

Programme : Formation Diversité & Inclusion

100% à distance avec accompagnement

INCLUSION ENTRE GÉNÉRATIONS



Version à jour au 23/11/2025

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

INCLUSION ENTRE LES GÉNÉRATIONS

- Prendre conscience des stéréotypes et de leur impact
- Combattre les préjugés
- Identifier les bénéfices de l'inclusion entre les générations
- Améliorer la collaboration intergénérationnelle
- Explorer le cadre juridique afférent

PRÉREQUIS



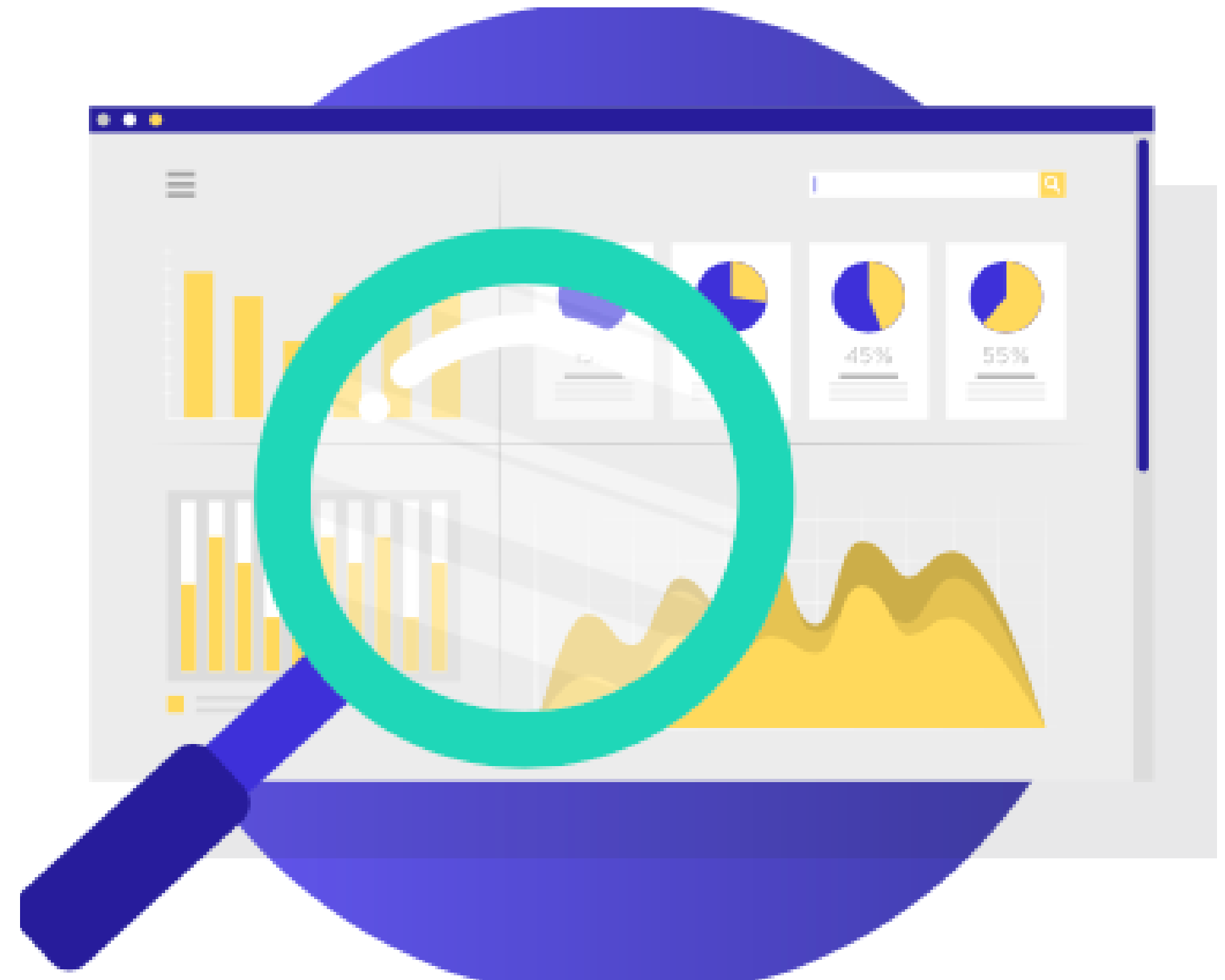
Pas de prérequis pour les salariés de l'organisation.

DURÉE DE LA FORMATION

Les salariés sont sollicités par plusieurs tâches tout au long de la journée.

Nous privilégions donc des formats qui s'adaptent à une journée de travail type : une formation sous forme de parcours digital qui dure **environ 20 minutes**.

Nous proposons également des ressources complémentaires. Leur consultation prend environ 45 minutes.



PROGRAMME DE LA FORMATION

INCLUSION ENTRE LES GÉNÉRATIONS

(Possibilité de réaliser le parcours en plusieurs fois)

Test de positionnement et de connaissances pré-formation

1. Vous avez dit "senior" ?

- Aucune définition ?
- La transmission d'un savoir-faire

2. Vous avez dit "jeune" ?

- Générations d'aujourd'hui ?
- La perception de ses compétences

3. Respect et collaboration

- Les bénéfices du travail intergénérationnel
- Les bonnes pratiques

Quiz, évaluation atteinte des objectifs

→ La durée est variable car, si le taux de bonnes réponses est inférieur à 80%, la formation est considérée comme non-réussie. Il faut donc la recommencer.

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES À EFFECTUER

Test de positionnement
et de connaissances pré-formation

RÉPONDRE AUX QUESTIONS

1. Vous avez dit “senior” ?

LIRE et ASSIMILER les mémos, définitions, notions clés

RÉPONDRE AUX QUESTIONS

2. Vous avez dit “jeune” ?

LIRE et ASSIMILER les mémos, définitions, notions clés

RÉPONDRE AUX QUESTIONS

2. Respect et collaboration

LIRE et ASSIMILER les mémos, définitions, notions clés

RÉPONDRE AUX QUESTIONS

Quiz, évaluation atteinte des objectifs

RÉPONDRE AUX QUESTIONS



La durée est variable car, si le taux de bonnes réponses est inférieur à 80%, la formation est considérée comme non-réussie. Il faut donc la recommencer.

RÉPONDRE

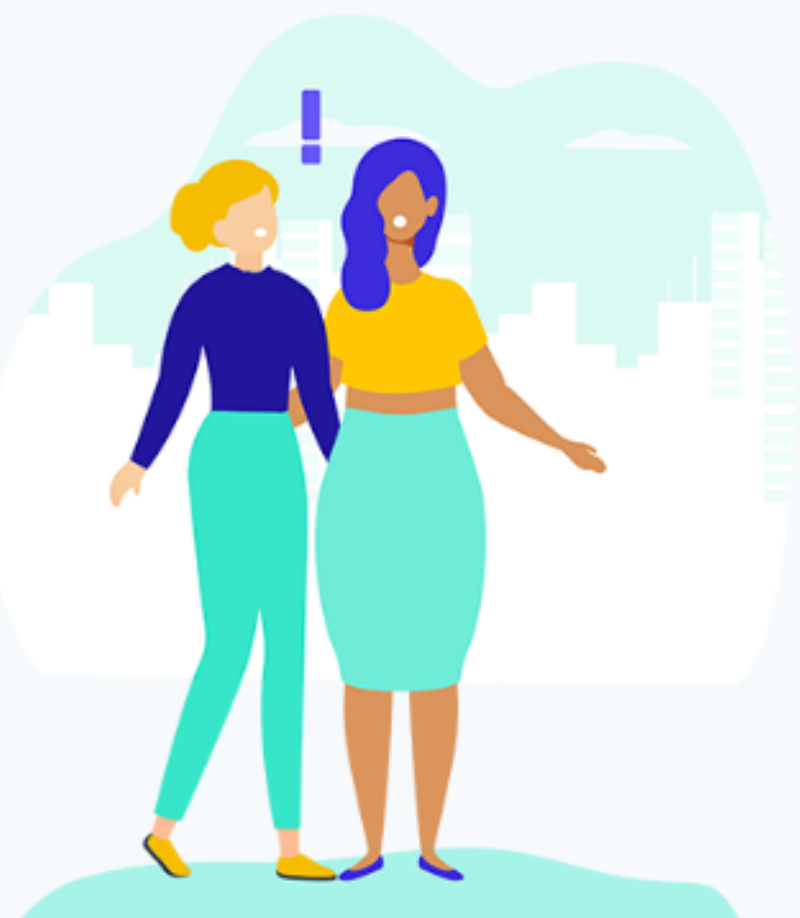
Le refus d'accès à un poste pour une personne de plus de 55 ans, en raison de son âge, constitue...

Une démarche logique

Un management comme un autre

Une discrimination sanctionnée par la loi

LIRE et ASSIMILER



« Ok boomer. »

Cette expression (populaire sur les réseaux sociaux) illustre le **refus de dialogue** qui peut s'installer entre les « **baby-boomers** » (nés de la fin de la Seconde Guerre Mondiale au début des années 60) et les générations suivantes : **X** (années 60 à 80), **Y** (années 80 à 2000) et **Z** (après 2000).

Il peut parfois être tentant de mettre toute une génération dans le même sac, mais cela peut conduire à une diminution de la compétitivité en entreprise. Éviter les préjugés sur les autres générations permet une meilleure cohésion d'équipe.

Est-ce que vous aimeriez que l'on disqualifie un jour votre propos sur la seule base de votre âge ?

J'y penserai 👍

RÉPONDRE

Les salarié.es les plus à risque d'être discriminé.es en raison de leur âge sont...

Les trentenaires

Les plus de 55 ans et les moins de 25 ans

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

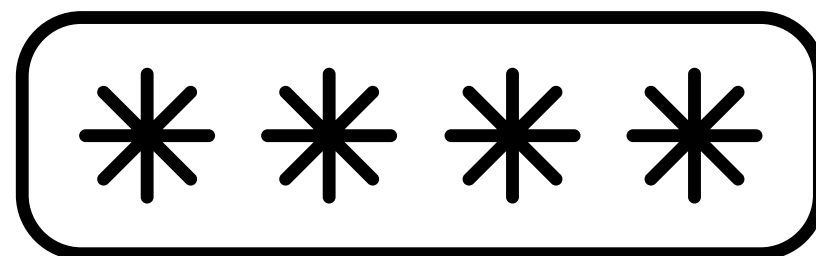
Pédagogie démonstrative à l'aide de mémos, de quiz, et de courtes vidéos (série Paléo&co).

MODALITÉ D'ÉVALUATION

**Quiz QCM pour vérifier
l'atteinte des objectifs**



Certificat de réussite individuels pour les apprenants
qui obtiennent un taux d'au moins 80% de bonnes
réponses



Modalités d'accès :

Connexion sur une plateforme de formation en ligne* dédiée à l'entreprise de façon **anonyme**.

Le compte de chacun des salariés est constitué de son email professionnel solidement crypté, de son genre, de sa tranche d'âge.

Ces caractéristiques ne permettent pas d'identifier une unique personne dans l'organisation.

Les réponses sont anonymes. Toutefois, il est possible d'effectuer une vérification de la participation de chaque salarié grâce au Training Check (= outil mis à disposition de la personne en charge de la formation dans l'organisation). L'outil permet de relancer les participants.

Le training check permet donc de savoir quel salarié a participé, à quel moment il l'a fait, ainsi que le temps qu'il y a consacré.

*possibilité de formation en présentiel sur demande avec un expert de la thématique.

FORMATION EN LIGNE

Lieu de formation :

Les parcours de formation en ligne sont réalisées par les salariés **selon les conditions définies par l'organisation.**

L'accès aux personnes en situation de handicap sur lieu de formation revient à l'organisation.

Tous nos parcours de formation en ligne sont sous-titrés pour être accessibles aux personnes sourdes et malentendantes.



Validation en bloc de compétence ?



Cette formation n'est ni certifiante, ni qualifiante. Elle ne fait pas partie d'un bloc de compétences.

ACCOMPAGNEMENT PAR L'ÉQUIPE REMIXT



Fabio
**Customer
Success Manager***



Jamaïca
**Ingénieure
technique***



Maxime
**Formateur
Référént Handicap****

Ils vous accompagnent sur le déploiement et la personnalisation de la plateforme de formation (contenu, ajout d'étapes à la formation, etc.). En cas de problème technique, ils vous aident à le résoudre.

*réponse sous 24h

Ils répondent à vos questions sur le contenu ou sur des situations vécues en entreprises.

Ils fournissent une assistance asynchrone.

*réponse sous 48h

** contact : maxime@remixt.co