

MANAGEMENT GÉNÉRATIONNEL

La gestion générationnelle, ou gestion intergénérationnelle, est une stratégie de gestion visant à mieux comprendre les différents styles de travail, les attitudes et les valeurs des différentes générations qui coexistent sur le marché du travail. Les principales générations qui sont actuellement présentes sur le marché du travail sont les baby-boomers, la génération X, la génération Y (milléniaux) et la génération Z

OBJECTIFS

- ✚ Intégrer les générations présentes sur le marché du travail.
- ✚ Améliorer sa communication avec les différentes générations.
- ✚ Appréhender les compétences de leadership intergénérationnel.
- ✚ Assimiler la gestion de la diversité générationnelle dans l'organisation de l'entreprise et de son service.
- ✚ Construire des projets formation selon la génération.
- ✚ Recruter et prendre en compte la rétention intergénérationnelle.

CONCERNE

Toute personne confrontée à gérer des problématiques générationnelles dans son activité professionnelle.

PRÉREQUIS

Réaliser préalablement à la formation le test d'autoperception <https://www.compterr.fr/inventaire-dauto-perception/>

PÉDAGOGIE

Travail de groupe – Vidéoscopie individuelle avec plan d'action afférent Document apprenant mise à jour au fil des évolutions sociales.



La cohabitation de deux formateurs génération X et génération Z permet de générer des simulations et exercices en parfaite adéquation avec la réalité des entreprises.

SANCTION DE LA FORMATION

Attestation d'acquisition de compétences

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Durant la formation, via des QCM et des mises en situation, le consultant établira une évaluation en trois niveaux **A**cquis – **E**n cours d'**A**cquisition – **N**on **A**cquis sur les compétences suivantes :

- Identifier les générations concernées.
- Gérer les conflits intergénérationnels.
- Intégrer le fonctionnement et les aspirations par génération.

PROGRAMME

COMPRENDRE LES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS

- Quelles sont leurs caractéristiques ?
- Quels sont leurs besoins ?
- Quelles sont leurs attentes ?
- Quelles sont leurs attitudes envers le travail ?

Évaluation ...identification génération selon profil proposé



TRAVAILLER SA COMMUNICATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

- Identifier les styles de communication par génération.
- Adapter sa communication en conséquence.
- Résoudre les conflits intergénérationnels.

Évaluation ...gérer conflit intergénérationnel via vidéoscopie

DÉCOUVRIR LE LEADERSHIP INTERGÉNÉRATIONNEL

- Établir un climat de confiance intergénérationnel.
- Établir des objectifs en fonction de la génération.
- Inspirer les membres de son équipe de manière efficace.

Évaluation ...identification profil selon objectifs affichés

IDENTIFIER LES IMPACTS DE LA DIVERSITÉ GÉNÉRATIONNELLE SUR L'ORGANISATION

- Identifier les problèmes liés à la diversité générationnelle.
- Résoudre les problèmes liés à la diversité générationnelle.
- Développer des pratiques pour favoriser l'inclusion.
- Afficher des valeurs organisationnelles célébrant la diversité.

Évaluation ...cas pratique sur problèmes générationnels à solutionner

RECRUTER SELON LA GÉNÉRATION

- Intégrer les besoins et attentes travail de chaque génération.
- Élaborer des stratégies de recrutement efficaces.
- Mettre en place des politiques de rétention par groupe d'âge.

Évaluation ...simulation vidéoscopée de recrutement

FORMER SELON LA GÉNÉRATION

- Développer des programmes de formation générationnels.
- Évaluer l'impact de la formation

Évaluation ...construire programme de formation selon génération

DURÉE

03 jours soit 21 heures en discontinu
chaque journée est espacée de 15 jours avec plan d'actions individuelle