



Génération Z et Alpha



Maximilian Koch
06.11.2023

PH ^{SG}
Pädagogische Hochschule
St. Gallen

SWISSskills

Les attentes de la génération Z vis-à-vis du monde du travail

Quels sont les facteurs décisifs pour l'avenir à long
terme ?

Attirer, développer et retenir les talents de 18 à 27
ans en Suisse ?

Étude SwissSkills 2023



Attirer les jeunes talents

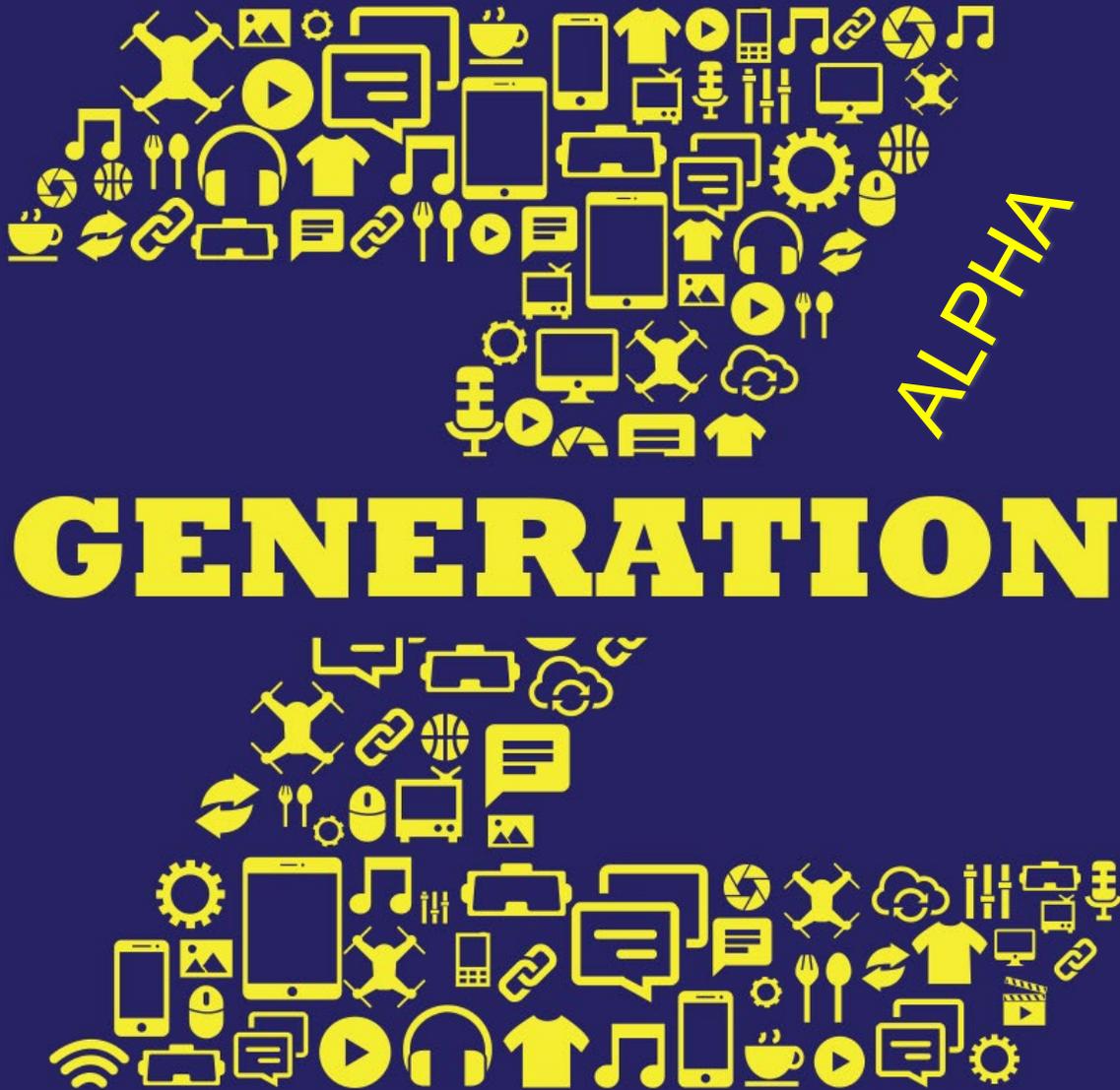
- La bonne ambiance de travail, l'équipe, les collègues sont les principales raisons du choix de l'employeur, tant pour les femmes (94%) que pour les hommes (87%).
- Le salaire n'est pas le principal critère de choix de l'entreprise, ni pour les femmes (31%) ni pour les hommes (27%).
- Les hommes accordent nettement plus d'importance à la technologie et aux infrastructures (35%), tandis que les femmes accordent plus d'importance à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée (53%).
- La recherche d'emploi via les annonces classiques arrive en tête pour les deux sexes (80%), suivie par les contacts personnels (75%).
- Les médias sociaux ne jouent pas un grand rôle dans la recherche d'emploi, à l'exception de LinkedIn (30%).

Développement de jeunes talents

- L'exigence de loin la plus importante pour tous les cadres est l'estime, comme la confiance et le respect (78% pour les femmes et 77% pour les hommes).
- L'honnêteté et une communication ouverte arrivent en deuxième position des attentes envers un cadre, tant pour les femmes (65%) que pour les hommes (61%).
- L'absence d'opportunités d'évolution de carrière est un facteur d'incitation à changer d'entreprise, tant pour les hommes (35%) que pour les femmes (32%).
- L'implication dans les décisions est nettement plus importante pour les hommes (18%), tandis que les femmes accordent plus d'importance à l'égalité des droits (25%).

Retenir les jeunes talents

- Les trois principales raisons pour lesquelles les jeunes quittent une entreprise sont de nature interpersonnelle ; mauvaise ambiance de travail (64%), manque d'estime (62%) et insatisfaction vis-à-vis du manager (41%).
- La sécurité de l'emploi est un besoin important tant pour les femmes (50%) que pour les hommes (44%), même en période de faible chômage et de pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée.
- 49% des hommes peuvent s'imaginer rester plus de quatre ans dans leur entreprise actuelle, mais seulement 34% des femmes.
- Les participations à la formation et au perfectionnement (23%), les vacances supplémentaires (17%) et les bonus (14%) sont les prestations complémentaires au salaire les plus appréciées.



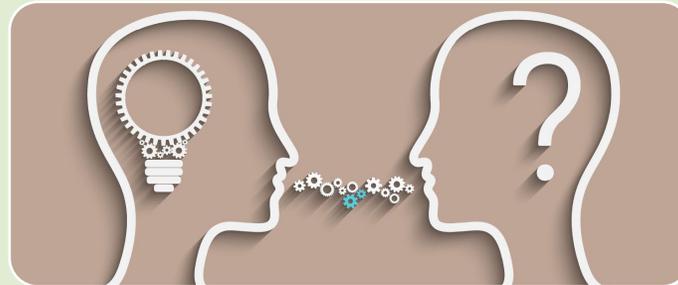
Maximilian Koch

PH^{SG}

- Directeur de l'Institut de formation professionnelle PHSG
- Professeur de formation professionnelle PHSG
- Directeur du centre de compétence pour la formation professionnelle de Suisse orientale OKB
- Partenaire ecopol ag



Structure de l'input actuel



Que savons-nous ?

Comment l'interpréter ?

Comment agir maintenant ?

Alors, qu'en pensez-vous ?

- Message Whatsapp d'Emily, automaticienne en 4e année d'apprentissage (19 ans), à son professeur principal au centre de formation professionnelle :

"Il se peut que je ne sois pas tout à fait à l'heure en cours aujourd'hui. Cela fait longtemps que je devais amener ma voiture au garage et il y a toujours cet embouteillage ;-)...À tout de suite".



GENERATION STRESS

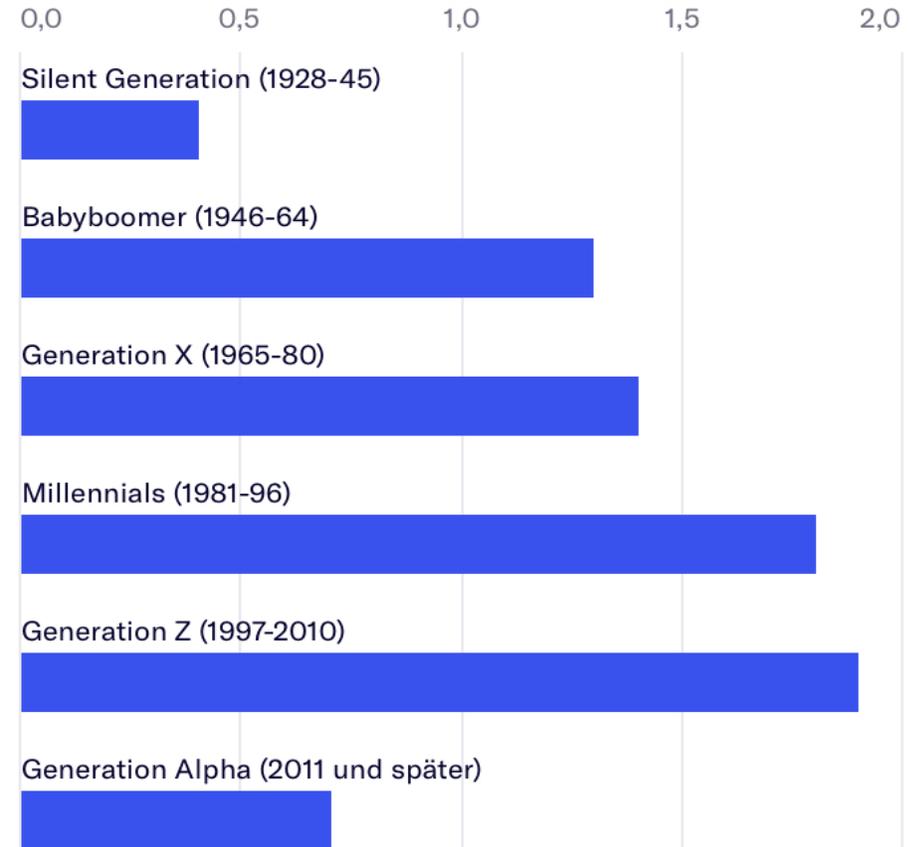
Aperçu des générations

Qui est dans
le public
aujourd'hui ?

Grösse der Generationen im Vergleich

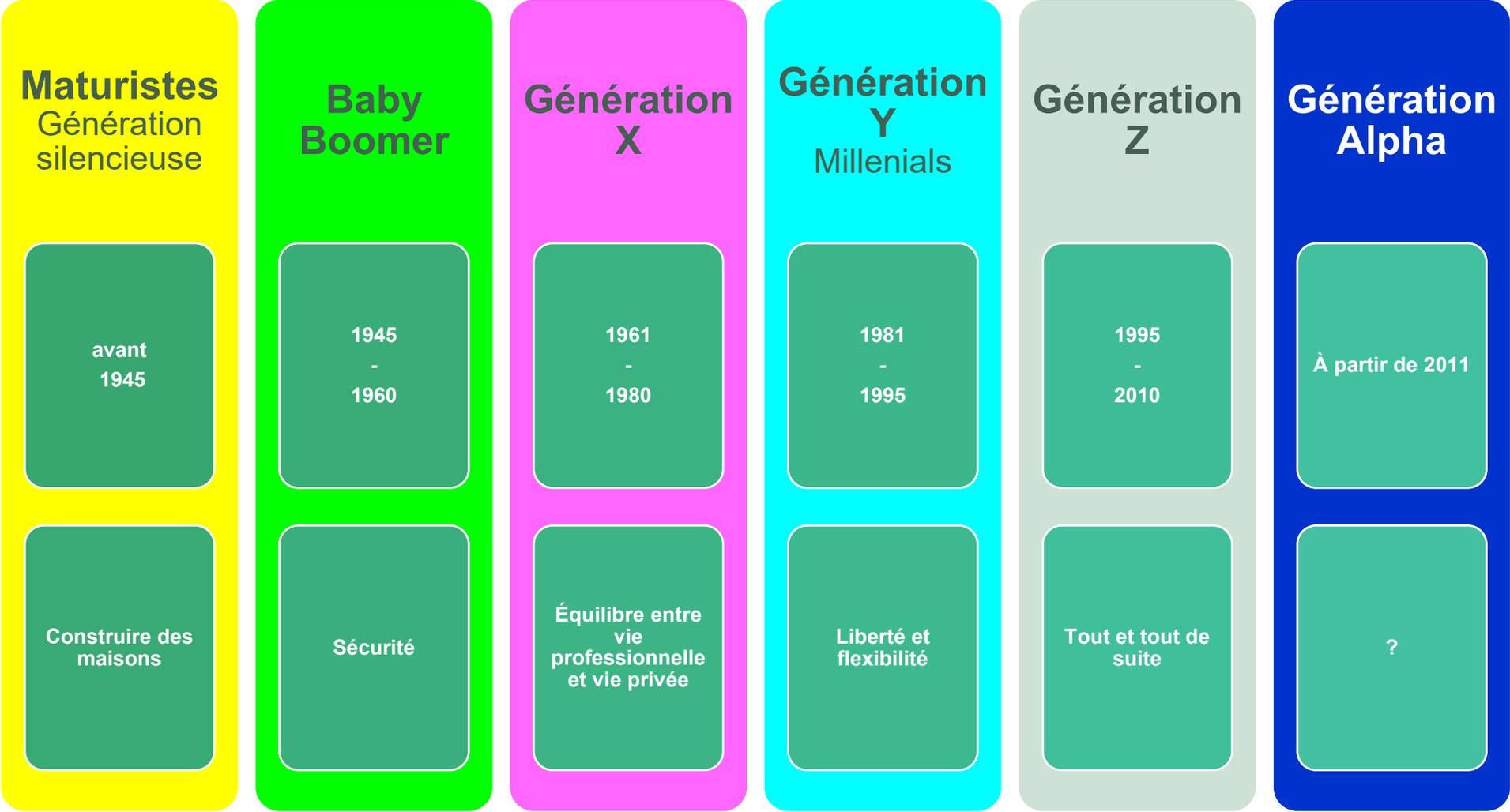
Menschen in Mrd. weltweit, Stand 2018

Generation (Jahrgänge in Klammer)



Quelle: Capital Group – Grafik: feb

Aperçu des générations



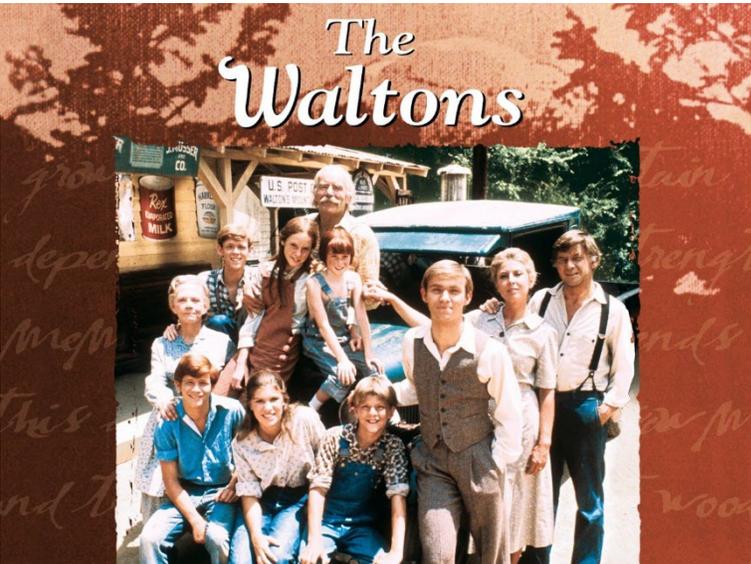
Aperçu des générations : années 50 (Maturistes)



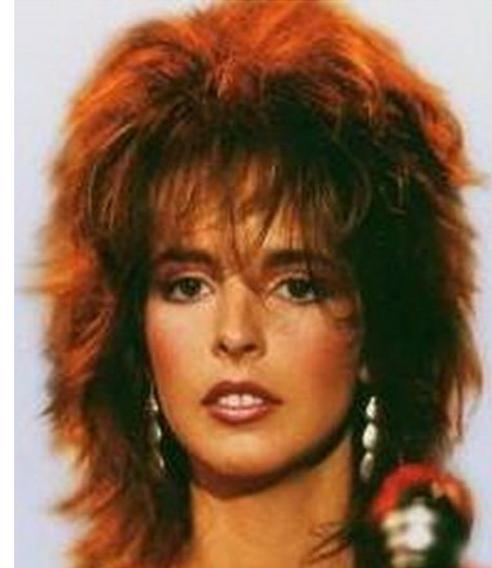
Aperçu des générations : années 60 (Maturistes)



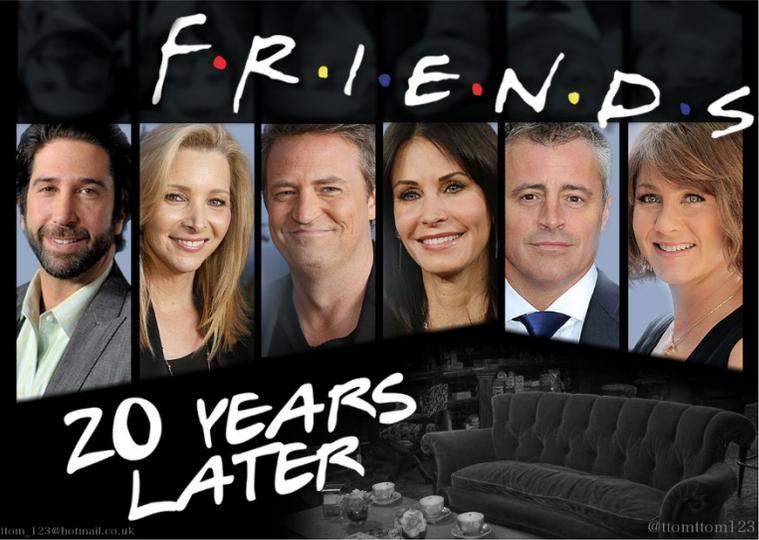
Aperçu des générations : années 70 (Gen X)



Aperçu des générations : années 80 (Gen X)



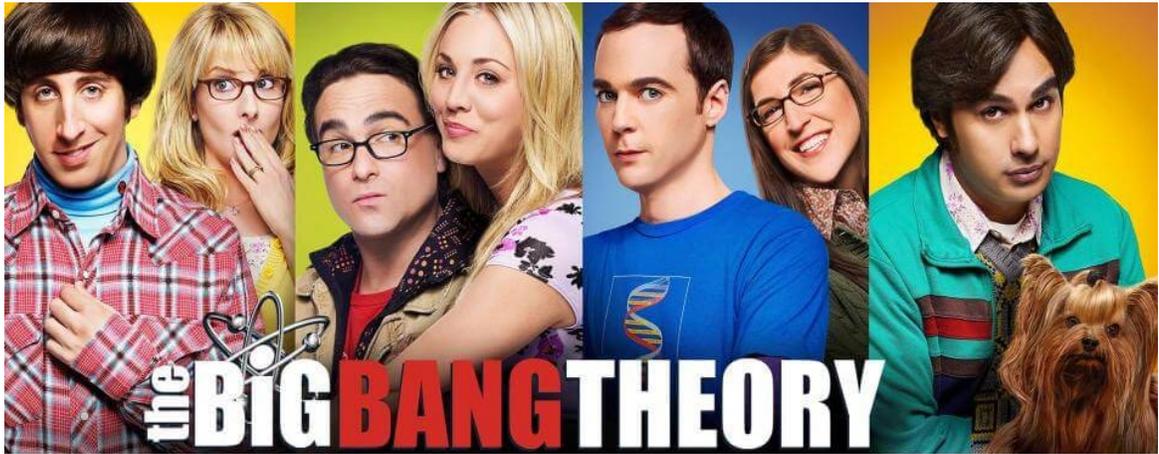
Aperçu des générations : années 90 (Gen X / Y)



Aperçu des générations : début des années 2000 (Gen Y / Z)



Aperçu des générations : années 2010 (Gen Z / Alpha)



Lebenswege der Generationen

BABYBOOMER – je nach Definition: 1945–1960 | 1946–1964 | 1956–1964 | –1965

Ausbildung ————— Einkommens-orientierte Arbeit ————— Rente

GENERATION X – je nach Definition: 1961–1980 | 1965–1979 | 1965–1980

Ausbildung — Praktikum — Karriere-orientierte Arbeit — Weiterbildung — Verantwortungs-orientierte Arbeit — Rente

Pro Bono Arbeit

GENERATION Y – je nach Definition: 1980–1994 | 1981–1995 | 1980–2001 | 1985–2000

Internationale Ausbildung — Praktikas — Sinnhafte Arbeit — Sabbatical — Verantwortungs-orientierte Arbeit — Reisen

Lebenslanges Lernen

Portfolio Work

GENERATION Z – je nach Definition: nach 1995 | nach 2001 | 1995–2010 | 1997–2012

Internat. u. digitale Ausbildung — Praktikas/Gigs — Start-up ? — Reisen — Lebens-kompatible Arbeit — Reisen — Start-up

Politische, künstlerische, soziale, unternehmerische Engagements

Selbstorganisiertes digitales Lernen

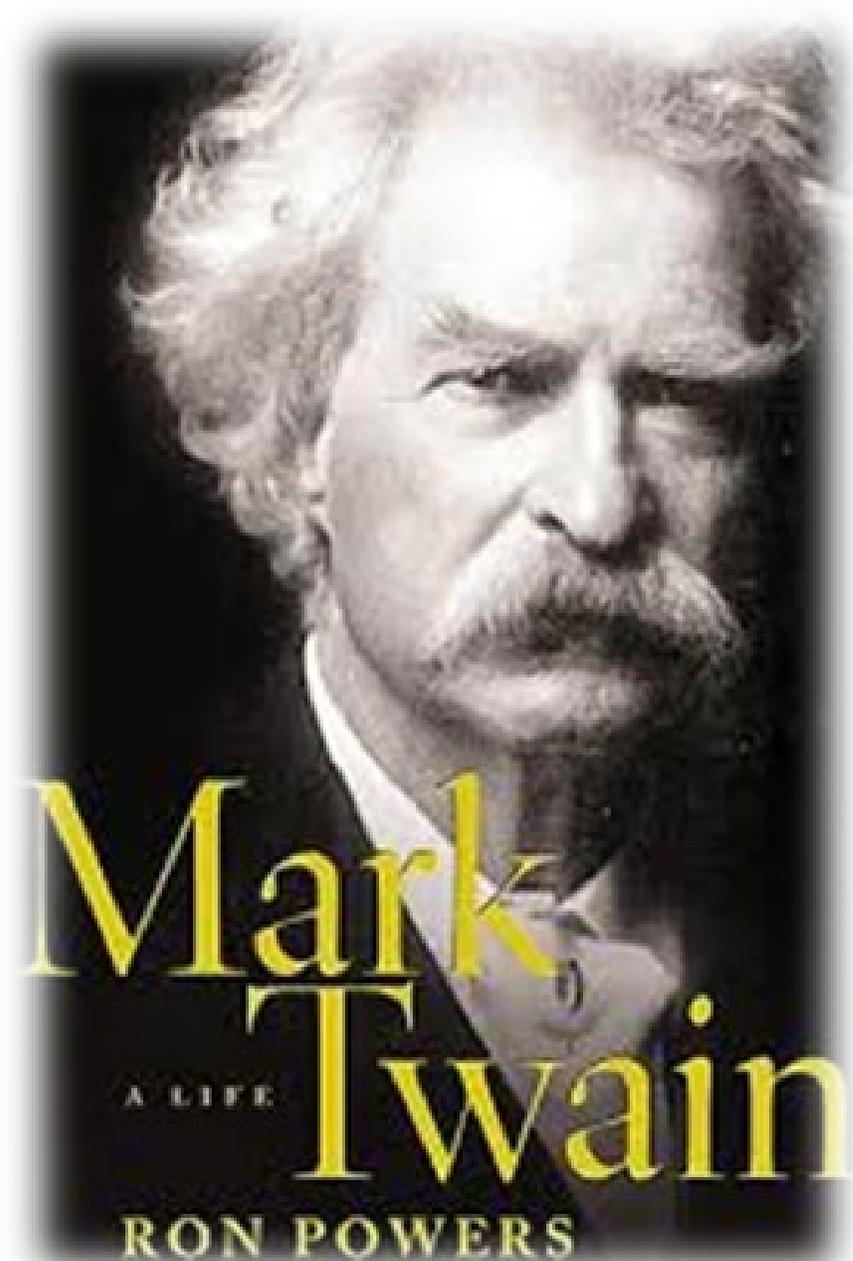
Eppler, M. dans Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management (Revue du développement de l'entreprise et de la gestion du changement) 4/22 S59

Tout était mieux avant

"Quand j'avais quatorze ans, mon père était tellement ignorant.

Je pouvais à peine supporter le vieil homme en ma présence.

Mais à vingt-et-un ans, j'étais stupéfait de voir à quel point il avait appris en sept ans".



Les générations et leurs valeurs

	Années	Valeurs	Croyances	Environnement
Baby Boomer 33% Monde du travail	1945 - 1960 Les optimistes	<ul style="list-style-type: none">• Une tradition forte• Patriarcal• Une profession toute tracée• Profession constante	<ul style="list-style-type: none">• Que le cordonnier reste à sa place• Tes pieds sous ma table !	<ul style="list-style-type: none">• Miracle économique• 68 ans• Explosion de l'éducation• Emancipation des femmes

Les générations et leurs valeurs

	Millésimes	Valeurs	Croyances	Environnement
Baby Boomer 33% Monde du travail	1945 - 1960 Les optimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Une tradition forte • Patriarchal • Une profession toute tracée • Profession constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Que le cordonnier reste à sa place • Tes pieds sous ma table ! 	<ul style="list-style-type: none"> • Miracle économique • 68 ans • Explosion de l'éducation • Emancipation des femmes
Génération X 33% Monde du travail	1960 - 1980 Pessimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Tradition et possibilités • Une prospérité croissante • Nouvelles voies éducatives • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout est possible - il suffit de le vouloir • Pas de prix sans travail • Être politique • Responsabilité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation de l'environnement • Le VIH ne se guérit pas • Tchernobyl • Premiers ordinateurs dans le monde du travail / informatique

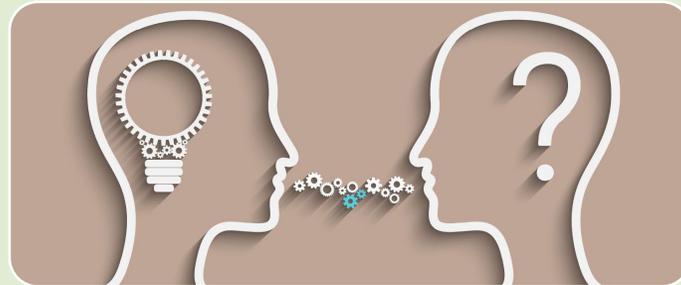
Les générations et leurs valeurs

	Millésimes	Valeurs	Croyances	Environnement
Baby Boomer 33% Monde du travail	1945 - 1960 Optimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Une tradition forte • Patriarchal • Une profession toute tracée • Profession constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Que le cordonnier reste à sa place • Tes pieds sous ma table ! 	<ul style="list-style-type: none"> • Miracle économique • 68 ans • Explosion de l'éducation • Emancipation des femmes
Génération X 33% Monde du travail	1960 - 1980 Pessimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Tradition et possibilités • Une prospérité croissante • Nouvelles voies éducatives • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout est possible - il suffit de le vouloir • Pas de récompenses sans travail • Être politique • Responsabilité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation de l'environnement • Le VIH ne se guérit pas • Tchernobyl • Premiers ordinateurs dans le monde du travail / informatique
Génération Y Millenials 29% Monde du travail	1980 - 2000 Optimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Multi-optionnel • Flexibilité des relations LAP • L'éducation est basée sur la compréhension 	<ul style="list-style-type: none"> • Une bonne formation • Beaucoup de stages • Essayer • Tout va 	<ul style="list-style-type: none"> • Les immigrants numériques • Le PC dans la vie privée • Smartphone et Internet • Un avenir incertain pour des professions en mutation

Les générations et leurs valeurs

	Millésimes	Valeurs	Croyances	Environnement
Baby Boomer 33% Monde du travail	1945 - 1960 Les optimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Une tradition forte • Patriarchal • Une profession toute tracée • Profession constante 	<ul style="list-style-type: none"> • Que le cordonnier reste à sa place • Tes pieds sous ma table ! 	<ul style="list-style-type: none"> • Miracle économique • 68 ans • Explosion de l'éducation • Emancipation des femmes
Génération X 33% Monde du travail	1960 - 1980 Pessimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Tradition et possibilités • Une prospérité croissante • Nouvelles voies éducatives • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée 	<ul style="list-style-type: none"> • Tout est possible - il suffit de le vouloir • Pas de prix sans travail • Être politique • Responsabilité personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégradation de l'environnement • Le VIH ne se guérit pas • Tchernobyl • Premiers ordinateurs dans le monde du travail / informatique
Génération Y Millenials 29% Monde du travail	1980 - 2000 Optimistes	<ul style="list-style-type: none"> • Multi-optionnel • Flexibilité des relations LAP • L'éducation est basée sur la compréhension 	<ul style="list-style-type: none"> • Une bonne formation • Beaucoup de stages • Essayer • Tout va 	<ul style="list-style-type: none"> • Les immigrants numériques • Le PC dans la vie privée • Smartphone et Internet • Un avenir incertain pour des professions en mutation
Génération Z / Alpha La dernière édition de l'humanité	À partir de 2000 / 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance Peer Group • Sécurité • Stabilité • Sens de l'action • Work-Life-Blending 	<ul style="list-style-type: none"> • Je dois bien me présenter • La carrière est importante • Mettre en réseau • Utiliser plutôt que posséder 	<ul style="list-style-type: none"> • Natifs du numérique • Mondialisation • Questions climatiques

Structure de l'input actuel



Que savons-nous ?

Comment l'interpréter ?

Comment agir maintenant ?

GENERATION



Maslow s'applique aussi aux nouvelles générations



**Le
numérique
dans leur
ADN**

**Feedback
instantané**

**Diminution de
la résilience**

La question du sens



1. le numérique dans leur ADN : WLAN et forfaits illimités comme droit fondamental



1. le numérique dans leur ADN : WLAN et forfaits illimités comme droit fondamental

Nous avons eu une panne de courant hier. J'ai donc dû parler à ma famille.

Les gens ont l'air sympa.

2. feedback instantané : likes après 15 secondes



2. feedback instantané : likes après 15 secondes



3. diminution de la résilience : parents hélicoptères



3. diminution de la résilience : parents hélicoptères

Zu viel Aufregung

05. März 2017 17:18; Akt: 05.03.2017 17:18

Schulen sperren Eltern aus Prüfungszimmern

Zürcher Gymnasien haben Kiss-&-Go-Zonen eingerichtet. Diese sollen verhindern, dass Mütter und Väter die Aufnahmetests stören.



Die Kandidaten sollen konzentriert arbeiten können: An Zürcher Gymnasium haben Eltern keinen Zutritt mehr zu den Prüfungszimmern. (Bild: Keystone/AP/Felix Kaestle)

STUDIE AUS DEUTSCHLAND

Publiziert 17. Oktober 2021, 16:12

Helikopter-Eltern machen Kinder der «Generation Alpha» unglücklich

Gemäss einer Studie zur «Generation Alpha» sind deutsche Kinder so unglücklich wie noch nie. Schuld daran sollen vor allem Eltern sein, die ihre Kinder zu fest behüten.

von
Benedikt Hollenstein



4. question du sens : à quoi cela me sert-il ?



«Gen Z muss in Millisekunden abgeholt werden»

Der 25-jährige Yannick Blättler berät Unternehmen im Umgang mit den Kunden und Mitarbeitenden von morgen. Im Interview spricht der Geschäftsführer über jugendwirksame Werbung, die Wichtigkeit von Wertschätzung und einen Workshop bei Tamedia.



«Flexibilität bei der Arbeit ist ein Riesenthema für die Generation Z», sagt Yannick Blättler, Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Neoviso. (Bild: zVg.)

Work-life-
Balance

Vivre pour travailler

Travailler pour vivre

Work-Life-
Blending

Vivre en travaillant

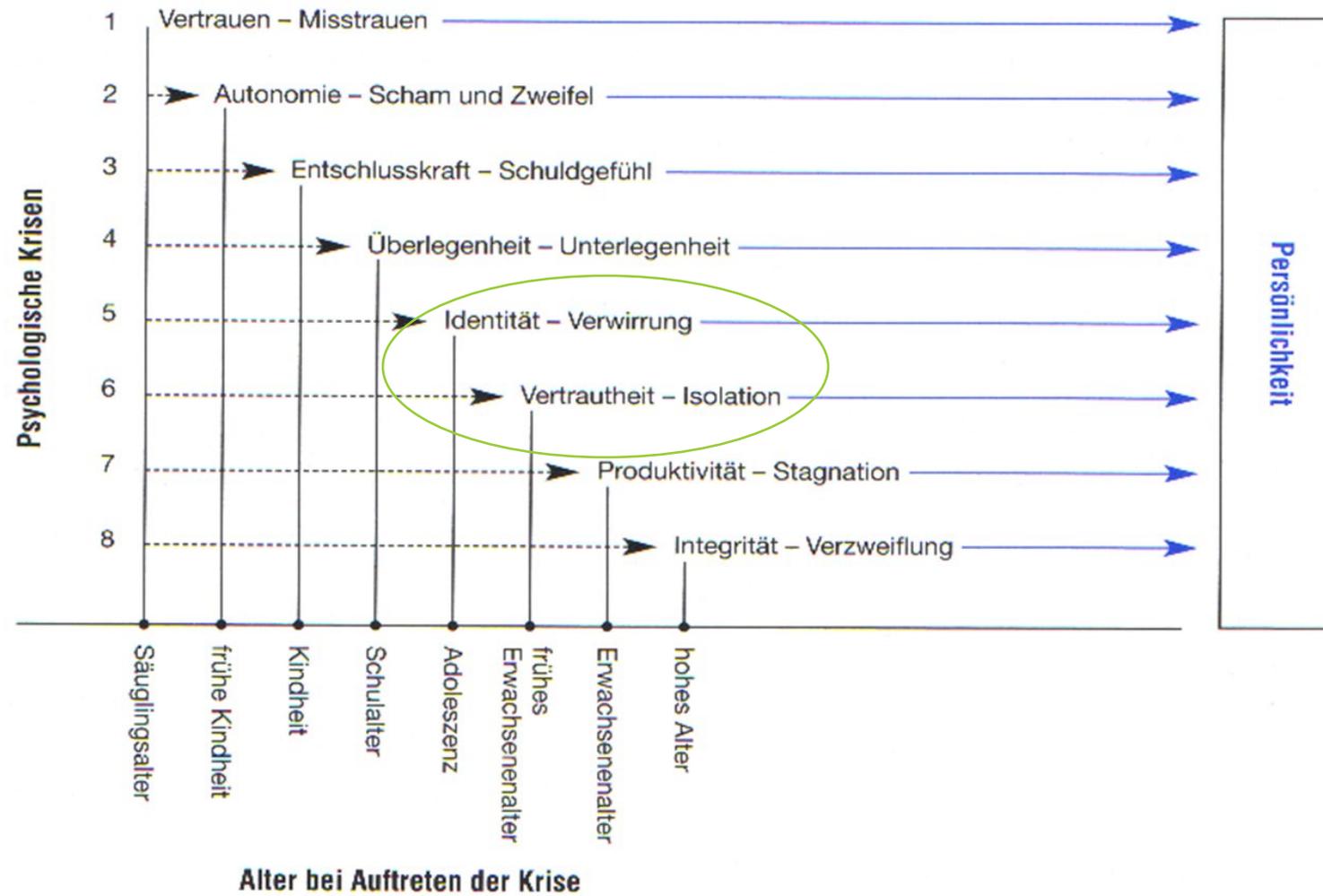
GENERATION Z

Levée d'alerte : étapes de développement de la Gen Z



- Des phases de développement physique et psychique ont toujours lieu.
- Des phases de puberté ont toujours lieu.
- Des processus de détachement ont toujours lieu.
- Des processus de découverte de soi ont toujours lieu.
- L'éducation est toujours nécessaire.

L'apprentissage dans la vie humaine



Observations Gen Z : ça vous dit quelque chose ?

- Se remettent peu en question et adoptent rapidement les opinions des autres.
- Ont toujours besoin d'instructions de travail claires - ne font rien d'eux-mêmes.
- Ils ont grandi avec un smartphone, mais n'ont aucune idée de ce qu'est un .doc /.xls /.ppt.
- posent la question typique. "Peut-on écouter de la musique ?"
- Sont sensibles aux médias, mais ne sont pas compétents en matière de médias.
- Abandonnent rapidement - mais quand ça marche, ça marche.
- Peuvent bien se présenter.
- Considèrent tout comme facile - même un échec.
- Considèrent qu'il va de soi qu'ils ont les mêmes droits que leurs parents / enseignants / maîtres d'apprentissage / supérieurs.

Observations Gen Z : ça vous dit quelque chose ?

- Sont attachés à l'équité et à la transparence
- Communiquent principalement par téléphone portable pendant les pauses.
- Ont du mal à gérer les résultats négatifs.
- Besoin de beaucoup de retours sur l'exactitude.
- [...]

Meusbürger, J. & Hosp, H. / Etat des lieux de l'école professionnelle régionale de Bregenz

CREDIT SUISSE 

Jugendbarometer 2022

Unsicher statt unbeschwert: Die Jugend in Zeiten der Krise



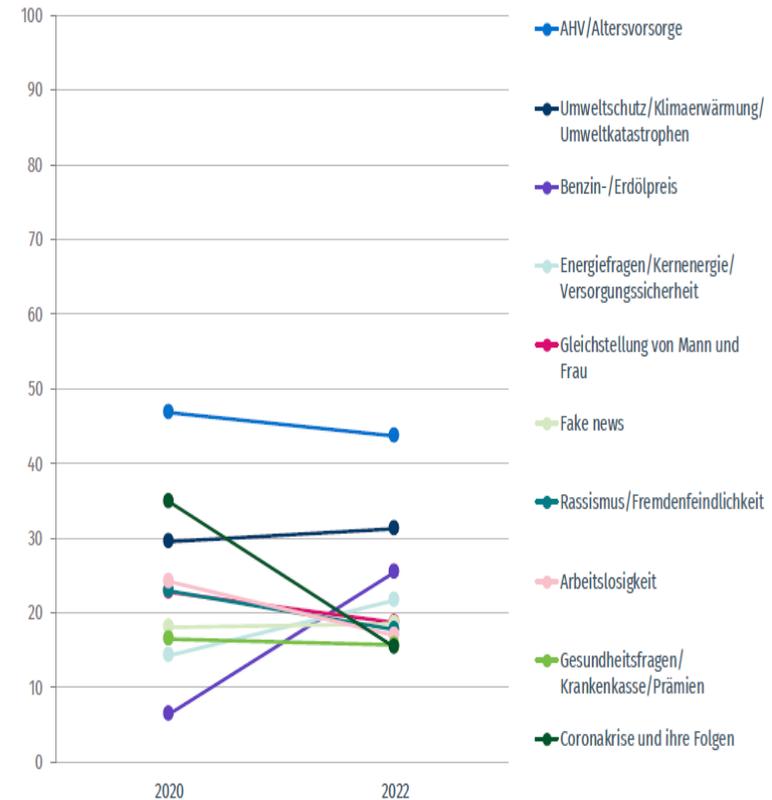
 Menschen. Meinungen. Märkte.

Grafik 12

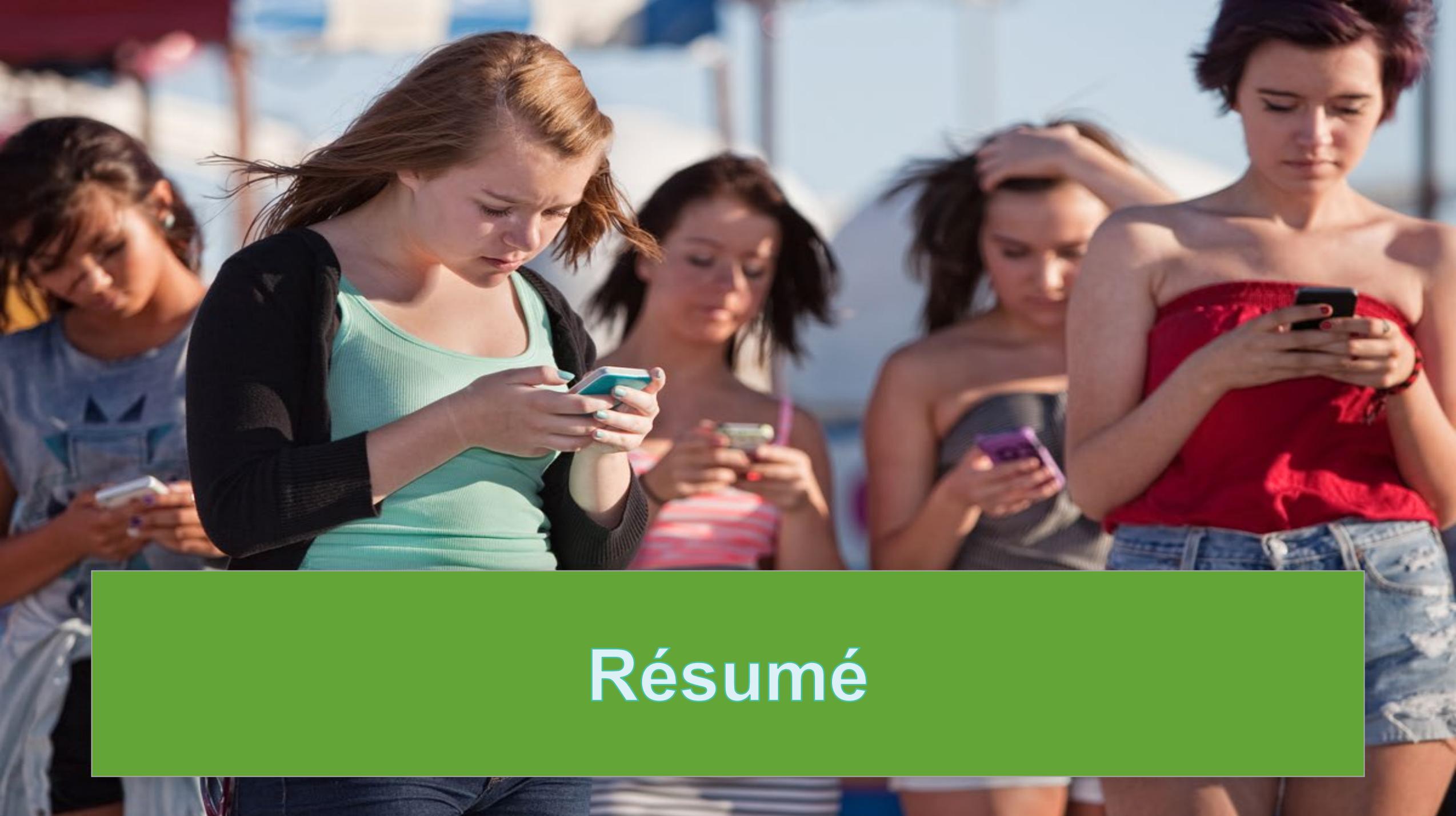
Wichtigste Sorgen der Schweiz, Top 10

"Auf dieser Liste sehen Sie einige Themen, über die in der letzten Zeit viel diskutiert und geschrieben worden ist: Sehen Sie sich bitte die gesamte Liste an, und wählen Sie dann aus dieser Liste jene fünf Punkte aus, die Sie persönlich als die fünf wichtigsten Probleme der Schweiz ansehen."

In % der Einwohner*innen der Schweiz zwischen 16 und 25 Jahren



© gfs.bern, Jugendbarometer, Juni/Juli 2022 (N = ca. 1000 pro Jahr)



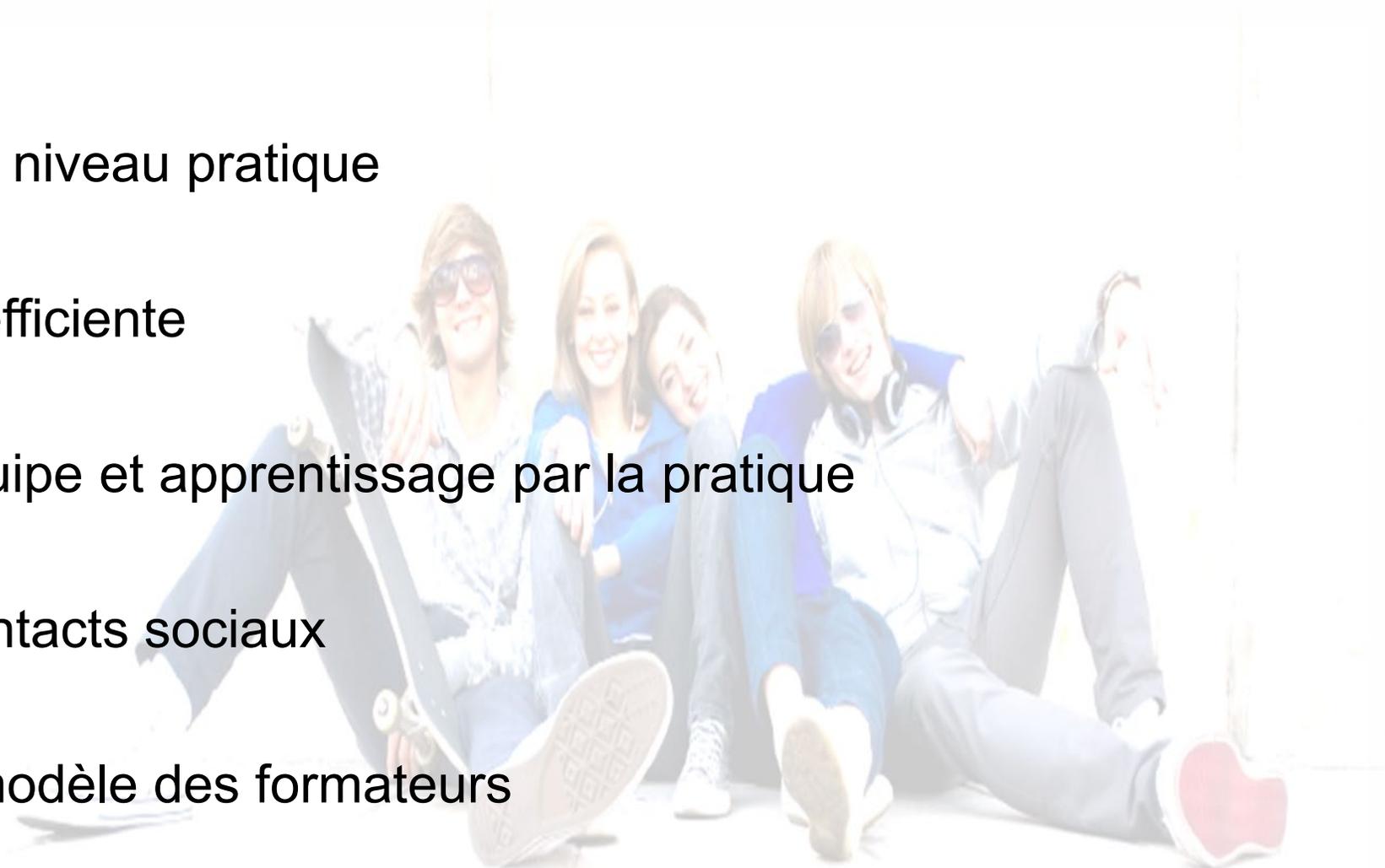
Résumé

Génération Z : problèmes de sélection

- Dans une journée type, un jeune choisit entre 200 chaînes de télévision, 5 500 titres de magazines, 10 500 stations de radio, 30 millions de sites Internet et 122 000 livres nouvellement publiés.
- **Essentiel pour la survie** : choisir rapidement et intelligemment.
- **Question directrice** pour le choix : Qu'est-ce que cela m'apporte ?
- Si cela m'apporte quelque chose : **un engagement**

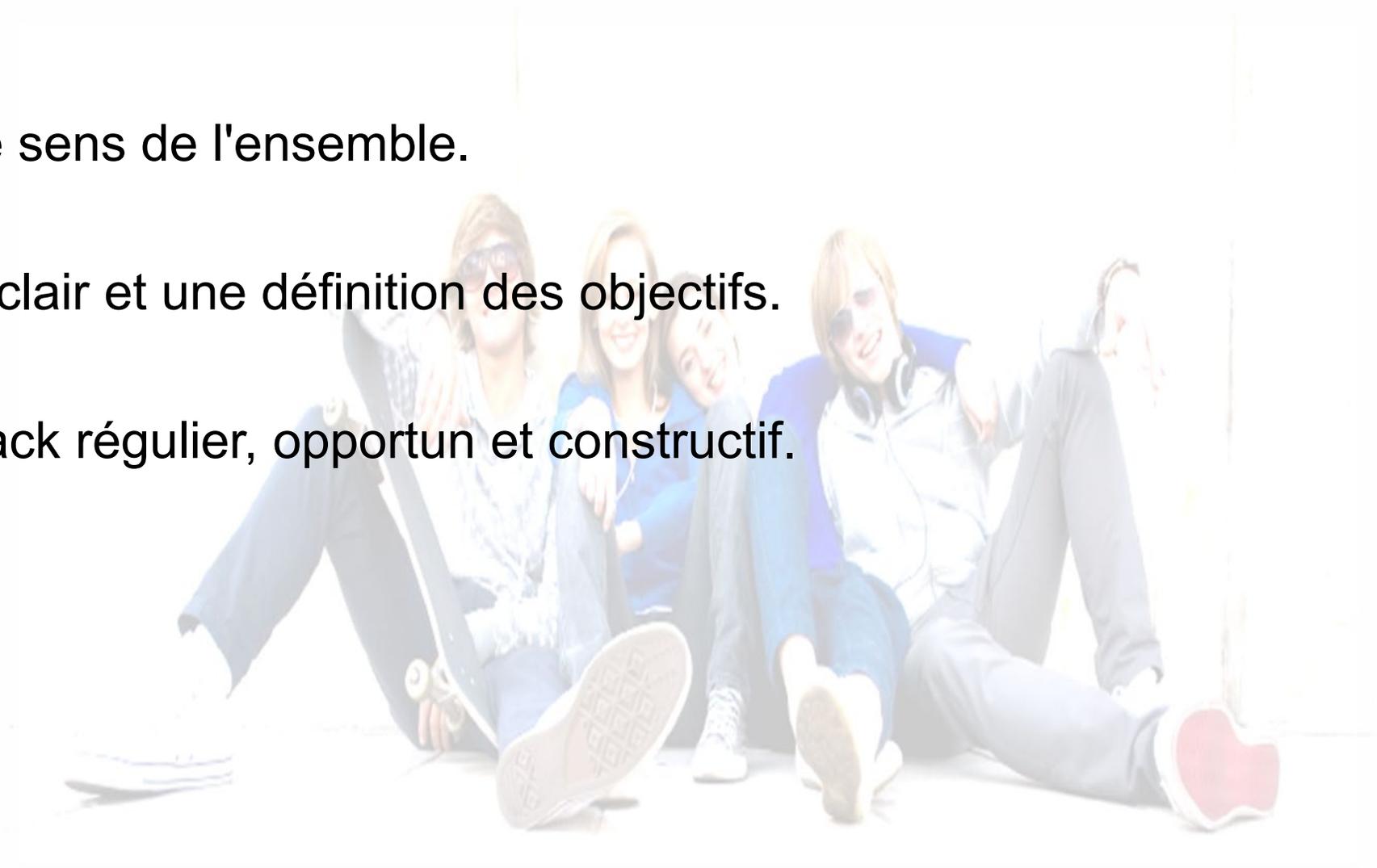
Génération Z : settings de formation

- Pertinent au niveau pratique
- Efficace et efficiente
- Travail d'équipe et apprentissage par la pratique
- Plaisir et contacts sociaux
- Le rôle de modèle des formateurs



Génération Z : un défi (didactique)

- Montrer le sens de l'ensemble.
- Un cadre clair et une définition des objectifs.
- Un feedback régulier, opportun et constructif.

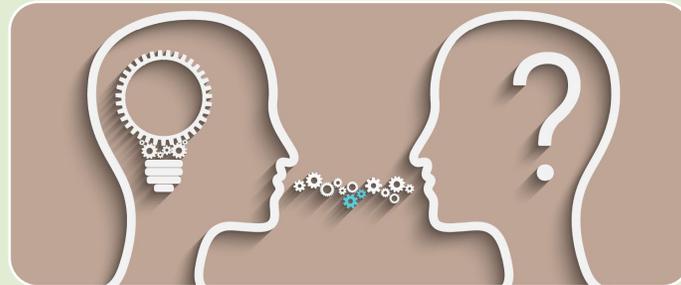


Les jeunes adultes ont besoin



- Sûreté et fiabilité
- Sentiment de sécurité
- Confirmation
- des succès qu'ils peuvent attribuer à leurs propres efforts
- L'expérience de se rapprocher de leur objectif de devenir un individu autonome et autodéterminé
- Le sentiment de pouvoir avoir un impact sur soi-même
- Le sentiment d'intégration sociale
- des crises qu'ils peuvent surmonter et qui les font grandir
- Des modèles adultes avec "eme guate Handli" (une bonne main)
- ...

Structure de l'input actuel



Que savons-nous ?

Comment l'interpréter ?

Comment agir maintenant ?

Une question d'attitude - même pour Gen Z



De l'attitude à l'impact

	INTERIEUR	EXTERIEUR
JE		
NOUS		

De l'attitude à l'impact

Moi : de l'enseignement
au coaching

	INTERIEUR	EXTERIEUR
JE	Attitude	
NOUS		

De l'attitude à l'impact

	INTERIEUR	EXTERIEUR
JE	Attitude	Comportement
NOUS		

Je ne peux pas
ne pas
communiquer

De l'attitude à l'impact

	INTERIEUR	EXTERIEUR
JE	Attitude	Comportement
NOUS	Culture	

La somme des attitudes des collègues

"Une organisation n'a pas de culture - elle est la culture"

De l'attitude à l'impact

	INTERIEUR	EXTERIEUR
JE	Attitude	Comportement
NOUS	Culture	Effet

Attraction ou répulsion

Recommandations d'action des coachs / formateurs...

- Des mandats de prestations individualisés. Prendre en compte l'hétérogénéité.
- Créer des relations. La génération Z apprend mieux dans le cadre de bonnes relations.
- Utiliser les apprenants comme tuteurs / coachs.
- Former à l'utilisation des médias électroniques et des programmes d'application
- donner des possibilités d'auto-organisation
- Diversité méthodologique.

Un flash publicitaire



«Berufsbildung as a Service»
Angebote für KMU

PH^{SG}



Der Live-Podcast kann vor Ort erlebt, oder mit einem Kopfhörer und einem kompatiblen Gerät (z. B. Tablet, Smartphone etc.) auf einem Walkaround mitgehört werden.

OKB Symposium 2023
berufsbildung-ost.ch

Lernende und Berufsbildende –
ein wildes Beziehungsabenteuer
auf Zeit

Freitag, 8. Dezember 2023
OLMA-Halle 2.1, St. Gallen

- Beyer, A. & Lohaus, A. (2018). La gestion du stress à l'adolescence. Göttingen (Allemagne) : Hofgreffe
- Lauper, E. & De Boni, M. (2013). Des idées plein la tête ? Berne : hep
- Lohaus, A. et al. (2017). Les jeunes face au stress. Berlin : Springer
- Scholz, C. (2014.) Génération Z. Weinheim : Wiley
- Scholz, C. & A.-Haspinger, J. (éd.) (2016). La génération Z, un défi pour l'école professionnelle. Bolzano : Retina