

Formation 2012

Toutes les entreprises sont désormais confrontées à la cohabitation au quotidien de trois générations porteuses de cultures, d'histoires, d'attentes et de fonctionnements différents. La diversité culturelle et générationnelle est un fait rapidement considéré comme un obstacle, si l'on n'a pas les outils et les savoir-faire pour éviter les principaux écueils de sa gestion. Le dialogue intergénérationnel ne se décrète pas, il passe par la reconnaissance des différences, avant qu'elles ne se transforment en fermetures et clivages.

Durée : 2 jour(s)

Tarif : 800,00 € HT / personne

Tarif Intra : Nous contacter

PUBLIC

Responsables ou collaborateurs RH.
Groupe de 12 stagiaires maximum.

OBJECTIFS

- Mieux communiquer pour tirer profit de la diversité culturelle et générationnelle
- Développer la cohésion, la synergie et la complémentarité entre générations
- Identifier, repérer et comprendre les attentes, besoins, motivations et modes de fonctionnement des collaborateurs issus des trois générations
- Valoriser le travail en équipe, en s'appuyant sur ce qui est commun, différent et divergeant
- Se positionner face aux tensions intergénérationnelles et culturelles

FORMATEUR(S)

Laure VEIRIER

- experte en interculturel, gestion des conflits et risques psychosociaux
- consultante à l'international (entreprises, Nations Unies, collectivités)
- psychologue interculturel
- médiatrice (intergénérationnel, interculturel, international)
- chargée de cours à Paris Dauphine, universités de Toulouse et d'Amiens

METHODE ET CONTENU PEDAGOGIQUE

Introduction et présentations

L'intergénérationnel au quotidien

- une question, une situation:
regroupement des questions par thématique et des situations par type
étude de cas (méthode des incidents critiques)
débriefing et synthèse des premiers résultats

Repères intergénérationnels et interculturels

- Identifier les différentes générations présentes dans le monde du travail
Les traditionalistes (1930-1943)
Les Baby boomer (1944-1960)
La génération X (1961-1980)/ La génération Y (1981-2000)
Identifier nos modèles et ceux des autres générations
Etre vigilant pour limiter les stéréotypes
- Repères historiques et sociaux
- Impacts des différences générationnelles et culturelles dans:
le rapport au travail et à l'entreprise
le rapport à la hiérarchie et au pouvoir
la communication interindividuelle et en équipe
la motivation, le désir de reconnaissance
le rapport au changement et le sentiment de sécurité

Identifier son propre ancrage culturel et se décentrer pour adapter sa communication

- La légitime diversité des représentations et des attentes
- La pluralité des appartenances culturelles (identité plurielle)
- Se situer sur des grilles de valeurs antagonistes
- Prendre en compte les diversités sans hiérarchiser ni juger
- Des outils pour comprendre et gérer les différences générationnelles et culturelles
- Mises en situation

Accueillir et tirer profit des tensions intergénérationnelle

- Les stratégies de gestion de conflit : de l'exclusion à la coopération
- Se positionner: éviter domination / soumission / fuite
- Etre créatif pour trouver des solutions qui font consensus et pas seulement compromis
- Les outils de la médiation pour "faire tiers" et mieux communiquer au quotidien

Communication
intergénérationnelle
dialoguer entre générations

- Ajuster son style de communication dans des situations à priori contradictoires
- Poser les limites du négociable et du non-négociable en interindividuel et en équipe
- Mises en situations
- Débriefing

Plan d'action, perspectives et évaluation

Evaluation et transfert des acquis pour transformer les barrières culturelles et générationnelles en ressources et atouts

SESSIONS

Paris

07-08 juin 12