



Intégrer et manager la génération Y

PREMIÈRE PARTIE – Préambule

Chapitre 1 – Comprendre l'approche générationnelle

- I. Qu'est-ce qu'une génération ?
- II. L'ordre chronologique des générations
- III. Le concept de génération Y

Chapitre 2 – Les grandes caractéristiques de la génération Y

- I. Un rapport étroit avec les technologies de l'information et de la communication (TIC)
- II. Une culture de l'instantanéité
- III. Un apprentissage par l'action
- IV. Une quête de sens
- V. Une génération mondialisée

Chapitre 3 – « Oui mais... »

- I. « Je connais quelqu'un qui ne correspond pas au "profil" de sa génération »
- II. « Je n'appartiens pas à la génération Y, mais j'ai les mêmes attentes qu'eux »
- III. « C'est une mode, cela passera »

DEUXIÈME PARTIE – Attirer

Chapitre 4 – Attirer, est-ce bien nécessaire ?

- I. Les facteurs d'immobilisme
- II. Les enjeux liés à l'intégration des jeunes dans l'entreprise

Chapitre 5 – Sur quoi communiquer ?

- I. Les limites des approches traditionnelles
- II. Les thèmes auxquels les jeunes sont sensibles
- III. La nécessité de construire une image employeur

Chapitre 6 – Comment communiquer ?

- I. Toucher la génération Internet
- II. Les outils à disposition des entreprises

TROISIÈME PARTIE – Intégrer

Chapitre 7 – L'évolution du concept d'intégration

- I. Les idées reçues sur l'intégration des jeunes en entreprise
- II. Intégrer vs. Former

Chapitre 8 – Le recrutement, première étape d'une intégration réussie

- I. Élargir les acteurs du recrutement
- II. Adapter le contenu du processus de recrutement
- III. Optimiser la finalisation du recrutement

Chapitre 9 – Les premiers jours

- I. Un collaborateur attendu
- II. Le premier jour

Chapitre 10 – Des parcours d'intégration adaptés

- I. De nouvelles attentes à prendre en compte
- II. Quelques dispositifs innovants

QUATRIÈME PARTIE – Manager

Chapitre 11 – L'évolution de la hiérarchie

- I. Les attentes des jeunes vis-à-vis de leur manager
- II. Les conséquences pour les managers

Chapitre 12 – Les processus RH à l'épreuve de la génération Y

- I. Le débat sur la personnalisation
- II. La formation
- III. Le suivi et l'évaluation

Chapitre 13 – Gérer l'intergénérationnel

- I. Pourquoi s'intéresser aux générations dans l'entreprise ?
- II. État des lieux de la coopération générationnelle en entreprise
- III. Cinq leviers pour améliorer la coopération intergénérationnelle

