



Intégrer et manager la génération Y



Télécharger



Lire En Ligne

[Click here](#) if your download doesn't start automatically

Intégrer et manager la génération Y

Julien Pouget

Intégrer et manager la génération Y Julien Pouget

Forte de 13 millions d'individus, la génération Y a fait son apparition dans le monde du travail. Se distinguant assez nettement des précédentes, elle privilégie l'épanouissement personnel et le travail collaboratif aux méthodes directives et aux hiérarchies trop formalistes. Sa culture est celle de l'instantanéité, des TIC, de l'apprentissage par l'action, de la mondialisation. Parce qu'elle représentera bientôt près de la moitié de la population active, l'entreprise doit dès à présent : Adapter son recrutement, son organisation et ses méthodes de travail à cette nouvelle donne. Trouver les clés pour comprendre cette génération et ses attentes au travail. Proposer des approches adaptées pour intégrer et manager cette génération, et favoriser l'intergénérationnel. Grâce à son approche didactique et aux exemples concrets issus de bonnes pratiques, les managers et les responsables des ressources humaines découvriront ici la formidable opportunité de développement que peut offrir la génération Y à l'entreprise.

 [Télécharger Intégrer et manager la génération Y ...pdf](#)

 [Lire en ligne Intégrer et manager la génération Y ...pdf](#)

Téléchargez et lisez en ligne Intégrer et manager la génération Y Julien Pouget

208 pages

Extrait

Introduction

En 2007, une grande entreprise décide de sonder la motivation et les aspirations de l'ensemble de ses salariés. Elle fait appel pour cela à une équipe de consultants qui élabore et administre un questionnaire couvrant de très nombreux thèmes : rémunération, relation avec le management, sentiment d'appartenance, etc.

Une série de questions concernait plus spécifiquement l'avenir de l'entreprise, l'une d'elles invitant les salariés à répondre à la question suivante : «Avez-vous l'intention de faire toute votre carrière dans l'entreprise ?»

Les salariés de cette entreprise bénéficiant d'une stabilité d'emploi et de conditions de travail avantageuses, le DRH était assuré d'obtenir un oui franc et massif. Et ce fut globalement le cas. Une majorité de salariés (61 %) étant «tout à fait d'accord» ou «plutôt d'accord» avec l'idée de faire l'ensemble de sa carrière dans l'entreprise. Toutefois, le DRH fut étonné par le score élevé des réponses négatives (15%) et des indécis (24%), qui une fois additionnés, regroupaient tout de même près de quatre salariés sur dix.

Par acquis de conscience, il demanda une analyse statistique plus poussée aux consultants pour savoir à quelles «catégories» (cadres, employés, agents d'exécution, etc.) appartenaient ceux qui avaient répondu négativement. Après de multiples recherches, les «coupables» furent démasqués. Il s'agissait des jeunes âgés de 18 à 29 ans. Ces derniers, à l'inverse de leurs aînés, étaient majoritairement réservés à l'idée de faire toute leur carrière dans l'entreprise.

Cette nouvelle déclencha une certaine inquiétude auprès du DRH. Avec une pyramide des âges en forme de champignon, il avait déjà dû mener de coûteuses campagnes de recrutement en prévision des prochains départs en retraite et commençait maintenant à se poser des questions. S'était-il trompé dans les cibles de recrutement ? Aurait-il fallu recruter moins de cadres ? Plus de seniors ? Et surtout, quel était le problème avec ces jeunes ? N'avaient-ils pas trouvé une place en or, bien payée et à l'abri du chômage ?

Pour en avoir le cœur net, le DRH entreprit de se mettre dans la peau des jeunes salariés et commanda une étude spécifique aux consultants pour savoir comment les jeunes avaient répondu à l'ensemble des questions de l'enquête. Après investigation, il apparut que les jeunes n'étaient pas révoltés, mais simplement qu'ils ne trouvaient pas, dans l'entreprise actuelle, des éléments de nature à les fidéliser. Il ne s'agissait pas tant de la rémunération que de la gestion de leur carrière, cette dernière étant perçue comme opaque et accordant une importance prépondérante à l'ancienneté et au réseau de connaissances internes. De leur point de vue, la performance n'avait pas grand-chose à voir avec les promotions et l'important était avant tout de «connaître du monde» et d'avoir l'ancienneté suffisante.

Après un moment de colère sur le thème «De toute façon, les jeunes sont tous des mercenaires», le DRH comprit, statistiques à l'appui, que les jeunes n'étaient pas plus infidèles, mais que leur fidélité n'était pas acquise «par défaut». Il lança donc ses équipes sur un chantier «fidélisation jeunes» pour identifier les éléments de nature à s'attacher les jeunes recrues. Un dispositif spécifique relatif à l'évaluation et au suivi des jeunes fut mis en place. Après deux ans d'expérience, les statistiques parlaient d'elles-mêmes. Le turnover des jeunes était particulièrement bas et le DRH était fier d'afficher la baisse du budget recrutement de l'entreprise.

Voici un exemple de problématique liée à l'arrivée des nouvelles générations sur le marché du travail. Qui sont ces jeunes qui désorientent les managers et les ressources humaines ? Quelles sont les clés pour les attirer, les manager et les fidéliser ?

C'est à toutes ces questions que nous tenterons de répondre dans cet ouvrage. Présentation de l'éditeur

Parce que la génération Y représentera bientôt la moitié de la population active, l'entreprise doit :

Adapter son recrutement, son organisation et ses méthodes de travail à cette nouvelle donne.

Trouver les clés de compréhension de cette génération et de ses attentes au travail.

Proposer des approches adaptées pour attirer, intégrer et manager cette génération.

2e édition : chiffres et exemples actualisés, nouvelles données issus de l'expérience de terrain de l'auteur.

Biographie de l'auteur

Julien Pouget, spécialiste du management et des ressources humaines, a notamment accompagné des groupes comme EDF, la Banque de France ou Essilor international Consultant et formateur, il bénéficie d'une expertise sur la gestion des âges en entreprise et la conduite du changement. Il intervient aussi comme conférencier en entreprise, en université ou pour des associations de décideurs économiques.

Download and Read Online Intégrer et manager la génération Y Julien Pouget #SDKGT2RIQE1

Lire Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget pour ebook en ligne
Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget Téléchargement gratuit de PDF, livres audio, livres à lire, bons livres à lire, livres bon marché, bons livres, livres en ligne, livres en ligne, revues de livres epub, lecture de livres en ligne, livres à lire en ligne, bibliothèque en ligne, bons livres à lire, PDF Les meilleurs livres à lire, les meilleurs livres pour lire les livres
Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget à lire en ligne.
Online Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget ebook Téléchargement PDF
Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget Doc
Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget Mobipocket
Intégrer et manager la génération Y par Julien Pouget EPub

SDKGT2RIQE1SDKGT2RIQE1SDKGT2RIQE1