

La génération Y dans l'entreprise

Par Sarah Taoufiq

Voici venu le temps de la génération Y... pourquoi fait-elle couler autant d'encre ? Tout simplement parce qu'elle modifie les coutumes managériales mais aussi parce que ce sont les entreprises qui vont devoir s'adapter à de nouveaux schémas.

Qu'est-ce que la génération Y ?

Elle rassemble les personnes nées après 1975. Pourquoi en parler autant ? C'est que l'arrivée massive de cette génération coïncide avec le départ en retraite des baby boomers. Qu'ils soient commerciaux, ingénieurs ou techniciens, les entreprises se retrouvent donc dans l'obligation de s'adapter rapidement à une génération dont le fonctionnement est différent.

Alors en quoi cette génération est-elle différente ?

La hiérarchie

La hiérarchie existe toujours, même si elle a moins de valeur que pour leurs aînés. Un manager sera respecté par rapport à ses **actes** ou à ses **valeurs** et non plus seulement parce qu'il EST manager. D'autre part, si les jeunes comprennent qu'on leur fixe des objectifs, ils veulent avoir la liberté de déterminer comment les atteindre.

La communication

Oubliez le privilège de détenir une information ! La génération Y est grande consommatrice de tous les modes de communication. Elle admirera naturellement un manager qui sait communiquer et diffuser l'information.

L'ambition

Le salarié de génération Y est ambitieux...et impatient ! Il faut qu'il sente que les choses bougent autour de lui et pour lui. Il estime qu'il mérite une promotion ? Il n'attendra pas des années qu'on veuille bien la lui accorder. Il a un fort besoin de **reconnaissance** et n'hésitera pas à aller chercher ailleurs. Il est en outre beaucoup plus flexible que ses aînés.

Les valeurs

Ce n'est pas parce qu'il est né avec la nouvelle technologie et qu'il passe du temps sur les réseaux sociaux qu'il a perdu de vue ce que sont les relations humaines... bien au contraire ! Il a besoin de créer des liens, de s'exprimer et de s'épanouir avec les autres. Dans le même temps, il est en quête d'**authenticité** et prête beaucoup d'attention aux **valeurs portées par l'entreprise**, qu'elles soient **sociales**, **environnementales** ou **solidaires**. Valeurs qui, associées à une **éthique** forte, le conduiront à « gravir les échelons » autrement qu'en écrasant tout sur son passage.

Enfant d'une génération qui a sacrifié santé ou famille au travail, il arrive avec une idée très précise des conditions de travail qu'il veut.

L'**honnêteté** revêt pour lui une importance fondamentale. Lui cacher une information revient à l'exclure et le conduit à la frustration. Et puis, c'est une génération qui croit en ses capacités à faire la différence. Comme le dit Vineet Nayar, ils acceptent les

imperfections mais veulent pouvoir apporter du changement positif et ils ont appris que chaque petit geste peut améliorer le sort de la planète...

L'engagement

Si la génération Y est plus attachée aux personnes (managers) qu'à l'entreprise elle-même, elle s'engage toutefois avec passion dans son travail et ne compte pas ses heures. En revanche, elle ne s'engage que si elle estime que les projets la concernent directement. Sinon, elle fait preuve d'une indifférence qui peut laisser certains managers perplexes.

Alors quelles conséquences pour la **motivation** ? Quel type de **team building** ou d'**incentive** pour la génération Y ? Assurément, le **challenge** plaira car il fait appel à une forme de compétition que cette génération connaît bien.

Proposez-leur un team building qui fera appel au dépassement de soi, à leur créativité, à leur enthousiasme, à leur capacité de travailler en petite équipe, et à leur ouverture au monde. Exit les hiérarchies figées au cours des activités et place à l'**authenticité et à la cohésion autour de valeurs fortes** !

Contrairement à ce que j'ai pu lire, je ne crois pas que la génération Y soit composée de personnalités individualistes. Il me semble intéressant de constater la part que peut prendre la communication dans leur manière de travailler.

Mais tous ces attributs sont-ils propres à la génération Y ? Pas forcément selon plusieurs managers ou encore selon des articles écrits par des spécialistes des RH.

Malgré tout, il semble que la notion de collaborateur revient en force. L'esprit d'équipe existe et il ne demande qu'à être développé.

Alors, les « Y » vont-ils changer l'environnement de travail ?

Sarah Taoufiq
CAP INCENTIVE
02.38.62.14.04
06.60.86.37.19

www.cap-incentive.com
sarah@cap-incentive.com
www.cap-incentive-leblog.com

Sources : *Le gestionnaire Borg*
La Génération Y.com
Gaeris Sciences Humaines

Vous avez téléchargé cette page sur le site de
Gaeris Sciences Humaines

www.gaeris.com

