

Génération Y : une carrière qui me correspond – 2^e volet des résultats suisses

Acquérir et développer ses compétences en entreprise est la devise qui a le plus de valeur pour les Y

Genève et Zurich, 7 février 2017 – Le deuxième volet de l'enquête mondiale sur la génération Y au travail, réalisée par le groupe Manpower entre février et avril 2016 auprès de 19 000 jeunes nés entre 1982 et 1996 dans 25 pays, dont la Suisse, met en lumière leurs priorités de carrière ainsi que le type de compétences qu'ils souhaitent développer. Résultats suisses.

- Seulement **16% des Y suisses ont pour objectif de carrière d'accéder à un poste élevé dans la hiérarchie**. Le fait de **travailler avec des gens sensationnels** (33%) ou **d'apporter une contribution positive** (20%) a plus d'importance à leurs yeux.
- Les jeunes de la génération du millénaire sont davantage intéressés par **l'acquisition et le perfectionnement de compétences individuelles** (73%) que par le développement de compétences managériales (27%).
- **75% des Y changeraient d'emploi** si on leur offrait un salaire identique, mais avec des **possibilités de formation et de perfectionnement**.
- Le **style de management de leurs supérieurs hiérarchiques satisfait 70% des Y suisses**, mais ces derniers sont persuadés que s'ils étaient à la place du chef, ils seraient plus doués pour écouter, offrir un feedback et encourager leurs subordonnés.

« Acquérir et perfectionner ses compétences est une clé de progression incontournable dans un monde du travail en mutation, où la sécurité de l'emploi est remplacée par la sécurité du parcours professionnel. Si les Y, qui représenteront un tiers de actifs d'ici 2020, sont pleinement conscients de cette nécessité d'apprendre tout au long de leur carrière, ils attendent des entreprises qui les emploient de leur offrir des opportunités de formation. Il s'agit là d'une nouvelle donne que les employeurs et responsables des ressources humaines devront prendre en compte pour attirer et fidéliser les jeunes talents dans leur organisation. Avoir l'opportunité de développer ses capacités devient dès lors une denrée monnayable, un facteur de motivation qui a autant de valeur que le salaire. », commente Leif Agnéus, Directeur général de Manpower Suisse.

Une génération peu intéressée par les fonctions d'encadrement

Parmi les objectifs de carrière plébiscités par les Y suisses, travailler avec des gens sensationnels apparaît comme le plus important pour 33% d'entre eux, 20% visent le fait d'apporter une contribution positive à la société par le biais de leur travail et 17% aspirent à gagner beaucoup d'argent. En revanche, ils montrent peu d'intérêt pour les postes de management, seulement 2% d'entre eux sont intéressés par l'encadrement d'autres personnes, 5% aimeraient arriver au sommet de l'entreprise et 9% envisagent de posséder leur propre société. Ces pourcentages cumulés indiquent que seuls 16% des membres de la génération Y de notre pays placent l'obtention de postes de direction en tête de leurs priorités de carrière, la moyenne mondiale se situe à 22%. La Suisse figure parmi les pays où l'ambition des femmes pour les fonctions de management (11%) est nettement au-dessous de celle des hommes (20%).



Manpower®

Priorité au développement des compétences individuelles

En Suisse, 73% des Y désirent améliorer leurs compétences individuelles (13% informatique et technologies ; 18% compétences relationnelles dont communication, travail en équipe, adaptabilité ; 42% compétences techniques). L'acquisition de compétences managériales n'attire que 27% des Y (16% désirent développer leurs compétences de leadership et 11% leur capacité à diriger et gérer une équipe).

Le perfectionnement professionnel comme nouvelle devise

Si, 67% des membres de la génération du millénaire interrogés ont l'intention de rester auprès de leur employeur au cours des prochaines années, trois Y sur quatre seraient prêts à changer d'emploi pour un poste à salaire identique offrant davantage de possibilités de formation professionnelle. L'acquisition de compétences devient donc un élément monnayable, une nouvelle devise à prendre en compte. Pour 51% d'entre eux, les possibilités de formation et une participation de l'entreprise constituent un facteur d'attraction et de fidélisation, et les opportunités de perfectionnement sont un facteur de motivation important pour 40% d'entre eux.

Ils apprécient le style de management de leurs supérieurs, mais...

En Suisse, 70% des membres de la génération Y se disent satisfaits de la manière dont leurs responsables gèrent leur équipe. Toutefois la plupart d'entre eux préfèrent le style de management de leurs pairs à celui de leurs managers. L'enquête révèle que les Y aspirent à un style de management plus personnel et humain. Ils soulignent également l'importance d'organiser des échanges réguliers avec leur supérieur hiérarchique sur les questions de carrière de manière à augmenter les occasions de recevoir des conseils et des feedbacks.

Le point de vue des responsables du recrutement sur la génération Y

Du point de vue des conseillers en personnel, les membres de la génération Y ont raison de quitter un emploi peu rétribué et sans possibilité d'évolution. Rester un peu plus de deux ans dans le même poste semble être une durée adéquate selon les responsables du recrutement. Et surtout, l'acquisition de nouvelles compétences constitue la clé de la progression. En revanche, les Y doivent intégrer le fait qu'ils ont des choses à apprendre, que leurs prétentions salariales en début de carrière sont parfois trop élevées et qu'il est important de développer leur réseau pour faire avancer leur carrière.

Assurer la sécurité de leur parcours professionnel apparaît comme le dénominateur commun aux membres de la génération du millénaire du monde entier. Dès lors, aux employeurs d'interroger leurs pratiques de gestion des ressources humaines afin d'attirer, de retenir et développer la prochaine génération de leaders.

Les résultats des deux volets de l'enquête Manpower sur la génération du millénaire ainsi que les graphiques de l'étude sont disponibles sur manpower.ch/GenerationY.

CONTACT PRESSE

Romain Hofer
Porte-parole
Tél. : +41 58 307 22 71
E-mail : media@manpower.ch
Twitter : https://twitter.com/Manpower_CH



Manpower®

NOTE AUX EDITEURS

A propos de l'étude sur la Génération Y

ManpowerGroup a chargé Reputation Leaders, cabinet de conseils en leadership, de mener une étude quantitative au niveau mondial auprès de 19 000 membres de la génération du millénaire en poste et de 1500 responsables de recrutement pour comprendre ce que souhaite la génération Y pour son présent et son avenir, et pour aider les individus et les organisations à réussir dans ce nouveau monde du travail. On désigne par génération du millénaire les personnes nées entre 1982 et 1996.

La population étudiée était constituée d'un échantillon indépendant de 11 000 membres de la génération Y en poste (650 en Suisse) répartis équitablement par sexe et tranche d'âge dans 18 pays du monde entier. Nous avons également inclus 8 000 collaborateurs temporaires de Manpower Group (402 de nos collaborateurs temporaires suisses appartenant à la génération du millénaire ont été interviewés) et 1500 responsables de recrutement (dont 106 en Suisse) issus de 25 pays. En nous adressant à ces deux groupes, nous avons pu obtenir des points de vue uniques de la part des employeurs et des employés.

L'enquête sur le terrain s'est déroulée entre février et avril 2016. Les pays participants étaient les suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chine, Espagne, Etats-Unis, France, Grèce, Inde, Italie, Japon, Malaisie, Mexique, Norvège, Paraguay, Pays-Bas, Royaume-Uni, Serbie, Singapour et Suisse.

A propos de Reputation Leaders

Reputation Leaders est un cabinet d'experts de conseil en leadership proposant des études de grande qualité dont le but est de changer le regard que portent les personnes concernées sur leurs marques. Nous permettons aux entreprises de positionner leurs marques et de créer un leadership crédible à l'aide de recherches primaires et secondaires réalisées au niveau mondial.

A propos de ManpowerGroup

ManpowerGroup® (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme expert et créateur de solutions innovantes pour l'emploi. A ce titre, nous proposons chaque jour des emplois qui donnent un sens à la vie de plus de 600 000 personnes dans de multiples secteurs et domaines de compétences. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis®, Right Management® et ManpowerGroup® Solutions – aide plus de 400 000 clients de 80 pays et territoires avec des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents dont ils ont besoin. En 2016, ManpowerGroup figurait pour la sixième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et c'est aussi l'une des entreprises les plus appréciées selon le classement du magazine Fortune. Ces distinctions confirment notre renommée de chef de file et de première marque de confiance au sein de notre secteur. Découvrez comment ManpowerGroup, en misant sur l'humain, transforme le monde de l'emploi : www.manpowergroup.com.

En Suisse, Manpower est fort d'une expérience de plus de cinquante-cinq ans dans le recrutement, la sélection et le placement de personnel fixe et temporaire, ainsi que dans les solutions RH. Avec 60 filiales présentes dans toutes les régions linguistiques, 20 000 collaborateurs temporaires, 1500 placements fixes et plus de 5000 clients – petites, moyennes et grandes entreprises – actifs dans tous les secteurs d'activité, Manpower est l'un des leaders du placement de personnel en Suisse. Vous trouverez de plus amples informations sur www.manpower.ch.