



Introduction

Bienvenue dans ce voyage au cœur de la génération Z! Je suis Olivier, votre guide pour cette exploration fascinante du management intergénérationnel.

Avant tout, laissez-moi vous présenter mon parcours, ce qui, je pense, vous permettra de comprendre qui je suis et le regard avec lequel j'analyse le sujet qui nous réunit dans ce livre.

Après des études d'ingénieur à Telecom Sud Paris, j'ai travaillé près de 20 ans à des postes d'ingénieur et de manager, principalement en tant que CTO (directeur technique informatique) et CIO (directeur des systèmes d'information). En 2014, j'ai suivi un executive MBA à HEC, complété par une certification en « Innovative Management & Entrepreneurial Leadership » à Babson College (Boston, USA). Cela m'a conduit à créer plusieurs start-up, que j'ai quittées en revendant mes parts à mon associé.

En effet, persuadé que le succès repose sur trois piliers – technique, business et humain –, j'ai suivi une formation de coach professionnel dans une école accréditée par l'ICF, l'International Coaching Federation, dont je suis certifié aujourd'hui. J'ai alors fondé mon propre cabinet de coaching, formation et supervision, PrismUp.

Avec l'aide de mon équipe, tous coachs certifiés, j'y accompagne dirigeants, managers et équipes, en développant leur potentiel et leur sérénité au service de leur performance. Dans un univers de plus en plus connecté, complexe et incertain, nous aidons les organisations à faire face au défi grandissant de la gestion de leurs



Partie 1

Qui est la génération Z ?

Chapitre 1

Six décennies, trois générations

« Chaque génération imagine le monde nouveau. »

ALBERT CAMUS

La génération X

Pour savoir où l'on va, il faut comprendre d'où l'on vient.

Dans ce premier chapitre de notre passionnante exploration des générations précédentes, nous allons remonter le temps pour découvrir comment la génération X et la génération Y ont fait évoluer le monde du travail.

Commençons notre voyage temporel en regardant de plus près les caractéristiques, les aspirations et l'héritage professionnel de la génération X, née entre les années 1960 et 1979.

Les personnes de la génération X ont grandi avec des parents nés pendant la guerre ou juste après, qui ont donc passé leur temps à travailler, travailler, travailler, pour reconstruire le pays.

Cette génération X, on l'appelle aussi la latchkey generation – ou génération à clef, dont les parents travaillent tellement tard qu'ils portent la clé de leur domicile sur eux, pour pouvoir rentrer à la maison après l'école et y rester seuls, sans surveillance parentale. En effet, leurs parents étant souvent absents, car au travail, les membres de cette génération ont appris à se débrouiller par eux-mêmes. Ils ont développé un sens de l'autonomie et de la résilience qui les a toujours aidés à naviguer dans un monde en constante évolution. On peut donc dire qu'une des premières caractéristiques de cette génération X, c'est l'indépendance. Elle sait comment résoudre les problèmes de manière autonome et se débrouiller en ne se reposant que sur elle-même.

La seconde caractéristique de la génération X, c'est son scepticisme envers l'autorité. En effet, les X ont grandi en se méfiant de toutes les sources d'autorité, en se méfiant des institutions, en ayant vécu un certain nombre de crises tout au long de leur enfance. Ils ont donc tendance à remettre en cause l'autorité plutôt que de la suivre aveuglément. Ils ont grandi dans une période de guerre froide, dans laquelle tout était incertain, avec des parents ayant connu la guerre, la vraie, et donc assez autoritaires. Ensuite, à l'adolescence, c'est le début des grands bouleversements, la chute du mur de Berlin, les crises, le chômage... C'est face à cet inconnu omniprésent, et à cette période de changements politiques et sociaux majeurs qu'ils ont commencé à développer un certain scepticisme envers l'autorité et un sens aigu de l'adaptabilité.

La génération X a également été fortement influencée par l'instabilité financière et l'insécurité de l'emploi : c'est lors de son arrivée dans le monde du travail, au milieu des années 1980, que le chômage des jeunes atteint son record historique depuis la fin de la guerre – et jusqu'à ce jour.

Cette inconnue de l'avenir vaut ainsi à la génération X son nom : x, c'est l'inconnue de l'équation, dans laquelle elle subit les pressions économiques et une concurrence accrue sur le marché du travail.

Et c'est entre autres pour combler cette crainte de l'inconnu que la génération X va mettre toute son énergie dans son travail et être d'une loyauté à toute épreuve envers son employeur : pas question

Ce qu'il faut retenir

Avant tout, il est crucial de comprendre que la génération Z est le produit d'un contexte unique. Les Zoomers ont grandi dans un monde radicalement différent de celui que nous, générations X et Y, avons connu. Cette différence de contexte explique en grande partie leurs comportements et leurs attentes.

Premièrement, la technologie est leur seconde nature. Ils n'ont jamais connu un monde sans Internet, sans smartphones, sans réseaux sociaux. Pour eux, être connecté en permanence n'est pas un choix, c'est une évidence. Cela influence profondément leur façon de communiquer, d'apprendre et de travailler.

Deuxièmement, ils ont été exposés dès leur plus jeune âge à une surabondance d'informations, souvent négatives. Tout cela a forgé une génération à la fois consciente des enjeux mondiaux et parfois anxieuse face à l'avenir.

Troisièmement, leur rapport au temps est fondamentalement différent. Là où nous pensions en années, ils pensent en mois, voire en semaines. L'instantanéité est leur norme, ce qui peut parfois nous déstabiliser dans nos interactions mutuelles.

En tant que managers, vous devez intégrer ces éléments dans votre approche. Il ne s'agit pas de juger cette génération à l'aune de nos propres critères, mais de comprendre ses spécificités pour mieux l'accompagner et la valoriser. Vous devez être prêts à remettre en question vos méthodes, à innover dans vos approches managériales, pour répondre aux attentes de cette nouvelle génération.



Chapitre 2

Comprendre la génération Z

*« La jeunesse n'est pas une période de la vie,
elle est un état d'esprit. »*

MAHATMA GANDHI

Quelles sont les valeurs de la Gen Z ?

La première valeur primordiale pour la Gen Z est l'ouverture à la différence et l'intégration de tous. J'observe qu'elle se démarque nettement des précédentes sur ces aspects, faisant preuve d'une mentalité bien plus ouverte concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'origine ethnique, et j'en passe. L'émergence de divers mouvements à chaque nouvelle polémique sur ces sujets controversés en sont autant de témoignages : #MeToo, #BlackLivesMatter, etc. Ces phénomènes permettent aux jeunes Zoomers d'envisager ces questions d'une manière radicalement nouvelle par rapport à leurs aînés, ce qui montre qu'ils font preuve d'une plus grande tolérance et d'un esprit bien plus ouvert que leurs prédécesseurs.