

SPARKLING GREY



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

IO3 - Boîte à outil pour employeurs et employés : Transformer le gris en or

Programme de
formation

Niveau individuel

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication [communication] reflète uniquement le point de vue de l'auteur et l'opinion de l'auteur. La Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information qu'il contient. Projet N°.2016-1-PT01-KA204-022-022852





Partenaires:

	INOVA+	https://inova.business/
	bitmedia	http://www.bitmedia.at/en/
	E-Seniors	http://www.eseniors.eu/
	INNOMOTIVE	http://www.innomotive.hu/
	Fondo Formacion Euskadi	http://www.ffeuskadi.net/
	CITEVE	http://www.citeve.pt/
	FVEM	http://www.fvem.es/es/
	FyG Consultores	http://www.fygconsultores.com/



Table des matières

1	Introduction	1
2	Méthodologie	3
2.1	Programme de formation – Cadre.....	4
3	Bibliographie.....	9

Images

Image 1 – Programme de formation - Cadre.....	3
Image 2 – Programme de formation - Structure	5

Tableaux

Tableau 1 Programme de formation – Niveau Individuel.....	4
Tableau Programme de formation – Structure des modules.....	5





1 Introduction

La tendance au sein de la population active de l'Union européenne indique une croissance d'environ 16,2 % (9,9 millions) dans la tranche d'âge des 55-64 ans entre 2010 et 2030.

Dans de nombreux pays, les travailleurs seniors (55-64 ans) représenteront 30% ou plus de la population active (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail).

Selon Pupo (2006), pour un professionnel qui est actuellement employé, il ne suffit pas de dépendre de l'investissement fait par l'entreprise dans ses capacités, ils doivent chercher de nouvelles connaissances pour enrichir leur travail, car c'est la seule façon de garantir leur employabilité.

L'apprentissage tout au long de la vie est considéré comme important dans toute l'Union européenne pour soutenir la croissance économique, l'inclusion sociale et la citoyenneté active, ainsi que le développement personnel. L'apprentissage tout au long de la vie peut apporter des avantages à l'inclusion numérique et sociale, au vieillissement actif et à l'intergénérationnalité.

Le transfert d'expériences, de connaissances, de savoir-faire et de souvenirs est l'un des différents types d'activités qui peuvent être définies pour l'apprentissage intergénérationnel. L'expérience individuelle peut être transmise d'une personne à une autre, quel que soit son âge, du très jeune au très vieux, et vice versa. Le défi est de construire des ponts entre les générations et de créer une expérience continue et interactive.

L'apprentissage intergénérationnel sur le lieu de travail peut être informel, comme le transfert de connaissances dans les tâches professionnelles entre les travailleurs âgés et les nouveaux travailleurs plus jeunes. Par exemple, cela peut être un moyen de relever les défis de la société civile, tels que le développement d'une meilleure compréhension entre les générations, la réduction de la discrimination et l'augmentation de l'inclusion sociale. L'intergénérationnalité apporte plusieurs avantages à une organisation. Des employés flexibles et responsables, sans crainte de devoir relever des défis, sont fondamentaux dans n'importe quelle entreprise.

Les lois du marché du travail sont sévères et nécessitent des mises à jour constantes et une amélioration continue. Il est de la responsabilité de chaque employé de planifier sa carrière en s'adaptant aux nouvelles exigences et à l'évolution. Le manque d'attentes qui peut se traduire chez les travailleurs seniors, étant donné l'approche de la fin de leur carrière, est une réalité qui doit être préparée et orientée à l'avance.

L'importance que la société attache au travail conduit à la réforme souvent associée à la perte des relations sociales, puisque la personne passe du rôle de travailleur à celui de retraité. Cependant, l'importance de la réforme ne peut être dissociée de l'importance que l'emploi joue dans la vie des gens.





La retraite est souvent caractérisée par des changements qui, à leur tour, posent des défis. Les premières années sont associées à une période de transition qui a commencé ou doit commencer avec la préparation.

La préparation à la retraite est fondamentale pour tous en tant que prolongement de la planification de la vie, et une telle attitude devrait être encouragée dans les organisations (França, 2010 ; Neto, 2012). Selon Neto (2010, 2012), les organisations devraient faciliter l'adaptation de ceux qui souhaitent prendre leur retraite, en promouvant un espace de réflexion avant la retraite, basé sur la recherche, le diagnostic et les partenariats afin de connaître les attitudes de la population par rapport à la réforme.

La transition de la vie active à la retraite n'est possible que par le développement de programmes et de stratégies capables de sensibiliser les futurs retraités à la situation à venir et aux difficultés éventuelles.



2 Méthodologie

Sur la base des résultats de l'étude d'O1 - État d'avancement, scénarios et lignes directrices pour un cadre commun pour des stratégies de gestion multigénérationnelles et adaptées aux besoins des personnes seniors - il a été conçu comme une boîte à outils pour le niveau individuel. La boîte à outils comprend deux documents principaux :

- ◆ Programme de formation
- ◆ Kit de formation

Le programme de formation est disponible sur la plateforme du projet et comprend une évaluation et un ensemble de matériel et de ressources de formation.

Dans ce document, nous décrivons le programme de formation.

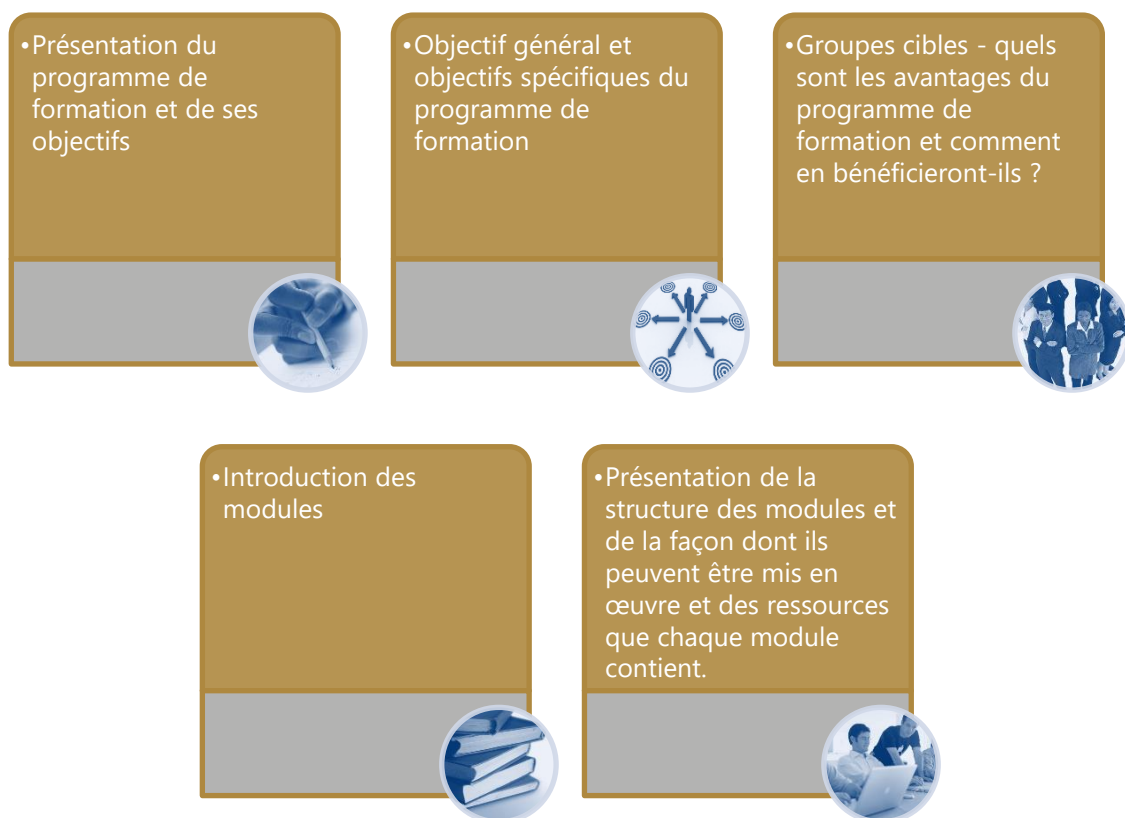


Image 1 – Programme de formation - Cadre





2.1 Programme de formation – Cadre

Tableau 1 Programme de formation – Niveau individuel

Niveau individuel	
Groupe cible	Travailleurs seniors (+45)
Objectif général	Encourager l'apprentissage tout au long de la vie, soutenir les décisions de carrière, le développement des compétences et les processus de retraite.
Objectifs spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> ○ Améliorer la qualité du travail, prolonger la vie active et décourager le retrait anticipé ; ○ Promouvoir la connaissance par un apprentissage flexible et adapté ; ○ Encourager l'apprentissage intergénérationnel ; ○ Augmenter l'estime de soi et la satisfaction ; ○ Clarifier et sensibiliser aux processus de retraite.
Calendrier d'implémentation	<p>Concernant les étapes temporelles, la mise en œuvre de la boîte à outils dépend de la maturité des entreprises, de l'expérience des formateurs et de la complexité des compétences à développer.</p> <p>Le programme de formation est flexible de telle sorte qu'il peut être mis en œuvre sous forme de package ou de modules individuels de manière indépendante.</p> <p>Les modules ont été conçus avec le calendrier suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Session face à face: 7 heures - cette session pourrait être divisée en deux sessions face à face, l'une au début du module (par ex. 4,5h) et l'autre à la fin du module (par ex. 2h) ; ○ sessions de b-learning : 15-20 heures d'autoformation.

Le programme de formation a été conçu pour motiver et aider les travailleurs seniors de l'industrie textile et métallurgique à comprendre les avantages d'un apprentissage tout au long de la vie et comment ils peuvent prolonger leur vie professionnelle et leur carrière. Ils clarifient et présentent également différentes façons et pratiques pour préparer leur retraite.

Le programme de formation est un élément central du projet Sparkling Grey. On peut supposer que le programme de formation ne peut être couronné de succès que lorsque tous les participants sont engagés et ont atteint les résultats d'apprentissage prévus. En outre, un programme de formation devrait encourager l'auto-réflexion et donner aux participants l'occasion de participer activement et d'apprendre.



Le programme de formation contient les informations suivantes:

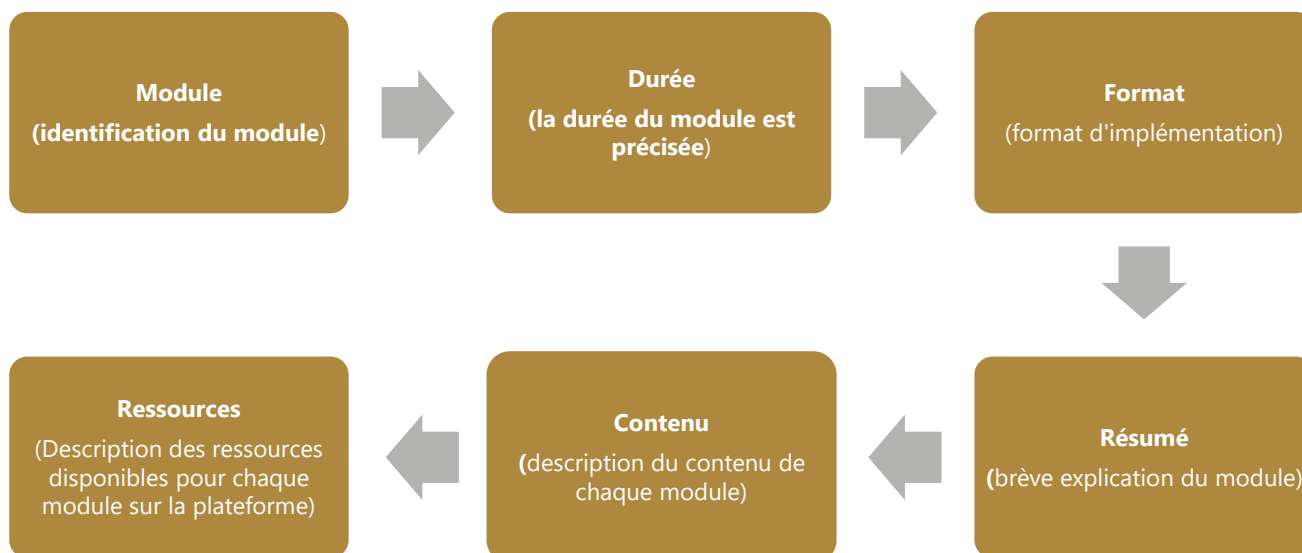


Image 2 – Programme de formation - Structure

Le programme de formation au niveau individuel comprend les trois modules suivants qui visent à aider les travailleurs seniors à développer de nouvelles compétences.

Tableau 2 Programme de formation – Structure des modules

MODULE						
N°.1	Apprentissage non formel sur le lieu de travail et apprentissage intergénérationnel	Durée			Format	
		Face à face	7h	Auto-apprentissage	15h	b-learning
Résumé	L'apprentissage intergénérationnel implique que des personnes de générations différentes s'engagent à apprendre les uns des autres et à apprendre ensemble. L'apprentissage non formel sur le lieu de travail en tant que site partagé pertinent pour les transactions intergénérationnelles. Ce module vise à aborder l'apprentissage intergénérationnel comme moyen de transmettre des compétences, des valeurs et des connaissances d'une génération à l'autre, ainsi qu'une occasion de favoriser la compréhension mutuelle afin de soutenir des objectifs plus larges. Le module vise également à traiter de la pertinence de l'apprentissage non formel et de l'apprentissage intergénérationnel, comme l'apprentissage avec les pairs et les équipes. Il est prévu de présenter des stratégies visant à identifier l'importance des procédures de mentorat et de tutorat pour l'apprentissage non formel et intergénérationnel.					
Contenu	♦ Introduction:					





Ressources	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage non formel et sa pertinence; - L'apprentissage intergénérationnel et sa pertinence. ◆ L'apprentissage non formel en tant qu'outil de transfert de connaissances et d'apprentissage intergénérationnel: <ul style="list-style-type: none"> - Les seniors qui enseignent aux jeunes travailleurs ; - Les travailleurs seniors apprennent des travailleurs plus jeunes. ◆ Apprentissage par les pairs: <ul style="list-style-type: none"> - Apprendre avec les pairs et les équipes. ◆ Mentorat et tutorat: <ul style="list-style-type: none"> - Mentorat; - Tutorat. ◆ Transfert de connaissances : <ul style="list-style-type: none"> - Transfert de valeurs; - Partage d'expériences. ◆ Bâtir une culture d'entreprise.
	<ul style="list-style-type: none"> • Liste des participants • Mnauel • Présentation PowerPoint • 2 Etudes de cas <ul style="list-style-type: none"> ○ Le Japon embauche des travailleurs seniors : les avantages d'embaucher des travailleurs seniors au sein d'une équipe. ○ Deloitte élabore un programme de mentorat avec la participation des travailleurs seniors. • 7 Ressources pratiques <ul style="list-style-type: none"> ○ Face à face (hors-ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Icebreaker : Jeu des noms - Auto-évaluation pour travailler dans un contexte multigénérationnel. - Au travail - Construire des ponts - Vlogging - Tutorat en ligne ○ Formation à distance (en ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Auto-évaluation pour travailler dans un environnement multigénérationnel - Vlogging - Jeu en ligne - Tutorat en ligne • Evaluation de l'apprentissage • Evaluation de la formation

MODULE						
N°.2	Prolonger la vie professionnelle et les plans de carrière	Durée				Format
		Face à face	7h	Auto-apprentissage	15h	b-learning
Résumé	<p>Ce module vise à aborder la notion d'éducation et de formation et ses avantages pour les travailleurs et les entreprises. Différents modèles d'apprentissage seront exposés, afin de couvrir le sens large de l'éducation et de la formation et de souligner son importance. Le concept de l'apprentissage tout au long de la vie sera également souligné, en tant que moyen d'élargir la vie professionnelle et la vie privée, de rester mentalement actif et de conserver et de transférer les connaissances.</p>					





Contenu	<p>Les avantages d'avoir un plan de formation au sein de l'entreprise, tant pour les travailleurs que pour les entreprises elles-mêmes, seront expliqués. De plus, la restructuration des emplois sera présentée comme une stratégie visant à aider les travailleurs âgés à prolonger leur vie professionnelle et à leur offrir un large éventail de possibilités qui facilitent leur maintien au travail.</p> <p>Enfin, les rôles de tuteur et de mentor seront introduits, comme moyen de transférer les connaissances tacites des travailleurs seniors aux travailleurs moins expérimentés, ce qui aidera à garder le talent et le savoir-faire à l'intérieur de l'entreprise. Les principales compétences requises pour devenir mentor/tuteur seront illustrées, ainsi que d'autres facilitateurs et inhibiteurs qui peuvent influencer le processus d'apprentissage au sein de l'entreprise.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Introduction: <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que la formation ? - Comment comprendre le concept d'éducation et de formation ? - Avantages de la formation pour les organisations et les travailleurs; - Différence entre: savoir, savoir-faire et savoir être; - Principales méthodes et procédures de formation; - Apprentissage tout au long de la vie. ◆ Plan de formation : <ul style="list-style-type: none"> - Participer à des formations à l'extérieur de l'entreprise - initiative des travailleurs et à l'intérieur de l'entreprise. ◆ Conception du travail : <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce que c'est et les avantages pour les travailleurs seniors. ◆ Tutorat et mentorat <ul style="list-style-type: none"> - Comment puis-je être un tuteur ou un mentor ? - Compétences en communication requises de la part du mentor/tuteur; - Facilitateurs et inhibiteurs de l'apprentissage.
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> ● Liste de présence ● Manuel ● Présentation PowerPoint ● 1 Etude de cas <ul style="list-style-type: none"> ○ Etude de cas: Formation des travailleurs seniors ● 5 Ressources pratiques <ul style="list-style-type: none"> ○ Face à face (hors ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Activité en groupe: Icebreaker - Activité en groupe: Brainwriting - Cartes de défi - Vidéo : Apprentissage en milieu de travail ○ Apprentissage à distance (en ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Vidéo: Les travailleurs âgés sont les bienvenus - Vidéo: Apprentissage en milieu de travail ● Evaluation de l'apprentissage ● Evaluation de la formation

MODULE						
N°3	Préparer sa retraite	Durée				Format
		Face à face	7h	Auto-apprentissage	15h	b-learning





Résumé	<p>De nos jours, les gens vivent plus longtemps et il est donc important de promouvoir un vieillissement actif et sain pour que les gens puissent profiter de toutes les étapes de la vie. Dans cette optique, le module présente différentes techniques pour être actif et en bonne santé au fur et à mesure que les gens vieillissent. En outre, les avantages de la planification anticipée de la retraite seront soulignés pour les personnes proches de cet âge.</p> <p>Pour prolonger la vie professionnelle et faciliter une transition en douceur du travail à la retraite, différentes stratégies et procédures seront présentées, axées sur la flexibilité et la sécurité.</p> <p>Enfin, les avantages de la planification de l'avenir et de la retraite seront soulignés, ainsi que la nécessité de partager ces attentes avec les amis proches et la famille.</p> <p>L'importance d'une bonne gestion du temps sera également soulignée ainsi que pour sensibiliser les travailleurs seniors aux options disponibles, différentes possibilités telles que l'université pour les personnes seniors seront présentées.</p>
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Introduction: <ul style="list-style-type: none"> - Vieillessement actif; - Retraite planifiée. ◆ Flexibilité et sécurité: <ul style="list-style-type: none"> - Conditions de travail; - Vieillessement en bonne santé. ◆ Conciliation familiale au travail ◆ Planifier l'avenir: <ul style="list-style-type: none"> - Les changements que la retraite apporte dans des domaines clés de la vie et les stratégies qu'ils peuvent utiliser pour y faire face; - Gestion du temps; - Loisirs, université pour les seniors, bénévolat, etc ; - Des modes de vie qui contribuent à la santé physique et psychologique.
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> ● Liste de présence ● Manuel ● Présentation PowerPoint ● 1 Etude de cas <ul style="list-style-type: none"> ○ Hazenberg Building Company: gamme de mesures visant à améliorer la qualité du travail des travailleurs seniors. ● 5 Ressources pratiques <ul style="list-style-type: none"> ○ Face à face (hors ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Activité en groupe: Icebreaker - Activité en groupe: L'avenir c'est maintenant - Test des 100€ - Briser les mythes du vieillissement ○ Apprentissage à distance (en ligne) <ul style="list-style-type: none"> - Briser les mythes du vieillissement - Vidéo: Comment vivre jusqu'à 100 ans ? ● Evaluation de l'apprentissage ● Evaluation de la formation





3 Bibliographie

Eurofound. (2012). *Living longer, working better - active ageing in Europe*. Disponible sur <http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>

European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Healthy Workplaces for all Ages*. Brussels

França, L. (2010). *Preparação para a reforma: responsabilidade individual e coletiva*. Psychology journal, 53, 47-66.

Neto, A. (2012). *A Educação para a reforma: por um envelhecimento ativo e bem sucedido*, in Eduardo Santos, Joaquim Ferreira, Ricardo Pocinho, João Gaspar e Anabela Ramalho (orgs.), *Transição para a reforma/adaptação: contributos para a adaptação*. Viseu: Psicossoma, 103 – 107.

Neto, A. (2010). *Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação*. PhD Thesis in Education. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique.

Pupo, M. (2006). *Empregabilidade acima dos 40 anos*. Expressão e Arte, São Paulo.



SPARKLING GREY



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

www.sparkling-grey.eu

Co-funded by
the European Union



 /facebook.com

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication [communication] reflète uniquement le point de vue de l'auteur et l'opinion de l'auteur. La Commission ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information qu'il contient. Projet N°2016-1-PT01-KA204-022-022852