

Chapitre 2. Les générations se succèdent, mais ne se ressemblent pas.

*« Chaque génération se croit plus intelligente que la précédente
et plus sage que la suivante »*

George Orwell, Écrivain (cité par Rioux, 2012)

*« Chaque génération se moque des vieilles modes,
mais suit religieusement les nouvelles »*

Henry David Thoreau (cité par Rioux, 2012)

Dans ce chapitre nous abordons

- Le phénomène des générations
- La génération silencieuse, les seniors (1925-1942)
- La génération des baby-boomers (1943-1959)
- La génération X (1959–1977)
- La génération Y ou les milléniums, millénaires ou « E-generation » (1978-1994)
- La génération Z ou internet (1995-) (les adolescents)
- Les décalages les plus marquants entre les générations
- Points clés

Le phénomène des générations

Au 21^e siècle nous vivons un phénomène unique et nouveau, à savoir, plusieurs générations vivantes en même temps. Ce phénomène s'explique par la longévité de la population. Auparavant il était normal que trois générations se côtoient, les grands-parents, les parents et leurs enfants ou petits enfants. Présentement, la réalité est bien différente avec ses six générations : les seniors, les baby-boomers, les X, les Y, les Z et les Alpha (arrière-grands-parents, grands-parents, parents, petits enfants, arrière-petits-enfants, etc.). Cette nouvelle réalité donne l'occasion aux démographes, psychologues, sociologues et anthropologues de réaliser des études sur ces différentes générations, leurs tendances et leurs contrastes.

Martel et Ménard (2016) de Statistique Canada mentionnent qu'en général une génération est définie comme un groupe de personnes qui sont relativement du même âge, ont vécu pendant leur enfance ou au début de l'âge adulte, des événements historiques particuliers (une crise ou une période de prospérité économique, une guerre ou des changements politiques importants). Ce sont ces événements qui peuvent avoir contribué à influencer leur vision du monde.

Chaque génération se caractérise par certaines tendances¹ dues à l'effet de son époque en étant sous l'influence des inventions, des nouvelles technologies, des grandes crises politiques et économiques. Ces grands facteurs orientent les caractéristiques, les aspirations et les valeurs qui seront propres à une génération (Rioux, 2012).

Plusieurs facteurs servent à caractériser les tendances de chacune des générations. Ces facteurs sont en relation directe avec la période de naissance des individus qui représentent cette génération (Boudreau, 2006). Le nombre de naissance lors d'une génération (la proportion de la population) est un facteur important, car la taille d'une génération peut influencer sur l'économie d'un pays, de même que sur l'ensemble de la société (Martel et Ménard, 2016). Voici quelques-uns des autres facteurs en cause: les courants d'influence à l'enfance et à l'adolescence de ladite époque, les conditions d'accès au marché du travail, la reconnaissance de leur identité par la génération précédente. Peut s'ajouter à ces facteurs, les grands événements ponctuels, souvent de répercussion internationale (événement politique, économique, technologique, etc.) (Boudreau, 2006).

Un phénomène très important doit aussi être considéré, c'est l'évolution accélérée et les changements rapides qui ont affecté la fin du 20^e siècle et le début du 21^e siècle et qui ont rendu l'adaptation obligatoire et rapide des générations récentes. Ces changements ont été provoqués principalement par :

- les progrès et les découvertes de la science tout au long du 20^e siècle,
- le vent de changement et de transformation en occident des années 1960,
- la croissance économique et l'amélioration des conditions de vie,
- l'arrivée de la télévision et de l'internet avec la circulation de l'information et l'apparition accélérée et continue de nouvelles technologies et des médias sociaux; leurs effets sur les sociétés, sur les croyances, et sur les habitudes au quotidien,
- la globalisation des marchés et l'éclatement des frontières, et
- l'immigration accélérée et l'intégration culturelle des ethnies. (Boudreau, 2006).

Ce qui était valorisé par une génération est remis en question par une autre. À titre d'exemple, la stabilité et la fidélité au travail qui auparavant attirait le respect peuvent désormais devenir, auprès des plus jeunes, une marque d'immobilisme et traduire un manque de dynamisme (Rioux, 2012).

¹ J'insiste ici sur le terme tendance. On ne peut pas restreindre le comportement humain à l'influence de l'environnement et de ses événements. L'être humain est beaucoup plus complexe que cela. J'y reviendrai en cours de chapitre.



— *Durant les années 1980 et 1990, dans le cadre des comités de sélection des nouveaux professeurs d'université, je me souviens que lorsqu'on analysait le CV des candidats, si l'on observait trop de changements dans la carrière du candidat on parlait « d'instabilité ». Possiblement qu'aujourd'hui l'interprétation doit être très différente, en se disant que ce candidat a changé de poste, de lieu, afin de progresser dans sa carrière. C'est donc un individu dynamique, en mouvement et en progression. Personnellement, étant donné mon appartenance à une génération plus ancienne, je continue à éprouver ce petit malaise qui me dit que cette personne « manque de stabilité ». Et, si c'est le cas, il n'investira pas très longtemps dans le développement de notre département.*

Il existe plusieurs ouvrages qui présentent les diverses générations en identifiant les strates des années et des âges d'une façon approximative. Globalement les auteurs s'entendent sur le nom donné à chaque génération et sur la période d'années (début et fin). Toutefois, il arrive que l'appellation des générations change ainsi que les périodes de début et de fin d'une génération. Il est important pour le lecteur de prendre cette information dans son sens global. L'on parle ici de grandes tendances (Boudreau, 2006).

Je présente ici six générations, mais habituellement les écrits présentent cinq générations. Voici selon Rioux (2012) les six grandes générations actuelles:

- la *silencieuse* (1925-1942) (75 ans et plus)²
- les *baby-boomers* (1943-1959) (entre 57 ans et 75 ans)
- les *X* (1959–1977) (entre 41 ans et 57 ans),
- les *Y* ou millénaire (1978-1994) (entre 21 ans et 41 ans)
- les *Z* (1995- 2000) (adolescent)
- l'*Alpha* (2010...) (enfant).

Martel et Ménard (2016) de Statistique Canada adoptent une approche démographique et présentent trois grandes générations qui se situent dans la population canadienne en 2011 :

- les parents des baby-boomers (1919-1940) cela correspond à la génération silencieuse
- les baby-boomers (1946-1965)
- les enfants des baby-boomers (1972-1992) cela correspond à la génération des Y

Stratifier et classer les personnes par génération selon l'âge doit être envisagé avec grande prudence et garder à l'esprit que ce sont seulement de grandes tendances qui ne s'appliquent pas nécessairement à chaque individu. Dans une perspective individuelle,

² J'ai ajusté les âges en fonction de l'année de rédaction du manuscrit 2017.

chaque personne a sa personnalité, ses orientations, ses valeurs et ses croyances³. Le fait d'appartenir à une génération vient teinter ces composantes individuelles. L'autre précaution qu'il faut prendre est la question des strates d'âges qui doivent être perçues comme des approximations. L'étalement dans le temps qui définit chaque génération varie selon les caractéristiques culturelles retenues par les chercheurs et selon les diverses études.

La génération silencieuse, les seniors (1925-1942), les 75 ans et plus

Cette génération dite *silencieuse* appelée également les *seniors* est née entre 1925 et 1942. Ces personnes ont vécu durant les temps de guerre et de dépression (Rioux, 2012). Le chômage, la pauvreté, le souci d'économie vont les marquer. Ce sont en bonne partie les parents de la prochaine génération les *baby-boomers* (Martel et Ménard, 2016).

La famille, le travail et la patrie. Ce qui motive principalement leur vie ce sont le travail, la famille et la patrie (Boudreau, 2006). L'effort du travail fourni était gratifiant pour eux et ils ont apprécié particulièrement la capacité de maîtriser un métier ou une habileté en particulier.

Les valeurs, les croyances et la culture. Le nom de génération silencieuse leur est attribué étant réputés pour travailler dur et ne pas avoir été revendicatif. Cette génération se caractérise par la loyauté et le sens du devoir (Rioux, 2012). C'est une génération très respectueuse de l'autorité, de la hiérarchie et de l'ordre établi. C'étaient de gros travailleurs et qui démontre une certaine résistance face au changement. (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

Cette génération a été fortement influencée par la religion, ce qui favorisera leur attachement à des principes fondamentaux et parfois dogmatiques. Cela a orienté leurs croyances, leurs valeurs et leur culture. Leur vision du monde est plutôt rigide, ils aiment avoir des réponses précises, que les choses soient claires et que les règles soient respectées. Ils ont été actifs à vouloir transmettre ces valeurs à leurs enfants (Boudreau, 2006). L'approche collective est importante pour eux, tous doivent participer au bien-être de la communauté et l'effort individuel doit assurer la pérennité du groupe. L'esprit de sacrifice est une valeur fondamentale (Boudreau, 2006).

Ils sont reconnus pour leur acharnement au travail, le sens prononcé du devoir, la docilité face à l'autorité et leur loyauté ainsi que pour l'économie et la prudence dans les dépenses. Ils valorisent tout particulièrement : l'engagement, l'altruisme, la fidélité, la tradition, la transmission de leurs valeurs aux enfants et aux petits enfants. C'est une

³ La personne humaine est beaucoup trop complexe pour la réduire à quelques caractéristiques d'une génération et d'une époque. Pour le lecteur intéressé à en savoir plus long sur la complexité de l'être humain, je l'invite à consulter mon livre Potvin (2017). *Qui sommes-nous, nous les humains?* Les Éditions Première chance. <http://leseditionspremierechance.com/>

génération qui s'est résignée face au vieillissement (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.)

Le changement et les technologies. Ils perçoivent la vie d'aujourd'hui comme totalement débridée et se sentent souvent perdus et déphasés par rapport à leurs enfants et au rythme effréné de leur vie. Ils craignent le changement continu (Rivard, 2011) et les technologies sont dérangementes et non perçues comme des événements positifs pouvant améliorer leur vécu (Boudreau, 2006). Ils sont évidemment moins familiers avec les technologies de l'information et des communications (Rioux, 2012). Certains parmi eux résistent à s'initier à l'utilisation des technologies de l'information (internet, courriel, Skype, etc.) et préfèrent utiliser les anciens outils de communication (téléphone fixe, lettre à poste, etc.).



— Lors d'un échange dans un groupe de Codéveloppement pour personnes à la retraite, l'un des participants mentionnait qu'une grand-mère était coupée de la relation avec ses petits enfants, car elle refusait de s'initier à l'utilisation d'internet (le courriel, Facebook, Skype). Elle préférait utiliser les lettres à la poste, mais les petits enfants n'utilisent pas ce mode de communication. Lors de cet échange sur le thème des technologies de l'information, plusieurs participants mentionnaient que souvent la façon d'avoir des nouvelles de leurs enfants ou de leurs petits enfants, c'était par les médias sociaux (Facebook entre autres).

La génération des baby-boomers (1943-1959) (entre 57 ans et 75 ans)

La génération des *baby-boomers*⁴ est née après la guerre entre 1946 et 1964. Un baby-boom se caractérise par une augmentation soudaine du nombre de naissances observé d'une année à l'autre. Cette période prend alors fin lorsqu'une baisse abrupte du nombre de naissances est enregistrée. Au Canada la plus forte hausse annuelle du nombre de naissances, soit d'environ 15 %, est survenue entre 1945 et 1946 et a pris fin vers les années 1964-1965 (Martel et Ménard, 2016).

Pour Lacoursière (2002) l'expression *baby-boom* ne signifie pas que le nombre d'enfants par famille augmente, mais plutôt qu'il y a plus de femmes qui donnent naissance à des enfants. Pour leur part, Martel et Ménard, (2016) de statistique Canada, dans une approche démographique, mettent l'accent sur le fait que le nombre moyen d'enfants par femme pendant le baby-boom était de 3,7, comparativement à environ 1,7 ces dernières années.

⁴ Il semble y avoir un débat concernant la génération de *baby-boomers*. Certains experts remettent en question la classification de cette génération et distinguent des sous-générationes comme le fait remarquer Rioux (2012)

Cette génération a vécu les grands changements des années 1960, le rock n'roll et le Peace & Love et au Québec, la *Révolution tranquille*. Ils ont connu la paix, la prospérité, le plein-emploi et la croyance dans le progrès (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

Rioux, (2012) fait remarquer que la génération des baby-boomers inclue trois sous-génération qui se distinguent entre elles : la « Beat Generation », souvent considérée comme les hippies, les consommateurs de drogues et d'alcools, les libertins, etc., nés entre 1948 et 1962; la « Génération Jones », nés entre 1954 et 1965 et enfin, les « Baby Busters ». Cette dernière semblant plutôt être une génération entre les baby-boomers et les Génération X, nés entre 1958 et 1968.

La famille. Ils ont eu moins d'enfants que leurs parents, le taux de fécondité a diminué de 3,1 enfants par femme à la fin du baby-boom (1965) à 1,6 au milieu des années 1980 (Martel et Ménard, 2016). Les divorces auront proliféré lors de cette génération et ils se seront investis dans la carrière et les gains financiers au point de préférer la réussite sociale à l'harmonie familiale. Ils ont préféré leur prospérité à l'éducation de leurs enfants et l'auront délégué à des institutions qui en assumeront avec peine la garde et l'instruction (Boudreau, 2006).

Les valeurs, les croyances et la culture. Cette génération est bien connue pour leur contestation et leur liberté exacerbée dans leur jeunesse. Elle s'est dissociée totalement des valeurs traditionnelles pour valoriser l'indépendance, la liberté et la satisfaction de leurs besoins personnels (Boudreau, 2006). L'on dit de cette génération qu'elle rêvait de changer le monde, mais qu'elle n'a pas réussi à le changer (Léger, Nantel et Duhamel, 2016).

On leur reconnaît les valeurs suivantes : une préoccupation pour les valeurs familiales (malgré les nombreux divorces); le respect de l'autorité et de la structure hiérarchique; au travail, le sentiment d'appartenance à l'entreprise en considérant l'entreprise comme une famille. Cette génération est structurée et aime la planification, la stabilité, la qualité. (Rivard, 2011)

Ils sont constamment à la recherche du confort et se sont préparé d'excellentes conditions pour profiter de leur retraite. La santé et la longévité les préoccupent. Le paraître et leur succès doivent se voir d'une façon ostensible (Boudreau, 2006). Concernant leur développement personnel, ils veulent garder leur jeunesse à tout prix (le botox et les liftings, etc.). Ils ont peur de la mort et du vieillissement. Il recherche la jeunesse et la richesse (Rivard, 2011). Les Baby-boomers ne sont pas résignés face à leur vieillissement, au contraire, la retraite comme leur offre de nouvelles opportunités : ils se remarient, se lancent dans de grands voyages, de nouveaux projets, etc. (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

Ils valorisent tout particulièrement : la liberté, le changement, l'évasion et les voyages, l'individualisation, l'hédonisme, la libération de la femme, la famille et l'amour, l'humour, un nouveau rapport face au vieillissement (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

La carrière, le travail. Les *baby-boomers* se caractérisent par l'accomplissement dans le travail, en ayant une vie centrée sur le travail et la valorisation sociale liée à la carrière (Rioux, 2012). Cette génération a bénéficié de certaines facilités comme les nombreux choix de vie, les possibilités d'emplois exceptionnelles. Ils profitent de la situation économique favorable de l'après-guerre pour mettre leur créativité et leurs talents à l'œuvre. Ils ont investi dans leur carrière et cumulé un capital tant politique que financier (Rioux, 2012). Ils sont les retraités les plus riches ayant débuté leur carrière dans un contexte de plein emploi et hérité d'une retraite confortable. (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.). Ils détiennent les rênes du pouvoir et de la finance (Boudreau, 2006).

Le changement et les technologies. Cette génération est peu familière avec les nouvelles technologies, ils ont été surtout marqués par l'arrivée de la télévision.

La sphère sociale et politique. Pour eux, leur expérience, leurs méthodes et leur manière de faire prennent beaucoup d'importance. Ils sont en poste pour contrôler la société d'aujourd'hui et veulent assurer leur pérennité et leur héritage à leurs conditions. En conséquence de cette recherche de contrôle, l'on peut leur reprocher les magouilles, les trafics d'influence, les délits d'initiés (Boudreau, 2006).

Ils sont les instigateurs des réformes sociales, forment des syndicats, crient pour la liberté, mais sont considérés finalement comme d'anciens idéalistes et plutôt matérialistes.

Ayant grandi durant les années 1960, ils ont accompagné l'émancipation de la femme et beaucoup d'entre elles ont mené une carrière professionnelle en même temps qu'elles ont créé un foyer. Elles sont devenues plus libres et donc moins dépendantes de leur mari (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

La génération X (1959–1977) (entre 41 ans et 57 ans)

Les personnes de la génération des X sont nées entre 1964 et 1980. Cette génération est considérée comme la génération tampon, de transition (Boudreau, 2006) et n'aurait eu que peu d'influence étant une génération de transition (Léger, Nantel et Duhamel, 2016).

Les valeurs, les croyances et la culture. On leur reconnaît certaines des caractéristiques suivantes : confronté à une pénurie d'emplois cette génération a développé une attitude égocentrique et sarcastique, ils sont à la recherche de gratification immédiate, plutôt

critique face aux institutions et aux autres générations. Ils remettent en question l'autorité, mais sont plus dépendants de leurs parents et demeurent plus longtemps à la maison, Étant plutôt réfractaire à l'autorité et désirant expérimenter et innover, l'on y retrouve de nombreux entrepreneurs et artistes (Rioux, 2012).

Ils doivent se battre pour des valeurs plus humaines et une reconnaissance difficile à obtenir (Boudreau, 2006). Cette génération souhaite être vue et reconnue. Pour eux, les habiletés relationnelles sont très développées. Ils sont à la recherche du temps pour soi, de l'efficacité pour dégager du temps. Ils sont à la recherche de l'art de vivre, une vie où on peut tout concilier : famille, travail, loisirs, détente, amis, etc. (Rivard, 2011).

Ils évoluent dans le multiculturalisme, l'égalité des sexes et l'écologie. Ils vivent dans le présent et pour le présent, ils sont plus centrés sur leurs propres besoins que sur la collectivité (Rioux, 2012).

La famille. Ils sont nés dans l'ombre des baby-boomers et victimes de l'ère de la prolifération des divorces. Ils font beaucoup d'effort autant dans le travail, dans la vie de famille que dans leurs activités personnelles. Ils sont à la recherche de valeurs fondamentales (Boudreau, 2006).

La carrière, le travail. Cette génération se situe dans une transition sociale et a vécu dans une période difficile au niveau professionnel, trouvant difficilement des emplois stables et bien rémunérés (Rioux, 2012). Martel et Ménard (2016) mentionnent que plusieurs personnes de cette génération ont eu de la difficulté à intégrer le marché du travail dans les années 1980 et 1990. Ils expliquent ce problème par les récessions économiques et la prise des emplois quelques années auparavant par la génération plus nombreuse des *baby-boomers*.

Ils sont donc arrivés sur le marché du travail alors que les perspectives d'emplois étaient complètement fermées à cause du ralentissement économique. C'était une période des fermetures et de la rationalisation (Boudreau, 2006).

Malgré ces difficultés, pour eux, le travail devient une clé d'épanouissement et d'ouverture au changement. C'est la recherche de défis, le besoin d'apprendre, de se développer, d'expérimenter qui passe avant tout. Le salaire n'est pas l'élément motivationnel principal, le climat au travail devient important, l'on désire évoluer dans un milieu collégial et convivial. La qualité de vie prend plus d'importance, ce qui se manifeste par l'équilibre entre le travail et la famille. Les conditions de travail prendront de l'importance (flexibilité des horaires de travail, possibilité de congé prolongé, etc.) (Rioux, 2012). Ce sont des personnes qui cherchent à donner du sens au travail (Boudreau, 2006).

Le changement et les technologies. Cette génération fait face aux changements constants de nouveaux moyens de communication et de manières de faire. Ils doivent être très créatifs pour se frayer une place dans un monde en grand changement. Ils s'adaptent aux ordinateurs et peu à peu à Internet (Boudreau, 2006).

Dans leur vie de tous les jours, ils font face aux remises en question, à l'effort, à la confrontation et à l'insécurité du changement. Leur force provient de leur détermination à trouver leur place dans un monde qui n'a pas de sens pour eux (Boudreau, 2006).

La génération Y ou les milléniums, millénaires ou « E-generation » (1978-1994) (entre 21 ans et 41 ans)

L'origine de ce nom « Y » peut avoir plusieurs significations : certains auteurs mentionnent que le « Y » ressemble à la trace du fil de leur baladeur sur leur torse ; pour d'autres, ce nom vient de la génération précédente, nommée génération X ; une autre interprétation viendrait de la phonétique anglaise de l'expression « Y » (prononcé /wai/), signifiant « pourquoi ? ». Cette génération est également appelée les enfants du millénaire (millennials en anglais) ou les « digital natives » ou encore le « net generation » en référence à internet (Wikipedia, 2017, Génération Y).

Certains auteurs les appellent les écho-boomers parce qu'ils sont les enfants des baby-boomers et qu'ils partagent certaines de leurs valeurs : l'estime de soi, l'intérêt et la jouissance (Boudreau, 2006).

Les valeurs, la consommation. Les « Y » nés au début des années 1980 et 1990, portent en eux le gène de la réussite. Ce sont les enfants rois qui sont devenus les consommateurs rois jamais satisfaits et à qui rien ne résiste (Léger, Nantel et Duhamel, 2016).

Ils sont plutôt individualistes et matérialistes, hyper consommateurs et hyper sexualisés, mais ouverts sur le monde. Ils ont peu de modèles auxquels s'identifier avec une notion floue du bien et du mal. Certaines normes sociales sont incomprises, telle la nécessité d'être ponctuel, d'être courtois, et dans les occasions spéciales porter un costume (Rioux, 2012).

Cette génération donne de l'importance à l'image, à la séduction, à la facilité. Ils n'ont peur de rien et l'aventure, l'ambiance, le paraître sont importants pour eux.

C'est une génération sociable où les relations interpersonnelles prennent une place importante et le climat ou l'ambiance sera ce qui les accrochera (Rivard, 2011).

Ce sont des habitués du « zapping » d'une chose à l'autre : les émissions de télévision, les études, les relations amoureuses ou le travail. C'est l'intérêt beaucoup plus que l'effort qui les stimule (Boudeau, 2006).

Leurs besoins de base nécessitent d'être satisfaits rapidement : nourriture, divertissement, communication, accès à l'information, résultats au travail, relations interpersonnelles. Ainsi, tout investissement de leur part nécessite un résultat et/ou une rétroaction (feedback) rapides sinon immédiats (Boudeau, 2006).

La famille. Une bonne partie de cette génération avait pour parents les *baby-boomers*, ils ont donc été touchés par la hausse des séparations et des divorces de leurs parents, la participation accrue de leur mère au marché du travail et l'augmentation du recours aux garderies (Martel et Ménard, 2016).

Les personnes de cette génération sont issues à 75% de familles monoparentales ou reconstituées. Ils restent plus longtemps au sein de leur milieu familial afin de mieux profiter de la vie, d'étudier et de voyager (Boudreau, 2006).

Le travail. Une génération plus ambitieuse, plus entrepreneuriale, plus gagnante et sans frontière (Léger, Nantel et Duhamel, 2016).

Ne voulant pas faire comme leurs parents ils n'acceptent pas de sacrifier leur vie pour leur carrière (Boudreau, 2006).

Ils recherchent l'équilibre entre le travail, la famille et le loisir, se sentent indépendants envers l'employeur (l'entreprise doit avoir quelque chose à offrir et non l'inverse). Ils ont besoin d'être stimulés et recherchent du plaisir dans le travail, avec un rythme et des résultats rapides (surtout pas de routine). Au travail, gravir les échelons au pas de course est une nécessité. Le climat doit permettre d'évoluer au sein d'un milieu «collégial», d'une communauté. Le travail en équipe prend de l'importance. Plutôt rebelle face à l'autorité il recherche un mentor ou un coach qui leur donnent de la rétroaction lorsque nécessaire, pas un patron (Rioux, 2012).

Pour eux l'autorité n'est pas toujours synonyme de compétence et prioriser l'ancienneté au travail est un frein à la créativité. Ils préfèrent être jugés sur leur contribution et non sur l'ancienneté.

Ils sont autant à l'aise pour communiquer à l'aide des technologies que directement.

Contrairement à leurs parents, ils ne placent pas le travail au premier plan de leurs priorités. Ainsi, ils refusent de travailler durant les fêtes et les fins de semaine (sauf en emploi étudiant); la santé mentale et physique faisant partie de leurs priorités ils veulent des congés pour décompresser. Ils recherchent une meilleure qualité de vie, en conciliant travail et intérêt personnel. Ils pensent à court terme et sont très mobiles « Progression rapide, horaires plus flexibles, formation continue, liberté et autonomie (Wikipedia, 2017, Génération Y).

Dans leur milieu de travail, cette génération Y aura de la difficulté à exécuter une tâche ou un ordre s'il n'en comprend pas l'utilité ou la raison, c'est l'une des raisons de les appelé « Y » (« Why generation) ou la génération du « pourquoi ».

Certains auteurs voient mal la distinction, du moins au travail, entre la génération X et la génération Y.

Le changement et les technologies. Ils sont nés dans une époque de croissance rapide avec l'ère de l'information et ont grandi avec les ordinateurs (Boudreau, 20016). Ils ont été marqués par des changements technologiques rapides (Martel et Ménard, 2016)

Dès leur enfance, ils ont acquis une maîtrise intuitive qui dépasse généralement celle de leurs parents en ce qui concerne l'informatique et l'électronique portable (téléphonie mobile, photo numérique, GPS) (Wikipedia, 2017, Génération Y). Très jeune c'est devenu naturel de vivre parmi les médias envahissants : la télévision, le téléphone, Internet, et plus tard durant leur début et mi-adolescence le « download » de musique, le clavardage et la télé-réalité du genre « American Idol » ou « Star Académie » (Rioux, 2012).

Ce sont des consommateurs avertis et avides de technologie. Le monde virtuel est le leur, conséquence au monde « naturel » qui pour eux n'a pas beaucoup de promesses d'avenir. C'est aussi pourquoi ils désirent profiter de l'ici et maintenant. Comme consommateurs, ils ont de l'expérience, ils ne craignent pas le changement constant et l'inconnu. Au contraire, ils aiment explorer et découvrir de nouveaux horizons, de nouvelles sensations (Boudeau, 2006).

La génération Z ou génération internet (1995-) les adolescents

C'est la génération des enfants nés après les attentats du World Trade Center du 11 septembre 2001 familière avec le climat du terrorisme. Comme la génération précédente ils sont nés avec un environnement de technologie de l'information et de la communication. Globalement leurs attentes sont proches de la génération Y. Ils ne connaîtront pas de difficulté à trouver un emploi.(Rioux, 2012). Pour cette génération le virtuel est un incontournable (Rivard, 2011)

L'on dit de la génération Z qu'elle partage de nombreuses valeurs avec la génération silencieuse :

- l'altruisme et l'engagement communautaire,
- la transmission par l'engagement dans des causes écologiques et environnementales (transmettre une planète saine)
- l'économie avec le développement de l'économie collaborative (Uber AirBNB) (L'observatoire des seniors, 2017 – site Int.).

Les décalages les plus marquants entre les générations

Renouveau (2017) lors de son analyse sur les différences entre les générations, présente les décalages les plus marquants. Il identifie quatre grands contrastes : la technologie, la valeur du travail, la relation à l'autorité et la notion du temps.

La technologie

L'utilisation des technologies de la communication fait une différence très marquée entre les jeunes et les anciennes générations. L'on observe particulièrement chez la génération de « Y » et des « Z » leur grande facilité à se servir des nouvelles technologies. Elles font partie de leur monde depuis l'enfance : le téléphone intelligent, Internet qui est utilisé quotidiennement, les messages textes, etc. C'est remarquable leur grande dextérité à taper des messages sur leur téléphone, à manier la manette de jeux vidéo. De plus, la technologie a réellement façonné une nouvelle façon d'interagir entre les individus. Leur téléphone représente un lien avec le monde extérieur. Ils n'ont connu que cela depuis l'enfance, cela fait donc partie de leur monde. Concernant l'utilisation des technologies au travail, il y a un fossé net entre la génération des jeunes embauchés et celles des baby-boomers. Ceux-ci n'ont découvert que tardivement les nouvelles technologies. Cela leur demande parfois du temps pour s'habituer à se servir des outils actuels. Ce n'est pas naturel pour eux (Renouveau,2017).



— *Faisant moi-même partie d'une génération « ancienne », j'ai été initié à l'ordinateur, à l'utilisation d'Internet, aux courriels, que tardivement. Mon premier ordinateur, un Macintosh 124KB, a été acquis en 1985.*



1984
Macintosh
124 KB Memory - 175,000 pixels
\$2495

Je suis de la génération papier-crayon et lorsque je veux traiter un texte sur l'ordinateur, je sens la nécessité de l'imprimer et de le traiter sur papier avec un crayon. À ma

connaissance les jeunes générations ne ressentent pas ce besoin et traitent directement leur texte sur l'ordinateur.

J'ai été fasciné par la dextérité de mes petits enfants à utiliser une tablette ou la manette d'un jeu vidéo. Leur facilité à interagir dans les jeux vidéos, leur rapidité, leur niveau de haute concentration, etc. À les observer manier ces outils, je me sentais complètement « analphabète » de ces nouvelles technologies, tout à fait incompetent. Même leurs explications du fonctionnement des jeux ne me permettaient pas de saisir les enjeux, les façons de procéder.

La valeur du travail

Un travailleur proche de la retraite peut vous décrire sa perception plutôt négative des jeunes embauchés et leur rapport au travail.

Du point de vue d'un ancien travailleur d'une génération plus, âgées, les jeunes embauchés sont perçus comme voulant le beurre et l'argent du beurre. Il les perçoit comme voulant toucher leur salaire, mais travailler le moins possible, soit, 35 heures et pas plus. Pour lui ces jeunes pensent d'abord à leurs vacances et aux loisirs avant le travail ! (Renouveau,2017).

Ces nouvelles générations (Y et Z) exigent des conditions de travail de qualité, il n'est pas question de travailler juste pour le plaisir de travailler. Il doit y avoir un sens, une finalité, un sens au travail. Ils ont vu leurs parents se faire licencier au bout de tant d'années de loyauté envers leur entreprise, qu'ils ne veulent plus se donner corps et âme pour leur travail. Le rapport au travail a nettement changé, il devient alors un levier d'accomplissement personnel (Renouveau,2017).

La relation à l'autorité

Contrairement aux baby-boomers qui légitimaient l'autorité et l'ancienneté ainsi que leur patron, la génération des Y la remet en question. Pour les baby-boomers, le fait d'être patron légitime le respect. Ce n'est pas la façon de penser des jeunes générations (Y). Le respect de l'autorité, du patron ou d'un enseignant passe avant tout par la compétence et non la fonction. On est passé d'une autorité de fait à une autorité de compétences avec la génération Y (Renouveau,2017).

La notion du temps

Nous vivons dans un monde qui roule à la vitesse d'un TGV. Avec les technologies de l'information (Internet, etc.), celle-ci peut faire le tour du monde instantanément. Il n'est plus question d'attendre, tout est accessible dans l'immédiat, ce qui a pour conséquence l'impatience souvent observée des jeunes générations (Renouveau, 2017).

Ayant l'habitude d'avoir un retour dans l'instant, la jeune génération généralise cette attente à l'ensemble des événements : la réponse d'une demande faite à un patron, un appareil électronique qui ne répond pas dans la seconde aux sollicitations doit être mis de côté. Les générations plus anciennes regardent ces attitudes avec étonnement (Renouveau,2017).



— À mon avis, cette transformation de la notion du temps et de l'espace touche toutes les générations. Possiblement plus celles des X, Y et Z, mais elle touche aussi les plus anciennes générations qui forcément utilisent les nouvelles technologies, entre autres, Internet, les courriels, les messages textes, etc. Personnellement je réponds dans la même journée à un courriel reçu et si mon correspondant ne répond pas aussi rapidement je suis mécontent. Au sujet de l'espace, l'utilisation du courriel ou de Skype ou de la visioconférence transforme la notion du temps et de l'espace. Dans mon travail professionnel, dans une même journée, je peux être en contact par courriel avec un collègue du Cameroun, une étudiante de l'université de Liège en Belgique. Je peux communiquer par Skype à tout moment, la seule contrainte est de respecter le décalage horaire.

La résistance au changement. Ajoutons à ces décalages les plus marquants entre les générations présentées par Renouveau (2017), la question de la résistance au changement des générations plus âgées.

La capacité d'adaptation au changement des générations plus anciennes s'est trouvée hypothéquée par leurs habitudes traditionnelles, leurs croyances, leur vécu et leur volonté à obéir à leur expérience. La peur du changement les envahit ainsi que le sentiment de perdre le contrôle au profit de jeunes inexpérimentés (Boudreau, 2006).

Bien entendu, certaines traditions, certaines pratiques et croyances plus anciennes ont de la valeur, cependant elles peuvent aussi avoir orienté négativement des pratiques mises en place par ces générations. Pensons aux exploitations sans respect de l'environnement et sans renouvellement, à la compétition féroce, à la pollution inconsciente, à motivation axée sur la richesse et le pouvoir, à l'idéologie de clan, aux guerres de propriété et de contrôle, aux structures centralisées, à la hiérarchie lourde, au protectionnisme et à l'isolationnisme, etc. (Boudreau, 2006).



— Suite à cette analyse de chaque génération et de ce qui la caractérise, j'en arrive au constat que chacune d'elle avait pour son époque de grandes qualités, des valeurs importantes qui sont apparues avec le temps, pour certaines d'entre elles (qualités, valeurs), des défauts et des obstacles au progrès. Du moins, aux yeux des générations

suivantes. Je tiens à rappeler qu'il ne faut pas oublier que les caractéristiques d'une génération d'une époque donnée comprennent les éléments essentiels à l'adaptation et à la survie des personnes de cette génération.

Points clés

- Le 21^e siècle est l'occasion de vivre un phénomène unique et nouveau, soit, plusieurs générations vivantes en même temps : les séniors, les baby-boomers, les X, les Y, les Z et les Alpha
- Chaque génération sera influencée par de grandes tendances issues de l'influence des résultats de la science, de l'arrivée de nouvelles technologies, des grandes crises politiques et économiques.
- Les écrits démontrent de la cohérence, malgré certaines différences, sur le nom donné à chaque génération et sur la période d'années (début et fin). Quant à leurs caractéristiques, il est important pour le lecteur de comprendre ces descriptions comme de grandes tendances et non pas une application stricte à chaque individu d'une génération donnée. Dans une perspective individuelle, chaque personne a sa personnalité, ses orientations, ses valeurs et ses croyances.
- Suite à l'analyse des diverses générations, l'on observe des décalages marquants entre chacune d'elle. Le contraste se fait remarquer surtout dans les sphères suivantes : la technologie, la valeur du travail, la relation à l'autorité, la notion du temps et finalement la résistance au changement.
- Malgré tous ces changements, ces écarts entre les générations plus anciennes et les jeunes, Léger, Nantel et Duhamel (2016) nous font observer qu'aujourd'hui il existe de moins en moins de différence culturelle chez la jeunesse. Ainsi, et ce partout dans le monde, les jeunes sont plus sensibles à l'influence américaine et partagent de plus en plus les valeurs semblables. Ils achètent les mêmes produits, écoutent les mêmes musiques, regardent les mêmes films et rêvent au même avenir

Références

Boudreau, D. J. (2006). *Les courants générationnels et leurs tendances. Quelle disposition adopter.*
www.clddm.com/uploads/Les_courants_generationnels_et_leurs_tendances.doc

Champagne, J. (2008). Le choc des générations. *Clindoeil*. Décembre 2008
<http://clindoeil.canoe.com/societe/article1/2008/12/08/pf-7675626.html>

L'observatoire des seniors (2017). Deux générations de séniors bien différentes.
<http://observatoire-des-seniors.com/deux-generations-de-seniors-bien-differentes/> repéré le 21-07-2017

Léger, J-M., Nantel, J. et Duhamel, P. (2016). *Le code Québec. Les sept différences qui font de nous un peuple unique au monde.* Les éditions de l'homme.

Martel, L. et Ménard, F-P. (2016). Les générations au Canada. Division de la démographie de Statistique Canada.
http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011003_2-fra.cfm

Potvin (2017). *Qui sommes-nous, nous, les humains?* Les Éditions Première chance.

Psychomédia (2016) Qu'est-ce que les générations, X, Y, Z, millenials, alpha...?
<http://www.psychomedia.qc.ca/societe/2016-02-16/generations-definitions>
http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011003_2-fra.cfm. repéré le 06-08-2017

Renouveau, R. (2017). *Les 6 décalages les plus courants entre les générations.* 3H Coaching
<http://www.3hcoaching.com/generation-y/les-6-decalages-les-courants-les-generations/>

Rioux, A. (2012). *D'une génération à l'autre.* Psycho-textes. <http://www.psychorressources.com/bibli/generations-x-y-z.html> repéré le 06-08-2017

Rivard, C. (2011). *La communication, le marketing et les générations.*
<http://www.cindyriward.com/communiquer/communication/la-communication-le-marketing-et-les-generations/> repéré le 06-08-2017

Wikipedia (2017). *Génération Y.*
https://fr.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9n%C3%A9ration_Y. repéré le 06-08-2017

Wikipedia (2017). La grande noirceur.