

Manager les jeunes...

Les jeunes, qui n'a jamais été tenté de refaire leur éducation ? Le décalage qui peut exister entre les jeunes générations et leurs aînés est un sujet vieux comme le monde. En matière de management d'entreprise, la question se pose aussi. Plus que jamais, peut-être, à entendre Benjamin Chaminade lors de sa conférence sur la "gnération Y", en clôture du 2^e forum des ressources humaines (RH), le 9 octobre à la Chambre de commerce et d'industrie de l'Essonne (CCIE). Cet intervenant, co-fondateur en Australie de Inside HR, est l'auteur de plusieurs ouvrages sur la gestion des talents et les pratiques d'employeurs.

Par "Génération Y", il faut comprendre les actifs nés entre 1978 et 1994, autrement dit les moins de 30 ans. Selon Benjamin Chaminade, avec leur arrivée sur le marché du travail, il conviendrait de faire évoluer les pratiques managériales. En particulier dans les secteurs d'activité en pleine expansion, comme l'informatique, où l'on connaît un problème de manque de main-d'œuvre.

« *Qu'est-ce que travailler pour vous peut m'apporter ?* » Il y a quelques années encore, un candidat à l'embauche ne se serait sans doute jamais permis

de poser la question à son futur employeur. Mais les temps ont changé. Aujourd'hui, les jeunes actifs dont le profil est très recherché veulent être « *reconnus comme des individus, pas comme des numéros* », constate Benjamin Chaminade. Ainsi, pour publier une offre d'emploi à destination de cette génération Y, il faudrait davantage parler de "proposition de fonction" que de "descriptif de poste". « *Ils n'ont pas toujours besoin qu'on leur promette une carrière à long terme, il faut favoriser les projets valorisants à court terme* », explique-t-il. Cette génération Y fonctionnerait aussi peut-être plus que les autres à l'affect. Ils sont fidèles aux personnes et non plus aux organisations.

Individualiste, impatient, inventif...

Individualiste, interconnecté, impatient, inventif aussi, c'est la formule des "4 i" qui caractérise ces jeunes actifs, selon l'expert. Reste à trouver la bonne formule pour adapter son management au sein de l'entreprise. Car il faut également ménager la "génération X" et les "baby-boomer". Les premiers sont nés entre 1964



Benjamin Chaminade serait le premier à avoir parlé de "Génération Y" en France.

et 1978. Ils ont grandi avec un chômage sans cesse à la hausse ; ils ont connu les débuts de l'ordinateur, mais ne sont pour beaucoup pas aussi experts que les jeunes qui sont nés avec. « *On les appelle aussi baby-looser ou génération sacrifiée* », selon Benjamin Chaminade. Quant au baby-boomer, dont la retraite approche, « *ils ont intérêt à éviter de faire preuve de paternalisme avec la génération Y* ». Car ces moins de 30 ans sont des "digital natives". En d'autres termes, ils maîtrisent sur le bout des doigts l'Internet, entre autres. Ils ont vite fait de colporter une mauvaise image de votre entreprise sur la Toile et de vous tailler une "réputation numérique".

■ O.F.

• www.generationy20.com