

Bonjour,

Notre génération (X - c'est-à-dire les personnes qui sont nées entre 1965 et 1980) a bien tenté de se conformer aux anciens modèles d'entreprises basés sur (au choix) le paternalisme des entreprises familiales ou la hiérarchie toute puissante des multinationales. Mais il est clair que nous n'avons pas réussi à résister à ces rouleaux compresseurs. Alors bien sûr, lorsque nous étions plus jeunes et que notre attention était occupée ailleurs (fonder une famille, rembourser le crédit, faire face à la peur du chômage...) nous n'avons pas eu (pour la plupart d'entre nous) l'opportunité de remettre en question la légitimité de ce type d'organisation.

Les générations qui nous suivent (nos enfant et petits enfants) sont nées dans un contexte très différent. La famille ? Elle peut disparaître à tout moment et se reconstruire ailleurs, plus tard sous une autre forme. Le boulot ? On peut être viré.e n'importe quand si les actionnaires le décident, remisé.e dans un placard au fond du couloir si notre manager ne nous a plus à la bonne... Ça va, ça vient, le CDI ne protège de rien. Alors s'engager pendant 25 ans pour une maison qu'on devra quitter bientôt, non merci.

L'environnement social dans lequel les générations qui nous suivent ont grandi a totalement redistribué les cartes et les valeurs en jeu au travail. Nous parlons effort et investissement ; ils et elles nous répondent "à quoi bon ?". Et vous savez quoi ? C'est normal et plutôt sain de leur part. Comment voulez-vous que ces personnes aient pu développer une certaine idée de la confiance en l'autre dans les conditions de vie qui ont été les leurs. Ils et elles ne sont pas aveugles. A fortiori, comment ces générations pourraient-elles encore croire à la légitimité de ces modèles d'entreprise qui se sont montrés non seulement inefficaces mais surtout dangereux pour leurs parents - qui rentrent chez eux exténués (et parfois malades) après une journée d'un travail qui a souvent perdu tout son sens et dont on peut les priver du jour au lendemain parce qu'ils sont trop vieux, trop femmes, trop revendicatifs... ?

Heureusement, d'autres modes d'organisation du travail existent et ce n'est pas un hasard s'ils sont plébiscités par les jeunes (diplomé.es ou pas). Dans ce contexte, c'est-à-dire face à une génération qui arrive sur le marché du travail avec des attentes très différentes des générations précédentes, il est urgent que les entreprises s'adaptent si elles veulent continuer de fonctionner.

Quelles sont donc ces attentes et ces modèles, compatibles avec ce nouvel état d'esprit, ce vent frais qui souffle sur le monde de l'entreprise ?

Je ne vais pas me lancer dans un listing exhaustif aujourd'hui (parce que j'y reviendrai dans les prochaines newsletters) mais plutôt me concentrer sur quelques éléments qui me semblent prédominants.

La première constatation que l'on peut faire en rencontrant et/ou en lisant des témoignages de jeunes salarié.es à propos de leur première expérience professionnelle, c'est qu'ils et elles s'y sentent un peu à l'étroit. La définition en poste de travail avec un nombre de compétences et de missions prédéfinies et figées s'oppose à leur besoin (mais n'est-ce finalement pas le besoin de tout un chacun, quel que soit son âge) d'épanouissement au travail.

Parce que, comme leurs aîné.es, les plus jeunes veulent progresser dans l'entreprise, y être reconnu.es et apprécié.es. Cependant, ils et elles ne sont pas prêt.es à y laisser leur chemise (et on les comprend). S'accomplir oui, mais pas dans les cases étriquées qu'on leur propose. Ils et elles sont tout à fait capables de s'investir mais cela ne doit pas se faire au détriment de leur vie personnelle. Flexibilité, sens au travail, autonomie et confiance réciproque doivent être au rendez-vous.

Parmi les modes d'organisation les plus propices, les SCOP (Sociétés Coopératives et Participatives), avec leur gouvernance horizontale (même si elles sont encore peu nombreuses), pourraient tirer leur épingle du jeu. C'est aussi le cas des entreprises "libérées" (au sens de Frédéric Laloux) qui promeuvent l'holocratie, notamment.

Mais comme je le disais plus haut, j'aurais l'occasion d'y revenir dans les semaines qui viennent.

Pour l'instant, je vous dis à vendredi prochain en vous souhaitant une très bonne semaine.

Marie