

« GAGNER EN ATTRACTIVITÉ AUPRÈS DE LA GÉNÉRATION Y »

Table ronde du Jeudi 14 Avril 2016

Fanny LEDIEU , Fatouma SOUMARE , Joséphine TEMPOREL et Elisa TORCHY

Ce qui vous attend

14h00-14h15 : Introduction

14h15-14h30 : Zoom sur la génération Y

14h30-15h30 : Comment attirer la génération Y ?

15h30-15h50 : Pause

16h00-17h00 : Comment les motiver ?

17h00-17h45 : Comment pérenniser ces jeunes recrues ?

17h45-18h00 : Conclusion

HYSTOIRE DU PROJET



Notre
Formation

Choix du
sujet

Choix du
groupe

Méthode
de travail

Table
ronde



Notre formation !



Licence professionnelle
« Direction des Services d'Hébergement en Hôtellerie Internationale »

Responsable de la Formation
Mme Régine DAVROUX



Pourquoi ce sujet ?



- Parce que ...
- Parce que ...
- Parce que ...
- Parce que ...

Les organYsatrices



Elisa alias « Eli »

Gouvernante d'étages à « Le Bristol Paris »

Ce qu'on lui envie : Son **Organisation**

Ce qu'on lui laisse : Son addiction pour ventes privées

Sa principale qualité : **DRÔLE !**

Animera la partie : Motiver et Pérenniser

Méthodologie de notre étude



Brainstorming

Problématiques

Lectures théoriques

L'enquête terrain

Questionnaire quantitatif (Génération Y)

Questionnaire qualitatif (Professionnels)

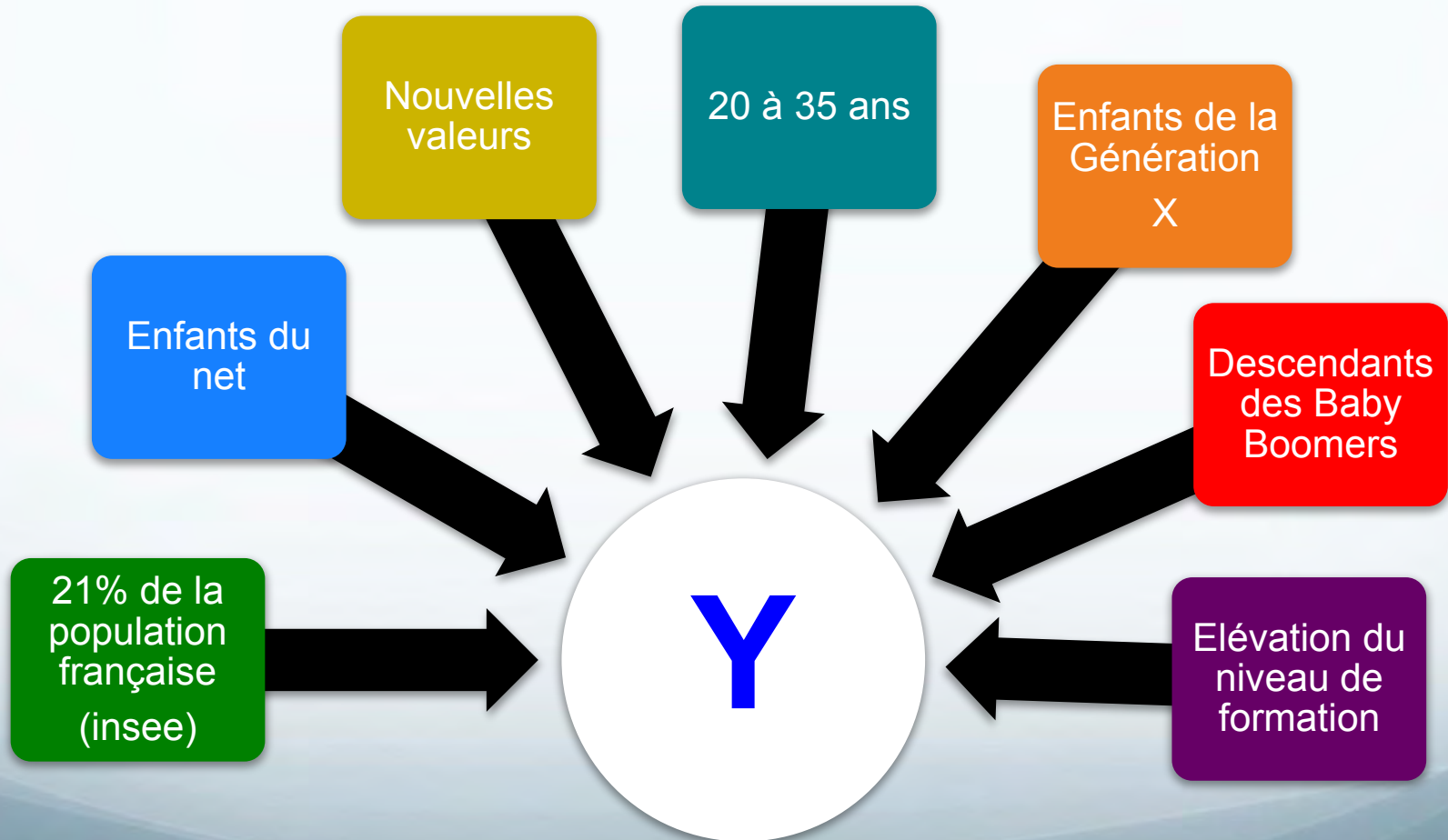
Analyse des résultats



Zoom sur la génération Y



Qui sont-ils ?



Pourquoi Y ?

Et pourquoi pas ?!



Exigeants ?

Insatisfaits

Impertinents

Multitâches

Inventifs

Susceptibles

Mobiles

Opportunistes

Interconnectés

Rapides

Flexibles

Débrouillards

Exigeants

Individualistes

Impatients

Solidaires

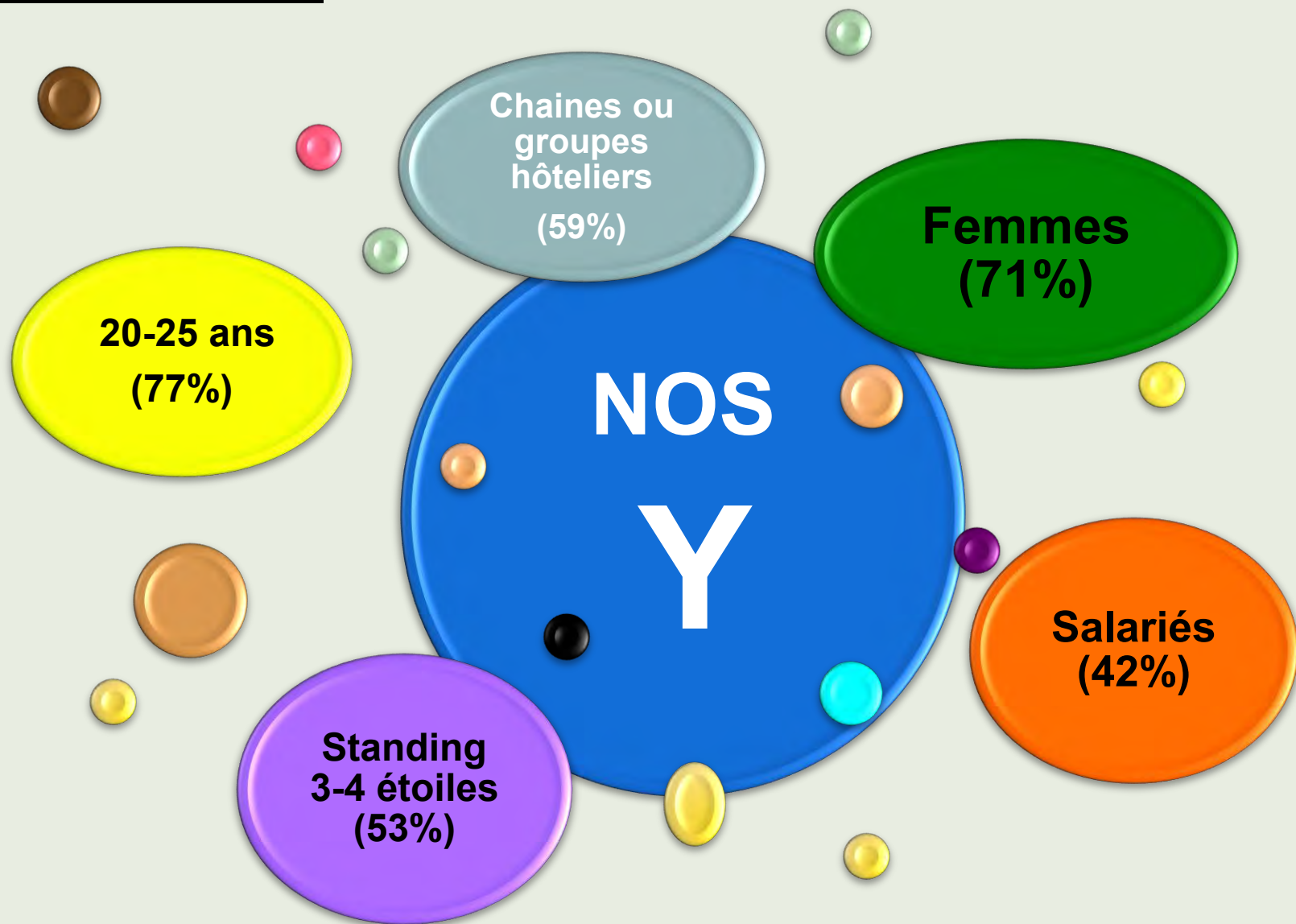
Infidèles

Communautaires

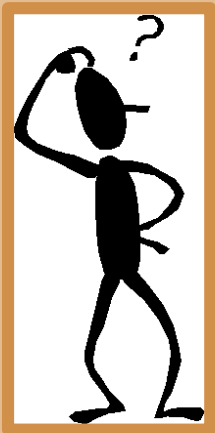
Bref,

**Nous sommes la
Génération Y !**

Enquête quantitative



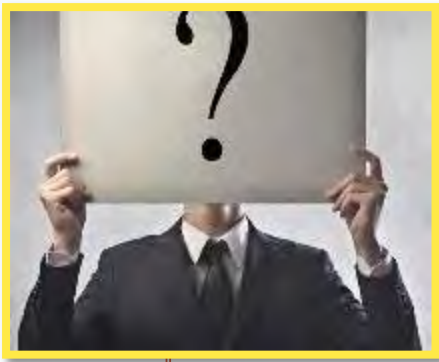
Selon le questionnaire quantitatif réalisé en Décembre 2015 qui a recensé 274 réponses



PROBLEMAT**Y**QUE

**Comment
attirer, motiver et pérenniser
la génération Y
dans l'entreprise hôtelière ?**

ATTIRER



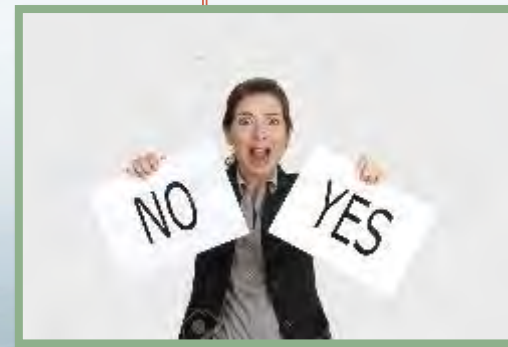
Les attentes

La
communication

L'entretien
d'embauche

Le choix du
candidat

L'intégration



Zoom sur les attentes



Rôle du superviseur

Equilibre travail –
Vie personnelle

Leader

Conseiller

Séparés

Fusionnés

Encadrement

Reconnaissance

Serré

Autonomie

Matérielle

Existentielle

- ✓ Les Valeurs
- ✓ L'environnement de travail
- ✓ Convivialité et fun
- ✓ Equilibre vie privée / vie professionnelle
- ✓ Possibilité d'être un acteur
- ✓ Ne pas survendre

Sur quoi communYquer ?



- **Consultant, formateur et conférencier**
- **Spécialiste de la conduite du changement**
- **S'intéresse de près aux évolutions de la société**
- **Auteur du livre « Intégrer et manager la génération Y » (2010)**

LIRE →
AGIR

JULIEN POUGET

Intégrer et manager la **génération Y**

- Attirer cette nouvelle population active, riche d'opportunités
- Adapter l'organisation et les méthodes de l'entreprise pour mieux l'intégrer
- Comprendre ses attentes au travail pour motiver son implication

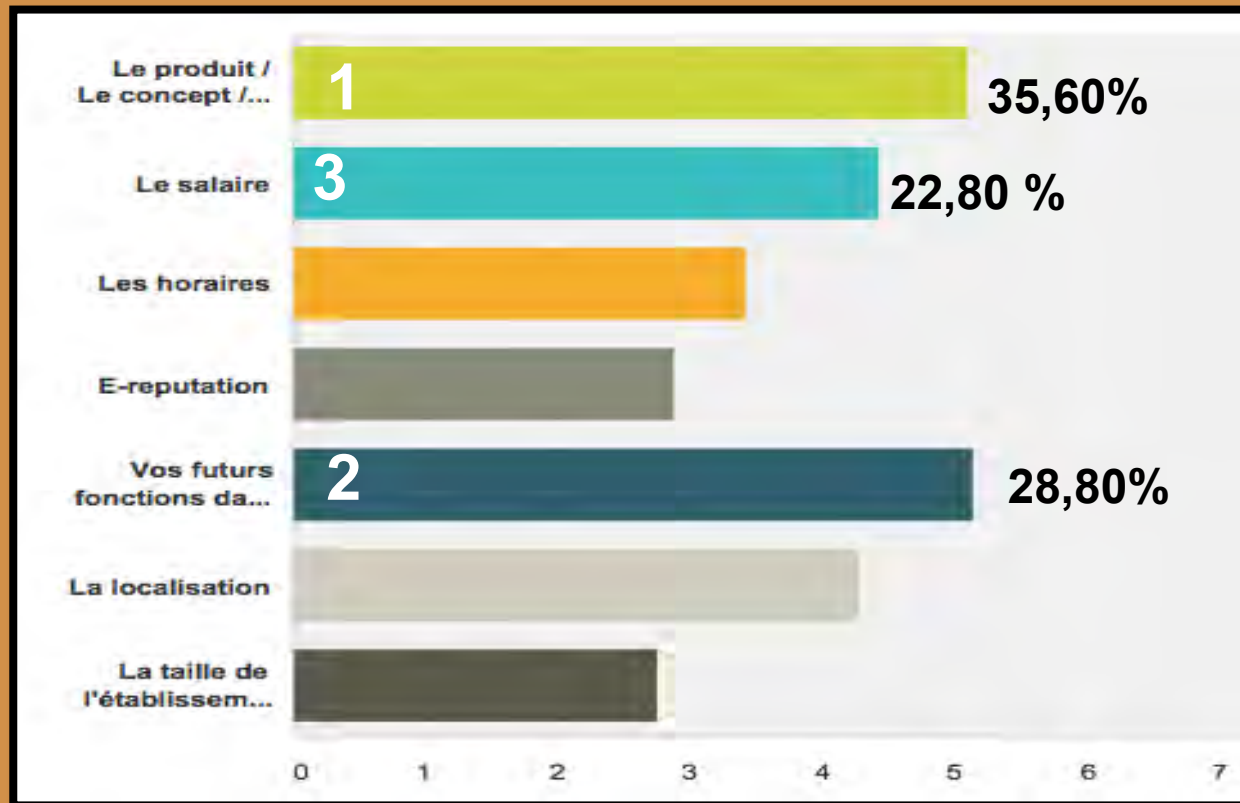
Vuibert



Le produit ?
Le salaire ?

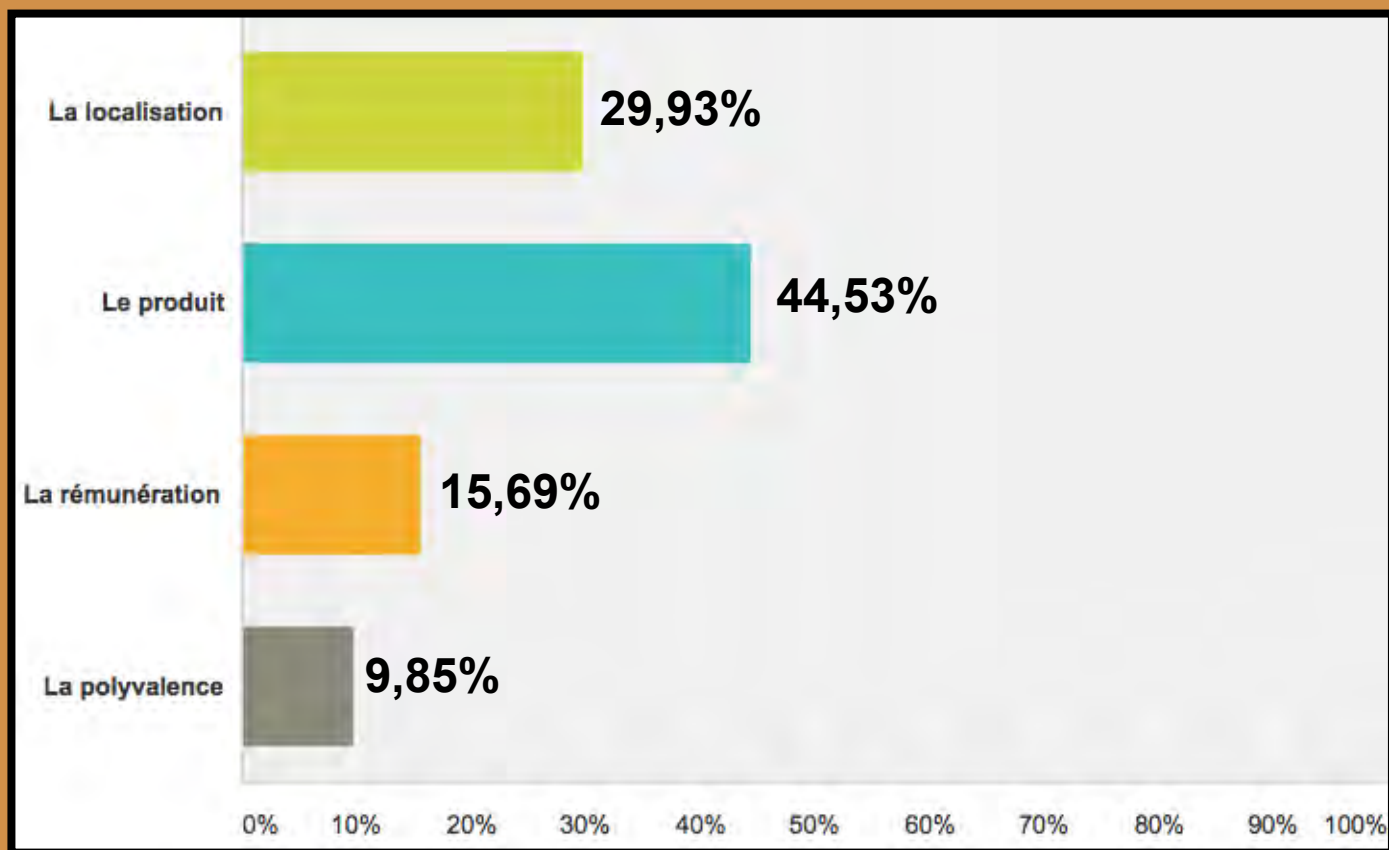
**Ce que nos
« clics »
mettent en
évidence...**

« Quels critères nous incitent à choisir tel établissement plutôt qu'un autre ? »



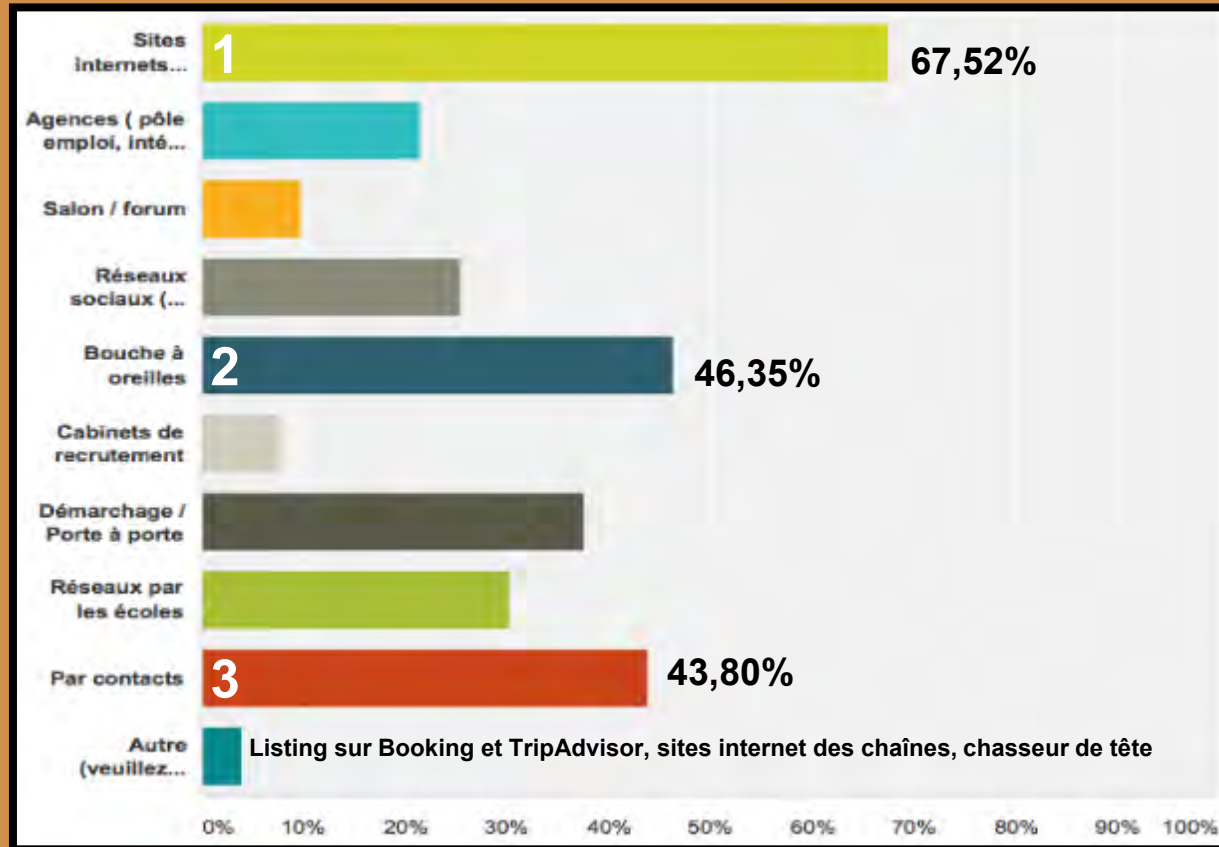
Résultats recensés sur une base de 250 réponses

« Quel élément est pour nous **rédhibitoire** dans notre **recherche d'entreprise**? »



Résultats recensés sur une base de 274 réponses

« Par quel canal recherchons-nous notre emploi , stage ou apprentissage? »



Résultats recensés sur une base de 274 réponses

Vous nous avez confié:



**Dynamisme
Fraîcheur**



**Connaissances
technologiques
avancées**



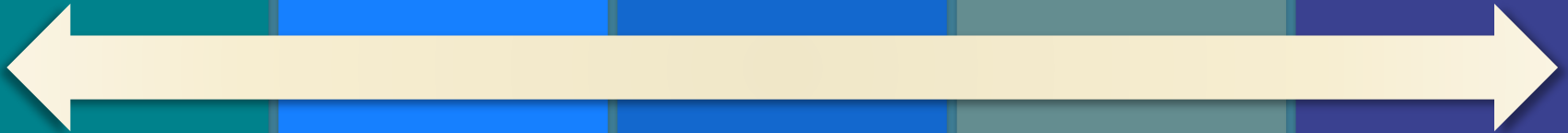
**Grande
adaptabilité**



**Apport d'une
vision nouvelle**



**Connectés avec
un suivi des
tendances**



100%
PRATIQUE
ENTREPRISE

Marie Desplats • Florence Pinaud

Préface de
Jean-Louis Alcaïde

MANAGER LA GÉNÉRATION Y



- ☑ Comprendre les valeurs des 20-35 ans
- ☑ Recruter des jeunes Y
- ☑ Déléguer en toute confiance
- ☑ Et la génération Z ?

2^e édition

DUNOD

Comment nous recruter ?



Il est très important de
recruter en terrain numérique.

94% du recrutement s'est fait via
internet en 2014 :

Twitter, Facebook, Youtube, Linkedin,
Monster, CVaden, Keljob

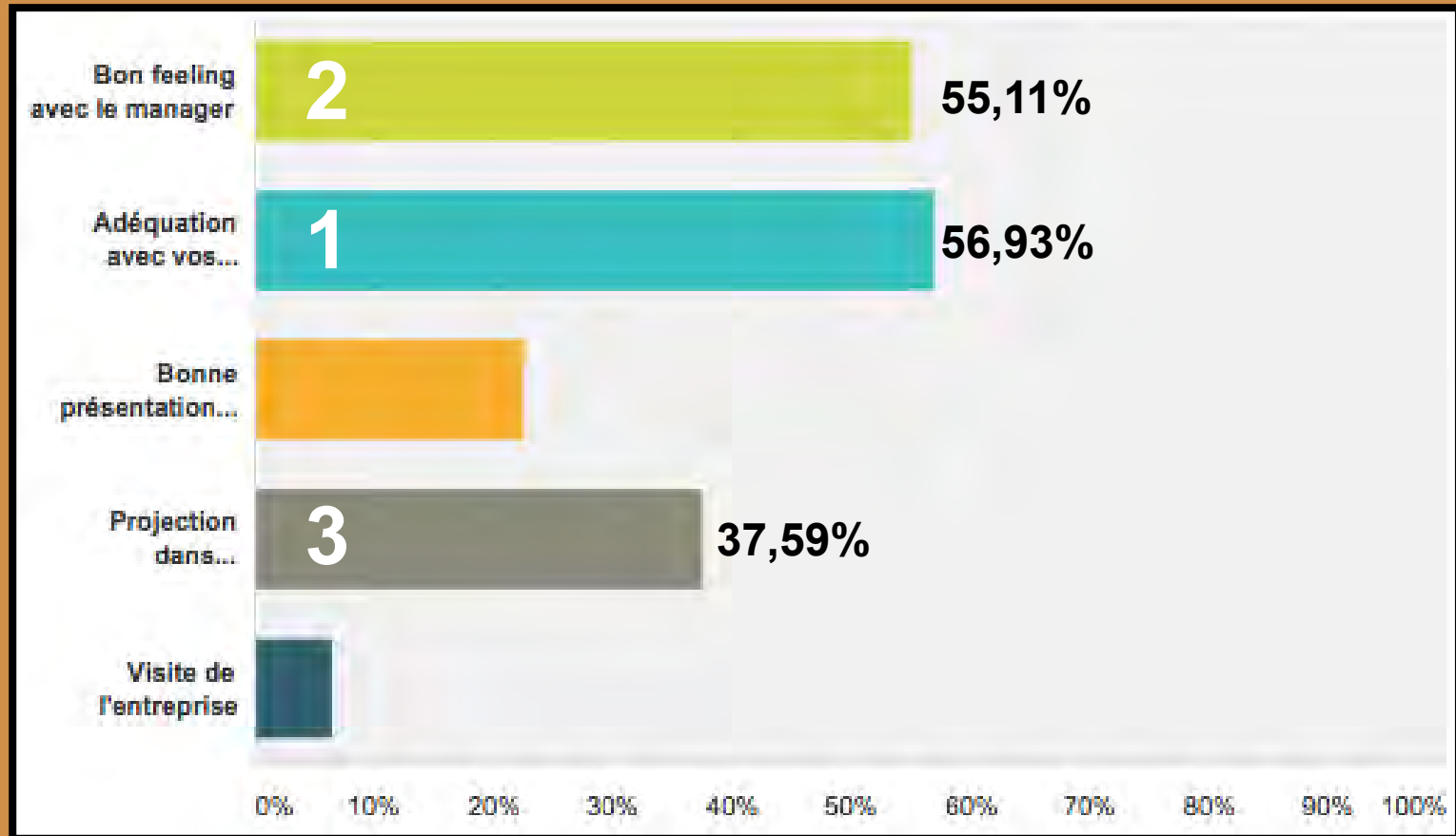
90% des personnes de la génération **Y**,
pensent que recruter des jeunes de moins de
30 ans est un **atout** pour l'entreprise car ils
apportent des **connaissances et**
compétences nouvelles !



Le feeling est
important !!

**Ce que nos
« clics »
mettent en
évidence...**

« Pour nous qu'est-ce qu'un entretien d'embauche réussi ? »



Résultats recensés sur une base de 274 réponses

OUVRONS
LE DÉBAT!

Nous invitons :

- M. FERRAND
- M. GUIMARD
- Mme. GUTIERREZ
- M. GOLDENBERG
- Mme. HARRAULT
- M. LE BERRE
- M. RICHARD
- Mme. RODRIGUES
- Mme. VEYSSIERE



Dites-nous tout !

- ☐ **Quel(s) changement(s) avez-vous apporté(s) dans votre processus de recrutement ?**
- ☐ **Quel élément est pour vous rédhibitoire dans votre recherche du candidat idéal ?**
- ☐ **Vous nous avez confié que plus de 50% de votre effectif total appartenait à la génération Y, mais est-ce par défaut ou intentionnel ?**

Pour conclure

 Statut  Photo/vidéo  Évènement marquant

 Ce qu'il faut retenir !!

— motivée, à Gennevilliers.

    Gennevilliers 

 Public ▼

Publier

Merci!

A person wearing a dark blue suit and a light blue shirt is holding a white rectangular sign with both hands. The sign has the text "JOIN OUR TEAM" written on it in a bold, dark blue, sans-serif font. The entire image is framed by a thick pink border.

JOIN OUR TEAM

UNE PAUSE, S'Y MPOSE ?



PAUSE

MOTIVER

100%
PRATIQUE
ENTREPRISE

Marie Desplats • Florence Pinaud

Préface de
Jean-Louis Alcaïde

MANAGER LA GÉNÉRATION Y



- ☑ Comprendre les valeurs des 20-35 ans
- ☑ Recruter des jeunes Y
- ☑ Déléguer en toute confiance
- ☑ Et la génération Z ?

2^e édition

DUNOD

10 leviers de motivation de la génération Y

1. Donner du sens

2. Donner un cadre solide

3. Apporter de la reconnaissance

4. Donner du feedback

5. Eviter le directif et jouer sur le collaboratif

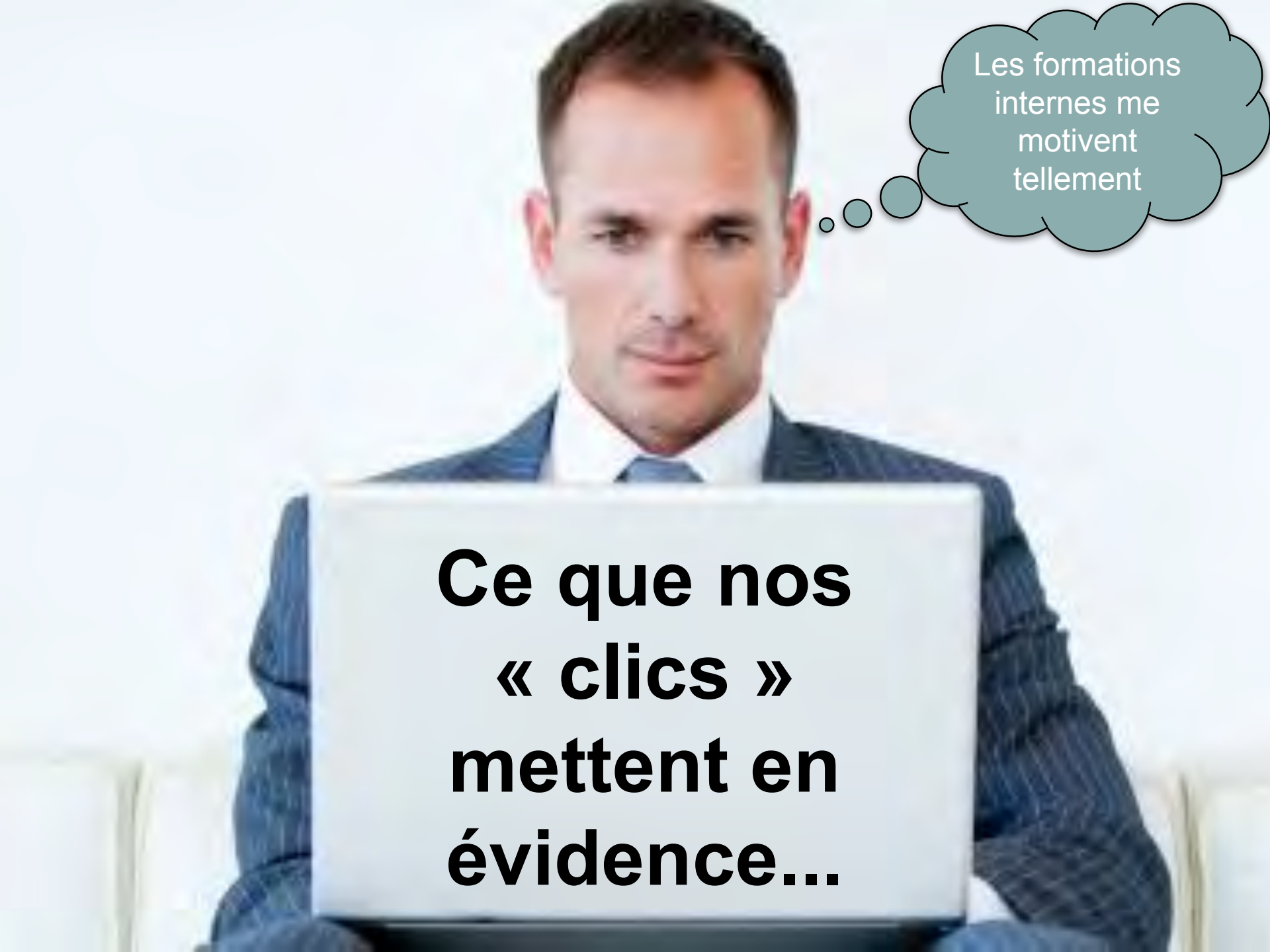
6. Privilégier un rapport adulte-adulte

7. Chercher l'équilibre vie privée / vie professionnelle

8. Eviter les discours longs et ennuyeux

9. Créer une bonne ambiance

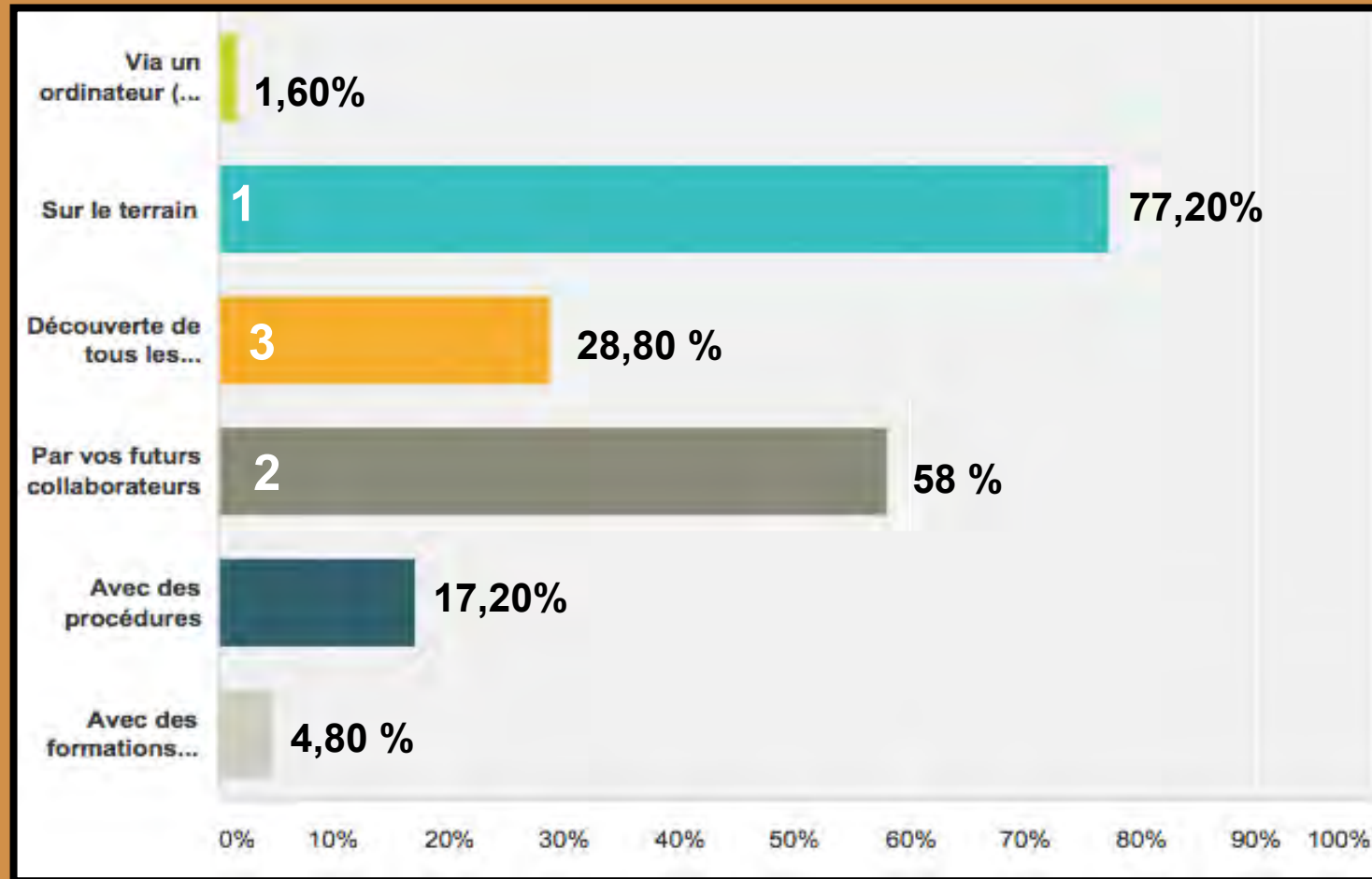
10. Etre préparé à négocier

A man in a dark blue pinstripe suit, white shirt, and blue tie is sitting at a laptop. He is looking directly at the camera with a slight smile. The laptop screen is white and displays text. Above his head is a thought bubble with a black outline and a grey fill, containing text. The background is a plain, light-colored wall.

Les formations
internes me
motivent
tellement

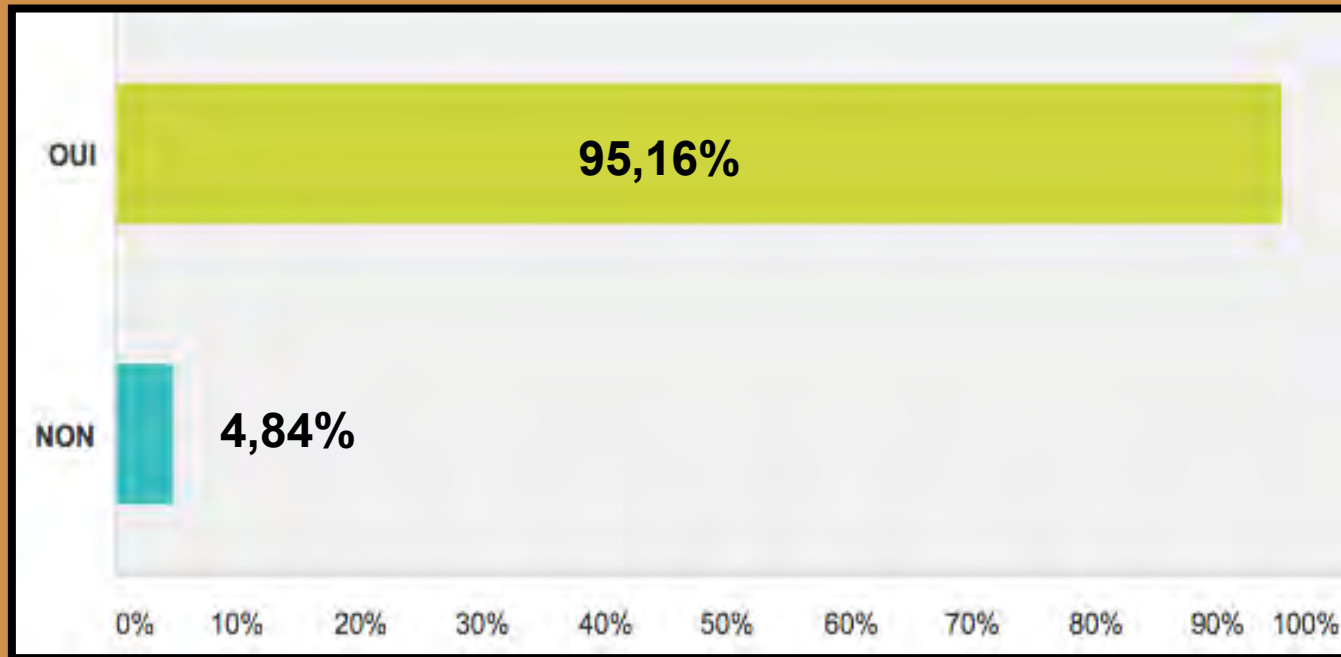
**Ce que nos
« clics »
mettent en
évidence...**

«Comment aimerions-nous être formés à notre nouveau poste? »



Résultats recensés sur une base de 250 réponses

«Souhaiterions-nous que les entreprises organisent des formations internes afin d'acquérir de nouvelles compétences? »



Résultats recensés sur une base de 248 réponses

Vous nous avez confié

Les différentes avantages proposés



**Les avantages du
groupe**



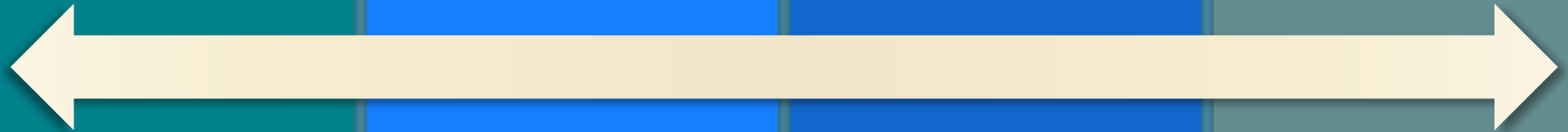
**Avantages
financiers**
(13ème mois,
primes...)



**Mise en place
d'événements**
(Relooking,
AfterWork,
Dégustations de
vins...)



**Conditions de
travail**
(Salle de sport, salle
de repos...)



Vous nous avez confié

Vos outils



Le management

Participatif
Donnant-Donnant



Challenges

Concours

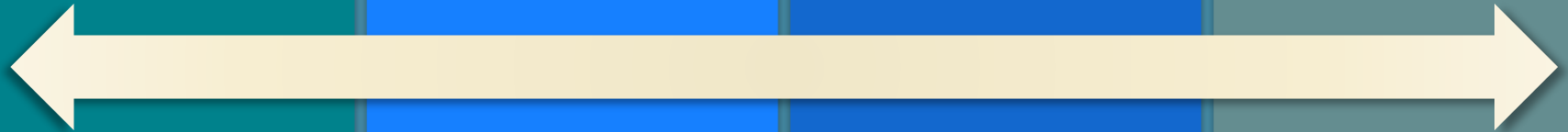


**Enquêtes de
satisfactions**

**Entretiens
individuels**



Formations



OUVRONS
LE DÉBAT!

Nous invitons :

- Mme. BOUREAU
- M. GOLDENBERG
- M. LE BERRE
- M. MATICHARD
- Mme. NIAULT
- M. RICHARD
- Mme. TANGUY
- Mme. VEYSSIERE



Dites-nous tout !

- ☐ **Quels éléments mettez-vous en évidence pour motiver les jeunes dans votre entreprise ?**
- ☐ **Les jeunes recherchent souvent de la reconnaissance : comment réagissez-vous face à cette demande ?**
- ☐ **Avez-vous le sentiment de toujours devoir vous justifier auprès de cette génération ? Si oui, comprenez-vous cette attitude ?**

Pour conclure

TWEETS
1

ABONNEMENTS
19

ABONNÉS
4

AIMÉS
11

Tweets

Tweets & réponses

Voir 1 nouveau Tweet



Joséphine @JosephineTprl · 2 min

#CONCLUSION , #GENNEVILLIERS , #GÉNÉRATIONY , #MOTIVER



Merci !



PÉRENNISER

70 % des jeunes de la
génération **Y** quittent leur
premier emploi après
2 ans d'ancienneté

Source : www.experience.com

Collection Village
Mondial

Chantal Morley
Marie Bia Figueiredo
Emmanuel Baudoin
Aline Hrascinec Salierno

La génération



dans l'entreprise

Mythes et réalités

APPRENDRE TOUJOURS

PEARSON

Quelques conseils pour nous garder



Investir sur nos compétences

Prendre nos retours en compte

Lutter contre la routine

Encourager l'initiative

Avoir des équipements 2.0

Evolution rapide

Envisager une mobilité interne au groupe

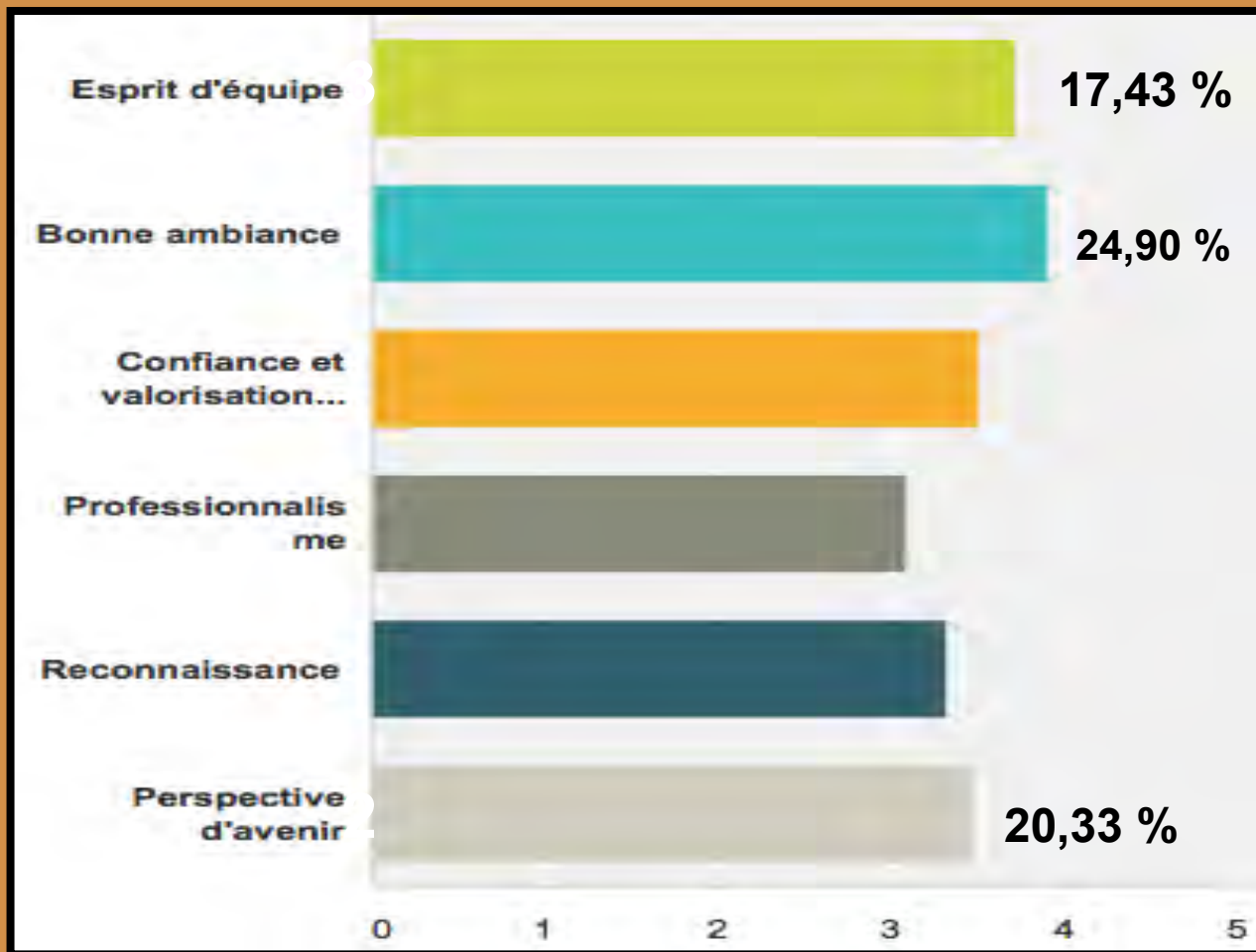




La bonne
ambiance me
motive !

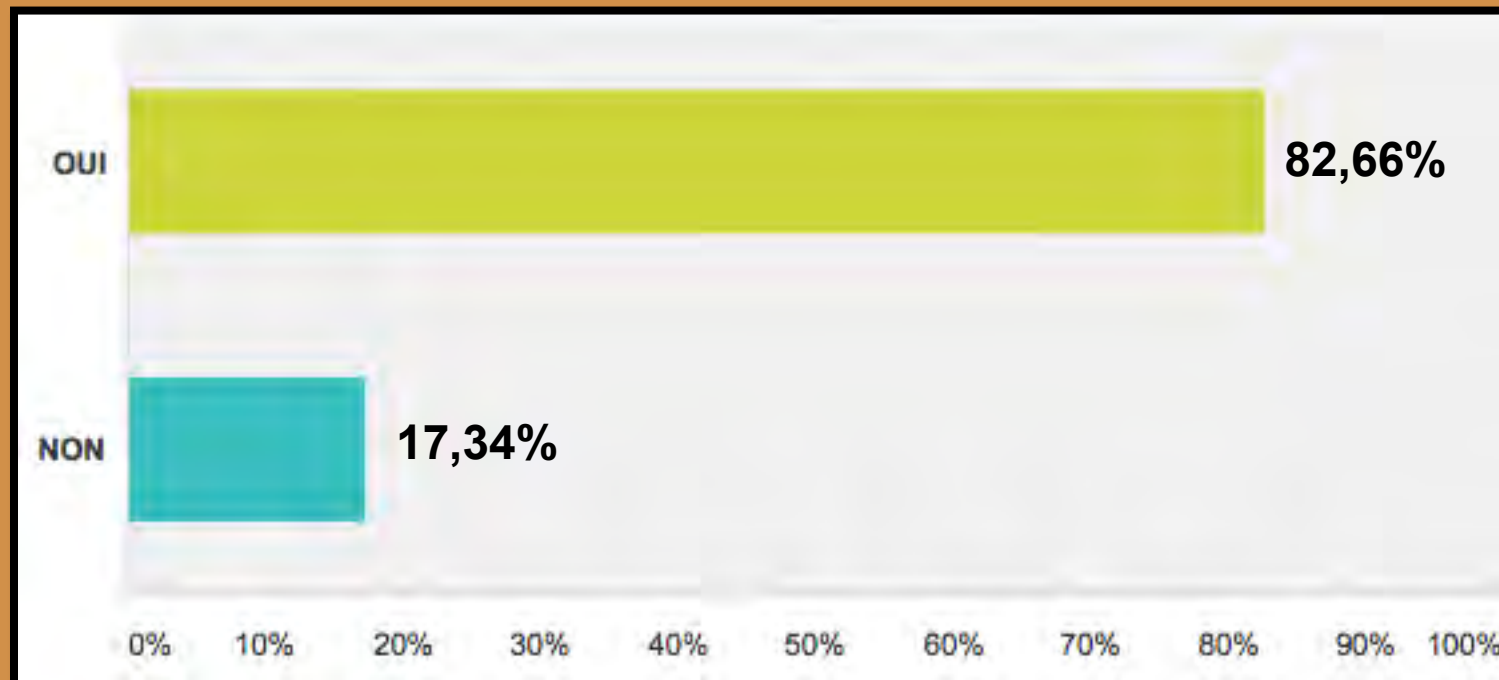
**Ce que nos
« clics »
mettent en
évidence...**

« Quels facteurs nous inciteraient à rester dans l'entreprise ? »



Résultats recensés sur une base de 241 réponses

« Souhaiterions-nous travailler à l'étranger ? »



Résultats recensés sur une base de 248 réponses

Vous nous avez confié



**Possibilités
d'évolution**



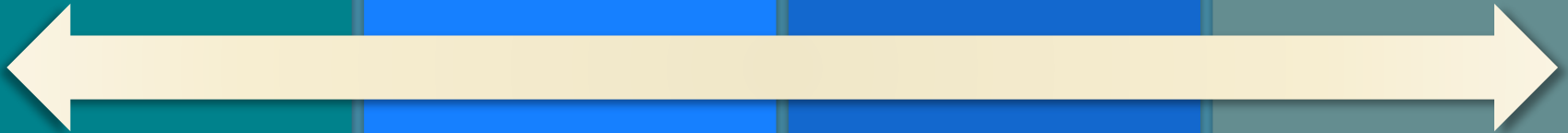
Buts à atteindre



**Notoriété
Image de marque**



**Lancement sans
cesse de nouveaux
projets**



OUVRONS
LE DÉBAT!

Nous invitons :

- M. FERRAND
- M. GUIMARD
- Mme. GUTIERREZ
- Mme. HARRAULT
- M. MATICHARD
- Mme. PRIEM
- Mme. TANGUY



Dites-nous tout !

- ☐ Cherchez-vous à éviter le turn-over chez les jeunes ? Si oui, comment ?
- ☐ Sur du long terme, éprouvez-vous des difficultés dans la gestion d'une équipe intergénérationnelle ?
- ☐ Les jeunes souhaitent une évolution rapide, arrivez-vous à répondre à cette demande ou est-ce la raison principale de leur départ ?
- ☐ La stabilité des jeunes au sein de votre entreprise est-elle un atout ou une faiblesse ?



Pour
conclure

Merci !

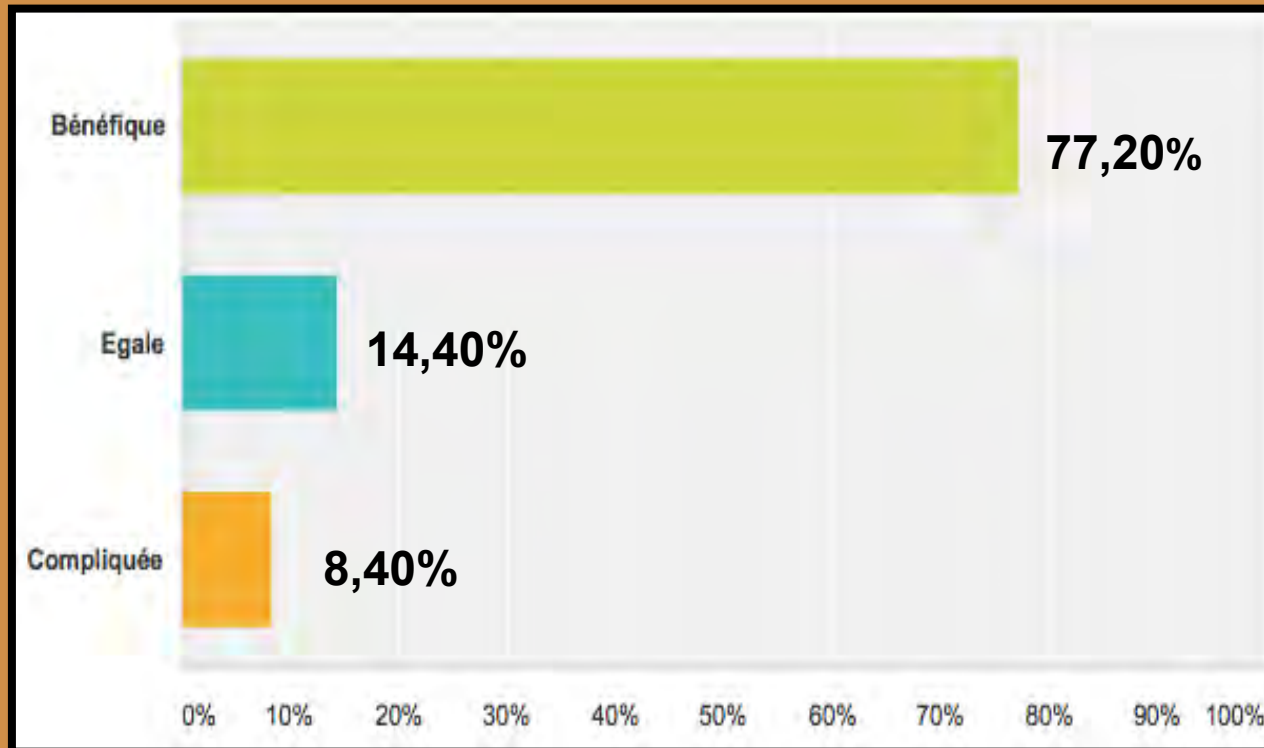




Plus on est
de fous, plus
on rit !

**Ce que nos
« clics »
mettent en
évidence...**

« Comment percevons-nous une équipe intergénérationnelle ? »



Résultats recensés sur une base de 250 réponses

CONCLUS**Y**ON



**Elle n'est jamais certaine de savoir
comment une technologie fonctionne.**

La seule chose qu'elle sait :

C'est qu'elle ne peut pas s'en passer !



merci