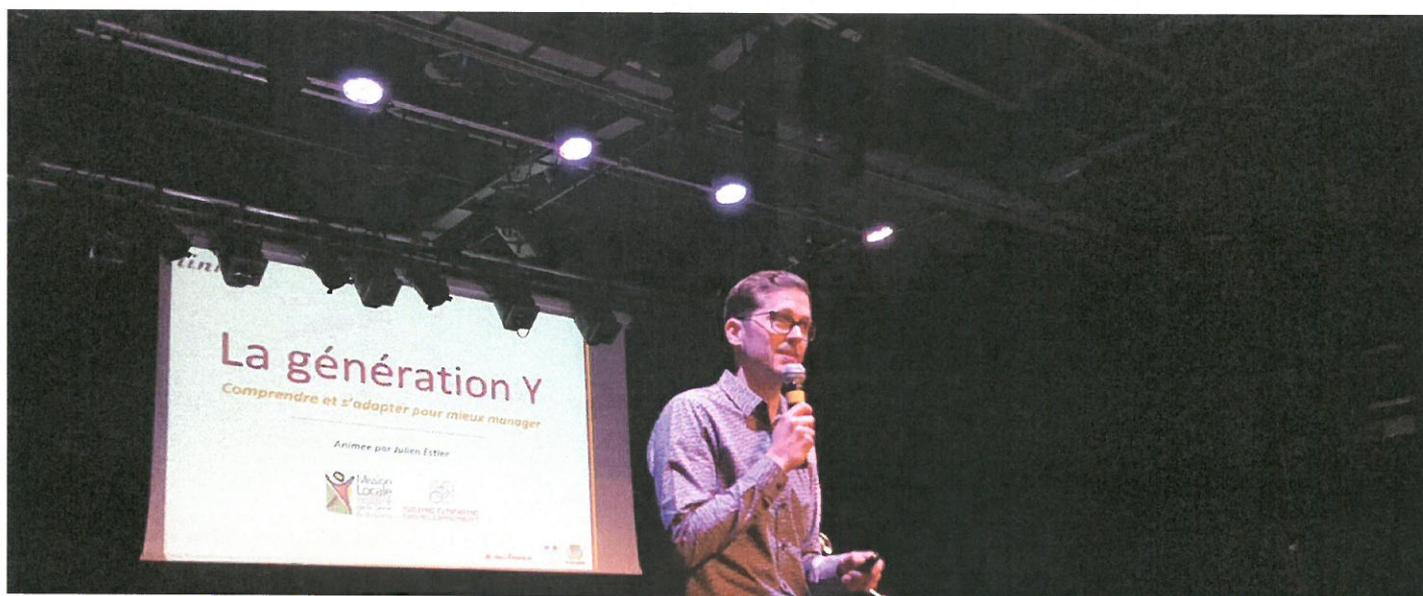


44 %

■ C'est le nombre de jeunes qui affirment envisager de quitter leur employeur actuel dans les deux ans s'ils en ont la possibilité, d'après une étude du cabinet Deloitte publiée en début d'année.

NEMOURS. Comprendre la génération Y pour mieux la manager, mode d'emploi

Julien Estier a tenu en un an près de 3 000 conférences et formations sur comment manager la génération Y. Il était à Nemours jeudi 7 avril à l'invitation de la Mission locale de la Seine et du Loing. Entretien.



Julien Estier, co-directeur chez Link's, société basée à Lieusaint spécialisée dans l'accompagnement et le développement économique des entreprises et territoires, a tenu en un an près de 3 000 conférences et formations auprès d'entreprises (Cora, ERDF, Safra, Suez...) et de collectivités locales sur comment manager la génération Y. (© RSM77/Nicolas FILLON)

Qu'appelle-t-on la génération Y ?

Pour beaucoup, la génération Y reste un concept assez abstrait. En résumant de façon triviale, il s'agit de jeunes âgés de 20 à 35 ans, même si c'est un peu plus subtil que ça. Il peut exister des jeunes déjà vieux dans leur tête, et à l'inverse, des anciens aussi si ce n'est plus geek que l'adolescent de base. Le pilier de cette génération Y, c'est Internet, avec l'émergence des autres nouvelles technologies. Ces jeunes n'ont plus vraiment confiance envers le monde de l'entreprise. Pourquoi ? Parce que leurs parents ont vu leurs employeurs cesser de tenir leurs promesses au fil des décennies : délocalisation à l'étranger, licenciements... Avant, les grands-parents de la génération Y, ceux que l'on appelle les babyboomers, avaient de quoi voir venir car les entreprises étaient aux petits soins avec eux. Ils pouvaient rester 30 ans dans la même boîte,

acheter leur maison juste à côté de l'usine, etc. Mais la donne a changé, avec le marasme économique actuel.

Quel comportement la génération Y adopte-t-elle par rapport à la vie active ?

Aujourd'hui, l'objectif d'un jeune est de rester dans une entreprise pendant seulement quelques années, histoire de se faire une ligne sur son CV. Une donnée confirmée une étude du cabinet Deloitte qui affirmait en janvier dernier que 44 % des jeunes de la génération Y affirment envisager de quitter leur employeur actuel dans les deux ans s'ils en ont la possibilité.

« Les Y veulent faire des coups »

Qu'est-ce que ça montre ? Que les jeunes d'aujourd'hui

veulent faire des coups, de réaliser la culbute salariale en changeant d'entreprises pour rapidement se retrouver à 38 K€ au lieu de se surinvestir pour une seule marque. Passer sa vie à la gagner, au cours d'une carrière passée dans la même entreprise, et profiter de sa retraite après 60 ans, comme leurs parents, ce n'est plus leur modèle social. Comme modèles, ils ont Mark Zuckerberg avec Facebook, les créateurs de Twitter, les youtubers... La génération Y va chercher à monter sa start-up plutôt que de se fondre dans le monde de l'entreprise, qu'elle trouve cruelle, dure et injuste, et qui lui ressemble de moins en moins. Et c'est comme ça que certains talents peuvent décider de partir du pays pour aller à la recherche d'autres opportunités. Comment les entreprises réagissent-elles face à ce constat ?

Beaucoup de recruteurs se retrouvent démunis quand des

jeunes font la fine bouche en entretien lorsqu'on leur propose un CDI avec un salaire décent, sans oublier les abandons de postes de plus en plus fréquents. J'en ai déjà fait l'expérience, en session d'embauche pour ma société, quand j'ai demandé à un jeune de me décrire son projet professionnel. Il m'a expliqué qu'il souhaitait rester le moins de temps possible pour tenter sa chance dans une plus grosse boîte avec un meilleur salaire. J'aurais préféré qu'il me mente (rires) ! Globalement, la plupart des entreprises ne dispose pas des bons outils pour se demander comment la génération Y en est arrivée à adopter ce mode de pensée.

Les managers adoptent la plus mauvaise des postures face à elle : celle du sachant, qui consiste à dire « j'étais là avant eux, je sais mieux qu'eux, je sais ce qui est bon pour eux ».

Du coup, que faire pour séduire cette génération Y ?

Il faut plutôt prôner la posture suivante : ne pas projeter ses attentes sur ces jeunes de la génération Y, mais se demander ce qu'ils attendent, ce qui les anime.

Repenser l'organisation de l'entreprise, et arrêter de la concevoir par fonction, mais plutôt par mission. Il faut comprendre comment ils se sont construits, qui ils sont, et tordre le cou à un certain nombre de clichés et d'idées reçues.

« Adopter un management de proximité »

Les jeunes ne sont pas faînéants, mais veulent s'investir et s'éclater dans leur job alors que l'épanouissement personnel dans la vie privée a pris une plus grande importance pour cette génération Y.

Il faut donc adopter un management de proximité, une refonte du mode de pensée RH, sans essayer de changer ces jeunes, mais en leur donnant ce qu'ils recherchent.

Cette idée de quête de sens, ce besoin d'attachement, de bonne ambiance, elle est primordiale pour séduire la génération Y. De la moquette au mur et un baby-foot, ça ne suffit pas !

Propos recueillis par
Nicolas FILLON
@Nicolas_Fillon

PRATIQUE

Julien Estier - Comprendre la génération Y pour mieux la manager
Conférence participative -
Durée : de 1 h 30 à 2 h 30
Journée de formation -
Durée : 7 h
01 60 60 21 86
julien.estier@links-accompagnement.com
ma-generation.yxz