



SPARKLING GREY

2^{ème} Edition - Août 2017

Pourquoi Sparkling Grey?

Le projet Sparkling Grey vise à fournir aux PME des secteurs du textile et du métal des stratégies de gestion des ressources humaines ajustées et innovantes, qui traitent des questions d'âge et de problèmes multigénérationnels tout en favorisant des compétences en gestion de carrière, spécialement destinées aux travailleurs âgés.

En créant un pont entre les organisations et leurs travailleurs seniors, le projet utilise également le potentiel de la main-d'œuvre multigénérationnelle pour promouvoir des lieux de travail adaptés aux besoins de l'âge (pour ainsi assurer plus d'opportunités égales entre les travailleurs de différents âges) et pour stimuler le transfert des connaissances et l'apprentissage intergénérationnel qui profite à la fois aux entreprises et aux travailleurs (jeunes et plus âgés) ([En savoir plus](#)).



Find us on  www.sparkling-grey.eu

Quels sont les scénarios, les visions et les stratégies que les experts et les décideurs ont jugés les plus pertinents?

1) Des nouvelles stratégies de gestion des ressources humaines plus sensibles aux besoins des travailleurs seniors, et aux questions multigénérationnelles, y compris aux procédures de transfert précoce et systématique de connaissances ;

2) Diminution de l'écart entre le savoir-pratique et le savoir-faire en combinant des stratégies de gestion des ressources humaines sensibles à l'âge et en favorisant le transfert de connaissances.

SCENARIOS

1) Élaboration de programmes de financement pour la formation et les meilleures pratiques sur les stratégies d'habilitation des RH, pour la promotion des compétences techniques/pratiques (en particulier des travailleurs seniors) qui soutiennent l'activité des PME dans le cadre de l'industrie 4.0 ;

2) Les PME bénéficieront d'une main-d'œuvre multigénérationnelle dans laquelle les stratégies de gestion des ressources humaines favoriseront le transfert de connaissances entre les générations et les travailleurs seniors seront traités avec sensibilité, honorant ainsi leurs années de travail et leur expérience. Les entreprises seront compétitives par la diminution de l'écart entre le savoir-pratique et le savoir-faire et par la promotion du transfert de connaissances renforcé par des politiques multigénérationnelles, affectant également positivement leur main-d'œuvre et leur situation économique.

VISIONS FOR TEXTILE AND METAL SMES IN 5 YEARS

1) Valorisation du rôle des travailleurs seniors en matière de gestion et de transfert d'informations, capitalisation des connaissances et de l'expérience accumulées dans l'organisation par des outils et des méthodologies appropriés ;

2) Elaboration de stratégies de gestion des ressources humaines sensibles à une main-d'œuvre multigénérationnelle qui encourage le processus d'apprentissage tout au long de la vie à soutenir efficacement les travailleurs seniors et expérimentés, et favorise le savoir-pratique et le savoir-faire au sein de l'entreprise.

STRATEGIES



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

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. La présente communication reflète les points de vue seulement de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation éventuelle des informations qui y sont contenues. Projet N° : 2016-1-PT01-KA204-022852



SPARKLING GREY

Lignes directrices/recommandations vers un cadre commun pour les stratégies de gestion adaptées à l'âge et aux équipes multigénérationnelles

Un cadre commun pour les stratégies de gestion adaptées à l'âge et aux équipes multigénérationnelles doit être fondé sur le développement et l'opérationnalisation des programmes de financement (tels que la sensibilisation, la formation, le conseil, le coaching, les actions de mentorat, etc.) en s'adressant à différents groupes cibles; la création d'un catalogue de politiques/pratiques réussies adoptées par différentes organisations pour relever les défis liés à la démographie connectés aux questions d'âge et des problèmes multi-générationnels et au transfert de connaissances; et la mise en œuvre d'actions et de campagnes d'information/sensibilisation pour encourager et soutenir les travailleurs et les entreprises à participer à un changement de paradigme pour assurer une réponse efficace aux besoins émergents.

Prochaines activités du projet	09-2016	02-2017	08-2017	02-2018	08-2018	02-2019
Développement d'un outil d'évaluation et de formation en ligne		[Barre orange]				
Auto-évaluation des entreprises				[Barre grise]		
Développement de modules de formation pour les gestionnaires et les responsables RH		[Barre jaune]				
Développement de modules de formation pour les travailleurs		[Barre orange foncée]				
Développement d'activités en cours d'emploi pour les travailleurs		[Barre grise foncée]				

Find us on 

www.sparkling-grey.eu

Qui sommes-nous? – Rencontrez l'équipe!



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

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. La présente communication reflète les points de vue seulement de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation éventuelle des informations qui y sont contenues. Projet N° : 2016-1-PT01-KA204-022852