

Comment les générations Y et Z voient le monde de l'entreprise ?

Emmanuelle DUEZ, fondatrice, The Boson Project et Women'up

« Les grondements croissants du monde, les enjeux du climat, de la violence, du chômage, de l'exclusion, du fanatisme, du désespoir des jeunes, montrent plus que jamais l'urgence d'agir dans l'intérêt des générations suivantes, qui est aussi le nôtre. Pour que notre monde devienne harmonieux ... il est opportun de réfléchir et d'agir ensemble pour imposer ce changement profond, dont dépend la survie de notre civilisation et de notre liberté » - Jacques ATTALI.

La vidéo : <http://positiveconomy.co/fr/video/une-generation-qui-na-peur-de-rien/>

Le sujet Y cristallise une aigreur ou une peur de la jeunesse ; ou peut-être une aigreur ou une peur de ne plus être jeune ?

La génération Y est une génération symptomatique d'un changement du monde qui la dépasse bien largement.

1. Les caractéristiques de la génération Y (nés après 1977) : une génération massive et globalisée qui arrive dans un monde à réinventer, avec un super pouvoir dans ses mains avec le numérique.

- a. La 1^{ère} génération mondiale
- b. La prochaine grande génération : 50% de la population mondiale ont moins de 30 ans. Son comportement deviendra donc la norme par simple effet volumique.
- c. La 1^{ère} génération numérique, formatée par les valeurs infusées par le digital : transparence, interdépendance, ouverture, fluidité, agilité ...
- d. La 1^{ère} génération postmoderne à l'aube d'une nouvelle ère où les grands modèles économiques, financiers, sociétaux, environnementaux se doivent d'être réinventés.
- e. La 1^{ère} omnisciente avec le savoir à portée de clic qui change les rapports à l'autorité, au père, au statutaire, à la hiérarchie, à l'entreprise.

2. Le sujet Y fait des étincelles dans l'entreprise : le symptôme d'un monde qui change (libération, ubérisation des services, digitalisation).

- a. Dans le royaume où le gros mange le petit, le sujet Y qui entre dans l'entreprise par la base des pyramides se cogne la tête lorsqu'il est confronté à des modèles de leadership, de management, d'organisation qu'il ne connaît pas et qu'il ne comprend pas. Alors il se désengage, se casse ou débranche la prise : turn-over important malgré une situation économique compliquée.
- b. Plus freelance, la génération Y porte sur l'entreprise un regard radicalement différent.
- c. Porteuse d'un nouveau modèle de société et d'entreprise, la génération Y impacte les modèles en sachant qu'elle a le pouvoir de transformer les entreprises de l'intérieur.
- d. La génération Y fait le pari de faire passer le pourquoi avant le comment, la flexibilité avant le confort, l'exemplarité avant le statutaire, l'ambition de s'épanouir avant celle de réussir.
- e. La génération Y rêve d'un autre monde car elle sait que l'entreprise ne pourra pas promettre ce qu'elle a promis à ses parents : le confort psychologique et matériel de se projeter sur le long terme. Bébé de la précarité, la génération Y sait qu'elle devra apprendre à rebondir plutôt qu'à approfondir. L'ambition professionnelle a changé. En fonction de leurs centres d'intérêt, la vie rêvée ressemble à un chapelet avec une série

Comment les générations Y et Z voient le monde de l'entreprise ?

Emmanuelle DUEZ, fondatrice, The Boson Project et Women'up

d'expériences professionnelles toutes différentes, toutes « kiffantes » et à forte valeur ajoutée ; pour en faire une histoire qui aura du sens.

3. Vivement que les Z (nés après 1995) viennent terrasser les Y (nés après 1977) : un espoir pour les chefs d'entreprises.

a. Selon la théorie des générations, chaque génération se construit en opposition à la génération précédente. Ainsi les Z devraient être différents des Y, donc potentiellement capables de terrasser les sujets Y.

b. Les résultats d'une enquête auprès de 3000 jeunes de moins de 20 ans :

i. Question 1 = « **C'est quoi votre vision du monde de l'entreprise ?** ». Ils répondent :

1. L'entreprise est dure, cruelle et c'est une jungle. C'est l'héritage d'une génération de parents quadra qui ont entretenu avec le travail et son entreprise un rapport sacrificiel.

2. La majorité des français n'aime pas réellement travailler. Ce n'est pas du tout un accomplissement d'aller au boulot : on vit pour les RTT, les week-ends, les vacances et pour la retraite. On perd sa vie à la gagner.

➔ D'où le Z réagit en disant que l'entreprise ne pourra jamais me promettre et me permettre cette sécurité psychologique et matérielle de me projeter sur le long terme qui fait qu'on peut parfois accepter de ne pas « kiffer ».

ii. Question 2 = « **Toi, tu feras quoi demain ?** ». Ils répondent, entrepreneurs pour plus de 50 % d'entre eux. Entreprendre et ne pas être fonctionnaire.

⇒ Ne nous leurrions pas car on sait pertinemment que plus de 50% d'entre eux ne seront pas entrepreneurs.

iii. Question 3 = « **Alors ça veut dire quoi entreprendre ?** ». Ils répondent :

1. Entreprendre, c'est être son propre patron.

⇒ Les Z s'inscrivent dans une tendance lourde d'évolution de société. Avant, c'était bien l'entreprise qui faisait l'honneur à un collaborateur de lui donner un travail. Et dans un rapport de subordination, le collaborateur était redevable à l'entreprise de lui donner un job. Mais avec la génération Y, les règles ont changé en passant d'un rapport de subordination à un rapport de collaboration.

⇒ Pour le Z, ce n'est pas l'entreprise qui va faire l'honneur de me donner un taf. C'est moi qui vais faire l'honneur à une ou plusieurs entreprises de mettre à disposition mon talent et mes compétences. Le changement de paradigme est total. Le centre d'emploi n'est plus l'entreprise : ça devient le Z.

⇒ Là où le sujet Y était entrepreneur de sa vie professionnelle, le Z achève complètement la transformation : il est entrepreneur

Comment les générations Y et Z voient le monde de l'entreprise ? Emmanuelle DUEZ, fondatrice, The Boson Project et Women'up

tout court de sa vie professionnelle. Il devient son propre Boss. Aux USA, il y a aujourd'hui plus de freelances que de CDI. C'est donc clairement une tendance lourde ; et « l'invaZion » ne s'arrêtera pas aux portes de l'entreprise » ; elle contaminera également l'école.

iv. Question 4 = « **Combien de métiers feras-tu en moyenne dans ta vie ?** ».

1. Ils répondent « l'infini ».

- ⇒ Une personne de moins de 30 ans aujourd'hui aura en moyenne 13 métiers différents dans sa vie ; et la plupart des métiers qui existeront dans 5 ans n'existent pas encore !
- ⇒ Dans un monde régit par l'obsolescence des compétences et où il faut sans cesse se re-updater, le Z se dit « **à quoi ça sert d'avoir un bac+1000 pour préparer un job qui n'existe pas encore ?** ». « **A quoi ça sert l'école ?** ». Le diplôme apparaît comme un tampon indélébile qui marque à vie une expertise : un délire pour le Z = « **Bonjour, je m'appelle Roger. J'ai 55 ans, INSEAD 90** ».
- ⇒ Là où le sujet Y est entrepreneur de sa vie professionnelle, le Z dit qu'il sera entrepreneur de sa formation.

v. Question 5 = « **De qui apprendra-t-on demain ?** » : Ils répondent :

1. « **De moi en 1^{er} lieu et de l'entreprise dans un 2^{ème} temps** ».

- ⇒ L'entreprise de demain doit être une entreprise apprenante, voire diplômante.
- ⇒ L'entreprise va devenir une école.
- ⇒ « De qui apprendra-t-on demain ? ». De l'école à seulement 7%.

Conclusion :

- « **L'invaZion** » est en marche : la génération Z accompagne l'explosion technologique et fait bouger les lignes au niveau des relations et codes professionnels.
- **Un monde qui gagne est un monde qui ose faire le pari de sa jeunesse.**
- Osons la jeunesse dans le jeunisme (en leur donnant une place plus importante et en assumant un vrai devoir de transmission) et osons la bienveillance.

Pour aller plus loin :

<http://management-post-moderne.fr/les-enfants-du-postmoderne/>