

GENERATION Y

Par Giles Daoust

La Génération Y est pleine de contradictions. Très à cheval sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, elle sait aussi être hyper ambitieuse, parfois à l'excès. Une contradiction qui vient parfois avec son lot de difficultés...

La Génération Y est pleine de contradictions.

Partons d'un cliché bien connu, celui du recruteur qui interviewe un jeune candidat pour son premier job, et lui demande où il se voit dans deux ans. Réponse : « j'aimerais devenir manager de mon équipe ». On le sait, l'ambition de la Génération Y n'est plus de mener une longue carrière dans la même entreprise ou le même département, en gravissant les échelons un à un. La « Gen Y » veut des avancées de carrière plus rapides, plus marquées, plus... spectaculaires. C'est peut-être aussi le reflet d'une époque façonnée par Facebook et la télé-réalité : si tu n'as pas quelque chose d'intéressant à poster tous les jours, et si tu n'as pas « réussi » à 30 ans, tu es un raté.

Une époque façonnée par Facebook et la télé-réalité.

Le problème, c'est la contradiction majeure qu'il y a entre cet excès d'ambition (voire d'ego) et l'importance donnée par la Gen Y au sacrosaint équilibre vie privée / vie professionnelle. On a donc non seulement une ambition débordante, mais en plus on essaie de tout faire rentrer dans les traditionnelles 38 heures / semaine. Ceci produit **une « génération qui court », mais qui confond parfois le sprint et le marathon.**

Une « génération qui court », mais qui confond parfois le sprint et le marathon.

En conséquence, on observe beaucoup de jeunes gens ambitieux, qui travaillent très vite et sans regarder derrière eux, mais qui oublient parfois **de faire leur bilan de compétences**. Qui crânent plutôt que de reconnaître leurs limites. Qui foncent plutôt que de prendre le temps de se former. Du coup, ils vont trop vite, ils brûlent les étapes. Parfois, ils se brûlent eux-mêmes. En effet, de nombreux burnouts sont provoqués par le travailleur lui-même, à cause de la pression qu'il se met et de l'incapacité qu'il rencontre à identifier ses limites et à les adresser.

Il faut faire un plaidoyer pour l'humilité

Il faut encourager les comportements ambitieux. Mais il faut faire un **plaidoyer pour l'humilité**. Notre ego est notre pire ennemi ! Si nous avons encore des choses à apprendre, c'est tout à notre honneur de le reconnaître. Plutôt que de faire semblant de tout savoir, il vaut mieux identifier ce qu'on ne sait pas, et investir un peu de son temps libre dans l'apprentissage, via tous les canaux qui sont à notre disposition.

Nous vivons un âge d'or de la connaissance. Aucune génération passée n'a eu accès à autant d'informations, que ce soit via le web, les livres du monde entier disponibles sur Amazon, les MOOC, les formations gratuites ou payantes proposées par divers organismes privés ou publics. En échange, il est de notre responsabilité de lire, nous documenter, nous former en continu. Non, on ne peut pas tout apprendre « on the job ». Non, l'entreprise n'a pas à elle seule la responsabilité de former les jeunes aux compétences dont ils auront besoin pour se développer. Pour entreprendre sa carrière, il faut en permanence se remettre en question. **Lire, se**

documenter, se former. Savoir reconnaître ses erreurs, et en tirer des leçons. Et ne jamais croire qu'on sait tout.

Nous vivons un âge d'or de la connaissance. Il faut lire, se documenter,
se former en permanence.

Comme disait Nietzsche : *« Celui qui un jour veut apprendre à voler, celui-là doit d'abord apprendre à se tenir debout et à marcher et à courir, grimper, danser – ce n'est pas du premier coup d'aile que l'on conquiert l'envol ».*