



CES HOMMES TRENTENAIRES

QUI DISENT NON À LA CARRIÈRE

Ils prennent la crise de plein fouet, mais pas question pour eux de tout sacrifier au travail. Les mâles de la génération Y veulent aussi profiter de leur temps libre, voir grandir leurs enfants, chouchouter leur couple... Un phénomène qui va faire des petits ?

Par **Caroline Rochet**

Charles, Benjamin et Patrick ont la trentaine et se revendiquent fièrement « non carriéristes ». Des néo-babas qui veulent tout plaquer pour élever des chèvres dans le Larzac ? De vieux ados paresseux qui ne souhaitent que jouer à la Playstation vautrés dans le canapé ? Pas du tout. Ceux-ci affichent des CV tout à fait honorables dans la publicité, l'industrie pharmaceutique ou les

nouvelles technologies. Simplement, comme toute une frange de la population masculine née à partir de la fin des années 70 (peu ou prou, la fameuse génération Y⁽¹⁾), ces hommes ne veulent pas suivre le schéma du pater familias qui perd sa vie à la gagner. Ils ont décidé de choisir un métier qui les faisait vibrer plutôt que de suivre un plan de carrière, garder une vie personnelle à côté, préférer la passion à l'argent, prendre le temps de voir leurs enfants le soir, ne plus se construire uniquement par leur identité professionnelle. ►

«Etre un big boss bien payé et plus libre... mais à quel prix, et quand?»

Charles, 29 ans, créatif dans la pub

► Des hommes comme eux, il y en a toujours eu. Ce qui est nouveau, c'est leur nombre. «Le mythe du progrès est aujourd'hui saturé, tout comme la figure du héros, celle du self-made-man... Réussir sa vie n'est plus fondé sur le travail, mais sur le plaisir, la création et la vie familiale», commente Stéphane Hugon, sociologue, chercheur et enseignant à l'Université Paris-Descartes.

LA VIE PRIVÉE ET LES ENFANTS D'ABORD

Un nouveau schéma masculin est en formation, et il naît parfois dans la douleur: «Les jeunes d'aujourd'hui ont grandi avec cet ancien modèle hérité de leurs pères, tout en apprenant qu'ils devaient en plus être de bons conjoints, de bons papas, et développer une identité personnelle: ça fait beaucoup», sourit Sandra Gaviria, sociologue de la jeunesse et maître de conférence à l'Université du Havre.

Ça fait beaucoup, mais ils y tiennent. La première pierre de ce nouvel équilibre? La vie privée. Elle est ce qui,

aux yeux de cette génération, a parfois été sacrifiée par les précédentes. Selon la dernière vague du baromètre Ifop-Cadremploi⁽²⁾, malgré la hausse du chômage, un jeune cadre sur cinq souhaite changer d'entreprise dans un avenir proche, pour atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Et près d'un tiers des membres de la génération Y (19 % en France) trouve que cet équilibre est moins bon que celui qu'ils envisageaient avant de rejoindre l'entreprise⁽³⁾.

Comme Charles, 29 ans, créatif dans la pub: «Certes, si tu donnes tout à ton boulot, tu seras peut-être un jour un big boss, bien payé et plus libre... mais à quel prix, et quand? Avoir du temps et du fric dans quinze ans, super, mais

ma fille aura a priori quitté la maison à ce moment-là! Et mon couple aura peut-être pâti de mes horaires de dingue. Ça ne m'intéresse pas.» Si cette génération accorde tant d'importance à la vie privée, c'est aussi parce qu'on l'y a incitée, comme le rappellent Emilie Maini et Philippe Bayou, chasseurs de têtes⁽⁴⁾: «L'arrivée des trente-cinq heures, bien avant la crise, a apporté un vif changement dans le rapport au travail. D'un coup, on nous demandait de moins travailler et d'occuper notre temps autrement.»

Enfin, si la vie personnelle importe, c'est aussi parce qu'on a du mal à la préserver: à l'ère du numérique, nous voilà joignables partout, tout le temps. Il est très difficile de couper la vie pro de la vie perso, ce qui provoque un certain déséquilibre. «Les progrès technologiques sont très bien tant qu'ils facilitent la vie, mais il n'est pas normal d'être joignable vingt-quatre heures sur vingt-quatre et de se laisser dévorer par ça», insiste Françoise Piron, directrice de l'association Pacte, pour ►



► l'égalité des chances dans l'entreprise⁽⁵⁾. Ça, les « jeunes cadres dynamiques » l'ont compris, et se méfient.

Important bastion de ces nouveaux mâles, les enfants. Si les femmes ont gagné le droit de privilégier le travail, les hommes veulent se consacrer à leurs petits: la parité, c'est à double sens. Charles a beau adorer son job, il fait partie de ceux qui voudraient pouvoir partir avant 19 heures pour donner le bain à bébé sans être regardés de travers. « Bien sûr, avant d'être papa, ça me dérangeait moins d'être "charrette". C'est ma fille qui m'a fait repenser tout ça. » Or, dans une entreprise, quand un jeune homme part plus tôt pour s'occuper de son enfant, les plus âgés sont surpris. Et ne le mettent pas sur la liste des cadres à promouvoir. Surtout à cet âge-là, comme le confirme Françoise Piron: « Un homme est censé faire carrière entre 30 et 40 ans: avant, il s'y prépare, et après, tout est joué. Mais pourquoi une carrière devrait se faire comme un sprint? Cette nouvelle génération va peut-être mettre en place un nouveau schéma, où on peut construire vie, carrière et famille, entre 25 et 50 ans. Et en avançant plus doucement pour profiter des deux. »

RAS-LE-BOL DE GRAVIR LES ECHELONS

Parallèlement à ces nouveaux besoins, ces hommes affichent aussi une nouvelle vision de la réussite, plus axée sur le sens. En France, 56 % des membres de la génération Y indiquent ainsi vouloir quitter une entreprise dont les valeurs ne coïncident pas avec les leurs⁽³⁾. C'est le cas de Mathieu, 30 ans, chef de projet, qui a tout remis en question après un divorce et un licenciement abusif. « Aujourd'hui, je cherche un boulot qui me corresponde, alors qu'avant je faisais mes choix selon le salaire et le plan de carrière. Je veux plus de cohérence dans ma vie, et un boulot qui a du sens. »

Il y en a aussi qui privilégient un métier qui leur plaît à un poste qui leur

« Avant, je choisisais selon le salaire et le plan de carrière. Aujourd'hui, je veux un boulot qui a du sens. » Mathieu, 30 ans, chef de projet

correspond. Patrick, 36 ans, directeur des services d'une grosse société américaine (à Paris), est un exemple rare: en pleine spirale ascensionnelle, il a décidé de « rétrograder » de poste – et de salaire – pour continuer à aimer son job. « Je montais les échelons avec appétit depuis sept ans, jusqu'au moment où je me suis rendu compte que je n'allais plus au boulot heureux. J'aimais mieux ce que je faisais à mon poste précédent, et du coup j'y étais bien meilleur! J'ai préféré y retourner. » Une décision qui a mûri en lui pendant des mois: « La culture ambiante t'impose l'idée que réussir, c'est grimper. On ne peut pas s'empêcher d'avoir le réflexe et d'essayer, même si on n'est pas attiré par le job de notre supérieur hiérarchique! Il faut se poser les bonnes questions. »

« Ne pas être carriériste ne veut pas dire manquer d'ambition, au contraire. Je suis quelqu'un de très ambitieux, mais pas seulement au niveau professionnel: pour ma vie en général! » Cette phrase de Patrick, que pourraient clamer tous nos témoins, sonne comme un vieux poncif. Pourtant, ce sont des mots qui étonnent encore en 2012 lorsqu'un homme les prononce, comme le regrette Françoise Piron: « Il y a un tabou autour de ça. Aujourd'hui, pour "être un homme", il faut encore montrer qu'on est carriériste, sinon on risque de passer pour un fumiste. » Et de ne pas être pris au sérieux, à l'instar de Mathieu: « Mes amis, à fond dans le boulot, s'inquiètent pour moi. Ils me soutiennent que je suis paumé. Pourtant, psychologiquement, je me sens plus fort qu'avant. »

Les patrons aussi ont du mal à suivre. Sandra Gaviria commente: « Il ne faut pas oublier que ces jeunes ont été élevés différemment de leurs aînés: à la maison, l'éducation était moins stricte, ils pouvaient s'exprimer et développer leur identité. Cela se sent dans les rapports hiérarchiques, et les plus âgés ne comprennent pas. »

TROP SOUVENT EMPLOYÉS AU RABAIS

Lorsqu'on demande aux spécialistes d'expliquer ce phénomène, c'est évidemment la crise économique qui entre en première ligne. « La notion de carrière n'existe plus aujourd'hui, constate Stéphane Hugon. On ne croit plus que le temps et les efforts paieront, parce que le capitalisme n'est pas allé au bout de ses promesses. » Contrairement à l'époque de papa et maman, longues études ne riment pas forcément avec boulot et bon salaire. Un jeune Français sur trois reconnaît avoir accepté un salaire inférieur à sa valeur, et un sur cinq admet avoir accepté un emploi sous-qualifié par rapport à sa formation⁽³⁾. Thibault, pharmacien, s'est pris « une baffa » dans les labos, avant de trouver son équilibre en pharmacie: « J'ai enchaîné un stage non rémunéré avec des CDD, tout le monde était content de moi, puis j'ai été viré. J'ai perdu des cheveux, et surtout la foi. »

Mathieu, lui, se demande si l'expérience a encore de la valeur: « Certains boss savent que n'importe quel stagiaire est prêt à faire ton boulot gratuitement. Alors pourquoi s'embêter à te payer convenablement? » Sans compter que, pendant leurs études, on leur a fait miroiter un avenir illusoire. Charles, le créatif, a testé pour vous: « J'avais souscrit un gros emprunt à ►

- la banque pour me payer mon école, qui coûtait 7 500 € par an pendant trois ans. Là-bas, on nous disait que ce diplôme valait de l'or. Quelle blague ! A la sortie, tu prends ce qu'on veut bien te donner, point. »

GÉNÉRATION ZAPPING

En grandissant dans les années 90, ils ont appris autre chose : ne pas être trop fidèle... à une entreprise. « Les hommes de cette génération ont vu leurs parents perdre leur emploi du jour au lendemain, après des années de bons services, rappelle Françoise Piron. Ils connaissent le chômage et l'incertitude, et ont compris que le jeu n'en vaut plus la chandelle. » En France, près de 40 % des jeunes diplômés s'attendent à avoir plus de six employeurs au cours de leur carrière, alors qu'ils n'étaient que 10 % à penser la même chose il y a quatre ans⁽³⁾.

Et puis la génération des nouvelles technologies a l'habitude que tout aille vite. « Le rapport au temps a changé : rester cinq ans au même endroit sans y devenir le "maître du monde" est quasiment vu comme un échec ! La lenteur, le mérite ne font plus rêver. C'est le temps de la fulgurance », explique Stéphane Hugon. Un constat que confirment volontiers Emilie Maini et Philippe Bayou, qui ont vu les attentes des candidats changer ces dernières années : « Ils sont moins attachés à une entreprise et se demandent, à court terme, ce qu'elle peut leur apporter. »

Finalement, lorsqu'on demande aux sociologues si ce mouvement va prendre de l'ampleur, ils sont un peu freinés par l'imprévisibilité économique, qui peut tout bouleverser. « Je pense toutefois que nous ne sommes qu'au début du phénomène. La culture du management est en train de changer globalement, on l'a vu avec des figures comme Steve



« Ces jeunes sont forts et clairvoyants. Ils réussissent à s'adapter à la nouvelle donne. »
Sandra Gaviria, sociologue

Jobs, qui ont "repassionnalisé" le travail autrement », constate Stéphane Hugon. Sandra Gaviria se veut optimiste : « Je trouve que ces jeunes sont forts et clairvoyants. Ils réussissent à s'adapter à la nouvelle donne. »

GRANDES GAGNANTES, LES FEMMES ?

Et cette nouvelle donne va bien plus loin que le domaine professionnel, comme le rappelle Françoise Piron. « L'identité masculine tout entière se modifie. Cela va au-delà du rapport au travail : ils s'occupent d'eux, de leur

forme, ils portent leur bébé en kangourou, voient le couple différemment, etc. » C'est un phénomène mondial⁽⁶⁾, et c'est probablement une bonne nouvelle pour nous, les femmes...

Emilie Maini et Philippe Bayou confirment voir dans leur cabinet des hommes qui n'hésitent plus à quitter leur emploi pour suivre leur femme, mutée ailleurs, donnant ainsi la priorité à sa carrière à elle, ce qui était encore inconcevable il y a une dizaine d'années. Et c'est un de nos témoins, Mathieu, qui donne le dernier mot : « Entre la crise, le couple et Internet, les schémas bougent, il va falloir être plus flexible dans sa façon de voir la vie, le boulot et les autres. » Un joli message à méditer, pendant que notre chéri rentre (tôt) du boulot. ■

1. La génération Y est née entre 1978 et 1994, avec l'ordinateur, d'où le surnom de « net generation ». 2. Juillet 2012. 3. Enquête « Millennials at work » menée dans soixante-quinze pays par PwC, février 2012. 4. www.attitudes.fr. 5. www.pacte.ch. 6. Voir les travaux de Christine Castelain-Meunier, du CNRS.