

● **Nature de l'action**

Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

● **Personnel concerné**

Manager de collaborateurs générations Y et Z (18-35 ans)

● **Pré-requis**

Aucun

● **Objectifs pédagogiques**

Être capable de :

- Comprendre les caractéristiques des nouvelles générations
- Adapter son leadership aux attentes des jeunes collaborateurs
- Stimuler l'engagement, la motivation et l'innovation pour les générations Y et Z
- Favoriser un environnement de travail inclusif et collaboratif

● **Méthodes pédagogiques**

- Apports théoriques, mises en situation, ateliers, échanges d'expériences

Documentation : un support de cours est remis aux stagiaires en fin de formation.

● **Mode d'évaluation**

Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de stage.

● **Sanction de la formation**

- Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action
- Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation permettant la validation d'une certification

● **Durée**

1 jour, soit 7 heures.

● **Tarif**

En inter-entreprises : 370€ HT/personne

En intra-entreprises : 1300€ HT (forfait groupe)

● **Accessibilité aux personnes handicapées**

Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

● **Contact**

Cynthia PEBOSCQ 07 57 10 15 23 ou

cynthia.peboscq@asfo.fr

PROGRAMME

I- EXPLORER L'EVOLUTION DES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

Analyser les différences générationnelles au travail :

Les Baby Boomers, Génération X, Génération Y et Génération Z sont influencées par des contextes historiques, sociaux et technologiques spécifiques qui façonnent leur vision du travail.

Interpréter les Attitudes et Comportements au Travail en identifiant les comportements typiques :

Comprendre les attentes et les motivations des nouvelles générations et les répercussions sur leur management

II- DEVELOPPER UN LEADERSHIP ADAPTE AUX JEUNES GENERATIONS

Adapter son style de management avec les nouvelles générations

Les managers formés devront être en mesure de reconnaître les compétences spécifiques des jeunes générations, d'encourager leur créativité et de les influencer avec empathie

Exercice Pratique : "Coaching Moderne"

Objectif : S'approprier des techniques de management moderne adaptées aux Y et Z.

Faciliter les Relations Hiérarchiques

Un bon leader devra établir une relation de confiance avec les jeunes générations, reconnaître et valoriser leurs contributions.

III- STIMULER L'ENGAGEMENT ET LA MOTIVATION DES JEUNES TALENTS

Identifier et Utiliser les Leviers de Motivation

Pour les Y et Z la motivation peut venir de la reconnaissance, de la possibilité d'apprendre et de se développer.

Atelier Pratique : "Motiver par le Sens"

Objectif : Développer des stratégies pour donner du sens au travail des jeunes collaborateurs.

Maintenir un Équilibre Entre Vie Professionnelle et Personnelle

Les jeunes générations attachent une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

IV- STRUCTURER UNE COLLABORATION EFFICACE ET DURABLE

Co-Construire un Cadre de Travail Productif

La co-construction d'objectifs permet de s'assurer que chacun comprend et accepte les objectifs de l'équipe. Cela renforce l'adhésion et l'engagement envers les résultats attendus.

Renforcer la Responsabilité et la Confiance

La délégation efficace implique de confier des tâches importantes aux jeunes collaborateurs, leur montrant ainsi que vous avez confiance en leur capacité à réussir.

Jeu de Rôle : "Déléguer et Soutenir"

Objectif : Apprendre à déléguer efficacement tout en offrant le soutien nécessaire pour assurer le succès des collaborateurs.

Liste d'outils, exemples, exercices, ateliers ... non exhaustive – susceptible d'évoluer en fonction des attentes