



avec

Une vie en Or pour les Silvers

(Recherche de Carrière Implicite® by L'Élément Humain®)

CONTEXTE ET ENJEUX

Quelques chiffres :

- Suivant les statistiques INSEE de 2017, les 50-64 ans représentent 28 % de la population active soit 1salarié sur 3.
- D'un point de vue politique administrative de l'emploi, un salarié est considéré comme senior à partir de 50 ans.
- En 10 ans, le taux d'activité des 50-64 ans a augmenté de 9,8 % ces 10 dernières années. L'âge de la retraite reculant, ce pourcentage va continuer d'augmenter.
- Suivant un sondage IFOP (mars 2022) moins d'un senior sur 2 déclare que leur entreprise leur donne les moyens de réfléchir à leur évolution.

Selon les témoignages des seniors et DRH que nous rencontrons, force est de constater un décrochage certain important des seniors sur la prise en main de leur carrière et leur engagement dans les transformations actuelles ou simplement la vie de l'entreprise.

Raisons évoquées :

- La perte de sens
- La non prise en compte de leur état de santé, de la réalité biologique du vieillissement
- La non prise en considération d'un nouveau statut d'aidant dans notre société : soutien des enfants étudiants ou au chômage, accompagnement des parents dépendants, contribution à la vie sociale locale.
- Le non-traitement de l'usure professionnelle de fin de carrière et le manque d'accompagnement aux nouveaux environnements d'aujourd'hui (Les taux d'accès à la formation professionnelle s'élèvent à seulement 39,6 % pour les 55-59 ans).

Des questions légitimes émergent alors : quel impact cette population aura-t-elle sur les nouvelles générations entrantes dans l'organisation : motivationnel ou non ? Des silos intergénérationnels risquent de se créer, mettant en danger l'attractivité de la structure sur l'embauche et la fidélisation de ses salariés, sur sa performance.

Quid encore de la responsabilité sociétale de l'entreprise de contribuer à délivrer à la communauté des personnes en bonne santé mentale et physique pour continuer d'assurer le rôle incontournable de continuité du lien et du soutien social.

Notre programme permet aux organisations et aux seniors de collaborer pour se poser les bonnes questions et mettre en œuvre les plans d'actions la fois individualisés et potentiellement collectifs au service des intérêts en jeu. Il s'agit de mettre du sens en perspective.

Recherche de carrière Implicite (ICS)[®] est utile et performant pour :

- Aider les personnes à choisir comment investir leur fin de carrière (ex : quels postes, quelles missions, quelle énergie qui aient du sens, avec quel équilibre de vie, quelles fiertés, quelle ambition...)
- Accompagner les personnes à imaginer leur futur après la carrière professionnelle et faire les choix d'activités (rémunérées ou pas) en harmonie avec leurs différents domaines de vie.
- Réactiver l'engagement des personnes en leur permettant de revisiter le sens qu'ils donnent leur travail et à leur contribution professionnelle et sociétale.
- Développer des plans d'actions sécurisés et motivants
- Stimuler l'autodétermination des personnes dans leurs transitions de carrières du travail vers la retraite en tenant compte de leur environnement, leurs rôles de vie et leurs souhaits d'évolution

Profils des stagiaires

Personnes en fin de carrière : 55-65 ans.

Prérequis

- Cette formation nécessite d'avoir compris le type de démarche en profondeur que le stagiaire va réaliser. Un échange individuel (avec la RH ou le formateur) est à prévoir avant l'engagement pour s'assurer de cette compréhension, répondre aux questions ou doute de chaque stagiaire.
- Cet accompagnement doit être une démarche librement choisie par le participant. Lors de l'entretien préalable, la RH ou le formateur valide également l'intérêt de la démarche au service du stagiaire et de son employabilité ou bien préconisera une autre démarche le cas échéant.
- Avoir l'intention d'explorer cette dernière saison professionnelle et/ou en projet de préparation de retraite.

Objectifs pédagogiques

- Mieux connaître ses capacités et envies profondes, identifier ses propres idées limitantes autour du contexte du travail et d'activités sociales et personnelles
- Renforcer sa confiance en soi, via une meilleure Conscience de soi et Estime de soi
- Connaître et pratiquer les outils de Recherche de Carrière Implicite et devenir proactif et autonome dans ses futurs projets d'évolution professionnelle et post professionnelle.
- Capitaliser et Développer ses savoir-être dans cette transition : revisiter ses comportements, ses représentations pour mieux les comprendre et les faire évoluer pour améliorer sa capacité d'adaptation, de coopération avec de nouveaux environnements d'activités
- Développer un projet de vie et d'activités réaliste et motivant avec un plan d'actions court, moyen et/ou long terme, tout en tenant compte de la réalité de son environnement personnel, économique et social

Contenu de la formation

- Les rouages du choix que nous avons utilisés lors de notre carrière et notre vie
 - Connaissance et conscience de soi dans les processus de choix
 - Les bénéfices conscients et inconscients de ses décisions passées
 - Les motivations des étapes de carrière ou parcours passés
 - Le spectre de choix pour accroître sa responsabilité personnelle dans le processus de choix de vie et d'activités
 - Prise en compte et Inscription des choix dans la réalité de la séniorité de chacun.
- Comprendre les mécanismes qui freinent et boostent son engagement et ses relations d'activité
 - Les 3 comportements fondamentaux communs à tout le monde (Théorie de FIRO)
 - Comment les comportements impactent l'efficacité des individus
 - Identifier et les freins à l'efficacité personnelle et processus de libération de sa puissance et de sa créativité
 - Développement de plans d'actions pour prendre des décisions authentiques basée sur notre essence profonde

- Définition de soi
 - Définir la personne que vous voulez être avant de décider quelles activités vous voulez faire : mission de vie
 - Définir comment activités rémunérées ou bénévoles s'intégreront avec les autres rôles de votre vie : relations amicales, argent, famille, couple, moi-même...
 - Créer une vision claire de votre futur soi
- Définition du sens de mes projets professionnelles et d'activités
 - Écrire la Raison d'Être de mon objectif professionnelle ou d'activités, à quoi vous allez contribuer dans le monde par votre travail rémunéré ou bénévole
 - Développer les fondations de votre Plan d'activités sur cette intention
- Plan de développement d'activités
 - Développer l'intention de mon travail au travers de 5 étapes de développement de carrière et d'activité
 - Identifier les compétences requises pour réaliser cette contribution via vos activités professionnelles, familiales, sociales : celles que j'ai et celles que je dois acquérir
 - Déterminer comment faire connaître, valoriser et financer ces activités
 - Pousser son ou ses projets, ses activités au plus haut niveau de sa contribution
- Élaborer son plan stratégique
 - Identifier les phases de la vision stratégique : formation, mentoring, promotion et réseaux, fonctions, postes rémunérés ou bénévoles... pour vos projets
 - Construire les étapes opérationnelles à accomplir pour réaliser la vision
 - Préparer les plans de secours pour chaque étape opérationnelle

Organisation de la formation

ALTERNANCE DE TEMPS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Entretien individuel de démarrage : 1h

Temps collectif 4x6h30

Session individuelle 2x1h

Suivi à 6 mois : 1h

Durée: 32.00 heures (4 jours)

Travail intersession individualisé

SUPPORTS ET LIVRABLES

Fiche méthodologique et pédagogique

Questionnaire de personnalité

Inventaire de compétences

Plan de développement de projets

Équipe pédagogique

Hélène MANAUD :

- Formatrice et coach certifiée ICS par Steve Miller (fondateur de la méthode) et A-Monique Sellès (Bruxelles 2014) et Master Trainer depuis 2020 - Certifiée L'Élément Humain LHEP™ par Ethan Schutz (Schutz Company USA 2013) - Certifiée Customer Impact® par Gary Copeland (fondateur de la méthode, Paris Fév.2017) - Certifiée Radical Collaboration® par Jim Tamm (Bruxelles Sept. 2017).
- Formatrice et Coach en développement personnel appliqué au travail et Accompagnement de parcours professionnels depuis 15ans (Coaching et accompagnements de carrière individuels, Passage cadres et Futurs Leaders au sein Airbus Group, Saint-Gobain, Conseil Régional d'Aquitaine, Ariane Group ; Transitions professionnelles en contexte de restructuration diverses industries et collectivités territoriales régionales)
- Formée au Coaching individuel et d'équipe (Croissance Formation Ecole Vincent Lenhardt) – 15 ans de pratique – Supervision par Simonne Mortera (Croissance Formation) puis A-Monique Sellès (Coreaga Paris).
- Formée et expérimentée : AT, Bioscénario, Bioénergie, chant et théâtre (ancienne chanteuse classique et Comédie musicale), Négociation relationnelle, Gestalt, MBTI, Process Com, Orientation solution, CNV, approche systémique, Lumina Spark

- 10 ans de Direction Générale d'une structure d'insertion par le travail avec accompagnement vers l'autonomie sociale et professionnelle de plus de 300 salariés (96% des personnes se sont intégrées professionnellement et durablement)
- Collaboratrice puis Manager opérationnel en logistique internationale, services administratifs import/export et services commerciaux pendant 10 ans

Eudeline CHABERT d'HIÈRES : Coach professionnelle et formatrice

- Certifiée coach I.C.S.®
- Certifiée coach professionnel individuel et équipes (C.I.C.), supervisée par Anne-Monique Sellès (Coréaga Paris).
- Certifiée praticienne Elément Humain LHEP
- Formée Direction école Montessori
- Certification MBTI
- Thérapie TCC, spécialité ACT (en cours)

Eudeline aide ses clients à concilier l'humain et la performance en clarifiant la vision de leur mission. Sa différence? Allier empathie et méthode pour un accompagnement puissant. Son expertise réside dans la conjugaison de la lecture émotionnelle avec une pensée structurée qui challenge en confiance ses clients dans l'atteinte de leurs objectifs. Ses points d'appuis ? 23 ans d'expérience professionnelle dans des environnements très variés (grands groupes, TPE, école Montessori). D'où elle tire des savoir-faire tels que l'écoute active et la communication authentique pour satisfaire les besoins des clients, le management transversal, la mise en valeur de tous les talents, la mise en responsabilité de chacun, la coordination de communautés aux intérêts divergents. Ses qualités? Empathique, créative, pédagogique, synthétique.

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Apports d'outils et de concepts issus de l'Elément Humain et Théorie FIRO.
- Exercices physiques doux (Feldenkreis par ex) ne nécessitant pas de qualités sportives particulières, adaptés en distanciel
- Feedbacks des autres stagiaires et des coaches, confrontation positive et dynamique, soutien inconditionnel de chaque personne
- Imageries et dessins permettant d'accéder à la part plus spontanée de soi (parfois moins activée ou moins consciente) pour une exploration plus en profondeur de nos possibles
- Méthodologie de construction du projet d'activité bâtie et éprouvée par Steve Miller

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- Formulaire d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation.

Modalités pédagogiques choisies :

- Formation en mode projet avec étude de cas ou cas pratiques en alternance avec les apports et exposés théoriques dispensés
- Travaux en grand groupe, sous-groupe et individuel
- Formation en présentiel ou à distance

Modalité et délai d'accès en formation

- Entrée en formation après entretien et évaluation pré-formatrice
- Délai moyen d'entrée en formation entre 15 jours et 1 mois après (en fonction du délai de traitement de l'organisme de financement quand il est sollicité pour une prise en charge)

Prise en charge des personnes en situation d'handicap

Effervescence Consulting s'assure que la formation proposée puisse être accessible aux personnes en situation de handicap. Pour cela, nous disposons d'un référent handicap que vous pourrez contacter à l'adresse suivante : administratif@effervescenceconsulting.fr afin d'anticiper ensemble les aménagements éventuels à mettre en oeuvre pour favoriser la réussite de votre parcours.

Prix de la formation :

- Stages inter-entreprises
 - Particuliers : 1800 €
 - Prise en charge CPF : 2300 €
 - Prise en charge entreprise : 3000 €

- Projets intra-entreprises : nous consulter

Dates de la formation :

Ouverture toute l'année dès qu'un groupe est constitué.

Nombre minimum de stagiaires : 4, maximum 9

Nous contacter à : administratif@effervescenceconsulting.fr pour recevoir un devis adapté à votre situation.

Date de mise à jour : 21/03/2022