

Table des matières

Annexes	2
Annexe 1 : Guides d'entretien :	2
Annexe 2 : Retranscription des entretiens	5
Annexe 3 : Grilles d'analyse synthétiques des entretiens (Codification)	31

Annexes

Annexe 1 : Guides d'entretien :

“ l'évaluation de la perception des outils 2.0 par la génération y et la fonction Rh “

Mehdi Berrada, étudiant en master en sciences de gestion à Louvain School of Management, je porte à vous mon intérêt d'avoir une entrevue avec vous dans le cadre d'une enquête.

Dans un premier temps, permettez-moi de vous présenter l'objectif de l'enquête à laquelle je vous invite à y participer. L'enquête s'inscrit dans le cadre de mon mémoire-projet qui s'intitule « le marketing Rh à la lumière du progrès de la technologie 2.0 et la génération y ». La finalité du projet est d'évaluer la perception des outils 2.0 par la génération Y et la fonction Rh, ainsi que d'apporter des réponses aux questionnements suivants :

- La génération Y représente-t-elle un idéal type en entreprise ? constitue-t-elle un changement important ? Nécessite-t-elle des approches spécifiques en matière de management et processus RH ?
- La perception des outils 2.0 peut-elle expliquer :
 - ✓ l'évolution des pratiques de la fonction RH en matière de marque employeur et recrutement,
 - ✓ l'évolution des pratiques de la génération Y en matière de recherche d'emploi ?
- La fonction Rh a-t-elle intégré les outils 2.0 dans le développement de la marque employeur et le recrutement? , sont-ils également intégrés par la génération Y dans leur recherche d'emploi?

L'enquête se composera de trois thématiques, la première portera sur le dessin du portrait (les attributs) de la génération Y, autrement dit comment la fonction Rh perçoit-elle les candidats Y. La deuxième abordera la connaissance subjective des outils 2.0 par la fonction Rh. Le dernier thème sera consacré au pratique Rh à l'ère du progrès de la technologie 2.0.

Je vous adresse mes remerciements les plus chaleureux pour votre collaboration, pour votre contribution à l'élaboration de mon mémoire projet.

Les entretiens menés sont principalement d'ordre qualitatif, au sens où aucun jugement n'est apporté par nos soins au sens éthique ou non éthique attribué par l'interlocuteur. Le contenu de l'entretien reste confidentiel et est uniquement à ma disposition chargés de l'enquête, et du professeur encadrant

mon mémoire . L'entretien peut être source de conclusions des recherches, parmi d'autres données qualitatives et quantitatives. Les parties s'engagent à ne pas divulguer d'informations confidentielles.

• **Guide d'entretien 1 :DRH/RRH**

Nom :

Prénom :

Pourriez-vous nous parler de votre entreprise ?

1. Portrait génération y (18 à35ans)

1.1 Quelles sont les tranches d'âge de vos collaborateurs actuels et futurs ?

1.2 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

1.3 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y

1.4 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

2. Outils 2.0 (réseaux sociaux, réseaux professionnels)

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0

Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

(1 : nul à 4 excellent)

2.2 Notoriété :

Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

2.3 Appartenance :

Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?

Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos
- Consulter les offres d'emploi, de stage
- Discuter, échange d'information
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page

3 Pratique rh

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ?

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats,
- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous
- Communication en interne de l'entreprise (intranet)
- Pour véhiculer votre marque employeur

3.3 Avez-vous déjà recruté un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook, linked in, blogs Rh ...) ?

3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité)

- *Guide d'entretien : Cadres/ employés, Chercheurs d'emploi issus de la génération Y*

Nom

Prénom

âge :

1. Portrait génération y (18 à 35 ans) :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours ?

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

2 .Outils 2.0 (réseaux sociaux, réseaux professionnels)

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 : Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

(1 nul à 4 excellent)

2.2 Notoriété :

Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

2.3 Appartenance :

Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

Comment qualifiez votre connexion aux réseaux sociaux ?

Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos
- Consulter les offres d'emploi, de stage
- Discuter, échange d'information
- Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page

3 Recherche d'emploi , opportunité (cadres/employés)

1.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi ?

1.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière?

3 Recherche d'emploi, stage (chercheurs d'emploi)

3.1 Comment procédez-vous pour chercher un emploi

3.2 Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels

Annexe 2 : Retranscription des entretiens

2.1 Cadres et employés : (5participants)

C1 -Nom : Mehdi

Prénom : Senhaji

âge : 25 Ans

1. Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours :

Je suis lauréat d'école d'ingénieur dans le système d'information, avant de rejoindre l'école Mohammedia des ingénieurs, j'ai fait deux années préparatoires en mathématique, physique et science d'ingénieurs. Mon parcours professionnel a débuté chez la société Wincom autant que consultant en Business Intelligence et actuellement je fais partie du groupe Vivo Energy autant que consultant ERP.

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Ecoutez c'est mon deuxième job, donc je cherche à enrichir mon expérience professionnelle, à savoir, m'instruire, me cultiver, donner un pas en avant aux systèmes d'information au sein de Vivo Energy.

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre employeur ?

C'est la reconnaissance, quand on fait un bon travail, on attend une reconnaissance de nos manager, je m'attends à avoir une bonne gestion de carrière.

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ?

Comme je l'ai évoqué précédemment, la reconnaissance peut être une source de motivation, son absence peut me démotiver

Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 : utilisation de l'échelle de Connaissance subjective (Korchia 2004)

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 (1 nul à 4 excellent). :
c'est un peu mon domaine, mais je dirai 3

2.2 Notoriété :

Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ? linked in, facebook, Twitter , il y en a plusieurs

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?
Oui, je dirai 6 à 7
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi,
En ce moment, je ne suis pas prêt à le faire

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre connexion aux réseaux sociaux ?
Moyenne
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos moins
 - Consulter les offres d'emploi, de stage, Plus
 - Discuter, échange d'information : Plus
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page :Moins

Recherche d'emploi , opportunité

3.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi ?

Francehement , mon premier emploi , je l ai décroché grace à la méthode traditionnelle , porte à porte , donc pas de réseaux sociaux

3.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière ?

Oui, et d'ailleurs j'ai pu décroché mon job actuel grâce aux réseaux sociaux .

C2 –Nom : Hamza

Prénom : Taleb

âge : 27 Ans

1 . Portrait génération y :

1.5 Pourriez-vous nous présenter votre parcours :

Je me nomme hamza Taleb, j'ai un diplôme en audit et comptabilité de gestion, j'ai eu mon diplôme en 2012, j'ai immédiatement commencé mon parcours à la société Sica Maroc en qualité d'auditeur. Après une année, j'ai travaillé dans une agence de fiscalité comme analyste fiscale, après j'ai rejoint Vivo Energy Maroc en qualité de responsable de la comptabilité fournisseur.

1.6 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Premièrement je cite l'épanouissement, développer mes compétences techniques et relationnelles, et après quelques années viser un poste supérieur .

1.7 Quelles sont vos attentes par rapport à votre employeur ?

Principalement je m'attends à la reconnaissance, un cadrage et retour sur investissement

1.8 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ?

Le changement de l'environnement du travail, le manque de communication avec la hiérarchie peuvent me démotiver ,

2. Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 : Utilisation de l'échelle de Connaissance subjective (Korchia 2004)

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 (1 nul à 4 excellent):
3

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
Facebook, linked –in, twitter

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ?
Bien évidemment , je dirai 3
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi,
Non

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre connexion aux réseaux sociaux ?
Une connexion quotidienne, 2 à 3 heures par jours
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos moins
- Consulter les offres d'emploi, de stage : Plus
- Discuter, échange d'information : Plus
- Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page : Plus

3 .Recherche d'emploi , opportunité

3.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi ?

Mon premier job je l'ai eu grâce à un forum d'emploi sur internet

3.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière?

Oui presque tous les jours , ça m'arrive d'avoir des offres de la part des recruteurs .

C3-Nom : Damir

Prénom :Ayoub

âge : 28 Ans

1 . Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours : Détenteur d'un Master En finance Recherche au sein de l'université Hassan2 de Casablanca obtenu en 2010.

Mon parcours professionnel a été enrichie d'année en année à travers une multitude de fonction occupée dans divers poste et divers société à compter de 2006, notamment à travers des société exerçant dans le négoce, l'industrie, le conseil, et finalement à compter de 2011 dans le secteur financier en tant que chargé d'affaires entreprises.

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Dans un travail, je cherche la sécurité d'emploi, l'ambiance et la relation sociale au travail.

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

Essentiellement que le travail réalisé soit vivant, loin de la routine administrative, que le travail accompli et que les efforts investis soient reconnues par la hiérarchie.

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ?

Une source de motivation est une évaluation continue et des possibilités de promotion. Ce qui me causerait une démotivation serait une évaluation négative par mon supérieur hiérarchique.

2 .Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0. : 4
(1 nul à 4 excellent)

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ? linked in, facebook, Bayt

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ?
Oui, 4
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi, Non.

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre connexion aux réseaux sociaux ? Quotidienne.
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos moins
 - Consulter les offres d'emploi, de stage, plus
 - Discuter, échange d'information, plus
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page, moins

3 .Recherche d'emploi , opportunité

3.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi ?

à travers le site BAYT.

3.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière.?

oui.

C4-Nom : Safouane

Prénom :Hicham

âge : 28 Ans

1 . Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours :

Détenteur d'un Master En finance. J'ai directement intégrer l'entreprise Vivo ENERGY Maroc

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Mes attentes vis-à-vis de mon employeur sont l'accomplissement de soi, une évolution de carrière. J'aspire à développer mes compétences et en acquérir de nouvelles afin de gravir les échelons et faire face à d'autres challenges.

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre employeur ?

Je m'attends à avoir de la reconnaissance pour le travail accompli, l'absence du statut au sein du quotidien professionnel, et bien évidemment profiter de ma valeur ajoutée : Prime, bonus, et une gestion de carrière

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ?

Au sein de mon job, le non-respect de la part de mon manager et l'absence d'accompagnement peut être déclencheur d'un mécontentement et source de motivation. J'aime bien travailler dans un environnement qui me donne le sentiment d'être épauler par mes collègues, notamment mon supérieur .ce qui motive le plus dans mon job c'est la reconnaissance de l'effort et se sentir pousser par mon manager

Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0. : j'estime avoir une bonne connaissance des outils 2.0, je dirai 4 (1 nul à 4 excellent)

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ? linked in, Facebook, Bayt , j'en connais d'autres bien sure

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ? Oui, 4
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi, Non, je suis dans l'addiction

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre connexion aux réseaux sociaux ? Quotidienne.
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos , vidéos : Moins
 - Consulter les offres d'emploi, de stage : Plus
 - Discuter, échange d 'information : Plus
 - Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page : Moins

3 .Recherche d'emploi , opportunité

3.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi ?

à travers le site BAYT.

3.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière?

Oui , je suis tout le temps connecté , je n'hésite pas à consulter les offres sur le marché d'emploi

C5- Nom :Abdettaoub

Prénom :Chaimaa

Âge : 24 ans

1 . Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours,

Après avoir eu mon master en gestion, j'ai intégré un centre d'appel en qualité de gestionnaire d'opération, après 1 année j'ai changé de centre d'appel (meilleurs salaire).Actuellement je travaille chez Vivo Energy dans le service des cartes carburants

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Ce que je recherche dans mon futur travail c'est qu'il puisse me rendre libre au niveau financier, temporel et social.

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

Je dirai plus de flexibilité et un bon salaire

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

Salaire intéressant; travail intéressant, varié, avec des responsabilités et qui a du sens et qui soit reconnu; des collègues sympas, ouverts, reconnaissant et respectueux.

Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0

Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 .

(1 nul à 4 excellent) 3

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
Bayt, linkedin, facebook

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui , combien de réseau social ? oui. 2
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? NON

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre rapport aux réseaux sociaux ? Addiction
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos moins
 - Consulter les offres d'emploi, de stage plus
 - Discuter, échange d 'information plus de temps
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page moins

Recherche d'emploi, stage

3.1 Comment avez-vous décroché votre premier emploi

J'ai été sollicité par un recruteur sur LinkedIN

3.2 Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière ?

Oui, je suis tout le temps à la quête d'une meilleure offre, je mets souvent mes profils à jour sur les réseaux sociaux afin d'augmenter mes chances d'être sollicité pour un poste meilleur .D'ailleurs ceci m'a permis de renégocier mon salaire avec mon employeur actuel car j'ai reçu pas mal d'offre

2.2 Fonction Rh (DRH et RRH) (5 participants)

F11 -Nom : Amziane

Prénom : Hind

DRH Vivo Energy Maroc

Pourriez-vous nous parler de votre entreprise ?

Notre entreprise VIVO ENERGY MAROC, est active dans la distribution des produits pétroliers au Maroc , nous faisons partie d'un groupe qui opère dans 16 pays en Afrique et donc au Maroc . Nous sommes fiers d'être parmi les 7 premières entreprises au Maroc en terme de chiffre d'affaire dans le dernier classement qui est paru en 2014. Notre domaine d'activité c'est le stockage, la distribution des produits pétroliers, comme le carburant le gaz et le lubrifiant, que nous commercialisons au Maroc et aussi en Afrique surtout pour les lubrifiants.

1. Portrait génération y (18 à35ans)

1.1 Quelles sont les tranches d'âge de vos collaborateurs actuels et futurs ?

Nous recrutons les jeunes diplômés, un jeune recruté au sein de notre entreprise, va avoir un âge à partir de 20 ans jusqu'à 60 ans, c'est notre pyramide d'âge.

1.2 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

Les personnes qui évoluent dans cette tranche d'âge, je dirais que c'est des personnes qui mènent leur vie de manière virtuelle et également de manière physique, c'est-à-dire il y a une communauté, on le sent surtout quand on recrute des jeunes, il travaille en réseau, il communique énormément entre eux sur des aspects qui étaient confidentiels dans le passé comme les salaires, les avantages.

Dans cette génération on remarque qu'il n'y a pas de tabous, les tabous de la génération ancienne ne sont plus d'actualités pour cette génération, sont des personnes qui sont soucieuses d'un équilibre vie privée et professionnelle, donc ce n'est pas des gens qui vont investir le travail professionnel sans oublier l'activité sportive et sociale en parallèle, c'est des personnes qui sont ambitieuses, des fois leurs ambitions peuvent dépasser les possibilités internes de l'entreprise, il reste très ouvert sur le marché extérieur en terme d'emploi.

1.3 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y

Les attentes de cette génération, je pense déjà que cette génération cherche un travail dynamique, qui les rémunère bien et également un cadre de travail qui soit agréable.

Concernant la motivation, je pense que clairement ils ont besoin d'être encadrés d'une manière moderne, on peut avoir des décalages si les jeunes recrues sont encadrées par des personnes qui ne sont pas ouvertes aux nouvelles technologies et à la nouvelle manière d'être de ses talents de la jeune génération y. Ce ne sont pas des personnes qui supportent la pression au sein du travail donc il faut mitiger cette partie-là.

1.4 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

Je pense en matière de recrutement, il est important de les traquer déjà sur les réseaux sociaux, ce sont des personnes dont les profils vont être plus disponibles dans les réseaux sociaux qu'au niveau des approches directes de candidature, c'est des personnes aussi qu'il faut lors du recrutement déjà se positionner à travers la manière de recruter, les entretiens, les évaluations de manière moderne.

2. Outils 2.0

2.1 Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 ?

Sur une échelle allant de 1 (nul) à 4 (excellent) je dirai 2

2.2 Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

Facebook, Linked in que j'utilise particulièrement, Twitter , Viadeo

2.3 Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Oui, je suis inscrite sur deux réseaux sociaux.

2.4 Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ?

Non je ne pense pas

2.5 Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?

Je ne suis pas une utilisatrice très régulière.

2.6 Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos : plus,
- Consulter les offres d'emploi, de stage : pas directement ce n'est pas moi qui le fais mais on l'utilise
- Discuter, échange d'information : souvent
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page : non

3. Pratique Rh

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ?

Nous utilisons le canal rekrute et linked -in et les forums

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats, plus
- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous : plus
- Communication en interne de l'entreprise (intranet) : plus
- Pour véhiculer votre marque employeur : plus

3.3 Avez-vous déjà recruté un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook , linked in , blogs Rh ...) ?

Oui

3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Optez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité)

En fait ce n'est pas une fonction complètement intégrée dans les ressources humaines, c'est une fonction transversale partagée entre les RH et les relations externe c'est à dire le départements de la communication externe, ils sont en charge de la communication externe via les réseaux sociaux, il ont en charge la marque employeur, on travaille en collaboration étroite avec eux, en ce qui concerne ce qu'ils doivent communiquer, sur le timing, et quel canal utilisé.

La création de d'un community manager n'est pas favorable dans notre cas puisque nous ne recrutons pas en masse.

F12-Nom :Sefiani

Prénom : Reda

Talent Manager

1. Portrait génération y (18 à35ans)

1.1 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

- Rapidité (impatience)
- Attentes élevées
- Innovateurs
- Apprécient le changement
- Apprécient la liberté dans le travail

1.2 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y

Attentes élevées, avec beaucoup d'impatience dans la réalisation, le travail n'est pas la finalité, valorisent le work life balance. Innovation champions !

1.3 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

Face à une population aux profils nouveaux, les outils doivent s'adapter, notamment les canaux de communication pour les approcher et les arguments de l'EVP sensés les attirer.

2. Outils 2.0 (réseaux sociaux, réseaux professionnels)

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

(1 : nul à 4 excellent) 1

2.2Notoriété :

Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

- Serious games
- Facebook
- Linked in
- Forums
- Speed interview
- Web base job fairs (virtual)

Parmi les outils 2.0 cités ci-joint quels sont ceux que vous connaissez ?

✓ Facebook, Linked in, Viadeo , Rekrute .

tous

2.3 Appartenance :

Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Tout sauf viadeo

Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi

Non

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?

Bon, excellent outil, très puissant

Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos : moins
- Consulter les offres d'emploi, de stage : plus
- Discuter, échange d'information : moins
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page : plus

3 Pratique rh

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ?

Rekrute, linked in, en interne

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats, oui
- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous oui
- Communication en interne de l'entreprise (intranet) oui
- Pour véhiculer votre marque employeur oui

3.3 Avez-vous déjà recruter un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook , linked in , blogs rh ...) ? Oui

3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité

Nous avons un community manager mais placé chez CX (communication à Londres) dans l'équipe centrale, Ce serait idéal d'avoir en local.

F13-Nom : Sekkak

Prénom : Abdellkrim

Statut : Drh Toyota Maroc

1. Portrait génération y (18 à 35ans)

1.1 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

- Un équilibre vie privée / vie professionnelle
- Exige les perspectives de carrière et une évolution dans l'immédiat
- Exige une réactivité de la hiérarchie
- Exige la reconnaissance
- Exige de bonne condition de travail
- Une grande confiance en soi
- Exige un degré supérieur de l'autonomie
- Exige une rémunération qui paye (les résultats, la performance et le confort)

1.2 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y ?

Les attentes de la génération Y sont plus élevées que les précédentes générations. Ces dernières en Cependant, les digitales natives se distinguent des autres générations en exprimant haut et fort leurs attentes. Et s'ils ne sont pas entendus, ils iront voir ailleurs. Mais ils ont un atout incontestable dans leur jeu : ils seront la génération majoritaire en entreprise dès 2020. Le changement culturel s'imposera alors de lui-même dans l'entreprise en faveur de la génération Y.

L'enjeu donc est de profiter de leur potentiel car à terme, ils seront aux commandes des entreprises de demain.

1.3 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

Oui Certainement,

Notre entreprise a pris conscience des attentes de la génération Y : l'importance des conditions de travail, un climat social sain, de nouveaux bureaux plus modernes et ergonomiques, mieux équipés, et d'autres ont installé des crèches des salles de sport, afin de leur fournir des espaces plus adéquats à leur attentes, sans oublier que nous sommes à l'écoute de nos salariés, à travers des enquêtes annuelles, les managers et les responsables RH.

Il est à noter qu'un salarié satisfait aura tendance à donner une meilleure image de son entreprise à l'extérieur, c'est le meilleur ambassadeur que peut avoir l'employeur pour attirer de nouvelles recrues.

les Y, peuvent décider de partir uniquement parce qu'un de leurs besoins qu'ils estiment important n'est pas satisfait.

Cependant, dans le contexte de la conjoncture actuelle, il est facile de comprendre les difficultés et les pressions que rencontrent les DRH, d'un côté ils doivent répondre aux exigences de leur top management et réaliser leur objectif à prix optimal, et d'un autre côté ils doivent prendre en considération les attentes et besoins de chaque segment, et améliorer le bien-être au travail en vue de fidéliser leurs salariés.

La question qui se pose à ce niveau est : comment ces managers pourront motiver toutes les générations afin de les fidéliser ?

Nous proposons de les fidéliser en créant un bien être individualisé.

À notre niveau nous confirmons qu'il n'est pas possible de fidéliser sans segmenter, mais il s'avère aujourd'hui que la segmentation seule n'est pas suffisante, nous avons de hauts performants qui appartiennent à différents segments (commerciaux, cadres Techniques, Marketing), par conséquent, d'un côté ils bénéficient des avantages standards de leur segment (nature et numéraires) et d'un autre côté des avantages particuliers liés à leur potentiel, donc ces personnes font déjà l'objet d'un ciblage de la part de leur employeur, et malgré cela, nous sommes conscients que leur fidélité envers l'entreprise n'est pas acquise pour autant, car ils ont encore des attentes qui ne sont toujours pas assouvies, et la complexité réside dans le fait qu'il existe autant d'attentes qu'individus, donc à ce stade, étant RH nous nous pouvons plus se contenter de raisonner par groupe mais ils doivent le faire par individu. Contrairement, aux années passées, l'équité ce n'est plus traiter tout le monde de la même manière.

Ainsi il faut :

- Identifier les attentes individuelles (liées ou non au travail), les prendre en considération, et travailler dessus en collaboration avec la personne elle-même afin de les comprendre et déterminer ceux qui peuvent contribuer à améliorer sa fidélisation et l'inciter ainsi de s'impliquer davantage dans la réalisation de son travail.
- Accepter les croyances de ces générations : Exemple le travail n'est pas une finalité.
- Opter pour un nouveau mode de management : afin de fidéliser ces salariés, il faudra adopter un style moderne de management qui se base sur l'honnêteté et la

transparence, l'équité, l'objectivité, l'individualisation, l'éthique, l'empathie, l'humanisme....

2. Outils 2.0 (réseaux sociaux, réseaux professionnels)

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 : Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

(1 : nul à 4 excellent) : **3**

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

Linked In – Rekrut- amal job- Viadeo- Touvit.ma-Option carriers- Facebook

2.3 Appartenance :

- Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Oui ; trois

- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi

NON

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
- Partager des articles, photos, vidéos : **(Moyen)**
- Consulter les offres d'emploi, de stage : **(souvent)**
- Discuter, échange d'information : **(souvent)**
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page : **(Moyen)**

3 Pratique rh

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ?

Ouverture de poste en interne (intranet), Notre site internet, les réseaux sociaux, les cabinets de recrutement

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats, **(plus)**
- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous **(plus)**
- Communication en interne de l'entreprise (intranet) **(plus)**
- Pour véhiculer votre marque employeur (plus)

3.3 Avez-vous déjà recruter un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook, linked in, blogs Rh ...) ?oui

2.5 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité).

En interne : Nous avons un helpdesk RH « allo Rh » qui consiste à :

Donner des réponses fiables et validées aux interrogations des collaborateurs sur l'ensemble des affaires d'administration et du développement RH; Ainsi que des conseils ou aides concernant une problématique particulière personnelle;

- Il permet à nos collaborateurs
- Garantir une bonne qualité du service RH;
- Garantir un bon respect de délais;

- Il permet à la DRH de :
- Doper la productivité en externalisant les tâches faisant perdre le temps;
- Offrir aux salariés un service professionnel et fidélisant;
- Doter l'entreprise d'une image moderne et attractive dans le cadre du développement durable de son capital humain;
- Développer une stratégie RH de long terme;
- S'orienter Client;
- Avoir une meilleure traçabilité et employabilité;

F14-Nom : Maghnaoui

Prénom : Zakaria

Pourriez-vous nous parler de votre entreprise ?

Hr advisor Vivo ENERGY MAROC

1. Portrait génération y (18 à35ans)

1.1 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

- c'est une génération qui est :

- influencée par les médias (surtout la télé et l'internet)
- Connectée 24/24
- trop exigeante (ses attentes sont élevées)

- n'est pas attachée au travail (principes, valeurs et culture de l'entreprise)

1.2 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y

- La génération Y aime être reconnue sur le champ,
- Elle n'est pas trop attachée à l'entreprise,
- Sa première source de motivation est l'argent mais également la dimension du poste et la reconnaissance de la hiérarchie,
- Elle favorise une approche participative au travail

1.3 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

- Effectivement, il faut que le recruteur séduise la nouvelle recrue de la génération Y, en essayant de mettre en valeur l'entreprise mais aussi la dimension du poste et ce que l'intéressé aura comme avantages (Salaire et autres....),
- la hiérarchie doit motiver d'une façon permanente et reconnaître les efforts de la nouvelle recrue,
- il faut également donner à la nouvelle recrue une idée très claire sur sa carrière et mettre les moyens nécessaires (formations....) pour bien la gérer.

2. Outils 2.0 (réseaux sociaux, réseaux professionnels)

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

(1 : nul à 4 excellent) 4

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
 - les réseaux sociaux
 - les outils de partage de média (youtube)
 - la plateforme de blogs

2.3 Appartenance :

- Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ? oui, 3
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi Non

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?
Forte dépendance,

- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
- Partager des articles, photos, vidéos MOINS
- Consulter les offres d'emploi, de stage PLUS
- Discuter, échange d'information MOINS
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page PLUS

3 Pratique rh

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ? Cvs reçus, Rekrute.com, linked-in

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats, plus
- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous plus
- Communication en interne de l'entreprise (intranet) plus
- Pour véhiculer votre marque employeur plus

3.3 Avez-vous déjà recruter un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook , linked in , blogs rh ...) ?

oui

3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité) :Non,

F15-Nom : Zaidi

Prénom : Younes

Talent Manager du Groupe VIVO ENERGY

Pourriez-vous nous parler de votre entreprise ?

Bonjour Mehdi , mon nom c'est Younes Zaidi , je suis talent manager pour les fonctions au niveau de Vivo Energy Maroc , c'est une entreprise de distribution de produits pétroliers : carburant , gaz et lubrifiant , nous sommes présent dans 16 pays africains , nous opérons dans des pays comme le Maroc , Tunisie , Ouganda , Sénégal , cote d'ivoire , Botswana , Kenya , Madagascar , Maurice ... nous sommes franchisés de la marque Shell , nous vendons des produits dans les stations de services , pour les clients , nous sommes détenteurs de la marque butagaz , nous commercialisons la marque en Tunisie et au Maroc . Nous sommes 700 personnes au Maroc, et au niveau africain 2200 personnes

1. Portrait génération y (18 à35ans)

1.1 Quelles sont les tranches d'âge de vos collaborateurs actuels et futurs ?

Nous avons une population assez large , nous avons une très bonne répartition en terme de tranches d'âge ,il y a une tendance de rajeunissement au niveau de notre effectif , pour vous dire un certain moment l'âge moyen était d'ordre de 47 ans ,actuellement il est d'environ 41 , 42 ans . Les jeunes lauréats peuvent commencer à partir de 22 ,21 ans, pour les techniciens bac plus 2 ,jeune ingénieur 23 ans , les expérimentés en fonction de nombre d'année d'expérience .

1.2 Pourriez-vous me citer 5 caractéristiques qui sont représentatives de la génération y ?

Pour moi, la caractéristique que je retienne le plus c'est que cette génération travaille par plaisir et non pas par obligation, c'est une génération qui cherche à être intéresser par ce qu'elle fait , elle cherche du sens dans leur travail . Elle cherche aussi à avoir un équilibre entre vie privée et professionnelles, la vie privé n'est pas pour eux une vie familiale, c'est avoir du temps après 18 h , temps le weekend , temps pour consulter Facebook et d'autres sites pendant le travail ,c'est une caractéristiques principale . C'est une génération aussi qui est assez courageuse et ouverte, assez connectée et à jour de moyens technologie, assez à l'écoute du marché . En terme de fidélité, les y sont moins loyale par rapport à d'autres générations.

1.3 Comment qualifiez-vous les attentes, la motivation et le rapport au travail de la génération y ?

La génération Y s'attend à avoir du sens , c'est une génération qui demande de la formation , de l'accompagnement et le mouvement , ce n'est pas une génération qui va intégrer une entreprise pour y rester longtemps et c'est une génération qui s'attend à avoir des challenges.

Pour la motivation, cette génération est assez intéressée par ce qui va prendre dans sa poche à la fin du mois parfois moins du contenu du travail lui même

1.4 La génération Y nécessite-t-elle une approche spécifique dans le recrutement, sa gestion en termes d'attractivité, fidélisation et rétention ?

Effectivement, la génération y comme elle est différente, les recruteurs doivent en être conscient et s'adapter en terme de besoins spécifiques, les besoins par rapport à leur attente en terme de flexibilité, c'est une génération qui s'attend à plus de flexibilité de travail, pour eux ce qui est important c'est le résultat du travail et non pas être là à 8h et rentrer à 18h . C'est une génération qui peut faire plus mais avoir une flexibilité et un certain confort ou compréhension de la part des managers.

En terme de recrutement, le recruteur doit être à l'écoute de cette génération et savoir comment les attirer, fidéliser.

2 Outils 2.0

2.1 Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0.

je vais pas dire excellent, je suis assez à jour j'utilise régulièrement les outils 2.0 dans mon poste actuel (3)

2.2 Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

Viadeo , linked in , facebook, Jobborad locaux

2.3 Etes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? Si oui, combien de réseau social ?

Oui , j'ai un compte facebook , link , viadeo , rekrute

2.4 Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? Si oui pourquoi

En tant que recruteur je reçois beaucoup de candidatures à travers les réseaux sociaux , parfois je suis incapable de les gérer , je vais pas me désinscrire mais peut être limiter mon accès , mettre mon profil en hibernation et ne le réactiver que quand j'ai un besoin en terme de recrutement .

2.5 Comment qualifiez-vous votre rapport aux réseaux sociaux ?

Quotidiennement j'ai accès à mes profils Facebook, linked in, je reçois des demandes, donc par intérêt je regarde les profils et quand j'ai des recrutements je lance des requêtes sur linked-in et Viadeo

2.6 Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :

- Partager des articles, photos, vidéos .je suis passif donc je ne partage pas
- Consulter les offres d'emploi, de stage (oui)
- Discuter, échange d'information : plus
- Rédaction des articles, animation d'un blog, page : non

3. Pratique RH :

3.1 Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ?

Ca dépend du profil. Quand on cherche un jeune lauréat, nous consultons les bases de données des écoles, nous sommes présents dans les principales écoles d'ingénieurs et des écoles de business, notre présence nous assure une base de données assez solide pour recruter soit des ingénieurs, soit des financiers, soit des commerciaux, soit des marketeurs. Quand on ne trouve pas dans nos bases de données on lance des requêtes sur les jobborads et autre outils 2.0, on utilise aussi le site institutionnel pour poster des offres.

3.2 Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants :

- La recherche des candidats,oui

- S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous, oui nous avons une base données hébergé chez RekRute. :
- Communication en interne de l'entreprise (intranet) on utilise l'intranet pour les communication des postes vacants en interne nous favorisons la mobilité interne .Avant chaque recrutement nous lançons un appel en interne avant de se diriger vers l'externe.
- Pour véhiculer votre marque employeur. oui c'est de très bons outils de communication externe, le site internet, présence dans les médias 2.0, ça nous donne une visibilité, du marketing Rh pour pouvoir donner un sens au candidats avant même de rejoindre notre entreprise.

3.3 Avez-vous déjà recruté un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook, linked in, blogs Rh ...) ?

oui à travers linked in, Vidao , Rekrute

3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d'un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l'image employeur en externe et en interne et le développement de l'appartenance et la fidélité

On a pas un poste spécifique au niveau, c'est les personnes de l'équipe qui jouent ce rôle et également une personne du département de la communication qui nous aide à publier nos offre sur le net.

Le poste ne sera pas chargé à 100 pc vue le nombre de recrutement que nous avons fait ou que nous sommes appelés à faire dans le futur. Donc peut être ça sera une mission à temps partiel d'une personne et non pas à 100 %. Quand une entreprise cherche une plus grande visibilité et un grand nombre de recrutement ça serait favorable.

Chercheur d'emploi (5 participants)

E6-Nom: Motassim

Prénom: Salma

âge : 23ans

1 . Portrait génération y :

1.1 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

À mes yeux, il est indispensable de travailler dans un cadre rempli de reconnaissance du travail, équilibre de vie professionnelle et vie privée , feed back avec mon supérieur et évolution de carrière

1.2 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

Mes principales attentes à mon futur employeur à ce qu'il soit Amiteux et sympathique et direct qui poussent sur la motivation de notre groupe de travailleur et à ce qu'il veille sur notre confort

1.3 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

Un travail répétitif, un style directif et non participatif, en guise de source de motivation je cite le fait d'avoir une participation à la prise de décision, la reconnaissance et l'évolution

2 .Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 .(3)

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
Principalement Facebook, twitter, Gmail...

2.3Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ?
Oui, Facebook, Outlook, Gmail, Instagram, Twitter
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi
Absolument Pas, car c'est absolument utile pour tenir compte des nouvelles à propos des helpdesks de chaque cours ainsi avoir une idée de ce qui est en train de se passer quotidiennement.

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre rapport aux réseaux sociaux ?
Indispensable
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos (plus de temps)
 - Consulter les offres d'emploi, de stage (moins de temps)
 - Discuter, échange d 'information (plus de temps)
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page (Moins de temps)

3 .Recherche d'emploi, stage

3.1 Comment procédez-vous pour chercher un emploi

Tout à abord sélectionner les différents entreprises qui m'intéresse et qui valorise mon diplôme ainsi mes compétences ensuite postuler mon CV et finalement bien gérer l'entretien d'embauche avec toutes efficacités

3.2 Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels

Non, pas encore

E7-Nom : Hamza

Prénom Bader

âge : 25

1. Portrait génération y :

1.1 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Avoir un travail qui a du sens, qui comprend des challenges aussi bien au niveau professionnels que personnels, un salaire de départ raisonnable, un environnement de travail sain, la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise

1.2 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

Un employeur qui fournit un environnement de travail agréable, évoluer dans une équipe dynamique

1.3 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

Poursuivre des objectifs professionnels qui ne m'apportent rien au niveau personnel peut être une source de démotivation, avoir une surcharge de travail, ne pas avoir les outils adéquats pour mener à bien mon travail

2 Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 :

Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 .

(1 nul à 4 excellent) 3

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?

Les réseaux sociaux, Socialbro, Google Analytics

2.3 Appartenance :

- Êtes-vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui , combien de réseaux sociaux ? Facebook, Twitter, Google+, LinkedIn,

- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi Non, car ce sont des outils de communication et marketing très utiles.

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre rapport aux réseaux sociaux ? indispensable
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
- Partager des articles, photos , vidéos : très rarement
- Consulter les offres d'emploi, de stage : jamais
- Discuter, échange d 'information : très souvent
- Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page : occasionnellement

3 .Recherche d'emploi, stage

3.1 Comment procédez-vous pour chercher un emploi ?

Répondre aux annonces intéressantes en envoyant en masse mon CV

3.2 Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels ?

Jamais

E9 -Nom: Sagrassse

Prénom: Bader

âge : 23ans

1. Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours ? je suis en Master en commerce international à L'ENCG

1.2 Quelle (s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Je cherche une stabilité financière, l'épanouissement. Un travail avec une ouverture d'horizon, un poste qui me permettra d'être constamment en voyage

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

la reconnaissance, c'est un éléments important pour moi , avoir également des responsabilité porteuse de sens et de challenge. J'aimerais ajouter le caractère collaborateur de mon futur employeur.

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

Personnellement hors la sphère du travail je n'aime pas me sentir dévaloriser, donc une dévalorisation de mes efforts ou de mon travail peuvent déclencher une démotivation, je rajoute la dégradation des conditions de travail.

2 Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0 : Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0 ? Sur une échelle (1 nul à 4 excellent) (3)

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
Facebook, linked in, Twitter

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ?
Oui, 2
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi
Non.

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre rapport aux réseaux sociaux ?
Je suis accro , c'est devenu une nécessité , leur maitrise est un atout intéressant
- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos (plus de temps)
 - Consulter les offres d'emploi, de stage (plus de temps)
 - Discuter, échange d'information (plus de temps)
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page (Moins de temps)

3 .Recherche d'emploi, stage

3.1 Comment procédez-vous pour chercher un emploi

Je consulte les réseaux sociaux et les candidatures spontanées

3.2 Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels

Oui, via la palte forme linked in

E10-Nom: Bouchelkhat

Prénom: Amine

âge : 22 ans

1 . Portrait génération y :

1.1 Pourriez-vous nous présenter votre parcours ?

Je suis actuellement en 5 années en gestion financière à l'école nationale de commerce et gestion de Casablanca

1.2 Quelle(s) est (sont) pour vous la(es) finalité(s) de votre actuel /future travail (qu'est-ce que vous cherchez dans un travail) ?

Pour moi, mon futur travail doit me permettre d'être autonome au niveau de tous les aspects, managériaux et relationnels ; je cherche de la liberté plus que la stabilité

1.3 Quelles sont vos attentes par rapport à votre futur employeur ?

Je m'attends à plus de coaching et un mentor attentif et expérimenté qui peut booster ma carrière

1.4 Qu'est ce qui pourrait être déclencheur d'un mécontentement, démotivation dans votre actuel/ futur travail ? Être une source de motivation ?

Une mauvaise qualité des tâches accordées peut être une source de démotivation pour moi , tandis que de meilleures conditions de travail et un esprit d'équipe peut me donner l'envie de se réveiller tous les jours et venir travailler et accomplir mes tâches dans les meilleurs délais avec les meilleurs résultats .

2 Outils 2.0

2.1 Niveau de connaissance des outils 2.0

- Selon vous quel est votre niveau de connaissance des outils 2.0. ? sur une échelle allant de 1 nul à 4 excellent (4)

2.2 Notoriété :

- Pouvez-vous nous citer 3 outils 2.0 que vous connaissez ?
Blogs, wikis, réseaux sociaux ...

2.3 Appartenance :

- Est vous inscrit sur les réseaux sociaux ? si oui, combien de réseau social ?
Oui, 2
- Comptez-vous vous désinscrire des réseaux sociaux ? si oui pourquoi
Non

2.4 Implication dans les réseaux sociaux :

- Comment qualifiez votre rapport aux réseaux sociaux ?
Indispensable, dépendant. Une utilisation quotidienne et fréquente

- Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes :
 - Partager des articles, photos, vidéos (moins)
 - Consulter les offres d'emploi, de stage (plus)
 - Discuter, échange d'information (plus)
 - Rédaction d'article, animation d'un blog, d'une page (Moins de temps)

3 .Recherche d'emploi, stage

3.1 Comment procédez-vous pour chercher un emploi

Pour chercher un job je privilégie les canaux 2.0, réseaux sociaux, les annonces web

3.2 Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels

Non,

Annexe 3 : Grilles d'analyse synthétiques des entretiens (Codification)

I. Tableaux portant le thème des caractéristiques des Y.

1.1 Synthèse des entretiens : Cadres et employés d'entreprise issus de la génération Y

thème	Caractéristique de la génération Y :		
	Finalités du travail :FT1	Attentes vis à vis de l'employeur :AE 1	Source de motivation /démotivation autravail :SM1
ENTR C1 : Mehdi Senhaji(M)	je cherche à enrichir mon expérience professionnelle , à savoir , m'instruire , me cultiver , donner un pas en avant aux système d'information au sein de Vivo Energy .	C'est la reconnaissance , quand on fait un bon travail, on attend une reconnaissance de nos manager , je m'attends à avoir une bonne gestion de carrière	la reconnaissance peut être une source de motivation , son absence peut me démotiver
Entr C2 : Hamza Taleb (M)	je cite l'épanouissement , développer mes compétences techniques et	je m'attends à la reconnaissance , un cadrage et retour sur investissement	Le changement de l'environnement du travail , le manque de communication avec la hiérarchie peuvent me démotiver ,

	relationnelles ,et après quelques années viser un poste supérieur		
Entre C3(M)	Ds un travail, je cherche la sécurité d'emploi, l'ambiance et la relation social au travail.	Essentiellement que le travail réalisé soit vivant, loin de la routine administrative, que le travail accompli et que les efforts investis soient reconnues par la hiérarchie	Une source de motivation est une évaluation continue et des possibilités de promotion. Ce qui me causerait une démotivation serait une évaluation négative par mon supérieur hiérarchique.
Entre C4(M)	l'accomplissement de soi , une évolution de carrière . j'aspire à développer mes compétences et en acquérir de nouvelles afin de gravir les échelons et faire face à d'autres challenges .	Je m'attends à avoir de la reconnaissance pour le travail accompli , l'absence des statut au sein du quotidien professionnel ,et bien évidemment profiter de ma valeur ajoutée : Prime , bonus ,et une gestion de carrière	le non-respect de la part de mon manager et l'absence d'accompagnement peut être déclencheur d'un mécontentement et source de motivation . j'aime bien travailler dans un environnement qui me donne le sentiment d'être épauler par mes collègues , notamment mon supérieur .ce qui motive le plus dans mon job c'est la reconnaissance de l'effort et se sentir pousser par mon manager
Entr C5 Chaimaa (F)	Ce que je recherche dans mon futur travail c'est qu'il puisse me rendre libre au niveau financier, temporel et social.	Je dirai plus de flexibilité et un bon salaire	Salaire intéressant; travail intéressant, varié, avec des responsabilités et qui a du sens et qui soit reconnu; des collègues sympas, ouverts, reconnaissant et respectueux.

1.2 Entretien : chercheurs d'emploi issus de la génération Y

Thème	Caratéristique de la génération Y :		
	Finalités :FT2	Attentes : AE2	Source de motivation /démotivation: SM2
Entr E6 Salma (F)	À mes yeux , il est indispensable de travailler dans un cadre rempli de reconnaissance du	Mes principales attentes à mon futur employeur à ce qu'il soit Amitieux et	Un travail répétitif , un style directif et non participatif ,en guise de source de motivation je cite le fait d'avoir une participation à la prise de

	travail, équilibre de vie professionnelle et vie privée, feed back avec mon supérieur et évolution de carrière	sympathique et direct qui poussent sur la motivation de notre groupe de travailleur et à ce qu'il veille sur notre confort	décision, la reconnaissance et l'évolution
Entr E7 Hamza Bader(M)	Avoir un travail qui a du sens, qui comprend des challenges aussi bien au niveau professionnels que personnels, un salaire de départ raisonnable, un environnement de travail sain, la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise	Un employeur qui fournit un environnement de travail agréable, évoluer dans une équipe dynamique	Poursuivre des objectifs professionnels qui ne m'apportent rien au niveau personnel peut être une source de démotivation, avoir une surcharge de travail, ne pas avoir les outils adéquats pour mener à bien mon travail
Entr E8			
Entr E9 Bader Sagrassse (M)	Je cherche une stabilité financière, l'épanouissement. un travail avec une ouverture d'horizon, un poste qui me permettra d'être constamment en voyage	la reconnaissance, c'est un éléments important pour moi, avoir également des responsabilités porteuse de sens et de challenge. j'aimerais ajouter le caractère collaborateur de mon futur employeur.	Personnellement hors la sphère du du travail je n'aime pas se sentir dévaloriser, donc une dévalorisation de mes efforts ou de mon travail peuvent déclencher une démotivation, je rajoute la dégradation des conditions de travail.
Entr E10 Amine Bouchelkhat (M)	Pour moi, mon futur travail doit me permettre d'être autonome au niveau de tous les aspects, managériaux et relationnels; je cherche de la liberté plus que la stabilité	Je m'attends à plus de coaching et un mentor attentif et expérimenté qui peut booster ma carrière	Une mauvaise qualité des tâches accordées peut être une source de démotivation pour moi, tandis que de meilleures conditions de travail et un esprit d'équipe peut me donner l'envie de se réveiller tous les jours et venir travailler et accomplir mes tâches dans les meilleurs délais avec les meilleurs résultats.

1.3 Synthèse Entretien : DRh et RRH

Thème	Caratéristique de la génération Y :M2
--------------	--

Enquetés	5 caractéristiques De la génération Y : CG 2	Attentes /Motivation / rapport au travail : AMR 2	Approche spécifique de la gestion des Y : ASG 2
<p>Entr F11 Hind Amziane (F)</p>	<p>Les personnes qui évoluent dans cette tranche d'âge , je dirais que c'est des personnes qui mènent leur vie de manière virtuelle et également de manière physique , c'est-à-dire il y a une communauté , on le sent surtout quand on recrute des jeunes , il travaille en réseau , il communique énormément entre eux sur des aspects qui étaient confidentiels dans le passé comme les salaires , les avantages . Dans cette génération on remarque qu'il n'y a pas de tabous , les tabous de la génération ancienne ne sont plus d'actualités pour cette génération , sont des personnes qui sont soucieuses d'un équilibre vie privé et professionnel , donc ce n'est pas des gens qui vont investir le travail professionnel sans oublier l'activité sportive et sociale en parallèle , c'est des personnes qui sont ambitieuses , des fois leurs ambitions peuvent dépasser les possibilités internes de l'entreprise , il reste très ouvert sur le marché extérieur en terme d'emploi .</p>	<p>Les attentes de cette génération, je pense déjà que cette génération cherche un travail dynamique, qui les rémunère bien et également un cadre de travail qui soit agréable. Concernant la motivation, je pense que clairement ils ont besoin d'être encadrer d'une manière moderne, on peut avoir des décalages si les jeunes recrues sont encadrées par des personnes qui ne sont pas ouvertes aux nouvelles technologie et à la nouvelle manière d'être de ses talents de la jeunes génération y . Ce ne sont pas des personnes qui supportent la pression au sein du travail donc il faut mitiger cette partie-là.</p>	<p>Je pense en matière de recrutement , il est important de les traquer déjà sur les réseaux sociaux , ce sont des personnes dont les profils vont être plus disponibles dans les réseaux sociaux qu'au niveau des approches directes de candidature , c'est des personnes aussi qu'il faut lors du recrutement déjà se positionner à travers la manière de recruter , les entretiens les évaluations de manière moderne .</p>

<p>Entr F12 Reda Sefiani(M)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidité (impatience) • Attentes élevées • Innovateurs • Apprécient le changement • Apprécient la liberté dans le travail 	<p>Attentes élevées, avec beaucoup d'impatience dans la réalisation, le travail n'est pas la finalité, valorisent le work life balance. Innovation champions !</p>	<p>Face à une population au profil nouveaux, les outils doivent s'adapter, notamment les canaux de communication pour les approcher et les arguments de l'EVP sensés les attirer</p>
<p>Entr F13 Sekkak Abdelkrim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un équilibre vie privée / vie professionnelle , les perspectives de carrière et une évolution dans l'immédiat ,une réactivité de la hiérarchie • Exige la reconnaissance , de bonne condition de travail ,Une grande confiance en soi • Exige un degré supérieur de l'autonomie , une rémunération qui paye (les résultats, la performance et le confort) 	<p>Les attentes de la génération Y sont plus élevées que les précédentes générations. Ces dernières en Cependant, les digitales natives se distinguent des autres générations en exprimant haut et fort leurs attentes. Et s'ils ne sont pas entendus, ils iront voir ailleurs. Mais ils ont un atout incontestable dans leur jeu : ils seront la génération majoritaire en entreprise dès 2020. Le changement culturel s'imposera alors de lui-même dans l'entreprise en faveur de la génération Y.</p> <p>L'enjeu donc est de profiter de leur potentiel car à terme, ils seront aux commandes des entreprises de demain.</p>	<p>Oui Certainement, Notre entreprise a pris conscience des attentes de la génération Y : l'importance des conditions de travail, un climat social sain, de nouveaux bureaux plus modernes et ergonomiques, mieux équipés, et d'autres ont installé des crèches des salles de sport , afin de leur fournir des espaces plus adéquats à leur attentes, sans oublier que nous sommes à l'écoute de nos salariés, à travers des enquêtes annuelles, les managers et les responsables RH. Il est à noter qu'un salarié satisfait aura tendance à donner une meilleure image de son entreprise à l'extérieur, c'est le meilleur ambassadeur que peut avoir l'employeur pour attirer de nouvelles recrues.</p> <p>les Y, peuvent décider de partir uniquement parce qu'un de leurs besoins qu'ils estiment important n'est pas satisfait.</p> <p>Cependant, dans le contexte de la conjoncture actuelle, il est facile de comprendre les difficultés et les pressions que rencontrent les DRH, d'un côté ils doivent répondre aux exigences de leur top management et réaliser leur objectif à prix optimal, et d'un autre côté ils doivent prendre</p>

			en considération les attentes et besoins de chaque segment, et améliorer le bien-être au travail en vue de fidéliser leurs salariés.
Entr F14 Zakaraia Magnaoui (M)	<p>c'est une génération qui est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - influencée par les médias (surtout la télé et l'internet) - Connectée 24/24 - trop exigeante (ses attentes sont élevées) - n'est pas attachée au travail (principes, valeurs et culture de l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> - La génération Y aime être reconnue sur le champ, - Elle n'est pas trop attachée à l'entreprise, - Sa première source de motivation est l'argent mais également la dimension du poste et la reconnaissance de la hiérarchie, - Elle favorise une approche participative au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Effectivement, il faut que le recruteur séduise la nouvelle recrue de la génération Y, en essayant de mettre en valeur l'entreprise mais aussi la dimension du poste et ce que l'intéressé aura comme avantages (Salaire et autres...), - la hiérarchie doit motiver d'une façon permanente et reconnaître les efforts de la nouvelle recrue, - il faut également donner à la nouvelle recrue une idée très claire sur sa carrière et mettre les moyens nécessaires (formations....) pour bien la gérer.
Entr F15 Younes Zaidi (M)	<p>Pour moi, la caractéristique que je retienne le plus c'est que cette génération travaille par plaisir et non pas par obligation, c'est une génération qui cherche à être intéresser par ce qu'elle fait , elle cherche du sens dans leur travail . Elle cherche aussi à avoir un équilibre entre vie privée et professionnelles, la vie privé n'est pas pour eux une vie familiale, c'est avoir du temps après 18 h , temps le weekend , temps pour consulter Facebook et d'autres sites pendant le travail ,c'est une caractéristiques principale . C'est une génération aussi qui est</p>	<p>La génération Y s'attend à avoir du sens , c'est une génération qui demande de la formation , de l'accompagnement et le mouvement , ce n'est pas une génération qui va intégrer une entreprise pour y rester longtemps et c'est une génération qui s'attend à avoir des challenges et se mettre en avant au sein d el'entreprise</p> <p>Pour la motivation, cette génération est assez intéressée par ce qui va prendre dans sa poche à la fin du mois parfois moins du contenu du</p>	<p>Effectivement , la génération y comme elle est différente , les recruteurs doivent en être conscient et s'adapter en terme de besoins spécifiques , les besoins par rapport à leur attente en terme de flexibilité , c'est une génération qui s'attend à plus de flexibilité de travail , pour eux ce qui est important c'est le résultat du travail et non pas être là à 8h et rentrer à 18h . C'est une génération qui peut faire plus mais avoir une flexibilité et un certain confort ou compréhension de la part des managers .</p> <p>En terme de recrutement, le recruteur doit être à l'écoute de cette génération et savoir comment les attirer , fidéliser .</p>

	assez courageuse et ouverte, assez connectée et à jour de moyens technologie, assez à l'écoute du marché . En terme de fidélité, les y sont moins loyale par rapport à d'autres générations.	travail lui même	
--	--	------------------	--

II. Tableaux portant sur les outils 2.0

Tableau 2.1 Entretien : chercheurs d'emploi issus de la génération Y

Thème	Les outils 2.0 selon la génération Y			
	Enquetés	Degré de connaissance DC1 : Sur une échelle :de 1 null à 4 excellent	NotoriétéN1	Appartenance A1
Entr E6 Salma (F)	3	Principalement Facebook , twitter , Gmail	Oui , Facebook , Outlook , Gmail , Instagram , twitter Absolument Pas, car c'est absolument utile pour tenir compte des nouvelles à propos des helpdesks de chaque cours ainsi avoir une idée de ce qui est en train de se passer quotidiennement	Indispensable <ul style="list-style-type: none"> Partager des articles, photos , vidéos (plus de temps) Consulter les offres d'emploi, de stage (moins de temps) Discuter , échange d 'information (plus de temps) Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page (Moins de temps)

Entr E7	3	Les réseaux sociaux, Socialbro, Google Analytics	Oui , Facebook, Twitter, Google+, LinkedIn, Non, car ce sont des outils de communication et marketing très utiles.	Indispensable <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos , vidéos : très rarement • Consulter les offres d'emploi, de stage : jamais • Discuter , échange d 'information : très souvent • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page : occasionnellement
Entr E8				
Entr E9	3	Facebook , linked in , Twitter	Oui , 2	<p style="color: red;">Je suis accro , c'est devenu une nécessité , leur maîtrise est un atout intéressant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos , vidéos (plus de temps) • Consulter les offres d'emploi, de stage (plus de temps) • Discuter , échange d 'information (plus de temps) • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page

				(Moins de temps)
Entr E10	4	Blogs ,wikis ,réseaux sociaux ...	Oui , 2 Non	Indispensable , dépendant . une utilisation quotidienne et fréquente <ul style="list-style-type: none"> Partager des articles, photos , vidéos (moins) Consulter les offres d'emploi, de stage (plus) Discuter , échange d 'information (plus) Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page (Moins de temps)

Tableau 2.2 ENTRETIENS : Cadres /employés issus de la génération Y

Thème	Les outils 2.0 selon la génération Y			
	Degré de connaissance DC2: Sur une échelle :de 1 nul à 4 excellent	NotoriétéN2	Appartenance A2	implication et usage IM2
Entr C1	c'est un peu mon domaine , mais je dirai 3	linked in, facebook, Twitter , il y en a plusieurs	oui , je dirai 6 à 7 En ce moment , je ne suis pas prêt à le faire	Moyenne <ul style="list-style-type: none"> Partager des articles, photos , vidéos: moins Consulter les offres

				<p>d'emploi, de stage , : Plus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuter , échange d 'information : Plus • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page , : Moins
Entr C2	3	Facebook , linked –in , twitter	Bien évidemment , je dirai 3	<p>Une connexion quotidienne , 2 à 3 heures par jours</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos , vidéos moins • Consulter les offres d'emploi, de stage , : Plus • Discuter , échange d 'information : Plus • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page , : plus
Entr C3	4	linked in, facebook, Bayt	oui , 4 Non.	<p>Quotidienne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos , vidéos moins • Consulter les offres d'emploi, de stage , plus • Discuter , échange d

				'information , plus <ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page , moins
Entr C4	4	linked in, Facebook, Bayt , j'en connais d'autres bien sûr	oui, 4 , Non , je suis dans l'addiction	Quotidienne. <ul style="list-style-type: none"> Partager des articles, photos , vidéos : Moins Consulter les offres d'emploi, de stage : Plus Discuter , échange d 'information : Plus Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page : Moins
Entr C5	3	jobat, linkedin, facebook	Oui , 2 Non	Addiction Sur les réseaux sociaux, vous passez plus de temps, ou moins de temps sur les activités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> Partager des articles, photos , vidéos moins Consulter les offres d'emploi, de stage plus Discuter

				<p>, échange d'information plus de temps</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page moins
--	--	--	--	--

Tableau 2.3 : entretiens : DRH /RRH

Thème Enquetés	Les outils 2.0 selon la génération Y			
	Degré de connaissance DC3 : Sur une échelle : de 1 nul à 4 excellent	Notoriété N3	Appartenance A3	implication et usage IM3
Entr F11	je dirai 2	Facebook , Linked in que j'utilise particulièrement , Twitter , Viadeo	Oui, je suis inscrite sur deux réseaux sociaux. non je ne pense pas	Je ne suis pas une utilisatrice très régulière. <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos, vidéos : plus, • Consulter les offres d'emploi, de stage : pas directement ce n'est pas moi qui le fais mais on l'utilise • Discuter , échange d'information : souvent • Rédaction des articles, animation d'un blog , page : non
Entr F12	1	<ul style="list-style-type: none"> • Serious games • Facebook 	Tout sauf viadeo Tout sauf viadeo	Bon, excellent outil, très puissant <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles,

		<ul style="list-style-type: none"> • Linked in • Forums • Speed interview • Web base job fairs (virtual) 		<p>photos, vidéos : moins</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulter les offres d'emploi, de stage : plus • Discuter , échange d 'information : moins • Rédaction des articles, animation d'un blog , page : plus
Entr F13	4	linked in, facebook, Bayt	oui , 4 Non.	<p>Quotidienne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos , vidéos moins • Consulter les offres d'emploi, de stage , plus • Discuter , échange d 'information , plus • Rédaction d'article, animation d'un blog , d'une page , moins
Entr F14	4	<ul style="list-style-type: none"> - les réseaux sociaux - les outils de partage de média (youtube) - la plateforme de blogs 	oui, 3	<p>Forte dépendance,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partager des articles, photos, vidéos MOINS • Consulter les offres d'emploi, de stage PLUS

				<ul style="list-style-type: none"> • Discuter , échange d 'information MOINS • Rédaction des articles, animation d'un blog , page PLUS
Entr F15	Je ne vais pas dire excellent , je suis assez à jour j' utilise régulièrement les outils 2.0 dans mon poste actuel (3)	Viadeo , linked in , facebook, Jobs borad locaux	oui , j ai un compte facebook , linked in , viadeo , rekrute En tant que recruteur je reçois beaucoup de candidatures à travers les réseaux sociaux , parfois je suis incapable de les gérer , je vais pas me désinscrire mais peut être limiter mon accès , mettre mon profil en hibernation et ne le réactiver que quand j'ai un besoin en terme de recrutement .	<p>Quotidiennement j 'ai accès à mes profils Facebook , linked in , je reçois des demandes , donc par intérêt je regarde les profils et quand j 'ai des recrutements je lance des requêtes sur linked-in et Viadeo</p> <p>Partager des articles, photos, vidéos . je suis passif donc je ne partage pas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulter les offres d'emploi, de stage (oui) • Discuter , échange d 'information :plus • Rédaction des articles, animation d'un blog , page :non

III .Tableaux portant sur la recherche d'emploi , opportunité et pratique Rh

Tableau 3.1 : recherche d'emploi et opportunité

Recherche d'emploi et opportunité		
	Comment avez-vous décroché votre premier emploi ? REO1	Utilisez-vous les réseaux sociaux pour dénicher une opportunité de carrière ? REO2
EntrC1	Francehement , mon premier emploi , je l ai décroché grace à la méthode traditionnelle , porte à porte , donc pas de réseaux sociaux	Oui, et d'ailleurs j'ai pu décroché mon job actuel grâce aux réseaux sociaux .
EntrC2	Mon prremier job je l'ai eu grace à un forum d'emploi sur internet	Oui presque tous les jours , ça m'arrive d'avoir des offres de la part des recruteurs .
EntrC3	à travers le site BAYT.	oui.
EntrC4	à travers le site BAYT.	Oui , je suis tout le temps connecté , je n'hésite pas à consulter les offres sur le marché d'emploi
EntrC5	J'ai été sollicité par un recruteur sur LinkedIN	Oui , je suis tout le temps à la quête d'une meilleure offre , je mets souvent mes profils à jour sur les réseaux sociaux afin d'augmenter mes chances d'être solliciter pour un poste meilleur .D'ailleurs ceci m'a permis de renégocier mon salaire avec mon employeur actuel car j'ai reçu pas mal d'offre

Tableau 3.2 : recherche d'emploi et opportunité chercheur d 'emploi

	Recherche d'emploi et opportunité	
	Comment procédez-vous pour chercher un emploi ? REO3	Avez-vous déjà été sollicité pour un poste par le biais des réseaux professionnels ? ROE4
EntrE6	Tout à abord sélectionner les différents entreprises qui m'intéresse et qui valorise mon diplôme ainsi mes compétences ensuite postuler mon CV et finalement bien gérer l'entretien d'embauche avec toutes efficacités	Non pas encore
EntrE7	Répondre aux annonces intéressantes en envoyant en masse mon CV	Jamais
EntrE8	à travers le site BAYT.	oui.
EntrE9	Je consulte les réseaux sociaux et les candidatures spontanées	Oui , via la palte forme linked in

EntrE10	Pour chercher un job je privilégie les canaux 2.0, réseaux sociaux , les annonces web	Non .
----------------	---	-------

Tableau 3.3 pratique rh

Pratique rh			
<p>Quels canaux utilisez-vous lors de vos recherches de candidats et pour la communication de de votre offre Rh ? PR 1</p>	<p>Utilisez-vous les outils 2.0 plus ou moins dans les cas suivants : PR2</p> <p>La recherche des candidats, : plus</p> <ul style="list-style-type: none"> • S’informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous : plus • Communication en interne de l’entreprise (intranet) : plus • Pour véhiculer votre marque employeur : plus 	<p>Avez-vous déjà recruté un collaborateur via les réseaux sociaux (Facebook , linked in , blogs rh ...) ? PR3</p>	<p>3.4 Avez-vous un poste spécifique pour la gestion des ressources humaines via le web ? Si non Opterez-vous pour la création d’un « poste HR community manager 2.0 » au sein du département ressources humaine dont les taches seront la gestion de l’image employeur en externe et en interne et le développement de l’appartenance et la fidélité) : PR4</p>

<p>Entr F11</p>	<p>Nous utilisons le canal rekrute et linked -in et les forum</p>	<p>La recherche des candidats, : plus</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous : plus • Communication interne de l'entreprise (intranet) : plus • Pour véhiculer votre marque employeur : plus 	<p>La recherche des candidats, : plus</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous : plus • Communication interne de l'entreprise (intranet) : plus • Pour véhiculer votre marque employeur : plus 	<p>En fait ce n'est pas une fonction complètement intégrée dans les ressources humaines , c'est une fonction transversale partagée entre les RH et les relations externe c'est à dire le départements de la communication externe , ils sont en charge de la communication externe via les réseaux sociaux , il ont en charge la marque employeur , on travaille en collaboration étroite avec eux , en ce qui concerne ce qu' ils doivent communiquer , sur le timing ,et quel canal utilisé .</p> <p>La création de d'un community manager n'est pas favorable dans notre cas puisque nous ne recrutons pas en masse.</p>
------------------------	---	--	--	---

<p>EntrF12</p>	<p>Rekrute, linked in , en interne</p>	<p>OUI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La recherche des candidats, oui • S’informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous oui • Communication en interne de l’entreprise (intranet) oui • Pour véhiculer votre marque employeur oui 	<p>Nous avons un community manager mais placé chez CX (communication à londres) dans l’équipe centrale , Ce serait idéal d’avoir en local.</p>
<p>EntrF13</p>	<p>Ouverture de poste en interne (intranet), Notre site internet, les réseaux sociaux, les cabinets de recrutement</p>	<p>oui.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La recherche des candidats, (oui) • S’informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous (oui) • Communication en interne de l’entreprise (intranet) (oui) • Pour véhiculer votre marque employeur :oui 	<p>En interne : Nous avons un helpdesk RH « allo Rh » qui consiste à : Donner des réponses fiables et validées aux interrogations des collaborateurs sur l'ensemble des affaires d'administration et du développement RH; Ainsi que des conseils ou aides concernant une problématique particulière personnelle;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il permet à nos collaborateurs • Garantir une bonne qualité du service RH; • Garantir un bon respect de délais;

				<ul style="list-style-type: none"> • Il permet à la DRH de : • Doper la productivité en externalisant les tâches faisant perdre le temps; • Offrir aux salariés un service professionnel et fidélisant; • Doter l'entreprise d'une image moderne et attractive dans le cadre du développement durable de son capital humain; • Développer une stratégie RH de long terme; • S'orienter Client; • Avoir une meilleure traçabilité et employabilité
EntrF14	Cvs reçus, Rekrute.com, linked-in	Oui	<ul style="list-style-type: none"> • La recherche des candidats, plus • S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous plus • Communication en interne de l'entreprise (intranet) plus • Pour véhiculer votre marque employeur plus 	Non

<p>EntrF15</p>	<p>Ca dépend du profil . Quand on cherche un jeune lauréat, nous consultons les bases de données des écoles , nous sommes présents dans les principales écoles d'ingénieurs et des écoles de business , notre présence nous assure une base de données assez solide pour recruter soit des ingénieurs , soit des financiers , soit des commerciaux , soit des marketeurs . Quand on ne trouve pas dans nos bases de données on lance des requêtes sur les jobboards et autre outils 2.0 , on utilise aussi le site institutionnel pour poster des offres .</p>	<p>La recherche des candidats,oui</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'informer sur les candidats ayant déposé leurs cv chez vous , oui nous avons une base données hébergé chez Rekrute . : • Communication interne de l'entreprise (intranet) on utilise l'intranet pour les communication des postes vacants en interne nous favorisons la mobilité interne .Avant chaque recrutement nous lançons un appel en interne avant de se diriger vers l'externe. • Pour véhiculer votre marque employeur . oui c'est de très bons outils de communication externe , le site internet , présence dans les médias 2.0 , ça nous donne une visibilité , du marketing rh pour pouvoir donner un sens au candidats avant même de rejoindre notre entreprise . 	<p>oui à travers linked in , Vidaeo , Rekrute</p>	<p>On a pas un poste spécifique au niveau, c'est les personnes de l'équipe qui jouent ce rôle et également une personne du département de la communication qui nous aide à publier nos offre sur le net . Le poste ne sera pas chargé à 100 pc vue le nombre de recrutement que nous avons fait ou que nous sommes appeler à faire dans le futur . Donc peut être ça sera une mission à temps partiel d'une personne et non pas à 100 % . Quand une entreprise cherche une plus grande visibilité et un grand nombre de recrutement ça serait favorable . ,</p>
-----------------------	--	--	---	---