



Manager les générations X, Y et Z dans le bâtiment

Objectifs de formation

- Comprendre les caractéristiques des générations X, Y et Z
- Identifier les différences de rapport au travail dans le secteur du bâtiment
- Adapter leur posture managériale selon les profils
- Améliorer la communication intergénérationnelle sur les chantiers
- Prévenir les tensions et renforcer la cohésion d'équipe

Programme détaillé

1. Introduction : les enjeux intergénérationnels dans le BTP

- Évolution des équipes dans le bâtiment
- Difficultés rencontrées (recrutement, fidélisation, conflits)
- Représentations et idées reçues

Atelier :

- "Ma réalité terrain"
- Partage des situations vécues (apprentis, anciens, jeunes recrues)

2. Comprendre les générations X, Y et Z

Génération X (1965-1980)

- Valeurs : stabilité, engagement, autonomie
- Rapport à l'autorité et au travail

Génération Y (1980-1995)

- Besoin de sens, feedback, équilibre vie pro/perso
- Attentes vis-à-vis du manager

Génération Z (après 1995)

- Instantanéité, digital, besoin de reconnaissance rapide
- Difficultés d'engagement long terme

✓ **Durée :** 1 jour – 7 heures

✓ **Public visé :**

Chefs d'entreprise, conjoint(e) salarié(e) ou conjoint(e) collaborateur ou salarié(e).

✓ **Pré-requis :**

Une expérience en encadrement est un plus

✓ **Animation :**

Formatrice spécialisée qui conduit en toute autonomie l'action de formation, avec une expérience de plusieurs années sur le sujet traité et une approche pédagogique centrée sur l'individu et ses besoins

✓ **Moyens pédagogiques :**

- Support de formation (Power Point illustré et contextualisé BTP)
- Fiches outils pratiques (management, communication, cohésion)
- Grilles d'analyse (adaptation du management selon les générations)
- Cas pratiques et mises en situation écrites

✓ **Moyens techniques :**

- Salle équipée avec vidéo-projecteur
- Supports papier remis aux participants
- Accès éventuel à des outils digitaux (quiz interactif type Kahoot)

✓ **Évaluation et sanction de la formation :**

- Feuilles d'émargement collectives
- Attestations individuelles de présence
- Vérification des acquis par des exercices tout au long de la formation

3. Les différences de fonctionnement au travail

- Communication (directe vs digitale)
- Rapport à l'effort et à la hiérarchie
- Motivation et fidélisation
- Vision du métier dans le bâtiment

Exercice choc (adapté BTP) :

Analyse d'un cas :

- "Un apprenti démotivé face à un chef d'équipe expérimenté"

4. Adapter son management aux générations

- Postures managériales efficaces
- Donner du cadre sans rigidité
- Motiver selon les profils
- Ajuster son niveau d'exigence

Outil concret :

- Grille "Adapter mon management selon la génération"

5. Améliorer la communication intergénérationnelle

- Les clés d'une communication efficace
- Éviter les malentendus
- Savoir recadrer sans braquer

Jeux de rôle :

- Recadrer un jeune salarié
- Valoriser un ancien

6. Prévenir les conflits et renforcer la cohésion

- Comprendre l'origine des tensions
- Transformer les différences en complémentarité
- Créer une culture d'équipe

Atelier collectif :

- "Nos règles de fonctionnement d'équipe"

7. Plan d'actions individuel

- Identifier 3 actions concrètes à mettre en place
- Engagement personnel