

Oubliez la génération Y, c'est sur la génération X qu'il faut miser professionnellement



A partir de 2015, les premières personnes issues de la génération X auront 50 ans (nées entre 1965 et 1980). Loyaux envers leur profession et enclins à la formation, ils s'investiront dans leur entreprise si on leur donne une vision claire et s'il leur est permis d'accroître leurs responsabilités.

Avec Jean-Noël
Chaintreuil

Atlantico : [Selon une enquête américaine, réalisée pour Inc.](#) , les travailleurs issus de la génération X seraient près de 68% à diriger les 500 plus grosses entreprises américaines. Parallèlement, en France par exemple, ces derniers sont ceux qui ont le plus de mal à sortir du chômage. Comment définir les caractéristiques professionnelles qui ont trait à cette génération ?

Jean-Noël Chaintreuil : La génération X a aujourd'hui entre 35 et 50 ans. La génération X se définit un peu comme la génération martyre, elles n'ont connu ni le côté faste technologique de la génération Y ni le côté rebelle de la génération précédente. Malgré tout il y a des différences intergénérationnelles entre les gens de 35 et de 50 ans. On parle souvent de digital immigrants. Concernant l'enquête des dirigeants américains, j'aimerais par curiosité savoir si cela se vérifie en France, où l'on accorde beaucoup plus d'importance aux diplômés.

Mais je pense que cette génération X a une vision beaucoup plus cynique du monde du travail parce qu'ils ont énormément de mal à accepter le droit à l'erreur, tandis que la génération Y a été bercée par les idées selon lesquelles elles pouvaient mettre en avant leurs erreurs, où au contraire il faut vraiment être très axé performance, leadership. Ce sont des termes qui reviennent régulièrement dans leurs discours. On pourrait l'appeler la génération de la méritocratie, avec ce côté pernicieux qui provoque ce replis sur soi.

Outre l'expérience accumulée, quelles compétences ou traits de caractère peuvent les avantager auprès des employeurs sur la génération Y ?

Encore une fois la complexité prédomine entre ceux qui ont 35 et 50 ans. Ils ont envie d'équilibrer leur vie professionnelle et privée, mais pas autant que la génération Y où l'on retrouve une porosité entre les deux. **La génération X n'aime pas mélanger vie professionnelle et privée, au contraire, où il y a une dichotomie entre les deux, où il y a, pour le dire autrement, une interpénétration entre les deux.**

Cela peut les pénaliser dans les structures de style «start-up» où les horaires ne sont pas vraiment définis, où l'on consulte ses mails chez soi par exemple

Parmi leurs besoins, il y a celui de la formation. Ils se sentent souvent en décalage avec la génération Y, et il faut quand même leur montrer qu'ils comptent dans l'entreprise. **Et ils seront enthousiastes à l'idée de se former, s'investiront si on leur donne une vision claire et si on leur permet d'accroître leurs compétences.** Ils sont dans une logique d'apprentissage mais cadrée. Ils veulent des formations encadrées, comparativement aux personnes de la génération Y qui se trouve plutôt dans l'auto-formation.

En quoi leur train de vie établi peut-il être un avantage concret en termes de travail opérationnel ?

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'ils ne sont pas forcément loyaux envers leurs employeurs, ils le sont envers leurs professions **45% des X restent moins d'un an dans leur premier emploi contre 39% des Y, et 26% des X restent plus de 3 ans dans leurs premiers emplois contre 28% des Y.**

Il est important de se dégager des idées reçues les concernant. Autant les Y ont de vraies caractéristiques communes, autant ce n'est pas forcément le cas pour les X.

Peut-on s'attendre à un même phénomène pour la génération Y, qui commencera à avoir 50 ans en 2020 ?

Les Y à 50 ans ressembleront sans doute à ce qu'ils sont aujourd'hui, car il y a une mutation du travail. Il n'est plus question de de contrat à temps plein. Aujourd'hui, les formes de travail sont de plus en plus variées : freelances, jobs internationaux, etc. On peut plus facilement passer d'un pays à un autre.

La génération X est la version sacrifiée, comparativement aux babyboomers qui ont vécu plus riches qu'eux. On leur demande d'être digitaux alors que ce n'est pas naturel chez eux. **Mais ils ont cette capacité de rigueur, et une expérience. A noter que certaines entreprises sont assez intelligentes pour mettre en place un « reverse-mentoring ».** Une personne plus âgée prend sous son aile une personne plus jeune pour lui apprendre son métier, tandis que ce dernier apprendra à son mentor les trucs et astuces du digital, une formation bilatérale finalement.