

## **Rencontres avec des responsables de ressources humaines.**

Transformations des métiers et des compétences : à quoi et comment préparer la « Génération Z » ? Les compétences valorisées pour les métiers de demain ? Quels parcours ?

### **Intervenants :**

Sandrine Aboubadra-Pauly, cheffe de projet Prospectives, Métiers et Qualifications, France Stratégie

Laurent Choain, Chief Human Resources Officer, Mazars

Chantal Dardelet, directrice du centre Égalité des chances, ESSEC

Camille Olléon, directrice du développement RH, HSBC

Catherine Vieillard, sous-directrice des lycées et de la formation professionnelle tout au long de la vie DGESCO

**Modérateur :** Corinne Nardot, IA-IPR, académie de Versailles, économie et gestion

**Compte-rendu :** Pauline Virault Rocroy, académie de Versailles, biotechnologie

### Définition de la génération Z

---

La Génération Z représente les jeunes nés entre 1995 et 2010, ils ont toujours connu un monde avec une grande présence de l'informatique et de l'Internet. Ils sont décrits comme individualistes, hédonistes, peu dociles mais plus collaboratifs que la génération précédente (génération Y), avec un besoin de partage, multitâches et biensûr hyperconnectés, parfois entrepreneurs.

Toutes ces spécificités entraînent des difficultés pour les entreprises à les fidéliser, et donc à gérer cette nouvelle génération arrivante. L'entreprise doit donc revoir sa gestion entrepreneuriale afin de canaliser leur énergie à des fins positives, « l'école » a également un rôle à jouer pour accompagner cette génération Z en quête de connaissance et de sens.

Sandrine Aboubadra-Pauly fait un point sur les métiers et compétences de demain.

---

Le constat :

L'intelligence artificielle bouscule les contenus et la nature des métiers de demain. La tendance est à la tertiarisation des emplois avec une véritable dynamique pour les emplois les plus qualifiés.

Sandrine Aboubadra-Pauly souligne que les titulaires d'un bac+2 et au-delà ont une perspective d'emploi très favorable, les métiers étant en croissance à ce niveau. Par contre, cette insertion apparaît plus complexe pour les peu ou non-diplômés, les métiers peu qualifiés de l'industrie et de l'administratif recrutent peu.

#### L'approche :

Les entreprises réalisent le plus souvent une approche par compétence :

- compétences transversales : numérique, littératie...
- compétences comportementales : travailler en équipe, faire preuve de créativité...

Laurent Choain distingue les générations Y et Z, mettant en valeur le potentiel et moins les compétences spécifiques.

---

Laurent Choain a déjà mené une enquête sur la génération Y afin de répondre au mieux à la mutation managériale à avoir, et fera de même avec la génération Z en amont.

#### Sa définition de la génération Z

La génération Z a vécu uniquement dans des modèles récessifs. Ils sont extrêmement pragmatiques, plus que les Y. Ce sont des gens frugaux ayant des rapports à la propriété différents (génération de flux plutôt que stock).

Ainsi pour l'attractivité, la promesse-employeur doit évoluer.

#### La méthode I3CSL proposée

Afin de répondre à cette évolution, Laurent Choain « liste » les compétences à développer, insistant sur l'idée de « potentiel ».

- « *Innovation* » : des compétences de potentiel « *Ce n'est pas la séniorité qui permet la qualité* ».
- « *Curate* » : savoir trier, organiser, décider dans une masse d'information
- « *Cooperation* » : travailler en équipe, être capable de réussir en faisant réussir l'autre.
- « *Customized* » : savoir personnaliser.



- « *Sense* » : polymorphiques dans la manière de gérer des situations. Utiliser un maximum d'information sensorielle.
- « *Learning* » : Capacité d'apprendre vite et en permanence.

Camille Olléon insiste sur les compétences transversales et le développement de la culture générale

---

Camille Olléon souligne la flexibilité de la carrière de demain et en conséquence la nécessité de préparer les élèves à apprendre tout au long de leur vie professionnelle puisque nous ne connaissons pas la moitié des métiers des 20 prochaines années.

La vie professionnelle se compose de trois ères : l'ère du savoir, l'ère du faire, l'ère de l'être.

Nous entrons dans l'ère de l'être, le système éducatif doit « insister » sur le développement de compétences transversales, comportementales et d'une culture générale solide.

Un point sur les stéréotypes a été également soulevé, signalant que les métiers souvent peu qualifiés sont féminins, ces mêmes métiers sont également détruits par la digitalisation, mettant en danger la condition féminine. Camille Olléon propose de soutenir la « dégenrification » des études et des métiers afin de se défaire ses stéréotypes, et d'ouvrir aux femmes d'autres emplois que dans la direction RH, communication ou commercialisation.

Chantal Dardelet décrit les « outils » utilisé pour l'accompagnement proposé au centre de l'égalité des chances de l'ESSEC.

---

Chantal Dardelet rappelle que la relation à la poursuite d'études diffère selon le milieu socio-professionnel.

Le centre de l'égalité des chance aide à la mise en valeur des compétences transversales déjà acquises au sein des activités extra-scolaires en utilisant largement le tutorat au sein du dispositif « **trouve ta voie** », permettant de se connaître.

<https://v3.didask.com/essec/courses/trouvetavoie-J0aE>

Catherine Vieillard pose la problématique des jeunes sans formation sans emploi

---

Catherine Vieillard cite la réforme de la voie professionnelle

- Orientation vers la voie professionnelle : davantage d'élèves orientés en voie pro (+5% cette année)
- Promouvoir l'apprentissage
- Inscrire dans le parcours des élèves des heures d'orientations
- Transfert de l'ONISEP aux régions pour développer la formation à l'échelle territoriale, en fonction des besoins locaux

En conclusion :

---

Les stratégies éducatives à mettre en place doivent aider au développement de potentialités des jeunes de la génération Z.

La méta-organisation de l'Education Nationale est en cours afin de répondre au besoin de l'entreprise tout en respectant les spécificités de cette génération Z. D'un point de vue concret, entraîner nos élèves à se questionner, travailler sur des projet en les amenant à être curieux pourrait y répondre en partie.