|  |  |
| --- | --- |
| ÉVALUATION FORMATIVE UAA2 | |
| Contracter un article (Réduire un texte) | Acquis / Non acquis |

**CONSIGNE DE TRAVAIL :**

Tu dois t’approprier des informations sur la vision des jeunes travailleurs.

**Prends connaissance** du document que tu as reçu et **fais-en la réduction**.

* Supprime les données inutiles et sélectionne les informations essentielles.
* Connecte les idées entre elles.
* Evite les répétitions.
* Annote dans la colonne de droite si nécessaire…
* Réalise un brouillon et/ou un plan.
* Sois clair et concis.
* Sois attentif à l’orthographe et aux accords dans la phrase : utilise les référentiels pour te corriger.
* Invente un titre sous forme de groupe nominal ou de question.
* N’oublie pas de te relire avant de remettre ton travail au propre : tu peux consulter la grille d’évaluation.

Bon travail !

|  |  |
| --- | --- |
| *La nouvelle génération aborde le monde du travail avec des yeux nouveaux. La vision moderne et novatrice des jeunes pousse les entreprises à revoir leurs stratégies d’accueil pour recruter les meilleurs talents. Zoom sur les attentes d’une génération de jeunes actifs qui sait où elle va et sait tenir tête pour arriver à ses fins…*  Lors de la recherche de leur premier emploi, les jeunes diplômés ont déjà à cœur de trouver un travail qui corresponde à leurs exigences. Les jeunes diplômés veulent un premier emploi dans lequel les tâches sont intéressantes. Hors de question d’un petit boulot, en attendant mieux. Les jeunes veulent désormais se satisfaire instantanément à leur première prise de poste. Ils n’attendent plus d’avoir une première expérience pour être exigeants. Et ils veulent des possibilités d’évolution rapides, une vraie possibilité de se projeter. (Leur implication dans l’entreprise va ainsi de paire avec l’enrichissement qu’ils vont retirer de leur emploi).  Contrairement aux idées reçues, la nouvelle génération est aussi particulièrement exigeante sur le salaire. Les jeunes sont effectivement très informés sur ce qu’ils sont en mesure de demander en terme de salaire en fonction du niveau d’études atteint et du secteur d’activité qu’ils visent. C’est donc souvent un critère déterminant pour eux dans le choix de l’entreprise dans laquelle ils projettent de travailler.  De plus, ces jeunes sont à la recherche d’un vrai équilibre vie professionnelle / vie privée. On ne l’a que trop vu ces dernières années, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est aujourd’hui, pour beaucoup de salariés, quasi inexistante. C’est une des principales raisons de facteurs de stress au travail provoquant des pathologies professionnelles telles que le burn out. Conscients de cette dérive, les jeunes diplômés sont désormais à la recherche d’un équilibre plus sain : ils en veulent, mais pas au détriment de leur qualité de vie. Le bien-être et l’épanouissement personnel au travail sont donc des facteurs décisifs du choix de l’établissement dans lequel ces jeunes vont décider de s’engager.  De plus en plus, les jeunes actifs prennent encore en considération la culture de l’entreprise avant de l’intégrer. On fait face à un engagement socio-responsable croissant de la part des nouvelles générations qui veillent à défendre leurs convictions et leur vision du monde de demain. La philosophie de l’entreprise devient donc une identité et oriente le profil des candidats.  Cette génération n’a pas non plus l’intention de rester dans une entreprise ou un poste pour toute une carrière, au contraire, elle souhaite évoluer, voire s’ouvrir à l’international avec une vraie volonté de découvrir le monde, les cultures, les valeurs d’autres pays. La sécurité et le confort du CDI ne sont plus les principales sources de motivation de cette jeunesse fuyant la routine et le travail répétitif pour s’enrichir autrement. La jeunesse est prête à voyager pour travailler, se reconvertir, évoluer au sein de l’entreprise ou en changer quitte à prendre des risques.  On peut dire que cette génération atypique transforme le monde professionnel par ses paradoxes et sa volonté. Pour y faire face, les entreprises doivent apprendre à s’adapter en faisant évoluer les modes de management et de recrutement pour attirer ces nouveaux travailleurs exigeants. |  |

**MA REDUCTION**

Titre

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

**CORRECTION COLLECTIVE**

|  |  |
| --- | --- |
| *~~La nouvelle génération aborde le~~*[*~~monde du travail~~*](https://www.myrhline.com/actualite-rh/generation-y-z-monde-du-travail.html)*~~avec des yeux nouveaux. La vision moderne et novatrice des jeunes pousse les entreprises à revoir leurs stratégies d’accueil pour recruter les meilleurs talents. Zoom sur~~ les attentes d’une génération de jeunes actifs ~~qui sait où elle va et sait tenir tête pour arriver à ses fins…~~*  Lors de la recherche de leur premier emploi, les jeunes diplômés ont déjà à cœur de trouver un travail qui corresponde à leurs exigences. Les jeunes diplômés veulent un premier emploi dans lequel les tâches sont **intéressantes**. ~~Hors de question d’un petit boulot, en attendant mieux.~~ ~~Les jeunes veulent désormais se satisfaire instantanément à leur première prise de poste~~. ~~Ils n’attendent plus d’avoir une première expérience pour être exigeants.~~ Et ils veulent des possibilités d’évolution rapides, ~~une vraie possibilité de se projeter~~. (Leur implication dans l’entreprise va ainsi de paire avec l’enrichissement qu’ils vont retirer de leur emploi).  Contrairement aux idées reçues, la nouvelle génération est aussi particulièrement **exigeante sur le salaire.** ~~Les jeunes sont effectivement~~ très informéssur ce qu’ils sont en mesure de demander ~~en terme de salaire en fonction du niveau d’études atteint et du secteur d’activité qu’ils visent.~~ ~~C’est donc souvent un~~ critère déterminant pour eux dans le choix de l’entreprise ~~dans laquelle ils projettent de travailler.~~  De plus, ces jeunes sont à la recherche d’un vrai **équilibre vie professionnelle / vie privée**. ~~On ne l’a que trop vu ces dernières années, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est aujourd’hui, pour beaucoup de salariés, quasi inexistante. C’est une des principales raisons de facteurs de stress au travail provoquant des pathologies professionnelles telles que~~ le burn out. Conscients de cette dérive, ~~les jeunes diplômés sont désormais à la recherche d’un équilibre plus sain : ils en veulent, mais pas au détriment de leur qualité de vie.~~ Le **bien-être** et l’**épanouissement personnel**au travail sont donc des facteurs décisifs du choix de l’établissement ~~dans lequel ces jeunes vont décider de s’engager.~~  De plus en plus, les jeunes actifs prennent encore en considération la **culture de l’entreprise**avant de l’intégrer. ~~On fait face à un engagement socio-responsable croissant de la part des nouvelles générations qui veillent à défendre leurs convictions et l~~eur vision du monde ~~de demain.~~ La philosophie de l’entreprise devient donc une identité et oriente le profil des candidats.  ~~Cette génération n’a pas non plus l’intention de rester dans une entreprise ou un poste pour toute une carrière, au contraire, elle souhaite évoluer, voire~~ **~~s’ouvrir à l’international~~**~~avec une vraie volonté de découvrir le monde, les cultures, les valeurs d’autres pays. La sécurité et le confort du CDI ne sont plus les principales sources de motivation de cette jeunesse fuyant la routine et le travail répétitif pour s’enrichir autrement.~~ La jeunesse est prête à voyager pour travailler, se reconvertir, évoluer au sein de l’entreprise ou en changer quitte à prendre des risques.  ~~On peut dire que cette génération atypique transforme le monde professionnel par ses paradoxes et sa volonté. Pour y faire face~~, les entreprises doivent apprendre à s’adapter en faisant évoluer les modes de management et de recrutement pour attirer ces nouveaux travailleurs exigeants. | *// thème : titre*    *= leurs attentes*          *OU* |

Ma proposition

LES ATTENTES D’UNE GÉNÉRATION DE JEUNES ACTIFS

Lors de la recherche de leur premier emploi, les jeunes diplômés ont déjà à cœur de trouver un travail qui corresponde à leurs exigences. Ils veulent des tâches **intéressantes** et des possibilités d’évolution rapides.

La nouvelle génération est aussi particulièrement exigeante sur le salaire, l’équilibre vie professionnelle / vie privée et la culture de l’entreprise qui doit correspondre à leur vision du monde. La jeunesse est prête à voyager pour travailler, se reconvertir, évoluer au sein de l’entreprise ou en changer quitte à prendre des risques. Les entreprises doivent donc apprendre à s’adapter pour attirer ces nouveaux travailleurs exigeants.

OU

Lors de la recherche de leur premier emploi, les jeunes diplômés ont déjà à cœur de trouver un travail qui corresponde à leurs exigences. Ils veulent des tâches **intéressantes** et des possibilités d’évolution rapides. Parmi leurs autres critères de choix d’entreprise, on trouve une exigence de **salaire,** la recherche d’un vrai **équilibre vie professionnelle / vie privée** car ils sont au conscients de la dérive du burn out, ainsi que la culture de l’entreprise qui doit correspondre à leur vision du monde. La jeunesse est prête à voyager pour travailler, se reconvertir, évoluer au sein de l’entreprise ou en changer quitte à prendre des risques. Les entreprises doivent donc apprendre à s’adapter pour attirer ces nouveaux travailleurs exigeants.

OU plus contracté

Lors de la recherche de leur premier emploi, les jeunes diplômés ont déjà des critères de choix pour l’entreprise. Ils veulent exercer des tâches **intéressantes** et des possibilités d’évolution rapides. Parmi leurs autres exigences, on trouve un **salaire adapté à leurs attentes,** la recherche d’un vrai **équilibre vie professionnelle / vie privée**, ainsi qu’une certaine culture de l’entreprise. La jeunesse est prête à évoluer au sein de l’entreprise ou en changer quitte à prendre des risques. Les entreprises doivent donc apprendre à s’adapter pour attirer ces nouveaux travailleurs exigeants.