#GÉNÉRATIONS

M2i Magazine
Édition 2019

ENQUÊTE

La cohabitation juniors seniors dans le milieu professionnel : quels atouts ?

Page 5

REGARDS CROISÉS

Du Congo à la France : systèmes de valeurs et rituels de transmissions différents

Page 3

CAP SUR L'ASIE

Les ainés d'abord

Page 8

M2i

SOMMAIRE

02
ÉDITORIAL

03
REGARDS CROISÉS
Du Congo à la France : systèmes de valeurs et rituels de transmissions différents

05
ENQUÊTE
La cohabitation juniors seniors dans le milieu professionnel : quels atouts ?

07
PORTRAIT
Quentin Jamrozik ou le mentorat inversé

08
CAP SUR L'ASIE
Les ainés d'abord

09
TRANSMISSION
Musique et cuisine : Au carrefour des générations

11
NOTRE ÉQUIPE

ÉDITORIAL

@M2i_magazine

Qu'est-ce que la transmission ? A travers ce concept, on retrouve l'idée de transfert mais aussi d'interactions. En famille, nos aînés guident nos pas. Ils nous apprennent d'abord à parler puis nous transmettent des valeurs, des mœurs et une culture qui laisse sa trace de génération en génération.

En allant à l'école puis plus tard au travail, la notion de transmission nous accompagne. Travailler c'est aller à la découverte d'un nouvel environnement, échanger et partager avec ses collègues toutes cultures et âges confondus. Comme au sein d'une famille, on se transmet des connaissances, on partage nos expériences et on apprend surtout de la sagesse des uns et de la témérité des autres.

Par Maëva Goyo

#M2i

Notre équipe de rédaction est issue du Master **M2i** de l'Université Paris Nanterre. Il offre une formation trilingue et professionnelle en Management Interculturel et International. La filière Communication d'Entreprise Internationale et Evènementielle fournit des outils essentiels pour s'insérer sur le marché du travail et offre l'opportunité à ses étudiants de mener des projets d'envergures.

Pour en savoir plus sur le Master M2i, venez explorer notre tout nouveau site internet.

Chaque fois qu'une génération apparaît au balcon, il semble que la symphonie du monde doit attaquer un tempo nouveau

Giovanni Papini

REGARDS CROISÉS

DU CONGO A LA FRANCE : SYSTÈMES DE VALEURS ET RITUELS DE TRANSMISSION DIFFERENTS

Quelle place ont les grands-parents ? La notion de transmission, est-ce un facteur clé dans l'éducation des enfants ? Une chose est sûre, qu'ils soient Français ou Congolais, les aînés ont mille valeurs à transmettre à leurs petit-enfants.

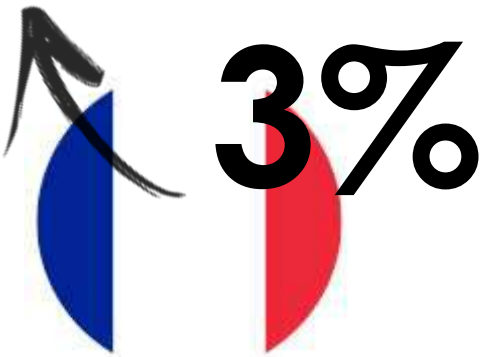
Connaissez-vous les « Kokos » ? Le respect des aînés est une valeur essentielle dans la société congolaise. Les grands-parents, perçus comme des êtres précieux, vivent souvent avec leurs enfants et petits-enfants. Ils occupent une place clé dans l'éducation de ces derniers et sont un véritable pilier dans la famille. Les Kokos comme on les appelle gardent leurs petits-enfants durant les premières années de leur vie. L'école prend ensuite le relais avec l'entrée en première primaire (équivalent du CP) à l'âge de 6 ans.

Côté France le constat est tout autre. Les grands-parents profitent de leur retraite pour souffler et profiter de la vie ! Lorsque les parents sont au travail, les bambins restent à la garderie et la baby-sitter les récupèrent en général à 16h00. Les grands-parents eux prennent le relais pendant les vacances scolaires. Ce rythme de vie participe à creuser un écart entre les générations et tant à désacraliser la valeur des anciens. Ils sont alors de plus en plus rattachés à des problématiques sociétales.

LE SAVIEZ-VOUS ?

C'est le nombre de jours que passe une future mariée congolaise enfermée chez elle avant le jour J. Entourée des femmes âgées de sa famille, on lui apprend à tenir son foyer et à prendre soin de son époux et de ses enfants. Cette cérémonie appelée **Kikumbi**, est un véritable rituel de transmission.

C'est le pourcentage de grands-parents français interrogés estimant que leur rôle est d'éduquer leurs petits-enfants.



Afin de mesurer l'écart entre ces deux modèles, nous avons interrogé deux femmes. Marianne vit au Congo loin de ses petits-enfants restés en France. Monique quant à elle est française. Comment conçoivent-elles leur rôle de grand-mère ?

Marianne. N, dont les petits-enfants vivent en France :

« Je me vois comme l'amie et la confidente de mes petits-enfants, une relation très différente de celle que j'ai eue avec mes grands-parents. Grâce au téléphone et aux réseaux sociaux tel que Facebook je suis très souvent en contact avec eux et nous discutons beaucoup à distance. Ils se confient facilement à moi. Je leur prodigue des conseils et des valeurs importantes à mes yeux tels que le respect, l'honnêteté et l'importance de se réaliser en tant qu'individu. Je tiens également à ce qu'ils connaissent leurs racines et le Congo, leur pays d'origine ».

Monique Beaucher :

« J'ai plus un rôle de conseillère mais ça n'a jamais été vraiment mon rôle de les éduquer. Je n'ai jamais vraiment grondé mes petits-enfants et ne suis jamais vraiment intervenue dans leur éducation en présence de leurs parents. Ce n'est pas mon rôle. Quand j'étais seule avec eux je faisais de l'autorité bien sûr mais je ne les ai pas élevés à proprement dit. Le plus important c'est le respect, mes petits-enfants me respectent ».

À cause de la distance qui sépare Marianne de sa famille, elle doit vivre avec son temps et a de ce fait développé une relation plus intime avec ses petits-enfants. Pour Monique, l'éducation des enfants reste le rôle des parents uniquement.

Pour l'une comme pour l'autre, le respect est une valeur primordiale, qu'il faut, d'une manière ou d'une autre, inculquer à cette nouvelle génération.

Par Maëva Goyo et Ambre Tavano

ENQUÊTE

LA COHABITATION JUNIORS SENIORS DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL : QUELS ATOUTS ?

3 générations qui travaillent ensemble, c'est fréquent : cette diversité d'âges est-elle bénéfique en entreprise ?

« Il faut rester créatif et il faut du melting pot de personnes. » Telle est l'opinion de Catherine Garet, que l'on dit "senior" et qui dirige des équipes d'âges différents dans une entreprise internationale. Tous les jours dans nos entreprises se côtoient plusieurs générations qui collaborent, échangent et communiquent entre elles. Selon Catherine Garet, cette diversité enrichit les échanges et fait prospérer l'entreprise :

"Il faut l'opinion de tous car dans la société il y a de tout. Pour être à l'écoute du marché il faut avant tout avoir toutes les générations en interne."

DE RÉELLES DIFFERENCES

Bien que selon elle, ce brassage des âges soit enrichissant et même bénéfique pour l'entreprise, elle note des façons de travailler différentes entre les générations :

"Les nouvelles générations demandent de l'attention et du maternage, il faut les écouter. Ils sont plus sujets au stress et se découragent rapidement. Ils sont dans la zapette, s'ils ne se sentent pas à l'aise au sein d'une entreprise, ils s'en vont. On ne se donne pas le temps de s'implanter dans une entreprise comme avant"

Larissa Miranda, étudiante brésilienne expatriée en France

Il est vrai que les motivations ainsi que les attentes ont changé avec les générations. La génération dite "X" a été marquée par une direction autoritaire et devait accepter les contraintes sans se plaindre car cela faisait partie intégrante du travail.

Larissa Miranda, 26 ans étudiante M2i déclare que le plus important n'est pas forcément le salaire.

> **Je souhaite travailler pour une organisation qui partage les mêmes valeurs que moi. Je veux être heureuse dans mon travail pour un impact positif sur la société.**

Larissa Miranda

GÉNÉRATION X — **1961 – 1980**

GÉNÉRATION Y — **1981 – 1996**

MOTIVATIONS

- Argent
- Travail
- Peur de perdre

Fernando Marque, 19 ans, est récemment arrivé sur le marché du travail en tant que stagiaire dans une multinationale, pour lui l'important est :

> *« d'accumuler des expériences enrichissantes dans un environnement où je peux avancer rapidement. »*

Gabriel Biesel

ÊTRE PATRON A 27 ANS

On observe également la méfiance des générations X face à leurs nouveaux jeunes collègues.

Gabriel Biesel, 27 ans, créateur d'entreprise, a la chance de diriger depuis dix ans une équipe de 18 personnes de tous âges confondus, juniors comme seniors. Beaucoup d'entre eux sont plus âgés que lui et ont plus d'expérience. L'entrepreneur avoue que son jeune âge ne l'a pas aidé à gagner la confiance de ses employés. ***"Ils se sentaient menacés par ma jeunesse et par ce que ma génération représente"*** explique Gabriel Biesel. Pour relever le défi, il a trouvé la solution : comprendre le caractère unique de chacune des générations présentes dans le milieu du travail et établir des relations personnelles.

Toujours selon Madame Garet, il est essentiel de collaborer tous ensemble : ***« Il faut mettre en avant l'objectif, s'adapter et communiquer, car les nouveaux défis de demain y compris écologiques doivent être appréhendés par tous. Les jeunes et moins jeunes doivent trouver des solutions ensemble : les jeunes avec leur créativité, les moins jeunes avec leurs connaissances des précédents moyens techniques utilisés. »***

Les générations Y et Z vont bientôt occuper une place importante sur le marché du travail. Ce manège des générations n'est pas prêt de se terminer. Après la génération Z laquelle viendra prendre son siège pour un nouveau tour ?

Par Sarah Elkebir et Julia Visnievski

GÉNÉRATION Z

GÉNÉRATION INTERNET

TECHNOLOGIE

Après 1996

INFORMATION INSTANTANÉE

MOTIVATIONS

- Désir de se sentir utile
- Traiter l'information en terme d'action

GÉNÉRATION C

- Communication
- Connexions
- Collaboration
- Créativité

PORTRAIT

QUENTIN JAMROZIK OU LE MENTORAT INVERSÉ

MANAGEMENT

Aider les seniors à monter en compétence sur les domaines du numérique, telle est la mission du DRM !

Les réseaux sociaux, comment bien s'en servir pour en tirer tous les avantages ? À raison d'une heure par semaine, dans une salle consacrée à la formation, 3 managers âgés de 40 à 50 ans sont encadrés par leurs collègues d'une vingtaine d'années. Ce mentorat inversé ne s'arrête pas là, car les nouvelles manières de manager doivent aussi être digérées par les seniors ! Aujourd'hui la prise d'initiative est une condition de compétence requise ; ce n'était pas le cas auparavant. Ce nouveau mentorat se présente donc comme une excellente alternative face aux écarts entre les générations dans l'entreprise. L'union fait la force, le DRM aussi !

Par Ambre Tavano

Toujours optimiste, ambitieux et marqué par une forte culture de l'innovation, je suis particulièrement intéressé par la transformation digitale que nous vivons actuellement et ses usages dans notre quotidien de travail.

Quentin Jamrozik, 28 ans, consultant Innovation & Digital

CAP SUR L'ASIE

LES AINÉS D'ABORD

Le respect des générations antérieures a bercé depuis toujours les mœurs et coutumes de la civilisation chinoise. Mais quand est-il aujourd'hui ? Deux étudiants chinois expatriés en France expliquent leurs rapports avec leurs ainés.

Fu Qiang et Linda Li, deux étudiants vivant en France.

Nǎinai 奶奶* et yéyé 爷爷*, c'est ainsi que des millions de chinois appellent leur grands-parents. C'est le cas de Fu Qiang. Il a 25 ans et est originaire du Shandong, une province de l'Est de la Chine. Tout comme lui, Linda Li, une Sichuanaise de 24 ans, a vécu les toutes premières années de sa vie aux côtés de ses grands-parents. Si cette pratique était courante il y a 20 ans, aujourd'hui les jeunes chinois sont moins favorables à la cohabitation intergénérationnelle.

De par leur sagesse et leur expérience, les conseils des ainés sont précieux. Dans le Fujian, une province au sud-est de la Chine, la hiérarchie familiale est très importante. Il est fréquent, par exemple, que les ainés imposent aux jeunes de se marier avec une personne habitant la même ville. Par chance, Qiang et Linda sont autonomes dans leurs décisions et ne subissent pas une telle autorité parentale, qui varie d'une région à une autre.

Tradition VS modernisation

Au-delà des différences de coutumes entre certaines villes ou régions, le respect des anciens en Chine reste commun à tous. Dans ce pays, où les grands-parents sont le pilier de la famille, il est très mal vu de les placer en maisons de retraite. Seules les personnes sans enfant vivent dans ce type structures.

Malgré l'importance accordée aux personnes âgées, leur accessibilité aux soins médicaux est encore difficile. De plus, beaucoup d'entre elles souffrent d'une solitude liée à l'éloignement de leurs enfants pour leur activité professionnelle. Selon Qiang la famille chinoise fait alors face aujourd'hui à un conflit entre traditions et modernisation.

* 奶奶 : grand-mère * 爷爷 : grand-père

LE SAVIEZ-VOUS ?

Dans la tradition chinoise l'homme le plus âgé est considéré comme le chef de la famille.

重阳节 (Chóngyángjié) : la fête traditionnelle du double neuf célèbre les ainés chaque année lors du 9ème jour du 9ème mois lunaire.

Par Sarah Elkebir et Coralie Vincent

TRANSMISSION

MUSIQUE ET CUISINE : AU CARREFOUR DES GENERATIONS

Autour d'une table ou à une fête de famille, les occasions sont nombreuses pour se réunir. La musique et la cuisine sont des piliers importants de la transmission culturelle entre générations. Pour l'illustrer faisons un petit tour du côté du Maghreb et des Antilles.

Au Maroc la cuisine est importante, elle rapproche et réunit toute la famille autour d'une table. Jamia, une marocaine de 67 ans, explique l'importance d'apprendre à ses deux filles à cuisiner.

« La cuisine fait partie de notre culture et est essentielle, ne pas leur transmettre aurait été indigne de ma part, je ne pouvais pas les priver de ce patrimoine vivant ».

Cette mère au foyer retraitée n'a pas compté ses heures dans sa cuisine ou elle y écoute la radio. Elle nous raconte que cuisiner pour ses proches a toujours été un plaisir. Sa fille, Nadia, n'a quant à elle pas transmis son savoir culinaire à ses filles.

« Je n'ai jamais eue le temps de leur apprendre et puis je ne cuisine des plats traditionnels que lors de grandes occasions ».

Avec son métier d'infirmière prenant, elle n'a pas trouvé le temps d'apprendre à ses filles la cuisine marocaine traditionnelle. Cependant, la cuisine reste un savoir que toute sa famille partage avec beaucoup de plaisir.

« Je leur apporte mon aide parfois quand elle me demande des conseils et la cuisine est toujours une chose que nous partageons avec beaucoup de plaisir ».

Malgré l'évolution des modes de vie, la cuisine a une place de choix au sein de cette famille.

Par Sarah Elkebir

La musique est une thérapie, vivre sans elle est impossible car pour moi tout dans ce monde est musique.

Alex, musicien martiniquais

Par Coralie Vincent

Alex, un martiniquais de 58 ans a accepté de poser sa flûte quelques minutes pour nous parler de sa passion. Il joue du tambour ka, du djembé et de la flûte traversière tous les jours depuis 30 ans. Il a commencé à jouer de la musique dès son plus jeune âge en tapant sur les casseroles et les seaux de ses parents. L'amour de la musique lui a été transmis par sa mère avec sa collection de vinyles et par son père également joueur de flûte. Pourtant ni sa mère, ni son père ne lui ont appris à jouer d'un instrument. Alex est un autodidacte qui a toujours une mélodie dans la tête.

Transmission culturelle à travers le gwoka et le bèlè

La musique est omniprésente aux Antilles, il n'est pas possible de l'ignorer. Dans son île, la musique est un moyen d'intégration et de transmission culturelle qui permet de réunir petits et grands, surtout lors des fêtes patronales où aucune génération ne manque à l'appel. Alex est fortement influencé par les musiques traditionnelles antillaises telles que le gwoka et le bèlè. Même s'il voue une passion pour le reggae, le jazz et le zouk il privilégie les musiques traditionnelles aux musiques contemporaines, en signe de revendication culturelle. Cette culture musicale, il tente de la transmettre quotidiennement aux jeunes générations avec son groupe de musique MKM. Leur musique a d'ailleurs bercé l'enfance de ses trois filles qui ont grandi au rythme des tambours d'Alex.

NOTRE ÉQUIPE

Instagram

Journal du Master 2 Management interculturel et international (M2i)

Rédaction réalisée par les étudiants du M2i, spécialisation Communication d'Entreprise Internationale et Événementielle : **Sarah Elkebir, Maëva Goyo, Ambre Tavano, Julia Visnievski et Coralie Vincent.**

Secrétaire de rédaction: **Maëva Goyo**
Maquettiste : **Coralie Vincent**
Directrice de la publication : **Fiona Rossette**

Direction en chef : **Corinne Saurel**, Responsable du cours communication d'entreprise et internationale, consultante en management interculturel en partenariat avec Cultures & Strategy http://www.cultures-strategy.com)

Photos : Libres de droit
©Tous droits réservés