

MANAGER UNE EQUIPE INTERGENERATIONNELLE

Durée	7 heures, soit 1 jour	Tarif	INTER : 420 € HT /pers INTRA : à partir de 1800 € HT/groupe
Public visé	Toute personne amenée à manager et motiver une équipe intergénérationnelle	Pré-requis	Compréhension du français Manager opérationnel en poste
Lieu Modalité	<input type="checkbox"/> ASFOREST <input type="checkbox"/> en entreprise <input type="checkbox"/> présentiel <input type="checkbox"/> distanciel	Dates	Voir catalogue

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

À l'issue de la formation, vous serez apte à comprendre les enjeux du management intergénérationnel dans les organisations de services, et adopter une posture managériale favorisant la coopération, la reconnaissance et l'engagement de toutes les générations.

Vous serez capable d'identifier les spécificités, attentes et modes de fonctionnement des différentes générations au travail, adapter votre communication et vos pratiques managériales aux profils et aux situations, prévenir les incompréhensions et tensions liées aux écarts générationnels et valoriser la complémentarité des générations au service de la performance collective.

CONTENU DU PROGRAMME

Test de positionnement : évaluation des connaissances et compétences en amont de la formation.

1- Comprendre les générations et leurs impacts sur le travail (3h30 – 2 séquences)

- Identifier les grandes générations présentes dans les équipes et leurs repères communs
- Comprendre les influences générationnelles sur la communication, la motivation et le rapport au travail
- Dépasser les stéréotypes pour favoriser une lecture objective des situations professionnelles

2- Manager la coopération et la performance intergénérationnelle (3h30 – 2 séquences)

- Favoriser la coopération et le respect mutuel entre générations
- Adapter son management aux situations et aux profils
- Prévenir les tensions et renforcer la dynamique collective

Evaluation finale : évaluation de l'acquisition de l'ensemble des connaissances et compétences du parcours.

SEQUENÇAGE

- **Séquence 1 (1h30) Repères et réalités** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence débute sur une immersion dans le programme, avec le formateur qui revient sur le test de positionnement et expose les enjeux du management intergénérationnel dans les équipes actuelles. Les participants partagent leurs représentations et expériences de travail avec différentes générations. Le formateur synthétise les échanges et présente les grandes caractéristiques générationnelles, leurs contextes d'émergence et leurs impacts possibles sur les pratiques professionnelles. À travers des exemples concrets, les participant-es apprennent à distinguer faits, perceptions et stéréotypes. Le formateur évalue l'acquisition des compétences grâce à un questionnement direct.
- **Séquence 2 (2h) Communication et attentes** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'appuie sur des situations professionnelles illustrant des incompréhensions ou décalages liés à l'âge, à l'expérience ou aux usages. Les participants, individuellement ou en sous-groupes, analysent les attentes, modes de communication et leviers de motivation propres à chaque génération. Le formateur alimente la réflexion sur l'adaptation du discours managérial, la reconnaissance et la transmission. L'accent est mis sur la clarté des

messages, l'écoute et l'ajustement des pratiques. Une restitution collective permet d'évaluer la compréhension des enjeux et la capacité à proposer des modes de communication adaptés.

- **Séquence 3 (3h30) Prévention des tensions** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence démarre sur la reprise des éléments des séquences précédentes, éléments retenus, questions/réponses. Le formateur anime un échange collectif autour des situations sensibles pouvant générer des tensions intergénérationnelles : rapport à l'autorité, au temps, aux outils, aux règles. Des mises en situation permettent aux participants d'expérimenter différentes postures managériales et d'identifier les leviers de régulation et de coopération. L'accent est mis sur la posture d'arbitrage, la médiation et la prévention des conflits. L'évaluation des acquis repose sur l'observation des pratiques et un débrief collectif structuré.
- **Séquence 4 (1h30) Complémentarité et engagement** [présentiel ou distanciel] : Cette séquence s'appuie sur des mises en situation globales de management d'équipe intergénérationnelle. Les participants doivent mobiliser les acquis du parcours pour construire des modes de fonctionnement favorisant la transmission des savoirs, la coopération et l'engagement de chacun. Le formateur réalise un focus sur la reconnaissance, la responsabilisation et la construction de règles de fonctionnement partagées. La séquence se conclut par l'élaboration d'un plan d'action individuel de transposition des acquis dans le contexte professionnel. Une évaluation finale permet d'évaluer les éléments de la séquence et l'acquisition des compétences du parcours.

En présentiel et distanciel synchrone, des temps de pause réguliers sont aménagés entre les séquences et en fonction des activités pédagogiques. Ces temps de récupération favorisent l'assimilation des connaissances, le maintien de la concentration, la convivialité entre participants et la qualité globale des apprentissages.

METHODES MOBILISEES

- **Méthodes pédagogiques variées** : alternance d'approches expositive, interrogative et active favorisant l'engagement, la créativité et la mémorisation. Les participants expérimentent des modalités adaptées à différents styles d'apprentissage : apports théoriques, travaux de groupe, études de cas, jeux de rôle, ateliers pratiques, discussions dirigées, apprentissage par projet, démonstrations, brainstorming, feedback et évaluations formatives. En distanciel, chaque séquence intègre au moins une activité pédagogique interactive (quiz, étude de cas, mise en situation, forum collaboratif) d'une durée moyenne d'environ 15 minutes, afin de garantir l'implication active des participants et la consolidation des acquis à distance.
- **Supports et ressources pédagogiques** : mise à disposition de ressources diversifiées pour créer un environnement d'apprentissage riche et stimulant : présentations, tableaux blancs, affiches, graphiques, fiches de travail, études de cas, supports imprimés et numériques, vidéos, quiz interactifs, sondages, applications web, plateformes d'apprentissage et équipements techniques adaptés (ordinateur, vidéoprojecteur, logiciels dédiés).
- **Accompagnement et assistance pédagogiques** : animation de l'ensemble des séquences par un formateur référent garantissant le suivi du groupe et l'adaptation aux besoins individuels. L'accompagnement comprend l'accueil et la mise en confiance, l'encadrement des activités, la gestion des dynamiques de groupe, les feedbacks réguliers et le suivi post-formation favorisant la transposition des acquis en situation de travail.

MODALITES TECHNIQUES ET D'ACCES

- **Modalités d'accès et d'accompagnement** : Les participants peuvent s'inscrire auprès de nos équipes dans la limite des places disponibles, jusqu'à la veille de la session. L'employeur veille à respecter les éventuels délais imposés par un financeur tiers.
L'assistance technique et administrative est assurée par nos équipes avant, pendant et après la formation : conventions, convocations, règlement intérieur, accueil, suivi administratif et financier, délivrance des attestations, traitement des réclamations... Nos équipes sont joignables du lundi au vendredi de 9h à 18h au 01 42 96 09 27 ou par mail asforest@asforest.com. En cas d'indisponibilité, une réponse est apportée sous 48h ouvrés.
- **Lieux et moyens techniques mis à disposition** : Les espaces de formation ASFOREST, équipés d'écrans, tableaux, ordinateurs, accès Internet et outils numériques, offrent des conditions optimales d'apprentissage et d'échanges.
 - Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Dans le cadre de notre politique accessibilité, nous invitons tout participant à nous informer en amont de toute situation de handicap ou besoin d'adaptation afin de prévoir les aménagements nécessaires, en lien avec notre référent handicap.
 - En cas de formation organisée hors du centre (en entreprise), ASFOREST s'assure en amont que les conditions matérielles et techniques sont adaptées au bon déroulement de la session. Cette vérification est réalisée en lien avec le lieu d'accueil, qui met à disposition les moyens nécessaires à la réalisation des activités prévues.
- **En distanciel, conditions techniques requises** : Chaque participant doit disposer d'un ordinateur connecté à Internet (connexion stable pour le visionnage de vidéos et l'accès à une plateforme en ligne), d'un micro et d'une

caméra fonctionnels pour participer aux classes virtuelles, d'une adresse mail active, et d'une aisance suffisante dans l'utilisation des outils numériques de base (navigation web, visioconférence, téléchargement de documents).

MODALITES D'EVALUATION ET SUIVI DE L'ACTION

Evaluations pédagogiques : Partie intégrante du parcours de formation, leurs coûts sont inclus dans le tarif global.

- **Positionnement :** évaluation initiale pour identifier le niveau de maîtrise du stagiaire, ses besoins et ses attentes afin d'adapter le parcours et, le cas échéant, de proposer un accompagnement individualisé.
- **Continue :** évaluations formatives pour vérifier la compréhension, l'assimilation et la mise en œuvre progressive des compétences. Ces temps d'échanges et de feedback favorisent l'ancrage des apprentissages.
- **Finale :** évaluation sommative pour mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques et valider les compétences acquises. Elle peut également servir à définir, le cas échéant, un plan de consolidation post-formation.

Suivi post-formation :

- À l'issue du parcours, chaque stagiaire reçoit une attestation de fin de formation précisant la durée, les objectifs visés et leur niveau d'atteinte évalué en fin de formation. Un certificat de réalisation est transmis au financeur et à l'employeur, en justification de la réalisation effective de l'action. Un relevé de présence peut être remis sur demande, à titre d'information complémentaire sur l'assiduité des participants.
- Une enquête de satisfaction est réalisée auprès des participants (à chaud à la fin de la formation, puis à froid trois mois après) ainsi qu'auprès des employeurs. Ces retours permettent d'évaluer la satisfaction, la transférabilité des acquis en situation de travail et la contribution de la formation à la montée en compétences.

mise à jour : 09/03/2026

