

Appréhender les spécificités intergénérationnelles pour mieux exploiter la complémentarité d'équipe

Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

Public visé

Participant : professionnel RH, chef d'entreprise, et toute personne amenée à manager dans sa structure – groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

Durée

1 jour de formation, soit 7 heures
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

Lieu

INTRA : en présentiel, nous consulter

Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : Isabelle Sauvage : 01 48 78 82 20 – contact@ressourcesetcarrieres.com - ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), FNE-Formation, fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com

Les différences recensées entre les générations peuvent rendre leur cohabitation difficile au sein d'une même organisation, entraîner une détérioration des relations au travail du fait de conflits intergénérationnels et stériliser les dynamiques apprenantes. Stimuler la solidarité intergénérationnelle permet de développer la compétence collective et d'assurer le transfert de connaissances entre générations. Cela améliore aussi la qualité de la culture organisationnelle, le développement de nouveaux réseaux de communication et favorise l'intégration des nouvelles recrues

Compétences visées

Ajuster son management au profil intergénérationnel du collaborateur et mobiliser les bons leviers pour faire collaborer efficacement une équipe composée de différentes générations

Objectifs pédagogiques

- Générations « boomers », « X », « Y », « Z » : cerner leurs caractéristiques, leur perception du monde, leur système de valeurs
- Apprécier les apports des différentes générations aux domaines professionnels et à l'entreprise
- Activer les leviers de motivation spécifiques à chaque génération
- Faire face en tant qu'employeur à l'obligation de s'adapter face à cette « révolution démographique »

Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

Formateur

ANNE LEFORT a une formation initiale « Sup de Co », complétée par un master 2 de psychologie sociale. Elle travaille d'abord sur des projets de développement local en Inde du sud, puis comme cadre marketing et commerciale pour la grande distribution. Elle évolue ensuite vers l'accompagnement des personnes et l'insertion socio-professionnelle à des postes de conseillère, de chargée de projets, puis de directrice de mission locale. Depuis 2018, accompagne des salariés en bilans de compétences et forme des conseillers en insertion dans le cadre de parcours certifiants RSCH et de formations

Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

Modalités d'évaluation

- Une évaluation continue durant la formation
- Une évaluation des compétences acquises
- Une évaluation qualité de l'action (questionnaire de satisfaction)
- Une évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assistance pédagogique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Assistance technique : J-F.Parelton jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com
Référent handicap : Isabelle Sauvage contact@ressourcesetcarrieres.com
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2022 : 17,9 / 20

Programme **Appréhender les spécificités intergénérationnelles pour mieux exploiter la complémentarité d'équipe**

JOUR 1

Découvrir les caractéristiques des générations « boomers », « X », « Y », « Z »

Leur histoire, les évènements qu'ils ont partagés, leur empreinte sociétale, leurs valeurs
 Le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
 La rencontre de ces générations en entreprise : difficultés, enjeux, apports

Partage d'expérience, complété par des apports interactifs et des extraits video

Communiquer efficacement avec la génération Z

La génération du « moi et mon réseau », virtuel ou réel
 Une communication centrée sur le ressenti, l'émotion, le ludique
 Des échanges sans protocoles privilégiant la discussion, le parlé vrai, la recherche de sens
 La génération de la messagerie instantanée, d'une grande réactivité dans les échanges

Mise en pratique : (sous-groupes) : ateliers de co-construction d'une démarche face à des problématiques identifiées en début de session

Intégrer une dimension intergénérationnelle dans son management

Le management intergénérationnel adapté aux équipes
 Son positionnement de manager face à la différence : facilités et difficultés, pistes d'évolution
 Les leviers et opportunités liés à la mixité intergénérationnelle
 Les éléments de motivation propres à chaque génération

Application: cartographie générationnelle de son équipe, identification des risques potentiels de tensions, les apports de chacun à la structure, les actions concrètes à mettre en place dans ses équipes

Exploiter la complémentarité des profils Z, pour une intégration optimisée au sein d'équipes multigénérationnelles

La levée réciproque des préjugés et une information en amont sur les attendus des différentes générations
 Une montée en compétences du jeune collaborateur sur les savoir-être professionnels pour éviter les écueils
 Un accompagnement à la prise de poste auprès du jeune Z
 L'option du tuteur d'entreprise, son rôle, sa montée en compétences, les bénéfices pour les deux parties
 La gestion des tensions intergénérationnelles : du recadrage à la médiation

Retour d'expériences sur la mise en place d'actions spécifiques adaptées à la génération Z - Présentation d'expériences "pilote" - Brainstorming pour l'élaboration de nouvelles actions ou de leur amélioration