

Génération Y

Article Thématique



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management d'équipe et en techniques de vente

www.com-hom.com

N'ayons plus peur d'embaucher ... un jeune



On vous l'a présentée, on vous l'a expliquée, on vous l'a décortiquée, on vous apprend à la manager. Je parle bien sûr des moins de 30 ans, cette jeune mais déjà fameuse génération Y. Et elle ferait peur aux recruteurs et managers ...

Ces jeunes sont perçus individualistes, impatientes et donc rapidement ennuyés, inventifs mais incapables de se concentrer car le plus souvent multitâches, toujours connectés en réseau et maîtrisant mieux que personne les nouvelles technologies. On dit son rapport au travail et au monde de l'entreprise particulier. Jugez-en plutôt : la génération Y voit l'entreprise comme le lieu où elle va passer la plupart de son temps alors ... le travail n'est pas primordial. L'objectif premier des moins de trente ans ... c'est le bien être, sans parler du besoin d'être reconnu et non pas pour ce qu'ils font mais pour ce qu'ils sont. Managers et recruteurs restent perplexes et parfois désorientés par ces comportements. Faut-il pour autant changer brutalement tous les codes de l'entreprise pour les adapter à cette façon d'être ?

Les moins trente ans vont aujourd'hui rechercher des entreprises offrant flexibilité des horaires, entretiens d'évaluation réguliers, travail en équipes où les rapports humains sont privilégiés, nouveaux défis à relever, climat de franchise et de confiance. Rien d'insurmontable ! Si pour les recruter, les entreprises doivent se situer au niveau de la séduction, et non plus à celui de l'attraction, cela ne veut pas dire leur proposer une place de manager et un gros salaire à l'embauche ! Ce qui les intéresse c'est d'être différent, de sortir du lot, et non pas nécessairement d'être le premier !

Alors il faut décrypter dans le curriculum vitae l'engagement (motivation, personnalité, valeur, culture) du candidat Y, mais surtout savoir le cerner car il se considère avant tout comme une personne et non pas juste comme un candidat. La vraie question à poser, c'est de savoir ce qui l'intéresse : « parlez-moi de vos différences et de ce qu'elles peuvent apporter à l'entreprise ». Là, vous devriez avoir un bon aperçu de la motivation du candidat, de ce qui le fait « vibrer », et plus encore de son engagement pour votre entreprise. Il faudra aussi lui présenter le poste, en restant objectif, et ce qu'il peut lui apporter, en restant réaliste. C'est de la qualité et de la transparence de ce dialogue pendant l'entretien d'embauche que naîtront les recrutements les plus efficaces.

Et comme on n'a de cesse de parler des points forts de la génération Y, sachez identifier, sans vous laisser tromper, ceux dont vous aurez besoin : capacité d'adaptation, créativité, utilisation du réseau social, travail en équipe ... Là, le test de personnalité pourra vous aider à valider (**ou pas**) les hypothèses que votre intime conviction vous soufflera.

C'est un fait aujourd'hui entendu et partagé: la nouvelle génération a du mal à s'engager et elle fait moins de compromis avec ses préférences. Cela demande aux recruteurs d'affiner le questionnement en entretien et les techniques de recrutement pour faire sortir les meilleurs du lot, comme pour les générations passées ... et probablement futures.



Michel Royer
[Skillium](#)

A propos de l'auteur :

Michel ROYER, ingénieur de formation, pratique l'entretien de recrutement depuis quinze ans comme manager, DRH en entreprise, puis consultant en cabinet de recrutement. Il a fondé SKILLIUM www.skillium-rh.com en 2008, cabinet de recrutement et de conseils RH, spécialisé sur les métiers des ingénieurs des secteurs industriels et high tech.

Copyright :

Les textes sont la propriété de [Skillium](#)

Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.