



GÉNÉRATION Z

Édition 2023

STÉPHANE SIMARD CRHA, CSP

Auteur de *Génération X@Z*,
finaliste 2019 du Prix du Livre de la
Fonction Commerciale en France

ATTIRER, MOBILISER ET FIDÉLISER LA NOUVELLE GÉNÉRATION

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

3

LES IMPACTS DES CHANGEMENTS SOCIAUX

5

LE CHOC DES ATTENTES

9

C'EST QUOI UN EMPLOI IDÉAL ?

13

COMMENT RECRUTER ?

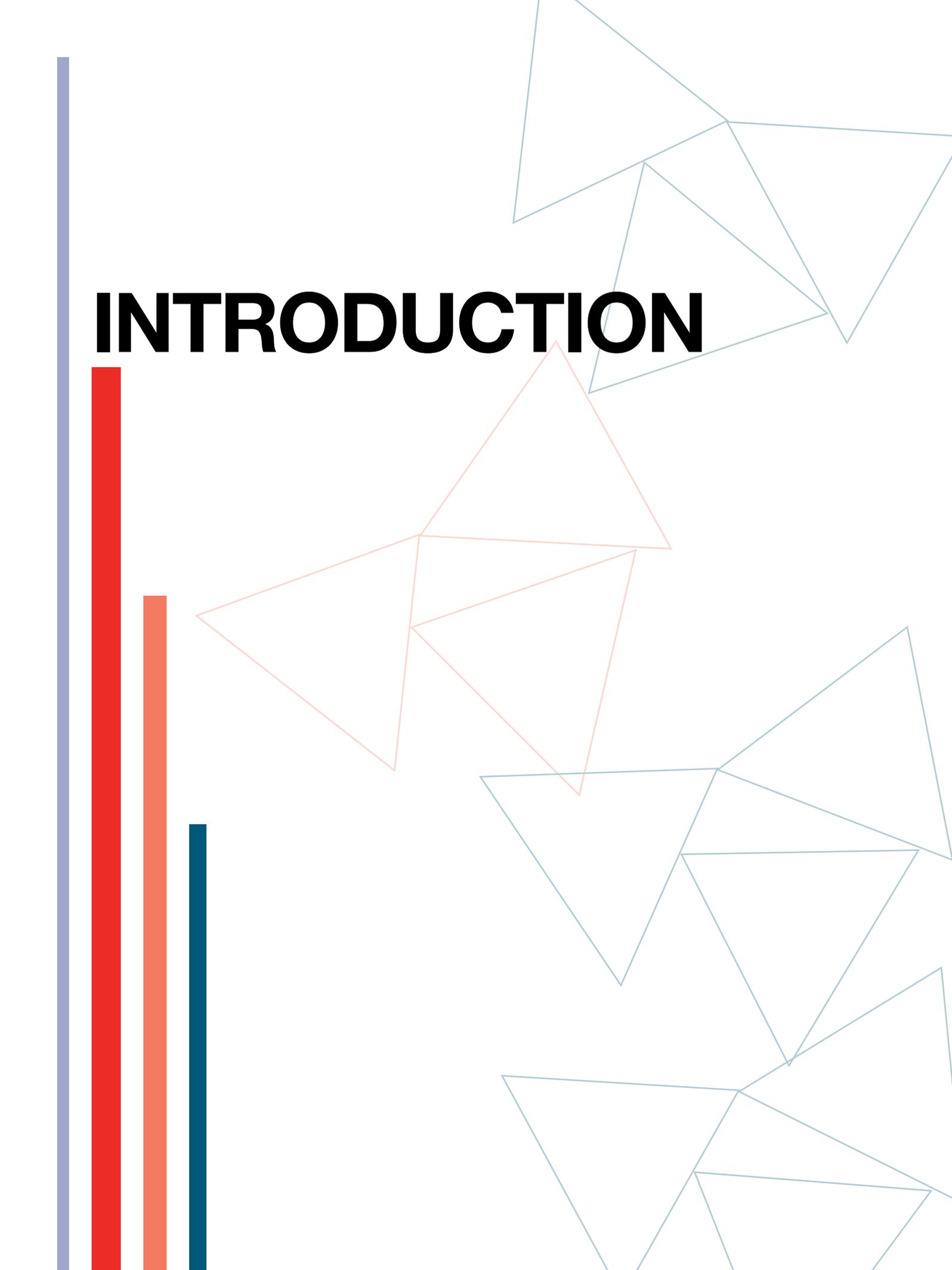
17

COMMUNICATION ET RECONNAISSANCE

24

CONCLUSION

30

The background features a white surface with several vertical bars on the left side. From left to right, there is a thin light blue bar, a thick red bar, a medium-thick orange bar, and a thin dark teal bar. On the right side, there are several overlapping, semi-transparent geometric shapes, primarily triangles and quadrilaterals, in light blue and light orange colors. The word "INTRODUCTION" is centered in the upper half of the page in a large, bold, black, sans-serif font.

INTRODUCTION



Même quand ils sont toujours aux études, les jeunes des nouvelles générations ont déjà une conception claire de l'emploi idéal. Inspirés par Mark Zuckerberg de Meta, Elon Musk de Tesla et Travis Kalanick d'Uber, ils admirent les employeurs innovateurs et à l'écoute des besoins de leurs employés.

Peut-on mettre tous les jeunes dans le même panier? Bien sûr que non. Les différences sont bien plus souvent individuelles que générationnelles. Mais à défaut d'avoir le temps de connaître sur une base personnelle chacun de vos employés, on peut s'inspirer de grandes tendances sans trop risquer de se tromper.

Imaginez l'impact sur la productivité et le taux de roulement du personnel si vous pouviez savoir ce qui attire les jeunes employés chez un employeur et ce qui les motive à y rester.

C'est ce que vous découvrirez en parcourant les résultats de l'édition 2023 de l'enquête Génération Z réalisée auprès de 230 jeunes (nés en 1995 et après) par le biais d'un sondage en ligne.

Nous allons explorer les impacts sociaux qui ont forgé la personnalité des Z, le choc des attentes entre les différentes générations, ce qu'est un emploi idéal pour un jeune, les stratégies gagnantes pour recruter plus de jeunes candidats et les modes de communication et de reconnaissance prisés par la nouvelle génération.

Que l'on soit dirigeant, responsable des ressources humaines ou gestionnaire d'équipe, il faut absolument s'adapter à la vision bien particulière qu'ont les jeunes à propos de la vie et du marché du travail afin d'assurer la pérennité de nos organisations.

**Quelles seront les répercussions sur votre entreprise?
Êtes-vous prêt à faire face à cette nouvelle génération d'employés?**

LES IMPACTS DES CHANGEMENTS SOCIAUX





Les Z sont nés dans un monde où la réalité frappe plus durement et plus rapidement. Ils ont appris à jongler avec la guerre, le terrorisme, l'inflation et les récessions, les questions environnementales, les inégalités, l'incertitude et la complexité, comme on le dépeint un peu dans des fictions telles que *Hunger Games* et *Divergent*, des histoires d'adolescents qui luttent pour leur survie. On leur a même fait pratiquer des situations de confinement à l'école, afin de prévenir des drames à l'image des tueries survenues partout dans le monde.

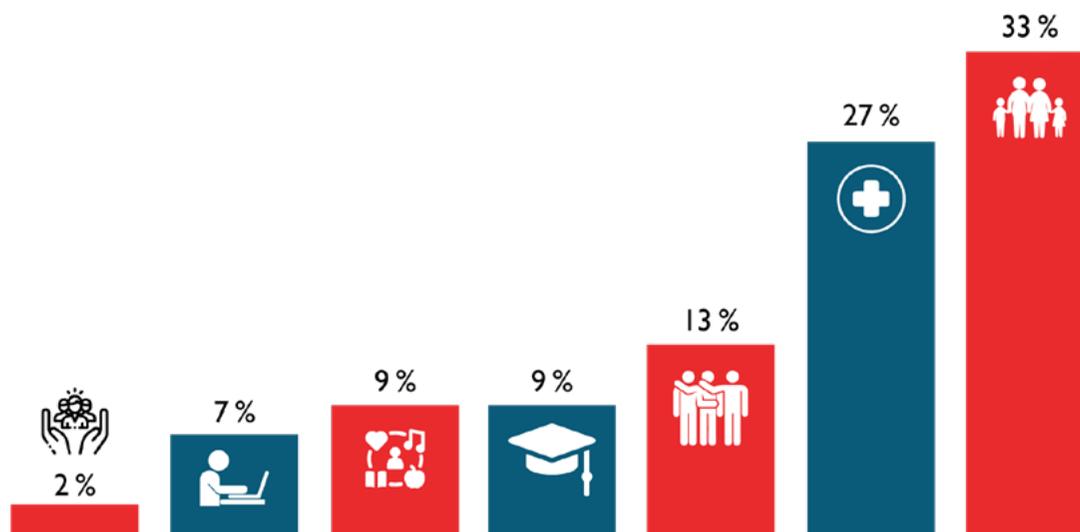
Une productivité attendue en tout temps et présente dans toutes leurs sphères d'activités place les jeunes dans un contexte où ils doivent constamment faire leurs preuves. Le phénomène de *slashers* (plusieurs emplois simultanés) amorcé chez la génération Y se vit aussi chez les Z. La stabilité professionnelle

n'est plus au rendez-vous, on doit sans cesse se réinventer et apprendre à mettre plusieurs cordes à son arc pour se démarquer alors que la précarité d'emploi est toujours bien présente.

Pour les Z, le travail n'est plus central comme il l'était pour les baby-boomers et la génération X, il est complémentaire. Cela veut dire que la vie personnelle des travailleurs ne se module pas autour des exigences du travail, mais plutôt l'inverse.

En effet, lorsqu'on demande aux Z d'identifier la sphère d'activité la plus importante dans leur vie, l'enquête 2023 révèle que **la famille (33%), la santé (27%), les amis (13%), l'éducation (9%) et les loisirs (9%) passent avant le travail (7%) et l'implication sociale (2%).**

Les sphères importantes pour les Z



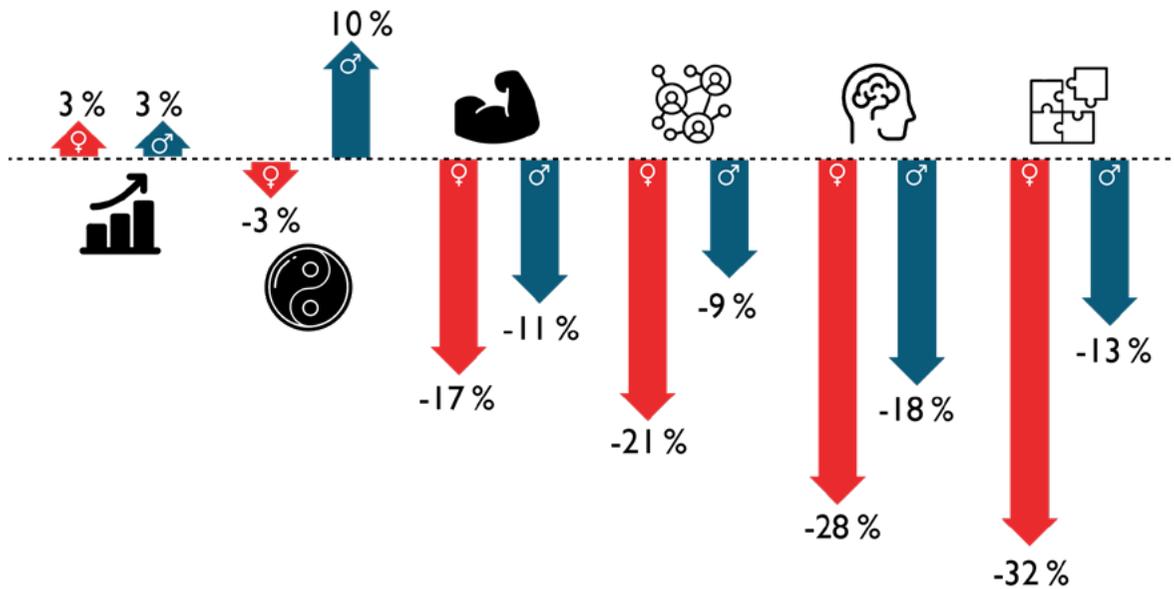
Source: Enquête Génération Z, 2023

Au plan personnel, les Z ont parfois le sentiment que des forces extérieures contrôlent leur destinée, entraînant de l'anxiété, un risque de dépression et du stress. Ainsi, 68% des jeunes Franco-Québécois se disent stressés dans leur vie de tous les jours (comparativement à 40% pour l'ensemble de la population québécoise) et 26% avouent même avoir déjà vécu une dépression selon l'ouvrage *Le code Québec* paru en 2021.

Aussi, la pandémie de COVID-19 a probablement marqué à jamais leur vie personnelle et professionnelle comme l'ont démontré plusieurs études illustrant la hausse du niveau de détresse psychologique chez les jeunes depuis mars 2020. Bien que ces deux situations soient différentes, le télétravail et l'école à distance ont eu des impacts significatifs sur les Z.

Malgré les effets positifs sur la performance chez 3% des filles et des garçons, les effets mitigés sur la conciliation travail et vie personnelle (impact négatif chez 3% des filles et positif chez 10% des garçons), l'enquête 2023 révèle que le travail et les études à distance ont eu des conséquences négatives sur la santé physique chez 17% des filles et 11% des garçons, sur les relations interpersonnelles chez 21% des filles et 9% des garçons, sur la santé psychologique chez 28% des filles et 18% des garçons et sur le sentiment d'appartenance chez 32% des filles et 13% des garçons.

Impacts du télétravail sur les Z



Source: Enquête Génération Z, 2023

À cause des restrictions sanitaires et des mesures de distanciation physique, plusieurs jeunes se sont sentis coupés de leurs amis et de leur famille, ce qui peut entraîner un sentiment de solitude et d'isolement. Cela peut être particulièrement difficile à une période de notre vie où l'on cherche à établir des liens sociaux et à développer son identité.

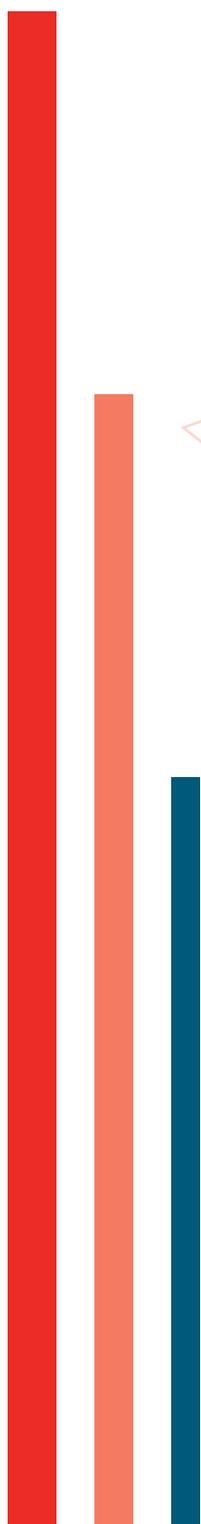
À la lumière de l'impact que les différents changements sociaux ont sur eux, il n'est donc pas surprenant d'apprendre que **89% des Z affirment que la pandémie et l'inflation ont changé leurs attentes face au travail.**

Conseils de Z aux gestionnaires

« Effectuez des suivis réguliers auprès de chaque employé afin de s'assurer que tout se passe bien, que la charge de travail convient et que son emploi ne lui cause pas d'anxiété. Soyez flexible et compréhensif au niveau de l'horaire de travail et de la demande de congés pour les examens scolaires afin de ne pas devoir choisir entre la réussite scolaire et le travail. »

- Alexia

LE CHOC DES ATTENTES





Les départs massifs à la retraite conjugués à l'arrivée de jeunes avec des attentes bien différentes face au travail bouleversent le statu quo. On a même parfois l'impression que c'est davantage l'employeur qui répond aux questions des candidats en entretien d'embauche plutôt que l'inverse.

Lorsqu'on compare les attentes des différentes générations pour qu'un emploi soit satisfaisant, on observe un clivage entre ceux nés en 1978 et avant (baby-boomers et génération X) et ceux nés en 1979 et après (génération Y et génération Z).

Ainsi, les réponses de plus de 2 800 répondants au test enviAB (www.enviab.ca) révèlent que les plus âgés privilégient surtout des valeurs organisationnelles partagées, des tâches correspondant à leurs compétences et leurs habiletés, la localisation géographique de même qu'un encadrement respectueux du supérieur immédiat alors que **les jeunes priorisent la possibilité d'avoir un horaire adapté à leur réalité (équilibre travail et vie personnelle), les possibilités d'avancement ou la possibilité d'obtenir des responsabilités plus importantes ainsi que les occasions d'apprentissage et de formation.**

Choc des attentes

Baby-boomers (1945-1963)	Génération X (1964-1978)	Génération Y (1979-1994)	Génération Z (1995-...)
Valeurs partagées	Adéquation aux habiletés	Horaire adapté	Horaire adapté
Localisation géographique	Valeurs partagées	Valeurs partagées	Possibilités d'avancement
Adéquation aux habiletés	Encadrement du superviseur	Possibilités d'avancement	Formation
Encadrement du superviseur	Localisation géographique	Stabilité d'emploi	Stabilité d'emploi
Horaire adapté	Horaire adapté	Encadrement du superviseur	Rémunération

Source: enviAB.ca, 2023

Ces résultats ont du sens. Il est normal qu'une personne chevronnée désire obtenir des responsabilités qui mettent davantage à contribution son expérience alors qu'une autre à l'aube de son cheminement professionnel privilégie les possibilités d'avancement et la formation. Ainsi, peut-être que les différences dans les attentes sont davantage liées aux stades d'évolution de carrière qu'à un choc générationnel?

Par ailleurs, l'absence d'intérêt pour des valeurs organisationnelles partagées chez les Z peut étonner, mais quand on connaît leur grande

sensibilité aux questions de diversité, d'équité et d'inclusion, on comprend mieux que **pour 95% des Z, le respect des valeurs individuelles a priorité sur l'adhésion aux valeurs d'un groupe**. Ainsi, le respect des différences a préséance sur l'uniformité de l'ensemble.

Quant à la recherche de stabilité d'emploi, on comprend que les Z ne veulent pas toujours faire la même chose, bien qu'ils désirent obtenir un peu de stabilité professionnelle dans un monde très instable. On peut simplifier en affirmant qu'ils recherchent la flexibilité du pigiste avec la sécurité du



permanent. Hantés par la peur de manquer quelque chose, ou le FOMO (*Fear of Missing Out*), ils veulent s'assurer de maintenir une stabilité d'employabilité en continuant de développer leurs compétences dans le temps afin d'avoir la possibilité de s'épanouir autrement lorsque le moment sera jugé opportun. À cet effet, l'enquête nous révèle que **les Z prévoient rester dans un employé satisfaisant 4 ans avant de changer de poste et 9 ans avant de changer d'entreprise.**

Et n'oubliez pas que ce n'est pas parce qu'un jeune employé part, qu'il ne souhaitera pas éventuellement revenir chez vous puisque **78% des Z se disent ouverts à revenir chez un ancien employeur.**

Sachant que la satisfaction au travail est une responsabilité partagée entre l'employé et son superviseur, il est intéressant pour ce dernier de découvrir les facteurs de motivation de ses employés et adapter son approche en conséquence.

Conseils de Z aux gestionnaires

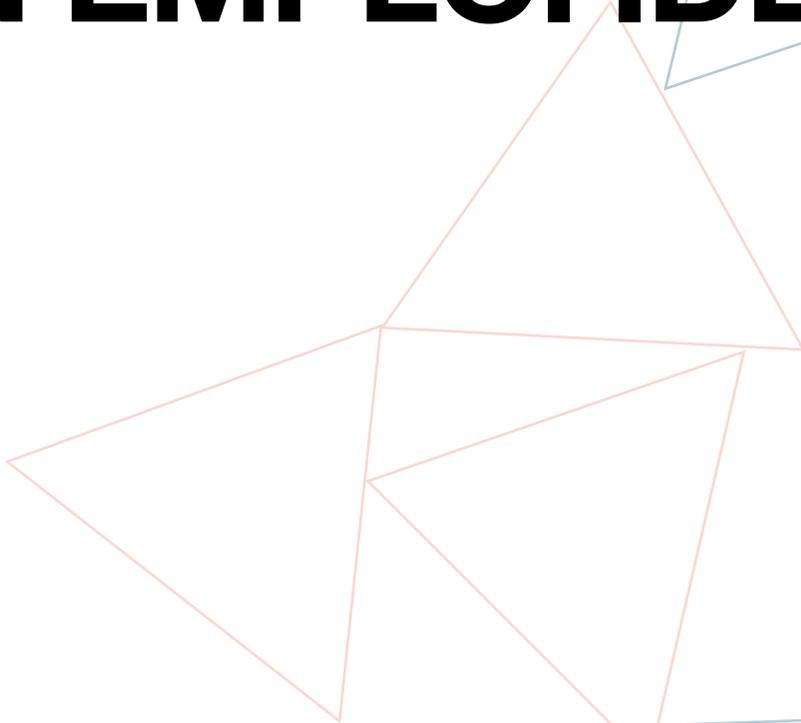
«Soyez transparent et honnête au niveau de la communication de vos attentes face au poste et validez celles du candidat.»

- Marc-Olivier

«Prenez le temps de mettre les individus à l'aise en étant chaleureux dans votre approche et assurez-vous de bien communiquer vos attentes et rétroactions.»

- Lorie

C'EST QUOI UN EMPLOI IDÉAL ?





Pour les Z, le boulot idéal se vit à travers une organisation qui ne met pas l'accent sur le respect de la hiérarchie traditionnelle (structure verticale), mais plutôt une qui va privilégier les échanges, le respect et la collaboration entre différents niveaux de poste (structure horizontale).

On choisira aussi un emploi où la multiplicité des expériences de vie est possible, par exemple lorsqu'on offre un travail à temps partiel ou ailleurs dans le monde et que la mobilité est choisie plutôt qu'imposée.

Ils veulent rester maîtres de leur destin, de leur espace et de leurs habitudes de travail et admirent de nouveaux entrepreneurs qui sont des symboles de réussite pour eux tels que Mark Zuckerberg de Meta, Elon Musk de Tesla et Travis Kalanick d'Uber.

Ils favorisent un apprentissage autogéré, où ils sentent qu'on leur fait confiance et qu'on leur laisse un fort degré d'autonomie.

Ils planifient leur éducation et leur carrière de façon structurée, mais non linéaire, et veulent y rencontrer des occasions de diversifier leurs compétences.

Les chevauchements et les projets simultanés de durées variables vont les garder motivés, ils veulent développer leur employabilité, participer activement à leur évolution de carrière par des conversations sur la façon dont un poste peut mener à un autre par exemple.

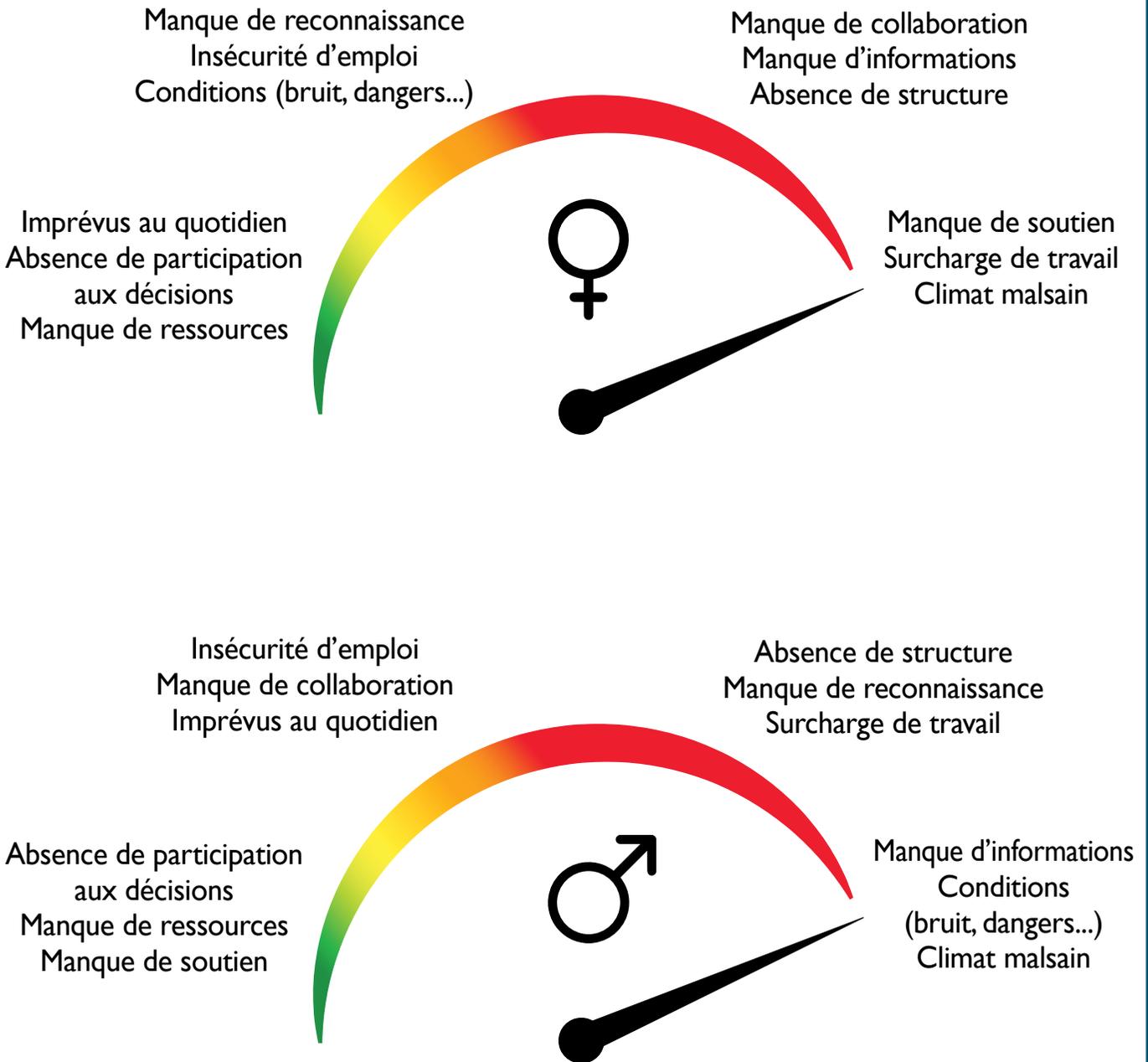
Après avoir vu leurs parents se « tuer à l'ouvrage » et en avoir subi les conséquences sur la dynamique familiale, les jeunes ne sont pas prêts à sacrifier leur vie et leur santé pour le travail.

Ainsi, sur la question de l'horaire, **les Z s'attendent à consacrer 18 heures à un emploi à temps partiel et 37 heures pour un poste à temps complet.**

Aussi, les gens sont de plus en plus sensibilisés aux impacts du stress au travail sur la santé mentale et physique : l'anxiété, la dépression, l'insomnie, la fatigue, les maux de tête, les douleurs musculaires...

En plus des conséquences sur la santé, le stress au travail peut avoir un impact négatif sur la satisfaction professionnelle et la motivation ce qui peut entraîner une diminution de la qualité du travail et une baisse de productivité.

12 causes de stress au travail chez les Z



Source: Enquête Génération Z, 2023



Le stress au travail peut avoir de nombreuses causes, notamment le climat malsain, la surcharge de travail, les conditions (bruit, dangers...), le manque de soutien ou d'informations.

Les jeunes employés sont souvent plus susceptibles d'être confrontés à ces problèmes, car ils peuvent manquer d'expérience, de confiance en eux et de ressources pour faire face aux situations difficiles.

Il est donc crucial que les employeurs éliminent ou minimisent les causes du stress au travail et mettent en place des mesures pour aider les jeunes employés à faire face à ces situations. Cela peut inclure la mise en place de programmes de gestion du stress, l'offre de formations pour développer des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que la promotion d'un environnement de travail sain et équilibré.

Conseils de Z aux gestionnaires

«Laissez aux gens la liberté de penser, de créer et d'innover en leur permettant de rester fidèles à eux-mêmes.»

- Rachel

«Faites confiance et offrez des horaires flexibles. Dans un monde où la technologie domine nos jours, nous ne nous déconnectons pas de notre travail.»

- Nicole

«Répondez aux questions, présentez une ouverture d'esprit importante face aux changements dans le contexte actuel et offrez de la souplesse à la personne au niveau du lieu et du temps de travail.»

- Catherine

COMMENT RECRUTER?





En 2023, **les sites d'offres d'emploi (Jobillico, Jobboom, Indeed...)** sont la **première source vers laquelle se tournent 52% des Z (21% en font leur 2^e choix)**. Notez que le moment d'afficher vos postes peut avoir un impact sur la visibilité puisque, de manière générale, les gens consultent davantage ces sites les week-ends et le lundi.

Sans surprise, **les Z se tournent aussi vers les réseaux sociaux pour se trouver du travail puisque 21% en font leur 1^{ère} et 35% leur 2^e source d'information**. Sur ces plateformes, il peut être intéressant d'utiliser un langage et un visuel moins conventionnel. On peut même organiser un tirage ou offrir une prime parmi les gens qui recommanderont des candidats. L'objectif est d'encourager le partage afin d'augmenter la visibilité de vos offres. Notez qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un gestionnaire de communauté à temps plein pour recruter sur les réseaux sociaux. Vous n'avez qu'à inviter vos employés à partager vos offres sur leurs réseaux favoris en leur proposant un message déjà préparé. Vous

pourriez même décider d'ajouter un incitatif monétaire ou autre pour motiver davantage vos recruteurs internes.

La page carrière de l'entreprise reste le meilleur moyen pour se trouver un emploi pour 9% des Z (21% en font leur 2^e choix. Pour augmenter vos chances, il est important d'avoir un onglet « carrière » ou « emplois » dans la partie visible de la page d'accueil de votre site Internet (autant sur la version bureau que sur la version mobile). N'oubliez pas que les gens ne sont pas très patients sur le web. Ce bouton devrait rediriger les visiteurs vers une page où vous présentez des témoignages écrits ou vidéo de véritables employés qui expliquent pourquoi ils sont heureux chez vous et des images qui montrent vos employés en train de vivre ce qui vous différencie des autres.

Par ailleurs, il est surprenant de noter **11% des Z vont miser sur une visite en personne non sollicitée comme principal moyen pour décrocher un emploi**.



Bien qu'elles aient été moins populaires au cours des trois dernières années à cause de la pandémie de COVID-19, viennent ensuite les journées portes ouvertes et les foires d'emploi. Pour ces approches, vous augmenterez votre taux de réussite si vous effectuez rapidement des entrevues sur place et même confirmer l'embauche sur le champ. Dans un cas comme dans l'autre,

il est important que vos employés soient préparés à bien accueillir ces gens et à traiter rapidement les offres afin de faire vivre une première belle expérience aux candidats. Vous pourriez même prévoir une mini fiche d'évaluation des postulants que vos employés pourraient compléter en moins d'une minute et joindre à la candidature reçue.

Meilleurs moyens pour recruter

52 %
indeed
jobillico
jobboom

3 %
PORTES
OUVERTES

21 %
You
Tube
f
i
t

11 %
11 %

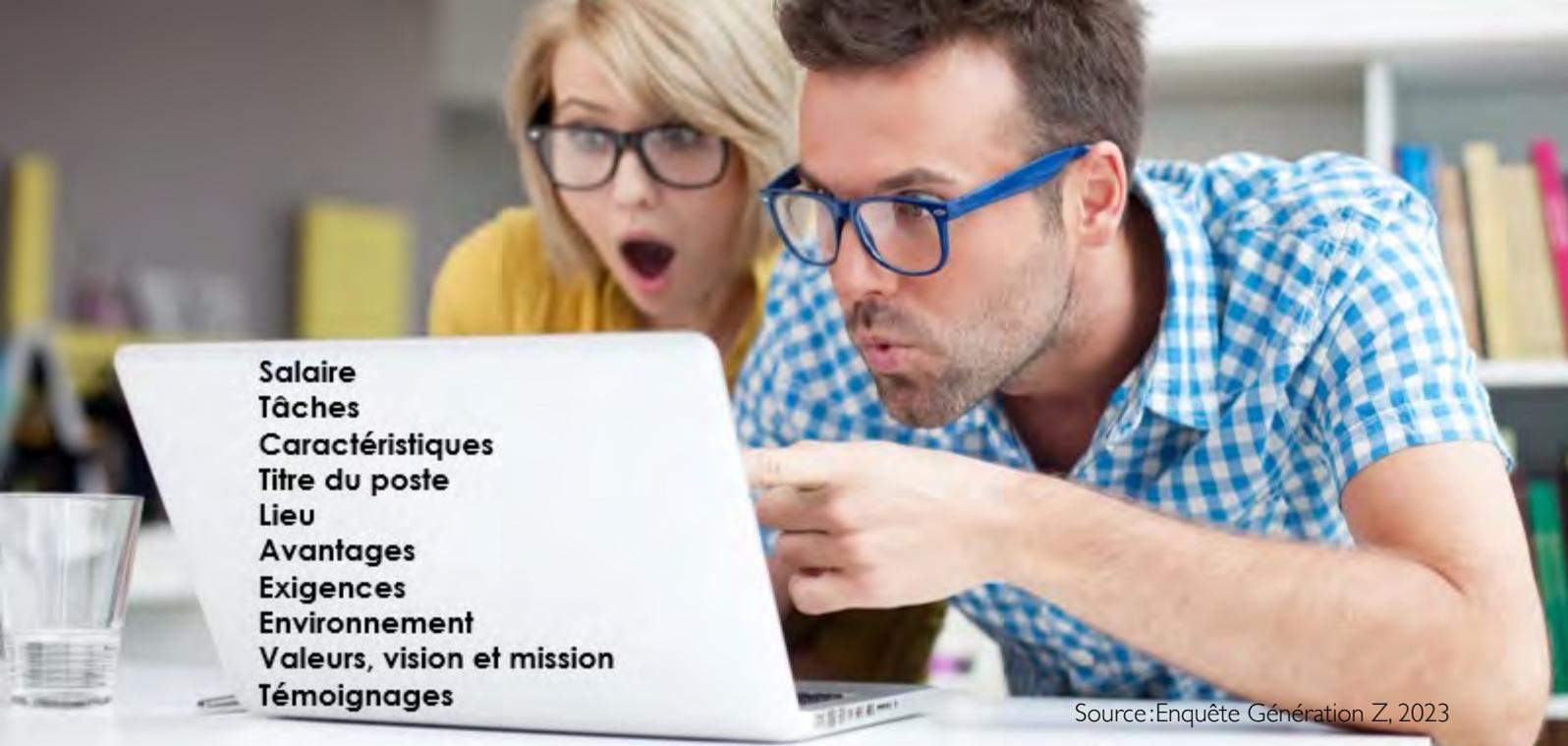
4 %
4 %

9 %
Carrières

Source: Enquête Génération Z, 2023

Peu importe le moyen utilisé pour communiquer vos offres aux chercheurs d'emploi, il est important de mettre en évidence les bénéfices à venir travailler chez vous plutôt qu'une liste de vos exigences. N'oubliez pas que les jeunes cherchent à vivre une expérience au travail et non seulement accomplir des tâches. Il faut donc vous inspirer du marketing et « vendre » les opportunités de carrière chez vous à la manière dont les entreprises font la promotion de leurs produits et services.

Ainsi, voici les éléments (en ordre du plus au moins important) que les Z aimeraient voir dans un affichage de poste: le salaire, les tâches, les caractéristiques du poste (saisonnier, temps partiel ou temps complet, contractuel ou permanent), le titre du poste, le lieu de travail, les avantages offerts, les exigences liées au poste, l'environnement de travail (intérieur ou extérieur, usine ou bureau), les valeurs, vision et mission de l'organisation et des témoignages d'employés.



Source: Enquête Génération Z, 2023

Les employeurs sont parfois réticents à afficher le salaire dans une offre d'emploi par crainte de nuire au processus de négociation.

Pourtant il y a de nombreux avantages à le faire:

- **Transparence:** Afficher le salaire permet de communiquer clairement aux candidats la rémunération proposée, ce qui peut renforcer la confiance et la crédibilité de l'employeur.
- **Gain de temps:** En connaissant le salaire proposé dès le départ, les candidats peuvent décider plus rapidement s'ils sont intéressés ou non par le poste, ce qui peut accélérer le processus de recrutement.
- **Sélection de candidats motivés:** En affichant un salaire attractif, l'employeur peut attirer des candidats plus motivés et compétents pour le poste.

Vous recrutez des étudiants? **Voici le TOP 3 des moyens qui inciteraient un Z à postuler chez un employeur: le stage en entreprise (52%), une bourse d'excellence (27%) et une conférence présentée par un dirigeant de l'entreprise (10%).**

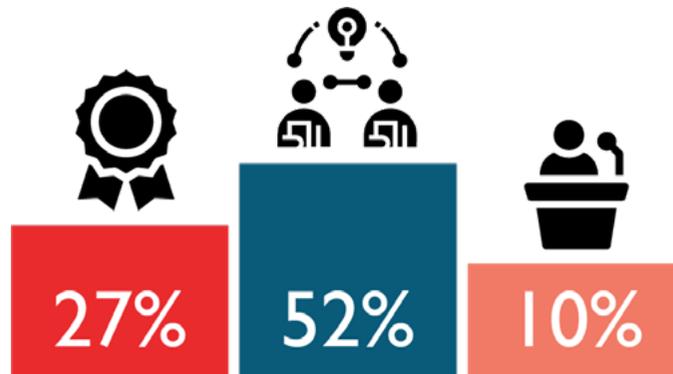
©2023 Stéphane Simard

Puisque les stages remportent la palme, voici quelques avantages pour un employeur de faire appel à des stagiaires:

1. **Renouveau:** Apporter une nouvelle perspective et de nouvelles idées.
2. **Formation:** Mettre à contribution des compétences à la fine pointe des nouveautés.
3. **Flexibilité:** Travailler pendant des périodes plus courtes (période de pointe, projet spécifique, vacances...)
4. **Évaluation:** Servir de période d'essai pour évaluer un éventuel candidat pour un poste dans l'entreprise.

Cependant, il est important que les entreprises offrent aux stagiaires un environnement de travail sûr et équitable, avec un encadrement et des ressources adéquats pour garantir une expérience d'apprentissage positive.

Les meilleurs moyens pour recruter à l'école



Source: Enquête Génération Z, 2023

Qu'elle soit positive ou négative, l'expérience candidat impacte souvent plus d'une personne. De nos jours, les candidats se gênent moins de partager leur expérience avec leurs amis, leur famille ou même sur les réseaux sociaux et les plateformes d'évaluation des employeurs telles que Glassdoor, RateMyEmployer et autres. Cela multiplie d'autant les conséquences sur votre marque employeur. Ainsi, **seulement 5% des Z affirment ne pas être influencés par l'opinion des autres face à leur choix d'employeur.**

Penchons-nous maintenant sur **ce qui irrite principalement 33% des Z lors du recrutement: la divergence entre la réalité du poste et la description affichée.** À vouloir convaincre les candidats, il faut quand même être authentique et présenter un aperçu réaliste du poste tel qu'il est en toute transparence.

Le deuxième irritant pour 30% des Z est le manque de communication (ex.: peu ou pas de suivis). Mettez-vous dans la peau d'un chercheur d'emploi. Vous avez soumis votre candidature puis l'affichage du poste convoité

disparaît sans que vous ayez eu de nouvelles. Est-ce que votre candidature a bien été reçue? A-t-elle été rejetée? Le poste a-t-il été annulé ou pourvu à l'interne? La recherche d'un emploi comporte son lot d'incertitudes. Inutile d'en ajouter par une mauvaise communication. Elle est révolue l'époque où seuls les candidats retenus sont contactés. Prenez le temps de remercier sincèrement les gens qui se sont donné la peine de soumettre leur candidature chez vous et expliquez les motifs en cas de refus.

En troisième place parmi les principaux irritants vécus par 22% des Z lors du recrutement: la longueur du processus. Attendre la réponse d'un employeur est insécurisant et il arrive parfois qu'un chercheur accepte rapidement la première offre. Comme le disent les anglos: *The early bird gets the worm.* Soyez agile et accélérez votre recrutement ou à tout le moins, respectez vos promesses de suivi et communiquez régulièrement avec les candidats tout au long du processus afin de les garder informés.



Enfin, le mauvais déroulement du processus de recrutement est le 4^e irritant pour 15% des Z. Un interviewer mal préparé ou constamment dérangé, des questions d'entrevues non pertinentes (ex. Quel est ton

légume favori? Si tu étais un animal, lequel serais-tu et pourquoi?), des rendez-vous retardés ou repoussés sont autant de situations qui irritent grandement les jeunes.

Conseils de Z aux gestionnaires

«Annoncez d'emblée le salaire dans l'affichage de poste afin d'éviter de perdre son temps autant du côté du chercheur d'emploi que de l'employeur. Présentez une description du poste qui soit motivante, mais juste en mettant l'accent sur les tâches attrayantes, mais sans négliger les activités moins tentantes afin d'éviter les mauvaises surprises à l'embauche.»

- Alexia

COMMUNICATION ET RECONNAISSANCE





17% déconnectés du travail

Source: Enquête Génération Z, 2023

De nos jours, nous avons l'impression d'être constamment connectés. La frontière entre la vie personnelle et professionnelle est de plus en plus floue et c'est devenu encore plus vrai depuis l'explosion du télétravail.

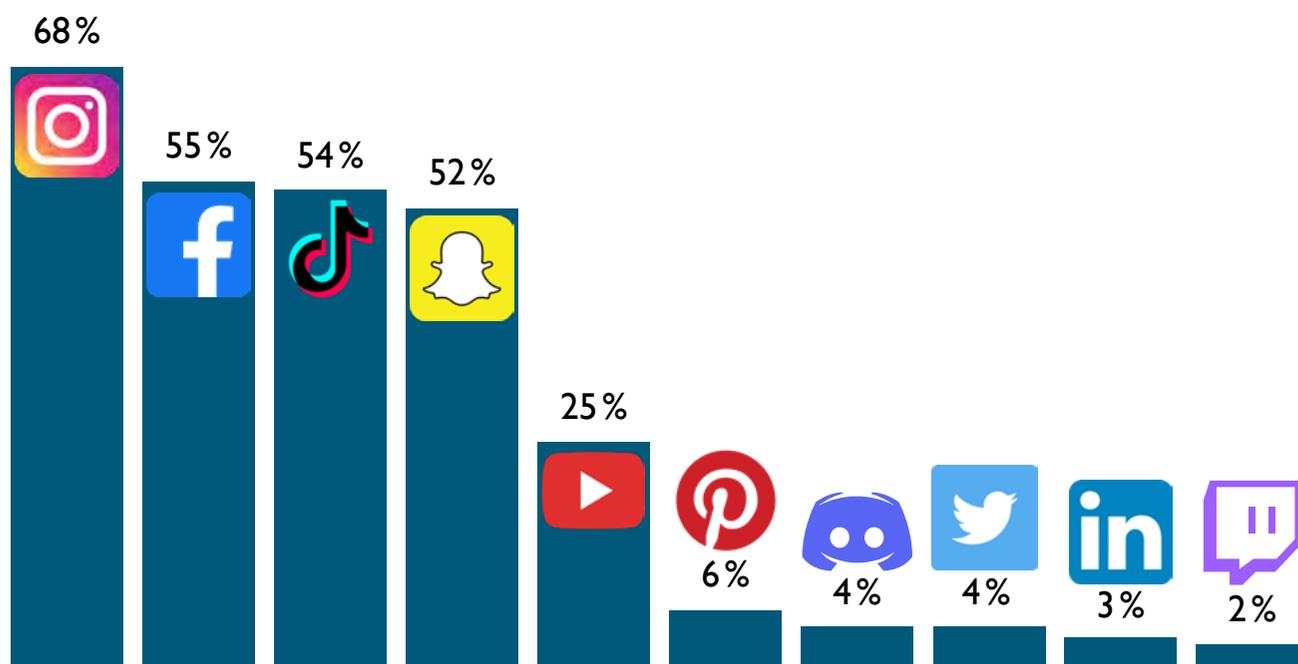
Lorsque nous avons demandé aux Z s'ils consultent ou envoient des courriels ou des textos liés au travail à l'extérieur de leurs heures de travail, seulement 17% ont répondu pas du tout. À l'opposé, 32% ont affirmé être beaucoup ou tout à fait d'accord avec l'énoncé. Cela fait ressortir l'omniprésence du professionnel dans nos vies son potentiel impact négatif sur notre bien-être. Oui, les outils technologiques nous permettent de travailler où et quand ça nous plaît, mais cela peut également nous amener à être constamment sollicités et à ne jamais réellement déconnecter. Cela peut entraîner un déséquilibre entre travail et vie personnelle, avec des conséquences sur notre santé mentale et physique.

©2023 Stéphane Simard

Il est donc important de trouver un équilibre en définissant des limites claires et en prenant des moments pour se déconnecter. Les employeurs ont également un rôle à jouer en encourageant une culture de travail saine et en permettant à leurs employés de prendre du temps pour eux-mêmes.

Les médias sociaux sont un élément important de la vie des Z. C'est là qu'ils s'informent, qu'ils communiquent avec leurs pairs et affichent leur personnalité. La mise à jour 2023 de l'enquête nous apprend que l'utilisation des médias sociaux est légèrement en baisse par rapport à 2022. Cela étant dit, ces outils de communication occupent encore une place prépondérante dans le quotidien des Z d'où l'importance de comprendre les risques associés aux médias sociaux, notamment la cyberintimidation, la surexposition et la dépendance. Il est donc important d'encourager une utilisation responsable et de fournir aux jeunes les outils nécessaires pour naviguer en toute sécurité dans le monde numérique.

Médias sociaux utilisés plusieurs fois par jour



Source: Enquête Génération Z, 2023

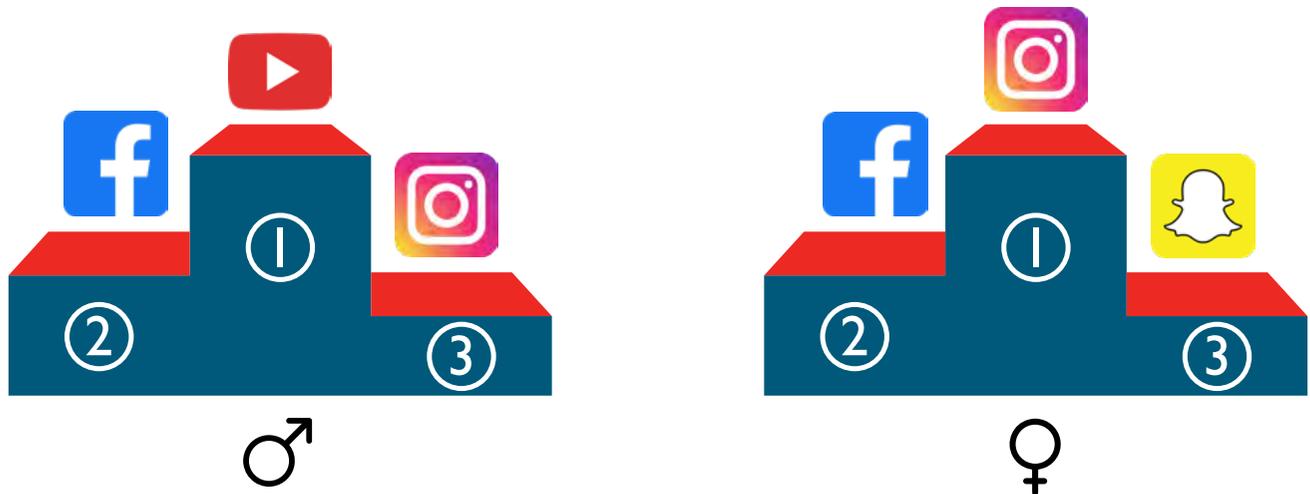
En 2023, la proportion des jeunes utilisant les médias sociaux plusieurs fois par jour était de 68 % pour Instagram (72% en 2022), 55 % pour Facebook (65% en 2022), 54% pour Tik Tok (46% en 2022) 52% pour Snapchat (48% en 2022), et 25% pour YouTube (30% en 2022). De leur côté, Pinterest, Discord, Twitter, LinkedIn et Twitch restent en queue de peloton.

En 2023, Instagram remporte la palme de popularité chez les filles avec 73% qui l'utilisent plusieurs fois par jour (81% en 2022) et seulement 3% qui ne l'utilisent jamais. Facebook suit avec 58% d'utilisation quotidienne (74% en 2022) et à peine 4% de non-utilisation. Snapchat complète le podium avec 59% d'utilisation quotidienne (55% en 2022) et 15% de non-utilisation. À l'autre bout du spectre, on remarque que la proportion des

filles n'utilisant jamais certains médias sociaux atteint 67% pour LinkedIn, 86% pour Twitter, 87% pour Discord et 92% pour Twitch.

Chez les garçons, l'utilisation des médias sociaux semble moins intense et moins polarisée. En effet, on observe que la proportion de ceux qui utilisent les médias sociaux plusieurs fois par jour s'élève tout au plus à 62% alors que chez les filles, elle monte jusqu'à 73%. Ainsi YouTube est le plus populaire du côté masculin avec 62% d'utilisation quotidienne (52% en 2022) et seulement 2% de non-utilisation). Suit Instagram à 47% d'utilisation quotidienne (52% en 2022) et 18% de non-utilisation. Facebook arrive au 3^e rang avec 42% d'utilisation quotidienne (46% en 2022) et 7% de non-utilisation. Parmi les médias sociaux jamais utilisés, on retrouve LinkedIn (56%), Twitter (60%) et Pinterest (62%).

Les préférés des Z



Source: Enquête Génération Z, 2023

Bien que les Z soient constamment collés à leur téléphone, il est étonnant de constater que **55% privilégient le face-à-face (en personne ou en vidéo à distance) quand vient le temps de communiquer avec leur superviseur**. En effet, cela permet une meilleure compréhension et une communication plus claire, car il est plus facile de percevoir les expressions faciales et le langage corporel. De plus, cela renforce les relations professionnelles et peut favoriser un climat de confiance et de

collaboration. Enfin, cela permet également de traiter des questions plus complexes ou délicates qui nécessitent une attention particulière ou un contexte spécifique.

Les autres modes de communication au travail en ordre décroissant de popularité chez les Z sont: le texto (24%), le courriel (13%), l'appel téléphonique (5%) et un réseau social (3%).



55 % privilégient le face à face

Source: Enquête Génération Z, 2023

Dans la mise à jour de l'enquête en 2023, on remarque que les formes de reconnaissance les plus prisées des Z sont (en ordre décroissant): l'argent (32% des filles et 42% des garçons), les encouragements (37% des filles et 16% des garçons), les privilèges comme un congé ou une

activité spéciale (24% des filles et 25% des garçons), les cadeaux (4% des filles et 9% des garçons) et les objets symboliques comme un trophée ou un certificat honorifique (3% des filles et 9% des garçons).

Formes de reconnaissance privilégiées par les Z



Source: Enquête Génération Z, 2023

Conseils de Z aux gestionnaires

«Au niveau de l'utilisation du cellulaire, ne l'interdisez pas entièrement sur le lieu de travail, car cela peut être très utile pour prendre des notes sur les moyens de réaliser certaines tâches ou sur la façon dont le matériel fonctionne, par exemple. Cependant, soyez clair sur le fait qu'en présence de la clientèle, son utilisation est strictement interdite et expliquez les raisons.»

- Alexia

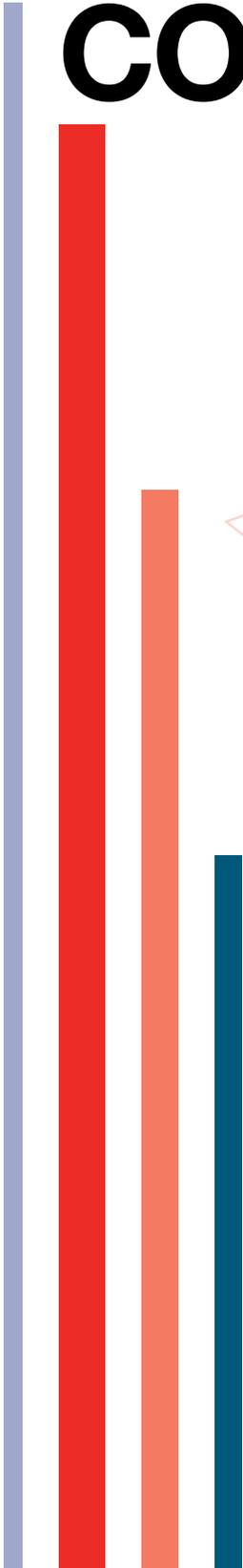
«Démontrez votre appréciation de plusieurs façons:soulignez le bon travail d'un subalterne auprès de la direction (ne pas s'octroyer le mérite), partagez avec l'équipe les bons coups par courriel ou verbalement, offrez des bonis ou des augmentations salariales, faites des évaluations transparentes et constructives qui ne soulignent pas seulement les mauvais coups, mais aussi les réussites et offrez de la flexibilité et de la confiance au travail (pas de micromanagement). »

- Pierina

«Faites preuve d'ouverture aux propositions et soyez équitable envers tous ses employés et reconnaissant des succès et bons coups.Au niveau de la performance, faites de la rétroaction sur une base régulière et faites preuve de courage pour adresser une situation déplaisante d'une manière positive et empathique.»

- Marc-Olivier

CONCLUSION





Les jeunes des nouvelles générations sont sur le point de tout bouleverser. Ils ne parlent pas le même langage et ne communiquent pas de la même façon. Même si la plupart sont encore aux études, les jeunes ont déjà une conception claire de l'emploi idéal.

Peut-on mettre tous les jeunes dans le même panier? Bien sûr que non. Les différences sont bien plus souvent individuelles que générationnelles. Mais à défaut d'avoir le temps de connaître sur une base personnelle chacun de vos employés, on peut s'inspirer de grandes tendances sans trop risquer de se tromper. Pour attirer et fidéliser une main-d'œuvre de plus en plus exigeante afin de remplacer les baby-boomers qui partent à la retraite, toutes les entreprises doivent s'adapter pour assurer leur survie.

Élevés dans un monde instable ultra-connecté où ils font un usage intense des médias sociaux, les Z sont déterminés à assumer un rôle actif plutôt que d'agir en simple spectateur face à un monde où tout semble se dégrader. À la quête de sens et sensibles à l'éthique, ils veulent s'engager à agir en complémentarité et assumer la coresponsabilité des conséquences.

Que l'on soit dirigeant, responsable des ressources humaines ou gestionnaire d'équipe, il faut absolument s'adapter à la vision bien particulière qu'ont les jeunes à propos de la vie et du marché du travail afin d'assurer la pérennité de nos organisations. Êtes-vous prêt à faire face à cette nouvelle génération d'employés?

CONFÉRENCES OU ATELIERS DE FORMATION POUR EMPLOYÉS, GESTIONNAIRES ET RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES EN PERSONNE OU À DISTANCE

Avez-vous l'ADN d'un employeur de choix?

Une démarche unique pour attirer rapidement plus d'employés.

Choc des générations... vraiment?

Des moyens concrets pour mobiliser et fidéliser une main-d'œuvre de plus en plus exigeante.

Générer plus d'engagement au travail

Des stratégies pour fidéliser votre main-d'œuvre.

Comment perdre un employé en 10 semaines

Ne laissez pas une mauvaise expérience employé gâcher vos efforts de recrutement.

L'employé ROI

La nouvelle façon d'attirer, de mobiliser et de fidéliser des employés.

Loin des yeux, près du cœur

Des trucs pratiques pour rester mobilisé en mode hybride.

Vos participants vont en ressortir inspirés et sauront concrètement quoi faire pour atteindre leurs objectifs. **SATISFACTION GARANTIE!**

Visitez le www.StephaneSimard.com pour plus d'informations ou contactez-moi pour discuter de vos besoins (ssimard@StephaneSimard.com ou 514.567.3664).





STÉPHANE SIMARD CRHA, CSP

Conférencier international et auteur de dix ouvrages traduits en quatre langues, dont le best-seller *Générer l'engagement au travail* et *Génération X@Z*, finaliste 2019 du Prix du Livre de la Fonction Commerciale en France. Au cours des 16 dernières années, il a outillé concrètement plus de 35 000 gestionnaires afin d'attirer, mobiliser et fidéliser plus d'employés par le biais de ses conférences et ateliers de formation en personne et à distance.

Diplômé en administration des affaires et en enseignement, Stéphane est **conseiller en ressources humaines agréé (CRHA)** de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et il possède le titre **Certified Speaking Professional (CSP) de la National Speakers Association**. Il a œuvré durant plus de 15 ans au sein de moyennes et grandes entreprises des secteurs manufacturier et de services dans des postes de direction.

Stéphane collabore régulièrement à des publications d'affaires à titre de chroniqueur. Depuis la sortie de son premier livre, il a été interviewé dans plusieurs dizaines d'émissions de télévision et de radio et a fait l'objet de nombreux reportages dans des journaux et magazines.

À titre de conférencier professionnel, monsieur Simard donne environ 70 conférences annuellement en entreprise et dans différents événements corporatifs majeurs et sa capsule Le générateur d'engagement est lue par plusieurs milliers d'abonnés chaque semaine sur l'Internet. Il est régulièrement invité à intervenir auprès des organisations au Canada et en France afin de les aider à mobiliser davantage leurs employés et réduire le taux de roulement du personnel.