

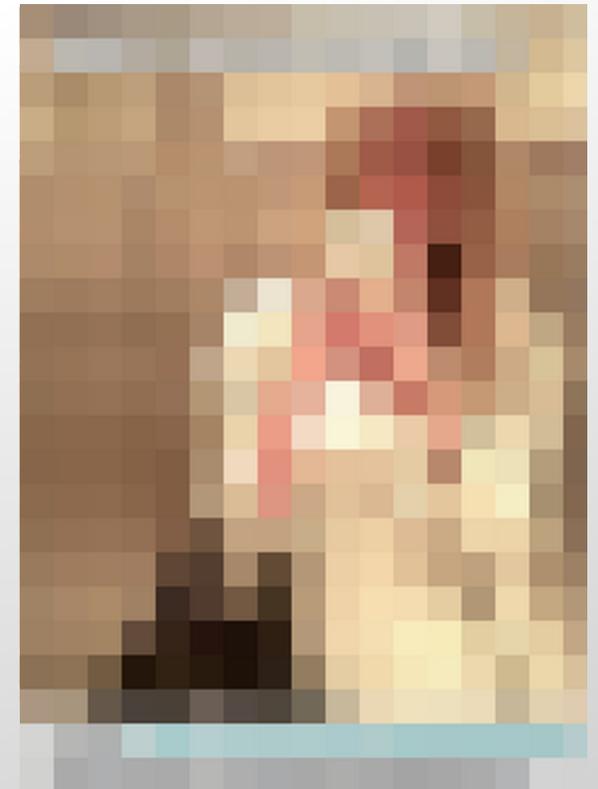
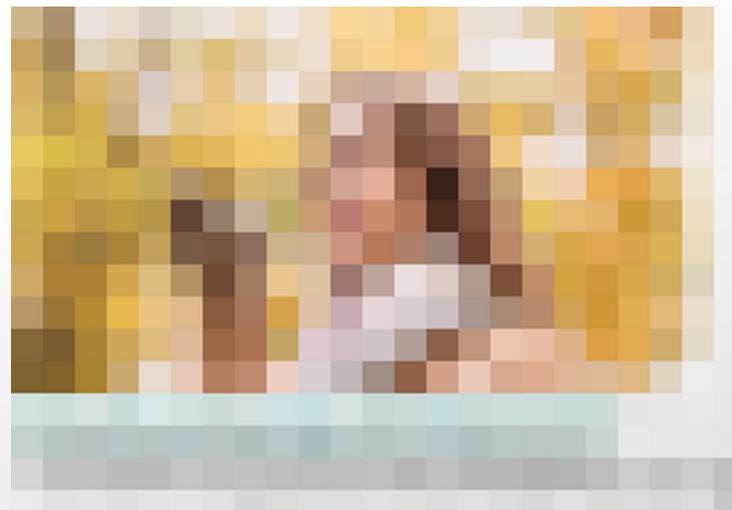
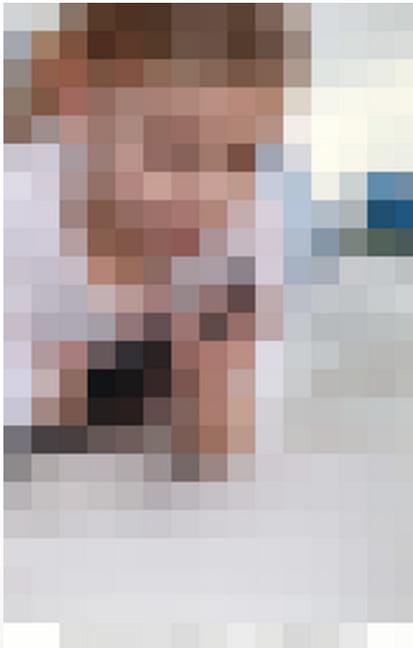
SEFRI, Conférence d'automne, 5 novembre 2018

Kursaal Berne

Génération Z – za va ou quoi ?

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt

Génération Net, souffrant de Fomo, de Nomophobie, de POPC – un nouveau défi pour la gestion du personnel



La génération Z est totalement insérée dans les réseaux sociaux. Twitter, Instagram et le smartphone toujours à portée de main – aussi normal que l'est pour d'autres le petit café du matin.

Prof. Dr. Antje-Britta Mörstedt

- La notion de génération / Facteurs d'influence importants pour la génération Z (GenZ)
- Distinction de grandes classes de générations
 - Comment fonctionne la génération des Baby Boomers
 - Comment fonctionne la génération X
 - Comment fonctionne la génération Y
 - Comment fonctionne la génération Z
- Aspects du pré-embarquement et de l'embarquement de la génération Z

- **Karl Mannheim; Das Problem der Generationen**
- Kölner Vierteljahresheft für Soziologie 7 (1928)

Vécu générationnel

Événements saillants de l'enfance et de la jeunesse qui marquent des générations entières.

Insertion générationnelle

Les membres d'une génération vivent forcément ensemble à une époque donnée.

Lien générationnel

Le lien générationnel naît sous l'effet de constellations mentales et sociales identiques ou similaires, ou par le fait de vivre des destins identiques ou similaires.

L'individu ne peut pas forcément être classé de manière univoque

- Les générations ne coïncident pas strictement avec les années de naissance : il y a une diffusion assez importante au sein d'une génération (**variance d'intégration**).
- Néanmoins, il existe une nette différence entre les valeurs moyennes des différentes générations (**différence intergénérationnelle**).

Schéma des générations présentes dans l'entreprise



Contexte:
 génération d'après-guerre, miracle économique, boom des naissances

Contexte:
 crise économique, taux élevé de divorces

Contexte:
 essor de l'internet, mondialisation, niveau d'éducation élevé

Contexte:
 digitalisation de la vie quotidienne

Particularités:
 désir de changement

Particularités:
 désir d'individualisme, méfiance continue

Particularités:
 désir de feedback

Particularités:
 utilisation permanente du smartphone, présence permanente dans les réseaux sociaux

Aperçu des générations

Baby-Boomers	GenX	GenY	GenZ
<p>Vivre pour travailler = grande importance attachée au travail</p> <p>Vie professionnelle</p>	<p>Travailler pour vivre = Work-Life-Balance</p> <p>Vie privée (malgré l'activité professionnelle)</p>	<p>Travailler pour vivre = pas de séparation catégorique entre temps de travail et temps de vie</p> <p>Conciliation entre vie professionnelle et vie privée</p>	<p>Vivre, vivre, vivre = le travail doit bien se marier avec la vie privée</p> <p>Vie (l'activité professionnelle doit s'accorder avec la vie)</p>
<p>Télévision Téléphone</p>	<p>PC E-Mail, SMS</p>	<p>Tablette Smartphone</p>	<p>Smartphone, Google Glass, nano-imprimante, médias mobiles ou intégrés dans les vêtements</p>
<p>«Digital Immigrant»</p>	<p>Techniquement à l'aise</p>	<p>«Digital Native»</p>	<p>«Génération Net»</p>
<p>Le téléphone est le moyen de communication typique</p>	<p>Le mail et le téléphone portable sont les moyens de communication typiques</p>	<p>Le Web 2.0 est le moyen de communication typique</p> <p>On vit avec le Net</p>	<p>Médias sociaux (snap-chat), spécialement les contenus vidéo</p> <p>On vit sur le Net</p>

Effet Prince Charles

Nos générations de 1950 à ce jour

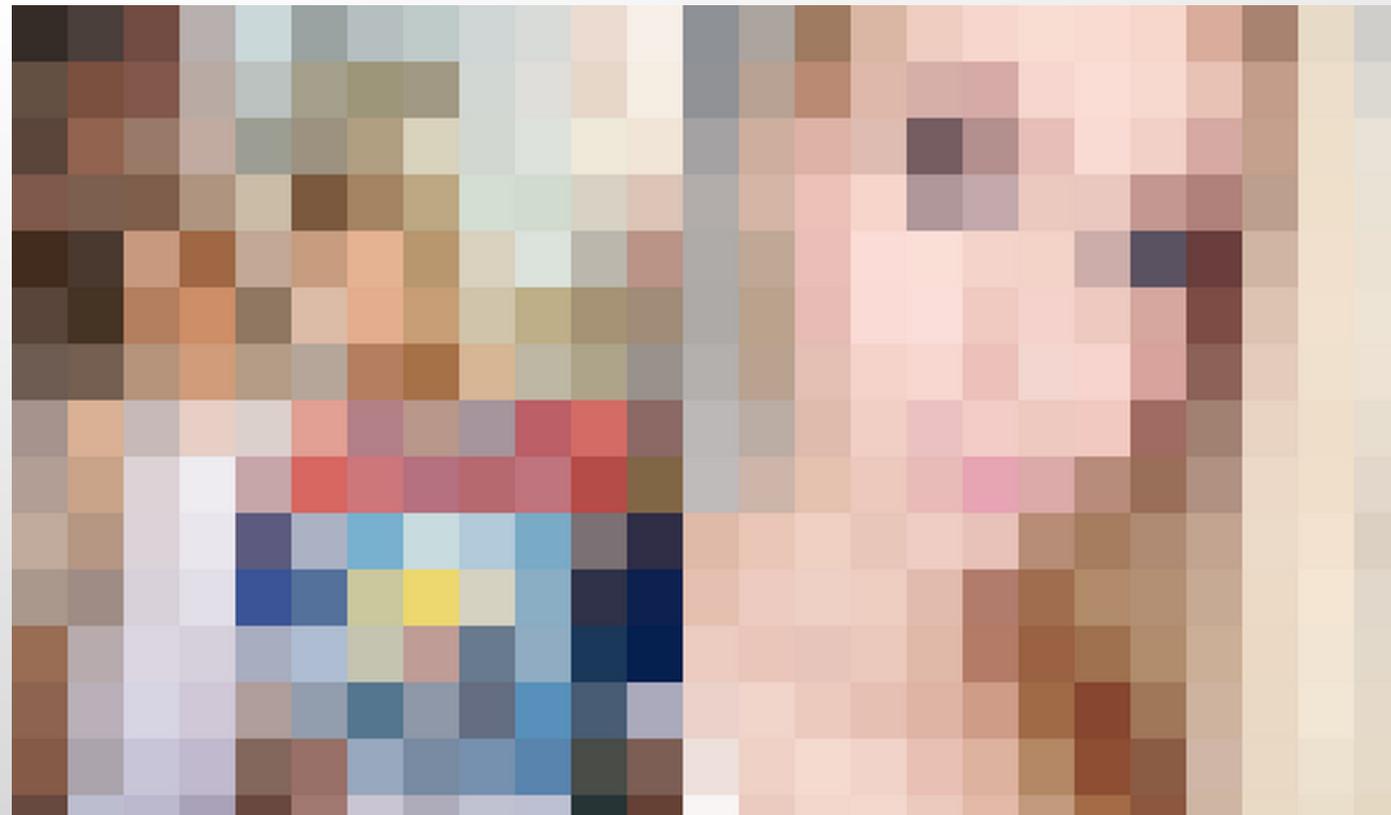
Baby Boomers
env. 1950 - 1964

GenX
1965 - 1979

GenY
1980 - 1993

GenZ
1994 - 2010

Représentants connus de la GenZ



Department Musik 2016

© Superbass / CC-BY-SA-4.0

Facteurs d'influence sur la GenZ

Mondialisation	Émergence de la société du savoir et de l'innovation
Développements techniques	Mutations sociales
Individualisation et diversité croissante des modes de vie	Vieillesse et diminution de la population
Influence des pairs	Changement des styles d'éducation et des valeurs

- « L'encadrement de la génération Z par leurs parents correspond davantage à la nature du manchot empereur ou de l'orang-outan (prise en charge intensive) qu'à celle de la tortue ou du requin (faible prise en charge). »

(Scholz, Generation Z, p. 41)

GenZ

Le chercheur sur la jeunesse Klaus Hurrelmann identifie un nouveau profil des forces et des faiblesses des travailleurs de demain :

« Nous voyons arriver une jeune génération hypersensible, qui perçoit et comprend tout instantanément et qui est dotée d'une énorme capacité de multi-tasking – mais qui est moins concentrée, se laisse facilement distraire et fait preuve d'une faible persévérance. »

C'est à cela que les entreprises doivent se préparer dès maintenant.

<https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/bildung/article152993066/Was-Generation-Z-vom-Berufsleben-erwartet.html>

Nos générations de 1950 à ce jour

Baby Boomers

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

GenY

1980 - 1993

GenZ

1994 - 2010

Observations fondamentales sur la GenZ

Famille et vie professionnelle	domaine privé (le travail doit être en adéquation avec la vie privée)
Valeurs	réseautage, réalisme, ambition, apprécie les amitiés
Préférences	atmosphère de travail collégiale, mais aussi combattants solitaires, attitude relaxée, affinité pour le multimédia
Moyen de communication	médias sociaux (snap-chat, musical.ly, tellonym), spécialement les contenus vidéo

Digitalisation et «Binge Watching»

Nos générations des 1950 à ce jour

Baby Boomers

Ca. 1950 - 1964

GenX

1965 - 1979

GenY

1980 - 1993

GenZ

1994 - 2010

Observations fondamentales sur la GenZ

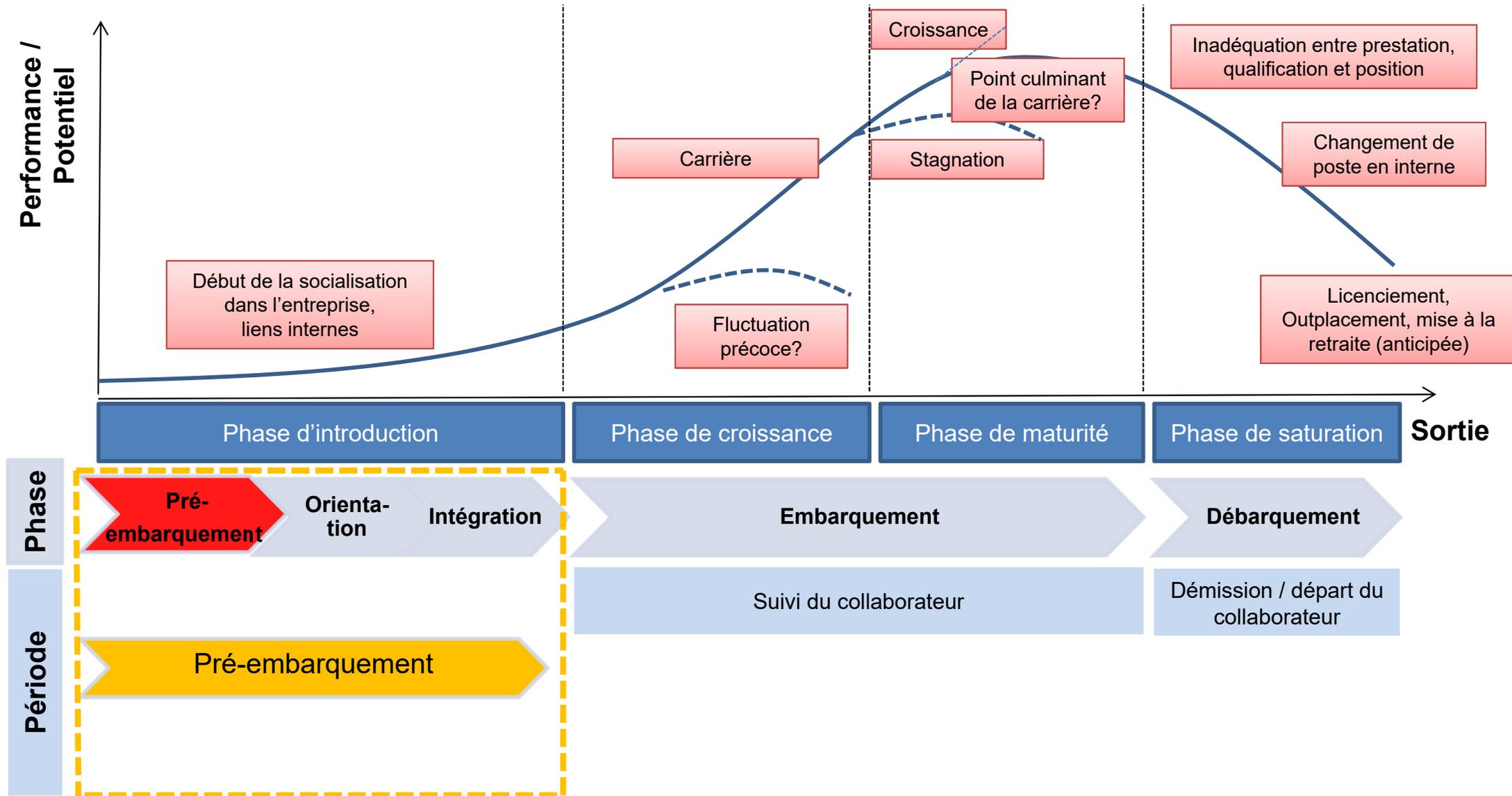
- «Digital Natives» : ont grandi dans un monde numérique, présence permanente dans les réseaux sociaux
- Affinité technologique: la technologie est intégrée dans tous les domaines de la vie, elle fait partie intégrante de la solution de problème; fortes exigences placées dans l'équipement moderne de la place de travail
- Combattant solitaire: haute idée de soi-même et confiance en soi, accomplir la mission seul plutôt qu'en équipe
- Le sens de l'activité et l'aspect ludique sont des éléments importants du travail
- Un feedback régulier est souhaité
- On vit sur la Toile

- La génération Z ne recherche pas de liens durables, ni avec l'entreprise, ni avec d'autres groupes, sauf peut-être la famille.
- Pour cette génération, la vie est une suite de partenariats successifs se présentant au fil des tranches de vie et surgissant dans des domaines divers.

Absence de liens, couplée à une recherche continue de possibilités de s'arrimer à un individu ou un groupe (caractère volage)

Aspects du pré-embarquement et de l'embarquement de la génération Z

Insertion du pré-embarquement et de l'embarquement dans le cycle de vie professionnel



Vgl. Haufe (Digitales Onboarding 2015), abgerufen am 23.11.2017.

Vgl. Eigene Darstellung, in Anlehnung an: Graf. A., (Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung 2011), abgerufen am 24.11.2017.

Articulation du pré-embarquement et de l'embarquement

Pré-embarquement
(phase préparatoire)

Phase d'orientation

Phase d'intégration

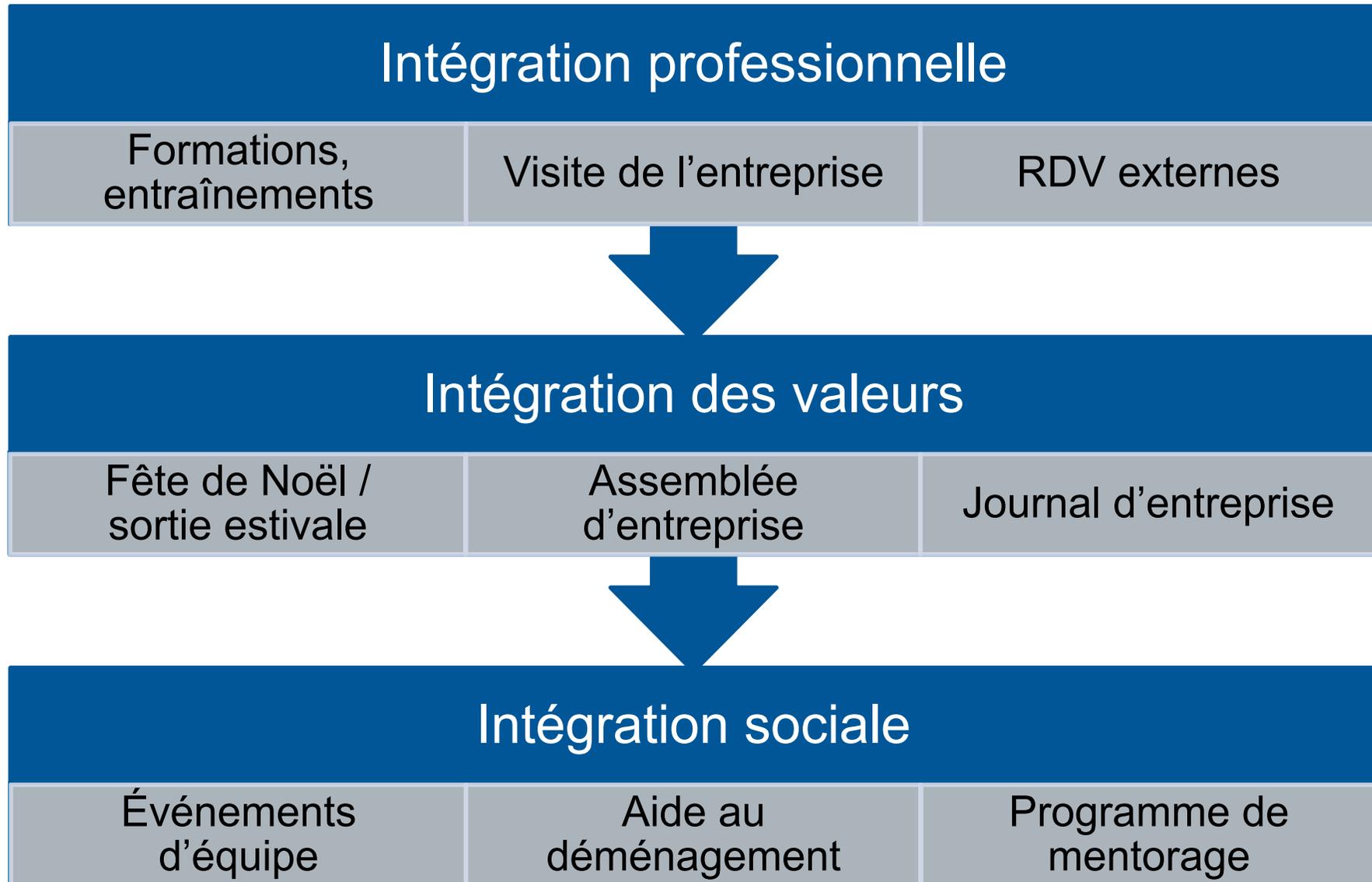
De la signature du contrat
au premier jour de travail

Du premier jour de travail
au troisième mois env.

Du troisième au sixième
ou douzième mois

Embarquement

Choix de mesures de pré-embarquement



-> Des propositions, sans participation obligatoire

Niveaux d'embarquement

Intégration professionnelle

- connaissance de l'entreprise et du champ professionnel
- appropriation de connaissances factuelles
- initiation aux tâches
- connaissance de la structure organisationnelle et des interlocuteurs

Intégration sociale

- construire la confiance dans l'environnement professionnel
- rapports avec la hiérarchie, les collègues, les équipes
- émergence d'un sentiment du « nous »

Intégration des valeurs

- Objectifs, valeurs et principes de conduite de l'entreprise (Corporate Identity)

Éléments de pré-embarquement

Documents de l'entreprise Bang:

Carte personnalisée
de bienvenue



Lettre aux parents:

BANG® Werkunterricht

Der sogenannte Werkunterricht dient als Nachhilfe für unsere Auszubildenden. Dort werden z.B. Berufsschulthemen vertieft und wiederholt. Außerdem können Fragen beantwortet werden.



BANG® Beurteilungsgespräche

Zu Beginn der Ausbildung verbringen die Azubis vier Monate im Trainingszentrum, um die Grundausbildung zu durchzulaufen. Kurz vor Ende der Probezeit werden von den jeweiligen Ausbildern ein Beurteilungsbogen für jeden Auszubildenden erstellt. Anschließend finden Beurteilungsgespräche statt, bei denen die Unternehmen über Ihren Auszubildenden informiert werden.

WICHTIG: Bei Fragen oder Problemen in der Ausbildung wenden Sie sich gerne an das Office Team. So kann gemeinsam eine Lösung gefunden werden.

BANG® Office:

Nicole Glawe-Miersch
Tel.: (05257) 937 85-20
E-Mail: nglawe-miersch@gdm.de

Julia Owen
Tel.: (05257) 937 85-21
E-Mail: jowen@gdm.de

Trainingszentrum
ELWA-Maschinenbau Lemke KG
Allee 16
33161 Hötvelhof

Ausbilder:

Werner Rcker

Stefan Fernhomburg

Holger Bühler

BANG® im Internet:

www.bang-netzwerke.de



Was genau ist BANG®?

BANG® ist eine Abkürzung und steht für "Berufliches Ausbildung[®]Netzwerk im Gewerbebereich". In einem solchen Netzwerk haben sich kleine und mittelständische Unternehmen innerhalb eines Bezirkes zu regionalen Netzwerken zusammengeschlossen. Ihr Ziel: Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.

Jedes Unternehmen stellt Auszubildende ein und schließt dazu einen Ausbildungsvertrag mit einem Jugendlichen ab. Wenn alles gut läuft, soll dieser nach der Ausbildung übernommen werden. In unseren regionalen Trainingszentren werden dem Auszubildenden die Inhalte vermittelt, welche der Betrieb aufgrund seiner hohen Spezialisierung oder auch eines hohen Auftragsvolumens nicht mehr vermitteln kann.

Durch BANG® erhält jedes unserer Unternehmen eine individuelle Unterstützung bei allen Ausbildungsaufgaben. So kann das Unternehmen den eigenen Ansprüchen an Ausbildung tatsächlich entsprechen und "gut" ausbilden. Nach den Intervallen bei BANG® ist der Jugendliche im eigenen Unternehmen und kann sofort produktiv tätig werden.

Die Ausbildung Ihres Kindes findet im BANG® Trainingszentrum, Firma ELWA, Allee 16, 33161 Hötvelhof, statt. Dort werden die Auszubildenden von den jeweiligen Ausbildern betreut.

Im Laufe der Ausbildung durchlaufen unsere BANG® Azubis einige „Stationen“.

BANG® Kick Off

Das BANG®-Kick Off ist ein Auftakt-Event zum Start der Ausbildung.



Bei dieser Auftaktveranstaltung erarbeiten die Auszubildenden ihre Berufsbilder, stellen ihre Ausbildungsbetriebe vor und erfahren alles über die Rechte und Pflichten während der Ausbildung. Für die Azubis werden wichtige Fragen gelöst: wie geht es nach der Ausbildung weiter, was bedeutet eine Ausbildung mit BANG®, wer sind meine Mitazubis? Was ist Werkunterricht und wie werde ich



versichert?



Berufliches
AusbildungsNetzwerk
im Gewerblichen Bereich

Informationsschreiben
über die Ausbildung
bei BANG®

BANG® Exkursionen

In der 3,5-jährigen Ausbildung werden Fachexkursionen mit den verschiedenen Lehrjahren netzwerkübergreifend durchgeführt.

Dabei sind folgende Schwerpunkte pro Lehrjahr festgelegt worden:

1. Lehrjahr Stahlherzeugung
2. Lehrjahr Stahlverarbeitung
3. Lehrjahr Automatisierung



Recommandations pour l'accueil des générations Y et Z

	GenY	GenZ
Avant le premier jour	Embarquement interactif en ligne avec aspect ludique	Contenus Web-2.0, formats visuels, à consommer sur des appareils mobiles
Préférence	Échanges avec des personnes ayant les mêmes affinités, copains, mentoring	Apprendre avec des pros compétents, en relation personnelle et virtuelle
Priorité	Intégration sociale, missions intéressantes, activités variées	Encadrement individuel
Apprécie particulièrement...	Séances d'introduction à caractère divertissant	Instructions précises, communication claire des attentes
Nécessitent	Feedback immédiat, transfert de connaissances avec éléments ludiques	Directives et aide, ne pas attendre trop d'initiative personnelle, formes et contenus amusants

Traits saillants de la génération Z dans le monde professionnel

Attentes des GenY et GenZ envers les employeurs

- Les GenY et GenZ veulent **travailler, mais pas à n'importe quel prix** et sans trop d'heures supp'. Ils souhaitent un plafond qui se situe autour des 45 heures plutôt qu'autour des 50 : **Work-Life-Balance (GenY), Work-Life-Separation (GenZ)**
- Les GenY aspirent aux loisirs et à la famille; le métier n'est pas une priorité absolue, **GenZ: vivre, vivre, vivre...**
- Les GenY et GenZ souhaitent que l'entreprise au sein de la quelle ils travaillent soit en adéquation avec leur propre individualité
- Pour les GenY et GenZ, le salaire est lui aussi un facteur qui compte
- Les GenY et GenZ ne visent pas une carrière à tout prix, ils recherchent **le plaisir, la réalisation de soi ainsi que des activités donnant un sens à la vie**
- Les GenY et GenZ se sentent à l'aise dans un environnement de travail collégial
- Horaires de travail clairement définis, prévisibles à long terme et respectés

À prendre en compte dans la vie professionnelle de tous les jours:

- En raison du **traitement sélectif de l'information**, il convient de développer des idées sur des mécanismes de confirmation (courriels de confirmation, rappels électroniques sur des RDV ou des tâches à accomplir).
- **Sur Internet, on trouve une autre forme de coopération et une décentralisation du pouvoir.** Les cadres doivent donc partir de l'idée que leur autorité ne sera pas reconnue *a priori* : la position hiérarchique doit être chaque fois reconfirmée par la collaboration transparente et l'estime exprimée.
- **On attend du supérieur qu'il connaisse le contexte de la vie privée du collaborateur**, qu'il prenne régulièrement des nouvelles et propose, le cas échéant, une décharge.
- **Les options individuelles de carrière, en adéquation avec le cycle de vie actuel et les préférences personnelles**, sont un facteur de fidélisation des GenY et GenZ bien plus puissant que les voies classiques de promotion .

À prendre en compte dans la vie professionnelle de tous les jours :

Les GenY et GenZ sont des minimalistes.
Avec eux, c'est la succession de petits pas
qui mène au résultat.

Les GenY et GenZ aiment apprendre avec un coach
ou mentor, avec qui ils prétendent parler d'égal à égal
– comme d'ailleurs avec leurs supérieurs.

À prendre en compte dans la vie professionnelle de tous les jours :

Pour les GenY und GenZ, l'action et les résultats sont plus importants que le savoir ; celui-ci peut être rapidement téléchargé au besoin.

La rapidité, autrement dit l'immédiateté de l'information est plus importante que la précision.

L'essai et l'erreur sont la voie de solution préférée ; intérêt pour l'apprentissage fondé sur les problèmes.

Séquences d'apprentissage courtes.

- Pour les GenY/GenZ, le recours aux médias modernes va de soi
- Pour les GenY/GenZ, les supports imprimés sont obsolètes
- Apprendre de préférence selon le principe minimaliste
- GenY/GenZ : rapidité et attention de courte durée
- La matière doit être divertissante, la persévérance n'est pas leur qualité première

Préférences d'apprentissage

GenY

- Format personnalisé, se débrouillent aussi très bien tout seuls
- Récompense immédiate, possibilités d'avancement professionnel à court terme, mode ludique
- Communautés (virtuelles) comportant beaucoup de coopération et d'interaction
- Le formateur est un coach ou mentor, qui encourage de manière informelle et personnelle

GenZ

- Apprentissage multimodal (parole, image), personnel et virtuel
- Apprentissage tourné vers un but précis, épanouissement personnel, objectifs individuels et préférences personnelles
- Apprentissage autodéterminé, pourvu qu'il soit pratique et ludique
- Le formateur est un contact parmi d'autres, qui permet d'apprendre certaines choses, mais qui est remplaçable en dépit de son statut d'expert

Suivi par un coach doté de qualités d'animateur-amuseur

Merci de votre attention !

moerstedt@pfh.de