

Comment motiver et encadrer les jeunes employés



Richard MARTIN
www.accelera.ca

L'été représente le temps de l'année où les jeunes, surtout les étudiants aux niveaux postsecondaires, se trouvent des emplois pour gagner de l'expérience et renflouer leur cagnotte. Il est donc utile de savoir par où commencer pour les diriger. Par ailleurs, avec la pénurie annoncée et actuelle de main-d'œuvre, le fait de pouvoir attirer et retenir les nouveaux diplômés peut fournir un avantage concurrentiel marqué à court terme.

Il ne fait nul doute que les jeunes employés, c'est-à-dire ceux qui ont moins de 35 ans, et encore plus ceux qui ont moins de 25 ans, sont à la recherche de défis, de liberté créative, et de chances pour se perfectionner. Ils sont aussi beaucoup plus récalcitrants face à l'autorité et aux solutions prédéterminées que les générations antérieures. Un sondage CROP sorti en mars 2008 faisait état de la tendance accrue vers le développement personnel, l'individualisme et l'autonomie de la génération montante.

Ceci étant dit, il n'est pas nécessairement évident de trouver la meilleure façon d'attirer, de motiver et de fidéliser ces jeunes travailleurs. Voici quelques méthodes qui peuvent être utiles à cet égard et qui pourraient bien vous donner une longueur d'avance dans ce domaine :

- Ne tenez pas pour acquis qu'ils savent quoi faire avant de leur attribuer des tâches. Formez-les au besoin et assurez-vous qu'ils comprennent bien ce qu'ils ont

faire valoir leur initiative et leur enthousiasme.

- Les jeunes sont pleins d'énergie et d'enthousiasme. Par contre, beaucoup

la valeur probable et les risques de chacune d'elles avant d'agir.

- Si les risques sont raisonnables, il est quand même souhaitable de permettre aux jeunes d'expérimenter avec diverses approches sans dicter la solution. Certains ont besoin de se brûler afin d'apprendre.

- Dans le cas d'une erreur de parcours, il est essentiel de prendre le temps d'analyser les actions et leurs effets. Aidez le jeune travailleur à poser lui-même un diagnostic afin de maximiser l'apprentissage et de susciter l'engagement.

- Les jeunes sont souvent idéalistes. Ils arrivent dans le milieu de travail avec des attentes élevées concernant les comportements éthiques. Il est donc important de s'assurer qu'ils subissent des influences positives et qu'ils aient des modèles exemplaires à émuler.



En fin de compte, il est important de réaliser que tout travailleur est motivé en premier lieu par la valeur intrinsèque de son travail et les chances de perfectionnement et seulement en second lieu par les récompenses et les punitions. Les jeunes ne diffèrent en rien des autres travailleurs en cet égard. Ce qui les distingue, c'est que leur seuil de tolérance pour l'autorité aveugle et les décisions arbitraires est beaucoup plus bas que les générations antérieures. Il faut donc y voir et s'adapter à la nouvelle réalité que nous, les gens d'expérience, avons créée. ■

à faire. Une bonne méthode consiste à jumeler un ou plusieurs jeunes employés avec une personne d'expérience afin qu'ils puissent recevoir un encadrement soutenu.

- Donnez-leur des objectifs clairs et précis axés sur les résultats à obtenir plutôt que sur la marche à suivre. Ils apprendront ainsi beaucoup plus rapidement et pourront

d'entre eux ont tendance à se lancer à tête baissée dans la résolution d'un problème sans en considérer les ramifications. Il faut les amener à comprendre que les premières solutions envisagées ne sont pas toujours les meilleures. Aidez les jeunes employés à réfléchir avant d'agir et de tenter d'imaginer plusieurs solutions de rechange ainsi que



Appel de projets pour les 12 à 17 ans

Pour une deuxième année consécutive, la Fondation « Notre relève en affaires » lance son appel de projet entreprenant pour la période estivale. Grâce à son volet « Entrepreneurs en herbe », la Fondation finance jusqu'à 50 % du coût total d'un projet jusqu'à concurrence de 2 500 \$. Ceci permet, entre autres, de faciliter le lancement de micro-entreprises durant la période estivale.

L'an passé, les coopératives jeunesse de service Coup de pouce de Valleyfield et Jeunefficace de Huntingdon ont rallié plusieurs jeunes sous ces bannières afin de faciliter leur emploi durant la période estivale. La Fondation contribue ainsi à la participation citoyenne tout en valorisant les valeurs entrepreneuriales auprès des jeunes des régions de Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent.

Pour toute information supplémentaire, consultez le site Internet de la Fondation au www.releveenaffaires.com ■



LES POMPES
RUSSELL



Spécialistes
en traitement
de l'eau et
pompes à eau

- Service d'urgence 24/7, rapide et professionnel
- Réparation et vente de pièces pour adoucisseurs et pompes à eau
- Nettoyage en profondeur de puits artésiens (enlèvement de sable, rouille, métaux, etc.)
- Inspection par caméra-vidéo
- Désinfection de puits
- Analyses d'eau bactériologiques et physico-chimiques
- Service d'ingénieur-conseil
- Vente et installation d'équipement de pompage pour tous vos besoins
- Installation de systèmes pour traiter le fer, soufre, manganèse, dureté ainsi que l'eau potable
- Notre mission : offrir à notre clientèle un service de qualité supérieure

Nous sommes les spécialistes !



Pour une évaluation GRATUITE à domicile, contactez-nous dès aujourd'hui
1476 A Route 201, Ormstown
450 829.2236 - 1 866.542.2236

"À un cheveu du bonheur"
atelier offert aux personnes en chimiothérapie

SOIRÉES D'INFORMATION (perruque)
tous les 1^{ers} lundis de chaque mois de 19h à 21h

- démonstration avec modèles
- petite collation servie
- cadeau pour chaque invitée
- accompagnateur bienvenu



capilia
Discretion

Venez rencontrer Sylvie et Ronald qui vous recevront avec respect et dignité
514 620-4222 www.capilia.ca/discretion

CENTRE DE SOLUTIONS POUR PERTE DE CHEVEUX
3303, Chevreumont, Île-Bizard, QC H9C 2L9
infodiscretion@capilia.ca