

POURQUOI INVESTIR SUR LA GÉNÉRATION « B » ⁽¹⁾, et transgresser les clichés ?



« Si la valeur d'un individu peut ne pas **attendre** le nombre des années, gageons que le nombre des années puisse, de son côté, ne pas systématiquement **atteindre** la valeur d'un individu »

Harriett O'Fryen

En France, seuls 38 % des 55-64 ans travaillent, contre 44 % en moyenne en Europe, selon les chiffres de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques)

Avant de poursuivre la lecture de cette newsletter, nous vous proposons quelques convictions dont il est utile de se faire nôtre, car nous pensons qu'elles contribuent directement au succès d'une entreprise.

- Les Humains ont plus de capacités que l'on a tendance à le supposer, ils sont perfectibles et, au fond d'eux-mêmes, souhaitent progresser.
- Un des droits fondamentaux de l'être humain est de ne pas être conforme aux stéréotypes définissant les sous-ensembles humains auxquels il appartient. Des phrases comme « c'est un jeune », « c'est un universitaire », « il a 50 ans », n'ont aucun sens.
- Un autre droit de l'être humain, est celui de pouvoir changer. Juger quelqu'un sous prétexte qu'il méritait ce jugement voici 3 ans, est une vraie injustice. C'est la négation même de la vie.

La génération « B » : une potentielle ⁽²⁾ vraie valeur ajoutée



La génération « B » est celle plus communément nommée les seniors. Ils sont (potentiellement) riches de leurs expériences passées. Leur parcours professionnel s'est construit sur des succès et des échecs. Ils peuvent donc avoir un autre regard sur le marché, les clients, l'organisation... Et puis, ils ont pu expérimenter, à travers leurs précédents postes, des compétences clés très utiles en entreprise : le management, la compréhension rapide de l'environnement politique d'une entreprise, la gestion des chiffres, une richesse relationnelle différente et la maîtrise de la gestion de projet.

⁽²⁾ Le simple fait d'être senior n'est en aucun cas la garantie d'avoir à faire à une personne émotionnellement et relationnellement stable. Ces aspects ne peuvent être appréhendés correctement que lors d'un entretien individuel préalablement accepté.

La génération « B » : une ressource pour la pérennité à long terme d'une entreprise

L'intégration d'un senior dans une équipe se passe généralement bien car il apporte une réelle expertise et n'est pas perçu comme un nouveau concurrent qui va tout faire pour progresser dans la hiérarchie de l'entreprise.

Par un système efficace de tutorat, il peut transmettre son expérience aux plus jeunes, et être ainsi une ressource pragmatique de l'accompagnement des transitions au sein des entreprises.

De nouveaux outils favorisent cette transmission de leurs connaissances. Les MOOC (Massive Open Online Courses, une formation en ligne ouverte à tous) ou COOC (Corporatif Open Online Courses) représentent par exemple une aubaine pour ne pas perdre, pour figer et transcrire toutes ses compétences et les rendre accessible à l'ensemble de l'entreprise.

La génération « B » : un bon retour sur investissement

Si l'on s'en tient au coût immédiat, recruter un senior peut sembler revenir plus cher que l'embauche d'un junior. Si l'on s'attarde sur le fameux RSI, (Retour Sur Investissement) ça se discute. On considère qu'il faut environ trois ans pour former un junior afin qu'il soit pleinement opérationnel à son poste. De par leur expérience, les seniors peuvent être directement opérationnels. Si un junior dégage sans doute une image plus jeune et plus dynamique de l'entreprise pour un poste de commercial, le senior arrivera avec tous ses contacts et son réseau à mettre au service de l'entreprise.

La génération « B » : une garantie de fidélité et de stabilisation

Parce qu'ils ne sont pas au même stade du cycle professionnel que leurs cadets, les seniors présentent plus de gage à être fidèles et moins volatiles que les plus jeunes. En début de carrière, ces derniers ont envie d'apprendre et une soif de changement rapide

Un senior a eu l'opportunité de réviser ses priorités. Il recherche avant tout un poste ayant un contenu solide et avec du sens. Le tout, dans une ambiance sympa. Pour eux, la relation humaine est fondamentale. Ils ne se préoccupent plus ni de titre, ni de statut. Si ces deux objectifs sont remplis, alors oui, il y a de fortes chances qu'ils soient plus fidèles à l'entreprise que les plus jeunes, et cela pour très longtemps...

La génération « B » : une contribution à la valeur « sociétale » d'une entreprise

Le succès d'une entreprise est liée sa différence et à sa diversité. Les entreprises ont intérêt à favoriser la collaboration intergénérationnelle et ne pas faire de jeunisme à tout prix. L'entreprise gagne à être une organisation représentative de la société, avec des jeunes, des moins jeunes, des experts, des diplômés, des autodidactes, des hommes, des femmes... Les différences favorisent l'innovation et le dynamisme d'une équipe.

Comment aller au-delà des clichés qui freinent le recrutement des seniors ?

Embaucheriez-vous vos parents ? ⁽³⁾

Oui pourquoi ?

- Toujours actifs
- Attentifs à leur environnement
- Envie de transmettre leurs expériences et leurs expertises
- Fiables
- Respectueux de leurs engagements
- Impliqués dans l'avenir de leurs enfants
- Donnent plus qu'ils ne prennent
-

Non pourquoi ?

- Trop vieux
- Ne vivent pas avec leurs temps
- Ne sont pas à l'aise avec internet ou les réseaux sociaux
- S'adaptent mal
- Proches de la retraite
- Ne peuvent pas servir une vision de long terme
- Coûtent cher
-



⁽³⁾ N'oubliez pas de partager vos réponses avec vos parents, ils ont encore une chance...

⁽¹⁾ génération « B » : Bientôt à la retraite ...