

# La "Pause RH"

**MANAGER  
LA GENERATION Z**

CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT  
CENTRE-VAL DE LOIRE

 [www.cma-cvl.fr](http://www.cma-cvl.fr)



Chambre  
de **Métiers**  
et de l'**Artisanat**

CENTRE-VAL DE LOIRE

# Manager la génération Z

Les jeunes de la nouvelle génération, ils Z'arrivent sur le marché du travail !

## ➤ LA GÉNÉRATION Z ? QUESAKO ?

Du haut de leurs 20 ans, **les jeunes de la génération Z** arrivent sur le **marché du travail** et **représentent déjà 20% des actifs** ! Certaines entreprises ont donc **4 générations différentes sur un même lieu de travail**. Il devient alors important, comme gestionnaire, de comprendre ces nouveaux venus.

## ➤ DIFFÉRENCES ENTRE LES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS :

	GÉNÉRATION X	GÉNÉRATION Y	GÉNÉRATION Z
Année de naissance	1965-1980	1980-1995	1995-2010
Ce qu'il recherche au travail	Sécurité et stabilité	Liberté et flexibilité	Équilibre travail famille
Appareil de prédilection	Ordinateur portable	Tablette et téléphone	Téléphone
Moyen de communication privilégié	Texto	En ligne et mobile	Vidéo
Trait caractéristique	Loyal	Entrepreneur	Multitâches
Perception de l'autorité	Respectueux	Politesse	Communication
Style de leadership qui lui correspond	Compétence	Rassemblement	Dialogue
Ce qui compte le plus	Statut social	Expérience (voyage, etc.)	Réalité, recherche de la vérité

## ➤ COMMENT MANAGER LA GÉNÉRATION Z ?

**Comprendre le management de la génération Z** ne peut s'envisager qu'avec la lecture des enjeux actuels. Ces jeunes ne sont pas des empêcheurs de tourner en rond mais **des acteurs clés du changement** ! Après une phase d'intégration réussie (capitale pour la fidélisation), le manager doit être en mesure de répondre à leurs attentes dans **un contrat gagnant-gagnant**. Leur niveau d'exigence est à la hauteur de ce qu'ils sont capables d'apporter sur **le plan individuel et collectif**.

**1. PILOTER DES MISSIONS** : il est important de permettre à la jeune personne de trouver pleinement sa place dans l'organisation : qui fait quoi au sein de l'équipe ? les objectifs à atteindre, la délégation accordée, définir clairement les règles du jeu et la pratique du contrôle.

**2. ORGANISATION DU TRAVAIL** : utiliser la force de motrice de ces jeunes dans l'architecture des espaces de dialogues, l'utilisation des outils collaboratifs, le management à distance et le télétravail. Le feed back régulier est à privilégier, il favorise l'autoévaluation et se démarque de l'information descendante.

**3- ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL** : développer une relation de confiance et une proximité relationnelle qui favorise la prise de recul, l'autonomie et l'envie de faire progresser ses performances. La confiance est la clé de voute de l'engagement et de l'autonomie et elle se nourrit de réciprocité.

**4- LA REGULATION DES CONFLITS ET TENSIONS** : repérer au quotidien les signaux d'alerte pour prévenir les risques de tension et gérer les conflits tant sur le plan individuel que collectif.

**5- COLLABORATION ENTRE LES GENERATIONS** : stimuler la dynamique de fonctionnement d'une équipe intergénérationnelle pour accroître sa maturité et développer sa capacité à travailler ensemble. Les jeunes de la nouvelle génération regorgent de ressources et peuvent apporter beaucoup, alors n'hésitez plus à les compter parmi vos effectifs !

Contactez un conseiller :

✉ [conseils-rh@cma-cvl.fr](mailto:conseils-rh@cma-cvl.fr)

🌐 [www.cma-cvl.fr](http://www.cma-cvl.fr)



## ➤ LES CARACTÉRISTIQUES DE LA GÉNÉRATION Z (NES ENTRE 1995 ET 2010)

Voici quelques notions de base pour mieux comprendre comment fonctionnent les jeunes de la génération Z :

- Ils n'ont jamais connu la vie sans connexion réseau.
- Ils sont soudés à leur téléphone (encore plus que la génération Y) mais privilégient les discussions en personne au travail.
- Ils tiennent plus à leur vie privée que les Y (qui publient presque tout partout). Les Z utilisent des réseaux avec des cercles fermés et une portée limitée dans le temps. Ils sont beaucoup plus sélectifs dans ce qu'ils partagent.
- Ce sont des « dialogueurs » : ils évitent la confrontation et utilisent le dialogue pour comprendre les différentes réalités qui les entourent.
- L'honnêteté et la transparence sont des valeurs fondamentales pour eux.
- Ils sont éduqués, réalistes, pragmatiques et polyvalents.
- Ils sont sensibles à l'environnement et inquiets pour la survie de l'espèce

## ➤ QUELLES SONT LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION Z ?

Pour la génération Z, la **valeur du plaisir occupe une place centrale dans la vision du travail**. Viennent ensuite la santé, le bien-être au travail et l'équilibre travail-vie personnelle. Pour réussir à s'adapter à l'arrivée de la génération Z au travail, **il est essentiel d'offrir des postes qui répondent à ces valeurs**.

## ➤ COMMENT MOTIVER LA GÉNÉRATION Z AU TRAVAIL ?

En intégrant **ces valeurs importantes**, et en répondant à leurs attentes à travers vos pratiques d'entreprise, vous aurez un impact immédiat sur la **motivation des employés de la génération Z**. Voici quelques exemples concrets de mesures à mettre en place en ce sens.

**1. DONNER DES POSSIBILITÉS D'AVANCEMENT:** la possibilité d'avancement serait le principal facteur de fidélisation des employés pour la génération Z. Plus qu'une augmentation de salaire, c'est la possibilité de tracer leur propre chemin dans votre entreprise qui les motive. Tracez leur avenir avec eux, pas pour eux : ils veulent participer au cheminement. Ils développeront leur loyauté si vous leur offrez un milieu de travail qui favorise leur bien-être et de la reconnaissance.

**2. SUIVRE LA CADENCE TECHNOLOGIQUE:** pour un membre de la génération Z, un bon réseau sans fil fait partie des critères de sélection pour un emploi. Et toutes les technologies que vous utilisez, appareils comme applications, sont importantes pour eux. Plutôt que d'imposer vos (vieilles) méthodes, demandez-leur conseil sur les meilleurs outils pour votre entreprise. Vous en sortirez gagnant.

**3. COMMUNIQUER EN TOUTE TRANSPARENCE:** la génération Z communique sans cesse et a un grand sens de la communauté. Soyez le plus transparent possible avec eux et ouvrez le dialogue. Les communications classiques d'entreprise (sens unique de la direction vers les employés) ne les toucheront pas efficacement. L'ouverture et la reconnaissance sont des façons privilégiées de créer une bonne relation avec eux.

**4. PRÉVOIR DES MOMENTS POUR LA CRITIQUE DANS LES DEUX SENS:** parce qu'ils aiment que le dialogue soit ouvert avec leurs supérieurs, mais aussi avec leurs collègues, les périodes d'échanges sont à privilégier. Qu'elles soient formelles (réunions de rétroaction, évaluations, etc.) ou informelles (pratique de sport, jogging en équipe, etc.), elles permettront d'échanger et d'évoluer ensemble à travers les réussites ou les défis.

**5. METTRE LEURS COMPÉTENCES EN VALEUR ET À CONTRIBUTION:** vous savez qu'un membre de votre équipe excelle pour faire des présentations ? Aime donner de la formation ? Faire du montage vidéo ? Est très bon pour recruter des employés ? Servez-vous des forces de votre équipe ! Les représentants de la génération Z ont beaucoup de talents et de compétences diversifiées. Ils sont autodidactes grâce aux tutoriels sur le web, et vous pourriez être surpris de l'apport de leurs talents cachés.

**6. METTRE LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS EN PRIORITÉ:** les travailleurs de la génération Z s'attendent aussi à ce que le milieu de travail soit un endroit agréable, humain, et que leur employeur se soucie de leur bien-être. En ce sens, la mise en place de programmes, d'activités ou d'une salle de pause aménagée devrait être considérée, afin de leur offrir un milieu de travail qui répond à leurs attentes et correspond à leur valeur. Prévoir des activités (karting, acrobranche, canoë, Escape Game...) en dehors des heures de travail peut avoir un grand impact sur la motivation et la fidélisation de cette génération. (Pratiquer une activité physique avec un supérieur écrase la pyramide hiérarchique et les communications à sens unique)

Contactez un conseiller :

✉ [conseils-rh@cma-cvl.fr](mailto:conseils-rh@cma-cvl.fr)

🌐 [www.cma-cvl.fr](http://www.cma-cvl.fr)