



L'agence Grey, à New York, et son espace «jeunes», le Base Camp. Les bureaux ont été conçus pour permettre un travail plus collaboratif.

Un fossé se creuse entre l'entreprise et les jeunes

Trois études récentes démontrent la perception négative du monde professionnel par les nouvelles générations. Les grands groupes tentent de s'adapter en revoyant leur organisation et leur management.

Les DRH peuvent se faire des cheveux blancs. Coup sur coup, trois études sur les jeunes et l'entreprise ont été publiées. Et toutes laissent apparaître un problème avec les générations montantes. Le 27 janvier, Deloitte a présenté son baromètre annuel sur l'humeur des jeunes diplômés : si une majorité reste optimiste, les autres sont perplexes, inquiets, voire lassés (*voir ci-contre*). Le 8 janvier, le centre d'expertise de l'Edhec, NewGen Talent, insistait sur les problèmes de fidélisation liés à leur déception quant à leur premier job. Enfin, la semaine dernière, c'est BNP Pari-

bas, associée au cabinet The Bason Project, qui tirait l'alarme avec un focus sur les 15-20 ans. La conclusion est sans appel : leur rapport à l'entreprise est très négatif. Ce choc culturel se vit au quotidien dans les grands groupes. A tel point que l'agence Grey, à New York, a décidé de créer des espaces de travail exclusivement réservés à ses jeunes collaborateurs. Les chefs de publicité juniors sont regroupés dans une zone centrale, avec une organisation propre, baptisée le Base Camp. Il possède sa salle de réunion et un salon avec des canapés pour faciliter le travail. Une fois par semaine, ils se réu-

nissent pour parler de ce qu'ils ont appris et de leurs activités sociales et culturelles. C'est peu de dire que les *Millennials*, ces jeunes nés en même temps qu'Internet, bouleversent l'entreprise. La génération Y, parfois qualifiée de paresseuse et pressée, fait sauter tous les repères. Un casse-tête pour les DRH : « 43% des jeunes diplômés de grandes écoles que nous interrogeons régulièrement ont quitté leur premier job seulement vingt et un mois après avoir été embauchés, souligne Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre de l'Edhec. Les deux tiers d'entre eux sont partis de l'entreprise elle-