

# GEN Z x ESN

La recette magique

## 20 pratiques concrètes

+ Comment les mettre en œuvre dans votre ESN



SHODO

## TRANSPARENCE RADICALE

### Ce qu'ils font :

- Tous les **salaires** sont **publics** (y compris ceux des associés).
- Les **marges** et décisions stratégiques sont **partagées**.
- Chaque salarié a accès à la **carte bancaire** de l'entreprise.
- Le **simulateur de revenus** est accessible en ligne.

### Pourquoi ça fonctionne ?

- Crée un **climat de confiance** et de responsabilisation.
- Permet aux talents de comprendre où va la **valeur** qu'ils produisent.
- Renforce le **sentiment d'équité** perçue (même si les salaires ne sont pas égaux, ils sont justifiables)

### Comment l'adapter dans votre ESN :

- Étape 1**  
Créer une **grille de salaires** claire (même confidentielle dans un premier temps).
- Étape 2**  
Présenter la **répartition des marges** (consultants, structure, bénéfices).
- Étape 3**  
Intégrer un **simulateur de revenus** dans l'outil RH (possible via Wobee).
- Étape 4**  
Donner de la **visibilité** sur les décisions stratégiques (via un canal Slack, Notion ou l'intranet Wobee).

# GEN Z x ESN

La recette magique

## FLEXIBILITÉ & NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL

Les Filles &  
Les Garçons  
DE LA TECH



### Ce qu'ils font :

- 4 jours dédiés au client, **1 jour pour les projets personnels** (formation, asso, etc.).
- Horaires et lieux de travail **100 % libres** (Wipro).
- Travail **asynchrone** possible.

### Pourquoi ça fonctionne ?

- Répond au besoin d'**autonomie** & de **sens**.
- Permet d'**éviter le burnout** & stimule la **montée en compétences**.

## Comment l'adapter dans votre ESN :

#### Étape 1

**Détacher un jour** par mois ou par trimestre pour la formation, l'engagement associatif ou les projets internes.

#### Étape 2

Adopter des **outils asynchrones** (Loom, Notion, BoondManager).

#### Étape 3

Autoriser le **télétravail** sur 100 % des missions compatibles (et non juste 2 jours/semaine).

#### Étape 4

Formaliser les "**règles d'engagement**" par mission (horaires, réponse max, autonomie attendue).

# GEN Z x ESN

La recette magique

## ÉQUITÉ & NOUVEAUX RAPPORTS AU TRAVAIL



Infosys

### Ce qu'ils font :

- **Congés** menstruels / second parent / reprise en douceur après congé maternité.
- **Actionnariat** salarié pour tous.
- **Congés** d'ancienneté illimités.
- Objectif **45 % de femmes** dans les effectifs chez Infosys.

### Pourquoi ça fonctionne ?

- La Gen Z veut des **droits concrets**, pas des affichages.
- L'actionnariat salarié **redonne du sens** : je ne suis pas qu'un facturé, je suis aussi associé au projet.

### Comment l'adapter dans votre ESN :

- Étape 1**  
Créer un **programme de BSPCE** ou de primes indexées sur la performance collective.
- Étape 2**  
Proposer un **jour de congé menstruel**/mois sans justificatif.
- Étape 3**  
Étendre le congé second parent à **28j 100 % financé** (vs. 11j légaux).
- Étape 4**  
Travailler avec un **expert D&I** pour créer une **roadmap d'inclusion** claire.
- Étape 4**  
Rendre visibles les **critères d'augmentation / prime**.

# GEN Z x ESN

La recette magique

## ENGAGEMENT & SALARIAT REPENSÉ

### Ce qu'on observe :

- **Détachement** du modèle classique "9-18h / 5j / 42 ans de carrière linéaire".
- Volonté d'être **autonome**, d'avoir du **pouvoir d'agir**, de choisir ses clients

### Pourquoi ça fonctionne ?

- Donne du **sens** au quotidien.
- **Fidélise les jeunes talents** en leur donnant un rôle actif

### Comment l'adapter dans votre ESN :

- Étape 1**  
Créer un parcours "intrapreneurial" (choix de missions, veille, montée en responsabilité).
- Étape 2**  
Lancer des "projets internes" ouverts à tout le monde (nouvelle offre, outil, événement...).
- Étape 3**  
Instaurer un système de feedback 360° régulier (via Wobee).

# GEN Z x ESN

La recette magique

Les Filles &  
Les Garçons  
DE LA TECH

## ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL & PRO/PERSO IMBRIQUÉS

### Ce qu'ils font :

- Chaque **vendredi** est **réservé** à des projets perso (asso, sport, formation).
- Encouragement à l'**expression de passions** perso dans le cadre de travail

### Pourquoi ça fonctionne ?

- Réduit le **turnover**.
- Augmente la **productivité** sur les 4 jours restants.
- Favorise un **engagement** plus sincère.

### Comment l'adapter dans votre ESN :



#### Étape 1

Mettre en place un "Vendredi ouvert" tous les mois (non-billable).



#### Étape 2

Proposer un budget individuel de développement perso ou associatif.



#### Étape 3

Intégrer dans les entretiens de suivi des sujets extra-professionnels (via Wobee)

# GEN Z x ESN

La recette magique

## INCLUSION & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



### Ce qu'ils font :

- Mois des fiertés : conférences, témoignages, safe spaces, etc.
- Handicap : programme de sensibilisation interne, accessibilité numérique.
- Leadership féminin : programmes dédiés, recrutement ciblé, mentorat.

### Pourquoi ça fonctionne ?

- Rend visible les minorités.
- Crée une culture d'appartenance inclusive.
- Permet à chacun de se sentir aligné avec les valeurs de l'entreprise.

### Comment l'adapter dans votre ESN :

- Étape 1**  
Créer un **calendrier des temps forts** de l'inclusion (pride, journée handicap, etc.).
- Étape 2**  
Identifier un ou deux **référents** internes sur les sujets D&I.
- Étape 3**  
Mettre en place des **formations obligatoires** pour tous (discriminations, biais).
- Étape 4**  
Lancer une **série de témoignages internes** (via podcast ou Slack) pour valoriser les parcours divers.

# GEN Z x ESN

La recette magique

## Ce que la Gen Z attend :

Inclusion et sécurité psychologique

Sens

Appartenance (*capital, mission*)

Autonomie

Transparence

Équilibre vie pro/perso

## Ce qu'une ESN doit faire dès maintenant :

### Étape 1

Se doter d'**outils simples**, intuitifs et intégrés (Wobee pour la culture / BoondManager pour les missions)

### Étape 2

Adapter les **processus RH** dès l'onboarding (via Wobee) aux valeurs de cette génération

### Étape 3

Offrir des **évolutions rapides**, claires et valorisantes

## En conclusion

En 2025, **la Gen Z ne demande plus la permission pour être elle-même**. Elle attend des ESN qu'elles aient déjà pris position. Flexibilité, égalité, transparence et impact ne sont plus des options.

**Les ESN qui survivront en 2040 seront celles qui auront transformé leur culture en profondeur, pas juste leur communication.**

# GEN Z x ESN

La recette magique

**COMMENT**  X  **vous aident concrètement**

 **Wobee**

- **Onboarding** digital & engageant
- **Suivi RH** & temps forts **automatisés**
- **Intranet** centralisé & vivant
- **Tickets RH / parentalité** simplifiés

**Boond**   
Manager

- **Portail** consultant fluide
- Suivi des **performances** & reportings
- Gestion **staffing**, projet & CRM
- **Intégration** avec outils du quotidien



## GenZ x ESN

POUR PLUS DE PRÉCISIONS :  
[DÉCOUVREZ NOTRE NOUVELLE SÉRIE ESN RELOADED](#)