



MIX & MATCH

ou le monde du travail en 2024

Reflets des mutations extrêmes de notre évolution sociétale, les nouvelles générations arrivant dans le monde du travail ne sont pas dans une transition douce, mais incarnent des changements fondamentaux dans la conception même du rapport au travail et de ses valeurs.

Et de «valeurs» il est véritablement question; l'on pourrait même parler d'une quête de sens, de reconnaissance et de liberté !

Un programme digne d'une véritable révolution silencieuse...

Commençons par un petit tour d'horizon rapide sur les générations antérieures et leurs caractéristiques :

Les Baby-boomers (1946-1964)

Stabilité professionnelle/ loyauté envers l'entreprise / privilégiant souvent la sécurité de l'emploi.

La génération X (1965-1980)

Adaptabilité et pragmatisme / période de changements économiques et technologiques / début du changement d'emploi pour accélérer la progression de carrière ou pour s'adapter à un environnement de travail différent.

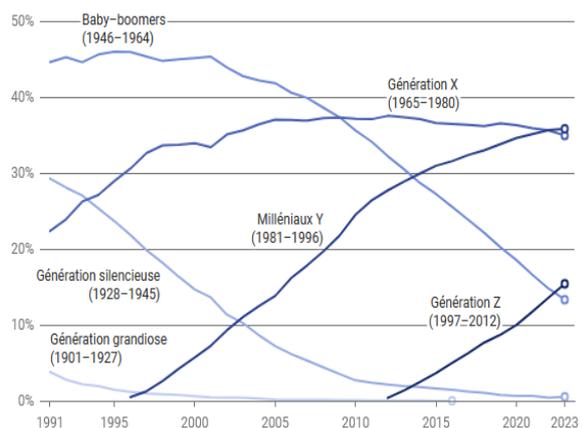
La génération Y (1981-1996)

et la Z, (née après 1997)

Nouvelle vision du travail : **« Il faut travailler pour vivre et non vivre pour travailler »**

Bernard Willems-Diriken

Population active selon la génération de 1991 à 2023, en % [↓](#)



État des données: 05.07.2024

Source: OFS - Enquête suisse sur la population active (ESPA)

gr-f-03.02.00.08.01-je

© OFS 2024

Si la génération Y est déjà en quête de sens, elle est surtout branchée connectivité et équilibre vie privée vie professionnelle. La Z, confrontée à une situation globale plus critique est plus pragmatique mais reste orientée vers la technologie, la flexibilité dans le travail et surtout un fort besoin de donner du sens et de se sentir utile.

Entre rêve de transcendance et dure réalité

Alors qu'un nombre croissant de génération X et Y sont en pleine réorientation professionnelle quittant le col blanc pour le col bleu jusqu'alors dénigré, quels sont les rêves et préoccupations des jeunes Z arrivant sur le marché du travail en 2024 ?

Ils sont ambitieux, malgré ce que l'on pourrait penser, simplement leur notion de réussite n'a plus rien à voir avec les modèles des générations précédentes. Une génération confiante en ses propres compétences, mais consciente d'évoluer dans un monde empli d'incertitudes et en proie à des mutations extrêmes. Confrontée à une réalité dure entre défis climatiques, récession, inflation, instabilités politiques et révolution technologique avec l'IA, cette génération de jeunes travailleurs est touchée de plein fouet par le stress.

Le monde du travail de leurs aînés n'a pas vraiment tenu ses promesses de progrès social ; ils sont malheureusement témoins du creusement des inégalités, de la polarisation et de la fragilisation de nos sociétés, en plus des désastres écologiques lourds de conséquences.

Il est dès lors légitime qu'ils veuillent simplement passer à autre chose et s'orienter vers d'autres réponses.

Certes, les difficultés financières croissantes et l'insécurité les poussent à rechercher plus activement des opportunités pour augmenter leur valeur professionnelle et leur expérience, mais leurs moteurs principaux se trouvent dans une recherche de sens et de reconnaissance. Leur contribution doit être reconnue et valorisée, leurs investissements et leurs efforts appréciés, allant au-delà du facteur de la simple rémunération (ce critère restant toujours important pour les raisons évoquées plus haut).

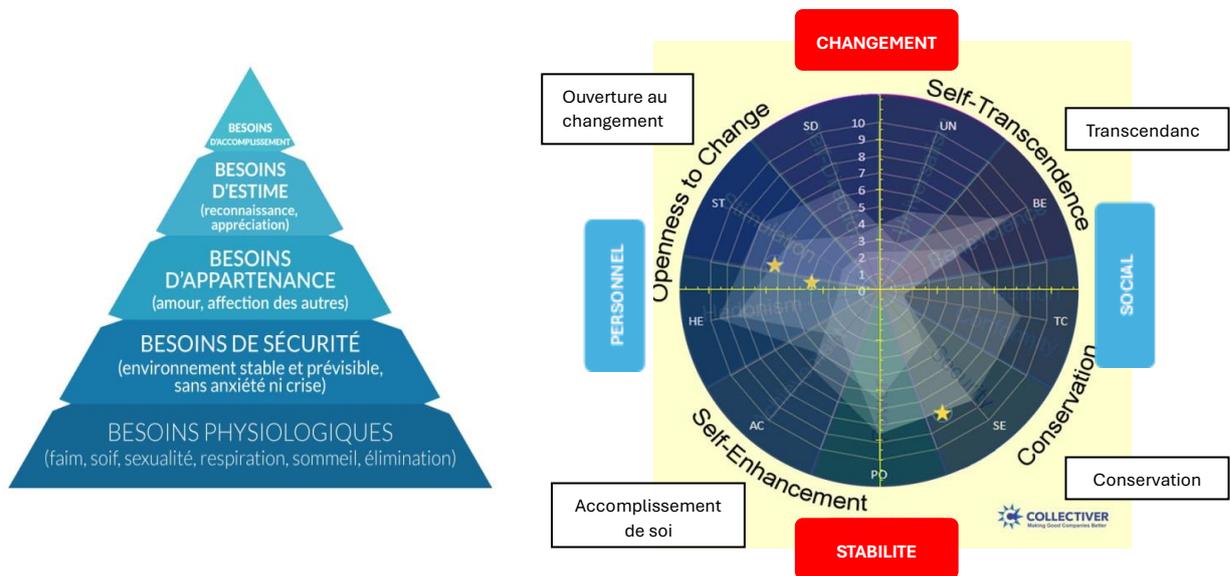
Se sentir en sécurité, se rendre utile, se sentir valorisé (ça ne vous rappelle rien ?)

A ce stade rien de révolutionnaire, par ailleurs, pour les adeptes du célèbre psychologue, on est totalement dans la théorie de Maslow et de ses évolutions possibles. (schéma 1) En ce qui nous concerne, il est plus opportun de considérer sa théorie développée en vision circulaire des priorités parmi les valeurs humaines, par séquences suivant les évolutions sociétales et individuelles, qui intègre un continuum des besoins, plutôt que le schéma pyramidal plus connu.(schéma 2)

Cela explique peut-être pourquoi les métiers manuels ont une sacrée quote en ce moment !

A quand la transcendance de soi...

Pour reprendre la pensée de Sergey Brovkin (voir lien vers l'article ci-dessous) : Maslow est décédé avant de finaliser sa théorie. A sa mort il travaillait encore au développement de « la réalisation de soi » et l'étape suivante, « la transcendance ». Notre prochaine étape évolutive est somme toute encore un peu floue ; entre transcendance qui impliquerait une rupture totale avec les schémas socio-économiques actuels et polarisation jusqu'à l'auto-destruction qui nous ramènerait aux besoins primaires, il y a tout un champs des possibles non définis.



La pyramide de Maslow toujours d'actualité en 2024

<https://www.linkedin.com.translate.google/pulse/how-why-theory-maslow-still-relevant-today-sergei-brovkin>

En quête de sens

Se rendre utile et apporter sa contribution au changement, sont des critères considérés comme essentiels, au même titre que de pouvoir s'identifier aux valeurs morales et éthiques de l'entreprise (engagement sur les aspects sociaux et environnementaux tels que l'inclusivité, l'égalité hommes-femmes, la réinsertion professionnelle, la responsabilité environnementale, par exemple).

Liberté, flexibilité et confiance

C'est l'esprit « auto-entrepreneur » ; on parle ici d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail autant en termes d'horaires que de lieu de travail. L'employeur idéal confie une mission et des objectifs plutôt que d'imposer un lieu et des heures de travail. Cela implique également une notion de confiance exprimée et de valorisation des idées individuelles affranchie des limites hiérarchiques et de fonction.

Enfin l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

n'a jamais été aussi important et cela intègre également un soutien plus large que la rémunération salariale (aide à la recherche de logement, aide aux transports, solutions de garderie, solutions de prévoyance...).

L'expertise d'Argos Group en la matière permet de proposer à ses collaborateurs des conditions privilégiées dans le domaine des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle, vecteur de sérénité à moindre coût pour leur budget mensuel.

Les avantages que le groupe propose en matière de flexibilité des horaires, de télétravail et d'aide à la mobilité sont également hautement appréciés et sont un argument de poids lors du recrutement, tout comme les possibilités de formation continue proposées en interne. Cela n'aura toutefois qu'un impact très limité si la prise en compte de la personne en tant que telle, avec toute son individualité n'est pas valorisée sur le long terme.

Les entreprises qui ne sont pas prêtes à s'adapter à ces nouvelles attentes, risquent de rencontrer de plus en plus de problèmes pour attirer, retenir et motiver cette jeune génération.

On commence d'ailleurs à entendre parler également de « slow working » ou travailler moins, mais travailler mieux.

C'est un bon début vers l'accomplissement de soi, sans aucun doute... mais toujours pas de transcendance !

En conclusion, pour l'instant, la véritable révolution silencieuse semblerait se jouer réellement dans la notion même de la valeur du travail humain que l'arrivée de l'IA remet sérieusement en question, mais c'est un débat à part entière.

@Argos Group, Maîtrise. Clarté. Engagement.