

## LES CLÉS DE LA GEN Y



**Quelle est donc cette Gen Y qui ne rassemble plus uniquement des personnes de même âge mais de même comportement ? Réponses le 15 mai prochain.**

Ils ont entre 20 et 30 ans, soit près de 13 millions de personnes en France. Un groupe qui aborde non seulement le monde du travail avec une certaine défiance, mais témoigne de besoins très différents de ses aînés.

Individualiste, zappeur, sans complexe, sans tabou vis-à-vis de l'argent, sans considération pour l'expérience... la génération Y ou Gen Y, est également débrouillarde, très inventive, à l'aise dans la complexité, la flexibilité, le changement permanent, voire l'instabilité dont elle a été imprégnée très tôt : parent au chômage, ou au contraire absent en raison d'une vie professionnelle très prenante, divorcé...

Une génération qui constitue un véritable défi pour certains dirigeants et DRH qui ont souvent du mal à la cerner, à coopérer avec elle, à l'encadrer et à la motiver. **Marie-Jeanne Huguet, spécialiste de la question, sera l'invité de l'Association des diplômés de l'ESC Toulouse, qui en partenariat avec Lectia Abondance, cabinet RH, organisera un débat sur ce thème le 15 mai prochain à 18h30** (inscription auprès de [jcthibaud@lectia.fr](mailto:jcthibaud@lectia.fr) ou [l.masseron@esc-toulouse.fr](mailto:l.masseron@esc-toulouse.fr)).

L'occasion de comprendre qu'en terme de recrutement notamment, les entreprises doivent désormais faire preuve de séduction. L'authenticité dans la communication (afficher ses valeurs, ce qu'on défend...), de même que la transparence dans les procédures et les méthodes d'évaluation de leurs performances sont très appréciées par ces jeunes qui désirent, en outre, être abordés comme des personnes et non plus comme de simples candidats. En matière de management, la Gen Y aime travailler en mode projet et en groupe d'activités (non hiérarchique !). Concrète et impatiente, elle s'implique d'autant mieux que la tâche qui lui est confiée s'appuie sur l'expérience sur le terrain et vise un objectif à court terme. Lui donner des jours de congés supplémentaires, lui offrir plus de liberté et de flexibilité dans les horaires s'avèrent également de très bons facteurs d'adhésion. La Gen Y est par ailleurs sensible au dialogue et à l'écoute (signes de reconnaissance immédiats, points réguliers sur les prévisions, enquêtes sur ses intérêts et besoins...). Enfin, et surtout, l'entreprise doit leur offrir une expérience de vie, émotionnelle, et plus seulement un emploi.

**Ingrid Lemelle**