

Génération « Y » : à l'épreuve du terrain

« Le portable toujours à portée de main, ça m'exaspère ! »

« Quand je recrute », explique un responsable de magasin, « j'hésite à prendre un jeune car ils ne sont ni motivés ni impliqués comme nous l'étions à leur âge ! ».

En effet, les jeunes de la génération « Y » peuvent heurter nos convictions sur la vie, ses valeurs et sur le monde du travail. Ils sont très différents de nous et ça nous dérange... Ce look trop décontracté, ce langage trop familier, cette assurance si déconcertante et « le portable toujours à portée de main ». Alors, comment les intégrer dans vos équipes sans mettre en péril l'organisation, l'ambiance et les résultats ? Seront-ils suffisamment fiables et compétents ?

Nés entre
1978 et 1994
ils sont la
génération
« Y »



Fiables et compétents

C'est vrai que les « Y » sont différents ! Leur vie personnelle est prioritaire par rapport à leur vie professionnelle mais au travail, ils sont créatifs et multitâches, ils aiment l'autonomie et le dialogue, le partage des informations et la prise en compte de leurs idées... Ils sont capables de s'investir mais en contrepartie ils attendent beaucoup de leur manager qu'ils considèrent comme un guide qui sait donner le cap, qui communique et valorise.

Cela est-il incompatible avec la mission que vous voulez leur confier en points de vente ?

« J'ai l'impression de tout faire mal »

Certes exigeants, ils ont besoin de faire confiance à un manager compétent et reconnu. Pour eux, le manager est un révélateur de potentiels qui est capable de guider chacun de ses collaborateurs de façon individuelle. Travailler en équipe, c'est bien, mais il est important d'être suivi de façon personnalisée, en fonction de ses compétences, de ses aspirations et de son évolution !

Les jeunes sont capables de travailler bien sûr, mais ils ont aussi besoin d'être reconnus... « J'ai l'impression de tout faire mal parce que mon manager ne me dit jamais ce qui est bien... » relate une jeune femme, vendeuse en PAP ! Le manager doit être sur le terrain, proche de ses collaborateurs pour faire en même temps qu'eux et voir ce qui est fait et dire ce qui est bien fait !

Les jeunes ne sont pas systématiquement rebelles, ils sont d'accord pour respecter les règles du jeu collectives à condition qu'elles soient expliquées et qu'elles aient du sens !

Capables de travailler en équipe

Enfin, Les jeunes Y sont capables de travailler en équipe malgré leur caractère individualiste parfois perçu comme égocentrique, dans la mesure où leur manager les implique dans un projet commun !

Une des conditions de réussite avec les « Y » est de raisonner complémentarité ! Partager les bonnes pratiques dans l'équipe est indispensable et source de richesse infinie : les plus expérimentés confient leurs trucs & astuces aux plus jeunes et les « Y » partagent leurs connaissances techniques. Ainsi, chacun est reconnu à sa juste valeur, qui n'a rien à voir avec l'âge !

**Vous voulez apprendre à manager des « Y », dans un contexte de diversité ?
Contactez nos experts au 03 20 65 52 65 ou sur contact@fora.fr**