

Parcours : Formation "Le management intergénérationnel" + 1h30 d'accompagnement individuel

DURÉE : 3 jours + 1h30

24h en présentiel (déjeuners de travail inclus)

22h30 en distanciel

PRIX : 1665.00 € HT (1998.00 € TTC)



PARTICIPANTS

Postes d'encadrement, managers de proximité, responsables d'une équipe, d'un service, d'une agence.

Collaborateurs RH.

PRÉREQUIS : La certification n'est accessible qu'aux candidats qui peuvent justifier d'une année au moins d'exercice d'une fonction managériale en situation professionnelle (ou équivalent).

Il n'y a pas de prérequis en terme de niveau de diplôme.



OBJECTIFS

- ▶ Comprendre le référentiel des nouvelles générations.
- ▶ Adapter son type de management aux nouvelles générations.
- ▶ Établir une communication fluide basée sur la responsabilisation.
- ▶ Réussir la convergence de générations contradictoires au sein d'une même équipe.

PROGRAMME

PREMIERE PARTIE

Comprendre le code des nouvelles générations

- Le rapport à la technologie : de la pratique des réseaux sociaux aux addictions digitales.
- Le rapport au travail : la remise en cause des systèmes établis (horaires, lieu de travail, organigrammes, procédures).
- Le rapport à l'autorité : le rejet des hiérarchies et la baisse du sentiment d'appartenance au profit d'une évolution rapide.
- Le rapport à la formation : l'émergence de l'autoformation et des tutoriels en open source.

Acquérir de nouvelles postures managériales

- Construire une nouvelle forme de leadership basée sur l'expérience et le charisme personnel.
- Substituer aux attitudes hiérarchiques traditionnelles des relations d'accompagnement individuelles et flexibles.
- Instaurer un respect mutuel et adopter la bonne distance face aux besoins de proximité des nouvelles générations.
- Savoir responsabiliser les juniors : les conditions de l'autonomie au sein d'une organisation structurée.

Collaborer efficacement avec les juniors

- Concilier le besoin de mouvement des juniors et les besoins de cohérence de l'entreprise : l'implication et la fidélisation à long terme.
- Inventer de nouveaux modes de communication : les atouts stratégiques des nouvelles générations pour fluidifier l'information.
- Canaliser le besoin régulier de projets innovants des juniors : l'accompagnement réaliste des évolutions individuelles.
- Pratiquer le recentrage sans créer de blocages : les marges de flexibilité et les principes de fonctionnement non négociables.

Faire travailler ensemble les différentes générations

- Gérer les tensions dues à l'incompréhension intergénérationnelle : les conditions de la solidarité dans les équipes.
- Coordonner les compétences des juniors et l'expérience des seniors : les conditions de l'efficacité collective.
- Orchestrer le transfert de savoir-faire : des missions partagées à la collaboration pédagogique.
- Fluidifier la communication entre les générations par des événements fédérateurs et le partage de valeurs communes.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : PALMI2

CLIQUEZ ICI



DEUXIEME PARTIE

Aptitudes évaluées :

- Maîtriser la communication interpersonnelle en adaptant son comportement à la diversité des situations professionnelles.
- Gérer les conflits interpersonnels avec des comportements adéquats selon les contextes.
- Optimiser la gestion de son temps en hiérarchisant ses priorités pour atteindre ses objectifs dans le respect des délais.
- Faire preuve d'assertivité en maîtrisant son langage verbal et non verbal afin de réagir de manière appropriée à la diversité des circonstances.
- Agir pour canaliser les agresseurs externes et le stress qu'ils engendrent afin de faire face à tous les types de situations rencontrées.

Déroulement :

- Cet atelier prépare le candidat à une certification déposée au Répertoire Spécifique (numéro RS 5196). Les aptitudes décrites ci-dessus seront abordées (en partie ou en totalité) lors de la formation et seront reprises lors de l'atelier grâce à des apports pédagogiques complémentaires. Le candidat bénéficiera de conseils personnalisés pour identifier ses axes d'évolution.
- En pratique :
- Chaque participant présente lors d'un "pitch" un outil étudié lors de la formation. Le formateur complète par de nouveaux apports pédagogiques. Dans chaque atelier, les participants sont issus de différentes formations ce qui enrichit encore ce partage de connaissances.
- Un entretien individuel (30/45 min) avec un coach est proposé à chaque candidat afin de clarifier ses axes d'amélioration via le questionnaire Performances-Talents.
- Le groupe travaille sur une étude de cas destinée à contextualiser les compétences développées.

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation