

10 SUPRISES SUR LES GENERATIONS AU TRAVAIL



Structure

A INTRODUCTION GÉNÉRALE

- ✓ INTRODUCTION
- ✓ LES GÉNÉRATIONS
- ✓ PARTICIPANTS
- ✓ STRUCTURATION DE L'ENQUÊTE
- ✓ ÉCHANTILLON & MÉTHODE

B RÉSULTATS

- ✓ MA GÉNÉRATION
- ✓ MA VISION DE L'ENTREPRISE
- ✓ MON TRAVAIL

C CONCLUSION

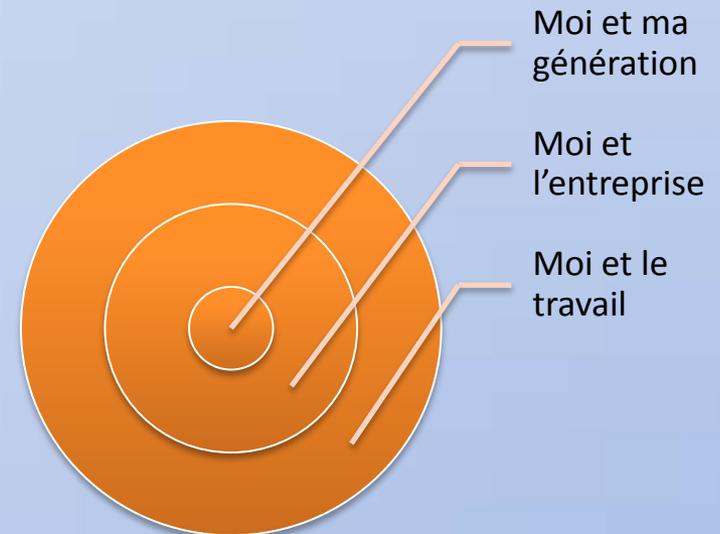
A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Introduction

Objectifs:

Positionnement de chaque génération:

- Par rapport à elle-même
- Par rapport à l'entreprise
- Par rapport au monde du travail



Questions:

- Politiques RH spécifiques à chaque génération
- Points d'attention pour les collaborateurs de l'entreprise
- Niveau de maturité de chaque génération

A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

2. Les générations

✓ Les baby-Boomers

1949 – 1963: Dernière phase professionnelle



✓ La génération X

1964 – 1979: Bons niveaux d'expérience et de décisions



✓ La génération Y

1979 – 1994: Entrée sur le marché de l'emploi



10 SURPRISES SUR LES GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL

A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

3. Participants

✓ Professeur François Pichault



✓ Professeur Mathieu Pleyers



✓ Professeur Jacques Vilrocx



✓ HEC Consulting Group



✓ Berenschot Belgium



A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

4. Structuration de l'enquête & échantillon

Structuration de l'enquête: Deux dimensions principales

- ✓ Positionnement sociologique
- ✓ Positionnement en entreprise

Echantillon:

- ✓ 851 Personnes
- ✓ Marge d'erreur 8%
- ✓ Niveau de confiance 95%
- ✓ Constitution : SPF Economie
- ✓ 28 avril au 13 juin 2008

A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

5. Méthode d'enquête

- Personnes sondées sont âgées de 20 à 59 ans
- Entretiens en tête à tête
- Questionnaire dans la langue des personnes interrogées
- Questionnaire structuré à choix multiple
- Complément de réponses possible
- Complément d'enquête mené sur la génération Y pour renforcer les tests de signification (Khi^2)

A. INTRODUCTION GÉNÉRALE

5. Méthode d'analyse

Concerne les questions pour lesquelles il y avait un ranking à faire (1 à 3) + total

- ✓ On prend le score le plus élevé dans le 1er choix.
- ✓ Ensuite, on choisit pour le deuxième choix, le score le plus élevé entre :
 1. Le score le plus élevé du deuxième choix et
 2. Le 2^{ème} score le plus élevé du 1^{er} choix.
- ✓ Enfin, pour le 3^{ème} choix, on choisit le score le plus élevé entre :
 1. Le score le plus élevé du 3^{ème} choix,
 2. Le 3^{ème} score le plus élevé du 1^{er} choix et
 3. Le 2^{ème} score le plus élevé du 2^{ème} choix

Si un item est repris dans le choix précédent, il ne peut plus l'être après dans les autres choix

B. RÉSULTATS

Structure

1. Ma génération

- a. Comment les générations se perçoivent-elles ?
- b. Points forts
- c. Points faibles
- d. Les motivations
- e. Les démotivations
- f. La vision du futur

2. Ma vision de l'entreprise

- a. Les valeurs de l'entreprise
- b. Les attentes envers les organisations
- c. Les attentes des organisations
- d. Les défis futurs de l'entreprise
- e. Pour acquérir et conserver les générations

3. Mon travail

- a. Le rapport au temps de travail
- b. Les préoccupations face à l'emploi
- c. Perception par rapport au travail
- d. compétences a développer

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

a) Comment les générations se perçoivent-elles ?

| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
|----------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Equilibre vie privée /prof | Equilibre vie privée/prof. | Equilibre vie privée /prof. |
| 2 | Réalisation projet personnel | Réalisation projet personnel | Développement des compétences |
| 3 | | Développement des compétences | Réalisation projet personnel |

→ **Première surprise !**

→ **Remarque:**

Plus marqué chez les femmes que chez les hommes
Plus marqué à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

| b) Points forts | | | |
|-----------------|-----------------------------------|--|--------------------------------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Attaché et fidèle à une structure | Flexible et prêt au changement | Flexible et prêt au changement |
| 2 | Esprit de groupe | Apprendre continuellement; Esprit de groupe; Etre professionnel | Esprit de groupe |
| 3 | Vision à long terme | Se sortir de situations périlleuses | Ouverture au monde |

Remarque:

Surtout chez les hommes

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

| c) Points faibles | | | |
|-------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Prétend tout savoir | Cherche avant tout l'argent | Est impatient |
| 2 | Recherche la stabilité | Prétend tout savoir | Cherche avant tout l'argent |
| 3 | Remet l'autorité et les structures en cause | Est opportuniste | Prétend tout savoir |

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

| d) Les motivations | | | |
|--------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Sentiment d'être utile aux autres | Sentiment d'être utile aux autres | Sentiment d'être utile aux autres |
| 2 | La reconnaissance et le succès | La reconnaissance et le succès | La reconnaissance et le succès |
| 3 | Développement personnel | Avoir du temps pour se consacrer à ses hobbies et/ou sa famille | Réalisation projet personnel |

→ 2ième surprise !

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

| e) Les démotivations | | | |
|----------------------|---|---|---|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Sentiment d'être inutile | Sentiment d'être inutile | Sentiment d'être inutile |
| 2 | Manque de reconnaissance et de succès; comportement individualiste des autres | Manque de reconnaissance et de succès; comportement individualiste des autres | Manque de reconnaissance et de succès; comportement individualiste des autres |
| 3 | Non respect des règles déontologiques | Non respect des règles déontologiques | L'incapacité à réaliser les objectifs fixés |

Remarque:

Surtout chez les femmes de cette génération

B. RÉSULTATS

1. Ma génération

| f) La vision du futur | | | |
|-----------------------|--|-------------------------------|--|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Construire soi-même son futur | Construire soi-même son futur | Construire soi-même son futur |
| 2 | Plus fort ensemble | Plus fort ensemble | Plus fort ensemble |
| 3 | Profiter des mêmes avantages que leurs aînés | Sauvegarde de la planète | Equilibre vie privée / vie professionnelle |

→ **3ième surprise!**

B. RÉSULTATS

2. Ma vision de l'entreprise

| a) Les valeurs de l'entreprise | | | |
|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Solidarité et esprit d'équipe | Solidarité et esprit d'équipe | Solidarité et esprit d'équipe |
| 2 | Créativité | Respect de l'environnement | Créativité |
| 3 | Equité | Créativité | Equité |

→ **4ième surprise!**

Remarque:

Moins accentué en Flandre que dans les autres régions

B. RÉSULTATS

2. Ma vision de l'entreprise

| b) Les attentes envers les organisations | | | |
|---|-----------------------------|---|---------------------------------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Garantie de l'emploi | Garantie de l'emploi | Garantie de l'emploi |
| 2 | Attention portée à l'humain | Attention portée à l'humain | Attention portée à l'humain |
| 3 | Environnement humain | Equilibre entre l'humain et le résultat | La possibilité de se développer |



5ième surprise!

B. RÉSULTATS

2. Ma vision de l'entreprise

| c) Les attentes des organisations | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Capacité à s'adapter au changement | Loyauté | Rentabilité |
| 2 | Loyauté | Capacité à s'adapter au changement | Investissement personnel pour atteindre les résultats |
| 3 | Rentabilité; Dimension humaine | Rentabilité; Respect des règles | Respect des règles |

Remarque:

Besoin de clarifier les choses ?

B. RÉSULTATS

2. Ma vision de l'entreprise

d) Les défis futurs de l'entreprise

| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
|----------|---|---|---|
| 1 | Faire preuve d'innovation et d'anticipation | Faire preuve d'innovation et d'anticipation | Faire preuve d'innovation et d'anticipation |
| 2 | Réponse aux attentes des clients | Réponse aux attentes des clients | Adaptation humaine aux changements |
| 3 | Adaptation humaine aux changements | Adaptation humaine aux changements | Réponse aux attentes des clients |

6ième surprise!

B. RÉSULTATS

2. Ma vision de l'entreprise

e) Pour acquérir et conserver les générations

| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
|---|--|--|--|
| 1 | Respect de la personne | Respect de la personne | Respect de la personne |
| 2 | Honnêteté de l'organisation envers ses collaborateurs et ses clients | Honnêteté de l'organisation envers ses collaborateurs et ses clients | Honnêteté de l'organisation envers ses collaborateurs et ses clients |
| 3 | Flexibilité et souplesse | Valeurs fortes | Valeurs fortes |

→ **7ième surprise!**

B. RÉSULTATS

3. Mon travail

| a) Le rapport au temps de travail | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Equilibre vie privée / vie professionnelle | Equilibre vie privée / vie professionnelle | Equilibre vie privée / vie professionnelle |
| 2 | Réduction du niveau de stress | Possibilité de gérer son temps de travail | Possibilité de gérer son temps de travail |
| 3 | Possibilité de gérer son temps de travail | Réduction du niveau de stress | Réduction du niveau de stress |

Remarque:

Surtout chez les femmes

B. RÉSULTATS

3. Mon travail

b) Les préoccupations face à l'emploi

| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
|----------|--|--|---|
| 1 | Devoir travailler plus d'années que prévu | Concilier vie privée/ vie professionnelle | Ne pas trouver un emploi satisfaisant |
| 2 | Pouvoir d'achat | Pouvoir d'achat | Impossibilité de trouver un emploi |
| 3 | Déshumanisation du monde du travail et de l'entreprise | Ne pas trouver un emploi satisfaisant; Crainte de perdre son emploi | Pouvoir d'achat; Conciliation vie privée / vie professionnelle |

8ième surprise : les préoccupations vont dans tous les sens !

B. RÉSULTATS

3. Mon travail

| | c) Perception par rapport au travail | | | |
|--|--------------------------------------|--------------|--------------|-------|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y | Total |
| Votre travail vous intéresse et correspond à un choix personnel. En pratiquant votre activité professionnelle, vous n'avez pas le sentiment de travailler mais plutôt de vous amuser | 68% | 67% | 76% | 69% |
| Votre travail est pesant et vous aspirez à pouvoir vous consacrer à vos loisirs. Votre travail répond, avant tout, à un besoin financier. | 32% | 33% | 24% | 31% |

9ième surprise! ←

Remarque:

- Ceux qui s'amuse le plus en Belgique: Baby boomers de la région bruxelloise (86% de positifs)
- Ceux qui s'amuse le moins: Génération X de la même région (41% de positifs)

B. RÉSULTATS

3. Mon travail

| d) Compétences à développer | | | |
|------------------------------------|--|--|--|
| | Baby boom | Génération X | Génération Y |
| 1 | Capacité à travailler avec différentes générations | Apprentissage des nouvelles méthodes | Apprentissage des nouvelles méthodes |
| 2 | Apprentissage des nouvelles méthodes | Capacité à travailler avec différentes générations | Capacité à travailler avec différentes générations |
| 3 | Travail en équipe | Intégration pour la mondialisation | Gestion d'équipe |

B. CONCLUSION

- ✓ 10ième surprise: pas de différence significative
- ✓ La génération Y n'est pas fortement différente des autres
- ✓ Les générations sont matures dans leur auto-analyse
- ✓ Certaines incohérences peuvent apparaître : projet personnel vs importance du groupe
- ✓ Des opportunités existent → vision du futur
- ✓ Manque de leadership dans les organisations ?
- ✓ Dimension de communication et de mobilisation autour de la vision et des valeurs
- ✓ Manque d'ouverture mutuelle entre générations ("Je sais tout)?