

Annexe 17 : Note du manager du rayon « épicerie sucrée » destinée à la cheffe de secteur épicerie à propos d'Oscar

Bonjour Véronique,

Comme convenu, voici mon retour sur la situation d'Oscar actuellement au sein de l'équipe et du rayon.

Je t'ai joint les performances de l'équipe dans un tableau de bord que tu trouveras plus loin.

Outre ses résultats, je voulais t'alerter sur différents points qui posent actuellement problème, je suis un peu perdu sur l'attitude à adopter avec lui.

Il manque parfois d'initiative et de communication avec l'équipe ce qui peut parfois générer des conflits !

On l'a vu utiliser son téléphone dans les rayons ou sur le transpalette.

Les retards sont fréquents, souvent à cause de problèmes de réveil ou de transport.

J'ai essayé de parler plusieurs fois avec lui sur ces différents sujets et j'ai remarqué que suite à ces conversations, il est souvent en arrêt maladie les jours qui suivent !

J'aimerais trouver des solutions, il reste malgré tout un très bon élément et a de belles capacités. Il est force de proposition et créatif.

Dis-moi ce que tu en penses et si tu as des idées pour l'accompagner.

Merci,

Hugo, Manager du rayon « épicerie sucrée », Hyper U

Source : document auteur

Annexe 20 : Extraits du règlement intérieur (sanctions)

ARTICLE 4 : Procédure disciplinaire

4.1 Nature et échelle des sanctions

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions écrites énumérées ci-après par ordre d'importance :

1er degré :

- Mise en garde
- Avertissement
- Blâme

2nd degré :

- Mise à pied disciplinaire de 10 jours maximum, avec retenue sur salaire correspondante
- Mutation disciplinaire
- Rétrogradation disciplinaire
- Licenciement pour faute sérieuse
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour faute lourde

4.2 Prescriptions

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu, dans le même délai, à des poursuites pénales.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

4.3 Droit de la défense des salariés

Toute sanction doit être motivée et notifiée par écrit au salarié.

En outre, préalablement à toute sanction, « à l'exception de l'avertissement ou de toute sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié », la procédure légale doit être observée.

Annexe 22 : Entretien avec monsieur Ferrat, audit en recrutement pour le cabinet EO

Infographie

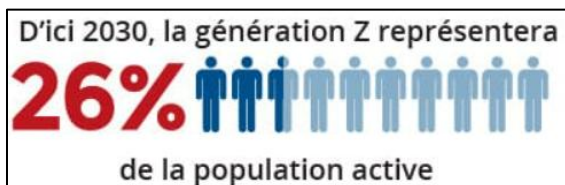
La génération Z s'impose sur le marché de travail !

Madame Lambert (Chargée de recrutement Hyper U) : Qu'est-ce que l'on appelle « Génération Z » ?

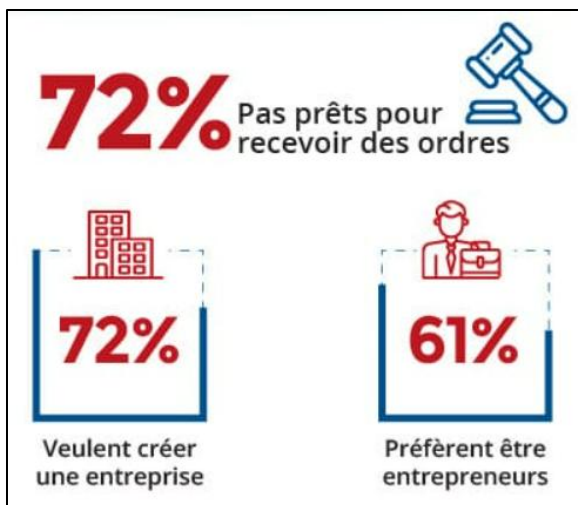
Monsieur Ferrat : Quand on parle de la Gen Z (ou génération digitale), on fait référence aux personnes nées à la fin des années 90 et au début des années 2000, après 1995 et jusqu'à 2010 environ. Une bonne partie d'entre eux entre sur le marché du travail ou s'apprête à le faire, et de nombreux codes se voient alors remis en question.

Madame Lambert : Quelles sont les caractéristiques principales de la Gen Z ?

Monsieur Ferrat : Tout d'abord, c'est une génération bercée par la technologie. Vous avez sûrement remarqué que l'utilisation des nouvelles technologies est bien souvent très intuitive pour eux, voire innée. Ils sont capables de s'adapter rapidement aux nouveautés, et de vite prendre en main de nouveaux outils.



Ensuite, c'est une génération en quête de sens. Trouver un emploi se résume à bien plus que trouver un poste dans son domaine pour payer les factures.



Elle porte une grande importance au sens qu'elle donne à son travail. Elle considère que son métier et l'entreprise dans laquelle elle l'exerce doivent correspondre à ses valeurs, la faire se sentir utile et avoir du sens, pour elle comme pour la société. Ainsi, si un poste l'intéresse mais que l'entreprise ne met pas en avant des valeurs d'inclusion et de diversité, un candidat de la Gen Z peut très bien ne pas candidater.

Également, la flexibilité est un critère primordial pour elle. Travailler plus intelligemment pour être efficace, sans forcément travailler plus, c'est un peu le mot d'ordre de la Gen Z. Le télétravail et les horaires flexibles sont donc considérés comme attrayants, car la Gen Z n'oppose pas confort et productivité.

Enfin, la Gen Z conçoit le monde du travail comme un terrain propice à l'apprentissage, au développement continu de ses compétences. Elle recherche donc des postes qui

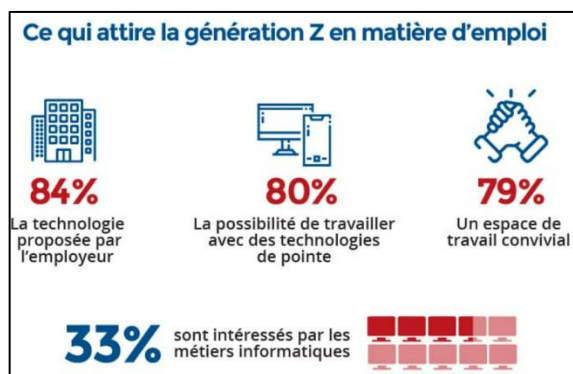
offrent des perspectives d'évolution, qui permettent d'être polyvalents et de mettre en place des projets.

Madame Lambert : En quoi les candidats de la Gen Z peuvent être des atouts pour Hyper U ?

Monsieur Ferrat : On peut dire que la Gen Z sait se montrer créative et force de proposition. Ils ouvrent de nouvelles perspectives et stimulent la créativité de l'équipe.

On peut ajouter que, satisfaire, une fois entreprise où ils qui correspond à monde, ils se fidèles.

En ce qui concerne technologies, la Gen nombre d'outils et sait comment mettre à profit ses compétences pour améliorer la productivité de leur entreprise.



s'ils sont difficiles à qu'ils ont trouvé une s'épanouissent et leur vision du montrent loyaux et

les nouvelles Z maîtrise bon d'applications, et la compétitivité et la

Madame Lambert : Comment puis-je attirer la Gen Z ?

Monsieur Ferrat : La Gen Z met un point d'honneur à préserver son équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En proposant des horaires de travail flexibles selon les préférences de chacun, ainsi que des jours de télétravail, vous pourrez booster la motivation de la Gen Z, qui considère que la productivité ne dépend ni du lieu ni de l'heure.

Encourager la diversité et l'inclusion, en plus de vous permettre d'attirer la Gen Z, pourra créer des équipes polyvalentes et hétérogènes, au sein desquelles tous les profils se complèteront.

Pour ces collaborateurs, travailler doit s'avérer gagnant-gagnant. Bien-sûr, la Gen Z est consciente qu'elle a des devoirs envers son entreprise, mais elle considère qu'elle est un atout pour son équipe. En retour, le travail doit lui apporter également. Il faut ainsi proposer des perspectives d'évolution et des opportunités de développement professionnel.






En plus, la Gen Z est particulièrement sensible aux avantages sociaux qui ont du sens : remboursement de frais de formations, programmes de bien-être, mutuelle d'entreprise de qualité, ou encore jours de télétravail à disposition.

La Gen Z a besoin de renouveau pour ne pas se lasser. Alors, favorisez la créativité de vos équipes, placez-les au cœur des prises de décisions, surtout lorsque celles-ci les concernent, encouragez-les à proposer des projets...








En bref, pour satisfaire la Gen Z, il faut être prêt à s'adapter afin de laisser ces candidats révéler tout leur potentiel.

Annexe 23 : Manager et motiver la génération Z employée en libre-service




PRATIQUES À ÉVITER

-  o Objectifs lointains, tâches floues
-  o Feedback tardif ou absent
-  o Horaires rigides perçus comme punitifs
-  o Reconnaissance invisible
-  o Management vertical

BONNES PRATIQUES

-  o Briefings quotidiens rythmés
-  o Défis ludiques, jeux collaboratifs
-  o Feedback rapide : merci immédiat, tableau affichage
-  o Tutoriel vidéo express
-  o Etapes claires et régulières
-  o Horaires et congés flexibles, roulements dans l'équipe
-  o Échanges via les réseaux sociaux

LEVIERS MANAGÉRIAUX

-  o Donner du sens et impliquer
-  o Sens concret : avant-avant simples
-  o Autonomie guidée et impliquée dans les décisions
-  o Pratiquer un management horizontal
-  o Écoute, communication et bienveillance
-  o Reconnaissance et responsabilisation
-  o Manager coach plutôt que contrôleur
-  o Adopter une communication adaptée
-  o Formats courts, interactifs et flash
-  o Style direct et authentique
-  o Supports digitaux