



Réussir l'intégration des jeunes dans l'entreprise

Depuis l'arrivée de la génération Y, l'intégration des jeunes dans l'entreprise s'avère souvent compliquée. Voici quelques idées pour relever le challenge.

- **Un véritable enjeu pour l'entreprise**

Attirer et conserver les talents constitue depuis des années un challenge pour toutes les entreprises. Accroissement des conflits, turn-over, absentéisme, déficit de performance..., rater l'intégration d'un jeune peut coûter cher à l'entreprise.

Le contexte a changé, la nouvelle génération dite « génération Y » (personnes nées entre 1978 et 1994) n'a pas la même vision de l'entreprise que ses aînés. Elle n'a pas non plus les mêmes attentes. Les managers doivent s'adapter et donc comprendre comment ils fonctionnent pour leur donner envie d'avancer ensemble.

- **Comprendre et accepter la différence**

La première étape pour le manager va être de prendre conscience et d'accepter cette évolution pour y apporter des réponses adaptées.

Il est important d'avoir en tête que ce phénomène est générationnel et qu'il faut l'aborder dans sa globalité sans faire du cas par cas. Le management et l'entreprise ne sont plus vécus comme avant. L'environnement a changé. Depuis 20 ans nous voyons se succéder des périodes de crise et de développement, les nouvelles technologies ont fait leur apparition et les mœurs ont évolué. Les jeunes d'aujourd'hui ont grandi confrontés au chômage et à la précarité des contrats de travail (beaucoup démarrent avec des CDD avant d'obtenir un CDI).

Du coup, cette génération est méfiante face à l'entreprise et a une vision très contractualisée du travail avec un état d'esprit « donnant donnant ».

- **Un autre regard sur l'entreprise**

Si les membres de la génération Y se caractérisent par leur individualisme, leur impatience, leur méconnaissance des règles, ils ont aussi de forts potentiels. Parmi leurs atouts, retenons leur créativité et leur très forte capacité d'implication sur des projets... qui les motivent.

Parmi les sujets qui les stimulent, on notera leur utilisation permanente des technologies de la communication ou leur connexion aux réseaux sociaux.

- **Les motiver pour les fidéliser dès le départ**

Bien que cette génération attende des avantages matériels, ce n'est pas ce qui prime lorsqu'ils évoquent leur motivation ; en revanche, ils sont en quête de reconnaissance. Ils ont besoin que leur manager exprime l'attention qu'il leur porte.



L'accueil et l'intégration sont pour eux, plus encore que pour les autres, des moments stratégiques. Les intégrer à un projet opérationnel dès leur arrivée constitue une bonne façon de les motiver. Ils attendent des marques d'un engagement concret envers eux, ils veulent pouvoir progresser et visualiser leurs perspectives d'évolution.

Pour rendre l'entreprise séduisante à leurs yeux il faut leur donner de la latitude et de la reconnaissance.

- **De nouveaux leviers de motivation**

La relation entre le travail et la rémunération ne se fait plus de la même façon dans leur esprit, il est donc illusoire d'évoquer la rémunération à la performance.

La génération Y a besoin d'amour, de valorisation personnelle et aussi de « fun ». Ce dernier paramètre est difficile à appréhender. Pour certains, cela se traduit par des codes vestimentaires, pour d'autres par des horaires souples... En tout état de cause, l'ambiance sera déterminante. Il est donc essentiel de privilégier la communication interne et la relation hiérarchique.

Dernier point, cette génération est en quête de sens.

L'une des réponses peut venir d'un management plus participatif qui permet à chacun, quelle que soit sa position, de participer aux décisions. Enfin, ayez en tête que ces équipes attendent un langage vrai et des échanges directs.

- **Au-delà des Y**

Ces traits de comportement, bien qu'ils émanent des Y, ont tendance à se répandre dans les entreprises au-delà de cette génération. Ce qu'il faut retenir c'est que les modes de management doivent évoluer avec la société et que les managers n'y sont pas préparés. L'entreprise doit donc les former pour les aider à franchir ce cap.

