

Déterminée, flexible et connectée : la génération Y peut transformer l'entreprise

Publié le 27-06-2015



Par [calame-valentin](#)
Juriste / Avocat

Égoïstes, solitaires, peu investis professionnellement... C'est souvent de cette façon que l'on présente la génération Y, composée des moins de 30 ans. Cette description est-elle représentative de la réalité ? Non, estiment Emilie Letocart-Calame, juriste et Jean-Marie Valentin, avocat. Selon eux, cette génération est courageuse et représente un véritable atout pour les entreprises.

La numérisation de l'économie, le développement des réseaux, l'accélération des échanges des personnes, des capitaux, des biens et des données font que le monde n'a jamais été aussi circonscrit, instable et complexe.

Dans ce contexte sans équivalent, source d'autant d'opportunités que de menaces, toute entreprise, quelle que soient sa taille et son secteur d'activité, fait face à un quadruple enjeu : un enjeu technologique, un enjeu de résonance avec son écosystème, un enjeu d'adaptation et un enjeu social.

Génération "crise-chômage-stagiaire"

Face à ce quadruple enjeu, les entreprises ont besoin d'une "ressource humaine" exceptionnelle, internationale, technologique, connectée, adaptable, autonome et dynamique. Bonne nouvelle ! Cette ressource existe déjà au sein de nos entreprises. Il s'agit des hommes et des femmes de la génération Y. Bien loin de la menace si souvent décrite, elle est celle qui permettra à nos entreprises de relever les défis de notre temps. Car ce temps est le leur.

Les hommes et les femmes de la génération Y que l'on appelle aussi génération "crise-chômage-stagiaire" n'ont pas grandi dans un contexte social et économique particulièrement favorable à leur développement personnel, que ce soit en France ou en Europe. Nés entre 1975 et 1995, généralement plus diplômés que leurs parents et grands-parents, ils peinent à s'insérer sur un marché du travail sinistré.

"Egoïstes et solitaires", "peu investis professionnellement", "renfermés sur un monde virtuel"... Le portrait dressé par la presse est unanime et peu tendre avec cette génération. Ils sont pourtant résilients, courageux et persévérants : petits boulots, contrats précaires, études longues, stages à rallonge, ils savent faire face à des années de galère et de précarité en gardant l'envie de

continuer à se battre. L'échec ne les tue pas, il les renforce dans leur détermination. Leur adaptabilité en est remarquable.

Connectés, ils le sont à la fois aux nouvelles technologies avec lesquelles ils ont grandi, mais également les uns aux autres, tissant des réseaux personnels et professionnels qu'ils n'hésitent pas à mettre en œuvre à bon escient. Ces réseaux très largement internationaux font partie intégrante de leur personnalité.

Conscients d'être amenés à changer de nombreuses fois d'entreprise au cours de leur vie professionnelle, ils ne se définissent pas tant par leur poste ou l'entreprise qui les emploie à un moment donné – comme ont pu le faire leurs aînés – que par les nombreuses facettes qui participent à leur "profil".

Adapter aux nouveaux défis de notre temps

Loin de vouloir détruire l'entreprise, la génération Y veut au contraire la transformer de l'intérieur afin de l'adapter aux nouveaux défis de notre temps. Ils aspirent à faire de l'entreprise de demain un espace plus collaboratif, un espace où les rapports sociaux sont moins normés que par le passé. La pédagogie et la responsabilisation sont les maîtres mots d'une génération qui aspire à des responsabilités et qui ne craint pas de travailler en équipe et en réseau afin de tirer profit des compétences de chacun au sein des écosystèmes auxquels ils participent.

Refusant le présentéisme, le principe de subordination et le cloisonnement des rôles, elle ne rechigne pourtant pas au travail : cette génération adepte du télétravail ne déconnecte jamais. Facteur de productivité, cette souplesse et cette flexibilité lui permettent ainsi de rechercher l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle auquel cette génération aspire plus que jamais.

Les start-up qu'ils créent fonctionnent ainsi radicalement différemment des entreprises plus traditionnelles. Privilégiant le management collaboratif, elles adoptent un modèle horizontal, responsabilisant et motivant où la légitimité s'acquiert non pas par le statut ou l'ancienneté, mais par la contribution à l'aventure collective. Ces nouvelles entreprises ne sont pas exemptes de défauts évidemment. Mais elles concurrencent frontalement leurs aînées qui peinent à se renouveler enfermées dans des organisations souvent rigides et stratifiées.

La cohabitation intergénérationnelle pour se réinventer

Il suffit cependant de consulter les classements 2015 "The Best Workplaces et Happy at Work" pour se convaincre que cette approche n'est heureusement pas réservée à la "nouvelle économie". Nombre d'entreprises traditionnelles l'ont bien compris et tirent le meilleur parti de la cohabitation intergénérationnelle au sein de leurs équipes en se réinventant chaque jour.

Cette compréhension conduit certaines d'entre elles à valoriser en leur sein l'esprit d'entreprise par la promotion de solutions d'incubation, de clusters, d'essaimage, de partenariats en tous genres. Ainsi connectées à des écosystèmes flexibles, innovants et dynamiques ces entreprises profitent de l'énergie des jeunes entrepreneurs qui eux-mêmes profitent du soutien et de la force de frappe de ces entreprises.

Mais ne nous trompons pas, ou plus exactement, ne les trompons pas. Ces jeunes professionnels ne sont pas naïfs. Ils ont observé de longue date que les postures et les discours contemporains

visaient essentiellement à la préservation des intérêts de leurs aînés. Il n'est qu'à se rappeler la polémique symbolique née de la dernière chanson des Enfoirés pour se convaincre que même en face de la plus parfaite "bien pensance", ils ne se payent plus de mots.

Ils savent d'où ils viennent et les défis qui les attendent. Ils savent qu'il leur faudra y faire face lorsque le modèle social de leurs aînés se sera effondré. Demandez-leur s'ils espèrent une retraite. Demandez-leur s'ils croient à la pérennité de la sécurité sociale ou de l'assurance chômage.

De là, les défauts dont on leur fait reproche – égocentrisme, désinvestissement, désinvolture - ne sont souvent que la conséquence directe du diagnostic assez cru qu'ils posent avec raison sur notre société. Leur circonspection vis-à-vis des baby-boomers n'a d'égal que leur lassitude face aux poncifs sur leur génération.

Ces générations peuvent changer le monde

Ils constituent à n'en pas douter une ressource humaine exceptionnelle et d'une grande dignité. Éprouvés par leurs expériences personnelles comme par l'exemple de leurs parents, ils sont porteurs de sens et de valeurs. Ils ne sacrifieront pas tout à une carrière qu'ils savent aléatoire.

Ils ont compris – pour le vivre au quotidien grâce à leurs réseaux – que leur empreinte sociale ne se limitait pas à la seule scène économique. Ce faisant, ils nous rappellent l'importance de la cohérence et de la signifiante de nos vies personnelles et professionnelles.

Ils nous invitent à travailler au renouvellement du modèle de nos entreprises, dans notre intérêt à tous, toutes générations confondues. Sachons les entendre et les accueillir en conséquence en mettant au cœur de nos préoccupations managériales, la responsabilité, la confiance et le sens.

L'élan porté par ces générations montantes, orienté vers l'épanouissement intégral, le respect des personnes et le développement partagé pourra changer le monde, y compris le monde économique. Et ne doutons pas que là encore, le premier pas incombe avant tout autre acteur, aux dirigeants d'entreprises.