

S'il est vrai que le monde a beaucoup changé en très peu de temps, il n'est pas surprenant que l'écart entre générations soit peut-être plus important qu'à d'autres époques. Toujours est-il qu'« ils sont parmi nous » ... Différents, ils ne partagent pas certaines de nos valeurs et de nos repères. Il nous arrive de ne pas les comprendre. Parfois, ils nous dérangent et nous déçoivent, et parfois dans ce décalage de référentiels, ils nous impressionnent par ce qu'ils sont capables de faire. Par leur légèreté apparente, par leur détermination inattendue, par leur créativité débridée, ils peuvent être à l'origine de véritables miracles. Immatures et/ou géniaux ? Quelque soit le regard que l'on porte sur eux, ils sont la relève, les forces sur lesquelles nous devons nous appuyer.

Problématique

Si savoir motiver son équipe fait partie des classiques du management, les choses se corsent lorsque des différences culturelles viennent brouiller la perception des leviers habituels.

Toutefois, lorsque la dimension internationale est à l'origine de ce décalage de référentiel, des indices nous préparent à prendre en compte cette différence. Une différence d'aspect physique, l'emploi d'une autre langue ou un accent marqué attirent notre attention et nous mettent en garde : nous savons que notre interlocuteur ne partageant pas notre culture, nos repères habituels ne seront efficaces qu'avec un surcroît de vigilance dans notre communication.

Or, dans le cas de la génération Y, non seulement l'écart est parfois plus important que s'il s'agissait d'un autre pays, mais en plus il y a peu de signes visibles de ce décalage culturel, ce qui du coup mobilise moins notre attention et augmente les risques de malentendu et de mauvaise surprise.

Par ailleurs, si nous envisageons volontiers qu'un étranger ne partage pas nos références culturelles, cette tolérance est plus délicate dans le cas de cette génération sensée s'être abreuvée à la même source que la nôtre. Ayant été élevés dans un contexte apparemment identique au nôtre, pourquoi n'acceptent-ils pas les mêmes règles que nous ?...

Objectifs

- Mieux comprendre la culture de cette génération, afin d'aider à l'accepter sans jugement.
- Repérer les nouveaux leviers de motivation et adapter son style de management (utiliser leur énergie plutôt que de nager à contre-courant)
- Eviter les pièges les plus courants, les maladresses les plus fréquentes qui peuvent, de manière durable, empoisonner la relation, rendant tout acte de management incertain et périlleux...

Méthodologie

Avec une pointe d'humour et de bonne humeur, nous vous proposons de partir à l'exploration du continent « Y », comme si vous vous apprêtiez à voyager dans une contrée lointaine. Comme pour comprendre la culture d'un pays étranger, nous nous pencherons sur son histoire : l'origine de cette génération, le contexte dans lequel elle a grandi.

Une fois cette mise en perspective effectuée, nous nous intéresserons à ses conséquences : quelles sont donc les caractéristiques de cette génération ? Quelle pourrait être sa « fiche d'identité » ?

Puis, tout en montrant bien la cohérence intrinsèque globale de cette génération, nous en soulignerons les différences par rapport aux générations précédentes.

Une fois ainsi familiarisés avec la singularité de cette culture, nous proposerons des recommandations concrètes quant à la façon de manager ses ressortissants. Il ne s'agit ni de changer leur culture ni de renoncer à la vôtre, mais d'apprendre à transposer un objectif de l'une à l'autre.

Enfin, comme dans tout guide, nous aborderons quelques clés qui faciliteront les premiers pas de votre exploration : une liste des erreurs les plus fréquentes et comment les éviter, ainsi qu'un petit lexique qui facilitera grandement vos premiers contacts, le temps que vous intégriez ces différences comme une opportunité et deveniez naturellement agiles avec vos jeunes collaborateurs.

Tarifs

Séminaire de 2 jours pour un groupe de 6 à 10 personnes en intra : 4.200 € HT
(inter entreprises : nous consulter)