

R UN NOUVEL EMBAUCHÉ DE LA GÉNÉRATION Y



Ce document a été réalisé par **Philippe CAQUET**, fondateur et dirigeant de la société **Boost'rh**, partenaire de votre capital humain.

La nouvelle génération des moins de 30 ans qui entre sur le marché du travail est appelée la génération Y pour la différencier de ses parents la génération X.

C'est une génération qui affiche un comportement différent des générations précédentes, au même âge. Elle possède ses propres valeurs et impose un mode de fonctionnement, parfois surprenant.

Dans nos entreprises, les responsables ne les comprennent pas, rencontrent des difficultés à les manager, et vivent cela comme un échec. Il faut dire que toutes les règles de management enseignées précédemment sont obsolètes avec la génération Y.

Jugez-en par vous-même.

LA PÉRIODE D'ESSAI

Une fois le contrat de travail signé, ne pensez pas que l'affaire est gagnée. Car le jeune Y peut avoir signé deux ou trois contrats en CDI identiques au vôtre qui commenceront à des dates différentes, pour tester les entreprises et choisir celle qui lui correspond le mieux.

Et puis, il y a la fameuse période d'essai. Jadis, elle représentait un avantage pour l'employeur et lui permettait d'évaluer le nouvel embauché. Aujourd'hui, c'est au salarié qu'elle profite, pour tester l'entreprise, son ambiance de travail et son authenticité. Et c'est sans remord que votre nouvelle recrue mettra un terme à son contrat, sans même avoir de solution de repli.

L'INTÉGRATION

Vient maintenant la période d'intégration. Tout le monde s'accorde à dire qu'elle est essentielle pour conserver le jeune embauché et surtout lui permettre de travailler avec ses aînés.

Les managers estiment que cette période d'intégration doit faire découvrir l'entreprise au nouvel embauché, lui apprendre ses valeurs et son fonctionnement. Mais les jeunes qui ne souhaitent pas entrer dans un moule voient cela différemment.

D'abord, rappelons que le jeune Y est unique et par conséquent souhaite un parcours d'intégration bien spécifique. Proposez lui, à la signature du contrat, de le construire avec lui et avec le parrain qui le suivra pendant toute son intégration.

Ce parrain est de préférence un collègue du même âge qui est volontaire, et qui a toute votre confiance. Au préalable, il vous appartient de rencontrer le parrain pour lui définir sa mission et vos attentes par rapport au nouveau recruté. Il devra vous tenir régulièrement informé de l'évolution de l'intégration du jeune embauché au sein de l'équipe.

Le premier jour, à l'arrivée du jeune Y, soyez présent pour l'accueillir avec les membres de l'équipe. Ils auront déjà l'impression de le connaître par le résumé de sa carrière et de ses hobbies que vous leur aurez envoyés par mail avec sa photo.

Un petit café convivial permettra à chacun de se présenter rapidement et d'expliquer son rôle dans l'organisation et d'échanger sur ses hobbies et passions.

Ensuite, accompagnez-le à son bureau. Celui-ci portera son nom, sera déjà équipé d'un téléphone, d'un ordinateur comportant les mots de passe avec l'accès à une vidéo ou un blog qui l'accueille et lui présente l'entreprise (ancien livret d'accueil). Son badge d'accès aura été préparé avec les accès aux différents services activés.

Des entretiens informels seront organisés pour apprendre à faire connaissance avec les membres de l'équipe. Pour le déjeuner vous viendrez le chercher avec quelques collègues.

Naturellement son parrain l'accompagnera et lui présentera chaque nouveau salarié au cours des premières semaines.

Vous conviendrez votre jeune recruté à faire un point à la fin de cette première journée. Vous pourrez en profiter pour présenter les valeurs de la société, les vôtres, votre façon de travailler, les règles instaurées par l'équipe mais aussi, ce qui n'est pas négociable (tutoiement, familiarité, humour déplacé, moquerie, mauvais esprit, impatience, manque de respect,...).

Le jeune Y est nature et ne s'arrête pas à certaines règles de collectivités même basiques. Il faudra les lui apprendre, même si elles semblent évidentes pour vous.

C'est aussi le moment, pendant cet entretien, de faire connaître vos attentes au jeune Y.

Ainsi les règles seront claires d'entrée de jeu. A vous d'être conscient de celles que vous êtes prêts à négocier. Un point systématique sera réalisé au moins une fois par semaine pendant plusieurs mois, sans parler des rendez vous informels à la machine à café.

Demandez également au nouvel embauché de réaliser un rapport d'étonnement sous un mois, en y apportant une analyse personnelle et des propositions concrètes qu'il vous présentera. Cela vous permettra de mieux connaître votre nouvel embauché, mais permettra également d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise sur des points que vous ne voyez plus.

Pour davantage d'informations sur la Génération Y,

contactez directement Philippe CAQUET philippe.caquet@boostrh.com

qui peut animer des conférences, tables rondes, formations ou conseils sur la Génération Y.

Boost'rh janvier 2010
www.boostrh.com