



Ressources humaines

Management intergénérationnel

**Durée :** 1 demi-journée

**Référence :** F08-MGT-9

### Objectifs pédagogiques

Identifier et comprendre les différentes générations dans une équipe. Apprendre à décoder les comportements des générations digitales. Adapter son management en fonction des générations. Valoriser les points communs plutôt que les différences. Créer de la cohésion et de la solidarité dans l'équipe.

### Population concernée

Chefs d'équipes, responsables, dirigeants, managers, cadres.

### Connaissances requises

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### Profil de l'intervenant

Formateur-conseil senior (20 ans d'expérience) titulaire de plusieurs diplômes de niveaux BAC+5 et BAC+8.

### Moyens pédagogiques

Alternance théorie - pratique continue tout au long du stage.  
Un support de cours personnalisé par stagiaire.  
Un poste informatique formateur avec vidéo projecteur.  
Feuille de présence à la demi-journée obligatoire.  
Attestation individuelle de formation avec durée (en heures) du stage.

### Méthodes d'évaluation

Rappel des objectifs et des prérequis en tour de table.  
Contrôle continu par des exercices tout au long du stage.  
Evaluation finale des acquis par le formateur à la demande du client.  
Evaluation du stage par chaque stagiaire (questionnaire de satisfaction).



**Déroulé pédagogique détaillé page suivante**

## Identifier et comprendre les différentes générations

Définition d'une génération

Définition du management intergénérationnel

Baby-boomers

Génération X, Y, Z

Génération alpha

Le cas de la transformation numérique de l'entreprise

La même problématique hors entreprise (associations, familles, etc.) ?

## Adapter son management en fonction des générations

Modèles managériaux (de 1.0 à 4.0) et générations

Manager les seniors

Manager les juniors

Les qualités complémentaires de chacun

Ce que chacun peut s'apporter

## Créer de la cohésion et de la solidarité dans une équipe

Gérer les conflits entre générations

Eviter les stéréotypes

Veiller à l'équilibre des équipes

Mixer les équipes

Créer des espaces d'échanges

Partager les expériences

Valoriser les points communs plutôt que les différences