

# Génération digitale & Leviers motivationnels

19 février 2020



# Bienvenue !



# Qui suis-je ?

Formateur & Consultant RH  
@ « Human Innovation »

DRH d'une banque, filiale  
d'une multinationale.

Directeur des Projets  
Stratégiques dans  
l'Enseignement supérieur  
privé.

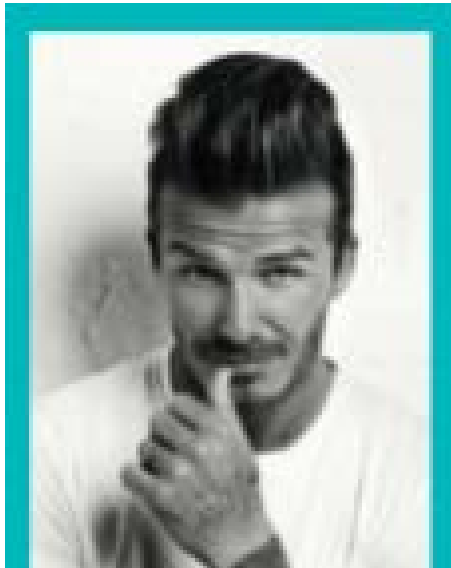
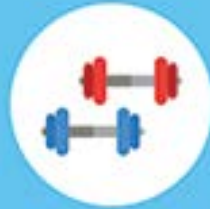
Enseignant Universitaire  
RH, Communication,  
Développement  
Personnel...

# Génération X, Y, Z

## Qui sont-ils ?

# GENERATION X

1960s to 1980s



# Génération X (1960 – 1980) entre 40 et 60 ans

## Qui sont-ils ?

- *L'actif type, contributeur aux régimes sociaux*
- *Travaillent pour vivre*

## Ce qui les motive

- *Equilibre vie personnelle/professionnelle*
- *Loyauté*
- *Sens de l'autorité et de la hiérarchie*
- *Compétition*
- *Organisation*

## Ce qui leur fait peur

- *Perdre leur emploi*
- *Devenir techno-exclus par peur de ne pas maîtriser le digital*



# Génération Y (1980 – 1995) entre 25 et 40 ans

## Qui sont-ils ?

- *Vivre, ensuite travailler*
- *Projets à court terme*
- *Faible confiance dans les institutions*

## Ce qui les motive

- *Carrière nomade, Liberté*
- *Changement/Adaptation /Autonomie*
- *Individualisme et épanouissement*

## Ce qui leur fait peur

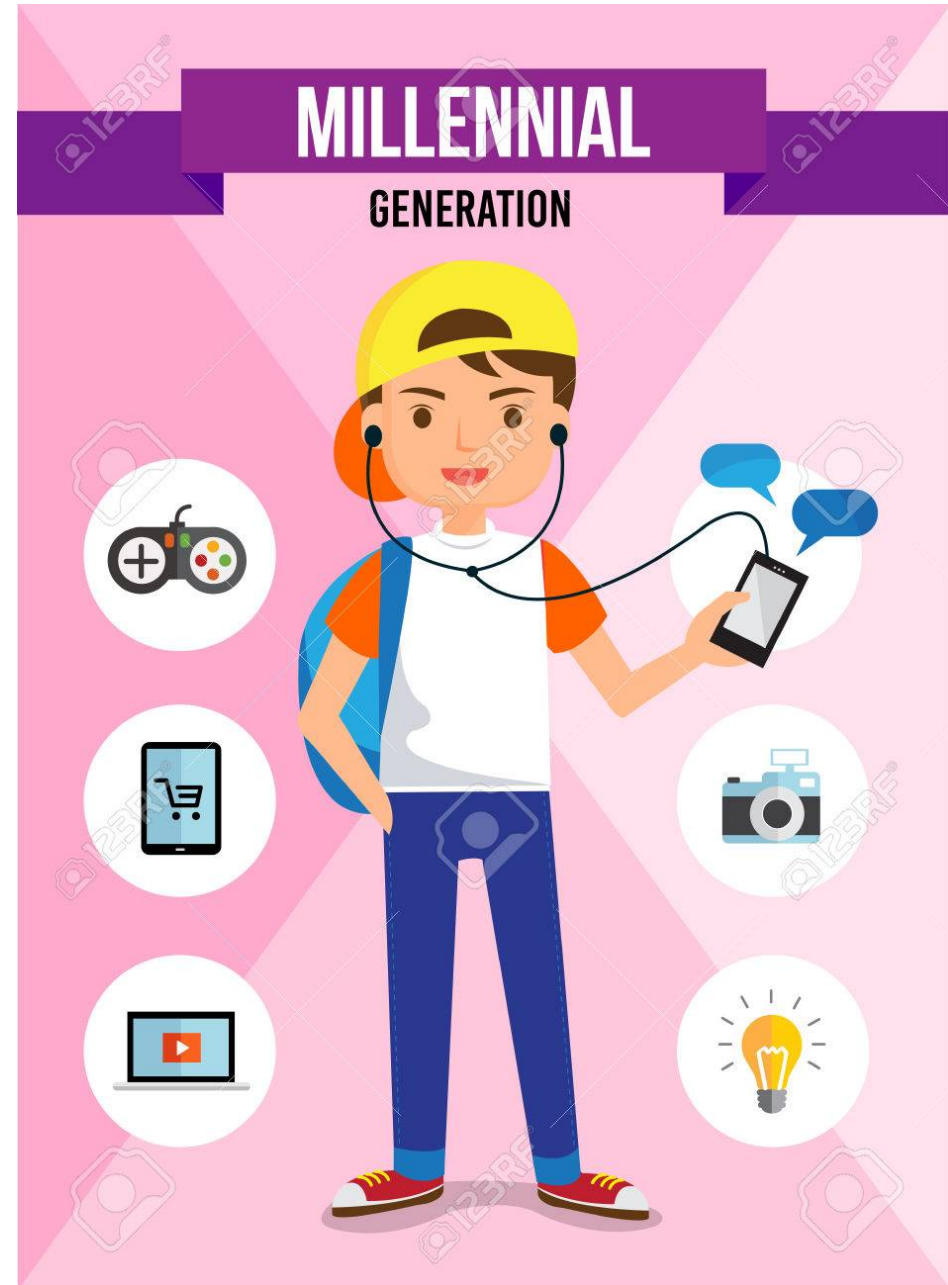
- *Faiblesse de l'engagement collectif*
- *Instabilité*
- *Egocentrisme*

- *Peu loyaux envers la hiérarchie*
- *Ouverts d'esprit, Flexibles*
- *Nés avec le digital*

- *Quête de sens dans le travail*
- *Intra/Entrepreneurship*
- *Formation, Apprentissage*

- *Donnant/donnant*
- *Work/Life Balance*





# Génération Z (après 1995) moins de 25 ans

- Qui sont-ils ?
  - *Au cœur du digital*
  - *Rapides dans la pensée et l'action : instantanéité, ubiquité*
  - *Originaux, Créatifs*
- Ce qui les motive
  - *Sécurité, Stabilité*
  - *Sens des valeurs*
  - *Transparence*
  - *Soif d'intra-entreprendre : ils sont en mode projet*
  - *Fonctionner en réseau*
- Ce qui leur fait peur
  - *L'entreprise, le management pyramidal/centralisé, hiérarchie*
  - *Impatience*
  - *Exigence. Ils sont déjà exigeants pour eux-mêmes*
  - *Dispersion. Ils ont besoin d'être focalisés sur l'activité, l'objectif*

# Leurs Leviers de motivation

# Génération X

## ○ Organisation

- *Organisation pyramidale traditionnelle*
- *Hiérarchie forte*
- *Canaux formels de communication*

## ○ Management

- *Management paternaliste*
- *Respect des règles et des procédures*
- *Management participatif : relations positives pour les motiver*
- *Leur manifester de la reconnaissance pour gagner leur loyauté*
- *Politique de formation pour sécuriser l'emploi*
- *Avantages sociaux*

## ○ Cadre de travail

- *Espace de travail traditionnel : bureaux cloisonnés vs open space*
- *Pas de réunions à la dernière minute. Flexibilité relative des horaires de travail*

# Génération Y

## o Organisation

- o *Organisation agile et stable*
- o *Limiter les niveaux hiérarchiques*
- o *Entreprise libérée*

## o Management

- o *Travail nomade : Télétravail, mobilité géographique*
- o *Management du sens*
- o *Politique RH centrée sur l'engagement des collaborateurs*
- o *Politique de formation ambitieuse*
- o *Projets individuels (20% du temps chez Google)*
- o *Politique sociale fondée sur l'épanouissement du collaborateur*

## o Cadre de travail

- o *Espace de travail moderne et contemporain. Respectueux de l'environnement*
- o *Espaces de détente : salle de sport, espace de repos...*

# Génération Z

## ○ Organisation

- *Organisation en réseau*
- *Hiérarchie plate*

## ○ Management

- *Management de proximité*
- *Travail collaboratif*
- *Formation digitale : Mooc...*
- *Qualité de vie au travail*

## ○ Cadre de travail

- *Espace de travail éclaté (open space, campus...)*
- *Environnement de travail digital : accès aux technologies digitales*