



STRATÉGIE INTERGÉNÉRATIONNELLE

« Le fossé des générations existe, pas tellement parce que nous voulons qu'il en soit ainsi, mais parce que nous savons rarement comment le combler ».

Germaine Desjardins-Versailles

« Peut-être que le décalage entre les générations est beaucoup plus dans la forme que dans le fond ».

Marcel Aymé

Pour la première fois de l'histoire moderne du travail, jusqu'à cinq générations sont appelées à se côtoyer au quotidien. Si les équipes sont maintenant diversifiées en termes de compétences, elles le deviendront d'autant plus en termes d'âge et d'expériences.

Le défi pour les gestionnaires sera donc de créer un espace commun où chacun donnera le meilleur de lui-même, acceptera de partager et en arrivera à une compréhension mutuelle.

Objectifs

- Identifier les attentes et les besoins des travailleurs de différentes générations.
- Nommer les impacts de ces attentes et de ces besoins sur leurs comportements.
- Identifier des stratégies pour engager une équipe intergénérationnelle.
- Identifier des stratégies visant à créer la synergie au sein d'une équipe intergénérationnelle.

Éléments de contenu

- Les tendances et le profil de la main-d'œuvre.
- Les caractéristiques et les besoins des différentes générations (silencieux, baby-boomers, x, y et z).
- Les croyances face à la gestion d'une équipe intergénérationnelle.
- Influences, croyances et systèmes de valeurs.
- Impact des valeurs de ma génération sur mon style de gestion.
- Stratégies de gestion d'une équipe intergénérationnelle.

Clientèle cible

Cette formation s'adresse aux gestionnaires et aux chefs d'équipe qui ont à gérer et à évoluer au sein d'une équipe intergénérationnelle ou à toute personne d'encadrement ayant à gérer du personnel

Durée

Formation en salle de 4 heures à 8 heures