

Votre InfoSources!!

LE SAVIEZ-VOUS?

En janvier 2008, le Journal de Montréal a publié les résultats d'un sondage illustrant ce que chaque génération pense des autres générations. Entre autres, la politesse, les valeurs, l'individualisme, l'autonomie et l'ouverture d'esprit ont été scrutés. Selon Marc Pistorio, psychologue et médiateur, « il y a une cassure entre les jeunes et les boomers parce que les X et les Y ont besoin de se définir ».

Comme il est possible de le constater, cette opposition entre les générations ne date pas d'aujourd'hui. Toutefois, il faut se questionner sur les répercussions de cette opposition dans le milieu du travail, surtout lorsque l'on considère la préoccupation croissante concernant la planification de la relève des postes clés et les pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Ainsi, les gestionnaires doivent être à l'écoute des particularités des différentes générations présentes dans leur organisation afin d'optimiser la cohabitation, de favoriser les échanges et, par le fait même, de maximiser leur potentiel organisationnel. De cette façon, l'entreprise acquiert une meilleure image corporative lui permettant d'attirer en plus grand nombre les candidats qualifiés et, dans un second temps, de retenir les meilleurs talents.

Donc, afin d'optimiser la planification de la relève dans un contexte générationnel, nous offrons une formation adaptée aux gestionnaires soucieux d'éviter les pertes de savoirs et d'expertise de leur organisation, tout en favorisant l'attraction et la rétention des talents.

POUR VOUS AIDER...

Formation « Alzheimer organisationnel[©]™ »

Afin d'éviter à votre entreprise de souffrir d'Alzheimer organisationnel[©]™, cette formation vous permettra de mettre en place des pratiques et des outils favorisant la gestion de la relève des employés clés, la rétention des meilleurs talents et l'attraction d'une main-d'œuvre qualifiée dans un contexte intergénérationnel et interculturel.

Thématiques abordées :

- Qu'est-ce que l'Alzheimer organisationnel[©]™ ?
- La diversité culturelle et générationnelle (écarts, enjeux)
- La communication, la créativité
- L'évaluation de son degré d'Alzheimer organisationnel[©]™
- La gestion prévisionnelle du capital humain
- Les outils ressources humaines nécessaires à la gestion de la relève
- L'employé cadre dans un contexte intergénérationnel et interculturel
- La planification et l'organisation

****Réservez dès maintenant votre place pour notre prochaine session débutant en avril.**

À ne pas manquer...

De la série Formations Efficaces

En février 2008

Optimisation des habiletés de gestion pour mieux faire face aux nouveaux défis.

- 7 février, 21 février, 4 mars et 18 mars 2008

En avril 2008

L'Alzheimer organisationnel[©]™ : comment contrer la pénurie de main-d'œuvre.

Conférences

20 mars 2008

Du dinosaure au kangourou... qui sont ces générations! (*Centre local de développement Les 3 Monts*)

26 mars 2008

L'Alzheimer organisationnel[©]™... dans un contexte intergénérationnel (*SADC de Baie-des-Chaleurs*)

27 mars 2008

L'Alzheimer organisationnel[©]™... un transfert pour une continuité (*SADC de Gaspé-Nord*)

Foire aux questions!

Question :

Je désire léguer mon entreprise à mes enfants déjà impliqués dans celle-ci. Ils sont dans la vingtaine. Dans combien de temps devrais-je commencer à préparer ma relève?

Réponse :

La gestion de la relève nécessite, vous l'aurez deviné, beaucoup de préparation. En effet, pour conserver la mémoire de votre entreprise, vous devez transmettre votre savoir et votre expertise à vos enfants. De plus, vous ne devez pas oublier qu'il y a des différences intergénérationnelles qui vous séparent de vos enfants. La génération Y (génération des kangourous) est polyvalente et recherche les nouveaux défis. Comme les statistiques le démontrent, 70 % des entreprises ne passent pas le cap de la deuxième génération et cela augmente à 97 % pour une quatrième génération. Votre défi est donc de diriger vos enfants pendant la passation des pouvoirs. Pour ce faire, vous devez savoir quels sont leurs intérêts, connaissances et compétences. Ainsi, l'élaboration, par des professionnels en psychologie organisationnelle, d'un profil de personnalité vous permettrait de cerner les besoins de soutien de vos enfants pour exercer leur nouveau rôle. De plus, une démarche professionnelle leur permettrait de se positionner par rapport à leurs objectifs de vie et leurs priorités.

Comme vous le constatez, les enjeux de la relève sont multiples. Ainsi, il serait à votre avantage de commencer à planifier et à préparer votre relève dans une perspective de 7 à 10 ans avant votre retraite. De cette façon, vous vous éviterez plusieurs difficultés humaines et administratives.

**Pour éviter que votre entreprise ne souffre d'Alzheimer organisationnel™...
faites vite et appelez-nous!**

WWW.CONSEILLERSINTERSOURCES.COM

Pour en savoir davantage au sujet d'InterSources, consultez notre site Internet.

Si vous ne désirez plus recevoir le InfoSources ou si vous désirez être ajouté à notre liste d'envoi, veuillez nous en faire part par courriel à l'adresse suivante : adm@conseillersintersources.com .