



Par Florence Lautrédou  
Coach, psychanalyste, écrivain.

**“Pourquoi donner son humanité à un contexte professionnel que le virtuel assèche ?”**

## REBELLE EN CREUX

Aucune reconnaissance. Ils prennent ce qu'ils ont à prendre et vous claquent dans les doigts ! » Ce constat désabusé sur le comportement des millennials, génération Z et autres perdus pour l'entreprise à l'ancienne, je l'entends beaucoup chez les «seniors», soit les professionnels de plus de 45 ans. Observation nourrie par leur expérience managériale autant que par le nombre et la fréquence des démissions dans la tranche d'âge stigmatisée. Ce phénomène, appelé «taux d'attrition», s'avère directement proportionnel au degré d'affliction des aînés, prompts à dénoncer les «travers» de ces ingrats Z et millennials. Et il s'amplifie dans certains secteurs en tension (informatique, logistique...), dopés par l'ère post-pandémie naissante. Bref, une évolution en phase avec cette année dite du Tigre dans le

calendrier chinois. Un animal iconique : prédateur individualiste, indifférent à tout signe d'appartenance, qui tirerait des bords d'une entreprise à l'autre selon ses besoins. Quand on l'interviewe, ce qui arrive souvent, le tigre Z-millennial justifie son absence d'engagement par une recherche de sens, par la volonté d'une vie plus riche, non asservie au travail, à l'inverse de celle de ses parents. Et ces derniers de s'en offusquer tout en relayant volontiers ce discours, ressassé à l'envi dans les médias comme en entreprise. Discours mis à part, la différence de posture professionnelle est-elle si grande ? Les qualités de fidélité, de fiabilité et d'engagement mises en exergue par les aînés peinent à convaincre une ancienne chasseuse de têtes, en l'occurrence votre serviteure, qui se souvient du chaleureux accueil jadis réservé à ses propositions de débauchage. Quid aussi des déjeuners

pros qui s'éternisaient, des activités à caractère privé qui se glissaient dans un agenda saturé, mais pas encore partagé, des séminaires qui dérapaient en joyeuses festivités ? Pas si dévoués que cela, les aînés de la grande époque ! L'individualisme était là, mais en creux, dans l'ombre de la vertu aujourd'hui affichée en caractéristique identitaire de ces managers exemplaires. Qui se dépassent dans la coopération. S'inspirent en codéveloppement. Se soutiennent avec bienveillance pour un engagement sans faille.

Ce conte de fées ne prend plus chez les Z-millennials, non parce qu'il ne véhicule pas de valeurs, mais parce qu'il ne correspond plus aux standards de l'époque. Entre open space, flex office, télétravail, multiplication des stages ou CDD et raréfaction des CDI, les plus jeunes s'adaptent et pointent le paradoxe : pourquoi donner son humanité à un contexte professionnel que le virtuel assèche ? Pourquoi placer dans une entreprise la sécurité qu'ils ont intérêt à développer en eux-mêmes ?

Dans un monde volatile, incertain, complexe et ambigu<sup>(1)</sup>, la fluidité est un bon pari et la lucidité, une solide amie. Elle parle cash, reste désinvolte face à la hiérarchie et prompte à démissionner si l'envie s'en fait sentir. L'entreprise n'avait plus l'habitude. Ce rebelle en creux, pour peu qu'on dépasse le discours de déploration, envoie à la génération du dessus, autrement dit à ses managers, un message de réinvention... voire un manuel de survie pour le monde qui s'en vient ! ■

1. Vuca, «volatile, incertain, complexe, ambigu» : acronyme américain développé à la fin des années 1990, dans un contexte militaire, puis en entreprise.