

Contexte

Différences d'âge certes, mais également différences dans le rapport au travail, les attentes, manière d'apprendre, de réfléchir ou de communiquer ... beaucoup de choses séparent les juniors des "milieux de carrière" et des seniors, ce qui peut être source de rivalités mutuelles, de tensions, sinon de conflits. Que faire dès lors avec de multiples générations lorsqu'on est manager ? Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité que de récentes réformes accroissent le maintien des seniors au travail et qu'il paraît que la génération Z succède à la génération Y ...

Les grandes orientations managériales, la politique R.H., les formes d'encadrement et les modes d'organisation du travail doivent être repensés à l'aune de ce nouveau paramètre, afin de (re)créer une synergie harmonieuse entre les âges. Ainsi, chaque encadrant est encouragé aujourd'hui à :

instaurer et valoriser la mixité générationnelle au sein de son équipe,

adapter sa gestion d'équipe aux attentes et valeurs véhiculées par chacune des générations en présence,

favoriser une dynamique intergénérationnelle et de transmission croisée, telle que tutorat, compagnonnage ...,

repenser l'entretien de carrière d'après 50 ans et utiliser différemment le levier de formation tout au long de la vie.

Public concerné	Programme
Directeurs, cadres, psychologues, médecins de santé au travail.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le management intergénérationnel : <ul style="list-style-type: none"> ○ La question des âges et des générations dans le monde du travail aujourd'hui : impacts des mutations sociétales et des nouvelles attentes des salariés sur les organisations du travail. ○ Les trois générations au travail et les différents types de cohabitation intergénérationnelle : coopération active, relations distantes ou tensions. ■ Les étapes de carrière et les besoins spécifiques à chaque étape. ■ Les grands leviers d'action du management intergénérationnel : <ul style="list-style-type: none"> ○ Intégration des nouveaux personnels, développement des compétences à tous les âges de la vie, etc. ■ Les nouveaux outils pour faciliter les ponts intergénérationnels : <ul style="list-style-type: none"> ○ Forum, web 2.0, réseaux sociaux ■ Le management des seniors : <ul style="list-style-type: none"> ○ Critères d'employabilité et maintien dans l'emploi. ○ Implication et motivation des seniors. ○ Posture managériale face aux seniors. ○ La santé des seniors au travail.
Objectifs globaux	
<p>"Comprendre les principales difficultés que présentent la cohabitation et la coopération intergénérationnelles."</p> <p>"Identifier et comprendre la problématique de la prolongation du maintien des seniors au sein des équipes."</p> <p>"Connaître les stratégies managériales à mettre en place pour s'adapter à la diversité des personnels."</p> <p>"Consolider ses compétences managériales à destination des différentes générations en présence."</p>	
Méthodes pédagogiques	
<p>Apports didactiques, échanges.</p> <p>Analyse des pratiques managériales en vigueur et test de positionnement.</p> <p>Mise en situations pratiques.</p>	