

QUINQUAS FORM'

Du fait du baby-boom, les entreprises se retrouvent confrontées au départ massif d'anciens. Elles ont aussi de la difficulté à embaucher des jeunes.

Les âges intermédiaires prennent une place prépondérante ; il est souhaitable d'optimiser ce capital professionnel au profit du reste de l'entreprise.

Les quinquas se doivent donc d'être toujours très actifs dans leur fonction et, en même temps, de faire profiter les plus jeunes de leurs expériences et de leurs savoir-faire.

LES OBJECTIFS

Accompagner les quinquas dans cette nouvelle étape de leur parcours professionnel et dans la transmission de leurs richesses.

- leur faire **prendre conscience** de leurs acquis et compétences professionnelles.
- les **accompagner** dans leur positionnement de manager-coach.
- les **préparer** à transmettre leurs savoirs et savoir-faire.
- les **aider** à gérer ces nouvelles priorités.

FICHE TECHNIQUE

DURÉE :

3 jours en 2 sessions (2 jours + 1 jour) espacées d'un mois avec un suivi téléphonique.

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

8 optimum (10 maximum) afin de permettre un travail individualisé.

COÛT :

6 880 € HT + frais de location de salle, de vidéo et d'hébergement.

DÉROULEMENT

1 – Le stage

Composé de plusieurs sessions :

Session 1 : 2 jours.

Session 2 : 1 journée, environ 1 mois après.

Suivi téléphone : 1 heure, environ 2 mois après la session 2

En fin de session, les participants définissent un objectif personnel de mise en pratique qui sera validé lors de l'entretien de suivi téléphonique.

2 – Le suivi téléphonique – 2 mois après la session 2

Il a pour vocation de faire le point sur :

- l'atteinte de l'objectif, les raisons de la réussite ou de la non-réussite
- les évolutions constatées
- la transmission des compétences
- les points difficiles, les obstacles rencontrés et les solutions à mettre en œuvre
- la capitalisation des acquis
- la définition d'objectifs à plus long terme et de moyens d'autoévaluation.

METHODE

- La pédagogie est active et s'appuie sur un questionnaire de personnalité (le MBTI), qui détermine un profil et des préférences.
- Les besoins exprimés par les participants sont travaillés en groupe. Traités sous forme de mises en situation, ils sont ensuite mis en lien avec les forces et les zones de développement de leur profil.
- Des séquences pédagogiques mettent en évidence la nécessité de prendre du recul par rapport à sa fonction et de s'impliquer dans le développement de ses collaborateurs.

La pédagogie comporte notamment :

- **Un questionnaire de personnalité** qui permet de mettre en lumière son profil et est exploité tout au long du séminaire.
- Des séquences « **Analyse de pratique** » favorisant la résolution de problèmes en groupe, sur des cas réels ; la méthode est exploitable dans l'exercice de la transmission de ses compétences.
- Des **exercices**, sous forme de **jeux de rôle**, construits à partir de cas des participants, et travaillés en groupe, concrétiseront les situations et seront exploités avec la vidéo.
- Les **réflexions personnelles** et en sous-groupes visent à favoriser l'appropriation des apports et à les traduire en actions.
- La notion d'accompagnement est travaillée à partir de la posture de coaching et sera mise en application au travers d'un exercice pratique.
- Les **échanges**, avec les autres participants et avec l'animateur, contribueront au développement des idées et à l'enrichissement de chacun.

PROGRAMME

SESSION N° 1 / Durée : 2 jours

JOUR N° 1

Présentations

- des objectifs
- du fil rouge de la formation
- du programme
- des participants

Mieux se connaître pour mieux transmettre

- Se définir au travers d'un questionnaire de personnalité
- Faire un bilan de ses forces et de ses axes de développement
- Définir des mises en action pour mieux utiliser ses talents personnels
- Partager avec les autres personnes pour mieux comprendre les complémentarités et savoir les utiliser

Cette séquence permet à chaque participant :

- de faire le point sur son mode de fonctionnement, ses préférences, son évolution
- d'identifier ses moteurs et ses freins à la transmission en prévision des actions de tutorat, de formation ou de coaching qu'il aura à mener.

Accompagner le changement

Cette séquence a pour objectif de favoriser la prise de conscience des différentes étapes du changement ainsi que des gains et des pertes qu'induit le passage à chaque étape.

- Apport sur les différentes étapes du changement
- Les gains et les pertes : positionnement des participants et réflexion en sous-groupes sur les manifestations
- Travaux en sous-groupes sur les résistances au changement, les façons de les diagnostiquer chez autrui et les remèdes à apporter.

Relever le défi inter générationnel

Les changements sont technologiques, organisationnels, financiers mais concernent aussi les valeurs, les codes, les mentalités.

- Les caractéristiques du défi inter générationnel
- Les freins à la transmission, les freins à la réception
- Les pistes à privilégier pour mieux fonctionner ensemble

Bilan de la journée

JOUR N° 2

Lancement de la journée

Recueil des questions et réflexions suscitées par la journée de la veille

Estimer sa valeur ajoutée

A partir de la méthode méta plan, les participants réfléchissent aux savoirs, savoir faire et savoir être qui font leur spécificité.

Les éléments sont regroupés par catégories et les stagiaires travaillent sur les thèmes suivants :

- Prioriser : au regard de l'activité, que faut-il transmettre ?
- Trier : quels sont les éléments obsolètes ?
- Transmettre : quels sont les moyens pour faire passer ses savoirs ?

Chacun présente le fruit de sa réflexion et les autres participants y ajoutent leur point de vue.

Choisir son mode de transmission

- Apport sur les différentes méthodes de transmission :
 - mentoring, tutoring, coaching, formation
- Les avantages, les inconvénients et l'adéquation au profil du collaborateur : réflexion en sous-groupes.
- Réflexion en sous-groupes sur les niveaux de compétences de ses collaborateurs et le choix de la méthode pour les faire progresser.

Associer transmission et performance

La responsabilité de transmettre peut provoquer des télescopages dans l'accomplissement des tâches habituelles ; il va s'agir de bien gérer ces nouvelles contraintes.

- Déterminer les actions, leur valeur, leur urgence.
- Identifier le temps à y consacrer.
- Définir les moyens à mettre en œuvre
- Mettre en place un programme et un planning.

Bilan et applications

- Bilan des 2 jours
- Définition pour chacun d'une séquence pédagogique à préparer pour la fois suivante

SESSION N° 2 / Durée : 1 journée

Lancement de la journée

Tour de table : les réflexions, les questions, les souhaits pour cette journée

Les attitudes pour transmettre

Cette séquence permet de reprendre et de compléter les méthodes explorées lors de la première session.

- Les attitudes complémentaires : utilisation du mode « proposer » ou « disposer » pour transmettre.
- Informer : faire passer des informations, convaincre...
- Conseiller : position du mentor, évaluation du niveau de compréhension de l'autre.

Appliquer

- Chaque participant présente sa séquence pédagogique
- L'intervention est filmée
- Le débriefing porte sur la méthode, les attitudes, le comportement.

Le coaching pour faire émerger les compétences

- Les principes du coaching
- Définition pour chacun d'un objectif de progrès professionnel
- Exercice d'accompagnement sur l'objectif
- Débriefing et enseignements

Plan d'action personnel

Chaque personne détermine :

- ses objectifs,
- ses actions,
- le suivi à prévoir par téléphone,
- les résultats à atteindre

Bilan et évaluation de la formation