

# LE CHIFFRE DU MOIS



## ENVIE DE BOUGER

Une étude récente révèle une grande envie de mobilité professionnelle parmi les jeunes salariés du secteur privé. Comment expliquer cette tendance et surtout, question plus importante, comment les entreprises peuvent-elles fidéliser les jeunes ?

Illustration : Fargo

**D**eloitte a récemment réalisé l'étude *Millennial Survey 2016 - Winning over the next generation of leaders* auprès d'un échantillon d'environ 7.700 jeunes professionnels qualifiés (détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires ou d'un diplôme universitaire) issus de 29 pays, âgés de 20 à 35 ans, et travaillant dans le secteur privé. 66 % de ces jeunes envisagent de quitter leur employeur d'ici 2020. Parmi eux, 22 % envisagent même de procéder à ce changement dans les deux prochaines années. Fin 2020, les entreprises n'auront gardé que 16 % de leurs actuels « millennials », dont 11 % se disent convaincus qu'ils ne quitteront jamais leur poste actuel. Les intentions de mobilité sont moins prononcées chez les jeunes parents, ce qui est peu étonnant, mais le souhait de changement ne se limite pas aux seuls profils les plus « juniors » de l'échantillon, un jeune interrogé sur cinq étant responsable d'un service, d'un département ou en charge de la gestion d'une équipe. ●



Caroline Lamboley  
HR director,  
cabinet BDO

### FIDÉLISER LA GÉNÉRATION Y, EST-CE POSSIBLE ?

La relation au travail a changé, les entreprises doivent s'adapter et oublier les notions de fidélité et de loyauté des employés. D'ailleurs, fidèle ne veut pas dire engagé. Le défi est de créer un environnement qui favorise l'implication et l'engagement de chacun et qui corresponde aux attentes de cette génération, très différente de par ses valeurs, comportements ou perception du monde qui l'entoure.

La phrase qui circule sur les réseaux sociaux « *un employé ne quitte pas son entreprise mais son boss* » est tout à fait adaptée. Les managers doivent être sensibilisés aux attentes de la génération Y, étant les premiers à pouvoir y répondre.

Ils doivent apporter du sens à ce qu'ils font, les responsabiliser et valoriser leurs succès, leur donner de l'autonomie, un feedback continu, les impliquer dans les décisions, les former, leur faire vivre des expériences dans une ambiance de travail positive et développer leur sentiment d'appartenance à la communauté! ●



Reimer von Essen  
CEO, ACTinBlack  
(Night Vision Optics)

### STRUGGLE TO FIND THE JOB

Especially young people struggle to find THE job for them these days as it is also a challenge to find the right balance between a secure job and solid income. Besides, knowing what you want in this ever-changing world is not easy either and young people from college have that issue more than people who went through an apprenticeship. People want to do something different, are looking for a personal challenge, they want to find themselves, have an impact in a company. You hardly achieve that staying in one place or working in one place. Past work experience being required for most jobs, changing your work environment and switching to something that is more to your liking is just rather natural.

The tendency of people to change their job often has a larger impact on small companies such as start-ups than on large corporations. Every employee takes up important responsibilities that grow with his experience in the company. Losing an experienced employee can be a struggle for small companies if core knowledge is being lost. ●