

Savoir composer avec la génération Y

© 29/07/2014 | 👤 Arnaud Carpon • 📰 Terre-net Média

Née entre 1980 et 1995, la génération Y possède ses propres codes et ceux-ci impactent directement le comportement au travail. Mieux les identifier permet d'adapter son management, au bénéfice de l'efficacité de l'exploitation.



Le salarié se sentira d'autant mieux dans son travail qu'il dispose d'équipements performants. (©Watier Visuel)



Guy Lemerrier, directeur de la communication chez Cogedis- Fideor : « l'agriculteur doit se comporter davantage comme un coach que comme un simple donneur d'ordres. » (©Cogedis- Fideor)

Née en même temps que la mondialisation des échanges, **la génération Y** a connu l'avènement des nouvelles technologies, du téléphone portable, de l'internet mobile et des réseaux sociaux. Elle a aussi reçu une éducation différente, souvent moins autoritaire, avec des parents privilégiant une écoute parfois abusive de ses besoins.

Les premiers jeunes qui en sont issus sont entrés sur le marché du travail au début des années 2000, au moment où ont été instaurées les Rtt et où s'est développée une certaine civilisation des loisirs. Leur rapport au travail et à l'autorité est donc bien différent de celui de leurs aînés. Et force est de constater que le monde agricole, autrefois moins sensible culturellement aux modes urbaines, n'échappe plus à cette évolution.

Plus difficile à fidéliser

Sans tomber dans la caricature, **les salariés de la génération Y** présentent quelques comportements caractéristiques. Leur parfaite maîtrise des nouvelles technologies a eu quelque peu raison de leur patience, qui n'est plus la première de leurs qualités. Le développement du "plug and play" et des hotlines les a paramétrés pour une résolution immédiate des problèmes. Souvent débrouillards, ils recherchent sur des forums d'échange les solutions qui ne sont pas trouvées au sein même de l'entreprise. La notion de confidentialité leur est d'ailleurs souvent étrangère. Habités à donner leur avis, ils

n'acceptent pas toujours l'autorité, mais respectent davantage la compétence et l'expérience.

Anticiper les sources d'impatience

Au sein d'une exploitation agricole, ces nouvelles attitudes vont directement influencer la relation salarié-employeur. Comme pour leurs prédécesseurs, la confiance est essentielle mais ces jeunes sont davantage sensibles à la reconnaissance. Ils ont surtout envie d'améliorer leurs compétences. S'ils s'adaptent aisément aux nouveautés, ils ont plus de mal à s'accommoder des tâches répétitives. Rompus au zapping, ils sont d'autant plus difficiles à fidéliser qu'ils sont attachés à défendre leurs droits.

Ces nouveaux comportements rendent plus complexe le management intergénérationnel du chef d'exploitation. A minima, il s'agit d'éviter les sources d'impatience réciproques voire de friction, y compris entre employés quand ils sont plusieurs sur l'exploitation. Une relation conflictuelle peut vite démotiver le salarié, qui sera moins efficace, et donc nuire aux performances de l'entreprise. L'exploitant ne doit pas hésiter à fournir des explications, à se montrer pédagogue et à solliciter l'avis de son employé afin de lui témoigner sa considération.

Et puisque la génération Y vit à l'ère de la communication instantanée, il est primordial d'éviter les non-dits. Organiser des briefings et débriefings, avant et après un chantier ou une période de forte activité par exemple, facilite l'échange, permet de repréciser les attentes de l'employeur, d'évaluer le travail du salarié, de lui prodiguer des conseils pour qu'il puisse progresser.

Ce qu'il faut retenir :

- Bien expliquer le fonctionnement de l'exploitation.
- Rédiger au moins une fiche de poste.
- Faire partager ses orientations.

Finalement, **manager cette nouvelle génération** c'est trouver le bon dosage entre convivialité et autorité. Un agriculteur employeur doit davantage se comporter comme un coach, un facilitateur, que comme un simple donneur d'ordres. Question organisation du travail, la délégation et le suivi de l'apprentissage doivent être rigoureusement structurés pour parer à un éventuel manque de ténacité ou risque de découragement.

En termes de management, mieux vaut écrire noir sur blanc les objectifs à atteindre et le bilan de chaque période de travail. Le meilleur moyen pour fixer clairement des axes d'amélioration sans risquer une contestation future. Sur le plan contractuel, rien ne doit être laissé au hasard. Tous les documents obligatoires, comme la fiche de paye, doivent être complétés et tenus à jour.

Avec Guy Lemercier, directeur de la communication chez Cogedis-Fideor.