

Manager les 4 générations au travail

Adapter posture et outils aux attentes Y/Z

L'ESSENTIEL

Grille de dialogue

Les générations sont un outil pour mieux communiquer, pas pour étiqueter les individus

Sens au travail

89% des Gen Z considèrent le sens au travail comme clé de motivation



Feedback continu

Les Y/Z attendent un retour fréquent et spécifique, pas seulement annuel

Communication multi-canal

Adapter le canal au message: chat, visio, face-à-face selon le contexte

Manager facilitateur

Accompagner, donner du sens et créer un environnement stimulant plutôt que diriger

LA DÉMARCHE, PAS À PAS

1

Identifier les générations

Repérer Boomers (loyauté/hiérarchie), X (autonomie/équilibre), Y (sens/feedback), Z (impact/digital)

2

Expliquer le pourquoi

Donner du sens à chaque tâche en expliquant l'impact concret sur l'entreprise et les clients

3

Adapter les outils

Moduler SCORE, Feedback minute, DESC, $E=MC^2$, Niveaux d'autonomie selon les attentes générationnelles

4

Personnaliser l'approche

Ajuster fréquence, canal et style selon l'individu, pas seulement sa génération

5

Co-construire les solutions

Impliquer les collaborateurs dans la résolution de problèmes et l'amélioration des processus

CONSEILS & PIÈGES

CONSEILS

- Utilisez le feedback minute après chaque réunion client pour reconnaissance immédiate
- Clarifiez le cadre d'autonomie: limites, ressources et points de contrôle définis
- Privilégiez la transparence sur les décisions et les défis de l'entreprise
- Expérimentez différents canaux: Teams pour updates, face-à-face pour recadrage

ERREURS FRÉQUENTES

- Étiqueter un collaborateur selon sa génération au lieu d'adapter son approche
- Attendre l'entretien annuel pour donner du feedback aux jeunes générations
- Appliquer les outils de façon rigide sans personnalisation selon les attentes