Date: 30.10.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 8
Surface: 64'203 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 71401832
Coupure Page: 1/2

Génération X,Y ou Z? Elles ne sont pas si différentes

COLLOQUE À SIERRE C'est l'âge qui crée les différences de comportement entre les différentes générations, *pas la date* de naissance.

PAR **IEAN-YVES.GABBUD**@LENOUVELLISTE.CH

Le concept de génération est remis en cause. UNSPLASH.COM

Date: 30.10.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 8
Surface: 64'203 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 71401832
Coupure Page: 2/2

Baby-boomers (nés entre 1946 et 1964), génération X (nés entre 1965 et 1980), génération Y (nés entre 1981 et 2000) et génération Z (nés après 2000). Le monde divisé en fonction de sa date de naissance n'est peut-être pas aussi pertinent qu'on le pensait jusqu'ici.

"Les jeunes qui avaient 20 ans dans les années 60 avaient les mêmes préoccupations que ceux qui ont 20 ans aujourd'hui."

NICOLAS BOLLI
CHEF DU SERVICE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET DES RELATIONS DU TRAVAIL»

«Les différences d'aspiration entre les individus dépendent plus de leur âge que de la génération à laquelle ils appartiennent», déclare Nicolas Bolli, chef du Service de protection des travailleurs et des relations du travail, qui résume ainsi les discussions qui ont eu lieu entre les spécialistes qui ont assisté à la quatrième Rencontre travail et santé organisée à Sierre.

L'exemple du festival de Woodstock

En d'autres termes, le fait que l'on priorise, par exemple, sa carrière ou plutôt sa vie privée ne dépend pas du fait que l'on soit de la génération X ou Y, mais de son âge. «Les jeunes qui avaient 20 ans dans les années 60 avaient les mêmes préoccupations que ceux qui ont 20 ans aujourd'hui», constate Nicolas Bolli.

Pour étayer cette affirmation, le chef de service prend l'exemple de l'emblématique festival de Woodstock de 1969. Ceux qui y ont assisté font partie de la génération des baby-boomers, qui a la réputation de travailler dur. «A Woodstock, à 20 ans, ces jeunes avaient envie de s'amuser, comme les jeunes d'aujourd'hui.»

Des besoins individuels

Pour les responsables d'entreprises, cela change tout. Ils ne peuvent plus se contenter des a priori sur les générations. «Le manager doit s'intéresser aux besoins individuels. Il ne peut pas se dire: «à 35 ans on a tel intérêt». Si son employé de 35 ans est marié avec deux enfants, ses besoins seront très différents d'un autre du même âge, qui est célibataire et qui aime faire la fête chaque week-end. D'ailleurs, les besoins changent rapidement. Une maladie, un divorce et tout est remis en question.»

Garder les baby-boomers actifs pour éviter la pénurie de main-d'œuvre

«La pénurie de main-d'œuvre est de plus en plus marquée, pratiquement dans tous les secteurs économiques», constate Nicolas Bolli.

Pour faire face à cette situation inédite, une des solutions consiste à faire en sorte que les baby-boomers, et leurs compétences, restent sur le marché du travail.

«C'est indispensable», affirme le chef de service.

L'autre piste suivie pour trouver de nouveaux cerveaux se trouve du côté des femmes. «Il faut utiliser les diplômes obtenus par les femmes. Pour qu'elles puissent venir ou revenir sur le marché du travail, il faut créer les conditions pour rendre cela possible, comme la mise en place de crèches, etc.»

Face à cette pénurie de main-d'œuvre, des questions politiques se posent aussi. Nicolas Bolli explique, par exemple, que dans certaines professions, les apprentis locaux manquent et que des jeunes réfugiés ont fait un apprentissage avant d'être menacés d'un retour forcé dans leur pays.