

La génération Z, tous des fainéants?

EMPLOI Une entreprise de soins à domicile de la région de Zurich a récemment exclu d'une petite annonce toute personne entre 18 et 29 ans. L'offre a depuis été modifiée, mais le tollé a fait tache d'huile

LÉO TICHELLI, ZURICH

C'est une rengaine vieille comme le monde: plus personne ne veut travailler. Un poncif que l'on peut lire au fil des décennies dans des articles de presse, remontant même jusqu'à 1894. Cette supposée fainéantise se retrouve en 2026 dans une offre d'emploi d'une entreprise de soins à domicile de la région zurichoise publiée sur le site Jobs.ch – et depuis retirée –, questionnant l'éthique de travail de la jeune génération. Recherche «responsable d'équipe soins avec cœur et bon sens», à temps plein et en CDI, mais avec une précision qui fait polémique: «Pas de génération Z!», et pas de mentalité à «se faire porter pâle le lundi ou le vendredi», rapportait la *NZZ am Sonntag* dimanche dernier.

Une discrimination basée sur l'âge et sur des stéréotypes qui collent à la peau d'une génération aux aspirations différentes des précédentes, cherchant notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Et ce, sur un marché du travail où émergent de nouvelles

tendances, comme le *quiet quitting*, ou démission silencieuse (le fait de faire le minimum au bureau), la prépondérance du télétravail ou le refus de postes à responsabilité. Assez pour en tirer des généralités? Anthony Caffon, associé chez Page Executive, cabinet de recrutement (groupe Page), réfute ce genre de clichés: «Au sein d'une même tranche d'âge, il y a autant de personnalités et de rapports au travail que d'individus. On ne peut pas mettre toute la génération Z dans la même case», prévient-il d'emblée.

Un rôle de garde-fous

Son de cloche quelque peu différent de la part de Marc-Antoine Glauser, titulaire du brevet d'avocat et consultant spécialisé en recrutement juridique, bancaire et financier: «Cette génération pose souvent beaucoup de conditions, veut des horaires flexibles... Dans un marché du travail aussi tendu, je ne serais pas trop exigeant», annonce-t-il, tout en tempérant: «Chaque employé est différent. Jeter ainsi l'opprobre sur toute une génération est très maladroit.»

Si cette annonce en dit long sur le regard que peuvent porter certains employeurs sur les jeunes professionnels, elle est aussi éclairante quant aux pratiques des cabinets de recrutement et des demandes des entreprises en matière d'embauche. Anthony Caffon explique par exemple que, dans le cas de son cabinet, certains termes qui pourraient être liés à une discrimination par l'âge seraient automatiquement repérés par leur logiciel et émettraient une alerte: «Nous sommes calqués sur des standards anglo-saxons, très stricts. Ce genre d'annonce ne serait par exemple jamais passée. En tant qu'intermédiaire, notre rôle est aussi de jouer le garde-fous et d'expliquer à une société ce qui n'est pas à faire.»

Il s'agit toutefois d'une question d'éthique et non de légalité, la discrimination par l'âge n'étant pas interdite dans le privé en Suisse (à noter que l'entreprise ici concernée mentionne que ses tarifs de soins «sont financés par les caisses d'assurance maladie ainsi que par les pouvoirs publics»). Ce n'est pas



«Il y a la possibilité de filtrer l'âge des candidats autrement»

MARC-ANTOINE GLAUSER, CONSULTANT SPÉCIALISÉ EN RECRUTEMENT

faute d'avoir tenté de légiférer, et ce, dès 2016, via une motion déposée par le socialiste Jacques-André Maire visant à «interdire la discrimination par l'âge dans les offres d'emploi». Le texte se concentrait toutefois davantage sur la difficulté pour les personnes plus âgées à

trouver un emploi et n'a pas vu le jour, le Conseil fédéral conseillant notamment de le rejeter.

Pour Anthony Caffon, il y a fort à parier que ce genre d'annonce puisse provoquer de gros dégâts de réputation, avec des risques financiers concrets, notamment et surtout si l'entreprise a un accès direct aux consommateurs. «En termes d'image, c'est extrêmement dommageable, renchérit Marc-Antoine Glauser. D'autant plus qu'il y a la possibilité de filtrer l'âge des candidats autrement, en demandant par exemple un certain nombre d'années d'expérience.»

Pendant longtemps, l'âgisme a plutôt prévalu, éloignant les 55 ans et plus du monde du travail. Sans que ce premier problème soit réglé, le phénomène inverse se produit davantage ces dernières années, constate Anthony Caffon, même s'il avoue n'avoir «jamais vu de discrimination aussi frontale envers toute une génération». Dans un marché du travail de plus en plus tendu, la Gen Z reste toutefois un peu mieux lotie que les seniors en

matière de recherche d'emploi, avec une durée moyenne de 3,2 mois en 2025, contre 7,3 mois pour les plus de 50 ans, selon une étude du prestataire de services RH Alixio Group. Avantage par contre aux 50-64 ans en ce qui concerne le taux de chômage, qui s'élevait à 3,4% en 2025, selon l'OFS, contre 8,2% chez les 15-24 ans.

«On a tous eu 20 ans»

Une solution proposée par Anthony Caffon: sensibiliser les entreprises aux bienfaits des relations intergénérationnelles, et rappeler que la jeunesse ou la vieillesse en entreprise touchent toute la société, à un moment ou un autre: «On a tous eu 20 ans, et on aura, je l'espère, tous 55 ans un jour. C'est une question qui ne disparaîtra pas.» Et les employeurs devront de toute manière bien faire avec la Gen Z, devenant depuis le début de cette décennie la troisième plus importante force de travail sur le marché professionnel (17,1% en 2024), derrière les millennials (1985-1995, 36,2%) et la génération X (1965-1985, 34,7%). ■