



chazai wamba

BUSINESS LAW FIRM FOR AFRICA

COMPRENDRE LES ENJEUX GÉNÉRATIONNELS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

31 juillet 2023

COMPRENDRE LES ENJEUX GÉNÉRATIONNELS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

—
31 juillet 2023

Comme toute entreprise, nous recevons beaucoup de candidats en entretiens d'embauche, mais au fil des années, nous avons remarqué que ces candidats semblaient plus détachés, mais aussi plus exigeants. La plupart des questions émanant des candidats portaient sur l'environnement de travail plutôt que sur le salaire, et l'accent était mis sur le temps libre disponible plutôt que sur le nombre d'heures supplémentaires à générer. La plupart des personnes interrogées voulaient savoir si leur futur lieu de travail serait un lieu où elles seraient vues, comprises, acceptées et traitées avec respect. Les candidats qui posent le plus souvent ces questions appartiennent à la Génération Z.

La Génération Z (communément appelée Gen Z) comprend les personnes nées approximativement entre 1996 et 2010.

L'identité de cette génération a été façonnée par l'ère numérique, l'angoisse climatique, un paysage financier en mutation, la COVID-19 etc.

Il existe un grand nombre de définitions qui tendent à expliquer ou à donner une meilleure idée de ce que pourrait être la Génération Z, mais les termes ci-dessus sont les plus récurrents et peut-être les plus expressifs. Cette définition ne doit cependant pas nous donner une illusion de négativité, au contraire, nous devons garder à l'esprit l'idée d'un *changement disruptif*. La Génération Z a clairement des caractéristiques spécifiques qui représentent leurs forces, leurs faiblesses, et qui les font tout simplement se démarquer, en particulier sur leurs différents lieux de travail :

- Technologiquement avertie : la Génération Z est considérée comme la première véritable génération numérique. Ils ont grandi avec la technologie, les médias sociaux et internet comme partie intégrante de leur vie. Ils savent utiliser les outils numériques et adoptent rapidement les nouvelles technologies. Les membres de la Génération Z sont souvent très habiles à utiliser la technologie et à naviguer sur les plateformes numériques. Ils sont à l'aise avec les derniers gadgets et outils, ce qui peut être avantageux dans un monde axé sur la technologie. Dans la vie de tous les jours ;
- Diversité et inclusion : La Génération Z tend à être plus diversifiée et plus inclusive que les générations précédentes. Ils embrassent et célèbrent un éventail d'identités, de cultures et de perspectives. Ils sont souvent plus ouverts d'esprit et acceptent les différences de race, d'ethnie, de sexe et d'orientation sexuelle ;
- L'esprit d'entreprise : Les ressortissants de la Génération Z ont été témoins de l'essor des start-ups et des réussites entrepreneuriales. Ils ont tendance à avoir l'esprit d'entreprise et à rechercher des opportunités de travail indépendant et d'innovation. Ils sont susceptibles de créer leur propre entreprise ;
- Conscience sociale : De nombreux ressortissants de la Génération Z accordent la priorité aux questions sociales et environnementales. Ils sont connus pour leur conscience sociale et s'engagent dans l'activisme, en défendant des causes telles que le changement climatique,

la justice raciale et l'égalité des sexes. Ils sont plus enclins à soutenir les marques qui s'alignent sur leurs valeurs ;

- Individualiste : La Génération Z a tendance à valoriser l'individualité et l'expression personnelle. Ils recherchent souvent des expériences uniques et s'efforcent de se démarquer. Ils sont plus enclins à s'exprimer par des moyens créatifs tels que la mode, l'art, la musique et la création de contenu ;
- Pragmatisme financier : Ayant grandi pendant les récessions économiques et ayant été témoin des difficultés financières des générations précédentes, la Génération Z a tendance à être financièrement pragmatique. Ils accordent la priorité à la stabilité financière et sont généralement plus prudents dans leurs habitudes de consommation et d'épargne pour l'avenir.

Cette génération a grandi dans un monde en évolution rapide et a fait preuve d'adaptabilité et de résilience face aux défis. Ils sont prompts à apprendre et à s'adapter à de nouvelles situations, sont souvent ouverts au changement et ont tendance à être plus ouverts et à accepter la diversité. Ils apprécient les différentes perspectives et sont souvent doués pour travailler dans des équipes diverses, favorisant la collaboration et la compréhension. De nombreux membres de la Génération Z possèdent un esprit d'entreprise. Ils sont innovants, créatifs et désireux d'explorer de nouvelles idées. Cela peut conduire à une approche nouvelle de la résolution des problèmes et à une volonté de prendre des risques. Il est également logique que les individus de cette génération soient plus enclins que d'autres à se tourner vers l'entrepreneuriat, car dans le contexte camerounais, par exemple, contrairement aux autres générations, la Génération Z, comme la Génération Y avant elle, a eu la triste occasion d'assister à la crise des retraites et à l'incapacité de l'ensemble du système à prendre en charge les travailleurs retraités. Cela a inévitablement déclenché chez eux un refus de dépendre des institutions étatiques pour l'organisation de leur retraite et un désir de générer des revenus de manière indépendante afin d'avoir accès à une autre forme de sécurité beaucoup plus autonome.

D'autre part, ayant grandi à l'ère des distractions numériques, les ressortissants de la Génération Z sont souvent associés à une durée d'attention plus courte. Cela peut parfois rendre difficile le maintien de l'attention et de la concentration pendant de longues périodes et, bien que la maîtrise de la technologie soit un atout, la forte dépendance de la Génération Z à l'égard de la technologie peut parfois nuire à sa capacité à se déconnecter et à s'engager dans des interactions en face-à-face. Cela peut également conduire à des problèmes tels que la dépendance numérique et la surcharge d'informations.

En tant que génération relativement jeune, la Génération Z peut avoir une expérience professionnelle limitée par rapport aux générations plus anciennes. Ce manque d'expérience peut parfois être perçu comme une faiblesse dans certains contextes. La Génération Z a grandi à l'ère de la gratification instantanée et des services à la demande. Elle peut avoir besoin de développer sa patience et sa persévérance lorsqu'elle est confrontée à des objectifs ou à des défis à long terme. Ces caractéristiques et comportements varient certainement d'une région et d'une culture à l'autre, et certains aspects clés s'appliquent généralement à la Génération Z au Cameroun également. Les individus issus de la Génération Z au Cameroun représentent cette riche diversité et interagissent avec différentes cultures, langues et traditions. Ils contribuent au paysage culturel du Cameroun en embrassant et en intégrant des éléments de diverses origines ethniques.

Ils sont connus pour leur esprit d'entreprise. On les voit souvent explorer des idées commerciales novatrices, lancer de petites entreprises et tirer parti des plateformes numériques pour créer et promouvoir leurs activités. Cette génération est motivée par le désir d'indépendance financière et la possibilité d'avoir un impact positif sur leur communauté.

Au Cameroun, cette génération s'engage activement sur les questions sociales et politiques et se passionne pour la promotion de la justice sociale, de l'égalité et du développement durable. Ils utilisent les médias sociaux et les plateformes en ligne pour sensibiliser, organiser des manifestations et plaider en faveur du changement.

La Génération Z, également connue sous le nom de génération post-millénaire, commence à entrer sur le marché du travail et a déjà un impact significatif. Contrairement à ses prédécesseurs, elle cherche avant tout à concilier vie professionnelle et vie privée. Elle privilégie la flexibilité et recherche des opportunités d'emploi qui lui permette d'avoir une vie personnelle épanouie parallèlement à son engagement professionnel. Cela peut entraîner une modification des politiques et des pratiques sur le lieu de travail afin de répondre à ce besoin.

Leur approche du travail diffère et est assez exceptionnelle, en raison de divers facteurs tels que la compétence technologique. Ils apportent un regard neuf sur la manière dont la technologie peut être exploitée pour améliorer l'efficacité et la productivité sur le lieu de travail. Leur esprit d'entreprise tend à les rendre plus ambitieux, plus indépendants et à valoriser les possibilités de croissance et d'avancement. Cet état d'esprit peut conduire à une innovation accrue et à une volonté de prendre des risques sur le lieu de travail.

La Génération Z est connue pour sa conscience sociale et environnementale. Ils sont plus enclins à rechercher des entreprises qui s'alignent sur leurs valeurs et qui s'engagent en faveur de la responsabilité sociale et environnementale. Cela peut inciter les entreprises à adopter des pratiques plus durables et à s'engager dans des initiatives de responsabilité sociale.

Enfin, la Génération Z est habituée à travailler en équipe et à collaborer avec les autres. Elle apprécie la communication ouverte et le retour d'information. Cela peut conduire à un environnement de travail plus collaboratif où les idées sont partagées et l'innovation encouragée.

Les entreprises qui reconnaissent ces caractéristiques et s'y adaptent sont susceptibles d'attirer et de retenir les meilleurs talents de la Génération Z.

En tant que personnes issues de générations beaucoup plus anciennes, nous sommes le plus souvent choqués, gênés ou perturbés par l'éthique de travail de la Génération Z, qui ne correspond pas vraiment à notre approche du travail en général. Mais il y a en fait beaucoup à apprendre d'eux si nous voulons rester en phase avec l'environnement de travail rapide auquel nous sommes confrontés aujourd'hui. L'éthique de travail de cette génération peut nous enseigner plusieurs leçons précieuses sur le lieu de travail que nous devrions envisager d'adapter.

La maîtrise de la technologie par la Génération Z nous apprend à adopter et à exploiter les outils et les plateformes numériques pour améliorer l'efficacité et la productivité. Ils peuvent nous aider à nous adapter aux nouvelles technologies et à trouver des moyens innovants de rationaliser les processus. L'esprit d'entreprise de cette génération nous rappelle qu'il faut favoriser une culture qui encourage la créativité, l'innovation et la prise de risques.

En leur offrant des possibilités de croissance et d'avancement, nous pouvons exploiter leur ambition et leur dynamisme au profit de nos organisations respectives.

L'accent mis par la Génération Z sur la diversité et l'inclusion nous enseigne l'importance de créer un lieu de travail accueillant et acceptant tous les individus. En valorisant la diversité et en promouvant l'inclusion, nous pouvons créer un environnement de travail plus harmonieux et plus productif. L'importance accordée par la Génération Z à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée nous rappelle qu'il faut donner la priorité au bien-être des employés. En offrant des conditions de travail flexibles et en promouvant un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, nous pouvons améliorer la satisfaction et la productivité des employés.

La conscience sociale de la Génération Z nous apprend à être plus attentifs à notre impact sur la société et l'environnement. En adoptant des pratiques durables et en nous engageant dans des initiatives de responsabilité sociale, nous pouvons aligner notre organisation sur leurs valeurs et attirer les meilleurs talents. Le style de travail collaboratif de la Génération Z nous enseigne l'importance du travail d'équipe et d'une communication ouverte. En encourageant la collaboration, en partageant les idées et en fournissant un retour d'information régulier, nous pouvons créer un environnement de travail plus inclusif et plus innovant.

L'éthique et les pratiques de travail de la Génération Z ressemblent étrangement aux valeurs et aux attentes de la plupart des entreprises modernes qui évoluent rapidement... Et le travail est effectivement bien fait. Les principes de durabilité remettant l'être humain et ses besoins fondamentaux, donc son bien-être, au centre de toute organisation sont mis en avant, et ce, non pas comme une simple exigence.

Références :

Pew Research Center : "Définir les générations : Où finissent les Millennials et où commence la Génération Z" <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Deloitte : "La génération Z entre sur le marché du travail" - <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>

Forbes : "Generation Z : 10 Stats From The World's First Digital Generation" <https://www.forbes.com/sites/laurencebradford/2017/12/05/generation-z-10-stats-from-the-worlds-first-digital-generation/>

Le Centre pour la cinétique générationnelle : "L'effet Gen Z : Comprendre la génération technophile" - <https://genhq.com/books/gen-z-effect/>

Auteur :

Michèle Boulleys, responsable des opérations du cabinet d'avocats Chazai Wamba.