

MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL

Faire de la diversité générationnelle une richesse
orientée vers la performance

Objectifs pédagogiques

- Encadrer une équipe composée de plusieurs générations en tenant compte des besoins et aspirations de chacun pour développer la performance en capitalisant sur les savoirs et savoir-faire de ses collaborateurs et le partage des connaissances
- Développer sa flexibilité managériale pour susciter la confiance et l'adhésion de tous les membres de l'équipe et induire la cohésion

Public et pré requis

- Entre 3 à 8 participants pour permettre une bonne dynamique du groupe
- Managers d'équipe, Responsables RH

Moyens pédagogiques

- Power point, Paperboard, Echanges, jeux de rôles, exercices en sous groupe
- Remise de supports "papier" et "informatiques"
- Intervenant : Philippe MARTIN

Suivi et évaluation des résultats

- Document d'évaluation de satisfaction
- Attestation de présence
- Attestation de formation individualisée

Programme

Les différentes générations présentes dans l'entreprise et leurs modes de fonctionnement

Comprendre les codes, les besoins et les motivations de chacun.
Identifier la nature des différences générationnelles et en mesurer l'impact sur les pratiques managériales
Se positionner par rapport à ses propres valeurs
Poser un regard positif sur les différences

Organiser une équipe intergénérationnelle

Elaborer une cartographie de l'équipe
Réconcilier les différences entre seniors et génération Y
Tirer profit de la maturité des seniors
Conjuguer les talents pour atteindre les objectifs
Travailler les complémentarités pour la création d'une culture nouvelle

Développer son style de management au sein d'une équipe intergénérationnelle

Porter les valeurs intergénérationnelles de son équipe.
Capitaliser sur les différences pour développer l'efficacité collective et la valeur ajoutée de l'équipe
Définir le cadre d'une équipe efficiente
Adapter son style de management en fonction des différentes générations
Fixer des règles du jeu claires et partagées
Créer un climat de coopération et d'échange dans l'équipe
Rester ferme sur les objectifs du service et de l'organisation.
Anticiper les conflits inhérents aux différentes générations
S'imposer par sa compétence
S'appuyer sur les compétences des juniors et l'expérience des plus âgés.
Faciliter et organiser le transfert de savoir-faire.

*La formation s'appuie sur de nombreux exercices de réflexion individuels, des échanges entre les participants et le formateur.
Autodiagnostic, tests, mises en situations actives, échange d'expérience, debriefing personnalisé.*

Exercices : travail en sous-groupes pour identifier les attitudes des différentes générations par rapport au travail, aux valeurs professionnelles, à la collaboration.
Fixation d'objectifs motivants en fonction des typologies des trois générations.
Plan de progrès personnel pour faire travailler efficacement ensemble les générations présentes dans son équipe.

Durée - 2 jours