

FORMATION MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

Code : MB04

MANAGEMENT & LEADERSHIP



? Les enjeux pour votre organisation

Le manager transforme des attentes différentes en coopération concrète, surtout quand les générations se mélangent dans la même équipe. Avec la génération Z (et bientôt Alpha), le rapport au travail, au feedback, au sens et à l'autorité bouge vite.

Quand les fondamentaux manquent, on observe vite des consignes mal comprises, des tensions "invisibles" qui s'installent et un engagement qui s'érode. Résultat : énergie managériale consommée en friction, intégrations ratées, départs précoces.

Cette formation sécurise une approche actionnable pour manager ces profils sans déséquilibrer l'équipe.

? Après cette formation ?

À l'issue de cette formation, les managers savent ajuster leur **posture** et leur **communication** pour engager les générations Z et Alpha, sans créer de fracture dans l'équipe. Ils repartent avec des pratiques directement applicables pour sécuriser l'intégration, maintenir un cadre clair et renforcer l'**engagement** au quotidien.

- **Une** posture managériale plus ajustée aux profils et aux situations
- **Des** messages et feedbacks plus clairs, mieux reçus et mieux compris
- **Une** intégration plus structurée, avec des repères partagés dès le départ
- **Un** fonctionnement d'équipe plus fluide, avec une coopération intergénérationnelle renforcée



Programme en
ligne





Module 1

Décoder les générations Z et les autres générations au travail

Jour 1



Objectif : Comprendre les générations Z et Alpha pour manager avec justesse

- Repères générationnels : Gen Z, contexte sociétal et professionnel
- Valeurs, attentes, rapport au travail et à la hiérarchie
- Impacts des usages numériques sur l'attention, la motivation et la relation
- Déconstruction des idées reçues et des stéréotypes générationnels
- Différences de perception entre générations au sein de l'équipe



**Activité pratique : Réflexion collective à partir de situations vécues :
identification des écarts de perception et des incompréhensions générationnelles**

Module 2

Comprendre les mécanismes cérébraux qui influencent les comportements

Jour 1



Objectif : Décoder les comportements grâce aux mécanismes cognitifs et émotionnels

- Évolution du cerveau humain face aux transformations sociétales rapides
- Notions clés : biais cognitifs, automatismes de jugement, surcharge cognitive
- Fonctionnement de la motivation et du stress (dopamine, cortisol, ocytocine, sérotonine)
- Effets des stimuli numériques sur la concentration et la prise de décision
- Impact des biais inconscients dans les relations managériales



**Activité pratique : Auto-diagnostic individuel des biais et réactions
automatiques en situation de management intergénérationnel**

Module 3

Réussir l'intégration et poser un cadre sécurisant

Jour 1



Objectif : Réussir l'intégration et poser un cadre sécurisant dès l'arrivée

- Donner du sens dès l'arrivée : culture, valeurs, codes et attentes
- Clarification des missions, rôles et règles du jeu
- Intégration progressive favorisant autonomie et responsabilisation
- Mentorat, parrainage et transmission intergénérationnelle
- Sécurisation du cadre sans rigidité excessive



**Activité pratique : Étude de cas : analyse d'une intégration de jeune
collaborateur et identification des leviers d'engagement**





Module 4

Adapter sa posture managériale et sa communication

Jour 2



Objectif : Adapter sa posture et sa communication pour instaurer la confiance

- Ajustement du style de management selon les profils et situations
- Communication verbale et non verbale : congruence et posture
- Feedback régulier, constructif et responsabilisant
- Reformulation positive et clarification des messages
- Prévention des tensions et désamorçage des résistances



Activité pratique : Jeux de rôles à partir de situations de désaccord ou d'incompréhension avec un jeune collaborateur

Module 5

Renforcer motivation et engagement sans créer de fracture générationnelle

Jour 2



Objectif : Activer les leviers de motivation sans créer de fracture générationnelle

- Leviers de motivation : autonomie, compétence, appartenance
- Besoin de reconnaissance, de progression et de feedback immédiat
- Limiter la surcharge cognitive et les injonctions contre-productives
- Alignement des aspirations individuelles et des objectifs collectifs
- Rôle du manager-coach dans la durée



Activité pratique : Travail en binôme : construction d'un message managérial adapté à un public Z

Module 6

Installer une collaboration intergénérationnelle durable

Jour 2



Objectif : Installer une collaboration intergénérationnelle durable et efficace

- Valorisation des complémentarités générationnelles
- Transmission des savoirs et partage d'expériences
- Rituels d'équipe favorisant coopération et entraide
- Prévention des clivages et du clash générationnel
- Formalisation de règles communes de fonctionnement



Activité pratique : Construction d'une charte d'équipe intergénérationnelle et d'un plan d'action personnel





Modalités

PUBLIC	Manager	FORMAT	Présentiel et distanciel
PRÉREQUIS	Aucun	MODE	Intra-entreprise
TARIF	Voir devis	EFFECTIF	de 2 à 12
DURÉE	2 jours	HANDICAP	Nous contacter



Évaluation, suivi et délai d'accès

- ✓ **Évaluation des acquis** via, mises en situation et retours d'expérience.
- ✓ **Suivi post-formation** avec un **plan d'action personnalisé**.
- ✓ **Délai d'accès** : au plus tard 48 heures avant le début de la session.



Méthodes et outils pédagogiques



Mise
en pratique



Interaction
et intelligence
collective



Pédagogie active
et participative



Outils ludiques
et collaboratifs



Supports
pédagogiques
interactifs



Profil formateur



- Formateur expert du **management intergénérationnel**, avec repères sur attentes, valeurs, et leviers de motivation selon profils.
- Anime avec **ouverture** et **bienveillance**, fait dialoguer, crée du respect mutuel, transforme les différences en ressources.
- Ne colle pas d'étiquettes, ne **caricature pas les générations**, ne juge pas, ne laisse personne se sentir exclu.



Financement

Possibilité de prise en charge par les **OPCO (intra)** via **agrément qualité**.
Merci de nous consulter pour plus d'informations.

