



#GenXYZ#mythes#réalités

La diversité générationnelle en entreprise, une force en entreprise

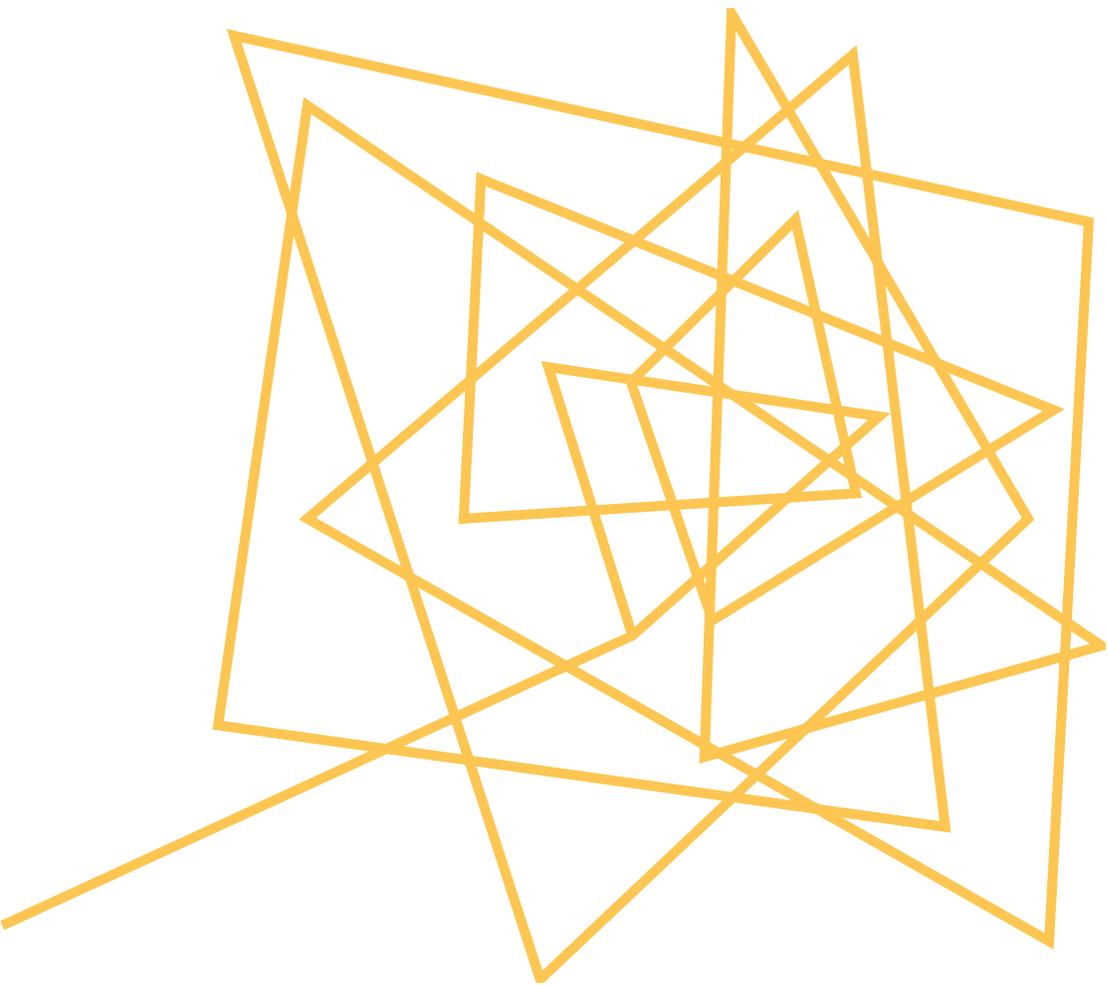
HR-Neuchâtel Janvier 2025

QUAND INSTA VA TROP LOIN !



<https://www.youtube.com/watch?v=rxBH2od-t9w>

Attends, je t'ai pas dit.



AGENDA

Objectifs du petit déj

Les «générations» c'est quoi ?
Mythes et réalités

Les différentes générations au travail

Communiquer, justice, confiance ?

Le potentiel lié à l'intergénérationnel

Conclusions

OBJECTIFS DE NOTRE PETIT DEJ

Limiter les clichés et idées préconçues concernant les générations, en particulier la «Z»

Découvrir quelques pistes concernant la motivation et la communication au travers des générations

Provoquer une réflexion sur le potentiel de l'intergénérationnel



Les générations, c'est quoi ?

Théories

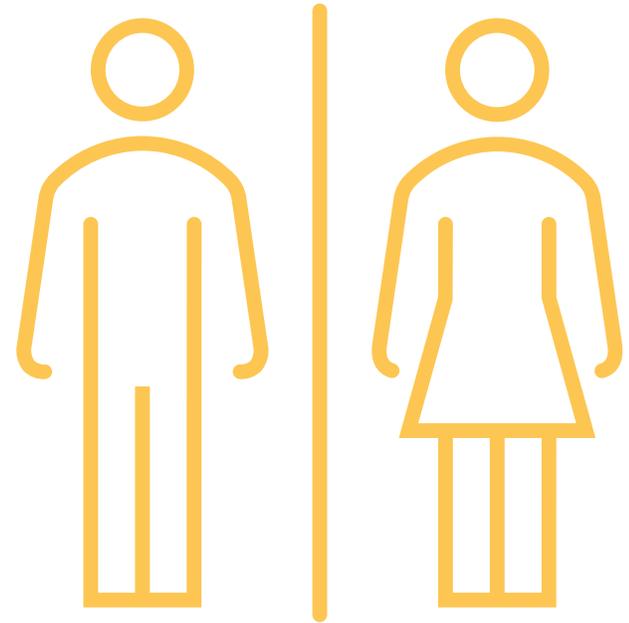
Grilles de lecture et de
réflexion

Limites liées aux
différents contextes



MYTHES ET RÉALITÉS : STÉRÉOTYPE

Généralisation = attribuer
les mêmes caractéristiques
à toutes les personnes du
même groupe



MYTHES ET RÉALITÉS : PROPHÉTIE AUTO-RÉALISATRICE

Les croyances au sujet d'un certain comportement renforcent la probabilité de ce comportement



MYTHES ET RÉALITÉS : PERFORMANCE CHEZ LES JUNIORS ET LES SENIORS

Equivalence de:

Productivité
Créativité
capacité d'apprentissage

Avec l'âge **augmentation** des

Connaissances
Compréhension
Expertise
Jugement

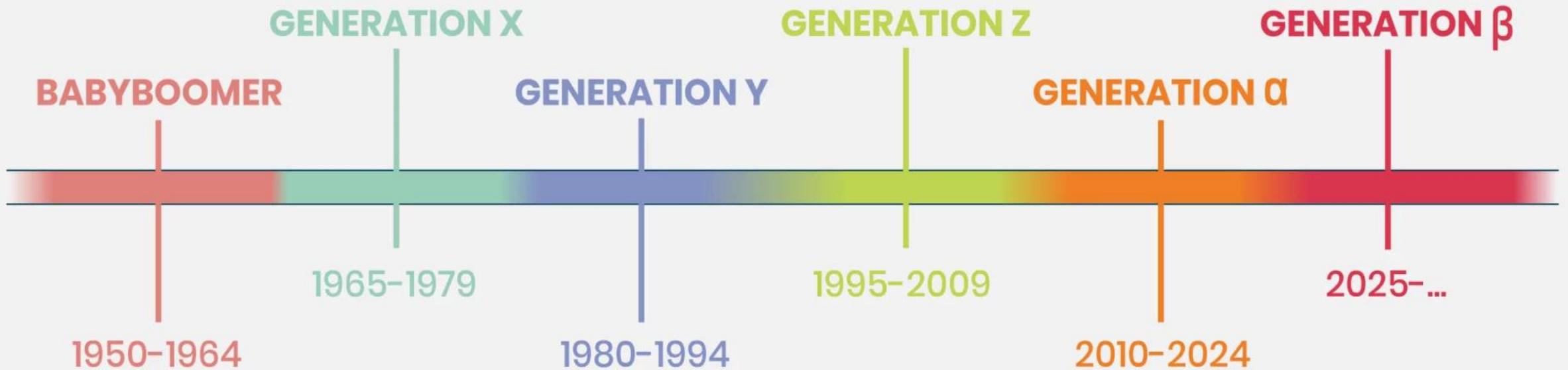
Avec l'âge **diminution** de:

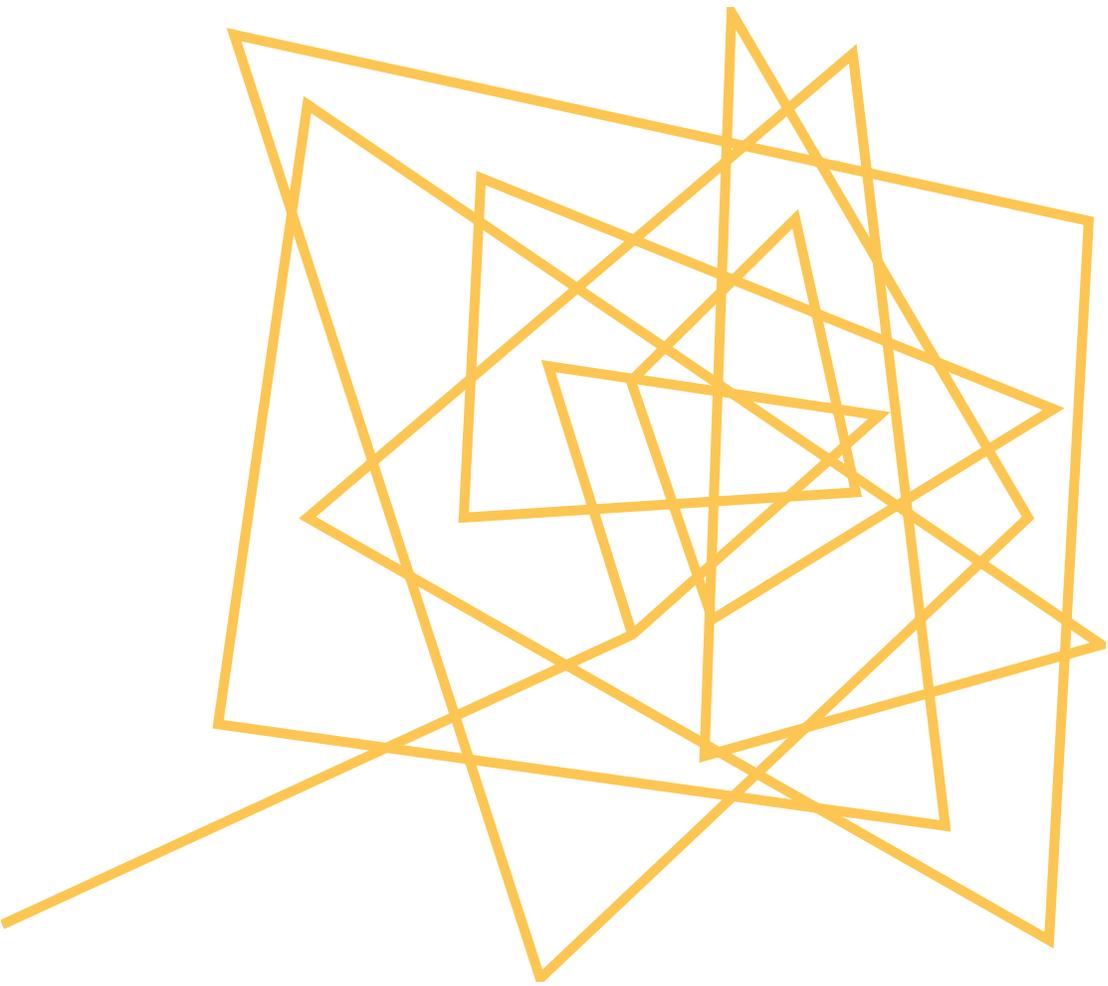
Vitesse
Mémoire court terme
Coordination entre processus



Sources: Salthouse., 2010 et Feldmann, 2008.

LES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS... ET LA NOTION DE TEMPS



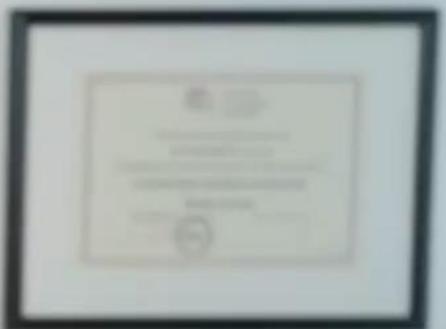
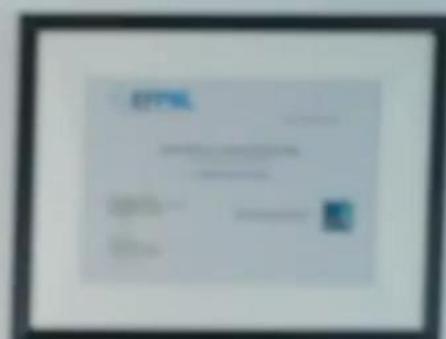


Les générations

Source:

La brève du manager – Clément Bergon
Génération X, Y, Z: quelles différences
au travail ? (youtube)

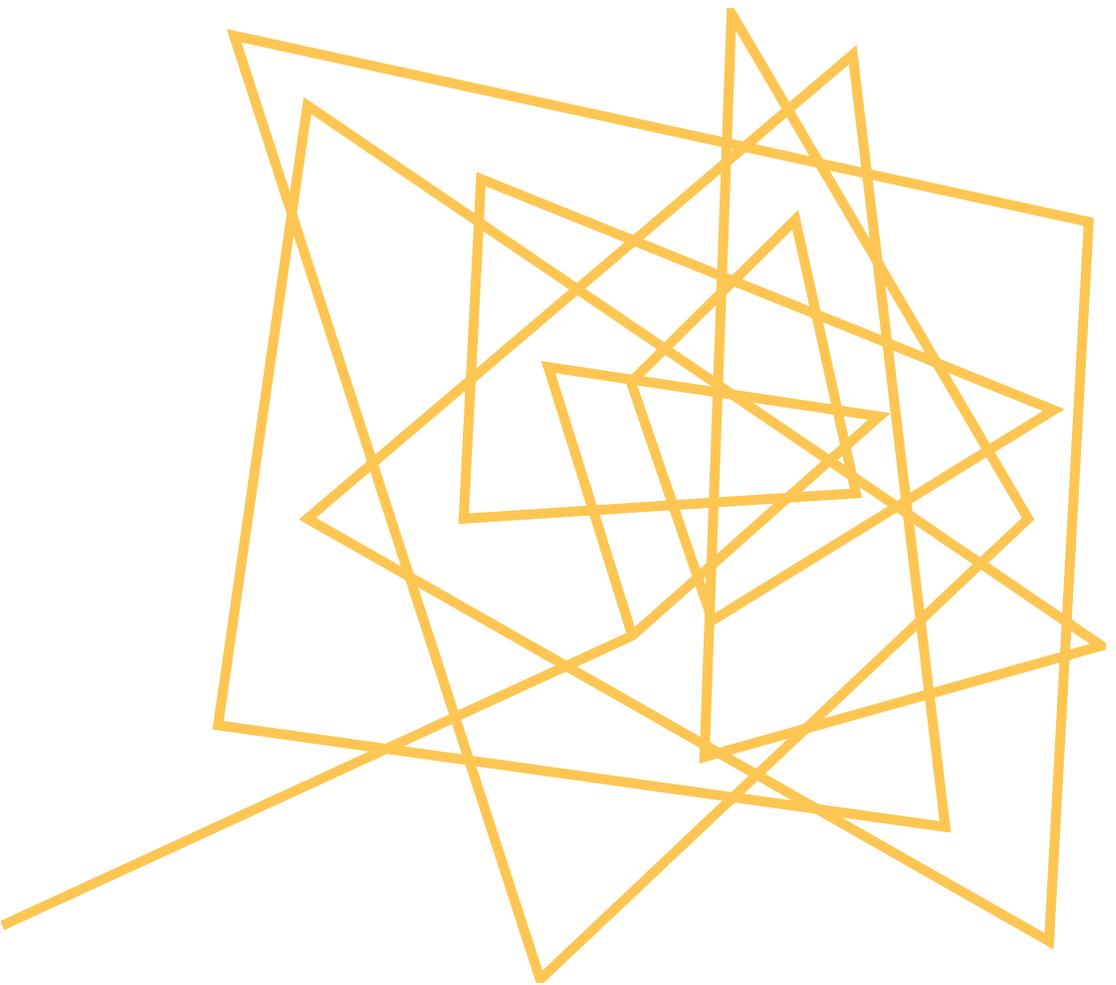
#Humanagers



Génération(s) ?

Faut-il adopter une **approche managériale différente** selon les générations ?

Importance de considérer le concept des générations de manière **«large»** car celui-ci dépend de différents facteurs



Génération X

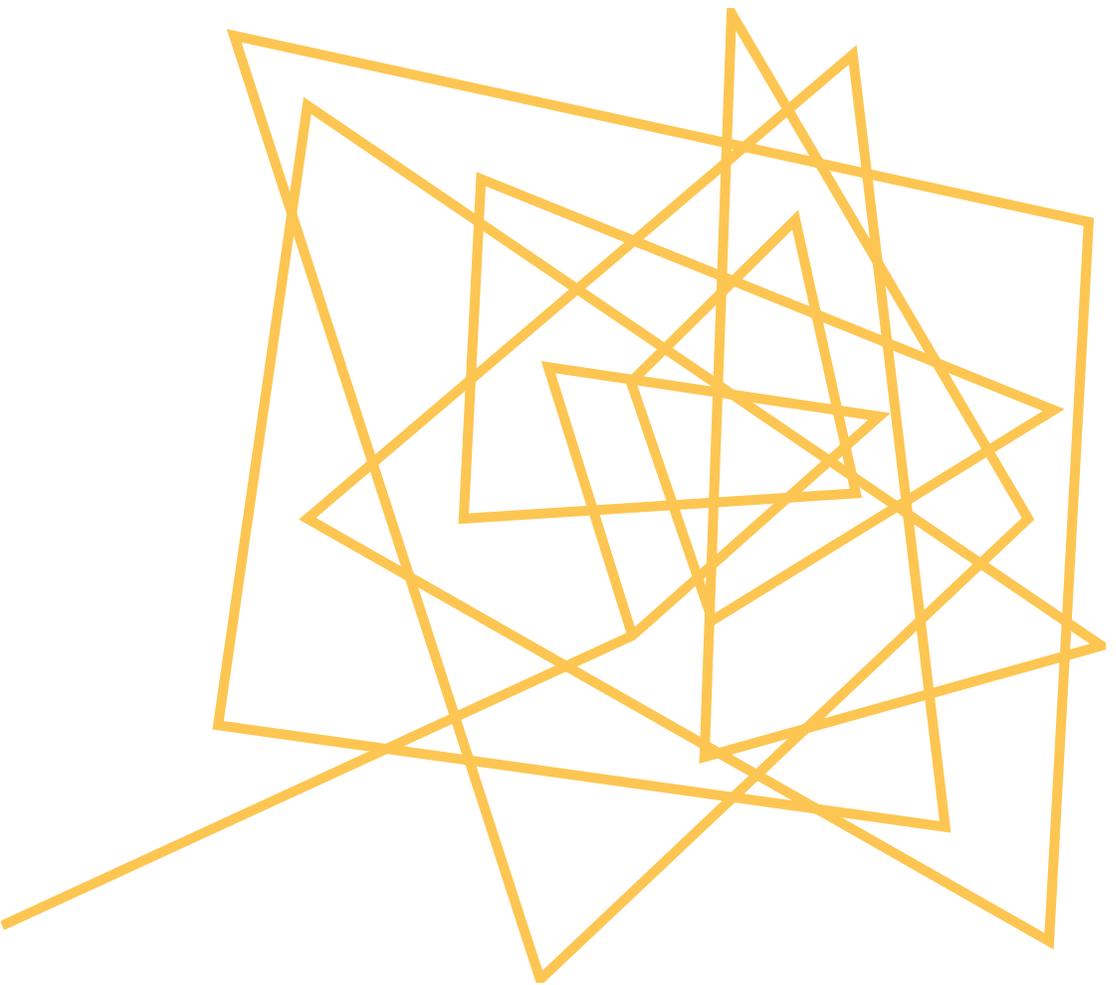


Génération X :

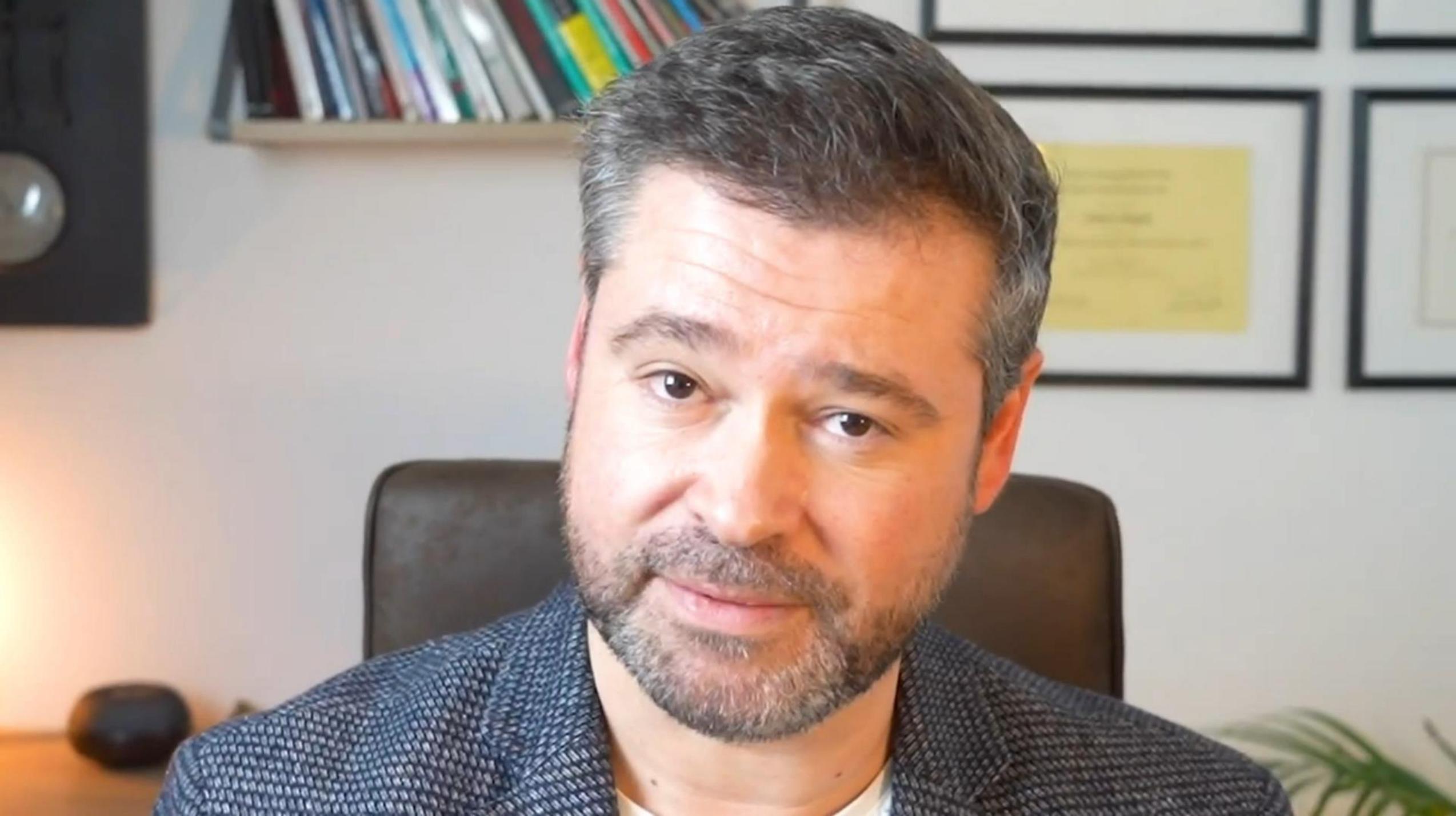
Correspond à **la majorité des cadres** en entreprise

Etat d'esprit **d'amour du travail** – fidélité importante envers l'entreprise – réaliser toute sa carrière au sein d'une même entreprise et **de gravir progressivement les échelons**

Mais.... augmentation du chômage, ralentissement de la croissance, crise financière – **sentiment de désillusion.**



Génération Y



Génération Y (milléniaux, digital native)

Environnement changeant et incertain – **plus méfiant et moins conservateurs** – conscience de passer par plusieurs entreprises dans leur carrière

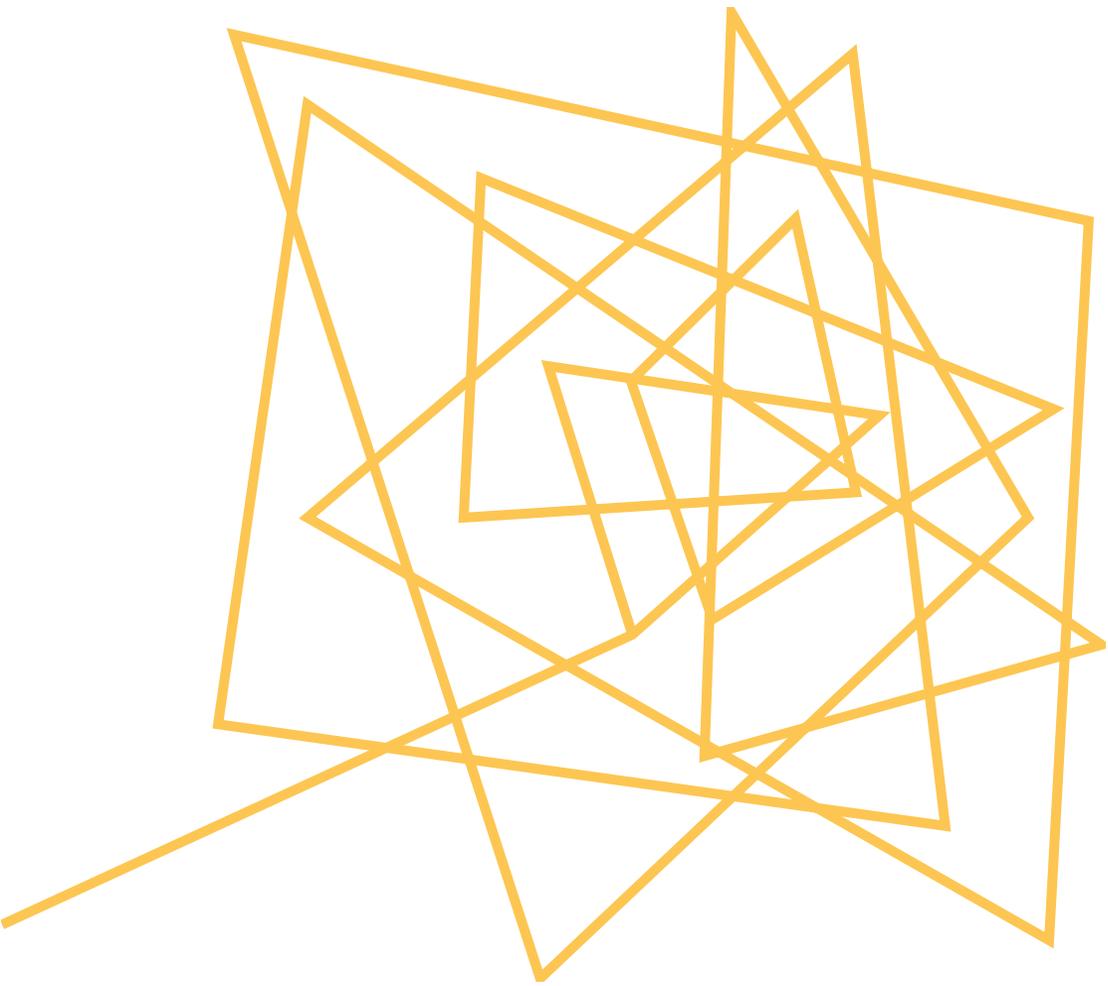
Très consciencieux, valeur de qualité au travail mais tendanciellement **moins fidèles envers une entreprise**

Vision de carrière à plus court terme – plus d'importance **au bien-être** et **épanouissement** dans leur poste et mission – importance de trouver du sens – besoin d'apprendre de nouvelles choses, **importance de équilibre vie professionnelle et privée**

Tout, tout de suite

**INVERSION DE
SÉDUCTION**

**REMISE EN
QUESTION**



Génération Z



Génération Z

Continuation de la tendance qui se dessinait avec la génération Y avec tendance à **s'amplifier**

Nouvelles technologies ? NON, c'est **ma technologie**

Forte soif d'apprendre – accès immédiat à l'information – **niveau d'exigence** encore plus élevé – moins de séparation en vie professionnelle et privée – **connexion 24h/24**

Être le **supérieur hiérarchique** sur le papier semble de moins en moins suffisant pour exercer **une certaine forme d'autorité**



GENERATION
BOSS
Y2



GENERATION
X

GENERATION
X

WORLD'S
BEST
BOSS

LES DIFFERENTES GENERATIONS
AU TRAVAIL, quelles différences?



Les générations au travail, quelles différences ? Chercher un job ;-)

Un Gen X, un Millennial et un Gen Z recherchent un emploi

GEN Z

Partager



Plus de vidéos

- C'EST QUOI CETTE M**** LÀ ?!
- leurs mythes en entretien d'embauche
- quand ils sont en retard au travail
- Entretien d'embauche: RH VS GEN Z
- quand ils négocient leur salaire
- MANAGEMENT TOXIQUE: ces signaux qui doivent vous alerter!

Pause (k)

0:00 / 3:51

YouTube



Les générations au travail, quelles différences ?

1. Rapport à l'autorité et à la hiérarchie

Baby Boomers (nés entre 1946 et 1964) : Respectent généralement l'autorité et privilégient **une hiérarchie claire**. Ils ont souvent une **approche formelle** du travail.

Génération X (nés entre 1965 et 1980) : Plus pragmatiques, ils valorisent **l'autonomie et la flexibilité**. Ils acceptent la hiérarchie mais recherchent plus **d'équilibre** et de **reconnaissance individuelle**.

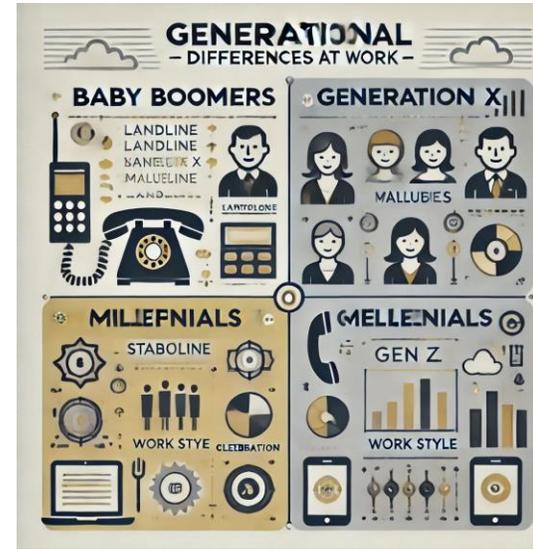
Génération Y (nés entre 1981 et 1996) : Préfèrent des organisations plus **horizontales et collaboratives**. Ils apprécient les **managers accessibles** et un **leadership participatif**.

Génération Z (nés après 1997) : Recherchent un management transparent et bienveillant, et privilégient les relations interpersonnelles authentiques à la rigidité hiérarchique.



Les générations au travail, quelles différences ?

2. Technologie et modes de communication



Baby Boomers : Ont dû s'adapter aux évolutions technologiques et privilégient les **réunions en personne** ou **les appels téléphoniques**.

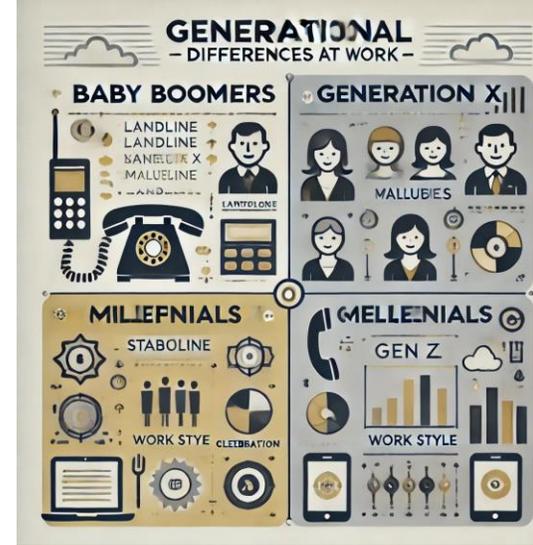
Génération X : Sont à l'aise avec la transition numérique et utilisent **un mélange de communication traditionnelle et digitale**.

Génération Y : Très connectés, ils utilisent largement les **outils numériques** (email, messageries instantanées) et s'attendent à des technologies modernes au travail.

Génération Z : "Natifs numériques", ils maîtrisent parfaitement **les réseaux sociaux**, la **collaboration virtuelle** et s'attendent à des **outils technologiques intuitifs**.

Les générations au travail, quelles différences ?

3. Valeurs et attentes professionnelles



Baby Boomers : **Fidèles** à leur employeur, ils valorisent la **sécurité** de l'emploi, la **stabilité** et la **progression linéaire** de carrière.

Génération X : Accordent de l'importance à **l'équilibre travail-vie personnelle** et cherchent un emploi qui combine **autonomie et sécurité**.

Génération Y : Motivés par un travail qui a du **sens**, des opportunités de **développement personnel et professionnel**, et une **culture d'entreprise forte**.

Génération Z : Sensibles aux **causes sociales et environnementales**, ils souhaitent travailler dans des entreprises alignées avec leurs **valeurs** et privilégient la **flexibilité et l'inclusion**.

Les générations au travail, quelles différences ? Négocier un salaire ;-)

LE BOOMER

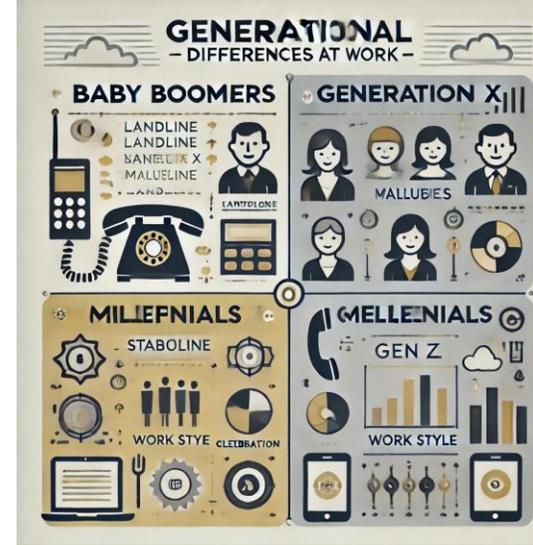


Quelles sont vos prétentions salariales ?



Les générations au travail, quelles différences ?

4. Engagement et fidélité



Baby Boomers : Restent souvent longtemps dans une même entreprise, privilégiant une **carrière stable**.

Génération X : Ont tendance à être **fidèles si** l'entreprise leur offre suffisamment **d'opportunités**.

Génération Y : Moins attachés à une entreprise unique, ils changent souvent de poste pour **progresser** ou pour rechercher plus **d'épanouissement**.

Génération Z : Préfèrent des **contrats plus flexibles** et n'hésitent pas à quitter une entreprise rapidement si celle-ci ne répond pas à leurs **attentes**.

Les générations au travail, quelles différences ?

6. Approche de l'apprentissage et des compétences



Baby Boomers : Privilégient les **formations traditionnelles et l'apprentissage en présentiel**.

Génération X : Sont **autonomes** dans leur apprentissage et combinent méthodes **traditionnelles et numériques**.

Génération Y : Favorisent les **outils d'apprentissage numérique**, comme les MOOC, les webinaires et le mentorat.

Génération Z : Préfèrent **les formats courts, interactifs et immersifs** (vidéos, gamification, micro-learning).

Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z – Les 4 grands clichés ?

ILS SONT ALLERGIQUES À L'AUTORITÉ

ILS SONT FAINÉANTS

ILS N'ONT PAS D'AMBITION

ILS N'ONT PLUS ENVIE D'APPRENDRE



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z – Les 4 grands clichés ?

ILS SONT ALLERGIQUES À L'AUTORITÉ ???



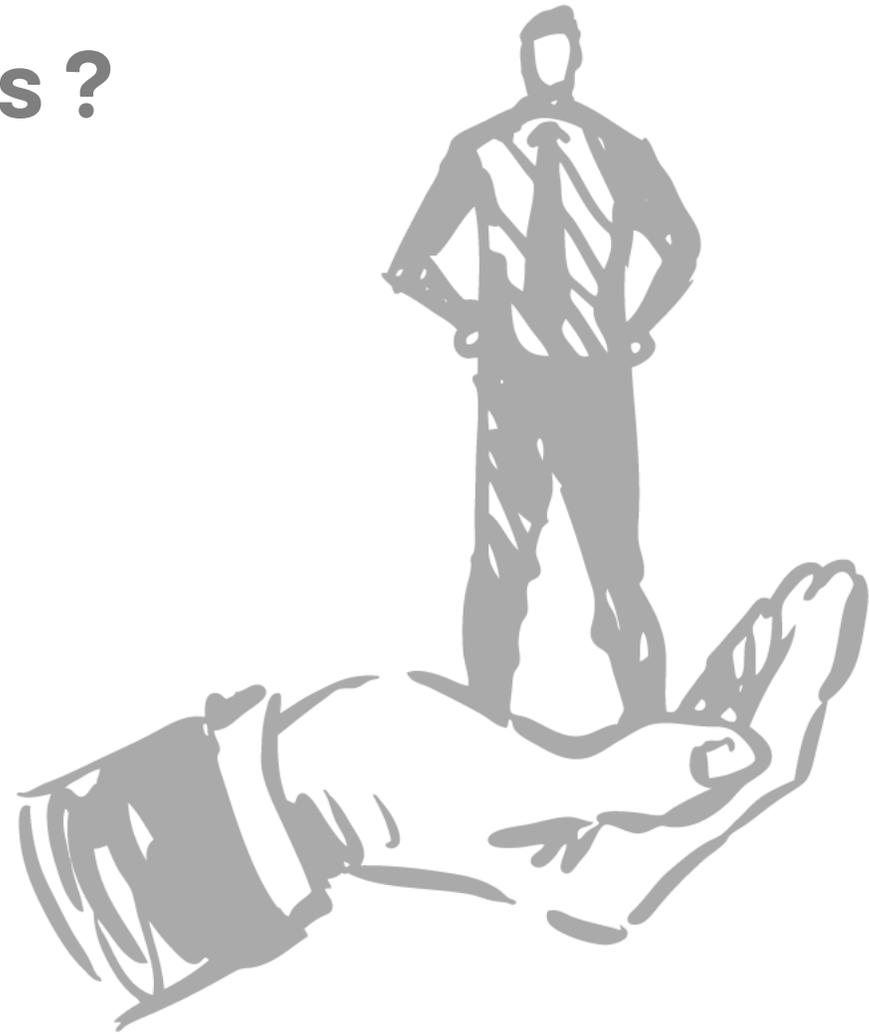
Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z - Les 4 grands clichés ?

ILS SONT ALLERGIQUES À
L'AUTORITÉ

FAUX !!!

BASE = CONFIANCE



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z – Les 4 grands clichés ?

ILS SONT FAINÉANTS

FUN
25%

INNOVANTES
23%

ETIQUES
22%

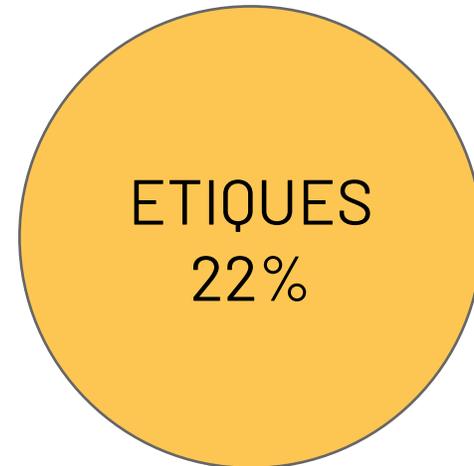
INT'L
20%

Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z – Les 4 grands clichés ?

ILS SONT FAINÉANTS

FAUX !!!



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z - Les 4 grands clichés ?

ILS N'ONT PAS D'AMBITION ???



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z – Les 4 grands clichés ?

ILS N'ONT PAS D'AMBITION

FAUX !!!

LES $\frac{3}{4}$ VEULENT ÊTRE FIERES
D'EUX MÊME



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z - Les 4 grands clichés ?

ILS N'ONT PLUS ENVIE D'APPRENDRE ???



Les générations au travail, quelles différences ?

Gen Z - Les 4 grands clichés ?

ILS N'ONT PLUS ENVIE D'APPRENDRE

FAUX !!!

ENTREPRISE = LIEU D'APPRENTISSAGE



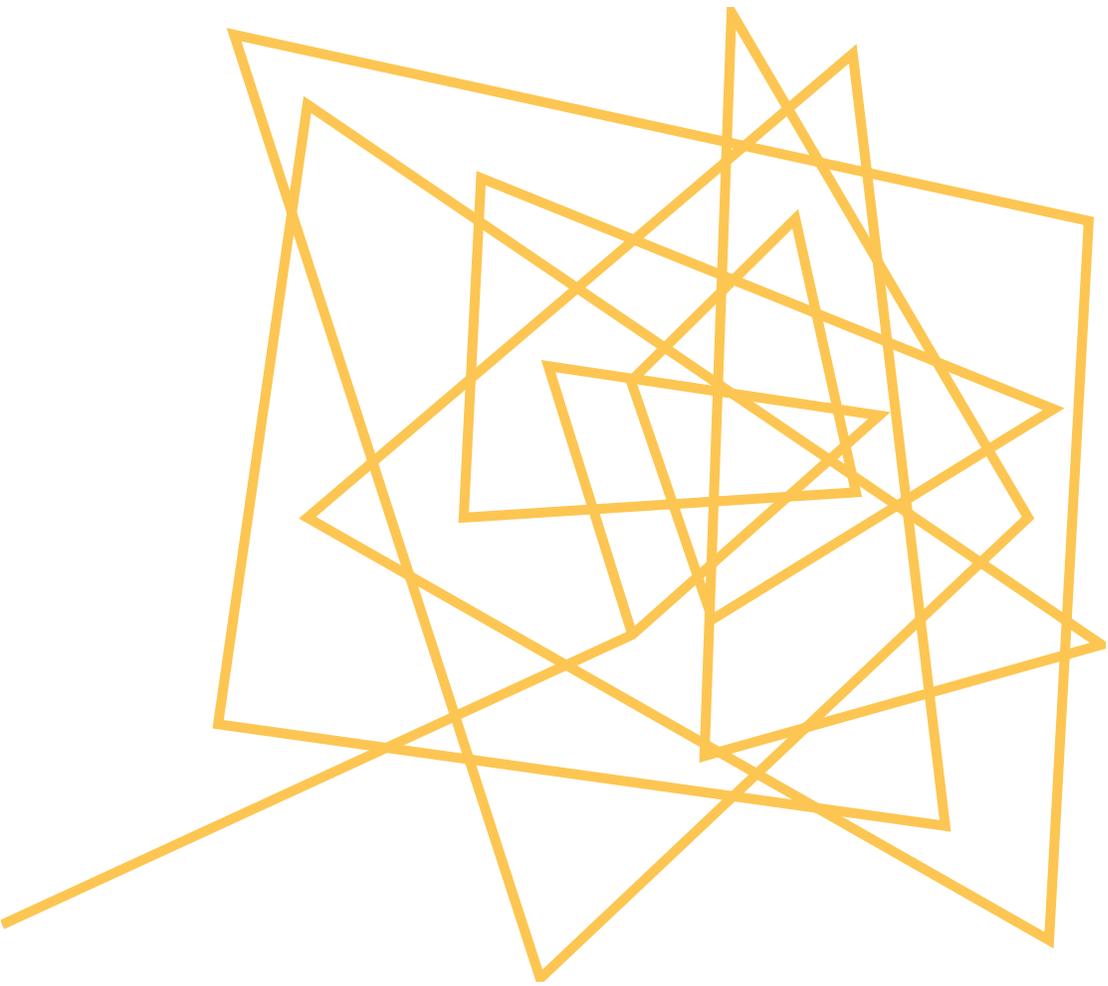
Les générations au travail, quelles différences ? Gen Z – COMMENT ?

La communication

Le sentiment
d'injustice

La confiance





Communication

Travailler avec la génération Z,
cela veut aussi dire adapter la
manière de communiquer....

Communication et génération Z

Savoir les traiter comme des égaux

Valoriser leurs approches et commentaires
(bottom-up)

Savoir mettre en avant les aspects
d'inclusivité, de diversité, mais aussi de
bien-être au travail





Communication et generation Z

Communiquer ouvertement et de manière transparente

Pas de surprises – privilégier le feedback constant

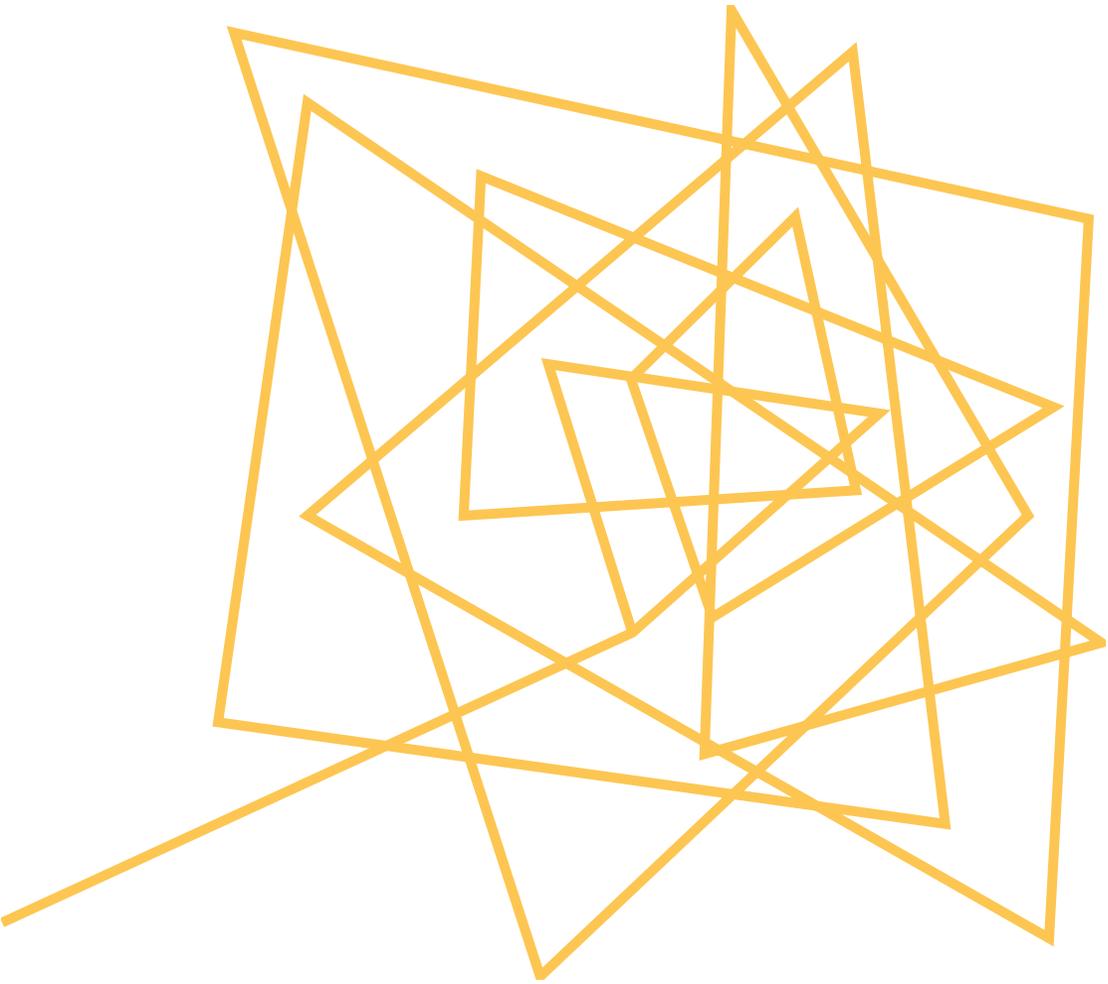
Mettre en avant le «sens»

Communication et generation Z

Walk the talk – savoir être authentique /
Show, don't tell

Savoir utiliser les nouvelles technologies
pour communiquer sans pour autant
négliger les interactions humaines. La gen Z
semble préférer la communication «One to
One»





Justice / Injustice

Mais la justice organisationnelle,
c'est quoi ?

TYPES DE JUSTICE

Comparaison
effort-
récompense: je
reçois ce que je
mérite

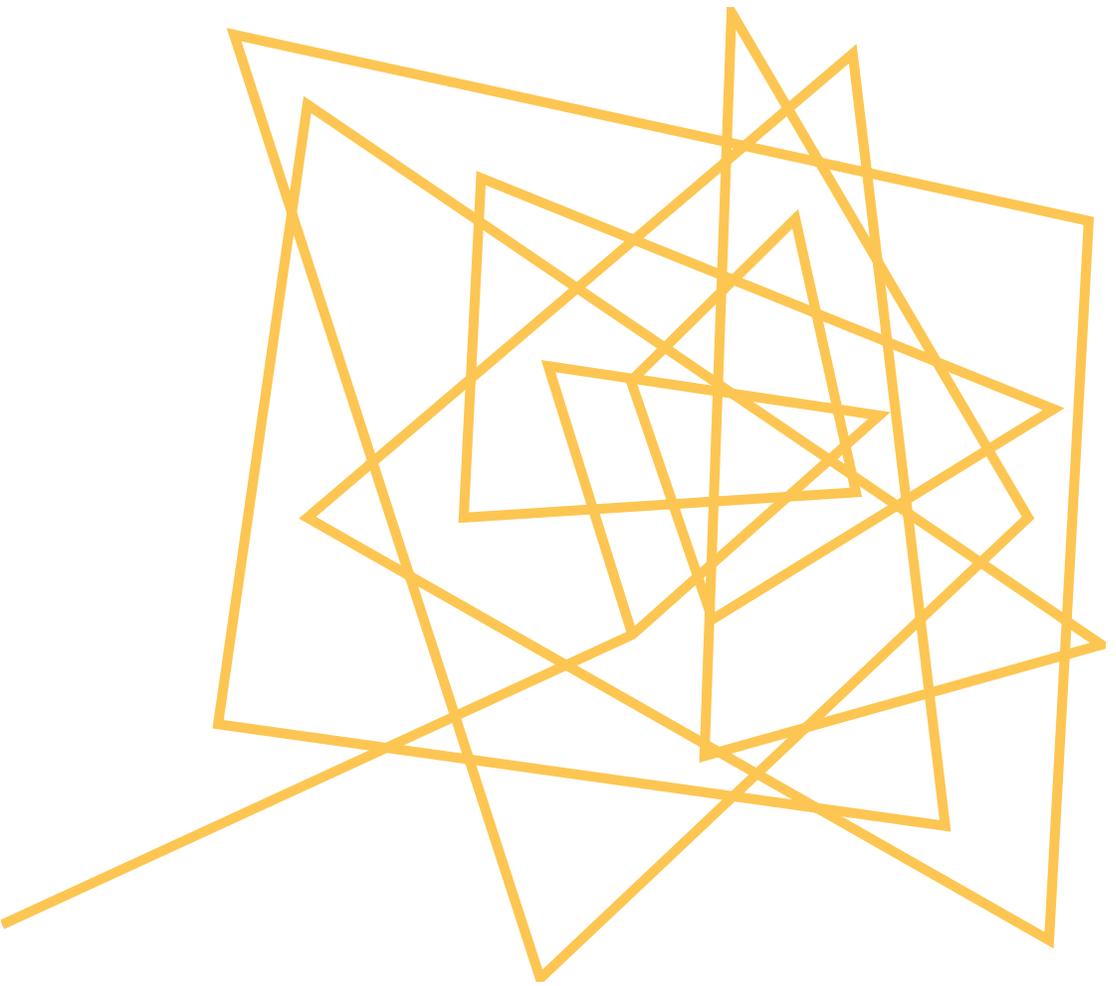
Justice
distributive

Justice
procédurale

Comparaison
traitement-
procédures: les
procédures sont
équitables

Justice
interpersonnelle

Comparaison moi-autres: je suis
traité avec respect dans les relations



Savoir créer un
lien de confiance

L'équation de la confiance

$$\textit{Confiance} = \frac{\textit{Crédibilité} + \textit{Fiabilité} + \textit{Proximité}}{\textit{Orientation personnelle}}$$

Le potentiel de l'intergénérationnel

4 voire 5 générations qui travaillent ensemble !

Transférer des compétences pour en créer de nouvelles

Entre mentoring et reverse-mentoring



Conclusion

