



Le temps passé au travail est toujours du temps de vie, quelles que soient les *générations*

C'était début juillet 2022. Une chaude soirée d'été en milieu de semaine, littéralement une invite à un dîner en terrasse ou à un plongeon dans l'eau fraîche. Mon étonnement n'en aura été que plus grand devant le nombre de représentants des membres de notre groupe régional ayant fait le déplacement au Glockenhof à Zurich pour discuter et débattre du thème du jour: des conditions d'engagement et de travail attrayantes dans les bureaux usic.

Y avait-il vraiment de quoi s'étonner? En vérité, non. Un marché du travail exsangue, une pénurie semblable à un désert à perte de vue en matière de personnel qualifié (tout particulièrement dans notre branche), auxquels s'ajoutent les attentes de la part de candidats potentiels: tous ces éléments nous obligent à véritablement nous interroger sur notre faculté à être, en tant qu'entreprise, des employeurs attrayants. Peu importe la période de l'année et le fait qu'il s'agisse de l'une de ces journées tropicales comme on en vit toujours plus fréquemment.

En 2021, les plus de cinq millions de personnes actives de la population résidente permanente en Suisse ont effectué quelque 7,8 milliards d'heures de travail (et 9,2 milliards de travail non rémunéré!). Des chiffres ahurissants, qui traduisent ce que nombre d'entre nous savent, ressentent et vivent déjà – à savoir que le travail occupe une place énorme, en moyenne onze années entières de notre existence. Le temps passé au travail, c'est du temps de vie. Un temps de vie dense, souvent intense et marquant. Temps de travail et temps libre tendent à se confondre toujours davantage. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (work-life balance) a depuis longtemps cédé le pas au mélange ou à l'intégration entre vie professionnelle et vie privée (work-life blending et work-life integration), qui visent à relier les deux pans – travail et vie privée – sans pour autant suggérer qu'il existe un équilibre entre eux.



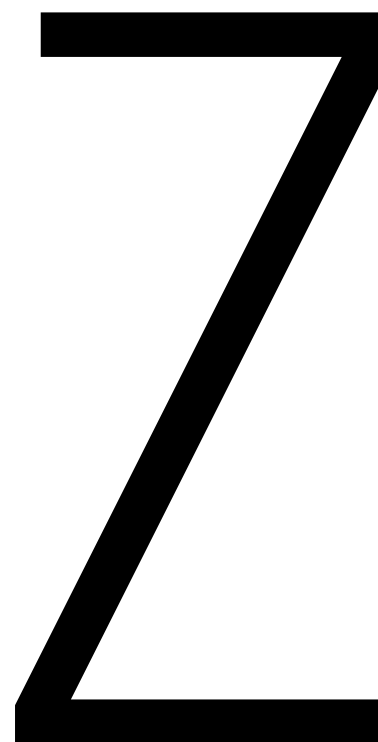
L'une des possibilités offertes par la numérisation dans de nombreux domaines du monde du travail est notamment l'exercice d'une activité professionnelle indépendamment du lieu de la prestation. Dès lors que je suis munie d'un ordinateur portable ou même d'un smartphone, je suis en mesure de travailler. Je qualifie ma manière de travailler de «fluide»: je peux effectuer pratiquement tous mes travaux de presque n'importe où. Pour ma part, j'apprécie énormément d'avoir cette liberté. Je puis ainsi de temps à autre me rendre à un rendez-vous privé, aller nager dans le lac de Zurich un jour de canicule ou encore, après une matinée saturée de réunions et d'appels téléphoniques, faire une longue balade dans l'après-midi et profiter du calme et de la nature. Les questions fondamentales que pose cette nouvelle donne sont toutefois complexes: comment gérons-nous ces nouvelles possibilités? D'une part, l'opportunité de travailler de manière fluide est loin d'exister dans tous les secteurs et domaines, ce qui induit une profonde inégalité qu'il faut prendre au sérieux. D'autre part, le ressenti face à ce choix est propre à chacun: sera-t-il vécu comme une chance ou plutôt comme un défi, voire une source de surmenage? Savoir poser des limites et dire non, afin de ne pas avoir soudainement quinze heures de travail par jour et pouvoir réellement prendre du temps libre n'est pas à la portée (ni dans la volonté!) de tout un chacun. L'enjeu consiste justement à aborder, sous différentes formes, les aspects de pression et de sollicitation intense.

La question cruciale: comment s'y prendre avec les différentes générations?

Les conflits entre générations ont existé de tout temps, au même titre que l'harmonie générationnelle et l'apprentissage mutuel. La génération du baby-boom, génération prospère de l'après-guerre, s'identifie fortement au travail – aussi rien d'étonnant à ce que l'expression de «bourreau de travail» (workaholic) trouve son origine durant cette période. La génération X qui lui succède est une génération marquée par le taux de chômage croissant, la crise économique, la pression de la concurrence et l'introduction des emplois à bas salaire tels que nous les connaissons aujourd'hui. C'est elle qui a noué de premiers contacts avec de nouvelles technologies comme les ordinateurs et les jeux vidéo, qui s'est vue confrontée à la publicité mais a également adopté un comportement critique vis-à-vis de la surenchère de consommation. Cette génération est aussi la première à avoir accordé une plus grande importance à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La génération Y, ou milléniaux, regroupe quant à elle les usagers des premiers médias sociaux et des smartphones, mais auxquels l'ancien téléphone et la connexion à l'intranet ne sont pas inconnus. Et pour les zoomers de la génération Z: un volume de données limité? pas d'accès à Internet depuis partout? Absolument inimaginable! Metavers, TikTok, YouTube, Snapchat, Instagram... La GenZ, ce sont les natifs numériques 2.0 qui n'ont jamais connu un monde sans ces technologies. Ils ont grandi avec les grèves étudiantes pour le climat (Fridays for Future) et la pandémie de coronavirus.

S'agit-il maintenant d'une problématique générationnelle? Devons-nous, en tant qu'entreprises, réfléchir aux conditions d'embauche et de travail pour les calquer aux générations? Adapter en conséquence nos procédures de candidature (quel mot!)?

Je ne voudrais pas que l'on se méprenne sur mon propos: il n'est pas question ici de plaider en faveur d'une catégorisation des générations, et encore moins d'une stylisation de certaines générations ou de leurs représentants. J'argumente en tant que personne absolument privilégiée, née dans une Suisse riche, et ne manquant de rien tant au niveau des besoins fondamentaux que des besoins individuels. Mais que l'on me permette ce message: il importe de veiller les uns sur les autres, de prendre soin de soi-même, de ses semblables, de la nature et de l'environnement, de s'écouter mutuellement, tout comme d'exprimer ses propres besoins et de répondre à ceux des autres. Nous devons nous efforcer d'être réceptifs aux différentes perspectives, rester à l'écoute des conditions de travail qu'un candidat jugerait attrayantes et y répondre dans la mesure du possible. Il ne doit pas s'agir d'un concert «à la demande» (de la part d'une quelconque partie), mais d'un rapprochement mutuel. Car nous tous – c'est ma position – n'avons qu'une seule vie, dont nous ne pouvons influencer la durée que de façon limitée. Alors utilisons-la de telle sorte que nous n'ayons pas, au final, à regretter d'avoir omis de concevoir et de développer notre temps de travail comme du temps de vie. Cette attitude ne relève pas de l'appartenance à une ou l'autre génération, mais de l'art de travailler – et avant tout – de vivre ensemble.



●
Fiona Trachsel,
directrice générale de ewp