

# LE MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL : SORTIR DES STÉRÉOTYPES POUR MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

Nouveauté  
2024

## MANAGEMENT GESTION RH

### Objectifs :

En 2024, quatre générations cohabitent dans le monde du travail. Chacune avec son histoire, ses codes et ses références. Ces différences peuvent être sources de frustrations et de mésententes. A l'inverse, lorsque chaque collaborateur est valorisé pour ce qu'il apporte, les équipes intergénérationnelles sont le creuset de belles synergies, de compétences complémentaires et donc de performance pour l'entreprise.



Durée : 14 heures en présentiel



Public : Top Manager, chef d'équipe, manager en devenir

1 450€ HT/Jour/groupe  
(INTRA)\*

450 € HT/Jour /pers.  
(INTER)\*

\*Frais de déplacement du formateur inclus

6 participants minimum

\*\* 6 part. min / 8 maximum

### Programme Jour 1

#### Comprendre les différences intergénérationnelles au travail

- Point sur les différences intergénérationnelles et sources de frictions potentielles
- Mener un entretien exploratoire\* avec chaque collaborateur quelle que soit sa génération
- Objectif : comprendre ses attentes, ses motivations et ses besoins
- Créer un véritable partenariat avec chaque collaborateur

### Programme Jour 2

#### Créer de la synergie au sein des équipes

- Animer des ateliers de travail pour dynamiser l'équipe, fluidifier la communication et générer de la performance\*
- Faire collaborer les différentes générations en mode projets pour créer du lien
- Gérer les situations de tension intergénérationnelle
- Comprendre le point de vue de chacun
- Trouver des compromis pour avancer ensemble.

#### A l'issue de la formation, le/la stagiaire sera capable de :

- Comprendre les différences de perception intergénérationnelles
- Bien connaître ses collaborateurs quelle que soit leur génération afin de proposer à chacun un management personnalisé et sortir des stéréotypes
- Créer de la synergie entre les différentes générations en favorisant le collaboratif





**Prérequis :** Aucun

## Objectifs opérationnels

- Comprendre les différences de perception intergénérationnelles
- Bien connaître ses collaborateurs quelle que soit leur génération afin de proposer à chacun un management personnalisé et sortir des stéréotypes
- Créer de la synergie entre les différentes générations en favorisant le collaboratif

## Méthodes et moyens pédagogiques

- Le parcours d'apprentissage prévoit une alternance d'exposés théoriques, des exercices pratiques d'application et d'études de cas.

## Ressources pédagogiques

- Les ressources pédagogiques (supports de cours et documentations complémentaires jugées utiles par l'intervenant) sont remises lors de la formation par un lien de téléchargement envoyé par mail par votre RRH local.

## Moyens techniques

- Le parcours d'apprentissage prévoit une alternance d'exposés théoriques, des exercices pratiques d'application et d'études de cas.
- Avant la formation, l'apprenant renseigne en ligne sur invitation de connexion, un questionnaire d'Analyse du besoin afin :
  - Que le Formateur prenne connaissance de son activité et de son environnement de travail, de son niveau de compétence, de ses préférences d'apprentissage et des questions techniques particulières qu'il souhaite aborder
  - De valider que les objectifs opérationnels mentionnés dans la Fiche programme correspondent à ses attentes
  - De confirmer qu'il dispose des connaissances minimales ou prérequis mentionnés pour suivre avec aisance la formation (les solutions nécessaires pour les atteindre seront étudiées en amont de la formation).
  - D'exprimer en confidentialité, l'existence d'un handicap à prendre en compte par le Référent Handicap au niveau des moyens d'apprentissage

## Qualification des intervenants

- Nos intervenants sont tous des formateurs qualifiés, attentifs au renouvellement régulier de leurs compétences de formateurs, et sélectionnés avec soin par nos référent pédagogique.

## Méthodes et modalités d'évaluation

### EVALUATION DES ACQUIS THEORIQUES ET/OU PRATIQUES

Cette évaluation est réalisée en ligne en fin de formation sur la base d'un questionnaire individuel. Elle permet de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs opérationnels par l'apprenant. La formation est sanctionnée par une attestation individuelle de fin de formation mentionnant le niveau d'acquisition de l'apprenant.

### MESURE DE LA SATISFACTION DES APPRENANTS

Cette évaluation individuelle réalisée en ligne en fin de formation, mesure le niveau de satisfaction de l'organisation et des conditions d'accueil, des qualités pédagogiques du formateur ainsi que des méthodes, moyens et supports d'apprentissage utilisés. Elle fait l'objet d'un enregistrement en vue de l'analyse et du traitement des appréciations formulées en comité qualité.

## Modalités d'Accessibilité

- Afin de mettre en œuvre toutes les mesures d'accompagnement nécessaires à la formation de la personne en situation de handicap permanent ou temporaire, contacter en amont de la formation, notre Référent handicap, Madame **Lauriane RENOU** [lrenou@teract.com](mailto:lrenou@teract.com)/Tél. 06.28.54.80.60.