

# MODULE 06 - PRATIQUER UN MANAGEMENT INTER- GÉNÉRATIONNEL - MANAGEMENT 5.0

## Contenu pédagogique

### Cours pratique de 2 jours - 14 heures Présentiel ou distanciel

Cette formation présente un modèle de management qui, dans chaque domaine (délégation, pilotage, formation, stimulation...), tient compte des spécificités des différentes générations pour en valoriser les compétences et les faire travailler efficacement ensemble.

A l'issue de la formation, le participant sera capable de comprendre les spécificités des générations existantes et émergentes pour mieux collaborer avec.

Les activités présentées dans le programme seront adaptées par les formateurs mobilisés.

#### **Jour 1**

#### **Comprendre le mode de fonctionnement des nouvelles générations et leurs attentes**

Démarrage de la formation

Temps d'introduction, se connaître : brise-glace

Chaine d'associations : le formateur donne un mot, Le participant suivant dit le premier mot qui lui vient à l'esprit sur ce même sujet. Puis le participant suivant associe ce mot à un autre. À la fin vous devez trouver un mot pour relier le premier et le dernier mot

Identifier les accords de groupe : « De quoi avez-vous besoin pour collaborer pendant cette formation ? »

Mesurer les attentes « Qu'est-ce que j'aimerais avoir compris/appris à la fin de la formation ? »

#### I - Le cadre de référence des différentes générations dans l'entreprise

Séquence 1 - Boomer, X et Y à travers l'analyse de leurs représentations du travail, des rapports à l'entreprise et à l'autorité

Activité(s) :

Le formateur laisse les participants se réunir par génération pour former des sous-groupes.

Chaque groupe va préciser de quelle génération il est.

World café avec 3 questions :

- Qu'attendez-vous du travail ?

#### ▼ OBJECTIF

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable d'appréhender son poste dans toutes ses spécificités et plus particulièrement de : • Comprendre les particularités et attentes des différentes générations (Z, senior etc...) • Réussir leur intégration...

#### ▼ PUBLIC CONCERNÉ

Tout manager

#### ▼ PRÉREQUIS

Etre en situation de management

#### ▼ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- 70 % pratique - 30 % théorie • Ludo pédagogie • Mises en situation et débriefing. Apport de l'expert et apport du groupe. • Alternance de travail en sous-groupe et en plénière
- Boîte à outils pratique • Jeux de rôles intergénérationnels • Le forma...

#### ▼ DURÉE

14.00h

- Qu'attendez-vous de l'entreprise ?
- Qu'attendez-vous de l'autorité ?

Chaque groupe va tourner sur chacun des ateliers/génération pour exposer comment il perçoit l'autre génération sur ces thématiques-là afin de mettre en évidence aussi les préjugés de chaque génération sur les autres.

Compétences visées :

- Savoir définir ce qu'est une génération
- Savoir identifier les différentes générations
- Savoir identifier ses préjugés sur les générations
- Identifier les différentes générations et leur rapport au travail

Séquence 2 - Comprendre les codes, les besoins et les motivations de chacun

Activité(s) :

Lecture d'une vidéo sur les différences supposées entre les générations ;

Brainstorming : Quelles sont les différences ?

Article Cairn « caractéristiques de l'entrepreneuriat dans les différentes générations »

Les participants vont construire un tableau au mur.

Compétence visée :

- Connaître les caractéristiques des générations dans leur rapport au travail

Séquence 3 - Mesurer les impacts de ces différences générationnelles sur les pratiques managériales

Activité(s) :

Le tableau construit dans la séquence précédente est repris pour identifier les impacts sur le management

La matrice des attendus : Chaque groupe générationnel va construire sa matrice des attendus dans le management : qu'est-ce que j'attends de mon manager ?

Ces matrices seront confrontées et comparées : similitudes et différences.

Jeux de rôle intergénérationnel

Compétences visées :

- Identifier les attendus en termes de management selon les générations
- Identifier mes attendus

Séquence 4 - Identifier les différences pour les dépasser et s'adapter à un cadre de référence différent du sien

Activité(s) :

Jeu « une horloge au plafond » : permet de faire réfléchir les participants sur leur manière de voir les choses.

Compétences visées :

- Identifier les différences selon les générations
- Savoir dépasser ces différences

II - Partir de ce qui lie au lieu de focaliser sur les différences

Séquence 5 - Ajuster sa communication et son management en fonction des différences de l'autre

Activité(s) :

Jeu « problème de communication » : Résoudre des problèmes de communication en améliorant progressivement les premières solutions envisagées

Compétences visées :

- Savoir communiquer
- Savoir manager la différence

Séquence 6 - Prendre en compte la motivation et la maturité de l'autre dans sa délégation au quotidien

Activité(s) :

Apprendre ensemble : permet aux participants d'apprendre ensemble une nouvelle matière à partir d'un corpus documentaire sur le management situationnel.

Le retour en grand groupe se fera sous forme de mimes devant la caméra : 1 mime pour 1 case du management situationnel. Les autres groupes doivent deviner.

Cas pratiques : Cartographier ses collaborateurs sur leur niveau de maturité grâce au questionnaire de maturité

Brainstorming : à qui je peux déléguer ?

Compétences visées :

- Savoir adapter son management en prenant en compte la motivation et la maturité.
- Savoir déléguer

Séquence 7 - Anticiper les conflits et gérer les tensions interpersonnelles dues aux différences de génération

Activité(s) :

Jeu « conduites défensives et non défensives » : jeux de rôle pour apprendre à répondre au mieux à une situation interpersonnelle conflictuelle

Compétences visées :

- Savoir identifier les situations de conflits
- Savoir gérer ses émotions

Séquence 8 - Développer la cohésion et l'efficacité de l'équipe à travers l'analyse transactionnelle

Activité(s) :

Apprendre ensemble : un lien vidéo et une infographie sont donnés aux participants pour apprendre ensemble une nouvelle matière : l'analyse transactionnelle

Le retour en grand groupe se fait en jouant des scènes pour chacun des états du moi.

Compétences visées :

- Connaître les états du moi
- Savoir identifier mes différents états selon les situations

Clôture de la formation

Décluseion : Dans quel état d'esprit vous trouvez-vous actuellement ?"

Choisissez une image

**Jour 2**

## ***Instaurer une collaboration efficace avec les nouvelles générations***

Démarrage de la formation - 15 min : Inclusion : « classez-vous »

Temps d'introduction avec un réveil pédagogique : Les participants vont se lever et doivent se placer en fonction d'un certain nombre de consignes : du plus jeune au plus âgé, par ordre alphabétique du prénom, ... Les participants vont mesurer le difficile équilibre entre s'écouter et communiquer.

### III - Développer un nouveau style de management

Séquence 1 - Définir le cadre d'une équipe efficiente

Activité(s) :

Jeu « Phrases surprises » : permet de découvrir les éléments clés pour une collaboration réussie.

Compétence visée :

- Savoir identifier les éléments d'une équipe efficiente

Séquence 2 - Fixer des règles du jeu claires et partagées

Activité(s) :

Jeu de l'offre et la demande : objectif : fixer des règles de fonctionnement. Chaque membre note sur un post-it ce qu'il attend (les demandes) et ce qu'il donne (les offres).

Un tableau retrace ces demandes et ces offres.

Un tableau de synthèse est élaboré sous le principe du consensus.

Compétences visées :

- Savoir construire des règles de fonctionnement claires et partagées
- Savoir faire confiance

Séquence 3 - Rester ferme sur les objectifs du service et de l'organisation

Activité(s) :

Savoir dire non avec la CNV

Compétence visée :

- Savoir dire non

Séquence 4 - S'imposer par sa compétence

Activité(s) :

Coaching individuel sur les talents : post-it

Carte mentale des talents/compétences du groupe avec les post-its.

Travail collaboratif

Compétences visées :

- Identifier mes talents
- Identifier mes compétences

### IV - Cohabitation intergénérationnelle harmonieuse au sein de l'entreprise

Séquence 5 - Permettre à chacun de trouver sa place au

sein de l'équipe

Activité(s) :

Arbre à personnages : chaque membre du groupe se positionne sur l'arbre à personnages.

Chaque membre du groupe donne un feed back à celui qui vient de se positionner : « d'après vous pourquoi X s'est positionné à cet endroit ? ». Ensuite X dit pourquoi il s'est positionné là.

Les désaccords font l'objet d'une discussion bienveillante.

Compétences visées :

- Identifier sa place au sein du groupe
- Identifier la place des autres au sein du groupe

Séquence 6 - Capitaliser sur les différences pour développer l'efficacité collective et la valeur ajoutée de l'équipe

Activité(s) :

La résolution créative de problème :

- Le défi : Capitaliser sur nos différences pour développer notre efficacité ?
- Explorer les faits/contexte
- Cerner le problème/clarifier
- Faire émerger les idées
- Sélectionner les idées à l'aide de critères
- Valider

Coaching pour mettre en place un plan d'actions

Compétences visées :

- Savoir capitaliser
- Savoir fixer un plan d'actions
- Savoir fixer un indicateur
- Savoir identifier des différences comme une valeur ajoutée

Séquence 7 - S'appuyer sur les compétences des juniors et l'expérience des plus âgés

Activité(s) :

Brainstorming en 2 groupes : les juniors / les plus âgés

- Quelles sont vos compétences ?

Construire une carte mentale et relier les compétences

Compétences visées :

- Identifier les compétences des juniors
- Identifier les compétences des plus âgés

Séquence 8 - Faciliter et organiser le transfert de savoir-faire

Activité(s) :

Apprenons ensemble : un flyer et un guide sont donnés aux participants pour identifier le processus de transfert des compétences, les acteurs

Compétences visées :

- Savoir transférer les compétences
- Savoir faciliter

Clôture de la formation

La matrice 4L.

Une feuille de paper board sur laquelle est dessinée la matrice 4L : learn, liked, long for, lacked.

Les participants utilisent les post it pour compléter la grille.

## **Organismes et lieux de formation**

- **ORSYS** PARIS LA DEFENSE