



Management Intergénérationnel : Comment transformer la diversité des âges en levier de performance ?

Dans le monde professionnel actuel, la cohabitation de quatre générations (Baby-boomers, X, Y et Z) est une réalité quotidienne qui offre autant de défis que d'opportunités de croissance. Plutôt que de subir cette diversité, les managers d'aujourd'hui doivent apprendre à en faire un véritable **levier de compétitivité**.

C'est tout l'enjeu de la formation « **Parcours Manager Inspirant** » proposée par La Maison d'Alfred, dont le **Module 6** est spécifiquement dédié à cette thématique cruciale.

1. Comprendre pour mieux collaborer : l'état des lieux

Pour manager efficacement, il faut d'abord décrypter les priorités et les moteurs de chaque groupe :

- **Les Baby-boomers (1946-1964)** : Attachés à la stabilité, ils valorisent la loyauté, le travail acharné et le respect de la hiérarchie.
- **La Génération X (1965-1980)** : Pragmatique et indépendante, elle privilégie l'équilibre vie pro/vie perso et a vu l'émergence des technologies numériques.
- **La Génération Y / Milléniaux (1981-1996)** : En quête de sens et de bien-être, ils valorisent la flexibilité et l'autonomie.
- **La Génération Z / Slashers (1997-2012)** : Nativement numériques et hyper-connectés, ils recherchent l'authenticité, le feedback instantané et sont très sensibles aux enjeux environnementaux.

2. Dépasser les stéréotypes : le "Fact-Checking" nécessaire

L'un des points clés de la formation est de déconstruire les clichés qui freinent la collaboration. Les sources soulignent que :

- **L'aisance numérique** ne dépend pas que de l'âge, mais aussi de l'accès à la formation continue.
- **L'engagement professionnel** reste stable d'une génération à l'autre ; c'est la gestion des carrières qui fait la différence.
- **Le respect de l'autorité** évolue : la Gen Z n'est pas "rebelle" par nature, elle attend simplement un management plus horizontal et justifié par les compétences.

3. Les leviers concrets pour le manager

Le **Module 6** de la formation, animé par Priscilla Saunier, offre des outils opérationnels pour intégrer ces différences :



- **Devenir un Manager-Coach** : Les nouvelles générations ont besoin de se sentir accompagnées et de recevoir du feedback régulier pour progresser.
- **Offrir de la flexibilité** : Proposer du télétravail ou des horaires modulables répond à une attente forte d'équilibre de vie.
- **Donner du SENS** : Il est crucial d'impliquer les collaborateurs dans la vision et les décisions de l'entreprise pour renforcer leur sentiment d'appartenance.
- **Favoriser l'entraide** : Mettre en place des binômes intergénérationnels (par exemple pour l'inclusion numérique) permet de valoriser les talents de chacun.

Conclusion : Une expérience "Tête-Cœur-Corps"

Le management intergénérationnel ne s'apprend pas seulement dans les livres, il se vit. Le module de formation à **La Maison d'Alfred** privilégie une approche expérientielle, basée sur le partage de bonnes pratiques et des mises en situation réelles.

En adoptant une posture consciente et créative, le manager devient l'architecte d'un collectif où chaque génération apporte sa propre valeur ajoutée au service de la performance globale.