



## De la génération XY à la génération YZ / management Collaboratif par Benjamin CHAMINDADE

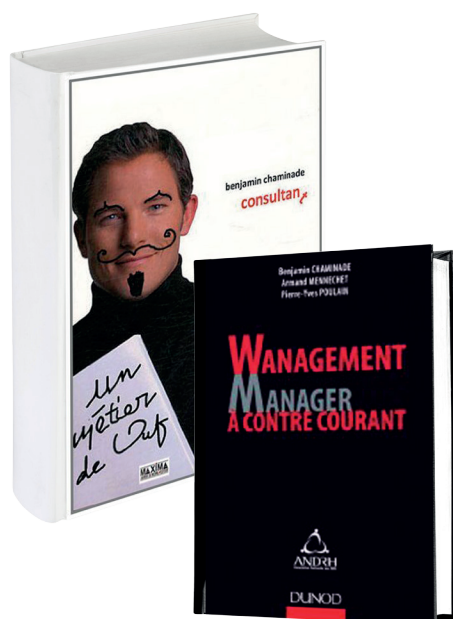
Non, l'après Génération Y n'est pas la génération Z ! Maintenant que la notion de changement est comprise comme partie intégrante des mutations sociales et sociétales, il est temps d'en saisir l'opportunité pour nos entreprises.

« L'après » Génération Y demande de répondre à la question « Que fait-on maintenant ? ».

Pour y répondre les Dirigeants, Managers, et, bien sur, Responsables RH doivent intégrer la recherche d'innovation dans leur pratiques quotidiennes en ayant une vue claire des tendances en oeuvre. La génération Y était une de ces tendances, il faut aujourd'hui cesser d'approcher les changements supposés ou réels qu'elle amène comme s'ils étaient déconnectés des autres forces de transformation que sont les technologies, l'éducation, la mondialisation et l'environnement.



### Inventer le futur plutôt que d'améliorer le présent



- Entrer dans un siècle où le changement et l'innovation font parti de notre quotidien.
- Identifier les tendances qui ont du sens pour votre entreprise, vos salariés et vos clients.
- Challenger vos pratiques RH pour consolider votre stratégie de développement.
- Réfléchir au décalage - SHIFT en anglais - que vous pouvez imaginer pour vous affranchir du confortable copier-coller.
- Mettre à jour vos pratiques de Gestion de la Relation.
- Ce « Shift » n'est pas seulement un autre angle de la « gestion du changement » ou un nouveau synonyme de « innovation » ou de « pensée latérale ». C'est une philosophie basée sur :
- Un décalage (vraiment) disruptif et pas seulement innovant (qui revient souvent à appliquer ce qui est fait ailleurs).
- Une culture de la surprise, quitte à faire le contraire de ses pratiques actuelles ou de celles de ses concurrents.
- Une recherche de différence, au delà de l'excellence.
- Une prise de risque mesurée...ou pas dans les limites des lois en vigueur.