



Horaires : 9h - 17h  
 Durée : 14h / 2 jours



Lieu : À définir



Nombre de participants :  
 4 à 12 participants



Public :  
 Managers hiérarchiques, Cadres  
 dirigeants, Managers projets,  
 Service RH



Tarifs :  
 Inter : sur devis  
 Intra : sur devis



Accessibilité aux personnes en  
 situation de handicap :

Contactez notre référent  
 handicap  
 Maryse DIALLO :  
 04 94 60 39 07



Formalisation de la formation :

- 1 certificat de réalisation validant les compétences acquises.

# MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre le fonctionnement de la génération « Z » et ses particularités,
- Identifier les nouveaux comportements en management à adopter et les différents atouts ou inconvénients de cette génération,
- Réussir l'intégration de la génération « Z » dans une équipe,
- Comprendre comment motiver les « Z », comment les impliquer et les fidéliser,
- Maîtriser les techniques de management d'une équipe intergénérationnelle pour favoriser la cohésion et la performance globale,
- Gérer les situations délicates.

## CONTENU DE LA FORMATION

### Mieux comprendre la génération Z

- Analyser les comportements : approche sociologique et cognitive,
- Comprendre le mode relationnel des « Z » et leur rapport à la hiérarchie,
- Étude comparative de la génération « Z » avec les autres générations pour repérer les points de convergence et de divergence.

### Repenser son mode de management : quelle posture adopter ?

- Adopter une posture de coach pour provoquer adhésion et engagement,
- Être influent sans être autoritaire, direct sans être directif,
- Co-construire un cadre de collaboration pour générer adhésion et respect,
- Préférer le management par les repères et les valeurs communes (agile) plutôt que le management par les règles (obsolète, bureaucratique),
- Échanger avec authenticité dans la critique comme dans la reconnaissance.

### Savoir intégrer la génération « Z » au sein de son équipe, intégrer un nouveau mode de travail

- L'approche intergénérationnelle : en quoi la génération « Z » peut-elle être un facteur de développement ?
- Adapter son mode d'intégration aux « Z », faire de la différence une richesse,
- L'utilisation des outils connectés ou comment s'adapter à un mode de fonctionnement spécifique.

### Management d'une équipe mixte : générations Z, Y et X

- Comprendre les dynamiques d'une équipe intergénérationnelle : identifier les spécificités et les attentes de chaque groupe (Génération Z, Y, X) pour maximiser la synergie au sein de l'équipe.
- Adapter son management pour favoriser l'inclusion et la collaboration : adopter une approche flexible et personnalisée qui tient compte des différences générationnelles dans les modes de travail, les attentes et les motivations.
- Créer un environnement de travail propice à l'innovation : encourager l'échange de savoirs et d'expériences entre les générations, en valorisant les forces de chacun (expertise des X, pragmatisme des Y, créativité et innovation des Z).
- Gérer les conflits intergénérationnels : développer des stratégies pour prévenir et résoudre les incompréhensions ou tensions qui peuvent émerger de la diversité des perspectives.
- Favoriser un leadership partagé : impliquer toutes les générations dans la prise de décision et la mise en place de projets transverses pour renforcer l'engagement et la cohésion.

### Développer la coopération entre générations

- Valoriser les différences complémentaires,
- Fédérer par des projets transverses,
- Développer la coopération.

| PRÉREQUIS   | MOYENS PÉDAGOGIQUES  | SUIVI ET ÉVALUATION DES ACQUIS   |
|---|--|--|
| Avoir une expérience managériale ou des notions de management | Alternance de phases théoriques et pratiques, au cours de chaque séance.<br>Mises en situation réelles<br>Feedback personnalisés | Évaluation en continu – QCM<br>Feed-back tout au long de la formation<br>Bilan oral de la formation<br>Questionnaire de satisfaction |