Génération Z : comment manager le futur ?

30/03/2015 à 8h00

Nous avons vu qui était et ce que voulait la génération Z, impulsive, digitale et nomade. La question qui se pose maintenant est : comment accueillir ces futurs employés sur le marché du travail ? Comment gérer les travailleurs du futur ? Frontières floutées, polyvalence démesurée et culture du partage, voici un article pour tout savoir sur les façons de manager les moins de 20 ans.



Un encadrement différent

Manager la génération Z va demander des améliorations au niveau du management. Ceux quasiment nés avec un smartphone à la main vont être plus coriaces à dompter que la génération Y…

Désinhibés, les moins de 20 ans n'hésiteront pas à remettre en cause ou à poser des questions, que ce soit lors de formations ou pour leur premier emploi. Avec Google dans la poche et un réseau dense, le jeune Z profitera à fond de l'apprentissage en ligne : le sens du savoir a, depuis quelques années, radicalement changé. Online, tout-puissant, il supplante les formateurs. Le net se trouve un niveau au-dessus des boss, des collègues… il y a tout Internet pour comprendre un sujet ou une question, alors pourquoi demander, lorsqu'on pourra trouver par soi-même ?

> ***Le point de vue personnel ainsi que la capacité à assimiler des connaissances via le web prendront le pas sur l'encadrement d'entreprise ou l'environnement personnel. Les Z possèdent ce mode de fonctionnement inné… il s'agit tout simplement de leur ADN comportemental.***

La différence entre les Y et les Z est notable : ces derniers ne tarderont pas à s'en aller si la situation devient trop tendue (patron tyrannique, surchage de travail, environnement désastreux…) Les Y, eux, plus libérés que leurs aînés mais moins impulsifs que leurs cadets, sont encore une bonne partie à rester, ou à se forcer. Les doutes qui enchaînaient les Y seront définitivement envolés avec la naissance de cette génération. Que signifie l'entrée de ces digital natives dans le monde du travail ?

Des frontières floues

La délimitation de la vie privée et professionnelle n'est pas tranchée pour les jeunes de la génération Z. Textos à 1h du matin, chat avec son boss, check des mails pros en rentrant de soirée, les habitudes de vie personnelle et de travail seront mélangées. Si les leaders d'aujourd'hui souhaitent s'adapter aux nouvelles recrues, fini les envois papier ou les réunions pour ne rien dire ! La structure pyramidale, hiérarchique n'a plus sa place : le temps d'un organigramme statique est

révolu. Les Z ne rentreront pas dans les normes de l'entreprise telles qu'on les comprend encore, le « métro-boulot-dodo » : non merci ! La notion de temps sera également divergente des X ou Y : en 1h de réunion, le monde a changé, de nouveaux concepts sont nés et le Z (qui a le FOMO « Fear Of Missing Out ») se sentira déjà en retard. Ici, l'échelle est de l'ordre de la nano-seconde.

> ***Le jeune connecté sera donc incompatible avec le statisme d'un grand groupe ou l'inertie hiérarchique, en future collaboration avec des collègues incapables d'être autonomes sans l'accord du N+1…***

Une polyvalence redoutable

Les Z sont polyvalents, utilisant le numérique car naturellement doués pour. Pour leur premier emploi, ils cherchent de la nouveauté et de la mobilité : le modèle freelance peut être une voie possible pour eux. Cependant cette notion sera à revoir, car la génération Z va également bousculer ce paradigme en l'optimisant. Les entreprises devront travailler avec des cellules organiques structurées, très efficaces et réactives. Les moins de 20 ans ne vont pas seulement débouler dans le marché du travail, mais le repenser totalement, et recréer un microcosme qui n'appartiendra qu'à eux… attention les yeux !

> ***Concrètement, cette organisation du futur sera : organique, structurée et souple, avec un mélange de respect des valeurs et savoirs, basé sur le moment et non sur le parcours (exit la dictature des diplômes), ainsi qu'une association d'intelligence collective pour répondre à des problématiques qui dépassent la capacité d'un seul individu. En résumé, les grands groupes devront s'adapter et être capables de comprendre, à défaut de passer à côté des talents de demain.***

Managers souples pour jeunes dispersés

Les Z cherchent véritablement à s'attacher à l'entreprise et à donner le meilleur d'eux-mêmes. Mais si entrée dans une société il y a, l'implication doit être présente. Car le Z ne fera pas son job correctement s'il ne sent pas investi et porté par les valeurs de l'entreprise. Le bon vieux donnant-donnant, réservé aux privilégiés ou aux expérimentés s'immisce dans les valeurs du jeune diplômé.

L'harmonie pour un manager ? Etre force de proposition tout en restant intraitable sur des points qui semblent essentiels à chacun. Cependant, il est quasi-indispensable de faire des concessions pour des avantages évidents : modernité, regard neuf et de nouvelles compétences indéniables, tel que la pratique de l'inbound marketing, qui est une méthode de travail plus naturelle pour eux que pour les adeptes des anciens modes de communication. SMO, emailing, webinar, autant d'outils qu'ils savent maîtriser.

> ***La vie professionnelle optimale d'un Z est peut-être une start-up avec une bonne ambiance de travail où on laisse la créativité s'exprimer, avec des libertés autorisées (le casque pour la musique, les vêtements plus casual, le smartphone en réunion…). Attention à leur point faible : les tâches de longue durée. Le digital amène à la dispersion des idées et, fatalement, à un manque d'attention. Au boss, dans ce cas, de faire preuve d'un peu plus de poigne pour recadrer.***

Une culture du partage et de l'émotion

Les RH auront du pain sur la planche : recruter des Z, ce sera jongler avec les exigences des managers tout en intégrant leurs différences à la société. Néanmoins, ceux nés dans les années 90 ont développés une culture à la fois digitale et de partage. N'oublions pas que les adeptes du collectif, de l'entraide et du crowdfunding, ce sont eux ! N'hésitons pas alors à encourager cette facette des Z, pleine de bons

sentiments et qui privilégie une hiérarchie tout en horizontalité. L'émotion joue également un rôle assez important : attachement à l'entreprise, aux employés et au manager, tout cela participe au bon déroulement de la vie professionnelle d'un jeune Z.

> ***Esprit entrepreunarial, purs slasheurs, dispersés, ultra-connectés, les adjectifs ne manquent pas pour qualifier la génération Z. Didier Pitelet dans son livre « Le prix de la confiance » les appelle même « la génération mutante »… Elle débarque dans les entreprises et se propose d'être la voie du changement ! La suivrez-vous ?***

Pim-Bim