Comment les jeunes générations voient le monde du travail.

Respectable Loge, Marceau, Orient de Chartres, Région 5

Constat

Suite à la pandémie due au Covid-19, le monde du travail va connaître des bouleversements. C'est pourquoi, dès maintenant, il serait irresponsable de la part des entreprises de ne pas prendre en considération qu'en 2025, 85 % de la population active sera représentée par les jeunes générations. Dès maintenant, les responsables d'entreprises doivent changer leur mode de recrutement, afin de l'adapter à un changement radical de la mentalité de ces jeunes générations, face au travail.

Ce constat montre que leur nombre sera leur force et que la société à travers le monde du travail risque de vivre la situation dans de mauvaises conditions. En travaillant, dès aujourd'hui sur l'acceptation de nos différences et de nos regards sur le monde du travail, nous permettrons une meilleure performance de l'entreprise.

Les avancées technologiques s'accélèrent. Il faut savoir que la génération (1995-2005) est née avec le numérique, alors que la génération qui la suit (2005-2015) est née DANS le numérique. Ce qui signifie que cette génération sera la première à ne pas connaître ce qu'est la vie déconnectée. Pour cette génération, ces technologies ne sont pas des outils. Ils les intègrent singulièrement à leur vie, par exemple : des lentilles connectées et/ou des tatouages connectés. Ce qui nous semble être de la science-fiction aujourd'hui, sera la réalité de demain. C'est pourquoi, le monde du travail et de l'entreprise n'a pas fini de se transformer.

Réflexions

Comment les hommes et les femmes qui composent ces jeunes générations voient leur entreprise ?
Ils veulent une entreprise qui va leur donner de la souplesse aussi bien dans leur emploi de temps que dans le fait d'exercer plusieurs activités ou mener plusieurs projets en même temps. Ils souhaitent une entreprise intégrant leur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Ils ne veulent pas sacrifier leur vie personnelle. Ils recherchent une entreprise bienveillante, laquelle va prendre en compte leur personnalité et leurs émotions. Pour eux, le travail n'est plus une valeur en soi mais plutôt un outil de développement personnel. Ils ont intégré le fait de vivre des périodes alternées de travail et de chômage. Ils parlent d'avoir au moins plusieurs métiers différents dans leur vie et même d'en exercer plusieurs en même temps.

Ce que les entreprises doivent retenir, c'est qu'il a toujours existé un fossé entre les générations. De tout temps, nous avons toujours entendu que les jeunes bousculaient les anciens. Seulement, aujourd'hui, le monde du numérique et de l'internet a tout changé, car ces nouvelles générations maîtrisent les outils technologiques. Avant les jeunes n'apprenaient que par les anciens. Aujourd'hui les anciens apprennent des jeunes. La relation intergénérationnelle se doit donc d'évoluer. Nous devons prendre conscience, qu'il s'agit des premières générations qui n'attendent rien des générations précédentes. Cette réflexion peut paraître discutable, mais elle reflète le fait que ces générations ont pleine confiance en elles et souhaitent revisiter les règles établies. Les jeunes demandent une vraie liberté dans leur travail et attendent que l'entreprise leur apporte. De plus, ils expriment préférer travailler dans des petites et moyennes entreprises, pour de ne pas être anonymes et être reconnus. Ils veulent que leur travail donne du sens à leur vie et ne veulent plus obéir sans exprimer leurs opinions. Ils veulent comprendre pourquoi telle ou telle règle existe. Ils attendent que ceux qui les embauchent, les reconnaissent en tant que potentiel et non pas en tant que jeune qui a tout à apprendre. Non que ces jeunes rejettent le fait qu'un senior soit celui qui lui transmet des compétences mais le fait d'être plus âgé et expérimenté ne lui donne pas la totale légitimité. Il reconnaîtra le senior comme son transmetteur que s'il le reconnaît dans ses compétences. Ils veulent la preuve que le senior est effectivement en mesure de leur transmettre quelque chose.

Cette réflexion sur ces jeunes générations, ouvre le débat sur ce que l'entreprise va devoir prendre en compte pour avancer avec ces nouvelles générations. Les entreprises doivent vite réfléchir et mettre en place de nouvelles stratégies pour attirer et garder ces nouveaux talents. Ces stratégies vont

devoir être repensées par toutes les phases de la gestion des ressources humaines : le recrutement, l'intégration, le plan de carrière, la promotion, la mobilité, l'organisation horaire, ...

Propositions

Que faut-il changer dans le monde du travail ?

Les entreprises, petites, moyennes et grosses, vont devoir avant tout, dépasser les aprioris récurrents et mettre en place un management qui repose sur l'authenticité et la bienveillance. Quand les anciennes générations pensent que le comportement des jeunes est irrespectueux, il est indispensable d'interroger nos codes générationnels et de faire en sorte qu'ils concordent entre eux. Il est important d'expliquer aux jeunes pourquoi leur comportement peut être mal interprété comme il est capital de former les plus anciens au fonctionnement de ces jeunes bousculeurs de concepts.

C'est pourquoi les entreprises doivent impérativement et rapidement s'adapter aux nouvelles générations. Il est prouvé, que leurs valeurs sont humanistes à savoir : l'honnêteté, le respect, la famille, l'amitié, la fidélité, l'entraide et qu'ils sont habitués à communiquer avec le monde entier et sont donc ouverts vers l'extérieur.

Pour réussir le changement, des outils doivent leur permettre d'initier ce changement. En voici quelques-uns :

1- **Assouplir les organisations verticales.**
2- **Donner du sens.**
3- **Accepter te fait que les jeunes générations s'impliquent dans une durée limitée.**
4- **Permettre la multiplicité d'activités ou de projets.**
5- **Se méfier des préjugés.**
6- **Faire confiance aux jeunes.**
7- **Changer les pratiques managériales.**
8- **Développer l'autonomie.**
9- **Organiser des feedbacks réguliers.**
10- **Travailler en mode projet.**
11- **Développer la responsabilisation.**
12- **Proposer des missions courtes.**
13- **Repenser les espaces travail et temps.**
14- **Créer de la proximité et permettre l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle**
15- **Permettre les projets expérimentaux.**
16- **Développer de nouvelles compétences chez les managers.**
17- **Libérer la parole et accepter les comportements différents.**
18- **Répondre au besoin d'immédiateté.**
19- **Déléguer aux jeunes.**
20- **Développer l'intelligence collective.**

Plus que jamais, nous, F.M., avons le Devoir de tout mettre en œuvre pour tenter de vivre en harmonie. Pour cela, il nous faut continuer de travailler à améliorer l'homme et la société. La survie de l'homme dans un monde futur en dépend.