

Jeunes et entreprises : des attentes différentes du travail

Dans un contexte de Papy Boom, les jeunes sont convoités par les entreprises. Cependant, ces dernières se montrent parfois assez critiques envers la jeune génération qu'elles jugent infidèle et individualiste. Les jeunes ont, quant à eux, une image parfois erronée de certaines entreprises et de certains métiers. Le fossé de génération existerait-il également dans le monde du travail ? Pour recruter, intégrer et fidéliser les jeunes, les entreprises doivent mettre en place des méthodes spécifiques et adapter leur management. Encore faut-il connaître les attentes des jeunes. Alors que les entreprises privilégient toujours le savoir faire (opérationnalité rapide et bonne capacité d'apprentissage) et savoir être (notamment adaptation et sociabilité pour s'intégrer au collectif en place), les jeunes ne comptent pas uniquement sur le travail pour s'épanouir. Voici les principales caractéristiques des moins de 25 ans et des solutions pour réussir leur recrutement, leur intégration et leur fidélisation.

Selon Nicolas Flamant, Directeur des Etudes d'Entreprise et Personnel, *la nouvelle génération a grandi avec la vision d'un marché du travail instable. Elle a intégré le fait que l'entreprise n'est plus en mesure de donner des garanties à long terme... Quand ils en ont la possibilité, ils n'hésitent pas à aller voir ailleurs en cas d'insatisfaction.* Les jeunes seraient-ils opportunistes ? En fait, ils ne font plus confiance à l'entreprise pour gérer leur carrière et sont pragmatiques. 63% des moins de 25 ans estiment qu'il vaut mieux choisir l'entreprise qui offre le plus rapidement un emploi, quitte à chercher plus tard ailleurs, plutôt que retarder son entrée sur le marché du travail en essayant de rejoindre l'entreprise la plus intéressante.

Deuxième caractéristique, l'intérêt et l'environnement du travail arrive en tête de leurs attentes. Les jeunes souhaitent être mobilisés sur un projet, avoir des missions bien définies qui permettent autonomie et prise d'initiatives et évitent la répétition de tâches monotones. Ils sont également à la recherche d'un plus grand équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle. Des horaires souples et une ambiance favorisant le travail en équipe et les rapports humains sont des éléments auxquels les jeunes sont très sensibles. D'où les fréquentes questions sur le dispositif 35h de l'entreprise car le travail n'est plus au centre de leurs préoccupations. C'est un moyen d'accomplir leurs projets personnels et d'acquiescer de leur autonomie.

Une autre attente de la jeune génération est une bonne communication notamment sur la stratégie de l'entreprise, leur rôle et leurs contributions dans ce projet. *Les jeunes sont en quête de sincérité et d'honnêteté dans le monde du travail...ils réclament des explications sur la conduite et les objectifs de l'entreprise* (Eric Bertier, président du groupe de travail "Promesses des entreprises" du MEDEF). Ils sont séduits par une hiérarchie accessible, compétente et reconnaissante des efforts fournis.

Bien que n'arrivant pas en tête des préoccupations des jeunes actifs, le contrat et le salaire restent néanmoins importants (primordiaux pour ¼ d'entre eux). Ils ont certes conscience que CDD et intérim font aujourd'hui partie du parcours professionnel et permettent d'acquiescer expérience et compétences, mais ils sont tout de même en quête de stabilité et le CDI reste encore très convoité.

Enfin, les jeunes accordent de l'importance à la formation et à l'intégration. Dans un monde évoluant rapidement, ils ont besoin d'être rassurés et souhaitent cultiver leur employabilité et leur adaptabilité sur le marché du travail. Le tutorat est également apprécié. Une grande majorité des moins de 25 ans estime en effet qu'être formé par un collègue plus âgé permet d'acquiescer une expérience et un savoir faire inégalables et d'être moins stressé car il y a quelqu'un pour réparer les erreurs.

Ainsi, communiquer régulièrement en interne sur la vie de l'entreprise, ses résultats, l'évolution de l'organisation et le rôle de chacun, offrir des possibilités d'évolution interne et de mobilité, accompagner et orienter les salariés au début de leur carrière et mettre en place une politique salariale ciblée permettant des progressions plus rapides les premières années font partie des principaux moyens pour attirer, intégrer et fidéliser les jeunes.

Quelques articles choisis :

Dossier du mois Ecole Grégoire Ferrandi – 11 février 2005 - Les jeunes et le monde de l'entreprise – Qui sont-ils ?, qu'attendent-ils du monde de l'entreprise ?

Enquête Ipsos/CGPME/Planète PME - 18 mai 2005 – Jeunes et seniors : regards croisés sur l'entreprise

Rapport d'information du sénat – 28 juin 2006 – Entreprises et jeunes diplômés

Les Echos – 5 septembre 2006 – les "vieux métiers" industriels en mal de jeunes talents