

La génération Y, ou "Gen Y"

Les moins de 30 ans, génération zappeur, n'ont pas le même rapport au travail que leurs aînés, la génération dite X, ni des BB (Baby-boomers). L'enjeu est de taille : ils représenteront 40 % de la population en 2011, il est donc essentiel de mieux les comprendre afin de pouvoir les manager.

Introduction

Selon les sociologues, on distingue 6 générations vivantes dont les dernières sont :

- **les baby-boomers** (1944-45 à 1960-1963) : très nombreux, c'est la génération de l'expérience, caractérisée par :
 - l'accèsion à la propriété
 - la quête de sens
 - l'importance de l'idéologie
 - la forte expansion économique
- **les X** (génération « écartelée ») (1963-65 à 1978-1980) : génération sacrifiée
 - au niveau de l'emploi (crises économiques diverses)
 - éclatement de l'identité familiale et institutionnelle
 - population plutôt plus qualifiée que leurs aînés, mais exerçant souvent des emplois sous-qualifiés
 - veulent faire leur place, se réaliser dans le travail
- **les Y** : nés entre 1978 et 1994
 - 21% de la population française et 26 % aux US
 - une véritable culture ou « état d'esprit »
 - nouvelle génération mondiale due à l'uniformisation des moyens de communication
 - confort matériel au quotidien
 - n'ont pas connu de guerres directes mais les conflits permanents et les grands bouleversements économiques de la planète d'où le paradoxe : vivent l'insécurité au quotidien :
 - dans la rue et à l'école (racket, compétition, etc...)
 - en famille : divorces, absence des parents pour motif professionnel, etc..
 - choc des cultures : classes sociales mélangées = richesse mais aussi incompréhension, agressivité, renforcement du sentiment d'insécurité

La génération Y - génération des "I" (internet, iphone, Ipod.....)

• leurs comportements :

- égalitaires
- individualistes
- conviviaux
- créatifs, intuitifs
- dans l'action, l'expérimentation, la réaction
- dans l'émotion

• au travail :

- Le travail n'est plus au 1^{er} plan
- La qualité de vie est une priorité
- Le travail n'apporte pas la sécurité (ont connu le chômage ou les licenciements dans leur entourage familial)
- Confondent vie personnelle et vie professionnelle
- Internet est présent continuellement - moins fidèles et moins loyaux que leurs aînés

• leur vision du monde :

- être totalement et tout le temps relié : communiquer, être facile à joindre, à contacter, à recontacter, écrire depuis n'importe quel ordinateur (mais l'orthographe n'a pas d'importance - email, SMS) = ne jamais être seul
- le plaisir
- pas la même temporalité : la rue et l'autre bout du monde, c'est pareil (on communique par téléphone de la même manière)
- culture de la technologie : c'est un prolongement d'eux même, pas un outil ; lien personnel et émotionnel avec la technologie
- gros consommateurs mais attitude et esprit service et non produits : achètent et vendent neuf ou d'occasion en ligne (40 %), les achats ne sont pas réalisés pour durer

• leurs besoins :

- d'abondance d'options, au travail et dans la vie :
- de diversité
- d'occupations variées
- rapidité = meilleur (et non pas qualité = meilleur)
- de ROI immédiat (= donnant / donnant)



- appartenir sans contrainte
- être entendus et appréciés personnellement
- se former par eux-même (par le web) : culture du « copié/collé »

Inconvénients :

- pas de vision globale ni synthétique
- la langue a tendance à s'appauvrir (1000 mots en français, 800 en anglais)

• leurs valeurs :

- authenticité
- challenge, défi
- souplesse, flexibilité
- liberté
- amitié (être lié # avoir des amis)
- tolérance et égalité
- durabilité automatique (comme dans les forums)
- paix mondiale

• leurs préoccupations :

- le droit des animaux, l'environnement,...
- leurs buts et objectifs : vivre et s'adapter, se faire des amis, aller vite

• leurs challenges :

- relations face à face
- se recentrer
- affronter l'isolement et la solitude

• leur conception du travail :

- un emploi n'est pas identitaire, c'est une location professionnelle
- des diplômes, pour quoi faire ? (ils seront obsolètes dans 3ans...)
- les réunions, pour quoi faire ? (on peut échanger rapidement par email, SMS, ou autour de la machine à café...)
- tout est basé sur l'expérimentation, l'émotion : l'entreprise également
- tout est sur internet

- génération d'entrepreneurs : 30 % créent leur propre entreprise - ils n'ont pas peur de prendre des risques - la croissance actuelle de l'emploi et des nouvelles technologies provient en grande partie de sociétés entrepreneuriales de la génération Y
- leur business modèle : apprendre et travailler par le fun

• **le style de management qui leur convient :**

- le mode projet
- l'adhocratie
 - * équipes transversales, disciplines diverses, groupes de projets, en fonction des besoins, peu de formalisation ni de hiérarchie
 - * mission : apporter le changement, libérer la créativité

La génération Y ne peut travailler qu'avec ce modèle. Il faut donc leur proposer :

- du fun
- de l'autonomie
- du matériel high tech
- la liberté de s'exprimer

MAIS il faut aussi : LES SUIVRE

- distribuer de nombreux signes de reconnaissance
- leur donner des objectifs à court terme, avec des délais courts
- vérifier souvent les prévisions et les réalisations

- cadrer le quotidien
- leur donner plusieurs projets (génération zapping)
- être authentique en énonçant ses propres valeurs
- le tutorat, le mentorat, le coaching interne ou externe leur convient (individualisé) : parentalité symbolique (jouer le rôle de grand frère : un peu d'autorité, un peu d'exemplarité)

■ **Conclusion**

Pour les retenir, il faut offrir aux moins de 30 ans une expérience émotive. Ils ont besoin d'une communication vraie, d'un feed-back sur leur travail, et qu'on valorise leurs idées.

Ils apportent à l'entreprise leur créativité, leur enthousiasme, car ils font les choses intensément. De plus c'est une génération qui vit bien le changement. Or nous vivons dans une époque où on ne peut plus prévoir l'avenir.

Pour plus d'infos :

<http://www.abondanceconsulting.com/pdf/GenY.pdf>

Compte-rendu de Sylvia Riondet-Delion
d'après une conférence de Marie-Jeanne Huguet





Génération Y :
une coopération nécessaire

Comprendre les moins de 30 ans et guider efficacement les managers.
Marie-Jeanne HUGUET met à votre disposition expertise et expérience à travers des conférences et formations complètes pour vous aider à dévoiler le meilleur de vos équipes.

Informations complémentaires :
Marie-Jeanne HUGUET au 06 08 98 02 98 ou mariejeanne.huguet@abondanceconsulting.com

Marie-Jeanne HUGUET,
fondatrice et dirigeante
d'ABONDANCE CONSULTING

Accompagne les managers, les équipes et les organisations à passer de l'efficacité individuelle à la performance collective selon des valeurs d'accomplissement humain. Elle intervient pour valoriser et optimiser les capacités individuelles des managers, développer l'intelligence collective des équipes, mobiliser la performance des organisations. Formée au coaching chez Transformance Paris en 2000, spécialiste de l'approche systémique, du 360°, Master PNL, certifiée TMS, Process Com coaching, certifiée Ensize, elle est titulaire d'un DESS et d'un DEA de psychologie et d'un master de management. Son expérience de management et de Ressources Humaines en entreprise lui permet d'adapter ces outils aux besoins spécifiques des organisations. Elle donne des conférences sur le stress, le management intergénérationnel et interculturel, la gestion des équipes difficiles, le leadership et l'asservité. Elle intervient à Sup Aéro, Ecam, ESC Toulouse, ESC Dijon, les IAE, ... Elle a organisé la 1^{ère} université CT du coaching en 2004 et est experte APM en management intergénérationnel.



Le Groupe Pierre&Vacances : Une offre Séminaires et Incentiv multi-marques proposant des solutions clefs en main pour l'organisation de vos conventions et réunions professionnelles. Pierre & Vacances, Maeva, Hôtels Latitudes, Center Parcs, Villages, Résidences, Hôtels, découvrez la France comme vous ne l'avez jamais vu : 31 destinations sous le signe du professionnalisme. Notre métier et notre promesse : vous donner le choix de la réussite en vous proposant le lieu et la structure adaptés à vos évènements.

www.seminaires.pierreetvacances.com
www.centerparcs.fr/seminaires





www.lyon.hilton.com



Pour votre prochain événement, n'hésitez plus ! Choisissez le **Hilton Lyon :**

- Une localisation idéale au coeur de la Cité Internationale...
- 199 chambres et suites, modernes et spacieuses...
- 16 salles de réunion pouvant accueillir de 4 à 600 participants...
- 2 restaurants et un bar pour de délicieux moments gastronomiques !

Réservez dès maintenant votre séminaire et profitez de notre offre exceptionnelle : forfait semi résidentiel à partir de 199 euros par personne !!

Contactez vite Laurent Fayard : laurent.fayard@hilton.com
ou au 04.78.17.50.73