

Diversité des âges : en finir avec le mythe des générations

Module adaptatif

~20 min

Quatre à cinq générations coexistent aujourd'hui dans la même équipe, avec parfois 50 ans d'écart. Les grilles générationnelles ne résistent pourtant pas à la réalité terrain — et, pire, elles finissent par produire ce qu'elles annoncent. Ce module ne s'arrête pas au balayage des mythes : il apprend à lire l'étape de vie plutôt que la date de naissance. Il outille ensuite la coopération entre les âges, du mentorat dans les deux sens aux binômes de travail où l'expérience de l'un rencontre l'audace de l'autre.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Distinguer le mythe des générations des faits : sur l'engagement et les valeurs, les écarts entre générations sont statistiquement insignifiants.
- 02 Repérer la prophétie autoréalisatrice : comment un stéréotype d'âge, en modifiant nos comportements, finit par produire ce qu'il annonce.
- 03 Raisonner par étapes de vie plutôt que par génération, et demander à chacun ses besoins au lieu de les deviner.
- 04 Faire coopérer les âges : mentorat dans les deux sens, groupes de travail intergénérationnels, binômes qui associent expérience et audace.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers d'équipes multigénérationnelles, et collègues de tous âges qui travaillent côte à côte.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Pedro, chef d'atelier dans une usine de pièces mécaniques, doit désigner d'ici demain qui accueillera les nouveaux arrivants. Il pense d'emblée à Gérard, cinquante-neuf ans, réputé patient, et écarte Léa, vingt-six ans, qui partira sûrement bientôt. Il ne leur a rien demandé. Comment prendre cette décision ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- « Stages not Ages » — Ipsos (Emily Cooke) : raisonner par étapes de vie, pas par génération.
- La prophétie autoréalisatrice — Robert K. Merton (1948).
- Reverse mentoring — pratique popularisée par Jack Welch (General Electric, 1999).
- « Demander plutôt que deviner » : passer de la génération à la personne — méthode Afthonios.

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Ipsos, 2025-2026, « Stages not Ages » (3,5 millions de réponses, 30 pays)
- Workday, 2025 : analyse de plus d'un million de salariés, un seul levier d'engagement sur 14 diffère selon la génération
- Danone et Rennes School of Business, juin 2024 : 8 étudiants forment 80 collaborateurs à Copilot
- AARP, Multigenerational Work and Mentorship : près de 9 salariés sur 10 ont une perception positive du travail multigénérationnel