

réussite . connaissance . transfert . stratégies
relève . stratégies . compétences . réussite . connaissance . transfert
connaissance . transfert . relève . expérience . compétences . stratégies

Le saviez-vous?

Selon une étude réalisée auprès de 27 000 étudiants collégiaux et universitaires canadiens (firme DECODE, en collaboration avec Brainstorm Consulting et Universum), la génération « Y » ne semble pas se conformer à la croyance populaire voulant qu'ils changent souvent d'emploi.

En effet, il semblerait que 54% d'entre eux désirent demeurer au sein de la même entreprise pendant toute leur carrière. Ceci dit, il y a tout de même une bonne proportion des jeunes qui iront voir ailleurs!

Que recherchent les « Y » lorsqu'ils veulent changer d'emploi? Des **défis** et des possibilités de **développer leur carrière**, **l'équilibre travail-vie personnelle** et des **services aux employés**. Donc, il s'agit d'apprécier leur travail sans y donner leur âme!

Ces valeurs sont différentes de celles des baby-boomers! Ces derniers, des dévoués au travail, comprennent difficilement ces valeurs prônées par les « Y », ce qui peut causer des conflits interpersonnels de même que l'incertitude face aux actions à entreprendre afin de retenir ces jeunes talents.

Les gestionnaires doivent, s'ils désirent mobiliser et retenir la génération « Y », mettre en place des stratégies et pratiques ressources humaines adaptées à cette génération. Les mots clés? **Innovation et adaptation!**

Voici des exemples concrets. Horaires de travail flexibles (semaine de travail moins intense les semaines de garde de ses enfants), collaborer au développement des carrières en les outillant pour les postes convoités, « lunch learning », services de garde en entreprise, régimes de retraite adaptés pour les PME, activités favorisant les échanges, etc.

Cependant, il est essentiel **d'analyser les besoins des employés** afin de s'assurer de répondre réellement à leurs besoins et attentes. Même s'il s'agit d'une pratique ayant bien fonctionné dans une entreprise, cela ne signifie pas pour autant qu'elle soit adaptée à la réalité de votre entreprise!

Pour avoir les résultats que vous n'avez jamais eus, vous devez commencer à faire ce que vous n'avez jamais fait!

Pour vous aider...

Vous savez que vous devez mettre en place de nouvelles pratiques ressources humaines mais vous ne savez pas par où commencer?

Il est tout d'abord important d'effectuer un **sondage organisationnel** afin de recueillir les attentes et les besoins réels de l'ensemble des employés. De plus, il est essentiel d'**évaluer les pratiques ressources humaines** actuelles permettant ainsi d'établir les priorités d'action.

Par la suite, une **réflexion stratégique**, incluant la mission, la vision, les valeurs, les enjeux et les objectifs, s'impose afin d'établir un **plan d'action** aligné sur les objectifs organisationnels.

Afin d'effectuer un sondage organisationnel et une réflexion stratégique, il est préférable d'inclure une personne externe dans la démarche avec une expertise reconnue afin d'assurer l'objectivité et de profiter de son expérience en la matière.

Contactez-nous afin de voir ce que nous pouvons faire pour vous!

www.conseillersintersources.com

(450) 622-4433

Je ne me sers pas uniquement de toutes mes cellules grises, mais également de toutes celles que je peux emprunter.

(Woodrow Wilson)

À ne pas manquer...

Formations / événements

De la série Formations Efficaces

Janvier 2009 – *Optimisation des habiletés de gestion pour mieux faire face aux nouveaux défis.*

(Réservez dès maintenant!)

Conférences

19 novembre 2008 – *Les ingrédients clés d'une retraite équilibrée*

(Groupe Conseil Lafond, Repentigny)

20 novembre 2008 – *L'Alzheimer organisationnel*™

(Fédération québécoise de réadaptation en déficience intellectuelle, Québec)

29 janvier 2009 – *Séduire et se laisser courtiser pour se démarquer!*

(Journée reconnaissance de la Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Eustache, Deux-Montagnes et Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Saint-Eustache)

Votre image est importante? Mettez-vous aux régimes!
(*Régie des rentes du Québec*)

11 novembre 2008 (Bas Saint-Laurent)

18 novembre 2008 (Rive-Sud)

Conférencières : Josée Blondin, psychologue industrielle et présidente d'InterSources et Nathalie Bachand, planificatrice financière

Foire aux questions!

Question

On voit, dans certains ouvrages, que les gestionnaires doivent être avant tout des coachs pour leurs employés. Concrètement, quel est le rôle d'un coach en entreprise?

Réponse

Un « coach » est une personne qui conseille, guide, forme et confronte avec tact afin de permettre aux individus et à l'équipe d'atteindre ses buts. En fait, comme nous le présentons dans notre formation sur les habiletés de gestion, les rôles qu'un gestionnaire doit adopter sont les suivants :

- S'assurer d'avoir un climat d'ouverture et de flexibilité, exempt de discrimination
- Enrichir son *Savoir* (différences culturelles et générationnelles, relations interpersonnelles, etc.)
- Coacher les membres de son équipe sur le *Savoir* (connaissances), le *Savoir-faire* (procédures, méthodes) et le *Savoir-être* (comportements, attitude)
- Veiller à ce que la formation et le perfectionnement soient adaptés au rythme d'apprentissage de la personne
- Mettre en place une bonne approche d'orientation et d'accueil au moment de l'embauche
- S'avoir apprécier l'apport que l'on amène et ses différences

Vous avez besoin d'aide supplémentaire? Il nous fera plaisir de vous seconder.

Envoyez-nous vos questions à l'adresse courriel : adm@conseillersintersources.com

Le mois prochain :

La communication sous toutes ses coutures!

Si vous désirez être ajouté à notre liste d'envoi ou si vous ne désirez plus recevoir le InfoSources, veuillez nous en faire part par courriel à l'adresse suivante : adm@conseillersintersources.com