

Connaître la génération phygitale (Z) pour améliorer l'accompagnement et le soutien

Josée Garceau, B.A

Symposium.garceau@gmail.com

© 2022

“...keep in mind that generations are a lens through which to understand societal change, rather than a label with which to oversimplify differences between groups.”

Gardez à l'esprit que les générations sont une lentille à travers laquelle on peut comprendre le changement sociétal, plutôt qu'une étiquette qui simplifie à l'excès les différences entre les groupes.

**Michael Dimock,
President, Pew Research Center**

De qui parlons - nous?



Baby-boomers: 1945-1964 (58 à 77 ans)

Génération X: 1965-1981 (41 à 57 ans)

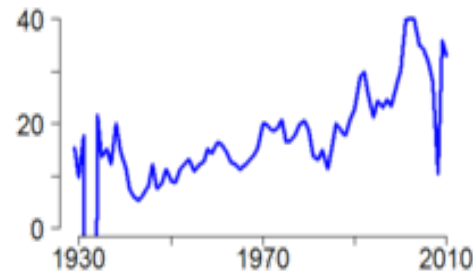
Milléniaux (Y) : 1982- 2000 (22 à 40 ans)

Génération Phygitale (Z, C,) (21 ans et -)



De « réussir dans la vie » à « réussir sa vie ».
D'une société collectiviste à une société sur-mesure

Des différences, pourquoi?



	Génération Y	Phygitale (Z)
Société sur mesure*		
Éducation	Parents hélicoptères,* surprotection , peu de frères et sœurs Estime de soi surfaite	Moins de parents hélicoptères Parents qui supportent et encouragent , famille plus nombreuse, plus acteurs que spectateurs
Contexte économique	Variable, emplois disponibles mais érosion des conditions , Contrats , insécurité économique	Emplois, travail autonome, entrepreneuriat* Économie de partage, accès plus que possession Pénurie de main d'œuvre*
Société	Optimisme relatif Je suis unique*, paradoxe lucidité, / vs confiance être heureux	Incertitude face à l'avenir , mondialisation, Anxiété et chaos Urgence environnementale, pandémie

Caractéristiques

Baby-boomer	Génération X	Génération Y	Gén. Phytale (Z)
Optimistes	Sceptiques, cyniques	Hédonistes Attentes élevées	Réalistes valeurs plus traditionnelles
Compétitifs, ambitieux	Autonomes et indépendants	Des projets en équipe Se projette moins dans le futur	Égalitaires, ouverts Producteurs de contenus
Engagés socialement	Équilibre travail-famille	Occupé, centré sur le besoin immédiat Éco-anxieux (54%)	Engagés pour avoir un impact Éco-anxieux (63%)
Priorité la réussite	Priorité les enfants, la famille	Priorité le plaisir, la famille/amis	Priorité le bien-être et un futur sécurisé
Planifie son futur	En retard sur les étapes de vie	Vit au moment présent Pragmatique	Prudent, tiraillé entre sécurité/entrepreneuriat
Besoin de critiquer de donner son opinion	Besoin de sécurité Spécialiste du « plan B »	Obsédé par le temps Besoin de sens Pas de regrets	Phytale, besoin de personnalisation expérimentation
Vision linéaire	Vision linéaire	Vision aléatoire	Vision appréhensive (61% souffrir des changements clim)

État d'esprit

66% ne croient pas que l'économie va s'améliorer

77% ne croient pas que la situation politique et sociale va s'améliorer

79% ne croient pas que la situation environnementale va s'améliorer

53% craignent d'être plus pauvre que leur parents

69% vivent différentes difficultés de santé mentale

Comparatif

Génération Y	Génération Phygitale (Z)
Égocentriste Très proches des parents	Conscient de soi-même (self-centered) Grandis avec écologie/ pandémie
Idéaliste	Réaliste
«C'est mon droit » (entitled)	Persistant
Informations ouvertes sur réseaux sociaux	Plus de réserve, moins confiance aux réseaux sociaux
Dépendant/ travail d'équipe, groupe	Autonome, travail individuel, interpersonnel
Impatient, loyauté personnelle	Entrepreneur
Veut des formules	Veut résoudre des problèmes
Besoin de sens	Besoin de faire une différence
« Lucky you »	« Lucky me »
Qui va le faire?	YouTube= je peux tout faire!
Enfants du numérique (digital natives)	Innés numériques (digital innates)

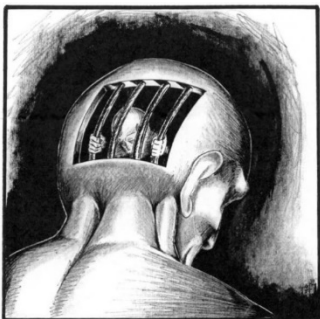
Impact des technologies sur les comportements au travail



Appareils mobiles vs la réflexion (**distraction**)



Besoin de constante validation (**évaluation**)

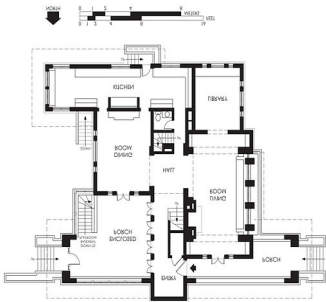


Toujours connecté mais seuls ensemble
(**communication**)

Impact des technologies sur les comportements au travail



Pensée magique (instantanéité)



L'espace n'est plus défini, temps non attribué (hors cadre)



L'attente est insupportable (patience)

Impact des technologies sur les comportements au travail



Interruptions normales et attendues (**attention**)



Habitués d'avoir le contrôle, passer à autre chose en un clic (**intérêt**)



« **Fear of missing out** » (**engagement**)



Le face-à-face peut être difficile (**protection**)

L'éducation du 21^e siècle

- Démocratisation de la connaissance, accessible librement
- Recherche de la plus-value
- **Futur marché du travail différent:**
 - (- basé sur connaissances + sur information-analyse-usage)
- Apprennent mieux avec images, vidéos, interactivité
 - Le temps d'attention a diminué de 50%
 - Changement de canaux aux 8 secondes

État de la situation actuelle

- 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore
- Le savoir-être prend de plus en plus de place
- IBM, Google, Amazon, Tesla n'exigent plus le diplôme comme condition obligatoire d'embauche
- De plus en plus d'entreprises forment sur place
- Diplômés des écoles secondaires avec des lacunes académiques dues à la pandémie

L'avenir est totalement imprévisible

Nouveaux besoins du marché du travail:

Souplesse, adaptabilité, autonomie, audace et créativité

Santé mentale, avant, pendant, après

Anxiété de performance problème du 21^e siècle, pour qui?

Près du 1/3 ont montré des difficultés d'adaptation sociale et émotionnelle enquête Université Laval

À partir de 16 ans, 50% des jeunes (12-25 ans) ont des symptômes d'anxiété ou de dépression de modéré à sévère enquête Mélissa Généreux

1 sur 4 a pensé qu'il serait mieux mort (hausse chez les cégépiens depuis un an) enquête Mélissa Généreux

Vapotage en baisse, alcool excessif en hausse enquête Mélissa Généreux

Anxiété

Chez les 23 ans :

14.7% en 2018

23.2% en 2021 Enquête Léger

Prévalence des inquiétudes

- ❖ Nerveux quand ça ne va pas comme je le voudrais
- ❖ Inquiet de ce qui va m'arriver
- ❖ Inquiet de ce que les gens pensent de moi
- ❖ Difficulté à me décider
- ❖ Charge de travail accrue
- ❖ Manque de relations humaines

Les études supérieures?

- Le collège à la carte? Selon le projet de vie
- Personnalisation du programme souhaitée
- Peur que son « métier » soit obsolète
- 33.6% appréhendent une dévaluation de leur diplôme
- Non confiance aux institutions traditionnelles (situation inversée)
- Des modèles sans diplômes
- Réévaluent le rapport coût/bénéfice de l'éducation traditionnelle

L'éducation en continue

- **79%** veulent développer de nouvelles aptitudes tout au long de leur vie
- Très conscients du « ici, maintenant » et vigilants face au futur choix du programme
- Recherchent des compétences relatives au travail/ objectifs de vie, plutôt que la maîtrise d'une discipline académique spécifique
- Trouvent le milieu académique trop lent à s'ajuster aux besoins du marché du travail

L'éducation en continue

- Veulent des opportunités d'apprendre par soi-même avec un tutoriel
- 52% des Z (48% Y) sont intéressés par des programmes qui leur permettront d'apporter des changements significatifs à la société
- Accordent plus de valeur à l'expérience qu'aux possessions matérielles → moins de valeur au diplôme
- Augmentation de l'intérêt pour la formation non traditionnelle (mentorat, apprentis) et en ligne (YouTube, TED, MOOC)

Objectif de la génération Z

Avoir un impact positif sur la société

43% des Z veulent créer leur propre entreprise pour avoir un impact

Travail idéal

Diverses opportunités de développement entrepreneuriales dans un emploi offrant stabilité et sécurité (connaissance des employeurs pour les recruteurs)

Accompagnement

- Rencontre *significative* (?): questionner et se renseigner sur les motivations/intérêts/le rôle/ le projet. Expliquer les possibilités et tenir compte des limites personnelles et institutionnelles
- Démontrer la *pertinence* de la formation dans la société du futur
- Le niveau de souplesse, de personnalisation possible ou non et *pourquoi* (*ordres professionnels..*)
- En quoi le programme offre une expérience concrète, valorisée et *transférable* dans la « vraie vie » au-delà du métier

Accompagnement

- Vérifier le niveau d'anxiété et connaître les raisons
- Expliquer les services disponibles, leur facilité d'obtention
- Présenter le passage au Cegep comme un lieu d'expérimentation sécurisé
- Le meilleur recruteur est la personne qui nous ressemble le plus / un modèle
- Développer les contacts interpersonnels avec des étudiants actuels (sans script)

Communication et accompagnement

- Le bouche à oreille est toujours très important
- Se méfient de la publicité, très critiques
- Besoin d'appartenir à une communauté, de développer différents types de monnaies sociales
- 60% inquiets de l'utilisation de leurs données personnelles par les organisations
- 59% préfèrent être anonyme sur internet
- 12% bloquent toute publicité
- Utilisent peu Facebook, préfèrent Whatsap, Instagram (éphémère)

Communication et accompagnement

- Efficacité, simplicité, logique des systèmes et des procédures aucune perte de temps
- Pertinence, cohérence, honnêteté, authenticité
- Si ça ne se prouve pas, on ne l'écrit (dit) pas
- Choix des réseaux sociaux en constante évolution
- Oubliez la boîte vocale, le courriel et le téléphone
- Toujours avoir un lien qui dirige vers une personne
- Mode de communication: pas un ou l'autre, mais un et l'autre
- La technologie permet des micro-conversations

Les rejoindre



**Ce n'est pas le message qui compte mais le canal
et l'instantanéité**

**Texto, YouTube, Instagram...mais qui
aboutissent à un humain**

Communications



*Tu me dis, j'oublie, tu m'enseignes, je me souviens, tu
m'impliques, j'apprends*

Benjamin Franklin

La Grande Invazion BNP Paribas et The Boson Project, 2015

Quel monde nous prépare la nouvelle génération? Florence Sara G. Ferraris, Châtelaine mars 2020

La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail, Observatoire jeunes et société. Academos 2019

Génération Z au travail comment s'adapter à leur arrivée ACTIZ.ca

Resilient Generations Hold The Key To Creating A « Better Normal ». Deloitte Global Survey 2020

Ils ne sont pas prêts à sacrifier leur vie sur l'autel du travail. Mathieu Gobeil, Radio-Canada

Étude jeunesse 2022, Léger, 03-2022

Delloitte Global 2021 Millenial And Gen Z Survey,

Travail génération flemme? Non, génération bien-être. Léa Schöhbon, Courrier International, 16, Juim 2022

Enseigner à la génération Z Jean-Sébastien Dubé, L'Éveilleur SSF

Nov. 2015

Raising Happiness: Ten Simple Steps For More

L'enseignant-coach, vers un nouveau paradigme, pour un plaisir renouvelé d'enseigner, André Galy, Université de Montpellier, 2013

A Tsunami Of Learners. Called Generation Z, Carla Rothman Phd, 2014

What Generation Z Really Think And Why You Should Care, Chris Beer,
25/05/2021

Welcome To Gen Z, Deloitte Network of Executive Women, 2018

Gen Z A Century In The Making, Meghan Grace, Corey Steemilla, 2018

Les pratiques de « travail flexible » de la génération Z sont-elles réalistes pour tout le monde? Karl Moore, Les Affaires, 29-06-2022

Éduquer la génération Z Kate Hammer, Fondation Canadienne de l'innovation, 2015

Enseigner à la génération internet: la perspective des enseignants dans un monde branché, Matthew Johnson, 2012 Habilo Médias

Les étudiants d'aujourd'hui: mythes et réalités sur la génération Z, Christian Bégin, UQAM, 2014

Turkle Sherry; Alone together why we expect more from technology and less from each other, Basic Books, 2011

Getting Ready To Recruit Gen Z

Looking Further With Ford, Trends, 2015

Huysman Raphaelle, Urbania, 2016

Les apprenants de la génération Z et les TIC, Marc Couture, Perspectives SSF
Décembre 2015

Apprentissage expérientiel WiKi-TEDia 11,2021

Projet ESH Transition, Université Laval, 10- 2020 SimonLarose,,JulieBureau,
Michel Janosz,Caroline Cellard,Catherine Beaulieu,Catherine Boisclair-Châteauvert

Apprentissage expérientiel: processus en 7 séquences pédagogiques pour l'intégrer dans tous les cours Jean-Sébastien Dubé, L'Éveilleur SSF avril 2020

Innovations pédagogiques: comment répondre aux attentes des apprenants de la génération Z Montpellier Business school, 12 oct. 2020

Gen Z's role in shaping the digital economy, Henry Worthington, Oxford Economics, mars 2021

La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail, Observatoire jeunes et société. Academos 2019

Génération Z au travail comment s'adapter à leur arrivée ACTIZ.ca

Resilient Generations Hold The Key To Creating A « Better Normal », Deloitte Global Survey 2020

Generation Z In The Classroom: Creating The Future, Adobe Education Creativity Study, 2021

Enseigner à la génération Z, Émilie Nicolas, LeDevoir, 23-09-2021

Relaxing your college education requirement could be the key to boosting diversity. Jennifer Alsever, Out of Office, 19-07-2022

The Whys and Hows of Generations Research, Pew Research center 2015

Pour une compréhension dynamique du rapport au travail: la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie. Nancy Côté, Sociologie et Société, vol.45, no 1, 2013

How Gen Z is handling the work place generation divide and how it can be fixed. Tony Case, DIGIDAY

The Youth Of The Nations. Global Trends Among Gen Z, 2019

Why The Path To Student Success Is Different For Gen Z, Smart Brief ,Evan Lauter Born 01/08/2020

Enquête sur la santé psychologique des jeunes, version 2022

Dr. Mélissa Généreux, Faculté de Médecine et des sciences de la santé Université de Sherbrooke.

Enquête sur la santé mentale des universitaires, Léger, 2021

Enquête sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les étudiants du niveau post-secondaire. Statistiques Canada 12-05-2020