

## LA GÉNÉRATION Z VA ARRIVER ...

Elle débute avec une évolution des naissances à partir des années 1995.

Ils ont connu les technologies de l'information et de la communication ; ils sont nés, vivent et vivront avec Internet. Les outils informatiques, les GPS, les téléphones portables... sont leurs outils quotidiens et ne pas vivre avec ne peut se concevoir. Accès aux medias, blogs, sites de partage de vidéos...rien ne leur échappe.

### Une population « nouvelle » qui appelle de nouvelles règles :

- Promouvoir à leur égard la transparence, l'écoute et pour cela réunir ponctuellement les collaborateurs concernés afin de transmettre une information identique, concrète, concise. Créons des moments, des supports d'échanges (séminaires, journal d'entreprise, intranet pour répondre à leurs questions...).



- Devenir un mentor et pour cela quitter les attributs du pouvoir (du bureau au costume !) Faire simple et agir en partenaire. Etre visible, accessible et maintenir une relation personnalisée avec les jeunes collaborateurs. Leur consacrer du temps pour aider, transmettre, et bâtir une équipe.
- Laisser le champ libre pour que les collaborateurs puissent prendre des initiatives : **Jouer gagnant/gagnant.**
- Trouver un équilibre entre travail et vie privée : souplesse dans l'organisation du travail sans nuire à la productivité de l'entreprise.

**I**MAGINER - **R**ÉALISER - **R**ASSEMBLER - **E**NSEMBLE - **P**RÉPARONS **D**EMAIN



- Donner du sens à son travail, une vision partagée afin que chacune, chacun se sente partenaire d'un projet collectif.
- Piloter une direction dans laquelle on s'engage et mesurer les progressions par rapport à la mission originelle confiée.  
Les connaissances évoluent dans ce monde en changement, donc s'aligner sur l'instant de plus en plus exigeant en matière de formation continue. Le manager doit aider les collaborateurs à établir par eux-mêmes leurs besoins de formation en lien avec leurs besoins de développement et les objectifs organisationnels. Les collaborateurs devront ensuite rendre compte des acquis.
- Entretenir l'esprit d'équipe, favoriser les liens avec les autres et entre ses membres.



Jean-Marie BOUVET – Ghislaine JOST-RAFFORT  
Didier OZANNE – André RAFFORT

- Nous avons cité le mot vision : disposer d'un plan d'évolution des carrières, faire régulièrement le point, organiser une rencontre trimestrielle de suivi complémentaire à l'incontournable entretien annuel d'appréciation. Au cours de ces rendez-vous seront abordés tous les thèmes liés à la mission, l'équipe, les objectifs individuels. Le dialogue doit être vrai et quand on s'engage à faire quelque chose, il faut tenir sa parole.
- Montrer sa reconnaissance. Envoyer, renvoyer des signes de reconnaissance visibles, sincères et positifs, souligner les efforts accomplis...quelques façons de fidéliser.

**Les jeunes qui viendront vers nous apporteront leurs talents, veillons à les motiver pour les conserver : voilà un enjeu majeur pour ces très prochaines années et ce que nous avons fait pour les générations précédentes : qualité de l'accueil, parrainage, gestion des parcours, formation continue... sera de plus en plus d'actualité.**

