



Société

comme s'occuper de soi, se faire plaisir, explorer, et se devait d'être dans le sacrifice vis-à-vis de ses proches. Il s'agit de réussir cependant à préserver certaines valeurs propres à sa génération, notamment la transmission de son savoir et de son expérience » suggère Rémy Oudghiri. « Car une société qui n'a pas de respect pour l'expérience se prive de tas de richesses, devient stérile et avance sous de bien mauvais augures ! » alerte Maryse Vaillant. Et la spécialiste de citer le domaine de l'obstétrique et de l'interruption volontaire de grossesse. « Les médecins qui la pratiquent ont tous 50 ans et plus. S'ils ne transmettent pas leur savoir-faire à de jeunes professionnels - certes, encore faudrait-il que ceux-ci acceptent de prendre le relais - que va devenir ce formidable acquis féministe ? » s'interroge-t-elle. Face à de tels enjeux, il devient clair que l'intérêt de tous est de lancer des passerelles entre les générations, et pour plus les plus âgés, d'oser transmettre sans crainte de passer pour de « vieux ringards » !

À 50 ans : un rôle à jouer

Et nous, les « femmes majuscules », que pouvons-nous faire pour participer à ce grand dessein, pour redonner sa place à chaque génération ? « Je crois beaucoup à la voie associative. Pourquoi les femmes ne prendraient-elles pas l'initiative de créer des associations ouvertes à tous, jeunes et vieux, hommes et femmes, intellos et manuels, où chaque génération apporterait ses richesses propres dans le pot commun ? Le mélange des genres, les échanges, la collaboration y seront de maîtres mots mais

surtout pas la confusion ! » propose Maryse Vaillant. La randonnée, la musique, la cuisine, la peinture, les thèmes fédérateurs ne manquent pas.

Autre piste à suivre : avoir le courage d'être soi-même. « Une femme de 50 ans qui accepte d'être dans son âge et s'y sent bien, atteint une forme de plénitude. Cette sérénité qui rayonne autour d'elle aide les autres générations à se situer. Ses petits-enfants ont affaire à une vraie grand-mère. Pour ses enfants, elle sait se montrer bienveillante et présente, sans pour autant être corvéable à merci. Elle accompagne ses vieux parents

dans leur grand âge sans se laisser envahir » poursuit la psychologue. Un art de vivre à inventer pour lequel la génération des cinquans, même privée de nom, a toutes les cartes en mains.

1. Dessert concocté par Casimir, le dinosaure imaginaire de l'émission « L'île aux enfants », diffusée à la télévision de 1974 à 1982.
2. La France en culottes courtes, (JC Lattès, 2002)
3. Comment le capitalisme nous infantilise ? (Fayard, 2007)
4. Être mère : mission impossible ? (Albin Michel, 2011)
5. Les Ateliers de la mutation : www.lesateliersdelamutation.com
6. La société mosaïque : les 10 tendances qui changent nos vies et nos façons de consommer, (Dunod, 2007)
7. « Génération sans nom ? », documentaire réalisé par Charles-Antoine de Rouvre, Vivolta, 2010.

Jolanta Bak, directrice générale d'Intuition

« Dans les entreprises, c'est la pagaille générationnelle ! »

Observe-t-on également cette confusion des générations au sein de l'entreprise ?

C'est même pire que ça, on peut dire qu'il règne une véritable pagaille générationnelle au sein de l'entreprise. Elle accuse un retard phénoménal par rapport à la démographie et n'a absolument pas anticipé le fait que désormais, il faudrait travailler avec quatre générations sous le même toit. Il n'y a eu aucune réflexion de fond menée sur la redistribution des rôles. Ceux qui ont 20 ans arrivent plein d'enthousiasme, avec l'envie

de faire des choses et se cognent contre les trentenaires qui sont leur exact contraire en termes de méthodes de travail, planificateurs alors que les plus jeunes sont instinctifs. Quant aux quadras et encore plus les cinquans, ils s'accrochent à leurs postes avec l'énergie du désespoir. Un vrai désastre !

Quand vous dites que les cinquans s'accrochent, il faut reconnaître qu'ils sont souvent sur un siège éjectable...

C'est exact et c'est bien dommage ! Virer la génération la plus ancienne constitue une déperdition énorme de

savoir et de mémoire. Une fois qu'elles se sont débarrassées de leurs seniors, les entreprises se rendent compte que certaines tâches sont refaites pour la dixième fois, que certaines erreurs sont commises à répétition. Elles réalisent aussi qu'elles n'ont plus de compétences et font appel à des consultants extérieurs. Du gâchis !

Quelle serait la solution ?

Il faut impérativement se poser des questions de fond. Qui doit être aux commandes ? Les postes de direction doivent-ils systématiquement être confiés à des cinquans (ceux que l'on n'a pas renvoyés) ? N'est-ce pas à 40 ans que l'on a le plus d'énergie pour ce type de mission ? À l'approche de la soixantaine, n'a-t-on pas plutôt envie de transmettre ? Ne serait-il pas judicieux de davantage solliciter les seniors pour coacher les plus jeunes ? Il est urgent d'entrer dans le vif du sujet.



© JULIE GUICHES / PICTURE TANK