



LES GENERATIONS – **BB** – **X** – **Y** – **Z** ET LE MANAGEMENT

Quelques rappels

Les différentes générations ont été nommées ainsi par William Strauss et Neil Howe.



Les baby-boomers sont solidement installés dans les entreprises (les plus jeunes ont 55 ans).

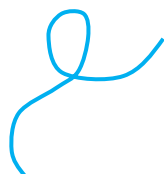
Les X ont été influencés par : l'augmentation des divorces, la généralisation des femmes en entreprise, la chute du mur de Berlin (fin de la guerre froide), les débuts d'internet ... Ces différentes influences leur ont montré que OUI tout est possible MAIS que cela demande de GROS efforts (en travail et en temps). Cette notion que tout demande de l'effort, associée à la précarité des emplois et la montée du chômage les influencent à toujours vouloir « faire bonne impression » auprès de leur direction, à « cacher » leurs faiblesses (ou tout ce qu'ils considèrent comme une faiblesse).

Les Y ont été influencés par : l'écologie et le développement durable, le bio et le « bien manger », le monde digital, le monde des réseaux sociaux (tout est public, rien n'est caché) et de l'immédiat (tout peut bouger, tout doit aller vite). Et tout ceci est contradictoire avec la notion « d'effort » de la génération X.



Les Z (aussi appelés nouvelle génération silencieuse ou génération C pour Communication, Collaboration, Connexion et Créativité) sont influencés par : la recherche de la perfection, accros aux images parfaites type Instagram, et sont en même temps en quête d'acceptation de soi ! Il y a ceux qui veulent récolter le maximum de likes et ceux qui veulent changer le monde à coups de hashtags. A la fois engagée et auto-centrée, cette génération défie tous les stéréotypes et promet de « décoiffer » !

Les 4 profils



LES **BB** (BABY-BOOMERS)

Nés entre 1945 et 1964

Spécificités : ils sont à l'origine de la société d'aujourd'hui, celle de l'après-guerre, leur santé est bonne. Ils appliquent un management de type vertical, « paternaliste » : ils se considèrent comme les chefs de par leur expérience.

Qualités : Cette génération rassure, elle sait fixer des cadres et a des valeurs ; Les BB peuvent être des repères pour certains jeunes. Ils savent créer le lien et sont prêts à aider et à former. Ils ont le sens de l'équité.

Défauts : ils sont très attachés à leur entreprise et ne veulent pas la quitter, ni céder leur place ! Pour eux, leur mode de management est efficace et ne souhaitent pas en changer.



Comment se comporter avec eux ?

Leur management très vertical peut être source de tensions. Quelques solutions pour contrer ce décalage avec les autres générations : les impliquer dans la transmission du savoir, les faire travailler en binôme avec les autres générations ou les nommer parrains des nouveaux jeunes entrants.



LES **X**

Nés entre 1964 et 1980

Spécificités : Ils ont connu les crises (économique, pétrolière...), l'explosion du chômage et des divorces : de ce fait, c'est une génération qui a été éduquée pour se battre, une génération que l'on peut dire qu'elle a été sacrifiée. Elle souhaite impatientement succéder aux BB, mais se fait déborder par les Y qui eux veulent tout et tout de suite. Le management des X s'appuie sur des outils (tableaux de bord, objectifs...) et vise le résultat.

Qualités : Les X ont la niaque et le sens du défi tout en étant sensibles à leur bien-être. Ils recherchent la convivialité. Ils sont de très bons bras droits pour les BB.

Défauts : leur management vertical n'est pas très « social ». Si l'entreprise se porte bien, pas de souci, les emplois et salaires sont maintenus, dans le cas contraire : licenciements.

Comment se comporter avec eux ?

Les X ont besoin que leur direction mette en avant leur implication et qu'elle reconnaisse leur performance ! Offrez-leur de conduire des projets avec des challenges. Utilisez leur sens de l'organisation pour conduire des changements. Et surtout n'oubliez pas de développer leur potentiel !



LES Y (Digital natives ou millennials) Nés entre 1980 et 1995

Spécificités : Les nouvelles technologies font partie de leur monde. Ils recherchent l'autonomie et ils sont peu attachés à l'entreprise.

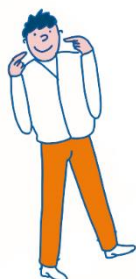
Qualités : créatifs, originaux, à la recherche de la qualité à condition d'avoir de la liberté. Très bons en informatique/Internet. Ils communiquent rapidement. Ils mettent du dynamisme dans une entreprise.

Défauts : cette génération respectera la génération au-dessus non pas parce que c'est le patron, mais parce qu'elle est compétente. Les Y sont très rebelles vis-à-vis des cadres, des ordres...



Comment se comporter avec eux ?

Les Y ont besoin de souplesse et d'attention : il faudra soigner leur accueil, leur environnement de travail, leur proposer un endroit pour se ressourcer... Donnez-leur du sens et ils accepteront les règles. Enfin, n'oubliez pas la reconnaissance.



LES Z Nés après 1995

Spécificités : Ils ont grandi avec un portable à la main et les nouvelles technologies n'ont pas de secrets pour eux. Sans Wi-Fi, ils sont perdus.

Qualités : les Z sont bien formés, ils sont des experts en réseaux sociaux ! Ils sont dynamiques, motivés. Ils s'investiront dans l'entreprise à condition de leur donner des responsabilités.

Défauts : ils sont impatients, curieux et ont besoin de diversité dans leur travail, dans le cas contraire ils s'ennuieront. Il faut répondre à leur besoin de curiosité en leur proposant de nouveaux projets.

Comment se comporter avec eux ?

Les Z souhaitent être pris en compte en tant que personnes et non en tant que « numéros » : il faut leur consacrer du temps pour discuter, échanger, négocier les horaires... En assouplissant les règles, tout le monde peut en sortir gagnant car il y a beaucoup à apprendre de cette jeune génération !



Modèles managériaux et générations (population active)

Il est fréquent d'avoir un conflit de génération entre les X et les Y, ou entre les X et les baby-boomers. En revanche, il peut y avoir une complicité forte entre baby-boomers et génération Y qui partagent aujourd'hui les mêmes aspirations (ne pas « se prendre la tête »), un peu comme les grands-parents & les petits-enfants qui font front pour faire « des bêtises » face à des parents « trop sérieux ».



	Management 1.0 Babyboomer	Management 2.0 Génération X	Management 3.0 Génération Y
Aspirations	Sécurité	Equilibre	Liberté
Organisation	Descendante	Transversale	Holacratique
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées
Rôle du manager	Mécanicien	Entraîneur	Jardinier
Mode de management	Directif	Participatif	Collaboratif
Préférence de communication	Face à face, Téléphone, email	email, sms	Réseau sociaux, sms, vidéo
Taux dans la population active	34%	36%	29%

Organisation holacratique, du grec « holon » = le tout.

Equipe auto-organisée, composée d'éléments auto-régulés fonctionnant comme des entités autonomes qui font parties d'un tout. Exemple : les vacances « illimitées » dans l'entreprise Netflix : chacun est libre de prendre autant de jours de vacances qu'il le souhaite du moment que le travail est fait.

Management directif = le chef décide

Management participatif = le chef demande l'avis de tous, puis il décide

Management collaboratif = chacun fait sa part en autonomie

Vous avez au sein de votre entreprise, quelques conflits de générations ?
Vous ne savez pas quelle solution mettre en place ? Les Consultants
d'AMPLITUDE ont l'expertise nécessaire pour vous aider à trouver la solution
sur mesure, en individuel ou en collectif, adaptée à votre environnement.

Contactez-nous



AMPLITUDE Consulting
36 Avenue de Wagram
75008 PARIS

Tél. 01 49 03 41 00

asaintjalmes@amplitude-consulting.com

www.amplitude-consulting.com

