4 erreurs critiques à éviter lors de l’embauche de la génération Y

*Par Nicole Fallon*

Publié 29 octobre, 2014

[*FOXEntreprises*](http://www.foxbusiness.com/index.html)

Alors que de plus en plus de milléniaux continuent d’entrer sur le marché du travail, les employeurs visent de plus en plus à les recruter. Mais si les employeurs pensent que les travailleurs de la **génération Y** répondront aux mêmes vieilles tactiques qu’ils ont utilisées dans les années passées, ils voudront peut-être réfléchir à nouveau : les milléniaux ne sont pas toujours les plus faciles à recruter.

« [Selon une étude Kauffman], 54% des milléniaux veulent démarrer une entreprise ou en ont déjà lancé une », a déclaré Ryan Jenkins, conférencier principal et auteur de la **génération Y**. « Alors que la technologie et Internet permettent de nouvelles avenues pour l’entrepreneuriat, non seulement les recruteurs doivent rivaliser avec d’autres entreprises qui courtisent les jeunes talents, mais ils doivent maintenant aussi rivaliser avec la passion et les aspirations entrepreneuriales des milléniaux. »

Il est clair que les milléniaux ont des valeurs différentes de celles des générations précédentes en matière de travail, et si les employeurs veulent attirer ce groupe, ils doivent se mettre dans l’état d’esprit des milléniaux. Voici quatre erreurs critiques que les entreprises commettent lors du recrutement de la **génération Y**, et ce que vous devriez faire à la place. [[Les 5 endroits où les milléniaux veulent travailler le plus]](http://www.businessnewsdaily.com/5771-millennial-career-goals.html)

**Uniquement en mettant en évidence la rémunération**

La recherche a montré à maintes reprises que l’argent et les avantages sociaux ne sont plus les facteurs les plus importants lorsque les milléniaux choisissent un emploi. Une enquête récente de Match Marketing Group a révélé que seulement un quart des milléniaux considèrent les avantages extrêmement importants lors du choix d’un emploi, mais 84% ont évalué le fait d’avoir un travail significatif qui fait une différence comme très ou extrêmement important.

« Le recrutement traditionnel est basé sur l’argent », a déclaré Lisa Ritchie, directrice principale de la gestion des talents chez Match Marketing Group. « Les milléniaux s’inquiètent du travail d’équipe et du travail valorisant, [donc] pour attirer les meilleurs [talents], il est important de démontrer la valeur du travail et la possibilité de bâtir une communauté avec votre équipe. »

« La rémunération doit être à égalité avec [les autres employeurs], mais ce ne sera pas tout [pour les milléniaux] », a ajouté Joe Ungemah, psychologue et vice-président et chef de la pratique du leadership au conseil consultatif de la CEB. « Les recherches de la CEB montrent que cette génération est en fait motivée par des opportunités de développement et de croissance... plutôt que par salaire.

**Ne réussit pas à montrer à la génération Y un cheminement de carrière**

Comme l’a noté Ungemah, les milléniaux veulent savoir qu’ils ont de la chance de croître ou de s’avancer dans l’établissment lorsqu’ils choisissent un employeur. Brett Farren, président et chef de la direction de Match Marketing Group, a accepté et a conseillé aux recruteurs de se préparer à un cheminement de carrière pour les employés de la génération Y.

« Les milléniaux s’intéressent à la planification de carrière à long terme et cherchent d’autres occasions de tracer leur voie au sein de leur organisation », a déclaré M. Faren. « La création de plans de 5 ans pour les milléniaux est quelque chose à laquelle [les employeurs] pourraient vouloir penser pour les attirer. »

L’esquisse d’une trajectoire de carrière est une étape importante pour les milléniaux, dont la réputation d’avoir un sentiment de droit découle du fait qu’ils s’attendent à accéder à des postes de direction plus rapidement que les générations précédentes, a déclaré Ungemah. Si ce groupe de travailleurs sait à l’avance combien de temps il pourrait leur prendre pour progresser, ils pourraient être plus susceptibles de rester et de travailler à l’atteinte de ces objectifs de carrière.

**Ignorer la culture d’entreprise**

De plus en plus d’employeurs d’aujourd’hui comprennent que la culture d’entreprise joue un rôle énorme pour attirer les milléniaux, mais certains ne comprennent toujours pas que cette génération se soucie beaucoup de son environnement de travail et des personnes qui s’y trouvent. Mettre votre culture et vos valeurs en valeur aidera les employés de la **génération Y** à se faire une opinion sur votre entreprise.

« Pendant le processus de recrutement, concentrez-vous sur les opportunités de travail d’équipe au bureau », a déclaré Farren. « Fournissez des exemples [et] incluez d’autres milléniaux qui travaillent actuellement pour vous. »

Dans un article sur les tactiques de recrutement des milléniaux, Jenkins a recommandé plusieurs façons dont un employeur peut mettre en évidence la culture de l’entreprise auprès des recrues de la **génération Y**, y compris un blog géré par les employés, des visites virtuelles et du contenu « en coulisses » sur le site Web de votre entreprise, le partage de quelques-uns de vos avantages sociaux de bureau et l’utilisation de vos jeunes travailleurs dans le cadre de votre équipe de recrutement.

**Ne dit pas NON à un travailler qui n’a pas un ensemble complet de compétences**

Si vous êtes à la recherche d’un travailleur de la génération Y pour un poste de niveau inférieur, n’excluez pas un candidat simplement parce qu’il ne semble pas avoir toutes les compétences requises pour le travail. Ungemah a rappelé aux employeurs que les employés de la génération Y, en particulier les jeunes diplômés, n’ont pas toujours les compétences nécessaires pour réussir dès le départ - il est préférable d’adopter une vision plus holistique et de tenir compte de l’adéquation globale et de la capacité d’apprentissage de l’employé potentiel. Ensuite, une fois que vous avez trouvé le bon candidat, vous pouvez investir dans sa formation pour combler les lacunes en matière de compétences.

« Attendez-vous à ce qu’ils ne puissent pas remplir les exigences du poste tout de suite », a déclaré Ungemah au Business News Daily. « Les milléniaux ont besoin de plus de structure que tout autre groupe dans le passé, mais en termes de traits, ils ont tendance à faire confiance et à être peu enclins à prendre des risques. Ils sont susceptibles d’être des [employés] à long terme si vous les aidez à comprendre ce que l’on attend d’eux.