

Alors, quels impacts sur les pratiques et outils RH ?

Les représentations des entreprises et des jeunes ne sont pas si éloignées... Juste des pratiques et outils RH à dépoussiérer.

Les e-outils

Cette génération ayant une certaine appétence pour l'informatique, les outils internes existants peuvent être revisités en version électronique. Il est cependant conseillé, dans un premier temps, de garder les documents papier pour les salariés les plus anciens.

- Un bon outil : **Le format web permet d'innover et de créer des approches ludiques.**
Par exemple : un livret d'accueil interactif intégrant un quiz sur l'entreprise, sur la prévention des risques professionnels, des vidéos des gestes professionnels, ...

La reconnaissance

L'entreprise qui souhaite intégrer et fidéliser les jeunes Y doit faire un travail particulier sur ses valeurs. Il faut pouvoir les expliquer, les présenter, les valoriser,... afin de donner du **sens au travail** et faire adhérer les salariés.

L'acteur principal de la reconnaissance reste le **manager de proximité**, qu'ils côtoient tous les jours. Ils sont à la recherche d'un comportement bienveillant de la part de leur hiérarchie et demandeurs d'un management de soutien basé sur la confiance.

- Un bon outil : **la communication**, elle doit se faire à trois niveaux :
- Que fait l'entreprise pour donner du sens au travail ?
 - Quels sont les liens de coordination entre les services ?
 - Quels retours sur le travail réalisé ?
- Un bon outil : une meilleure **conciliation vie professionnelle et vie personnelle** si chère à la Génération Y est également un moyen de reconnaissance.

Par exemple :

- la possibilité d'adapter les horaires de travail,
- l'obtention de congés solidarités,
- la pratique ponctuelle du télétravail,
- la participation à une crèche inter-entreprises...

La responsabilisation

Pour rester mobilisés, les jeunes sont à la recherche de défis et de challenges permanents. Les entreprises doivent donc leur proposer continuellement de nouvelles situations, de nouveaux projets... Le changement doit faire partie du quotidien des jeunes Y. Une des réponses à cela est la responsabilisation.

Pour eux, elle est le pendant de la reconnaissance.

« *Compétent dans mon travail, je suis donc capable d'avoir une marge de manœuvre, d'être un véritable acteur et pas seulement un exécutant* ».

- Des outils : **Le référentiel compétences et l'entretien professionnel.**
Ainsi, le champ de compétences est défini, les exigences posées, claires et reconnues, les marges d'action sont précisées.

« *Pas véritablement de nouvelles pratiques, mais replacer l'homme au centre du projet de l'entreprise* »

Vision des entreprises sur les jeunes

Apports

Les nouvelles technologies

Adaptation

Réactivité

Ouverture d'esprit

Besoins

Reconnaissance

Communication

Liberté

Evolution

Les jeunes de la génération 18 - 32 ans et le monde du travail

Paroles de Pro

Paroles
de jeunes

→ LES ATTIRER

« C'est difficile d'attirer les jeunes dans nos PME »

« Avant de postuler, je vais voir ce que l'on dit sur l'entreprise »

« Moi, je cherche un employeur qui soit en accord avec mes propres valeurs »

→ LES INTÉGRER

« Réfléchir à leur intégration, c'est éviter qu'ils partent quelques jours après leur arrivée »

« J'attends beaucoup des premiers jours pour me faire une idée et décider si je reste ou non »

« J'aurais aimé que l'on me présente au moins à mes collègues »

→ LES FIDÉLISER

« Il y a une réelle impatience chez les jeunes : je veux cela et je veux cela tout de suite »

« Lorsqu'ils se sentent reconnus, leur problème de comportement s'efface »

« Moi, je reste si on me propose des évolutions ou des missions intéressantes »

→ LES FAIRE COHABITER

« Le jeune d'aujourd'hui est individualiste et pourtant il ne veut pas être tout seul ; c'est tout le paradoxe »

« Les attentes sont les mêmes que celles des autres générations mais eux, ils les expriment différemment »

« Ce qui me plaît, c'est le travail d'équipe »

« S'affirmer lorsque l'on évolue avec des collègues plus âgés n'est pas facile »

1 642 personnes de la génération Y, une majorité de jeunes qualifiés et déjà en emploi (Bac + 3/5), se sont exprimées sur leurs visions, leurs relations, leur vécu du travail et de l'entreprise.

L'échantillon

61%

39%

74 % sont célibataires et n'ont pas d'enfants.

Génération Y : ses représentations...

...du travail

Pour elle, il est autant source d'épanouissement (**92.4 %**) que de rémunération (**97.2 %**). Les plus qualifiés et les femmes sont davantage sensibles aux avantages en nature. Avec **93,2 %**, les conditions de travail sont un élément essentiel dans l'emploi (horaires, aménagement du bureau, jours de congés).

...de l'entreprise

La jeune génération porte une attention toute particulière :

- à l'ambiance de travail **72 %**
- à la taille **59.8 %**
- au secteur d'activité **70 %**
- à la localisation géographique **58,8 %**

Génération Y : ses critères de choix de l'entreprise

- Développer ses compétences **96,7 %**
- Pouvoir s'épanouir **96,5 %**
- Tisser des liens sociaux **83.9 %**
- Evoluer régulièrement **77 %**

Seuls 20 % considèrent la possibilité de faire carrière à l'international comme un critère de choix.

« Le travail reste encore un lieu de rencontres, d'échanges, ... de socialisation »

Génération Y : ses caractéristiques

Elle ne peut pas vivre sans :

- 70 %** voient Internet comme un outil incontournable
- 63 %** considèrent les réseaux sociaux numériques (Facebook, Twitter, ...) comme primordiaux
- 57 %** jugent les smartphones indispensables

La vie professionnelle / personnelle : pourquoi choisir une priorité ?

65% accordent plus d'importance à la vie personnelle.

Les jeunes savent que le travail est essentiel, c'est un construit social. Cependant, ils ne sont pas prêts à tout sacrifier pour lui, et la frontière entre les deux sphères est loin d'être imperméable :

- **90%** déclarent utiliser Internet ou leur téléphone à des fins personnelles dans le cadre du travail et/ou des études.
- **70 %** traitent de sujets professionnels sur leur temps personnel.

Retrouvez les études et enquêtes sur la Génération 18 - 32 ans au travail sur

réseau

compétences

www.reseaucompetences.fr

Individualiste ? Elle sait aussi exister dans un collectif

La possibilité de travailler en équipe est un élément essentiel dans la vision de l'emploi des jeunes encore étudiants, avec une variation significative selon le niveau d'étude :

80 % pour les bacheliers et + contre **19 %** pour les niveaux inférieurs au bac.

Ce constat est également fait pour **84 %** des actifs.

Comment se voient-ils en équipe ?

- **66 %** préfèrent évoluer avec des personnes de leur âge.
- **56,9 %** se disent prêts à aider les autres.

Seuls **35,8 %** déclarent avoir besoin des autres ce qui est assez révélateur de la dimension individualiste qui caractérise la Génération Y.

En termes de dialogue et de communication, **50 %** d'entre eux estiment qu'ils sont capables de reconnaître leurs erreurs et de pardonner celles de leurs collègues.

Contrairement aux idées reçues, **3 %** seulement se jugent contestataires.

Globetrotteurs ? Oui, mais virtuellement

Alors qu'en un clic, ils sont connectés à l'autre bout de la planète, ils restent très attachés à leur territoire. **83 %** des jeunes qualifiés considèrent la localisation géographique comme principal critère de choix d'entreprise.

Ils parlent d'ailleurs plus de mobilité inter-entreprises que de mobilité géographique :

- Le non-respect de la vie privée de la part de l'employeur est un réel motif de départ **85.5 %**
- Une entreprise qui ne respecte pas ses engagements trouve peu d'intérêt auprès de la jeune génération **57 %**
- Le fait de ne pas avoir de pouvoir au sein de la structure n'est pas primordial dans la décision de la quitter au non **51.4 %**

En revanche, ils déclarent s'investir si :

- Leurs efforts sont reconnus même non financièrement (encouragements, remerciements, flexibilité des horaires) **94 %**
- On leur confie des responsabilités **87.3 %**
- Leur vie privée est respectée **84.5 %**

Le respect de la hiérarchie ? Oui, mais sous conditions

- L'aspect accueillant et bienveillant est reconnu comme important **92.5 %**
- Le seul pouvoir statutaire ne suffit plus, le supérieur doit avant tout faire ses preuves **91 %**
- Le respect mutuel et la confiance sont également pris en considération **89.3 %**

« Remettre le collectif au centre de nos pratiques de management, c'est la seule voie pour un meilleur engagement des salariées »