



Durée
2 jours



Tarif
Tarif de groupe : nous consulter



Pour qui ?
Tout personnel d'encadrement

PRÉSENTATION

Qualité de vie, refus de l'autoritarisme, valorisation de compétences, individualisme, matérialisme ... autant de caractéristiques que l'on prête aux jeunes de 18 à 35 ans, la génération Y. Alors que la littérature managériale se penche sur les spécificités de ceux-ci, les études scientifiques montrent qu'ils seraient plutôt le « haut parleur » des aspirations de l'ensemble des professionnels. Dès lors, le management doit-il être plus « générationnel » et prendre en compte les spécificités de chacun ou au contraire être « intergénérationnel » et se centrer sur ce qui, au sein d'une équipe, favorise la complémentarité et le sens commun ?



OBJECTIF DE LA FORMATION

- Analyser les différences et continuités entre générations afin de limiter les incompréhensions et les conflits au sein des équipes.
- Concilier les aspirations des professionnels d'âges différents et favoriser la coopération intergénérationnelle.
- Adapter son management aux spécificités des équipes intergénérationnelles et les fédérer autour de valeurs et projets communs.



PROGRAMME

- La question des âges et des générations aujourd'hui au travail : un nouveau problème ?
- Les notions clés : génération, conflit générationnel, classe d'âge, âges de la vie, cycle de vie, valeurs, modes de vie, transmissions ou reproduction ?
- Guerre et confusion des âges, âge objectif/âge subjectif
- L'évolution des représentations des « jeunes » sur les « vieux » et des « vieux » sur les « jeunes » au travail.
- Les quatre générations au travail (les traditionalistes, les boomers, la génération X, la génération Y) : leurs attentes, rapport à l'autorité, et leur type d'engagement professionnel
- Les impacts des mutations sociétales sur le milieu sanitaire et social : évolutions des métiers, des pratiques et du langage
- Les points clés pour une coopération intergénérationnelle efficiente : l'intelligence collective et la controverse professionnelle
- La posture des acteurs
- La transformation du management à l'ère de l'hyper modernité : entre personnalisation et intégration (communauté de travail)
- Les méthodes et outils du cadre pour l'intégration des jeunes, le suivi des milieux de carrière et l'accompagnement des seniors.



PRÉREQUIS

- Exercer en structure de santé



L'IFSO demande à être informé sur les situations de handicap des stagiaires afin d'adapter les modalités pédagogiques aux objectifs de la formation, et de prendre en compte les moyens de compensation du handicap.



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Notre démarche met l'accent sur une pédagogie active et réflexive qui place le participant au cœur de la formation. Des méthodes variées sont proposées en privilégiant la dynamique de groupe. L'expérience professionnelle de chacun est mobilisée afin de faciliter la mise en œuvre des connaissances dans les situations de travail.



MODALITÉS D'ÉVALUATION DES ACQUIS

En fin de formation les acquis des participants sont évalués à l'aide de divers outils tels que : quizz, études de cas, mise en situation, réalisation d'une production

Contact

fc@ifso-asso.org - 02 41 72 17 43

Mise à jour : 27 mai 2023 - Téléchargement : 29 avril 2024

<https://www.ifso-asso.org/formations-continues/management-dune-equipe-intergenerationnelle/>