



GÉNIAL!

Partie 1 : *La nouvelle génération au travail*

Partie 2 : *Embaucher la génération Y*

GUIDE DE L'ANIMATEUR

© QMR

The Respectful Workplace Company

10929 SE 23rd Street

Bellevue, WA 98004

TEL: (800) 800-5129

E-mail: info@qmr.com

WEB: www.qmr.com

AVANT-PROPOS : GENIAL, EXCITANT, MAIS PAS FACILE

Il existe de multiples raisons de s'enthousiasmer pour la nouvelle génération qui aborde actuellement le marché du travail. Elle est formée de gens intelligents, capables de s'adapter, énergiques, qualifiés et prêts à s'y faire une place. En même temps, ces jeunes gens font les choses différemment et abordent le monde du travail avec de grandes attentes et une culture qui peut sembler peu familière à beaucoup d'entre nous.

En ma qualité de père de deux jeunes adultes de la Génération Y, j'ai eu le privilège, et c'était aussi un défi, d'observer de près cette génération montante. Il a fallu m'adapter pour comprendre leur utilisation de la langue. Si on veut complimenter quelqu'un, on lui dit que ses vêtements sont « d'enfer ». Ils utilisent des abréviations dans leurs messages sms qui me sont complètement étrangères.

La nouvelle génération de salariés est formée de gens très instruits et au courant des nouvelles technologies. Ils sont plus à même de s'adapter à un monde diversifié et globalisé que toutes les générations précédentes. Ils ont grandi avec des amis et des voisins de toutes les régions du monde et parlant tant de langues différentes. Ils pensent que chacun devrait avoir sa place au soleil, peu importe sa race, son origine ethnique, son sexe, son handicap, son orientation sexuelle ou son âge. Ils sont la diversité.

Ce n'est pas une génération qui accorde beaucoup d'importance à l'expérience ou à la hiérarchie. Ils sont impatients de commencer à appliquer ce qu'ils savent et ils se soucient peu de ce qu'ils ne savent pas. Il y a une raison logique à cela. La Génération Y a grandi avec la technologie numérique – et plus important encore, avec l'internet. Ils pensent qu'ils peuvent apprendre très rapidement ce dont ils ont besoin de savoir. Ils savent également que la manière dont les choses doivent être faites changera constamment. Par conséquent, avoir beaucoup d'expérience sur la manière dont les choses « étaient » faites possède moins d'importance à leurs yeux que de pouvoir anticiper et s'adapter à la manière dont les choses « seront » faites.

Génération Y est sur le point de créer un impact GENIAL sur le monde. Tout d'abord, ils sont nombreux. Ensuite, ils ont déjà transformé les loisirs (YouTube, iTunes, les jeux vidéo), la communication (téléphones mobiles, messagerie sms) et la mode. L'entreprise et la manière dont on travaillera sont les suivants sur la liste.

Pour vous aider à mieux comprendre ce qui s'annonce et vous préparer à recruter, motiver et canaliser de manière productive les énergies de ces nouveaux salariés, nous avons créé **GÉNIAL!**, un programme de formation en 2 parties. Ce programme découle des recherches et travaux de Steve Gehrig, un éducateur et coach installé à Bellevue, Washington. Nous le remercions pour sa contribution au développement de ce projet. Nous espérons que ce programme constituera une ressource de valeur pour la formation des cadres et des salariés de tout âge dans votre structure.



Robert Rosell
Président
QMR

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Ce guide du formateur est conçu pour vous aider à adapter GENIAL! aux besoins de votre entreprise. Sa conception modulaire permet une souplesse qui vous permettra de mettre en place votre processus de formation. Avec l'achat d'une licence de formation, QMR vous octroie le droit de reproduire les pages de ce guide pour une utilisation dans votre organisation.

L'approche du programme

GENIAL! est formé de 2 parties vidéo. La partie 1, «La nouvelle génération au travail » présente 24 salariés de la Génération Y pris dans un large éventail d'environnements de travail, qui expliquent ce qu'est cette nouvelle génération et ce qu'ils veulent pour réussir. La partie 2, « Embaucher la génération Y » présente 5 directeurs, patrons et consultants d'entreprise qui présentent leurs points de vues sur les défis et les opportunités que la nouvelle génération présente aux employeurs. Ensemble, ces deux vidéos de 10 minutes chacune offrent des aperçus importants sur les motivations de la Génération Y et sur la manière de les aider à réussir. **GENIAL!** a pour objectif de stimuler le dialogue et la discussion dans votre organisation sur la manière d'intégrer l'énergie, l'intelligence et les capacités que la Génération Y offre. Nous espérons également fournir aux managers et aux seniors des points de vue qui les aideront à mieux gérer et collaborer avec la nouvelle génération de salariés.

La préparation du formateur

Visionnez les deux vidéos du programme pour avoir une vue d'ensemble sur la manière dont elles sont organisées et dont leur contenu est présenté. Définissez la durée de la formation que vous souhaitez dispenser. Lisez ce guide pour comprendre les ressources disponibles. Sélectionnez une approche de formation et des activités qui répondent le mieux aux besoins de votre organisation. Il y a des "Questions avant de visionner" que vous pouvez discuter avant de montrer les vidéos. Vous pouvez choisir de montrer les vidéos de manière séquentielle, sans interruption, ou les montrer l'une après l'autre avec une discussion après chacune d'elles. Vous pouvez également choisir de montrer une des vidéos en excluant l'autre. **Tous les éléments de ce guide sont modulaires et peuvent être inclus ou exclus. Choisissez l'approche qui conviendra le mieux à votre groupe.** Il y a des **questions pour la discussion** destinées aux participants, et des informations supplémentaires disponibles aussi bien dans la version réservée au formateur que dans les **fiches** à distribuer plus loin dans le guide. Ces fiches sont également disponibles sous forme de diapositives PowerPoint sur format CD. Dans la première version pour le formateur, ces questions sont accompagnées de **notes** situées dans la seconde colonne qui peuvent être utiles pour orienter les discussions. La liste des durées suggérées pour chaque section de la formation est proposée dans la table des matières. Cette ressource est souple. **Choisissez les pages et les questions les plus appropriées et dispensez une formation sur mesure adaptée à votre organisation.**

Règles de base

1. Encouragez les participants à fournir le quasi totalité des points de vue lorsque vous orientez les discussions ou que vous répondez aux questions. Le formateur est présent essentiellement pour encourager la discussion ou pour répondre aux questions.
2. Afin d'encourager les participants à être francs au cours des discussions, le formateur devrait demander aux participants de se respecter mutuellement en n'interrompant pas quelqu'un au cours de sa contribution à la discussion et en ne dénigrant pas les propos des autres participants.
3. Le formateur aura intérêt à adapter cette approche en laissant les participants prendre la parole sans interruption et en essayant de résumer fidèlement leurs contributions sur un tableau blanc ou un paper board. Le formateur devrait également rechercher à susciter les contributions du plus grand nombre de participants possible.

Ce dont vous aurez besoin

- Un lecteur DVD (autonome ou sur ordinateur) et un projecteur/écran ou un écran d'ordinateur.
- Les politiques (ou rapports) de votre organisation sur ce sujet. Veuillez les préparer sous forme de fiches à distribuer aux participants.
- Tableau blanc ou paper board et stylos-feutres appropriés.
- Copies d'extraits de ce guide. Vous pouvez également utiliser les diapositives PowerPoint qui sont fournies avec le programme.

GÉNIAL !

TABLE DES MATIÈRES

Page	Contenue	Fiches associées	Courte durée	Longue durée
1	Avant propos			
2	Comment utiliser ce guide			
3	Table des matières			
4	Qui est la Génération Y? (avant la projection)	A	10 min	20 min
6	Qu'est-ce qui les différencie? (après la projection)	B	10 min	20 min
7	Visionner le DVD : Première partie		10 min	10 min
7	Fiche d'informations Génération Y	C	5 min	10 min
8	Point de vue de la Génération Y	D	10 min	20 min
9	Le chemin vers la réussite de la Génération Y	E	5 min	10 min
10	Concrétiser le chemin de la réussite	F	20 min	30 min
12	Visionner le DVD : Deuxième partie		10 min	10 min
12	La prochaine "Plus grande génération"	G	10 min	20 min
13	Fiche A / Qui est la génération Y			
14	Fiche B / Qu'est-ce qui les différencie?			
15	Fiche C / Fiche d'informations sur la génération Y			
16	Fiche D / Point de vue de la génération Y			
17	Fiche E / Le chemin vers la réussite de la Génération Y			
18	Fiche F / Concrétiser le chemin de la réussite			
19	Fiche G – La prochaine "plus grande génération"			
20	Ressources complémentaires			
21	Générique et remerciements			
	<i>Durée approximative de la formation</i>		90 min	150 min

Avant de visionner les vidéos...

ACTIVITE AVANT DE VISIONNER : QUI EST LA GENERATION Y ? VOIR FICHE A

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
1. Qui est la Génération Y ? Quels qualificatifs utilisons-nous pour décrire la Génération Y ? Quand sont-ils nés ?	Cette génération est parfois appelée aux Etats-Unis: Millennials, Net Generation, Dot.com Generation, Echo Boomers, iGeneration, Internet Generation, Connected Generation, Digital Natives, et Generation Why. Bien que les définitions de génération soient imprécises, on considère généralement qu'ils sont nés entre 1980 et 2000.
2. Pensez à des individus de la Génération Y que vous connaissez. Quelles sont les expériences communes qu'ils partagent ?	Ils ont grandi avec les ordinateurs, l'internet, les iPods, la télévision par câble et les téléphones mobiles. Leurs parents sont les Baby Boomers qui ont eu tendance à avoir des enfants plus tard que les générations précédentes. Ils ont eu des vies bien organisées, remplies d'activités sportives et autres après l'école.
3. Quels sont les clichés courants associés à cette génération ?	Recherchez ce que les participants pensent et notez leurs réponses. Elles peuvent comporter l'impatience, l'aisance avec les nouvelles technologies, la sociabilité, les tatouages, la dépendance aux jeux vidéo, la polyvalence...
4. Quelles sont les plus grandes forces des salariés de la Génération Y sur les lieux de travail ?	Comme à la question 3, recherchez ce que les participants pensent et notez leurs réponses. Elles peuvent comporter l'ouverture aux nouvelles idées, le désir d'apprendre, l'ambition, les capacités technologiques, le niveau élevé d'instruction, la créativité...

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>5. À votre avis, quels sont les plus grands défis auxquels cette génération sera confrontée dans le monde du travail ?</p>	<p>Cette question peut avoir un large éventail de réponses. Encouragez le plus grand nombre possible de participants à donner une réponse. Les réponses peuvent comporter l'impatience, le manque de loyauté envers l'organisation, la recherche d'un équilibre travail/vie personnelle, de grandes attentes...</p>

ACTIVITE AVANT DE VISIONNER : QU'EST CE QUI LES DIFFERENCIE ? VOIR FICHE B

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>1. Décrivez votre premier “vrai” travail (après avoir terminé vos études). Comment l’avez-vous trouvé ? Quels obstacles avez-vous eu à affronter pour le trouver ? Combien de temps pensiez-vous garder ce travail ?</p>	<p>Ici, vous recherchez des expériences personnelles. Plus le groupe a d’histoires à partager, et mieux ce sera. Notez sur un tableau blanc ou un paper board les obstacles rencontrés par les participants pour trouver leur premier emploi et la durée espérée pour ce premier emploi.</p>
<p>2. Pensez à l’époque où vous avez commencé votre vie professionnelle. Comment décririez-vous votre attitude par rapport au travail à ce moment-là ?</p>	<p>Encouragez les participants à décrire les impressions qu’ils gardent de leur premier travail professionnel. Essayez d’obtenir le maximum de témoignages dans le cadre du temps imparti. Concentrez-vous sur leurs craintes, préoccupations et sentiments à cette période-là.</p>
<p>3. Quelles sont les différences et similitudes des environnements de travail pour des jeunes commençant leur carrière aujourd’hui, avec les environnements que vous avez vous-même eus ?</p>	<p>C’est important d’amener les participants à reconnaître que les conditions pour les nouveaux salariés ont peut-être changé par rapport à l’époque où vous commencez votre carrière. En même temps, cela les encourage à réfléchir sur leur propre situation en tant que nouveaux salariés. Notez sur un tableau blanc ou un paper board les différences et les similitudes mentionnées par les participants.</p>

Visionner la vidéo « *La nouvelle génération au travail* » 10 min.

FICHE D'INFORMATIONS GENERATION Y

VOIR FICHE C

Ce que vous devez savoir à propos de la Génération Y :

- **Il n'existe pas de consensus sur la date de naissance exacte de la Génération Y, mais les années entre 1980 et 2000 sont le plus souvent citées. Quelle que soit la façon de situer cette date, la Génération Y constitue l'une des plus grandes générations de l'histoire et englobe environ 30% de la population mondiale.**
- **Bien qu'ils ne fassent leur entrée sur le marché du travail que maintenant, ils formeront presque la moitié de l'ensemble des salariés dans les prochaines années.**
- **La Génération Y est plus à l'aise avec la diversité que les générations précédentes. Ils ont grandi avec des personnes d'une multitude de races et de nationalités différentes, parlant une multitude de langues, provenant de familles traditionnelles et non traditionnelles.**
- **Ce sont des consommateurs intelligents qui représentent un pouvoir d'achat de plusieurs milliards de dollars. Ils deviendront bientôt la classe dominante des consommateurs, le moteur de l'économie.**
- **Ils sont la première génération de l'histoire à s'y connaître plus que leurs parents en technologies essentielles à l'économie – et plus que beaucoup de leurs employeurs.**
- **Ils ont été exposés à un large éventail d'activités et de ressources durant leurs jeunes années, dont le sport, le voyage, la musique, la danse, les cours de perfectionnement, les outils de production média et les technologies avancées.**
- **Ils ont été élevés pour dire franchement ce qu'ils pensent et ne se réfèrent pas automatiquement aux personnes plus âgées et plus expérimentées. Ils s'attendent à être jugés sur ce qu'ils savent, et non pas sur le fait qu'ils le savent depuis plus ou moins longtemps.**
- **Ils veulent créer un grand impact sur le monde et veulent être pris au sérieux.**
- **Ils souhaitent un équilibre dans leur vie entre le travail et les autres activités. Ils sont moins enclins que leurs aînés à accorder plus de priorité à leur carrière qu'à leur famille.**
- **Ils ont toujours vécu dans un monde en perpétuel changement. Ils ne craignent pas le changement - au contraire, ils le souhaitent.**

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>1. « La nouvelle génération au travail » a présenté la vision que les salariés de la Génération Y ont d'eux-mêmes. Qu'est-ce qui vous a surpris dans ce que vous avez vu et entendu ? Êtes-vous en désaccord avec les propos tenus par l'un ou l'autre de ces salariés ?</p>	<p>Assurez-vous que les participants suivent les règles de base que vous avez présentées pour la discussion. Cela signifie être ouvert, ne pas dénigrer les autres points de vue et ne pas parler pour soi-même, mais pour le groupe.</p>
<p>2. Le programme a montré que certaines personnes voient cette génération comme « gâtée et dorlotée ». Partagez-vous ce point de vue? Argumentez.</p>	<p>Cette question peut provoquer quelques désaccords dans le groupe. Essayez de maintenir la conversation équilibrée, en permettant à des points de vue opposés de s'exprimer.</p>
<p>3. Les 24 salariés du programme ont décrit ce dont ils ont besoin pour réussir. De quels points vous souvenez-vous parmi les 8 points qu'ils ont énumérés comme étant leur « chemin vers la réussite » ?</p>	<p>Sur un paper board ou un tableau blanc, dressez la liste de tous les points dont le groupe peut se souvenir.</p>

Les étapes sur le chemin de la réussite de la Génération Y	Notes pour le formateur
<p>1. Montrez-nous comment notre réussite est reliée à votre réussite</p>	<p>Utilisez la fiche E pour présenter les 8 points sur le « chemin de la réussite » de la Génération Y. Nous détaillerons chacun de ces points plus tard.</p>
<p>2. Traitez-nous avec respect, en reconnaissant que nous avons beaucoup à apporter</p>	
<p>3. Donnez-nous un feed-back clair et permanent</p>	
<p>4. Guidez-nous pour nous améliorer en nous montrant comment le faire</p>	
<p>5. Récompensez-nous pour nos succès</p>	
<p>6. Écoutez-nous afin de pouvoir apprendre les uns des autres</p>	
<p>7. Aidez-nous à rendre le travail amusant</p>	
<p>8. Laissez-nous mieux faire afin que nous sachions que ce que nous faisons est important</p>	

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>1. Comment un dirigeant peut-il relier la réussite d'un nouveau salarié à la réussite de l'organisation?</p>	<p>Dans ces discussions, encouragez les participants à être précis. Que peuvent-ils faire pour montrer à un nouveau salarié que sa réussite est reliée à la réussite de l'organisation ? La pensée créative constitue un plus dans cette partie de la formation.</p>
<p>2. Que signifierait traiter un nouveau salarié « avec respect » ? Comment pouvez-vous déterminer ce que cela signifie pour un salarié particulier ?</p>	<p>Insistez sur le fait qu'être traité « avec respect » peut avoir une signification différente selon les individus. Discutez pour savoir comment il est possible de déterminer qu'un salarié se sente valorisé et respecté.</p>
<p>3. Quelle est la meilleure façon de donner un feed-back permanent? Qu'est ce qui rend un feed-back efficace?</p>	<p>Rappelez qu'un feed-back devrait être précis, opportun et constructif. Donnez la possibilité aux salariés de savoir quand ils font les choses correctement et quand les choses nécessitent d'être améliorées. Soyez clair à propos des changements nécessaires, en expliquant « pourquoi », ainsi que « quoi » et « comment ».</p>
<p>4. Quand on guide un jeune salarié, pourquoi est-il préférable de lui montrer plutôt que de simplement lui dire comment.</p>	<p>La communication peut être dénaturée lorsqu'on travaille avec plusieurs générations. Montrer plutôt que dire permet de s'assurer que le message est bien passé. Demandez au salarié de montrer qu'il a bien compris.</p>
<p>5. Comment pouvez-vous déterminer ce qui constituerait une « récompense significative » pour les jeunes salariés ?</p>	<p>Demandez. Ce que vous considérez comme une récompense peut être ou ne pas être une motivation pour un jeune salarié. Ils savent ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin. À vous de le trouver.</p>

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>6. Pourquoi est-il important pour les jeunes salariés d'avoir le sentiment qu'on les écoute? Comment pouvez-vous leur montrer que vous écoutez ce qu'ils disent ?</p>	<p>Les jeunes salariés peuvent avoir le sentiment que leurs opinions et contributions ne sont pas valorisées à cause de leur manque d'expérience. En écoutant activement un salarié et en vous faisant l'écho de ses propos, vous vous assurez de tirer parti de ses contributions et qu'il a le sentiment d'être « entendu ».</p>
<p>7. Pour beaucoup d'organisations, « s'amuser » ne fait pas partie de la description d'un poste. Que signifie « s'amuser » au travail ? Quels bénéfices votre organisation pourrait-elle retirer si les salariés avaient le sentiment qu'ils s'amuse plus au travail ?</p>	<p>Les lieux de travail où les salariés prennent plaisir à leur travail et s'amuse, offrent beaucoup d'avantages, allant d'une plus grande stabilité avec moins de rotation, à une productivité accrue. Ces avantages peuvent également avoir un impact sur les clients qui peuvent prendre plaisir à travailler avec une organisation où les gens sont plus heureux et plus engagés. En même temps, « s'amuser » ne signifie pas nécessairement être frivole. S'amuser peut signifier un environnement où les gens se sentent stimulés, apprennent et progressent.</p>
<p>8. Trouver un sens à son travail est important pour chacun d'entre nous, y compris pour les jeunes. Quelle importance à votre travail? Comment pouvez-vous « mieux faire » sur votre lieu de travail et dans le monde? Comment pouvez-vous communiquer cela aux nouveaux salariés?</p>	<p>Laissez les participants présenter leurs idées sur ce sujet et notez-les sur un paper board ou un tableau blanc.</p>

Visionner la vidéo « *Embaucher la Génération Y* » – 10 min.

LA PROCHAINE « PLUS GRANDE GENERATION »

VOIR FICHE G

Questions pour la discussion	Notes pour le formateur
<p>1. La partie de la vidéo « <i>Embaucher la génération Y</i> », a présenté les points de vue des dirigeants sur la nouvelle génération de salariés. En vous basant sur votre expérience personnelle, quels sont les commentaires qui vous ont semblé les plus vrais ?</p>	<p>Il pourrait y avoir un large éventail d'opinions émises. Encouragez les participants à partager leurs expériences personnelles, qu'elles soient positives ou pas.</p>
<p>2. Que pouvons-nous faire dans notre organisation, pour créer un lieu de travail plus attirant pour les salariés de la Génération Y ?</p>	<p>Il pourrait y avoir un large éventail d'opinions émises. Notez les suggestions faites sur un paper board ou un tableau blanc.</p>
<p>3. Que pouvons-nous faire, en tant que dirigeants, pour nous assurer que les salariés de la Génération Y que nous recrutons aient les meilleures chances de réussir ?</p>	<p>Il pourrait y avoir un large éventail d'opinions émises. Notez les suggestions faites sur un paper board ou un tableau blanc.</p>

**ACTIVITE AVANT DE VISIONNER :
QUI EST LA GENERATION Y ?**

1. Qui est la Génération Y ? Quels qualificatifs utilisons-nous pour la décrire ? Quand sont-ils nés ?
2. Pensez à des individus de la Génération Y que vous connaissez. Quelles sont les expériences communes qu'ils partagent ?
3. Quels sont les clichés courants associés à cette génération ?
4. Quelles sont les plus grandes forces des salariés de la Génération Y sur les lieux de travail ?
5. À votre avis, quels sont les plus grands défis auxquels cette génération sera confrontée dans le monde du travail ?

ACTIVITE AVANT DE VISIONNER : QU'EST-CE QUI LES DIFFERENCIE ?

1. Décrivez votre premier « vrai » travail (après avoir terminé vos études). Comment l'avez-vous trouvé ? Quels obstacles avez-vous eu à affronter pour le trouver ? Combien de temps pensiez-vous garder ce travail ?

2. Pensez à l'époque où vous avez commencé votre vie professionnelle. Comment décririez-vous votre attitude par rapport au travail à ce moment-là ?

3. Quelles sont les différences et similitudes des environnements de travail pour des jeunes commençant leur carrière aujourd'hui, avec les environnements que vous avez vous-même eus ?

FICHE D'INFORMATIONS SUR LA GÉNÉRATION Y**Ce que vous devez savoir à propos de la Génération Y :**

- **Il n'existe pas de consensus sur la date de naissance exacte de la Génération Y, mais les années entre 1980 et 2000 sont le plus souvent citées. Quelle que soit la façon de situer cette date, la Génération Y constitue l'une des plus grandes générations de l'histoire et englobe environ 30% de la population mondiale.**
- **Bien qu'ils ne fassent leur entrée sur le marché du travail que maintenant, ils formeront presque la moitié de l'ensemble des salariés dans les prochaines années.**
- **La Génération Y est plus à l'aise avec la diversité que les générations précédentes. Ils ont grandi avec des personnes d'une multitude de races et de nationalités différentes, parlant une multitude de langues, provenant de familles traditionnelles et non traditionnelles.**
- **Ce sont des consommateurs intelligents qui représentent un pouvoir d'achat de plusieurs milliards de dollars. Ils deviendront bientôt la classe dominante des consommateurs et seront le moteur de l'économie.**
- **Ils sont la première génération de l'histoire à s'y connaître plus que leurs parents en technologies essentielles à l'économie – et plus que beaucoup de leurs employeurs.**
- **Ils ont été exposés à un large éventail d'activités et de ressources durant leurs jeunes années, dont le sport, le voyage, la musique, la danse, les cours de perfectionnement, les outils de production média et de technologies avancées.**
- **Ils ont été élevés pour dire franchement ce qu'ils pensent et ne se réfèrent pas automatiquement aux personnes plus âgées et plus expérimentées. Ils s'attendent à être jugés sur ce qu'ils savent, et non pas sur le fait qu'ils le savent depuis plus ou moins longtemps.**
- **Ils veulent créer un grand impact sur le monde et veulent être pris au sérieux.**
- **Ils souhaitent un équilibre dans leur vie entre le travail et les autres activités. Ils sont moins enclins que leurs aînés à accorder plus de priorité à leur carrière qu'à leur famille.**
- **Ils ont toujours vécu dans un monde en perpétuel changement. Ils ne craignent pas le changement - au contraire, ils le souhaitent.**

LE POINT DE VUE DE LA GENERATION Y

1. La partie 1 de ce programme, « Une nouvelle génération au travail » a présenté la vision que les salariés de la Génération Y ont d'eux-mêmes. Qu'est-ce qui vous a surpris dans ce que vous avez vu et entendu ? Êtes-vous en désaccord avec les propos tenus par l'un ou l'autre de ces salariés ?

2. Le programme a montré que certaines personnes voient cette génération comme « gâtée et dorlotée ». Partagez-vous ce point de vue ? Argumentez.

3. Les 24 salariés du programme ont décrit ce dont ils ont besoin pour réussir. De quels points vous souvenez-vous parmi les 8 qu'ils ont énumérés comme étant leur « chemin vers la réussite » ?

LE CHEMIN VERS LA REUSSITE DE LA GENERATION Y

Notre chemin vers la réussite

- Montrez-nous comment notre réussite est reliée à votre réussite.
- Traitez-nous avec respect, en reconnaissant que nous avons beaucoup à apporter.
- Donnez-nous un feed-back clair et permanent.
- Guidez-nous pour nous améliorer en nous montrant comment le faire.
- Récompensez-nous pour nos succès.
- Ecoutez-nous afin de pouvoir apprendre les uns des autres.
- Aidez-nous à rendre le travail amusant.
- Laissez-nous mieux faire afin que nous sachions que ce que nous faisons est important.

CONCRETISER LE « CHEMIN VERS LA REUSSITE »

1. Comment un dirigeant peut-il relier la réussite d'un nouveau salarié à la réussite de l'organisation ?

2. Que signifierait traiter un nouveau salarié « avec respect » ? Comment pouvez-vous déterminer ce que cela signifie pour un salarié particulier ?

3. Quelle est la meilleure façon de donner un feed-back permanent ? Qu'est ce qui rend un feed-back efficace ?

4. Quand on accompagne un jeune salarié, pourquoi est-il préférable de lui montrer plutôt que de simplement lui dire comment.

5. Comment pouvez-vous déterminer ce qui constituerait une « récompense significative » pour les jeunes salariés ?

6. Pourquoi est-il important pour les jeunes salariés d'avoir le sentiment qu'on les écoute ? Comment pouvez-vous leur montrer que vous écoutez ce qu'ils disent ?

7. Pour beaucoup d'organisations, « s'amuser » ne fait pas partie de la description d'un poste. Que signifie « s'amuser » au travail ? Quels bénéfices votre organisation pourrait-elle retirer si les salariés avaient le sentiment qu'ils s'amuse plus au travail ?

8. Trouver un sens à son travail est important pour chacun d'entre nous, y compris pour les jeunes travailleurs. Quelle importance à votre travail ? Comment pouvez-vous « mieux faire » sur votre lieu de travail et dans le monde ? Comment pouvez-vous communiquer cela aux nouveaux salariés ?

LA PROCHAINE « PLUS GRANDE GENERATION »

1. La partie 2 du programme, « Embaucher la génération Y », a présenté les points de vue des dirigeants sur la nouvelle génération de salariés. En vous basant sur votre expérience personnelle, quels sont les commentaires qui vous ont semblé les plus vrais ?

2. Que pouvons-nous faire dans notre organisation, pour créer un lieu de travail plus attirant pour les salariés de la Génération Y ?

3. Que pouvons-nous faire, en tant que dirigeants, pour nous assurer que les salariés de la Génération Y que nous recrutons aient les meilleures chances de réussir ?

Ouvrages recommandés en anglais sur la génération Y

Conquering Your Quarterlife Crisis by Alexandra Robbins. Perigee Books. 2004

Employing Generation WHY? By Eric Chester. Tucker House Books. 2002

Generation Me by Jean M. Twenge, Ph.D. Free Press. 2006

Ready or Not, Here Life Comes by Mel Levine, MD. Simon & Schuster. 2005

Websites anglais sur le sujet:

<http://www.gen-y.org/> - A collection of interesting news, articles and reports on Generation Y.

<http://www.genpink.com/> - This is a blog site written by a 20-something woman for and about Gen Y women.

<http://genylabs.typepad.com/> - Gen Y Labs is focused on tracking and understanding the attitudes, social behaviors and technology use of Generation Y.

GENIAL! GNERIQUE ET REMERCIEMENTS

Génération Y : Parmi les participants ...

Khan D. Angie - Chef
Srividya Annapantula – Director of Technology
L'Erin Asantawaa – Creative Services
Jason S. Balajadia – Personal Trainer
Mahesh Bogadi – Computer Programmer
Bobby Bonsey – Media Producer
Ann-Mari Bryant - Waitress
Quinton L. Bunche - Teacher
Alicia E. Craff - Nurse
Virna Cruz – Legal Assistant
Caylin D. Dana - Florist
Banton Foster – Harp & Dulcimer Craftsman
Josh Gibson - Banker
Naomi E. Glick – Retail Sales
Vynessa Gray – Auto Painter
Michael Hudson – Government Employee
Dima Koyfman – Marketing Displays
Aaron Pedefferri - Firefighter
Tilak Pun – Systems Analyst
Paul Richards – Emergency Medical Technician
Elijah Blue Sanchez – Veterinary Assistant
Christy M. Smith – Internet Marketing Manager
Helen Voelker – Stage Manager
Kevin Ward – Hotel Guest Services

Parmi les managers ...

LueRachelle Brim-Atkins, Principal
Brim-Donahoe & Associates - bda6@aol.com

Steve Gehrig
Educator & Life Coach - stevegehrig.org

Peter Schwartz, President
Knowledge Mosaic, LLC - knowledgemosaic.com

Don Schulze, President
Shultzys' Restaurant & Tap Room - shultzys.iactivesite.com

Sunil Thomas, CTO
Infospace, Inc. - infospaceinc.com

GENIAL! GNERIQUE ET REMERCIEMENTS ...SUITE

Remerciements particuliers à...

Ron Hofilena
Bellevue Club Hotel

Horst E. Momber
Bellevue School District

Café on 15th

Core Fitness

Ray Mooers
Dusty Strings Harps & Dulcimers

James Voelker
Sunil Thomas
Infospace, Inc.

Peter Schwartz
Knowledge Mosaic, LLC

Régine Adams
Thom Bianco
Elise Ikeda
Michele Martinez
Paul Pavidis
Lake Washington Technical College

Kevin Knight
The Mac Store

Deputy Chief Robert Oliver
Redmond Fire Department

Don Schulze
Shultzys Restaurant & Tap Room

Virtuoso
Specialists in the Art of Travel

Henryk & Melora Hiller
Urgent Locations

Deborah Keefe
Washington Mutual