

Les différentes générations au travail.

Des études menées auprès d'employeurs et de salariés font état de 4 générations différentes qui se côtoient dans le monde du travail. Ces générations ont évolué au rythme d'événements très différents qui ont façonné leurs valeurs et leurs croyances, et ainsi leur perception du travail. Panorama de ces générations :

- Les « traditionnalistes », les salariés de plus de 60 ans. Volonté de servir et sens du devoir puissants sont les traits représentatifs de cette génération.
- Les baby-boomers, nés dans l'après-guerre, croient au travail d'équipe, et sont dévoués au travail.
- La génération X âgés de 30 à 40 ans pour qui le travail doit être compatible avec leur temps libre. Ils ont connus des restructurations et des licenciements.
- La génération Y composée de jeunes diplômés, génération du numérique. Individualistes, devant les incertitudes du marché du travail, ils voient leur carrière se dérouler sous plusieurs métiers.

Lorsque ces diverses générations se croisent au travail, on peut parfois assister à une confrontation des attitudes, de l'éthique, des valeurs et des comportements pouvant déboucher sur l'incompréhension et mener à des conflits potentiels.

Le travailleur âgé représente, pour la génération Y, soit un idéal inaccessible de stabilité d'emploi et de carrière, soit, à l'inverse, un contre-modèle auquel on ne voudrait pas ressembler.

Pour le travailleur âgé, le jeune, plus flexible, moins cher ou semblant mieux correspondre à ce qui est aujourd'hui attendu, peut être considéré comme une menace pour sa propre stabilité ou pour les représentations à travers lesquelles il se reconnaît.

Certains auteurs relativisent les effets de génération et préfèrent parler d'effets d'âge et d'étapes de développement des individus. En d'autres termes, certaines réactions et attitudes s'expliqueraient davantage par le fait d'être jeune que par le fait d'avoir été socialisé dans tel ou tel contexte et se rencontreraient d'ailleurs à toutes les époques. La génération des baby-boomers n'ont-ils pas eux-mêmes rêvés d'exploration, de liberté tout comme les jeunes d'aujourd'hui ?

De même, la jeunesse d'aujourd'hui est soucieuse de s'insérer professionnellement et socialement, même temporairement ou dans de mauvaises conditions. Elle désire fonder une famille, gagner sa vie d'une manière assez classique.

A tous les niveaux, penser relations intergénérationnelles au travail ou simplement les vivre au quotidien implique d'aller au-delà des stéréotypes que peuvent suggérer les idées de « jeunesse » ou de « vieillesse » et invite plutôt à prêter attention aux situations personnelles de chacun et aux manières de vivre ensemble.

Plus les jeunes sont informés sur l'entreprise, ses valeurs, sa mission, les services offerts, plus ils s'investissent. Ils apprécient les rencontres et surtout que l'information circule. Bref, au-delà de la performance, il faut valoriser la communication sous toutes ses formes. Par exemple, pourquoi ne pas lancer des projets intergénérationnels, favoriser davantage les rencontres formelles et aussi informelles, le travail d'équipe, les discussions (sur un blog par exemple).

Une entreprise composée des 4 générations doit considérer cela comme une richesse, chacun ayant quelque chose à apporter aux autres : les jeunes, une nouvelle façon de voir les choses, les plus âgés, une opportunité de transférer son savoir faire.

Quelques articles choisis

Le Monde Initiatives, Novembre 2004, étude BVA, *Les générations au travail.*

Centre d'étude de l'emploi, septembre 2008, Béatrice Delay ? *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises*

Entreprises& Carrières n°949, du 7 au 13 avril 2009, *Le grand malaise des quadras.*

Entreprises& Carrières n°947, du 24 au 30 mars 2009, *Deux fois plus de seniors tuteurs en 2010 ?*