



# 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](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

# Prolonger la vie professionnelle et plans de carrière (niveau individuel)

## Contenu de la leçon

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

**8.2 1 étude de cas sur la formation des travailleurs seniors (présence d'un modérateur)**

**8.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne (Dynamique de groupe : Ecriture collective / Vidéo : Apprentissage en milieu professionnel.**



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



## Leçon 8.

Dans cette boîte à outils, vous avez accès à d'excellents exemples que vous pouvez utiliser pour prolonger la carrière et la vie professionnelle. 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.

Les ressources pratiques sont :

ACTIVITÉ 1 : ÉTUDE DE CAS 1 - FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS

ACTIVITÉ 2 : RESSOURCE PRATIQUE 1 - CARTES DE DÉFI

ACTIVITÉ 3 : RESSOURCE PRATIQUE 2 - VIDÉO : APPRENTISSAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL

ACTIVITÉ 4 : DYNAMIQUE DE GROUPE 1 - BRISE-GLACE

ACTIVITÉ 5 : DYNAMIQUE DE GROUPE 2 - ECRITURE COLLECTIVE

Il est important de comprendre quel type de ressource est pertinent pour quel but.

On va les revoir rapidement ensemble.....



### ACTIVITÉ 1 : ÉTUDE DE CAS 1 - FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS

- sensibiliser l'entreprise à la nécessité de mettre en place cette formation destinée aux seniors.

### ACTIVITÉ 2 : RESSOURCE PRATIQUE 1 - CARTES DE DÉFI

- aider les travailleurs à identifier les opportunités, les ressources et les difficultés qu'ils ont à participer à des plans de formation axés sur la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'entreprise.

### ACTIVITÉ 3 : RESSOURCE PRATIQUE 2 - VIDÉO : APPRENTISSAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL

- pour présenter une étude de cas sur l'apprentissage en milieu de travail dans l'industrie de la vente au détail.

### ACTIVITÉ 4 : DYNAMIQUE DE GROUPE 1 - BRISE-GLACE

- pour avoir un aperçu complet du contenu du module.

### ACTIVITÉ 5 : DYNAMIQUE DE GROUPE 2 – ECRITURE COLLECTIVE

- sensibiliser les travailleurs à l'importance de la formation comme facteur d'employabilité et les motiver à participer aux programmes de formation.

Vous avez maintenant une idée claire des outils Sparkling Grey pour prolonger vie professionnelle et la carrière, voyons comment vous pouvez choisir le meilleur outil pour une occasion spécifique à travers les exercices à venir.



## Leçon 8.

Bonjour, je suis Jeanne, responsable RH chez MetalCustom, une société spécialisée dans la production des métaux. L'un des principaux résultats de notre questionnaire de satisfaction des travailleurs de 2019 indique que 20% de tous les travailleurs (la même proportion d'hommes et de femmes) aimeraient travailler le plus tard possible, prolongeant ainsi leur vie professionnelle. Certains répondants auraient pu donner cette réponse en fonction de leurs conditions de travail et de leur attachement à leur emploi, tandis que d'autres auraient pu tenir compte de leur situation financière.

COMMENCE  
R



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

# Lesson 8.

**Bonjour ! Je suis George, technicien en ressources humaines, spécialiste de la formation et du perfectionnement chez MetalCustom. Jeanne m'a demandé de l'aider J'ai donc décidé d'explorer la boîte à outils Sparkling Grey afin d'obtenir des conseils sur la façon de prolonger la vie professionnelle et la carrière et... je crois que j'ai trouvé la solution !**



## Leçon 8.

10 secs

Quel outil utiliseriez-vous pour aider les travailleurs à identifier les possibilités, les installations et les difficultés lorsqu'ils doivent participer à des plans de formation ?

Cartes Défis

Brise-glace

Apprentissage en milieu professionnel



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

## 8.2 1 étude de cas sur la formation des travailleurs (présence d'un modérateur)





Dans la boîte à outils, l'étude de cas de **Keller GmbH** peut être utilisée pour sensibiliser l'entreprise à la nécessité de mettre en œuvre cette formation destinée aux travailleurs seniors.

Le point clé de cette Bonne Pratique réside dans la conception du cours qui s'est concentré sur la combinaison de deux variables différentes :

- D'une part, les nouvelles connaissances que les travailleurs devraient acquérir avec la formation.
- D'autre part, la combinaison de ces nouvelles connaissances avec l'expérience de ces travailleurs.

## Leçon 8.

Notre entreprise, spécialisée dans le métal, envisage de mettre en place une réorganisation profonde du travail entre les seniors et les jeunes avec une attention particulière à la formation et au développement des carrières.

Pour ce faire, l'entreprise a l'intention de concevoir des cours en suivant les lignes directrices les plus appropriées.

COMMENCE  
R



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

## Leçon 8.

Bonjour ! Je suis George, technicien en ressources humaines, spécialiste de la formation et du perfectionnement chez MetalCustom. Jeanne m'a demandé de l'aider à mettre en œuvre une réorganisation en profondeur de l'œuvre, alors j'ai décidé d'explorer la boîte à outils Sparkling Grey afin d'obtenir quelques conseils, modèles et études de cas.

Voyons si je trouve quelque chose d'intéressant... !!!



## Leçon 8.

10 sec to choose

10

Quelle serait la première étape de la mise en œuvre d'une réorganisation en profondeur du travail ?

L'analyse de l'évolution de l'individu au sein de l'entreprise

Mise en œuvre d'une proposition de travail commune avec le travailleur

Exécution d'un plan de formation



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

## 8.3 1 ressource pratique en ligne et 1 ressource pratique hors ligne

**Dynamique de groupe : Ecriture collective / Vidéo : Apprentissage en milieu professionnel**



## Leçon 8.

Dans la Boîte à outils, vous trouverez des exercices et de ressources pratiques pour appuyer l'idée d'une prolongation de la vie professionnelle et d'un plan de carrière. Objectifs :

- Sensibiliser les travailleurs à l'importance de la formation comme facteur d'employabilité.
- Les motiver à participer à l'élaboration des plans RH.
- Encourager les idées pour contribuer à la création d'un plan de carrière
- Montrer aux travailleurs une étude de cas sur l'apprentissage en milieu professionnel dans l'industrie du commerce.

Les managers et travailleurs sont censés collaborer dans l'élaboration de plans appropriés.



## Leçon 8.

Nous sommes très intéressés à développer des programmes pour prolonger la vie professionnelle et les plans de carrière dans notre entreprise, et il serait utile de connaître l'opinion des seniors et des jeunes.

De plus, ce serait une expérience enrichissante et amusante que de partager le développement avec eux.

COMMENCER



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

## Leçon 8.

Bonjour ! Je suis George, technicien en ressources humaines spécialiste de la formation et du développement personnel chez MetalCustom. Jeanne m'a demandé de l'aider à trouver des outils intéressants pour motiver les travailleurs à participer à l'élaboration des programmes de ressources humaines, alors j'ai décidé d'explorer la boîte à outils Sparkling Grey Toolkit afin d'obtenir quelques conseils, modèles et études de cas. Voyons si je trouve quelque chose d'intéressant!



## Leçon 8.

10 sec pour choisir

# 10

Quel outil utiliseriez-vous pour générer des idées pour prolonger la durée de vie au travail dans une entreprise ?

Brise-Glace

Eciture collective

Vidéo : Étude de cas sur l'apprentissage en milieu de travail



## Evaluation finale

1- Quel est le meilleur outil pour avoir introduire la session ?

### Réponse

- 1. BRISE-GLACE (Dynamique de Groupe)**
2. ECRITURE COLLECTIVE (Dynamique de Groupe)
3. FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS (Etude de cas)



## Evaluation finale

2- Quel est le meilleur outil pour aider les travailleurs à identifier les opportunités, les facilités et les difficultés qu'ils ont à participer à des plans de formation axés sur la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie dans l'entreprise ?

### Réponses

1. BRISE-GLACE (Dynamique de Groupe)
- 2. CARTES DEFIS (Ressource Pratique)**
3. FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS (Etude de cas)

## Evaluation finale

3- Quel est le meilleur outil pour encourager les travailleurs à générer des idées pour contribuer à la création d'un plan de carrière ?

### Réponses

1. FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS (Etude de cas)
- 2. ECRITURE COLLECTIVE (Dynamique de Groupe)**
3. CARTES DEFIS (Ressource Pratique)



## Evaluation finale

4- Quelle est la meilleure ressource pour commencer à réfléchir à une réorganisation profonde du travail ?

### Réponses

- 1. SENIOR WORKERS TRAINING (Case Study)**
2. ECRITURE COLLECTIVE (Dynamique de Groupe)
3. CARTES DEFIS (Ressource Pratique)



## Evaluation finale

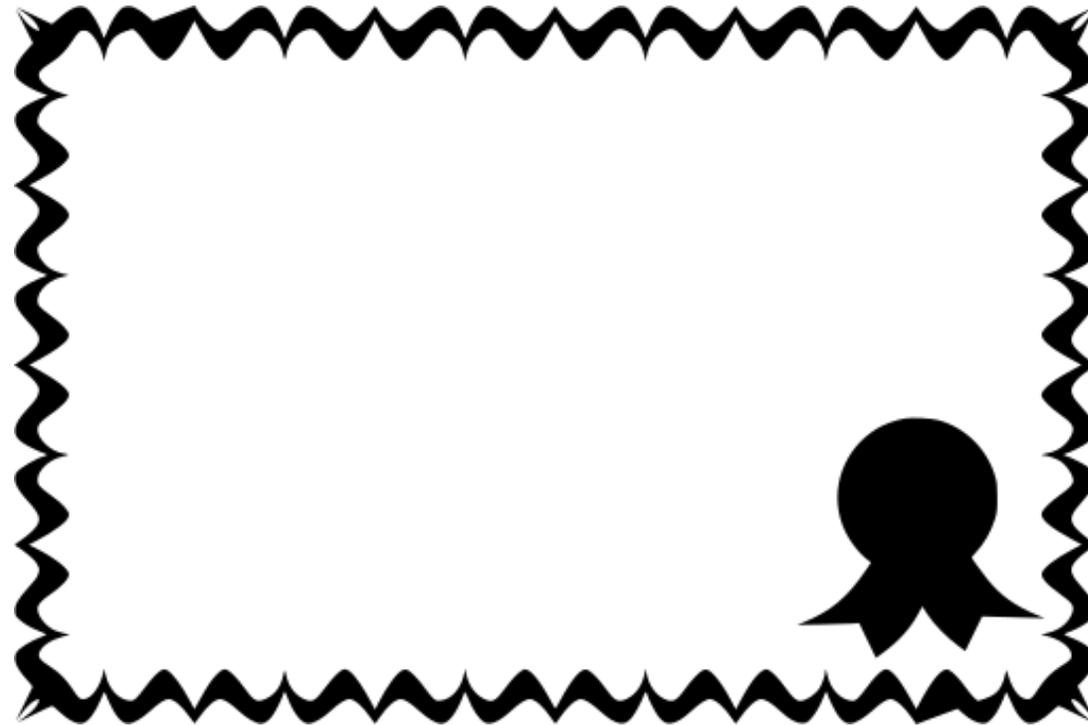
5- Quelle est la meilleure ressource pour identifier les lacunes et les solutions ?

### Réponses

1. FORMATION DES TRAVAILLEURS SENIORS (Etude de cas)
- 2. VIDEO: APPRENTISSAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL (Etude de cas)**
3. CARTES DEFIS (Ressource Pratique)



## 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/

