

# Pratiquer un management intergénérationnel

2 j (14 heures)

Ref : MANDIV

## Public

Tout manager

## Pré-requis

Être en situation de management

## Moyens pédagogiques

Modalité : Formation en présentiel ou en classe virtuelle

Méthodes : Méthode interactive et expérientielle : exposés, nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif, plan d'action personnel

Moyens : Salle équipée d'un tableau blanc, vidéoprojecteur et paperboard ou d'une télé connectée OU outil de visio-conférence

## Modalités de suivi et d'évaluation

Suivi : feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur, Attestation de fin de formation remise à chaque stagiaire, certificat de réalisation

Evaluation : Questionnaire de positionnement en amont, exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires, questionnaire de satisfaction et Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires, quiz d'évaluation des acquis en fin de formation

## Action Collective ATLAS

AELION a été retenue par ATLAS dans le cadre de l'action collective "Leadership & Management".

Si vous êtes salarié d'une ESN/SSII cotisant à ATLAS, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge à 100% du coût de cette formation dans la limite des fonds disponibles.

Avoir la chance de manager la diversité, c'est avoir une source de tension créative fantastique ! En comprenant la diversité et en l'intégrant à son quotidien de manager, vous découvrirez une richesse pour l'équipe. Grâce à cette formation, vous apprendrez à repérer les bons leviers afin de créer une dynamique d'équipe propre à une équipe diversifiée.

## Objectifs

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

Créer des interactions constructives, gérer les conflits transgénérationnels

## Programme détaillé

### **PARTIE 1 : ½ JOURNEE**

---

#### **MIEUX CONNAITRE ET COMPRENDRE LES DIFFERENTES GENERATIONS POUR AJUSTER SON MANAGEMENT**

---

##### **4 GENERATIONS PRESENTES EN ENTREPRISE : POINTS COMMUNS ET DIFFERENCES**

---

Points forts de chaque génération

Cadres de référence : Valeurs, attentes, relation au travail et à l'autorité, modes de communication

Comprendre les générations Y ; génération connectée, valeurs différentes, en quête de sens

Les causes des changements entre générations actuelles : chiffres, études sociales

Conséquences en termes d'adaptation des politiques RH

##### **INTEGRATION DES DIFFERENTES GENERATIONS : ETAT D'ESPRIT ET PRATIQUES A METTRE EN PLACE**

---

##### **LES AVANTAGES ET DIFFICULTES RENCONTRES PAR LE MANAGER POUR CHAQUE GENERATION ET LES GENERATIONS Y ET Z ; LES OPTIONS DU MANAGER**

---

Un cadre de référence différent du sien ET manager les différentes générations

Les obstacles et préjugés du manager face aux différentes générations

Identifier les adaptations nécessaires pour chaque génération : Les pratiques qui fonctionnent pour

Chacune des générations, pourquoi ?

Prendre en compte les attentes des générations X Y Z et Baby B

Les positions de vie

##### **FEDERER LES MEMBRES D'UNE EQUIPE INTERGENERATIONNELLE**

---

##### **CONJUGUER LES DIFFERENCES AFIN D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS**

---

- Les méthodes d'apprentissage des différentes générations

- Faire confiance aux jeunes

- Des accords gagnant/gagnant pour davantage de coopération

Faire évoluer son positionnement en tant que manager afin de favoriser la diversité intergénérationnelle

- Création de rituels afin de construire une cohésion malgré les différences

- Les bonnes pratiques efficaces à appliquer

- Motiver les collaborateurs des générations Y et Z : lancer des défis

## **PARTIE 2 : ½ JOURNEE**

---

### **MANAGER DES EQUIPES INTERGENERATIONNELLES**

---

#### **DEVELOPPER UN MODE DE COMMUNICATION EFFICACE AVEC LES DIFFERENTES GENERATIONS :**

---

- Adapter son management et sa communication : l'art de l'accompagnement en s'appuyant sur les forces de chaque génération
  - Accueil et écoute d'un nouvel arrivant dans l'équipe
  - Le manager coach et médiateur : écoute, questionnement, poser des limites saines et constructives
  - La fermeté : ce qui est acceptable et non acceptable, négociable, non négociable
  - Les messages d'appréciation
- Notion d'autorité, de responsabilité

### **MOTIVATION ET FIDELISATION : DE LA COLLABORATION A LA COOPERATION**

---

#### **ANALYSE DES BESOINS SELON PLUSIEURS GRILLES DE LECTURE**

---

Manager en situation de changement selon les besoins des collaborateurs

### **MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL ET GESTION DES CONFLITS**

---

#### **GESTION DE SITUATIONS DYSFUNCTIONNELLES ET CONFLICTUELLES LIEES AUX DIFFERENCES DE GENERATIONS**

---

Situations de crise et de changement  
Techniques de management : le cadre, les limites, les objectifs  
Les styles de management confrontés aux différentes générations facilitant la résolution des conflits

### **MANAGEMENT INTERGENERATIONNEL ET RSE**

---

#### **PRINCIPES DE BASE DE LA RSE**

---

Liens entre Management intergénérationnel et RSE : Diversité et Inclusion, Bien-être au travail, Transmission des connaissances, Responsabilité envers les employés, Gestion du changement  
Impacts du management et du management intergénérationnel sur la RSE : Analyse des répercussions des choix de management sur la RSE

### **PLAN D'ACTION**

---

## **REFLEXION SUR LES APPLICATIONS CONCRETES QUE CHACUN PEUT METTRE EN OEUVRE DANS SON ENVIRONNEMENT**

---

Création d'un plan d'action

Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant

---