

Published version available at:
<https://theconversation.com/la-generation-z-nest-pas-interessee-par-la-gestion-intermediaire-voici-pourquoi-elle-devrait-letre-242462>

THE CONVERSATION

Academic rigour, journalistic flair

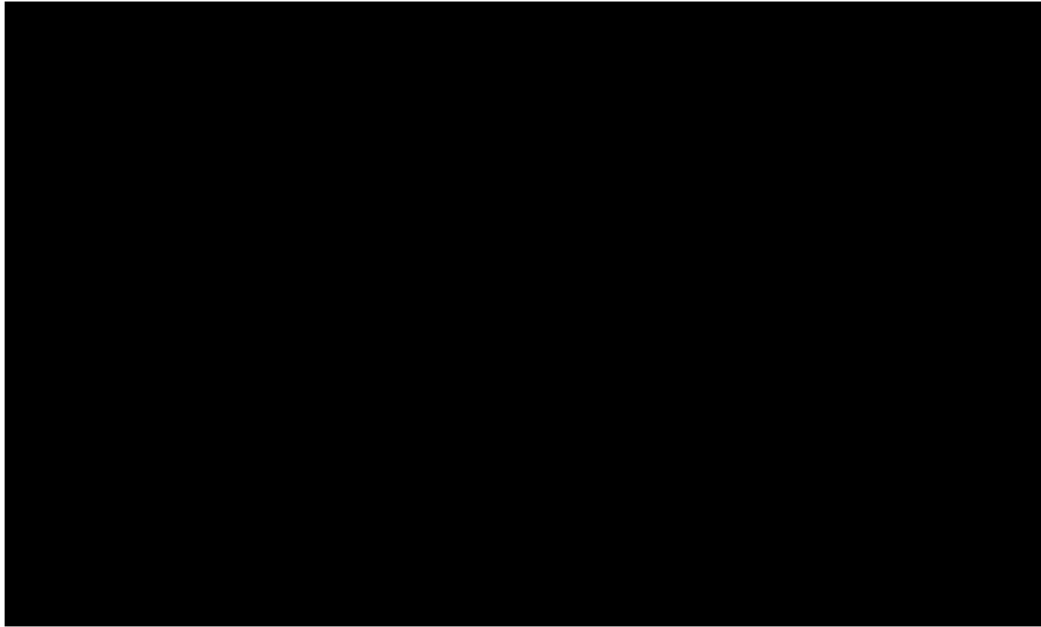


Image removed to
comply with image
licensing terms.

Des études montrent que plus de la moitié des membres de la génération Z n'ont aucun désir d'occuper des postes de cadre intermédiaire, et ils ratent ainsi de belles occasions. (Shutterstock)

La génération Z n'est pas intéressée par la gestion intermédiaire. Voici pourquoi elle devrait l'être

Published: November 18, 2024 12.53pm EST

Leda Stawnychko

Assistant Professor of Strategy and Organizational Theory, Mount Royal University



Languages

Français

Bahasa Indonesia

English

La génération Z est sur le point de devenir la plus importante en nombres de la planète, et son influence façonne déjà l'avenir du monde du travail. Cette génération, l'une des plus instruites et des plus diversifiées sur le plan racial et ethnique, propose de nouvelles perspectives et de nouvelles attentes en ce qui concerne le travail et le leadership.

Considérée comme la première génération d'« autochtones numériques », elle a grandi dans un monde de technologie et de médias sociaux, ce qui lui confère un avantage naturel pour naviguer dans la société moderne. Mais la génération Z ne se résume pas à son aisance numérique.

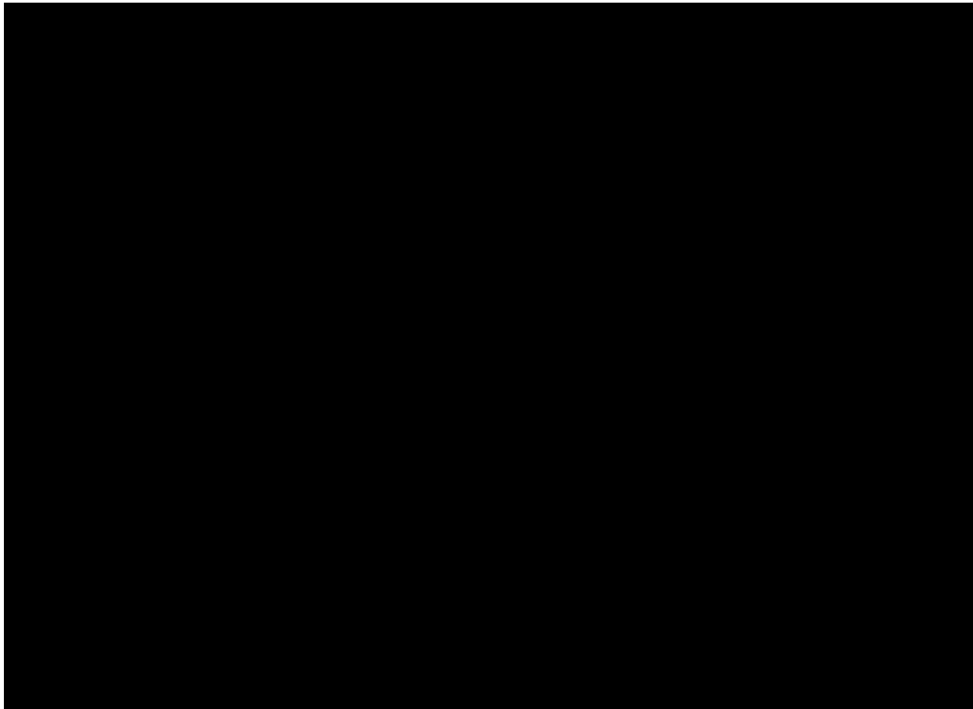


Image removed to comply with image licensing terms.

25-35 ans : vos enjeux, est une série produite par La Conversation/The Conversation.

Chacun vit sa vingtaine et sa trentaine à sa façon. Certains économisent pour contracter un prêt hypothécaire quand d'autres se démènent pour payer leur loyer. Certains passent tout leur temps sur les applications de rencontres quand d'autres essaient de comprendre comment élever un enfant. Notre série sur les 25-35 ans aborde vos défis et enjeux de tous les jours.

Ce qui distingue vraiment ses membres, c'est leur ambition, leur esprit d'entreprise, leurs connaissances financières, leur pratique d'une consommation éthique et leur sens aigu de la responsabilité sociale. Ils perçoivent le travail comme plus qu'un simple salaire– c'est une question d'objectif à atteindre. Ils s'épanouissent mieux dans des organisations centrées sur les personnes, qui valorisent leurs contributions, le bien-être et s'alignent sur leur besoin de remplir une mission.

La génération Z redéfinit le leadership en privilégiant l'expertise plutôt que l'autorité formelle. Une des tendances les plus frappantes est leur réticence croissante à accéder à des postes de cadres intermédiaires – un phénomène appelé « conscious unbossing », ou refus de diriger.

Ce changement profond surprend de nombreux acteurs du monde des affaires.

Read more: Comment les Z s'épanouissent au travail dans un marché de l'emploi dominé par la « culture de l'agitation »

Où la stratégie côtoie l'exécution

Les cadres intermédiaires jouent un rôle essentiel dans les organisations, car ils constituent un lien vital entre la stratégie globale de l'entreprise et ses activités quotidiennes.

Contrairement aux superviseurs, qui se concentrent principalement sur le suivi des tâches quotidiennes, les cadres intermédiaires sont responsables à la fois des performances de leur équipe et de la mise en œuvre de stratégies organisationnelles plus larges. Il s'agit d'un rôle dynamique où la vision stratégique côtoie l'exécution pratique.

Un homme et une femme regardent des notes autocollantes affichées sur une paroi en verre

Les cadres intermédiaires sont souvent le lien entre la stratégie globale d'une entreprise et ses activités de tous les jours. (Shutterstock)

Des études montrent que plus de la moitié de la génération Z n'est pas intéressée par des postes de cadre intermédiaire. Ce n'est pas surprenant quand on sait que ces postes sont connus pour avoir un taux élevé d'épuisement professionnel et peuvent sembler en contradiction avec les valeurs d'autonomie, de flexibilité et de bien-être personnel de cette génération.

Il est vrai que les cadres intermédiaires rencontrent de nombreux défis. Leurs responsabilités se sont considérablement accrues depuis une dizaine d'années. Ils gèrent des priorités concurrentes tout en composant avec un monde du travail polarisé et en évolution rapide. Cependant, avec une bonne approche, ces fonctions peuvent être réellement épanouissantes et transformatrices, selon les recherches menées dans le cadre de ma thèse de doctorat.

L'importance de la gestion intermédiaire

Bien qu'elle soit très ambitieuse, confiante et motivée par la croissance personnelle, la génération Z ne perçoit pas toujours les occasions d'apprentissage et l'influence qu'offre la gestion intermédiaire.

Les postes de cadres intermédiaires constituent un tremplin pour les personnes souhaitant avoir une incidence réelle, systémique et à long terme, et fournissent une plate-forme pour défendre les valeurs chères à la génération Z, telles que responsabilité sociale, développement durable et équité.

L'expertise universitaire, l'exigence journalistique.

Déjà des milliers d'abonnés à l'infolettre de La Conversation. Et vous ? Abonnez-vous aujourd'hui à notre infolettre pour mieux comprendre les grands enjeux contemporains.

De plus, ces fonctions procurent des possibilités de développer des compétences humaines et techniques essentielles, telles que l'intelligence émotionnelle, la réflexion stratégique et la prise de décisions complexes. Elles peuvent libérer le potentiel de créer du changement et d'inspirer la transformation.

Peut-on trouver de la joie dans la gestion intermédiaire ?

Image removed
to comply with
image licensing
terms.

Si vous faites partie de la génération Z et que vous doutez de votre intérêt pour la gestion intermédiaire, reformuler ce rôle pour l'accorder avec vos valeurs et vos aspirations peut vous permettre de le voir davantage comme une opportunité gratifiante que comme un fardeau. Ce modèle en trois étapes peut vous aider à tirer le meilleur parti de cette fonction tout en respectant vos valeurs :

1. Mieux se connaître

La gestion intermédiaire offre un environnement unique pour mieux se connaître. En réfléchissant à la manière dont on répond aux défis, dont on interagit avec les autres et prend des décisions sous pression, on peut découvrir ses forces, ses points à améliorer et son style de leadership.

Une personne qui se connaît bien peut déléguer plus efficacement, ce qui lui permet de responsabiliser son équipe, d'éviter l'épuisement professionnel et de libérer du temps pour se concentrer sur ce qui lui tient le plus à cœur.

Une jeune femme debout s'adressant à un groupe de personnes assises à une table de conférence

La gestion intermédiaire peut être envisagée comme une occasion de croissance, de leadership et d'augmenter son incidence plutôt que comme un fardeau ou une régression. (Shutterstock)

Image removed to comply with image licensing terms.

2. Former les dirigeants de demain

Considérer la gestion intermédiaire comme un moyen de former de futurs dirigeants permet de mettre l'accent sur sa valeur à long terme. Ces fonctions constituent un camp d'entraînement où on apprend à négocier les priorités à plusieurs niveaux de l'organisation et où on a accès à des réseaux importants et à des occasions de perfectionnement.

Les compétences acquises – réflexion stratégique, négociation et gestion des partenaires – préparent à occuper des postes élevés, tout en donnant des outils pour promouvoir le changement social ou réussir en tant qu'entrepreneur.

3. Accroître son influence

La gestion intermédiaire permet d'étendre son influence et de créer un effet d'entraînement. Elle offre une perspective unique pour façonner la culture organisationnelle et promouvoir des transformations. C'est aussi une occasion de montrer aux membres des autres générations avec qui on travaille qu'il est possible d'atteindre des objectifs ambitieux sans compromis sur le bien-être personnel ou les normes éthiques.

La voie à suivre

Le monde compte sur vous et les autres membres de la génération Z pour montrer la voie à suivre. Les postes de cadres intermédiaires offrent une formidable tribune pour exercer une réelle influence tout en développant des compétences essentielles qui vous prépareront à réussir, quel que soit le parcours que vous choisirez.

Plutôt que de les considérer comme un fardeau, voyez ces fonctions comme une occasion de progresser, d'inspirer les autres et de transmettre un héritage. La gestion intermédiaire vous permet de relier la stratégie à l'exécution, de modeler la culture organisationnelle et de défendre vos valeurs.

En acceptant le défi de la gestion intermédiaire au lieu de vous y dérober, vous aurez l'occasion d'influencer l'avenir de votre organisation et d'engendrer des changements positifs et systémiques pour un monde meilleur.

This article was originally published in English