

Management des seniors et deuxième partie de carrière

MANAGEMENT

Ref : MGTMC08A



Compétences visées

Anticiper la deuxième partie de carrière des seniors et le transfert de leurs savoirs expérimentiels.

Objectifs et contenus

Réaliser un diagnostic sur les seniors de son équipe et la transmission de leurs savoirs expérimentiels

- Le diagnostic de situation sur le travail des seniors et la seconde partie de carrière pour sa propre équipe : cartographie des générations, notion de pénibilité par métier et poste.
- L'identification de la politique et des ressources institutionnelles en ce qui concerne l'anticipation et la gestion des seniors.
- Le diagnostic de situation sur la transmission des savoirs et expériences entre générations dans son service : identification des pratiques en cours, « bonnes pratiques » mobilisables.

Définir des axes d'amélioration et un plan d'actions pour son équipe dans son service ou son pôle

- L'identification d'actions liées à son rôle de manager d'équipe : valorisation du travail des seniors, innovation organisationnelle, gestion de l'absentéisme (entretien de retour).
- L'anticipation du maintien des compétences en lien avec la démarche GPMC de son établissement : projets professionnels individuels en lien avec la politique de FPTLV, plan de formation (VAE...) et ressources et moyens institutionnels, remontée des données relatives à la situation des seniors de son équipe.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Analyse de situation.
- Expérimentation.
- Jeux de rôle.

Personnes concernées

Personnel d'encadrement, professionnel des ressources humaines dans le secteur de la santé.

Valeur ajoutée

Notre approche pédagogique s'inspire de la « formation-organisation ». Il s'agit moins de définir au préalable des savoirs requis que de construire avec les participants un processus de développement de leurs compétences et modes opératoires face aux seniors au travail. En Intra, la « formation-organisation » permet de co-construire les solutions et modes opératoires adaptés à votre contexte.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **28/05/2024**