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.

Gérer les milléniaux



Depuis plus de quarante ans, les baby-boomers, la génération la plus importante de tous les temps, dominent le marché du travail et, évidemment, les stratégies et programmes organisationnels sont conçus en fonction de leurs besoins. Approchant maintenant la fin de la cinquantaine et de la soixantaine, les baby-boomers commencent à prendre leur retraite, et ils seront bientôt remplacés par un autre groupe démographique important, les milléniaux.

Ces derniers sont les enfants des baby-boomers, nés entre 1980 et 2000. En tant que groupe, les milléniaux sont plus fortunés, plus férus de technologie, plus éduqués et plus diversifiés sur le plan de l'origine ethnique que toutes les générations précédentes. D'ici 2020, les milléniaux représenteront au moins de 50 pour cent des employés dans le monde. Leur potentiel est énorme, et leurs valeurs, leurs attentes et leurs moyens de communication sont uniques. Pour exploiter leurs nombreux talents et capacités, les organisations et les dirigeants doivent comprendre les motivations de ce groupe positif, énergique et confiant afin de les mobiliser.

Motiver les milléniaux

Les stratégies et les programmes qui fonctionnaient pour les baby-boomers ne sont pas aussi efficaces pour les milléniaux. Les organisations et les gestionnaires doivent adopter une approche différente pour comprendre et optimiser le potentiel de cette génération.

Voici quelques conseils pour aider à commencer.

- **Soyez à l'écoute.** Les milléniaux remettent en question les dirigeants et leur style de gestion. Or, il ne s'agit pas d'un manque de respect. Au lieu de vous fâcher ou de leur donner des ordres, engagez la conversation. La plupart du temps, les employés plus jeunes veulent simplement obtenir un complément d'information ou comprendre où se situe leur rôle dans la stratégie générale de l'entreprise.
- **Offrez-leur un emploi stimulant.** Les milléniaux veulent apprendre et collaborer. Ce sont des experts de la multiplicité des tâches et ils excellent en résolution de problèmes. Si leurs tâches sont monotones et exemptes de défis, ils s'ennuieront et se chercheront un emploi ailleurs.
- **Favorisez le travail d'équipe.** Cette génération change la façon d'accomplir le travail. C'est la première génération à avoir grandi avec les médias sociaux. Ils sont donc très à l'aise d'accéder à l'information et de la partager, de communiquer et de travailler ensemble sur de multiples plateformes. Les milléniaux représentent un atout précieux pour les gestionnaires, qui peuvent devenir leur mentor, les former et les encadrer.
- **Soulignez leurs bons coups.** Les milléniaux ont l'habitude de se faire dire qu'ils sont uniques et spéciaux. Non seulement veulent-ils que leur travail soit reconnu, ils s'attendent à ces marques de reconnaissance. Les gestionnaires devraient s'attarder à présenter leurs critiques ou leurs commentaires comme autant d'occasions d'apprentissage et dire précisément aux milléniaux ce qu'ils doivent faire pour s'améliorer.
- **Facilitez l'équilibre travail-vie personnelle.** Pour les jeunes employés, leur vie personnelle, leur famille, leurs amis, leurs activités sociales et leurs projets personnels sont aussi importants que leur carrière. Par conséquent, ils cherchent à concilier leur travail et leur vie personnelle. Ils vont

faire le boulot, mais sans passer 60 ou 70 heures au bureau comme leurs parents. Favorisez leur autonomie et faites preuve de souplesse sur la façon d'accomplir le travail.

- **Favorisez la responsabilité sociale.** Les milléniaux sont préoccupés par les questions sociales et recherchent des employeurs appuyant des initiatives philanthropiques. Pensez à associer vos événements de consolidation d'équipe avec votre programme de responsabilité sociale, comme une marche au profit d'un organisme de bienfaisance, une collecte de denrées, une collecte de fonds, ou une corvée de nettoyage de quartier.
- **Communiquez comme un millénial**. Cette génération, qui a appris à communiquer avec les moyens électroniques, adore la communication bidirectionnelle instantanée 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 sur toutes les plateformes. De nombreuses entreprises offrent des portails interactifs à l'ensemble de leurs employés ou à des équipes précises, des applications mobiles, ainsi que l'accès à YouTube, Skype, Flickr et Facebook, pour favoriser l'engagement de leurs employés et clients milléniaux. Ces derniers sont habitués d'obtenir de l'information visuelle grâce à YouTube et à d'autres sites. Pensez donc à ajouter des images et des vidéos dans vos communications internes et externes pour en augmenter l'efficacité.

Les milléniaux s'attendent à une structure et à des directives claires de la part de leur gestionnaire, mais ils s'attendent aussi à ce que ce dernier agisse comme mentor et les respecte. Tout comme les baby-boomers avant eux, les milléniaux apportent leur lot d'atouts et de défis aux entreprises. En comprenant leur point de vue et leurs valeurs et en respectant leur talent et leur potentiel, vous pouvez contribuer à former la main-d'œuvre de demain.

© 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.