Manager une équipe intergénérationnelle et/ou interculturelle

La maitrise des situations ramifiées

Objectifs

1 Comprendre et intégrer dans son management l'intérêt de la diversité

2 Comprendre les valeurs et les attentes des différentes générations et cultures

3 Comprendre le fonctionnement des stéréotypes pour mieux les dépasser

4 Savoir manager une équipe « diverse » de manière efficace en créant des synergies

Programme

1 Introduction

- Tour de table - Partage des attentes. Présentation du programme & objectifs

2 Les enjeux de la diversité

- La diversité, une réalité incontournable, un défi, un atout
- Les bases juridiques : le principe de non-discrimination
- Les différentes formes de la diversité
- Les bénéfices de la diversité
  - Les travaux de Watson, Kumar et Michaelsen
  - Quelques études récentes : Deloitte, Crédit Suisse, McKinsey, Goodwill

Atelier : Les enjeux de la diversité dans la fonction publique

3 Les stéréotypes et les préjugés

Jeux pédagogiques

- Comprendre le fonctionnement des stéréotypes pour mieux les dépasser
- Apports de la psychologie et des neurosciences

4 Valeurs et attentes des différentes générations

- Atelier en sous-groupes :
  - Perception des seniors par les juniors
  - Perception des juniors par les seniors
- Apports : valeurs et attentes des différentes générations
- Le modèle de Strauss et Howe : génération silencieuse, baby-boomers, générations X et Y

5 Comprendre et décoder les différentes cultures

Jeu pédagogique et apports vidéo sur les stéréotypes culturels

- Le modèle d'Hofstede :
  - La distance hiérarchique
  - L'acceptation de l'incertitude
  - Individualisme vs collectivisme
  - La dimension masculine/féminine
  - L'orientation court terme / long terme

Cas pratiques : Appliquer le modèle d'Hofstede au quotidien

6 Anticiper et gérer les conflits intergénérationnels et interculturels

- Anticiper les points de blocage
- Relever les ambigüités, sources d'incompréhension
- Mesurer les différences de perception et problèmes de communication
- Évaluer la distance hiérarchique, l'acceptation des règles
- Valoriser les proximités

Cas pratiques

7 Organiser le travail de l'équipe en intégrant les différences

- Créer une culture de travail commune
- Instaurer une dynamique de travail efficace en créant des synergies
- Valoriser les complémentarités

Atelier : Optimiser au quotidien le travail d'une équipe diverse

8 Conclusion

- Retour sur les attentes et synthèse des acquis
- Pour aller plus loin : Indications bibliographiques et transmission d'articles récents sur les sujets évoqués

Méthode

Pédagogie résolument active, privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place / l'optimisation de solutions opérationnelles et concrètes. Travail en atelier, cas pratiques et jeux pédagogiques

Public visé

Tout responsable appelé à manager une équipe intergénérationnelle et/ou interculturelle.

Durée et conditions

2 jours. Minimum de 3, maximum de 12 participants.

COPYRIGHT © 2017 PASSAGES PROFESSIONNELS
SAS, N° 511 311 680 RCS Pontoise • 230 Av Division Leclerc • 95160 MONTMORENCY • France
contact@passages-pro.fr • www.passages-pro.fr +33 (0)6.32.21.09.68

Au service des hommes, des équipes et des organisations du secteur public

Spécialiste de l'intervention dans des contextes publics en changement

DES SOLUTIONS ADAPTEES AU CONTEXTE PUBLIC

MANAGEMENT - des hommes, des équipes, des organisations publiques

- Maîtriser et optimiser les méthodes et outils du nouveau management public
- Manager la diversité : générations, cultures, métiers et statuts…
- Intégrer les nouveaux leviers de la motivation dans son management
- Manager en vue de prévenir les risques psycho sociaux
- Favoriser le bien être au travail et adapter activités, organisation, conditions de travail

RESSOURCES HUMAINES - optimiser le développement des potentiels

- Mettre en place ou optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Assurer la gestion de carrières et les parcours professionnels
- Préparer et mener des entretiens de début, de milieu et de fin de carrière
- Évaluer les performances - Évaluations à 360° et 180°
- Développer les potentiels

RECOMPOSITIONS – réorganisations du collectif de travail

- Manager et mobiliser une équipe recomposée
- Créer une dynamique collective sur un sens partagé des missions
- Manager avec les méthodes de cohésion d'équipe (team building)
- Mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisations
- Trouver les repères et ressources pour s'adapter aux changements

COMPETENCES - valoriser et capitaliser ses compétences

- Développer ses compétences pour agir sur la prévention des RPS
- Préparer et optimiser une prise de poste
- Identifier et renforcer son potentiel, atouts & limites dans un contexte en mouvement
- Identifier et rassembler les connaissances nécessaires et meilleures pratiques en cours
- Bâtir une dynamique *Passeport de Compétences*

MOBILITES - interne / externe, individuelle ou collective

- Préparer les équipes aux changements
- Gérer et suivre les transitions liées à des mobilités au sein d'une équipe
- Préparer l'accès à des métiers porteurs ou générés par les restructurations
- Mener un plan de développement personnel sur la durée
- Préparer un projet de création d'entreprise ou de reprise d'une entreprise

DES EXEMPLES DE RÉALISATIONS SUR LE TERRAIN

Nouvelle gestion publique : Étude et conseil d'une offre commune transverse managériale adaptée pour l'ensemble des structures d'Ile de France | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleures pratiques du public. Formation de cadres de différentes organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI. Accompagnement/formation | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Alpes

Accompagnement à la prise de poste des délégués des Préfets à la ville en vue de renforcer la coordination des actions de l'État en matière de politique de la ville sur le territoire | Ministère de la Ville

Amener des équipes à partager une culture commune dans un contexte de réorganisation du collectif de travail. Accompagnement/formation d'une équipe de direction | DDI (DDPP, DDCS)

Sens et visions partagés. Séminaire de fédération sur un sens partagé des missions des 70 directeurs territoriaux de la mer et du littoral à leur prise de poste | Ministère du Développement Durable

Valoriser son expérience professionnelle : parcours professionnel et capitalisation des compétences dans un Passeport de Compétences | Ministère de la Culture - DRAC Ile de France

Préparer la nouvelle épreuve de concours à l'écrit et oral – dossier RAEP. Optimiser ses compétences en cohérence avec son projet | Préfecture Ile de France — Plate-forme Interministérielle aux RH

Mobilité interne-externe / reconversion de 50 agents suite à fermeture de site. Accompagnement individuel-collectif sur 5 mois | Ministère de la Défense, Direction des Anciens Combattants — Languedoc Roussillon / PACA

Ateliers thématiques : *Accélérer la mobilité en utilisant le dispositif VAE* | *Manager les seniors et capitaliser leurs connaissances* | *Valoriser son expertise* | *Arbitrer entre des priorités* | *Montage d'un projet de création d'entreprise* | *Gestion et droits en matière de retraites* | Ministères et services publics

Témoignages

« accompagnement facilitant le partage et la mixité des cultures »
« étude très utile donnant une vision globale plus prospective des évolutions managériales »
« intérêt des échanges entre participants venant de tous Ministères »
« apprend à mieux mettre en valeur notre parcours professionnel »
« aide à la réalisation de mon projet professionnel »
« mise en synergie à partir de cas pratiques, excellent »
« formation indispensable ; réels apprentissages »
« bonne construction et progression méthodologique »
« très bon tempo des interventions »

Ils nous ont fait confiance

Ministère de la Défense (DGAC, Direction des anciens combattants Languedoc Roussillon/PACA) | Ministère de la Culture (DRAC Ile de France | Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Direction générale du trésor) | Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement | DDTM de toutes régions | Préfectures/plate formes interministérielles aux RH Ile de France, Rhône Alpes, PACA, Languedoc Roussillon/Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique | Centre National de la Recherche Scientifique | Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce | Caisse Primaire d'Assurance Maladie | École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers | La Poste | Rectorat de Paris | DDPP 42 | DDCS 69 | DDPP 69 | DDCSJSP 38 | DDT 77, 78, 91, 92, 93 | Mairies | Conseils Généraux Aude, Val d'Oise | Communautés de communes de Pyrénées Orientales et Ile de France

« Certains attendent que le temps change, d'autres le saisissent avec force et agissent. »

Dante

NOS VALEURS

Le respect des valeurs et de la culture du service public
La valorisation humaine dans tout dispositif et processus
La confidentialité, l'éthique, l'engagement sur un contrat partagé

NOTRE EQUIPE

Passages Professionnels regroupe des consultants seniors, anciens dirigeants, professionnels ou experts académiques, de culture française et anglo-saxonne, conjuguant leurs expertises du public et du privé, dans les domaines managériaux, RH, GPEC, emploi, sur l'ensemble du territoire.

contact@passages-pro.fr | www.passages-pro.fr +33 (0)6 32 21 09 68 | +33 (0)6 11 22 30 05
Passages Professionnels | SAS au capital de 6 000 Euros, N° 511 311 680 RCS Pontoise | 230 Av Division Leclerc | 95160 MONTMORENCY | France