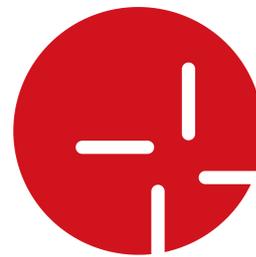


PRO FAMILIA  
SCHWEIZ  
SUISSE  
SVIZZERA

# LE RAPPORT DES JEUNES AU TRAVAIL

L'IMPORTANCE DE LA CONCILIATION ENTRE VIE  
PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE /FAMILIALE POUR  
LES GÉNÉRATIONS Y ET Z





## GÉNÉRATION Y ET Z, DE QUI PARLE-T-ON ?

Les générations font référence à des groupes d'individus, nés les mêmes années, auxquels sont associés des caractéristiques communes, comme : l'autonomie, l'aisance avec le numérique ou encore l'envie de se révolter.

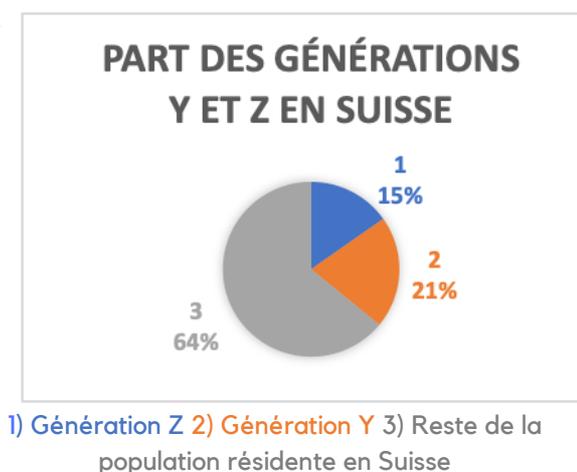
Souvent, ces attributs découlent du contexte économique, culturel ou encore technologique dans lequel chaque génération a grandi. Ce sont des généralisations qui ne prétendent pas expliquer le comportement de chaque personne, mais qui permettent de dégager des **tendances**.

L'intérêt de cette catégorisation en "générations" repose dans la **comparaison qu'elle permet entre les pratiques d'individus d'âges différents**. Notamment, dans le cadre de ce dossier, **vis-à-vis des aspirations professionnelles**.

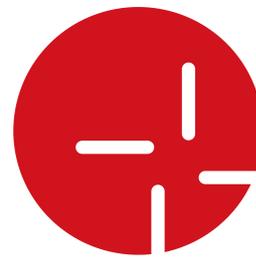
### Qui sont les jeunes Y et Z ?

Les années associées à ces deux générations varient selon les études. Pour ce dossier, c'est la période allant **de 1980 à 1995** qui a été retenue pour la génération Y (21 % de la population). Quant à la génération Z, elle regroupe les personnes nées **entre 1995 et 2010** (15 % de la population).

(OFS - POPULATION RÉSIDANTE PERMANENTE SELON LE SEXE ET LA CLASSE D'ÂGES, À LA FIN DE L'ANNÉE - NUMÉRO OFS SU-F-01.02.03.03.01)



Les valeurs et aspirations de ces deux générations, sont variées, ainsi que ce dossier le montrera. Néanmoins, **la recherche d'indépendance, de sens et d'égalité entre toutes et tous** sont des valeurs cardinales qui reviendront plusieurs fois.



## GÉNÉRATIONS Y ET Z DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

L'analyse du comportement et des attentes des jeunes générations dans le monde du travail est importante. En effet, les nouvelles générations sont nécessaires au renouvellement du personnel des entreprises mais, dans le même temps, les individus aux commandes appartiennent à des générations plus âgées. Dès lors, pour éviter les conflits et permettre aux entreprises de continuer à se développer, **il convient que chaque génération comprenne les attentes et envies respectives des autres tranches d'âge.**

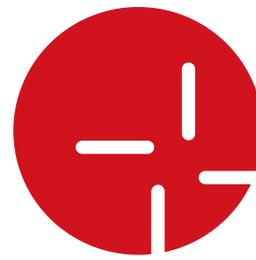
### *Insertion professionnelle des générations Y et Z*

Ces deux générations sont différemment insérées au niveau professionnel, notamment en raison des différences d'âge des personnes en faisant partie. D'une part, les membres de la génération Y ont entre 27 et 42 ans, ont presque toutes et tous fini leur formation et sont intégré-e-s **au monde professionnel.**

D'autre part, les membres de la génération Z, âgé-e-s de 12 et 27 ans, sont encore nombreux-euses à **suivre une formation.** En effet, d'après l'OFS (2020a, p.2), ce n'est qu'à partir de l'âge de 22 ans que le nombre de personnes travaillant devient supérieur à celui des personnes en études.

Cette insertion professionnelle peut exposer les jeunes à la précarité. En effet, le groupe des 15 à 24 ans a un taux de chômage, au sens du BIT, plus élevé que n'importe quelle autre tranche d'âge (OFS, 2020a, p.3). En outre, les jeunes sont fréquemment embauché-e-s pour des contrats à durée déterminée (*idem*, p.5), notamment dans le cadre de stages rémunérés de manière très inégale.

Néanmoins, le taux de chômage long des jeunes demeure très faible (1,3 %) (*idem*, p.8) ce qui indique que les Y et Z retrouvent rapidement du travail lorsque qu'ils et elles sont sans-emplois



## QUE RECHERCHENT LES GÉNÉRATIONS Y ET Z AU TRAVAIL ?

**Les carrières des individus de ces deux générations se caractérisent par une plus grande individualisation que celle de leurs prédécesseur-se-s.** Ce qui signifie que leurs parcours éducatifs et professionnels varient de plus en plus, même entre plusieurs personnes occupant le même emploi ou la même fonction.

Cependant, malgré ces parcours variés, les membres des générations Y et Z ont des **aspirations professionnelles communes.**

### *Intérêt et qualité de l'emploi*

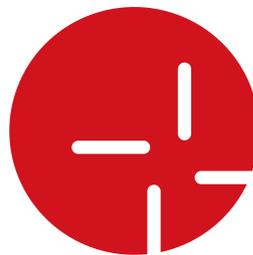
L'intérêt de l'activité et l'atmosphère de travail sont centraux lorsque les jeunes choisissent pour quelle entreprise ils et elles souhaitent travailler. À cet égard, **la qualité des relations entre collègues et la confiance témoignée par ces dernier-ère-s comptent énormément.** Cette confiance est d'autant plus nécessaire que les jeunes employé-e-s recherchent un équilibre plus marqué entre leur activité professionnelle et leur vie familiale/privée que les générations précédentes.

### *Finalité de l'activité*

En plus de cette recherche d'équilibre, les jeunes sont également sensibles à la finalité de leur travail. Selon une étude menée l'année passée par Monster et Yougov, **78 % n'accepteraient pas un travail qui n'a pas de sens pour eux.**

### *Rémunération*

Si ces générations recherchent un certain épanouissement au travail, elles ne l'idéalisent pas totalement. D'après une étude de 2021 de la fondation Jean-Jaurès, la première attente des jeunes Z envers le travail est **d'être bien payé.** Cette considération permet de relativiser l'idée d'une « rupture générationnelle ». Comme leurs aîné-e-s, les jeunes travaillent pour gagner leur vie et non pas uniquement pour s'épanouir.



## COMMENT SE RÉPARTISSENT LES RÔLES AU SEIN DES COUPLES Y ET Z ?

La génération des baby-boomers (né-e-s entre 1943 et 1960) était caractérisée par une très forte différenciation des tâches entre les femmes et les hommes. Ainsi, les emplois de ces derniers étaient les principales sources de revenus des ménages. Les femmes, s'occupaient quant-à-elles du foyer et des enfants et, lorsqu'elles occupaient un emploi rémunéré, ne le faisaient qu'à temps partiel.

**Au contraire, la répartition des tâches au sein de la génération Y et Z est plus égalitaire.**

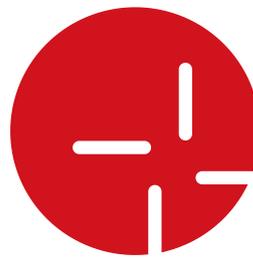
Le travail salarié occupe une place toujours plus grande dans la vie des femmes. Ce phénomène est notamment visible dans l'éducation. En l'an 2000, seulement 14 % des femmes accédaient à des études tertiaires en Suisse, alors que vingt ans plus tard, elles sont 57,7 % à en réaliser (OFS, 2020a, p.4). Dans le même temps, les hommes des générations Y et Z sont de plus en plus nombreux à diminuer leur taux d'activité.

Néanmoins, si les jeunes femmes sont plus diplômées, elles travaillent toujours plus à temps partiel que les jeunes hommes. **Parmi les personnes actives âgées de 25 à 29 ans, 31,1 % des femmes travaillaient à temps partiel en 2020, un chiffre qui chute à 11,7 % pour les hommes (OFS 2020a, p.6).**

L'arrivée d'un enfant accentue cette différence, car ce sont encore majoritairement les femmes qui abaissent leur temps de travail salarié pour s'occuper de leur famille.



**Malgré les progrès certains réalisés en terme d'égalité femmes-hommes, il reste du chemin à parcourir en Suisse pour que toutes et tous aient les mêmes opportunités.**



## QUE CELA SIGNIFIE-T-IL POUR LES EMPLOYEURS ?

Pour trouver des employé-e-s et les garder à long terme, les employeurs doivent s'adapter aux nouvelles attentes des générations Y et Z. En effet, leur attitude au travail et leurs exigences envers l'équilibre entre vie professionnelle et familiale diffèrent de celles des générations précédentes. Par conséquent, voici trois axes qui ont démontré leur efficacité.

### *Mettre en place des conditions de travail attractives*

Il convient de développer le **home office** pour les fonctions dans lesquelles une présence physique n'est pas obligatoire. Toutefois, travailler seul-e depuis chez soi peut être difficile et il faut par conséquent encadrer et accompagner cette pratique.

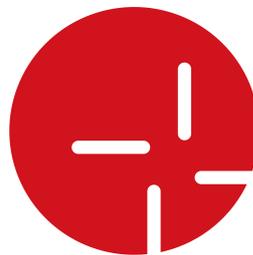
De plus, les générations Y et Z recherchent de manière plus marquée que leurs aîné-e-s la possibilité de **travailler à temps partiel**. Cela leur permet de combiner travail et loisirs ou, ainsi que nous le verrons plus bas, travail et famille.

Le développement du home office et l'ouverture de postes à temps partiel, permettent en un mot de renforcer la **flexibilité** des collaborateur-ric-e-s.

### *Développer une culture d'entreprise positive*

Pour maintenir l'intégration des nouveaux employé-e-s, ainsi que la bonne marche de l'entreprise, **il est nécessaire de mettre en place des occasions de tisser des liens entre employé-e-s**. Par exemple, la mise en place de repas en commun est régulièrement plébiscitée et permet aux collaborateur-ric-e-s d'échanger de manière informelle.

De plus, les jeunes des générations Y et Z recherchent des emplois stimulants et ayant un sens pour elles et eux. Dès lors, il est bénéfique pour les **entreprises de promouvoir la portée sociale et environnementale de leurs actions**.



## *Soutenir les parents*

Finalement, au sein des familles des générations Y et Z, les deux partenaires souhaitent consacrer du temps à leur vie professionnelle et privée.

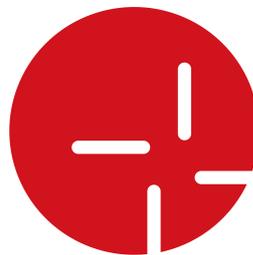
Ce faisant, le manque de places en crèche ainsi que les coûts élevés de celles-ci sont des freins à l'accès au travail des deux parents, notamment pour les mères. **Dès lors, la mise en place de partenariats entre des entreprises et des prestataires de garde, ou la contribution à la garde extrafamiliale des enfants des collaborateur-ric-e-s sont mesures efficaces.** Elles permettent de renforcer l'attractivité des employeurs.

Dans un autre registre, les entreprises et collectivités publiques peuvent également aménager leurs congés parentaux. En offrant d'une part aux pères un congé supérieur aux deux semaines légales et d'autre part en aménageant pour les mères des retours progressifs et adaptés aux situations de chacune. **Les programmes de mentorat** à l'attention des jeunes femmes sont également utiles pour les soutenir dans leur parcours professionnel.

## *Nos ressources pour accompagner les organisations*

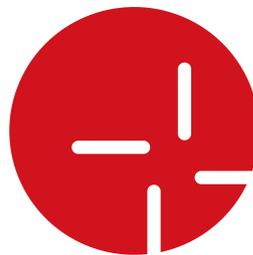
Pour mesurer la satisfaction des collaborateur-ric-e-s vis-à-vis des mesures de conciliation mises en place dans leur entreprise, Pro Familia Suisse a développé le label **Family Score**. Ce dernier repose sur la passation d'un questionnaire scientifique aux employé-e-s et mesure l'écart entre leurs attentes et l'offre à leur disposition. Il est en outre totalement gratuit pour les entreprises, plus d'informations [ici](#).

En outre, pour aider les entreprises et les institutions à développer leur politique du personnel et à prendre des mesures favorables à la famille, Pro Familia Suisse a développé le label **Work-Family-Balance**. Ce dernier repose sur trois niveaux de certification successifs, qui attestent des mesures, objectifs et ressources déployés par les organisations en faveur de leur collaborateur-ric-e-s, plus d'informations [ici](#).



## TROUVER L'EMPLOYEUR IDEAL

- **Le magazine Bilan** publie un classement annuel évaluant la générosité de diverses entreprises envers leurs salarié-e-s : [https://www.bilan.ch/entreprises/les\\_21\\_meilleurs\\_employeurs\\_romands](https://www.bilan.ch/entreprises/les_21_meilleurs_employeurs_romands)  
-1
- **La Chaîne du bonheur** s'engage auprès des jeunes adultes afin de les aider à surmonter les difficultés surgissant lors de leur insertion professionnelle : <https://www.bonheur.ch/collectes/integration-socio-professionnelle-de-jeunes-en-suisse/>
- **Pro Familia Suisse** encourage la conciliation entre la vie familiale/privée et la vie professionnelle. L'association répertorie les meilleures mesures de conciliation des entreprises et collectivités publiques et labelise les organisations ayant pris de telles initiatives : <https://www.profamilia.ch/fr/>
- **L'association UND** décerne un label « Famille et Profession » aux entreprises qui s'activent dans le domaine de l'égalité et de la conciliation entre Travail et Famille : <https://www.fachstelle-und.ch/fr/les-entreprises/label-und/>
- **Le Swiss Arbeitgeberaward** établit depuis plus de 20 ans un classement des meilleurs employeurs de Suisse et du Liechtenstein selon la taille de l'entreprise : <https://swissarbeitgeberaward.ch/fr/>
- **Le label Great Place To Work**, accompagne et répertorie des organisations se souciant de leur culture d'entreprise : <https://www.fr.greatplacetowork.ch/>
- **La Fondation Promotion Santé Suisse** décerne le label « Friendly Work Space » aux entreprises déployant des mesures pour préserver la santé de leurs employé-e-s. : <https://gesundheitsfoerderung.ch>



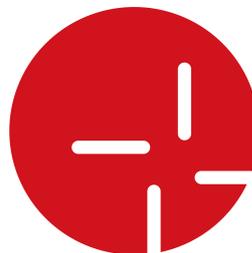
## CONCLUSION

Au cours des prochaines années, un nombre croissant de représentant-e-s de la génération Z vont terminer leur formation et arriver sur le marché du travail. Or, ces jeunes rechercheront des emplois qui seront bien rémunérés mais qui seront également porteurs de sens pour elles et eux.

En outre, au sein des jeunes couples, les deux partenaires sont de plus en plus nombreux-ses à souhaiter s'investir simultanément professionnellement et pour leur famille.

Par conséquent, pour rester attractif en tant qu'employeur, les entreprises doivent repenser leurs conditions de travail, notamment en les rendant plus flexibles et adaptées aux besoins de chacun-e. De multiples mesures sont envisageables : mise en place du home office, annualisation du temps de travail ou encore partage de poste à responsabilités...

Pour faciliter ces transitions, Pro Familia Suisse accompagne et conseille toutes les institutions souhaitant améliorer la conciliation entre Travail et Famille/Vie Privée en leur sein.



## BIBLIOGRAPHIE

- Bonnet et al. « Une jeunesse en quête de sens ? Le rapport au travail des jeunes à travers le prisme des effets de génération d'âge. » *Revue Jeunes et Société*, volume 5, n.2, 2020.
- Dabi Frédéric et Stewart Chau. *La fracture*. Les Arènes, 2021.
- Fondation Jean-Jaurès. « Les jeunes et l'entreprise ». *Dares*, 2021
- Gnaegi, Philippe et Nadine Hoch. *La politique familiale en Suisse*. Schulthess, 2021.
- Marriault, Chloé et Florent Vairet. *Narcissiques, matérialistes, désinformés... Ces clichés à démonter sur la génération Z. Les Echos Start*. 2022.
- Monster et Yougov. « Les jeunes et le 1er emploi », 2021. [en ligne] - accessible à l'adresse : <https://www.monster.fr/recruter/ressources-rh/actu-rh/marche-de-l-emploi-et-tendances-rh/monster-x-etude-yougov-jeunes-et-1er-emploi/>. Consulté 12.10.2022
- Office fédéral de la statistique. *Les personnes de 15 à 29 ans sur le marché suisse du travail en 2020*. (2020a) Référence OFS 2163 – 2000.
- Office fédéral de la statistique. *Concilier travail et famille en Suisse et en Europe, en 2018*. (2020b). Référence OFS 1462-1800.
- Office fédéral de la statistique. *Population résidente permanente selon le sexe et la classe d'âges, résultats annuels définitifs, de 2015 à 2020*. (2021) Référence OFS su-f-01.02.03.03.01.
- Perrig-Chiello, Pasqualina et al. *Génération – structures et relations*. Seismo, 2009.