



## COMMENT L'ARRIVÉE DE LA JEUNE GÉNÉRATION TRANSFORME LES HABITUDES DANS LE PUBLIC COMME DANS LE PRIVÉ

Comprendre et anticiper les attentes de la Génération Z au Travail



D'ici 2025, la Génération Z (Gen Z), composée des individus nés entre 1997 et 2012, représentera 50 % des effectifs salariés. Cette génération, avec ses valeurs et attentes spécifiques, est en train de transformer le monde du travail. Pour les entreprises et les administrations, comprendre ces dynamiques

est crucial pour attirer, retenir et motiver ces jeunes talents.

La Gen Z se distingue par un investissement personnel accru dans des projets qui les passionnent, cherchant à aligner leurs valeurs personnelles avec leurs activités professionnelles. Ils pensent globalement et attendent des entreprises qu'elles adoptent une perspective mondiale dans leurs opérations.

Préférant des structures organisationnelles en réseau plutôt qu'une hiérarchie pyramidale, la Gen Z valorise la collaboration et l'interconnexion. Ils prônent également un retour aux sources avec une préférence pour les produits locaux et les pratiques durables. Pour eux, la frontière entre vie privée et vie professionnelle est floue, favorisant une intégration harmonieuse des deux. La Gen Z perçoit le temps de manière circulaire, valorisant les expériences et les apprentissages continus plutôt qu'une progression linéaire.

Au travail, 30 % des Gen Z considèrent le travail comme une priorité, mais ils recherchent aussi un équilibre avec leur vie personnelle. Ils voient l'entreprise comme un lieu d'apprentissage continu et aiment expérimenter,

## IN EXTRÉMIS, LA RÉFORME DES ARRÊTS MALADIE RETIRÉE D'UNE RÉUNION AVEC LES SYNDICATS.

Le gouvernement démissionnaire de Michel Barnier a retiré in extremis un projet de décret controversé visant à réduire la rémunération des contractuels de la fonction publique en cas d'arrêt maladie. Ce décret prévoyait de diminuer le taux de remplacement de leur salaire de 100 % à 90 % pour les arrêts maladie de courte durée (moins de trois mois).

Les syndicats, dénonçant une tentative de "passage en force", avaient boycotté une première réunion du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 3 décembre, empêchant ainsi d'atteindre le quorum nécessaire. Malgré l'absence d'une base légale, le ministère envisageait initialement de présenter ce texte au CCFP du 11 décembre, bien que le projet de loi de finances pour 2025, qui devait officialiser cette mesure, soit suspendu.

Sous la pression syndicale et face à l'opposition exprimée, le projet a finalement été retiré de l'ordre du jour. La Fédération des services publics CFE-CGC a été particulièrement active pour faire abroger cette mesure.

préférant des missions variées. Un jeune sur deux se sent auto-entrepreneur et souhaite une grande liberté dans son travail, favorisant un mode de travail intrapreneurial dans les structures. Cependant, 85 % des 12-18 ans sont dépendants de leur smartphone, ce qui influence leur manière de travailler et de communiquer. Le temps de lecture a été divisé par 10 en 5 ans, indiquant une préférence pour des formats de communication plus courts et visuels. Ils voient le lieu de travail comme un espace social et attendent des figures d'autorité qu'elles soient crédibles et accessibles. Ils préfèrent également un management de proximité, favorisant les interactions directes et le soutien personnalisé, il faut favoriser

l'accompagnement au travers d'un mentorat intergénérationnel.

Les structures doivent donc être participatives, donner du sens au travail, offrir des formations continues, assurer une bonne qualité de vie et proposer une diversité de missions.

Pour recruter la Gen Z, il est préférable d'utiliser les réseaux sociaux plutôt que de leur

demander des lettres de motivation traditionnelles. Il faut soigner les annonces, indiquer clairement le salaire proposé. Il est également important de chercher à créer du lien à travers des dialogues personnels, de demander et comprendre les attentes des jeunes, d'organiser des recrutements sur plusieurs jours avec des présentations de services et d'être réactif aux questions des jeunes candidats.

Des études récentes mettent en lumière les risques accrus de démissions en France pour 2025. La DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) a publié plusieurs rapports sur le phénomène de la "grande démission". Les employeurs doivent s'attendre à une vague de démissions massives de la Gen Z et des millennials (28-43 ans) en 2025. En cause, le mal-être au travail et le sentiment de ne pas être assez bien payés. Près de 51 % de la Gen Z (18-27 ans) et 47 % des millennials ont déclaré qu'ils chercheraient un nouvel emploi s'ils n'obtenaient pas d'augmentation en 2025. En comparaison, seuls 20 % des baby-boomers (60-69 ans) partagent ce sentiment. Les difficultés de

recrutement actuelles créent des opportunités pour les salariés déjà en poste, les incitant à démissionner plus fréquemment pour trouver de meilleures conditions ailleurs. La DARES souligne également que le nombre élevé de démissions reflète le dynamisme du marché du travail, où les entreprises doivent s'adapter pour attirer et retenir les talents

L'époque où les gens passaient toute leur carrière dans une seule entreprise et prenaient leur retraite avec une montre en or et une pension est révolue. Aujourd'hui, la concurrence pour attirer les talents est féroce, et les structures doivent offrir des salaires plus élevés pour retenir les meilleurs éléments.



Outre l'évolution du marché du travail, le bien-être et la rémunération sont des critères primordiaux pour la Gen Z et les millennials. Ils sont plus susceptibles de se sentir malheureux professionnellement et de penser qu'ils sont sous-payés. Les niveaux de bonheur déclarés par ces générations sont respectivement de 25 % et 42 %, contre 50 % pour les

baby-boomers et la génération X (44-59 ans). En 2024, seuls 46 % des travailleurs interrogés estiment avoir été rémunérés équitablement, avec la Gen Z exprimant le plus de réserves quant à leur salaire.

La Gen Z, au début de sa carrière, est plus encline à prendre des risques, surtout si elle estime ne pas être rémunérée équitablement face à la hausse du coût de la vie. La loyauté traditionnelle au travail a été fondamentalement bouleversée. Les jeunes générations voient l'emploi comme une relation transactionnelle, contrairement aux baby-boomers qui valorisaient la sécurité de l'emploi.

En comprenant ces dynamiques, les structures pourront peut-être mieux anticiper et répondre aux attentes de la Gen Z et des millennials, assurant ainsi leur fidélité et leur engagement.



Stéphane MARTIN



SYNDICAT NATIONAL DES TERRITORIAUX

Ensemble et pour tous

06 33 98 47 52 [courrier.snt@gmail.com](mailto:courrier.snt@gmail.com) [www.snt-cgc.fr](http://www.snt-cgc.fr)

