Maintenir et développer l’implication des jeunes au travail

# Pourquoi ?

Le principal levier pour maintenir et développer l’implication des jeunes au travail **réside aujourd’hui dans la qualité du management**.

La carrière et la rémunération n’ont plus le même impact.

Les nouvelles générations ont clamé haut et fort ce qu’elle pensait du fonctionnement général des entreprises et plus particulièrement de leur style de management.

Elles ne refusent pas d’être manager, elles veulent être managées autrement.

# Comment ?

Les 10 facteurs de succès permettant au manager de maintenir et développer l’implication des jeunes au travail :

## Echanger régulièrement sur les choix stratégiques de l’entreprise

Le jeune donnera le meilleur de lui-même s’il peut inscrire sa contribution dans la vision large du devenir de l’entreprise et s’il sait que celle-ci est portée par un dirigeant exemplaire.

Le manager doit régulièrement communiquer avec les jeunes recrues sur le profil du dirigeant :

* Qui il est, ses convictions, son combat pour l’entreprise,
* La vision du dirigeant : sa portée, sa singularité, la place accordée à l’humain…
* La valeur ajoutée des jeunes générations : leurs talents spécifiques, leur rôle aujourd’hui, les opportunités de demain

## Rappeler les valeurs qui comptent dans l’entreprise

Le management par les valeurs correspond bien au fonctionnement des jeunes.

Ces derniers ne perçoivent pas nécessairement l’utilité d’un règlement intérieur mais ont néanmoins besoin de s’approprier le système de valeurs de l’entreprise et d’y adhérer.

Ils sont capables de traduire eux-mêmes ces valeurs en code de conduite. Mais pour maintenir la cohésion au sein d’un collectif de travail, il ne suffit pas d’afficher des valeurs. **Il est nécessaire de les appliquer au quotidien et c’est justement sur cette application quotidienne que le manager a intérêt à communiquer.**

## S’intéresser aux personnes

Les nouvelles générations ont été élevées dans le paradigme de « l’enfant personne ». Devenues adultes, elles revendiquent plus que jamais **le statut de « personne ».**

Le jeune **ne veut pas être considéré comme étant seulement un salarié ou un collaborateur, il est un individu unique**.

Il attend de son manager que **celui-ci s’intéresse à lui en tant que personne** et **qu’il ne le considère pas seulement à travers la fonction qu’il occupe**. Le manager doit donc rester particulièrement attentif à ce que **représente le jeune tant dans sa vie professionnelle que personnelle.**

## Être un manager crédible

Les nouvelles générations accordent peu de crédit au statut.

Le manager ne s’impose pas à eux via ce dernier, il doit faire preuve de la légitimité de son rôle : « la posture d’autorité ne s’impose pas, elle se mérite ». Le manager est crédible pour autant qu’il apporte une valeur ajoutée à l’équipe.

## Renoncer aux relations d’autorité

Les nouvelles générations se disent rebelles et ayant peu de dispositions pour obéir à l’autorité. Elles ne **se sentent à l’aise que dans des relations strictement égalitaires**.

Le manager établit des **relations de parité avec les jeunes** et **n’hésite pas à inverser la pyramide** en se mettant dans **une posture d’aide et de soutien vis-à-vis de son équipe**.

## Savoir faire confiance aux jeunes

**La confiance** est un des **premiers leviers de motivation des jeunes** : ils ne s’impliquent réellement dans l’entreprise et ne donnent le meilleur d’eux-mêmes **seulement s’ils se sentent investis de la confiance de leur manager et de leurs pairs.**

## Donner de l’autonomie

L’autonomie suppose un a priori de confiance, l’idée que l’humain est par définition loyal et compétent. Le manager peut réellement rendre ses collaborateurs autonomes en favorisant :

* **L’auto-décision** : chaque équipe, chaque acteur est légitime pour déterminer son projet d’action à partir du moment où il respecte la vision du dirigeant
* **L’auto-organisation** : la manière de procéder relève de la responsabilité du salarié. Le rôle du dirigeant est de communiquer sur son intention, sa vision, et d’en être le garant. Il ne peut cependant pas imposer la façon de faire pour y parvenir
* **L’auto-contrôle** : l’autonomie des acteurs n’est réelle que si ce sont eux qui contrôlent leur travail

## Responsabiliser les jeunes

Ce facteur-clé de succès repose sur l’idée que chaque jeune est légitime pour prendre les décisions qui lui incombent au niveau où il se trouve.

Ces nouvelles générations que l’on nomme également « les enfants Dolto » **se sont vues accorder de l’autonomie et un pouvoir de négocier avec les adultes.**

Entrés dans le monde du travail, **ces jeunes aspirent tout naturellement à retrouver ce même espace d’autonomie** : ils n’acceptent pas d’être de simples exécutants, ils veulent disposer d’un pouvoir de décision.

## Respecter la volonté des jeunes de concilier vie pro/vie perso

La conciliation vie professionnelle/vie privée constitue **le deuxième levier essentiel de motivation des jeunes.**

Le manager doit veiller à ce que **l’engagement dans le travail ne prenne pas une place trop centrale** dans l’équilibre de vie. L’implication dans son travail ne doit pas empêcher le jeune de continuer à s’épanouir dans sa vie familiale, ses relations amicales, sa vie culturelle, sa pratique sportive et ses engagements sociétaux.

## Multiplier les échanges informels et les temps de convivialités

Pour se sentir bien au travail, les jeunes ont besoin de lien social. Le manager doit s’attacher à répondre à cette attente en proposant régulièrement des temps de rencontres conviviaux, des moments de loisir à l’extérieur de l’entreprise.