



# Manager les âges : seniors, juniors et relations intergénérationnelles

## Programme

### L'âge dans tous ses états

- Le contexte des politiques incitatives et coercitives.
- Les enjeux de la gestion des âges.
- Les enjeux démographiques.
- Savoir poser un diagnostic collectif et lire la pyramide des âges.

### Trouver les repères

- Le processus de changement.
- Les styles de management au sein de l'entreprise.
- Repérage des styles de politique RH.

### Le déroulement de carrière

- Analyse d'un parcours professionnel.
- Savoir faire le point sur les réussites et les difficultés rencontrées.
- Inventaire des changements d'environnement professionnel.
- L'accès aux parcours de formation spécifiques.

### Les dispositifs d'accompagnement

- Les différents bilans dont le droit au bilan d'étape professionnel.
- Les entretiens professionnels.
- Savoir conduire un entretien de 2ème partie de carrière.

### Les projets

- Définir un projet professionnel.
- Savoir définir des indicateurs.
- Formaliser un plan d'actions.
- Adapter et valider l'évolution de son style de management vers les seniors.
- Identifier les sources de motivation.

#### **Public**

**Managers ayant la responsabilité de collaborateurs d'âges divers et d'équipes intergénérationnelles.**

#### **Dates**

**13 décembre 2011**

**Ou 13 mars 2012**

**1 journée**

**Coût :**

**880 € HT/stagiaire**

**Point fort :** Chaque participant pourra évoquer les cas réels au cours des ateliers de travail et trouver des réponses concrètes au cours de séances d'échanges de bonnes pratiques.



## *Qui sommes-nous ?*

Maturescence est un réseau d'experts créé en 2003 sur le management des âges, l'accompagnement des parcours et la GPEC, la santé au travail, la diversité et les luttes contre les discriminations dans l'emploi, notamment en fonction de l'âge, du genre ou de l'origine.

Nous accompagnons :

- Les **partenaires sociaux** dans leurs démarches de négociations sur ces thèmes.
- Les **RRH et Managers** dans leurs actions visant les seniors, la prévention de la pénibilité et le développement des parcours professionnels de leurs équipes.
- Les **salariés** dans l'allongement de leur vie professionnelle (dynamisation des secondes parties de carrière, transition vers la retraite).

## *Les principes de nos ateliers de formation*

- **Des ateliers de professionnels RH et/ou managers** : informations à jour sur le cadre légal et réglementaire, exemples de « bonnes pratiques », méthodologies d'actions, aide à la prise en main d'outils.
- **Une pédagogie participative** : alternance d'apports théoriques et de mise en pratique au moyen d'exercices individuels et collectifs. Des groupes restreints (8 à 12 stagiaires) pour favoriser les échanges « entre professionnels ».
- Une connaissance des contextes spécifiques aux secteurs public et privé.
- **Des modules « à la carte »** adaptés aux IRP (CHS-CT, DS, DP...) ou aux salariés (hors managers et professionnels RH) : nous consulter.

## *Le saviez-vous ?*

**Cette formation peut être faite en intra et prise en charge par votre OPCA.**