



Arnaud Dürrenmatt (22 ans) et Isabelle Akbulut (24 ans), deux employés de l'ECA qui ont des idées pour leur entreprise.

Génération Z, ou quand les juniors posent leurs conditions à leur employeur

(38/41) Pour Isabelle Akbulut et Arnaud Dürrenmatt, tous deux employés à l'ECA, la digitalisation des entreprises doit permettre plus de temps libre et plus de liberté.

Alain Détraz Texte
Vanessa Cardoso Photo

Ils ont grandi dans un monde où l'absence d'internet et de smartphone paraît inimaginable. Pour ces jeunes de la génération Z, ou Gen Z, nés entre 1995 et 2010, le monde d'aujourd'hui se caractérise par des changements à venir, dont la pandémie de Covid a accéléré l'avènement, notamment au travers de la digitalisation des entreprises. Et ils comptent bien y participer.

Mais à quoi aspirent vraiment ces jeunes adultes pour leur vie professionnelle? Les sociologues leur prêtent diverses caractéristiques et attentes. Hyperconnectivité, renoncement à une carrière professionnelle, importance du temps libre, hiérarchie horizontale, quête de sens... Ces traits, chacun peut se les approprier, à tout âge. Mis tous ensemble, ils dressent toutefois un portrait générationnel.

Juste ou caricatural? Pour s'en assurer, nous avons rencontré deux jeunes de cette génération au cours d'une discussion à bâtons rompus sur leurs valeurs et aspirations.

Abaisser la moyenne d'âge

Avec une moyenne d'âge de 44 ans, les quelque 280 employés de l'ECA (Établissement d'assurance contre l'incendie et les éléments naturels du Canton de Vaud) sont plutôt dans la fleur de l'âge. À 24 et 22 ans, Isabelle Akbulut et Arnaud Dürrenmatt comptent parmi les quelques employés contribuant à baisser la moyenne d'âge de l'entreprise.

«On a vu nos parents donner beaucoup de temps à leur travail. Alors, ce qu'on veut, c'est avoir du temps pour concilier travail et vie privée.»

Bosser pour une boîte de quadra et quinquagénaires? Les deux sourient. «C'est vrai qu'on est jeunes, qu'on a des idées pour l'entreprise, mais on est aussi conscients d'avoir beaucoup à apprendre des plus anciens», dit Isabelle. Après un apprentissage d'employée de commerce, déjà à l'ECA, elle y est revenue après une année de séjour linguistique à l'étranger, mais non sans poser ses conditions. «Ils me l'ont proposé et j'ai répondu que je n'étais pas opposée à revenir, à condition d'avoir un travail avec des tâches variées, lâche la jeune femme. Je me suis réjouie de revenir pour intégrer trois projets superintéressants liés à la digitalisation de l'entreprise.»

Un tel aplomb laisse songeuses les générations qui peinaient à trouver un emploi au début des années 90, lorsque les courbes du chômage s'envolaient. Cette aisance à trouver un premier job, Arnaud l'a aussi connue. C'est une mission temporaire, au terme d'un apprentissage de dessinateur en génie civil, qui

l'a introduit au sein de l'ECA, là aussi dans le cadre de la digitalisation de la gestion de son parc immobilier. «J'avais très envie de voir ce qu'avait donné le travail d'implémentation que j'avais fourni, dit-il. Alors, quand ils m'ont contacté pendant mon service militaire, j'ai intégré le Service immobilier comme gestionnaire technique.»

Simplifier les processus

Intéressés par leur emploi, les deux jeunes avouent toutefois en faire une priorité différant de leurs aînés. «On a vu nos parents donner beaucoup de temps à leur travail. Alors, ce qu'on veut, c'est avoir du temps pour concilier travail et vie privée», revendiquent Isabelle et Arnaud. Et c'est par la technologie que cette évolution doit passer. Car, à leurs yeux, le fonctionnement du monde d'avant est bien trop lent. «On peut trouver des *process* bien plus rapides avec le numérique, en simplifiant et en automatisant», disent-ils en chœur.

Le temps ainsi gagné pourrait alors être récupéré en temps libre pour les employés, estime Isabelle, ou pour des «tâches plus importantes». Et si ce gain de temps devait au contraire diminuer le nombre d'emplois? C'est là que les deux avis divergent. Pour Isabelle, la question du revenu universel finira par s'imposer. Pour Arnaud, qui ambitionne de créer un jour sa propre entreprise, il n'en est pas question. Tout travail mérite salaire.

Regard vers la retraite

Au détour de ce petit débat, on leur découvre une vraie conscience de la né-

«La flexibilité, c'est important. Tellement de modes de communication se sont développés que l'on n'a plus besoin d'être au bureau tout le temps.»

cessité de prévoyance. «On sait bien que le système des trois piliers vacille, dit Isabelle, qui a déjà commencé à faire des économies. On va soit vers une augmentation de l'âge de la retraite, soit vers une augmentation des cotisations.» De son côté, Arnaud a déjà pris les devants en ouvrant un compte de 3^e pilier. «Chacun doit se poser la question de l'âge de sa retraite et cotiser en fonction de cela», affirme-t-il.

Si cette question se pose déjà, c'est qu'ils comptent bien éviter de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite. Cette question du temps libre, de liberté, revient encore dans leurs échanges. Alors qu'ils ont découvert le télétravail au travers de la pandémie de coronavirus, aucun des deux ne reviendrait en arrière. Et leur employeur en semble bien conscient. Un jour par semaine à la maison est prévu pour chaque employé. «La flexibilité, c'est important, estiment-ils. Tellement de modes de communication se sont dé-

veloppés que l'on n'a plus besoin d'être au bureau tout le temps.» Toutefois, aucun d'entre eux ne renoncera à la présence physique au travail, pas plus qu'aux pauses avec les collègues.

«Faire quelque chose d'utile»

Quand on évoque les valeurs au travail, chacun se dit également heureux de voir les efforts entrepris par leur employeur sur le plan environnemental. Tous deux préfèrent néanmoins venir en voiture au travail. C'est que le nouveau siège de l'ECA, inauguré en octobre dernier près de la Blécherette à Lausanne, n'offre pas les mêmes accès en transports publics que le centre-ville.

Reste que chacun se dit sensible aux questions d'éthique professionnelle, de service. Ils ne souhaiteraient pas travailler pour un fabricant de cigarettes, par exemple. «Quand on va au boulot, on est contents d'avoir le sentiment de travailler pour servir la population, de faire quelque chose d'utile», résume Isabelle.

Et s'ils ne comptent pas abandonner leur employeur de sitôt, c'est parce qu'il leur offre des débouchés. Tant pour Isabelle, qui a le sentiment de pouvoir «toucher à tout», que pour Arnaud dont le poste offre «une vision à 360 degrés» sur la septantaine d'immeubles appartenant à l'ECA, les notions de service et les aspects humains demeurent importants. Quitte à passer par le développement d'un «chatbot» qui, par le biais d'une intelligence artificielle, permettra aux clients d'obtenir des réponses en ligne en tout temps.