

# Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration intergénérationnelle

## Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : toute personne amenée à accompagner, manager des personnes de générations différentes ou encadrer des équipes intergénérationnelles dans sa structure  
– groupe de 6 à 12 personnes

Pré-requis : aucun

### Durée

**1 jour** de formation, soit 7 heures  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTER : **29/09/25**

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

### Lieu

INTER : en distanciel, via Zoom

INTRA : en présentiel, nous consulter

### Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.

Référent Handicap : J-F Parelou : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com) -  
[ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

INTER : 450 € HT / pers. (prix entreprises)  
350 € HT (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

Formation intra-entreprise : nous consulter  
Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 –  
[f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelou – 06 81 32 10 47 –  
[jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)

Les différences recensées entre les générations peuvent rendre leur cohabitation difficile au sein d'une même organisation, entraîner une détérioration des relations au travail du fait de conflits intergénérationnels et stériliser les dynamiques apprenantes dans l'organisation. Stimuler la solidarité intergénérationnelle permet de développer la compétence collective et d'assurer le transfert de connaissances entre générations. Cela améliore aussi la qualité de la culture organisationnelle, le développement de nouveaux réseaux de communication et favorise l'intégration des nouvelles recrues

### Compétences visées

Ajuster son accompagnement ou son encadrement aux profils générationnels des personnes accompagnées, notamment les personnes des générations Z et Alpha, et mobiliser les bons leviers pour accompagner, motiver et faire collaborer efficacement différentes générations

### Objectifs pédagogiques

- Acquérir des repères sur les différentes générations et plus spécifiquement les personnes de générations Z et Alpha, leurs usages et leur relation à l'environnement socio-économique, notamment sur les questions d'engagement et de motivation
- Développer des leviers de motivation spécifiques pour chaque génération
- Ajuster ses pratiques d'accompagnement et d'encadrement en intégrant les spécificités générationnelles, et plus particulièrement celles des jeunes Z et Alpha

### Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

### Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Coach certifié et formateur expert en communication interpersonnelle et managériale, gestion d'équipe, pilotage des transitions avec au minimum cinq ans de pratique, ainsi qu'une expérience préalable significative à des postes d'encadrement (RH, Management, finances...) en entreprise, établissement public ou associatif.

### Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référent handicap : J-F.Parelou [jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelou@ressourcesetcarrieres.com)  
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Nouvelle formation - Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

# Programme Comprendre les spécificités des générations Z et Alpha pour mieux accompagner et favoriser la collaboration intergénérationnelle

## JOUR 1

### Découvrir l'approche générationnelle avec les générations Boomers, X, Y, Z et Alpha

Les événements, les évolutions sociétales et technologiques qui ont marqué ces différentes générations

Les valeurs, besoins et attentes, attitudes et comportements qui les caractérisent

L'évolution du rapport au travail à travers les générations

*Échange en plénière – Apport interactif*

### Focus sur la génération Z, les derniers arrivants sur le marché du travail

Des points communs partagés avec les générations précédentes en termes de besoins

Les particularités des jeunes Z dans leurs modes de fonctionnement et les nouveaux comportements observés en milieu professionnel

Les difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes de la génération Z (santé mentale, défis écologiques, incertitudes sur l'avenir...)

De nouvelles priorités et des attentes différentes vis-à-vis du travail

*Apport interactif – Vidéos et témoignages de jeunes – Partage d'expérience – En sous-groupes : exposition des situations et recueil des cas à analyser*

### Intégrer les spécificités de chaque génération, notamment les Z et Alpha dans son accompagnement

Les points forts et les compétences à soutenir pour les bénéficiaires de chaque génération

La prise en compte de leurs besoins et attentes pour les motiver et favoriser le passage à l'action

Des clés pour communiquer efficacement avec des interlocuteurs de générations Z et Alpha

L'exploitation de la complémentarité d'équipes multi-générationnelles pour une intégration optimisée

*Partage d'expérience – Travail en sous-groupes sur des cas concrets – Mises en situation d'entretien – Feedback et apport complémentaire*

### Prendre en compte la dimension intergénérationnelle dans son encadrement

Atouts et opportunités d'avoir une mixité générationnelle dans son équipe

Levée réciproque des préjugés pour favoriser la collaboration entre différentes générations

Gestion d'une équipe intergénérationnelle : facilités et difficultés, pistes d'évolution

Bonnes pratiques pour faciliter l'intégration des jeunes Z, pour les motiver et fidéliser

Se préparer à l'arrivée de la génération Alpha

*Partage d'expérience – Apport – Travail en sous-groupes sur des pistes d'amélioration des pratiques d'encadrement – Mise en situation d'entretien pour motiver un jeune*