

## Les valeurs morales du travail en chute libre

**Challenges. Quelle leçon générale peut-on tirer de l'enquête ?**

**Frédéric Bonneton.** Avec toutes les précautions d'usage, car l'enquête porte sur un échantillon restreint, je constate que les réponses corroborent un phénomène de fond auquel j'assiste depuis plusieurs années dans l'exercice quotidien de mon métier de coach : les valeurs morales liées au travail et à la réussite professionnelle sont en chute libre chez les moins de 30 ans. Tous valorisent le plaisir et les loisirs comme facteur majeur d'épanouissement. De quoi effrayer leurs boss, pour la plupart des quadras qui ont débuté dans les années 80, une époque où la réussite se conjugait avec un très fort engagement personnel dans le travail. Leur discours consistant à dire : « *Fais comme moi, et tu deviendras ce que je suis* » ne marche plus du tout.

**Comment expliquer cette révolution mentale ?**

Le premier « choc mental » a eu lieu dans les années 1991-1993, années noires au cours desquelles la restructuration des grandes entreprises françaises a provoqué une flambée des plans sociaux. Or, beaucoup de jeunes gens qui se trouvent aujourd'hui sur le marché du travail ont assisté enfants à la brutale mise à l'écart de leurs parents ou de proches qui avaient

sacrifié leur vie familiale à l'entreprise. Par ailleurs, la folie des valeurs technologiques à la fin des années 90 leur a fait prendre conscience qu'on pouvait amasser des fortunes en quelques heures, sans fournir forcément l'équivalent en travail. Je crois enfin que la mise en place des 35 heures a joué son rôle dans la disqualification de la valeur travail. Le message sous-jacent de cette mesure n'était-il pas, à tort ou à raison, que la « vraie vie » est ailleurs qu'au bureau ?

**Les jeunes cadres sont-ils inquiets pour leur avenir ?**

Plutôt lucides qu'inquiets. Ils s'attendent à vivre une instabilité professionnelle chronique. Beaucoup sont entrés sur le marché du travail à une période – la fin des années 90 – favorable : la majorité n'a pas eu de grande difficulté à trouver un job. Aujourd'hui, leur problème est surtout de conserver – sans « craquer » - leur poste : ils détestent perdre leur temps dans une boîte ou un job dont ils estiment qu'ils n'en valent pas la peine. Or, comme ils ne sont pas carriéristes, changer d'entreprise ne les effraie pas, au contraire. D'où le turnover chez les jeunes recrues, parfois vertigineux, que connaissent certains groupes aux noms pourtant prestigieux...

**Propos recueillis par Jean-François Paillard.**

9 octobre 2003 – CHALLENGES N° 209, p. 71

Coach : entraîneur

Turnover : rotation du personnel dans une entreprise