

Manager les Y : les cinq commandements

Sylvie Laidet © Cadremploi.fr - Publié le 20.03.09



Ils ne travaillent pas comme vous, ils ne parlent pas comme vous, ils ne pensent pas comme vous, ils zappent en permanence d'un dossier à un autre... Les martiens seraient-ils parmi vous ? Non, vous êtes tout simplement entouré de collaborateurs issus de la génération Y. Voici cinq commandements de base pour vous aider à les diriger.

1. De flexibilité, tu feras preuve : impossible de demander à un Y de se plier à des règles sans lui en avoir expliqué les tenants et les aboutissants. Inutile par exemple de pester contre un Y qui envoie des SMS perso durant la journée, qui réserve son prochain voyage sur internet ou qui « skype » avec ses copains américains. « A partir du moment où ces agissements ne mettent pas en péril le business de l'entreprise, le manager doit faire preuve d'une certaine flexibilité », insiste Jocelyn Rémy, directeur de Seyes Consulting et associé de www.generationy20.com. Idem pour leur tenue vestimentaire, peu importe qu'ils portent des jeans ou des piercings si cela n'a pas d'impact négatif sur les clients.

2. De la verticalité, tu t'affranchiras : le Y fait fi de tous les grades et autres titres. « Pour lui, le manager n'est ni un chef ni une autorité, mais un support et un facilitateur de business », certifie Alexandre Le Helley, consultant formateur chez ITC. Inutile de lui imposer des strates hiérarchiques, le « Y-er » aime le travail en mode projet, où tous les services de l'entreprise se retrouvent pour avancer ensemble sur un dossier. « Le manager doit travailler avec eux, pas au dessus d'eux », renchérit Jocelyn Rémy. Pour eux, peu importe votre titre, pourvu que vous soyez compétent et crédible. Votre savoir-faire leur importe autant que votre savoir-être. Donc exit l'autoritarisme !

3. Dans la minute, tu leur répondras. L'un des 4 piliers de la génération Y est l'impatience. Biberonnés à Google, ces jeunes Y sont à quelques clics de milliards d'informations, alors ils attendent souvent de leur manager la même réactivité que le Net. Pour eux les mails appartiennent déjà au passé. C'est en temps réel, par chat, messagerie instantanée et autres Skype qu'ils communiquent. Sans céder à leur pression, mettez-vous en mode « live » tout en modérant leur impatience. Une réponse de vive voix au détour d'un couloir fera aussi bien l'affaire. De même, devancez l'entretien annuel d'évaluation. « Un bilan d'étape par trimestre permet de faire un point sur les engagements respectifs. Les Y se projettent à court terme », souligne Daniel Ollivier, directeur associé de Thera Conseil-Groupe Efficca, co-auteur d'un livre sur cette génération.*

4. Des missions passionnantes, tu leur offriras : « dites-moi pourquoi je devrais venir dans votre entreprise et pas ailleurs », voilà résumée la devise des Y. « Contrairement aux idées reçues, ils ne recherchent pas la facilité mais des postes à forte valeur ajoutée. Des boulots qui ont un sens et qui participent à leur développement personnel. Ils sont en quête permanente de connaissance et d'apprentissage », souligne Alexandre Le Helley. A vous de leur fixer des objectifs clairs et précis, de leur expliquer leur rôle et leur place dans l'organisation. En revanche, pas question de les tenir par la main jusqu'au bout. Les Y sont beaucoup plus autonomes que leurs aînés. A vous de déléguer et d'accepter une prise de risque mesurée.

5. Leur boulot, tu reconnaîtras : attention, on ne badine pas avec la reconnaissance du travail des Y. « Un bon manager félicite ses équipes sinon ce n'est pas un bon manager » avertit d'emblée Alexandre le Helley du cabinet ITC. Au même titre que la formation et la rémunération, la reconnaissance est un droit inaliénable selon les Y. Pour cela, rien de tel que de leur accorder un jour « off ». De quoi satisfaire leur équilibre professionnel, familial et social.

* Génération Y, mode d'emploi, Daniel Ollivier, Catherine Tanguy, De Boeck, 2008, 19,50 euros.