

La nouvelle génération change les entreprises

Ils veulent travailler en équipe avec des gens capables et se perfectionner. Le job doit avoir du sens, et l'équilibre vie professionnelle-privée est primordial. La génération Y va marquer l'avenir des entreprises.

Selon les sociologues, la génération Y se compose de la population née entre 1982 et 2000. Elle est aussi appelée génération numérique puisqu'il s'agit de la première tranche d'âge qui a grandi avec internet et communication mobile.

Qualifiée, consciente de sa propre valeur, exigeante

Cette génération se distingue par le fait qu'elle a toujours été choyée et encouragée individuellement par les parents. Les jeunes ont soif de savoir, sont orientés globalité et ont de bons réseaux. Ils se procurent rapidement toutes les infos. La génération Y veut allier carrière, sens et plaisir au travail, sans oublier le temps pour la famille et les amis. Elle refuse les jeux de pouvoir et les horaires fixes. Cependant, ces jeunes ont également leurs faiblesses: ils s'ennuient rapidement, ont horreur de la routine, du mal à encaisser la défaite et réagissent fortement à la cri-

tique. Dans le travail quotidien, leurs compétences sociales sont plutôt sous-développées.

Ces prochaines années, le développement démographique va conférer un énorme pouvoir de négociation à la génération Y. Elle sait ce qu'elle vaut et que sa force de travail est un bien rare sur le marché de travail. Lorsque différentes générations travaillent ensemble, les conflits sont inévitables. Les collaborateurs plus âgés ont peu de compréhension pour les jeunes rivés à leurs écrans pour les SMS et mails ou pendus à l'iPod. De leur côté, ils remettent tout en question, donnent leur avis sur tout et n'ont pas la langue dans la poche lorsqu'ils estiment insensée une décision. Ils exigent attention, directives et retours permanents de leurs supérieurs. Leur chef idéal est un coach répondant à leurs besoins et encourageant leur développement.

L'influence remplace le pouvoir

En fait, cette génération veut-elle se charger de responsabilités? L'important pour elle, c'est équilibrer travail et vie privée, c'est les possibilités individuelles de développement et l'épanouissement de la personnalité. La génération Y est difficile à convaincre – et encore plus difficile à maintenir, tant leurs exigences sont évidentes. Matthias Mölleney de peopleXpert est d'avis que – malgré qu'ils soient quelque peu sceptiques – les jeunes sont en principe prêts à prendre des responsabilités. Reste à savoir de quelle manière ils vont le faire. Les experts en gestion admettent que les futurs dirigeants encourageront une hiérarchie plane et une grande collaboration en communiquant plus directement. Ils fixeront d'autres priorités d'une direction nouvelle et moderne. ●

Markus Zürcher



**Conseiller national Thomas Weibel,
Président de l'ASC**

L'ENTHOUSIASME RÉUNIT

Le changement des notions de valeur ne s'arrête pas à la porte du monde du travail. Les équipes comptant plusieurs générations ont toujours existé. Alors que dans le temps, les plus âgés dirigeaient, maintenant les jeunes sont aussi à la tête. Mais il ne faut pas oublier que le système des valeurs n'est pas identique pour tous les membres d'une équipe. Notre monde individualisé se caractérise par la propre représentation de chacun, par la propre échelle de valeur. Ponctualité, exactitude, fiabilité, contrôle et confiance ne revêtent alors pas la même importance pour tous. On peut y voir un gros potentiel de conflits pour la collaboration. Ou au contraire y trouver de grandes chances. Concentrons-nous sur les points positifs et utilisons les avantages de systèmes et caractéristiques complémentaires! La génération Y n'est pas la seule à avoir besoin d'enthousiasme. Il nous est nécessaire à tous, indépendamment de notre âge. Il y a bien longtemps, le pionnier de l'automobile Percy Chrysler disait: «Le vrai secret du succès, c'est l'enthousiasme.»



Photo: Getty Images