

Article paru dans Rédactuel, le trimestriel de l'ABCI, Association belge de la communication interne (février 2008)

## **Bobos, momos, yoyos : trois générations pour une entreprise**

*Les talents (de tous âges) sont l'or gris de nos entreprises du XXIème siècle. Et si jusque hier, l'entreprise travaillait avec une ressource humaine relativement uniforme, elle doit désormais gérer le choc de trois générations au travail.*

Faire cohabiter les générations dans l'entreprise n'est plus une option mais une obligation. En 2005, l'Europe signait le Traité de Lisbonne et le 23 décembre 2005, la Belgique promulguait le « Pacte de Solidarité entre les Générations ». Si jusqu'ici, le texte a eut peu d'écho dans les entreprises (selon Partena, 20% seulement des DRH s'inquiétaient du pacte à la mi-2007), nous n'avons plus le choix car nous commençons à manquer de ressources humaines. Dans un avenir (déjà amorcé), les organisations devront prolonger l'activité des anciens (finies les pré-pensions et peut-être même les pensions à 65 ans) et recruter des jeunes plus tôt. La formation dans l'entreprise (des jeunes par les anciens, notamment) va prendre une autre dimension.

Les sociologues observent des différences fondamentales de valeurs et comportements des différentes générations. Plusieurs modèles ont déjà été proposés ; prenons celui de Jean-Luc Excousseau.

**Les « bobos » (bourgeois bohème)** font 50% de la population active aujourd'hui. Nés entre 1945-1967, enfants du baby-boom, ils veulent tout. Génération très psy et du « moi je », ce sont des rebelles qui aiment le confort et la sécurité. Très nature, naturel et « peace and love », c'est la dernière génération romantique : « mon entreprise m'aime ! ».

**Les « momos » (mobiles moraux)** sont nés entre 1968 et 1981. Ils sont 30% dans nos entreprises. Avec eux, on passe de la culture de l'abondance du boboland à la culture de la frugalité. C'est la première génération internationale, abstraite, corticale, puritaine, morale, solidaire, du « nous, on ... » et surtout qui ne juge pas, dit ce qu'elle a à dire et n'anticipe rien sauf le mouvement. Les momos ont des vies multiples et à facettes. Leitmotiv de leur management : vérité et transparence. Fin du charisme, pas de psy, « montrez-nous que c'est mieux avec vous qu'ailleurs », « je fais mon boulot et je me tire ».

**Les « Yoyos » (You, YObbos)**, nés entre 1977 et 1995 sont déjà 20% sur les rangs. Leur trip, c'est le jeu. Génération du « Moi je », ils sont « border line », font tout en surface et sont anti-hiérarchie. Ils n'aiment pas le changement et ont des tas d'habitudes. Leur première tribu est la famille.

Côté communication, il nous faut gérer un public interne bientôt composé de trois planètes, habitées par un tiers de bobos, un tiers de momos et un tiers de yoyos. Cela implique une (r)évolution dans notre métier. Trois impacts à mon sens : nous allons nous rapprocher du pôle formation/RH ; nous devons désormais penser les interactions entre l'organisation et des publics internes très différents (voire avec des fonctionnements contradictoires) ; nous devons contribuer à la cohabitation efficace entre ces générations qui fondamentalement ... ne se comprennent pas au mieux, et au pire ... s'aiment pas !

Dominique Annet

Infos et coup de main : <http://www.lapierelibert.com/>