l'âge : aménagement du lieu de travail (*Exercice*)

Quand l'utiliser: En conclusion du thème des programmes de santé et de bien-être. Il contient une compilation des situations de stress physiques et psychologiques, des exigences en matière d'aménagement ergonomique du lieu de travail et des mesures d'adaptation. Il peut être utilisé à la fois de manière réactive et préventive par les organisations.

Il est important de comprendre **le but** de chacune des ressources et le **meilleur moment** pour les utiliser. Passons-les en revue :

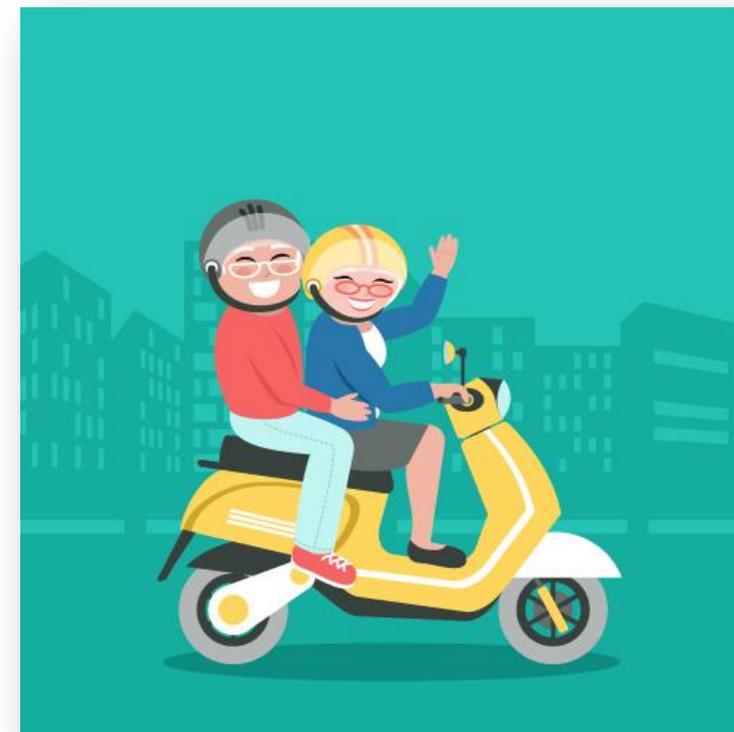
Activité 7: Reflexion sur une étude de cas (*Dynamique de Groupe*)

Quand l'utiliser: En conclusion du chapitre 3. *Adaptation aux besoins individuels et organisationnels*. Réfléchir sur une entreprise où l'on constate des risques critiques pour l'âge et proposer des mesures favorisant un lieu de travail convivial pour les seniors.

Activité 8: Apprendre en jouant - Quizz (*Ressource Pratique*)

Quand l'utiliser: Afin de consolider les connaissances acquises au cours des sessions en face à face par le biais d'une plateforme en ligne qui permet l'auto-apprentissage. Réviser/étudier les termes et définitions associés au module et les mettre en pratique via des jeux simples.

Maintenant que vous avez une idée claire de ce module « prolonger la vie professionnelle et préparer la retraite des travailleurs seniors », vous pouvez trouver ci-dessous un exercice qui vise à tester si vous êtes capable de choisir le meilleur outil/ressource pour chaque occasion.



Leçon 5.

Bonjour, je suis Emilie, Manager RH chez Texfab, une société textile. Notre entreprise se caractérise surtout par une main-d'œuvre vieillissante, et nous avons ressenti une baisse de production. Nos travailleurs disent qu'ils ne peuvent plus rester debout pendant autant d'heures, avec un tapis de production aussi bas. Je pense que nous devons rendre nos lieux de travail plus ergonomiques, sinon nous aurons des dépenses plus élevées avec les congés de maladie et les processus de retraite anticipée. Mais ... Je dois pouvoir le démontrer à l'administration et leur expliquer les résultats positifs ! **Comment procéder?**

COMMENCE

R



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

Leçon 5.

Bonjour, je suis George, technicien RH et spécialiste en formation et développement chez Texpab. Emilie m'a demandé de l'aider à montrer à notre administration les **avantages à moyen terme d'un investissement financier dans l'ergonomie des postes de travail** au niveau de la production. J'ai donc décidé d'explorer la boîte à outils Sparkling Grey Toolkit afin d'obtenir quelques conseils et....
Je crois que j'ai trouvé **la solution** !



Leçon 5.

10

Quel est le meilleur outil à utiliser pour résoudre les problèmes d'ergonomie ?

Brise-Glance – Voyage ABC

Etude de cas: Aquacultural FAME(S)

Check-list – Actions de gestion de l'âge



5.2 Etude de cas - Made in Inox

(modération/discussion avec le groupe)





Dans la boîte à outils, l'étude de cas " **Made in Inox : des initiatives adaptées aux seniors axées sur le travail flexible et l'amélioration de l'environnement physique de travail** " peut être utilisée comme moyen d'encourager la réflexion et la discussion parmi les managers au sujet des questions de régimes de travail flexibles dans leur organisation. Plus précisément, cette étude de cas :

- aborde l'importance de prendre en compte les suggestions et les besoins des travailleurs seniors dans le cadre de leur travail professionnel quotidien ;
- démontre qu'il n'est pas nécessaire d'être une grande entreprise ou d'avoir un département RH spécialisé pour s'occuper de ces questions et intervenir ;
- souligne l'importance des connaissances et de l'expérience des travailleurs seniors pour l'efficacité et la qualité du travail effectué et des services fournis ;
- démontre le besoin et les avantages d'adapter les emplois aux employés, qui se sentent ainsi plus capables et motivés pour accomplir leurs tâches ;
- souligne quelques-unes des bonnes pratiques possibles en matière de flexibilité du travail.

Leçon 5.

Comme je l'ai déjà dit, Texfab se caractérise principalement par une main-d'œuvre vieillissante et, en raison de ce vieillissement, notre service des ressources humaines s'efforce maintenant de convaincre l'administration à investir dans des initiatives adaptées aux seniors. En analysant nos principaux problèmes et les suggestions des travailleurs, nous nous sommes rendu compte qu'il était non seulement nécessaire d'utiliser la (re)conception du poste, mais aussi de mettre en œuvre certains régimes de travail souples.

Comment pouvons-nous y parvenir ?

**COMMENCE
R**



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

Leçon 5.

Nous avons décidé de faire un petit atelier avec l'administration la semaine prochaine. Pour cela, nous utiliserons l'étude de cas "**Made Inox**" pour comprendre les bénéfices réels et quelques bonnes pratiques qui peuvent être mises en œuvre dans notre entreprise. De plus, cette ressource contient des "Questions de réflexion", que nous avons l'intention d'utiliser afin de stimuler la réflexion et la discussion parmi les managers.

Leçon 5.

10

Si nous voulons maximiser cette ressource et stimuler la réflexion et la discussion parmi les managers, nous devons....

Utiliser l'option "Questions de réflexion" et modérer la discussion.

Envoyer les questions avant l'étude de cas et dire aux participants de préparer les réponses à l'avance

Lire l'étude de cas au complet et attendre que quelqu'un dise quelque chose.



5.3 Une ressource pratique en ligne et une hors ligne

Vidéo de motivation : Témoignages
Apprendre et jouer - Jeux-questionnaires



Les deux ressources pratiques peuvent être utilisées à la fin du module !

Bien que la ressource pratique "**Vidéo de motivation - Témoignages**" soit plus adaptée à être présentée lors de l'approche du thème de la (re)conception du travail, elle peut également être utilisée à la fin de ce module. Cette vidéo sera utilisée pour montrer l'impact d'une gestion positive de l'âge en termes de motivation, d'engagement et de productivité. En présentant les témoignages de managers dont l'environnement de travail est favorable aux seniors, ces vidéos sont censées encourager une participation active à ce thème et un désir de changement.

« **Apprendre et jouer - Quiz** » est une plateforme en ligne où l'ensemble du module "Prolonger la vie professionnelle" est disponible. Vous pourrez y étudier et réviser le matériel présenté (termes et définitions) et ensuite appliquer ces connaissances en jouant aux différents jeux existants.



Pourquoi utiliser ces ressources?

- Stimuler l'intérêt et la motivation en fournissant des exemples d'autres entreprises avec des procédures adaptées à l'âge qui permettent aux travailleurs seniors de prolonger leur vie professionnelle ;
- Montrer en pratique quelques exemples d'activités déjà développées dans d'autres entreprises ;
- Consolider les connaissances acquises lors des sessions en face à face ;
- Réviser/étudier les termes et définitions associés au module et les mettre en pratique via des jeux simples.



Leçon 5.

L'autre jour, j'ai entendu l'un de nos managers dire : "Je n'investirai pas d'argent dans ces mesures puisque je n'ai jamais entendu un manager d'une autre entreprise prétendre avoir eu de bons résultats et des rendements !" Nous devons élucider ce stéréotype avec notre direction....

Comment?

COMMENCER



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

Leçon 5.

Encore une fois, nous pouvons utiliser l'une des ressources pratiques de la boîte à outils Sparkling Grey.



Leçon 5.

10

Quelle est la meilleure ressource à utiliser dans ce cas ?

Video de motivation et témoignages

Apprendre et jouer– Quizz

Check list des actions de gestion de l'âge



Evaluation finale

Question 1: Quel est le meilleur outil pour aider les managers à avoir un premier aperçu de la nécessité d'agir pour faire face à la question de l'âge dans l'entreprise ?

Réponse

1. Brise-Glace – Voyage ABC (*Dynamique de Groupe*)
2. Check-list des actions relatives à la gestion de l'âge (*Exercice*)
3. Reflexion sur une étude de cas (*Dynamique de Groupe*)



Evaluation finale

Question 2: Quel est le meilleur outil pour aider les gestionnaires à consolider, par l'auto-apprentissage, les connaissances acquises lors des séances en face à face ?

Réponses

1. Brise-Glace – Voyage ABC (*Dynamique de groupe*)
2. Apprendre et Jouer - Quizz (*Ressource pratique*)
3. Pratiques de gestion de l'âge: conception de l'environnement de travail (*Exercice*)



Evaluation finale

Question 3: Quel est le meilleur outil à utiliser au début des séances de face à face ?

Réponses

1. Brise-Glace – Voyage ABC (*Dynamique de groupe*)
2. Video de motivation – Témoignages (*Ressource pratique*)
3. Aquacultural FAME(S) (*Etude de cas*)



Evaluation finale

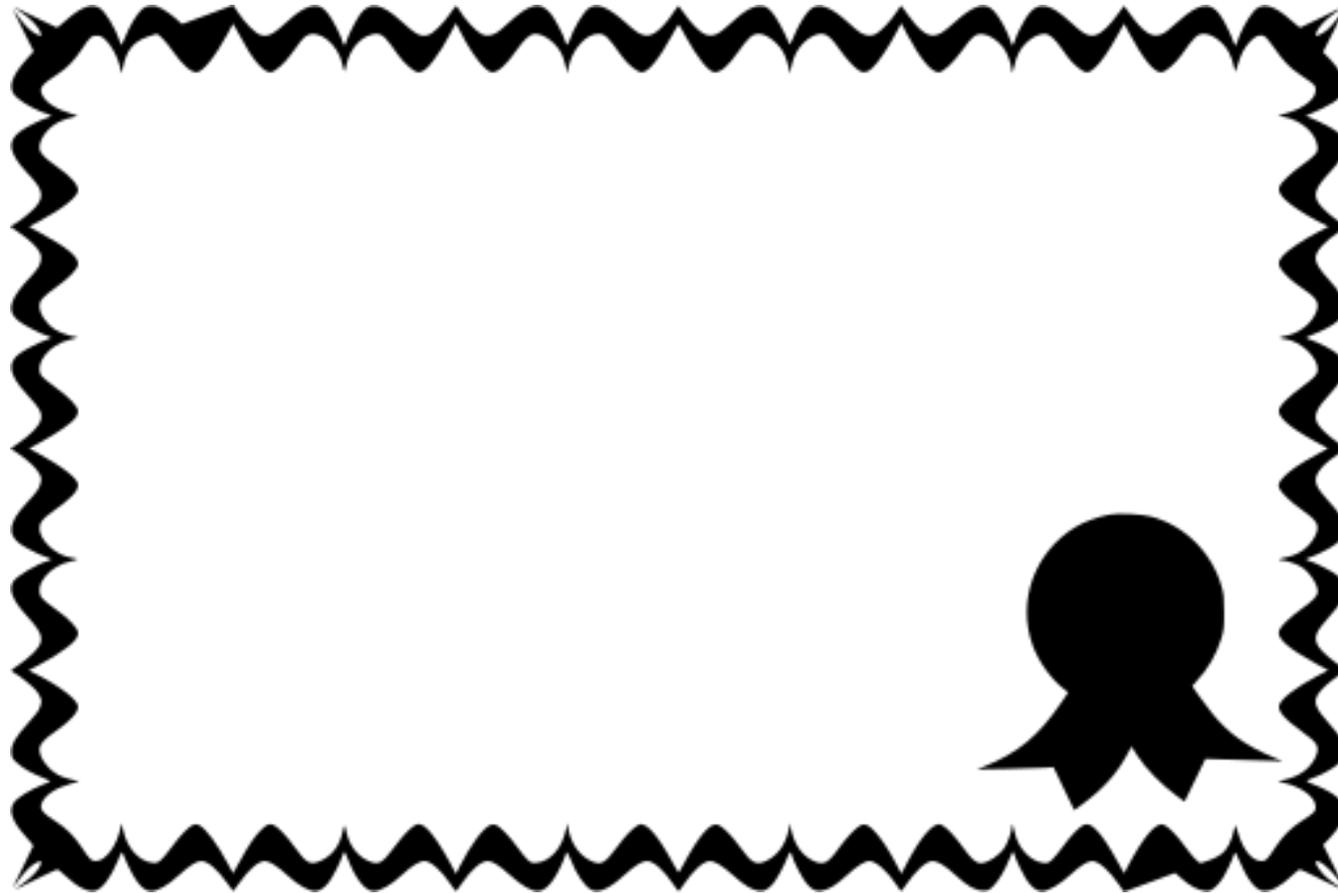
Question 4: Les deux études de cas doivent être suivies d'un moment de discussion/réflexion.

Réponses

1. Vrai
2. Faux

Merci d'avoir passé le test. Voyons les résultats!

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

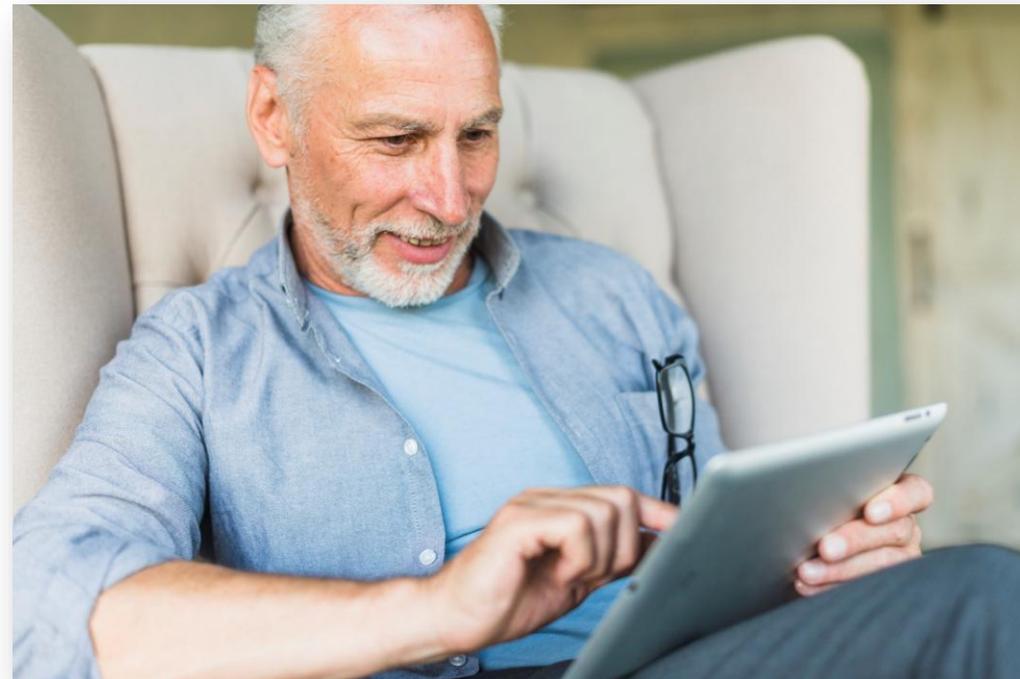
SPARKLING GREY

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

www.sparkling-grey.eu



/SparklinGrey/



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.