



TRAVAILLER AVEC LA GÉNÉRATION Y

Plusieurs dirigeants ou responsables des RH affirment avoir de la difficulté à comprendre et à accepter l'attitude et le comportement de la génération Y¹. Toutefois, la présence de cette nouvelle génération représente des atouts. L'un des défis des gestionnaires sera très certainement de reconsidérer les idées préconçues qu'ils entretiennent face à cette génération, car il leur faudra les attirer et les garder (Bourhis et Chênevert, 2009). Pour ce faire, il sera primordial de bien comprendre ce qui caractérise cette génération, ainsi que ce qu'ils attendent de leur milieu de travail. Comme employeur, nous avons notre bout de chemin à faire. Comme employé, la génération Y devra indubitablement tempérer certaines de ses attentes et « accepter le monde tel qu'il est et non pas comme elle le souhaiterait »².

Avant de vous proposer trois courtes mises en situation portant sur la génération Y, revoyons très brièvement ce qui les définit et les motive en contexte de travail.

Qui sont-ils et que recherchent-ils dans le milieu de travail ?

Les jeunes de la génération Y (personnes nées entre 1980-1995³) sont nés avec la société du savoir et ils appartiennent à la génération la plus instruite. Cette génération a recours à l'informatique pour une grande variété d'activités. En fait, on peut dire que ces jeunes ne connaissent pas le monde sans la technologie. Ils veulent profiter de tout immédiatement, ils sont productifs, imaginatifs et créatifs, aiment l'innovation, n'aiment pas perdre leur temps et ont l'habitude du multitâche. (Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec). Ils ont besoin de sensations fortes et ont une vision optimiste de l'avenir. Même si À certains les décrivent comme des enfants rois narcissiques et fainéants, cette génération possède une bonne conscience sociale, ils veulent contribuer à la société et ils sont les plus tolérants aux différences.

Comme ils souhaitent se développer et s'épanouir tant sur le plan personnel que professionnel, ils auront de la difficulté à tolérer un horaire rigide; ils ont besoin de flexibilité pour pouvoir parer à toutes leurs activités. Pour eux, le temps est plus important que l'argent et ils raisonnent en termes de résultats. Ils recherchent des occasions d'apprendre, de s'épanouir et de se perfectionner; ils sont attirés par un milieu qui accorde de l'importance à la compétence. Ils souhaitent que leur milieu de travail soit axé sur la collaboration et le travail d'équipe (ils sont à la recherche d'interactions sociales). Pour eux, l'échange d'idées est primordial ainsi que le respect mutuel malgré leur peu d'expérience (ils vous écouteront, mais veulent aussi se sentir écoutés). À noter que pour eux, la hiérarchie constitue une entrave à la créativité, à la motivation, à l'engagement et à la réalisation personnelle par le travail (Paré, 2002).

1 61% des patrons disent avoir de la difficulté à recruter et à intégrer la génération Y (étude de PricewaterhouseCooper citée dans <http://www.lesaffaires.com/leadership/strategies/la-crise-temperera-les-demandes-des-y/522395> (2009).

2 <http://www.lesaffaires.com/leadership/strategies/la-crise-temperera-les-demandes-des-y/522395> (2009).

3 Bourhis et Chênevert. 2009. À noter que les études ne s'entendent pas sur les années. Par exemple, dans Paré (2002), cette génération comprend les individus nés entre 1977 et 1997.



MISES EN SITUATION

1. Vous recevez Mélanie, 23 ans, en entrevue. À la fin de celle-ci, lorsque vous lui demandez si elle a des questions, elle vous questionne sur son futur patron. Quel est son style de gestion ?

Selon vous, quelles sont les principales caractéristiques du patron sur lesquelles il sera nécessaire d'insister afin de susciter l'intérêt de Mélanie ?

2. Vous vous occupez du processus de sélection chez ABC. Le prochain candidat que vous devez rencontrer en entrevue semble très intéressant. Un jeune homme de 25 ans dont le CV correspond entièrement au profil que vous recherchez. Votre stratégie: lui lancer de la poudre aux yeux et mettre de l'avant surtout les bons côtés de l'entreprise. Est-ce la bonne stratégie selon vous ?

Si oui, justifiez pourquoi.

Si non, quelles seraient les pratiques à privilégier ?

3. Vous venez de terminer les entrevues de sélection et le candidat qui vous intéresse est un jeune de la génération Y. Il y a toutefois un point qui vous fait hésiter à choisir ce candidat. Vous supposez que le candidat de la génération Y ne sera que de passage dans votre entreprise étant donné le peu de possibilités de promotions à l'interne (entreprise ayant peu de paliers hiérarchiques).

Selon les recherches sur le sujet, est-ce que vous croyez que votre crainte est fondée ?



POUR EN SAVOIR DAVANTAGE

Les pratiques d'attraction et de rétention de la génération Y dans le secteur du commerce de l'alimentation. 2009. Rapport présenté au Comité sectoriel de main-d'oeuvre du commerce de l'alimentation.

http://csmoca.org/documents/Rapport2-GenerationY_final.pdf

Vidéo: Les Y sont-ils ingérables. Télé Québec.

<http://video.telequebec.tv/video/1734>

Quelles sont les barrières à la mobilisation ?

<http://www.regionautravail.com/chercheur/article/quelles-sont-les-barrieres-a-la-mobilisation/>

Fidélisez vos employés en fonction de leur génération

<http://www.regionautravail.com/chercheur/article/fidelisez-vos-employes-en-fonction-de-leur-generation/>

RÉFÉRENCES

Bourhis, Anne et Denis Chênevert. 2009. À vos marques, prêts, Gérez! La GRH pour gestionnaires.

Paré, Guy. 2002. La génération Y : un nouveau profil d'employé. Gestion, volume 27, numéro 2, été.

Simard, Stéphane. 2007. Génération Y. Attire, motiver et conserver les jeunes talents. Viséo Solutions.