



Étude : Les digital natives sont en passe de générer des gains économiques substantiels, mais ils auront besoin d'aide

La dernière étude de Citrix montre que les jeunes travailleurs peuvent générer 1 900 milliards de dollars de bénéfices supplémentaires pour les entreprises s'ils sont accompagnés dans leur adaptation aux nouvelles réalités du travail

Paris, France, le 25 mai 2021 – Selon la dernière étude de [Citrix Systems, Inc.](#) intitulée « The Born Digital Effect », la nouvelle génération de travailleurs pourrait générer 1 900 milliards de dollars de bénéfices supplémentaires pour les entreprises. Mais ils auront besoin de soutien de la part des dirigeants et des gouvernements pour y arriver.

Composée de travailleurs des générations Y (nés entre 1981 et 1996) et Z (nés après 1997), la génération digital native est la première à avoir grandi dans un monde entièrement numérique. Elle représente désormais la majeure partie de la main-d'œuvre mondiale. « Ces jeunes employés sont différents des générations précédentes car leur vision du monde du travail a toujours été nourrie par la technologie », explique Donna Kimmel, vice-présidente exécutive et directrice des ressources humaines chez Citrix. « Pour consolider leur succès futur, les entreprises doivent comprendre leurs valeurs, aspirations professionnelles et styles de travail, mais aussi investir dans leur développement. »

Pour les aider à y parvenir, Citrix, en collaboration avec Coleman Parks Research et Oxford Analytica, a mené l'étude mondiale « The Born Digital Effect », auprès de 1 000 chefs d'entreprise et 2 000 employés de bureau dans dix pays. Cette enquête a pour objectif de comprendre les attentes des digital native vis à vis du travail et d'élaborer une modélisation économique pour quantifier leur impact potentiel sur les entreprises et l'économie au sens large. Cette étude révèle que les dirigeants sont complètement déconnectés des aspirations profondes des jeunes travailleurs. Parmi les principales conclusions :

- La stabilité de l'emploi et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont au cœur des préoccupations des employés

Face à un environnement professionnel incertain, les jeunes travailleurs se concentrent surtout sur des facteurs professionnels fondamentaux comme la stabilité et la sécurité du travail (87 % dans le monde et en France) ainsi qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée (87 % dans le monde et 88% en France).

Ce phénomène est mal compris par les dirigeants, qui pensent que leurs jeunes travailleurs valorisent l'accès aux dernières technologies sur leur lieu de travail et les opportunités de formation. Néanmoins, les employés français placent la rémunération en première place (90%), contrairement à leurs voisins allemands qui la considèrent à 80%.

- Les dirigeants surestiment l'attrait du bureau
- 90 % des digital native ne souhaitent pas revenir au bureau à temps plein après la pandémie, lui préférant un modèle hybride.

- 27 % des français souhaiteraient un modèle de travail hybride avec plus de temps à la maison qu'au bureau contre 22% dans le monde.
- 34% des français souhaiteraient travailler tout le temps depuis chez eux, contre 29% dans le monde.
- 20 % souhaiteraient un modèle de travail hybride avec une répartition égale du temps entre le domicile et le bureau.
- Seuls 7% des français aimeraient être au bureau à plein temps contre 10% dans le monde.

Mais 58 % des dirigeants dans le monde (et 63% en France) pensent que les jeunes travailleurs voudront passer la plupart ou la totalité de leur temps à travailler au bureau.

Même s'ils préfèrent travailler à distance, les travailleurs de cette génération reconnaissent que l'interaction sociale est cruciale dans un contexte professionnel (68 % dans le monde et 62% en France).

« À mesure que les entreprises progressent dans la mise en place du travail à distance, elles devront offrir aux collaborateurs la possibilité de se réunir à la fois physiquement dans les bureaux et virtuellement à domicile, afin qu'ils restent connectés, engagés et préparés à l'avenir du travail », a déclaré Donna Kimmel.

- Avant tout, les digital native souhaitent du choix et de la flexibilité Bien que la semaine de cinq jours soit encore un modèle de travail populaire, les digital native français pensent qu'ils devraient avoir la possibilité d'adopter la semaine de quatre jours s'ils le souhaitent (16 %). Ils souhaitent également pouvoir décider du début et de la fin de leur journée de travail (27 % dans le monde contre 20% en France), et quelques-uns voudraient travailler selon des horaires non structurés ou basés sur les résultats (7 % dans le monde contre 10% en France).
- Ils veulent de la liberté et la reconnaissance de leurs performances Les trois aspects les plus importants de la culture d'entreprise pour les digital native en recherche d'emploi sont :
 - l'autonomie, ou la possibilité de travailler dans un environnement où règne la confiance (83 % dans le monde contre 84% en France)
 - une rémunération qui reconnaît et récompense les performances (81 % dans le monde contre 84% en France)
 - un leadership fort et visible (79 % contre 72 en France)
- Les jeunes travailleurs et les dirigeants vivent dans des mondes numériques différents Seuls 21 % des dirigeants d'entreprise utilisent des applications de messagerie instantanée comme Slack ou WhatsApp à des fins professionnelles, contre 81 % des employés digital native. Et seuls 26 % des chefs d'entreprise aiment utiliser ces applications pour le travail, contre 82 % des travailleurs digital native.
- Le sens est un privilège, pas une priorité Seuls 30 % des employés digital native dans le monde (et 29% en France) quitteraient une entreprise qui n'a pas de sens pour eux, contre 69 % des chefs d'entreprise dans le monde (et 61% en France). Par ailleurs, seuls 28 % des employés digital native dans le monde quitteraient un poste s'ils estimaient que la culture de l'entreprise ne reflète pas suffisamment leur personnalité (et 34% en France), contre 58 % des chefs d'entreprise du monde (contre 64% en France). Comme le montrent nettement les données, les chefs d'entreprise d'aujourd'hui sont clairement

déconnectés des véritables attentes des digital native vis à vis du travail. Pour libérer tout le potentiel de ces travailleurs et la valeur qu'ils peuvent apporter, les dirigeants doivent impérativement revoir leurs perceptions.

- On récolte ce que l'on sème... Il est grand temps d'investir ! « Pour réussir à attirer et à retenir les digital native, les entreprises devront investir dans un modèle et des outils afin de créer l'environnement de travail flexible, efficace et collaboratif. C'est ce que recherche cette nouvelle génération et c'est dans ce contexte qu'elle s'épanouit le mieux », a déclaré Mario Derba, Vice-Président de l'Europe de l'Ouest et du Sud pour Citrix . « Et il y a un avantage commercial évident à le faire. »

Pour quantifier ces avantages, Citrix a travaillé avec des économistes pour construire un modèle économique qui évalue l'impact des employés de cette génération sur la rentabilité des entreprises, en examinant le rapport entre la taille de la population des digital native d'un pays et la rentabilité des entreprises de ce pays.

Les pays de l'étude dotés de systèmes éducatifs relativement bien développés ou de populations plus jeunes par rapport à leurs pairs, tels que les États-Unis, la Chine, les Émirats arabes unis, le Mexique, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, sont ceux qui bénéficient le plus des avantages des digital native, car leur population supérieure à la moyenne contribue à assurer une plus grande rentabilité à leurs entreprises, dès à présent.

À l'inverse, les pays dont la population est relativement âgée, comme la France, l'Allemagne et le Japon, ou dont le niveau d'enseignement supérieur parmi la population la plus jeune est assez faible ont la possibilité de récolter de plus grands bénéfices s'ils investissent dans l'enseignement supérieur et les infrastructures numériques, s'ils recrutent activement des travailleurs plus jeunes et s'ils adaptent leurs lieux et leurs pratiques de travail à ces derniers.

« Les digital natives sont les dirigeants de demain. En 2035, le succès ou l'échec des entreprises — et de l'économie mondiale — sera entre leurs mains », a déclaré Mario Derba. « Pour s'en assurer, les entreprises doivent soigner les jeunes travailleurs et adapter leurs lieux et pratiques de travail pour les préparer dès aujourd'hui à prendre la relève. »

Pour en savoir plus sur les digital native et la création d'un environnement dans lequel ils peuvent s'épanouir et contribuer à l'avenir de l'entreprise, cliquez [ici](#) et téléchargez un exemplaire gratuit de The Born Digital Effect.

This release contains forward-looking statements which are made pursuant to the safe harbor provisions of Section 27A of the Securities Act of 1933 and of Section 21E of the Securities Exchange Act of 1934. The forward-looking statements in this release do not constitute guarantees of future performance. Those statements involve a number of factors that could cause actual results to differ materially, including risks associated with the impact of the global economy and uncertainty in the IT spending environment, revenue growth and recognition of revenue, products and services, their development and distribution, product demand and pipeline, economic and competitive factors,

the Company's key strategic relationships, acquisition and related integration risks as well as other risks detailed in the Company's filings with the Securities and Exchange Commission. Citrix assumes no obligation to update any forward-looking information contained in this press release or with respect to the announcements described herein. The development, release and timing of any features or functionality described for our products remains at our sole discretion and is subject to change without notice or consultation. The information provided is for informational purposes only and is not a commitment, promise or legal obligation to deliver any material, code or functionality and should not be relied upon in making purchasing decisions or incorporated into any contract.