

Le lieu de travail évolue : comment le changement générationnel modifie notre façon de travailler ?

LES ECHOS - 5 mars 2018 | mis à jour le 16 mars 2018

D'ici 2020, la génération Y ou « génération du millénaire » (ceux qui sont nés dans les années 1980 et jusqu'au début des années 1990) et la génération Z (ceux qui sont nés à partir de 1995) représentera plus de la moitié de la population active. Il s'agit des natifs du numérique, qui sont collaboratifs, adeptes du multitâche, et leurs attitudes et attentes auront un impact majeur sur l'environnement de travail dans leur recherche **d'une autonomie et d'une flexibilité plus grandes**. Ils attendent un écosystème de travail véritablement agile, avec un bon accès à Internet, où ils peuvent travailler de n'importe où – maison, bureau du client, espace de coworking, même depuis un lieu de villégiature. Cette volonté de flexibilité contribuera à faire évoluer le statut des employés vers **de plus en plus de freelance** et il est prévu que 40% des travailleurs aux Etats-Unis seront des travailleurs indépendants d'ici 2020. Le mouvement vers le travail autonome est également lié à un fort désir de pouvoir équilibrer les vies professionnelle et privée (95% des milléniaux selon une enquête de PwC).

Collaboration, existence et entrepreneuriat

L'aspiration au **développement personnel** est une tendance forte au sein de ces nouvelles générations. Les sondages montrent que beaucoup de jeunes employés sont aujourd'hui motivés à quitter leur entreprise, car ils estiment ne pas avoir suffisamment d'opportunités pour développer leur expertise et leurs compétences non techniques au sein de leur entreprise. Mais ce n'est pas seulement une question de formation. Les milléniaux attendent des plans de carrière personnalisés passionnants avec de nouveaux domaines à explorer sur une base régulière – beaucoup plus souvent que les générations précédentes. Fait intéressant, 60% des milléniaux interrogés par Deloitte pensent que 7 mois de travail signifient qu'ils sont « loyaux ».

En plus de la **progression annuelle**, les milléniaux et la génération Z attendent des **retours réguliers**, voire hebdomadaires. Pour que cela soit possible, les entreprises doivent réviser la fréquence de leurs entretiens d'évaluation annuels, qui se déroulent désormais tous les trimestres ou en continu. Non seulement ils veulent des retours réguliers, mais 80% des personnes interrogées ont déclaré vouloir donner des évaluations de performance à leur manager. De plus, en tant que natifs de l'ère numérique et spécialistes des médias sociaux, ils recherchent une plus grande **collaboration**. La même étude a révélé que 80% d'entre eux ont déclaré que leurs « coéquipiers » sont les personnes les plus importantes au travail. Cela aura un impact direct sur **la hiérarchie**. Les startups jeunes, dynamiques et agiles ont déjà des structures horizontales à l'heure actuelle, une tendance qui devrait se généraliser à l'avenir.

Avec la tendance actuelle favorisant des organisations plus souples et encourageant la flexibilité et l'autonomie, **l'entrepreneuriat** est apparu comme une carrière souhaitée pour la génération Y et la génération Z. C'est une tendance énorme non seulement dans les pays développés mais aussi dans les pays en développement. Dans un sondage Unversum portant sur 16 000 membres de la génération Y dans 42 pays, 70% des répondants se considéraient comme des entrepreneurs. En France, une étude menée par OpinionWay et publiée en février 2017 indique que 60% des 18-29 ans sont prêts à créer leur propre entreprise. En conséquence, la formation, le mentorat, l'encadrement et d'autres « filets de sécurité » seront importants pour leur donner les outils nécessaires au succès.

Il y a aussi une tendance évidente à favoriser **un travail qui ait du sens**. Les employés veulent sentir qu'ils font quelque chose d'utile, que leur travail sert un objectif clair et que ce qu'ils font produit des résultats visibles. Pour la satisfaction des employés, les entreprises devront lier cela avec une plus grande transparence, une meilleure communication et le partage d'une vision claire – ce qui exige de meilleures compétences en matière de leadership.

Enfin, une **marque employeur** forte devient de plus en plus importante. Les médias sociaux jouent déjà un rôle important dans la décision de postuler pour un emploi ou non. Les classements des meilleurs endroits où travailler sont susceptibles de prendre de l'importance et les évaluations des lieux de travail vont se généraliser. Glassdoor est un bel exemple du changement de pouvoir qui se met lentement en place dans le paysage numérique.

Cette base de données d'informations publiées anonymement révèle des évaluations sur les employeurs, les pratiques de gestion, les salaires et les entretiens d'embauche. Les entreprises hautement cotées offrent un excellent salaire, des avantages sociaux, du mentorat, des possibilités d'avancement professionnel, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une culture qui favorise l'engagement des employés. LinkedIn a également lancé une fonctionnalité s'attaquant à la transparence des salaires en montrant comment les salaires pour une fonction donnée varient selon l'entreprise, le niveau d'éducation et l'emplacement géographique.

Article écrit par

Marjo Jarvinen Elle est responsable du développement de stratégies marketing monde pour les activités de formation des cadres en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique, en Chine et en Asie-Pacifique. ...

Ce texte est publié sous la responsabilité de son auteur. Son contenu n'engage en aucun cas la rédaction des Echos Solutions.