Re-travailler dans l'Ouest

# FICHE TECHNIQUE

Ressources Humaines

N°44

# LA GENERATION Z

Après la génération « Y » dite « Why », **une nouvelle génération Z**, composée des jeunes nés à partir de 1995 s'insère dans le monde du travail. Les Z sont les vrais digital natives*, puisqu'ils sont nés en même temps que l'arrivée du portable et d'Internet en France.

(*terme traduit de l'anglais pour désigner les jeunes générations nées en même temps que le numérique)

## LEUR CONCEPTION DU TRAVAIL

Le travail n'est plus perçu par cette nouvelle génération comme une finalité et a globalement moins d'importance qu'il ne pouvait en avoir, au même âge, pour nos parents et grands parents. Toutefois, cela ne veut pas dire que les jeunes n'y prêtent pas d'intérêt. Le travail est considéré comme un moyen d'épanouissement. S'il faut créer son propre emploi, ces jeunes sont prêts à entreprendre. **La génération Z ne vit pas pour travailler mais travaille pour vivre...**

## CONSEILS RH

**- Recrutement :** se placer en employeur modèle et exister ! Participez aux forums emploi pour vous faire connaître, créez une page carrière attractive.

**- Soignez votre marque employeur et votre e-réputation** : les nouvelles générations collectent toutes les infos possibles sur internet pour évaluer les conditions de travail.

**- Mettre en place un processus d'intégration** et proposer un cadre de travail séduisant. (Ex : goodies** d'accueil, bureau en openspace)

**- Favoriser une bonne ambiance :** la génération Z recherche une bonne cohésion au sein de l'équipe, elle n'aime pas être en concurrence avec ses collègues. (Ex : groupes de travail)

## CONSEILS DE MANAGEMENT

**- Instaurer un cadre, une structure de travail** : trop de flexibilité et de liberté au sein d'une organisation risquent de déstabiliser et de démotiver les Z.

- Pour autant, laissez-leur **une autonomie** pour les responsabiliser, et favorisez "l'intrapreneuriat" (mise en place de projets innovants au sein d'un organisation).

**- Mettre en place un management d'égal à égal :** ces jeunes respecteront leur supérieur, non pas en fonction de son diplôme, mais plus en fonction de ses capacités d'entreprendre, de confiance et d'écoute. Ils recherchent un manager coach.

**- Communiquez !** Donner des retours fréquents, et remplacez les entretiens d'évaluation, beaucoup trop espacés dans le temps, par des points réguliers en face à face.

**- Mettez-vous à leur hauteur technologique :** SI puissants, logiciels de partage de données, réseau social interne, messageries instantanées...

Créée le 16/03/2018 par Retravailler dans l'Ouest
Nous déclinons toutes responsabilités en cas de modification ultérieure de la réglementation législative