

FICHE TECHNIQUE DE FORMATION EN GRH

La génération Y

Comment retenir et fidéliser les employés provenant des générations Y

Pourquoi cette formation

Le départ massif des baby-boomers à la retraite et la cohabitation en entreprise de plusieurs générations font en sorte que les gestionnaires auront de nombreux défis à relever. Nous arrivons à une ère où les mots flexibilité et adaptabilité sont incontournables : le gestionnaire a beau planifier, le chemin pour arriver à destination est loin d'être sûr.

Les gestionnaires ont besoin d'outils pour gérer les employés provenant de ces nouvelles générations, tant sur le savoir, le savoir-être que le savoir-faire. Les ateliers se basent sur l'expérience et sur des méthodes approuvées dans le milieu de la gestion : ils partent de l'expérience de chaque gestionnaire — l'andragogie (formation pour adultes) permet d'obtenir des résultats concrets et durables.

Objectifs d'apprentissage

1. Œuvrer dans un contexte changeant avec des générations aux valeurs différentes
2. Connaître ce qui motive la génération Y
3. Concilier valeurs différentes et résultats communs
4. Contourner les obstacles et aller chercher des leviers de mobilisation d'équipe

Détails de la formation

DURÉE

1 atelier interactif de 3 heures

FORMAT

Atelier interactif

PUBLIC VISÉ

Gestionnaires



Sylvie Grégoire, CRHA,

MBA

+1 514 824 6747 ·

sylvie.gregoire@sgcm.com

Pour plus d'information :
sgcm.com

Plan de formation

ATELIER

DURÉE

1 Retenir la génération Y et la fidéliser

3 h

Méthodologie

Présentation PowerPoint, questionnaires, tests, échanges.

Livrables

- Le participant se connaît et connaît mieux la génération Y
- Il sera en mesure d'augmenter son influence, positivement et sur le long terme, auprès de ces employés
- Il sera en mesure de choisir les employés qui conviennent le mieux à sa structure

Retenir la génération Y et la fidéliser

Éléments de contenu

- La typologie des Y et leurs valeurs, versus les X et les boomers
- Les obstacles
- Les leviers mobilisateurs
- Connaissance de son style de communication
- Échanges et expériences partagées
- Connaissance de son style de gestion
- Nos croyances et nos paradigmes
- Accéder à des attitudes et comportements qui créent le succès