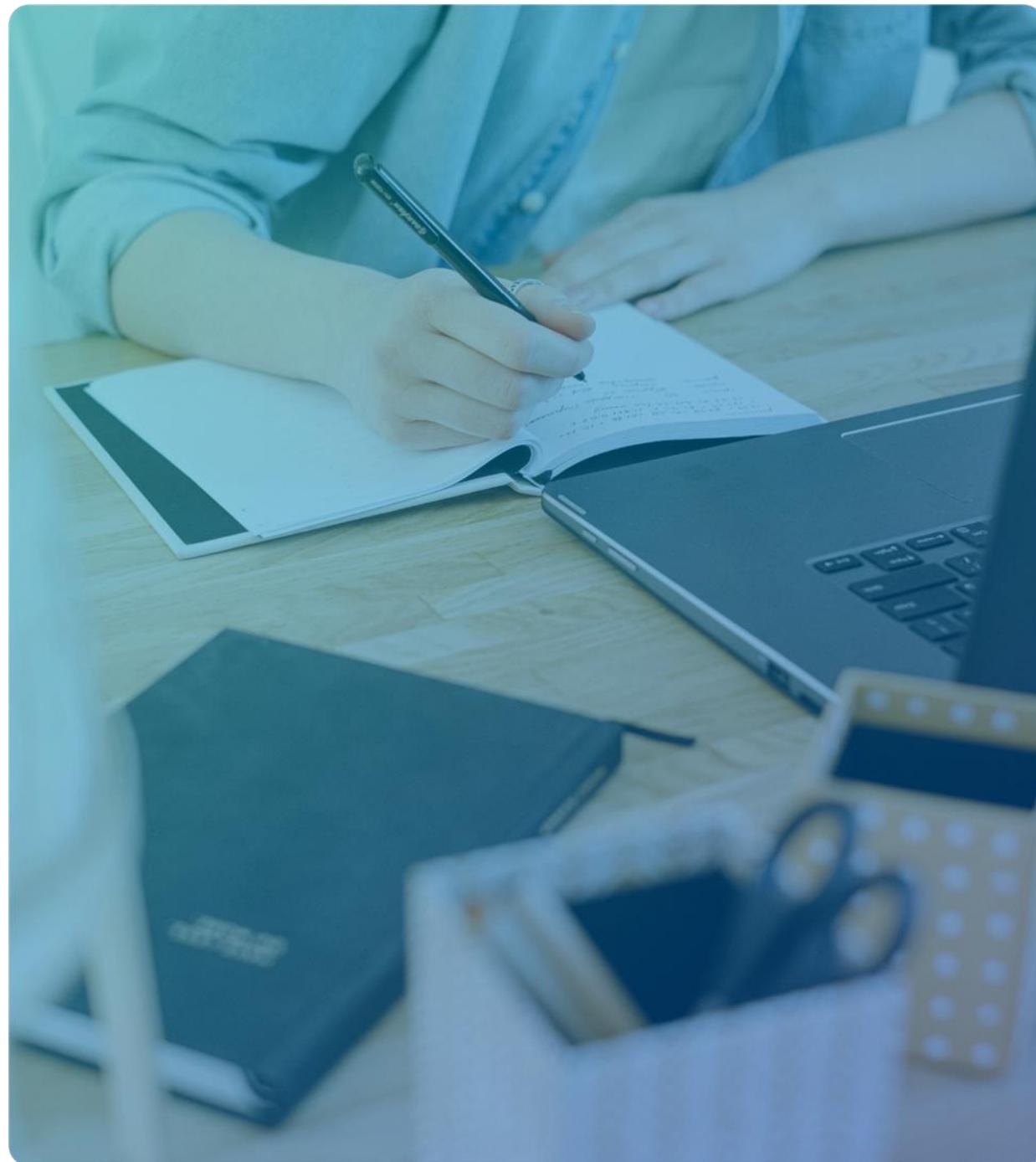


# Qui sont les Millenials ?

Mardi 5 décembre 2023



# Mode d'emploi

N'oubliez pas d'activer le son de votre ordinateur et de brancher vos écouteurs.

En bas à droite de votre écran... 3 icônes



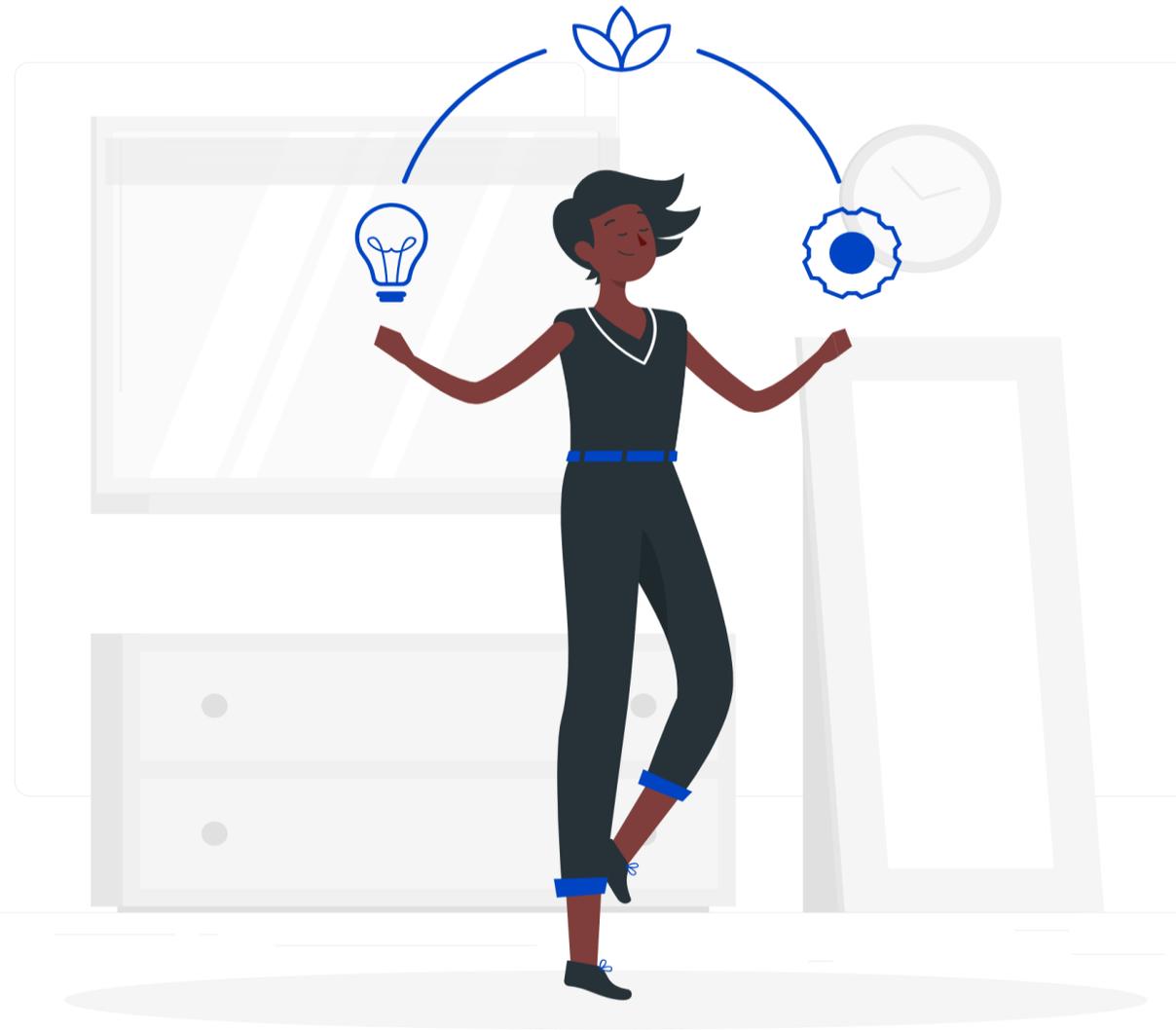
Pour répondre **aux sondages** en direct.



Pour poser **une question ou plusieurs** 😊.



Pour **interagir** lors du webinar.



# Présentation des intervenants



**Bernard Blottin**

Conseil en Stratégies Media pour  
les Ressources Humaines et la  
Formation chez Ideuzo



**Karima Chérifi**

DRH de Nexans



Nés entre  
• **1980 ET 2000**

• **15M**  
d'individus  
en 2021

• **75%**  
de la population active  
en 2030

# Portrait robot des millenials

## Lexique

**Boomers**

**Millenials**

## Sécurité de l'emploi

**CDI qui assure  
de rester  
longtemps  
dans une  
même  
entreprise**

**Acquérir des  
compétences  
qui permettent  
de trouver un  
emploi en  
toutes  
circonstances,  
quelle que soit  
l'entreprise**

**70% des  
millenials  
n'envisagent  
pas de rester  
plus de 5 ans  
dans  
l'entreprise**

# Portrait robot des millenials

## Lexique

**Boomers**

**Millenials**

## Entreprise

**Les contraintes font partie du monde du travail**

**L'entreprise doit s'adapter à mon équilibre  
Vie pro / Vie perso**

**Grâce à l'entreprise j'ai des ressources matérielles et j'en suis reconnaissant**

**J'apporte mon talent à l'entreprise. Elle doit m'en être reconnaissante**

---

# NOUVEAUX USAGES



# Portrait robot des millenials

## Temps passé quotidiennement sur internet en 2021

**4h00**

Sur la tranche d'âge 16/25 ans

Dont 2 heures sur  
les réseaux sociaux

**2h30**

Pour les plus de 50 ans

# Portrait robot des millenials

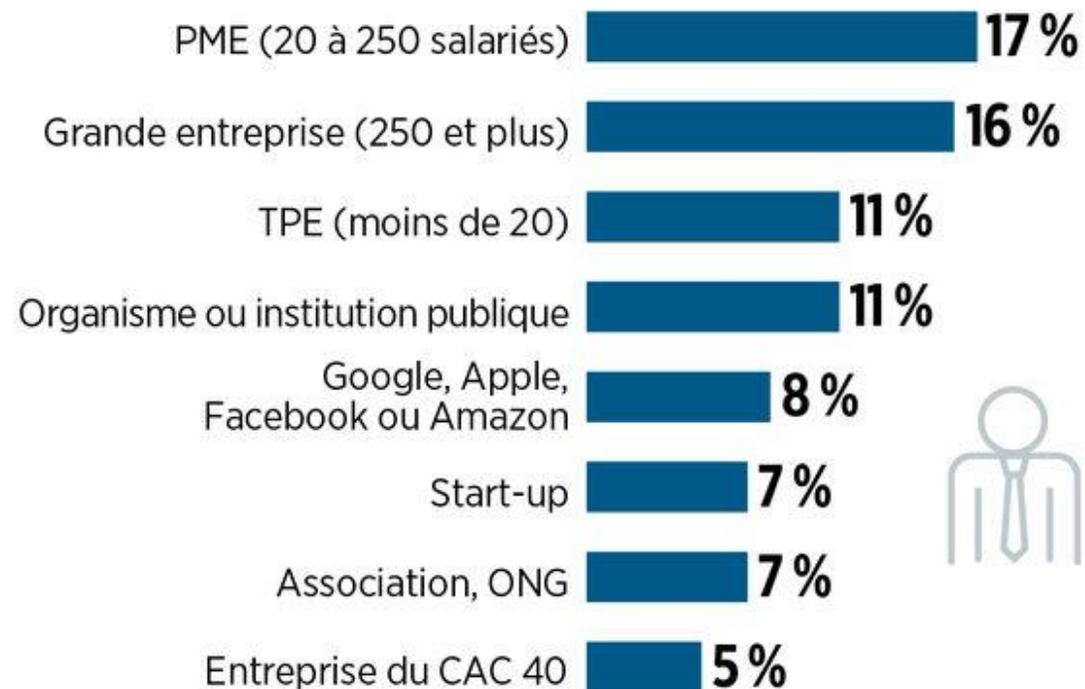
88%

Des millennials pensent qu'il est indispensable **d'établir une frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

84%

pensent qu'il est important que l'employeur **prenne en compte la vie personnelle**

Idéalement, **dans quel type d'entreprise** souhaiteriez-vous travailler ?



---

# STEREOTYPES





100% Digital



100% Superficiel  
(Instagram,  
téléréalité...)



100% Narcissique



Phygital



Appli Bereal.



Ils veulent être acteurs de leur vie professionnelle

---

# L'ENTREPRISE ET LES MILLENNIALS



# Portrait robot des millenials

83%

estiment que l'environnement de travail impacte leur productivité

72%

sont prêts à changer d'entreprise pour avoir un meilleur environnement de travail

L'entreprise n'est pas seulement un lieu de travail, mais un **lieu de vie**

# Portrait robot des millenials

**50%**

ne veut pas travailler dans une entreprise « libérée »

Les millenials ne veulent pas un sachant, ils cherchent un « grand frère »

**Sur Internet**

tout le monde peut donner son avis. D'où remise en cause des sachants

L'autorité de fait devient une autorité de compétences

# Portrait robot des millenials

**37%**

Veulent rejoindre une entreprise « locale »

23% : Start-up  
14% : CAC 40

**1/3**

Estiment que les engagements environnementaux de l'entreprise doivent être prioritaires

2/3 veulent avoir du temps pour s'engager en dehors de l'entreprise



**ET LES GEN Z ?**

# Pourquoi la Gen Z est-elle unique ?

Ils ont grandi dans un monde incertain et en constante évolution

#1

LA génération qui a grandi avec le plus de crises (économiques, géopolitiques, environnementales, culturelles, identitaires, sanitaires)

1ère génération digitale native

70%

de la génération Z déclare communiquer davantage en ligne que dans la vie réelle

Ils sont particulièrement engagés

7 GenZ sur 10

veulent s'engager contre le réchauffement climatique (vs 45% des 65 ans et plus)



27% des travailleurs en France en 2030

# Une génération hyper-connectée

## #1 Mobile 1st

4 heures par jour !

**C'est l'utilisation moyenne du mobile par la GenZ (contre 2 heures pour les autres Gens) !**

## #2 100% réseaux

**Une utilisation massive des réseaux sociaux**

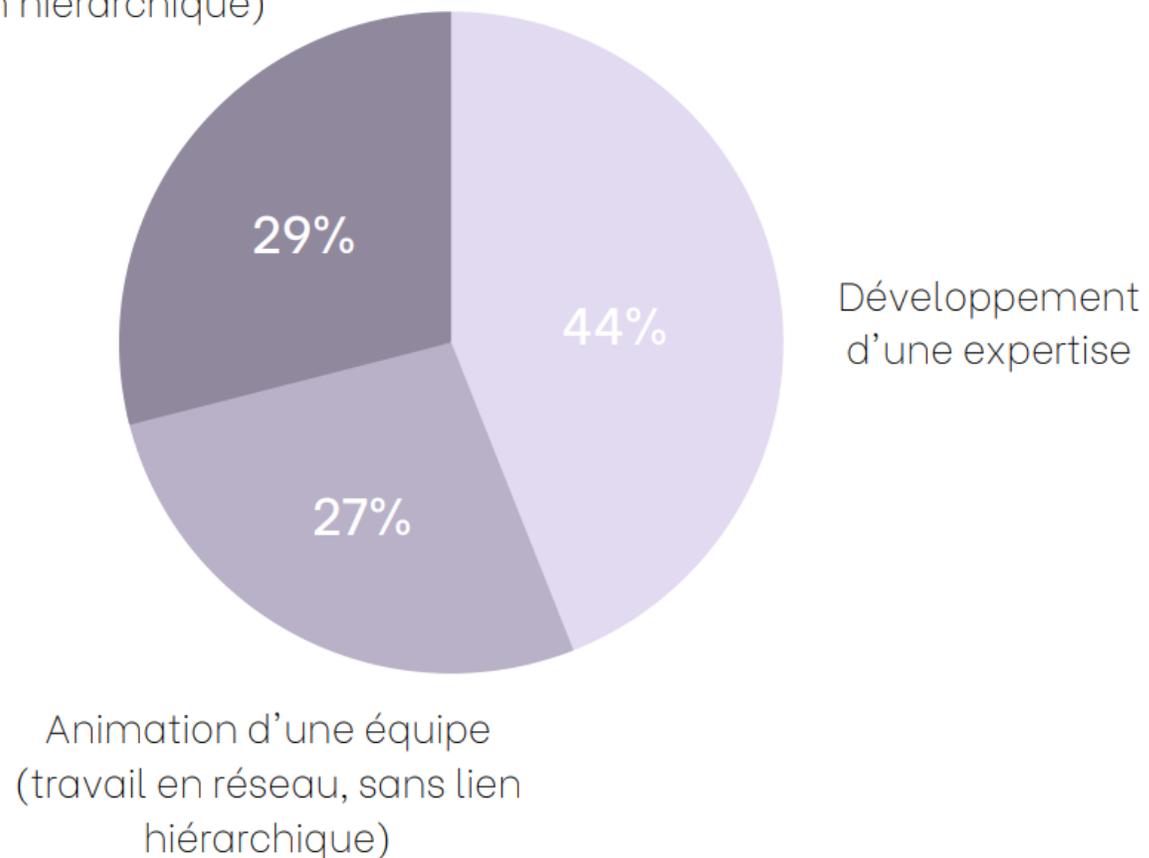
## #3 Video

**2X plus de vidéos consommées que la Gen Y**



**44%** DES JEUNES  
DIPLÔMÉS SERONT  
PRINCIPALEMENT  
MOTIVÉS PAR LE  
DÉVELOPPEMENT  
D'UNE EXPERTISE  
POUR LEUR CARRIÈRE

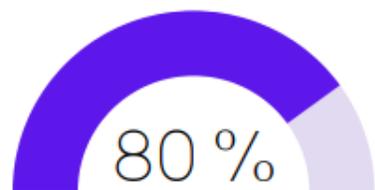
Management d'une équipe  
(avec lien hiérarchique)



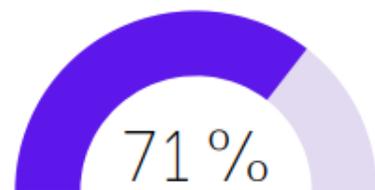
# Les principaux objectifs professionnels des jeunes diplômés



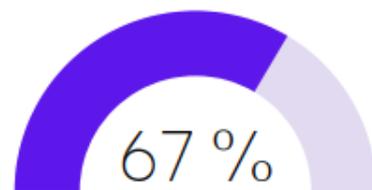
# LA RAISON D'ÊTRE COMME MOTEUR D'ATTRACTION ET D'ENGAGEMENT DES NOUVELLES GENERATIONS EN ENTREPRISE



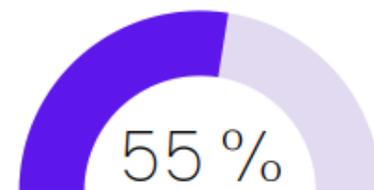
**Connaissent** “assez précisément“ ou “très précisément“ la raison d’être de leur entreprise



Disent que la raison d’être de l’entreprise pourrait “beaucoup“ ou “totalement“ **les inciter à rejoindre cette entreprise.**



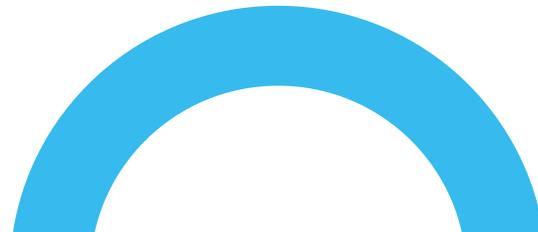
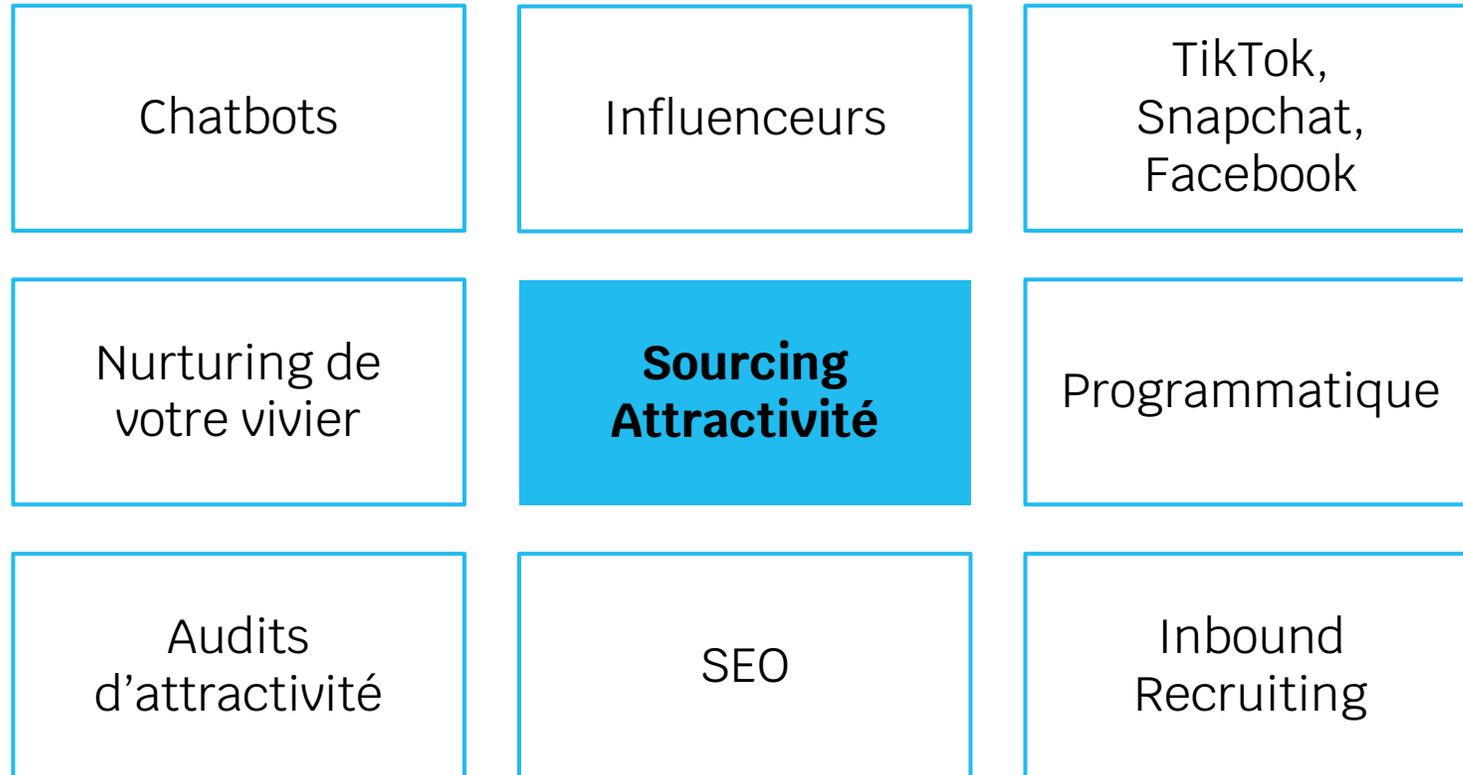
Disent que la raison d’être de l’entreprise pourrait être “beaucoup“ ou “totalement“ **le moteur de leur engagement dans l’entreprise**



Trouveraient engageant **qu’une partie de leur rémunération soit liée à l’atteinte des objectifs extrafinanciers de l’entreprise.**

---

# NOUVEAUX USAGES : NOUVEAUX REFLEXES



**POUR CONCLURE**

## CONCLUSION

# Les Millenials sont une chance

- Carrière courte mais une grande soif d'apprentissage en continu.
- Des parcours « atypiques » qui vont venir enrichir l'entreprise



# Modèles managériaux et générations



Modèles managériaux	Management 1.0 : Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Génération	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi & rémunération	Équilibre vie privée / vie perso	Liberté et flexibilité	Autonomie, stabilité, collectivisme
Organisations	Bloc hiérarchique Com descendante	Bloc hiérarchique Com transversale	Entreprise holocratique	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	Mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Compositeur
Préférence de management	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	Face à face, téléphone, email	SMS, email	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclient

# Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?



# Nos derniers webinars pour 2023

WEBINAR



## **🔒 Quelles tendances de rémunération en 2024 ?**

Découvrez les tendances et les pratiques à prendre en compte en matière de rémunération pour préparer au mieux 2024 !

📅 Ven. 08 Décembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

[M'inscrire](#)



## **🔒 Négociation salariale à l'embauche : état des lieux**

Lorsqu'ils changent d'entreprise, 6 cadres sur 10 cherchent à négocier leur salaire à l'embauche. De quelle manière ? Avec quels résultats ? Découvrez un état des lieux av...

📅 Mer. 13 Décembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

[M'inscrire](#)



## **🔒 Fidéliser les cadres : les conseils pratiques de l'Apec**

Face à un marché de l'emploi cadre bien orienté et à des difficultés pour recruter, la fidélisation des cadres devient un enjeu de plus en plus crucial dans les entreprise...

📅 Mar. 19 Décembre 2023

🕒 12:00 - 13:00

[M'inscrire](#)