



JEUNES GÉNÉRATIONS LEURS ATTENTES, VOS SOLUTIONS

Décryptage, analyse et proposition de solutions concrètes.



Dépassons les clichés et passons à l'action avec les jeunes générations

Les jeunes générations. On en parle beaucoup, parfois trop. Elles seraient insaisissables, exigeantes, en quête de sens et d'autonomie. Mais derrière les clichés et les débats, une vérité s'impose : si on veut vraiment comprendre ces jeunes collaborateurs, il ne suffit pas d'empiler les analyses.

Ce qui manque souvent, ce sont des clés concrètes pour agir. Comment répondre à leurs attentes ? Comment mobiliser leur énergie ? Comment gérer leur cohabitation avec d'autres générations, un défi qui donne aujourd'hui bien des sueurs froides aux managers ?

C'est là que ce livre blanc fait la différence. Ici, pas de liste d'idées reçues ou de généralités : on vous propose une grille de lecture puissante et innovante, celle de la Spirale Dynamique. Ce modèle, issu des travaux de Clare W. Graves et enrichi par Francis Boyer, décrypte les systèmes de valeurs qui influencent profondément nos comportements. Et ce n'est pas qu'un outil de compréhension : c'est **une boussole pour orienter les décisions, transformer le management et bâtir des équipes engagées.**

Avec la Spirale Dynamique, on comprend que les jeunes générations ne sont pas juste "difficiles" ou "différentes". Elles incarnent une évolution majeure : un passage à un nouveau stade de conscience, où le travail n'est plus seulement un devoir ou un vecteur de réussite, mais un élément parmi d'autres dans une vie équilibrée.

Mais ce n'est pas tout. Leur arrivée massive dans le monde professionnel met en lumière un autre défi crucial : la cohabitation entre les générations. **Comment aligner les attentes des jeunes, porteurs d'autonomie et de flexibilité, avec celles des générations précédentes, souvent plus attachées à des modèles hiérarchiques et structurés ?** Comment éviter que ces différences de valeurs ne deviennent des sources de tensions au sein des équipes ?

C'est ici que SYNUP, avec son outil CIRCYOUULAR®, entre en scène. En révélant les motivations profondes des individus et des groupes, CIRCYOUULAR® permet de dépasser les incompréhensions et de transformer la diversité générationnelle en une véritable richesse. Recruter sans se tromper, manager avec agilité, construire une culture d'entreprise motivante et fédératrice : voilà ce que cet outil rend possible.

Alors, prêt-e à aller au-delà des idées reçues pour transformer ces défis en opportunités ? Ce livre blanc est là pour ça : vous donner des clés concrètes, efficaces et prêtes à l'emploi pour comprendre, mobiliser et inspirer les jeunes générations. Mais aussi pour faire cohabiter harmonieusement toutes les générations, car **c'est ensemble que nous construirons l'avenir du travail.**



Gaëlle BONHOMME
Dirigeante et Fondatrice
de SYN'UP
Consultante RH

Sommaire

4

Notre grille de lecture : la Spirale Dynamique

5

Les systèmes de valeur et leur traduction
en termes de culture managériale

7

Comprendre les spécificités des jeunes
générations

9

Les défis pour les entreprises

10

Les solutions concrètes

13

Conclusion

Notre grille de lecture : la Spirale Dynamique

LES ORIGINES DU MODÈLE

La Spirale Dynamique est une théorie développée par Clare W. Graves, psychologue et chercheur américain, dans les années 1950. À l'origine, Graves cherchait à comprendre **ce qui différencie les individus et les organisations dans leur manière de percevoir le monde et de s'y adapter.**

Son approche repose sur une idée clé : les êtres humains évoluent à travers des niveaux de conscience ou « systèmes de valeurs », en réponse à la complexité croissante de leur environnement.

Cette théorie a ensuite été enrichie et popularisée par Don Beck et Chris Cowan, notamment grâce à leur ouvrage *Spiral Dynamics : Mastering Values, Leadership, and Change*.

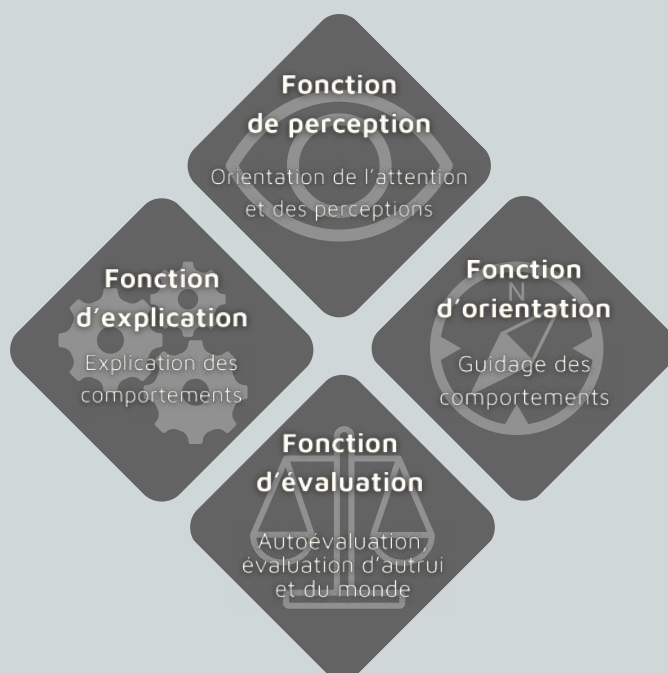
Elle repose sur une vision dynamique de l'évolution humaine : **les individus, groupes et sociétés passent par des cycles successifs** où chaque étape correspond à un ensemble de valeurs, comportements et motivations spécifiques.

*Graves résumait ainsi sa théorie :
« Ce que les gens font dépend de leur manière de penser ce qu'ils font.
Et leur manière de penser dépend de leur niveau d'évolution. »*

UNE VALEUR, C'EST QUOI ?

Dans la Spirale Dynamique, une valeur est bien plus qu'une croyance ou une préférence. Elle représente une manière de donner du sens au monde. Les valeurs dictent nos comportements, nos décisions et la façon dont nous interagissons avec les autres.

Les 4 fonctions d'une valeur



LES SYSTÈMES DE VALEUR...

Les systèmes de valeurs, également appelés "niveaux de conscience", sont des ensembles cohérents de croyances et de comportements. Chaque niveau est représenté par une couleur pour en faciliter la compréhension et reflète une manière spécifique de penser et d'agir.

Voici un tableau synthétique des principaux systèmes de valeurs :

	Nom	Description	Motivations principales
	Tribalisme	Appartenance au groupe, rituels, sécurité dans les traditions.	Protection et liens familiaux
	Pouvoir	Affirmation de soi, domination, plaisir immédiat.	Conquête et pouvoir personnel
	Ordre	Discipline, règles, structure hiérarchique, autorité divine ou morale.	Stabilité et respect des règles
	Succès	Compétition, innovation, performance, quête de progrès et d'objectifs ambitieux.	Réussite individuelle et matérialisme
	Communauté	Collaboration, égalité, bien-être collectif, écoute et harmonie.	Cohésion sociale et inclusion
	Systémique	Approche globale, autonomie, flexibilité, compréhension des interdépendances.	Efficacité et adaptation



... ET LEUR TRADUCTION EN TERMES DE CULTURE MANAGÉRIALE

Chaque niveau de la Spirale Dynamique correspond à une vision du monde spécifique, influençant directement les pratiques managériales et la culture organisationnelle.



Culture paternaliste

Organisation centrée sur la communauté, avec un leader protecteur qui garantit la sécurité et le confort.

- Présence de rituels structurants : chanson fétiche, déroulés de séminaires ancrés dans des habitudes...
- Rituels d'intégration : séminaire dédié, intronisation...
- Faible turnover, ancienneté élevée
- Fierté d'appartenance
- Promotions à la "tête du client"



Culture autoritaire

Management basé sur la domination et le contrôle, valorisant la force et la discipline stricte.

- Leadership charismatique
- Décisions centralisées, prises rapidement
- Echanges directs, voire très confrontants
- Priorités clairement identifiées et objet d'un focus spécifique
- Promotions basées sur le courage



Culture hiérarchique

Priorité donnée à la structure, aux règles et aux processus pour garantir la stabilité et la prévisibilité.

- Hiérarchies bien définies
- Décisions prises suivant un "workflow" de validation
- Règlements stricts et standardisation
- Prise de risque est minimale
- Promotions basées sur l'expertise, les efforts et le mérite perçu : le meilleur technicien devient chef des techniciens



Culture de la performance

Management orienté vers la performance, les résultats, l'efficacité et l'optimisation des processus.

- Objectifs chiffrés et indicateurs de performance
- Investissements basés sur des business cases challengés
- Primes accordées aux plus performants
- Encouragement de l'innovation et de la compétition
- Promotions basées sur l'atteinte des objectifs, la rentabilité



Culture participative

Privilégie l'inclusion, l'égalité et la collaboration pour renforcer la cohésion. Le manager devient coach d'équipe.

- Prise de décisions collective : chaque voix porte le même poids pour la décision finale
- Consensus recherché
- Communication ouverte et horizontale
- Manager au milieu de l'équipe et non au-dessus
- Accent sur la diversité et l'épanouissement personnel.



Culture agile

Approche flexible et autonome, reconnaissant la complexité des systèmes et favorisant l'adaptation.

- Leadership distribué et agile
- Gestion par projets collaboratifs
- Liberté d'initiative encadrée par des règles claires
- Flexibilité des rôles, organisation par équipes autonomes
- Décision au plus proche de l'action
- Management basé sur la confiance et la responsabilisation



BON À SAVOIR

Dans une même organisation, on observera souvent la cohabitation des différentes cultures, qui peuvent d'ailleurs conduire à des tensions pour certaines prises de décisions.

Comprendre les spécificités des jeunes générations

UNE GÉNÉRATION FAÇONNÉE PAR LE "VERT" ET LE "JAUNE"...

Les jeunes générations ne sont pas arrivées là par hasard. **Elles sont le produit d'une société où les systèmes de valeurs "Vert" et "Jaune" ont pris une place croissante.** Nées et élevées dans un contexte où l'autonomie, la bienveillance et la liberté sont valorisées, elles ont souvent été exposées à des environnements qui mettent en avant l'épanouissement individuel et la collaboration, au détriment de règles strictes ou d'autorités rigides.

Dès leur plus jeune âge, les normes classiques du "Bleu" (discipline, rigueur, respect des règles formelles) ont perdu du terrain. **Dans les écoles, les sanctions se sont adoucies, l'orthographe a perdu de son importance,** et les règles ont été remplacées par des pédagogies plus ouvertes et bienveillantes.

En parallèle, ils ont grandi dans une notion de réseaux : réseaux sociaux, gaming en réseau... Les TikTok et YouTube permettent à chacun d'accéder de manière égalitaire à un espace d'expression. **Les jeunes appartiennent désormais à de multiples réseaux amicaux** facilités par les groupes Snapchat ou autre.

Enfin, le "Jaune" (liberté et autonomie) s'est imposé comme une valeur montante. Les jeunes générations ont grandi dans un monde où la complexité est reconnue et où les réponses rigides ne suffisent plus. **La connaissance est désormais à portée de main grâce à Internet et maintenant, à l'intelligence artificielle.**

... QUI REDÉFINIT LEURS ATTENTES AU NIVEAU PROFESSIONNEL

#1 Du sens dans leurs missions

Ils veulent comprendre l'impact de leur travail et s'assurer qu'il contribue à quelque chose de plus grand qu'eux-mêmes, que ce soit sociétal, environnemental ou personnel.

#2 De la flexibilité et de l'autonomie

Le télétravail, des horaires adaptés et la liberté d'organiser leur temps sont des incontournables pour eux. Ils refusent les cadres rigides qui brident leur créativité ou leur équilibre de vie.

#3 Un environnement collaboratif et inclusif

Ils recherchent des entreprises où la diversité est valorisée, la communication ouverte et où ils peuvent travailler dans un climat de respect mutuel.

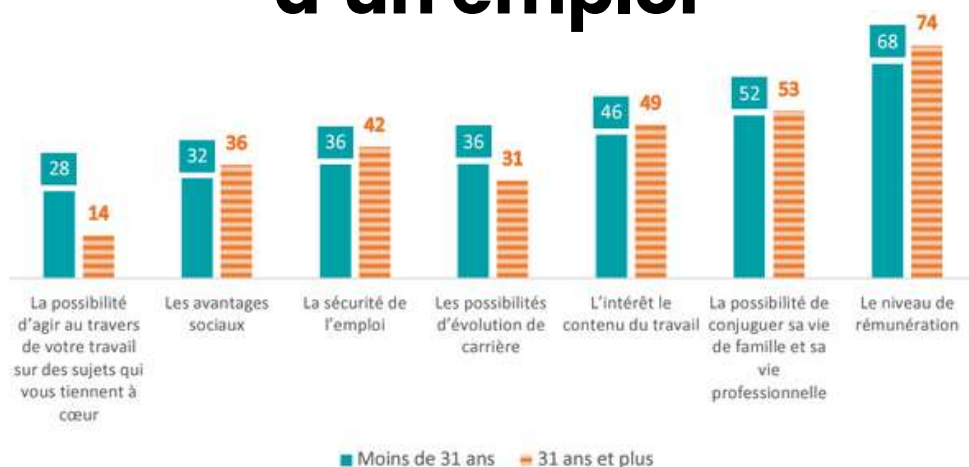
#4 Une reconnaissance de leurs valeurs

Ils veulent évoluer dans des organisations alignées avec leurs convictions, qu'il s'agisse d'éthique, de durabilité ou de responsabilité sociale.

#5 Des opportunités d'apprentissage

Ils attendent qu'on leur donne les moyens de progresser, d'acquérir de nouvelles compétences et de se développer, tant sur le plan professionnel que personnel.

Critères pour le choix d'un emploi



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

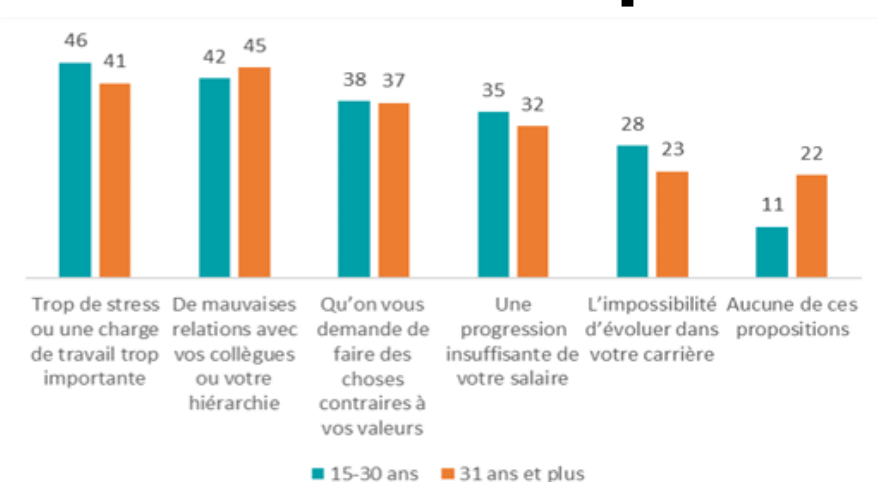
Taux de turnover à l'initiative du salarié

34%

Le taux de turnover à l'initiative du salarié s'établit à 7,55% en moyenne et 33,71% pour les moins de 35 ans.

Source Diot-Siaci - étude 2024

Raisons pour chercher un nouvel emploi



Source : INJEP-CREDOC, Baromètre DJEPVA sur la jeunesse 2023.

Les défis pour les entreprises

Un modèle managérial remis en question

Les jeunes générations bousculent les codes du management traditionnel. Le modèle hiérarchique classique, fondé sur l'autorité et la subordination, est de moins en moins pertinent face à leurs attentes. **L'autorité hiérarchique traditionnelle décline, remplacée par un besoin croissant d'écoute et d'accompagnement.** Les collaborateurs d'aujourd'hui ne se contentent plus de suivre des ordres : ils veulent un espace où leur voix compte.

Cela amène les managers à repenser leur posture. Finie l'époque des "chefs" omnipotents : place aux "coachs". Ces derniers sont attendus sur des compétences relationnelles et de leadership, avec pour mission de développer les talents, motiver les équipes et accompagner leur progression. Ce nouveau rôle exige plus de souplesse, d'agilité et d'attention individuelle. Et pourtant, de nombreux managers n'ont pas été formés à ces nouvelles attentes, ce qui complique leur adaptation.

Difficulté à attirer et retenir les talents

Dans ce contexte, attirer et fidéliser les jeunes générations devient un véritable défi pour les entreprises. Les erreurs dans le recrutement coûtent cher, et l'une des plus fréquentes est de se concentrer uniquement sur les compétences techniques, en négligeant les motivations impliquées des candidats. Résultat : des talents mal intégrés, qui ne trouvent pas leur place et finissent par quitter rapidement l'entreprise.

Un autre obstacle majeur réside dans le manque d'alignement entre les valeurs personnelles des jeunes collaborateurs et celles de l'organisation. Les jeunes ne veulent pas simplement travailler pour une entreprise, ils veulent travailler pour une entreprise qui résonne avec leurs convictions. Lorsqu'ils perçoivent un décalage entre leur vision du monde et celle de leur employeur, leur engagement diminue considérablement, voire disparaît.

3 risques pour les organisations



Tensions intergénérationnelles

La cohabitation entre générations devient difficile lorsque leurs valeurs et leurs attentes divergent fortement. Ces tensions, si elles ne sont pas gérées, peuvent entraîner des conflits internes et nuire à la cohésion des équipes.



Epuisement des managers

Les managers font face à des injonctions multiples : accompagner individuellement tout en obtenant des résultats rapides, et gérer les conflits sans s'exposer à des accusations de harcèlement.



Baisse de la productivité

Sans efforts pour comprendre et mobiliser les jeunes générations, l'engagement global des équipes s'effondre. Les collaborateurs se sentent déconnectés de l'entreprise, ce qui se traduit par une baisse de productivité.

Les solutions concrètes



Niveau équipe

#LET'SLEADIT >>

[lien vers le programme](#)



Accompagner les managers : la formation par la connaissance de soi et des autres

L'efficacité managériale repose sur une compréhension fine des motivations individuelles, tant des autres que de soi-même. C'est pourquoi CIRCYOUULAR® propose une formation managériale unique, basée sur la connaissance des profils motivationnels.

En permettant aux managers de visualiser leur propre fonctionnement et d'identifier leurs forces et leurs zones de confort, cette approche leur offre les outils nécessaires pour s'adapter à leurs équipes de manière authentique et engageante.

En intégrant cette connaissance à leur pratique quotidienne, les managers deviennent des leaders-coachs capables de guider leurs collaborateurs avec clarté et bienveillance, tout en créant un environnement aligné avec les aspirations individuelles et collectives.

[lien vers le programme](#)

#LET'STEAMIT >>

... et les collaborateurs : un coaching d'équipe pour dépasser les tensions

Le coaching d'équipe proposé par CIRCYOUULAR® va plus loin en réunissant les collaborateurs pour travailler ensemble sur les défis intergénérationnels.

Grâce à une exploration approfondie des profils motivationnels et des systèmes de valeurs, ce processus permet de clarifier les points de divergence et de convergence au sein de l'équipe.

En mettant en lumière les différences de fonctionnement, le coaching d'équipe devient un espace où les tensions peuvent être abordées de manière constructive. Il offre une base solide pour engager le dialogue, renforcer la compréhension mutuelle et poser les fondations d'une collaboration durable.

Cette démarche favorise une cohésion renforcée et aide les équipes à exploiter leur diversité comme un levier de performance collective.

[lien vers le programme](#)



Les solutions concrètes



Niveau entreprise

[lien vers le programme](#)



#LET'SGROWIT

Transformer la culture managériale, un levier de performance durable

Les mutations profondes du monde du travail imposent une transformation radicale des pratiques managériales. Face à des collaborateurs en quête de sens, de reconnaissance et d'autonomie, le leadership traditionnel, souvent perçu comme directif, ne suffit plus. **Le défi : passer d'un modèle hiérarchique à une culture managériale basée sur la confiance, l'écoute et la responsabilité.**

Un leadership basé sur la confiance et l'écoute

Le cœur de cette transformation repose sur une compréhension fine des motivations individuelles. Grâce aux profils motivationnels générés par CIRCYOUULAR®, les managers disposent d'un outil puissant pour mieux connaître leurs collaborateurs. Cette connaissance permet de dépasser les simples comportements observés pour aller en profondeur sur la notion de valeurs. En identifiant ce qui donne de l'énergie à chaque individu, **les managers peuvent personnaliser leur approche, renforcer la motivation et établir une relation de confiance durable.**

Favoriser la responsabilité et l'autonomie

Dans cette approche, le rôle du manager évolue : il ne s'agit plus de contrôler, mais d'accompagner. Les équipes performantes se construisent autour d'une autonomie partagée, où chaque membre comprend ses responsabilités et à la liberté de prendre des initiatives. CIRCYOUULAR® aide à identifier les leviers qui permettent de renforcer cette autonomie, tout en garantissant un alignement avec les objectifs collectifs. Cette responsabilité s'appuie sur un cadre clair, mais flexible, où la confiance remplace le micro-management. Les collaborateurs, ainsi valorisés dans leur expertise, sont plus enclins à prendre des initiatives.

Accompagner les managers dans cette transition

Passer d'un rôle de "chef" à celui de "coach" exige un changement de posture significatif. Cette transformation ne peut se faire sans un accompagnement adapté. SYN'UP propose d'accompagner cette transformation dans la profondeur pour développer cette posture facilitante et non directive.

Un impact collectif et durable

Transformer la culture managériale, c'est investir dans une nouvelle dynamique collective. Cette transition ne bénéficie pas seulement aux jeunes générations : **elle renforce la cohésion d'équipe, stimule l'innovation et positionne l'entreprise comme un acteur agile et inspirant.**

Les solutions concrètes



Niveau DRH

Recrutement

#LET'SHIREIT

[lien vers le programme](#)



Recruter et fidéliser autrement : attirer et engager les talents de demain

Un processus de recrutement qui va au-delà des CV

Pour attirer et retenir les jeunes générations, il faut aller au-delà des compétences et explorer les motivations. CIRCYOULAR® permet de décrypter ce qui anime profondément les candidats, en identifiant leur socle de valeurs. Cette approche garantit un meilleur alignement entre ses aspirations et la mission proposée, et évite les erreurs de casting coûteuses.

Un onboarding personnalisé et engageant

Les processus d'onboarding existants font souvent "le job" mais en les adaptant légèrement par la prise en compte du profil motivationnel, l'impact de l'onboarding est décuplé. Le nouvel embauché se sent pleinement compris et intégré. Le manager dispose de toutes les clés nécessaires pour lui faire vivre une véritable expérience collaborateur qui vient alimenter la marque employeur.

Créer les bases d'une fidélisation durable

En comprenant dès le recrutement ce qui motive un collaborateur et en alignant son intégration sur ses valeurs, l'entreprise pose les bases d'une relation durable. CIRCYOULAR® ne se contente pas d'optimiser le recrutement : il accompagne l'évolution des talents au sein de l'organisation. Les jeunes collaborateurs se sentent compris et valorisés, ce qui réduit le turn-over et favorise un engagement sincère.

3 outils à votre disposition

Ciblage

Cet outil vous aide à définir le profil motivationnel du candidat idéal.
Attention : pas de mouton à 5 pattes !

Questionnaire

Le profil ne correspond pas à 100% ?
Cet outil liste les questions qui vous permettent d'évaluer la capacité d'adaptation du candidat.

Onboarding

Adaptez légèrement votre processus pour tenir compte du profil du candidat.
Expérience waouh garantie !

THÈME	VERT	ORANGE	ROUGE	BLEU	VIOLET
1. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
2. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
3. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
4. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
5. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
6. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
7. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
8. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
9. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
10. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
11. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
12. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
13. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
14. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
15. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
16. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
17. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
18. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
19. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
20. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
21. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
22. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
23. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
24. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
25. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
26. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
27. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
28. CIBLAGE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
29. QUESTIONNAIRE	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.
30. ONBOARDING	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.	Le candidat idéal est défini par ses compétences.	Le candidat idéal est défini par ses expériences.	Le candidat idéal est défini par ses motivations.	Le candidat idéal est défini par ses valeurs.

VERT	Lorsqu'il n'est pas possible d'aider tout le monde ou que les possibilités de soutien sont limitées.
ORANGE	- Si de nombreux conflits et confrontations sont prévisibles. - Si une grande partie du travail doit être réalisée seul plutôt qu'en équipe.
ROUGE	- Si peu d'initiatives personnelles sont souhaitées et que beaucoup de choses sont imposées. - Si les tâches concernent principalement des affaires quotidiennes plutôt que des problématiques à long terme. - Si le temps et l'espace pour remettre en question les processus et méthodes de travail existants manquent.
BLEU	- S'il n'existe aucune possibilité de mesurer la performance personnelle. - Si l'accent est mis sur le processus plutôt que sur l'objectif. - Si les objectifs sont régulièrement révisés en cours de route.
VIOLET	- Si le pouvoir de décision personnel est limité et que d'autres interviennent fréquemment dans son travail. - Si les confrontations doivent être évitées. - Si un travail très prudent et réfléchi est nécessaire.

ONBOARDING POUR LES "BLEUS"

L'intégration des nouveaux embauchés "BLEUS" doit être axée sur la création d'un sentiment de sécurité. Le programme d'intégration doit donc être structuré de manière claire, avec une planification précise qui prend en compte tous les détails. Grâce à des formations régulières et à des retours d'information, il est important de renforcer la fiabilité de l'employé. Une bonne préparation est ici essentielle.

Avant le premier jour

Pack de bienvenue :
- Une lettre de bienvenue formelle accompagnée d'un agenda détaillé pour le premier jour de travail.
- Un aperçu de l'entreprise incluant des chiffres, des données, et des faits (par exemple, le rapport annuel).

Système de parrainage :
- Le parrain doit être une personne compétente et calme, capable de répondre en toute confiance à toutes les questions du nouvel embauché. Il est préférable de planifier dès le départ des rendez-vous réguliers pour les mois à venir, avec un agenda clair, un déroulement précis, et des règles établies. Le premier contact peut se faire par e-mail.

Le premier jour

Accueil :
- Accueil ponctuel par une personne responsable de l'accompagnement du nouvel arrivant le premier jour.
- Présentation du programme de la journée.

CONCLUSION

Investir dans l'avenir

Les jeunes générations ne sont pas un défi passager, mais un moteur de transformation durable. **S'adapter à leurs attentes**, c'est bien plus qu'un ajustement ponctuel : **c'est un investissement stratégique.**

En replaçant la flexibilité, le sens et les valeurs humaines au cœur de leur organisation, les entreprises peuvent non seulement fidéliser leurs talents, mais aussi anticiper les évolutions profondes du monde du travail.

Cette démarche ne profite pas seulement aux collaborateurs les plus jeunes : **elle renforce l'agilité, la cohésion et la performance de l'ensemble de l'organisation.**

C'est dans cet esprit que SYNUP et CIRCYOUULAR® s'engagent à accompagner les entreprises dans cette transition essentielle

Grâce à des outils puissants et des méthodologies éprouvées, nous aidons les dirigeants, les managers et les équipes à décrypter les motivations intrinsèques, à aligner les valeurs personnelles et organisationnelles et à construire un futur du travail inspirant et durable.

Investir dans l'avenir, c'est faire le choix de mettre les ressources humaines au service de la performance collective.

Avec SYNUP et CIRCYOUULAR®, les entreprises ont les clés pour relever ce défi et transformer leurs ambitions en réalité.

Ensemble, créons un environnement de travail qui donne envie de s'engager, de grandir et de réussir, aujourd'hui et demain.





SYN'UP

contact@synup.fr

www.synup.fr

Reims, Paris, Lille, Nantes,
Bordeaux, Lyon, Strasbourg

