

M7 — Intergénérationnel

Un carnet pour s'entraîner, s'auto-évaluer et passer à l'action — pas pour relire le cours.

Ce cahier vous accompagne pour adapter votre management aux générations Y et Z. Écrivez directement vos réflexions et applications concrètes.

1 Grille générationnelle comme outil de dialogue

RAPPEL Les générations sont des cohortes partageant des expériences formatrices qui créent des attentes divergentes au travail. Utilisez cette grille pour le dialogue, pas pour étiqueter.

À rédiger 1

Identifiez une situation récente où une différence générationnelle a influencé une interaction dans votre équipe. Décrivez les faits et analysez l'impact sur la collaboration.

POUR ALLER PLUS LOIN — RÉFLEXION

- Comment pourriez-vous aborder différemment cette situation en utilisant la compréhension générationnelle comme grille de dialogue?
- Quels préjugés ou étiquetages générationnels devez-vous éviter dans votre management?

2 Attentes fondamentales des générations Y et Z

RAPPEL Y et Z partagent quatre attentes clés: sens au travail (89% des Gen Z), transparence, feedback continu (65% des employés en veulent plus) et communication multi-canal.

Auto-diagnostic 1

Choisissez un collaborateur Y ou Z de votre équipe. Évaluez dans quelle mesure vous répondez actuellement à ses quatre attentes fondamentales.

- ☐ Je lui explique le 'pourquoi' derrière ses tâches (sens)
- ☐ Je communique ouvertement sur les défis et décisions (transparence)
- ☐ Je lui donne des retours fréquents et spécifiques (feedback continu)
- ☐ J'adapte mes canaux de communication selon le message (multi-canal)

À rédiger 2

Rédigez un message expliquant à ce collaborateur comment sa mission contribue concrètement à la protection du client et à la réputation d'Efektiv.

POUR ALLER PLUS LOIN — RÉFLEXION

- Quelle est la principale attente non satisfaite de ce collaborateur et comment pourriez-vous y répondre?
- Comment pourriez-vous adapter votre communication multi-canal selon les situations (chat, visio, face-à-face, email)?

3

Adaptation des 5 outils Efektiv aux Y/Z

RAPPEL Les 5 outils (SCORE, Feedback minute, DESC, E=MC², Niveaux d'autonomie) s'adaptent par la flexibilité, la personnalisation et la communication ouverte, sans les réinventer.

À planifier 1

Sélectionnez un des 5 outils Efektiv que vous utilisez régulièrement. Décrivez comment vous allez l'adapter pour un collaborateur Y ou Z spécifique lors de votre prochain échange.

À rédiger 2

Pour l'outil Niveaux d'autonomie avec un Y/Z, définissez clairement les limites, ressources et points de contrôle pour éviter que l'autonomie devienne de l'anxiété.

POUR ALLER PLUS LOIN — RÉFLEXION

- Comment votre posture managériale doit-elle évoluer vers celle d'un facilitateur qui guide plutôt que dirige?
- Quelle expérimentation pourriez-vous mener pour personnaliser votre approche avec un collaborateur habitué aux outils collaboratifs et à l'IA?



Mon plan d'action

MON ENGAGEMENT Définissez 3 engagements concrets pour adapter votre management aux générations Y et Z de votre équipe:

QUOI	COMMENT	QUAND