

Temps de lecture : 1' 40''

## GÉNÉRATION Y PUIS Z, LES APPELLATIONS SE SUIVENT ET SE RESSEMBLENT TOUT COMME LEUR DÉSIR DE CHANGEMENT. L'INADAPTATION DES STRUCTURES ACTUELLES LES CONDUIT À QUITTER LEURS ENTREPRISES, VOIRE LEURS PROFESSIONS. PETIT TOUR D'HORIZON DE CES BOULEVERSEMENTS.

Par Anne-Laure Joubaire

Les chiffres sont éloquentes : 30 à 40% des avocates et 20% de leurs confrères masculins quitteraient la robe après seulement 5 ans de barreau. On retrouve des tendances similaires, quoique dans des proportions moins élevées dans d'autres professions de services à haut niveau de pression. Outre les départs, les entreprises doivent également faire face à des hauts taux de rotation, de burn out ou d'absentéisme qui nuisent tous à leur bonne santé financière. L'augmentation et la généralisation de ce mal être tient en partie au refus des nouvelles générations de subir ce que les anciennes ont accepté.

Les raisons de ce malaise sont multiples et tiennent à un salaire loin d'être proportionnel à la quantité de travail requise, à un défaut de reconnaissance, à la solitude, au manque de sens, à un système trop vertical ou encore à des perspectives d'évolution obstruées. Plus que tout, il se traite de **l'inadaptabilité du mode de gouvernance et management de ces structures aux désirs professionnels des nouvelles générations**. Comment les attirer lorsque la facturation horaire, mère du présentéisme, est présentée comme la seule voie possible ?

Devenir un associé n'est plus l'objectif premier et ce n'est certainement pas ce qui rend heureux. Une [étude menée auprès de 6200 avocats américains](#) a ainsi démontré que le niveau de salaire ou l'échelon atteint n'avait aucun lien de corrélation avec le bonheur ressenti. A l'inverse, les avocats les moins payés, ceux de l'aide juridictionnelle étaient ceux qui rapportaient être les plus heureux.

## UN PROFOND DESIR DE SENS

Notre monde vit depuis quelques décennies des bouleversements majeurs : réchauffement climatique, précarisation, automatisation, réseaux sociaux ou encore révolution sociétale vis à vis des loisirs. C'est ce monde qui a vu grandir les générations Y et Z et il n'y a rien donc d'étonnant à ce que ces dernières aient une vision claire de ce qu'elles veulent apporter au monde. Les trois premiers [critères recherchés par les étudiants et jeunes diplômés](#) pour leur futur métier sont ainsi dans l'ordre : intérêt du poste, ambiance au travail et cohérence avec leurs valeurs. Pour eux, un travail qui les rende fiers est un **travail où ils se sentent utiles, où ils peuvent innover ou encore occuper un poste à responsabilité**. Le critère de la rémunération n'est cité qu'en dernier. Cette **quête de sens** est la clé pour comprendre cette génération.

Toutefois, loin d'être des « hippies » les nouvelles générations suivent une injonction double : faire du bien tout en faisant du business. Presque la moitié de la génération Z se voit ainsi se lancer dans l'**entrepreneuriat**.

Leur **besoin de liberté** est primordial. Ce sont des *slashers*: ils se voient travailler d'abord comme avocat, puis boulanger puis comme createur de startup ou tout ça à la fois, en France mais aussi à l'international. Il n'y a plus de voie toute tracée car ils sont pertinemment conscients de la fin du CDI et de l'obsolescence des diplômes et compétences : « *ils savent qu'ils ne pourront compter que sur eux-mêmes, qu'ils ne pourront jamais se reposer sur leurs lauriers, qu'ils devront constamment se réinventer.* » (Rapport Grande invazion)

Nés avec le numérique, ils naviguent sur les réseaux comme des poissons dans l'eau, connaissent les dernières avancées et remettent tout en doute. De fait, l'information venue du haut n'est plus écoutée comme parole d'évangile. Alors que le management reste à très grande majorité directif, les jeunes souhaitent qu'il évolue vers un **mode collaboratif**.

Dès la semaine prochaine, nous vous proposerons plusieurs pistes de réflexion pour apporter des réponses aux besoins de ces nouveaux types de collaborateurs.

---

[Pour aller plus loin](#)

[La quête de sens des jeunes générations lance un défi aux entreprises classiques](#)

« [La révolte des premiers de la classe, métiers à la con, quête de sens et reconversions urbaines](#) », Jean-Laurent Cassely, 2017, Arkhe

[Enquête signée BNP Paribas et The Boson Project sur la Génération Z et sa vision de l'entreprise](#)