

GENERATION Z : POURQUOI PENSE-T-ELLE DIFFEREMMENT ?

Jeudi 07 décembre 2017

UNE RENCONTRE DU CLUB ÉCOBIZ RH & MANAGEMENT

Cadrage :

Parce qu'aujourd'hui ce ne sont plus les parents qui posent le cadre, c'est l'écran. Et cet écran-cadre est perçu comme une distraction dispensant les parents de faire preuve d'autorité, mais aussi de leur savoir. L'enfant ne s'identifie plus seulement au monde familial, mais aussi au monde sociétal international, et construit son « surmoi » avec la fonction selfie. Et c'est le cadre tactile de la tablette qui va répondre aux questions existentielles de l'enfant :

- Qui suis-je moi ?
- Quel est ce monde-là ?
- Qui suis-je moi dans ce monde-là ?

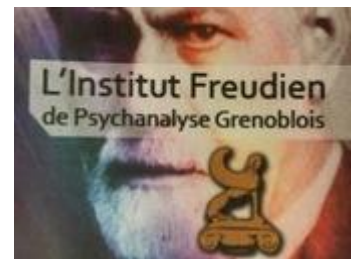
Les thématiques abordées :

- ✓ Comment se construit le jeune aujourd'hui ?
- ✓ Comment les parents vont évoluer et pouvoir suivre ce mouvement ?
- ✓ Qu'est-ce que cette génération va apporter à la société et aux entreprises ?

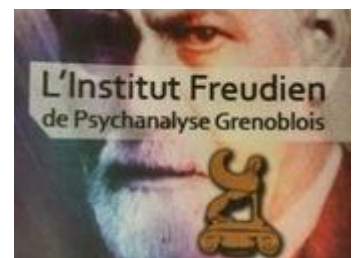


INTERVENANTES

Myriam Malhi,
psychanalyste
06 28 08 66 30



Africa Pelisson,
psychanalyste didacticienne,
directrice de l'Institut Freudien
de Psychanalyse Grenoblois
06 84 04 74 72



Intervention de Myriam Malhi

Définitions

Une génération est constituée par un ensemble de personnes :

- vivant dans le même temps,
- défini par l'âge,
- exposé aux mêmes conditions politiques et socio-économiques,
- ayant connu les mêmes événements importants d'une époque.

Petite rétrospective des générations

Génération Baby Boomers - 1945-1965



Événements	Caractéristiques	Vision de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none">• Plein emploi• Essor économique• Croissance dans le progrès	<ul style="list-style-type: none">• Valeurs traditionnelles conservatrices• Valeur travail et famille• Réussite sociale, matérielle et professionnelle• Long terme et permanence	<ul style="list-style-type: none">• 1 entreprise pour la vie• Ascension & Carrière professionnelle• Loyauté à l'entreprise• Conscience professionnelle• Respect de la hiérarchie, de l'autorité, du statut

Génération X - 1965-1980

Événements	Caractéristiques	Vision de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none">• Chute du mur de Berlin• Chocs pétroliers• Crise et perte d'emploi• Sida	<ul style="list-style-type: none">• Perte de repères• Touchée par le chômage• Familles marquées par le divorce• Équilibre entre vie/travail	<ul style="list-style-type: none">• Difficulté à trouver un emploi stable• Changement d'organisation du travail en mode projet• Expérience pour progresser• Arrivée de la technologie qui change les méthodes de travail

Génération Y - 1978-1994

Événements	Caractéristiques	Vision de l'entreprise
<ul style="list-style-type: none">• Grandit avec Internet• Crises économiques et écologiques• Précarité• Familles monoparentales• Participe à la prise de conscience écologique	<ul style="list-style-type: none">• Globetrotter• En quête de sens• Génération "Selfie"• Culture de l'immédiateté• Adaptation• Connexion permanente	<ul style="list-style-type: none">• Diversité et multiplicité des trajectoires professionnelles• Travail collaboratif• Multitâches• Mobile et nomade• Équilibre travail/famille/loisirs



Les Z sont nés après 1995, ils ont moins de 20 ans et sont aux portes de l'entreprise, ils sont les petits frères et sœurs de la génération Y et les enfants de la génération X. Les Z sont très curieux, lucides et informés sans être désabusés. Ces « natifs numériques » ont grandi avec Internet et sont donc ultra-connectés, exigeants, étudiants pour toujours et entrepreneurs de leur propre destin.

La relation à la technologie

L'usage spontané et naturel aux technologies digitales constitue un levier d'accès à la culture et à l'information. La génération Z utilise en moyenne leur Smartphone 4 heures par jour. Le Z est dans une posture d'auto-apprentissage, il apprend par :

- ✓ tous les canaux,
- ✓ l'école,
- ✓ les MOOC,
- ✓ les tutoriels Youtube
- ✓ en continu, ils ont la capacité à se remettre en permanence en question

Cette génération avide de connaissance est adepte du « Do it yourself ». Elle revendique le droit à l'erreur, sait qu'il faut se tromper pour apprendre.

Plus que les autres générations, les Z ont besoin des autres pour exister et c'est une bonne nouvelle pour l'entreprise et la société. A nous de savoir prendre en compte ces ruptures et d'être capable de construire un environnement convivial et confiant capable de favoriser une telle expression collective. C'est le défi du système de management et pas seulement celui de nos managers.

Aux RH de concilier harmonieusement ces 4 ADN, le management intergénérationnel est incontestablement le grand défi à relever.

Intervention d'Africa Pélisson

Les sources de la révolution culturelle

La génération Z

De 0 à 3 ans

Depuis les années 2000, le couple attend que toutes les conditions favorables soient réunies pour accueillir leur bébé. La grossesse est maintenant vécue plus sereinement, les progrès de la médecine rassèrent les futures mamans. L'enfant est accueilli dans sa totalité, à savoir sans modération de l'investissement affectif dû au primat du phallus (différence des sexes) et à l'angoisse de castration (perte du bébé phallus). Certaines expressions deviennent désuètes, les femmes ne « tombent » plus enceintes : elles sont enceintes, épanouies et réalisées professionnellement

Les parents participent ensemble à l'évolution de la grossesse, échographies, haptonomie, préparations

Grenoble Écobiz 07/12/2017

diverses. Dès la naissance, ils partagent les temps de présence nécessaires pour répondre aux besoins physiologiques du bébé mais aussi pour prodiguer tendresse, affection dans les modes de « holding » et de « handling ». Les deux parents sont présents, rassurants, sécurisants et gratifiants. Durant les premiers mois, tout tourne autour du bébé. Si l'un fait le ménage, l'autre s'occupe de lui, et c'est le parent qui possède le phallus financier inférieur qui prendra les congés de maternité, d'une durée de 4 mois, pour ensuite confier l'enfant à la crèche ou à une « nounou » agréée avec un suivi de formation pédagogique. L'adaptation se fait progressivement, activant en douceur la malléabilité et les processus de plasticité pour l'accoutumance à un nouvel environnement. Ainsi, toutes les conditions sont réunies pour apporter un confort « idéal » à l'enfant tout en activant la sociabilité. Un des parents dépose l'enfant le matin après s'en être occupé, et l'autre vient le chercher le soir, indifférenciés pour l'enfant, et va s'en occuper jusqu'à l'arrivée de son conjoint, en jouant, en le sollicitant.

Les jeux d'éveil, répondant encore à un désir inconscient des parents « le rêve d'éveil », mobilisent l'attention du bébé, il est « sage » ! Les sollicitations, pour faire sortir le bébé de sa bulle autistique (de 0-2 mois) sont nombreuses et variées (hochet, Sophie la girafe).

A 9 mois, l'enfant se ressent comme un contenant « Je suis beau » plein de contenus « Je suis bon » grâce à l'amour inconditionnel de ses parents.

Avec l'évolution des mœurs, le père ne représente donc plus « l'inquiétante étrangeté », source de la peur de l'étranger. Auparavant, le père symbolisait l'absence de la mère, qu'elle même devait introduire, en tant que tiers séparateur. L'Autre vers qui la mère se tourne, en se détournant de l'enfant, parce qu'il a quelque chose d'attractif en plus, et qu'il faut se mettre en quête d'avoir pour être « le Centre d'attraction », une proto-rivalité s'activait poussant le bébé à se projeter dans un plus d'avoir. Dans les phantasmes prégénitaux identificatoires, l'enfant va se construire sur l'apport gratifiant ou frustrant des deux parents, devenus maîtres en sollicitation par la distraction.

Un enfant structure sa pensée en interaction avec son environnement, sur la modalité de la répétition vivantielle de la perception, de l'interprétation et de l'introjection de la représentation de la fonction éducative présente.

- Perception de la chose
- Interprétation de la qualité de la chose
- Introjection de la représentation pictographique de la qualité de la chose

L'école maternelle : de 3 à 6 ans

Lorsque l'enfant intègre l'école maternelle, il a déjà intégré les postulats de l'éducabilité :

- Adaptabilité – Malléabilité – Sociabilité – Plasticité – Perfectibilité – Formalité-Historicité

Les parents communiquent avec leur enfant, le pourquoi, le comment et le quand (dans tant de dodos). « Nous allons faire ceci ou cela, pour tel ou tel but, en nombre de dodo ! » La temporalité n'est plus aussi abstraite, elle peut même devenir un jeu éducatif avec le calendrier de l'avant. Rapidement, l'enfant communique avec ses parents : il a droit à la parole, surtout au cours du repas du soir. Les parents ayant souffert d'un silence imposé par la présence de la télévision « journal télévisé » de 20h, aux images traumatisantes, se réparent en privilégiant cet instant de partage de nourritures, alliant ainsi « nature » et « culture ». L'histoire de l'enfant va lui être contée. Les parents n'ont souvent rien à cacher, il n'y a plus de sujet tabou, tous les thèmes peuvent être évoqués, ceux de la vie et ceux de la mort aussi. L'enfant se fait son passé et crée, simultanément son futur. Il n'y a pas d'avenir, sans histoire. Ainsi, il active naturellement sa créativité : imaginaire mental, pensée divergente, éducabilité cognitive.

École primaire : 6 à 10 ans

Une communication non-violente

L'enfant obtient des réponses via diverses sources tels que ses parents, Wikipédia, les réseaux sociaux. Il peut ainsi se forger sa propre opinion sans craindre ou culpabiliser de penser autrement que ses parents. Les devoirs ne sont plus le théâtre de drames et de pression.

Découvrir, expérimenter

Les classes découvertes améliorent par la promiscuité avec les autres et la séparation du cocon familial, leur éducabilité dans la sociabilité.

Le deuil d'un être cher et aimé de l'enfant est aussi pris en considération. C'est la première génération qui peut, si elle le souhaite, participer aux funérailles.

Auparavant, les enfants étaient « protégés » en étant exclus de l'évènement, ils étaient dans le noumène (chez Kant, réalité intelligible qui ne peut être l'objet d'une connaissance empirique). Le pire pouvait être imaginé.

Désormais, le thème de la mort fait partie de la vie. Cf « Coco » Disney-Pixar. Miguel, un jeune Mexicain de 12 ans résout un mystère lié à sa famille qui donnera lieu à une réunion de famille, entre défunts et vivants. L'action se déroule lors du traditionnel Jour des morts, une journée de fête en Amérique du Sud.

Un nouveau cadre

Le cadre parental est remplacé par celui de la tablette. Ils trouvent des réponses à leurs questions existentielles à travers ce qu'ils y voient. Cf. Charlie et la chocolaterie Tim Burton. Qui suis-je moi dans ce monde-là ? Le Moi de l'enfant ne s'identifie plus seulement au monde familial mais aussi au monde sociétal international, construisant son surmoi avec la fonction du « selfie » aussi, l'égoportrait en québécois. Cet autoportrait photographique pris dans un contexte social (en couple ou au sein d'un groupe), festif ou touristique (avec un arrière-plan célèbre) avec un smartphone, soit tenu à bout de bras, soit fixé au bout d'une perche à selfie. Généralement pris sur le vif, un selfie est habituellement réalisé avec un appareil photographique numérique, un téléphone mobile (smartphone ou photophone), voire une webcam. Il est ensuite souvent partagé avec d'autres personnes par l'intermédiaire de MMS ou téléversé sur les réseaux sociaux pour, notamment, attester de sa présence sur un lieu ou auprès de quelqu'un (notamment lors d'une photo volée ou consentante aux côtés d'une célébrité), indiquer son profil utilisateur ou son avatar sur un réseau social, partager son humeur ou publier certaines scènes particulières.

Collège : la puberté de 11 à 15 ans

En 6e, le Z a son téléphone portable ou smartphone. Il reste connecté, ne se sent jamais seul. Autrefois, un enfant isolé n'avait aucun moyen de le cacher, maintenant il s'isole dans la toile du net, il est occupé. Le selfie fait tomber en désuétude la séance de diapositives, l'album photo à feuilleter. Il modifie le rapport au temps et facilite le travail de deuil du passé, même proche, comme la journée précédente.

Construction du schéma existentiel, à partir de :

- Perception panoramique = mondialisation, l'idée qu'il se fait du monde.
- Dialectique de ce qu'il voit de l'autre et ce que l'autre voit de lui (Je me prends moi-même en photo et je ne me prends pas pour un autre !)



Le lycée : l'adolescence de 15 ans à 18 ans (et plus, elle peut durer longtemps)

Cette nouvelle génération révolutionne les bases structurantes de l'éducation, à partir de ses postulats, bien introjectés. Il a introjecté des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité. De l'individuel, il est passé à l'universel. Le jeune s'est construit dans un sentiment de liberté d'être avec une réponse immédiate à ses questions, et ce savoir immédiat lui confère un pouvoir de choisir la représentation

qui le nourrit, le construit. L'égalité des sexes lui ôte l'angoisse de castration de ne pas être celui que l'autre

attend qu'il soit, et peut vivre l'expérience de la bisexualité sans culpabilité. Quant à la fraternité, elle s'étend à l'international transcendant la culpabilité de trahir la tradition.

Il est sorti de l'âge de glace, de la peur de manquer, il ne connaît pas le manque à être puisse qu'il a toujours eu l'avoir.

Les plaisirs de la glisse l'autorisent à laisser glisser, il slide et maîtrise.

Il n'est plus prisonnier de processus identificatoires, il est individué, donc beaucoup moins prisonnier d'un surmoi tyrannique, n'étant plus dans la culpabilité de ce qui devrait être pour faire plaisir aux parents ou à l'entourage, de ce que l'autre lui renvoie. Il assume ce qu'il est dans sa différence.

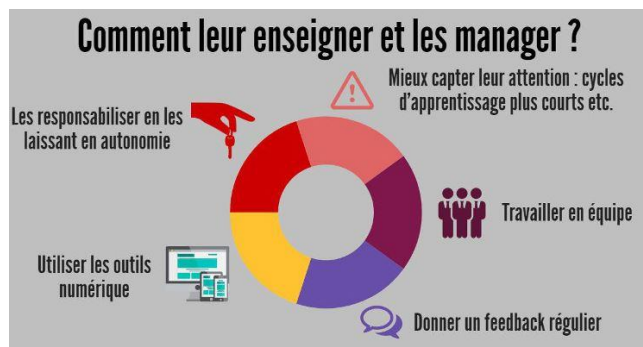
La grande différence est qu'ils n'ont pas « D'IDÉAL DU MOI », donc pas de « SURMOI TYRANNIQUE » qui les poussent à paraître dans un « MOI IDÉAL », dans un faux self. Ils sont pour eux, comme pour les autres, eux-mêmes, parce que l'avatar ou les avatars, ils en font l'expérience. À travers l'écran, ils sont les « supers héros », de sociétés secrètes, dans la théorie du complot : comme dans les jeux vidéos Assassin's Creed, ou Call Of Duty (support d'expérience du laboratoire de neuroscience de Grenoble, sur des enfants (dyslexiques, dysphasiques, dyscalculiques, dysorthographiques, dyspraxiques, les TDA-H, etc..))

Quand ils jouent avec leur avatar (voir le film Avatars), ils se consolent de ne pas l'être et l'acceptent. La console de jeux permet d'accepter de ne pas être « l'Idéal ».

Ils ne se sentent pas dans la contrainte, mais dans le plaisir.

Seuls les parents en capacité de faire évoluer leur moi empirique en moi transcendantal pourront suivre ce mouvement. Élever l'homo natura vers l'expérience de l'altérité par la culture.

Le Z dans le monde du travail



Sa relation au travail

Le travail n'est plus perçu comme une finalité. Pour cette génération, le travail salarié n'est plus la base de l'édifice et l'élément central d'une existence. Il peut être un moyen d'épanouissement à condition de ne pas subir toute sa vie l'aliénation ou la souffrance. C'est le plaisir et l'envie de se réaliser qui guident sa démarche, pas le devoir ou l'obéissance à une norme sociétale. Les contributions priment sur les statuts (statut cadre ou statut Etam, type de contrat de travail comme par exemple le fameux CDI). S'il faut créer

son propre emploi, ces jeunes sont prêts à entreprendre. Les Z veulent une vie équilibrée entre le PERSO et le PRO, ils « slashent » quand ils le ressentent physiquement et psychiquement. Lorsqu'ils créent, qu'ils construisent, ils ne comptent pas leur temps dans leur intelligence créatrice, hors du temps et de l'espace. Et quand le travail est abouti, là c'est l'appel d'un temps de plaisir pour passer à autre chose. Ils se sont libérés, émancipés des attentes du week-end, des vacances et surtout de la retraite.

Cette rythmicité mortifère, renvoyée par des parents soumis à un contrat de travail indéterminé, les a incités à sortir de ce déterminisme passif, en devenant actifs de leur vie. Ils créent leur startup et deviennent prestataires pour une mission déterminée, et le challenge devient le temps de réalisation de l'objectif en un temps record, la performance est récompensée par soi-même.

Sa relation à l'autorité

Dans l'entreprise, les nouvelles générations revendiquent un partage du pouvoir. Ils veulent être traités d'égal à égal. Ce sont des partenaires et pas des subordonnés. La légitimité du manager ne tient plus sur ses connaissances techniques et son aptitude à organiser. Il doit être capable de donner du sens, stimuler, accompagner et fédérer. Nous vivons une métamorphose du leadership qui n'est pas un phénomène nouveau mais avec les jeunes Z il n'y aura pas de demi-mesure et de compromis acceptable. L'entreprise est transversale et pas pyramidale.

Sa relation au temps

Ces jeunes sont dans l'immédiateté, ils se montrent impatients. Ils sont à l'aise dans ce monde qui va vite et sont capables d'une grande réactivité. Sans oublier leur côté multi-tâches et cette culture du zapping dans lequel ils font plusieurs choses en même temps. Ils sont dans l'attente du sens, de l'authenticité des règles du jeu. Quand le *Pourquoi* est expliqué, ils trouvent d'eux-mêmes le *Comment* faire.

Ils assument pleinement qui ils sont dans le monde du travail = Bien être et performance. Nous voyons bien ici la rupture avec les générations des baby boomers et des X soucieux de rentabiliser les connaissances acquises. Ces jeunes sont pleinement conscients de l'obsolescence de l'information. Ce qui compte pour eux ce n'est pas de détenir l'information mais de savoir où la trouver. Autre différence notoire : ils prennent l'initiative d'aller chercher l'information et ils n'attendent pas que celles-ci leur soit livrer par leur hiérarchie. De la même manière, ils auront souvent le souci de vérifier l'information transmise et de l'enrichir.

L'entreprise de demain

L'entreprise de demain devra être un lieu de vie, avec une hiérarchie sans subordination, la traditionnelle autorité du mode paternel est hors champ de conscience.

- Plus porteuse de sens, passée d'un système de contrôle à un système de confiance,
- Plus agile, la Z entreprise doit être innovante et ouverte à l'échec,
- Plus flat (plat/aplatit) : une hiérarchie aplatie et moins complexe comme le permet le numérique,
- Plus tournée vers l'humain : aussi bien en interne qu'en externe,
- Plus égalitaire : moins de discrimination, à l'heure d'une génération qui prône l'équité et la méritocratie,
- Plus flexible : moins de codes, plus de flexibilité horaires et même du lieu de travail,
- Plus porteuse de sens : travailler au sein d'une entreprise, oui, mais pourquoi ? L'entreprise devra être en mesure de répondre à cette question pour attirer la nouvelle génération.

