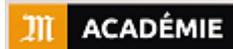


“Le concept de ‘Génération Y’ dessert les jeunes dans le monde du travail”

20 février 2013



D’après <http://liliahassaine.blog.lemonde.fr/2013/02/20/le-concept-de-generation-y-dessert-les-jeunes-dans-le-monde-du-travail/>

Selon les derniers chiffres de l’Insee, plus d’un quart des jeunes actifs seraient au chômage en France. Ces derniers peinent à accéder au marché de l’emploi, et ce, pour plusieurs raisons : manque d’expérience pour les uns, de qualification pour les autres, les emplois “précaires” sont le lot de la dite “génération Y”. De fait, le concept même de “génération Y” est de plus en plus décrié.

Génération Y, une aubaine pour l’entreprise ?

On la décrit comme une “chance” pour les entreprises : la génération Y, c’est d’abord la génération qui succède à la génération X. A la différence de leurs aînés, les 18-30 ans sacrifieraient du temps de télévision pour créer des blogs ou partager leurs idées sur les réseaux sociaux. Ils maîtriseraient l’outil-ordinateur avec une facilité déconcertante, et considéreraient le Net comme leur milieu naturel. En somme, les jeunes seraient “en phase avec leur époque”, hyperconnectés, et hyperactifs sur Facebook et Twitter. A l’heure du Web 2.0, les superlatifs ne manquent donc pas pour qualifier la génération des “digital natives” (“natifs numériques”).

Ce discours est notamment celui de “consultants en management” qui ont fait de la génération Y leur domaine d’expertise. Pour ces derniers, le management générationnel est une nécessité en entreprise, comme l’affirme Daniel Ollivier, consultant et coauteur de *Génération Y mode d’emploi* : *“Le manager (...) doit prendre en considération qu’il est face à des gens qui sont individualistes, infidèles, impatient, mais aussi que (...) ces jeunes, aujourd’hui, savent travailler spontanément en réseau ; ils sont pragmatiques, ils maîtrisent les nouvelles technologies et ils ont confiance en eux.”*

L’aspect générationnel serait donc le moteur de grands changements à venir dans la gestion des ressources humaines ; la contribution des managers se doit désormais d’être personnalisée et individualisée, afin de faciliter le métissage intergénérationnel... un atout pour l’entreprise.

“La génération Y n’existe pas”

Cependant, pour le sociologue Jean Pralong, expert reconnu de la génération Y et auteur d’une étude comparative entre les différentes générations au travail*, la “génération Y” est avant tout le fruit d’un coup marketing des consultants. *“Aucune étude scientifique ne permet de dire que la génération Y est ‘différente’ de la génération précédente. On ne peut pas dire aujourd’hui que la technologie soit un signe distinctif entre les différentes générations ; la population française ne se lit pas en termes de ‘génération’, mais en termes de ‘classes sociales’”.*

En effet, si de nombreux jeunes savent utiliser Internet, seuls très peu d’entre eux maîtrisent réellement l’ordinateur en tant qu’outil. A en croire le spécialiste du multimédia Jean-Noël Lafargue, on peut même aller jusqu’à affirmer que les jeunes ne seraient *“pas plus armés que la génération d’avant, voire moins que les trentenaires ou quarantenaires intéressés par l’informatique”*. La génération Y serait donc un mythe : elle n’existe pas.

Pour le sociologue, nous serions pourtant formatés pour y croire : *“Depuis la fin du XVIII^e siècle, la jeunesse est vue comme un pan social répondant à des constantes bien définies : la capacité à l’innovation, l’insoumission, ou encore le nomadisme.”* Déjà, dans les années 1960, Gaston Lagaffe est un technophile averti, un esprit scientifique qui retape sa voiture lui-même, mais qui se nourrit d’aliments en conserves, selon le stéréotype du jeune “cool et créatif, mais paresseux”.

Plus tard, dans les années 1980, ce leitmotiv revient en force, quand le journaliste Louis Pauwels décrit la jeunesse comme atteinte d’un “sida mental” ; elle se plairait alors à “végéter tièdement” et refuserait l’ordre et l’autorité. Le concept de “génération” est donc très ancré dans les esprits, même s’il n’a pas de réelle valeur scientifique.

Une invention de la génération X

Néanmoins, cette idée serait aujourd'hui utilisée dans le monde du travail par ceux qui ont tout intérêt à voir perdurer ces croyances : les managers de la génération X. Selon Jean Pralong, ils auraient créé la génération Y pour s'émanciper à leur tour du contrôle de leurs supérieurs hiérarchiques. De fait, il n'y aurait pas de réelle différence entre les 30-50 ans et les 18-30 ans, si ce n'est celle du statut.

Face à ces jeunes qui "osent" utiliser Facebook au travail, les managers se retrouvent bien souvent démunis : ils sont partagés entre leur "bon sens", qui les pousse à faire évoluer les règles de l'entreprise, et les codes de gestion auxquels ils sont eux-mêmes soumis. *"Ils sont contrôlés par le fait même d'avoir été hyper-responsabilisés par leur direction : ils sont libres, mais doivent rendre des comptes. Les consultants se sont donc servis de ces questionnements pour créer un business fructueux autour de la question."*

La génération Y serait donc un alibi pour les individus "hypercontrôlés" de la génération X, qui espèrent ainsi obtenir des réponses de la part de leur direction générale sur leurs propres interrogations ; si les jeunes "Y" acquièrent plus de libertés, ils en profiteront aussi.

Et les jeunes dans tout ça ?

Les jeunes semblent ainsi paradoxalement étrangers au débat : sur le réseau Viadeo, le groupe "Génération Y mode d'emploi", lancé par Daniel Ollivier, compte ainsi parmi son millier de membres beaucoup de "consultants X", mais très peu de "jeunes Y".

C'est que les premières victimes de l'appellation "Y" sont finalement les jeunes eux-mêmes, qui n'ont plutôt pas intérêt à se comporter en "génération Y" pour trouver un emploi : si le discours change, les règles, elles, ne changent pas.

McDonald's a d'ailleurs très bien compris le pouvoir marketing de ces représentations en choisissant le slogan "Venez comme vous êtes" dans ses campagnes publicitaires. Malgré tout, comme le souligne le sociologue, *"la théorie de la génération Y dessert les jeunes plus qu'elle ne les sert en leur faisant croire que le marché du travail les convoite pour ce qu'ils sont. Or, structurellement, ce pays n'a pas fait le choix de cette génération-là."* En somme, les changements surviendront d'eux-mêmes avec le départ à la retraite des baby-boomers, mais certainement pas grâce aux théories générationnelles.

* "L'image du travail selon la génération Y", *Revue internationale de psychologie*, 2010.

Lexique

Aîné	Older
Aubaine (n.f.)	Windfall, boon, godsend, bargain
Chômage (n.m.)	Unemployment
Époque (n.f.)	Period in history
La dite "génération Y"	The so-called « Generation Y »
Métissage (n.m.)	Blend, melting-pot, intermix
Outil (n.m.)	Tool
Partager	To share
Précaire	Precarious
Selon	According to
Le sida (SIDA)	AIDS (the reference in the text is an analogy between AIDS and a mental health issue)

Questions

1. Le pourcentage des jeunes en chômage était à quel niveau à peu près en 2013 ?
2. Il y avait combien de raisons principales pour ce taux de chômage d'après le reportage ?
3. Quels seraient des avantages pour les entreprises d'embaucher les jeunes ?
4. Identifiez deux exemples du « franglais » dans l'article ; trouvez des termes français pour ceux-ci.
5. Selon Jean Pralong, y a-t-il une différence significative entre les générations X et Y ?