



Le management intergénérationnel

Approche terrain sur l'intégration des *millennials* et leurs attentes

Juin 2019

Sophie Cuny

COO Luther Luxembourg

Comparaisons rapides

GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite «génération du baby bust», elle fait le pont entre les «baby boomers» et les «millennials».

Entrés dans la cinquantaine, les «GenXers» sont ceux à qui l'ont demandé la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.



- Expérience
- Loyauté
- Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Esprit de compétition
- Organisation
- Capacité d'innovation managériale



- Faible capacité de communication
- Manque de transparence
- Conception pyramidale de l'entreprise
- Parfois techno-exclue



GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition de l'internet, celle des «digital natives» ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la «génération sacrifiée» parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.



- Pas de résistance au changement
- Forte capacité d'adaptation
- Forte autonomie
- Facilité d'apprentissage
- Envie d'entreprendre
- Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Ouverture d'esprit



- Sens relatif de la hiérarchie
- Instabilité
- Egocentrisme
- Faible engagement collectif
- Moindre inventivité
- Prédominance du donnant-donnant
- Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle



GÉNÉRATION Z

Née après 1995, elle est ouverte sur le monde. Près de 70% de la génération Z est prête à travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project et BNP Paribas.

Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40% d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est «dure», «compliquée» et «difficile». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.



- Sens des valeurs
- Vision internationale
- Totale transparence
- Rapidité de pensée et d'action
- Originalité
- Soif d'entreprendre
- Fonctionnement en réseau



- Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Impatience
- Exigence
- Dispersion
- Concurrence de la future génération alpha



Nouvelles générations, nouveaux besoins

ALPHONE, STAN, LES VIEUX ET LES JEUNES



VIAVOICE

AGIR POUR UN FUTUR MEILLEUR



Les jeunes de 18 à 30 ans face à un travail en mutation

Une étude Viavoice - ManpowerGroup

En partenariat avec *Les Echos Start*

Etude Viavoice-Manpowergroup / Les Echos START

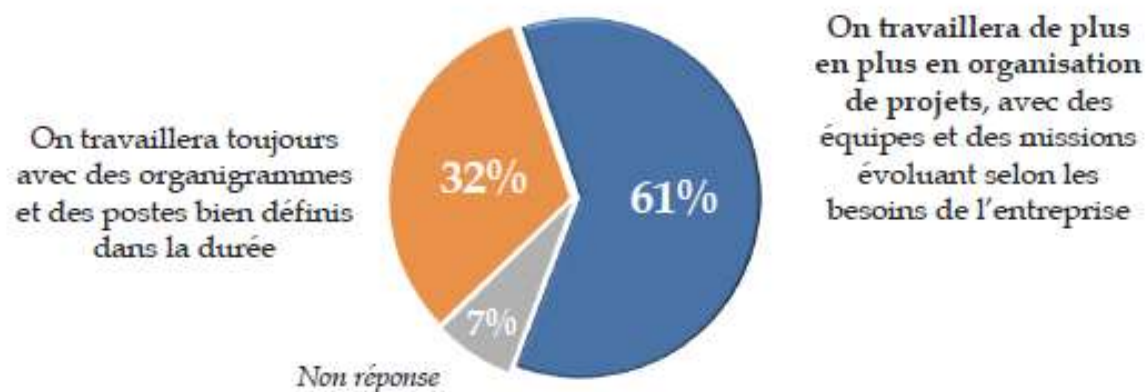
présentée au VivaTech en juin 2017

Echantillon: 1.003 jeunes résidant en France métropolitaine

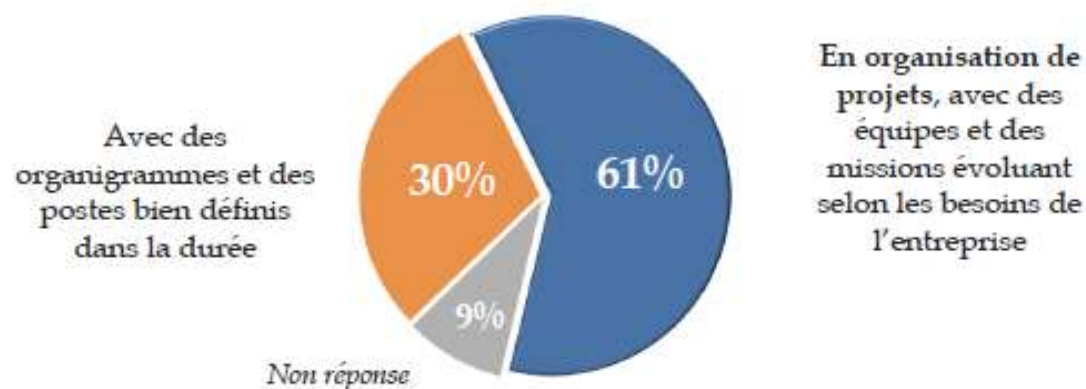
Tout n'est pas perdu...

- 40% d'entre eux se disent “optimistes” quant à leur situation professionnelle pour les années à venir – contre 25% “pessimistes”
- 55% voient le travail comme une source d'épanouissement – contre 33% comme une contrainte
- 76% d'entre eux se disent prêts à travailler plus si leurs missions au travail leur plaisent vraiment

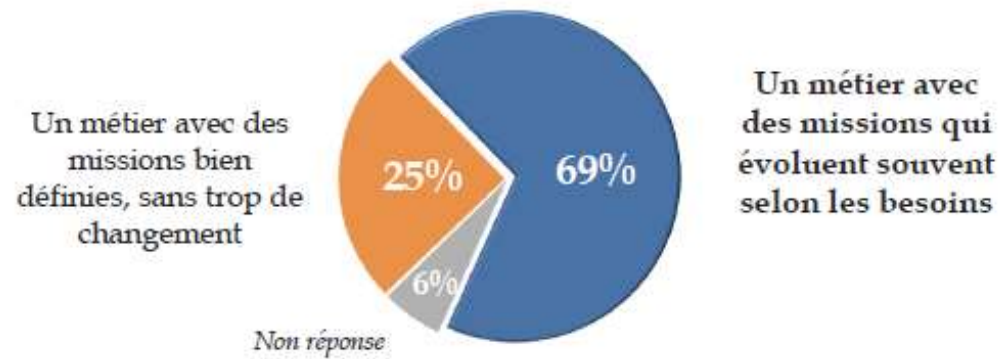
Selon vous, dans les entreprises de demain... ?



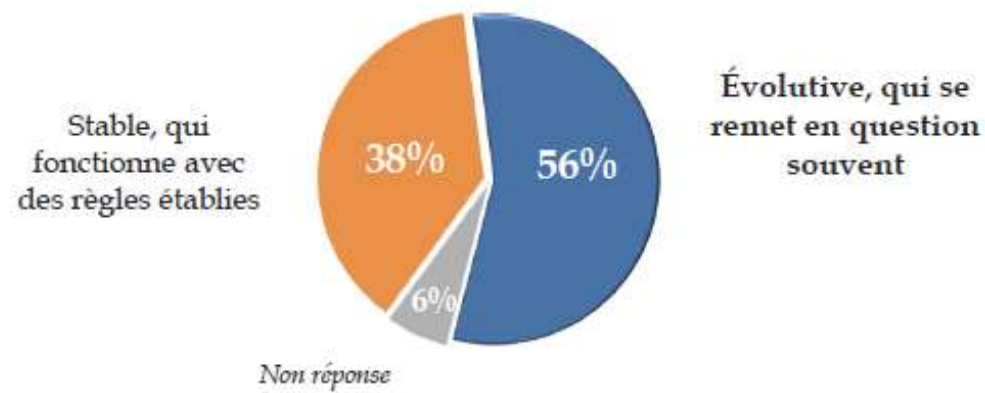
Et vous-même, dans les entreprises de demain, préféreriez-vous travailler... ?



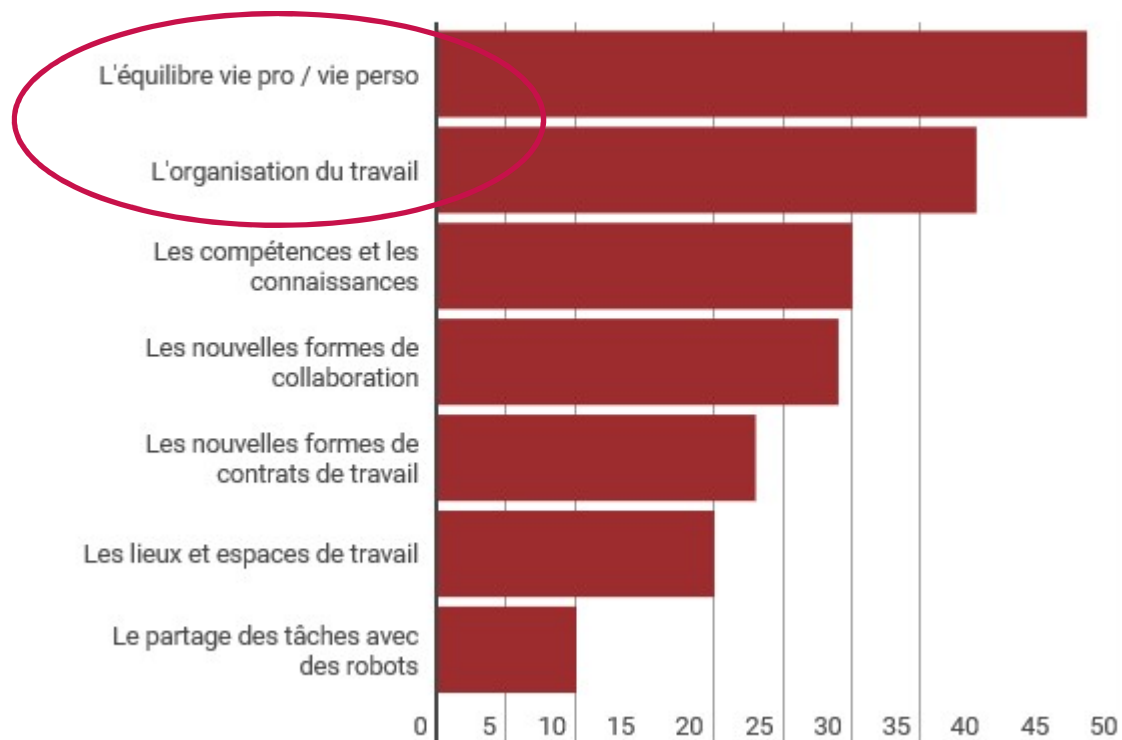
Préférez-vous à titre personnel... ?



Et préférez-vous travailler dans une entreprise ou une structure... ?



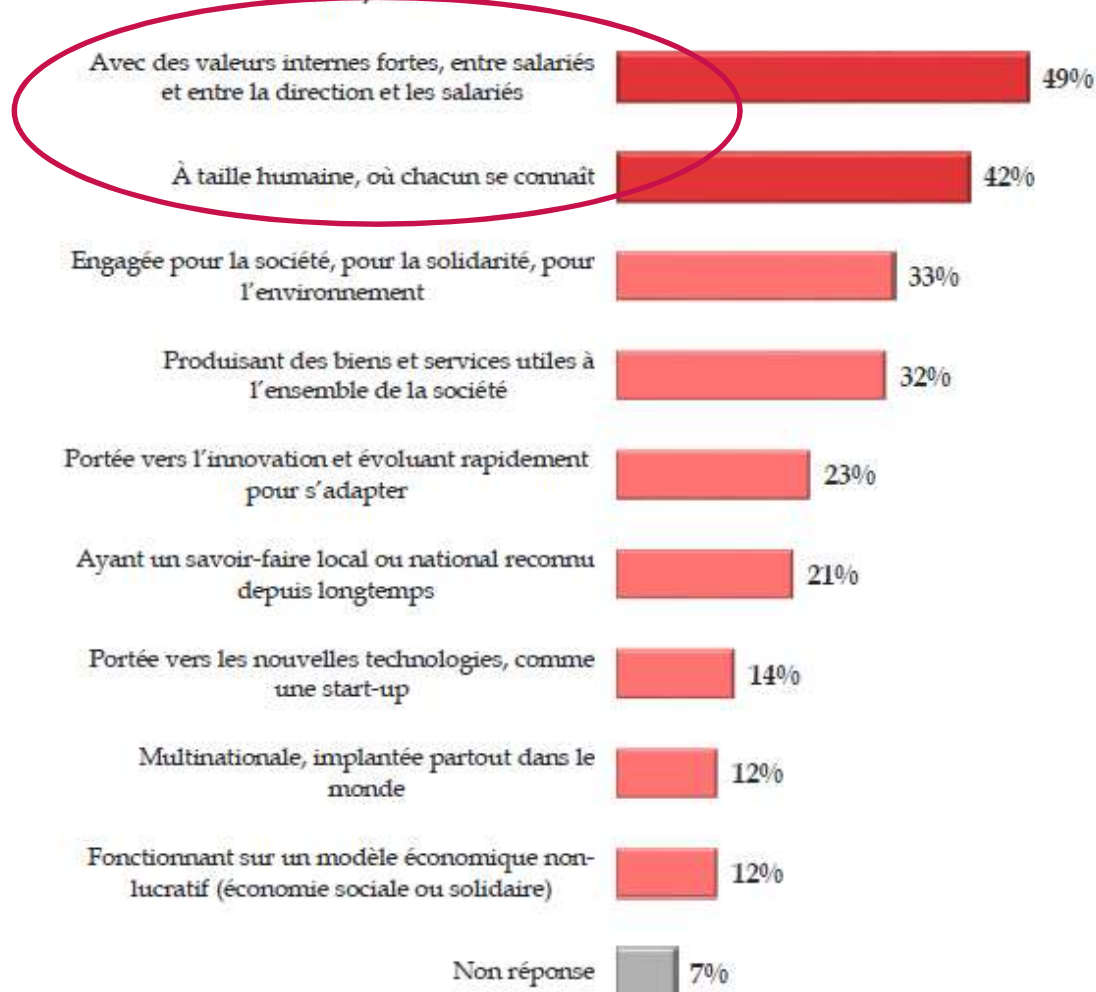
Ce que les jeunes veulent voir changer dans le monde du travail



Source: Etude Viavoice-Manpowergroup / Les Echos START - juin 2017

Quel serait pour vous l'entreprise idéale, où vous aimeriez le plus travailler ? *

Une entreprise...

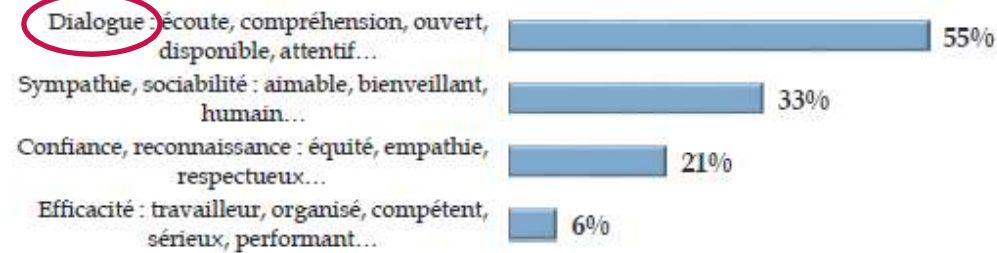


(*) Trois réponses possibles,
Total supérieur à 100 %

Si vous travaillez dans une entreprise, qu'attendez-vous en priorité de votre manager ?

(Question ouverte, réponses spontanées : principaux mots cités)

Ses qualités personnelles



Ses compétences



Son rôle

