

# Manager une équipe intergénérationnelle et gérer la diversité des âges



PRÉSENTIEL

## INTRODUCTION

Tour de table et partage des attentes

## PERCEPTION DES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS

Atelier en sous-groupes :

- Perception des seniors par les juniors

- Perception des juniors par les seniors

Apports théoriques : perceptions et définitions

Le modèle de Strauss et Howe

## VALEURS ET ATTENTES DES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS

Tour de table

Valeurs et attentes des juniors

Valeurs et attentes des seniors

Les quadras, une génération oubliée ?

## LES ENJEUX

Atelier : Les enjeux de la diversité

La diversité : une réalité incontournable, une contrainte, un atout

Données statistiques

Comparaisons internationales

## MANAGER UNE ÉQUIPE

### INTERGÉNÉRATIONNELLE

Tour de table : Partage d'expériences

Relation hiérarchique et générations : adapter son mode de management

Communiquer entre générations

Fixation des objectifs et évaluation des performances

Délégation

Motivation, reconnaissance et fidélisation

Formation et générations

Faire travailler ensemble trois générations

Pratiques d'entreprises

## GÉRER LA DIVERSITÉ DES ÂGES DANS L'ENTREPRISE

Tour de table : Quelles pratiques ?

Éléments déclencheurs d'une politique intergénérationnelle

Sensibiliser et responsabiliser les managers

Adapter les processus de recrutement

Mettre en place une politique d'intégration efficace

## LES POLITIQUES SENIORS

Rappel des textes

Bilan des accords et plans seniors

L'adaptation des postes de travail

L'aménagement du temps de travail

L'entretien de seconde partie de carrière

Transmission des savoirs et tutorat

Pratiques d'entreprises

## L'EMPLOI DES JEUNES

Rappel des dispositifs légaux

Pratiques d'entreprises

## INDICATEURS ET SUIVI

## CONCLUSION

Synthèse des acquis

Retour sur les attentes

Définition des priorités / Elaboration d'un plan d'action individuel

Éléments bibliographiques

## OBJECTIFS

Mieux appréhender les valeurs et les attentes des différentes générations

Comprendre les enjeux de la diversité intergénérationnelle

Savoir manager une équipe

multigénérationnelle au quotidien

Savoir gérer la diversité générationnelle dans l'entreprise

## PRÉ-REQUIS

Etre en situation de changement

## PUBLIC

Toute personne ayant à mettre en œuvre

une action de changement

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

### AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire préformation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

### PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthode actives et participatives

Mises en pratique (70%), échanges (20%) et apports théoriques (10%)

Elaboration de son plan d'actions personnalisé

### APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Rappels de contenu envoyés par mail

Suivi post-formation

## RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

## ÉVALUATION

### Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle

### Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire

Synthèse fin de stage du formateur

## VALIDATION

Attestation de fin de formation

Attestation de présence

## MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

## DATES

Cf. planning

## Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité