

ARTICLE D'EXPERT

# Génération Y, non loyale ou en quête d'exigence ?

Parce qu'elle se dit prête à changer une douzaine de fois d'employeurs dans sa carrière, certains qualifient la « génération Y » de non loyale ! Plutôt que de déconsidérer toute une génération, il paraît plus pertinent de s'interroger sur les particularités de sa relation au monde du travail et sur ce qui en est la cause. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il est impossible de se passer d'une génération entière !

## **SOUHAIT D'UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE**

La génération Y est consciente qu'avec l'allongement de la durée de la vie et l'allongement de la durée d'une carrière qui en découle, il convient de « ménager sa monture ». Elle a donc pris le parti de se préserver en gardant un certain équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (familiale, associative, spirituelle). Concrètement, cela se traduira par une absence à une réunion professionnelle tardive ou par un départ anticipé d'une réunion si celle-ci ne se termine pas à l'heure prévue, car étant incompatible avec un engagement personnel. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, cette attitude n'est pas incompatible avec un engagement fort dans sa vie professionnelle. Car après avoir participé à son activité extra professionnelle, si son mode de travail le permet, le salarié pourra très bien se remettre à travailler une fois rentré chez lui pour respecter un engagement.

Cette génération a toujours pour réflexe de négocier et d'obtenir ce qui lui revenait quand cela était possible. Transposé au monde du travail, cela se traduit par une certaine exigence vis-à-vis de l'employeur. Celui-ci doit au salarié ce qu'il mérite en terme de

promotion ou de rémunération. D'où cette tendance à pouvoir quitter un employeur qui refuserait une promotion pour une unique raison d'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

## **QUI EST DÉSIGNÉ PAR CETTE EXPRESSION DE « GÉNÉRATION Y » ?**

Définir une tranche d'âge bien délimitée serait hasardeux, d'autant que les caractéristiques évoquées précédemment peuvent aussi bien concerner des salariés de moins de 30 ans que des salariés ayant une cinquantaine d'années. De même, dans une tranche d'âge donnée, on ne peut pas garantir que tous les individus aient eu la chance de pouvoir négocier avec leurs parents !

## **NÉCESSITÉ DE GÉRER LES TALENTS**

Concluons seulement que ces caractéristiques, même si elles sont assez générales, sont à prendre en considération dans la façon d'attirer les talents au sein d'une entreprise et sur la façon de les manager. Elles militent pour des processus clairs et transparents que ce soit dans la gestion du recrutement, de la mobilité interne ou de la gestion des carrières, à travers la gestion des entretiens et les revues de carrière. La génération Y est-elle loyale ? Oui, si son employeur lui laisse la possibilité de garder un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et s'il lui rend ce que le salarié de la génération Y lui donne.

**Stéphane CHEREAU, Manager chez CGI**