

Comment fidéliser les jeunes diplômés

03 MAI 2016 / PRATIQUES

Le turn over des jeunes diplômés atteint des niveaux jamais égalés. Comment les fidéliser ? Cette question ici traitée par Manuelle Malot (Directrice Carrières et Prospective, EDHEC Business School), fait écho au récent Webinar Féfaur - MOS-MindOnSite traitant des Portails d'intégration... Pour réfléchir sur un sujet d'actualité brûlante.

43 % des jeunes diplômés ont quitté leur premier emploi en moins de 20 mois... c'est le chiffre étonnant de l'étude conduite auprès de milliers de jeunes diplômés par l'EDHEC NewGen Talent Centre.

La nouvelle génération de diplômés déconcerte, leur niveau d'éducation et d'exposition internationale n'a jamais été aussi fort. Si leurs envies ne sont pas si différentes de la génération précédente : challenges, diversité et perspective internationale, les "millennials" osent le dire, se donnent les moyens d'y parvenir et passent à l'acte.

Les marques employeurs les plus fortes sont mondiales et déploient des stratégies d'attraction des talents toujours plus élaborées mais presque proportionnellement ces entreprises sont confrontées à la même problématique de fidélisation de ces jeunes diplômés internationaux.

Premier paradoxe, pour fidéliser leurs jeunes talents les entreprises doivent les former en permanence et donc développer leur employabilité... Les recruteurs doivent donc accepter le risque de les rendre attractifs sur le marché de l'emploi mondial s'ils veulent les garder... Car le premier objectif de carrière de ces jeunes talents est d'apprendre et de développer leurs compétences de façon continue... 87 % des jeunes talents recrutés quitteront leur employeur si leur objectif n'est pas atteint.

Deuxième paradoxe, loin de l'image de légèreté qu'on lui prête, cette nouvelle génération est avide et impatiente d'avoir des responsabilités, des challenges ambitieux et une réelle diversité dans ses missions. Tout ceci fait d'eux de parfaits managers de transition... un statut pourtant inventé pour les cadres expérimentés. Sans oublier la dimension internationale du poste, primordiale pour cette génération qui a grandi dans une économie mondialisée. C'est la "génération Erasmus", dont l'appétence pour le monde est énorme que ce soit pour une véritable expatriation, pour des missions de quelques mois, ou pour mener des projets au sein d'équipes internationales.

Troisième paradoxe : pour intégrer et donc fidéliser cette génération pressée et connectée, il faut au contraire lui offrir de la disponibilité, du temps et de l'accompagnement. Les talents de cette génération ne veulent pas que leurs managers ne soient qu'une application mobile ! Ainsi les jeunes diplômés expriment le besoin d'un feedback régulier de la part de leurs managers. Ils souhaitent une reconnaissance de leur performance au mérite, un management transparent et honnête et l'aide de leur manager pour développer leurs compétences. Cette génération digitale nécessite un management de proximité, disponible et impliqué. Ils ne sont pas opposés à une autorité mais une autorité légitime qui les développe et les inspire. Or les managers ont leurs propres objectifs donc peu de temps et sont trop rarement formés à cet accompagnement.

En écho à leur volonté de se développer personnellement, les jeunes recrutés souhaitent bénéficier de formations techniques et plus encore de formations comportementales et managériales qui développent leur "soft skills". Dans ce même esprit, ils apprécient un accompagnement de proximité sous plusieurs formes : mentoring d'un cadre dirigeant qui leur permet de comprendre les enjeux et la stratégie globale de l'entreprise, coaching de l'équipe RH pour les aider à se projeter dans leur carrière, buddying d'un jeune pair pour acquérir rapidement les "codes" et s'intégrer.

En conclusion pour fidéliser ces jeunes talents, les entreprises doivent proposer des missions "cross fonctionnelles" à dimension internationale sous forme de rotations dans lesquelles les jeunes talents se sentiront en apprentissage permanent et qui seront des challenges pour développer leurs compétences comportementales. Elles organiseront des revues régulières de performances, des formations, des opportunités de networking entre les rotations et un accompagnement de proximité.

Ces bonnes pratiques existent déjà dans une forme particulière de premier emploi que proposent de plus en plus de grandes entreprises en France. Ils constituent en effet les ingrédients des « Graduate programmes », plébiscités par les jeunes diplômés.

Pour en savoir plus :

[Le paradoxe de la fidélisation des jeunes talents](#)

[Réussir l'intégration des nouveaux collaborateurs grâce au Portail de formation](#)



À LIRE **CETTE SEMAINE**

e-learning : nature, chiffres et tendances ➔ [SUITE](#)

Quelles sont les principales tendances des cours des... ➔ [SUITE](#)

Les 5 règles d'or pour concevoir vos formations... ➔ [SUITE](#)

Comment fidéliser les talents... ➔ [SUITE](#)

Empowerment : comment concevoir et engager les talents... ➔ [SUITE](#)

Le SÉMINAIRE LMS Féfaur

1 JOUR POUR RÉUSSIR VOTRE STRATÉGIE LMS

🕒 16 juin 2016

OFFRES D'EMPLOI

Chef de projets Digital

MY SERIOUS GAME
Assistant(e) digital Learning

ILS INFORMENT

TREE LEARNING : Repla gratuit avec OpenCréa
SERIOUS FACTORY : Serious annonce la disponibilité d'un auteur VTS...

PROCHAINS ÉVÉNEMENTS

Webinaire sur les Smart Learning

10 MAI 2016 / MOS - MINDON SITE

Présentation du logiciel de création de contenu et d'entraînement pour améliorer vos formations

10 MAI 2016 / SERIOUS FACTORY

L'ANNUAIRE DES FORMATEURS

L'outil de référence des formateurs

Activités, produits, méthodes de presse, événement

LES PLUS LUS

DI Learning Communiqué : un métier utile et professionnel

PR Le casse-tête pédagogique : la culture digitale

TE 4 enseignements clés : vos stratégies de formation

TE Peut-on rendre les talents connectés addicts

INSCRIVEZ-VOUS à la newsletter hebdomadaire

🗨️ Toute l'actualité



Manuelle Malot
DIRECTRICE CARRIÈRE ET PROSPECTIVE
EDHEC

PAGE [PRÉCÉDENTE](#)

[RETOUR À L'ACCUEIL](#)

TOUS LES [ARTICLES](#)



[SUIVRE ELL](#)



[INSCRIPTION NEWSLETTER](#)



[INFO FOURNISSEUR](#)



[CONTACTEZ NOUS](#)



[MENTIONS LÉGALES](#)



www.e-learning-letter.com - © copyright e-learning Media 2016 - tous droits réservés - déclaration CNIL n°1717089 - email : informations@e-learning-letter.com - création : Fair Media