

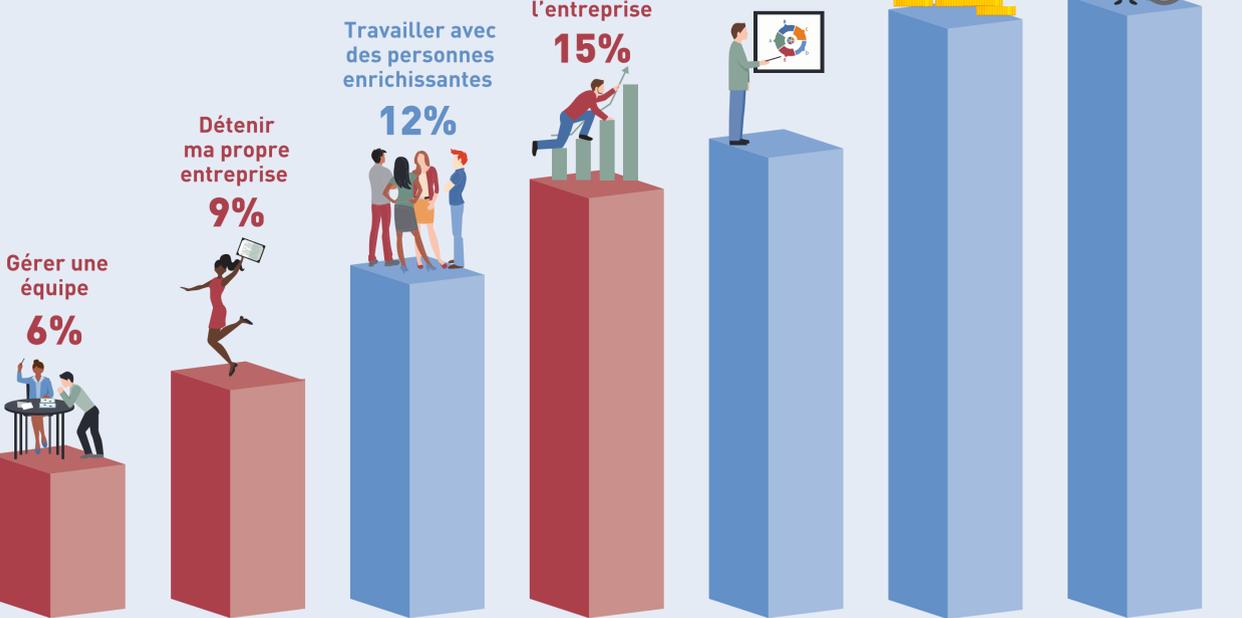
GÉNÉRATION Y : UNE CARRIÈRE POUR MOI



Les membres de la Génération Y privilégient "une carrière pour moi", traçant leur chemin et développant leurs compétences pour assurer la sécurité de leur emploi. Pour ces jeunes actifs, il s'agit moins d'accéder à des fonctions de leadership que d'optimiser son salaire et exercer un métier qui fasse sens. À nous de repenser la gestion des ressources humaines afin d'attirer, retenir et faire évoluer cette nouvelle génération de leaders.

FAIBLE PRIORITÉ DONNÉE AU LEADERSHIP

Seuls 30 % des actifs de la Génération Y placent les fonctions de leadership en priorité de carrière principale

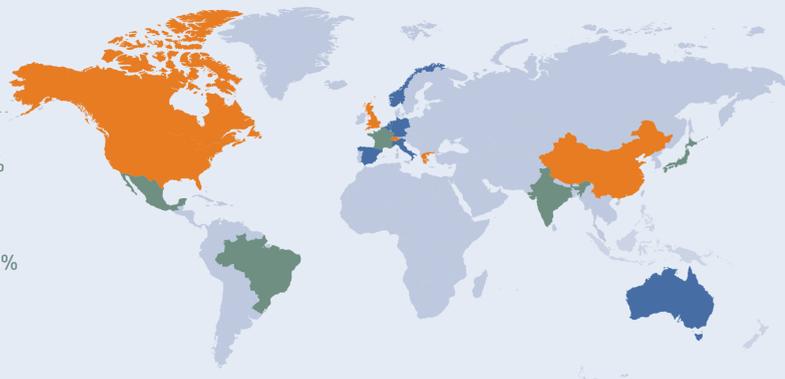


LES HOMMES ASIPIRENT BIEN PLUS AU LEADERSHIP QUE LES FEMMES

Quel écart ? % hommes - % femmes

7% - 10%	4% - 6%	0% - 3%
Chine - 7%	Italie - 5%	France - 0%
Canada - 7%	Espagne - 6%	Inde - 1%
Royaume-Uni - 7%	Norvège - 6%	Brésil - 3%
Grèce - 8%	Allemagne - 6%	Japon - 3%
Suisse - 9%	Australie - 6%	Mexique - 3%
Singapour - 9%	Pays-Bas - 6%	
États-Unis - 10%		

Certains pays s'approchent de la parité, alors que dans d'autres l'écart est plus important.



MES COMPÉTENCES, MA CARRIÈRE

La Génération Y souhaite davantage développer ses compétences individuelles qu'apprendre à gérer et diriger une équipe.



- Compétences managériales**
- Leadership : 16%
 - Management d'équipe : 15%
- Compétences individuelles**
- Compétences techniques : 32%
 - Compétences relationnelles / Travail en équipe / Communication : 21%
 - IT/Technologie : 16%

CONTENTS, MAIS PAS SATISFAITS...

Les deux tiers de la Génération Y sont contents de la manière dont ils sont dirigés... Toutefois, la plupart d'entre eux préfèrent le style de management de leurs pairs à celui de leurs managers.

Je suis doué pour		Mon manager est doué pour
69%	Écouter	41%
69%	Offrir un feedback	40%
58%	Encourager	42%

CE QUE DISENT LES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT...

La Génération Y a RAISON de penser que

- Acquérir de nouvelles compétences est un élément-clé pour progresser ;
- La durée idéale sur un même poste est de 2 ans maximum ;
- Les employeurs attendent trop d'expérience des candidats ;
- Un salaire insuffisant et l'absence de perspectives d'évolution indiquent qu'il est temps de quitter l'entreprise.

LES CONSEILS DES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT À LA GÉNÉRATION Y:

- ✓ Privilégier un parcours d'évolution à la recherche d'une parfaite adéquation des compétences ;
- ✓ Réduire vos attentes en matière de rémunération ;
- ✓ Développer vos compétences de savoir-être ;
- ✓ Privilégier le networking et le développement des compétences.

"Soyez patients. Apprenez le plus possible de la fonction que vous occupez. La rémunération et les responsabilités suivront si vous faites preuve de motivation et de volonté d'apprendre."

— Un Responsable du Recrutement, ManpowerGroup

CONSEILS PRATIQUES AUX EMPLOYEURS

Attirer, fidéliser et faire évoluer les actifs de la Génération Y

- Offrez la sécurité de carrière
- Soyez sensibles aux aspirations de la Génération Y
- Privilégiez variété et mobilité de carrière
- Acceptez la notion de carrière par étapes et faites preuve de souplesse
- Prévoyez des entretiens de carrière réguliers
- Faites preuve d'ouverture aux nouveaux modes de travail