

# LES JEUNES CASSENT LES CODES, LE MONDE A CHANGÉ TRÈS VITE

Publi-reportage

Expert en management intergénérationnel, directeur associé de Links, **Julien Estier** est intervenu, façon stand up, au cours d'une soirée organisée par @com qui réunissait collaborateurs, partenaires et clients. Au programme, décrypter le comportement de la jeune génération qui interpelle dès qu'il s'agit de sa relation au travail et adapter le management à cette nouvelle donne...

**Il faut comprendre la jeune génération et ses ressorts avant de la manager c'est votre leitmotiv ?** Le plus dur aujourd'hui, c'est de réussir à contourner les clichés et les stéréotypes. Notamment ceux à destination des jeunes générations ou l'on tend à dire, ici et là qu'ils ne seraient plus motivés, qu'ils n'auraient plus envie de bosser. Ça ne sert à rien de commencer à parler de technique, de pratique, d'outils et de posture si avant on n'a pas essayé de comprendre ce qui est en train de se passer. Il y a de mon sens un phénomène sociétal qui pose des questions plus intéressantes que le simple fait de savoir quand on est né, à quelle génération on appartient. Il faudrait plutôt réfléchir, dans un monde post covid, comment on repense la relation au travail, quel que soit son âge finalement.

**Quelle est la base des clichés qui circulent ?**

Il y a par exemple la redéfinition que cette jeune génération va faire du respect des règles, du respect du cadre, de la hiérarchie ou de l'engagement en entreprise. Toutes ces choses sont vraies pour les jeunes générations au moment où elles s'engagent mais qui peuvent être perturbées très rapidement quand par exemple elles ont quelque chose à dire à quelqu'un. Que ce soit leur N+1 ou N+5 ou 25, finalement ça ne change pas grand-chose pour eux et un jeune va dire les choses de la même façon. Les jeunes générations cassent les codes, parce qu'ils ont des codes très différents car le monde a changé très vite.

**Comment l'expliquer ce rapport au travail différent des autres générations ?**

Il y a tellement de jeunes qui ont vu ce qu'a été la relation au travail de leurs parents, ils se disent nous, jamais on ne fera ça ! On ne va pas se mettre mal, avoir des problématiques de santé ou mettre en danger notre équilibre personnel pour un job ! Il y a à ce niveau une rupture significative pour beaucoup. La place qu'occupe pour eux le travail dans l'échelle de valeurs est très différente pour cette jeune génération. Il y a un détachement avec ce poids que doit avoir le travail dans leur équilibre.

**La motivation par l'argent ne peut-elle servir de levier ?**

Le point mort de la jeune génération est le niveau de rémunération qui finance les loisirs et remplit le frigo. Ce point atteint, l'argent n'est plus moteur. La rémunération ne représente que 5% de ce qui le motive dans la vie. Les loisirs et les copains ça passe largement devant. La motivation passe davantage par le sens donné à la mission et le leadership du manager, son charisme. C'est pour ça qu'il devient primordial d'investir dans la relation, favoriser le lien avec le manager, c'est le cœur pour réussir une politique de recrutement voire de fidélisation. Et tout ça n'est pas neutre quand on sait que les millions d'actifs qui vont partir à la retraite...



Julien Estier, spécialiste du lien intergénérationnel

**Les jeunes ont vu ce qu'a été la relation au travail de leurs parents, ils se disent nous, jamais on ne fera ça !**

REPÈRES

1 500

Collaborateurs répartis sur le périmètre du grand Sud-Ouest, sur plus d'une vingtaine de départements.

120

agences @com qui travaillent toutes en réseau.

45

collaborateurs en poste dans le Tarn sur les six agences installées dans le département.

1 800

clients d'@com dans le Tarn

Métiers

Expertise comptable, conseil en gestion, gestion de la paie et des RH, assistance juridique et fiscale et audits.

Valeurs

@com revendique des valeurs fortes : innovation, respect, proximité et épanouissement.

## « Devenir attractifs pour séduire les nouvelles générations »



Les associés du Tarn ont présenté l'offre de service @com

### La priorité du recrutement

Notre travail, ces dernières années, a été de renforcer notre cellule recrutement composée de quatre personnes. Le groupe intègre 150 collaborateurs chaque année avec des arguments percutants comme l'organisation du travail, le parcours d'intégration, la création d'une @cademy, le coaching des managers. Nous sommes rentrés dans le palmarès des 500 meilleurs employeurs de France, 5e dans la catégorie audit et finances.

### L'organisation du travail

Depuis trois ans, nous avons ouvert le débat, sans tabou, sur le télétravail, le temps de travail hebdomadaire et la

saisonnalité. Cela fait partie bien sûr de notre attractivité mais aussi des arguments qui ont un écho chez la jeune génération. Pour autant, cette organisation concerne l'ensemble du personnel et colle avec les changements sociétaux.

### Management participatif

Si l'on veut mettre du sens dans nos missions, il faut impliquer les collaborateurs dans la réflexion. Cela passe par des réunions communes, des points mensuels avec une liberté de ton pour tous. Manager aujourd'hui oblige à une proximité plus grande, une exemplarité des leaders et une cohérence entre le discours et les actes.

## ► Conférence annuelle @com Comprendre et manager « les jeunes » générations

JUIN 2023

LE JOURNAL  
D'ICI  
TARN-AUDOIS



▲ Un public attentif et conquis à la thématique de la soirée.



▲ La soirée a permis aux associés d'échanger avec leurs clients et partenaires.



▲ Des participants nombreux, clients et collaborateurs d'@com réunis au Domaine du Moulin-haut de Didier Audemar.



▲ Le conférencier n'a pas hésité à interpeller l'assistance.



▲ La garden party a permis de finir la soirée sur un moment de convivialité.



▲ Le partage d'expérience a pu s'opérer lors du réceptif.



▲ Vanessa Saighi (à gauche), en charge des audits retraite chez @com.



▲ Julien Estier est resté longtemps pour échanger avec les chefs d'entreprise.



▲ Les débats ont été nombreux à la suite de la conférence.