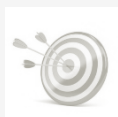


L'intergénérationnel dans les relations professionnelles



Objectifs pédagogiques de la formation

Au terme de la formation, les participants seront capables de :

- Distinguer les générations qui stratifient la société et les organisations, de les caractériser, de décrire leurs spécificité sociologique.
- Reconnaître l'existence de conceptions différentes du travail et de la vie au travail, d'en comprendre l'origine et la logique.
- Discerner la contribution respective des différentes générations au bon fonctionnement des organisations, de mesurer le bénéfice d'une collaboration intergénérationnelle à travers le recensement des diverses manière de la concrétiser.



Public concerné

- Responsables d'encadrement - responsables services RH

Prérequis

- Aucun prérequis

Niveau minimum de connaissances nécessaires à l'entrée en formation

- Pas de niveau minimum de connaissances nécessaires

Moyens pédagogiques

- Principe pédagogique : la formation-action.
- Apports sociologiques par des exposés / discussions.
- Analyse des situations vécues et rapportées par les participants.
- Réalisation d'exercices devant aboutir en fin de formation au montage d'un projet intergénérationnel de service ou d'atelier.
- Remise à chaque participant d'un dossier pédagogique comprenant des fiches-exposé et des fiches-méthode.

Moyens techniques

- Formation en salle.
- Salle de cours : 1
- Vidéoprojecteur : 1
- Paperboard : 1
- Tableau blanc : 1
- Support pédagogique pour les participants : remise d'un classeur au démarrage de la formation ; transmission de la version numérique des documents sur demande.

PROGRAMME

Introduction

Accueil des participants

- Déroulé de la formation
- Rappel des objectifs de la formation
- Tour de table et attentes des participants par rapport à la formation
- Présentation du programme détaillé de la formation
- Explications des modalités d'évaluation des connaissances acquises, en cours et/ou en fin de formation par le stagiaire
- Compléter la Fiche d'évaluation des acquis du stagiaire (partie « En début de formation »)
- Rappel des consignes de sécurité : voir règlement intérieur
 - 🔗 De l'entreprise d'accueil si formation en intra-entreprise ou sur site d'une entreprise
 - 🔗 De l'organisme de formation si formation dans des locaux hors entreprise

Contenu de la formation

Au cours de la formation, les participants apprendront à :

Situer et comprendre

- Définir les termes usuels : génération, générationnel, intergénérationnel, conflit générationnel, marqueurs générationnels
- Délimiter les contours des quatre générations observables dans les sociétés européennes : leur particularisme, leur statut et leur rôle dans l'histoire, leur vision propre.
- Décrire les attitudes et comportements des trois générations au travail : les façons d'être et les manières de faire au travail ; les points de divergences et convergences ; l'état des relations entre générations.
- Repérer dans la législation française les lois abordant la question des âges : l'emploi des seniors, l'interdiction des discriminations, les contrats de génération.

Se positionner

- Changer sa manière de voir ; l'effet déformant des croyances dans la représentation réciproque des générations.
- Juniors / seniors : apports réciproques. Recenser les leviers d'action que les organisations et leurs personnels disposent pour activer les relations intergénérationnelle, développer la collaboration entre personnels d'âge différent.

- Monter un projet intergénérationnel

Clôture de formation

Documents à compléter par les participants et à remettre au formateur

- Feuille(s) d'émargement (à signer au fur et à mesure)
- Fiche d'évaluation des acquis du stagiaire (partie « En fin de formation »)
- Fiche d'évaluation à chaud de la formation

Tour de table

- La formation a-t-elle répondu aux objectifs et aux attentes ?



Dates

A définir

Durée

2 jours

Nombre participants

Nb mini : 5

Nb maxi : 10

Lieu

En fonction de la provenance des participants



Intervenant

Bernard

VUILLEMENOT

Compétences

- Sociologue ; consultant et formateur depuis 1982.
- Domaines d'intervention : management & leadership ; efficacité professionnelle ; gestion des ressources humaines et des compétences ; pédagogie, transfert de compétences ; économie d'entreprise ; sociologie du travail.



Evaluation des résultats de la formation

- Feuille d'émargement
- Attestation de présence
- Fiche d'évaluation à chaud de la formation
- Attestation de fin de formation avec évaluation du niveau d'acquisition des objectifs de la formation
- Modalités d'évaluation des connaissances acquises, en cours et/ou en fin de formation (possibilité de compléter certains questionnaires au moyen d'un QR code) :
 - Fiche d'auto-évaluation des acquis du stagiaire
 - A travers la construction d'un projet intergénérationnel.
 - Au travers des échanges entre le formateur et les participants.
 - Test de positionnement du stagiaire : début et fin de formation
 - Questionnaire d'évaluation à froid de la formation : pour le stagiaire et l'entreprise.

Contact cs@vehiculedefutur.com – MAJ 15/03/2019 CS