

Conférence - ateliers



Management intergénérationnel

(et si cela n'avait rien à voir avec l'âge ?)



Contexte

« Nos jeunes aiment le luxe, ont de mauvaises manières, se moquent de l'autorité et n'ont aucun respect pour l'âge. A notre époque, les enfants sont des tyrans ».



Socrate
400 av.-J.-C

L'incompréhension entre générations et le reproche fait aux plus jeunes de ne pas se conformer aux modèles des anciens est un phénomène ancestral.

Pourquoi et en quoi ce phénomène pose-t-il un problème aux entreprises alors que ce n'était pas forcément le cas par le passé ?

Introduction

- « C'est quoi ce petit jeune qui part à 17h30 alors qu'il y a encore plein de boulot ? » Philippe (45 ans)
- « Pourquoi il me dit que si je veux réussir dans la vie, il faut que je sois le meilleur et qu'il ne faut faire confiance à personne » ? Emilie (27 ans), en parlant de son patron, Laurent (40 ans)
- « Pourquoi je devrais obéir à un ordre qui n'a pas de sens pour moi ? » Léa (25 ans)

L'allongement de la durée de vie professionnelle amène les entreprises à se faire côtoyer et collaborer des générations aux valeurs, attentes, comportements, habitudes de travail souvent bien hétérogènes.

Ces différences peuvent être à l'origine de beaucoup d'incompréhensions et sources de tensions, voir de conflits, que le manager doit comprendre et gérer au niveau individuel et collectif.

Une certitude : **les équipes d'aujourd'hui ne ressemblent plus à celles d'hier et celles de demain ne ressembleront pas à celles d'aujourd'hui.**

Comment expliquer ces tensions entre générations ? Quelles en sont les origines ? Par l'âge ? Et si la réponse était ailleurs ?

Comment parvenir à développer la cohésion et la complémentarité entre elles ?

Comprendre pourquoi et comment les sociétés évoluent, décrypter les nouveaux comportements et analyser les impacts sur les modes de collaboration en entreprise sont les conditions essentielles du management de la diversité des générations.

Venez explorer et sélectionner les actions à mettre en oeuvre pour développer la cohésion et la performance d'équipes multi générationnelles.



Public

Dirigeants, managers, tuteurs et professionnels RH qui souhaitent découvrir les principes du management intergénérationnel

Une approche unique

- Une présentation étayée d'enquêtes et d'exemples concrets pour faciliter la compréhension des spécificités de chaque génération
- Une approche centrée sur le respect, l'intégration et la valorisation de la diversité générationnelle
- Des outils et méthodes simples et pragmatiques pour faciliter l'appropriation vos équipes

Proposition d'une conférence d'une heure sur le « management intergénérationnel »

Montrer les mutations en cours, leurs causes et sensibiliser les managers sur la prise en compte des valeurs, modes de pensée et comportements

Ordre	Séquence	Contenu	Remarques
1	L'approche intergénérationnelle : de l'âge à la valeur	<ul style="list-style-type: none"> ● Nouveaux comportements : en quoi est-ce un problème ? ● Evolution de notre société et impacts sur le management et la collaboration ● Les générations : de l'âge à la valeur ● Les 6 systèmes de valeurs et styles de management associés : <ul style="list-style-type: none"> ● tradition et patron ● force et chef ● ordre et manager ● succès et leader ● bien-être et manager coach ● liberté et facilitateur 	<p>Comprendre les systèmes de valeurs, modes de pensée et comportements anciens, actuels et futurs qui coexistent au sein des entreprises</p> <p>Sortir des préjugés et des stéréotypes tout en</p>
2	Dans la peau d'un jeune	<ul style="list-style-type: none"> ● Décrypter les origines des modes de pensée, attitudes et rituels des jeunes générations 	Se mettre à la place d'un jeune d'aujourd'hui pour mieux le comprendre
3	Regards croisés entre générations	<ul style="list-style-type: none"> ● Décrypter les origines des incompréhensions entre générations ● Identifier lorsqu'il faut s'adapter et recadrer ● Passer des désaccords aux complémentarités entre générations 	Comprendre l'utilité de valoriser les différences et les mettre au service d'un but commun
4	Management intergénérationnel en pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Présentation des nouvelles pratiques de management en lien avec l'apparition des valeurs "bien-être" et "liberté" (reconnaissance collaborative, management par les appétences, méthodes agiles, valorisation des erreurs, résolution de tensions entre pairs...) 	Découvrir des pratiques de management intergénérationnelles

Objectifs de l'animation :

- Comprendre le mécanisme d'évolution d'une société et les impacts sur les modes d'organisation et de collaboration en entreprise
- Décrypter les caractéristiques propres à chaque "génération" (valeurs, attentes, comportements, habitudes de travail...) en sortant des stéréotypes de l'âge
- Identifier les sources de tensions entre générations
- Valoriser et miser sur les points forts des générations en présence en vue de développer la complémentarité
- Découvrir de nombreux exemples de pratiques de management intergénérationnel

Exemples de Slides



2000
Comment manager la génération Y ?

2010
Comment manager les générations entre elles ?

2030
Comment la génération Y nous managera-t-elle ?

Flicage

Performance

La difficulté n'est pas de comprendre les idées nouvelles mais d'échapper aux idées anciennes
J-M Keynes

1960 1970 1980 1990 2000 2010

Regards croisés

Despote	Distant	Arriviste	Indécis	Critique
Egocentrisme	Stérilité	Progressiste	Libre expression	Liberté de pensée
Caricatural	Exotisme	Manipulateur	Hypocrite	Technocrate
Agrippé	Sans stratégie	Utopiste	Resenté	Relativisme
Sens de l'action	Arrogant	Utopiste	Utopiste	Incontrôlable
Binaire	Sans du résultat	Psychogide	Expression émotion	Souplesse
Pragmatisme	Equité	Psychogide	Feignité	Electron libre
Dictateur	Rigueur	Field	Collaboration	Innovation
Egocentrisme	Prévision	Réactivité		Solitaire
Esquivé	Manipulé	Mou		Autonomie
Spontanité	Conscience	Valeur ajoutée	Co-créativité	

Exemple de co-diagnostic et d'exploration de nouvelles pratiques managériales

Exemple de co-diagnostic pour faciliter la prise de conscience des styles de management actuels et souhaités

Affinités personnelles Moyenne du groupe (écarts de perception)
8 (de 0 à 20)
8 (de 0 à 20)
17 (de 0 à 30)
16 (de 10 à 30)
32 (de 10 à 60)
19 (de 5 à 40)
100%

	Culture	Management
Tradition	Traditionnaliste Loyaliste Familiale	Paternaliste Exemplarité Proximité
Pouvoir	Domination Conquête Résultat	Charisme Force Pragmatisme
Ordre	Règle Respect Collectivisme	Statut Contrôle Qualité
Succès	Performance Progrès Challenge	Enthousiasme Méthode Opportunisme
Bien-être	Humanisme Partage Responsabilité sociale	Collaboration Authenticité Emotion
Liberté	Autonomie Liberté Innovation permanente	Co-responsable Délégation Confiance

Perception actuelle de l'Institut XXX Moyenne du groupe (écarts de perception)
7 (de 0 à 25)
26 (de 10 à 50)
22 (de 10 à 50)
30 (de 10 à 50)
9 (de 0 à 20)
6 (de 0 à 15)
100%

Perception de ce que sous-tend la stratégie



BIEN-ETRE

COLLABORATIF

ORDRE

BUREAUCRATIQUE

Culture: Esprit collaboratif et coopératif. Responsabilisation sociale et horizontale. Acceptation et valorisation de la diversité.

Organisation: Système composé de "collèges" autonomes et interdépendants. Fonctionnement en communautés. Structure souple, évolutive en fonction des besoins.

Management: **MANAGER-COACH**: Féderation, humilité, soutien. Reconnaissance forte à la posture "humaine". Animation associative, transformatrice.

Culture: Respect de la tâche et des normes. Collectivisme et esprit de traitement. Système hiérarchique.

Organisation: Organigramme fortement pyramidal. Division du travail. Formalisation des rôles et responsabilités.

Management: **MANAGER**: prescripteur et parent du respect des règles. Reconnaissance par le "statut" ou le "rang". Animation par la norme (fonctions, procédures, formulaires...).

Clarté des rôles et responsabilités. Péchage objectif de l'activité. Primauté accordée à la qualité.

Règles "protocoles". Conformance absolue aux règles. Inexistence, face à l'erreur.

Des jeux de cartes pour faciliter la compréhension des désaccords et complémentarités de manière ludique

Francis Boyer est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.



Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

Durée de 1 h à 3h (option ateliers)

Le contenu de nos conférences est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'un co-diagnostic des différentes générations en présence puis d'ateliers d'identification de nouvelles pratiques de management intergénérationnel



francis.boyer@dynesens.com

06.84.01.01.98