



MARTIN RICHER
MANAGEMENT & RSE
management-rse.com/

Martin Richer a créé le cabinet de conseil Management & RSE pour aider les entreprises à intégrer une approche proactive de la RSE, avec « plus de RSE dans leur business et plus de business dans leur RSE ».

QUI A PEUR DES « SUSTAINABLE NATIVES » ?

Vous pensiez avoir tout vu en pratiquant dans votre entreprise les joies de l'intégration de la génération « digital natives », ces jeunes nés entre 1980 et le milieu ou la fin des années 1990, également appelée Y ou Millennials ? La vague suivante est bien plus haute. C'est celle des « sustainable natives ».

Les générations se forment dans les chutes. Le terme de génération Y désigne des jeunes qui ont grandi dans le contexte géopolitique postérieur à la chute du mur de Berlin (1989). La génération des « sustainable natives » qui lui succède (jeunes nés après le tournant de 2000) s'est ouverte par la chute des Twin Towers (2001), puis celle de Lehman Brothers (2008). Elle a grandi dans la menace d'un effondrement, celui annoncé par le biologiste et historien américain Jared Diamond dans son livre « Effondrement - Comment les sociétés décident de leur disparition ou de leur survie », paru en 2005. Elle entre aujourd'hui dans l'enseignement supérieur

et va bientôt toquer aux portes de votre service recrutement. Plus encore que les Y, ces jeunes sont des consom'acteurs, ils considèrent l'acte d'achat comme une action citoyenne, qui engage leurs valeurs. Ils manifestent une relation intime avec les réseaux sociaux, une soif d'autonomie, une familiarité avec le smartphone (leur objet transitionnel), une forte attraction pour les jeux en ligne : tous ces facteurs vont mettre en tension votre management d'aujourd'hui.

La génération des « sustainable natives » est aussi marquée par une très forte sensibilité aux questions environnementales (climat, biodiversité) et sociétales (exclusion, inégalités). Elle est taraudée par la conscience aiguë de la nécessité de changer et de contribuer aux enjeux qui entourent l'entreprise. L'enquête récente effectuée par le Céreq pour l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire sur 23 000 jeunes sortis du système éducatif en 2012-2013 (âge médian de 21 ans) permet de distinguer

les facteurs de choix qu'ils valorisent le plus vis-à-vis de leur travail (actuel ou futur). La proportion de ces jeunes qui jugent que l'utilité sociale de leur travail est un aspect très important (29%) est désormais supérieure au poids d'importance du niveau de rémunération (28%). Cet écart s'accroît avec le niveau de diplôme et représente 32% contre 26% respectivement pour les jeunes qui sortent de l'enseignement supérieur. Il faut donc se préparer à jeter les grilles de salaires et confectionner des échelles d'engagement ! Ces jeunes refusent obstinément de transmettre une planète dégradée. Ils ne perdent pas leur temps à questionner comme leurs aînés la réalité du changement climatique ou de la responsabilité humaine ; ils exigent que des décisions crédibles soient prises. Ils sont prêts à s'engager pour cela (manifeste pour un réveil écologique, grève scolaire pour le climat).

Alors que les Y souhaitent que leur entreprise s'engage pour contribuer à la résolution des défis sociétaux et environne-

mentaux, les « sustainable natives » veulent que, de surcroît, elle facilite leur participation personnelle – d'où l'intérêt du mécénat de compétences. Selon une étude de l'agence Fuse (juin 2018), 68% des « sustainable natives » américains estiment qu'il est de la responsabilité des entreprises de résoudre les grands problèmes de société et 62% se disent plus susceptibles d'acheter les produits d'une marque qui communique sur ses engagements. Mais seulement 28% d'entre eux pensent que l'impact positif des marques est suffisant.

Nous avons dans nos entreprises les outils (juridiques, organisationnels, managériaux) nécessaires : politique RSE, management agile, intrapreneuriat, mécénat, raison d'être, société à mission. Sachons les mettre en œuvre pour accueillir les « sustainable natives », les écouter et les aider à agir !

Pour aller plus loin : <http://management-rse.com/2019/08/27/monde-du-travail-comment-manager-la-generation-y/>