



Parcours « Manager en conscience »

Module 8 – Réengager les équipes à l'heure de la génération Z

👉 *"Motivation, sens et reconnaissance : les nouveaux leviers d'un management inspirant"*

Contexte

Dans un contexte professionnel en constante évolution, les managers sont confrontés à une transformation profonde des attentes au travail. L'arrivée de la génération Z bouscule les repères : besoin d'alignement, quête de sens, attentes de reconnaissance immédiate, refus du contrôle excessif. Ce module invite les encadrants à mieux comprendre ces mutations et à activer de nouveaux leviers d'engagement, durables et transversaux.

Objectifs stratégiques

- Comprendre les nouvelles attentes intergénérationnelles et leurs impacts managériaux
 - Identifier des leviers d'engagement concrets et applicables en équipe
- Faire évoluer ses pratiques de reconnaissance et d'animation du sens au travail
-

• Objectifs pédagogiques

- Identifier les sources d'engagement et de désengagement dans son contexte
 - Comprendre les attentes spécifiques de la génération Z et les intégrer dans sa posture
 - Expérimenter des outils de reconnaissance et de motivation
 - Co-construire des leviers de mobilisation adaptés à ses équipes
-

Public concerné

Managers hiérarchiques ou transversaux, encadrants d'équipes intergénérationnelles, responsables RH.

Pré-requis

Aucun. Être ouvert aux échanges, à la diversité des générations et à la remise en perspective de ses pratiques.



Contenu détaillé – 1 journée (2 demi-journées)

🕒 **Matinée – Comprendre les nouveaux ressorts de motivation**

1. **Inclusion** : “Ce qui me motive (ou me dé motive) aujourd’hui”
 2. **Apport théorique n°1** – Revue des modèles de la motivation : Maslow, Herzberg
 3. **Atelier collaboratif** : cartographie des leviers d’engagement actuels dans son équipe
 4. **Apport théorique n°2** – Génération Z : points de repère, valeurs, attitudes au travail
 5. **Étude de cas** : Comment adapter sa posture face à un collaborateur de la génération Z
-

🕒 **Après-midi – Déléguer, cadrer et responsabiliser J.P.**

6. **Apport théorique n°3** – La reconnaissance au travail : 4 formes et 3 niveaux (Selon J. P. BRUN)
 7. **Atelier pratique** : créer un environnement motivant pour une équipe plurielle
 8. **Jeu de rôle** : Formuler une reconnaissance ajustée (cas proposés par les participants)
Apports théoriques sur les « feed-backs »
 9. **Co-construction : boîte à idées** – stimuler l’engagement autrement
 10. **Plan d’action individuel** – “Mes 3 leviers concrets pour renforcer l’engagement”
-

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques illustrés et ancrés dans la réalité terrain
 - Ateliers de co-construction, jeux de rôle et étude de cas
 - Échanges d’expériences et enrichissement croisé
 - Plan d’action opérationnel pour un passage à l’action rapide
-

Suivi et évaluation

- Questionnaire d’auto-évaluation



- Feedbacks pendant les jeux de rôle
 - Fiches pratiques : motivation et feed backs
 - Évaluation de la satisfaction à chaud
 - Evaluation à froid à 3 mois
-

Durée

1 journée – 7 heures (en présentiel ou classe virtuelle interactive)

Organisation

- Groupe de 6 à 10 personnes
 - Formation adaptée à tout type de structure médico-sociale
 - Accessibilité : possibilité d'adaptation pour personnes en situation de handicap
-

Les +

- Une thématique actuelle et transversale, qui parle à toutes les générations
 - Des outils directement applicables sur le terrain
 - Une pédagogie vivante et interactive, centrée sur le sens et la coopération qui implique ouverture et remise en question
-

Et après ?

Ce module d'une journée permet une **mise en mouvement immédiate** sur une thématique clé du management. Il a été conçu pour **outiller rapidement**, faire réfléchir autrement et expérimenter des pratiques transférables au quotidien.

 Pour aller plus loin, ce module peut être :

- **complété par un temps de suivi à distance** (1h à 1h30) pour capitaliser sur les mises en pratique
- **approfondi via un atelier de co-développement** ou une journée d'ancrage collectif
- **articulé avec d'autres modules** du parcours *Manager en conscience*, dans une logique de montée en compétences progressive



 **Objectif : consolider les acquis, favoriser la mise en œuvre terrain, et ancrer durablement les changements.**