

> Lire cet article sur le site web

Soft skills : Les jeunes générations en phase avec les entreprises

Publié le 05/06/2013 L'EDHEC NewGen Talent Centre publie une étude comparative entre les attentes des nouvelles générations et les besoins des entreprises. Bien loin des stéréotypes sur une génération inadaptée au monde du travail, les jeunes diplômés et les entreprises se retrouvent autour de plusieurs exigences : la conscience de soi, l'esprit international ou encore l'habileté relationnelle. Si ces soft skills sont attendus par les recruteurs, les étudiants espèrent eux les développer au sein des organisations. Croisant des études externes (Universum, Deloitte&) à ses propres études réalisées en interne (enquête qualitative auprès de 50 participants de graduate programmes, étude des critères de recrutement de 347 entreprises mondiales, évaluation des compétences managériales des étudiants de l'EDHEC), le NewGen Talent Centre met clairement en évidence que les compétences attendues par les entreprises coïncident avec les motivations des nouvelles générations.

Surtout, l'étude signale un changement de mentalité des jeunes diplômés : l'entreprise devient pour eux un lieu d'épanouissement personnel. International et conscience de soi Près de 81 % des étudiants aspirent à évoluer dans un environnement de travail international, tout en présentant de réelles appétences pour l'expatriation. Cela tombe bien ! Environ 40 % des entreprises interrogées considèrent comme un critère de recrutement essentiel l'esprit international des candidats. Un autre point de contact entre les étudiants et les entreprises a trait à la conscience de soi pour l'efficacité personnelle. « L'expression conscience de soi fait référence au terme anglais de self-awareness. Il désigne la capacité d'une personne à se connaître parfaitement pour libérer tout son potentiel », souligne Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre.

Elle précise : « Il est important de développer très tôt chez les étudiants cette conscience de soi. Elle appartient à la catégorie des « soft skills » dont les entreprises ont plus que jamais besoin dans un environnement économique complexe et exigeant ! » Les parcours d'intégration « Une relation vertueuse entre les jeunes générations et les entreprises peut s'installer si ces dernières mettent en Suvre des parcours d'intégration qui répondent aux attentes des jeunes : international, développement de soi et diversité des missions », poursuit Manuelle Malot. En effet, quelques 70 % des jeunes ayant effectué un graduate programme estiment que ce type de parcours a été un accélérateur de carrière. « Un parcours d'intégration dure en moyenne deux années.

Dans l'idéal, les jeunes ont l'opportunité de changer de missions tous les six mois et bénéficient de feedbacks de leurs encadrants à l'issue de chacune d'entre elles. La dimension développement personnel peut elle se traduire par du coaching (formateur RH) ou du mentoring (manager opérationnel) », conclut Manuelle Malot. Romain Giry .

<http://www.focusrh.com/ecole-entreprise/jeunes-diplomes/a-la-une/soft-skills-les-jeunes-generations-en-phase-avec-les-entreprises.html>