

# LES JEUNES AUTREMENT:

*expériences et attentes des  
«nouvelles générations»*

Fabrice Plomb

5 avril 2017



- Sous forme d'introduction:
  - les mots pour dire la jeunesse*
- Les générations, c'est quoi?
- Les conditions de la jeunesse aujourd'hui: «tout fout le camp!»
  - ▣ Le travail
  - ▣ L'argent
  - ▣ Le rapport au temps
- Focale: crise de l'autorité?
- Quelles postures d'accompagnement?

# Les générations x, y, z, millenials... des expressions marketing hors-sol

## GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite « génération du baby bust ». Elle fait le pont entre les « baby boomers » et les « millenials ». Entrés dans la cinquantaine, les « GenXers » sont ceux à qui l'on demande la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.



- Expérience
- Loyauté
- Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Esprit de compétition
- Organisation
- Capacité d'innovation managériale



- Faible capacité de communication
- Manque de transparence
- Conception pyramidale de l'entreprise
- Parfois techno-exclue



## GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition d'Internet, celle des « digital natives » ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la « génération sacrifiée » parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.



- Pas de résistance au changement
- Forte capacité d'adaptation
- Forte autonomie
- Facilité d'apprentissage
- Envie d'entreprendre
- Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Ouverture d'esprit



- Sens relatif de la hiérarchie
- Instabilité
- Egocentrisme
- Faible engagement collectif
- Moindre inventivité
- Prédominance du donnant-donnant
- Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle



## GÉNÉRATION Z

Née après 1995. Ouverts sur le monde, ils sont près de 70 % à vouloir travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project pour BNP Paribas. Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40 % d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est « dure », « compliquée » et « difficile ». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.



- Sens des valeurs
- Vision internationale
- Totale transparence
- Rapidité de pensée et d'action
- Originalité
- Soif d'entreprendre
- Fonctionnement en réseau



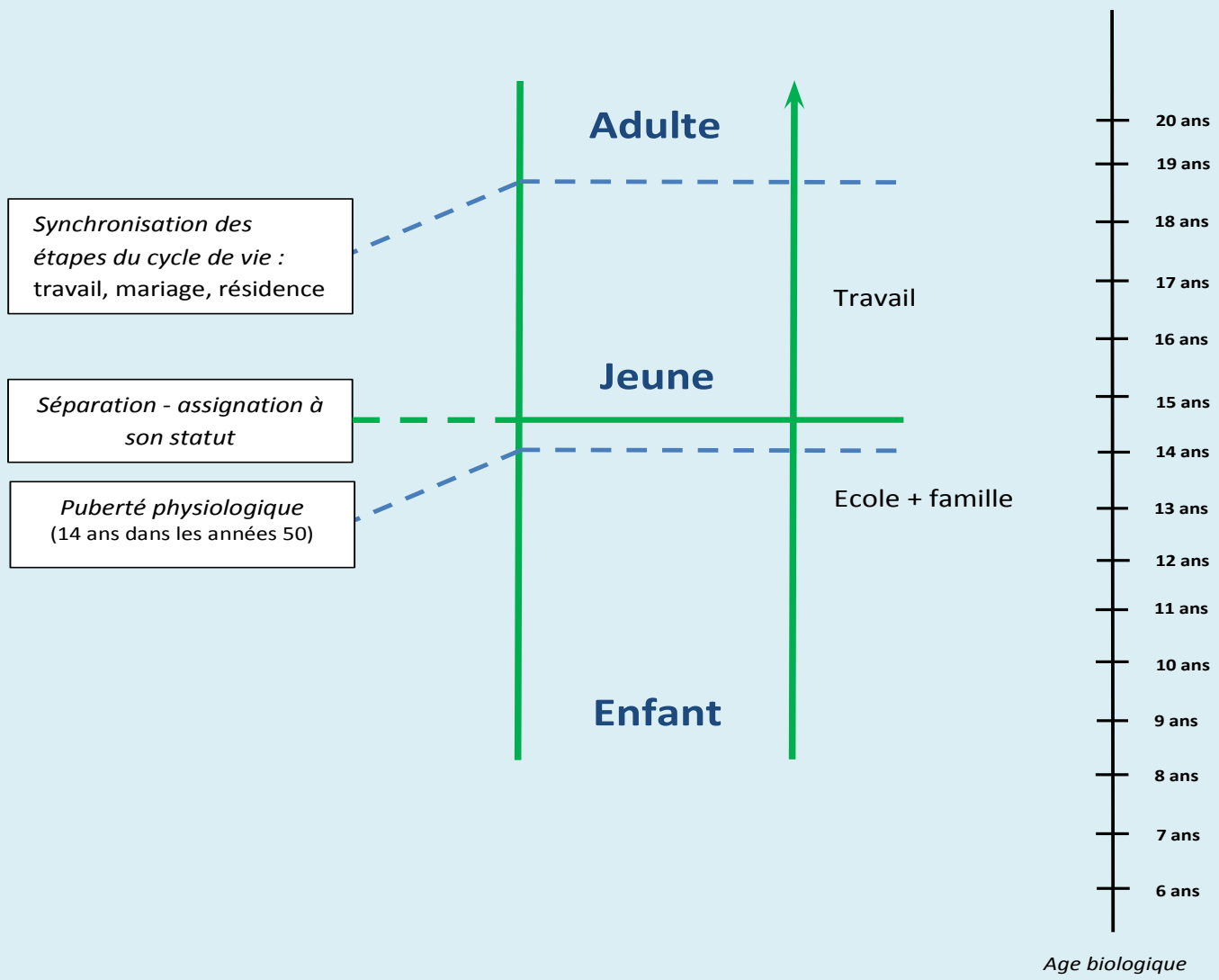
- Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Impatience
- Exigence
- Dispersion
- Concurrence de la future génération Alpha



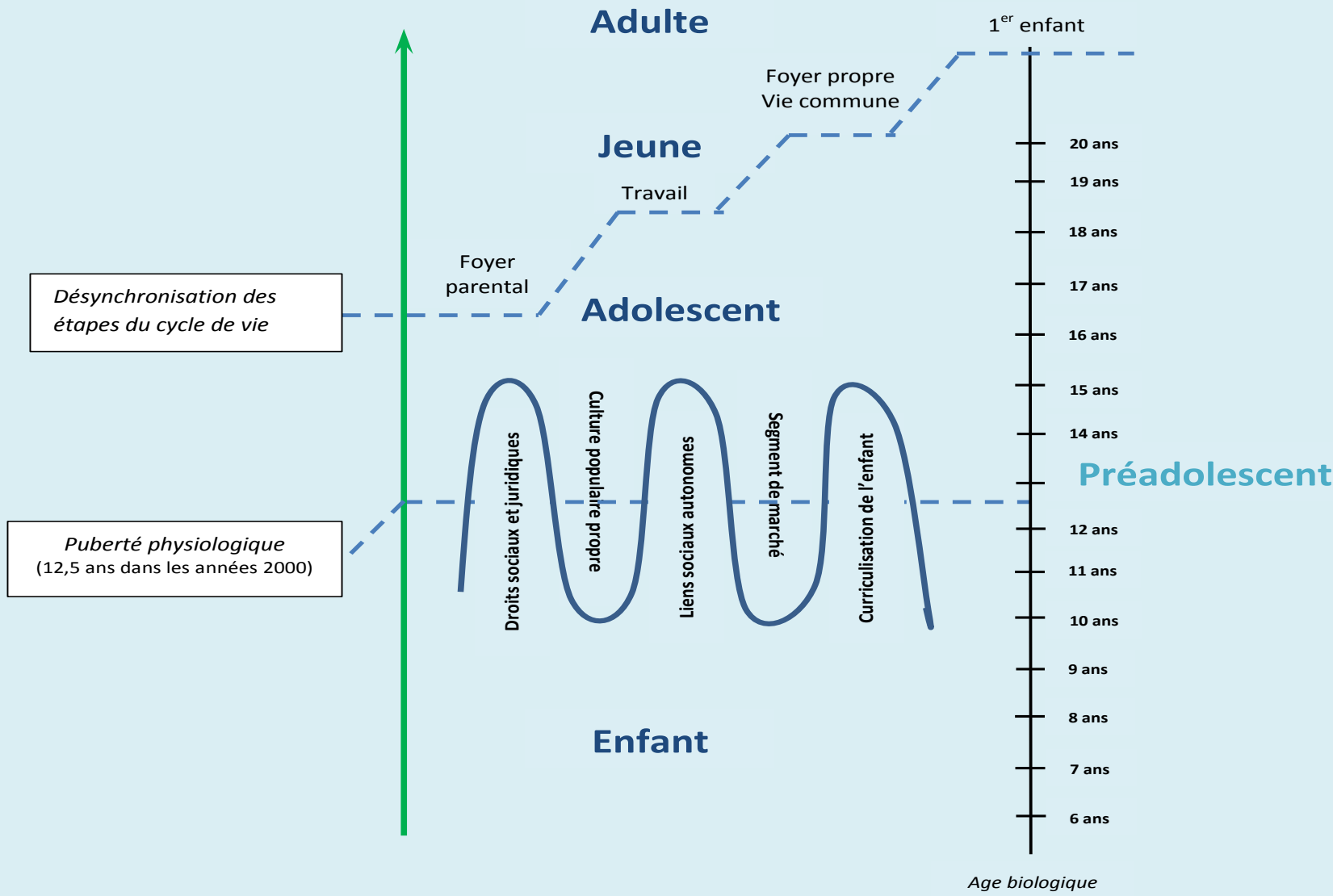
# Mannheim et la stratification sociale de l'expérience

« Les premières impressions ont tendance à se fixer comme une **image naturelle du monde**. A la suite de quoi, chaque expérience ultérieure s'oriente par rapport à ce groupe d'expériences, qu'elle soit ressentie comme confirmation et saturation de cette première couche d'expériences, ou comme sa négation ou son antithèse. (...).

*Karl Mannheim, Le problème des générations, Paris, Nathan, 1990 [1928], p.53.*



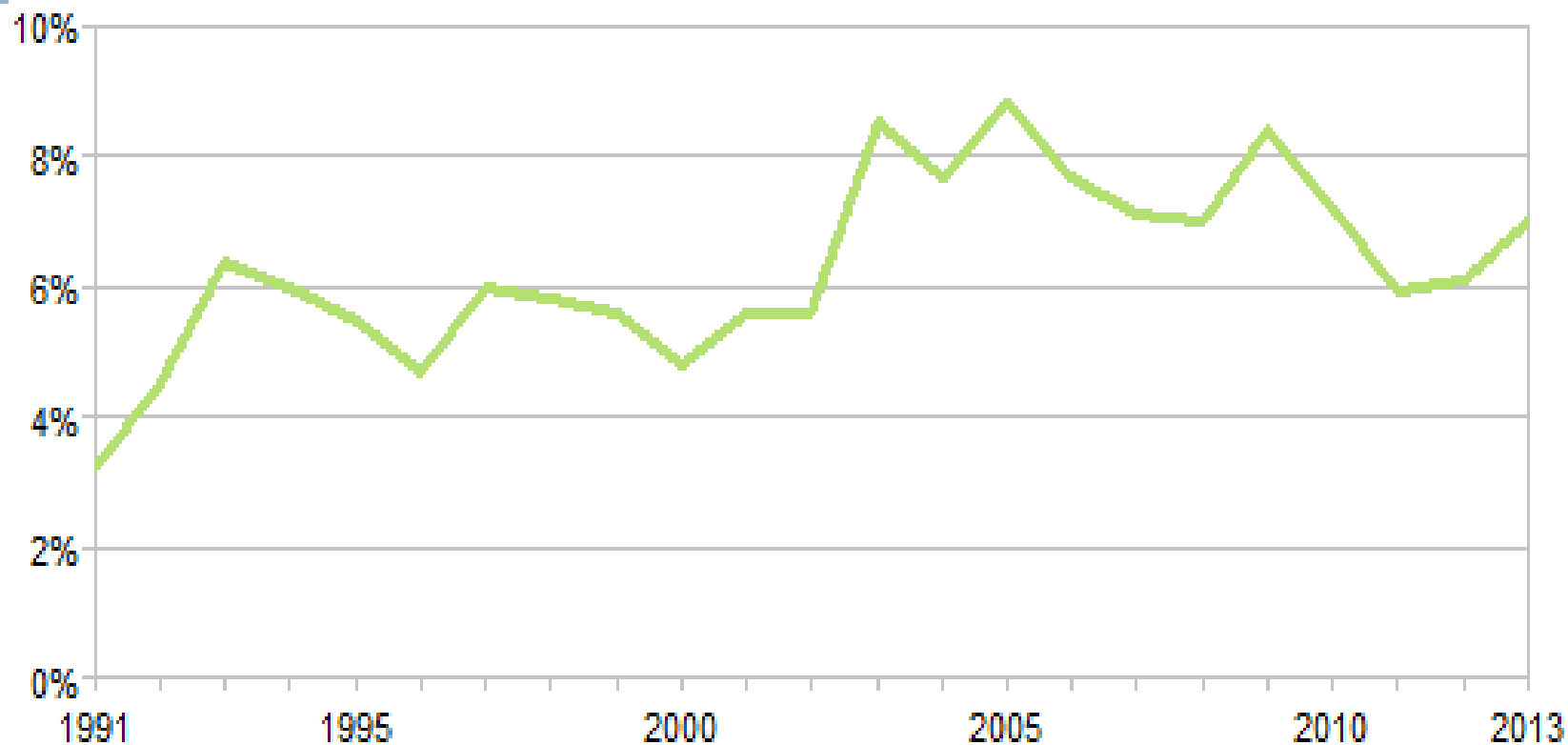
Années 1950 : l'intégration anthropologique  
*Séparation entre enfants et adultes*



Années 2000 : la dissociation des systèmes symboliques  
*Intrication entre enfants et adultes*

## Chômage des jeunes

Part des chômeurs au sens du BIT dans la population active des 15-24 ans

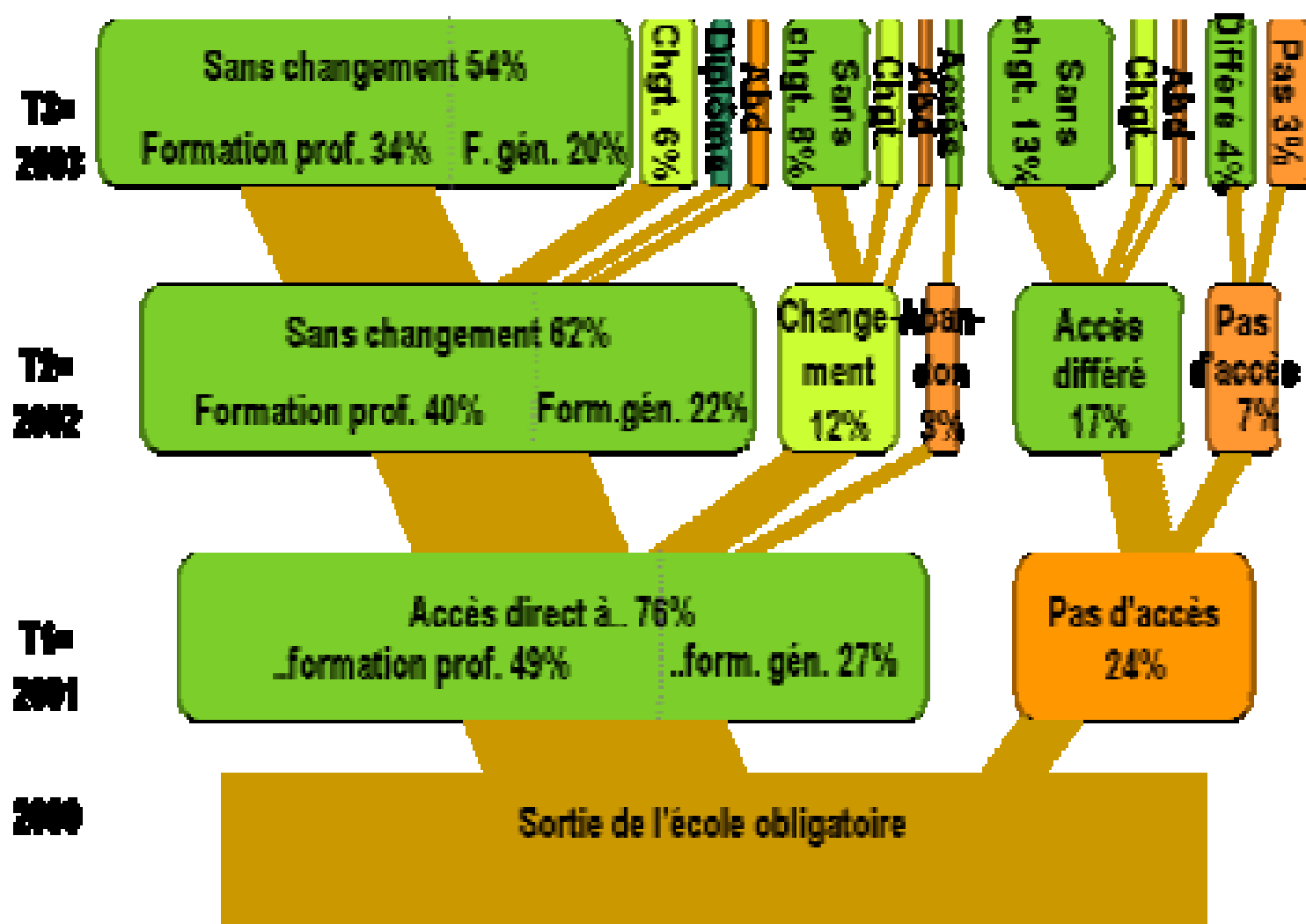


Source: Office fédéral de la statistique

© OFS

Deux fois plus élevé que le reste de la population active

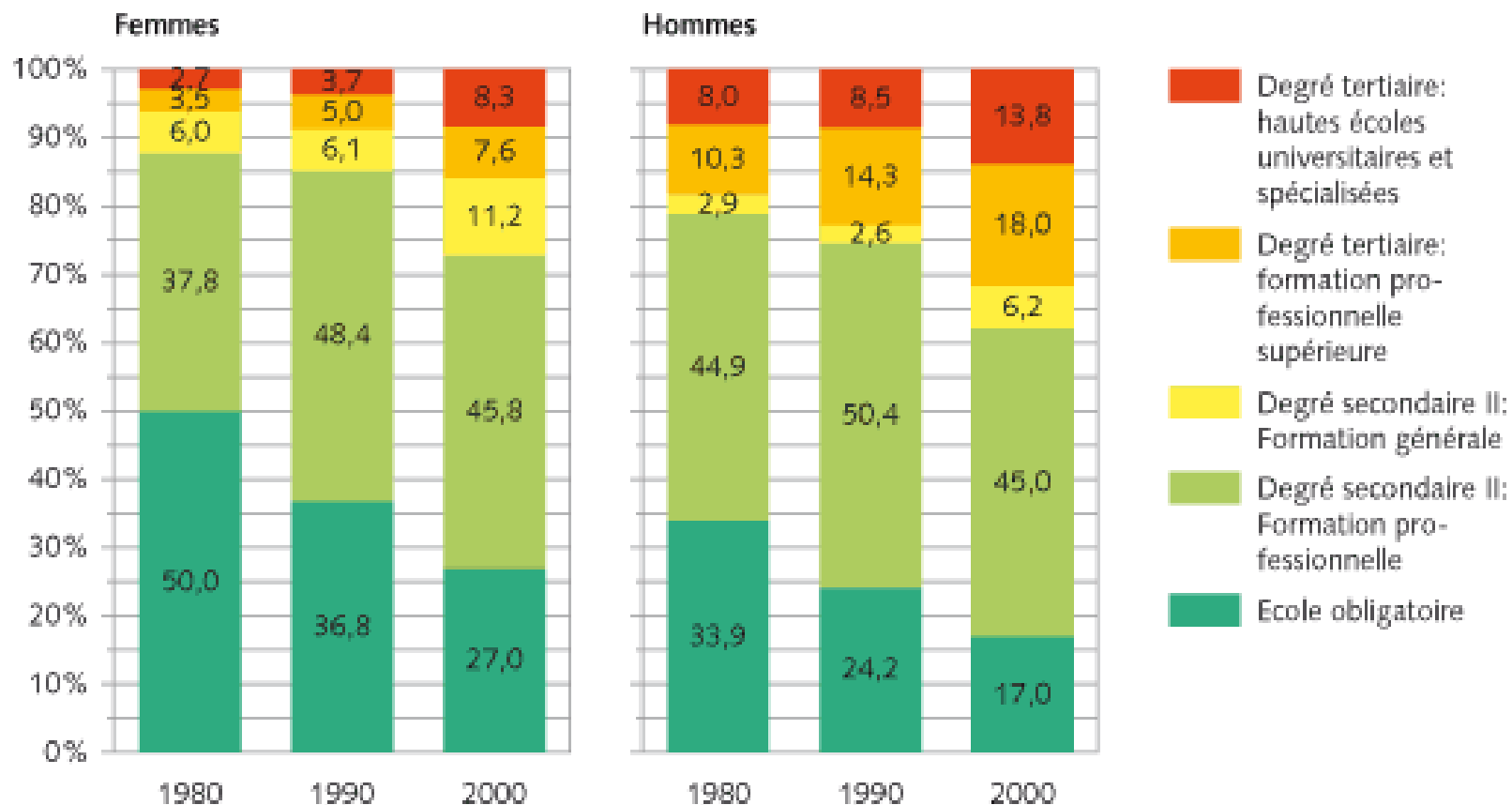
Figure 2 : Arbre des parcours de formation des élèves ayant participé à l'enquête PISA 2000  
(ensemble de la Suisse)



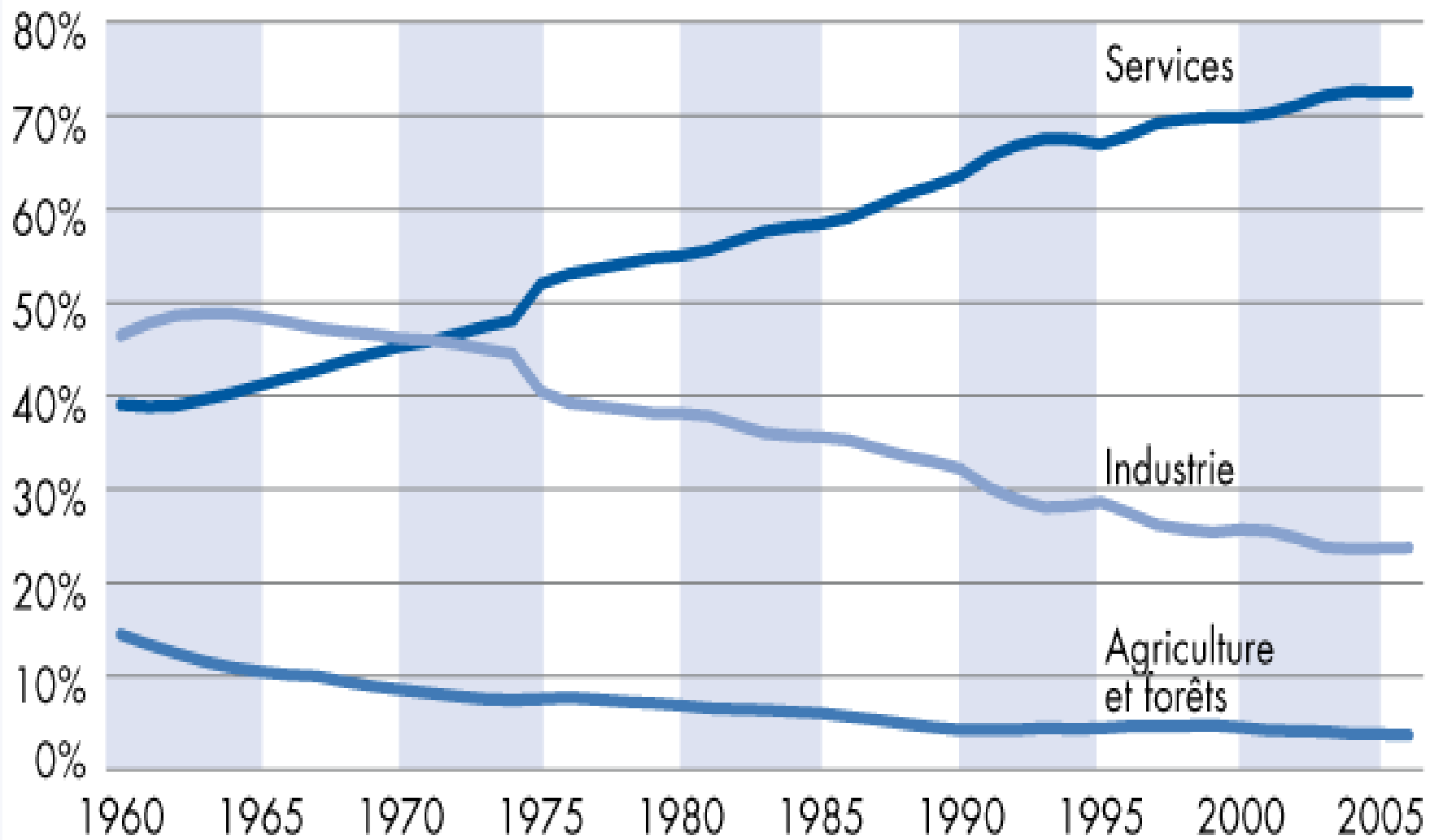


# Vers une dévaluation des diplômes

## Niveau de formation de la population résidante: personnes âgées de 25 à 64 ans



*Pourcentage des employés dans les trois secteurs économiques 1960-2006*



## Des jeunes équipés de leurs « self-concepts »...

“La transition de l'école au travail pour les enfants des classes populaires qui se sont réellement appropriés l'idée de réalisation de soi, de l'importance de trouver de la satisfaction et de l'intérêt au travail, risque de devenir une véritable bataille. Des armées de jeunes équipés de leur “self-concept” seront tenus de se battre pour intégrer les emplois qui ont du sens pendant que des masses d'employeurs tenteront de les faire intégrer des emplois qui n'ont pas de sens (“meaningless work”)”.

*Paul Willis, 1977, Learning to labor: how working class kids get working class jobs, New York, Colombia University Press, p.177.*

# Postures d'accompagnement: reconnaissance dans l'expérimentation?

<b>Forme de reconnaissance</b>	<i>Relations primaires (amour, amitié)</i>	<i>Relations juridiques (droits)</i>	<i>Communauté de valeurs (solidarité)</i>
<b>Dimension personnelle</b>	<i>Affects et besoins</i>	<i>Responsabilité morale</i>	<i>Capacités et qualités</i>
<b>Forme d'identité menacée</b>	<i>Intégrité physique</i>	<i>Intégrité sociale</i>	<i>Honneur, dignité</i>
<b>Forme de mépris</b>	<i>Sévices et violences (torture, viol)</i>	<i>Privation de droits et exclusion (accès au travail p.ex.)</i>	<i>Humiliation et offense (jugement négatif de valeur sociale)</i>
<b>Mode de reconnaissance</b>	<i>Sollicitude personnelle</i>	<i>Considération cognitive</i>	<i>Estime sociale</i>
<b>Relation pratique à soi</b>	<i>Confiance en soi</i>	<i>Respect de soi</i>	<i>Estime de soi</i>