

LES 5 GROUPES EN RESUME

Les **chercheurs d'or** se retrouvent dans la fameuse génération Y, celle des 25-30 ans. « Ce sont les collaborateurs les plus jeunes dans l'entreprise, précise Christel Thomet, responsable marketing de Stepstone Solutions France. Pour eux, l'argent est le facteur essentiel. 64% d'entre eux sont prêts à faire des heures supplémentaires pour augmenter leur revenu. L'enjeu est donc de leur proposer une politique de rémunération liée à la performance. »

Dans le second groupe, celui des **grimpeurs d'échelon**, se cachent les trentenaires. Une génération qui se distingue par de fortes attentes en matière de promotion, qui, si elles ne sont pas satisfaites, les incitera à aller voir ailleurs. « Avec eux, les DRH doivent d'abord travailler sur la gestion des carrières, en leur dessinant un chemin clair d'évolution et de formation au sein de l'entreprise », souligne Christel Thomet.

Les **pragmatiques** se concentrent chez les quadragénaires qui sont, eux, à un carrefour de leur évolution professionnelle. « Cette génération se distingue par sa quête d'équilibre entre une certaine reconnaissance sociale de la part de l'entreprise, qui va de pair avec une rémunération à sa juste valeur, et l'envie de consacrer du temps à sa famille, qui suppose pour le coup une certaine flexibilité. Aux DRH de trouver le juste milieu pour satisfaire ces attentes », conseille Christel Thomet.

A l'aube de la cinquantaine, les **épicuriens** accordent plus d'importance à la flexibilité qu'à l'argent ou à l'évolution de leur carrière. A quelques années de la retraite, seuls 21% s'attendent à occuper un poste plus élevé dans les années à venir. « Les épicuriens sont très attachés à une certaine qualité de vie, explique Christel Thomet. Ils se montrent très attentifs à leurs congés, au temps de trajet entre leur domicile et l'entreprise. Ils manifestent également leur désir de pouvoir travailler à domicile.»

Le dernier groupe, celui des **conciliants**, affiche sensiblement les mêmes caractéristiques que les épicuriens. Mais à trois ou cinq ans de la retraite, leur envie de travailler à domicile est encore plus fortement marquée, même chez ceux qui sont déjà à temps partiel. « Dans ce domaine, l'étude montre que la France enregistre un énorme retard en matière de flexibilité et de télétravail par rapport aux autres pays européens, affirme Christel Thomet. Il s'agit pourtant d'une dimension de plus en plus plébiscitée par les collaborateurs. »