

MIX AGES - MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

Durée

14.00 heures (2.00 jours)

Profils des apprenants

- Salariés managers, encadrement de proximité, responsables d'équipe ou de projets.
- Fonctions RH, administratif RH, personnes en charge du recrutement, de l'intégration, du tutorat ou de la transmission.

Prérequis

Être en situation de management, d'accompagnement RH ou de coordination d'équipe. Venir avec une situation réelle à travailler : tension, intégration, transmission, entretien de parcours, recrutement ou maintien en emploi.

Accessibilité et délais d'accès

VAKOM est particulièrement attentif à l'intégration des personnes en situation de handicap. Aussi, en cas de besoins spécifiques nécessitant une adaptation de la formation, contactez nous, nous étudierons alors les possibilités pour vous accueillir dans les meilleures conditions.

Référente Handicap : Camille LASSAUX – lareunion@vakom.fr – 02 62 59 59 76

Objectifs pédagogiques

- Génération, de quoi parle-t-on ? Identifier les particularités de chaque génération, besoins, forces, faiblesses... afin d'éviter la stigmatisation
- Comprendre les enjeux du management intergénérationnel dans les TPE-PME réunionnaises.
- Identifier et déconstruire les stéréotypes et biais liés à l'âge.
- Adapter communication, feedback, reconnaissance et cadre managérial aux personnes et aux situations.
- Prévenir et réguler les tensions intergénérationnelles.
- Recruter, intégrer et fidéliser sans discrimination liée à l'âge.
- Maintenir l'employabilité, ouvrir des entretiens de parcours et prévenir les ruptures de fin de carrière.
- Structurer la transmission des compétences par tutorat, mentorat, binômes et reverse mentoring.
- Analyser ses pratiques pour mieux travailler ensemble aujourd'hui et demain

Contenu de la formation

- **Quiz et autodiagnostic initial des pratiques intergénérationnelles.**
- **Identifier les différentes générations**
 - Qu'est-ce qu'une génération ?
 - Identifier les différentes générations
 - Contexte : seniors, tensions de recrutement, TPE-PME réunionnaises...
 - Stéréotypes et biais liés à l'âge, éviter la stigmatisation
- **Mieux comprendre et manager les générations « X », « Y », « Z »**
 - Mesurer le fonctionnement et les besoins de chaque génération sur le plan économique, social, familiale...
 - Repères générationnels sans caricature : rapport au travail, temps, autorité, feedback, apprentissage
 - Comprendre le contexte familial et sociologique pour comprendre les comportements
 - Forces et faiblesses des différentes générations

- Comment manager toutes les générations : quelle valeur ajoutée pour le manager ?
- **Manager les différentes générations**
 - Réactivation des fondamentaux du management
 - Adopter une communication ciblée tenant compte des besoins de chacun : Manager des profils et non des étiquettes
 - Communication, reconnaissance et feedback
 - Utiliser les « forces » des différentes générations pour une complémentarité plus efficace
 - Prévenir les tensions : horaires, règles, téléphone, rythme, transmission, reconnaissance
 - Réguler une situation sensible
- **Communiquer et manager les nouvelles générations pour un lien renforcé entre générations**
 - Intégrer les apports par des mises en situation permettant de sécuriser les seniors
- **Intégrer l'approche intergénérationnelle dans les pratiques RH**
 - Recruter sans discriminer et attirer tous les âges
 - Intégrer et fidéliser dans une équipe multigénérationnelle
 - Maintenir l'employabilité et prévenir les ruptures
 - Conduire un entretien de parcours / seconde partie de carrière
 - Identifier les compétences critiques à transmettre
 - Tutorat, mentorat, binômes et reverse mentoring
 - Transitions numérique et écologique
- **Plan d'action 90 jours.**
- **Évaluation finale et clôture.**

Équipe pédagogique

Notre équipe pédagogique rassemble des formateurs experts dans leurs domaines tous salariés de l'entreprise. Forts d'une expérience pratique acquise dans des environnements diversifiés – entreprises de toutes tailles, secteur public et associations – ils apportent une richesse de perspectives et de savoir-faire. Leur engagement : offrir un enseignement de qualité, combinant des contenus solides et actualisés, des exercices pratiques et un accompagnement personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques de chaque apprenant.

Moyens pédagogiques et techniques

Pragmatique et concrète, la formation est constituée de 70 % de mise en pratique, incluant des exercices, des études de cas, des mises en situation et échanges interentreprises. Un livret pédagogique regroupant l'essentiel des connaissances à retenir, sera remis à chaque stagiaire à l'issue de la formation. Un plan d'action individualisé est élaboré pour permettre à chacun progresser sur les compétences développées durant la formation. Apports courts et accessibles, orientés management, RH et droit de la non-discrimination. Utilisation du livre blanc VAKOM 4 générations au travail pour déconstruire les représentations.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Recueil des attentes et positionnement initial.
- Évaluation continue des connaissances et compétences par quiz, exercices, mises en situation et productions.
- Évaluation des acquis en fin de formation.
- Questionnaire de satisfaction à chaud.
- Certificat de réalisation remis à l'issue de la formation.