

[Voir sa fiche](#)[Ressources humaines](#) > [Management](#)

## Génération " y ". Les bons réflexes du management intergénérationnel

Par [Philippe Tramond](#), 22/03/2011

**Les différences culturelles entre les générations actuelles sont si importantes que des problèmes se posent dans la vie des entreprises. Comment apprendre à travailler avec les jeunes de la génération " y " ?**

Thème d'expertise : [Management commercial](#) .

### **Se replonger dans le contexte qui a vu grandir la nouvelle génération**

Les jeunes sont actuellement assimilés à la génération « y ». Afin de mieux cerner ce « y », il faut passer à l'anglais et prononcer « Why ? », pourquoi... Née entre 1980 et 1995, cette nouvelle génération qui entre maintenant dans la population active est celle de la mondialisation, de l'effondrement du mur de Berlin...

C'est aussi la génération des technologies de l'information et du progrès technologique accéléré pour qui tout est possible ou presque ! Ils ont grandi dans le culte du respect de l'enfant, de l'enfant roi. Confiance et optimisme les caractérisent ; ils sont en quête de développement personnel, veulent travailler moins et mieux. Ils sont par ailleurs exigeants envers le respect de leurs droits et ont une farouche volonté d'indépendance mêlée à un besoin d'approbation.

### **Intégrer ce qui caractérise la génération « y »**

Les conséquences de l'environnement dans lequel ils ont grandi sont les suivantes :

- Un rapport différent à l'entreprise et au travail, avec un horizon de temps raccourci.
- Des réflexes de consommateurs avertis marqués par le donnant-donnant.
- Un mélange d'assurance et de revendication.
- Une volonté d'avoir un droit de regard et de prise d'initiative sur leur façon de travailler.
- Une confiance pragmatique en l'avenir et un refus des contraintes imposées par l'organisation.

## **Dépasser les préjugés pour désamorcer les conflits**

Dans le management intergénérationnel, la plupart des difficultés proviennent de la méconnaissance de l'autre :

- « **Ils ne respectent aucune règle collective.** » : Ils sont habitués à baigner dans un monde cosmopolite. Plus que l'égalité, ils valorisent l'équité. Peu sensibles par principe à l'importance des règles collectives, ils sont capables de s'y conformer dès lors qu'on les explicite et en montre le bien fondé.

- « **Ils envoient des SMS à leurs amis en réunion et s'offusquent quand on leur interdit la navigation internet sur leur temps de travail.** » : Les technologies de l'information sont leur univers et ils perçoivent le monde comme un continuum plutôt que comme des espaces de vie séparés. En revanche, cette perméabilité fonctionne dans les deux sens. Ils n'hésiteront pas non plus à finir un rapport chez eux ou à chercher une information professionnelle manquante auprès d'un ami.

- « **Ils arrivent dès le premier jour en voulant tout changer.** » : Ils ont le désir de contribuer et l'habitude de le faire tous les jours via leurs blogs, leur participation à des communautés de pratiques, etc. Cet enthousiasme n'est pas forcément un signe d'arrogance ou de manque de maturité. C'est le meilleur garant de leur performance... s'il est à la fois entretenu et surtout canalisé !