



Gérer les milléniaux, une bénédiction inattendue? (Partie 1)

17 septembre 2024

Gérer les Millennials est perçu comme un défi dans le milieu de travail et une multitude d'articles sont rédigés à ce sujet en ce moment même. Mais en tant que Millennial écrivant ce post, et ayant géré un groupe assez large et diversifié d'entre eux, j'ai beaucoup appris sur moi-même ainsi que sur ce que les autres apprécient chez un leader au travail. Alors, qu'est-ce qui motive vraiment les Millennials? Est-ce vraiment, comme on le dit, une question de sentiments? Ont-ils vraiment besoin de tous les encouragements positifs qu'il semble leur falloir? Qu'en est-il de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à quel point est-ce important?

Aperçu sur la gestion des Millennials

Avoir une vision

Combien d'entreprises avec lesquelles j'ai travaillé n'ont pas articulé leur vision de manière claire, concise et facile à comprendre. La plupart du temps, nous nous demandons même ce que nous faisons

ici? Pas parce que nous n'aimons pas ce que nous faisons, mais parce qu'il n'y a pas de vision claire quant à la direction que prennent les choses.

Non seulement il n'y a pas de vision claire, mais si une vision existe, il semble qu'elle change constamment et soit réajustée pour répondre aux exigences des supérieurs (le conseil d'administration, les actionnaires, les dirigeants, etc.). Et cela donne l'impression que la direction manque d'intégrité et du courage de vraiment être honnête sur ce qui se passe en termes de direction de l'entreprise et qui est impliqué dans la création de cette vision.

L'impact de l'absence d'une vision claire

Les Millennials veulent contribuer et se sentir comme un membre précieux de l'équipe. Pas forcément en recevant tous les encouragements positifs du monde, mais en ayant l'impression de faire partie d'une vision stratégique globale qui a du sens. Si une grande partie des employés ne sent pas que la vision a du sens, il n'y aura pas d'adhésion. Si une grande partie des employés a l'impression que la direction manque d'intégrité (est-ce que ce qu'ils disent se réalise vraiment?), il n'y aura pas l'adhésion nécessaire pour vraiment maximiser ce que les Millennials peuvent apporter.

Les encadrer

Les Millennials ne veulent rien de plus que de travailler dur et de s'amuser. Ils veulent se sentir appréciés, bien sûr, mais en réalité, ils veulent sentir que **tous leurs talents sont utilisés**.

Saviez-vous que l'un de vos employés apprend Python par passion et crée des algorithmes d'apprentissage automatique simplement parce qu'il aime ça?

Saviez-vous que l'un de vos employés était un joueur de hockey AAA et possède des compétences en leadership qui pourraient être exploitées?

Saviez-vous que l'un de vos employés serait prêt à voyager plus de 80% du temps parce qu'il n'a pas d'attaches et aime être sur la route pour découvrir de nouveaux endroits?

Saviez-vous que votre employé diffuse sur Twitch ou possède une chaîne YouTube populaire et donc d'excellentes compétences en marketing digital?

Pourquoi ne tirez-vous pas parti de ces compétences?

La plupart du temps, c'est parce que vous ne passez pas assez de temps à les encadrer. Je comprends que nous n'avons pas tous le temps de « tenir la main », mais en réalité, c'est un investissement dans une personne qui, au final, vous aidera à passer à l'étape suivante. Pourquoi ne voudriez-vous pas les encadrer?

La technologie

Beaucoup d'endroits où nous travaillons ont une technologie désuète. Pourquoi? Parce que ceux qui sont aux commandes sont plus à l'aise avec le statu quo (très probablement) et qu'il faut parfois un

certain investissement pour changer la technologie utilisée au sein de l'entreprise. Pourquoi ne pas exploiter les connaissances et la motivation de votre main-d'œuvre pour améliorer la technologie interne?

Vous vous souvenez de l'employé qui apprend Python par passion? Peut-être que cette personne peut vous aider avec des algorithmes de prévision. Vous vous souvenez de l'employé qui diffuse sur Twitch ou possède une chaîne YouTube populaire? Peut-être qu'il peut aider à moderniser votre CRM, automatiser votre marketing, ou même créer des entonnoirs pour générer des prospects.

L'autonomisation

Ce n'est que la partie visible de l'iceberg en ce qui concerne les frustrations que les Millennials éprouvent au travail. Ils savent qu'ils pourraient apporter beaucoup plus, mais ils ne sont peut-être pas les plus directs dans leur approche car on leur a toujours dit de « respecter leurs aînés » ou de « suivre les règles » car c'est ce qui était récompensé en grandissant. Mais il y a tant de possibilités, je vous encourage tous à vous tourner vers votre équipe et à voir comment vous pouvez tirer le meilleur parti de chacun d'eux.