PROGRAMME DE FORMATION

Pratiquer un management intergénérationnel

DURÉE : 2 jours | 14 heures
MODALITÉ D'ORGANISATION : Mixte

Informations

PUBLIC VISÉ

Managers, responsables d'équipe, chefs de service, dirigeants et futurs managers souhaitant développer leurs pratiques managériales.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Comprendre les enjeux du management intergénérationnel.
Gérer les tensions et les situations complexes.
Adapter sa posture et sa communication managériale.
Favoriser l'intégration et la coopération entre générations.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis.

ACCESSIBILITÉ

Si vous êtes en situation de handicap, merci de nous contacter afin que nous puissions vous accompagner et vous orienter au mieux dans votre demande et vos démarches.

Modalités pédagogiques

MODALITÉS

Formation dispensée en présentiel ou à distance (sur demande) par un formateur expert en management : apports théoriques, exercices de mise en situation professionnelle.
Programme, supports et fiches pratiques remis aux stagiaires. Supports pédagogiques utilisés : vidéos, documents PDF, PowerPoint et quiz.

MOYENS ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Moyens pédagogiques

Formateur expert en management, expérimenté en formation pour adultes.
En présentiel : salle de formation équipée d'un vidéoprojecteur et d'un paperboard, adaptée aux travaux en sous-groupes et aux mises en situation.
À distance : classe virtuelle (Teams ou Zoom) avec partage d'écran et outils collaboratifs (tableau blanc, sondages).
Assistance pédagogique et technique joignable par mail (assistance@modula-formation.com) ou par téléphone (05 56 44 58 68), avec un délai de réponse sous 48 h, du lundi au vendredi de 8 h à 18 h.

Supports pédagogiques

Support de cours numérique remis à chaque stagiaire en fin de formation.
Études de cas, jeux de rôle et mises en situation tirés de situations professionnelles.
Fiches outils et fiches mémo récapitulatives.
Accès aux ressources complémentaires après la formation.

Plateforme Modula

Tout au long de sa formation, chaque stagiaire dispose d'un accès personnel à la plateforme Modula : suivi de son inscription, consultation du calendrier et du lieu de formation, réalisation du test de positionnement, des évaluations et du questionnaire de satisfaction, et téléchargement de ses attestations et certificats de formation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Avant la formation : audit des besoins et du niveau
En cours de formation : Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.
À la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur, évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.
Formation qualifiante : certificat de réalisation en fin de formation

Contenu pédagogique

01 - Introduction et tour de table

- Présentation des étapes et thématiques abordées : sommaire du module/parcours de formation.
- Validation des objectifs avec chaque apprenant.
- Tour de table guidé : échanges et positionnement des acquis et des besoins de chacun.

02 - Comprendre les enjeux du management intergénérationnel

- Définir la notion de génération en contexte professionnel : identifier les caractéristiques, valeurs et attentes des différentes générations présentes en entreprise.
- Expliquer les évolutions sociétales ayant un impact sur les comportements au travail.
- Distinguer les représentations et réalités liées aux générations : situer les enjeux du management intergénérationnel dans les politiques RH.
- Analyser les dynamiques intergénérationnelles : analyser les interactions entre les différentes générations au sein d'une équipe.
- Identifier les facteurs de motivation et de démotivation selon les profils générationnels.
- Repérer les écarts de perception (autorité, communication, engagement...) : identifier les biais et stéréotypes influençant les pratiques managériales.

03 - Comprendre les enjeux du management intergénérationnel : mise en pratique

- Évaluer les impacts des différences générationnelles sur la performance collective.
- Favoriser l'intégration et la coopération entre générations.
- Identifier les conditions favorables à l'intégration des collaborateurs de différentes générations.
- Adapter les modalités d'accueil et d'accompagnement selon les profils.
- Mettre en œuvre des pratiques favorisant la coopération et le partage d'expérience.
- Développer des leviers de transmission des savoirs et compétences.
- Encourager des relations de travail basées sur la complémentarité.
- Adapter sa posture et sa communication managériale.
- Adapter son style de management aux spécificités générationnelles : ajuster sa communication en fonction des attentes et usages de chaque génération.
- Développer une posture de manager facilitateur et médiateur.

04 - Pratiquer l'écoute active et le questionnement adapté

- Pratiquer l'écoute active et le questionnement adapté : poser un cadre clair et partagé favorisant l'engagement.
- Mobiliser et fidéliser ses équipes intergénérationnelles.

- Analyser les leviers de motivation propres à chaque génération.
- Mettre en place des pratiques favorisant l'engagement durable : adapter les modes de reconnaissance et de valorisation.
- Accompagner les collaborateurs dans les situations de changement.
- Développer un climat de confiance propice à la fidélisation.
- Gérer les tensions et les situations complexes : identifier les sources de tensions liées aux différences générationnelles.

05 - **Analyser les situations conflictuelles et leurs mécanismes**

- Analyser les situations conflictuelles et leurs mécanismes : mettre en œuvre des techniques de régulation adaptées.
- Adopter une posture de médiation dans les situations sensibles.
- Transformer les différences en leviers de résolution et d'amélioration.
- Inscrire le management intergénérationnel dans une démarche responsable.
- Identifier les principes clés de la RSE appliqués au management.
- Expliquer les liens entre diversité générationnelle et inclusion.
- Analyser l'impact des pratiques managériales sur la qualité de vie au travail.
- Intégrer les enjeux de transmission et de responsabilité sociale.
- Positionner le management intergénérationnel comme levier de performance durable.
- Élaborer un plan d'action managérial.

06 - **Valider les acquis et clôturer la formation**

- Bilan et évaluation finale de la formation.
- Enquête de satisfaction à chaud.

Modalités d'évaluation

Avant la formation : audit des besoins et du niveau

En cours de formation : Évaluation en continu de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur lors de mises en situation et cas pratiques.

À la fin de la formation : évaluation de la compréhension et de l'assimilation des savoirs et savoir-faire par le formateur, évaluation des acquis : Quiz/QCM de fin de module.

Formation qualifiante : certificat de réalisation en fin de formation