

Formation **Pratiquer un management intergénérationnel**

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de comprendre les spécificités des générations existantes et émergentes pour mieux collaborer avec et plus particulièrement de :

- ◆ Comprendre les particularités et attentes des différentes générations (Z, senior etc.)
- ◆ Réussir leur intégration au sein d'une équipe ;
- ◆ Faire travailler les générations entre elles ;
- ◆ Adapter sa pratique managériale à ces générations ;
- ◆ Conserver leur motivation et les fidéliser.

Durée

14 heures, soit 2 jours.

Public

Tout manager.

Prérequis

Être en situation de management.

Moyens et méthodes pédagogiques

- ◆ La formation alterne entre présentations des concepts théoriques et mises en application à travers d'ateliers et exercices pratiques (hors formation de type séminaire).
- ◆ Les participants bénéficient des retours d'expérience terrains du formateur ou de la formatrice
- ◆ Un support de cours numérique est fourni aux stagiaires

Modalités d'évaluation

- ◆ **En amont de la session de formation**, un questionnaire d'auto-positionnement est remis aux participants, afin qu'ils situent leurs connaissances et compétences déjà acquises par rapport au thème de la formation.
- ◆ **En cours de formation**, l'évaluation se fait sous forme d'ateliers, exercices et travaux pratiques de validation, de retour d'observation et/ou de partage d'expérience, en cohérence avec les objectifs pédagogiques visés. Ces modalités sont détaillées dans le déroulé ci-après.
- ◆ **En fin de session**, le formateur évalue les compétences et connaissances acquises par les apprenants grâce à un questionnaire reprenant les mêmes éléments que l'auto-positionnement, permettant ainsi une analyse détaillée de leur progression.

Programme de formation

0. Phase d'inclusion

1. Introduction à la diversité générationnelle

Vue d'ensemble des différentes générations : baby-boomers, génération X, millennials, génération Z.
Principaux événements historiques et changements sociétaux qui ont façonné chaque génération.
Valeurs, attitudes et comportements professionnels généraux de chaque génération.
Stéréotypes et mythes les plus courants.

2. Intégration des générations au sein des équipes

Défis et opportunités de la diversité générationnelle dans les équipes.
Stratégies d'accueil et d'intégration.
Meilleures pratiques pour créer une culture d'équipe inclusive.

3. Favoriser la collaboration intergénérationnelle

Préférences et outils de communication pour les différentes générations.
Techniques pour promouvoir le respect et la compréhension mutuels.
Pratiques pour encourager le partage des connaissances et le mentorat entre les générations.
Stratégies de résolution des conflits entre les générations.

4. Pratiques managériales

Les styles de leadership et leur impact sur les différentes générations.
Pratiques managériales adaptatives : méthodes de communication, gestion des performances, feedback...
Les politiques de travail flexible (télétravail, horaires flexibles).
Développer une culture de sens au travail.
Créer les bonnes conditions d'un débat sur les moyens pour atteindre les objectifs sereinement.
Offrir le bon équilibre entre autonomie, coaching et cadre commun.

5. Motivation et fidélisation à travers les générations

Les théories de la motivation et leur application aux différentes générations.
Techniques de reconnaissance et de récompense individualisées.
Stratégies de développement de carrière.
Explorer les alternatives de collaboration intergénérationnelles : mentorat et co-développement.

6. Conclusion et plan d'action

Révision des concepts clés et des stratégies apprises.
Développement guidé d'un plan d'action pour les contextes de travail spécifiques des participants.
Session finale de questions-réponses et discussion.