

Génération Y : de nouveaux comportements ?

Bibliographie sélective

Acteurs FPC
Professionalisation des acteurs de
la formation professionnelle continue

Tous ces documents peuvent être empruntés au Centre de ressources pédagogiques, sous réserve de disponibilité.

Mise à jour le 16/01/2017

1. La génération Y

La génération Y, le manager et l'entreprise / sous la direction de Benoît MEYRONIN – Presses Universitaires de Grenoble, 2015 – 203 p.

Cote : B 3.16 MEY

La « génération Y » occupe les débats depuis plus d'une décennie. Comment la définir ? Comment travailler avec ces digital natives, ces jeunes diplômés qui sont nés avec le numérique et qui affichent des comportements nouveaux ? Déstabilisés par leurs pratiques, leurs comportements et leurs attitudes, de nombreux managers se plaignent de ne pas comprendre leurs jeunes collaborateurs.

Au-delà de la question du management intergénérationnel et des clichés qui peuvent circuler sur ce sujet, ce sont les pratiques du digital des jeunes générations qui sont interrogées ici. Quel est leur niveau de pratique du digital ? Quelles sont leurs représentations de ces outils, services et contenus ? Quels managers seront-ils demain, à l'aune de ces pratiques et représentations ? Quelles évolutions des comportements numériques apportent-ils à l'entreprise ?

Des cas d'entreprises complètent cet état des lieux qui intéressera les managers, les dirigeants d'entreprise et les consultants en management et en stratégie digitale. [Résumé de 4e de couverture]

Travailler avec les nouvelles générations Y et Z / Michel BARABEL, Olivier MEIER, André PERRET – Studyrama, 2012 – 309 p.

Cote : B 3.16 BAR

Alors que la génération Z se profile, les défis managériaux liés à la coprésence des générations X et Y sont nombreux et concernent toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

De nombreux ouvrages ont été publiés sur le management de la génération Y mais le plus souvent sous un angle générationnel. Il s'agit ici de proposer un nouveau regard sur cette problématique qui s'avère plus culturelle que générationnelle.

L'analyse proposée permet de distinguer 10 éléments significatifs de ces changements culturels, qui modifient progressivement le mode de fonctionnement des organisations et les pratiques RH en entreprise.

Document rédigé par Sophie Roque, documentaliste du CAFOC de Nantes

Centre de ressources pédagogiques
CAFOC de Nantes
22 rue de Chateaubriand – 44000 Nantes
Tél : 02.40.35.94.16

Horaires d'ouverture :

Lundi, mardi, mercredi et vendredi : 8h45 / 12h30 –
13h45 / 17h30
Jeudi : 8h45 / 17h30 (journée continue)

l'esprit grand ouvert

Région
PAYS DE LA LOIRE

La génération Y par elle-même : quand les 18-30 ans réinventent la vie / Myriam LEVAIN, Julia TISSIER – François Bourin Editeur, 2012 – 201 p.

Cote : B 3.16 LEV

«Individualistes, insolents, instables au boulot, indécis en amour, dopés au porno, dépolitisés, incultes... Les critiques pleuvent sur les 18-30 ans, la fameuse "génération Y".

Il était temps de nous insurger contre ces lieux communs sans fondement (ou presque) ! Si l'on nous comprend si mal, c'est que, au travail ou dans les sphères plus intimes du quotidien, nous inventons chaque jour de nouveaux modes de vie. Et pour cause : familiers de la précarité, nous avons dû apprendre à faire de notre vision à court terme un véritable atout. Pour montrer l'inventivité des Y, nous avons choisi de leur donner la parole. Nous sommes allées à la rencontre d'une cinquantaine de personnalités et d'anonymes qui démontent un par un tous les a priori qui nous collent à la peau. Créative, entreprenante et solidaire, la jeunesse dessine chaque jour le nouveau visage de la société.»

[Résumé de 4e de couverture]

Génération Y : mode d'emploi : intégrez les jeunes dans l'entreprise ! / Daniel OLLIVIER, Catherine TANGUY – De Boeck, 2011 – 231 p.

Cote : B 3.16 OLL

L'arrivée dans l'entreprise des jeunes nés après 1980 est inéluctable, massive et durable.

Elle laisse aujourd'hui sans réponse nombre d'organisations et de managers. Le fossé générationnel est tel que la tentation est grande de s'en tenir au constat des dysfonctionnements tels que : absentéisme "empirique", zapping comportemental, sentiment d'appartenance à l'entreprise chancelant, arrêt au premier obstacle, allergie aux règles et à la hiérarchie...

Il est urgent non seulement de comprendre mais d'agir concrètement pour mettre l'énergie et la créativité de cette jeunesse aux multiples qualités au service de la création de valeur. Seule l'action de "revisiter" les modes de management au travers du prisme de la génération Y permettra d'obtenir des résultats durables et combien bénéfiques.

C'est la vocation et l'ambition des auteurs de cet ouvrage de guider pas à pas les entreprises dans la compréhension et la mise en oeuvre d'un schéma qui fait de la difficulté apparente d'intégrer la génération Y dans l'entreprise une extraordinaire opportunité de développement. L'ouvrage s'adresse à l'encadrement opérationnel des entreprises et administrations et aux DRH, coachs, consultants... Il intéressera également les jeunes abordant le marché du travail.

Manager la génération Y : travailler avec les 20-30 ans / Marie DESPLATS, Florence PINAUD – Dunod, 2011 – 207 p.

Cote : B 3.16 DES

Internet, médiatisation, nouvelles technologies, évolutions sociales, les jeunes d'aujourd'hui ont grandi dans un contexte bien différent de celui de leurs aînés. Avec leurs codes et leurs attitudes, les 20-30 ans, surnommés la génération Y, bousculent les valeurs et le fonctionnement de l'entreprise, ce qui déconcerte et déstabilise les managers habitués à l'école de la hiérarchie.

Pour dépasser ce choc des générations, le manager doit évoluer. Depuis l'embauche jusqu'à la promotion en passant par l'intégration et la délégation, ce livre propose des clés pour mobiliser et manager au mieux cette génération.

Dans cette perspective, il propose des cas pratiques qui illustrent les différents thèmes abordés, des témoignages de professionnels et des solutions pour travailler en cohésion avec les jeunes.

Intégrer et manager la génération Y / Julien POUGET – Vuibert, 2010 – 203 p.

Cote : B 3.16 POU

Forte de 13 millions d'individus, la génération Y - les personnes nées entre 1978 et 1994 - fait son apparition dans le monde du travail. Se distinguant assez nettement des précédentes, elle privilégie l'épanouissement personnel et le travail collaboratif aux méthodes directives et aux hiérarchies trop formalistes. Sa culture est celle de l'instantanéité, des TIC, de l'apprentissage par l'action, de la mondialisation.

Parce qu'elle représentera près de la moitié de la population active dans 5 ans, l'entreprise doit dès à présent :

- adapter son recrutement, son organisation et ses méthodes de travail à cette nouvelle donne,
- trouver les clés de compréhension de cette génération et de ses attentes au travail,
- proposer des approches adaptées pour attirer, intégrer et manager cette génération.

Grâce à son approche didactique et aux exemples concrets issus de bonnes pratiques, les managers et les responsables des ressources humaines découvriront la formidable opportunité de développement que peut offrir la génération Y à l'entreprise.

[Résumé de l'éditeur]

Parce que ça nous plaît : l'invention de la jeunesse / François BEGAUDEAU, Joy SORMAN – Larousse, 2010 – 265 p.

Cote : C 2 BEG

La jeunesse racontée et décrite dans cet essai est celle qu'une séquence politique, un mouvement esthétique ou alternatif rendent parfois visible, mais dont le métier durable est la jeunesse. Celle qui promène partout sa tronche avec elle-même en étendard.

Observant cette faune, ses fringues, ses danses, ses vaustrages sur la moquette, l'adulte perçoit à juste titre une envie inconsciente d'ajourner le moment de le rejoindre dans l'âge mûr. Il y a donc comme une gageure, pour deux auteurs bientôt quadragénaires, à cerner une multiplicité que définit sa capacité à désarmer la compréhension des plus vieux. [Résumé de l'éditeur]

2. Le management des âges

Dessine-moi une trajectoire : construire sa place dans l'entreprise aux différents âges de la vie / Nicole RAOULT, Béatrice DELAY, Aurélie MARCHAND – ANACT, 2006 – 441 p. + 1 cd-rom

Cote : B 3.16 RAO

La durée de vie au travail qui s'allonge, des jeunes plus nombreux sur le marché du travail : rares sont les entreprises qui ont pris la mesure de cette nouvelle donne. Et pourtant une large majorité d'entre elles devra y faire face en répondant à un triple défi : maintenir en activité les salariés âgés, intégrer les jeunes et travailler tout en préservant la santé.

Pour l'heure, les entreprises et les institutions naviguent entre deux approches : soit elles gèrent les fins de carrière de manière curative, soit elles innovent avec une gestion des âges fondée sur l'anticipation. Fortes de leur expérience, des entreprises telles que France 3, Air France et l'ARACT Lorraine livrent dans cet ouvrage leurs pratiques et témoignent des difficultés rencontrées.

Intégration, coopération entre les générations, management, transmission, trajectoires professionnelles, diversité... ces thématiques sont abordées à la lumière d'actions menées sur le terrain pour anticiper les départs, préserver les savoirs et éviter la perte des compétences, former tout au long de la vie et appréhender les relations intergénérationnelles. Un ensemble de travaux soutenus par l'Europe dans le cadre du projet européen JADE (Jeunes Anciens Développent leur Emploi).

A découvrir à l'intérieur de cet ouvrage, un CD ROM qui compile une documentation d'experts pour guider l'action.

[Résumé de l'éditeur]

L'atout senior : relations intergénérationnelles, performance, formation / Sandrine COLLETTE, Christian BATAL, Philippe CARRE et al. – Dunod, 2009 – 219 p.

Cote : B 3.16 COL

La France se trouve, de fait, parmi les pays de l'UE ayant les plus bas taux d'activité pour les 55-65 ans. Il y a donc risque pour le système des retraites. Comment y remédier si ce n'est en conservant dans l'emploi ces «seniors» de 55 ans et plus ? Que dire à des salariés qui sont censés travailler moins depuis les 35 heures, mais auxquels on demande aujourd'hui de travailler plus longtemps ? Comment revenir sur des logiques qui amènent les seniors à renoncer à la progression professionnelle après 50, voire 45 ans, à la formation ou qui voient leur efficacité remise en cause ?

Après un état des lieux détaillé, cet ouvrage, fruit d'une étude menée sur 3 générations, fournit des outils pratiques et des solutions opérationnelles permettant la mise en place d'une meilleure gestion des âges et des compétences et d'une véritable ingénierie des ressources humaines dédiée aux seniors. [Résumé de l'éditeur]

Le choc générationnel : faire travailler ensemble trois générations / Elisabeth LAHOUE-HUMBERT – Maxima Laurent du Mesnil, 2010 – 239 p.

Cote : B 3.16 LAH

Trois générations (18-30 ans, 30-45 ans et 45-65 ans) sont confrontées dans l'entreprise et tenues de travailler ensemble. Les problèmes et les difficultés de compréhension qui peuvent naître de cette cohabitation professionnelle sont innombrables, et paraissent souvent insurmontables. Comment évaluer le travail des uns et des autres ? Comment réagit chaque classe d'âge à l'autorité ? Comment se comportent-elles en réunion ?

Spécialiste de ces questions, Elisabeth LAHOUE-HUMBERT a développé une expertise dans la gestion des différentes générations et donne, dans cet ouvrage, des conseils pratiques et exemples qui permettront aux responsables des ressources humaines, mais également aux représentants de ces différentes générations, de mieux comprendre les attentes de chacune d'elles, et d'anticiper ses besoins.

Management intergénérationnel / Jacques LAMBERT – Editions Lamarre, 2009 – 269 p.

Cote : B 3.16 LAM

Il faut aujourd'hui inventer de nouvelles façons de travailler ensemble. La plupart des cadres ont vécu les années de leur jeunesse pendant ou à la fin des 30 glorieuses. Ils ont ainsi développé une certaine conception du monde, de l'homme et du travail.

Il s'agit aujourd'hui pour eux de manager des personnes qui se sont bâties pendant les années du sida ou du 11 septembre 2001 et qui ont développé une autre vision que la leur du monde et de la vie.

- Quelles sont les valeurs de la société dans laquelle nous vivons ?
- Comment un salarié se motive-t-il de nos jours ?
- Comment conçoit-il son parcours professionnel et son parcours de vie ?
- Que deviennent les notions de carrière, de formation ?
- Quelle place pour les personnes dans une société de plus en plus incertaine ?
- Quelle politique de management mettre en place pour intégrer cette nouvelle donne culturelle dans nos établissements et dans nos pratiques managériales ?
- Quelle structure de travail mettre en place, quelle organisation inventer ?

C'est à cette réflexion qu'invite Jacques Lambert à travers une mise en perspective historique et sociologique des évolutions de la société, puis à un décryptage des traits et des valeurs culturelles dont sont porteuses les différentes générations qui travaillent ensemble dans les organisations. Il propose ensuite des pistes d'action pour faire évoluer les pratiques managériales.

3. Génération... Z ?

Petite Poucette / Michel SERRES – Le Pommier, 2012 – 82 p.

Cote : C 2 SER

"Avant d'enseigner quoi que ce soit à qui que ce soit, au moins faut-il le connaître. Qui se présente, aujourd'hui, à l'école, au collège, au lycée, à l'université ?" [Préface de l'auteur]

Le monde a tellement changé que les jeunes doivent tout réinventer. Nos sociétés occidentales ont déjà vécu deux révolutions : le passage de l'oral à l'écrit, puis de l'écrit à l'imprimé. Comme chacune des précédentes, la troisième, tout aussi décisive, s'accompagne de mutations politiques, sociales et cognitives. Ce sont des périodes de crises.

De l'essor des nouvelles technologies, un nouvel humain est né : Michel SERRES le baptise «Petite Poucette» - clin d'oeil à la maestria avec laquelle les messages fusent de ses pouces. Petite Poucette va devoir réinventer une manière de vivre ensemble, des institutions, une manière d'être et de connaître... Débute une nouvelle ère qui verra la victoire de la multitude, anonyme, sur les élites dirigeantes, bien identifiées ; du savoir discuté sur les doctrines enseignées ; d'une société immatérielle librement connectée sur la société du spectacle à sens unique...

Ce livre propose à Petite Poucette une collaboration entre générations pour mettre en oeuvre cette utopie, seule réalité possible.

[Résumé de 4e de couverture]



CAFOC de Nantes
22 rue de Chateaubriand
44000 Nantes
Tél : 02.40.35.94.16
<http://www.cafoc.ac-nantes.fr/>