



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

Apprentissage non formel sur le lieu de travail et apprentissage intergénérationnel (niveau individuel)



Contenu de la leçon

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

7.2 1 étude de cas : le Japon embauche des travailleurs seniors (avec la présence d'un modérateur)

7.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (Problèmes machine / Vlogging)



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



Leçon 7.

Dans cette boîte à outils, vous avez accès à de exemples d'approches pédagogiques non formelles. Dans le manuel, vous trouverez plusieurs exercices , des ressources pratiques et des études de cas qui peuvent vous aider dans votre préparation en tant que formateur.

Ces ressources pratiques sont :

Activité 1 : Jeu de noms (brise-glace)

Activité 2 : Le secret du Japon (étude de cas)

Activité 3 : Auto-évaluation pour le travail en équipes multigénérationnelles

Activité 4 : "Enseignement pratique" Problèmes mécaniques (thème de l'atelier)

Activité 5 : "Construire des ponts" (jeu)

Activité 6 : Vlogging(jeu)

Activité 7 : Séance en ligne (jeu)

Activité 8 : Deloitte (étude de cas)

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

Revoyons rapidement ensemble.....



Activité 1 : Le jeu de noms est un brise-glace.

Quand l'utiliser : pour construire des équipes intergénérationnelles (introduction)

Activité 2 : Le secret du Japon (étude de cas)

Quand l'utiliser : convaincre les RH de l'importance de retenir les personnes âgées et les employés motivés pour le transfert des connaissances.

Activité 3 : Auto-évaluation pour le travail en équipes multigénérationnelles

Quand l'utiliser : pour mesurer le niveau de compétence actuel, créer des plans d'apprentissage.

Activité 4 : "Enseignement sur le tas" Problèmes mécaniques (thème de l'atelier)

Quand l'utiliser : l'apprentissage intergénérationnel pour résoudre des problèmes de cas spécifiques

Activité 5 : "Construire des ponts" (jeu)

Quand l'utiliser : Renforcer la cohésion entre les membres de l'équipe (étape de normalisation)

Activité 6 : Vlogging(jeu) et Activité 7 : Session en ligne(jeu)

Quand l'utiliser : Renforcement de la cohésion entre les membres de l'équipe (phase d'attaque)

Activité 8 : Deloitte (étude de cas)

Quand l'utiliser : le stade de développement du MENTORAT traité au sein des organisations



Leçon 7.

Bonjour, je m'appelle Angèle, je suis la directrice des ressources humaines de Zollien Techs Inc. J'ai accès à la formation Sparkling Grey et j'aimerais l'utiliser.

J'ai un défi à résoudre. Nous souhaitons faciliter et mettre en place des équipes intergénérationnelles au sein de l'entreprise. En tant que directeur des ressources humaines, je dois trouver un moyen de soutenir les équipes et de les faire travailler efficacement ensemble.

Notre équipe de formateurs utilisera ces outils pour commencer. Voyons comment.....

COMMENCER



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

Leçon 7.

Je suis Jean. En tant que formateur interne, je serai responsable de la planification des cycles de formation de l'année prochaine pour nos équipes.

Afin de choisir les bons sujets de formation, j'ai décidé d'utiliser la boîte à outil Sparkling Grey.



Leçon 7.

Nous mettons en place une équipe intergénérationnelle pour notre nouvelle ligne de production. L'équipe a besoin d'être formée, mais je voudrais m'assurer qu'ils peuvent travailler efficacement ensemble.

Afin d'avoir une idée claire des compétences des membres de mon équipe, j'ai besoin de mesurer la capacité à travailler dans une équipe intergénérationnelle.



Leçon 7.

10

Quel outil dois-je utiliser
pour mesurer l'état de
préparation de mon équipe ?

Test d'auto-évaluation

Jeu des noms

Etude de cas Deloitte



7.2 1 étude de cas - Le Japon embauche des travailleurs âgés (présence d'un modérateur)





Dans la boîte à outils, l'étude de cas « **Le Secret du Japon** » peut être utilisée pour convaincre les collègues, les RH et les membres de l'équipe de direction de l'importance d'accorder du crédit aux travailleurs seniors.

Pourquoi ?

- les participants peuvent comprendre - par un exemple - comment les connaissances des travailleurs seniors peuvent être intégrées au processus d'apprentissage de l'organisation.
- donner l'exemple en appliquant des stratégies de RH pour garder les seniors intégrés au sein du système, particulièrement dans l'industrie de la production (par le biais d'un exemple lié au secteur du métal et du textile).
- souligner l'importance des connaissances que possèdent les seniors et inspirer des politiques RH qui valorisent les seniors.

Quand l'utiliser : Introduction de nouvelles stratégies aux RH, première étape de la planification des stratégies de maintien en poste des travailleurs seniors.

Leçon 7.

Notre entreprise est active dans le secteur métallurgique, où les jeunes talents sont difficiles à recruter. L'une de mes tâches est de m'assurer que nos employés seniors restent avec nous et partagent leurs connaissances avec les nouveaux collègues plus jeunes.

Je dois élaborer une stratégie et convaincre mon équipe de direction de la mettre en œuvre afin d'atteindre cet objectif et d'appuyer la prolongation de la carrière des travailleurs seniors dans notre organisation.

COMMENCE

R



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

Leçon 7.

J'ai décidé d'organiser un atelier avec mon équipe de direction . J'ai l'intention de partager avec eux l'"étude de cas – Le secret du Japon" pour les aider à comprendre combien il est important de prendre des mesures au niveau du management et d'obtenir un budget à cette fin.



Leçon 7.

10

Comment dois-je appliquer
l'étude de cas durant
l'atelier?

Former de petits groupes, distribuer une étude de cas, poser des questions, modérer la discussion, aider les participants à tirer des conclusions.

Lire à haute voix l'étude de cas et expliquer aux participants pourquoi c'est important.

Envoyer aux participants l'étude de cas par mail au préalable et demander de remplir un test en ligne.



7.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (problèmes de machines/Vlogging)



Leçon 7.

Dans la Boîte à outils, vous trouverez un exercice pratique pour appuyer le transfert des connaissances au sein des équipes intergénérationnelles. Si vous faites face à un problème pour lequel les seniors connaissent la solution, motivez-les à enseigner aux collègues plus jeunes comment résoudre ces problèmes.

Parfois, la formation formelle n'est pas la bonne méthode et ne peut être appliquée. C'est quelque chose que nous ne pouvons pas enseigner en classe, nous avons besoin que les travailleurs seniors partagent leur savoir et le transmettent à tous les jeunes travailleurs dans un cadre non formel.

Dans le manuel, l'exemple "Problèmes de machines" sur le lieu de travail vous a montré comment vous pouvez facilement inspirer et aider les travailleurs seniors à partager leurs connaissances.

Voyons si vous vous souvenez !



Leçon 7.

J'ai une autre question à résoudre. Nous sommes confrontés à un défi dans l'usine de fabrication en raison de l'ancienne machinerie. Seuls nos collaborateurs seniors savent comment résoudre rapidement les problèmes techniques qui surviennent. Quand ils ne sont pas là, les problèmes prennent 2 à 3 jours à résoudre, ce qui entraîne un arrêt de la production. Ce temps d'arrêt est très coûteux pour nous et nous ne pouvons pas achever nos commandes. Nous devons trouver un moyen de transmettre les connaissances, de sorte que tous les gestionnaires de la chaîne de production sachent quoi faire pour résoudre rapidement les problèmes.

COMMENCE
R



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

Leçon 7.

Angèle, notre directrice des ressources humaines m'a demandé de lui donner un coup de main avec un problème auquel nous sommes confrontés, car les jeunes collègues ne savent souvent pas comment résoudre les problèmes typiques de nos machines.

Habituellement, ces dernières ne nécessitent qu'une très petite fixation (par exemple, pour nettoyer le caoutchouc avec une éponge ou pour fixer une vis), ce que je fais habituellement en 2 minutes. Je n'ai pas besoin d'appeler l'équipe technique. Je peux résoudre beaucoup de choses moi-même.



Leçon 7.

J'ai recensé 10 problèmes techniques qui surviennent généralement sur les lignes de production depuis ces 15 ans que je travaille avec ces vieilles machines.

Je sais exactement comment les réparer. J'ai décidé de partager ces connaissances avec mes jeunes collègues, pour m'assurer que si je ne suis pas là, la chaîne de production peut être réparée rapidement et la production peut continuer.



Leçon 7.

10

Angèle a utilisé une « activité sur le lieu de travail » de la formation Sparkling grey pour résoudre un problème. Cet outil est un excellent moyen de faciliter:

L'apprentissage intergénérationnel

La formation des seniors

La préparation de la retraite



Evaluation finale

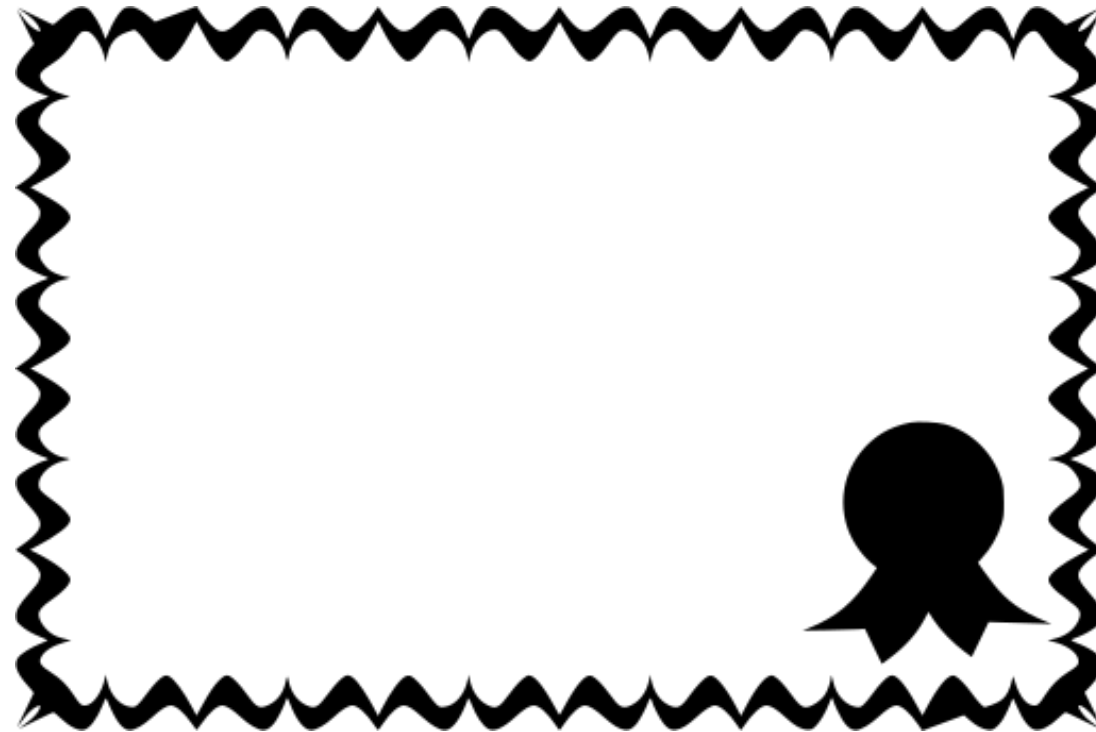
Questions:

- 1) Quel est l'outil le mieux adapté à la formation d'équipes pour permettre aux membres d'une équipe de se connaître ?
- 2) Quel est le meilleur outil pour mesurer l'état de préparation intergénérationnelle des membres de l'équipe ?
- 3) Quel est le meilleur outil pour convaincre la direction d'adopter des stratégies de maintien en poste des travailleurs seniors ?
- 4) Quel est le meilleur outil pour " transférer les connaissances " des aînés aux collègues juniors ?
- 5) Quel est le jeu à utiliser pour les séances intergénérationnelles en équipe ?

Merci d'avoir passé le test. Voyons vos 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/

