

Ce document ne vaut que pour exemple de programme.

« Artisante » de la formation je travaille exclusivement sur-mesure sur la base d'un examen approfondi de vos besoins.

Les contenus évoqués et la durée de la formation sont faits pour être ajustés pour répondre à votre contexte et vos attentes.

DURÉE : 2 jours – 14 heures

FORMAT DE LA FORMATION : Intra-entreprise ou Inter-entreprise

CONDITION DE LA FORMATION : présentiel ou distanciel

MODALITÉS DE LA FORMATION

- Massée ou séquencée
- Sychrone

DATES : nous consulter – à définir en fonction de vos contraintes

DÉLAIS D'ACCÈS : Selon disponibilités et mode de financement

NOMBRE DE STAGAIRES : 12 stagiaires maximum

LIEU : Sur site client ou en centre de formation

TARIF : Nous consulter

MOYENS TECHNIQUES :

- Connexion internet stable
- Accès à un outil de communication distant (le cas échéant)
- Fourniture d'un document reprenant l'ensemble des éléments abordés en cours de formation

ACCESSIBILITÉ : Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas pas cas. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter.

Dans l'hypothèse où le client entend intégrer des personnes en situation de handicap à l'action de formation, ce dernier doit en informer la direction de l'Organisme de Formation suffisamment en amont de l'action de formation.

En effet, l'Organisme de Formation devra, confirmer que :

- les locaux de la formation sont accessibles aux personnes en situation de handicap
- des mesures compensatoires peuvent être proposées afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer ou tout au moins réduire les difficultés rencontrées afin de rendre les apprentissages accessibles aux personnes handicapées.

Ces mesures de compensation peuvent influencer sur le coût, les modalités et le délai d'accès à la formation et seront discutées entre le client et l'Organisme de Formation pour trouver les solutions les plus adaptées aux besoins des personnes handicapées, y compris une éventuelle « redirection » vers un organisme habilité.

Manager en contexte intergénérationnel

LE PUBLIC VISE PAR LA FORMATION :

Toute personne étant amenée à manager en contexte intergénérationnel.

PRÉ-REQUIS : Aucun

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION : A L'ISSUE DE LA FORMATION, LES PARTICIPANTS SERONT CAPABLES DE ...

- Appliquer les clés du management intergénérationnel
- Générer la coopération au sein d'une équipe intergénérationnelle

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Intégrer les caractéristiques clés de chaque génération
- Réaliser un diagnostic personnel de ses propres caractéristiques générationnelles
- Adapter ses pratiques managériales
- Créer une vision partagée de la collaboration et coopération
- Mettre en place un dynamique de coopération et de transmission réciproque
- Poser le cadre, les règles individuelles et collectives
- S'inscrire dans une relation gagnant / gagnant, dans le respect de soi et de l'autre
- Valoriser les points forts et aptitudes
- Agir sur les leviers de motivation adaptés à chaque génération

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES : FORMATION / ACTION

- Faire évoluer les pratiques professionnelles des stagiaires par l'acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Permettre le développement de compétences, outils et méthodes relatives au management en contexte intergénérationnel.
- **Impliquante** : le concept de la pédagogie inversée avec l'implication systématique des stagiaires en amont de la formation
- **Inductive** : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
- **Active** : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
- **Participative** : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
- **Formation-action** : Co-construction d'un support individuel synthétique portant sur les objectifs travaillés lors de la formation, les apprentissages et outils identifiés, les mises en œuvre, travaux personnels et actions menés. Plan d'action individuel, autours d'objectifs simples et concrets
- Apports théoriques en support de la réflexion personnelle guidée, outils facilitateurs, échanges et feedbacks, analyse de cas pratiques, mises en situation.
- Support de travail PDF.
- Film des expérimentations et mises en situation (le cas échéant).

EVALUATION - VALIDATION

- Evaluation du transfert des acquis en fin de formation
- Mesure de la satisfaction globale post-formation :
- Remise d'une attestation individuelle de formation à l'issue de la formation.
- Sur demande des participants, possibilité d'un rendez-vous téléphonique individuel avec le formateur en inter-session ou post-formation.

LE PROGRAMME

PRÉALABLE À LA FORMATION : Les participants sont invités à réfléchir à la façon dont ils qualifieraient les « jeunes générations » et se qui les distinguent les plus « anciennes ».

Exploration du contexte et de la réalité professionnelle du groupe de participants.

A. IDENTIFIER, ANALYSER ET INTÉGRER LES CARACTÉRISTIQUES PROPRES À CHAQUE GÉNÉRATION

- Cartographier les différentes générations : caractéristiques, motivation, ambition, rapport au pouvoir et à l'autorité, attente vis à vis du management, rapport au travail, à la règle
- Valoriser les atouts spécifiques à chaque génération
- Comprendre le rapport aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)
- Réaliser un diagnostic personnel de ses propres caractéristiques générationnelles
- Identifier les caractéristiques de ses interlocuteurs « ressources » et de ses interlocuteurs « zone d'effort »

B. COOPÉRER AU SEIN D'UNE ÉQUIPE INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Autodiagnostic personnel sur sa façon préférentielle d'aborder et être en relation avec les autres (Etats du Moi – Eric Bern)
- Mesurer l'impact de nos croyances sur notre relation à l'autre
- Aborder les différences de manière constructive

C. ADAPTER SES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES DANS UN CONTEXTE INTERGÉNÉRATIONNEL

- Poser le cadre, les règles individuelles et collectives
- S'inscrire dans une relation gagnant / gagnant, dans le respect de soi et de l'autre
- Valoriser les points forts et aptitudes : l'importance des signes de reconnaissance
- Agir sur les leviers de motivation adaptés à chaque génération

D. METTRE EN ŒUVRE LES CONDITIONS DE LA COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Manager par les valeurs
- Créer une vision partagée de la collaboration et coopération
- Mettre en place un dynamique de coopération et de transmission réciproque
- Faciliter les projets favorisant la cohabitation intergénérationnelle pour en faire une force

E. CONSOLIDER LES ACQUIS EN DÉFINISSANT SON PLAN D'ACTION PERSONNEL