
EL DICCIONARIO

GENERACIÓN “Y”.

ANTOINE DUARTE

Institut de psychodynamique du
travail
ASTI, 7 rue Clovis, 75005, Paris

Conservatoire national des arts et
métiers,
41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris
antoine.duarte@ipdt.fr

La traducción de este texto al español
fue realizada por María Noel Close.

GERAÇÃO “Y”.

GÉNÉRATION “Y”.

GENERATION “Y”.

Si usted nació entre 1979 y 1994, usted forma parte según el Boston Consulting Group (BCG) de la generación “Y” igualmente designada los términos de “generación Why?”, “millennials” o “digital natives”.

Como usted creció con la crisis y las herramientas informáticas, usted es en cierta forma un “organismo generacional modificado” quién, siempre según la BCG, tiene una relación con el trabajo y la propiedad diferente a la de sus padres. Su personalidad toma también forma de una suerte de egoísmo pragmático convirtiéndolo al mismo tiempo liviano y eficaz. Además, usted es desobediente a la autoridad y desea ante todo autorealizarse y gozar de la vida. A veces se resume sus rasgos de carácter por la expresión de las “4 i” (Delays, 2013). Es decir que usted es individualista, interconectado, impaciente e inventivo. En lo que tiene que ver con sus actitudes en el trabajo, usted tiene «dificultades para acordarle respeto a su jerarquía, busca un buen ambiente laboral, establece una estrategia de carrera marcada y desea ser autónomo” (Dalmas, 2016, p. 87).

Concluyendo, profesionalmente usted es un “joven diplomado de la enseñanza superior, ultra conectado, que vive en el centro de una gran ciudad, habiendo realizado una parte de sus estudios en el extranjero, refractario del tradicional management jerárquico de las grandes empresas y se nutre de aspiraciones de autoemprendedor” (La fabrique de la cité, 2017).

Buena representación de astrología managerialo-generacional! sin embargo busquemos comprender a lo que apunta concretamente este análisis y explicitar lo que subyace a la situación laboral de los jóvenes.

El análisis en términos de “generación” resalta la sempiterna cuestión de siempre acerca de la supuesta evolución de la conducta de los jóvenes, pero oculta de hecho simultáneamente y sistemáticamente el problema esencial planteado por las razones de esta modificación.

Insistir sobre una generación “Y” individualista y rebelde a la autoridad poniendo a todos los jóvenes adentro de “la misma bolsa”, es también olvidar la desigualdad de los jóvenes frente al empleo. Más precisamente, todas las investigaciones acerca de la generación “Y” en Francia y en el mundo, salidos en la inmensa mayoría de los casos de la literatura managerial y comercial sin casi abordar que se trata de una juventud salida de clases desfavorizadas. Por ejemplo, la caracterización de “digital natives”, evoca una generación que siempre creció en el mundo de productos informáticos de consumo. Sin embargo, basta con observar las clases desfavorizadas de Francia y de América Latina -por no citar otros- para recordar que el hecho de disponer de un equipo informático se aleja de ser característico de toda una generación entera. En otros términos, con esta idea de la “generación Y”, que englobaría todos los niños nacidos entre 1979 y 1994, es toda una parte de la juventud que se encuentra también invisibilizada. En Francia por ejemplo, como lo indica la socióloga Nathalie Mon-

cel, la generación “Y” no es en realidad otra cosa que “la encarnación de esta nueva juventud de diplomados de las escuelas de negocios y de ingenieros que sólo representa el 6% de los jóvenes. Así como lo recuerda el investigador Jean Pralong (2010), la abundante literatura acerca de este tema “no proviene de la comunidad académica” sino que inicialmente procede de investigaciones en marketing que apuntan a los comportamientos de los jóvenes consumidores.

Pero entonces ¿por qué esta noción tiene un alcance tan importante en el espacio público? Porque, siendo tan controversial tantos investigadores en sociología la rechazan, ¿por qué es tan apartada y cómo puede perdurar tanto? Finalmente, ¿qué se esconde detrás de este interés repentino que los medios le conceden?

La noción de imaginario social podría ayudarnos a comprender los fundamentos, manifestándose heurístico (Le Goff, 1985, *Dejours*, 2001; Gernet, 2017). Esta noción hace referencias a las representaciones estereotipadas proporcionadas por la sociedad e imponiéndose al pensamiento o de la elaboración psíquica de la parte del sujeto, que podrá entonces referirse de forma encubierta. (Dejours, 2017).

Es así cómo esta generación descrita como desobediente a la autoridad, deseando realizarse, no dudando en cambiar de trabajo y a hacer jugar sus intereses sin preocuparse de los de la empresa, corresponde finalmente a la concepción prototípica del hombre neoliberal.

Pero definir una generación de la suerte, es pasar bajo silencio los desastres actuales del mundo del trabajo y as ofensas que hace soportar el “mercado de trabajo” a las jóvenes generaciones. Ofensas que pasan por la terrible experiencia del desempleo así como también las nuevas formas de organización del trabajo que, por la precarización pero sobretodo el empobrecimiento del trabajo en si mismo, conduce a los jóvenes a saltar de empresa en empresa, a no implicarse demasiado para lograr sostener su trabajo y ganar su vida.

La generación “Y” no es otra cosa que una fábula y sus supuestos comportamientos laborales no son más, siguiendo a Jean Pralong, que “discurso de managers o recomendaciones de los consultores”. Estos discursos, permiten oponer la negación al sufrimiento en el trabajo de esos millones de jóvenes que, confrontados a la dura realidad del trabajo, deben de manera defensiva limitar su implicancia para que la experiencia de la desilusión y de las presiones de la organización del trabajo evite la posibilidad de enfermarse.

Es así que el discurso de los dirigentes de un centro de llamados telefónicos (CAT) de una operadora de telefonía francesa, en la cual intervenimos, interpretaban el descomunal turn-over de los empleados (el 90 % con menos de 40 años) cómo un reflejo del diletantismo característico de la generación “Y”, la cual ha perdido el respeto por la autoridad, por la empresa así como también el valor del trabajo. En otros términos, las renunciadas masivas de los trabajadores y las descompensaciones somato-psíquicas fue-

ron aprehendidas como el revelador de una “auto-determinación” de esos individuos, de una búsqueda de libertad de los sujetos frente a las presiones de la modernidad (Dalmas, 2016). Obviamente que en ningún momento, fue evocado el embrutecimiento de las personas frente a su tarea - que sin embargo ellas mismas nos explicaban tener que “meter cabeza” para poder trabajar - la brutalidad de la evaluación cuantitativa, del control o la estandarización del trabajo que atacan la condición misma del sujeto. Dicho de otra manera, los supuestos no-compromiso, la desimplicancia o el cinismo en relación con el trabajo, considerados como características de los jóvenes de esta generación permite a las empresas y a los políticos operar una inversión de la responsabilidad.

Este análisis generacional permite de hecho afirmar que son los jóvenes la causa de las dificultades encontradas en el mundo del trabajo sin que jamás sean cuestionados los modos de gestión de las empresas.

Desde esta perspectiva, la expresión “Generación Y” constituye una de las formas suplementarias que toman el pensamiento prestado (Dejours, 1998) y el imaginario social neoliberal que apunta sobre todo a oponer una negación a la realidad concreta y al sufrimiento de las personas (Duarte, 2017). Bajo su aparente carácter inofensivo, la noción de “Generación Y” parece ser un ladrillo más en el muro de la negación de lo real y del sufrimiento, del cual se sabe que es la piedra angular de todo totalitarismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. xxii, (53), 83-102. <https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2016-53-page-83.htm>.
- Delays, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise (RIMHE)*, 5, (1), p. 96-105.
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.
- Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.
- Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur critique. *Ascension sociale et structuration des idéaux. Psychologie clinique et projective*, 23, (1), p. 45-68.
- Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie: Université Paris Descartes*.
- Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.
- La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/factcheck_millennials-1.pdf
- Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

¿CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Duarte, A. (2018). Generación “Y”. *Laboreal*, 14 (2), 113-115. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiv218ad>