

Manager une équipe intergénérationnelle

Oui c'est vrai : quand on a grandi avec Nicolas et Pimprenelle, ce n'est pas pareil que quand on a grandi avec Goldorak ou Dora l'exploratrice ! Si les différences entre générations (X, Y, Z ou Millenials) peuvent être source de tensions, elles peuvent également être un puissant levier de complémentarité. Profiter de 2 jours pour savoir travailler en collectif les stéréotypes générationnels, dépasser les problématiques intergénérationnelles et créer plus de valeur collective.

Programme

2 jours consécutifs ou non, contactez-nous pour du sur-mesure

1 Objectifs

- Comprendre les spécificités et les talents des générations X, Y, Z et baby-boomers
- Dépasser les antagonismes liés à des stéréotypes générationnels
- Adapter son management pour développer la complémentarité et la performance

1 Identifier les problématiques liées à l'intergénérationnel dans son équipe

- Baby-boomer, X, Y, Z... à chaque génération ses codes culturels, repères historiques et sociétaux
- Identifier ses propres biais générationnels et définir son rôle de manager au sein d'une équipe intergénérationnelle
- Cartographier les enjeux dans son équipe : générations présentes, opportunités et obstacles liées à la diversité intergénérationnelle

2 Travailler en équipe les stéréotypes générationnels pour éviter les comportements discriminatoires

- Identifier le rapport de chaque génération au travail, à la hiérarchie, à l'équipe, à l'incertitude, à la motivation
- Repérer et reconnaître les motivations et talents de chacun.e pour créer les conditions de la complémentarité intergénérationnelle
- Utiliser les 4 formes de reconnaissance professionnelle pour motiver chacun de ses collaborateurs

3 Développer son agilité relationnelle pour s'adapter aux caractéristiques générationnelles

- Découvrir les styles de leadership adaptés pour parler à chaque génération
- Structurer ses entretiens clés de management pour favoriser la reconnaissance de l'identité professionnelle de chacun.e
- Vision, cohésion : savoir différencier sa communication pour transcender les générations

4 Tirer parti de l'intergénérationnel pour augmenter le niveau de performance de l'équipe

- Créer une véritable culture de feedback pour aplanir les tensions et les non-dits
- Favoriser le collaboratif pour favoriser la responsabilisation et l'interdépendance
- Mentoring et reverse mentoring : les clés pour mettre en place une organisation apprenante

Prise en compte du handicap

Dès que cela est possible, les méthodes et supports sont adaptés aux handicaps qui nous ont été signalés en amont du parcours. En cas d'impossibilité d'adaptation le participant est orienté vers un autre dispositif de formation ou il lui est proposé un parcours de formation personnalisé. Contact référent handicap : r.maubras@groupeh2h.com

Suivi et évaluation

Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action : feuilles de présence émargées par les stagiaires et le formateur

Modalités d'évaluation des résultats : mises en situation débriefées et auto-positionnement sur le référentiel de compétences de la formation débriefé avec le formateur en fin de session.

Modalité et délais d'accès

A réception du devis signé, la validation et la mise en œuvre de votre projet sur une formation sera possible sous 48h.



Prérequis

Aucun prérequis demandé pour cette formation

Lieu

Présentiel ou distanciel

Durée

2 jours consécutifs ou non

Public

Tous managers, dirigeant.e.s, souhaitant travailler en collectif les stéréotypes générationnels pour éviter les comportements discriminatoires et créer plus de valeur collective.

Participants

4 à 10 participant.e.s

Formateurs

Les formateurs du groupe H2H sont tous coaches et facilitateurs, formés aux techniques pédagogiques. Ils bénéficient tous de surcroît d'une expérience significative en tant que manager via leurs expériences professionnelles précédentes.



REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'action suivantes : Actions de formations