MANAGER LA GENERATION Y ET Z

Variable non renseignée jour 7 heures

Programme de formation

Public visé

Dirigeants, Responsables souhaitant développer ses compétences en management et augmenter les performances de son équipe

Pré-requis

Tous publics

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- Adopter le bon style de management en fonction de la situation et du collaborateur
- Faire évoluer ses attitudes, changer sa manière de voir pour réussir à manager un « Y et un Z »
- Savoir favoriser l'engagement durable et animer une équipe « multigénérationnelle »
- Gagner en sérénité et en efficacité

Description / Contenu

Introduction
4 générations se côtoient dans l'entreprise.
Qu'est-ce que la génération Y ?
Les spécificités des Y et Z et comprendre son fonctionnement
Le zapping comportemental
La culture polychrome et le besoin de liberté
Test : Ma perception des « Y et des Z »
Les nouvelles postures managériales à adopter pour manager les Y et Z :
Incarner une posture de Leader - « Facilitateur – Organisateur – Fédérateur, Motivateur »
Elaborer une stratégie d'autorité et de leadership AGILE.
Les vertus de l'autorité, clarifier les exigences et les tolérances. Instaurer le contrôle sans ingérence.
Repérer les points de friction au travail, identifier les comportements à privilégier et à éviter pour adopter le bon style de management.
Mobiliser les énergies autour d'un projet commun pour atteindre les objectifs en mode collaboratif et participatif.
Développer l'autonomie et déléguer.
Donner du sens au travail et favoriser l'engagement durable (sens x valeurs x plaisir)
Créer une ambiance positive, surtout dans des contextes tendus.
Ateliers :
Jeu avec « les couleurs du Manager » pour identifier son profil managérial.
Jeu « blanc manger coco » pour déterminer ses forces et ses faiblesses comportementales.
Jeux Agiles en sous-groupes « scrum meeting » pour favoriser l'engagement durable.
Faire preuve de psychologie sociale pour favoriser la cohésion dans le management multigénérationnel
Améliorer l'intégration d'un nouveau collaborateur dans l'équipe.
Favoriser la coopération.
Mieux cerner ses collaborateurs par l'approche de l'Analyse Transactionnelle – AT – Dr. Stephen et du triangle de Karpman.
Jeux de rôles
Plan d'action personnel

Développer sa flexibilité comportementale.
Plan d'action, préconisations, axes de progrès
Outil : Axes de progrès
Mise en application et cas pratiques tout au long de la formation

Moyens et supports pédagogiques

Notre méthode pédagogique est basée sur l'animation, l'interaction et la mise en situation pour favoriser l'acquisition des connaissances et des compétences nouvelles à mettre en application.

Nos formations impliquent une dynamique de progression

- Concepts : mise en exergue des notions et concepts clés au regard de la finalité (méthode expositive).
- Partage d'expériences : les concepts dans leurs contextes d'application (méthode interactive).
- Ateliers : mises en situation vécues pour favoriser l'appropriation et le savoir-faire opérationnel (méthode expérientielle).
- Bilan des ateliers, synthèse et recadrage (méthode active).

Moyens & Outils pédagogiques

- Remise de supports ROYER ROBIN ASSOCIES reprenant l'animation pédagogique, les fiches théoriques, les exercices de réflexion, les tests et résultats par thème.
- Évaluations individuelles.

Attestations de formation individuelles.

Modalités d'évaluation et de suivi

Quiz d'évaluation des compétences
Satisfaction globaleQuestionnaire d'évaluation à chaud distribuée en fin de formation ou envoyé par mail

Acquis de la formation et progressionEvalués à partir d'un questionnaire d'auto-évaluation des compétences renseigné par chaque stagiaire au début et en fin de formation. La grille de positionnement reprend les objectifs de progression de compétences de la formation