

SAD Conseil EI

contact@sad-conseil.com

06 63 23 11 16

TRAVAILLER AVEC LES JEUNES GENERATIONS

Sur site, à distance ou mixte (présentiel recommandé)

2 jours (se décline sur 1 jour- nous consulter)

de 6 à 14 participants

800 euros net/ jour (inclus : un suivi post formation pendant 3 mois)

Satisfaction des apprenants : 8,7/10 *(6 avis)*

LES DEFIS DE LA JEUNE GENERATION

Attirer et fidéliser les professionnels est un enjeu majeur du secteur social et médicosocial. L'arrivée des jeunes générations sur le marché de l'emploi doit faire l'objet d'une véritable attention.

Le choc des générations est un phénomène bien connu, mais il semble décuplé avec ceux que l'on nomme la Génération Z. Qu'est ce qui fait qu'un jeune enverra sa candidature ? Qu'est-ce qui le fera partir ? Les organisations sont-elles vraiment prêtes à l'accueillir, à l'intégrer et à le faire rester ? Comment repenser le management ? Les autres générations toujours présentes sont-elles préparées à travailler avec ces nouveaux venus ?

Le changement qui s'impose n'est jamais aisé, mais il est tout à fait possible. Au-delà des différences, c'est une formidable occasion de poser un nouveau regard sur nos modes de travail et de faire émerger le commun qui unit tous les professionnels du secteur : le sens du métier.

OBJECTIFS

Cette formation action a pour objectif de préparer et d'outiller les managers et services des ressources humaines pour manager les jeunes générations, du recrutement jusqu'à leur fidélisation. En s'appropriant les enjeux de ces évolutions, ils seront à même de repérer les points forts et les points d'alerte de leur ESMS et de mettre en place des actions pour préparer et accompagner leur organisation et leurs équipes.

Aptitudes et compétences visées

A l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Déterminer les caractéristiques des nouvelles générations
- Comprendre les valeurs, motivations, attentes et les freins des jeunes salariés
- Repérer et analyser les points de vigilance dans l'organisation et le fonctionnement de son ESMS
- Identifier les bonnes pratiques de sa structure
- Participer à l'évolution du management au sein de leurs structure
- Renforcer les outils de recrutement et de fidélisation
- Soutenir la dynamique de travail collectif
- Structurer un plan d'actions



PROGRAMME DETAILLE

JOUR 1

Connaître pour comprendre : qui sont les « jeunes » ?

- Reconnaitre les caractéristiques de chaque génération
- Mesurer le boom générationnel présent et à venir sur le marché du travail
- Saisir le jeune d'aujourd'hui : des jeunesses plutôt qu'une jeunesse, parcours et caractéristique social, scolaire, économique, projection dans le monde et dans le futur
- Le « nouveau » rapport au travail des jeunes générations
- Une bonne nouvelle pour le secteur : le soin plébiscité
- Ce qui les fait choisir un travail, ce qui les fait fuir

Travail en groupe : analyse de sa structure par rapport aux leviers et freins présentés

Préparer le terrain

- Des attentes bien spécifiques vis-à-vis de l'organisation : enjeux de RSE et de QVT
  Travail en groupe : où en est votre structure des enjeux de RSE et de QVT ?
- Des attentes précises par rapport au collectif : préparer les futurs collègues, les personnes accompagnées, les partenaires
- Prendre le temps de concevoir une offre de poste « Gén Z » : le fond et la forme
- La candidature et le recrutement : un obstacle à ne pas négliger (enjeux réputationnels)
- L'accueil, un moment clé
- Intégrer un jeune, une étape pas si simple

JOUR 2

Manager un jeune, une évolution nécessaire

- Où les anciens modèles ne fonctionnent plus : les différents styles de management, focus sur le style hiérarchique
- Mettre en place un « vrai » management adapté : confiance, proximité et participation, des habitudes à bousculer
  Travail en groupe : analyse de l'organisation et du fonctionnement de sa structure par rapport à ces enjeux
- Communiquer avec un jeune : toute une histoire ?
  Jeu de rôle
- Souplesse et exigence : un savant mélange pour garantir l'équité collective

Fidéliser, une mission impossible ?

- Une nouvelle définition de la fidélité
- La reconnaissance, un défi pas si « jeune »
- Favoriser le parcours des jeunes qui « bougent »
- Les rituels d'équipe
- Le mentorat : une piste solide à préparer
- Anticiper le désengagement
- Capitaliser sur les valeurs qui rassemblent toutes les générations



MODALITES PEDAGOGIQUES

La formatrice apporte les connaissances nécessaires, les méthodes, les outils pour que les participants puissent se les approprier et les intégrer dans l'évolution de leur compétence, de leur travail et de leurs procédures, de façon individuelle et de façon collective.

La méthode utilisée est volontairement participative et interactive afin que chaque participant puisse s'impliquer, apprendre et expérimenter sur ses propres sujets/projets en situation de travail. Les participants sont invités à travailler sur les supports utilisés dans leur quotidien s'ils le souhaitent. L'approche pédagogique inclut de nombreux temps d'échanges, exercices pratiques, retours d'expérience, adaptés au contexte de l'établissement/ service.

Supports de cours remis en format dématérialisé

MODALITES D'EVALUATION D'ATTEINTE DES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Un questionnaire d'évaluation des acquis est systématiquement proposé en format dématérialisé.

FORMALISATION A L'ISSUE DE LA FORMATION

Une attestation sera remise à chaque participant précisant les compétences acquises. Cette formation n'est pas certifiante, diplômante ou qualifiante.

PUBLICS ET PRE REQUIS

Cette formation s'adresse à tout professionnel du secteur social et médico-social en charge des ressources humaines : direction, cadre de proximité, membre du service des ressources humaines.

Aucun pré requis en termes d'année d'expérience ou de métier n'est demandé. Un test de positionnement proposé avant la formation en format dématérialisé permettra d'adapter la formation aux besoins des apprenants.

DATE ET LIEU DE FORMATION

A définir avec le client, selon les disponibilités du cabinet

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En cas de besoin d'accessibilité particulier pour un participant, contacter la référente Handicap :
contact@sad-conseil.com / 06 63 23 11 16



MODALITES DE FINANCEMENT

Cette formation peut être financée via le plan de développement des compétences d'un établissement/service validé par la direction. Le cas échéant, une prise en charge par l'OPCO Santé est possible, sous conditions (voir ici).
Cette formation n'est pas éligible au Compte Personnel de Formation. Un autofinancement personnel est possible (nous contacter).

Pour vous inscrire :
contact@sad-conseil.com

