Afin de vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

La Génération des zappeurs au travail
Comprendre et agir
11 février RENNES

THEMATIQUE@UE35 *génération ZAPPEURS* du mardi 11 février 2020

Afin de vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

La génération des zappeurs au travail : comprendre et agir

La société évolue rapidement, se côtoient aujourd'hui 4 générations différentes au travail

Comment maintenir une harmonie de travail en tenant compte des besoins de chacun ?

Comment capter et garder les jeunes générations ?

La génération des zappeurs au travail : comprendre et agir

Introduction : quelques précautions à prendre…

Définitions, caractéristiques des différentes générations, des baby-boomers à la génération Z.

Leurs rapports au travail et au management

Atelier d'échanges de pratiques

Mise en commun et apports d'une psychologue du travail

Débats et conclusion

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Baby-boomers : entre 1945 et 1965

La société du progrès

Contexte socio-économique

- Accès aux études
  + 30% de bacheliers
  entre 1965 et 1984
- Augmentation des dépenses pour la culture et les loisirs
- Première culture de masse : la culture rock
- Croissance
- Plein emploi et fin des trente glorieuses
- Mai 1968

Afin de vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

Les Baby-boomers : entre 1945 et 1965

Caractéristiques principales

- **Loyauté** envers l'entreprise et la hiérarchie
- Recherche d'une **vie privée plus équilibrée** après un travail acharné
- **Motivés-es** par l'argent et les symboles de réussite
- Vrai démarche pour intégrer **les nouvelles technologies** (accélérateur du temps)

Les Baby-boomers : entre 1945 et 1965

Les baby-boomers au travail :

- Développement de la hiérarchisation et classification des emplois
- Réalisation de soi et recherche d'épanouissement
- Développement des compétences via la formation
- Rapport gagnant-gagnant
- Mélange sphère personnelle et professionnelle

Pour vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

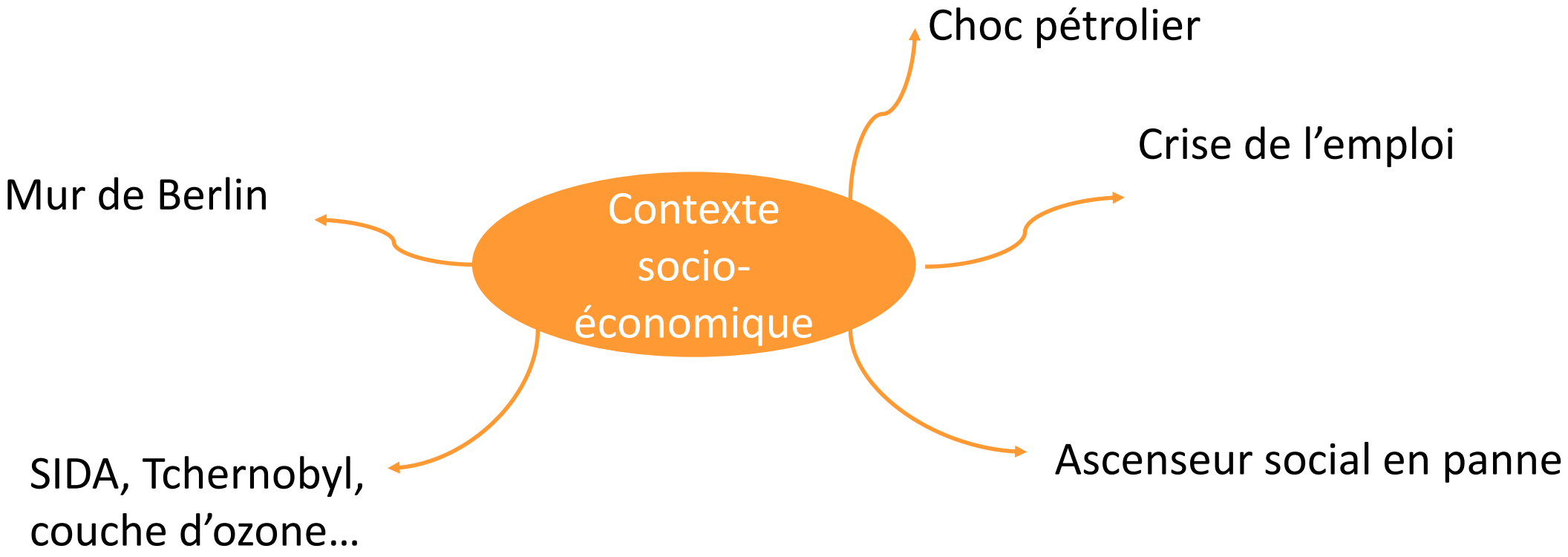
Les Baby-boomers : entre 1945 et 1965

Les baby-boomers et le management :

- Un management participatif pour révéler les talents
- Un leader charismatique pour fédérer les équipes

La Génération X : entre 1965 et 1980

La société du risque



La Génération X : entre 1965 et 1980

Caractéristiques principales

- Confiance maintenue à l'égard de l'autorité
- Importance articulation vie privée et vie professionnelle
- Importance accordée à la liberté
- La connaissance et la compétence deviennent obsolète plus rapidement
- Mobilité géographique, allongement de la distance entre le domicile et le travail
- S'inscrit dans une logique intergénérationnelle tant sur l'aspect perso que pro

La Génération X : entre 1965 et 1980

La génération X au travail :

- Vision à court terme, enchainement de CDD
- Investissement dans l'entreprise
- Rapport donnant/donnant
- Travail alimentaire/ identitaire

La Génération X : entre 1965 et 1980

La génération X et le management

Une dimension de travail entre pairs (favorisant leur besoin d'échange et de relation)

Une dimension de coordination (favorisant l'activité d'un groupe qui va travailler comme un réseau)

La Génération Y : entre 1980 et 1995

La société de l'incertitude

Contexte socio-économique

- Instabilité de l'emploi / chômage persistant pour les jeunes
- Mutations technologiques
- Mondialisation/globalisation/ délocalisation
- Renforcement de la crise écologique
- Technologie de l'immédiat
- Allongement de la durée des études sans adéquation au monde du travail
- Interaction et connexion aux pairs

Afin de vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

La Génération Y : entre 1980 et 1995

Caractéristiques principales

- Individualisme
- Orientation de la vie professionnelle en fonction de la vie privée
- Recherche d'épanouissement et quête de sens

La Génération Y : entre 1980 et 1995

La génération Y au travail :

- Notion de plaisir au travail
- Double emplois : alimentaire et passion
- Choix intuitifs, changement d'emploi dès qu'ils en ont fait le tour
- Mode d'apprentissage via internet (ont moins besoin des autres)
- Leur comportement dépend de la culture d'entreprise
- Attentes fortes vis-à-vis de l'entreprise

La Génération Y : entre 1980 et 1995

La génération Y et le management :

- Favoriser la constitution des réseaux
- Besoin d'informations et de communication
  - Management différencié et bienveillant
  - Liberté VS résultats obtenus
- Prendre en compte, la motivation, la personnalité et les valeurs

La Génération Z : après 1995

La société de l'immédiateté

Contexte socio-économique

- Crise économique et financière
- Révolution numérique
- Poursuite de la mondialisation
- Partagée entre sa culture nationale et internationale
- Risque de chaos en lien avec les attentats
- Culture de l'image et du buzz

Pour vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

La Génération Z : après 1995

Caractéristiques principales

- Esprit **entrepreneurial**
- Recherche de **flexibilité au travail** pour concilier vie privée et vie professionnelle
- Importance du **réseau** et des signes de reconnaissance.
- Curieux, lucides, **informés** sans être désabusés
- Logique **transversale** et proche de mes pairs aux quatre coins du monde
- Envie de créer un **nouveau modèle** avec le sentiment qu'ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes

La Génération Z : après 1995

La génération Z au travail :

- Aisance à travailler dans des espaces collaboratifs
- L'entreprise est trop partiale, inhumaine, inquiète et ne déchaîne pas les passions
- Intégration la dimension plaisir dans ses choix,
- De l'éthique et du sens
- De la variété
- De l'apprentissage

La Génération Z : après 1995

La génération Z et le management :

- Veulent miser sur la qualité de la relation, plus importante que le diplôme
- Qu’on leur fasse confiance
- Qu’on les écoute
- Un besoin d’une hiérarchie aplatie

Afin de vous aider à protéger votre confidentialité, PowerPoint a bloqué le téléchargement automatique de cette image.

Les Générations au travail

Atelier d'échanges de pratiques :

Les habitudes bousculées…

De quoi a besoin la génération Z pour travailler?

Comment les entreprises peuvent elles s'adapter ?

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Générations au travail

Le collaboratif et l’innovation :

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Générations au travail

L’environnement et le bien-être au travail

Les Générations au travail

La question du sens au travail

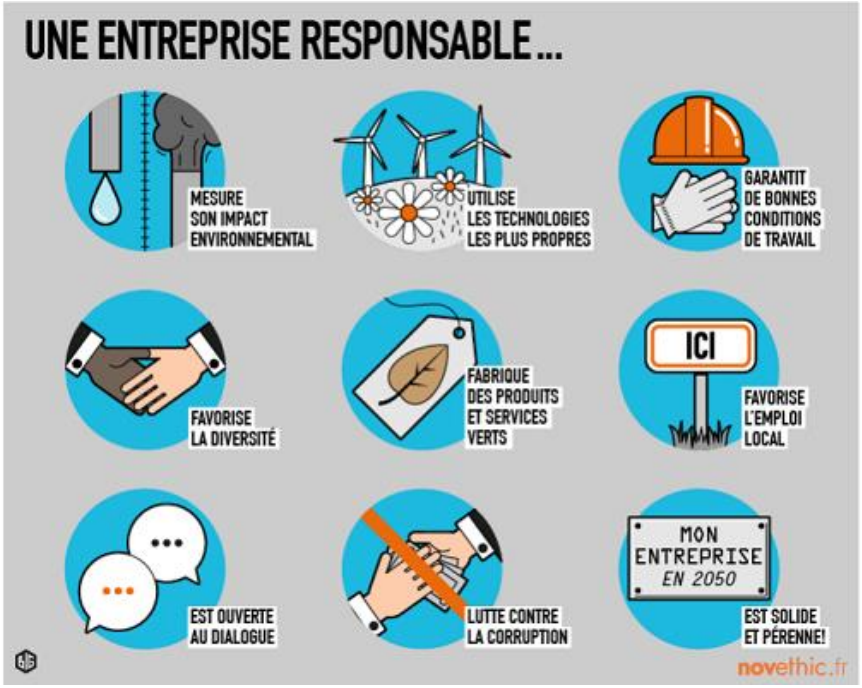
Les Générations au travail

Une hiérarchie aplatie et moins complexe

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Générations au travail

Une entreprise plus ouverte



Les Générations au travail

Une entreprise plus égalitaire

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Générations au travail

Un outil: le management

THEMATIQUE@UE35 génération ZAPPEURS du mardi 11 février 2020

Les Générations au travail

Un outil: le recrutement

Recruter par une double approche : métier et personnalité