

Travailler avec la génération C

Publié le 16 mars 2011 à 08h34 | Mis à jour le 16 mars 2011 à 08h34



[Caroline Rodgers](#)

La Presse

Alors que les employeurs commencent à peine à s'adapter à la fameuse génération Y, la génération C se pointe sur le marché du travail. Et elle s'avère encore plus déstabilisante que la précédente!

«On a baptisé cette génération C? parce qu'elle collabore, communique et crée, explique Vincent Tanguay, vice-président, innovation et transfert au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO). Âgés de 12 à 24 ans, ces jeunes sont nés avec l'internet, et ils ont appris à lire et à écrire avec les ordinateurs. La technologie et leurs réseaux font partie de leur vie.»

Les caractéristiques de la génération C sont semblables à celles de la génération Y, mais elles sont présentes de façon encore plus accentuée, dit M. Tanguay.

«Du point de vue des employeurs, ils sont perçus comme étant peu fidèles, désorganisés, peu fiables, fragiles psychologiquement, centrés sur eux-mêmes et déstabilisants, dit Isabelle Bédard, CRHA et présidente de CIB développement organisationnel. Ils vivent dans l'immédiat, ce qui veut dire, dans certains cas, qu'un jeune peut très bien décider de ne pas entrer au travail un matin sans appeler pour dire qu'il sera absent.»

Mais attention, il ne faut pas mettre tout le monde dans le même panier!

«Ce ne sont pas tous les jeunes qui correspondent à ce profil, ajoute-t-elle. Certains sont engagés dans un mode de performance conventionnel. Mais il y a énormément de jeunes qui correspondent à ce profil et spécialement chez les 14 à 19 ans, ceux qui terminent leur secondaire en ce moment.»

Cette génération est le fruit de l'environnement dans lequel elle a grandi, croit Mme Bédard.

«Ils sont tout à fait à l'image de notre société actuelle, où la détresse psychologique est répandue, où les gens en général sont épuisés, et où les familles sont éclatées, dit-elle. Les jeunes ont imprégné cette façon d'être. Ils ont développé leurs propres mécanismes d'adaptation. Si ça ne fonctionne pas avec un employeur, ils se disent?: ce n'est pas grave, je vais aller ailleurs.»

Au jour le jour

Pour les entreprises qui ont recours à du personnel peu qualifié, par exemple des journaliers, des manoeuvres en usine, ou des employés pour la restauration rapide et les magasins, les jeunes sont un bassin de main d'oeuvre intéressant. Mais comment composer avec certaines habitudes déroutantes?

Pour certaines organisations, il a déjà fallu employer des moyens draconiens.

«Un employeur du secteur manufacturier qui payait son personnel par dépôt direct tous les jeudis soir s'est aperçu qu'il y avait beaucoup d'absents le vendredi matin, raconte Isabelle Bédard. Il a fallu modifier la gestion de la paye, en remettant des chèques en main propre le vendredi pour s'assurer que tout le monde soit au poste!»

De façon générale, les employeurs auront des défis à relever pour garder leurs employés motivés au jour le jour.

Le côté positif

Si la venue des générations Y et C dans les entreprises comporte ses défis, elle a aussi ses bons côtés, en étant un moteur de transformation. «Les jeunes générations vont obliger les organisations à être plus agiles, dit Vincent Tanguay.

Les nouvelles façons de faire que leur arrivée impose auront des retombées sur tout le monde.»

Les enjeux éthiques en sont un bon exemple. «On dit qu'avec la génération C, quand on engage un jeune, on engage aussi tout son réseau, dit-il. Pour l'employeur, ça veut dire qu'il faudra gérer de plus près l'éthique, la confidentialité et la propriété intellectuelle. Il y aura beaucoup d'encadrement à donner pour que les renseignements sensibles ne transitent pas dans les réseaux. Mais par le fait même, cela va obliger à avoir des règles d'éthiques plus claires et mieux comprises par l'ensemble du personnel, pas seulement des jeunes.»

Le CEFRIO a publié en février dernier un fascicule sur les «C» en tant que travailleurs et sur les moyens de les recruter, de les retenir et d'en tirer le meilleur, que l'on peut retrouver sur son site internet au?: www.cefrio.qc.ca (<http://www.cefrio.qc.ca>)

Partager

Recommander

6

2

© 2000-2011 Cyberpresse inc., une filiale de Gesca. Tous droits réservés.