

# Y comme ... Génération Y

---

La Génération Y tire son nom d'un jeu de mot en anglais puisque le son « Y » se prononce « why » qui signifie aussi « pourquoi ». Ainsi cette génération est celle qui a tendance à demander pourquoi telle chose doit être faite alors que les générations précédentes avaient tendance (ou la réputation) d'exécuter les tâches sans se questionner sur leur utilité réelle, faisant a priori confiance à leur hiérarchie.

De plus cette nouvelle génération est la première dans l'histoire de l'humanité à mieux maîtriser les outils technologiques que la génération précédente ce qui change complètement les rapports inter-générationnels.

## La Génération Y pour l'entreprise qu'est ce que c'est ?

La génération Y est cette génération formée par les personnes qui entrent actuellement sur le marché du travail ou qui y sont entrées il y a moins de 5 ans.

Ce sont des personnes nées avec internet et qui utilisent donc cet outil de manière parfaitement naturelle. Une des conséquences pratiques est qu'elles maîtrisent parfaitement les outils développés sur le web et s'en servent régulièrement, même si cela doit bousculer les façons de travailler ou d'évaluer le travail des générations précédentes.

## Cas pratique

La difficulté de la génération Y est qu'elle coexiste dans l'entreprise avec les générations antérieures. Or, si on prend le cas des relations hiérarchiques on se rend compte que la maîtrise des outils de communication et l'état d'esprit qui va avec, qui consiste à échanger de manière horizontale de façon instantanée va à l'encontre d'une structure hiérarchisée où les circuits de décision sont formalisés et verticaux.

Par exemple, le fait que dans une entreprise tout le monde ait une adresse email ou une connexion à l'intranet signifie pour un salarié de la génération Y qu'il peut donc échanger des informations avec n'importe qui dans l'entreprise et de manière instantanée. On comprend bien que cette représentation de l'entreprise soit sensiblement différente de celle qu'à un salarié plus âgé ...

## ABECEDAIRE PRATIQUE DE L'ENTREPRENEUR

De même un salarié de la génération Y n'hésitera pas à demander à son supérieur hiérarchique de se justifier, par exemple, sur la nécessité de venir travailler le week-end pour finir un travail. Cela ne signifie pas qu'il ne veut pas le faire, cela signifie seulement qu'il a besoin d'être convaincu de la nécessité de le faire.

En d'autres termes, ce salarié ne considèrera pas qu'une chose doit être faite parce que son N+1 le lui aura dit, mais parce que cela sera nécessaire pour l'entreprise et que cela sera bien pour lui.

En revanche, une fois convaincu de la nécessité de faire telle chose, le salarié sera pleinement engagé et ne comptera pas ses heures.

Un autre exemple est l'engagement syndical. De nos jours, tout le monde sait que la présence des syndicats est très faible dans les PME mais ce qu'on sait sans doute moins c'est que les « combats » de ces syndicats ne concernent plus les salariés de la génération Y. Ils ont en effet tendance à considérer que les revendications de ces syndicats sont en complet décalage avec leurs aspirations.

Cela signifie qu'à terme les syndicats actuels vont disparaître pour laisser place à des mouvements défendant des valeurs qui ne seront pas seulement axées sur les conditions de travail mais qui concerneront également l'environnement par exemple.

### **Alors, comment bien gérer la Génération Y ?**

Les personnes issues de la génération Y ne sont pas plus difficiles à gérer que les autres. Elles demandent juste davantage d'attention car leurs demandes vont bien au-delà du cadre du travail.

De plus, ce sont des personnes qui, par les outils de communication apportés par la révolution numérique, sont davantage habituées à des relations horizontales que verticales. Il faut donc en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

Enfin, ce sont des personnes qui n'hésiteront pas à demander des justifications à leur supérieur sur la nécessité de réaliser une tâche donnée. Une réponse du type « parce que c'est comme ça » ne suffira pas. Mais le fait de se poser la question de la nécessité d'une action permet souvent d'aller beaucoup plus loin que si on s'était contenté de l'exécuter ...