

COMMENT MANAGER LES NOUVELLES GÉNÉRATIONS ?



On a qu'une vie, il faut en profiter !

L'arrivée sur le marché du travail de la génération "Z", précédée de celle des "Y", laisse parfois les chefs d'entreprise quelque peu désarmés sur les méthodes de management à utiliser face à des générations dont les motivations et les comportements les déroutent. Décryptage ...

Qui sont ils ?

La génération des "Y" est née entre 1980 et 1995. Ils sont aujourd'hui trentenaires et représentent 20% de la population. Les "Z", nés à partir de 1995, commencent à arriver sur le marché du travail et en 2020, ils représenteront 35% de la population active.

Pour ces générations et contrairement à leurs aînés, leur objectif n'est plus de réussir dans la vie mais de réussir sa vie. Fort de ce constat, si la carrière professionnelle des "Y" reste importante, elle n'est plus leur seule priorité, elle reste juste un moyen d'atteindre l'épanouissement personnel recherché.

Si les travailleurs issus de la génération "Y" sont plus souvent fatigués qu'à leur tour, pessimistes, impatientes, connectés et très informés, ils ont aussi des valeurs comme la solidarité, l'intégrité, la liberté d'expression, la responsabilité. On les appelle la génération "why". Ils ont besoin de connaître le "pourquoi" de ce qu'ils font. Ils vivent dans l'instant présent et la retraite ne fait pas partie de leurs préoccupations. La génération suivante, les "Z", s'ennuie rapidement. Ils se dispersent beaucoup, éprouvent le besoin de changer souvent et sont zappeurs. Ils n'aiment pas la hiérarchie et travaillent mieux sur un mode de management horizontal plutôt que pyramidal. Ils ont de l'avance grâce à leur aisance avec les outils numériques. Ils sont connectés, au fait de l'information, à l'aise avec les technologies. C'est la première génération à apprendre quelque chose à ses parents. Les "Z" n'ont pas peur de la "crise", ils sont nés avec. Aussi, ils sont à l'aise avec la précarité, le cumul de jobs et

ont l'esprit créateur d'entreprise. A côté de cela, leur côté émotif fait qu'ils ont besoin d'être rassurés, de dialoguer, d'être écoutés.

Comment les manager ?

Manager c'est faire aboutir des projets par l'intermédiaire d'autres personnes. Il faut donc pour cela que les relations avec les salariés soient optimales. Il faut par ailleurs garder à l'esprit que 50% des départs des jeunes des entreprises sont liés à la relation avec le chef d'entreprise. Aussi, il est une règle d'or : définir dès le départ les règles du jeu en vigueur dans l'entreprise et ne pas oublier que ces dernières s'appliquent également au chef d'entreprise. Cette génération est très sensible à la justice et au modèle par l'exemple. Les règles (horaires, accès réseaux sociaux, comportements/clients, hygiène et sécurité,...) doivent être "non négociables", respectées par tous et expliquées. Autre élément important, il faut donner un sens à leur travail. Ils sont prêts à donner le meilleur d'eux-mêmes s'ils sont motivés et pour cela ils veulent savoir pourquoi ils font les choses. Ils ne veulent pas être traités comme des êtres productifs mais comme des êtres humains.

Toutes les recettes qui ont fonctionné avec les générations précédentes ne sont plus adaptables aux "Y" et "Z". Gagner plus, faire carrière, avoir un CDI... ne les intéressent plus de la même manière.

Le management horizontal obtient leur adhésion : écoute et attention du chef d'entreprise. Ils souhaitent être traités d'égal à égal, le boss n'est pas tout puissant. Ils veulent travailler de manière créative. Le chef d'entreprise doit pouvoir s'appuyer sur eux sans préjugés.

Ils seront plus productifs si on leur donne des objectifs et si on leur laisse de l'autonomie. De la même façon, leur vie consacrée à leurs loisirs étant très importante à leurs yeux, être souple dans l'aménagement de leur temps de travail peut être une solution. Cette génération qui

s'ennuie vite sera plus motivée si on lui confie régulièrement de nouvelles missions et des missions ponctuelles. Elle espère des relations honnêtes et un feedback immédiat quant à ses performances et ses compétences. Ce qu'il est important de se rappeler : ces générations ne se manager plus du tout comme les précédentes. Il ne faut pas espérer les changer et les intégrer de force dans les anciens schémas. Il faut savoir s'appuyer sur leurs qualités et en tirer parti pour faire grandir les entreprises. ■

Cet article a été réalisé à partir de la formation "Manager les jeunes générations" animée par **Philippe Renville** à l'OGA Atlantic le 22 janvier 2018.

Des ressources supplémentaires pour :

- Mieux comprendre la génération Y : http://www.huffingtonpost.fr/michael-dias/pourquoi-la-generation-y-est-elle-en-train-de-demissionner_a_21648282/

- Le management selon les générations : <https://entreprise-environnement.org/generations-x-y-z-comment-les-manager/>

Les éléments Essentiels à adopter

- Favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle des salariés.
- Chasser la monotonie en exploitant leur créativité.
- Se rendre accessible et communiquer.
- Poser les règles du jeu et les respecter soi-même (principe du égal à égal).

Pour les recruter

- Recruter sans le CV.
- Rechercher en priorité des jeunes motivés.
- Recruter celui qui veut et pas celui qui peut.
- Proposer une expérience de vie et non un emploi.