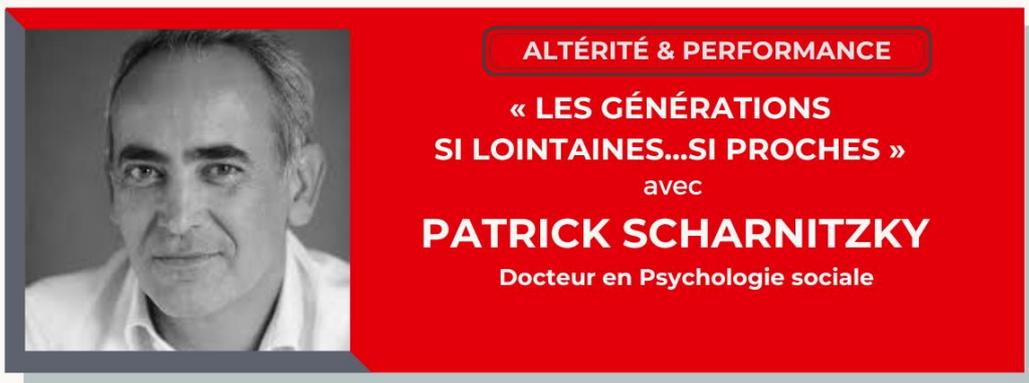


Questions Atelier Alter Egales du 06/09/22

« Les générations si lointaines... si proches ! »
Avec Patrick Scharnitzky



1/ Est ce que finalement le temps partiel ne pourrait pas réconcilier les générations, avec l'apparition des slasher chez les -40 ans, ces personnes qui ont plusieurs boulots, les personnes aidants, les jeunes parents, les parents célibataires, les jeunes grands parents ?

Je pense que le temps partiel est une mauvaise réponse. Il est préférable d'entendre deux appétences fortes : en finir avec le présentisme comme un marqueur de l'engagement et repenser le temps de travail de sorte qu'un temps plein ne soit plus entendu comme un forfait de 50 heures par semaine. Ensuite, le temps partiel peut être une réponse ponctuelle dans des situations particulières mais il ne doit pas selon moi devenir une solution globale.

2/ Si les entreprises intègrent de plus en plus les attentes des générations Z et Y sur les modalités de travail, équilibre pro/perso etc... Comment réagissent-elles pour assurer l'atteinte des objectifs, les sujets de productivité etc...? Autrement dit quel consensus pour mesurer l'engagement de part et d'autre ?

Le consensus se trouve dans des aménagements intelligents entre, d'un côté, des appétences nouvelles sur la qualité de vie au travail et l'inclusion, et de l'autre, le maintien d'une culture commune. L'entreprise n'a pas tellement d'autres choix que d'entendre et de prendre en compte cette évolution d'un nouveau rapport au travail dans une période où la guerre des talents sera de plus en plus forte. Néanmoins, il faut, je pense, arrêter de concevoir les évolutions RSE comme étant régressives sur le terrain de la performance

économique ; on vient d'avoir la preuve du contraire avec l'émergence du télétravail boosté par les confinements.

Je pense notamment au mentorat pour le lien et la transmission intergénérationnelle, quels autres dispositifs se développent dans les entreprises ?

Le mentorat et avec lui toutes les formes d'accompagnement personnel (parrainage, tutorat, ...) sont des solutions intéressantes. Mais on peut aussi travailler le lien intergénérationnel par l'intrapreneuriat ou par des « groupes projets » qui consistent à faire travailler sur les missions ponctuelles (et parfois hors d'un champ de compétences précis) des collaborateurs d'âges et de backgrounds différents. On peut aussi stimuler les rencontres dans des événements extra-professionnels ou par des événements servant d'alibi à la rencontre (forum des métiers par exemple). On peut aussi proposer aux salariés les plus seniors des décharges de temps pour animer des formations en interne pour les nouveaux entrants dans une logique de transmission de la culture de l'entreprise.