Traitement données promo 2012-2022

mardi 5 septembre 2023

15:59

# De qui parle-t-on ?

Se reporter aux graphiques du diaporama

# Générations Y et Z – Qui sont-ils ?

## Génération Y, nés entre 1980 et 1995 - 5075 (71%)

Caractéristiques

<https://blog.bruce.work/generation-y-definition-concept-et-caracteristiques-au-travail>

Nés à l'ère de la digitalisation, ces jeunes évoluent, consomment et travaillent d'une manière inédite et pas toujours simple à cerner pour leurs collaborateurs et les générations précédentes. Ils ont grandi dans un contexte d’automatisation globale et **poussent les entreprises à repenser et reconstruire en profondeur la gestion et le management des ressources humaine**s. En effet, cette génération, de par ses comportements nouveaux, impose aux entreprises des innovations organisationnelles et structurelles nécessaires à leur adaptation au monde du virtuel.

* Laisser à ces individus l’opportunité de **donner leurs idées et de contribuer à la prise de décision de vos projets** et donc de laisser s'exprimer leur leadership.

* L’autorité paternaliste n’a pas d’impact sur cette génération qui sait trop ce qu’elle veut et n’a pas peur d’aller voir ailleurs si son employeur ne lui offre pas la carrière qui lui convient.

Conseils à l'entreprise

Afin de [fidéliser et d’optimiser l’implication](https://blog.bruce.work/comment-fid%C3%A9liser-ses-meilleurs-talents) d’un collaborateur en limitant au maximum le turnover, une entreprise doit lui donner une certaine mobilité interne tout en l’impliquant à la prise de décision dès lors que cela est possible.

Ces individus fonctionnent bien plus facilement à la reconnaissance qui leur est attribuée. En effet, **plus ils se sentiront considérés et écoutés par leur hiérarchie, plus leur implication sera forte et leurs résultats performants**.

Offrez-leur donc la possibilité, dès le recrutement, d’**une relation d’égal à égal dans le cadre d’un management de type horizontal laissant sa place à la prise d’initiative**.

**Bien communiquer avec elle**

Les outils internes à l’entreprise (intranet et réseaux sociaux en particulier) doivent **permettre à ces jeunes travailleurs de donner leur avis et de s’impliquer dans la vie de l’entreprise**. L’esprit corporate global peut être par ailleurs générateur de croissance et de productivité. Ce n’est plus à prouver, la **co-construction** est sans aucun doute un véritable atout en faveur du bon développement des entreprises modernes !

Comment les fidéliser ?

<https://www.manpowergroup.fr/generation-y-conseils-attirer-talents-fideliser/>

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Sécuriser leur carrière en leur prouvant qu’ils sont au bon endroit pour améliorer leur employabilité. 93% pensent que le développement des compétences va occuper une place à part entière dans leur carrière future. | Démontrez que le fait de rester dans l’entreprise peut conduire à l’épanouissement professionnel. Donnez des exemples de collaborateurs ayant pu se perfectionner grâce à la formation et à l’apprentissage dans l’entreprise. Stimulez l’aspiration de la Génération Y à devenir plus employable sur le long terme. |
| 2. Privilégier la variété des expériences et la mobilité | Créez des opportunités permettant aux membres de la Génération Y de travailler sur différents projets et dans différentes équipes pour acquérir de l’expérience et construire des réseaux au sein de l’entreprise. Répondez à leur envie de nouvelles opportunités avant qu’ils n’essaient de s’adresser ailleurs. Soulignez l’importance de la progression et pas seulement de la promotion pour construire un portefeuille de compétences et d’expériences. |
| 3. Prévoir des entretiens de parcours réguliers | Au lieu des entretiens annuels, donnez la priorité aux objectifs à court terme et mettez en place des plans d’actions permettant de les atteindre. Profitez de ces entretiens pour montrer en quoi l’emploi actuellement exercé peut permettre d’améliorer leurs perspectives de carrière et leur employabilité à long terme. Avec la Génération Y, ces entretiens sont plus que jamais à double sens : si le collaborateur est évalué, l’entreprise l’est tout autant dans sa capacité à remplir son rôle ! |
| 4. Etre sensible aux aspirations des collaborateurs de la génération du millénaire | Maintenez une approche à fort contenu humain, proposez de fréquents entretiens directs et, bien sûr, encouragez l’estime de soi. Mettez en place de nouvelles voies qui encouragent la reconnaissance et les échanges avec les responsables et les pairs. C’est là un moyen efficace et peu coûteux de susciter l’engagement des collaborateurs dans leur travail – et d’être prêt à les écouter avant qu’il ne soit trop tard. |
| 5. Accepter les nouvelles façons de travailler et gérer les parcours de manière plus souple. 84 % prévoient d’importants breaks tout au long de leur parcours.Les raisons invoquées pour marquer ces temps d’arrêt dans une carrière sont très révélatrices, et très différentes entre les femmes et les hommes. Toutefois, au sein même de cette génération, les deux genres se rejoignent sur l’importance prioritaire qu’ils accordent au « temps pour soi » et au temps dégagé pour les loisirs | Anticipez les pauses pour raisons personnelles, au-delà des congés pris à l’occasion des naissances, lunes de miel ou même pour s’occuper de ses proches. Admettez que pour affronter de longues carrières, il faut aussi du temps pour « se ré-outiller » et se remettre à niveau. Pour répondre à la tendance d’une gestion de parcours par étapes, faites en sorte que les pauses fassent partie intégrante de votre culture d’entreprise. Soyez clairs sur la souplesse que vous êtes en mesure de proposer et aidez vos collaborateurs à se réinsérer à leur retour. |
| 6. Etre ouvert à des modes de travail alternatifs. les employeurs vont devoir s’adapter en faisant preuve d’une plus grande souplesse et en proposant un travail plus diversifié s’inspirant des modèles alternatifs qui se développent aujourd’hui. | Adoptez les aspects les plus attractifs de ces modèles — plus de souplesse quant au lieu, à l’heure et à la manière de travailler et un plus large éventail de projets — pour susciter plus d’engagement de la part des jeunes actifs de la Génération Y et les fidéliser. |

## Génération Z, nés après 1995 - 1259 (18%)

Les Z sont des jeunes très curieux, lucides et informés sur la société et les médias sociaux sans être désabusés.

<https://quickms.fr/comment-manager-la-generation-z/>

Les Z, ou encore appelés digital natives, sont nés entre 1995 et 2010. Ils ont moins de 25 ans et ils entrent progressivement dans la vie active.

Leurs spécificités ? Ils ont grandi un smartphone à la main, sont ultra-connectés, curieux.

Cette génération revendique sa capacité à “slasher”, autrement dit à mener plusieurs activités de front. Entrepreneurs en herbe, en auto-apprentissage permanent, ils expérimentent sans crainte, avec audace. Ils peuvent tout faire en solo, de A à Z.

Entourés de technologies, ils font tout plus vite, interagissent continuellement avec leur environnement et gravitent au sein d’un réseau. D’ailleurs, ils n’ont jamais connu le monde sans réseau.