

MANAGER LA GENERATION Z –

Présentation de l'ouvrage d'Elodie Gentina

OU COMMENT LA GENERATION Z PEUT MODIFIER NOTRE MANAGEMENT

**PEUT ON DÉFINIR UNE
GÉNÉRATION Z OU PLUTÔT
PARLER D'UNE CULTURE Z ?**

De qui parle t'on?

Une communauté de 2,5 milliards de personnes nées entre 1995 et 2010.

En France elle représenterait 26 % de la population , soit environ 18 millions de personnes.

Mais attention à ne pas vouloir trop homogénéiser ; des critères socio-démographiques font émerger des différences de comportement évidentes. Et les parcours individuels ne peuvent être niés.

Donc évitons les clichés et les jugements de valeur!

**UNE GÉNÉRATION TRÈS
IMPACTÉE PAR
L'EXPÉRIENCE COVID
CORRÉLÉE A LA
DIFFICULTÉ DE SE
PROJETER DANS
L'AVENIR**

- Sentiment de s'être fait volé deux ans de leur vie .
- Freins à la prise d'autonomie durant la crise sanitaire
- En 2022 un sondage de l'institut Montaigne montre qu'un jeune sur deux souffre d'isolement
- Un baromètre de 2021 montre que 35 % des 18/30 ans se projettent seulement à court terme, 37% se projettent dans un avenir de 3 à 5 ans . Seuls 15 % envisagent des projets à plus long terme et 12 % ne se prononcent pas

QUELQUES AUTRES CARACTÉRISTIQUES

- L'immédiateté / slashing.
- Interconnexion par la multiplication des réseaux sociaux- importance du digital
- Lien à l'autorité différent
- Notion de tribalisme ; engagement plus social, collaboratif; besoin d'appartenance sociale
- Inventivité - notion de co-crédation de valeur -
- Hédonisme , bonheur immédiat – ce qui amène une mutation de la place du travail dans leur vie- recherche d'un équilibre de vie immédiat professionnel et personnel
- Ethique, valeurs, transition écologique et sociale

LA GENERATION Z FACE À L'AUTORITÉ

Le Z ne reconnaît plus l'antériorité et l'expérience des parents/plus anciens que lui comme des valeurs sûres et conteste leur autorité.

Cela nous amène plutôt à une crise de la crédibilité des porteurs d'autorité que de l'autorité elle-même.

Importance de la transformation digitale et d'Internet dans la recherche de la connaissance .

LA GENERATION Z FACE À L'AUTORITÉ

Comment dans l'entreprise s'adapter aux nouvelles attentes du Z ?

L'autorité n'est plus statutaire, elle est relationnelle. Elle s'appuiera sur la cohérence entre le Dire et le Faire. Elle va être reconnue à celui/celle qui saura partager et transformer la connaissance , et non à celui/celle qui possède le savoir.

Importance de la transformation digitale et d'Internet dans la recherche de la connaissance .

Comment prendre en compte le rôle des réseaux sociaux et l'appétence pour le digital dans nos procédures de recrutement et d'accompagnement vers la sortie ?

LA GENERATION Z FACE À L'AUTORITÉ

Pour attirer les jeunes vers nos structures :

- Modalités de recrutement différentes : snapchat, Tiktok, recrutement affinitaire, vidéos courtes(employeur/candidat), chatbots, utilisation de QR-Codes

MAIS AUSSI

- Mettre en avant nos valeurs et nos politiques de RSE : égalité hommes/femmes- inclusion des personnes handicapées – développement durable...
- Travailler sur la flexibilité des horaires de travail

Accompagner les départs des salariés

LE RAPPORT AU BONHEUR DU Z DANS L'ENTREPRISE

- ▶ Le rapport au travail se transforme : on passe d'un engagement inconditionnel en référence aux générations précédentes à un engagement affectif et choisi
- ▶ Les jeunes ont une conception polycentrique de l'existence organisée autour de divers centres : le travail, la famille, les amis, les loisirs
- ▶ Pour attirer les Z, l'entreprise doit travailler sur le bien-être des collaborateurs, comme le temps de travail, l'aménagement de ses locaux ...

LE RAPPORT AU BONHEUR DU Z DANS L'ENTREPRISE

- ▶ Les Z privilégient leur santé mentale
- ▶ Les Z attachent une importance particulière à la reconnaissance existentielle plaçant l'écoute, l'aide et la confiance de leurs managers en priorité de leurs attentes

**MAIS UN SENTIMENT DE BONHEUR
PRÉSENT ET UNE ENVIE DE FAIRE ET
DE S'ENGAGER**

QUESTIONS DE MANAGEMENT

- Importance des soft skills : les 4 C : créativité- esprit critique- communication – collaboration
- Le manager doit développer ces compétences là pour « *avoir un meilleur alignement avec lui-même et son environnement* »
- Reconnaître le droit à l'erreur
- Mettre en œuvre un cadre de sécurité psychologique reposant sur trois techniques précises : l'art de l'inclusion / l'économie de la reconnaissance/ l'ouverture (apprendre à concilier faiblesse et force)

NOUS LAISSER BOUSCULER PAR LEURS APPÉTENCES

**Impliquer les jeunes dans les
modes d'organisation , dans la
réflexion sur l'innovation, sur
la RSE , sur l'utilisation des
réseaux sociaux , dans la
gouvernance**

Exemple de Shadow comex

Réflexion sur des horaires
plus flexibles, la semaine de
4 jours , la procédure de la
prise des congés