



Contact : ManpowerGroup BeLux
Marc Vandeleene +32 495 24 05 43
marc.vandeleene@manpowergroup.be

SOUS EMBARGO 21.02.2017 00:01

GENERATION Y ET TRAVAIL : 2E VOLET – UNE CARRIERE QUI ME CORRESPOND

La Génération Y veut apprendre... mais pas diriger ! Seulement 13% des millennials en Belgique aspirent à des fonctions de management

- *Le 2e volet de l'enquête mondiale de ManpowerGroup sur la génération Y et le travail met en évidence les priorités de carrière des millennials. Ils veulent bâtir une carrière qui leur correspond, sans que rien ne leur soit imposé.*
- *Les actifs de la génération Y en Belgique privilégient l'acquisition et le développement des compétences qui assureront la sécurité de leur parcours professionnel sur le long terme.*
- *Les priorités de carrière des Millennials : apporter une contribution positive (35%), travailler avec des personnes enrichissantes (25%), être un expert reconnu dans son domaine (15%) et dans une moindre mesure gagner beaucoup d'argent (11%).*
- *A peine 13% des membres de la génération Y en Belgique placent l'obtention de postes de management en tête de leurs priorités de carrière. C'est un pourcentage nettement inférieur à la moyenne mondiale, qui se situe d'ailleurs au niveau relativement faible de 22%.*
- *Les jeunes de la génération du millénaire sont davantage intéressés par l'acquisition et le perfectionnement des compétences individuelles (67%) que par le développement des compétences managériales (33%).*
- *Les deux tiers de la Génération Y sont satisfaits de la manière dont ils sont dirigés, même s'ils sont persuadés que s'ils étaient à la place de leur chef, ils offriraient plus d'écoute, de feedback et d'encouragement à leurs collaborateurs.*
- *A la lumière des résultats de l'enquête et sur base de son expérience, ManpowerGroup a formulé des conseils pour les Millennials et les employeurs.*
- *Téléchargez notre infographie 'Millennials, une carrière qui me correspond' sur le Manpower Knowledge Center ainsi que le rapport "Millennial Careers: 2020 Vision. Facts, Figures and Practical Advice from Workforce Experts". (<http://knowledgecenter.manpowergroup.be>).*

Bruxelles, le 21 février 2017 – ManpowerGroup publie les résultats de la 2e vague de son étude mondiale 'Génération Y et Travail' menée auprès de 19 000 jeunes de cette génération dans 25 pays. En Belgique et dans le monde, les fonctions de management et de leadership ne figurent pas au nombre des priorités de la Génération Y. Ce second volet de l'étude – 'Une carrière qui me correspond' – révèle qu'au détriment d'une progression dans la hiérarchie, les actifs de cette génération privilégient l'acquisition et le développement des compétences qui assureront la sécurité de leur parcours professionnel sur le long terme. Trois tendances émergent des résultats de la Belgique.

1. Etre chef ? non merci !

Trois priorités émergent lorsqu'on interroge les jeunes actifs belges de la Génération Y sur leurs objectifs de carrière : apporter une contribution positive (35%) – et donc exercer un métier qui fasse du sens – travailler avec des personnes enrichissantes (25%) et être un expert reconnu dans son domaine (15%). Gagner beaucoup d'argent (11%) n'arrive qu'en quatrième position. L'un des principaux enseignements de l'enquête est le faible intérêt que les Y accordent à des fonctions de management et de leadership : seulement 1% d'entre eux aimeraient diriger une équipe, 3% ambitionnent



d'accéder au sommet de l'entreprise et 9% envisagent de créer leur propre entreprise. Ces pourcentages cumulés indiquent qu'à peine 13% des membres de la génération Y en Belgique placent l'obtention de postes de direction en tête de leurs priorités de carrière. Ce pourcentage est nettement inférieur à la moyenne mondiale qui se situe d'ailleurs au niveau relativement faible de 22%. Les pays où les Millennials se montrent le plus ambitieux sont le Mexique (40%), le Brésil (30%), la France (30%) et la Chine (27%). A l'inverse, c'est en Allemagne et en Belgique (13%), au Japon (11%) et en Norvège (9%) que le désir de prendre des responsabilités de management est le moins prononcé.

"Le deuxième volet de notre enquête met en évidence les exigences nouvelles de cette génération du Millénaire (nés entre 1982 et 1996 / 20-34 ans) qui représentera un tiers des actifs d'ici 2020 » commente Philippe Lacroix, Managing Director de ManpowerGroup BeLux. "Alors que le monde du travail se transforme toujours plus rapidement, les jeunes de la Génération Y cherchent avant tout à développer leur employabilité sur le marché du travail en renforçant leur savoir-faire. Malgré le fait que les structures hiérarchiques se simplifient, ils semblent moins attirés par les postes de management. L'enquête montre que les hommes aspirent davantage à diriger que les femmes. Pour former la future génération de leaders, les employeurs devront leur démontrer que les fonctions de management sont un levier pour leur carrière et les aider à inventer un style de management qui leur correspond."

2. Les compétences individuelles plutôt que les compétences managériales

Face à une carrière marathon – le premier volet de l'enquête de ManpowerGroup avait en effet révélé que 60% des membres de la génération Y s'attendaient à devoir travailler au-delà de 65 ans –, les Millennials sont conscients de l'importance de la formation continue. En Belgique, 67% mettent la priorité sur le développement des compétences individuelles : compétences techniques liées au métier (25%), compétences de savoir être/soft skills – communication, travail en équipe (24%) et maîtrise de l'informatique et des technologies (18%). L'acquisition de compétences managériales n'est plébiscitée que par un Millennial sur trois (33%), qu'il s'agisse de leadership (16%) ou de gestion d'équipe (17%). Ils considèrent le perfectionnement professionnel comme une garantie de la sécurité d'emploi à long terme. Il n'est dès lors pas étonnant que 76% d'entre eux considèrent la possibilité de se former et d'acquérir des nouvelles compétences comme un facteur déterminant pour choisir ou rester chez un employeur. Selon eux, la durée idéale sur un même poste est de deux ans maximum et l'absence de perspective d'évolution indique qu'il est temps de quitter son employeur.

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

En Belgique, deux tiers de membres de la Génération Y se disent satisfaits de la manière dont ils sont dirigés. Toutefois, la plupart d'entre eux aspireraient à un style de management plus personnel et humain. S'ils étaient à la place de leur chef, ils se montreraient plus à l'écoute (69%, 46% estiment que leur manager est doué sur ce point), donneraient plus de conseils et de feedback (66% contre 41%) et encourageraient davantage leurs collaborateurs au quotidien (63% contre 44%). L'enquête a aussi révélé que 41% des Millennials seraient prêt à changer d'emploi si leur employeur ne leur montre pas suffisamment de reconnaissance. L'adage *'people join companies, but leave managers'* (*les gens rejoignent une entreprise, mais quittent leurs managers*) est plus que jamais d'actualité pour les Millennials.

4. Des conseils pour les Millennials mais aussi pour les employeurs.

Se basant sur les résultats de son enquête 'Génération Y et Travail' et de son expérience au contact de milliers de candidats et d'employeurs à travers le monde, ManpowerGroup a formulé des conseils tant pour les Millennials que pour les employeurs.

- **Conseils des recruteurs à la génération Y**
 - ✓ **Donnez la priorité à un parcours d'évolution plutôt qu'à la recherche du job parfait.**
N'attendez pas de trouver le job qui corresponde à 100% à vos compétences.
 - ✓ **Réduisez vos prétentions salariales de début de carrière.**
Soyez patients : la rémunération et les responsabilités suivront si vous faites preuve de motivation et de volonté d'apprendre
 - ✓ **Développez vos compétences de savoir-être (soft skills)**
 - ✓ **Concentrez-vous sur la construction de propre réseau et votre développement individuel.**



- **Conseils aux employeurs**

- ✓ **Offrez une sécurité de carrière.** Montrez aux Millennials que l'employabilité se développe avant tout par l'apprentissage, la formation et l'évolution au sein de votre entreprise;
- ✓ **Soyez sensibles aux aspirations des Millennials.** Confirmez et exprimez votre appréciation de leur travail, autant que possible;
- ✓ **Privilégiez variété et mobilité de carrière.** Offrez aux millennials l'opportunité de travailler sur différents projets, dans différentes équipes de façon à ce qu'ils puissent acquérir de l'expérience et élargir leur réseau au sein de l'entreprise.
- ✓ **Acceptez la notion de 'carrière par étape' et faites preuve de souplesse.** Soyez ouvert et soyez réactif aux nouveaux modèles de carrière. Veillez aussi à ce que les 'breaks' fassent partie de la culture d'entreprise ;
- ✓ **Prévoyez des entretiens de carrière réguliers.** Engagez une discussion régulière avec les 'millennials' (plus d'une fois par an) et concentrez-vous sur des objectifs et des plans à court terme;
- ✓ **Faites preuve d'ouverture aux nouveaux modèles de travail.** Ne dites pas non aux modèles de travail alternatifs (temps partiel, freelance, emplois cumulés...). Apportez davantage de flexibilité et une plus grande variation dans le travail.

A propos de l'étude sur la Génération Y

ManpowerGroup a confié à Reputation Leaders, cabinet de conseil en leadership, le soin de mener une étude quantitative au niveau mondial auprès d'un échantillon de 19 000 membres de la Génération Y en activité et de 1.500 responsables du recrutement de ManpowerGroup, dans 25 pays.

L'objectif de l'enquête est de mieux comprendre ce que souhaite la Génération « Y » pour son présent et son avenir, mais aussi d'aider les individus et les organisations entreprises à réussir dans un monde du travail en mutation. On désigne par « Génération Y » les personnes nées entre 1982 et 1996 (20-34 ans).

Le travail de terrain s'est déroulé entre les mois de février et d'avril 2016, dans les pays suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Bulgarie, Canada, Chine, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Inde, Italie, Japon, Malaisie, Mexique, Norvège, Paraguay, Pays-Bas, Royaume-Uni, Serbie, Singapour, et Suisse.

A propos de ManpowerGroup™

ManpowerGroup™ (NYSE : MAN) s'est imposé depuis près de 70 ans comme l'expert mondial des Services ressources humaines et créateur de solutions innovantes pour le monde du travail. A ce titre, nous proposons chaque jour à plus de 600.000 hommes et femmes des emplois enrichissants dans de multiples secteurs et domaines de compétence. Notre famille de marques ManpowerGroup – Manpower®, Experis™, ManpowerGroup™ Solutions, FuturSkill®, Proservia® et Right Management® – aide plus de 400.000 clients de 80 pays et territoires à répondre à leurs besoins en ressources humaines grâce à des solutions conçues pour recruter, gérer et développer les talents. En 2016, ManpowerGroup figure pour la sixième année consécutive parmi les sociétés les plus éthiques au monde et apparaît également au classement des 'Entreprises les plus admirées' établi par le magazine Fortune, confirmant ainsi sa réputation inégalée au sein de son secteur d'activité. Découvrez comment ManpowerGroup dynamise le monde mondial du travail sur www.manpowergroup.com.

Etes-vous prêt pour le Human Age 2.0, où le talent est le premier moteur de l'économie ? Visitez le ManpowerGroup Knowledge Center. www.manpowergroup.be

Contact presse ManpowerGroup BeLux

Marc Vandeleene – marc.vandeleene@manpowergroup.be - M: +32 495 24 05 43 – T: +32 2 639 10 81
Av des Communautés 110, 1200 Bruxelles - www.manpowergroup.be