

Durée : 1 jour .

Public :

Pour les managers qui encadrent ou qui veulent se préparer à encadrer des jeunes générations (Y, Z : alternants, stagiaires) Pour les personnes des fonctions RH ou Direction qui veulent mettre en place une véritable politique d'intégration et de fidélisation des jeunes collaborateurs Dernière MAJ : Avril 2024

Objectifs :

Comprendre les tendances générationnelles et les attentes spécifiques des nouvelles générations sur le marché du travail

Mettre en place des pratiques et une culture d'entreprise favorables à l'épanouissement professionnel

Améliorer leurs compétences en communication intergénérationnelle et adapter leur style de leadership

Développer des programmes de développement professionnel et de mentorat pour fidéliser les nouvelles générations

Concevoir des programmes de reconnaissance et d'avantages adaptés aux attentes des nouvelles générations

Gérer efficacement le changement, encourager l'innovation et la créativité

Élaborer des plans d'action individuels et collectifs pour améliorer la fidélisation et l'enthousiasme au travail

Pré-requis :

La formation est conçue pour accueillir des participants de tous niveaux d'expérience, qu'ils soient nouveaux dans leur carrière ou qu'ils aient une expérience professionnelle étendue.

Méthodes :

Expérimentations à partir de cas rencontrés par les participants

Réflexions collectives et individuelles à partir d'autodiagnos, vidéos

Elaboration d'un plan d'action pragmatique et opérationnel

Évaluation :

Études de cas, projet de groupe et QCM

Dernière MAJ : Avril 2024

Comprendre les codes et valeurs des différentes générations

Identifier les valeurs des différentes générations présentes en entreprise, Comprendre sur quoi repose des valeurs et les comportements qui en découlent

Repérer les points de convergence et de divergence entre générations

Le monde a changé : les modes de management aussi, accentués par la crise

L'arrivée massive de l'IA : le savoir est à portée de clic

Nous sommes passés d'un monde compliqué à un monde complexe

La remise en question des figures d'autorité

Le besoin de sens et d'autonomie

Génération Z : Sortir des clichés et comprendre leur rapport au travail

La génération Z est bien différente de la génération Y

Logique de court terme et motivations

Les besoins contradictoires de reconnaissances et d'autonomie

L'entreprise est-elle assez « fun » pour les Z ? A qui de s'adapter ?

Impliquer, motiver et responsabiliser par le sens

Fixer des objectifs clairs et engageants

Communiquer très régulièrement et en équipe : mini briefs et débriefings

Utiliser des outils de coaching pro pour responsabiliser et impliquer

Renvoyer régulièrement du feedback, et au-delà, du feedforward

Développer l'auto-évaluation objective, permettre les erreurs et leur analyse

Encourager et faire évoluer en analysant également les raisons des succès

Rétention et Engagement des Nouvelles Générations

Stratégies pour retenir et fidéliser les employés des nouvelles générations

Promotion de l'engagement et de la fidélisation

Programmes d'avancement professionnel adaptés aux générations