



Le management intergénérationnel

DURÉE : 2 JOURS (formation) + **1h30** (accompagnement individuel post-formation)

► Formation présentielle + accompagnement distanciel - 16h (déjeuners de travail inclus) + 1h30 > **17h30**

► Formation et accompagnement à distance > **15h30**

PRIX : 1190 € HT (Formation) + **375 € HT** (accompagnement individuel) >> **1565 € HT** (1638 € TTC)

PARTICIPANTS

POSTES D'ENCADREMENT, MANAGERS DE PROXIMITÉ, RESPONSABLES D'UNE ÉQUIPE, D'UN SERVICE, D'UNE AGENCE - COLLABORATEURS RH.

Prérequis : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

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.



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : LMI2

CLIQUEZ ICI



Cette formation peut donner lieu à une adaptation en **intra-entreprise** ou prendre la forme d'un **parcours individuel sur mesure à distance**.

Programme de la formation

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.

MOYENS PÉDAGOGIQUES / ÉVALUATION DES ACQUIS

Tour de table pour recueillir les attentes des participants
Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices pratiques - Mises en situation

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

Sanction du parcours : Attestation de fin de formation



Programme de l'entretien d'accompagnement individuel post-formation

- Un questionnaire Performances-Talents est envoyé en amont au participant afin de clarifier ses besoins et d'identifier ses axes d'amélioration.
- Le participant présente le résultat des actions menées à l'issue de la formation et précise ses attentes spécifiques.
- Le formateur-conseil oriente le participant et l'accompagne dans l'utilisation personnalisée des outils. Élaboration d'un plan d'action sur mesure pour atteindre ses objectifs.