

MANAGER LES NOUVELLES GENERATIONS Y-Z

1 jour - 7h00

Public visé

Toute personne ayant des responsabilités d'encadrement d'équipe et amenée à manager des nouvelles générations

Modalités de déroulement

Formation en présentiel ou FOAD – voir phases d'apprentissage mentionnées au programme

Pré requis

Connaître les fondamentaux du management

Objectifs pédagogiques

Apprendre à décoder les comportements des « Digital natives » ou « Millenials »
Savoir fixer les bonnes limites et les manager positivement
Adapter ses pratiques managériales pour mieux les surprendre !

Méthode et moyens pédagogiques

Consultant spécialisé en communication et management d'équipe – Coach certifié
Apports théoriques et méthodologiques.
Atelier : repérer les caractéristiques des Y-Z au travail et chercher des pistes de management utiles
Support de cours
Exercices d'entraînement et jeux permettant d'explorer et de s'approprier des outils de communication
Gérer les désaccords, les mini conflits
Jeux de rôle autour de la relation
Comment fixer un objectif et valoriser les nouvelles générations.
Donner des signes de reconnaissance, de l'autonomie
Construire un plan d'action pour mieux les accompagner
Développement personnel de sa propre communication pour mieux comprendre et faciliter celle des autres
Travail sur le feed-back

Moyens de suivi :

Feuille d'émargement signée par demi-journée par le formateur et le(s) stagiaire(s)

Modalités de sanction de l'action :

Délivrance d'une attestation de présence

Moyens d'évaluation

Le formateur évalue les acquis du stagiaire (savoirs et savoir-faire) au moyen de questionnement oral, exercices pratiques et reformulations des apprenants

Programme

Génération Y et Z: qui sont-ils ?

Les 20-35 ans, les «Digital natives», la «Génération Why», les leaders de demain ?

Comprendre les leviers des nouvelles générations : s'adapter ou les faire s'adapter ?

Revoir ses interprétations (arrogance, insolence, décontraction, paresse...)

Les 4 « I » : Individualisme, Interconnexion, Impatience, Interactivité

Analyser leurs attentes : proximité relationnelle, montée en compétences et expérience de vie

Décrypter leur rapport au travail, leur logique de court terme et leurs motivations

Identifier les points de convergence entre aspirations des Y et objectifs de l'entreprise

Repenser son mode de management : quelle posture adopter?

Etre influent sans être autoritaire, direct sans être directif

Gérer les contestations et la réticence aux contraintes

Concevoir un management interactif et savoir les surprendre

Devenir un manager mentor, et trouver l'équilibre entre

distance hiérarchique et besoin de proximité

S'exprimer avec authenticité dans la critique comme dans la reconnaissance

Fixer les bonnes limites et co-élaborer le cadre pour qu'il soit respecté

S'engager à adopter un management « éthique »

Expliciter clairement les règles non-négociables et vos attentes

Faire exprimer les attentes du collaborateur junior

Encadrer l'accès à l'information (internet et réseaux sociaux)

Spécifier leurs marges de manœuvre : autonomie,

responsabilités, prise d'initiative...

Construire un contrat impliquant : engagements réciproques, suivi, méthodes d'évaluation

Stimuler la coopération et créer une dynamique collective : vers un Management 2.0 ?

Développer l'implication du jeune en lui confiant un rôle valorisant

Comprendre les 10 principes clés du Management 2.0 et la valeur ajoutée du travail collaboratif

Fidéliser autour d'un projet d'équipe en proposant une « aventure collective »

Moyens techniques mis à disposition

Supports d'animation pédagogique utilisés en vidéo-projection.

Installations dans notre centre de formation : salles de formation équipées de tables, chaises, mur clair pour la projection, paperboard et/ou tableau blanc ou numérique interactif.

En cas de formation intra-entreprise, des installations équivalentes doivent être mises à disposition par l'employeur des stagiaires