

M7 — Intergénérationnel

Quelle situation appelle quel réflexe — repère le signal faible avant qu'il devienne fort.

Résistance / Incompréhension générationnelle

Collaborateur Y/Z qui contourne les processus établis

SIGNAL FAIBLE

Tu observes des questions répétées sur le 'pourquoi' des procédures, des suggestions d'outils non autorisés

SIGNAL FORT

62% de ton équipe utilise des outils IA non autorisés, les processus sont systématiquement questionnés

G.3 Adapter les 5 outils aux générations Y/Z · Les Y/Z ont besoin de comprendre le sens avant d'adhérer aux méthodes

- Expliquer le 'pourquoi' derrière chaque procédure avec l'impact client
- Co-construire des solutions en intégrant leurs suggestions d'amélioration

Équipe multigénérationnelle avec tensions sur les méthodes de travail

SIGNAL FAIBLE

Tu notes des remarques sur les différences d'approche entre 'anciens' et 'nouveaux'

SIGNAL FORT

Conflits ouverts entre Boomers/X valorisant la hiérarchie et Y/Z cherchant l'autonomie

G.1 Cadre — 4 générations au travail · Comprendre les repères générationnels permet de décrypter les comportements et d'anticiper les frictions

- Identifier les expériences formatrices de chaque génération dans ton équipe
- Utiliser cette grille comme outil de dialogue, pas d'étiquetage

Démotivation / Perte de sens

Collaborateur Y/Z qui perd en engagement malgré de bonnes performances

SIGNAL FAIBLE

Tu remarques moins d'initiatives, des questions sur l'impact de son travail

SIGNAL FORT

Baisse de motivation visible, remise en question de son poste, 89% des Gen Z considèrent le sens comme clé

G.2 Repères Y/Z — attentes & spécificités • Les Y/Z ont un besoin fondamental de sens au travail pour maintenir leur engagement

- Expliquer comment la gestion d'un dossier sinistre contribue à la protection du client
- Impliquer dans des projets à impact visible sur l'amélioration des processus

Équipe Y/Z en difficulté psychologique impactant la performance

SIGNAL FAIBLE

Tu observes plus d'absences courtes, des signes de stress chez les moins de 30 ans

SIGNAL FORT

26% de tes collaborateurs ont un état psychologique bloquant le travail

G.2 Repères Y/Z — attentes & spécificités • La santé mentale est une préoccupation majeure des jeunes générations qui impacte directement leur performance

- Être attentif aux signaux de bien-être de tes collaborateurs Y/Z
- Adapter la charge et offrir plus de transparence sur les décisions

Communication / Feedback inadapté

Collaborateur Y/Z qui ne réagit pas aux feedbacks annuels classiques

SIGNAL FAIBLE

Tu constates peu de réaction lors des entretiens formels, des demandes de points plus fréquents

SIGNAL FORT

Aucune amélioration malgré les retours, 65% des employés veulent plus de feedback

G.3 Adapter les 5 outils aux générations Y/Z • Les Y/Z attendent un feedback continu et une reconnaissance immédiate, pas seulement annuelle

- Envoyer un Feedback minute rapide par chat après une réunion client réussie
- Privilégier la fréquence et souligner des points précis du SCORE

Manager transverse face à des pairs Y/Z qui questionnent sa légitimité

SIGNAL FAIBLE

Tu sens des résistances subtiles, des demandes de justification de tes décisions

SIGNAL FORT

Remise en cause ouverte de ton autorité, difficultés à faire adhérer aux priorités

G.2 Repères Y/Z — attentes & spécificités · Les Y/Z exigent transparence et clarté des décisions pour accepter l'influence sans lien hiérarchique

- Communiquer ouvertement sur les défis et objectifs comme le CA à 27 M€
- Expliquer le 'pourquoi' derrière chaque décision transverse

Délégation / Autonomie générationnelle

Collaborateur Gen Z qui veut de l'autonomie mais manque de cadre

SIGNAL FAIBLE

Tu observes des initiatives intéressantes mais parfois hors cadre, des demandes d'autonomie

SIGNAL FORT

Erreurs par manque de cadre, anxiété face à l'autonomie donnée trop rapidement

G.3 Adapter les 5 outils aux générations Y/Z · Les Z valorisent l'autonomie mais ont besoin d'un cadre clair pour que l'autonomie ne devienne pas de l'anxiété

- Définir clairement les limites, ressources et points de contrôle
- Accompagner la montée en compétence comme donner les clés d'une voiture avec le code de la route

Équipe mixte Boomers/X et Y/Z avec des attentes d'autonomie divergentes

SIGNAL FAIBLE

Tu notes des tensions sur le niveau de supervision souhaité par chacun

SIGNAL FORT

Les Boomers/X se sentent délaissés tandis que les Y/Z trouvent le management trop directif

G.1 Cadre — 4 générations au travail · Les Boomers valorisent la hiérarchie tandis que les Y/Z recherchent l'autonomie, nécessitant une approche différenciée

- Adapter le niveau de supervision selon les attentes générationnelles
- Maintenir un suivi structuré pour les Boomers/X et plus d'autonomie pour les Y/Z

Évolution culturelle / Transformation

Diffusion d'une culture managériale adaptée aux nouvelles générations

SIGNAL FAIBLE

Tu constates des écarts de pratiques managériales entre sites selon la composition générationnelle

SIGNAL FORT

Turnover élevé des Y/Z sur certains sites, difficultés de recrutement des jeunes talents

G.3 Adapter les 5 outils aux générations Y/Z · La transformation culturelle nécessite d'adapter les pratiques managériales aux attentes des nouvelles générations majoritaires

- Développer une posture de manager facilitateur donnant du sens
- Expérimenter des approches personnalisées et agiles basées sur l'écoute

Jeune diplômé Bac+5 prêt à renoncer au télétravail mais qui décroche

SIGNAL FAIBLE

Tu observes une baisse d'engagement malgré sa présence physique au bureau

SIGNAL FORT

Questionnements sur son avenir dans l'entreprise, perte de motivation visible

G.3 Adapter les 5 outils aux générations Y/Z · Il faut donner du sens à la présence au bureau et créer un environnement stimulant pour les jeunes talents

- Expliquer la valeur ajoutée de sa présence physique pour l'équipe et les clients
- Créer des opportunités d'expérimentation et accepter le droit à l'erreur