

PROGRAMME DE FORMATION MANAGER UNE EQUIPE DE SOINS INTER-GÉNÉRATIONNELLE

MAJ 29/04/2024

Objectifs :

- ❖ Repérer les différences de valeurs d'approche du travail et besoins en management selon les générations
- ❖ Appréhender et gérer les conflits de perception
- ❖ Identifier les actions pour s'engager vers la reconnaissance adéquate et la fidélisation
- ❖ Mettre en oeuvre des actions pour créer du sens commun et partager une compréhension individuelle et collective

Programme :

Jour 1

- ❖ Cohabitation de générations au sein d'une équipe
- ❖ Perceptions illustrées par le quotidien, les situations identifiées serviront d'études de cas pendant la formation
- ❖ Difficultés et atouts d'une équipe mixant les générations
- ❖ Définition de la génération et données sur la pyramide des âges
- ❖ Les valeurs et cadres de références selon les générations

Jour 2

- ❖ Comment concilier ces différents cadres de références et mobiliser son équipe sur les projets, en intégrant l'approche inter-générationnelle
- ❖ Les clés de motivation
- ❖ La communication inter-générationnelle
- ❖ Valoriser l'expérience et gérer la motivation de ses collaborateurs en fin de carrière
- ❖ Intégration de nouvelles générations et place des " anciens " dans la transmission des savoirs et le tutorat

Durée :

Prix : 450,00 €

Public : Cadres, managers, professionnels de santé

Prérequis :

Moyens pédagogiques :

- ❖ La formation se réalisera dans des locaux mis à disposition sur site. Une salle aménagée pour accueillir l'ensemble des participants et le formateur, sera mise à disposition à la date prévue.
- ❖ L'ensemble du matériel pédagogique est fourni par le prestataire de formation (matériel de projection, supports pédagogiques, et documents pour les stagiaires...).
- ❖ Une attestation de formation et ou une attestation DPC sera délivrée à chaque participant.



Le référent handicap est à votre disposition pour organiser la compensation du handicap en cas de contraintes.

Méthode pédagogique :

- ❖ *Active et participative.*
- ❖ *Travaux de recherche et de construction de connaissances et d'outils en groupes partant de la fonction, des connaissances et l'expérience professionnelle des stagiaires.*
- ❖ *Analyse de situations professionnelles.*
- ❖ *Contextualisation-décontextualisation-recontextualisation (en lien avec des situations cliniques au sein de l'établissement).*
- ❖ *Auto évaluation, évaluation individuelle réflexive et collective.*

Modalités de suivi :

En début de formation : Un Questionnaire préformation permettra au formateur d'apprécier les connaissances des participants. Ces informations seront un des éléments de référence pour la réalisation du bilan de fin de formation.

En cours de formation : Le formateur procède à des évaluations, en fin de modules, afin de vérifier la progression et la satisfaction du groupe.

Bilan de fin de formation : Un Questionnaire post formation permettra au formateur d'établir un bilan de fin de formation.

Par ailleurs, une évaluation générale de la qualité de notre prestation sera faite en présence du formateur, et dans la mesure de leur disponibilité, d'un cadre de l'établissement ou du directeur des soins. Ce bilan a pour objet de recueillir le niveau de satisfaction des participants.

Une attestation de fin de formation sera délivrée à chaque participant

Validation : *Une attestation de fin de formation, avec la validation des objectifs, sera délivrée à chaque participant*

Nos formateurs :

Responsable pédagogique et Référente handicap :

Mme Laurie COURATIN – Responsable Centre de Formation – Ingénieure de formation et.

Rédaction en 2015 d'un Mémoire de recherche portant sur « l'accompagnement pour l'autonomisation et pour l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Le référent handicap est à votre disposition pour organiser la compensation du handicap en cas de contrainte à l'adresse suivante : cadre@sauveperformance.fr