

En attendant la génération Alpha

Après avoir décortiqué les générations Y puis Z, voilà qu'on va encore plus loin, en pronostiquant que celle des nouveaux nés, baptisée Alpha, qui ne connaît comme seul bac à sable que les outils de connexion H 24 qu'elle a trouvés dans sa couveuse sera, ça va de soi, forcément aussi super intelligente qu'elle est super connectée.

En attendant que ces chères têtes blondes avec portable greffé à l'oreille paient nos retraites, on s'interroge sur la manière dont les entreprises pourront les accueillir, vu tout le mal qu'elles ont déjà eu avec les générations Y et Z.

Comme toujours, au-delà des poncifs, effets de modes et autres mots valises qui permettent à quelques gourous de s'assurer un complément de revenu, il est toujours intéressant de creuser un peu plus les réalités pour en approcher les causes toujours beaucoup plus multifactorielles que celles auxquelles les marchands de prêt à (ne pas) penser essaient de convaincre que l'affaire se résume.

Or, concernant les problématiques d'intégration et/ou de fidélisation constatés aujourd'hui entre les entreprises et leurs salariés, il nous semble qu'un des facteurs majeurs est que beaucoup d'entre elles conservent une culture, une organisation et un fonctionnement basés sur un modèle de rapport salarial qui s'est construit pendant des décennies.

Ce modèle, grosso modo de l'après-guerre aux années 80/90, voulait qu'être salarié supposait d'accepter une dichotomie, un cloisonnement entre, non seulement sa vie personnelle et sa vie professionnelle, mais sa propre personnalité : en vendant son temps de travail et ses compétences, le salarié correspondait à laisser chaque matin, au portail de l'usine comme à la porte de son bureau, toute la partie de soi-même qui ne répondait pas aux seules compétences et savoir-faire qu'avait achetés l'employeur. Pour tout le reste, il s'agissait d'accepter de se fondre dans le moule attendu, encadré par un règlement intérieur, des méthodes de travail et de commandements, décidés par l'employeur et acceptés par contrat, pour ne reprendre « sa propre vie », qu'après en avoir terminé avec celle correspondant à la parenthèse que, pour vivre, on avait « vendu » à un employeur.

Les nouvelles organisations du travail et du temps de travail, elles-mêmes largement imprégnées des possibilités technologiques ouvertes par les nouveaux outils, en particulier de communication, ont abattu ces murs et créé de fait beaucoup plus de porosité entre ces « deux vies ».

Mais dès lors que le travail s'est davantage invité dans le temps et l'espace personnel, il est naturel que les individus (indivisibles, donc) soient en attente que « ce qu'ils sont », « ce qu'ils veulent » et non seulement « ce qu'ils font » soient davantage intégrés dans le travail.

Il en résulte une négociation plus permanente, qui n'est plus soldée et rigidifiée par la seule signature du contrat, entre ce que l'employeur peut attendre d'un collaborateur et ce que lui attend de sa vie au travail.

Comment un employeur, que ça ne dérange pas que je puisse continuer d'être un collaborateur de l'entreprise, à 22h ou le week-end, pour répondre à un mail urgent de ma hiérarchie ou d'un client, pourrait-il exiger que je ne sois pas, pendant mon temps de présence dans l'entreprise, non plus seulement une « ressource humaine » à disposition, mais un sujet pensant, avec ses désirs, et pourquoi devrais-je accepter d'intégrer un système de valeur sans le négocier avec le mien ?

Alors, bien sûr, la tendance est probablement davantage renforcée pour les jeunes générations, parce qu'elles sont nées et ont grandi avec ces outils et cette porosité. Aussi parce que contrairement aux générations précédentes, elles ont davantage connu, dans leur entourage, la rupture avec le schéma de l'emploi à vie et de l'ambition de carrière dans une même entreprise.

Mais cela signifie surtout qu'il faut repenser la question du rapport au travail autrement que de la manière dont il s'est construit avec le modèle salarial de subordination, sans la réduire à la seule prise en compte des caractéristiques des générations Y, Z et encore moins de la génération Alpha qui suce encore son pouce. Ne soyons pas bêta.

Yves Pinaud