

Manager les jeunes générations : authenticité, sens et IA

Module adaptatif

~20 min

Cinq générations cohabitent, et c'est la Z qu'il s'agit désormais de comprendre. Le module part de trois attentes documentées — authenticité des décisions, sens du travail, limites tenues — puis traite ce que l'IA rend urgent : les tâches qui formaient les juniors sont exactement celles qu'elle absorbe le mieux. D'où trois façons de reconstruire leur apprentissage, et une lecture du présentiel comme lieu de transmission plutôt que de contrôle.

— OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 01 Répondre aux trois attentes des jeunes générations : authenticité des décisions, sens du travail, limites respectées.
- 02 Donner du feedback en continu et faciliter le travail en réseau, au lieu de filtrer les échanges.
- 03 Ouvrir des parcours d'expert ou de chef de projet, à l'heure où la voie managériale attire moins.
- 04 Reconstruire l'apprentissage des juniors quand l'IA absorbe leurs tâches formatrices : dossier accompagné, réunions décryptées, temps sans IA.

— PUBLIC CONCERNÉ

Managers qui veulent attirer et faire grandir de jeunes professionnels, à l'heure où l'IA change leur entrée dans le travail.

- **Prérequis** : aucun

— DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

- 1 **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
- 2 **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
- 3 **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
- 4 **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
- 5 **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

— UN EXEMPLE PARMI LES SITUATIONS PROPOSÉES

Vous managez Salomé, jeune contrôleur de gestion arrivée il y a cinq mois. Ses deux derniers reportings contenaient une erreur de calcul, corrigée en silence par son collègue Marc. Vous non plus n'avez rien dit à Salomé. Marc vous glisse : « Avec les jeunes, il faut y aller doucement. » Que faites-vous ?

— ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Mentorat inversé — Jack Welch / General Electric
- Conscious unbossing — Robert Walters (2024)
- Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2025)
- Hybride pensé — principe Afthonios

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Deloitte — « Gen Z and Millennial Survey » 2025 (44 pays, plus de 23 000 répondants) : 89% des Gen Z et 92% des millennials jugent le sens au travail important
- Stanford Digital Economy Lab (2025) — l'emploi des 22-25 ans dans les métiers les plus exposés à l'IA a reculé de 6% entre fin 2022 et juillet 2025
- Robert Walters (2024) — 52% des jeunes de la génération Z ne souhaitent pas devenir managers intermédiaires (« conscious unbossing »)
- Glassdoor — les mentions de burn-out ont augmenté de 32% en un an, au plus haut depuis 2016