

## **Les jeunes et l'entreprise Un management à inventer**

Les jeunes nés entre 1978 et 1994 appartiennent à ce qu'on appelle aujourd'hui en France la « Génération Y » en opposition à la « Génération X » (née approximativement entre 1965 et 1977). Ce sont les enfants des « baby-boomers » ou des « Enfants du millénaire ». Aux Etats Unis on parle même de « Digital Natives » pour mettre en avant une des caractéristiques de ces jeunes : ils sont nés avec un ordinateur et internet.

Pourquoi s'attarder sur cette génération ? Parce qu'ils ont des codes différents de leurs aînés, des aspirations et attentes vis-à-vis de l'entreprise qui n'appartiennent qu'à eux et qu'il faut connaître pour mieux les comprendre, les « attirer », les « intégrer », les « manager ».

Ce qui semble les caractériser selon les DRH <sup>1</sup> ? Impatience, individualisme interactivité et interconnexion.

Pour cette génération, le travail ne constitue qu'un pan de l'existence, et non plus l'essentiel. Cela s'explique en partie par les incertitudes actuelles du marché du travail, ou encore par le fait qu'ils ont vu leurs propres parents déçus par leur entreprise dans laquelle ils s'étaient investis.

Ils estiment avoir des attentes, des droits et non plus seulement des devoirs, vis-à-vis de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Ces attentes sont parfois perçues par les dirigeants comme des exigences nouvelles non revendiquées par les générations qui les ont précédées.

Les « jeunes » nés avec le tout numérique se montrent exigeants, attendent toujours plus : plus d'outils informatiques, plus de moyens, de projets, de responsabilités, de récompenses, une promotion plus rapide.

Ils souhaitent que les entreprises fassent des efforts pour s'adapter à leurs horaires, adoptent un mode de communication moins hiérarchisé, favorise une organisation du travail différente comme le télétravail par exemple, dans un cadre de vie rénové, plus « fun », plus convivial.

L'entreprise doit être pour eux un lieu accueillant, épanouissant et leur permettant de concilier vie professionnelle et personnelle, sans pour autant négliger la qualité de leur travail.

Bien au contraire, toutes ces attentes expriment en réalité une volonté de s'investir au sein de « la communauté travail ». La jeunesse actuelle est autant soucieuse que ses prédécesseurs de s'insérer professionnellement et socialement, même temporairement (cumul de CDD) ou dans de mauvaises conditions.

Finalement, cette génération dite « Y » désire gagner sa vie d'une manière assez classique mais avec une approche du travail et de leur mission différente : ils ont systématiquement besoin d'être convaincus de quelque chose pour l'exécuter. Ils ont tendance à questionner, voire revendiquer auprès de leur hiérarchie le bien fondé de chaque décision.

C'est une mutation dans la perception de la hiérarchie : les managers sont reconnus pour leur leadership, leurs compétences et non plus simplement pour leur position hiérarchique.

Pour les managers, cette nouvelle approche du travail et du monde de l'entreprise demande une adaptation, des méthodes de management rénovées sous peine de manque d'attractivité de l'entreprise lors du recrutement, de démotivation, chute de la productivité, turn-over important...

Les entreprises peuvent faire de ce qui peut paraître à la base un handicap, une force à condition de bien exploiter les atouts de cette génération: réactivité, productivité, goût du challenge et du changement.

---

<sup>1</sup> Entreprises et Carrières n°998 – du 20 au 26 avril 2010

La Génération Y - Julien Pouget

Cadre emploi Sylvie Laidet 20 mars 2009

L'étudiant- dossier sur la génération Y - 2010

Courrier Cadres – février 2010

Entreprises et carrières Février 2008

**Mai 2010**

Certaines entreprises ont bien compris l'intérêt qu'ils pouvaient en retirer et ont mis en place des parcours d'intégration spécifiques.

Le jeune au sein de l'entreprise est une opportunité de développer le sens de l'innovation, des modes de fonctionnement différents, vers davantage de performance.

Les aînés, c'est-à-dire les trois générations précédentes appelées « vétérans », « baby boomers », générations « x » ont l'expérience et le recul nécessaire, les jeunes l'enthousiasme, le dynamisme et l'audace. »

« La génération Y combine l'esprit d'équipe des baby boomers avec la conviction de réussite des vétérans et la maîtrise technologique de la génération X<sup>2</sup> ».

---

<sup>2</sup> Les différents types de générations dans le monde du travail » R. Zemke, C. Ruines et B. Filipczak.