

# Vieux! \* Comment échanger et travailler avec les jeunes?

Entretiens qualitatifs et questionnaires auprès d'étudiants (bac+2 à bac+8)



Quand ils expriment librement leurs attentes, les jeunes nous désignent un véritable renouvellement des organisations de travail. Et les tendances sont marquées. Notre enquête trace des pistes pour se préparer et savoir assumer l'évolution due à leur arrivée en entreprise. Nous avons déterminé **5 règles majeures** : celles-ci paraissent essentielles pour profiter de leur dynamique.

\* Vieux : jeunes avec expérience(s)

## RÈGLE N°1

### Les motiver avec...

#### une bonne ambiance

Pour **82,5%** des jeunes, une bonne ambiance au travail est essentielle.

#### un fonctionnement agile

*“ Je m'imagine dans une structure flexible... Ça peut être une grosse boîte qui a envie de bouger, de faire des choses nouvelles, qui soit propice à l'innovation... Je veux que dans mon boulot chacun apporte à l'autre et que ça reste bénéfique... ”*

#### des défis à relever

> Critère déterminant dans le choix d'un emploi pour **59%** des jeunes : **l'intérêt des missions**.

> **79%** souhaitent avant tout **ne pas s'ennuyer** dans leur future vie professionnelle.

> Et **32,5%** vont jusqu'à « **vouloir se faire plaisir** ».

#### Espace à conseils

**C'est moins une révélation qu'une confirmation, la bonne ambiance s'impose comme LE facteur majeur de la motivation des jeunes** (un facteur qui ne laisse d'ailleurs pas non plus les autres générations indifférentes).

Dans un climat qu'ils attendent positif et humain, ils ne souffrent pas l'oisiveté car ils souhaitent s'alimenter de défis à relever au sein d'une mission globale qui doit prendre sens pour eux. Des efforts pédagogiques s'imposent, la fonction « boussole » de la communication interne doit entrer en jeu. Une vraie dynamique de fonctionnement est primordiale. Halte à la bureaucratie, aux validations tatillonnes! Avec eux un fonctionnement agile deviendrait presque une norme, sans omettre de prévoir un peu (beaucoup?) de place pour le fun.

## RÈGLE N°2

### Leur offrir...

#### de la reconnaissance

**55%** des jeunes cherchent à être bien reconnus dans leur travail avec des responsabilités à assumer.

#### un salaire décent

Pour **63%** des jeunes, le premier emploi est un moyen d'accéder à une autonomie financière.

#### de la pratique

Pour **82%** d'entre eux un premier emploi doit avant tout leur permettre d'acquérir de l'expérience.

*“ J'aime bien être challengée, donc j'aime bien qu'on me donne du travail à faire où une part dépend vraiment de moi... J'ai vraiment envie d'avoir un rôle à jouer et de sentir que je ne peux pas être remplacé par n'importe qui mais que j'ai une réelle compétence pour ce boulot... ”*

#### Espace à conseils

**Du travail bien sûr! Ensuite, la reconnaissance de leur contribution** est dans leur activité professionnelle ce que le selfie est dans leur vie personnelle : ils ont l'habitude de se voir et veulent pouvoir partager les appréciations qui les concernent. La fonction « miroir » de la communication interne doit jouer son rôle. Le salaire est également un moyen d'être reconnu, davantage pour gagner une autonomie que par appât au gain. Enfin, leur pratique des outils sociaux et digitaux, leur rapport décomplexé à l'accès et à la complexité de l'information, peuvent être mis à profit. En leur proposant un rôle de pédagogue auprès des générations précédentes, chacun est gagnant : connaissances contre reconnaissance.

## RÈGLE N°3

### Ne jamais négliger...

#### leurs valeurs

Il est indispensable pour **92%** des jeunes d'intégrer une entreprise dont l'éthique correspond à leurs valeurs.

**99%** des jeunes pensent que l'entreprise a un rôle social à jouer, une quasi unanimité!

#### leur vie personnelle

**53%** souhaitent avant tout préserver leur vie personnelle ou du moins ménager l'équilibre entre travail et vie privée.

#### leur curiosité

Pas sectaires, pour leur premier emploi, **63%** d'entre eux sont enthousiastes à l'idée de partager des tâches avec des seniors. Encore et toujours la soif d'apprendre!

*“ Comme beaucoup, on ne vit pas pour travailler mais on travaille pour vivre... ”*

#### Espace à conseils

**Inutile de monter des murs pour les empêcher de voir autre chose que leur travail, ils passeront à côté.** Le smartphone en poche, ils ont accès au monde entier, ce qui leur est d'ailleurs parfois utile pour résoudre des problèmes... professionnels. Loin d'être passifs quand ils exercent un rôle qui correspond à leurs attentes, ils seront à l'aise dans des communications collaboratives où la coopération est de mise, là où la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) n'est pas éludée, et là où les plus expérimentés auront à cœur de les faire grandir. Avec une hypothèse : plus leur vie personnelle est riche et moins il y a de barrières avec la vie pro, plus leur dynamisme sera présent au travail.

## RÈGLE N°4

### Répondre à leurs attentes...

#### d'un supérieur à l'écoute

Les qualités humaines sont recherchées par **80,5%** des jeunes chez un supérieur hiérarchique, devant sa capacité à coordonner **44,5%**.

Difficultés et stress incombent au management ou, du moins, **92%** estiment qu'il doit le prendre en compte.

#### d'une communication relationnelle

Les nouveaux outils de communication digitale ne remplacent pas les indispensables rencontres pour **78%** des jeunes. D'autre part, pour **98%**, la solidarité entre collègues est primordiale.

*“ C'est important d'avoir un espace de travail qui permette d'échanger facilement... Avec des choses toutes simples, les gens voient plus le lieu de travail comme un endroit convivial... L'open space permet de pouvoir discuter avec des gens qui ne sont pas forcément de ton département... ”*

#### Espace à conseils

**En privilégiant des structures de 10 à 500 personnes**, la moitié des jeunes désignent une préférence pour un ensemble de travail dans lequel ils ne seront pas noyés et pour un cadre qu'ils nomment « humain ». Cette tendance se renforce quand ils plébiscitent les qualités relationnelles qu'ils s'attendent à trouver dans leur entourage professionnel. Sortis du numérique, il leur faut de vraies rencontres, des appuis. Outre ces rencontres, ils s'approprient facilement les outils de communication pour un mode de fonctionnement en réseau. À prendre en considération pour gagner avec eux en efficacité.

## RÈGLE N°5

### Accepter des évidences...

#### leur mobilité

Si l'occasion leur en était offerte, la très grande majorité, **85%**, partiraient travailler à l'étranger. Un emploi stable n'est un enjeu que pour **26,1%** d'entre eux alors que 45% souhaitent surtout des perspectives d'évolution.

#### leur appétence digitale

Très à l'aise à **54,5%** avec les outils numériques, **56%** d'entre eux se disent aussi bien intéressés par ceux-ci. À **65%** ils considèrent le réseau social interne comme un outil de communication qui fait naturellement partie du paysage.

D'accord à **61%**, le qualificatif « génération image » leur correspond bien. Et qui dit « image » dit synthèse, mais pas seulement!

*“ J'ai l'impression que les entreprises ont beaucoup investi dans les nouvelles technologies pour s'adapter à la nouvelle génération mais derrière s'il n'y a pas eu d'accompagnement ou si on ne perçoit pas l'intérêt, c'est de l'investissement gâché... Ce n'est pas parce que je suis jeune que si on me donne une nouvelle technologie, je vais plus l'adopter que les autres... ”*

#### Espace à conseils

**Pas d'illusions, l'emploi à vie n'est pas l'objectif.** Les fidéliser doit vite devenir une préoccupation pour les dirigeants qui misent sur le moyen et long termes. À défaut d'accompagnement et de perspectives offertes, on ne devrait normalement pas se laisser surprendre par leur mobilité. À noter aussi que pour recruter cette jeunesse attachée à l'image, la marque employeur ainsi que la première rencontre devront faire l'objet d'une attention particulière. Ils veillent sur les réseaux sociaux. En prolongement, le facebook interne (qu'il se nomme JameSpot, BlueKiwi, Yammer ou autres) leur paraît tout naturellement nécessaire pour jouer le collectif au travail.

## L'approche holistique du verbatim :

### Qu'est-ce qui pourrait t'amener à refuser un emploi?



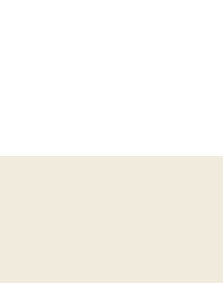
#### Côté méthodologie :

Nos commentaires ont été élaborés tant à partir des résultats quantitatifs que de l'apport des entretiens qualitatifs, ces enseignements étant croisés avec l'expérience de terrain de l'agence A CONSEIL. Pour simplifier, les données chiffrées sont quelque peu arrondies.

Étude réalisée auprès de 350 étudiants avec une marge d'erreur de 5% et un niveau de confiance de 95%.

Enquête réalisée sous la direction de Jean-Philippe Cathelin, coordonnée par Colette Flinois assistée d'Héloïse Ficara (20 ans), avec les expertises d'Imed Boughzala (enseignant-chercheur) et d'Arsène Losson (facilitateur multiculturel).

© A CONSEIL 07/2016



www.aconseil.fr