

Prix de l'entreprise de 2020

Projet d'Audrey Stiti

L'entreprise de Léa : le défi de 2020

En 1997, Léa est le prénom féminin le plus donné en France après Manon et Laura. Aujourd'hui en 2020, Léa a 23 ans. Après plusieurs années d'études consciencieusement menées, la jeune fille a obtenu son diplôme. Une cérémonie en bonne et due forme, des parents fiers, un morceau de papier – c'est devenu un produit de luxe –, une fête, des amis, des souvenirs. L'étudiante n'est plus, mais la salariée n'existe pas encore. Un moment fugace et particulier, un peu comme au réveil lorsque le dernier rêve s'achève et que les yeux hésitent encore à s'ouvrir. Un moment flou, agréable et effrayant à la fois. Car pour Léa; ce n'est pas seulement une nouvelle journée qui commence, c'est une carrière aux contours indistincts qui s'ouvre à elle. Le monde de l'entreprise lui tend les bras. Et c'est sans hésitation qu'elle s'y jette.

Lundi 7 septembre 2020

La réunion va bientôt commencer. C'est une entreprise comme les autres. Comme chaque année, elle a présélectionné les étudiants fraîchement diplômés, selon leurs notes. Et elle a placé Léa au premier rang. Pour son deuxième jour de travail, la jeune fille, intimidée, s'est installée autour de l'immense table ovale de la salle de réunion située au rez-de-chaussée. Une grande pièce sobre, aux murs blanc et dénudés, donnant une singulière impression de calme. Loin du bruit des ateliers et des bourdonnements des différents services, un espace privilégié, consacré à l'échange, à l'écoute et à la réflexion. Petit à petit, les salariés de l'entreprise prennent place. Ils sont tous là, quelle que soit leur fonction ou leur place dans l'entreprise. A côté les uns des autres, prêts à s'entendre.

Avant d'être recrutée dans l'équipe, Léa avait été mise au courant de l'existence de ces réunions. Tous les mois, une journée entière est consacrée à un rassemblement général. « Ici, chaque salarié est un décideur », lui avait expliqué, quelques semaines auparavant, le Chargé des nouveaux talents – c'est ainsi qu'on appelait la personne responsable des recrutements. « L'entreprise fonctionne sur un mode participatif où chacun amène des idées et où ces idées sont réellement entendues et prises en compte. Il ne s'agit pas de faire croire au salarié qu'il joue un rôle. Pas du tout. Il s'agit de lui faire jouer ce rôle dans les meilleures conditions possibles. Et nous comptons sur vous aussi désormais pour faire vivre l'entreprise », avait-il souri en regardant Léa. Faire participer tous les acteurs de l'entreprise. Les inclure dans le processus d'orientation des choix et des décisions. Un fonctionnement basé sur la concession et l'émulation collective. Une manière

de vivre ensemble et de faire vivre l'entreprise tellement différente des expériences vécues par les parents de Léa ! Toute petite, elle se souvient encore de son père tempêtant contre « ceux du dernier étage qui décident de tout sans rien demander. Quelle bande de... ». Ah, s'il pouvait voir ce qu'elle vit aujourd'hui... Une communication en mouvement : du haut vers le bas, du bas vers le haut, de droite à gauche... Une communication ping pong mêlant habilement le transversal au pyramidal dans un souci de rentabilité et de bien-être. Pour en arriver là, l'entreprise a développé depuis quelques années une véritable culture de l'information et du dialogue. Une manière de fonctionner qui place l'individu au cœur de l'entreprise et qui à long terme permet d'éviter certains désastres humains.

Il est maintenant 10h. La réunion commence et un des salariés se lève pour prendre la parole. Jeune et élancé, il dégage pour son âge une étonnante impression de force et de sérénité. Avant de commencer à parler, il regarde Léa et lui sourit. Un joli pourpre vient colorer les joues de la jeune fille qui lui rend timidement son sourire. Thème d'aujourd'hui, les investissements de l'entreprise dans un nouveau matériel de production. Un sujet délicat et complexe qui influera nécessairement sur le futur de l'entreprise. Au fil des minutes, les avis divergent, se cognent, changent, se rejoignent, fusionnent. Au fond de la salle, à côté de Léa, deux employés sont chargés de faire un minutieux compte-rendu de la réunion. A toute allure, leurs mains expertes glissent sur les touches de leurs claviers. « Greffiers d'entreprise » pour une journée, ils rendent lisible l'avis général. Dans quelques jours, chacun recevra un exemplaire de ce compte-rendu ainsi que les décisions qu'envisage de prendre la direction générale. « Pendant ces réunions, si un consensus se dégage ou si la grande majorité des participants partage un point de vue, il sera adopté. La seule condition est qu'il participe au double bien-être de l'entreprise et des salariés », avait-on expliqué à Léa au cours de son entretien. La réunion vient de s'achever. Léa, happée par un mouvement général, se dirige vers la sortie.

Mercredi 20 janvier 2021

Voilà maintenant cinq mois que Léa fait partie de l'entreprise. Cinq mois au cours desquels, elle a progressivement vu ses appréhensions s'envoler les unes après les autres. Sa plus grande satisfaction fut d'avoir un bureau bien à elle. Car s'il y a une chose que Léa tient en horreur, ce sont les open-spaces. Au cours de ses nombreux stages, la jeune femme a amplement pu goûter aux joies du travail en troupeau. A chaque fois, ce même arrière-gout de promiscuité qui reste au fond de la gorge. Devant, derrière, à gauche, à droite : la désagréable impression d'être trop entourée pour bien faire. Car entre la curiosité et l'espionnage, la frontière est mince. Presqu'aussi mince que l'épaisseur des cloisons qui délimitent les espaces de travail. « Travailler dans la même pièce permet la création d'un collectif et engendre l'émulation », voilà ce qu'on lui a maintes et maintes fois répété. Eh bien pour elle, l'effet avait été inverse. Elle n'a pas vu le collectif mais au contraire l'individualisme, elle n'a pas vu l'émulation mais plutôt la concurrence. Que fait l'autre ? Pourquoi le fait-il ? Comment le fait-il ? Devrais-je le faire ? Une batterie d'interrogations très humaines qui finissent par inhiber ou par faire surjouer.

Aujourd'hui dans son petit bureau, Léa est parfaitement à l'aise. Bien sûr que sa porte reste constamment ouverte, bien sûr que tout le monde entre et sort sans crier gare, bien sûr qu'elle se déplace souvent pour demander un conseil ou avoir des informations : le mouvement est essentiel dans une dynamique de travail réussie. Mais le sentiment d'avoir un espace à soi, d'avoir un peu d'intimité peut aussi jouer un rôle important. Convaincre le salarié qu'il existe en tant que tel au sein de l'entreprise, le responsabiliser en lui laissant choisir la manière dont il organise son temps et son espace. Pour le moment, Léa n'a pas encore vraiment personnalisé son bureau. Seules quelques photos sont négligemment épinglées sur le mur à sa droite. Des jeunes gens qui

sourient, un chat tigré sur un canapé, des paysages exotiques... De quoi s'évader brièvement lorsque le besoin s'en fait sentir.

A midi, tous les salariés mangent ensemble. Chaque jour, à la même table. Ce n'est pas une obligation, c'est un usage. Le repas est payé par l'entreprise et tous se retrouvent, sans distinction de grade. « J'ai connu l'époque où chacun s'enfilait son sandwich devant son écran d'ordinateur » souffle Frédéric, le voisin de table de Léa. « Une horreur ».

Fin du repas d'équipe, retour au bureau. Léa classe quelques dossiers et commande vocalement la chaîne hifi, qui s'allume et diffuse un vieux tube des années 2010's : David Guetta. Soudain, un homme rentre en trombe dans le bureau de Léa. La jeune femme est déçue, ce n'est pas la personne qu'elle attendait. Qu'importe. Il s'agit du plus ancien salarié de l'entreprise. A quelques années de la retraite, il est désormais chargé de transmettre son savoir à la nouvelle génération. Une sorte de passage de relai, se faisant sur plusieurs mois et dans la dignité. Les avantages de ce genre d'initiative sont nombreux : pérenniser un savoir-faire, créer du lien intergénérationnel, rendre les gens utiles, éviter certains drames humains. Et aujourd'hui c'est Léa qui bénéficie de cette expérience. Un agréable moment en perspective. Car tout de suite, le courant est passé entre le patriarche et la petite nouvelle. Pour Léa, c'est l'apprentissage d'un savoir différent de celui qui lui a été donné en cour. Un vrai savoir des choses, un savoir marqué par l'émotion. L'expérience de l'autre.

Mercredi 7 septembre 2022

Entourée de plusieurs collègues de travail, Léa fête ses 2 ans d'entreprise. Pour l'occasion, une partie de son service s'est réuni dans la salle du deuxième étage avec la traditionnelle bouteille de mousseux et l'immanquable carte de vœux électronique signée par à peu près tous les gens présents. A son arrivée, Léa ne s'attendait pas trouver cette atmosphère d'entente et de camaraderie qui règne dans l'entreprise. Des équipes dont les membres se respectent et s'apprécient : un souhait de l'entreprise qui a voulu développer la cohésion au détriment de la concurrence. Pour que les relations entre les salariés atteignent un certain niveau de confiance, la direction consacre chaque année une partie de son budget à l'organisation d'événements. Voyage organisé, cérémonie de remise de décoration pour les plus anciens, soirées thématiques, et même des soirées de Noël où les salariés peuvent venir accompagnés de leur famille. Connaître la vie des gens avec lesquels on travaille tous les jours, connaître leur entourage, tout cela participe du bien-être individuel et donc nécessairement au bien-être collectif. En faisant le pari de l'épanouissement de ses employés, l'entreprise ne peut qu'être gagnante. L'anonymat, les rivalités et la pression que subissait une grande partie des salariés au début des années 2000 a montré ses limites. Des manifestations violentes, des frustrations exacerbées, des vagues de suicides... Tout cela a prodigieusement régressé depuis une dizaine d'années.

La soirée de Noël de l'année dernière a profondément marqué Léa. Arrivée en ville depuis seulement quatre mois, la jeune femme ne connaissait pratiquement personne en dehors de salariés de l'entreprise et c'est donc seule qu'elle se rend à cette traditionnelle soirée de Noël. Comme chaque année, la grande salle de conférence avait été réquisitionnée pour pouvoir accueillir tout le monde. Car de 18h à 21h30, tous les 24 décembre, le brillant remplace momentanément la sobriété. Les murs blancs sont tapissés de doré et de rouge. Sur la grande table s'amoncellent les chocolats et les confiseries. Quand on lève les yeux, une immense banderole fixée de part et d'autre de la pièce souhaite de joyeuses fêtes à tous. Enfin, tout au fond trône l'élément principal : le sapin d'entreprise. A ses pieds, des cadeaux pour tous les jeunes enfants de l'entreprise. Les parents ont eux reçu la veille une prime de Noël, dont le montant varie chaque année en fonction des résultats de l'entreprise. Et là aussi, tout le monde est présent.

De la direction générale aux standardistes en passant par les services « recrutement », « écologie » et « marketing ». Une manière de renouer, non pas avec un paternalisme désuet, mais simplement avec les notions de convivialité et de partage, bien mises à mal par l'entreprise au début du 21^e siècle. Un symbole qui, au lieu d'instaurer des relations de domination, crée du lien entre les gens.

C'est à la fin de la soirée que Léa fit enfin sa connaissance. Il lui avait sourit le tout premier jour pendant la réunion générale du mois de septembre avant de prendre la parole. Depuis, elle le voyait passer quelquefois devant son bureau. Mais c'était rare, car le jeune homme était souvent en déplacement. Un nouveau sourire. Ils sortirent, direction le jardin-écolo de l'entreprise. Ils se tenaient la main, au milieu du champ de panneaux solaires qui alimentaient les services techniques de l'entreprise. Léa et Alexandre se mirent en ménage l'année suivante. Quelques mois plus tard, Léa apprenait qu'elle était enceinte.

Mardi 15 avril 2025

Pour elle, c'est le jour du retour. Voilà maintenant plus d'une année entière que Léa a choisi de quitter temporairement l'entreprise pour s'occuper de son premier enfant. Une naissance qui a profondément modifié ses plans. Au départ, la jeune femme comptait en effet reprendre le travail immédiatement après son congé maternité. Mais les semaines passant, son projet lui a semblé de moins en moins réaliste. La fatigue, le lien qui se tisse avec l'enfant, l'envie de l'accompagner pleinement pendant les premiers mois de sa vie... A la seizième semaine, son choix était fait : elle allait prendre le temps qu'elle jugeait nécessaire. Et dans cette démarche, l'entreprise l'a soutenue. Encouragée et accompagnée, la jeune femme s'est vu assurée de retrouver son poste à son retour et de ne pas voir ses perspectives de carrières réduites.

Un immense soulagement pour Léa, l'ex-étudiante en école de commerce, qui ne rêvait que d'une chose : réussir sa vie professionnelle. Car pour la majorité des salariés de l'entreprise, une vie professionnelle réussie, c'est une vie professionnelle épanouie. Une vie professionnelle rythmée par des choix d'existence. Un tempo personnel, un équilibre intime à trouver. Et cela l'entreprise le sait bien. Un salarié à qui l'on permet de trouver cet équilibre n'en sera que plus performant par la suite.

Léa pousse donc pour la première fois depuis un an et demi les portes de son entreprise. Dans son regard et ses gestes, perçoit une pointe d'émotion. Voilà, c'est reparti. A 19h, la journée se termine. Léa accélère le pas vers la sortie. Mais ce n'est pas vers sa voiture que se dirige si rapidement la jeune femme. C'est vers un bâtiment annexe. Une sorte de maisonnette aux couleurs vives entourée d'un jardinet. Léa pose son *woktouch* sur le récepteur, la porte de la crèche d'entreprise s'ouvre. Cette structure a été mise en place peu avant son arrivée dans l'entreprise à la demande du personnel féminin. Nombreuses étaient en effet celles que cette structure soulageaient d'un poids immense.

Pour Léa, c'est l'assurance pour son jeune enfant pas encore scolarisé d'avoir une place en crèche, la satisfaction de le sentir proche d'elle et de pouvoir sortir tard le soir si son travail l'exige. Depuis sa création, cette structure ne coûte pratiquement rien à l'entreprise puisque le nombre d'enfant à garder est suffisamment important pour compenser les salaires des trois aides maternelles employées à plein temps. A terme, cette structure devrait même devenir rentable. Rentable en termes d'heures de travail générées, puisqu'elle permet aux salariées de travailler plus et mieux. Rentable économiquement puisqu'une fois les investissements faits, le nombre de parents sollicitant les services de cette structure ne cessera d'augmenter avec le rajeunissement et la féminisation du personnel. Une chance véritable pour Léa. Car pour son premier jour de retour dans l'entreprise, la journée a été longue. Reprendre ses marques, se tenir au courant des

changements, se familiariser avec les nouveaux enjeux. Ce soir-là, il est 22 heures, la jeune femme vient de terminer sa journée. Lasse mais l'esprit libre.

Mardi 2 novembre 2027

Devant la machine à café, Léa semble nerveuse. Un premier bip strident retentit. Ca y est, son café est prêt. D'un trait elle l'avale. La sensation de chaleur lui brûle la gorge. Elle jette ensuite un rapide coup d'œil à sa montre : 9h57. A peine quelques minutes avant son entretien avec la direction. D'un pas saccadé, elle se dirige vers l'ascenseur et appuie sur le 7. Sur les trois murs de l'ascenseur, des miroirs. Léa s'y assure une dernière fois de la correction de sa mise et en profite pour épingler une mèche de cheveux qui s'échappait de son chignon. Un deuxième bip strident retentit et la porte s'ouvre. 7^e étage. Elle frappe à la porte. Face au visage impassible du directeur général, celui de Léa se crispe légèrement. Voilà maintenant deux ans qu'elle attend ce moment. « Responsable des partenariats avec les pays en développement, cela vous plairait-il ? » Sourire de Léa. Enfin on le lui propose, enfin on lui fait suffisamment confiance.

Depuis quelques années, le poste de responsable des partenariats avec les PED est un poste clé de l'entreprise. Démarche solidaire et stratégique, la mise en place de ces partenariats permet à l'entreprise, tout en se développant elle-même, d'aider au développement d'une zone d'un pays du sud. Mais ce qui plaît particulièrement à Léa dans son futur poste, c'est l'ouverture à l'autre et à la différence. La rencontre des savoir-faire, des capitaux, des ressources naturelles et des modes de gestion dans une perspective commune de développement durable. « L'entreprise doit avoir conscience du monde dans lequel elle évolue et prendre sa part de responsabilité ». Voilà ce en quoi Léa a toujours cru. Pourtant, il y a une dizaine d'années, ce genre d'initiatives était plutôt marginale car perçue comme « peu rentable » et « infantilisante » par certains. Mais aujourd'hui, les consciences et le vocabulaire d'entreprise ont profondément changé. 17 ans après la conférence de Copenhague, on parle désormais de « solidarité », de « qualité » et de « responsabilité ». De retour dans l'ascenseur, Léa rêve déjà à d'ambitieux projets de coopération : Ouganda, Kenya, Indonésie... Absorbée par ses pensées, la jeune fille se trompe de couloir. Un sourire immuable aux lèvres, elle rebrousse chemin et prend la direction de son bureau qu'elle devra prochainement quitter.

Les semaines ont passé et elle a désormais ses quartiers au 5^e étage. Léa a à peine 30 ans. Une importante promotion qui lui arrive jeune, malgré son break d'une année et ses nouvelles contraintes de mère. Car dans cette entreprise, la compétence et la volonté priment sur le reste. Aujourd'hui, la direction comporte 60% de femmes. Une évolution qui s'est faite progressivement, au gré des évolutions des mentalités. Un mode de gestion différent, doux, réfléchi, ouvert, de plus en plus prisé par les holdings internationales. Une manière d'appréhender les relations humaines différemment. Plus de consensus, moins de bras de fer. A long terme, une stratégie payante. Ces dernières années, l'accroissement du nombre de femmes à des postes à responsabilité s'est accompagné d'un développement de l'entreprise et même d'un accroissement de sa rentabilité. Léa a presque du mal à croire sa mère lorsque celle-ci lui raconte sa propre histoire en entreprise. Des entreprises où à poste égal, une femme était moins bien rémunérée qu'un homme ! Des entreprises où les perspectives de carrière des femmes se brisaient sans éclats au rythme de leurs grossesses. Presque inimaginable pour Léa. Et pourtant...

Jeudi 4 novembre 2027

Le surlendemain sur le nouveau bureau de Léa, un épais dossier a été posé. A l'intérieur, les membres de sa nouvelle équipe. Des Français de tous les âges, de tous les sexes, de tous les horizons. Un métissage des idées, depuis longtemps considéré par l'entreprise comme une force.

Car la richesse des points de vue et des perceptions du monde s'avère finalement être très rentable !

C'est ce qu'a peu à peu compris la nouvelle entreprise des années 20. Finies les structures sclérosées et malades, antireflets dangereux d'une société multiple. La différence est devenu un atout pour l'entreprise. Aujourd'hui, plus personne ne s'indigne qu'un candidat issu de l'immigration soit préféré à un autre, l'inverse non plus. Dans l'entreprise moderne, le concept de rivalité a été remplacé par celui de complémentarité. Et Léa a été témoin de ce changement. Dans ses souvenirs d'enfance, elle se souvient encore avoir entendu au journal de 20h (qui depuis a été remplacé par l'information en continu sur le woktouch, ces appareils que tout le monde s'arrache et qui permettent de surfer sur le web 5.0, de payer ses achats, de s'identifier au portique de sécurité – entre autres.), des expressions comme « discrimination », « CV anonyme », « quotas d'embauche ». Des mots qu'elle ne comprenait pas enfant, et qu'elle ne conçoit toujours pas une fois adulte. Une volonté de changer les mentalités artificiellement était de toutes manières vouée à l'échec. L'évolution a finalement fini par se faire naturellement. Sans ces outils dangereux qui mettaient la légitimité en lambeau, et attisaient de nombreuses haines et rancœurs. Tout en mâchouillant le bout de son crayon, Léa repense à tout ça, à tous ces changements dans la société et dans le monde de l'entreprise. Imperceptiblement, elle sourit.

Vendredi 25 mai 2029

Alexandre y pense depuis longtemps. Le soir désormais, il a du mal à dormir. Puis un jour, avant de se coucher, il décide d'en parler à Léa. « J'aimerais changer de travail ». Sa fonction au sein de l'entreprise, il l'exerce depuis maintenant dix ans, il l'aime, il y excelle, mais il lui semble les jours passant en avoir fait le tour. Car aujourd'hui, Alexandre est à un âge charnière, celui où les changements se décident et où les décisions se prennent. A 38 ans, Alexandre en est sûr, il veut changer de voie. Il veut aussi préparer l'avenir, garder toute sa place sur le marché de l'emploi, anticiper la conjoncture et les besoins des employeurs. Continuer à se sentir utile et rester acteur à part entière de son entreprise. Alors dès le lendemain, il en discute avec les membres de son service et demande à avoir un entretien avec son supérieur. Pour ce salarié rempli de questions et de doutes, le dialogue et l'écoute de l'entreprise sont essentiels. La réponse le rassure : l'entreprise sera là pour l'accompagner dans sa démarche. Dans un schéma de gestion humaine où le bien-être de l'individu prime, Alexandre sera donc entouré et aidé. « Votre désir d'évoluer dans une voie différente est compréhensible et réfléchi. Nous avons besoins de gens comme vous. Nous avons besoins de vos compétences et nous allons vous aider à les mettre à notre service différemment ». Des cas comme celui d'Alexandre, il y en déjà a eu plusieurs dans l'entreprise. Qu'il s'agisse d'un choix personnel de l'homme ou d'un choix stratégique du salarié, l'évolution est non seulement tolérée mais encouragée par l'entreprise.

Une construction et une déconstruction des parcours professionnels en fonction des aspirations et des besoins du marché. Une cellule de formation accélérée a d'ailleurs été récemment mise en place dans l'entreprise. L'objectif : reformer le mieux possible le salarié à une fonction différente. Le rendre opérationnel le plus rapidement possible. Pour permettre cela, une équipe de formateurs de haut niveau, des programmes informatiques adaptés, de l'écoute et également la dispensation de neuromédiateurs permettant d'optimiser et de fixer la mémoire.

Après une longue réflexion, Alexandre s'est donc porté volontaire pour le programme de formation accéléré proposé par l'entreprise. Pour le jeune homme, pas de surcharge de travail ni d'importante perte de revenu. Pendant 6 mois, il sera rémunéré à hauteur de 85% de son ancien salaire tout en suivant exclusivement la formation offerte par l'entreprise. Une manière de dynamiser le personnel, de rendre les structures mouvantes et inter pénétrables. Moins d'un an

après sa requête, Alexandre reprenait une nouvelle place dans l'entreprise. A la fois satisfait et efficace.

Samedi 22 juin 2030, 14h

Pour l'entreprise, il s'agit d'un grand jour : celui du changement de direction. Comme tous les trois ans, les membres de la direction générale sont élus ou réélus par les salariés de l'entreprise. Un système de pouvoir où le principe démocratique est poussé à l'extrême, tout comme le fonctionnement de l'entreprise. Aujourd'hui, la grande salle de conférence du rez-de-chaussée grouille de monde. Ils sont tous là, la direction, les chefs de service, la centaine d'employés, Alexandre, Léa... Pour cet événement, pas d'abstention car pour les membres de l'entreprise, c'est autant un droit qu'un devoir de prendre part à ce processus de désignation. Léa et Alexandre sont arrivés dans les derniers et n'ont pas pu avoir de chaise. Pourtant une femme laisse poliment sa place à Léa car celle-ci est à nouveau enceinte. Derrière elle, debout, Alexandre lui tient la main. Tous les deux attendent le début du vote.

Voilà plusieurs mois qu'au sein de l'entreprise s'enchaînent les réunions et les sessions de débat. Plusieurs mois que les membres de la direction expliquent aux salariés la manière dont ils conçoivent l'avenir de l'entreprise. Plusieurs mois que des tracts circulent et que les salariés ne parlent que de ça. Cette année a été plutôt bonne pour l'entreprise. Cela fait maintenant plus de vingt ans que la crise est finie. Les plus jeunes salariés de l'entreprise n'ont même pas connu les jours noirs de l'année 2007. Car depuis ces événements, l'économie mondiale semble s'être assainie en profondeur et les entreprises avoir structurellement revu leur manière de fonctionner. Pour l'entreprise de Léa et d'Alexandre, il y a juste eu une année difficile à passer. C'était au tout début de l'année 2022. Des événements internationaux, mettant en jeu d'importants intérêts énergétiques, avaient eu de graves conséquences sur la conjoncture. Cette année-là, l'entreprise a brutalement vu chuter le nombre de ses commandes et a donc dû se résoudre à se séparer d'une partie de son personnel. Mais là aussi, le processus s'est fait dans le calme et dans le respect. La politique de l'entreprise a été de ne pas se séparer de ses employés les plus proches de la retraite qui auraient eu plus de mal à se replacer rapidement dans le monde du travail. Pour les autres, une nouvelle formation leur a été dispensée afin puissent chercher dans des domaines variés, non touchés par la conjoncture. Ultime gage de respect, des conventions ont été signées entre l'entreprise et les salariés concernés pour leur assurer un salaire minimum tant qu'un autre emploi stable n'aurait pas été trouvé.

Le vote est maintenant terminé. Dans quelques minutes, les noms des nouveaux membres de la direction générale s'afficheront automatiquement sur le grand panneau noir branché aux urnes électroniques.

Samedi 22 juin 2030, 20h

Sur le chemin du retour, Alexandre et Léa sont silencieux. Malgré l'assurance d'être toujours pris en charge par l'entreprise, les lendemains risquent d'être plus difficiles. Enceinte pour la seconde fois, Léa va devoir s'arrêter de travailler. Alexandre lui, sent que, malgré le discours optimiste de la nouvelle direction, les affaires ne marchent plus aussi bien qu'avant. Tandis qu'Alexandre conduit, Léa allume la radio : « Economie. Aux Etats-Unis, on continue à s'inquiéter. La crise financière de ce début d'année semble prendre des proportions surprenantes. Plusieurs grandes entreprises américaines ont déjà dû revoir à la baisse leurs objectifs. Du côté des pays européens, on craint qu'une contagion ne... ». Brusquement, Alexandre éteint la radio.