

Désengagement des générations Y et Z au travail : quelles solutions pour les managers ?

D'après le baromètre OpinionWay réalisé pour Empreinte Humaine, plus d'un tiers des salariés ne trouve plus de sens dans son travail. Dès lors, comment engager et fidéliser ces nouvelles générations au travail ? Quelles solutions peuvent apporter dirigeants et managers pour redonner du sens à leurs collaborateurs ?

Décryptage avec Whistcom, Cabinet spécialisé en stratégie orale

RH, dirigeants et managers sont confrontés au désengagement des derniers arrivés dans le monde du travail, les « générations Y et Z ». Hyperconnectés et plus volatiles, ces jeunes collaborateurs ont de nouvelles attentes vis-à-vis du travail, renforcées par la généralisation du télétravail et le développement de nouveaux modes de management. Ils sont moins fidèles à l'entreprise et plus enclins à changer régulièrement d'employeurs. Cette génération en quête de sens a de plus en plus de mal à en trouver dans ses activités professionnelles.

La parole du dirigeant et du manager est essentielle pour garder le lien avec les collaborateurs

La crise sanitaire a augmenté le désengagement des jeunes au travail qui ne veulent plus subir les contraintes du bureau. Mais en conséquence, ces nouveaux collaborateurs ont tendance à se sentir isolés en entreprise. Pour

contrer leur isolement, et redonner l'envie de s'impliquer, la parole du chef d'entreprise est essentielle. Quand les discussions de couloir ou à la machine à café n'ont plus lieu d'être, le dirigeant et le manager doivent parvenir à maintenir le contact avec ces nouveaux arrivés sur le marché du travail.

La généralisation du télétravail et le retour au bureau en mode hybride contraignent les dirigeants et managers à adapter leurs discours, notamment par le choix du format de communication. Pour maintenir le lien avec les salariés issus des générations Y et Z, le choix de l'oral est primordial car 72% des 18-34 ans déclarent qu'un message de leur dirigeant a plus de poids lorsqu'il est diffusé à l'oral qu'à l'écrit*.

La parole des dirigeants : moteur de l'engagement et de la motivation des collaborateurs dans l'entreprise

Afin d'engager ces nouveaux arrivants dans l'entreprise, le dirigeant et le manager doivent chercher à provoquer l'envie du collaborateur de s'investir dans son travail et dans l'entreprise, pour cela ils disposent d'un outil indispensable : la parole. L'expression orale du dirigeant est décisive et impacte la qualité du travail du salarié et son état d'esprit au quotidien : 53% des 18-34 ans déclarent que la parole du dirigeant contribue à leur implication dans leur travail*.

La prise de parole a d'autant plus d'impact sur les collaborateurs de 18 à 34 ans, en effet ils sont 56% à déclarer que celle-ci contribue à leur fidélité à l'entreprise* (contre 50% des 35-49 ans et 44% des plus de 50 ans) et 52% qu'elle

favorise leur envie d'évoluer au sein de l'entreprise* (contre 45% des 35-49 ans et 37% des plus de 50 ans).

*Sondage OpinonWay pour Whistcom, septembre 2021

Par Peggy **Baron**