

GÉNÉRATION Z

Les nouvelles règles du Management en 2025



RÉPONDRE AUX BESOINS DE LA GÉNÉRATION Z : ENTRE ADAPTATION ET TRANSFORMATION CULTURELLE

L'arrivée de la génération Z dans le monde du travail a créé un véritable bouleversement pour les entreprises. Ces jeunes talents, nés entre 1997 et 2012 et ayant grandi avec les nouvelles technologies, arrivent avec des attentes fortes : flexibilité, transparence, équilibre entre vie pro et perso, et surtout, un besoin de reconnaissance instantanée. Mais comment concilier ces aspirations avec les exigences de performance ? Manager la génération Z demande bien plus que de simples ajustements managériaux. C'est une transformation culturelle profonde qui se joue, et elle n'est pas sans débats ni résistances.

FEEDBACK INSTANTANÉ ET HORAIRES SOUPLES : LES NOUVELLES EXIGENCES DE LA GÉNÉRATION Z AU TRAVAIL

Les études sont unanimes : la génération Z ne tolère pas les approches managériales rigides. Selon une enquête de l'Université de Stanford*, 74 % des jeunes de cette génération préfèrent un **feedback régulier** à une évaluation annuelle, perçue comme désuète et impersonnelle. Pour eux, le retour doit être immédiat, précis, et surtout, constructif. Ce besoin de réactivité reflète leur rapport à la technologie et aux réseaux sociaux, où l'interaction est instantanée. Dans ce cadre, des entreprises ont opté à raison pour des pratiques de feedback continu, organisant des points hebdomadaires pour ajuster les objectifs et améliorer l'engagement. Une pratique certes bénéfique, mais qui nécessite un investissement en temps considérable de la part des managers.

La **flexibilité** est aussi un critère clé. Les jeunes salariés attendent un modèle de travail hybride, avec une **liberté de gérer leurs horaires** et un véritable équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Les managers doivent alors **revoir leur mode de supervision** et **abandonner l'idée d'une présence au bureau** comme gage de productivité. La question se pose : les entreprises sont-elles prêtes à adapter leurs structures pour accueillir cette nouvelle génération ? En parallèle, d'autres voix s'élèvent, affirmant que cette flexibilité extrême pourrait nuire à la discipline et aux dynamiques d'équipe, surtout dans des secteurs où l'alignement sur des processus stricts est crucial.

V E R S U N M A N A G E M E N T
L U D I Q U E E T C O L L A B O R A T I F
P O U R C A P T I V E R L A
G É N É R A T I O N

Face à cette génération avide de stimulation, certains managers innove et expérimentent de nouvelles approches comme **la gamification** et le **théâtre d'improvisation**. Ces techniques se révèlent pourtant d'une efficacité redoutable pour capter l'attention des jeunes talents et favoriser leur engagement.

La gamification, ou la ludification en français, consiste à intégrer des éléments de jeu dans le quotidien professionnel. On parle ici de défis, de récompenses et de systèmes de points qui rendent le travail plus interactif.

Chez Synergie Sociale, nous avons récemment accompagné une entreprise du secteur technologique dans l'intégration de principes de gamification pour son service commercial. Les objectifs de vente ont ainsi été convertis en niveaux à atteindre avec tous les concepts d'un jeu, offrant une approche motivante et stimulante pour l'équipe, qui permet de renforcer l'engagement et l'atteinte des résultats souhaités.

Chaque étape franchie offre des récompenses, allant d'un simple compliment de la direction sur les réseaux sociaux à des avantages concrets comme des jours de congé supplémentaires. Ce modèle permet aux jeunes employés de trouver une satisfaction immédiate et de se mesurer les uns aux autres, stimulant ainsi leur motivation. Selon une étude de McKinsey, les entreprises ayant adopté la gamification dans leurs programmes de management enregistrent une augmentation de 22 % de la productivité.

	BABY BOOMERS (1946 – 1964)	GEN X (1965 – 1980)	MILLENNIALS (1981 – 1996)	GEN Z (1997 – 2012)
DEFINING TRAITS	Optimistic, mentor-focused, resilient	Independent, resourceful, strong communicators	Tech-savvy, collaborative, socially conscious	Digitally native, entrepreneurial, embrace diversity
CORE VALUES	Hard work, loyalty, financial security, achievement	Autonomy, balance, efficiency, pragmatism	Purpose, growth, teamwork, continuous learning	Individuality, authenticity, recognition, mental health
WORK STYLE	Goal-oriented, prefer clear hierarchy	Self-reliant, focused on results, value flexibility	Collaborative, tech-enabled, thrive on feedback	Adaptable, tech-centric, thrive in flexible settings
COMMUNICATION PREFERENCES	In-person, phone calls	Email, direct communication	Instant messaging, collaborative platforms	Digital-first, prefer texting & messaging apps
PREFERRED BENEFITS	Retirement plans, healthcare	Flexible schedules, remote work	Career development, wellness programs	Hybrid work, mental health support
HOW TO LEAD	Encourage mentorship, recognize experience	Provide autonomy, focus on outcomes	Offer feedback, clear paths for growth	Prioritize mental health, offer flexible schedules

Source: Justin Wright

Le **théâtre d'improvisation**, quant à lui, est une technique qui peut surprendre, mais elle possède un potentiel sous-estimé pour aider les managers à renforcer la cohésion d'équipe et la gestion du stress. L'idée est d'intégrer des concepts et exercices d'ateliers d'improvisation pour encourager les collaborateurs à sortir de leur zone de confort, à écouter activement et à réagir de manière spontanée face à l'inattendu.

Synergie sociale, spécialisé en développement des compétences psycho-sociales, a récemment testé cette approche auprès d'une équipe de direction et de son service informatique. Les résultats sont encourageants : les membres de ces équipes se montrent désormais plus aptes à gérer des situations de crise cyber et à se soutenir mutuellement. Les exercices d'improvisation leur ont permis de renforcer leur confiance et de mieux appréhender des situations stressantes. Un retour d'expérience inspirant pour les entreprises cherchant à renforcer la coopération intergénérationnelle et l'agilité de leurs équipes.

MANAGEMENT LUDIQUE : JUSQU'OU ALLER SANS COMPROMETTRE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Bien que ces nouvelles pratiques aient prouvé leur efficacité, elles posent également des défis. Tous les managers ne sont pas formés à ces approches modernes de leadership et n'adhèrent pas toujours aux méthodes de gamification. Pour certains, elles apparaissent comme des gadgets superflus, plus distrayants que réellement utiles pour la performance. La critique la plus fréquente repose sur le manque de discipline que pourrait engendrer une approche trop ludique. Il est vrai que le risque existe, surtout si la gamification n'est pas encadrée par des objectifs clairs qui s'alignent avec les valeurs de l'entreprise. La frontière pourrait être fine entre la motivation ludique et le relâchement des exigences professionnelles.

De surcroît, la génération Z, souvent perçue par certains comme superficielle, n'en demeure pas moins sensible aux questions de responsabilité sociale et d'impact. Un management axé sur le ludique doit donc rester équilibré et ne pas occulter l'importance d'une vision et de valeurs communes.

CONCLUSION : UN NOUVEL ÉQUILIBRE À TROUVER

Manager la génération Z représente une opportunité de réinventer le management, mais aussi un défi pour les entreprises habituées à des structures plus conventionnelles. Les techniques de gamification et de théâtre d'improvisation montrent que l'on peut innover tout en améliorant l'engagement des jeunes talents. Cependant, ces approches doivent être pensées comme des outils complémentaires et non comme des solutions universelles.

En fin de compte, chaque entreprise doit trouver son propre équilibre entre flexibilité, feedback et performance, en adaptant ses pratiques aux attentes de cette génération tout en conservant ses propres exigences. Synergie Sociale, avec son expertise en formation psycho-sociale et ses ateliers basés sur les dernières recherches managériales, accompagne les entreprises dans cette transformation et forme les managers à s'adapter à cette génération sans perdre l'essence même de la culture d'entreprise.

Si vous pensez que votre entreprise est prête à adopter ces nouvelles pratiques pour manager la génération Z, contactez-nous !

Auteur: Frédéric Merland



Références: Université de Stanford. (2024). 74% des jeunes de la génération Z préfèrent un feedback régulier à une évaluation annuelle.
McKinsey & Company. (2024). Les bénéfices de la gamification pour la productivité des entreprises. [mckinsey.com](https://www.mckinsey.com)

Synergie Sociale est un cabinet et un réseau d'experts spécialisée dans l'accompagnement des individus et des organisations, qui place le développement humain et des compétences au cœur de son action. Reconnue pour notre capacité à intervenir sur des problématiques complexes dans des environnements professionnels variés, nous proposons une large gamme de services depuis la conduite de projet spécifiques à l'amélioration des compétences psycho-sociales, la performance d'équipes et l'épanouissement du personnel. À travers une démarche fondée sur les dernières avancées en neurosciences, en psychologie et sciences humaines, notre cabinet s'engage à offrir des solutions personnalisées et efficaces aux organisations cherchant à optimiser ou accélérer leur performance

L'une de nos forces majeures réside dans notre réseau multidisciplinaire d'experts, tous actifs au sein d'organisations et dotés d'une solide expérience de terrain. Ce réseau permet à Synergie Sociale de s'appuyer sur des compétences variées et de mobiliser des spécialistes en fonction des besoins spécifiques de chaque projet. En réunissant des professionnels issus de secteurs divers, nous sommes en mesure d'aborder une large gamme de défis de façon inédite tout en renforçant le développement du capital humain de manière holistique et durable. Nous intervenons notamment dans les domaines suivants :

Gestion de projet : Nous concevons et pilotons des projets adaptés aux spécificités de chaque organisation et avec un alignement aux meilleures pratiques de l'industrie.

La communication interpersonnelle : Nous aidons les équipes et les individus à mieux communiquer, à gérer les conflits, en mettant en avant des approches et dynamiques constructives.

Le leadership: Nous travaillons avec les leaders pour les aider à développer leurs capacités à diriger, inspirer et motiver leurs équipes.

La négociation: Nos experts forment les dirigeants et managers aux techniques de négociation complexes, permettant d'obtenir des accords gagnant-gagnant tout en préservant les relations d'affaires et les enjeux.

La confiance en soi : Grâce au coaching personnalisé, nous aidons les managers et leurs équipes à renforcer leur confiance en eux, un levier clé pour améliorer la performances des équipes.

La pensée critique et la créativité : Nous encourageons la réflexion approfondie et stimulons la créativité à travers des ateliers innovants de mises en situation, indispensables pour résoudre des problèmes complexes et s'adapter aux changements.

Les techniques d'improvisation et de gestion de l'incertitude : Nous formons les équipes à gérer des situations inattendues développant ainsi leur agilité et leur capacité à réagir rapidement aux changements et situations d'incertitudes.

La diversité et la qualité de notre clientèle témoignent de l'impact et de la crédibilité de notre approche. Des institutions de renom telles que l'ONU/HAP International, l'IMAD, Médecins Sans Frontières, et les Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) nous font confiance pour les accompagner dans leurs transformations humaines et organisationnelles.

Ainsi, Synergie Sociale s'impose comme un acteur moderne dans le domaine de l'accompagnement organisationnel, offrant des solutions concrètes et mesurables pour renforcer la cohésion, la créativité et la performance. Grâce à notre réseau d'experts, nous aidons nos clients à relever leurs défis les plus complexes.