



LA GÉNÉRATION Y AU TRAVAIL : COMMENT L'ATTIRER ET LA RETENIR

Les salariés issus de la génération Y ne font pas mystère de leurs aspirations. Ce qu'ils veulent sur leur lieu de travail (recherche de sens, bien-être, flexibilité, confort, etc.) est parfaitement clair et compréhensible. Pourtant, de nombreuses entreprises ont du mal à retenir ces salariés. Voici comment il est possible de répondre à leurs besoins.

Dans de nombreux secteurs, des générations de travailleurs de cultures assez distinctes se succèdent à intervalles réguliers sur le lieu de travail. Ce phénomène s'est particulièrement accentué avec l'arrivée majoritaire des représentants de la génération Y. Le problème, c'est que de nombreuses entreprises ont du mal à attirer et retenir les membres de cette génération. Certains employeurs, perdus devant la nécessité de séduire ces jeunes salariés, n'envisagent pas pour autant d'en faire une priorité. Une telle décision entraîne un taux élevé de rotation des effectifs. D'après une étude de l'institut de sondage Gallup, la rotation d'effectifs imposée par la jeune génération coûte rien qu'à l'économie américaine environ 30,5 milliards de dollars par an.

De nombreux membres de cette génération arrivent aujourd'hui dans le monde professionnel et accèdent à des postes de haut niveau ; il est donc crucial pour les entreprises de comprendre comment attirer et retenir les membres de la jeune génération.

POURQUOI ILS PARTENT

La première question est de savoir pourquoi de nombreux membres de la génération Y choisissent fréquemment de changer de travail.

Parmi les raisons les plus citées, le sentiment d'absence de sens au travail est particulièrement révélatrice. Beaucoup ont la sensation que l'objectif de l'entreprise pour laquelle ils travaillent est de satisfaire ses propres intérêts plutôt que d'améliorer la société dans son ensemble. D'autre part, les jeunes salariés ne se sentent pas suffisamment appréciés ; ils ont besoin d'être rassurés dans ce sens lorsqu'ils ont bien fait leur travail. Ils cherchent à équilibrer travail et vie privée, en étant productifs sans consacrer toute leur vie à leur profession. Ils veulent aussi sentir qu'on les rémunère à leur juste valeur.

Au-delà de ces désirs plutôt classiques, il convient également de noter que la génération Y préfère les postes de travail modernes aux petits box alignés dans un open space. Lorsqu'ils cherchent un emploi, ils s'attendent à trouver un environnement de travail agréable. place de ce genre de projets.

76% Parmi les gens âgés de 18 à 34 ans, 76 % ressentant assez ou très fortement que le design et l'esthétique du bureau influence l'impression qu'ils ont d'une entreprise donnée.

LA RÉPONSE À DONNER POUR LES ENTREPRISES

Les entreprises doivent absolument mettre en œuvre une communication claire et abondante pour établir un lien fort avec des collaborateurs jeunes. Elles ont tout intérêt à prendre conscience de leur culture du lieu de travail et à modifier le cas échéant leurs pratiques de communication en fonction des besoins de leurs collaborateurs. Pour commencer, il convient de redéfinir la raison d'être et les objectifs profonds de l'entreprise et d'évaluer leurs effets sur les collaborateurs ainsi que sur le public. Les membres de la génération Y veulent avoir le sentiment d'accomplir leur part de travail, au sein de leur entreprise comme dans leur vie privée, pour améliorer le monde.

Les entreprises doivent veiller à proposer clairement à leurs collaborateurs des occasions d'apprentissage et de formation. Elles doivent mettre en évidence une évolution de carrière potentielle pour les collaborateurs qui rejoignent leurs rangs. S'il n'existe pas de moyen de progresser, la génération Y ira voir ailleurs si l'herbe est plus verte.

Les employeurs doivent aussi offrir de vrais retours d'opinion sur les performances des salariés. La jeune génération apprécie de pouvoir bénéficier d'une communication bien menée, qui ne les laissera

pas dans l'ignorance de ce qu'un employeur pense des performances de ses collaborateurs. Tout chef d'entreprise devrait ainsi envisager de récompenser ses salariés lorsqu'ils mènent un important projet à terme.

Les entreprises doivent faire en sorte que le processus de prise de décision soit transparent. Plutôt que d'annoncer sans la moindre explication une décision ou un changement au sein de l'organisation, les employeurs devraient plutôt fournir des détails sur les raisons qui ont motivé cette décision. C'est à ce prix qu'il sera possible d'impliquer la jeune génération.

CRÉER DES ESPACES DE TRAVAIL À LA HAUTEUR

Il est également impératif que les organisations qui souhaitent embaucher des membres de la génération Y modernisent le design de leur lieu de travail. D'après le magazine Workplace Magazine il faut privilégier un espace de travail d'un type nouveau, qui élimine les petits box, fait la guerre aux parois et fonctionne selon un plan plus ouvert. Pour les jeunes salariés, un mobilier reconfigurable incite davantage à la collaboration. Ils estiment que les espaces de collaboration sont faciles à apprivoiser et facilitent la communication. Cependant, il faut pouvoir également mettre à disposition de ceux qui ont parfois besoin de s'isoler des espaces et emplacements de bureaux à l'écart, plus intimes et propices à la concentration.

La modernisation de l'espace de travail passe aussi par l'intégration des nouvelles technologies. Grâce à la liberté de mouvement offerte par les appareils électroniques modernes, les collaborateurs n'ont plus nécessairement besoin de travailler à un emplacement de bureau permanent. Des bureaux modernes dotés de la capacité d'utiliser divers appareils mobiles rendront le lieu de travail plus attrayant avec des salariés moins accrochés à leur place habituelle.

La jeune génération aime en outre que les bureaux aient une identité visuelle agréable. Les box gris bordés d'armoires en métal au milieu de pièces aux murs d'un beige déprimant sont vraiment datés et donnent aux employés les plus jeunes une sensation d'enfermement. Des espaces ouverts, épurés, décorés de riches palettes de couleurs attrayantes, sont plus agréables, surtout s'ils sont meublés de façon non conventionnelle avec des tapis de yoga, des poufs ou des fauteuils inclinables.

Pour créer des bureaux lumineux, débarrassés de ces encombrantes armoires de stockage et limitant le nombre de parois, certaines entreprises peuvent ressentir le besoin de complètement transformer leur espace de travail et de prendre un nouveau départ. Le lancement

d'un projet Clean Start (« Nouveau départ ») peut donner le coup d'envoi à la transformation de l'espace de travail qui fera de votre entreprise un employeur attrayant pour les nouvelles générations de collaborateurs. Un tel projet peut même être confié à une tierce partie de façon à ce que le processus se déroule sans heurts.

Avec le départ des salariés les plus âgés, de plus en plus de membres de la jeune génération sont appelés à les remplacer. Il est donc crucial pour les employeurs de créer une culture qui leur corresponde : vous parviendrez davantage à retenir vos collaborateurs et à atteindre une stabilité bénéfique pour votre activité.

NOUS PROTÉGEONS CE QUI A LE PLUS DE VALEUR POUR VOUS

0800 215 218 | [IRONMOUNTAIN.FR](https://www.ironmountain.fr)

À PROPOS DE IRON MOUNTAIN

Iron Mountain Incorporated (NYSE: IRM) est un spécialiste mondial des solutions de protection et de gestion de l'information. Plus de 230 000 sociétés lui font confiance dans le monde. La surface cumulée de ses installations atteint plus de 7,8 millions m² avec plus de 1 400 sites dans plus de 50 pays. Iron Mountain protège et préserve ce qui compte le plus pour ses clients. Ses offres de services incluent la gestion des documents, des archives, la sauvegarde et la restauration de données, les data centers, la conservation d'œuvres d'art, la logistique et la destruction sécurisée. Ces solutions permettent d'aider les entreprises à réduire leurs coûts de stockage, à se conformer aux réglementations en vigueur, à accélérer la reprise de leur activité après un sinistre et à mieux utiliser l'information qu'elles détiennent. Fondée en 1951, Iron Mountain conserve et protège des milliards de fichiers, y compris les documents vitaux pour l'activité de l'entreprise, l'information électronique, les données médicales et les artefacts culturels et historiques.

© 2019 Iron Mountain Incorporée. Tous les droits sont réservés. Iron Mountain et la conception de la montagne sont des marques déposées d'Iron Mountain Incorporated aux États-Unis et dans d'autres pays. Toutes les autres marques et marques déposées sont la propriété de leurs propriétaires respectifs.

FRDM-ART-081519A