

Génération Y : interview de Julien Pouget par Meetingjob | La Génération Y - Julien Pouget

Le compte-rendu de mon échange avec Laurent Agostini ([MeetingJob](#)) sur la génération Y :

Interview de Julien Pouget

Julien Pouget est consultant, spécialiste de la génération Y et fondateur du blog La Génération Y.Com



En quelques mots, définissons la génération Y :

En France, l'expression « Génération Y » désigne les personnes nées entre 1978 et 1994. Cette génération regroupe environ 13 millions de personnes soit environ 20% de la population française. Il s'agit de la génération la plus importante depuis la génération du baby-boom.

Les termes utilisés pour désigner cette génération varient.

On parle aussi d' « Echos Boomers » en référence au fait que beaucoup sont des enfants de baby-boomers. Les américains utilisent également l'expression « Digital Natives » pour pointer le fait que ces enfants sont nés avec un ordinateur.

Pour démarrer cette interview, qu'entendez-vous par l'expression « génération horizontale » ?

J'utilise le terme de génération horizontale par opposition aux systèmes pyramidaux ou hiérarchiques classiques qui prédominent encore souvent dans les entreprises. Au travail, les membres de la génération Y ont moins tendance que leurs aînés baby-boomers à considérer la hiérarchie ou l'organigramme comme l'alpha et l'oméga des rapports humains. Leur mode de pensée est naturellement plus horizontal que leurs aînés. Spontanément, les Y pensent, travaillent, et interagissent sur un mode plus collaboratif. Ils sont à l'aise avec les travaux de groupe et autres «brainstorming ». Les nouveaux outils de l'ère Internet comme les wiki sont pour beaucoup une évidence car ils collent à cette philosophie horizontale.

Quelle est la vision du monde de l'entreprise de la génération Y ? Et comment perçoit-elle la situation économique actuelle et l'incidence sur son début de vie professionnelle ?

La vision qu'ont les Y de l'entreprise est souvent ambivalente. Un même individu entretient souvent à la fois des perceptions positives et négatives.

Côté négatif, on peut noter qu'un sentiment de défiance à l'égard des entreprises est souvent présent. Ce sentiment peut être expliqué par les trajectoires personnelles (ex : mauvaise expérience en stage), les historiques familiaux (ex licenciement des parents) ou le discours très lisse (langue de bois diraient les Y) que tiennent certaines entreprises.

Côté positif, les Y voient dans l'entreprise la possibilité de se réaliser sur un plan personnel et professionnel. Plus que les autres, ils sont conscients que l'obtention d'un emploi stable reste la condition d'accès à une vie d'adulte (décohabitation, achat d'un logement, etc.).

Pour ce qui est de la situation économique actuelle, elle touche en priorité les jeunes hommes de moins de 25 ans. Quelques chiffres pour illustrer : entre avril 2008 et février 2009, le chômage a augmenté de 18 % en moyenne mais de 41 % pour les hommes de moins de 25 ans (source Pôle Emploi). Ce phénomène est d'autant plus problématique que le taux de chômage français des moins de 25 ans (21,5%) est déjà l'un des plus élevés d'Europe.

Face à cette conjoncture morose et au ralentissement du recrutement de jeunes diplômés, on observe des « stratégies » très variées. Certains Y décident de prolonger leurs études, d'autres s'orientent vers un stage au lieu d'un emploi, d'autres enfin, parce qu'ils ont un profil recherché, (ex : ingénieurs, grandes écoles) subissent moins durement la crise et continuent de trouver un emploi sans grandes difficultés.

Cette génération représente t'elle un challenge pour les entreprises d'un point de vue du recrutement ?

Oui, à l'évidence. On peut par exemple noter que les Y utilisent de **nouveaux media pour s'informer sur leur employeur**, leur environnement de travail, le contenu de leur mission, etc. Les Y souhaitent désormais être acteur de leur recherche et en savoir plus avant de signer. L'émergence de sites comme Meetingjob répond à cette nouvelle attente.

Ces nouveaux modes de recherche d'information obligent les entreprises à repenser la façon dont elles communiquent vis-à-vis de la génération Y. Les dispositifs classiques (campus manager, « amphi-retape ») sont devenus insuffisants. Les employeurs ont aujourd'hui un **enjeu de réputation numérique majeur**.

Pensez-vous que les entreprises prennent réellement la mesure du phénomène ?

Les niveaux de prise de conscience sont très hétérogènes. On peut noter qu'il y a trois types d'entreprises :

Les pionnières. Il s'agit d'entreprises comme l'Oréal, Casino, ou le Club Méditerranée qui réfléchissent depuis longtemps à la question et ont mis en place des mesures concrètes dans leur organisation pour faciliter l'attraction et la fidélisation des Y. Ces dernières représentent une part minime des entreprises

Les « business as usual ». Dans ces sociétés, les dirigeants sont authentiquement convaincus que les attentes des jeunes vis-à-vis du travail n'ont pas changées depuis le début de leur propre vie professionnelle.

Ils appliquent par conséquent les mêmes grilles d'analyse et les mêmes modes de management que pour d'autres populations plus expérimentées. Ces sociétés sont hélas majoritaires.

Les attentistes. Ces entreprises confessent généralement avoir entendu parler de génération Y mais estiment qu'il n'y a rien de particulier à faire. Cette catégorie abrite en fait deux réalités différentes :

- un complexe de supériorité pour certaines qui considèrent l'attraction des jeunes comme un acquis définitif. En clair, il n'y a rien à faire, rien à changer, l'entreprise reçoit déjà des CV par milliers etc.
- une anxiété réelle pour d'autres qui sentent que la génération qui arrive est différente mais sont un peu désemparés et espèrent que les jeunes changeront et adopteront les façons de faire de leurs aînés.

Pour finir, avez des projets en cours en ce moment ?



Je lance aujourd'hui même un **groupe Facebook pour les professionnels intéressés par le sujet génération Y**. L'idée est d'avoir un espace complémentaire au blog où les gens puissent partager de l'information et des expériences.

Pour rejoindre ce groupe, suivez ces étapes (dans l'ordre) :

1. Loger vous à votre compte FaceBook
2. Cliquez [ici](#)

Articles similaires:

- [La génération Y travaille à l'horizontale](#)
- [Ah si j'avais su...](#)
- [Gestion RH des 18-30 ans \(Génération Y\) : les 5 erreurs de base \(3/5\)](#)
- [Etude de cas express : Les stagiaires et la crise](#)
- [Colloque Génération Y de la CCI de Lille – Epilogue](#)



