



Le leadership de demain – Qu'attends la prochaine génération du futur leader ?

Journée des entraîneurs
Macolin, 5 novembre 2019

Christopher Schneider
www.impro-consult.ch



Warm-up





Digitale Normalität
Spass openminded
Entfaltung Arbeitsbedingungen
Sharing Economy vernetzen
Selbstverwirklichung
Smartphone Handy
Technologie Arbeit Hobby
Generations Konsum
Community
Inspiration Gesundheit
Ungeduld Klarheit
Twitter Neugier
Social Ästhetik
Netzwerk Beruf
Nachhaltigkeit Freiheit
smartdigital Sinn
Online Shopping
Arbeitszeiten
Ambitioniert
Strukturen

Change
Regeln
minded
Spotify
Netflix
Gadgets
Sorgen
Media
Always On
Change
gut ausgebildet
sicherheit
Web Wissen
tech
agil
rastlos
Freizeit
Lifestyle
mobil
Zukunftsangst
tools
teilen
Auftritt
Nachhaltigkeit
smartdigital Sinn
Online Shopping
Arbeitszeiten
Ambitioniert
Strukturen



«La jeunesse d'aujourd'hui aime le luxe, a de mauvaises manières et méprise l'autorité. Elle contredit leurs parents, croise les jambes et tyrannise les professeurs.»

Sokrates (*469 v. Chr., †399 v. Chr.)

La génération Z est bien interconnectée – et partage contenus et opinions sur de multiples canaux.

La génération Z a une forte opinion.

La génération Z attribue plus de poids aux loisirs qu'au travail.

Le statut et le revenu ne sont pas si importants.

Ce que l'on dit de la génération Z ...

La génération Z n'est jamais déconnectée.

Les attentes de la génération Z, par rapport au monde du travail, ne sont pas encore connues.

Gén Z : Technology encourages activity.

La génération Z exerce une grande influence sur les décisions d'achat de leurs parents.



etc.ch/xpox



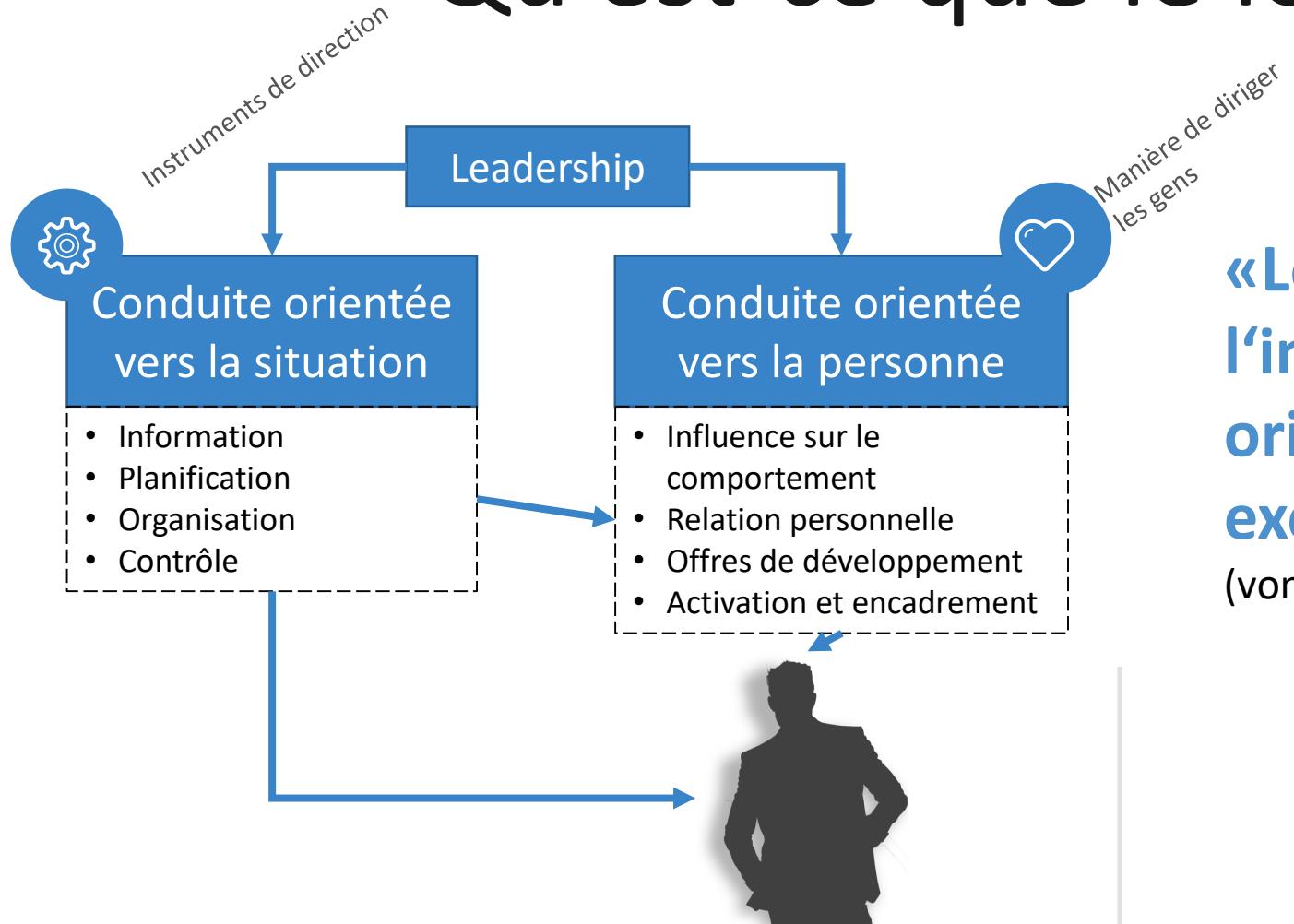


Qu'est-ce que le leadership ?





Qu'est-ce que le leadership ?



«Le leadership est l'influence consciente et orientée vers un but exercée sur les gens.»
(von Rosenstiel, 2009)



Manière de diriger selon Kurt Lewin

Style de leadership autoritaire

Marge de décision du directeur

Style de leadership coopératif

Marge de décision de l'individu / du team

autoritaire	patriarcal	informant	conseillant	coopérant	déléguant	démocratique
La direction décide sans prendre en compte l'avis du team ou des collaborateurs	La direction décide, mais aimerait convaincre le team/ les collaborateurs de la décision prise	La direction décide, et cependant permet des questions et donne des réponses pour atteindre ainsi une plus grande acceptation de la décision prise	La direction permet aux collaborateurs de s'exprimer avant de prendre la décision	Le team développe des propositions ; du choix des différentes alternatives, la direction décide pour une de celles-ci	Le team décide de manière indépendante après que la direction ait fait part du problème et que la marge de décision de l'équipe a été définie	Le team décide, la direction coordonne la décision à l'interne et à l'externe

Source : représentation personnelle, à partir de Tannenbaum / Schmid



«Une génération est un groupe de gens qui, sur la base de l'âge et de leur situation sociale sont similaires.»

(Joester, 2014)





Générations – vue d'ensemble

	Babyboomer (nés 1948-1962)	Génération X (nés 1963-1979)	Génération Y (Millennials) (nés 1980-1994)	Gén Z (Post-Millennials, iGén) (nés 1995-2010)
Influences marquantes	Miracle économique, assassinat de JFK, Woodstock, alunissage, image traditionnelle de la famille	Crise pétrolière, Tchernobyl, fin de la guerre froide, Walkman, Vidéos	Globalisation, changement climatique, guerre du golf, 9/11, crise de l'Euro, portables, Facebook	Crise économique, crise financière, Fukushima, printemps arabe, «parents hélicoptère», Reality TV, Smartphone, à la demande
Propriétés typiques	optimiste, énergique, orienté équipe, évite les conflits, conscient du devoir	sceptique, pragmatique, indépendant, direct, dévoué au devoir	authentique, versatile, connecté socialement, exigeant, confiant	réaliste, volatil, hyper connecté, exigeant, égocentrique
Valeurs	Démocratie, communauté, Idéalisme, consensus, loyauté, ordre, soin, statut	Autonomie, succès, flexibilité, individualisme, compétence, diversité, orientation vers un objectif	Variété, participation, style de vie, durabilité, réalisation de soi, fondement du sens, plaisir	Réalisation, liberté d'information, sécurité, économie, stabilité, non-engagement, interconnexion
Éthique de travail	Haute disposition au travail, aspire à «carrière exemplaire», motivation intrinsèque, obtenir des résultats de haute qualité, „logique zéro erreur»	Concentré sur les résultats, accent sur la productivité, objectifs de l'entreprise plus importants que les personnels, «s'occupe» de leur job veulent être récompensé pour cela	Fixé sur des objectifs de vie personnels et avec du sens, font un job aussi longtemps que cela sert leur propre réalisation, «Work-Life-Balance» importante	Veulent plaire et remplir les exigences de l'entourage, à la recherche de leur motivation, veulent une place de travail sûre, du plaisir au travail, «Work-Life-Balance» importante
Rapport avec les connaissances	La connaissance c'est le pouvoir	La connaissance c'est le pouvoir	Partager les connaissances et savoir où les trouver	Trouver les connaissances, les «sucer» et les partager; les connaissances sont gratuites
Conception intime	«Toujours en toute tranquillité.»	«Laisse moi le faire.»	«Je veux monter ce dont je suis capable.»	«Peut tout faire ce qui m'intéresse.»
Forces	Engagé, affirmé, expérimenté	adaptable, versé dans la technique	Fiable, polyvalent, ouvert à la technique, confiant	Prêt à la performance, intéressé par la technologie, curieux
Faiblesses	Accro à l'harmonie, accepte la critique, réservé	impatient, adapté, «râleur», cynique	déloyal, peu autonome, se surestime	Fortement matérialiste, égoïste, inconstant
Leadership	autoritaire, soumis à la hiérarchie	patriarcal, coopération transversale	De partenaire à partenaire et coopératif, indépendant du temps, lieu, hiérarchie	???



Generation Z

Comment fonctionnent les jeunes ?



Motivation

- 87% Plaisir
- 79% Passion
- 75% Argent
- 64% Faire le bien
- 64% Reconnaissance



Top 5

- Famille
- Amitié
- Justice
- Reconnaissance
- Liberté



Online

- 97% WhatsApp
- 68% Courriel
- 65% Instagram
- 62% Snapchat
- 54% Facebook



Influence

- Utilisation du Smartphone
- Pression de la performance
- Cohésion familiale

«Beaucoup s'adaptent pour être populaire, au lieu de vraiment faire quelque chose et d'en être fier.»



80% sont content avec leur **santé**



Quel leadership, afin que la Gén Z soit performante ?

Défi : nouvelle génération en train d'arriver

- «Megatrends» digitalisation et durabilité mettent en question les modèles de leadership traditionnels
- Les modèles établis de gestion de personnalités s'érodent
- Les jeunes générations ont de radicales nouvelles représentations du travail et du leadership

Objectif : réponses pour la direction → étude exploratrice

- Workshops en février2018*
- Groupe d'enquête jeunes adultes, tranche d'âge env. 20-27 ans, académique/ étudiants
- Processus qualitatif, explorateur
 - Exercices créatifs de groupes
 - Discussion ouverte
- Desk Research

*en collaboration avec l'Université des sciences appliquées de Darmstadt , Studiengang Wirtschaftspsychologie



Le leadership prototype est intégrateur, calmant, garant de stabilité



BIO

AGE 35 - 50 ans

STATUT Marié /Famille

DOMICILE Ville (là où ça se passe)

ARCHETYPE Allrounder

FORCES

- Empathie, Compréhension, intérêts,
- Autochtone, ancré dans le terroir
- Soigné, attractif
- Sûr de soi (avec les imperfections)
- Charmant

PROPRIÉTÉS

COLLECTIF  INDIVIDUEL

JOVIAL  TRANQUILLE

STABLE  DYNAMIQUE

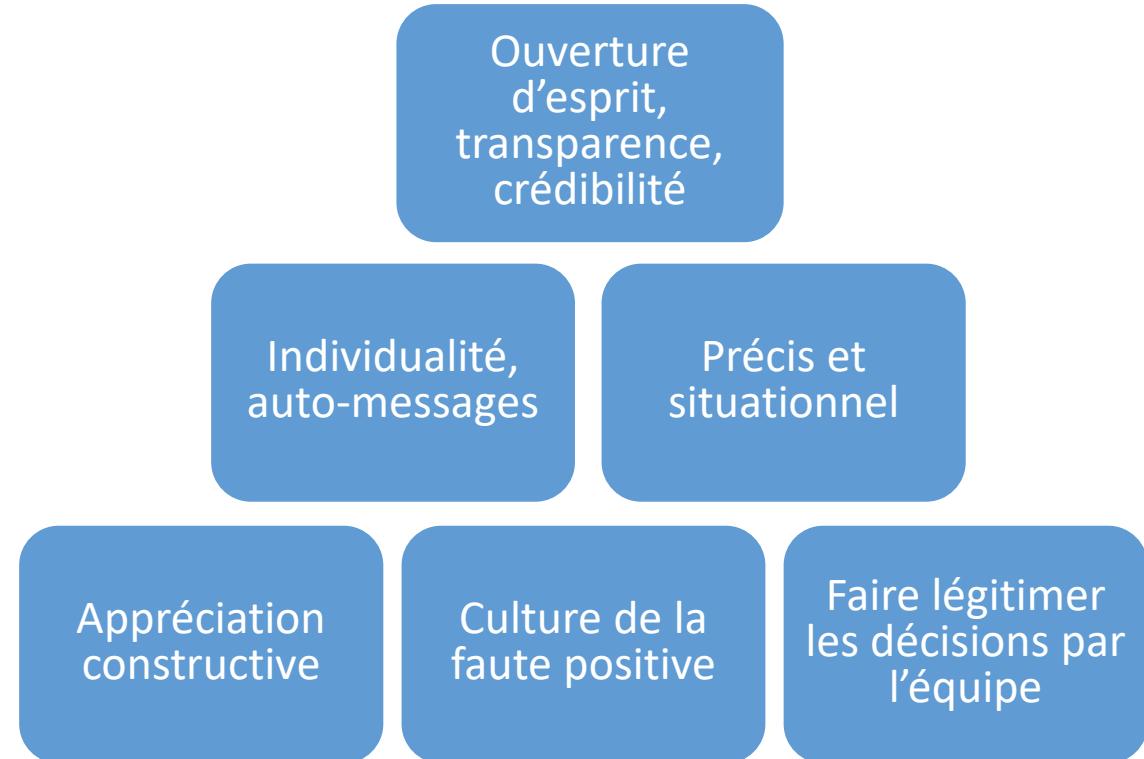
EXTRAVERTI  INTROVERTI

EXPÉRIENCES

- Maturité, expérience et pratique dans le monde du travail
- Hors de l'équipe
- Haut niveau de connaissance dans la spécialité, Know How
- Représente l'organisation



Style de communication





Apprentissages centraux : le chef devrait être ...

«Ami»

- L'aspect professionnel n'est pas central, mais personnel, social
- un niveau de relation informelle fort, «est présent 24/7»
- Statut (symbole) peu pertinent



«Firefighter»

- Orienté vers le besoin, très adapté à la situation, réagit rapidement
- Empoigne le problème



«Expert»

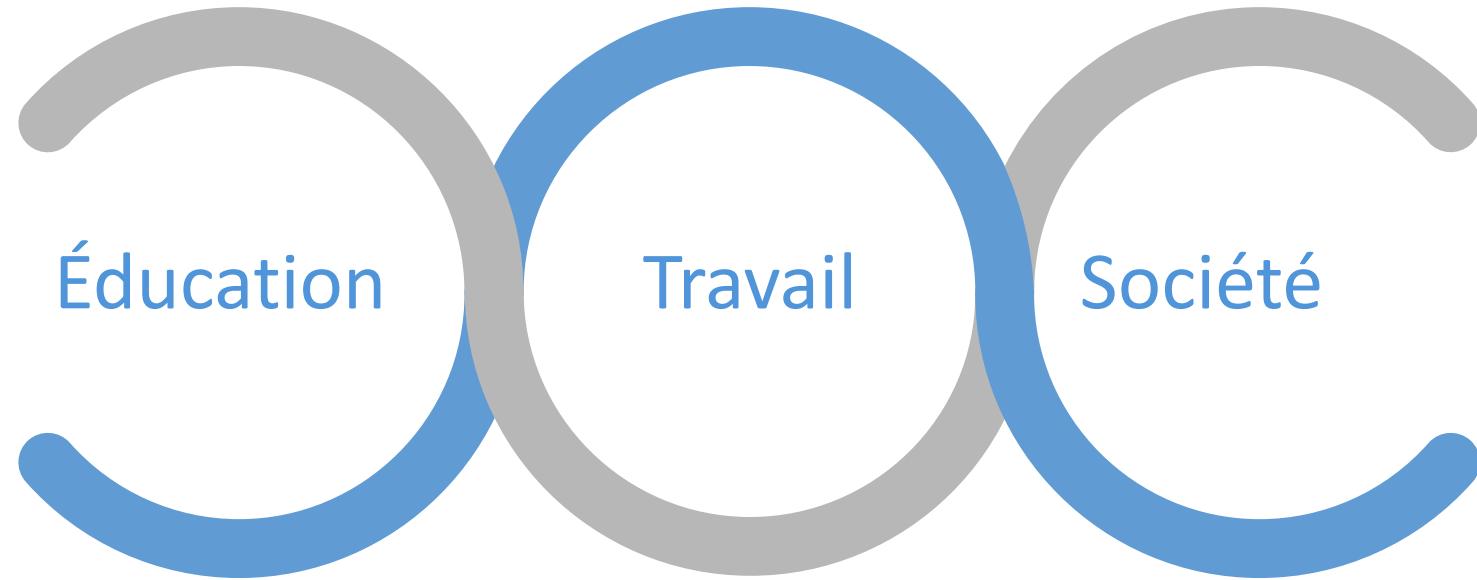
- Concept du «Polymath moderne» : compétent dans différents domaines, actions interdisciplinaires
- est qualifié / est jugé selon ses compétences professionnelles et dirige à travers une «compétence universelle»



* Voir Michael Simmons: «People Who Have <Too Many Interests> Are More Likely To Be Successful According To Research»



Expérience sociale

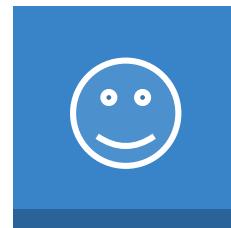


- Pas de punition
- De partenaire à partenaire
- Toujours en recherche, constructif
- Soins continus («parents hélicoptères»)
- Marché de la demande
- Recherche de sens
- Révolution des modèles d'affaires
- Inquiétudes, craintes
- Peu / pas de modèle



Compétence de leadership

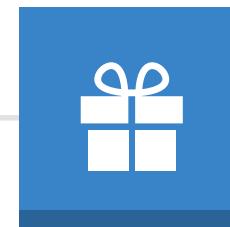
Humour
Capacité, de se regarder de l'extérieur de manière relative



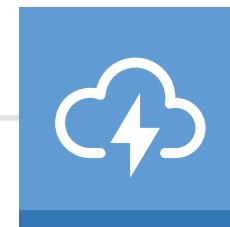
Promotion des collaborateurs
Capacité, de promouvoir les collaborateurs



Disposition à aider
Capacité, à offrir de l'aide aux autres



Capacité à régler les conflits
Capacité, d'agir avec succès, même dans les conflits et de les résoudre





Compétences de leadership

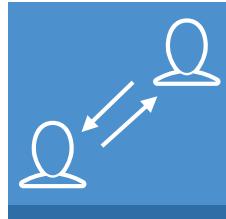
Capacité à travailler en équipe

Capacité de travailler avec succès dans et avec les équipes



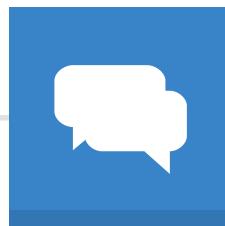
Gestion des relations

Capacité de créer des relations personnelles et liées au travail



Capacité à communiquer

Capacité de communiquer avec succès avec d'autres personnes



Engagement social

Capacité d'agir activement au niveau social





Attentes de la Gén Z vis-à-vis de la direction

- désire la qualification personnelle → développement des compétences à long terme
- Désire développer des qualités personnelles
- A besoin de beaucoup de confiance dans l'environnement
→ Le développement du leadership est plus personnel et intime
- Le gestionnaire considéré en tant que partenaire et ami → La combinaison de l'accompagnement externe et individuel devient plus importante (Coaching, mentorat, Networking)



Recommandations d'action





Ce que la direction devrait soutenir



Communication et relation

- Formation à la rhétorique
- Formation en gestion des conflits
- Formation à la modération
- Smalltalk, formation à l'humour
- Formation motivationnelle
- Capacité de développement vs réflexion



Amis et famille

- Soigner le réseau social
- Engagement dans le club
- Temps avec la famille
- Soigner ses intérêts



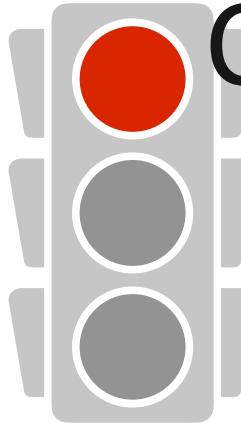
Santé & fitness

- Résilience
- Apparence et sens de la souveraineté
- Paix intérieure, sérénité
- Coaching: Découverte des ressources
- Impulsion à pratiquer l'exercice physique
-



Normes et valeurs

- Savoir faire face aux erreurs et aux échecs
- Apprendre, sa vie durant
- Savoir faire face au changement
- Savoir faire face au flot d'informations



Ce que la direction ne devrait pas faire

Ne pas être intéressé

Ne pas être capable d'enthousiasme

Ne pas encourager

Agir agressivement

Maintenir les préjugés

Ne pas montrer d'empathie

Ne pas être ouvert aux Feedbacks

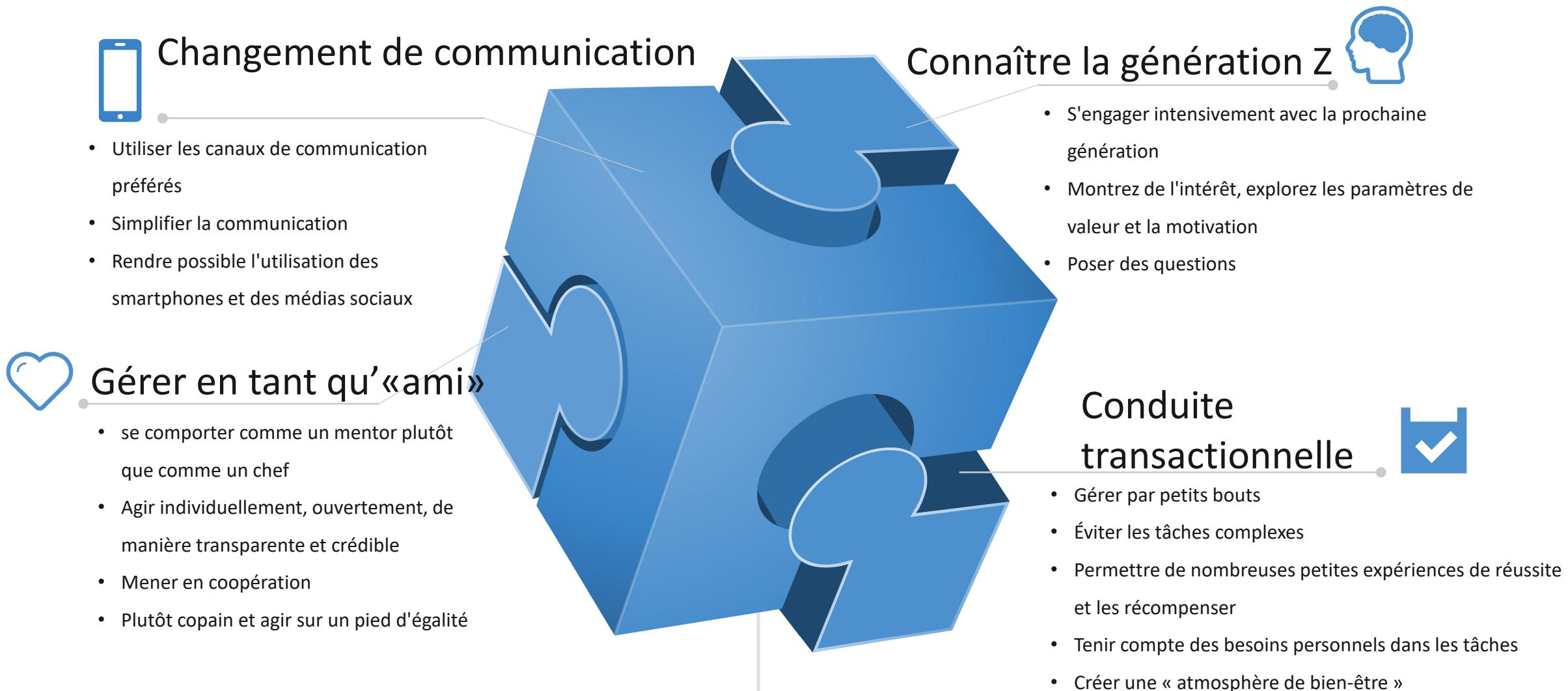
Faire sentir de la pression

Focaliser trop fort sur la compétence

**Ne pas se restreindre
à une image étroite**



Recommandations pour la direction de la Gén Z





Transfert dans le monde du sport

Que peut-on faire pour bâtir la confiance, l'honnêteté et la stabilité ?





Les temps de leadership autoritaire sont révolus

«Learnings» pour les entraîneurs – femmes et hommes – dans le sport de performance

01 Soyez conscient des "caractéristiques" de la génération Z

02 Communiquez bien et avec du soutien

- Restez calme, ne criez pas sur votre protégé
- Soyez un coach attentionné, compatissant et encourageant
- Faites preuve de compétence
- Discutez avec toutes les parties prenantes et impliquer l'équipe dans les processus décisionnels

03 Utilisez des méthodes de formation démocratiques et inclusives

04 Utilisez des technologies et des outils actuels





Merci beaucoup pour votre curiosité



Keynotes



Leadership



Team



Coaching



Christopher Schneider



info@impro-consult.ch



www.impro-consult.ch



Théâtre
d'improvisation