

Sens dessus dessous : vision intergénérationnelle d'une quête personnelle



Quelle vision portent les nouvelles générations sur leur travail ? Et les anciennes ? Innovation, évolution, adaptation, opportunité mais aussi difficulté de s'identifier à des rôles devenus flous à force de polyvalence et d'évolutions technologiques. (Re-)donner du sens à son travail reste clé, toutes générations confondues.

4 postures face au monde du travail

[Thomas Chardin](#), dans son article « Génération Y : entre illusions et fantasmes, elle n'est pas celle que vous croyez ! », décrit quatre postures au-delà des générations.

Les fragilisés en quête de stabilité : ubérisation, mondialisation, peu importe, ce qu'ils constatent concrètement, c'est la précarisation de leurs emplois. Ils perçoivent les mutations du travail comme un danger. Ils recherchent des missions bien définies et des entreprises solides.

Les pragmatiques privilégient des parcours professionnels au sein de grandes entreprises rassurantes tout en restant à l'affût. Leur objectif consiste à mieux gagner leur vie ils saisiront toute opportunité qui va dans cette direction. Au risque de réussir rapidement ou de perdre tout aussi vite. Ils voient dans les mutations actuelles des possibilités pour leur avenir.

Les exigeants considèrent également la révolution numérique comme une chance, ils ciblent des entreprises innovantes dont ils partagent les valeurs. Ils sont acquis aux nouvelles formes d'organisation du travail et recherchent bien-être et réussite professionnelle.

Les flexibles, des « optimistes avec un bémol » : très proches des exigeants, ils valorisent le changement, sont séduits par des entreprises évolutives ou apprécient de travailler en mode projet. Si les exigeants restent fidèles à leurs convictions, les flexibles adaptent leur vision. Ils privilégient leur évolution de carrière, le bien-être est un plus.

Pour relever les défis à venir, les stratégies diffèrent. Les fragilisés et les pragmatiques oeuvrent pour sécuriser leur situation, s'appuyant sur une approche traditionnelle qui a fait ses preuves et qui fonctionnent toujours. Les exigeants et les flexibles se montrent ouverts au changement, avec une vision explorative : imaginer ce qui pourrait être et comment cela pourrait être.

Une vision du travail au service de la satisfaction

Comme on peut le constater, le rapport au travail va au-delà des catégories d'âge. D'une étude européenne menée entre 2006 à 2008, SPReW (Social Patterns of Relation to Work) <http://www.ftu-namur.org/sprew/>, émergent deux grandes tendances :

- Un engagement pragmatique avec la vision du travail comme « contrainte à vivre positivement » ou comme « moyen de gagner de l'argent »
- Un engagement réflexif avec la vision du travail comme « support au développement personnel » ou comme « pierre angulaire de l'identité ».

Là encore aucune corrélation d'âges n'a pu être démontrée. Le rapport au travail participe davantage d'une vision personnelle liée aux valeurs : ce qui est important pour soi dans son travail. Clarifier cette vision permet de mieux comprendre le sens que l'on donne à son activité professionnelle et d'obtenir plus de satisfaction. Car il s'agit bien de donner du sens plutôt que de le chercher. Investir ses tâches avec les valeurs qui comptent pour soi leur donne une autre dimension, davantage de consistance et de saveur au quotidien.

Si vous preniez un peu de hauteur pour faire le point ? Même si ce n'est pas une question d'altitude, mais plutôt d'attitude.

Anne-Laure Divoux
Jobcoaching-formation.ch

Sources :

Génération Y : entre illusions et fantasmes, elle n'est pas celle que vous croyez ! / Thomas Chardin, blog Parlons RH, 23.10.2017 <https://www.parlonsrh.com/generation-y-entre-illusions-fantasmes-nest-celle-croyez/>

On ne trouve pas sa raison d'être, on la construit / par John Coleman, Harvard Business Review France, 12.12.2017 <https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2017/12/18173-on-ne-trouve-raison-detre-on-construit/>