

# Mieux comprendre Les moins de 30 ans

## leurs motivations et leurs modes d'apprentissage

 Par Marie-Jeanne Huguet

**Cette génération rencontre l'incompréhension des deux générations précédentes, et pourtant la génération Y des moins de 30 ans est notre avenir, et il est temps pour nous de commencer à travailler avec elle... et non de résister à ses efforts.**

**G**en Y côtoie la génération des Baby Boomers (1945/63), ses parents, génération de l'expérience, de l'affranchissement vis à vis des institutions, de l'accession à la propriété, de l'expansion économique et de l'abondance de travail. Et Gen Y côtoie la génération X, (1963-1978), génération tampon des restrictions, des premières vagues de chômage, des incertitudes, sacrifiée au plan de l'emploi, car surdiplômée par rapport aux postes proposés. Nées entre 1978 et 1994, Gen Y, représente 20 % de la population française et 26 % aux US, elle constituera le middle management soit 40 % de la population active, dès 2012. Cette



**Cette génération est née dans un confort matériel et technologique important**

nouvelle génération est mondiale, avec des constantes qu'on retrouve sur différents continents : impatiente, individualiste, hédoniste, globe trotteur, avide d'en connaître plus sur le monde et facilement globe trotteur.

Gen Y a vécu tous les grands bouleversements de la fin du XX<sup>e</sup> siècle et n'a pas connu de guerre directe ou de dictatures proches... Cette génération est née dans un confort matériel et technologique important. Et pourtant elle a un vécu d'insécurité donné par la violence au quotidien, à l'école et dans la rue. Et par les nombreuses incertitudes affectives dans les familles : absences, divorces, séparation, chômage des parents...

**Les moins de 30 ans dérangent, dans la vie et au travail... car**

Ils priorisent le bien-être matériel et font passer le travail au second plan. Ils n'ont pas peur de se comparer aux aînés, se montrent indépendants et réclament fort ce qu'ils veulent. Ils confondent vie personnelle et vie professionnelle. Leur mode d'apprentissage passe par Internet, un lieu privilégié de découverte et d'enseignement pour confirmer et valider les informations, pour créer l'avenir, pour se former...

Ils font repenser à leur hiérarchie, les notions de travail, d'exécution, de production, de rapport hiérarchique, de responsabilité, de conséquences, de carrière...

Leur vision du monde, c'est d'être totalement et tout le temps relié tout en étant individualistes. Leur objectif est d'avoir un réseau de soutien intéressant, éclectique et diversifié, fun, personnel et professionnel, de se permettre l'authenticité et l'expression de soi («Permettez-moi d'être plus moi»), pour expérimenter, explorer TOUT ce qui est possible...

À l'aise pour communiquer à l'aide des technologies (internet, e-mail, web-cam, sms, msm, i-pod, i-phone, chat, blogs...), de manière quasi addictive, ils sont faciles à joindre, à

contacter ou à se recontacter. Leur culture n'est pas seulement basée sur l'informatique comme ce fut le cas de la génération X, elle l'utilise de manière différente, personnelle et émotionnelle...

Gros consommateurs, ils n'ont pas de tabou vis-à-vis de l'argent, le leur et celui des autres, et sont baignés dans le commerce électronique. Ils achètent et vendent neuf ou d'occasion en ligne (40%) consomment quelques mois et revendent après. Ils n'ont pas peur de se tromper. Ils consomment des marques, les pro-pulsent, les font ou les défont.

Ils ont besoin d'une abondance d'options, de choix et d'occupations. Ils pensent rapidité et non qualité. Ils ont besoin de durabilité automatique («j'initie quelque chose qui marche tout seul»)

Leurs valeurs s'expriment dans leurs comportements : authenticité «je veux être MOI », challenge, défi, diversité, souplesse, flexibilité, amitié avec tous, sans discrimination, paix mondiale. Ils pensent global, mondial plus facilement que les autres générations. Plus tolérants racialement et culturellement que les autres générations, ils veulent appartenir sans contrainte, être entendus et appréciés personnellement, se former par eux-mêmes, par le web. Ils se préoccupent du droit des animaux, de l'environnement, des droits de l'homme, de la pauvreté mondiale, du terrorisme, des maladies transmissibles, de la faim dans le monde. Ils réagissent émotionnellement aux stimuli extérieurs avec force. Ils ont besoin d'un roi immédiat. Ils pensent à court terme et non dans la durée.

**Leur atout, c'est essentiellement leur esprit d'entreprise**

Environ 30 % de la population active Gen Y lance sa propre entreprise, et plus de la moitié de tous les diplômés du supérieur vise à créer une entreprise dans leur vie ou à y participer.



La plupart de la croissance actuelle de l'emploi et des nouvelles technologies viennent de sociétés entrepreneuriales de Gen Y. Pour eux, il n'y a pas d'échec, seule compte l'expérience émotionnelle.

### Ce qu'ils ont à surmonter et à acquérir

Effectuer et réaliser dans la durée, Acquérir de l'indépendance matérielle et affective, affronter l'isolement et la solitude, gérer des attentes irréalistes (« je peux tout faire, que ce soit tout avec tous »), se recentrer car ils affectionnent la dispersion et sont submergés par la diversité des centres d'intérêts.

### Dans leur style de vivre et de travailler, ils contestent :

Le management stratégique : seuls comptent la personnalité et les comportements sur le terrain. Sinon « *ti2, tdpac, MdR* » (« t'es dépassé et t'es hideux, mort de rire »). Ils ne (re) connaissent que leur « boss direct ». Le passage par les étapes et l'expérience des anciens « *l'expérience, bof, elle est obsolète dans 6 mois...* ».

### Le statut et la hiérarchie

Gen Y sait travailler en équipe projet non hiérarchique, grâce aux jeux vidéo. La notion de carrière : ils feront 5 à 10 métiers différents dans la même vie

Les réunions : impatients dans leur langage, ils n'attendent pas un changement lent et régulier mais instantané. Une réunion sera productive si elle dure 15 minutes, avec des décisions mises en place immédiatement. « *Quoi ? Encore une réunion aujourd'hui, pourtant nous nous sommes vus à la machine à café ce matin !* »

Les formations en salle doivent être interactives et stimulantes, courtes et d'applications concrètes « *Euh boss, t'es sûr que j'ai besoin de cette formation ? T'as pas plutôt, un tutorat en ligne, à me proposer ?* » S'il y a des formations, elles doivent être des expériences émotionnelles intenses.

Les questions : Sur le web on trouve toutes les réponses et souvent ils se débrouillent pour trouver les bonnes réponses.

Leur mode d'apprentissage passe par Internet, source de découverte et d'enseignement pour confirmer et valider les informations, pour créer l'avenir, pour se former... Ils se sont constitués une culture de copiés/collés, une culture où l'information se substitue à la connaissance, où la page



de texte est scannée par l'œil, où une information remplace l'autre en un continuel zapping. Il s'agit de ne pas s'arrêter, de ne pas structurer, et surtout de ne pas se prendre la tête...

### Comment faire pour coopérer avec Gen Y

Leur proposer des expériences émotionnelles, mettre en œuvre un programme de mentorat et de stages pratiques (en ligne...). Exploiter leurs capacités de travail en équipe et leur homogénéité, les faire travailler en mode projet et en groupe d'activités non hiérarchiques, avec des responsabilités tournantes, partir de l'expérience sur le terrain, donner un but et un délai à court terme, lancer plusieurs projets tests, pour qu'ils ne se sentent pas enfermés dans un seul projet, une seule méthode, une seule solution.

Assurer la transparence des procédures et des méthodes d'évaluation des performances

Leur fournir des signes de reconnaissance, leur donner des feedback fréquents et immédiats, des évaluations au fur et à mesure et pas seulement à la fin d'une séquence

Les rencontrer fréquemment et vérifier avec eux souvent vos prévi-

sions. (ne pas se contenter d'une relation virtuelle)

Considérer et valoriser leurs idées. Faire preuve d'un véritable intérêt pour eux en tant que personne, être authentique dans votre communication en énonçant vos valeurs et ce que vous défendez en tant que manager/formateur/accompagnateur. Injecter dans vos équipes de l'esprit d'entreprise dans le quotidien, des idées, de la créativité... se poser sans cesse cette question « *comment faire autrement* » et... faire autrement. C'est le moment de mettre en place un véritable management intergénérationnel, où chaque génération, loin de se heurter, fait profiter les autres générations de leurs spécificités et atouts.

La génération Y est devenue un style de vie, un mode comportemental : la génération YOU, qui englobe tout le monde. On traite aujourd'hui les gens par rapport à leur comportement et non plus par rapport à leur âge, d'où le terme « *génération YOU* ». Et comment Gen Y va-t-elle évoluer, comment Gen Y va-t-elle éduquer ses enfants ?

Et puis comment réagira la génération suivante, la « *génération Z* » ??? ■



**La génération Y est devenue un style de vie, un mode comportemental**

Marie Jeanne HUGUET  
 Mariejeanne.huguet@abondanceconsulting.com  
 Tél: +33 (0) 6 08 98 02 98  
 www.abondanceconsulting.com