

Biographie de Ronan CHASTELLIER



Sociologue, Maître de conférences à l'Institut d'Etudes Politique de Paris, Ronan Chastellier est l'auteur des livres « Marketing Jeune » (Ed. Pearson), « Tendançologie » (Ed. Eyrolles). Chaque semaine, il écrit la chronique « Tendançologie » de L'Express. En tant que Sociologue de la consommation, Ronan Chastellier travaille aussi bien sur la « sociologie amoureuse » (Meetic), que sur les déterminants de la réussite (Who's who) ou le « travail contemporain » (Editions Tissot) etc...A ce titre, il est un interlocuteur privilégié des médias dans les pages « Economie », « Société », « Consommation ». Ronan Chastellier donne chaque mois des conférences en France et à l'étranger à des chefs d'entreprise sur les thèmes

de sociologie, tendance et consommation.

”

77% des salariés considèrent que le passage à la quarantaine a un impact sur leur travail.

Pour eux le changement se manifeste en donnant plus d'importance à la vie privée (35%), vie privée qu'ils choisissent souvent de ne plus mettre entre parenthèse.

40 ans est un temps spécial, une période charnière où l'on est encore imprégné par le « court terme » de l'entreprise, de la rentabilité, du marché. Mais où l'on bascule insensiblement dans un temps plus long, moins marqué par l'urgence, marqué par des projets personnels, une envie d'auto réalisation. Il y a une prise de distance vis à vis de l'entreprise, une volonté de recul, pour sans doute davantage d'accomplissement personnel.

La notion de bien-être au travail (30%) devient par exemple centrale. On y est plus vigilant, tentant de se laisser moins facilement envahir par un stress professionnel. La question du travail comme négateur ou destructeur de la vie privée est sérieusement envisagée à la quarantaine. Il y aurait une nouvelle attention à soi et aux autres à cet âge, un regard plus sensible sur l'entreprise et sans doute une « réévaluation » plus globale de son environnement professionnel, faite de toutes sortes de prises de conscience. On vit une période un peu déstabilisante de questionnement, de remise en question.

30 % estiment qu'on évite certaines erreurs grâce à l'expérience et à la maturité, à un regard plus sensible.

Et 56% estiment que c'est Le moment décisif pour réussir sa vie professionnelle. Il y aurait à ce moment précisément une sorte d'éveil de soi, un

tonus existentiel qui déclenche des envies, des projets. 20% ont des envies de reconversion. 19% disent faire moins de compromis. 10% ont envie de changer d'entreprise. Il y a donc des velléités, une série d'impulsions fougueuses, sorte de « crise d'adolescence » (« crise de la quarantaine ») du salarié, tant celui-ci est dans l'arrachement à un système devenu trop familier et à un besoin d'aventure, de jet en avant, de variété, de nouvelles péripéties. Si bien que le salarié va se lancer dans une entreprise de redéfinition de soi-même.

49% estiment que l'ennui dans son métier, signe l'échec de sa vie professionnelle.

La répétition, l'attente passive, la vie professionnelle comme un processus anémique, abstrait, inerte... c'est tout ce qu'on rejette semble-t-il vers la quarantaine. On recherche une expérience intensifiée de soi-même, de l'action, en tous cas on cherche comme à se réveiller d'un sommeil, d'une certaine mise entre parenthèse de soi. C'est un moment où l'on aurait davantage besoin d'exprimer sa créativité, son énergie.

Y a-t-il plus d'écoute ou pas ? Est-on plus ambitieux à la quarantaine avec des besoins de réalisations ? S'oppose-t-on plus aux jeunes générations ? Est-on plus ou moins motivé ? Toutes ces questions se bousculent au portillon des services de ressources humaines qui en face ne déploient pas spécialement de « tactique » pour la crise de la quarantaine, phénomène « psycho » pourtant largement connu et commenté. Comment transformer cette « dynamique » personnelle en quelque chose d'utile et de positif pour l'entreprise ? Comment concrétiser ?

En tous cas les attentes d'un « coaching pour salariés quadras » sont nombreuses. Il y a un besoin de coaching. Au-delà des velléités, des envies de changement, on attend une certaine planification dans une logique de projet. 26% disent vouloir se former pour monter en compétence.

24 % ont un besoin de rupture et veulent travailler dans une entreprise qui intègre leurs nouvelles attentes.

18% estiment qu'un bilan de compétence s'impose. On se projette plus dans l'avenir, c'est un état particulier, euphorique, propice au projet certes, mais aussi où l'on est vigilant et parfois inquiet. Psychologiquement, c'est l'âge d'un besoin de réalisation, de changement, d'intensité, une sorte d'affairement aussi comme s'il s'agissait d'un rattrapage liée à une sorte d'urgence intérieure à ce moment particulier. (S'affirmer davantage 24%/ Ne plus faire de concession 13% / Faire preuve de davantage de psychologie 15%).

Au passage de la quarantaine, il y a un souhait de sérénité. On fantasme de ne plus avoir à surveiller son compte bancaire (40%). 26% ne veulent plus stresser pour leur avenir professionnel. 21% espère aussi se sentir définitivement à l'abri du chômage. Puis vient le moment de mettre de la passion dans sa vie. 20 % recherche une 2e vie dédiée à cette passion. 17% souhaite vivre leur passion à travers leur métier. 15 % plaquerait leur travail pour leur passion. Il y a un besoin d'épanouissement, ne plus

être soumis à la seule réalité matérielle. Comment transformer un temps "vide", en temps "plein", à la fois en expériences, en idées et en projets ? Cette donnée personnelle de la quarantaine pousse subjectivement et socialement les salariés vers d'autres choix, des défis lancés à eux même.

Vers la quarantaine, 49% des salariés estiment « qu'on a raté sa vie » si on s'ennuie dans son métier, 28% si on ne voit pas de possibilités d'évolution.

Et on développe des « complexes » si on n'est pas propriétaire de son appartement (13%), si on ne gagne pas autant que ses proches (11%). On est en tout cas plus sensible au jugement social. Certes on est sensible à des considérations non monétaires comme s'engager, consacrer plus de temps aux autres etc., mais l'argent a aussi vers cet âge son importance puisqu'il dit une certaine vérité sur la réussite de chacun.

Le fait que les jeunes salariés maîtrisent mieux les nouvelles technologies (6%) ou « être dirigé par un plus jeune » (4%) ne semble pas un problème, il n'y a pas cette impression d'être « dépassé » par les jeunes générations. Même s'il y a un côté esthétique de la crise de la quarantaine quand « faire jeune » devient la norme. Il y a donc une forte attention aux signes de vieillesse (faire du sport, perte de poids...) dans un monde de l'entreprise nécessairement jeune.

Interview de Ronan Chastellier

Pour réaliser une interview de Ronan Chastellier ou obtenir un complément d'analyse, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe.

Question juridique auprès des Editions Tissot

Pour toute question de droit du travail en rapport avec ce sondage, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe avec un juriste des Editions Tissot.

Espace presse

Retrouvez les résultats complets du sondage, l'analyse complète de Ronan Chastellier et les visuels à télécharger sur www.editions-tissot.fr/presse

Contact presse


etxecom
xavier@etxecom.com
01 43 57 82 98