

3 à 4 générations se côtoient en entreprise. Les incompréhensions sur le fonctionnement des autres générations sont fréquentes et viennent parasiter les possibilités nombreuses d'intelligence collective. Cette formation vient acculturer les managers pour diminuer les idées reçues et comprendre comment faire de l'intergénérationnel un levier de performance dans l'entreprise.

LES OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 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

DÉTAILS DE LA FORMATION



Public
Tout manager



Durée
14 heures, 2 journées



Pré-requis
Être en situation de management



Modalité au choix
- Présentielle
- Visio-formation



Accessibilité
Inclusion de différents types de handicaps. Consulter notre référent handicap

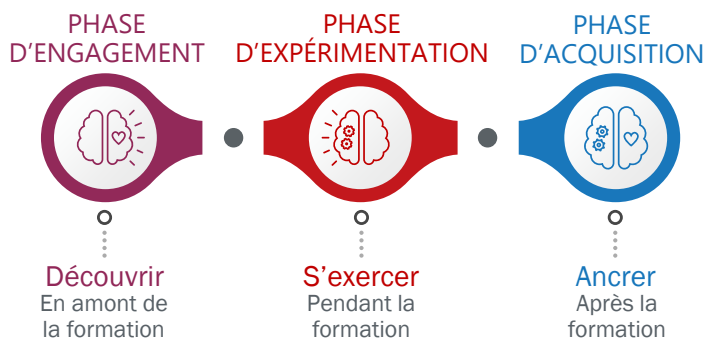


Evaluation
Diagnostic des attentes
Auto-positionnements Amont / Aval
Evaluation continue



Formation augmentée
Accès à la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM" durant 3 mois
Ressources complémentaires téléchargeables et forum communautaire

NOTRE DEMARCHE ET NOS MÉTHODES PÉDAGOGIQUES



Démarche pédagogique en trois phases avec l'alternance d'activités **structurantes**, **participatives**, **démonstratives** et de **découverte**, pour maintenir une dynamique individuelle et collective engageante, et favoriser la mise en action opérationnelle dès le retour en milieu professionnel.



LE PROGRAMME

**PHASE D'ENGAGEMENT** - Se préparer à l'expérimentation en amont de la session formative

Accès libre aux ressources préparatoires via la plateforme numérique "Digital Camp EVOLUTEAM"

- Vidéos : « Dans le chaos des générations », « Stéréotypes générationnels : la négociation salariale »
- Podcast : Pourquoi parle-t-on de générations Y et Z ?
- Questionnaire : Mes attentes vis-à-vis de cette formation

**PHASE D'EXPÉRIMENTATION** – S'exercer aux outils et méthodes lors de la session formative**INTRODUCTION**

Présentation des participants et auto-positionnement amont

Jeu : Partenaire particulier « j'ai déjà... »**Questionnaire** : Maturité au management intergénérationnel**MODULE 1 | COMPRENDRE LES PARTICULARITÉS ET ATTENTES DES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS**

Identifier les particularités et attentes des différentes générations

- Baby boomer / X / Y / Z

Vidéo / Débat : Comment les stéréotypes générationnels nous freinent au travail

Déchiffrer les spécificités générationnelles au plan sociologique

- Facteurs sociaux
- Facteurs économiques
- Facteurs technologiques

Jeu collectif : Vivre l'expérience intergénérationnelle

Prendre conscience des valeurs qui réunissent les générations pour déconstruire nos stéréotypes et éviter les biais âgiste

- Engagement envers la qualité de travail
- Collaboration et travail d'équipe
- Développement professionnel
- Respect et reconnaissance
- Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

Jeu : Mes motivations au travail, qui est-ce ?

Plus que ce qui les divise, travailler sur les points communs et ce qui relie les différentes générations

- Questionner les bénéfices des démarches de transmission et d'apprentissage

Brainstorming : Les bénéfices à la transmission de l'apprentissage**MODULE 2 | RÉUSSIR LEUR INTÉGRATION AU SEIN D'UNE ÉQUIPE**

Les facteurs de réussite d'une intégration au sein d'une équipe intergénérationnelle

Reverse brainstorming : comment rater une intégration ?

Nuancer l'approche générationnelle des attitudes au travail par le questionnement

- Les 6 dimensions du mode mental
- S'interroger sur la personnalité du collaborateur
- S'interroger sur les attentes et motivations du collaborateur
- S'interroger sur les compétences et la valeur ajoutée du collaborateur

Exercices pratiques : le cadre de référence, reconnaître les biais cognitifs

Atelier de co-construction : questionner en mode adaptatif

Construire de la complémentarité entre les générations

- Principe de la réciprocité dans le tutorat
- Binôme intergénérationnel
- Pratique du mentorat

Analogie : Les dispositifs de transmission chez nos héros de fiction

MODULE 3 | FAIRE TRAVAILLER LES GÉNÉRATIONS ENTRE ELLES

Définir le cadre d'une équipe intergénérationnelle efficiente

- Clarifier les éléments non négociables pour le bon fonctionnement de l'équipe
- Promouvoir une culture inclusive
- Identifier le bon processus d'intégration

Brainstorming : Charte des éléments non négociables

Faciliter la communication

- Les outils digitaux collaboratifs
- Interactions informelles
- Brainstorming
- Réunion d'équipe

Organiser des activités intergénérationnelles

- Atelier de team-building
- Projets collaboratifs
- Projets d'innovation
- Co-développement

Atelier de flash co-développement : méthode et mise en pratique flash

Réguler les conflits intergénérationnels

- Favoriser le dialogue ouvert
- Encourager les membres de chaque génération à écouter et à comprendre les perspectives des autres

Exercices pratiques : reconnaître les rôles du triangle de Karpman

Cas pratiques : la régulation des tensions

MODULE 4 | ADAPTER SA PRATIQUE MANAGÉRIALE À CES GÉNÉRATIONS

Mesurer ses propres défis managériaux intergénérationnels

- Identifier ses forces et ses difficultés avec son équipe intergénérationnelle
- Conflits inter-générationnels – réponse par l’approche neurocognitive et comportementale : valeurs / antivaleurs

Ce premier chapitre de la séquence 4, permet de recenser des mises en situation basées sur la réalité des apprenants afin de nourrir les ateliers.

Photolangage : quel manager inter-générationnel êtes-vous ?

Exercice pratique : Pack Aventure ® Valeurs / Antivaleurs

Comprendre pourquoi le management positif est particulièrement adapté au management intergénérationnel

- Les 5 piliers du management positif
 - Bienveillance n’exclut pas exigence et vice versa
 - Encourager ses collaborateurs sur les compétences et aptitudes démontrées
 - Confiance et délégation
 - Engager – vision commune et valeurs partagées
 - Sentiment d’appartenance
- Les bénéfices pour le manager intergénérationnel

Expérimenter le pilier n°1 : Bienveillance et exigence

Jeu : expérimenter la bienveillance - TOTEM

Expérimenter le pilier n°2 : Manager par la compétence, « la compétence n’a pas d’âge »

Exercice pratique : matrice de compétences

Expérimenter le pilier n°3 : Adopter le bon niveau de délégation

Autopositionnement : mes pratiques de délégation

Exercice pratique : les bonnes pratiques de délégation

Expérimenter le pilier n°4 : Manager porteur de sens

Jeu : équilibrer sa communication

Expérimenter le pilier n°5 : Développer le sentiment d’appartenance

Brainstorming : Quels leviers pour développer le sentiment d’appartenance ?

MODULE 5 | CONSERVER LEUR MOTIVATION ET LES FIDÉLISER

Le continuum de motivation autodéterminée

- Amotivation
- Motivation extrinsèque
- Motivation intrinsèque

Débusquer les motivations intrinsèques de ses collaborateurs au bénéfice de l'entreprise

- Curiosité, résolution de problème, sens du défi, reconnaissance, sentiment d'appartenance
- Encourager la motivation et la contribution au projet commun

Cas pratiques : Manager une équipe plus expérimentée (plus âgée). Inégalité intergénérationnelle sur la charge de travail. Situation d'embauche : quel profil pour l'intérêt collectif

Conserver la compétence et la motivation malgré les événements « perturbateurs » d'une équipe intergénérationnelle

- Départ à la retraite
- Les caps et marqueurs de séniorité

Brainstorming : les bonnes pratiques

Instaurer une culture du feedback

- Donner un feed-back constructif : méthode STAR
- Outils de feed-back d'équipe
 - Start Stop Continue
 - Feed-back 360°

Exercices pratiques : s'exercer au feed-back

CONCLUSION

- Evaluer sa progression : auto-positionnement aval
- Se challenger au moyen d'objectifs à réaliser sous 3 mois
- Questionnaire de satisfaction à chaud



PHASE D'ACQUISITION – Ancrer les outils et méthodes de retour en milieu professionnel

Accéder à la médiathèque depuis la plateforme "Digital Camp EVOLUTEAM" pour approfondir des thématiques vues en formation, télécharger les supports de cours et échanger avec les participants et la formatrice via le forum communautaire.

Suivre et enrichir son Plan d'Actions Individuel.

Corréler la mise en pratique des actions individuelles avec les objectifs pédagogiques : questionnaire sur l'évaluation des compétences à froid, 3 mois après la dernière journée de formation.

Cette formation vous intéresse ?

Contactez- nous : info@evoluteam.fr | 01 47 39 02 02

Consulter sur notre site,
notre catalogue de formations



PRIX PUBLIC

Inter : 875€ HT par participant

Intra : 3 600€ HT par session (4 à 10 participants)

FORMATION SUR-MESURE

Vous avez un projet sur-mesure, vous souhaitez intégrer votre contexte et vos enjeux spécifiques à la formation, contactez notre Directrice Commerciale : laure.casta@evoluteam.fr

ASSISTANCE TECHNIQUE À DISTANCE

Pendant toute la période de votre formation, pour toute question relative à la plateforme digitale, notre équipe pédagogique répondra à vos questions de 9h30 à 17h30 au 01 47 39 02 02 ou sur l'adresse mail suivante : contact.digitalcamp@evoluteam.fr

ACCESSIBILITÉ

Inclusion de différents types de handicap. Vous êtes en situation de handicap, intéressé.e par le programme ? Contactez notre Référent Handicap pour préciser votre besoin : clemence.terrier@evoluteam.fr

FINANCEMENT OPCO ATLAS : session présentielle

Pour les adhérents de l'OPCO ATLAS, cette formation est disponible en Action collective. Pour toute question sur le tarif et sur le dispositif de financement associé, contactez nos conseillères formations :

par téléphone : 01 47 39 02 02

par mail : info@evoluteam.fr

REGIONS CONCERNÉES :

Auvergne Rhône Alpes / Bourgogne Franche Comté / Bretagne / Corse / Grand Est / Normandie / Pays de la Loire / Provence Alpes Côte d'Azur

**S'engager pour un monde plus éclairé, plus
responsable, centré sur le développement
durable des potentiels humains et sur une
économie plus juste.**