# Mieux intégrer ses génération Z et les millenials

Programme générique en date du 14 janvier 2025. Il peut être adapté à vos besoins.

**Présentation générale**

On le dit souvent, les générations Z, les millenials n'ont plus du tout le même rapport au travail que leurs ainés. On les dit paresseux, apathiques, peu autonomes ? Est-ce bien vrai ?

Petite indication, les salariés (surtout les jeunes) seraient encore plus nombreux à vouloir changer de poste aujourd'hui qu'en 2021. Sur les 31 000 personnes interrogées dans 31 pays, 46 % envisagent de démissionner au cours de l'année à venir – contre 40 % après la pandémie

Sans doute faut-il changer quelques méthodes managériales et envisager de les adapter pour fédérer et remobiliser ces équipes de jeunes ?

Cette formation est faite pour vous aider à mieux les comprendre et à éviter la grande démission2.0 !

**Pré-requis**

Avoir des fonction de management ou d'encadrement, être chef ou cheffe de projets, tuteurs d'apprentissage, Maitre de stage,...

**Objectifs généraux**

Renforcer la compétence managériale des chefs d'équipes et des managers intermédiaires à l'intégration et à l'accompagnement des nouveaux collaborateurs de la génération Z et millénial

Acquérir les méthodes managériales qui favorisent le travail en réseau des générations Z et millenials

**Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables**

1. Comment les fédérer
   Savoir les impliquer
   Apprendre à les motiver
   Savoir identifier les différents styles de communication
2. adapter son mode de communication en fonction des caractéristiques de son équipe.
   Repérer les différents profils
   Utiliser le bon canal de communication
3. Permettre aux stagiaires d'identifier les enjeux du management de jeunes collaborateurs dits de la génération Y
   Faciliter l'appropriation des nouvelles techniques managériales
   Utiliser Les nouvelles typologies de profils
   Du management vertical au management par réseau
   Adapter son management

**Public concerné**

Les chefs d'équipe, les managers intermédiaires, les personnes promues aux fonctions de management, les chefs de projets transverses qui vont avoir des millenials ou des générations Z dans leurs équipes

**Modalités d'inscription et délai d'accès**

Un premier entretien pour définir les attendus pédagogiques

Un autre pour valider la proposition de formation

La formation dure 2 jours

**Méthodes mobilisées**

Les méthodes pédagogiques sont mixtes :
Magistrale, démonstrative, interrogative, découverte & cas pratiques.
Les techniques d'animations sont variées :
Post-it, tableau effaçable, discussions, échanges, jeux de rôles, travail en groupe, collectif, individuel et ateliers d'écriture .

**Ressources pédagogiques**

Supports :
Un dossier numérisé comportant des articles, des résumés , des grilles de méthodes et d'interprétation du psycho-portrait symbolique, des profils de caractère et une bibliographie.

il peut être stocké sur un google drive ou un espace de stockage dédié

**Modalités d'organisation**

Les stagiaires doivent arriver avec leurs cas pratiques parce que la seconde journée dans l'après-midi va servir à analyser leurs difficultés

**Matériel pédagogique**

Chaque stagiaire doit venir avec un ordinateur ou au moins un ordinateur pour deux

En intra entreprise : Il faut un rétroprojecteur et un écran et une salle pouvant se prêter à des modification de configuration

**Modalités d'évaluation**

Les méthodes d'évaluation :
Attestation de présence
Evaluation à chaud, à l'issue de la seconde journée :
QCM permettant de mesurer la satisfaction
Evaluation à froid, trois semaines après la formation
QCM d'évaluation des acquis et de mise en pratique les connaissances acquises lors du stage.

**Accessibilité des personnes en situation de handicap**

L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005.

**Accès aux formations**
À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques.

Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous.

En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.

**Tarif indicatif**

**Tarif par stagiaire**
2380 € HT (2856 € TTC) Soit 170 € HT (204 € TTC) de l'heure
**Tarif pour un groupe d'une même structure**
2380 € HT (2856 € TTC) Soit 170 € HT (204 € TTC) de l'heure

## Tarif réduit

**Tarif par stagiaire**
1820 € HT (2184 € TTC) Soit 130 € HT (156 € TTC) de l'heure
**Tarif pour un groupe d'une même structure**
1820 € HT (2184 € TTC) Soit 130 € HT (156 € TTC) de l'heure

**Durée**

14 heures

## Intervenant(e)

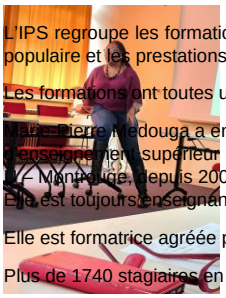


Son CV
https://mp-c.eu/agence/wp-content/uploads/2025/01/cv-mpm-2024.pdf

Site Web
https://mp-c.eu/agence/formations/

### Marie-Pierre MEDOUGA-NDJIKESSI

Formatrice, coach, chargée d'enseignement



L'IPS regroupe les formations, les ateliers, les évènements, les conférences et les ateliers de mobilisation citoyenne ou d'éducation populaire et les prestations d'enseignement.

Les formations ont toutes un point commun : elles répondent aux caractéristiques demandées par de nombreuses certifications.

Marie-Pierre Medouga a enseigné à plus de 700 élèves du niveau 1ère année de licence au Master 2 dans différents établissements d'enseignement supérieur tels que l'EFAP, l'ISCPA, l'ESP, le groupe Mediaschool (depuis sa création), Cergy Université, Sciences U – Montrouge, depuis 2002.
Elle est toujours enseignante à Cergy Université auprès des Master 2 à l'Institut de Géosciences – en RSE et à Mediaschool Reims.

Elle est formatrice agréée pour le CNFPT depuis 2022.

Plus de 1740 stagiaires en entreprises et en collectivités ont pu bénéficier de ses animations depuis 2004.

L'IPS propose également le coaching pour les particuliers avec des outils et des méthodes créés par Marie-Pierre Medouga tels que le psychoportrait symbolique.

**Ses réalisations**



**Communication, relations publics et RSE**
**Les thématiques** :
Etablir un plan stratégique – Plan de communication & recommandations
Faire face aux médias – Devenir conseiller en relations médias – Faire mouche avec un document de presse
Rédiger sa plaquette de compétences, gérer ses prestataires, recruter son équipe, évaluer ses actions de communication.
Sensibilisation au lobbying ; Stratégie RSE et mécénat – Construire un plaidoyer –

**Management & RH**
**Les thématiques :**
Femmes et leadership –Concevoir une charte d'entreprise –
Management : améliorer la cohésion d'équipe, Aligner la vision stratégique de ses collaborateurs, mieux accueillir les générations Y et Z, détection des risques psycho-sociaux
les agents territoriaux et la laïcité, Lutte contre les discriminations dans les collectivités territoriales, l'égalité entre les femmes et les

hommes.
Casse-tête le RGPD ? Le point sur sa mise en oeuvre dans vos municipalités
L'Economie circulaire et les RH : Comment rendre l'écosystème du travail sobre et durable

**Développement durable/RSE**

Créer une stratégie globale de valorisation des déchets organiques

Faire collaborer ses parties prenantes

Concevoir une charte de mécénat

Co-créer et déployer la raison d'être de l'entreprise

## Contenus

Je suis formatrice certifiée depuis 2002 période durant laquelle j'ai suivi un parcours de formation via le Cegos. Mais je forme aux médias depuis ma création d'activité, en 1992 puisque je suis attachée de presse et conseillère en relations médias. j'ai été secrétaire générale puis vice-présidente du syndicat des attachés de presse de 2002 à 2017. J'avais en charge la formation et la prospective. Dans ce cadre, j'ai formé les attachés de presse également. Depuis, j'ai donné plus d'une trentaine de formations en média training : je le fais systématiquement pour chacun de mes clients. j'ai eu plus d'une soixantaine de clients.