

EMPLOI I Les moins de 30 ans sont l'avenir des entreprises, qui ne le leur rendent pas toujours bien. Pour éviter qu'un fossé ne se creuse entre jeunes et vieux, découvrez leur planète... Et décryptez les codes de ces rebelles impatientes, accros à internet. ■ PAR CHRISTOPHE BYS

Apprenez à travailler avec la génération Y

D'où viennent-ils ?

La **génération Y**, aussi appelée **Digital native** ou **enfants du millénaire**, regroupe les personnes nées entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1990, soit les 16-32 ans.

Ils étaient **12,5 millions** au 1^{er} janvier 2010 en France. Ils sont plus nombreux que la génération X, les 40-60 ans (11 millions), mais moins que celle des baby-boomers (16 millions).

SOURCE : CAPGEMINI CONSULTING

Une grande négociation sur l'emploi des jeunes est annoncée. Quelles que soient les mesures qui en sortiront, leur insertion restera hélas difficile, tant est grande la distance culturelle entre eux et leurs aînés. Régulièrement, des colloques réunissent des DRH désarmés face aux moins de 32 ans. Le 29 novembre, la Comédie Saint-Michel, à Paris, proposera à un

parterre de dirigeants un drôle de spectacle : « Là où il y a de la gen Y, y'a parfois du plaisir ». Une pièce, signée Frédéric Lévy, un consultant, entièrement dédiée à la génération Y.

Si cette énième version de la querelle des anciens et des modernes occupe tant l'attention, c'est qu'elle risque d'avoir d'importantes conséquences. Pour l'Insee, en 2020, un tiers des personnes en emploi en 2005 aura défini-

tivement quitté le marché du travail. Attirer et retenir les jeunes sera donc un enjeu majeur. Comme l'explique Julien Pouget, auteur de « Intégrer et manager la génération Y » et jeune consultant : « les comportements qui semblent aujourd'hui excentriques seront demain la norme. » Et si embaucher et comprendre les jeunes, au-delà des clichés, était un puissant levier de transformation des entreprises. ■

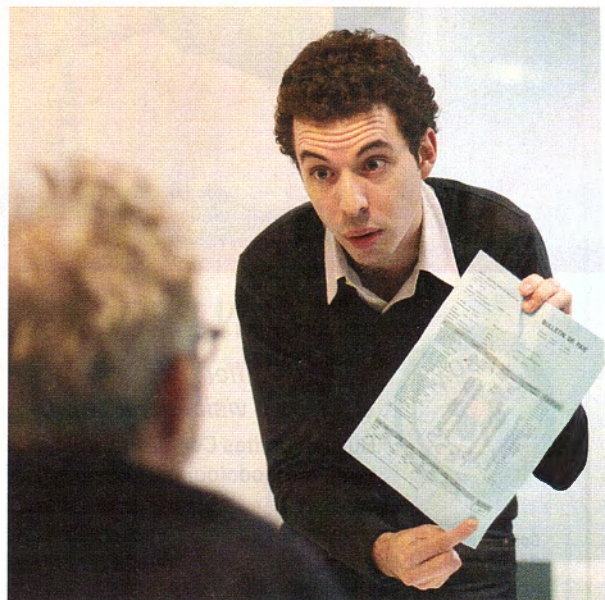
"Ils veulent tout, tout de suite"

L'histoire Tout se passait pour le mieux pour le jeune Guillaume. Il venait de négocier son premier CDI, certes avec un salaire en dessous de ses espérances. De retour d'une formation maison, il a frappé à la porte du DRH pour réclamer avec véhémence une augmentation, mettant en avant ses plus grandes compétences acquises grâce... à la formation. Résultat de la confrontation : une mise à pied.

Décryptage Les jeunes sont décomplexés vis-à-vis de l'argent. « Il faudrait négocier le salaire quatre fois par an, si on les écoutait », confie, agacé, le directeur industriel d'un géant de la pharmacie. Pierrick Bachelet, un jeune ingénieur, explique avoir négocié pour intégrer les frais kilométriques que lui proposait son employeur dans son salaire brut.

« Pour avoir un levier dans la suite de ma carrière », explique-t-il sans fausse pudeur. « Les jeunes n'ont plus peur de parler d'argent. Comme consommateurs, ils en ont l'habitude », dit Patrick Benammar, le directeur de la rémunération de Valeo.

Notre conseil Les Y veulent négocier ? Chiche ! Confiez-leur des missions, en les intéressant aux résultats.





"Ils contestent leurs chefs en permanence"

L'histoire Delphine Roy, assistante marketing de 24 ans, a proposé de créer un intranet pour échanger plus facilement les fichiers de grosse taille d'un service à l'autre. Elle se souvient : « J'ai travaillé dur et puis un jour un chef m'a dit que ça ne servirait à rien, que c'était trop compliqué. Résultat, elle ne veut plus travailler avec quelqu'un « qui refuse le changement pour préserver son confort ».

Décryptage Les Y n'ont rien contre l'autorité. Mais elle ne peut plus s'appuyer sur des titres ronflants. Ce sont les compétences prouvées et les actes concrets qui la créent. Pas les hiérarchies imposées d'en-haut. « Être dirigé par quelqu'un qui n'est pas crédible dans son métier est très délicat », remarque, diplomate, Laurent Dallongeville, un ingénieur de 25 ans. Il respecte les ouvriers qu'il encadre « car ils connaissent leurs métiers ». Épris d'équité, les jeunes supportent très mal les traitements de faveur et fonctionnent au contrat. Le donnant-donnant est leur univers.

Notre conseil Soyez participatif, consultez-les régulièrement et expliquez vos décisions, surtout si elles risquent de les heurter. Les jeunes apprécient que le manager sache les écouter, y compris sur des sujets intimes.

"Ils ne pensent qu'à leur bien-être et ne s'impliquent pas assez"

L'histoire Amina et Loïc Henri, un couple de jeunes ingénieurs, déclarent d'une seule voix : « Nous ne partirons pas à Paris pour un poste plus important. Nous avons fait le choix de vivre à Aix. Nous travaillons beaucoup, mais souhaitons aussi avoir une vie personnelle de qualité. »

Décryptage Loin des baby-boomeurs qui voulaient construire une carrière coûte que coûte, les Y veulent avoir une vie équilibrée et craignent l'ennui plus que tout. « Pour eux, la vie professionnelle est avant tout un vecteur d'expériences parmi d'autres, la vie étant appréhendée comme une somme d'expériences », analyse Nicolas Mariotte, consultant chez Capgemini. Conséquence : « L'engagement baisse quand le risque de routine apparaît », souligne Christophe Sausse, le DRH de Parrot.

Notre conseil Plutôt que de construire une carrière standard, proposez-leurs des défis à relever. Surveillez les signaux faibles... en évitant les pièges. Comme ce DRH qui, voyant un jeune venir avec une cravate, pensait, à tort, qu'il passait des entretiens et lui a proposé une promotion interne.



Touchez du doigt
le monde
de demain



Votre badge
visiteur **GRATUIT***
grâce à ce code : **USNGR01**
www.cartes.com
*Tarif pré-enregistrement : 50 € TTC - Sur place 70 € TTC

CARTES & IDentification 2010

L'événement leader mondial
Sécurité Numérique
Smart Technologies - Paiement - Mobilité



7 - 9 décembre 2010
Parc des Expositions
Paris Nord Villepinte - France

500 exposants
près de 30 000 m² d'exposition
20 000 visiteurs • 200 conférenciers
1 300 congressistes

www.cartes.com

Vos contacts

Exposer : sales@cartes.com
Visiter : contact@cartes.com
Assister aux conférences :
www.cartes.com

Les événements sont organisés par
comeXposium

► Suite
de la page 41



"Ils ne jurent que par internet et s'éternisent sur Facebook"

L'histoire Loïc Henri, toujours lui, a découvert qu'un de ses fournisseurs n'avait pas d'e-mail. Le jeune ingénieur, salarié d'Avantis Concept, peine à croire qu'il doit écrire à un tiers qui imprime et transmet ses courriels au destinataire. Loïc y voit une perte de temps incompréhensible et la relation se dégrade.

Décryptage Les Y sont la génération internet. Il faut parfois leur rappeler que tout le monde ne vit pas sur la planète web. Sur internet, ils font de la veille, lisent la presse (usinenouvelle.com bien sûr) ou font appel à leur réseau quand ils ont un problème. Interdisez-leur le web dans votre entreprise, ils trouveront le moyen de passer outre, en utilisant leur smartphone.

Notre conseil Comme l'entrepreneur Thibault Lanxade, faites profiter votre entreprise du savoir-faire des Y : « Un jeune marketeur que j'avais recruté chez Gazinox a préparé une campagne de publicité de grande qualité en très peu de temps. Il avait mobilisé son réseau sur internet. C'est une véritable force que possèdent les jeunes », raconte-t-il.

"Les modèles masculins et féminins se rapprochent"

Trois questions à la **sociologue Patricia Vendramin**,
auteur de "Generations at work and social cohesion in Europe"



D.R.

Avez-vous observé un désengagement des jeunes face au travail ?

Les particularités des jeunes sont souvent mises en avant pour justifier la place qu'ils occupent. Ils seraient zappeurs,

pas assez impliqués. Il n'en est rien : ils sont moins bien intégrés, car ils assurent l'ajustement selon le cycle économique.

**Les nombreux DRH qui notent ce goût
des jeunes pour la mobilité se trompent ?**
Depuis des années, on explique aux jeunes

qu'ils devront être mobiles, que les carrières à vie dans l'entreprise appartiennent au passé. Ne nous étonnons pas s'ils se sont adaptés. Les DRH devraient s'en souvenir.

Votre étude concerne six pays européens. Voyez-vous des différences ?

Dans des contextes institutionnels différents, nous avons constaté une grande similitude : le travail n'est plus le centre de la vie. Et les modèles masculins et féminins se rapprochent : les jeunes hommes veulent davantage préserver leur intimité, tandis que les jeunes filles ne veulent plus renoncer à leur vie professionnelle. ■