

COMMENT MANAGER différentes générations d'esthéticiennes?

par Marie-Anne RESZKIEWICZ

Un même institut de beauté regroupe parfois jusqu'à quatre générations, entraînant des conflits intergénérationnels souvent dus aux divergences des attentes. Plutôt que de vous laisser dépasser par cette réalité, il est primordial d'admettre que vous assistez à un bouleversement sans précédent, et que vous devez désormais apprendre à tirer avantage de cette mixité.

L'employé
est au cœur
du succès
de l'entreprise

22

TOUR D'HORIZON
DES GÉNÉRATIONS
Afin d'optimiser le travail de toutes vos esthéticiennes, quelle que soit leur tranche d'âge, il est important de comprendre leur comportement envers le travail, afin de les intégrer positivement dans vos techniques de management au quotidien.

Les Baby-boomers

Par exemple, imaginons que vous recrutiez des esthéticiennes nées dans les années 45' à 60', appartenant à la génération des **Baby-boomers**. Il est fort probable qu'elles vont plutôt se complaire dans un type de management de style directif, orienté vers le respect et la reconnaissance.

D'avantage motivées par les résultats que par la manière de les atteindre, facilitez leur travail en leur donnant une liste des tâches à accomplir !

Elles devront avoir des directives claires afin d'être encouragées à offrir le meilleur d'elles-mêmes.

La Génération X

Manager la **Génération X** est une toute autre paire de manches... Parce qu'elles ont grandi dans un monde incertain (années 60' à 80'), un modèle de management plus participatif leur convient particulièrement. Indépendantes, sceptiques et anxieuses, elles sont motivées par le succès en surveillant de près leurs résultats dans le but d'adapter leurs efforts à l'objectif à atteindre.

Prouvez-leur votre confiance en leur offrant le luxe de gonfler leur portfolio de compétences par des formations régulières.

La Génération Y

Avec l'avènement de la **Génération Y**, le management a dû innover et effectuer des petites « mises à jour ». Marquées par leur grande facilité à collaborer, les « Digital Natives » nées entre le début des années 80' et les années 2000', ont évolué dans un monde numérique où l'utilisation de l'ordinateur, d'Internet et des jeux vidéo a littéralement explosé.

Par un modèle de management qui accorde plus de liberté à cette génération individualiste, il devient nécessaire d'opter pour une approche coaching plutôt souple et de les inviter régulièrement au brainstorming et à la collaboration.

Ainsi, si vous offrez aux Y les avantages de l'holocratie (défis, opportunités, autonomie), elles donneront le meilleur d'elles-mêmes pour vous satisfaire, et deviendront des atouts efficaces pour appréhender l'arrivée des nouvelles innovations technologiques au sein de votre institut.

Pour diriger efficacement vos esthéticiennes de la Génération Y, essayez d'abord de découvrir ce qui les motive à se surpasser...

LEADERSHIP MULTIGÉNÉRATIONNEL – 5 CONSEILS INCONTOURNABLES

Recruter une main-d'œuvre multigénérationnelle implique pour les employeurs de mettre sur pied une **stratégie de management universelle** principalement basée sur l'importance du travail d'équipe et sur une communication efficace.

1. Créez un **environnement de travail « sans âge »** : chaque esthéticienne est égale, quelle que soit sa génération.
2. Apprenez-en davantage sur **ce qui motive les différentes générations**. Par exemple, rendez le travail de votre jeune esthéticienne de la Génération Y plus concret en lui expo-



Baby-boomer: Photo Jeannette Diett



Génération X: Photo Fyb



Génération Y: Photo Slava Vladzimirska

sant les moyens par lesquels elle a contribué à la réussite de l'institut cette année.

3. Encouragez la **communication et le travail d'équipe** : une équipe de 4 générations travaillant main dans la main sera incontestablement plus créative et ouverte qu'un groupe homogène possédant des visions équivalentes.
4. Prônez la **compréhension et le respect des différences** au sein de votre institut.
5. **Valorisez et remerciez** souvent vos esthéticiennes pour qu'elles se sentent appréciées et motivées.

Parce que chaque entreprise est différente, créez un **plan de management sur-mesure**, adapté à vos collaboratrices, afin d'instaurer le meilleur climat de travail possible au sein de votre institut.

PASSAGE AU MANAGEMENT VERSION 3.0

Les Générations X et Y ont offert aux méthodes de management un petit ravalement de façade en plaçant l'employé au cœur du succès de l'entreprise. Ce sentiment de reconnaissance développe un **leadership positif**, faisant ressortir le meilleur de chacun au sein de son environnement de travail.

Ainsi, le **parrainage et le coaching** se répandent et sont des approches aujourd'hui reconnues pour être les moyens les plus efficaces de transmettre le savoir et le progrès constant. Et plus que tout, vous devez adapter votre approche pour soutenir chaque collaboratrice qui compose votre équipe.

Bien plus qu'une simple technique de management des générations, le management intergénérationnel est selon moi un art : celui de révéler les richesses nées du travail commun entre plusieurs générations. ITV