

Les défis des universitaires et l'acquisition de talent (l'embauche)

Édition – Université de Moncton 2017



QUI SONT-ILS?

- **Qui sont les universitaires de la génération Z?**
- **Leurs forces, défis et motivation**
- **Qu'est ce que l'acquisition de talent?**
- **Comment mieux préparer et outiller cette génération?**

5 GÉNÉRATIONS – 1 MARCHÉ DU TRAVAIL

- **Les anciens** nés en 1945 ou avant
- **Baby Boomers -** **1946-1962**
- **Baby Busters –** **1963-1980**
- **Gen X (Millennials)** **1980-1987**
- **Gen Y (Millennials)** **1987-1994**
- **Gen Z or IGen** **1995-2009**



Usages de communication & générations

	"Anciens" (<1945)	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Achat de résid. principale	Sécurité de l'emploi	Équilibre vie privée / prof.	Liberté et flexibilité	Sécurité & stabilité
Produit-symbole					Imprimantes 3D, nano-computing...
Attitude vis-à-vis de la technologie	Désengagé	Early-adopters	Migrants vers le numérique	Nés avec le numérique	Dépendants du numérique
Média de communication					
Préférence de communication	Face-à-face	Face-à-face Téléphone E-mail	SMS ou E-mail	Réseaux sociaux et SMS	Appels vidéos sur tablette ou smartphone
% de la population active	1%	34%	36%	29%	0%

GÉNÉRATIONS Y ET Z

les communications

• Génération Y

- 2 écrans
- Communiquent avec texto
- Partage et manipule les informations
- Leur focus est le moment présent
- Optimiste
- Désire qu'on les découvre

• Génération Z

- 5 écrans – de préférence mobile
- Communique avec les images
- Créer leur propre contenu
- Leur focus est dans le futur
- Réaliste
- Prêt à travailler pour leur succès et confort

Les génération Y et Z forces au travail

• Génération Y

- Obtention de plus de un diplôme au niveau universitaire
- Connais bien les nouvelles technologies
- Participer à des bons programmes Co-op
- Préfère le travail d'équipe

• Génération Z

- Capacité de travailler seul ou en équipe
- Travail bien en mode projet
- Respecte les dates de tombée
- Possède un plan de carrière
- Désire avoir un impacte mesurable



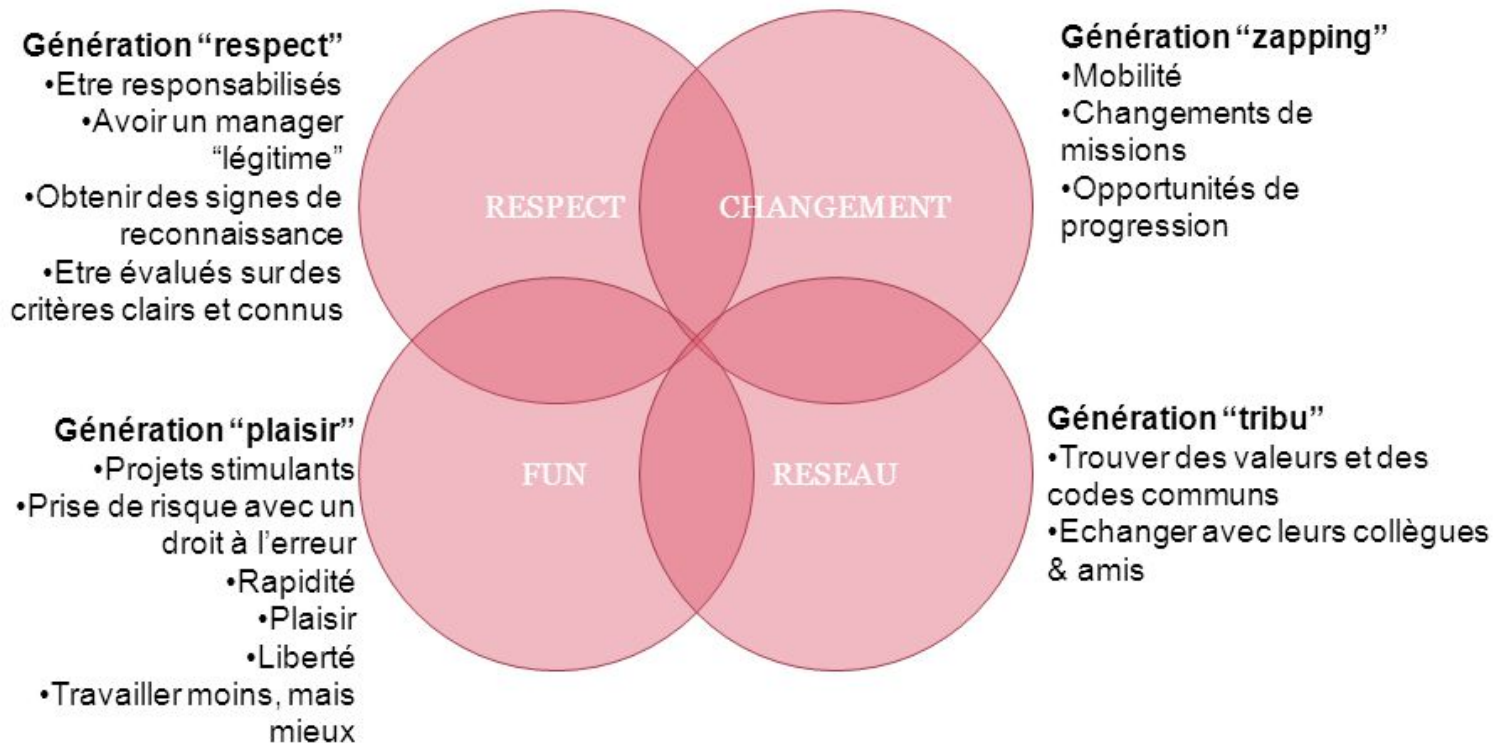
Défis des générations Y et Z

- Les soft skills:
- répondre au téléphone
- comment participer à une réunion
- comment écrire un courriel
- comment fonctionner dans une hiérarchie
- Comment communiquer clairement sans images
- Comment s'intégrer à leurs collègues de travail



GÉNÉRATION Y AU TRAVAIL

Les attentes de la Génération Y au travail



GÉNÉRATION Z – AU TRAVAIL

- Changeront plusieurs fois de carrière
- N'ont pas peur de perdre leur emploi
- Demande des emplois mobiles
- Exige des bonnes conditions de travail
- Ne tolère pas la gestion en pyramide
- Travail par projets et non par buts
- Désire constamment ajouter de nouvelles connaissances



LES GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL

GÉNÉRATION X

Née entre 1960 et 1980, dite « génération du baby bust ». Elle fait le pont entre les « baby boomers » et les « millenials ». Entrés dans la cinquantaine, les « GenXers » sont ceux à qui l'on demande la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.



- Expérience
- Loyauté
- Sens de l'autorité et de la hiérarchie
- Esprit de compétition
- Organisation
- Capacité d'innovation managériale



- Faible capacité de communication
- Manque de transparence
- Conception pyramidale de l'entreprise
- Parfois techno-exclue



GÉNÉRATION Y

Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition d'Internet, celle des « digital natives » ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la « génération sacrifiée » parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.



- Pas de résistance au changement
- Forte capacité d'adaptation
- Forte autonomie
- Facilité d'apprentissage
- Envie d'entreprendre
- Parfaite maîtrise des outils technologiques
- Ouverture d'esprit



- Sens relatif de la hiérarchie
- Instabilité
- Egocentrisme
- Faible engagement collectif
- Moindre inventivité
- Prédominance du donnant-donnant
- Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle



GÉNÉRATION Z

Née après 1995. Ouverts sur le monde, ils sont près de 70 % à vouloir travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project pour BNP Paribas. Ils sont multi-identitaires, débrouillards et connectés. 40 % d'entre eux pensent qu'un bon réseau est plus important encore que les études pour réussir. Pour eux, l'entreprise est « dure », « compliquée » et « difficile ». Près de la moitié d'entre eux désirent créer leur entreprise.



- Sens des valeurs
- Vision internationale
- Totale transparence
- Rapidité de pensée et d'action
- Originalité
- Soif d'entreprendre
- Fonctionnement en réseau



- Défiance vis-à-vis de l'entreprise
- Impatience
- Exigence
- Dispersion
- Concurrence de la future génération Alpha



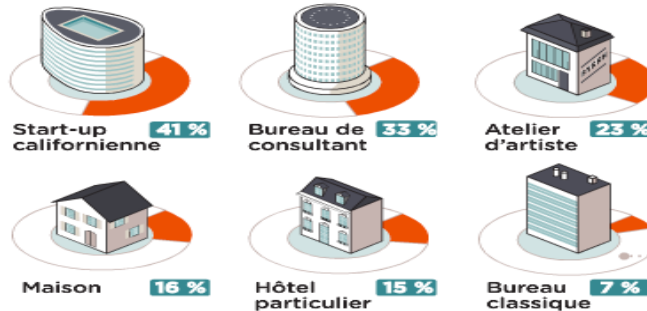
Les espaces de bureaux

MON BUREAU DE DEMAIN

COMMENT LES FUTURS MANAGERS VOIENT LEURS ESPACES DE TRAVAIL À LA SORTIE DE L'ÉCOLE.

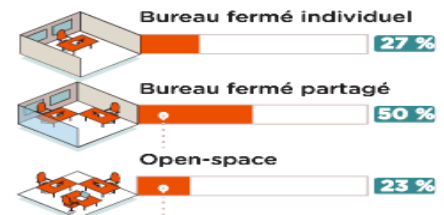
★ LE BUREAU CLASSIQUE EN VOIE D'EXTINCTION

À quoi souhaitez-vous que ressemble votre bureau ?



93 % ne veulent plus d'un bureau classique.

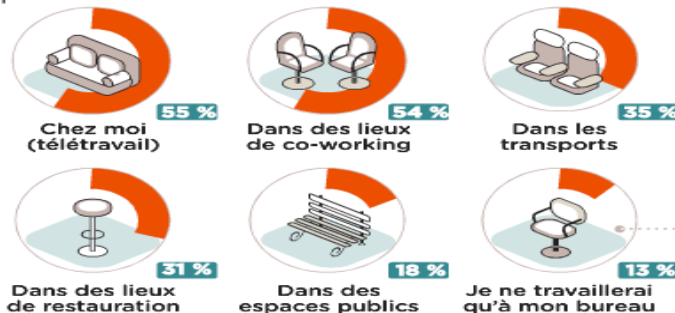
Dans lequel de ces espaces aimeriez-vous travailler ?



73 % privilégient l'espace collectif.

★ VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE : LA FRONTIÈRE S'ESTOMPE

Demain, vous travaillerez dans votre bureau et ...



La plupart privilégie le travail hors de l'entreprise.

★ L'INFLUENCE DES ESPACES DE TRAVAIL

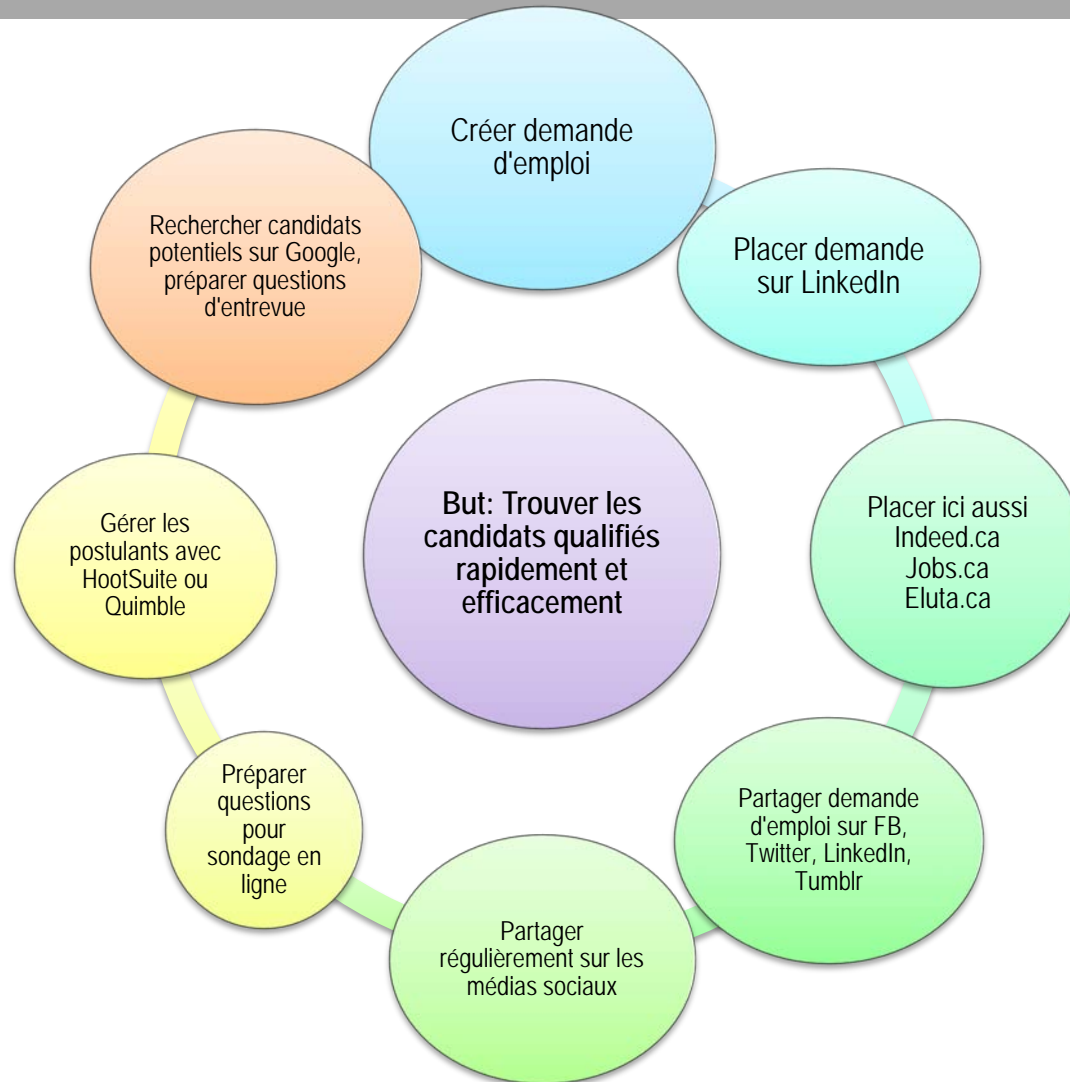


Qu'est ce que l'acquisition de talent?

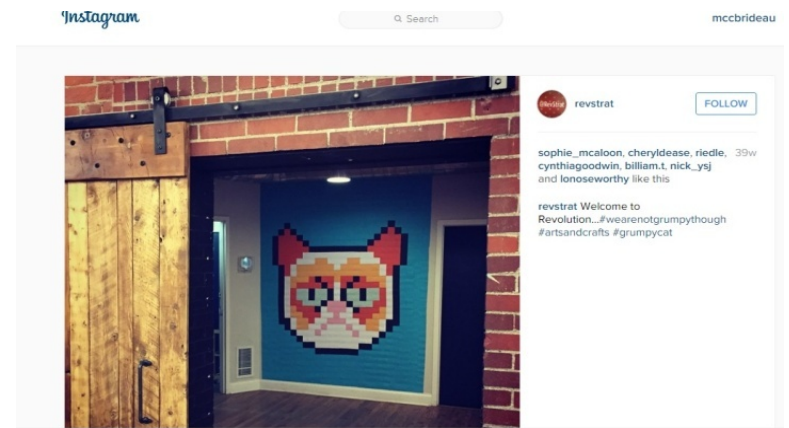
(Auparavant appeler l'embauche)



L'Acquisition de talent



INTERAGIR EN LIGNE AVEC DES EMPLOYEURS



ABOUT STORIED PROJECTS SOUVENIR NOW & NEXT CONTACT

02.04.16

Friday, February 5th
Adam McKim &
Greg Hemmings talk
CHAT U

Doors open
8:15 am

Talk starts
8:30 am

What inspired you this morning?
MORNING



NOUVELLES MÉTHODES DE TRIAGE DE CANDIDATS



Comment les universitaires utilisent les médias sociaux



GENERATION Z = Mobilité





COMMENT MIEUX OUTILLER LES UNIVERSITAIRES

Boîtes vocales, téléphones et courriels

- Plusieurs des candidats âgés de 16 ans à 29 ans n'utilisent plus les boîtes vocales, les téléphones et le courriel.
- Très peu ou pas d'employeurs envoient des textos!



Googler vous régulièrement

Faite une recherche Google de votre nom

Noter ce que **Google** vous montre – dans les top 5

Effectuer une recherche d'image aussi

Effectuer une recherche **Google** après 23h



“Éliminer le contenu douteux”

- Photos
- Vidéos
- Blogues
- Commentaires des amis
- Descriptions de party ou sujets de mauvais goûts
- Pages que vous aimez



Curriculum vitae des GEN X et Z

https://www.resume-now.com/lp/rnarsms53.aspx?cobrand=RSMN&hitlogid=415272239&ref=9033&gclid=CKadiba_rMsCFQoNaQodRO8lgQ&utm_

SUPPORT 7-DAYS A WEEK
PHONE, EMAIL & LIVE CHAT

RESUME-NOW
Powered By: **LiveCareer**

[JOBS](#) [LOGI](#)

[G+](#) [Follow](#) 3.1k

Instantly Create a Resume that Employers Love

Now with Cover Letters

- One-Click Designs
- Multiple Format
- No More Writer's Block

Create Resume >



PRÉPARER VOS COMPTES MÉDIAS SOCIAUX

- Faire des mises à jour qui intéressera votre futur employeur
- Assurez vous que vos balises de sécurité sont à date
- Classer vos photos et vos mises à jour douteuses
- Googler vous
- Assurez vous d'avoir un compte LinkedIn
- Utiliser une bonne photo de vous (pas d'avatar)




Préparez-vous pour l'entrevue

- Assurez vous que votre compte LinkedIn est à jour
- Faites vos recherches avant d'aller à la rencontre d'un employeur
- Vérifier votre orthographe et votre grammaire
- Relire plusieurs fois la demande d'emploi
- Envoyer toujours une lettre couverture
- 'Googler' les employeurs à votre tour!



Dites bonjour à des employeurs




revolution people work careers **say hello** awesome

Facebook Twitter

Say Hello

If you have any questions or want to introduce yourself to us, send us a note.

If you have a specific question for someone, just click em to have them CC'd or click again to remove them. (You can only CC up to three people, because let's be honest, who wouldn't abuse this?)



I DON'T HAVE TIME TO TAKE A PHOTO. I'M ON THE PHONE WITH CLIENTS ALL DAY!

Suivre les employeurs en ligne

- Vous retrouverez plusieurs des employeurs de la province sur LinkedIn, Facebook, Twitter, Medium, Tumblr et Instagram. Suivez les!



Instagram

Linked in

twitter 



À ÉVITER À TOUT PRIX



L'importance de LinkedIn



Linked



- Les employeurs **adorent** les comptes LinkedIn des candidats potentiels
- Vérification des antécédents est plus facile
- Il est possible d'inclure des vidéos, l'historique de bénévolats, les voyages ect...
- Les descriptions doivent être claires et précises
- LinkedIn offre une belle présentation professionnel du candidate potentiel

QUESTIONS



Michèle C. Brideau
Consulting Ltd. / *Consultante* Ltée.

