

Stéphane Simard B.A., B.A.A., CPIM  
Générateur d'engagement

[www.conneXionY.com](http://www.conneXionY.com)

Conférences - Séminaires - Services aux entreprises

Les moyens d'**attraction**,  
de **motivation** et de  
**rétenion** pour réduire  
votre taux de roulement.

Meilleur livre d'affaires 2008  
Finaliste - Catégorie ressources humaines





**En quoi les Y sont-ils différents?**

De nos jours,  
la jeune  
génération est  
impudente,  
égocentrique,  
et n'a pas le  
respect des  
valeurs.

- Aristote, **350 av. J.-C.**



# Choc des valeurs

| Baby-boomers<br>(1945-1961) | Génération X<br>(1962-1976) | Génération Y<br>(1977-1989) |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Reconnaissance              | Performance                 | Autonomie                   |
| Développement<br>personnel  | Contribution                | Dépassement                 |
| Respect                     | <b>Ouverture</b>            | Flexibilité                 |

# Choc des valeurs...vraiment?

« ... les divers groupes d'âge ont **davantage** de points communs que de différences... »

- WorkCanada™ 2007

# Les **attentes** différentes des Y

|  | <b>Culture traditionnelle</b> | <b>Attentes génération Y</b>         |
|--|-------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Engagement</b>                        | Envers l'institution          | Envers les personnes                 |
| <b>Accès à l'information</b>             | Hiérarchique                  | Latéral et illimité                  |
| <b>Place du travail dans la vie</b>      | Importante                    | Moyen de réaliser sa vie personnelle |
| <b>Équilibre travail-vie personnelle</b> | Séparés                       | Fusionnés                            |
| <b>Rôle du superviseur</b>               | <b>Leader</b>                 | <b>Conseiller</b>                    |

# Les **attentes** différentes des Y

|                            | <b>Culture traditionnelle</b> | <b>Attentes génération Y</b>    |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| <b>Encadrement</b>         | Serré                         | Autonomie                       |
| <b>Environnement</b>       | Stabilité                     | Changement                      |
| <b>Pouvoir et autorité</b> | Reconnaissance du statut      | Reconnaissance des compétences  |
| <b>Reconnaissance</b>      | Matérielle                    | Existentielle                   |
| <b>Communication</b>       | <b>Structurée et dirigée</b>  | <b>Naturelle et instantanée</b> |

Mieux vaut  
prendre le  
changement  
par la main  
avant qu'il ne  
nous prenne  
par la gorge.

– Winston Churchill







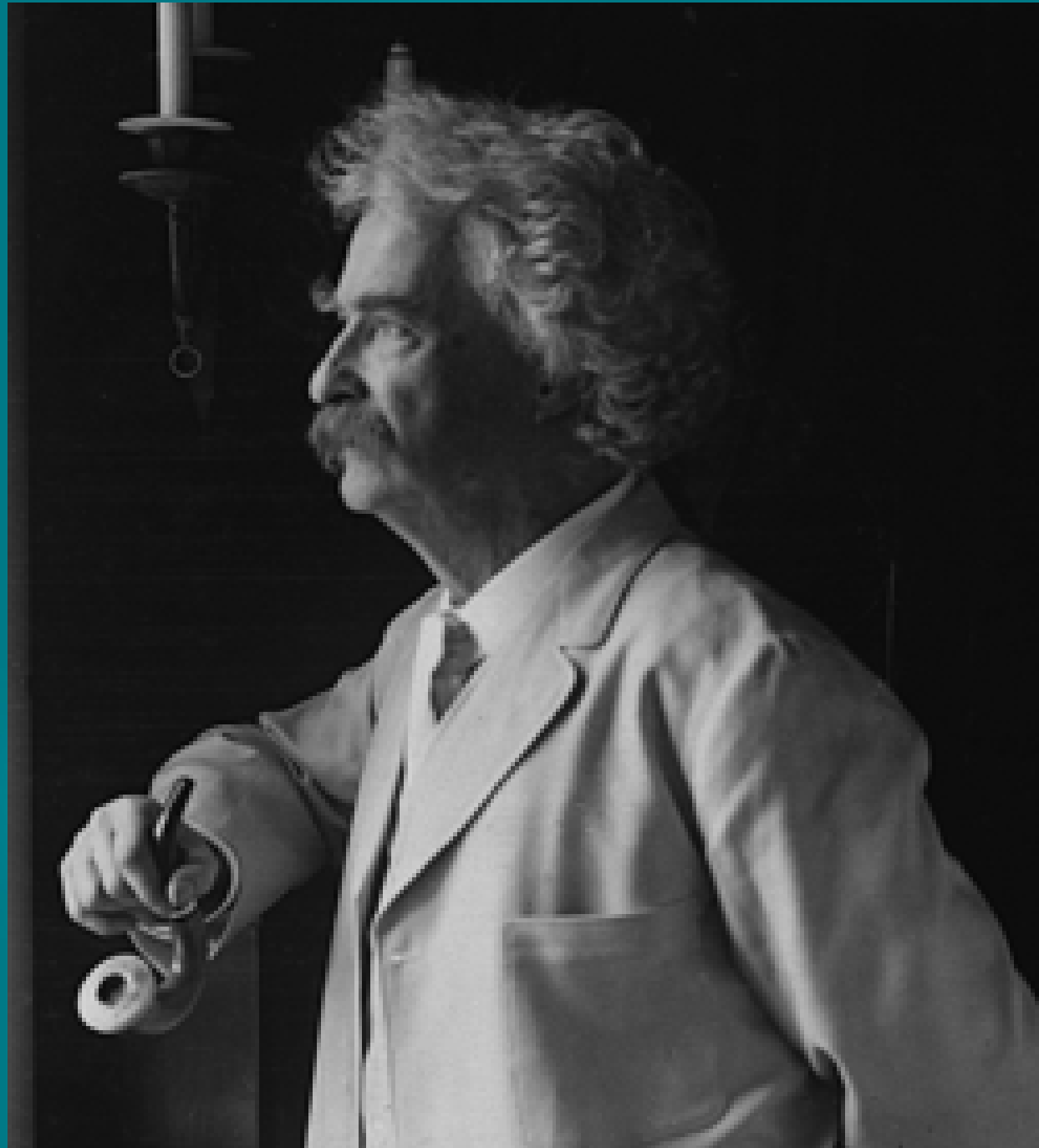
Quel est l'ADN de **nos** performants?

# Identifiez vos joueurs clé

|             |    |    |            |    |            |   |   |             |   |
|-------------|----|----|------------|----|------------|---|---|-------------|---|
|             |    |    |            |    | Attitude + |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | 4          |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | 3          |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | 2          |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | 1          |   |   | Aptitudes + |   |
|             | -4 | -3 | -2         | -1 | 0          | 1 | 2 | 3           | 4 |
| Aptitudes - |    |    |            |    | -1         |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | -2         |   |   |             |   |
|             |    |    |            |    | -3         |   |   |             |   |
|             |    |    | Attitude - |    | -4         |   |   |             |   |

N'essaie pas  
d'apprendre à  
chanter à un  
cochon.  
Tu perds ton  
temps et ça  
rend le cochon  
fou.

– Mark Twain



# Développons une relation de confiance avec nos performants

Qu'est-ce qui t'a attiré ici au début?

Comment et où recruterais-tu?

Comment aimerais-tu qu'on communique à l'interne?

Qu'est-ce qu'il faut pour bien performer à ton poste?

De quel genre de personnes aimes-tu être entouré?

Qu'est-ce que tu penses faire mieux que la moyenne?

Qu'est-ce qui te rends fier de ta journée?

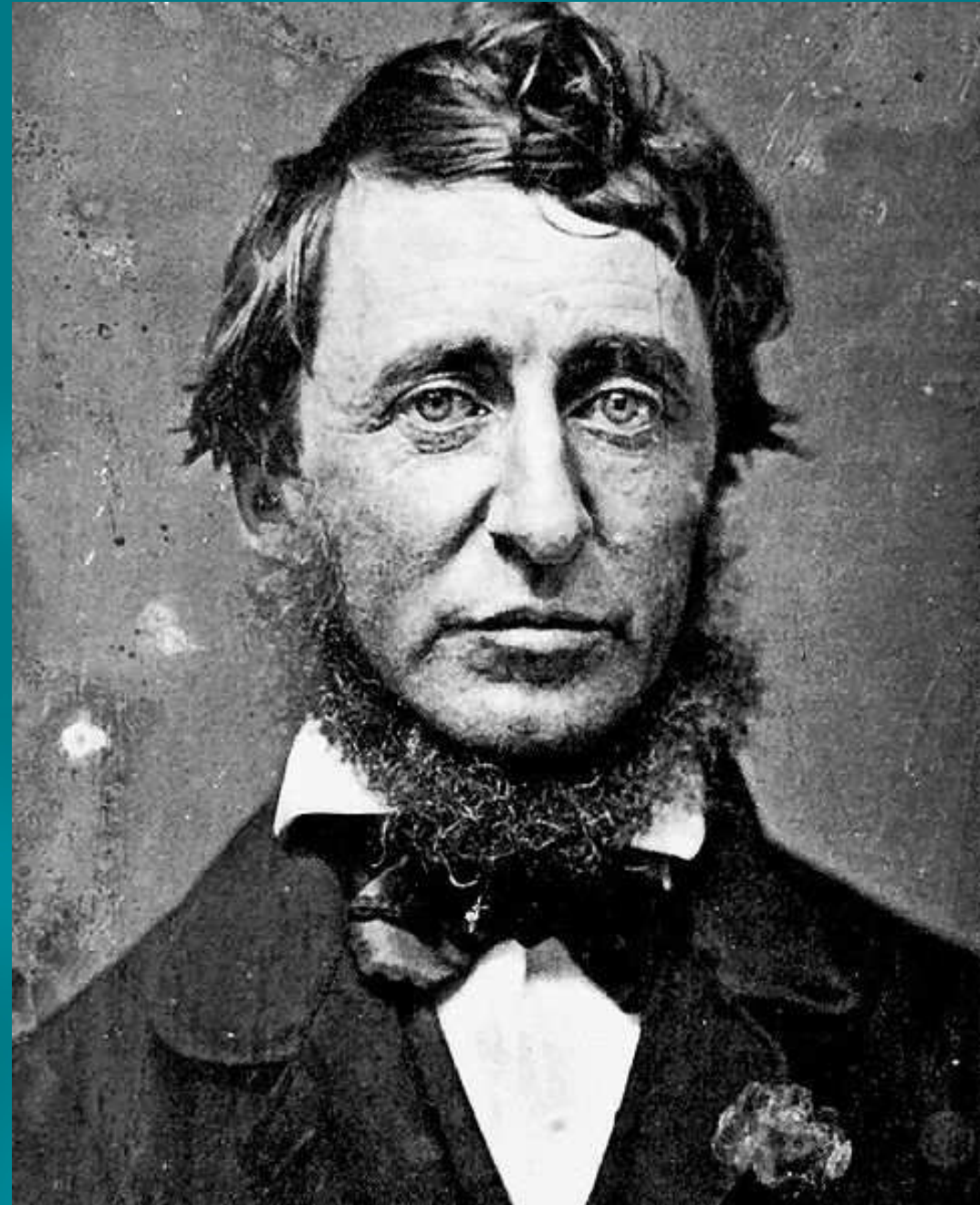
Qu'est-ce qui te retient chez nous?

# Comment les motiver et les conserver?



Si un homme ne  
suit pas le  
rythme de ses  
compagnons,  
c'est qu'il entend  
peut-être le son  
d'un autre  
tambour.

-Henry David Thoreau



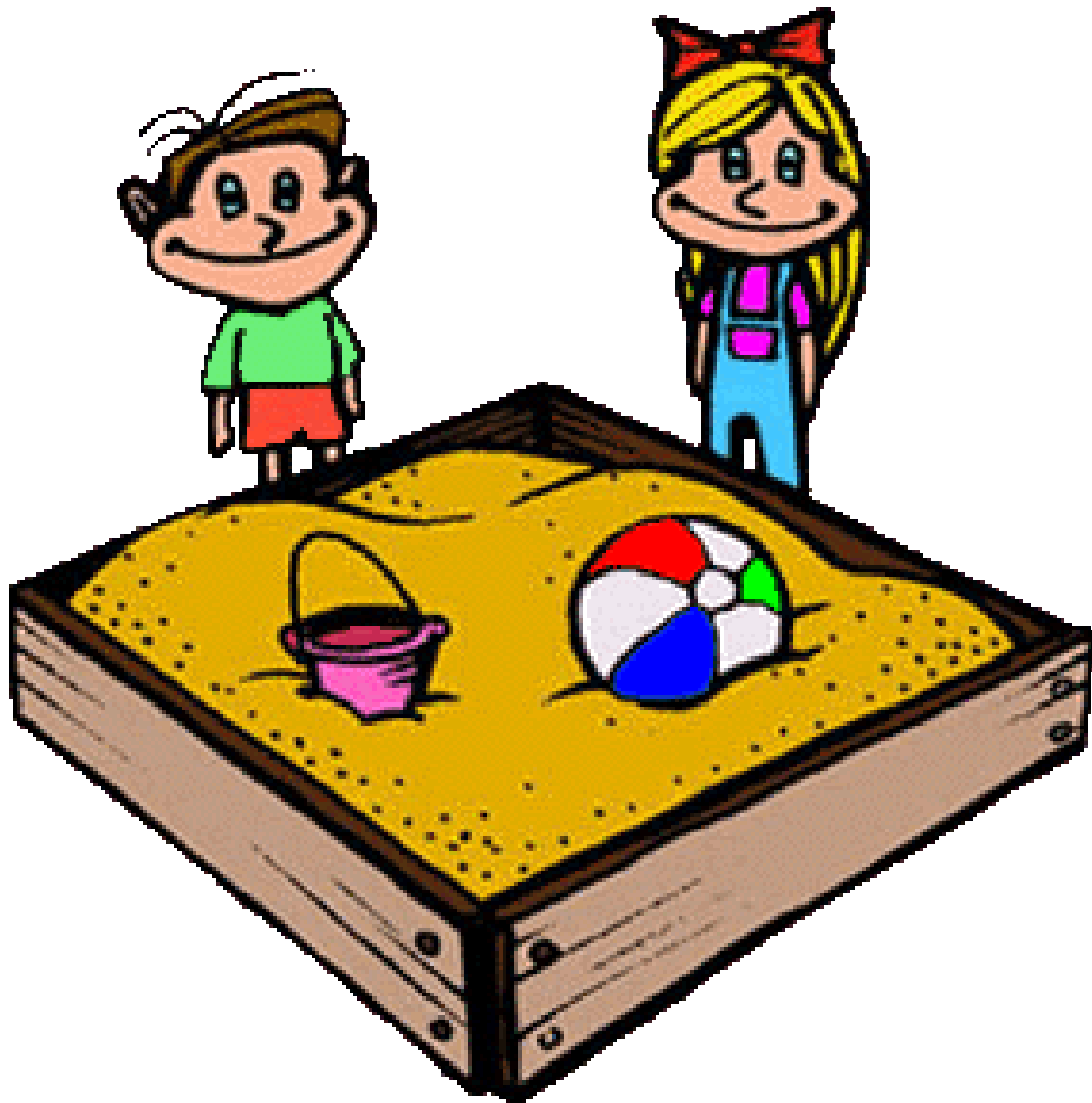
Autonomie

Équilibre

Reconnaissance

Défis

Créativité





# Comment reconnaître?

Quelle fréquence?

Monétaire ou symbolique?

Individuelle ou en groupe?

Officielle ou informelle?

Offerte par qui?

Si pour gagner  
deux fois plus,  
il faut travailler  
deux fois plus,  
je ne vois pas  
où est le  
bénéfice.

-Raymond Castans



# Croissance, responsabilités et défis

## Rencontre de renforcement de la performance

- Revue de la performance (10 minutes)
  - Actions entreprises par l'employé
  - Actions entreprises par l'employeur
- Focus sur le **futur** (45 minutes)
  - Quoi
  - Comment
  - Mesure des résultats

# Entretenons la relation

Rencontre **éclair**



Qu'avons-nous d'**unique** à proposer?

# Qu'est-ce qui vous rend unique?

|               |                  |                  |
|---------------|------------------|------------------|
| Implication   | Reconnaissance   | Reconnaissance   |
| Connaissances | Cohérence        | Apprentissage    |
| Respect       | Solidarité       | Respect          |
| Support       | Travail d'équipe | Travail d'équipe |

# Avoir du **FUN!**

Tournoi Wii Sports, Rock Band ou Guitar Hero.

Corvée pour soutenir un organisme communautaire.

Journées de visites ou d'échanges (postes ou sites).

Concours de recettes avec dégustation.

Concours de vidéo et visionnement avec pop-corn.

Corvée de groupe : tout le monde participe au ménage.

Offrir son aide à un collègue débordé.

Faire une rotation pour voir qui travaille bien avec qui.

.

Ce n'est pas ce que l'on sait qui compte mais plutôt ce que l'on fait avec ce qu'on sait.

- Inconnu



# Avoir un **bon** délégué!

Présent.

Humain et attentif aux besoins.

Rassembleur.

Constance et rigueur.

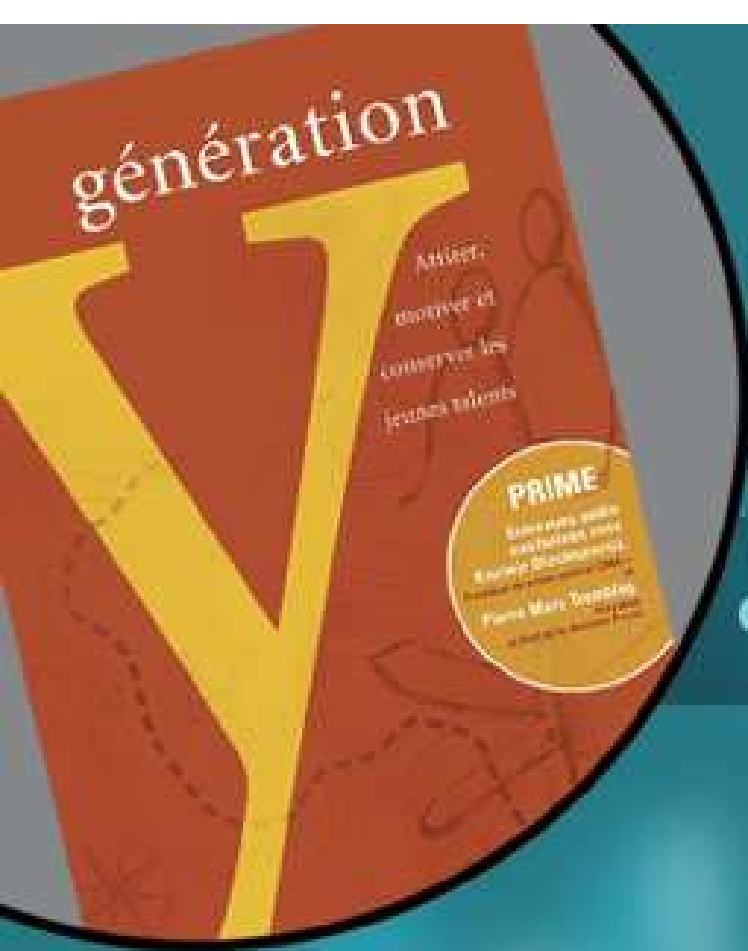
Encourageant.

**Respectueux.**

▪

# Un délégué de **choix** selon la génération Y

ÊTRE en **relation** plutôt que de  
FAIRE le **boss** ou  
AVOIR de l'**autorité**



Stéphane Simard B.A., B.A.A., CPIM  
Générateur d'engagement

[www.conneXionY.com](http://www.conneXionY.com)

Conférences - Séminaires - Services aux entreprises

Les moyens d'**attraction**,  
de **motivation** et de  
**rétenion** pour réduire  
votre taux de roulement.

Meilleur livre d'affaires 2008  
Finaliste - Catégorie ressources humaines

