

Bonjour,

---

*Je voudrais commencer cette newsletter bien futile en regard de ce que vivent les ukrainiens en ce moment, avec une pensée pour toutes les personnes qui vivent actuellement une situation de guerre, où qu'elles se trouvent sur Terre. Nous sommes toutes et tous ému.es par ce qui arrive en Ukraine parce que ce pays se trouve aux portes de l'Europe mais c'est malheureusement oublier qu'à d'autres endroits du monde, d'autres guerres se déroulent, plus silencieuses à nos oreilles parce que lointaines, et que des milliers de personnes sont obligées de fuir leur pays et de s'expatrier parce que leurs conditions de vie sont insupportables.*

*Je vais aborder cette semaine la question de l'adaptation au changement qui n'a évidemment rien à voir avec ce que je viens d'évoquer puisque ce que ces gens ne doivent pas seulement "s'adapter", ils doivent survivre.*

---

Face à l'arrivée d'une nouvelle génération de diplômé.es sur le marché du travail, l'entreprise n'a que le choix d'adapter ses pratiques managériales. Et celles qui décident de résister coûtent ce qu'elles coûtent en payant le prix d'ici quelques années lorsque leurs rangs seront désertés et qu'aucun nouveau talent ne voudra travailler pour elles.

Certaines entreprises commencent déjà à sentir les effets de cette volonté de garder les anciens schémas en place puisqu'elles ne parviennent pas à recruter. Bien entendu la politique managériale (et RH) n'est pas le seul critère de choix d'une entreprise pour un.e jeune diplômé.e mais de plus en plus, cela pèse dans la balance.

Comment s'adapter donc à ces nouvelles attentes ?

D'abord (et c'est je crois le plus important), ne pas partir du principe que vous avez raison et que les jeunes ont tort et que, comme tous les autres avant eux, ils devront courber l'échine ou partir. Leurs prédécesseurs ne sont pas partis parce que le chômage était un risque qu'ils ne pouvaient pas prendre du fait de leur engagement à payer un crédit sur 25 ans et de leur ancrage territorial, notamment.

Aujourd'hui, comme nous l'avons discuté dans les dernières newsletters, les jeunes diplômé.es bénéficient d'un marché du travail qui leur est favorable, ils et elles n'ont pas forcément la fibre propriétaire et le monde est leur territoire. Autant vous dire que les discours que nous avons toutes et tous entendus (vous savez le fameux "c'est comme ça et si tu n'es pas content.e, je te vire") ne leur font pas grand chose. Ils et elles iront ailleurs, dans des entreprises qui respectent leur rythme et leurs valeurs ou se reconvertiront si leur boulot devient un *bullshit job*.

Il s'agit dorénavant de repenser la transmission des consignes et des objectifs en argumentant, en expliquant le bien fondé des décisions prises. Le partage des informations à tous les niveaux de la hiérarchie est également une piste à considérer. Il est temps d'en finir avec des pratiques managériales où des cadres "sachant" sont les seuls à détenir des

---

informations sur l'entreprise, son avenir économique ou sa politique de recrutement. Les personnes qui arrivent sur le marché du travail plébiscitent les organisations légères et agiles où chaque salarié.e peut se sentir autonome sur son poste de travail.

Le contrat de travail qui lie une entreprise et une personne repose en grande partie sur la confiance que chaque partie entretient à l'égard de l'autre. Malheureusement, les nombreux exemples de ruptures unilatérales de ce contrat de confiance à l'initiative de certaines entreprises plus promptes à rétribuer leurs actionnaires qu'à renforcer leurs outils de production ou à préserver leurs ressources humaines, ont sapé une bonne partie de la confiance que les salarié.es ont vis à vis de leurs employeurs. Les plus jeunes (qui ont souvent été les témoins silencieux de ce qui est arrivé à leurs parents) ont appris la leçon et ne sont plus prêts à s'engager auprès d'un employeur sans avoir vérifié au préalable qu'ils et elles, qui courent le risque d'être remercié à tout moment, y trouveront vraiment leur compte en terme de conditions de travail, d'épanouissement et de reconnaissance.

S'impliquer, oui ! Mais pas pour de futures et très hypothétiques possibilités d'avancement de carrière. C'est au présent que les jeunes générations jugent de leur opportunités professionnelles et c'est donc en apportant des preuves concrètes que les entreprises pourront recruter leurs prochain.es salarié.es.

Nous en reparlerons sans doute dans une prochaine newsletter mais pour l'instant, je vous dis à vendredi prochain en vous souhaitant une très bonne semaine.

Marie