

Dans le clip 8 “comment améliorer l’efficacité de l’enseignement auprès des jeunes générations ?”, nous avons évoqué certaines méthodes pédagogiques pour les jeunes générations :

- Le travail en équipe et la participation active,
- Donner un sens à l’apprentissage,
- La méthode pas à pas,
- La connaissance basée sur l’expérience présentée comme “la connaissance à emporter”

Développons l’ensemble de ces points en commençant par le dernier.

Que ce soit au travail ou pendant leurs études, les jeunes générations ont une attitude axée sur les tâches à accomplir. Nous devons garder à l’esprit qu’il s’agit d’une génération digitale, compétente dans les technologies les plus récentes. Il en résulte une certaine flexibilité qui imprègne leurs études et leur travail. Internet est devenu leur principale source d’information et selon eux, ce n’est pas la connaissance mais la vitesse à rechercher des informations et les capacités créatrices qui constituent les attributs essentiels des futurs salariés.

Le récent rapport de l’ADP Research Institute® qui s’intitule “l’évolution du travail”, prouve que les nouvelles technologies rendent l’environnement professionnel plus flexible, et offre aux employés plus de liberté tout en augmentant leur efficacité, et en s’assurant que la communication est libérée des contraintes de temps et de lieu. Vous lancez un nouveau programme de formation ? Assurez-vous d’en préparer une version digitale, qui permettra aux membres de la génération Y d’y accéder de n’importe où à n’importe quel moment. Assurez-vous également qu’ils sentent que vous comprenez leurs besoins et que vous leur fournissiez plusieurs possibilités d’accès à l’information et à la formation.

La génération du millénaire apprécie le coaching et le tutorat. Elle préfère une communication intensive avec ses managers et recevoir des feedbacks sur son travail. Il serait pertinent d’ajouter ces éléments aux programmes des formations. En particulier en formation initiale ou pendant les stages en entreprise. Ces deux éléments permettent de guider son employé, et lui permettre de donner des feedbacks réguliers à chaque étape de sa formation.

Le rapport de l’ADP ajoute : « de nos jours les employés attachent de plus en plus d’importance au fait que leur travail ait du sens et leur priorité n’est pas seulement leur salaire, mais leur satisfaction de participer à quelque chose d’important ». Il leur importe donc, pendant leurs études, leurs stages, leurs emplois, d’atteindre leurs objectifs. Apprendre pour apprendre ne les intéresse plus, et il faut donc s’assurer que chaque formation propose des moments pendant lesquels les jeunes générations peuvent parler de leur développement et du pourquoi apprendre de nouvelles choses.

La génération Y est orientée sur la coopération, la consultation et le réseau. Il est important pour elle de prendre en compte les processus de communication, de multiplier les accès au transfert des connaissances et le travail d’équipe. Elle veut travailler en équipe, innover, créer et sentir qu’elle participe pleinement à cette création, et avoir la possibilité de tester de nouvelles solutions.

Source: <http://www.adp.com/spark/articles/the-generational-workplace-shift-5-ways-to-stay-ahead-of-the-curve-8-260>

Disclaimer

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.