Ressources humaines

Attirer les jeunes générations

1 jour (7h00) | 9 4,6/5 | RH-JGEN | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 27/07/2024.

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les caractéristiques des jeunes générations
- Analyser les aspirations et les attentes des jeunes talents
- Evaluer l'adéquation de la culture d'entreprise avec les attentes des jeunes générations
- Elaborer une stratégie d'attraction pour les jeunes talents
- Mettre en place des programmes de développement et de formation adaptés aux jeunes collaborateurs
- Concevoir une stratégie de recrutement novatrice et attrayante
- Utiliser des canaux de sourcing pour attirer les jeunes talents
- Elaborer des offres de rémunération et de bénéfices adaptées aux jeunes talents
- Créer un processus d'intégration et de fidélisation pour les nouveaux collaborateurs
- Evaluer l'impact de la stratégie d'attraction sur les jeunes générations en mesurant des indicateurs clés.

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* *nous consulter pour la faisabilité en distanciel*

** *ratio variable selon le cours suivi*

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Public concerné

Responsables des ressources humaines, recruteurs, managers et toute personne impliquée dans le processus de recrutement et de gestion des talents au sein des entreprises.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Introduction à l'attraction des jeunes générations

- Présentation de l'importance de l'attraction des jeunes talents pour les entreprises
- Définition des jeunes générations et leurs caractéristiques

Comprendre les caractéristiques de la génération Z et du millénium

- Etude des traits de personnalité et des comportements de ces générations
- Analyse de leurs aspirations et de leurs attentes dans leur parcours professionnel

Analyse de la culture d'entreprise et de ses valeurs

- Evaluation de l'adéquation de la culture d'entreprise avec les attentes des jeunes générations
- Mise en place d'une stratégie pour améliorer l'attractivité de la culture d'entreprise

Mise en place d'un plan d'attraction pour les jeunes talents

- Elaboration d'un plan d'action pour attirer les jeunes talents
- Mise en place de programmes de développement et de formation pour les jeunes collaborateurs

Développer une stratégie de recrutement adaptée aux nouvelles générations

- Analyse des différences entre les stratégies de recrutement classiques et celles adaptées aux nouvelles générations
- Elaboration d'une stratégie de recrutement innovante et attractive pour les jeunes talents
- Mise en place de techniques de recrutement novatrices pour les jeunes générations
- Utilisation des canaux de sourcing pour attirer les jeunes talents

Développer des offres adaptées aux aspirations et aux attentes des jeunes générations

- Etude des aspirations et des attentes des jeunes générations
- Elaboration de packages de rémunération et de bénéfices adaptés aux jeunes talents
- Mise en place de programmes de développement et de formation pour les jeunes collaborateurs

Créer un processus d'intégration et de fidélisation pour les nouveaux collaborateurs

- Elaboration d'un processus pour intégrer et fidéliser les nouveaux collaborateurs
- Mise en place de programmes de mentorat et de parrainage pour les nouveaux collaborateurs

Evaluation de l'impact de la stratégie d'attraction sur les jeunes générations

- Evaluation de l'efficacité de la stratégie d'attraction pour les jeunes talents
- Analyse des indicateurs clés pour mesurer l'impact de la stratégie sur les jeunes générations

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Autodiagnostic*
- *Atelier collectif ou simulations basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires*
- *Atelier pratique de mise en place de la stratégie d'attraction et de fidélisation*
- *Analyse de scénarii, mises en application pratiques*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

3) Après la formation : consolider et approfondir

- Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel
- Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d’évaluation des acquis

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d’accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.