

Génération Y: quelques vraies questions au-delà d'un faux péril jeune

Jean Pralong

La «génération Y» fait l'actualité dans la presse grand public. Nombreux sont les consultants et les managers qui s'inquiètent de l'arrivée de ces nouveaux collaborateurs réputés moins collaboratifs, plus individualistes et moins fidèles. Paradoxalement, peu de travaux de recherche se sont intéressés à cette question. Qu'en est-il exactement ? Existe-t-il vraiment une génération « Y » spécifique ? Comment les jeunes s'engagent-ils dans l'entreprise et qu'en attendent-ils ? Pourquoi cette « génération Y » intéresse-t-elle tant les managers ? Le détour par la notion de carrière permet d'éclairer ces questions. L'examen des transformations des promesses des entreprises en matière de carrière permet de comprendre les évolutions du « deal » entre salariés et organisations. Il permet une nouvelle lecture des attitudes des membres de la « génération Y » et des propos de ceux qui dénoncent ce nouveau « péril jeune. » Il invite, au final, à s'interroger sur les new deals possibles entre salariés et organisations en fonction de leurs besoins réciproques.