

Introduction

Il y a présentement cinq travailleurs pour chaque retraité au Québec. En 2030, il n'y en aura plus que deux. Espérons que l'un des deux ne travaillera pas au noir et que l'autre ne tombera pas malade... Déjà que nous sommes la province la plus endettée au pays et celle qui affiche le taux de croissance économique le plus faible depuis 10 ans, comment espérons-nous pouvoir assurer l'avenir des prochaines générations? En augmentant les impôts de 250%? En sabrant dans les dépenses de l'État en santé et en éducation? En travaillant plus fort? Non, en travaillant différemment.

Le leadership c'est l'art de faire faire à quelqu'un quelque chose que vous voulez voir fait, parce qu'il a envie de le faire (Dwight David Eisenhower). D'après plusieurs études, la proportion des gens malheureux au travail varie entre 30% et 80% selon la question qui est posée et la provenance de l'échantillonnage. Comme gestionnaire, vous souhaitez amener vos employés de la génération Y à faire ce que vous voulez voir fait. L'idéal est qu'ils aient envie de le faire (même si ce n'est pas nécessairement à votre manière). Votre plus grand défi, à titre de gestionnaire et de professionnel des ressources humaines, est de réussir l'arrimage entre les passions des jeunes candidats talentueux et les vôtres.

Découvrons comment vous pouvez relever avec succès le défi colossal de créer un milieu de travail vibrant, enrichissant et performant. Notre parcours s'échelonnera en 7 étapes.

Nous observerons d'abord le portrait des éléments en jeu. Pour ce faire, nous allons illustrer le contexte économique dans lequel nous évoluons actuellement et d'où nous retiendrons quatre points importants: la concurrence mondiale féroce, la position précaire du Québec, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'absentéisme en progression.

Ensuite, nous allons dresser le portrait de nos compagnons de voyage, soit le profil de la génération Y, où nous allons aborder six thèmes importants: le choc des valeurs, le temps c'est plus que de l'argent, une structure organisationnelle évolutive, l'esprit de famille, bye bye boss, bonjour mentor et l'agent libre.

Puis nous allons nous inspirer des meilleures pratiques des entreprises récipiendaires de prix d'excellence en gestion des ressources humaines pour identifier les bagages nécessaires pour atteindre notre destination. Nous allons y aborder trois thèmes: se faire voir, la rémunération globale et le plan personnel de croissance.

Quatrièmement, nous allons effectuer nos préparatifs d'avant voyage: déterminer le profil des talents recherchés. Pour se faire, nous allons nous attarder à cinq thèmes: cerner les valeurs du groupe, se rallier à une mission commune, partager la même vision d'avenir, déterminer les talents nécessaires et éviter les erreurs coûteuses.

Cinquièmement, nous allons apprendre à connaître les désirs de l'employé. Dans ce but, nous allons prendre soin d'établir une relation de confiance, pour parcourir ensuite un questionnement qui nous permettra de nous mettre à son écoute.

Par la suite, nous allons aborder l'importance de bien définir le plan d'action de l'employé, avant de s'engager dans une direction, à l'aide de deux thèmes: les 4 roues de l'engagement et comment sceller l'engagement.

Finalement, nous verrons quelles sont nos aides à la navigation pour maintenir le cap, le support, autour de 11 thèmes: l'assistance routière (l'accessibilité), les mises au point (le partenariat), en cas de sousperformance, la progression latérale, la garantie prolongée (l'entretien), la puissance du coaching, les 10 comportements d'un super équipier, les 3 étapes de préparation pour une réunion efficace, l'évaluation d'une réunion, nos alliés à l'interne et la démonstration de sa reconnaissance.

Confrontée à une concurrence mondiale féroce, une pénurie criante de main-d'œuvre qualifiée et des départs massifs à la retraite, la survie des entreprises québécoises dépend plus que jamais d'employés passionnés, responsables et créatifs. Des rencontres avec des dirigeants d'entreprises performantes et des entrevues de jeunes employés m'ont permis de dégager un "how to" gagnant, un mode de gestion relationnel efficace. Agissons vite avant qu'il ne soit trop tard...