



SOGIA SYSTEME

ESN ENTREPRISE DE SERVICES DU NUMERIQUE

SARL au capital de 200 000 € - 16, COURS DU CHAPEAU-ROUGE - 33000 BORDEAUX

Tél. 05 56 44 61 54 - Fax 05 56 44 67 81 - www.sogia.fr - e-mail : sogiasyst@aol.com

R.C.S. Bordeaux B 414 214 262 -SIRET 414 214 262 000 19 - APE 6202A - n° intracommunautaire FR 48 414 214 262

## Génération X Y Z



*Comprendre le fonctionnement de chacune des générations...  
Apprendre des autres et cohabiter !*

## Pourquoi parler de génération « X, Y, Z » ?

L'expression « Génération X » doit son origine à l'écrivain, Douglas Coupland né en 1961. Son livre « *Génération X: Tales for an accelerated culture* » aborde les difficultés de cette génération, née dans l'abondance et découvrant la crise, en termes d'instabilité économique. Les autres appellations, « Y » et « Z », ont tout simplement suivi. Avec une particularité pour la « Y » qui peut aussi provenir du « why », référence à une génération qui demande le « pourquoi » de chaque instruction reçue...

### « X » : 1960 -1977

Génération en recherche de défis et ayant besoin d'apprendre

Située juste après les baby-boomers, elle a vécu un creux de vague au niveau professionnel, trouvant difficilement des emplois stables et bien rémunérés. De ce fait, elle s'est accrochée à un poste au vu de la précarité du marché de l'emploi et a tenté de gravir les échelons, tout en souhaitant trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Elle a bien souvent du mal à comprendre la génération « Y ».

### « Y » : 1978 -1994

Génération hyper-consommatrice et réticente face à l'autorité

Ayant grandi devant la télévision et dans un monde où l'ordinateur personnel, le jeu vidéo et l'Internet sont devenus de plus en plus importants et accessibles, elle est mobile et pense à court terme. Contrairement à ses parents, elle ne place pas le travail au premier plan car elle a toujours connu la crise et la santé mentale et physique s'avère être sa priorité. Elle recherche une meilleure qualité de vie avec comme objectifs progression rapide, horaires plus flexibles, formation continue, liberté, autonomie ainsi que la reconnaissance de ses compétences.





## SOGIA SYSTEME

ESN ENTREPRISE DE SERVICES DU NUMERIQUE

SARL au capital de 200 000 € - 16, COURS DU CHAPEAU-ROUGE - 33000 BORDEAUX

Tél. 05 56 44 61 54 - Fax 05 56 44 67 81 - www.sogia.fr - e-mail : sogiasyst@aol.com

R.C.S. Bordeaux B 414 214 262 -SIRET 414 214 262 000 19 - APE 6202A - n° intracommunautaire FR 48 414 214 262

## « Z » : 1995 -2012

Génération des réseaux sociaux, véritable « digital native »

Ayant grandi avec la technologie et les réseaux sociaux, elle est connectée en permanence et ne conçoit plus de vivre sans les outils informatique. Elle se nomme également Génération C pour Créativité, Collaboration, Confiance et Connexion, et pense qu'il n'y a plus de barrière entre vie personnelle et vie professionnelle : il n'y a plus de notion d'heures de travail, tout est mélangé dans un monde où les plateformes sociales régissent le quotidien. Cette génération, encore plus numérique que la génération « Y », multiplie ses comptes sur la toile et ses amis « followers » sur Twitter. Elle est considérée comme la génération « silencieuse » et devra faire les bons choix...

## Mieux comprendre le fonctionnement

Il est nécessaire d'y mettre en parallèle, les évolutions technologiques

En effet, depuis la création d'internet en 1969 aux États-Unis et son arrivée en Europe en 1985, les évolutions technologiques n'ont jamais cessé : apparition du world wide web, mise en ligne du premier site web fin 1990,...

Les événements historiques, les nouveautés techniques et les changements sociaux ont une forte influence sur les différentes générations concernées par cette période particulièrement active.

En à peine 15 ans, ces générations ont assisté pour chacune d'entre-elles, à la mutation de leur propre mode de fonctionnement et de valeurs, et le rapport au travail est vraiment différent.

Génération X	Génération Y	Génération Z
<b>Les plus</b>	<b>Les plus</b>	<b>Les plus</b>
Expérience	Capacité d'adaptation	Vision internationale
Loyauté	Forte autonomie	Sens des valeurs
Sens de l'autorité, de la hiérarchie	Envie d'apprendre	Rapidité de pensée et d'action
Esprit de compétition	Maîtrise des outils techniques	Soif d'apprendre
Organisation		Fonctionnement en réseau
Capacité d'innovation managériale		Totale transparence
<b>Les moins</b>	<b>Les moins</b>	<b>Les moins</b>
Faible capacité de communication	Peu de sens de la hiérarchie	Impatience
Manque de transparence	Instabilité	Exigence
Conception pyramidale de l'entreprise	Faible engagement collectif	Dispersion
Résistance au changement	Prédominance donnant-donnant	Concurrence de la future « alpha »
	Moindre inventivité	
	Egocentrisme	

Soyons conscients que le succès d'aujourd'hui, et encore plus celui de demain, est intimement lié à une prise de risque initiale et à la capacité à innover et à proposer des produits différents.

Un seul mot d'ordre : *Etre proactif plutôt que réactif !*

Ces changements ne peuvent se construire sur les modèles managériaux existants :

- ▶ orientés vers la productivité (*Taylorisme*),
- ▶ sur la qualité (*LEAN Management*)
- ▶ sur l'adaptation (*Management Agile*).





## SOGIA SYSTEME

ESN ENTREPRISE DE SERVICES DU NUMERIQUE

SARL au capital de 200 000 € - 16, COURS DU CHAPEAU-ROUGE - 33000 BORDEAUX

Tél. 05 56 44 61 54 - Fax 05 56 44 67 81 - www.sogia.fr - e-mail : sogiasyst@aol.com

R.C.S. Bordeaux B 414 214 262 -SIRET 414 214 262 000 19 - APE 6202A - n° intracommunautaire FR 48 414 214 262

## Apprendre des uns et des autres

Il est impératif de déstructurer les organisations hiérarchiques pyramidales traditionnelles pour leur substituer des réseaux collaboratifs mais aussi de développer une nouvelle vision du manager.

Il est impératif de faire cohabiter les différentes générations en entreprise et pour ce faire :

- ▶ *Inciter au partage* : sans considérer ces générations sous le prisme de la différence mais plutôt sous celui de la complémentarité, l'une pouvant apprendre à l'autre et vice-versa (la jeune garde est à même d'apprendre aux générations précédentes à mieux se servir des nouvelles technologies),
- ▶ *Réinventer les relations entre manager et salariés* : tout en donnant à ses employés des consignes et objectifs clairs, le manager doit également leur garantir plus d'autonomie et penser à valoriser leurs efforts, et jouer le rôle de coach,
- ▶ *Personnaliser l'offre RH* : être à l'écoute de chaque génération et d'être prêt à s'adapter à chaque besoin individuel (rémunération, temps de travail, offre de formations,...)

### Un réel défi des employeurs ?

Chaque génération a sa propre perception du travail.

Le thème de la transmission est plus prégnant que jamais. Au cœur de la révolution numérique du XXIème siècle, les jeunes influencent directement leurs parents et managers de façon fondamentale, en offrant des informations précieuses pour survivre dans un monde de plus en plus digital.

On dit les « jeunes » velléitaires, peu motivés et désinvoltes quand il s'agit de s'intégrer dans l'environnement professionnel et les « seniors » lassés, dépassés par le numérique, réfractaires au changement...

*Chaque génération transmettait son savoir à la suivante* : désormais les jeunes transmettent des connaissances à leurs parents et à leurs managers. Alors, apprenons ensemble et croyons à la mobilisation de la sagesse intergénérationnelle !

Modèles	Management1.0 Taylorisme	Management2.0 Lean Management	Management3.0 Management Agile	Management4.0 Harmocratie
Génération	Baby boomer	X	Y	Z
Aspirations	Sécurité emploi Rémunération	Equilibre vie privée/ vie professionnelle	Liberté, flexibilité Individualisme	Autonomie, stabilité Collectivisme
Organisation	Hiérarchique	Hiérarchique	Holocratie	Organo-intuitive
Communication	Descendante	Transversale	SMS, réseaux	Réseaux & Vidéo++
Management	Directif	Participatif	Collaboratif	

Favoriser le partage des connaissances entre générations est la clé d'une acceptation mutuelle.

