

Pour favoriser la gestion des secondes parties de carrière, le maintien des salariés seniors dans l'emploi et gérer l'intergénérationnel, voici nos propositions aux entreprises et aux structures publiques :

20 ans de conseil, recherche et formation en RH dont 4 ans d'expérience sur ces thèmes



Catherine ROUSSEAU



Sylvie SASSI

Dispositif de Formation à la GESTION DES AGES et DES PARCOURS

ACCOMPAGNEMENT sur mesure des PROJETS

Assistance / conseil à la définition du projet et des chantiers

Assistance/ conseil à la réalisation et au suivi

Ex : Remobiliser les salariés en seconde partie de carrière

Ex : Développer les plans Seniors

Actions de SENSIBILISATION

Ex: Sensibilisation aux phénomènes d'usure professionnelle

FORMATIONS/ ACTIONS

Management intergénérationnel

Démarche et outils
Équipes intergénérationnelles

Management de la diversité

Intégration des 4 dimensions de la diversité dans le management

Tutorat

Transmission des savoirs
Personne en situation de handicap

Entretiens professionnels

Outil de reconnaissance et de motivation des collaborateurs
Évaluation des compétences

Préparation à la retraite

Aspects juridiques et financiers
Projet de vie

Exemple d'action

Formation/actions à la Transmission et au Tutorat Valoriser son expérience et faciliter l'intégration

Contexte et opportunité :

Les entreprises ont pris conscience de la nécessité de ne pas laisser s'enfuir l'expertise, de capitaliser les savoirs et d'accompagner la transmission entre "seniors" et "juniors" dans le poste ou la fonction. Les plans ou accords Seniors signés par les entreprises mettent souvent en avant ce type d'actions. Si le partage de l'expérience est valorisant pour celui qui transmet, cet acte enrichissant nécessite de combler la distance entre le bon professionnel et le tuteur efficace et attentif. Transmettre les savoirs juste utiles dans de bonnes conditions ne s'improvise pas, cette formation donne au public concerné les bases en la matière. Elle a pour but d'aider les tuteurs à *mieux appréhender leur rôle et à se préparer à la transmission de leur expertise dans le cadre d'un binôme senior/ junior ou junior dans le poste* : accueil, aide à l'intégration, formalisation et transfert des savoirs et savoir-faire, évaluation et suivi.

Public concerné :

Personnes potentiellement ou effectivement désignées comme tuteurs opérationnels.

Durée de la formation : 3 jours en 2 jours + 1 jour avec une intersession d'au moins 1 mois
Cette formation peut être complétée par une assistance "à la carte" si nécessaire.

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

Pour les personnels désignés ou pressenties comme tuteurs, cette formation permettra de :

- Identifier les rôles et les missions d'un tuteur
- Repérer les facteurs d'une intégration réussie d'un junior ou d'un senior dans le poste dans une fonction et/ou un métier
- Intégrer les différences de points de vue générationnels dans la relation senior/ junior
- Formaliser les savoirs utiles à transmettre
- Préparer les conditions et les outils de l'accueil, de la transmission et du suivi

Session 1

Identification des points clés de la mission du tuteur, exploration du contexte et de la dimension relationnelle et générationnelle, fonction et utilisation des outils et supports
Préparation d'une situation de transmission à réaliser dans l'intersession

Session 2

Retour sur expérience, approfondissement, finalisation du plan d'action personnalisé

METHODE PEDAGOGIQUE :

- Apports théoriques sur les points clés avec retour d'expérience
- Echanges avec les participants, Metaplan, cartes mentales
- Analyse des situations présentées par les participants, étude de cas pratiques
- Création des outils adaptés à partir de supports modèles

Animation : Sylvie SASSI, formatrice-conseil et intervenante en RH et management de projets et Catherine ROUSSEAU, consultant chercheur en management, auteur de : "Les générations qui font l'entreprise" (Editions Les essentielles).

PROGRAMME :

Construire son rôle de tuteur

- Mise en évidence des attentes et des craintes objectives ou subjectives du tuteur
- Définition du rôle et de la mission du tuteur, cadre et objectifs de la transmission

Se préparer à accueillir et à accompagner

- Définition d'un accueil réussi
- La relation tuteur/ apprenant et la dimension générationnelle
- Proactivité et empathie

Les outils de l'intégration et de la transmission

- Tri et formalisation des savoirs et savoir faire
- Plan d'intégration, livret de suivi et fiches d'évaluation
- Supports facilitateurs du transfert

Mise en place d'un plan d'action personnalisé

- Préparation de l'accueil, de la transmission et du suivi dans le cadre d'un binôme senior/ junior ou junior dans le poste