



Groupe **ProActiv**

Comprendre les générations



# COMPRENDRE LES GENERATIONS

## GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite « génération du baby bust ». Elle fait le pont entre les « baby boomers » et les « millenials ». Entrés dans la cinquantaine, les « GenXers » sont ceux à qui l'on demande la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.



- Expérience
- Loyauté
- Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Esprit de compétition
- Organisation
- Capacité d'innovation managériale



- Faible capacité de communication
- Manque de transparence
- Conception pyramidale de l'entreprise
- Parfois techno-exclue



## GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition d'Internet, celle des « digital natives » ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la « génération sacrifiée » parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.



- Pas de résistance au changement
- Forte capacité d'adaptation
- Forte autonomie
- Facilité d'apprentissage
- Envie d'entreprendre
- Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Ouverture d'esprit



- Sens relatif de la hiérarchie
- Instabilité
- Egocentrisme
- Faible engagement collectif
- Moindre inventivité
- Prédominance du donnant-donnant
- Forte exigence d'équilibre vie privée/ vie professionnelle



## GÉNÉRATION Z

Née après 1995. Ouverts sur le monde, ils sont près de 70 % à vouloir travailler à l'international, selon une enquête menée par le Bason Project pour BNP Paribas. Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40 % d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est « dure », « compliquée » et « difficile ». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.



- Sens des valeurs
- Vision internationale
- Totale transparence
- Rapidité de pensée et d'action
- Originalité
- Soif d'entreprendre
- Fonctionnement en réseau



- Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Impatience
- Exigence
- Dispersion
- Concurrence de la future génération Alpha



# MANAGEMENT DES GENERATIONS



Génération BB : 1945-1965 (75-55 ans)



Génération X : 1965-1980 (55-40 ans)



Génération Y ou Millennials : 1980-2000 (40-20 ans)



Génération Z ou Centennials : 2000 et + (- de 20 ans)





# La génération Y

La génération Y serait pionnière et non suiveuse, faisant référence au Why en anglais symbolisée par un « Y ». Cette génération porte un regard critique et optimiste sur l'avenir. Jamais une génération a eu autant de déférence vis-à-vis des précédentes. ((Ceci s'applique aux jeunes occidentaux)) Elle a apporté de grands changements, notamment en Management. Elle est totalement en phase avec la gestion des talents qui valorise chacun au sein de l'organisation. Ce n'est pas forcément un choc générationnel mais un désir de contribution active.

right for  
relation of  
point of v  
**Millenn**  
Generat  
demogr  
1980s a  
right fo

# La génération Y

Internet est devenu une façon de vivre, le travail est une vertu, un plaisir et non une contrainte, les jeunes veulent donner du sens à leur engagement professionnel, il faut également prendre en compte le regroupement de communautés, le nomadisme et les compétences émotionnelles.

Les talents de cette génération ne cherchent pas à se figer dans une carrière unique et durable, le mot carrière ne leur correspond d'ailleurs plus. Ils choisiront l'entreprise en fonction de leur spécificité et qui pourra leur mettre à disposition un contexte positif et favorable. Leur choix professionnel se fera en fonction de leur épanouissement.

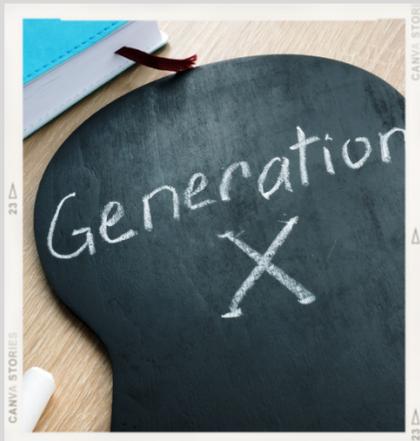


## POUR MANAGER LES BB :

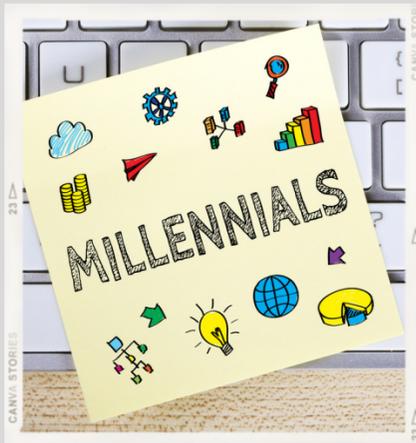
- Les impliquer dans la transmission du savoir
- Faire preuve de reconnaissance
- Les faire travailler en binôme avec les générations X, Y, Z
- Les identifier comme les parrains des nouveaux
- Les préparer à leur nouvelle vie
- Les faire passer de l'autonomie à l'interdépendance
- Les impliquer dans la synergie, les plans d'action, les objectifs
- Les rassurer et les accompagner dans le changement...

# POUR MANAGER LES X :

- Mettre en avant leur implication
- Leur faire conduire des projets avec des challenges
- Utiliser leur sens de l'organisation pour conduire des changements
- Leur confier des postes où l'on recherche la performance, des réorganisations
- Suivre leurs résultats par des entretiens de pilotage rapprochés, car ils sont la génération de la culture de résultats
- Reconnaître leur performance
- Les aider à développer leur potentiel
- Les faire travailler en binôme avec les générations Y, Z
- Les identifier comme les parrains des nouveaux
- Les faire passer de l'autonomie à l'interdépendance
- Les impliquer dans la synergie, les plans d'action, les objectifs collectifs (même si cela est contre nature pour eux)



# POUR MANAGER LES Y :



- Leur donner rapidement les informations
- Communiquer franchement et rapidement
- Ne pas communiquer de manière verticale, mais plutôt horizontale comme lorsqu'on coache une équipe
- Eviter le papier, car ils vivent plutôt dans le numérique et préfère la communication électronique
- Ne pas faire des e-mails fleuves, mais plutôt synthétique et direct
- Les faire passer de l'autonomie à l'interdépendance, car au-delà des côtés individualistes, ils ont un besoin de travailler en équipe et d'y mettre du fun!
- Les impliquer dans la synergie, les plans d'action, les objectifs collectifs, car les entreprises deviennent systémiques, apprenantes

# POUR MANAGER LES Y :

- Leur donner rapidement les informations
- Communiquer franchement et rapidement
- Ne pas communiquer de manière verticale, mais plutôt horizontale comme lorsqu'on coache une équipe
- Eviter le papier, car ils vivent plutôt dans le numérique et préfère la communication électronique
- Ne pas faire des e-mails fleuves, mais plutôt synthétique et direct
- Les faire passer de l'autonomie à l'interdépendance, car au-delà des côtés individualistes, ils ont un besoin de travailler en équipe et d'y mettre du fun!
- Les impliquer dans la synergie, les plans d'action, les objectifs collectifs, car les entreprises deviennent systémiques, apprenantes



# POUR MANAGER LES Z :



- Eviter que leur manager direct soit un BB ou un X
- Ne pas chercher la position de force, mais plutôt les écouter, les comprendre et enfin choisir leur solution si c'est la bonne ou leur expliquer que la vôtre a plus de sens (c'est une génération qui aura besoin de sens)
- Faite en sorte que le travail soit un plaisir, car si vous le présenter avec des contraintes, ça n'ira pas et vous ne fidéliserez pas votre personnel (les "Z" sont plus volatiles)
- Créer de la convivialité dans l'équipe et laissez libre cours à la créativité
- Evitez de les mettre sur des tâches répétitives
- Ne formulez pas la reconnaissance comme pour les générations BB et X, mais plutôt en les étonnant et en collant la récompense à leur plaisir

# POUR MANAGER LES Z :



- Pour ceux qui vous paraissent mûrs malgré leur jeune âge, n'hésitez pas à les responsabiliser
- Attention au respect des valeurs, à l'éducation qui n'est pas celle que nous avons connue, car ils passent plus de temps connectés sur le net qu'avec leurs parents. Aussi, c'est l'éducation du net qui prédomine.
- Sachez qu'ils ne font pas de séparation entre la vie virtuelle et la vie réelle, car le monde du digital les a éduqué
- Ne les considérez pas comme des enfants, car leur accession à l'âge adulte est beaucoup plus rapide que les autres générations et ceci car ils ont accès à une bibliothèque immense par internet
- Les impliquer dans la synergie, les plans d'action, les objectifs collectifs, mais les laisser s'exprimer, donner leurs idées, car ils sont très créatifs.