

---

# Programme de Formation

---

## Manager la Génération Z

---

### Organisation

---

**Durée :** 14 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

---

### Contenu pédagogique

---



#### **Public visé**

Tout personne manager de la génération Z



#### **Objectifs pédagogiques**

A l'issue de la formation le stagiaire sera capable de...

- Comprendre les généralités de la « Génération Z » au travail.
- Adapter son style de communication.
- Déterminer les leviers de motivation adaptés aux « Z »
- Mettre en place des pratiques managériales efficaces.
- Définir les enjeux d'intégration intergénérationnels.
- Intégrer les « Z » dans les équipes.



#### **Description**

##### **1) Définir le profil de la génération Z dans l'entreprise**

Quelles sont les caractéristiques de la Génération Z : nés entre 1997 et 2012  
Comprendre les différences de perception dans leur style de communication.  
Prendre conscience des enjeux dans leur mode relationnel.  
Comparer la Génération « Z » avec les autres  
Admettre l'intégration du « digital » : (98% possèdent un smartphone)  
Définir leur vision du monde

##### **2) Optimiser sa communication avec la Génération Z**

Aller chercher leurs besoins et les attentes avec tact et habileté.  
Développer un mode de communication en feed-back souple et adapté.  
Pratiquer des entretiens réguliers.  
Accepter les différences et les voir comme un levier efficace et prometteur.  
Inventer de nouveaux modes communication.

##### **3) Aller chercher les aspirations de la Génération Z**

Comprendre leurs besoins d'autonomie.  
Rechercher les sens qui animent leur vie dans l'entreprise et en dehors.  
Être capable de calibrer le temps de travail (télétravail, horaires, visio,...)



Savoir réduire le turn-over

Fidéliser

#### **4) Stimuler et motiver les « Z »**

Comprendre les sources de motivations d'un « Z »

Faire le lien entre les signaux faibles et forts dehors.

Concilier la motivation des « Z » et les besoins réels de l'entreprise.

Mesurer les décalages.

#### **5) Intégrer les « Z » dans l'équipe**

Investir sur la complémentarité des acteurs.

Valoriser les atouts des « Z » dans l'équipe.

Anticiper et gérer les conflits.

Savoir créer des partenariats.

Jouer la carte de l'intégration.

#### **6) Manager la génération « Z » au quotidien**

Gérer efficacement des comportements nouveaux.

Adapter ses styles de management.

Responsabiliser et recadrer les « Z » sans blocages.

Mettre en place des entretiens réguliers avec MENTOR



#### **Prérequis**

Occuper une fonction de manager



#### **Modalités pédagogiques**

- Retour d'expérience des managers.
- Echanges sur les caractéristiques de la Génération Z.
- Jeu de rôle :

Se préparer à jouer un mode d'action collectif et individuel.

Pratiquer l'écoute active

Se mettre à la place d'un Z

Gérer efficacement les conflits transgénérationnels.

Trouver des situations de communication positive

Exercices et mises en situations pratiques adaptés au contexte

Jeux de rôles avec les entretiens : Manager / collaborateur

- Mises en situations :

Qu'est ce qui anime un Z

Quels sont ses moteurs de comportement qui le poussent à l'action ?

Au contraire, quels sont les blocages d'incompréhension ?

Animer un entretien de motivation et de reconnaissance

Identifier les sources d'insatisfaction

Fixer un objectif clair et précis

- Etudes de cas à partir d'une situation concrète.
- Débriefing de l'exercice.



### ***Moyens et supports pédagogiques***

Les supports de formation seront accessibles dans l'espace extranet du stagiaire ou remis lors ou à l'issue de la formation.



### ***Modalités d'évaluation et de suivi***

Auto-positionnement avant et après la formation par les stagiaires

Exercice à la fin ou en cours de formation

Attestation de fin de formation/ certificat de réalisation.