

AIDE-MÉMOIRE

Le gestionnaire-leader doit :

- Gérer son temps différemment
- Avoir une gestion adaptée
- Être à l'écoute des nouveaux besoins
- Utiliser sa pleine marge de manœuvre
- ...

CONTEXTE



Les générations Z (1995-2010) et Alpha (après 2010) **dominent la population mondiale** (46 %)



Les jeunes recrues se heurtent à des **cadres institutionnels hérités du passé** qui compromettent leur autonomie, leurs compétences et leurs interactions sociales



Les gestionnaires composent avec un environnement de plus en plus axé **sur la performance et la rapidité d'exécution**



Insatisfactions importantes à l'égard des **pratiques traditionnelles** d'évaluation et de gestion de la performance



Ces pratiques traditionnelles ne répondent plus **aux besoins des nouvelles générations** de travailleurs



Les organisations doivent **se réinventer et proposer un environnement de travail** adapté à la nouvelle réalité du marché du travail

PROFIL DES JEUNES GÉNÉRATIONS

Évolution dans un contexte :

- saturé d'informations
- omniprésence des technologies

Menant à :

Diminution du sens critique

Augmentation de l'anxiété

Augmentation des comportements antisociaux et isolement

Forces des jeunes générations

Capacité à naviguer dans le monde numérique

Curiosité

Adaptabilité

Ouverture à la diversité

PISTES DE SOLUTION

-

POSTURE DE GESTION

Aurélie

- Prévisibilité
- Lui laisser le contrôle dans ses actions
- Donner droit à l'erreur
- Proposer des échéances adaptées
- Utiliser des méthodes pour gérer le stress
- Offrir un cadre structuré et prévisible
- Créer un environnement sécurisant
- Donner une rétroaction constructive et fréquente, en privé plutôt qu'en groupe
- **Fractionner les tâches et réduire l'effet montagne**
- **Encourager des stratégies de régulation de stress (respiration, pause active, technique de concentration)**
- Valoriser les efforts, non seulement les résultats finaux
- Établir des attentes réalistes
- Travailler avec une feuille de route quotidienne et avec des priorités
- **Tenir de courtes rencontres de validation (15-30 min/semaine)**

Anxiété



Nathan

- Donner du sens de ses actions
- Le sensibiliser aux conséquences de son attitude
- L'accompagner dans certaines situations demandant des interactions sociales
- Comprendre et accepter son fonctionnement personnel
- **Favoriser son mode de communication préféré**
- Permettre d'interagir par écrit ou « chat » pour certaines communications
- **Réduire le nombre et la durée des réunions**
- Proposer des interactions à petite échelle
- Offrir un espace de travail calme
- **Utiliser des ordres du jour lors des rencontres (évite le stress social)**
- Offrir une rétroaction rapide, concise, sur un ton non hiérarchique
- **Respecter l'introversion et valoriser ses forces**
- Établir des attentes mesurables, fixer des dates de suivi
- Offrir du coaching personnalisé

Asocial



Utiliser des aide-mémoires

Laisser le choix des moyens

Maxim

- Donner des consignes l'obligeant à valider ses sources
- Le guider vers les sources fiables
- Offrir un suivi serré périodique
- Faire des diagnostics partagés
- Proposer une méthode de réflexion (déterminer des questions à se poser)
- Demander la validation de plusieurs sources
- **Donner une rétroaction claire – fait observé, impact et attente**
- **Instaurer une méthode d'analyse (méthode FFOR – Forces, Faiblesse, Opportunités, Risques)**
- Confier des mandats avec une marge de manœuvre
- Donner la possibilité de faire des choix et justifier ses décisions
- Créer un environnement sécurisant
- Offrir du coaching personnalisé
- **Ralentir volontairement les processus**
- Exiger la contradiction argumentée

Sens critique



Style de gestion de proximité

Miser sur les forces

Jumelage avec un pair

Duos basés sur des forces complémentaires

Interventions adaptées

Responsabilisation individuelle

Encadrer l'usage des technologies

Avoir la volonté et le courage de faire les choses différemment