

MANAGER LA NOUVELLE GÉNÉRATION AUSSI APPELÉE « GÉNÉRATION Y »

OBJECTIFS

- ✓ Comprendre les repères des nouvelles générations.
- ✓ Concilier les aspirations des jeunes collaborateurs avec les objectifs de l'entreprise.
- ✓ Réussir l'intégration des nouveaux dans l'équipe ;
- ✓ Adapter son management aux jeunes de la génération Y ;
- ✓ Fédérer des systèmes de valeurs différents, au sein de son équipe de travail.

PUBLIC

- Tous managers,
- Dirigeants.

Ayant à diriger des collaborateurs issus de la génération Y.

CONTENUS

Programme détaillé ci-dessous.

ÉVALUATION DES ACQUIS

Grille multicritères de compétences

VALIDATION DES ACQUIS

Attestation de formation

SUPPORTS ET MATERIEL

- Pédagogie active et participatives
- Mise en application
- Partage d'expériences

MODALITES PRATIQUES

Durée : 2 jours

Calendrier : Voir proposition

Coût : 620 € HT / Personne

Intervenants : spécialisés

Inscriptions :

AFPI ARTOIS DOUAISIS

ZAC DU BORD DES EAUX BP 29

62251 HENIN BEAUMONT CEDEX

Tél : 03 21 13 10 00 Fax : 03 21 13 10 01

FILIERE

**MANAGEMENT ET RESSOURCES
HUMAINES**

PROGRAMME DÉTAILLÉ

➤ ANALYSER SES PROPRES PRATIQUES MANAGERIALES

- Comprendre quel manager je suis ?
- Enrichir ses pratiques de l'apport de la formation, tout en conservant son style de management.
- Savoir concilier ses enjeux personnels, ceux de la nouvelle génération et ceux de l'Organisation.

➤ COMPRENDRE LES VALEURS ET LES ATTENTES DE LA GENERATION Y AU TRAVAIL

- Situer les différences de l'Organisation dans une perspective sociologique.
- Ce qui reste stable et ce qui changera :
 - La relation au travail,
 - La relation à l'entreprise,
 - La relation à l'autorité.

➤ REUSSIR L'INTEGRATION DE LA NOUVELLE GENERATION Y DANS L'ENTREPRISE

- Intégrer le collaborateur dans l'équipe et l'entreprise ;
- Clarifier les éléments non négociables au bon fonctionnement de l'équipe ;
- Concilier les différences pour atteindre les objectifs communs.

➤ MANAGER LA GENERATION Y AU QUOTIDIEN

- Agir sur les leviers de motivation adaptés à la nouvelle génération ;
 - Donner de la reconnaissance,
 - Offrir des occasions de travailler ensemble,
 - Donner du sens et des perspectives,
 - Offrir des temps d'échanges et de disponibilités.
- Créer les conditions de la solidarité dans l'équipe ;
- Veiller à la précision du langage du manager ;
- Réussir l'intégration de la génération Y et des seniors ;
- Accompagner le développement de la maturité d'une équipe intergénérationnelle ;
- Faire de la différence de génération, une Valeur Ajoutée pour l'équipe ;
- Gérer les dysfonctionnements et les tensions interpersonnelles dans l'activité.