

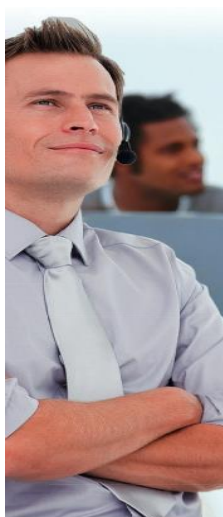


CONFÉRENCE Management intergénérationnel et reconnaissance

Franck Brillet – Professeur des Universités
SEMINAIRE INTERACADEMIQUE RHC
13 Octobre 2016



UNIVERSITÉ PARIS II
PANTHÉON-ASSAS

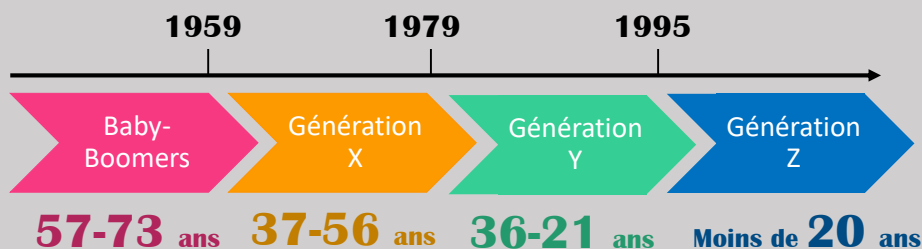


Qu'est-ce qu'une génération?

- ✓ Concept sociologique.
- ✓ Sous population ayant à peu près :
 - ✓ le **même âge** ;
 - ✓ ayant vécu à la **même période historique** ;
 - ✓ partageant un certain nombre de **pratiques et de représentations** du fait de ce même âge ou de cette même appartenance à une époque.

DANS L'ENTREPRISE

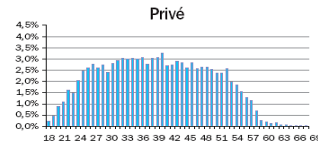
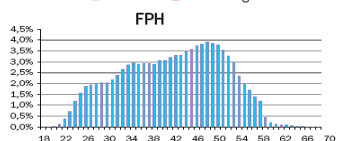
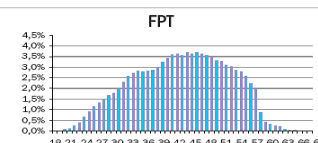
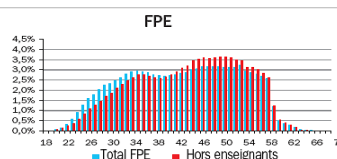
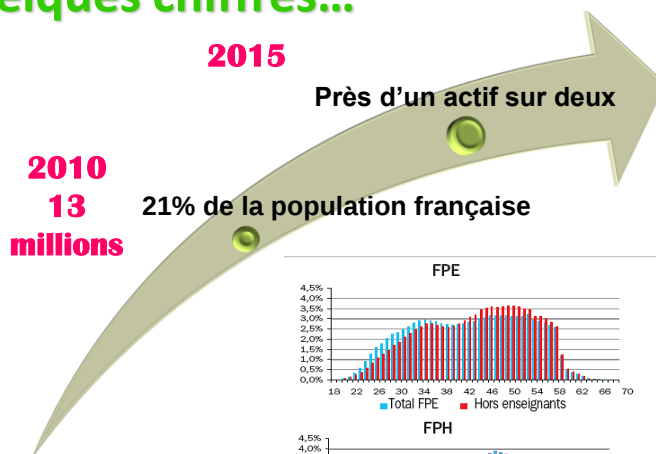
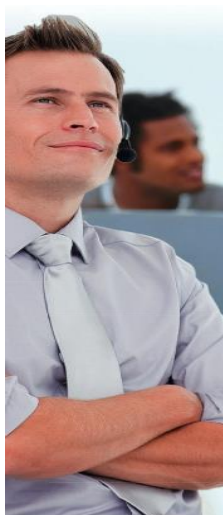
Quelques caractéristiques...

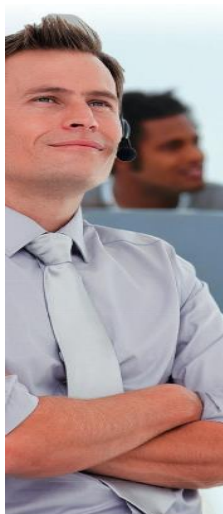


« La jeune génération n'est ni plus ni moins libre ou amoral que les générations qui l'ont précédé. Seulement, elle néglige de tirer les rideaux. » - Edwige Feuillère



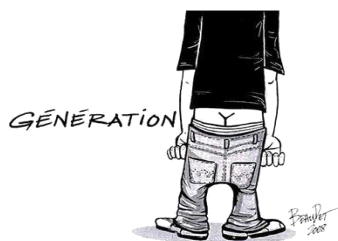
Quelques chiffres...





Pourquoi

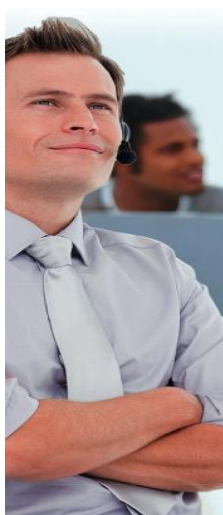
- ✓ C'est la génération après X et avant Z!
- ✓ C'est la génération « Yeers! » ou « Yes! »
- ✓ C'est la génération « Why! – Pourquoi! »



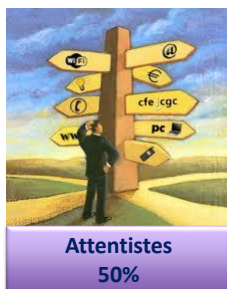
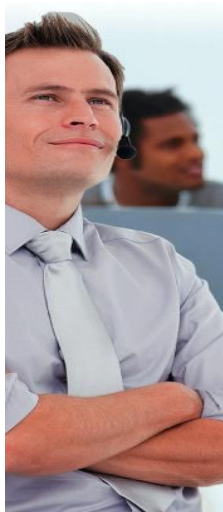
Quelques interrogations...



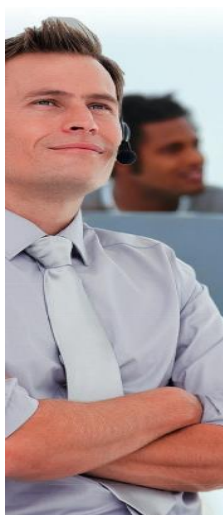
- Connait-on vraiment cette génération? Qui est-elle?
- Et les entreprises comment le vivent-elles? Que font-elles concrètement?
- Quels enjeux pour les entreprises?
- Quelles réponses apporter? Comment faire face?



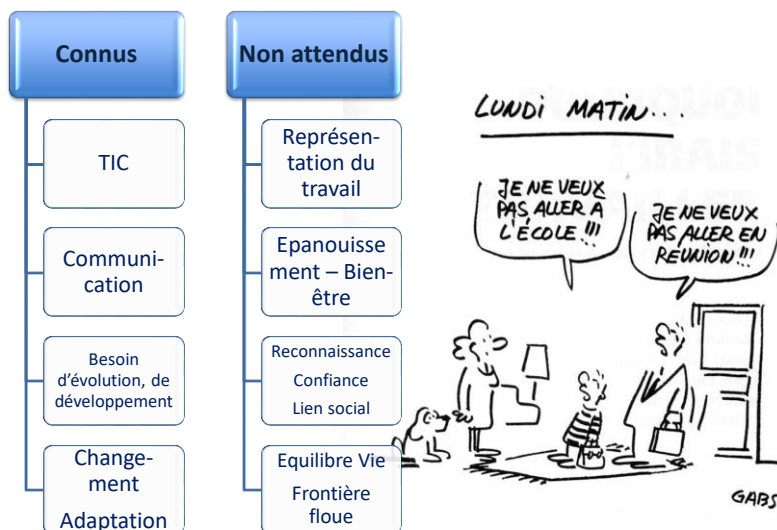
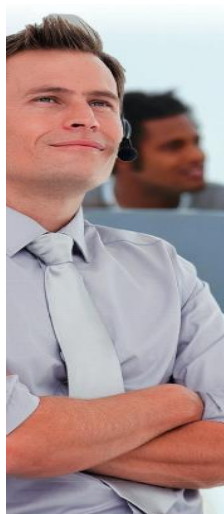
Résultats de l'enquête auprès des professionnels et des entreprises...



Résultats de l'enquête auprès de la GY... les caractéristiques de cette Génération



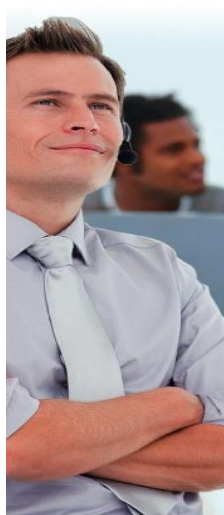
Des résultats en termes d'attentes et de besoins...



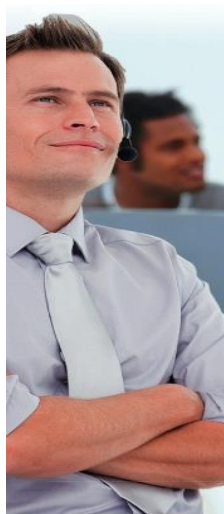
Des divergences... ...mais des valeurs communes exprimées différemment



	Génération X	Génération Y
Attitude face au travail	➤ Au centre de son entreprise ➤ Recherche la sécurité	➤ Au centre de sa carrière ➤ Demandeur de défis ➤ Promotion basée sur la performance
Réseau	Réel	Virtuel
Hiérarchie	« Travailler pour » ➤ Loyauté envers l'employeur ➤ Respect basé sur la position	« Travailler avec » ➤ Loyauté envers leur équipe ➤ Respect non acquis
Equilibre	➤ Place le travail au premier plan	➤ Qualité de vie avant tout ➤ Refuse les sacrifices



En résumé...



Jeunes, autonomes et flexibles...
 ...qui ont grandi avec Internet...
 ...individualistes mais communautaristes, inventifs, impatients, ils sont également entrepreneurs...
 ...qui aiment vivre en réseau et...
 ... ouverts sur le monde.



Comment et quelles solutions ?

Décider de venir travailler dans une entreprise

Rester dans une entreprise

Aller au-delà de ce qui est attendu



- Equilibre vie privée/professionnelle
- Image de l'employeur : marketing RH-interne
- Exemplarité des valeurs
- Opportunités de développement de carrière
- DPP – coaching personnalisé à la carte

- Enthousiasme insufflé par le management.
- Accompagnement individualisé : carrières.
- Respect et confiance.
- Lien social - communication
- Management par Projets / Idées / Valeurs.
- Bienveillance.

- Bien-être des salariés – innovations de services.
- Qualité de vie au travail.
- Opportunités de développement des compétences et du Talent.
- Reconnaissance dans le travail.
- Donner du sens.
- Transmission des connaissances.

En conclusion

✓ Il est nécessaire de se (re)questionner!



✓ Mais cela suffira t-il ?



▶ CE QUI LES RASSEMBLE

BABY-**B**OOMERS

GENERATION **X**

GENERATION **Y**

GENERATION **Z**

Reconnaissance :

- ✓ L'importance du climat social
- ✓ Aspect financier
- ✓ Respect

Satisfaction :

- ✓ La légitimité du supérieur hiérarchique

Fidélité :

- ✓ Loyauté
- ✓ Sentiment d'appartenance
- ✓ Besoins financiers

PARTICULARITÉS

RECONNAISSANCE

BB : Suivi individuel de qualité

Y : Perspectives d'évolution et formations

Z : Implication dans la prise de décision

Y & Z

Aider leurs collègues et déléguer

SATISFACTION

BB Possibilité d'avancement

BB & X Stabilité de l'emploi

Autonomie

FIDÉLISER LES GÉNÉRATIONS

RECONNAISSANCE	CLIMAT SOCIAL		X		
	SALAIRE	BB			
	VALORISATION INDIVIDUELLE		X		
	PRIMES DE PERFORMANCE			Y	
SATISFACTION	LEGITIMITE DU SUP. HIERARCHIQUE	BB	X		
	AUTONOMIE				Z
	CLIMAT SOCIAL			Y	

« On constate que les attentes en terme de fidélité des différentes générations sont bien **DISTINCTES** et supposent en conséquence de mettre en place des **LEVIERS D'ACTION** cohérents au regard de ces différences. Notre étude nous permet donc d'affirmer qu'il existe bien un **FAIT GÉNÉRATIONNEL** au sein de nos organisations. »

