

# Management intergénérationnel

## Présentation

Durée : 14,00 heures (2 jours)

Tarif INTRA : Nous consulter

## Objectifs de la formation

- Dépasser les idées reçues sur chaque génération
- Mettre en place un travail collaboratif entre générations
- Gérer les conflits entre générations
- Adapter son management
- Faire de la diversité entre générations un levier de performance pour l'équipe

## Prérequis

- Avoir dans son équipe des collaborateurs de générations différentes

## Public

- Manager
- Responsable d'équipe

## Programme de la formation

### **Panorama des différentes générations : baby-boomers, X, Yers & digital natives**

- Identifier les caractéristiques des différentes générations : valeurs, comportements et modes de pensée
- Définir le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie et à l'entreprise
- Déterminer ce qui rapproche et ce qui différencie les générations actuellement présentes en entreprise

### **Intégrer une dimension intergénérationnelle à son management**

- Définir ce qu'est le management intergénérationnel



- Identifier les implications de la révolution culturelle et numérique sur les différentes
- Formation Management intergénérationnel Valoriser la diversité générationnelle pour une collaboration efficace générations
- Identifier les leviers et opportunités liés à la diversité générationnelle
- Lister les compétences clés de l'équipe et organiser la transmission du savoir

### **Manager au quotidien une équipe intergénérationnelle**

- Créer les conditions d'un climat de confiance avec ses collaborateurs
  - ❑ Découvrir les styles de management et de leadership adaptés à chaque génération
  - ❑ Développer une écoute active pour améliorer sa communication
  - ❑ Donner des signes de reconnaissance
- Gérer les tensions au sein de son équipe
  - ❑ Comprendre les perceptions de chacun
  - ❑ Valoriser chaque génération
  - ❑ Favoriser la reconnaissance

### **Motiver une équipe intergénérationnelle**

- Agir sur les leviers de motivation propres à chaque génération : intégration, fidélisation, développement de carrière
- Identifier et valoriser les points forts de chaque génération
- Développer les compétences des plus jeunes et des 'X'
- Valoriser les séniors
- Fédérer autour d'un but commun et d'un sens partagé

### **Favoriser la coopération au sein d'une équipe intergénérationnelle**

- Développer la cohésion et créer de la complémentarité entre les générations : tutorat, mentoring, reverse mentoring, souplesse du temps de travail...
- Adopter la posture du manager collaboratif facilitant la responsabilisation et interdépendance
- Découvrir de nouvelles façons de travailler ensemble : processus de réunion délégués, co-développement, brainstorming, prise en décision commune
- Créer des occasions de convivialité

### **Fin de formation**

- Questionnaire d'évaluation de la formation
- Temps d'échange et partage

## Organisation

### Formateur

Les formateurs de Docaposte Institute sont des experts de leur domaine, disposant d'une expérience terrain qu'ils enrichissent continuellement. Leurs connaissances techniques et pédagogiques sont rigoureusement validées en amont par nos référents internes.

### Moyens pédagogiques et techniques

- Apports didactiques pour apporter des connaissances communes.
- Mises en situation de réflexion sur le thème du stage et des cas concrets.
- Méthodologie d'apprentissage attractive, interactive et participative.
- Equilibre théorie / pratique : 60 % / 40 %.
- Supports de cours fournis au format papier et/ou numérique.
- Ressources documentaires en ligne et références mises à disposition par le formateur.
- Pour les formations en présentiel dans les locaux de Softeam, les stagiaires sont accueillis dans une salle de cours équipée d'un réseau Wi-Fi, d'un tableau blanc ou paperboard. Un carnet de notes est offert. Un ordinateur avec les logiciels appropriés est mis à disposition (le cas échéant).

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

En amont de la formation :

- Recueil des besoins : permet de récolter des informations sur le stagiaire (profil, formation, attentes particulières, ...).
- Auto-positionnement des stagiaires afin de mesurer le niveau de départ.

Tout au long de la formation :

- Évaluation continue des acquis via des questions orales, exercices / projet fil rouge, des QCM, des cas pratiques et mises en situation.

A la fin de la formation :

- Auto-positionnement des stagiaires afin de mesurer l'acquisition des compétences.
- Evaluation du formateur des compétences acquises par les stagiaires.
- Questionnaire de satisfaction à chaud : permet de connaître le ressenti des stagiaires à l'issue de la formation.
- Questionnaire de satisfaction à froid : permet d'évaluer les apports réels de la formation et leurs mises en application au quotidien.

### **Accessibilité**

Cette formation est **accessible** aux personnes en situation de handicap, consultez-nous pour plus d'informations.