

Ref. MDE  2 jours

Management et leadership

Manager une équipe intergénérationnelle



Objectifs

- Approfondir sa culture de l'intergénérationnel.
- Mieux connaître sa propre génération.
- S'interroger sur ses relations avec les autres générations.
- Trouver des clés pour aborder différemment la cohabitation au quotidien.
- Intégrer la diversité des équipes multi-générationnelles dans son approche de l'animation d'équipe.



Pédagogie

- Auto-diagnostics.
- Travaux de réflexion en sous-groupes.
- Exercices individuels et collectifs de prise de conscience.
- Jeux de rôles vidéoscopés.
- Exposés synthèses et conseils pratiques rapides à mettre en œuvre.
- Remise d'un dossier de stage



Pré-requis

Aucun.



Public concerné

- Responsable opérationnel manageant au quotidien la diversité.
- Responsables RH ou responsables de projet diversité.



Préparation

3 semaines avant le stage chaque participant reçoit un questionnaire référentiel de compétences permettant de s'auto évaluer et d'identifier ses axes de perfectionnement.



Et ensuite...

Suivi en situation :

- 3 entretiens téléphoniques d'1 heure, avec un formateur; répartis sur 3 mois
 - Ou 2 heures d'entretien en face à face
- Tarif du suivi : 300 € HT

Stage complémentaire :

- Pratiquer l'écoute active avec empathie.
- Diriger, animer et motiver une équipe.
- Les fondamentaux de la négociation.



Programme

Trois générations – Trois conceptions du travail

- Les baby-boomers 1945-1965 : la génération "naturel".
- Les X 1966-1977 : la génération « réseau ».
- Les Y 1978-1994 : la génération « mosaïque ».

Mentalités et comportements ne sont pas qu'une affaire d'âge

- Se méfier des stéréotypes générationnels.
- Nous sommes tous des Y.
- Une affaire de position dans la vie plutôt que d'âge.

Faire travailler ensemble toutes les classes d'âge

- Lever les croyances et les a priori.
- Faire des différences, des complémentarités.
- S'adapter à de nouvelles manières d'être.
- Apprendre à relativiser ses jugements de valeur.
- Passer de la notion de travail « pour » (une hiérarchie) à la notion de travail « avec » (les autres).

Les pratiques du management intergénérationnel

- Donner du sens, affirmer une éthique.
- Développer des qualités de leader: crédibilité, cohérence, consistance.
- Mettre en place un management à la carte.
- Apprendre à légitimer l'exercice de son autorité.
- Cadrer avant de recadrer.
- Avoir des réponses au désir d'autonomie et à la soif d'apprendre.

Les repères actualisés du management situationnel

- Fixer les objectifs et les règles du jeu.
- Développer les pratiques de performance collective.
- Responsabiliser et déléguer.