

> Lire cet article sur le site web

Et si la génération Y n'était qu'un mythe ?

Deux "mondes" qui observent, analysent cette fameuse génération Y, approximativement 'gée de 20 à 30 ans, aboutissent à des visions pour le moins contrastées. D'une part, un "monde" regroupant une majorité d'auteurs-consultants d'ouvrages managériaux, et d'autre part quelques rares chercheurs issus du "monde académique". Le premier "monde" alimente quantitativement très largement ce nouvel engouement pour les jeunes Y, décrivant de manière convergente et consensuelle les caractéristiques majeures de cette génération, notamment à travers les fameux "4 I" : Interconnectés, Inventifs, Individualistes et Impatients (qui peuvent naturellement correspondre à une certaine réalité), au regard d'autres générations. Surtout une partie de ce "monde" s'est fortement investie sur ce marché, potentiellement lucratif, à travers une profusion de publications (sans faire de références à des recherches spécifiques sur le sujet) et d'interventions en entreprise. Mais après tout, chacun fait son métier : les opérateurs se positionnant et surfant ainsi naturellement sur un marché à la fois "tendance" et captif, mais dont les soubassements empiriques manquent souvent pour étayer leur propos.

Le buzz semble cependant faire recette. Les travaux du "monde académique" portant sur le comportement de cette génération en entreprise, restent exceptionnels en langue française. Deux recherches récentes, datant de 2010, viennent de combler ce déficit. Reposant sur des dispositifs méthodologiques robustes, et portant sur les comportements de cette génération Y dans l'entreprise aboutissant à des résultats assez proches, pour conclure que les comportements des Y, ne diffèrent pas véritablement de ceux de la génération précédente, les X (30-45 ans), voire de celle des seniors (plus de 45 ans). Ainsi, Jean Pralong souligne notamment, dans une recherche menée auprès de personnes diplômées, que les Y et les X se posent les mêmes questions, ont les mêmes aspirations au regard du travail et de leur carrière, sauf que les X, du fait de leur 'ge, sont des managers.

Dans cette recherche qui se poursuit, il souligne d'ailleurs que les trois générations en poste (Y, X, et seniors), se comportent à peu près de la même façon, car ils sont soumis au même contexte d'emploi. La seconde recherche réalisée en Belgique par François Pichaux et Mathieu Pleyer, couvrant ces trois générations, conclut que les fondamentaux de la GRH (équilibre vie privée/vie professionnelle, système de reconnaissance, sens du travail, etc.), continuent à demeurer des préoccupations partagées par tous. Que penser de ce décalage ? Il résulte tout simplement d'une banalité mainte fois signalée, à savoir que les chercheurs et les consultants ne travaillent pas suffisamment ensemble, pour de multiples raisons bien connues. La limite des chercheurs repose sur le fait que s'ils produisent des recherches étayées et robustes, ils ne fournissent souvent que des hypothèses en termes de pistes et de recommandations, mais ils ont aussi le grand mérite d'explorer et d'ouvrir souvent des voies prometteuses. S'agissant des consultants, leur contrainte est qu'ils doivent surtout produire des recommandations, dans un temps "compté" et les mettre en œuvre. Les zones de convergence et de collaboration sont donc potentiellement étroites. Pourtant, une voie alternative prometteuse et probante existe : celle que nous proposent les contributions critiques des "consultants académiques" d'Amérique du Nord.

Ils sont pour la plupart des professeurs de stratégie et/ou de management au sein de business school prestigieuses, chercheurs et consultants chevronnés, comme Jeffrey Pfeffer et Robert Sutton par exemple. Ces derniers notamment dénoncent, à l'aide d'exemples illustratifs dans un ouvrage récent, le fait que les managers utilisent très insuffisamment les connaissances accumulées par la recherche et demeurent trop sensibles aux discours des consultants qui alimentent les modes et propagent un certain nombre "d'idées fausses". Mais, des signes prometteurs de cette heureuse combinaison sont de plus en plus visibles : des clients de plus en plus avertis et exigeants, et des consultants professionnels, ouverts à la recherche managériale, se retrouvent de plus en plus sur ce terrain fertile, qui est simplement celui de la crédibilité des paroles et des écrits, à l'opposé de l'illusion, de la langue de bois et du leurre. Jean Pierre Bouchez est le créateur de Planète Savoir. Jean Pierre Bouchez, professeur associé, université de Versailles-Saint-Quentin, directeur scientifique du Groupe Merlane.

http://www.lemonde.fr/idees/article/2011/05/17/et-si-la-generation-y-n-etait-qu-un-mythe_1522942_3232.html