

# Manager la génération Y

## Pour qui ?

Equipes RH, responsables recrutement/formation, managers opérationnels.

## Objectifs :

Comprendre les caractéristiques de cette génération : Individualisme, Impatience, Interactivité et Interconnexion .  
Etre créatif dans les méthodes de management, communication et évaluation.  
Proposer une expérience de vie et pas un emploi.



© ioannis kounadeas / Fotolia

## Programme :

### 1. Génération Y : concept à la mode ou réalité ?

- Présentation synthétique d'études sur le phénomène
- Forces, faiblesses, menaces et opportunités

### 2. Faire preuve de flexibilité

- Mettre en place des horaires flexibles
- Parler court terme et prime immédiate
- Instaurer une bonne ambiance de travail

### 3. Privilégier le travail en équipe et les rapports humains

- Travailler « avec » et non « pour » quelqu'un
- Consulter les salariés et écouter les idées
- Etre un manager respecté pour ses compétences et non par sa position hiérarchique

### 4. Proposer de nouveaux défis à relever

- Donner de réelles responsabilités
- Les impliquer sur des projets
- Motiver par la reconnaissance, le challenge, le développement, la mobilité

### 5. Instaurer un climat de franchise et de confiance

- Accepter une prise de risque mesurée et reconnaître le travail effectué
- Assurer la transparence des procédures de recrutement et d'évaluation de la performance
- Fidéliser la génération Y avec des arguments adaptés
- Instaurer des entretiens d'évaluation réguliers qui ont pour but de primer le travail

## Les + pédagogiques :

- Partage d'expérience entre managers, études des cas rencontrés par les participants, tests de positionnement managériaux, questionnaires de motivations... ainsi que sur les croyances (interrogation des certitudes).
- Cas concrets et mises en situation.
- Travaux de groupe

RESSOURCES HUMAINES