



La « génération Y » est-elle une génération sacrifiée ?

publié le **02/03/2013**, vu **3886 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Quelles sont les caractéristiques de cette « génération Y » soit disant victime de la crise économique...

Les 18-30 ans représentent une génération qui n'est pas disposée à accepter tous les compromis :(

Aussi, le contrat de génération contribuera à suivre et soutenir ces jeunes entrant dans l'emploi pour favoriser à la fois leur stabilisation et une transmission réussie des compétences.

L'ANI du 19 octobre 2012 prévoit des modalités d'organisation de cet accompagnement souples et pragmatiques quant au lien de tutorat entre le jeune et le senior (notamment dans le cas où le senior ne serait pas toujours le mieux placé pour assurer l'accompagnement du jeune).

Quid : quel est le profil de cette jeune génération qui, malgré elle, se trouve "la tête dans le guidon" de la crise ?

On peut citer quelques points communs qui resurgissent le plus souvent :

- elle est créative,
- elle maîtrise les nouvelles technologies et méga-connectée (Smartphones, tablettes, réseaux sociaux, internet),
- elle est diplômée (ou sur-diplômée) et veut réussir sans attendre (autonome dans l'organisation de ses tâches ou avec un penchant pour le fonctionnement en équipes, appréciant le fait d'avoir peu ou pas de hiérarchie),
- elle souhaite se réaliser pleinement au travail (choisir de gagner moins bien sa vie et être heureuse de se rendre au travail),
- elle est inventive (goût d'entreprendre) et mobile,
- elle cherche à impacter sur une nouvelle conception du travail (pas de sacrifice de la vie privée au profit de la carrière, le présentisme et les contraintes horaires ne sont pas une priorité),
- elle a un goût prononcé pour la prise de risque et se montre prête à des remises en question et du changement.

Anticiper l'avenir, c'est être précurseur des grands principes qui porteront les entreprises de demain. Le management doit se moderniser autour de processus où les salariés travaillent en liberté.

Certaines entreprises ont déjà misé sur de "nouvelles alliances" avec le croisement de leur pyramide des âges pour améliorer leur compréhension du marché et affiner la mise au point de solutions innovantes.

Exemples : tutorat, formalisation de la transmission des savoirs et des compétences via des dispositifs en interne, CDD seniors etc.

Et vous, où en êtes-vous ? Croyez-vous au potentiel de ces jeunes Y ? Pensez-vous qu'ils puissent devenir créateurs de valeurs ajoutées pour votre entreprise ?

On le voit bien, toutes ces questions impliquent qu'un climat de confiance prédomine notre économie.

Mais, il s'agit aussi de faire confiance aux capacités de mobilisation de ces "nouveaux venus" sur le marché épineux de l'emploi afin de leur permettre de s'investir durablement aux côtés de leur entreprise.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com