

RECRECUTER UN JEUNE DE LA GÉNÉRATION Y



Ce document a été réalisé par **Philippe CAQUET**, fondateur et dirigeant de la société **Boost'rh**, partenaire de votre capital humain.

Devant la pénurie de compétence qui menace nos entreprises dans les années à venir, les jeunes Y de moins de 30 ans qui vont rentrer sur le marché du travail, sont une véritable opportunité pour les employeurs. Ils vont « booster » l'activité, favoriser l'innovation, et remettre en cause un certain nombre d'habitudes.

En effet, c'est une génération qui affiche un comportement différent des générations précédentes, au même âge. Elle possède ses propres valeurs et impose un mode de fonctionnement, parfois surprenant.

Jugez-en dans les lignes ci-dessous !

ATTIRER LES CANDIDATS

Aujourd'hui pour recruter ces jeunes, les entreprises ne doivent pas seulement les attirer mais également les séduire. Pour cela il faut les surprendre et innover. En effet, ils sont uniques, souhaitent qu'on les considère pour ce qu'ils sont, et même, veulent qu'on les aime.

Il faut également tenir un discours authentique et réel, car les candidats vous auront déjà « googlé » sur internet avant de vous rencontrer en entretien. Ils auront également posé toutes sortes de questions sur la toile, à certains de vos collaborateurs, sur l'entreprise et sa façon de gérer ses salariés. Un discours d'un de vos salariés aigri, du type « Je travaille chez X, l'ambiance est nulle, je te déconseille de venir, d'ailleurs je vais me tirer bientôt » ne va pas faciliter vos recrutements. D'autant plus que l'Y aura tendance à croire davantage une personne de sa génération, que vous.

Vos candidats entendront donc votre discours après avoir eu connaissance de la vision de l'entreprise par les salariés. Vous ne pouvez pas lutter même avec un budget important en communication.

C'est pourquoi, certaines entreprises créent des blogs animés par des salariés Y pour échanger avec les candidats et les rassurer.

LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Aujourd'hui si vous voulez recruter, ne vous arrêtez pas à la forme du CV. Celui-ci sera tout sauf traditionnel.

Il va même vous surprendre. Vous devrez le décrypter pour percevoir la personnalité, les valeurs, les attentes et la motivation de son auteur.

Il faut faudra accepter à la place du CV habituel, un CD avec de la musique, un blog, un lien vers leur site internet ou une vidéo présentant le postulant.

Votre choix du candidat sera restreint car les jeunes ont de nombreuses opportunités, certains ont déjà un poste avant de sortir de l'école, d'autres le trouvent assez rapidement.

Mais demain, seules les entreprises qui ont une bonne réputation (néanmoins souvent éphémère) sur la gestion de leur capital humain, auront le choix de leurs candidats, les autres, faute de candidats, prendront des têtes bien faites qu'elles devront former. Bien qu'en anticipant leurs besoins en compétences, ces entreprises, risquent d'être freinées dans leur progression, par un manque de savoir-faire.

CRÉEZ UN CLIMAT DE CONFIANCE

Les entretiens d'embauches ne doivent pas être un lieu pour piéger le candidat et lui faire dire ce qu'il ne veut pas avouer.

Les entretiens de recrutement doivent créer une ambiance, permettant au candidat, comme à un client des grands hôtels, de se sentir bien, à l'aise pour livrer ses attentes et compétences au recruteur.

Une formule qui plait aux jeunes, est l'entretien de recrutement sous forme d'une rencontre à un petit déjeuner. Avec un cadre sympathique adapté à l'image que souhaite véhiculer l'entreprise, ou adapté au poste à pourvoir, le petit déjeuner crée une ambiance plus conviviale favorable à la relation. Le ton sera informel et décontracté afin que le candidat ne se sente pas poussé à accepter le poste que vous lui proposez, car c'est le candidat qui choisit et non plus l'inverse.

LA CONDUITE DE L'ENTRETIEN

Vous serez donc amenés à revoir votre façon de diriger et mener l'entretien de recrutement. En effet, vous serez davantage dans un rôle commercial à vendre les succès et projets de votre entreprise, son engagement citoyen ou caritatif, plutôt que dans celui d'un recruteur traditionnel, qui mène une sélection auprès de plusieurs candidats.

En effet, les compétences que vous recherchez sont rares. Vous devez détecter chez le candidat, son potentiel et sa motivation à vous rejoindre et le séduire en l'étonnant.

Aussi, proposez-lui **une aventure à vivre plutôt qu'un emploi.**

Ce qui l'intéresse, c'est d'être différent, de sortir du lot mais pas forcément d'être le premier. Alors, étonnez-le par votre méthode de recrutement.

Au lieu de lui demander de se présenter de façon traditionnelle interrogez-le sur ses hobbies, sur ce qui le fait vibrer, et ce qu'il attend de sa hiérarchie, de l'entreprise et de ses collègues.

Enfin pour connaître sa faculté d'analyse, de créativité et son pragmatisme, proposez-lui un exercice ludique virtuel à réaliser.

Vous pouvez également lui demander de préparer un petit rapport sur les améliorations à apporter dans votre entreprise. Le candidat passe une demi-journée dans l'entreprise en notant ce qui lui paraît étonnant et ce qu'il propose pour améliorer l'organisation. Il vous présentera ensuite son rapport en argumentant ses propos. Cette présentation vous en dira plus sur le candidat que toute lettre de motivation.

Ne soyez pas surpris, lors de l'entretien, par les questions très directes et intéressées de votre jeune Y.

Souvent le candidat n'hésite pas à demander d'entrée de jeu, les avantages qu'apportent la société, le nombre de jours de congés, le salaire, l'ambiance de travail...au lieu de mettre en avant les atouts qu'il peut apporter à l'entreprise face à d'autres candidats.

Les dirigeants d'entreprise, doivent répondre aux exigences de ces nouveaux candidats, vendre leur organisation, répondre aux innombrables questions, prévoir un plan d'intégration, et négocier parfois, une voiture de fonction, ou un bonus de bienvenue.

Mais attention, restez authentique car si vous trompez votre candidat, il saura s'en rappeler. En effet, les jeunes Y reprochent souvent à l'organisation, de ne pas avoir été honnête avec eux, et ne se retrouvent pas dans l'entreprise qu'on leur avait décrite au cours de l'entretien d'embauche.

Certes, l'évolution de carrière va intéresser le jeune Y mais n'oubliez pas qu'il joue à court terme. L'évolution OUI, si c'est pour demain mais pas dans six mois.

Présentez-lui le poste en insistant sur les responsabilités qui seront les siennes, sur l'importance du poste pour l'entreprise, sur l'autonomie dont il bénéficiera, sur l'ambiance qui y règne et sur tous les avantages y compris logistiques qu'il peut y trouver.

Pour vous donner un aperçu de ce que pourrait, vous demander un jeune Y, nous vous relatons l'énumération des services, mis à disposition par l'entreprise, pour un jeune postulant à un emploi en Australie :

- Restauration sur place,
- Crèche 24/24 et 7j/7,
- Conciergerie,
- Pressing bon marché sur place,
- Supermarché en ligne avec livraison,
- Salle de sport,
- Billetterie pour les spectacles, voyages, séjour...,
- Massages à disposition,
- Lavage de son véhicule avec plein de carburant réalisé,
- Possibilité de sieste récupératrice après le déjeuner,
- Budget de bienvenue pour décorer son bureau (posters, plantes vertes...).

La relation est primordiale pour le jeune Y, car **il travaille AVEC et jamais POUR quelqu'un.**

Pour davantage d'informations sur la Génération Y,

contactez directement Philippe CAQUET philippe.caquet@boostrh.com

qui peut animer des conférences, tables rondes, formations ou conseils sur la Génération Y.



Boost'rh janvier 2010
www.boostrh.com