



Faire de l'intergénérationnel une force



FICHE DESCRIPTIVE

Informations générales

- ◆ **FORMATION - CODE CPNE :** 1404-M1-TT-39
- ◆ **PUBLIC :** Tout type de salarié qui est confronté aux difficultés engendrées par une différence de génération.
Par exemples :
 - difficultés relationnelles entre un jeune collaborateur et un sénior
 - vision du travail divergente entre un manager et un jeune collaborateur impactant la performance
 - manager en difficulté pour recruter et fidéliser la jeune génération
 - etc...
- ◆ **OBJECTIFS DE LA FORMATION**
Cette formation permet de relever l'enjeu du renouvellement générationnel et plus spécifiquement de :
 - Comprendre les décalages générationnels et dans quelle mesure ces différences peuvent générer des blocages mais aussi des opportunités pour la performance et l'attractivité de l'entreprise.
 - Acquérir les outils pour dépasser les blocages et recréer une relation propice à la performance et à la satisfaction individuelle et collective.
 - Pratiquer à partir de cas concrets apportés par les participants et les formateurs pour s'entraîner à mettre en pratique les outils et à transformer un blocage en force.
 - Innover en imaginant des idées nouvelles voire rupturistes pour attirer et fidéliser la jeune génération.
- ◆ **PRÉ-REQUIS :** aucun
- ◆ **EFFECTIF MAX :** 8 à 10 participants



DURÉE & MODALITÉ

- 3,5 jours
- découpés en :
 - o 3 journées en présentiel
 - o 0,5 jour en distanciel 3 à 6 mois après
- soit 28 heures



TARIF

Nous demander un devis pour une formation intra-entreprise.



PRISE EN CHARGE OPCO

Prix HT validé par la Commission Nationale Paritaire à l'automne 2024 :

- 44,00€ / heure / participant
- soit 1232,00 € / participant

Contenu de la formation



CONTENU – DESCRIPTIF

JOUR 1 : 8H

MATIN

Partage de connaissances et d'expériences :

- Jeune génération vs génération senior
 - o Partage des ressentis, des expériences : préjugés vs réalité
 - o Attentes et besoins : Similarité et divergences
 - o Blocages entre générations : établir le diagnostic. **Enjeu : du blocage à l'opportunité.**

APRES-MIDI

Dépasser les blocages : Acquisition des outils

- Comment instaurer le dialogue :
 - o techniques d'écoute
 - o techniques de communication pour s'ouvrir de façon constructive sur ses incompréhensions et ses ressentis
 - o techniques de reformulation

JOUR 2 : 8H

MATIN

Mise en pratique :

- Listing des cas rencontrés d'incompréhension générationnelle
- Simulation, feed back et analyse de situations insatisfaisantes entre générations :

- o Reproduction du clash et décodage des déclencheurs
- o Reconstitution de l'échange étape par étape pour recréer le dialogue, lever les incompréhensions et parvenir à une solution satisfaisante pour les 2 générations

APRES-MIDI

Divergences de vision (du travail, de l'entreprise et de sa place dans la vie) entre générations :

- Comprendre ces divergences
- Découvrir l'outil les « niveaux logiques de la vision » et les mettre en pratique à partir de cas concrets issus de notre expérience en concessions pour parvenir à une vision partagée satisfaisante.

JOUR 3 : 8H

MATIN

Imaginer des solutions créatives pour répondre aux enjeux actuels :

- Comment motiver les jeunes à postuler ?
- Comment fidéliser les jeunes ?
- Equilibre pro / perso : Comment concilier les nouvelles attentes avec la culture et les exigences de l'entreprise ?
- Enjeux de société : Comment les intégrer pour capitaliser sur la collaboration inter-générationnels ?

APRES-MIDI

- Passage à l'action avec le Design Thinking. Le Design Thinking est une approche de l'innovation qui place le client (ici la jeune génération) au centre d'un processus itératif. Ce processus se fait en 3 temps.
 - o Phase d'inspiration : comprendre les enjeux de la jeune génération et les formuler en challenge d'innovation
 - o Phase d'idéation : Imaginer des idées et des solutions efficaces
 - o Phase d'expérimentation : prototyper les solutions de façon simple et peu coûteuse et les expérimenter en obtenant du feedback
- Les participants choisiront 2 à 3 idées à prototyper. Ils écriront également le plan d'action pour une mise en œuvre au sein de leur entreprise.
- Bilan et conclusion de la formation.

SUIVI EN DISTANCIEL : BILAN DE LA PHASE D'EXPÉRIMENTATION

- cercle de progrès via l'analyse des expérimentations individuelles et/ou collectives réalisées depuis le module 1 :
 - o identification de ses succès et des difficultés / échecs rencontrés,
 - o enseignements
 - o auto-feedback
 - o feedback du groupe et pistes d'évolution
- Bilan et conclusion du parcours.

Moyens, ressources et encadrements pédagogiques

◆ LES MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Une expertise des évolutions sociétales et générationnelles du cabinet Malicorne Conseil
- Le partage en groupe des expériences vécues
- La mise en pratique lors d'ateliers de simulation avec analyse et feed back de la part du groupe et des formateurs
- Des ateliers de créativité pour imaginer des solutions innovantes adaptées à la culture de l'entreprise

◆ DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES

- Remise d'un livret pédagogique ou de documents pédagogiques.

◆ ENCADREMENTS PÉDAGOGIQUES

- Les formateurs de Malicorne Conseil sont des spécialistes en leadership, management et gestion de projet.
- Malicorne Conseil est spécialisé dans l'accompagnement des dirigeants, des directions, des managers, des équipes et des collaborateurs du monde de l'agro-équipement depuis plus de 25 ans.

Evaluation et statistiques

◆ EVALUATION DES ACQUIS

Nous réalisons une évaluation authentique via :

- la réalisation de tâches ou projets pendant le module et entre les modules,
- la rédaction d'un plan d'action personnalisé à l'issue de chaque module et en fin de parcours.

L'évaluation authentique prend ainsi en compte non seulement la réalisation finale (par ex. un rapport), mais aussi le processus de travail, incluant les choix, les stratégies et les justifications.

Si le formateur le juge utile, les participants compléteront une fiche d'évaluation des connaissances et des acquis d'expérience à l'issue du module.

◆ NOS STATISTIQUES

L'analyse des données des questionnaires de satisfaction de nos participants, communiqués à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) montre un très haut degré de satisfaction sur l'ensemble de nos formations avec un Total cumulé (satisfaisant + Très satisfaisant) supérieur à 98% pour les indicateurs suivants :

- Satisfaction globale de la formation
- Qualités pédagogiques du formateur (écoute, dynamisme, clarté)

Conditions d'accès

◇ ACCÈS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Malicorne Conseil met tout en œuvre pour faciliter l'accès à la formation aux Personnes en Situation de Handicap. Nos formations sont adaptables et dans le cas où un accompagnement plus personnalisé devrait être mis en place, nous serons en mesure de vous diriger vers des organismes plus adaptés. Nous tenons à votre disposition la liste de ces organismes sur simple demande.

◇ DÉLAIS D'ACCÈS

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, nous nous engageons à vous proposer une formation dans les 3 mois.

L'inscription d'un participant est à réaliser au plus tard 2 semaines avant la date de début de formation.

◇ LIEU DE LA FORMATION

Dans le cas d'une formation intra-entreprise, le lieu est à définir avec le client.

Dans le cas d'une formation inter-entreprises, la formation est réalisée dans nos locaux au 10 place des Martyrs, 92110 Clichy la Garenne.

◇ CONTACTS

contact@malicorne-conseil.fr

www.malicorne-conseil.fr

10 place des Martyrs, 92110 Clichy