

PÔLE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN GRAND OUEST

L'humain au cœur de la performance d'entreprise.

Episode 4 : Juin 2026

Evolution sociale et adaptation du **MANAGEMENT**

Les aventures de **Marie-Georges**, mais pas que...

Rrrr, cette génération Z, je ne les comprends pas...



Expertises

- Management
- Conduite du changement



Ma vie de cheffe d'entreprise au cours des différentes étapes de mon parcours surtout au fil de mes galères avec les autres et aussi... avec moi-même

Témoignage d'un référent CERFRANCE

Comme Marie-Georges, j'ai pu accompagner un dirigeant en industrie en coaching sur son objectif : « trouver le déclic pour intégrer l'évolution des nouvelles valeurs travail dans son mode de fonctionnement ».

Il a su faire un travail sur lui-même pour agir différemment tout en se respectant pour impliquer les salariés.

Ainsi, il a pu ressentir à la fin de son coaching plus d'énergie en se dégageant 4 heures par semaine pour faire plus de sport et prendre du temps pour lui pour évacuer ses émotions. Il a également changé sa vision sur la génération Z par un style de communication plus efficace car il a accepté leur mode de fonctionnement sur la recherche de sens et d'équilibre,

Comment motiver les salariés de la génération Z ? J'ai dû mal à travailler cette nouvelle génération qui pense que tout leur est dû et ne met pas la valeur travail au centre de leurs préoccupations,



Si tu ne changes pas, ça donne quoi ?



Je reste sur mes croyances que c'est impossible de travailler avec eux et pourtant faudra bien que je m'adapte car seule, je ne peux pas faire tout le travail et j'ai besoin d'eux.



Je comprends que tu souhaiterais avoir les clés pour manager la nouvelle génération qui a besoin pour se motiver, en plus de la stabilité financière, de sens, de possibilités d'évolution, de reconnaissance, de liens, d'appartenance...

L'appui d'un consultant RH te permettrait d'identifier tes atouts, de mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'appartenance et l'engagement de l'équipe et d'adapter ta posture de manager pour impliquer la génération Z,

ou bien un coaching qui te permettrait de faire face à tes peurs, tes injonctions, tes croyances, comprendre tes ressources pour t'ouvrir à d'autres façons de manager et ainsi trouver tes propres solutions pour avancer différemment tout en respectant tes valeurs.



Je souhaite que la génération Z se sente impliquée dans la réussite de l'entreprise et concernée par l'atteinte des objectifs.

Je souhaite vraiment que nous partagions une dynamique commune et que nous nous comprenions pour avancer ensemble pour améliorer les résultats,



PÔLE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN GRAND OUEST

L'humain au cœur de la performance d'entreprise.

Episode 4 : Juin 2026

Evolution sociale et adaptation du MANAGEMENT

Les aventures de **Marie-Georges**, mais pas que...

Rrrr, cette génération Z, je ne les comprends pas...



Expertises

- Management
- Conduite du changement



Ma vie de cheffe d'entreprise au cours des différentes étapes de mon parcours, surtout au fil de mes galères avec les autres et aussi... avec moi-même

Après l'accompagnement...



Mes prises de conscience



Je fais l'échange avec la génération Z et suis ancrée dans ma certitude que rien ne pourra être possible avec eux
 J'accepte « l'agressivité » des nouveaux salariés car je le ressens de cette manière ce qui rend mon management « psychorigide » et m'entraîne des soucis de santé
 J'alterne une posture de sauveur en acceptant de faire à la place des salariés pour éviter le conflit et une posture de persécuteur car je ne me sens pas respecté en tant que chef d'entreprise

Les actions que j'ai engagées



Je communique davantage avec les salariés pour faire comprendre mes besoins et ceux de l'entreprise
 J'ai repris la main sur les prises de décision et mes choix pour poser un cadre clair et engageant qui est en adéquation avec ma valeur de respect
 J'ai appris à utiliser la communication non violente pour être efficace dans ma relation aux autres
 J'ai mis en place un management qui favorise la coopération et la reconnaissance et donc la performance.

Qu'est-ce que j'ai gagné



J'ai gagné en bien-être, plus d'énergie, plus d'assurance dans mon rôle de manager et plus de confiance sur l'engagement des salariés de la génération Z

Quelques CHIFFRES CLÉS

GenZ

La génération Z, les personnes nées entre **1990 et 2010**

1/3

des salariés, d'ici 2030, sera la génération Z

70%

des travailleurs de la Gen Z considèrent comme critère primordial le fait que leur travail ou leur entreprise soit utile pour la société

1,1

an de durée moyenne du contrat de travail sur les 5 premières années de travail

Quelques CHIFFRES CLÉS

80%

estiment que l'équilibre vie pro/vie perso est le premier critère pour choisir de rejoindre une entreprise

79%

jugent indispensable de changer régulièrement d'entreprise

76%

des jeunes ont envie de travailler au sein d'une petite entreprise

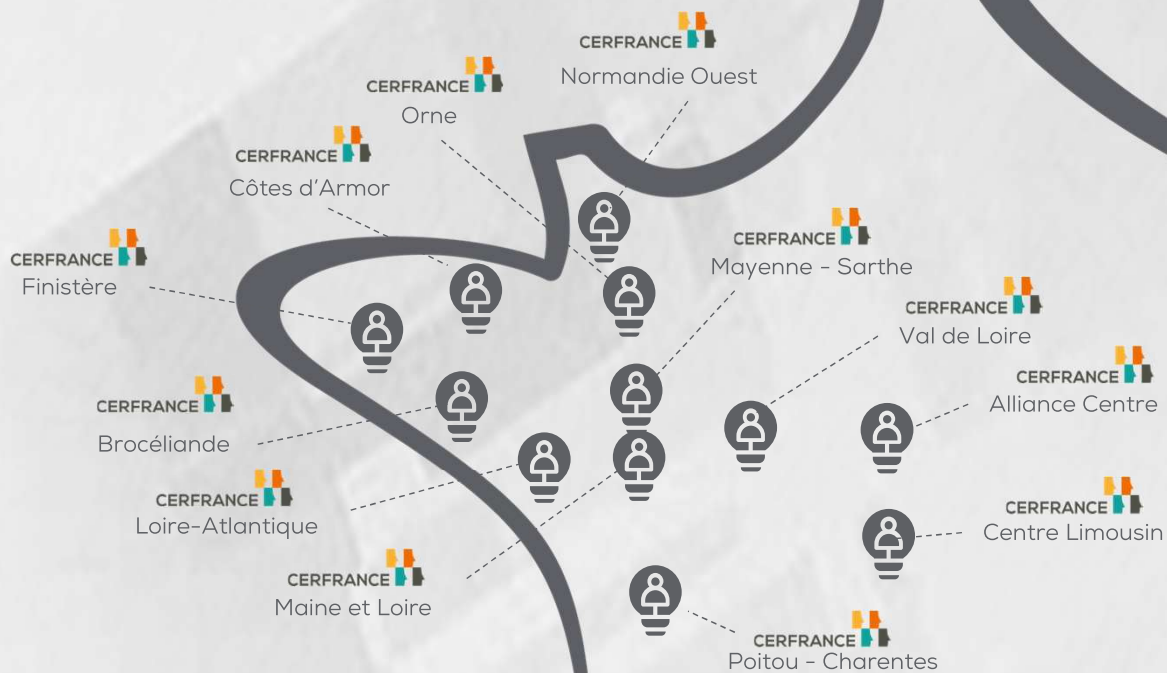


A chaque fois que je vois Marie-Georges, c'est le bazar. Heureusement, elle est venue me voir. Ca lui donne un nouveau départ...

PÔLE ACCOMPAGNEMENT HUMAIN GRAND OUEST

L'humain au cœur de la performance d'entreprise.

12 CERFRANCE composés de **24 PROFESSIONNELS** en relations et ressources humaines



6 domaines d'Expertises

- Stratégie
- Communication
- Management
- Droit social
- Organisation
- Conduite du changement

ACTUALITÉS

OUVERT À TOUS LES CHEFS D'ENTREPRISE

« Découvrez les clés du management et de l'engagement des équipes » (Dpt 44) - 18 juin 2026 à La Chapelle sur Erdre.

NOTRE OFFRE FORMATION EN CONTINUE...

Tous nos CERFRANCE propose des formations sur le management, la communication, la conduite du changement, le droit social.

Alors, n'hésitez pas à consultez nos sites internet dédiés..



→ Formulez votre demande en cliquant sur le bouton Formulaire Demande
Un référent du Pôle Accompagnement Humain Grand Ouest vous contactera...

FORMULAIRE
DEMANDE