



SPARKLING GREY



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

Formation de 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

Environnement intergénérationnel (niveau organisationnel)



Contenu de la leçon

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

6.2 1 étude de cas de la Journée au Musée (avec participation d'un modérateur)

6.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (- Dynamique de groupe : Comprendre les générations au travail / Cartographie de la communication)



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

Grâce à cette boîte à outils, vous aurez l'occasion de voir comment les différences entre les générations peuvent être un puissant avantage pour une entreprise. Les différentes aptitudes, expériences et approches que chaque génération apporte sont essentielles pour l'entreprise, mais elles peuvent aussi promouvoir une amélioration pour les travailleurs qui, en collaborant et en vivant avec les différentes générations, apprendront de nouvelles aptitudes et compétences.

Les ressources pratiques suivantes sont à votre disposition pour vous aider à comprendre l'importance de l'environnement intergénérationnel :

Activité 1 : choisir 1 mot (brise-glace)

Activité 2 : Une journée au musée (étude de cas)

Activité 3 : Cartographie de la communication

Activité 4 : Murale générationnelle

Activité 5 : Regard sur le côté positif des différences générationnelles (dynamique de groupe)

Activité 6 : comprendre les générations au travail (dynamique de groupe)

Maintenant, comment pouvons-nous tirer profit de chacune d'entre elles ?



Activité 1 : choisir 1 mot (Brise-glace)

Quand l'utiliser : initier les participants au concept d'environnements intergénérationnels au travail.

Activité 2 : Une journée au musée (étude de cas)

Quand l'utiliser : pour montrer comment les différences entre les générations peuvent être résolues afin de trouver des solutions communes.

Activité 3 : Cartographie de la communication

Quand l'utiliser : pour montrer les différentes préférences de communication dans une organisation intergénérationnelle.

Activité 4 : Murale générationnelle

Quand l'utiliser : comprendre chaque génération présente sur le marché du travail

Activité 5 : Regard sur le côté positif des différences générationnelles (dynamique de groupe)

Quand l'utiliser : pour montrer en quoi les différences générationnelles peuvent être un défi et comment il est possible de le résoudre.

Activité 6 : comprendre les générations au travail (dynamique de groupe)

Quand l'utiliser : comprendre les différentes générations de travailleurs et leurs différences de communication.



Leçon 6.

"Bonjour, je suis Marie, Manager RH chez Seda Inc, une entreprise textile spécialisée dans la soie. Nous sommes actuellement confrontés à des changements de personnel et de nombreux jeunes sont entrés dans l'entreprise ; malheureusement, la communication entre eux et les employés seniors n'est pas aussi fluide que nous le souhaitons. Certains de mes collègues pensent que nous devrions laisser tomber nos travailleurs plus âgés et embaucher des plus de jeunes, d'autres pensent que c'est la faute des jeunes... Je dois trouver un moyen de leur montrer qu'ils peuvent apprendre les uns des autres et que l'entreprise peut bénéficier d'un environnement intergénérationnel".

COMMENCE
R



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

Leçon 6.

"Salut, je suis Jean. Je suis l'un des collègues de Marie, en charge de la formation en entreprise, et elle m'a demandé de l'aider à trouver un moyen d'expliquer aux cadres et aux travailleurs de l'entreprise que nous pouvons bénéficier des différences intergénérationnelles en tant qu'organisation. Je pense que pour ce faire, nous devons montrer exactement quelles sont ces différences et pourquoi nous avons besoin de toutes les générations dans notre entreprise."



Leçon 6.

"Avec l'aide de cette boîte à outils, j'ai créé une série d'actions et de propositions pour montrer les avantages que nous tirons de la collaboration de toutes les générations et comment elles peuvent enseigner les choses les unes aux autres. Nous ne pouvons exclure aucune des générations que nous avons, parce qu'elles nous profitent toutes d'une manière ou d'une autre. Je pense qu'avec cette proposition, tous mes collègues le verront aussi."



Leçon 6.

10

Cet outil nous sera utile en tant qu'entreprise car il nous permettra de mieux comprendre comment une main-d'œuvre intergénérationnelle...

Permet de mieux stabiliser le leadership des aînés.

Aide à avoir des compétences différentes, du mentorat et de la continuité dans l'entreprise.

Facilite le remplacement des travailleurs seniors.



6.2 1 étude de cas de la Journée au Musée (participation d'un modérateur)





Avec l'étude de cas "Une journée au Musée", nous pouvons voir comment les générations sont effectivement différentes et quels sont les préjugés que nous avons. De cette façon, nous essayons de convaincre tous les membres de l'organisation qui sont sceptiques vis à vis des environnements intergénérationnels de ses avantages.

Pourquoi ?

- Les participants peuvent comprendre en quoi chaque génération est différente et, par conséquent, apporte quelque chose de spécial à l'entreprise.
- Les participants peuvent se rendre compte que leur vision des autres générations peut être erronée.
- Les participants peuvent découvrir des choses qu'ils peuvent apprendre de générations différentes de la leur.

Quand l'utiliser : introduire les différences d'opinion entre les générations, montrer comment l'opinion sur une génération peut ne pas être la réalité de cette génération, introduire les avantages potentiels des environnements intergénérationnels.



Leçon 6.

"Notre entreprise est composée de nombreux employés d'âges différents et donc de générations différentes. Beaucoup d'entre eux n'avaient jamais travaillé auparavant avec des personnes ayant un tel écart d'âge, et ils n'ont pas l'habitude de voir cette diversité d'opinions. Je me suis rendu compte que bien souvent, ils se contentent de supposer des choses négatives de la part de leurs collègues. Je dois développer une stratégie pour les aider à comprendre les générations et leurs différences, au lieu de les considérer comme quelque chose de négatif."

COMMENCE

R



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

Leçon 6.

J'ai décidé de faire un petit atelier avec certains de mes collègues la semaine prochaine.

Nous utiliserons l'étude de cas "Une journée au musée" pour comprendre quelles sont les différences réelles entre les générations et comment elles peuvent être résolues.



10

Les différences
générationnelles sont-elles
réellement un problème ?

Elles peuvent l'être, mais ils peuvent
aussi être résolues

Pas vraiment

Oui, et souvent elles ne peuvent pas
être résolues



**6.3. 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (-
Dynamique de groupe : Comprendre les générations au travail /
Cartographie de la communication)**



Leçon 6.

Les activités "Comprendre les générations au travail" et "Cartographie de la communication" tentent de comprendre les différences entre les générations en ce qui concerne les préférences de communication. Souvent, le fait de ne pas comprendre qu'une personne peut se sentir plus à l'aise de communiquer par un autre moyen peut être une cause de détresse entre générations.

Pourquoi ?

- Montrer les différents moyens de communication et comment ils ne sont ni meilleurs ni pires.
- Comprendre que chaque génération peut se sentir plus à l'aise avec un moyen de communication différent.
- Trouver un terrain d'entente sur les règles de communication

Quand l'utiliser : lorsqu'il s'agit de trouver des moyens d'assurer que la communication entre les travailleurs de l'entreprise est aisée pour toutes les générations.



Leçon 6.

Nous avons aussi un autre problème. Apparemment, chaque génération préfère utiliser un moyen de communication déterminé, ce qui engendre des conflits entre les travailleurs, car ils ne se rendent pas compte que d'autres ont essayé de les contacter à plusieurs reprises. Nous devons trouver une solution pour faire en sorte que les travailleurs puissent communiquer entre eux et qu'ils comprennent que d'autres personnes peuvent préférer d'autres modes de communication, ce qui n'est pas une mauvaise chose.

COMMENCER



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

Leçon 6.

Jean et moi avons travaillé de manière à montrer à nos collègues que, bien que les préférences en matière de moyens de communication soient différentes d'une génération à l'autre, cela ne signifie rien de négatif.

Nous croyons qu'en montrant aux travailleurs qu'ils voient les choses différemment, nous pourrions trouver un bon plan de communication dans lequel tous les travailleurs se sentent plus à l'aise et savent aussi comment communiquer entre eux.



Leçon 6.

10

Lorsque vous travaillez sur les stratégies de communication....

Tous les travailleurs ne devraient pas utiliser la même stratégie de communication

Obliger les générations plus âgées à n'utiliser que de nouveaux outils

Encourager l'utilisation de nouveaux outils mais aussi respecter un équilibre entre les préférences.



Evaluation finale

Question 1: Il y a actuellement plusieurs générations qui travaillent ensemble, mais ce n'est pas absolument pertinent puisque deux d'entre elles seront bientôt à la retraite.

Réponses

1. Oui

2. Non

3. Ca dépend du secteur (ex: oui pour le secteur du textile et non pour le secteur du metal)



Final test

Question 2: Quels sont les principaux avantages d'un environnement multigénérationnel ?

Réponses

- 1. Travailleurs ayant des compétences différentes**
- 2. Possibilité de mentorat**
- 3. Renforcement de la hiérarchie entre les travailleurs**



Evaluation finale

Question 3 : Comment choisir le ton de communication avec les travailleurs ?

Réponses

- 1. Rendez-le complètement personnel ; adoptez le ton qu'ils préféreront en fonction de leur génération.**
- 2. Utilisez exactement le même ton pour tous les travailleurs ; assurez-vous qu'ils connaissent tous le ton choisi.**
- 3. Utilisez le ton préféré de la génération la plus populaire de votre organisation.**



Evaluation finale

Question 4: Quel outil pourriez-vous utiliser pour améliorer la communication intergénérationnelle dans un cours en ligne ?

Réponses

- 1. Une journée au musée**
- 2. Comprendre les générations au travail**
- 3. Cartographie de la communication**



Evaluation finale

Question 5 : Après l'étude de cas, il a été prouvé qu'un environnement multigénérationnel peut être assez compliqué et comprendre les générations signifie que, souvent, vous n'avez aucune possibilité de travailler ensemble.

Réponses

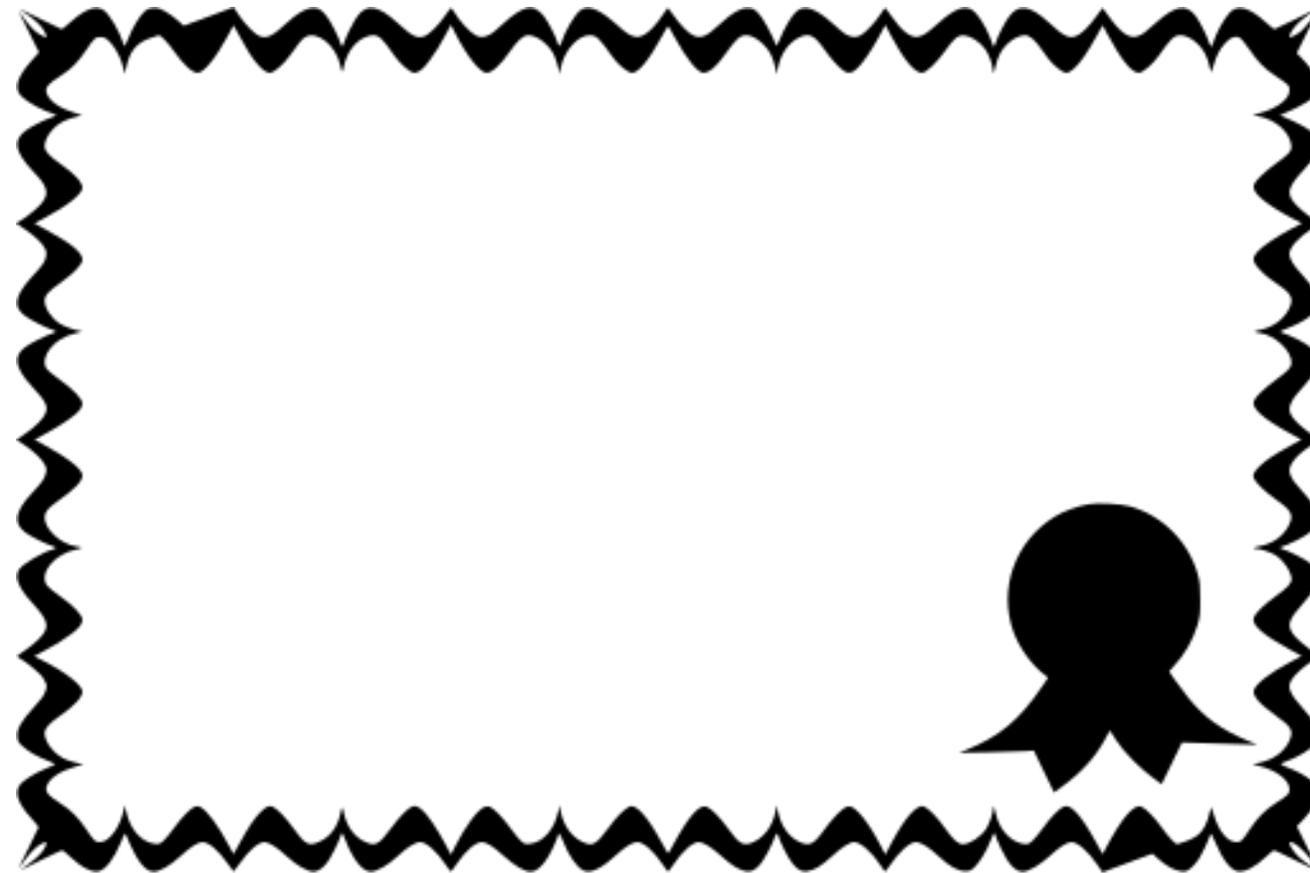
1. Vrai

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

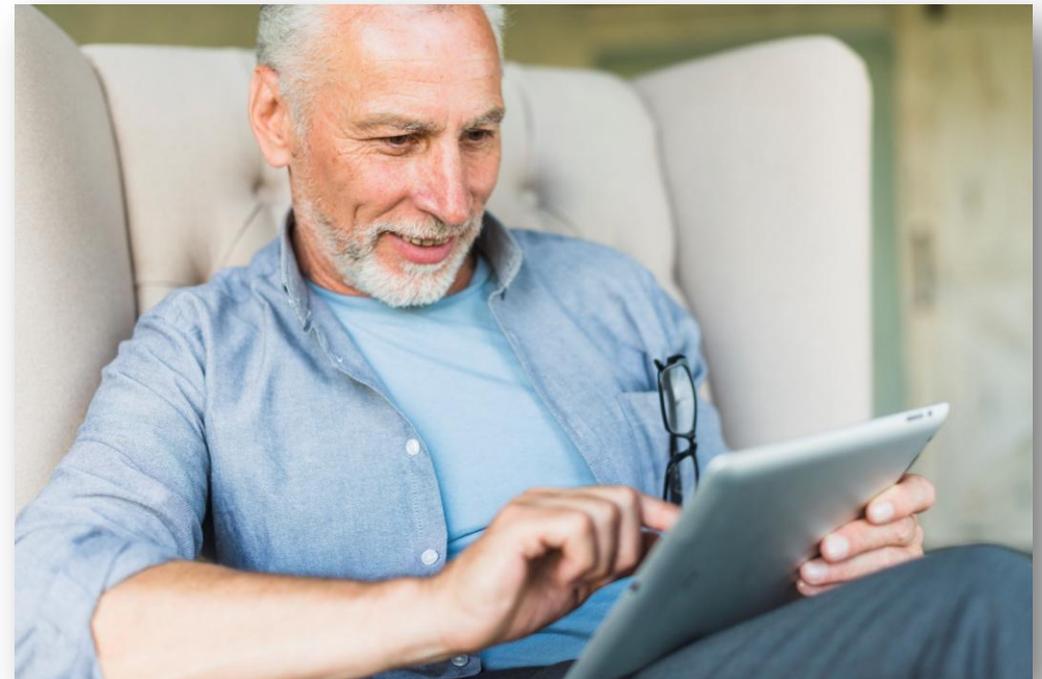
SPARKLING GREY

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.