youth FOREVER

Les Sismo

CARTOGRAPHIE DES BESOINS DE LA JEUNE GÉNÉRATION

L'association Youth Forever et le studio de design Les Sismo s'associent pour cartographier les besoins de la jeune génération.
De la candidature au départ, en passant par le moment du poste, quels sont les besoins et les attentes de la jeune génération ?

Youth Forever : est une ONG née fin 2017, à visée internationale, pour engager les employeurs envers une jeunesse terriblement empêchée dans sa construction et qui pourtant devra faire face à des enjeux inédits demain, au sein de nos entreprises et de la société. Concrètement, Youth Forever c'est un observatoire, du porte-parolat, des ressources et des formations pour les employeurs partenaires pour prendre soin, et mettre en capacité le même dans nos organisations.

Les Sismo : est une grande famille de designers fondée en 1997.
En plus d'une solide expérience des métiers du design (produit, espace, service, digital, organisation) et face aux enjeux du XXIème siècle, ils ont développé avec la philosophie Cynthia Fleury un programme méthodologique et éthique : le design with care.

NIVEAU D'ATTENTE DES JEUNES

Élevé

Bas

NIVEAU D'ATTENTION DES DRH

Élevé — *Zone de divergence* — *Zone de convergence*

Bas

GRANDES CATÉGORIES DE BESOINS ET ATTENTES

- Progresser et se former
- Être encapacité pour passer à l'action
- Ressentir une confiance réciproque
- Être valorisé
- Cultiver les relations humaines
- Être écouté et entendu

SOURCES DES DONNÉES CHIFFRÉES

1. ONC x Vice media
2. Future of work, Kapaz
3. Gen Z workplace report
4. Jam
5. Workwonder, Randstad

CC BY NC SA

APPRENTISSAGE — CONFIANCE — INFLUENCE

Recherche d'emploi

"Lors de la recherche d'emploi, tu es avé à toi-même car tu n'es plus accompagné par l'école."

"De passer 70% de notre temps au travail alors qu'avant être bénévole ne prenait un minimum d'impact sur le monde qui nous entoure."

Onboarding

"J'ai choisi l'organisation où j'étais le plus alignée mais j'étais prête à plus d'impact si ma rémunération était moins élevée."

"J'avais envie d'y aller, car il y a une vraie culture d'entreprise, et ce n'est pas du bullshit."

46% des jeunes attendent que les entreprises soient actrices de leur éducation pour les préparer aux enjeux de demain.

"Je souhaite me sentir libre de dire que j'ai des doutes."

"C'était impossible pour moi de rentrer dans une structure où on ne considère pas ma valeur."

Activisme et rayonnement

"Je besoin d'être dans un environnement de travail où j'ai les coqué je me sens bien et en sécurité."

"Quand je suis arrivée, c'était incroyable. Les RH étaient là pour s'occuper de nous."

"Les baby-boomers ont le pouvoir organiser leur temps et modes de travail comme ils le souhaitent."

"Les Z sont 42% à vouloir participer aux décisions stratégiques des entreprises (vs 36% pour les Millenials)."

"Nous avons besoin de temps spécifique (ex. cours de théâtre, séance de coaching) pour savoir réellement incarner et faire rayonner l'entreprise"

"Tous les 2 mois, on donne notre sang. Une organisation est un formidable moyen de passer à plus grande échelle un je les combats personnel."

"Il faut vraiment apprendre aux managers à manager et à transmettre aux équipes."

"On est des talents, on a quelque chose à apporter."

"Le travail c'est des missions avec des plages horaires. Une fois que l'horaire est passé, je vis pour moi et je ôche prise."

"On se nourrit de nos collègues, des formations internes, de temps pour faire de la veille. Chacun à son échelle peut influer sur le collectif."

Fin de contrat

"Il est hors de question de faire des horaires à rallonge. Je ne fais faire non travail dans un temps impart."

"Il est trop de rentrer dans une structure qui ne considère pas ma valeur."

"Il faut que le management soit irréprochable. C'est impossible pour moi de m'investir dans une entreprise qui ne prend pas en compte la santé mentale."

"Nous sommes la génération de la dernière chance. Investir sur la jeunesse c'est investir long terme."

"Je pense avoir de l'ambition, j'ai fait pas bcoup les étapes non plus. En tant que junior, tu as beaucoup de choses à apprendre, même si tu es très bon dans ce que tu fais."

"Aujourd'hui, on demande aux jeunes d'arriver ok de tout savoir pour être efficace dès le jour 1."

"Aujourd'hui, je pense que les organisations doivent nourrir et ériguer le collectif en amenant des sujets qui ne sont pas purement liés à leur métier de base."

"Chaque collaborateur doit être acteur du collectif de l'entreprise et ressenti un fort sentiment d'appartenance."

"Il faut vraiment apprendre aux managers à manager et à transmettre aux équipes."

"Je ne suis pas à ma place avec la société actuelle, dans potentiellement les plus à même de vous épauler dans les grandes transformations nécessaires."

"Je travail au quotidien me prend beaucoup d'énergie émotionnelle et humaine. J'apprends à mettre de la distance mais ça n'est pas toujours évident."

"Il faut vraiment apprendre aux managers à manager et à transmettre aux équipes."

"Je ne suis pas à ma place avec la société actuelle, dans potentiellement les plus à même de vous épauler dans les grandes transformations nécessaires