



Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Créer un milieu de travail sain pour les milléniaux



Durant la prochaine décennie, les milléniaux, c'est-à-dire les enfants des baby-boomers, nés entre 1980 et 1999, constitueront plus de 75 % de la main-d'œuvre en Amérique du Nord. Cette génération populeuse est très instruite, férue de technologie, socialement consciente et... stressée! Une étude récente menée par Morneau Shepell a révélé que les milléniaux sont deux fois plus susceptibles que tout autre groupe d'âge de prendre un congé de maladie en raison d'un problème de santé mentale. Toutefois, deux tiers des milléniaux atteints de dépression croient que leurs symptômes ne sont pas assez graves pour s'absenter, mais suffisamment graves pour nuire à leur rendement. Soutenir la santé mentale des milléniaux est devenu une priorité pour les entreprises de tous les secteurs.

Une génération stressée

Les longues heures de travail, une charge de travail alourdie, l'évolution technologique rapide et des marchés mondiaux de plus en plus instables sont tous des éléments stressants pour nous, mais les milléniaux ressentent une pression supplémentaire causée par l'écart qui existe entre leurs attentes élevées et leur réalité économique. Les milléniaux s'attendent à trouver un emploi bien rémunéré, à progresser rapidement dans leur carrière (plus de 40 % présument qu'ils occuperont un poste de direction dans deux ans) et à acheter une maison dès que possible. En réalité, à l'obtention de leur diplôme collégial ou universitaire, ils font face à une dette élevée (le niveau d'endettement moyen des étudiants au Canada se chiffre à 25 000 \$ et à plus de 35 000 \$ aux États-Unis) et à un marché de l'emploi incertain où ceux qui cherchent du travail se livrent une concurrence féroce. De plus, ceux habitant les grands centres urbains doivent composer avec la flambée des prix de l'immobilier rendant l'accession à la propriété impossible.

Cette déconnexion découle de leur éducation : les milléniaux ont grandi dans un environnement d'activités structurées et supervisées et ont reçu un encouragement constant afin de favoriser leur estime de soi. Par conséquent, ils sont souvent mal préparés à la jungle qu'est le monde des affaires. Et plusieurs d'entre eux se questionnent, peut-être pour la première fois, sur leurs capacités et les obstacles à l'atteinte de leurs objectifs.

Soutenir les milléniaux

Malgré leurs attentes, les milléniaux ont beaucoup à offrir. Que les organisations peuvent-elles donc faire afin de les soutenir? Elles peuvent commencer par apprendre à mieux connaître ce groupe démographique unique. Celles qui y sont parvenues font notamment ce qui suit.

- **Reconnaissez un travail bien fait.** Il ne suffit pas d'évaluer le rendement une fois par année, comme le veut la tradition. Les milléniaux ont besoin d'entendre régulièrement qu'ils font un bon travail.
- **Préconisez le mentorat, plutôt que la gestion.** Admirant les gens d'expérience qui sont intègres et possèdent de riches connaissances, les milléniaux recherchent des mentors. Afin de motiver et de fidéliser les plus jeunes employés, les gestionnaires devraient envisager de présenter leurs critiques ou leurs commentaires comme autant d'occasions d'apprentissage et dire ce qu'ils doivent faire pour s'améliorer.
- **Offrez des services d'orientation professionnelle et des occasions de perfectionnement.** Les milléniaux éprouvent le besoin de réussir. En les aidant à déterminer les compétences nécessaires à leur avancement professionnel, vous parviendrez à les motiver et à les fidéliser. Les occasions d'apprentissage et de perfectionnement peuvent comprendre l'attribution de nouveaux projets ou de postes temporaires au sein de l'entreprise.
- **Respectez leurs opinions.** Les gestionnaires plus âgés sont souvent déconcertés lorsque les employés milléniaux remettent leurs directives en question. Cependant, sans vouloir manquer de respect, ces employés plus jeunes cherchent simplement à comprendre leur rôle et les besoins de l'entreprise. Comme on les a encouragés à exprimer leur opinion à un jeune âge, ils sont eux aussi très surpris lorsque quelqu'un les ignore ou rejette leurs idées. Une hiérarchie aplanie et une communication ouverte permettront à cette génération de s'épanouir.
- **Favorisez la responsabilité sociale de l'entreprise.** Les milléniaux désirent améliorer le monde et s'attendent à ce que les entreprises en fassent autant. Ils recherchent les employeurs qui préconisent des pratiques éthiques et prennent la philanthropie à cœur.
- **Encouragez le travail d'équipe.** Les employés plus jeunes ont grandi avec les médias sociaux et les jeux vidéo. Ils sont donc très à l'aise de partager de l'information et de travailler en équipe. De nombreuses organisations encouragent la collaboration en éliminant les barrières physiques et sociales entre les employés.
- **Accordez-leur plus d'autonomie.** Les milléniaux aiment trouver eux-mêmes des solutions aux problèmes. Donnez-leur plus de latitude, et ils démontreront leur capacité à innover. Si vous les étouffez, ils iront ailleurs.

En créant un milieu de travail qui favorise la santé mentale et la réussite de cette génération talentueuse, les organisations formeront une main-d'œuvre innovatrice et résiliente qui sera en mesure de répondre aux exigences d'une économie de plus en plus concurrentielle.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.