



WORKPLACE OF THE FUTURE

RAPPORT

SHARP

Be Original.

DÉCOUVREZ LA FORCE DES COLLABORATEURS

Chez Sharp, nous pensons que les collaborateurs sont le véritable moteur de chaque entreprise.

Le succès de votre entreprise dépend de l'ampleur des responsabilités de vos collaborateurs et nous estimons que les besoins de ces derniers devraient définir la forme et la finalité de la technologie de demain.

En tant qu'entreprise cumulant de nombreuses années d'expériences en développement de solutions et produits dédiés au lieu de travail, la technologie n'a plus de secret pour nous, mais, pour comprendre les besoins de la génération de demain, il nous fallait en apprendre davantage encore.

Impossible pour nous de se contenter des recherches menées par le passé sur ce sujet.

C'est pourquoi, nous avons mené une table ronde avec un groupe de jeunes travailleurs fraîchement arrivés dans le milieu du travail afin qu'ils nous fassent part de leur vision quant à l'avenir professionnel. Nous leur avons posé des questions sur leurs attentes face aux nouvelles technologies, à savoir l'impact de ces dernières sur leur façon de vivre et de travailler. Nous voulions également qu'ils nous parlent de leurs craintes face à ces changements, ainsi que des opportunités qui pourraient être associées à ces nouvelles technologies.



INTRODUCTION

La génération des milléniaux, nés entre 1980 et 2000, représente l'avenir du monde professionnel. Ce sont eux qui façonneront l'univers du travail dans les années à venir. En effet, ils représentent déjà plus d'un tiers des collaborateurs actuels, un chiffre qui atteindra près de 75 % en 2025. Ainsi, attirer les collaborateurs les plus talentueux parmi ces milléniaux est essentiel pour l'avenir d'une entreprise.

Leurs aspirations de carrière, leur attitude à l'égard du travail et leur maîtrise des nouvelles technologies définiront la culture du futur lieu de travail.

Ce rapport a été élaboré autour de quatre piliers clés de recherche :

une étude formelle (articles, enquêtes et analyses textuelles concernant le lieu de travail du futur), une analyse des données massives, un groupe de discussion avec les revendeurs Sharp et un atelier avec les milléniaux.



Contenu

Etat d'esprit de la future génération

COLLABORATEURS

ENVIRONNEMENTS CHANGEANTS

LIEUX

CROISSANCE CONTINUE

EVOLUTION

VALEURS COMMUNES

OBJECTIF

PROCHAINES ÉTAPES

CONCLUSIONS

ETAT D'ESPRIT DE LA FUTURE GÉNÉRATION

COLLABORATEURS

Les jeunes adultes, qui ont participé à notre atelier, sont issus de la première génération à grandir à l'ère d'une nouvelle révolution numérique. Ces « enfants du numérique », férus de technologie, ont grandi avec la démocratisation de l'accès à Internet et la prolifération des smartphones.

Et c'est cette technologie, et Internet en particulier, qui semble avoir transformé la façon dont ils appréhendent l'éducation, le travail, mais aussi l'engagement social, culturel et politique.



« LES ROBOTS VONT-ILS NOUS REMPLACER AU TRAVAIL ? »

Pour faire face aux défis futurs, nous devons comprendre l'état d'esprit des collaborateurs de demain, ainsi que, les craintes et les opportunités que celle-ci associe à cette nouvelle technologie.

Les milléniaux, avec lesquels nous nous sommes entretenus, nous ont fait part de leurs inquiétudes quant à l'impact de la technologie sur leur vie dans un monde en constante évolution, craignant d'être submergés par la technologie et les grandes quantités d'informations. Le traitement de leurs données personnelles, avec les problèmes de sécurité que cela implique, est également une véritable préoccupation.

Autre point soulevé par les jeunes travailleurs, leur appréhension quant à leur incapacité à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; la technologie créant une connexion constante au travail. Ils estiment également que le recours de plus en plus fréquent au télétravail, pourrait conduire à un manque de contacts humains et à des relations superficielles.

Alors que les collaborateurs de demain entretiennent clairement un lien étroit avec la technologie, ils craignent d'être remplacés par cette dernière au fil du temps.

COLLABORATEURS

Les jeunes travailleurs estiment que le lieu de travail n'est plus synonyme de stabilité dans la mesure où une machine peut, au fil du temps, prendre leur place. Selon eux, plus la technologie est présente au sein d'une entreprise, plus cette dernière en devient dépendante, reléguant ainsi l'être humain au second plan.

Mais tout n'est pas si sombre. Les milléniaux sont prêts à tirer profit des nouvelles technologies. Ils souhaitent par-dessus tout apprendre et utiliser les nouvelles technologies à des fins de développement, mais également pour se perfectionner et travailler. En fait, la possibilité de développer leurs compétences et le concept « d'apprentissage tout au long de la vie » sont quelques-uns des principaux facteurs que cette génération prend en considération lors de l'examen d'une nouvelle offre d'emploi.

Heureusement, en ce qui concerne le développement technologique, nos participants ont indiqué qu'ils le percevaient plus comme une source d'opportunités que comme une menace.

Les nouvelles technologies génèrent de nouveaux emplois et elles sont également synonymes de nouvelles relations et de nouvelles façons de communiquer et de garder le contact. De plus, les milléniaux sont incroyablement optimistes quant à la flexibilité qu'offre la technologie. En effet, avec la liberté de mouvement qu'elle procure et les environnements collaboratifs qu'elle instaure, il leur est possible d'occuper des emplois avec la sensation d'appartenir davantage à une communauté.

Bien que la technologie ait un impact de plus en plus important sur la façon dont nous travaillons aujourd'hui, les générations futures sont à la recherche d'un cadre bien plus large que celui de la simple utilisation de cette technologie. Comprenant peut-être que l'automatisation peut les libérer des tâches répétitives et fastidieuses, afin de leur permettre de se concentrer sur des tâches qui nécessitent une implication plus personnelle, les jeunes travailleurs ont surtout besoin d'aide pour renforcer leur niveau de confiance en eux, développer leurs compétences interpersonnelles et agir dans le respect de l'éthique (Deloitte, 2018).

Les jeunes adultes, qui se sont entretenus avec nous, nous ont indiqué avoir besoin de développer leur pensée créative et leur esprit de leadership. Il leur semble également important de faire davantage preuve d'empathie et d'humanité tout en étant en



« LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DES TÂCHES INGRATES »

mesure de travailler plus fréquemment de manière collaborative. Ils estiment que les collaborateurs de demain devraient avoir envie d'apprendre, faire preuve de plus de flexibilité et être capables d'évoluer dans un environnement professionnel multigénérationnel.

Au moment d'évoquer les compétences dont un collaborateur devra nécessairement faire la démonstration à l'avenir, les participants à l'atelier ont souligné l'importance d'un esprit communautaire. Les jeunes arrivant sur le marché du travail ont surtout besoin d'aide pour renforcer leur niveau de confiance en eux, développer leurs compétences interpersonnelles et agir dans le respect de l'éthique.

La responsabilité personnelle, associée à la responsabilité partagée des communautés, aidera les individus à accepter les changements de façon équitable et durable.

Mais même avec les meilleures technologies, disponibles gratuitement, il peut être très difficile d'y parvenir sans aide extérieure. Les collaborateurs ont besoin d'exploiter la puissance des communautés et de la science des données. Ainsi, le partage des compétences entre pairs peut les aider à en apprendre davantage sur eux-mêmes, avant d'entreprendre une carrière ayant un but et un sens.

ENVIRONNEMENTS CHANGEANTS

LIEUX

L'impact de la technologie sur l'avenir du travail n'a pas seulement des répercussions sur les individus au travail, mais également sur le lieu depuis lequel ils travaillent. D'après les milléniaux, il existera deux types de lieu de travail à l'avenir : physique et virtuel, l'espace virtuel faisant référence au travail à distance. Avec le développement d'outils qui permettent l'organisation de réunions virtuelles en face-à-face, comme le Windows collaboration display de Sharp, il n'est plus nécessaire de se rendre, chaque jour, au bureau.

Grâce aux technologies basées sur le cloud, il vous est désormais possible de partager des documents avec qui vous le souhaitez, partout dans le monde et ce, de manière instantanée, et la future génération de travailleurs est extrêmement à l'aise avec cette technologie de collaboration à distance et le travail en milieu virtuel.

Il est vrai que sa représentation de l'espace physique est plus traditionnelle, sans pour autant être conventionnelle.



« L'IMPORTANCE
D'UN ESPRIT
COMMUNAUTAIRE SUR
LE LIEU DE TRAVAIL »

Lors de l'entretien, les intervenants de notre groupe de discussion ont tenu à préciser que, selon eux, les espaces de travail physiques devraient inclure un lieu de rencontre ou un espace communautaire dédié à l'interaction sociale et au développement d'idées.

Ils ont précisé que ces espaces pouvaient se composer d'une association d'espaces ouverts, semi-privés et privés pour permettre aux employés de travailler dans le lieu qui correspond à leur état d'esprit du moment, sans les forcer à accomplir leurs diverses tâches dans un espace spécifique qui ne leur correspondrait pas.

LIEUX

Dans ce scénario, les collaborateurs conserveraient leur propre bureau privé, mais auraient également la possibilité de se déplacer librement entre leur espace de travail personnel, une salle de conférence privée ou des espaces plus informels, au besoin.

La technologie a transformé le monde des affaires en permettant la communication à l'échelle mondiale, atteignant ainsi des niveaux de productivité sans précédents.

Mais pour beaucoup, la technologie a également affaibli les liens interpersonnels qui ne peuvent être réellement créés que par une interaction en personne.



Cela a conduit à des niveaux d'isolement accrus en milieu professionnel. Et, bien que les jeunes collaborateurs soient parfaitement à l'aise avec la communication par courriers électroniques, textos, réseaux sociaux et services de messagerie instantanée, ils nous ont indiqué que le manque de communication en personne se faisait cruellement ressentir.

Ils ont également mentionné le fait qu'il est, selon eux, important pour les entreprises de créer des espaces communs, tels que des cafétérias / snack-bars, des espaces de détente et des salles de loisirs.

Quand les collaborateurs ont la possibilité de s'exprimer librement dans un cadre moins formel, ils sont plus susceptibles de nouer des liens, malgré les barrières liées à l'âge, au niveau hiérarchique et au sexe.

Les milléniaux souhaitent se sentir comme chez eux sur leur lieu de travail. Il leur est donc important d'instaurer un environnement informel et confortable.

Il est également primordial pour eux de communier davantage avec la nature, que ce soit en travaillant dans des lieux où la nature s'invite dans le bureau, grâce à l'ajout de plantes, ou en travaillant plus fréquemment à l'extérieur.

Les jeunes professionnels pensent que les entreprises ont besoin d'un environnement de travail novateur pour parvenir à des résultats novateurs. Ainsi, ils considèrent la technologie comme essentielle à un meilleur environnement de travail.

Les jeunes de cette génération admettent que la technologie les aide à apprendre plus efficacement, simplifie le processus d'apprentissage et participe au développement de la créativité. Selon leurs dires, la technologie les aide à partager et à renforcer leurs connaissances. De même, ils indiquent se sentir davantage liés aux autres et au monde entier grâce à la technologie. Ils l'utilisent pour accéder rapidement aux informations, aux offres de divertissement, aux dispositifs de communication et aux éléments d'apprentissage, avec comme but ultime, l'amélioration de leurs compétences.

CROISSANCE CONTINUE

PROGRÈS

Trouver le lieu de travail idéal n'est qu'une composante parmi d'autres, de l'ambition des milléniaux. S'ils sont à la recherche de l'environnement approprié, il est important que ce dernier leur permette de développer leurs compétences.

Mais, dans la mesure où la technologie change la façon dont les individus travaillent, elle modifie, de ce fait, l'ensemble des compétences dont les individus doivent faire la démonstration au travail.

Une étude, menée par le McKinsey Global Institute, prévoit que, d'ici 2025, l'automatisation pourrait avoir un impact sur 40 à 75 millions d'emplois dans le monde entier. Certains emplois vont disparaître alors que d'autres se développeront et la technologie créera de nouveaux emplois qui, aujourd'hui, n'existent pas encore.

Selon l'enquête menée par le Global Agenda Council on the Future of Software and Society du Forum économique mondial, la négociation et la flexibilité figuraient en haut de la liste des compétences en 2018. Au fil du temps, ces compétences verront leur importance diminuer, les machines commençant à prendre des décisions à notre place grâce à l'utilisation des données massives. De même, l'écoute active disparaîtra complètement de la liste des 10 compétences fondamentales, alors que l'apprentissage actif est appelé à devenir une compétence dont nous aurons tous besoin à l'avenir.

Pour ce qui est de la créativité, elle figurera parmi les trois principales compétences que les travailleurs devront développer. Avec la grande quantité de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouvelles façons de travailler à l'avenir, les travailleurs devront devenir plus créatifs afin de tirer profit des changements. Les robots peuvent aider les gens à se rendre là où ils le veulent plus rapidement, mais ils ne peuvent (pour l'instant) pas être aussi créatifs que les êtres humains. Malheureusement, de nos jours, la plupart des établissements scolaires et des universités mettent tout en œuvre pour normaliser la créativité. Alors, comment la main-d'œuvre de demain peut-elle poursuivre sa passion sans encouragement institutionnel ou culturel, ni soutien ou encadrement professionnel ?

La technologie modifie déjà la façon dont nous travaillons. L'intelligence artificielle, l'impression 3D et les matériaux avancés en sont encore à leurs premiers stades d'utilisation, mais le rythme du changement sera rapide. Les chefs d'entreprise, les éducateurs et les gouvernements ont tous besoin d'agir de manière proactive en ce qui concerne le perfectionnement professionnel ou la remise à niveau, afin que chacun puisse tirer profit de la quatrième révolution industrielle (Davos, 2018).



« GRÂCE AUX DIFFÉRENTES
TECHNOLOGIES, TOUT LE
MONDE PEUT S'EXPRIMER »

SUITE : CROISSANCE CONTINUE

PROGRÈS

Les participants à notre réunion ont insisté sur le fait que la technologie les aidait à apprendre plus efficacement dans la mesure où elle simplifie le processus d'apprentissage et participe au développement de la créativité. Ils estiment que la technologie les aide à partager et à améliorer leurs connaissances. De plus, grâce à elle, ils se sentent plus proches des autres et du monde extérieur. Les milléniaux utilisent la technologie pour accéder rapidement aux informations et aux offres de divertissement, mais également pour communiquer, apprendre et améliorer leurs compétences. Ils précisent également que la technologie a un impact positif sur la société et pourrait être un outil de promotion de la diversité et de l'inclusion.



Ils estiment que « grâce aux nouvelles technologies, tout le monde peut s'exprimer ». En même temps, ils reconnaissent également un inconvénient de taille, à savoir un manque de communication en personne et d'interactions personnelles.

Au cours de l'atelier, il est devenu clair que cette génération aspire à contribuer de manière créative à la main-d'œuvre et souhaite que ses idées soient prises en compte. Les jeunes travailleurs estiment que cela les aidera à se perfectionner professionnellement à un poste donné et, étant donné que le développement personnel est important pour ces travailleurs, ils seront plus susceptibles d'être fidèles plus longtemps à l'entreprise.

Les milléniaux se soucient de la diversité en milieu professionnel, et tout particulièrement des formes de discrimination liées à l'âge, à la culture, au sexe, à la langue et à la santé physique. Sur leur lieu de travail, les individus ayant des besoins spécifiques devraient avoir la possibilité de modifier leur espace de travail avec un minimum de démarches administratives et une plus grande discrétion, faisant ainsi progresser l'inclusion organique.

De même, l'instauration d'un environnement intergénérationnel sur le lieu de travail revêt une importance primordiale. En effet, de jeunes collaborateurs rejoignent les rangs de la société alors que certains membres continuent de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Il est donc nécessaire de tout mettre en œuvre pour que ces générations différentes puissent collaborer. Ces changements démographiques impliquent la mise en place d'équipes diversifiées pour poursuivre les activités, avec un rôle de premier plan joué par les gestionnaires et les dirigeants quant à l'inclusion de chaque collaborateur avec prise en compte des besoins individuels.

VALEURS COMMUNES

OBJECTIF

Les membres du groupe, avec lesquels nous nous sommes entretenus, ont mentionné qu'ils souhaitent des relations plus étroites avec leurs responsables hiérarchiques, leur but étant de se sentir suffisamment en confiance pour faire part de leur point de vue ou soulever un problème. Ils ont ajouté qu'ils ne percevaient pas leur travail comme un simple emploi, mais plutôt comme une partie importante de leur vie et de ce fait, ils considèrent que travailler pour un employeur incarnant les valeurs qu'ils défendent et reflétant leur identité personnelle faisait partie de leurs principales priorités.

Les milléniaux veulent travailler avec des sociétés qui incarnent les valeurs qu'ils défendent et qui partagent leur passion. Les collaborateurs de demain veulent faire davantage la différence auprès de la société. Ces jeunes veulent être à l'origine de contributions plus importantes, donner le meilleur d'eux-mêmes sur le plan professionnel, et prendre part à une cause utile et noble.

Les participants à l'atelier estiment que leurs employeurs sont en mesure d'aider les collaborateurs à porter une attention plus particulière à l'éthique, à développer leur esprit créatif, à se perfectionner avec plus d'efficacité et à stimuler l'intelligence émotionnelle. Le point le plus important à retenir est, peut-être, que cette génération veut collaborer avec des entreprises qui incarnent les valeurs personnelles qu'elle défend.

Plus de 50% des personnes avec lesquels nous nous sommes entretenus ont précisé que trouver un employeur qui incarne les valeurs qu'elles défendent était bien plus important que la promesse financière, alors que 90% des jeunes interrogés ont indiqué vouloir mettre leurs compétences au service d'une cause susceptible de faire la différence. Parmi les membres du groupe, 75% estiment que les entreprises se concentrent sur leurs propres activités plutôt que sur l'amélioration de la société. Plus loin encore, une étude réalisée par Deloitte, en 2018, a mis en lumière le fait que seulement 29% des personnes interrogées estimaient que leurs compétences étaient pleinement exploitées par l'entreprise au sein de laquelle elles évoluaient au moment de l'enquête.



« LE TRAVAIL NE SE LIMITE PAS À L'ARGENT, IL S'AGIT DE PASSION »

Les milléniaux ne veulent pas seulement travailler pour gagner de l'argent, ils veulent avoir un emploi ayant un but et un sens.

Bien qu'un ensemble de dispositions financières raisonnables soit important pour attirer et fidéliser les jeunes de cette génération, l'aspect financier ne semble pas être la source principale de motivation qu'elle était pour les générations précédentes. Ils veulent être fiers du poste qu'ils occupent et prendre du plaisir à travailler pour la société avec laquelle ils collaborent, avec la motivation qui en découle et qui mènera plus probablement à la fidélisation des collaborateurs.

OBJECTIF

Les jeunes de cette génération s'engagent en faveur de causes qui ne se limitent pas à eux-mêmes uniquement. La satisfaction d'un emploi statique ne leur suffit pas. Ils veulent s'épanouir et se perfectionner. Ils attendent des entreprises qu'elles investissent dans le développement continu du poste qu'ils occupent, mais aussi dans le développement personnel en allant bien au-delà de la participation à des séminaires ou à des conférences.

Ils veulent que leurs choix soient remis en question par de nouvelles opportunités. Ils souhaitent prendre part à des projets complexes et ce, dès les premières étapes de développement des projets et, ainsi, avoir la chance d'y contribuer davantage.

Et, dans la mesure où l'encadrement et l'égalité sont des principes importants à leurs yeux, les milléniaux veulent que les managers pour lesquels ils travaillent soient davantage des conseillers que des patrons. Ils veulent travailler pour un manager qui sera en mesure de les encadrer, de les guider et de les conseiller. Ils veulent que ce dernier se soucie d'eux, à la fois en tant que personne et en tant qu'employé.

Les membres de cette génération sont ceux dont le niveau de loyauté envers l'entreprise est le plus bas actuellement au sein de la population active, et sont ainsi les collaborateurs les plus susceptibles de changer fréquemment d'emploi. Ainsi, la vision plus traditionnelle d'un patron qui « dirige et contrôle » est clairement en désaccord avec leur point de vue et ce qu'ils attendent de leur manager. Le patron des collaborateurs de demain est une personne avec laquelle il est possible de discuter, ouverte aux questions et capable de prodiguer des conseils, si elle est sollicitée, mais également de manière spontanée. Soucieux que leurs idées soient prises en considération, ces jeunes collaborateurs veulent avoir la possibilité de poser des questions, d'émettre des suggestions constructives, de mettre en lumière les erreurs, d'exprimer leur désaccord ou de proposer de nouvelles idées - raison pour laquelle, une démarche « ascendante » est si importante.



PROCHAINES ÉTAPES

CONCLUSIONS

D'après les commentaires formulés par les participants à l'atelier, il existe un grand nombre de démarches que les entreprises et sociétés peuvent, dès à présent, entreprendre afin d'évoluer et de s'adapter aux besoins en constante évolution des collaborateurs de demain.

ETAT D'ESPRIT DE LA FUTURE GÉNÉRATION

COLLABORATEURS

Il est évident que, pour attirer les jeunes collaborateurs de demain, les sociétés devront faire passer les besoins de ces derniers avant ceux de la société. Les entreprises doivent œuvrer en faveur de la création d'environnements faisant davantage la part belle à la collaboration et le lieu de travail devrait être associé à un sentiment plus profond d'appartenance à une communauté où les personnes peuvent se réunir et partager des idées.

Le principe visant à « agir comme nous l'avons toujours fait » est obsolète. Il est crucial que les entreprises fassent preuve de bien plus de souplesse quant à leur manière de gérer les processus quotidiens – tout en investissant dans la technologie qui permet d'y parvenir plus aisément. Les employeurs doivent également concentrer leurs efforts sur le développement personnel de leurs collaborateurs. En effet, plus ils apprennent et se perfectionnent, plus ils sont susceptibles d'être fidèles à la société.

ENVIRONNEMENTS CHANGEANTS

LIEUX

Il est difficile pour les milléniaux de faire une distinction nette entre vie professionnelle et vie personnelle, raison pour laquelle il est important que les sociétés instaurent un environnement axé sur leurs attentes en termes d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

En créant des lieux de travail virtuels dynamiques, les employeurs peuvent donner à la prochaine génération de collaborateurs, la liberté de travailler plus efficacement. Il est primordial que les sociétés mettent à leur disposition davantage de moyens de communication, ainsi que de meilleurs outils et dispositifs technologiques destinés à la collaboration à distance.

L'environnement physique doit lui aussi évoluer. Les membres de cette jeune génération s'épanouissent dans des espaces communs qui leur permettent de se socialiser et de s'amuser, mais également de travailler. Un geste aussi simple que celui d'ajouter quelques plantes dans le bureau peut aider les collaborateurs à se sentir plus proches de la nature et peut avoir un impact positif.

CROISSANCE CONTINUE

EVOLUTION

Les milléniaux souhaitent évoluer au sein d'un environnement de travail où ils seront en mesure de développer pleinement leurs compétences. Au cours de l'atelier, il est devenu clair que cette génération aspire à contribuer de manière créative à la main-d'œuvre et souhaite que ses idées soient prises en compte. Avec la grande quantité de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouvelles façons de travailler en cours de développement, les collaborateurs devront devenir plus créatifs afin de tirer profit des changements. Leur permettre de laisser davantage libre cours à leur créativité et leur prouver que leurs points de vue et avis sont importants, sont des moyens appropriés de fidéliser ces jeunes collaborateurs.

Il est également apparu clairement qu'ils se soucient de la diversité en milieu professionnel. Les sociétés, avec un effectif composé de personnes d'âges, cultures et sexes différents, les intéressent tout particulièrement. Sur leur lieu de travail, les collaborateurs ayant des besoins spécifiques devraient avoir la possibilité de modifier leur espace de travail avec un minimum de démarches administratives et une plus grande discrétion, faisant ainsi progresser l'inclusion organique.

VALEURS COMMUNES

OBJECTIF

Les milléniaux s'engagent en faveur de causes qui vont au-delà d'eux-mêmes. Ils veulent travailler avec des sociétés qui incarnent les valeurs qu'ils défendent et qui partagent leur passion. Les jeunes collaborateurs de demain seront plus facilement attirés par une entreprise plaçant l'éthique au centre de ses valeurs ou agissant de manière responsable que par une proposition de rémunération plus que généreuse.

L'engagement et l'égalité sont des principes extrêmement importants pour les jeunes collaborateurs. Il est important pour eux que les managers agissent plus en qualité de conseillers qu'en tant que dirigeants.

Ils veulent travailler pour un manager qui sera en mesure de les encadrer, de les guider et de les conseiller. Ils veulent collaborer avec un manager qui se soucie d'eux, à la fois en tant que personne et en tant qu'employé. Le patron de cette génération est une personne avec laquelle il est possible de discuter, ouverte aux questions et capable de prodiguer des conseils, si elle est sollicitée, mais également de manière spontanée. Les jeunes collaborateurs veulent avoir la possibilité de poser des questions, d'émettre des suggestions, de mettre en lumière les erreurs, d'exprimer leur désaccord, ou de proposer de nouvelles idées.



Si vous avez des questions ou si vous souhaitez savoir comment Sharp peut aider votre entreprise à instaurer un environnement de travail qui corresponde aux attentes de la génération de demain, nous vous invitons à nous contacter via l'adresse email suivante : marketing.SBSF@sharp.eu.

Restons connectés

Suivez-nous sur **@Sharp_Europe** sur 

Rejoignez-nous sur la page **LinkedIn**  **Sharp Business Systems France**

Visitez notre site internet **www.sharp.fr**

Consultez notre chaîne **YouTube**  **Sharp Business Systems France**