

**Insertion professionnelle
des policiers des
générations X et Y.
Bilan raisonné
de la littérature**

Madeleine GAUTHIER



**Insertion professionnelle
des policiers des
générations X et Y.
Bilan raisonné
de la littérature**

Madeleine GAUTHIER

avec la collaboration de Claire Boily,
Mariane Huard et Sébastien Marcoux

Document produit à la demande de
l'École nationale de police du Québec

Observatoire Jeunes et Société
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société
Québec

Avril 2008

Responsabilité scientifique : Madeleine Gauthier
madeleine.gauthier@ucs.inrs.ca
Observatoire Jeunes et Société
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société
www.obsjeunes.qc.ca

Diffusion :
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2X 1E3

Téléphone : (514) 499-4000
Télécopieur : (514) 499-4065
www.ucs.inrs.ca

Projet de recherche financé par l'École nationale de police du Québec

ISBN 978-2-89575-143-4
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008
- Bibliothèque et Archives nationales du Canada, 2008
© Tous droits réservés

TABLE DES MATIÈRES

MANDAT.....	V
QUELQUES FAITS SAILLANTS.....	VII
INTRODUCTION.....	1
1 PORTRAIT GÉNÉRAL DES JEUNES ADULTES DES GÉNÉRATIONS X ET Y.....	3
1.1 Difficulté des définitions.....	3
1.2 Une première catégorisation des générations à l'étude.....	6
1.3 Contexte d'apparition.....	9
1.4 Moments décisifs dans la constitution des générations X et Y.....	12
1.5 Représentations qui ont contribué à la « stigmatisation » de la génération X.....	14
1.6 Caractéristiques des générations X et Y relevées dans la littérature.....	16
2 PRINCIPALES DIMENSIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE – GÉNÉRATIONS X ET Y.....	23
2.1 Situation sur le marché du travail de chacune des générations.....	23
2.2 Formation-emploi.....	29
2.3 Rapport au travail.....	31
2.3.1 Le travail comme domaine dans lequel s'expriment des valeurs.....	33
2.3.2 Le travail comme valeur en soi.....	37
2.3.3 Valeurs autres qui peuvent entrer en ligne de compte au moment de l'insertion professionnelle.....	40
2.4 Conciliation travail-famille.....	41
2.5 Quelques comparaisons entre générations.....	44
3 EFFECTIF POLICIER ET PRINCIPALES DIMENSIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	47
3.1 L'effectif policier du point de vue du marché du travail.....	47
3.2 La formation et la transmission des connaissances.....	49
3.3 La féminisation de la profession.....	50
3.4 Les relations intergénérationnelles.....	52
4 ORIENTATIONS DE RECHERCHE.....	57
CONCLUSION.....	59
BIBLIOGRAPHIE.....	61
ANNEXE A : GÉNÉRATIONS Y ET X.....	67

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 : Durée des générations à partir de la période de naissance des individus qui les composent selon certains auteurs	7
Graphique 1 : Taux de chômage selon le groupe d'âge, moyennes annuelles, Québec, 1976 à 2005	13
Tableau 2 : Taux d'activité des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, 1976-2000	14
Tableau 3 : Caractéristiques des générations X et Y relevées dans la littérature selon un procédé cumulatif au fur et à mesure des lectures. Études québécoises et canadiennes	17
Tableau 3.1 : Influences déterminantes	17
Tableau 3.2 : Apprentissage-Formation	18
Tableau 3.3 : Valeurs et culture.....	19
Tableau 3.4 : Rapport au travail	20
Tableau 3.5 : Différences homme-femme	21
Tableau 3.6 : Problèmes en vue.....	21
Graphique 2 : Répartition des catégories professionnelles selon l'âge, Québec, 2001.....	27
Graphique 2a : Répartition des catégories professionnelles selon l'âge, Québec, 2001.....	28
Tableau 4 : Brève description des trois générations de travailleurs.....	29
Tableau 5 : Taux de fréquentation scolaire à temps plein de la population de 15-24 ans au Québec, 1971-2001	30
Tableau 6 : Caractéristiques de l'emploi que les jeunes considèrent comme la plus importante (%).....	34
Tableau 7 : Proportion de Québécois de 20-34 ans selon leur accord avec les opinions suivantes	39
Tableau 8 : Situation domestique et familiale selon l'âge, Québec, 2001.....	42
Tableau 9 : Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 et 2000.....	42
Tableau 10 : Quelques différences et ressemblances entre les générations Y et X	46

Remerciements

Mes remerciements à messieurs Luc Pellerin et Marc Desaulniers de l'École nationale de police du Québec (ENPQ) pour leur accompagnement et leur patience pendant la rédaction de ce rapport.

Merci à cette collaboratrice de tous les instants, Claire Boily, agente de recherche à l'INRS Urbanisation, Culture et Société, à Mariane Huard et à Sébastien Marcoux, étudiants à la maîtrise, pour leur aide dans le repérage des documents et l'analyse. Merci aussi à Linda Beurivage qui a fait la mise en page de ce texte et à Louise Gauthier qui en a fait la correction linguistique.

Mandat

Le mandat confié à l'INRS Urbanisation, Culture et Société de réaliser un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle sur le sujet de l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y doit tenir compte de ce qui suit :

- a. les principales dimensions de l'insertion professionnelle : engagement organisationnel, conciliation travail-famille, rapport à l'autorité hiérarchique et autres points que nous pourrions ajouter comme les valeurs des jeunes adultes, le sentiment d'appartenance à l'organisation, la relation formation-emploi, le rapport au travail, etc. ;
- b. plus spécifiquement, par exemple, en regard de la catégorie professionnelle identifiée, le mode de sélection des étudiants-policiers, leur formation pratique, etc.

Il ne s'agit pas d'un bilan exhaustif de la littérature sur l'insertion professionnelle des jeunes, mais plutôt d'un choix qui pourrait se définir comme un échantillonnage des travaux les plus récents et les plus pertinents sur la question. Une première étape consisterait à définir les paramètres qui feront l'objet de la synthèse : dimensions de l'insertion professionnelle des jeunes dans la population en général, mais regard plus spécifique sur les travaux qui pourraient concerner le corps professionnel en question avec la possibilité de repérer la littérature grise concernant l'insertion professionnelle des jeunes policiers. Une analyse critique ferait ressortir les convergences, les divergences et les lacunes de la recherche sur les thèmes identifiés. Le rapport devrait offrir un portrait cohérent des éléments connus de l'insertion professionnelle des jeunes policiers.

Quelques faits saillants

Les objectifs de l'étude

Ce rapport présente un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle de l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y en la situant dans le contexte plus large de ce qu'il advient de ce point de vue chez les jeunes. Une analyse critique fait ressortir les convergences, les divergences et les lacunes de la recherche sur ce thème.

Méthodologie

Les jeunes policiers étant d'abord « des jeunes », ce qui concerne l'insertion professionnelle les concerne aussi. Une première démarche consiste à définir ce qu'on entend par « jeunes ». Sont ensuite clarifiés les concepts de génération et d'insertion professionnelle avant de présenter un portrait général des jeunes.

L'analyse documentaire sert à illustrer les changements en cours dans le monde du travail en lien avec les valeurs des jeunes et leurs représentations du travail dont la conciliation travail-famille. Ce qui est connu des jeunes policiers, en lien avec ces thèmes, fait aussi partie de l'exploration. Suit une comparaison entre la population jeune dans son ensemble, les générations qui se côtoient actuellement sur le marché du travail et les jeunes policiers.

Les dernières sections font ressortir les lacunes de la recherche et proposent des suites à donner.

1. Portrait général des jeunes adultes des générations X et Y

Lorsqu'il est question des jeunes, les définitions sont toujours difficiles. Il s'agit d'un âge qui ne se laisse pas facilement enfermer dans des limites de temps, encore moins dans le cadre de ce qui est défini comme étant une génération. Il s'agit ici des jeunes adultes à l'âge de l'insertion professionnelle. Pour exister, une génération doit se percevoir comme telle et se différencier de la génération précédente ou de celle qui la suit.

Trois générations correspondent actuellement à la définition qui en est donnée et ont des liens entre elles sur le marché du travail : les babyboomers, la génération X et la génération Y. Pour bien les circonscrire, il faut faire ressortir les éléments du contexte qui ont permis à un groupe de se constituer en génération et les éléments marquants qui ont été décisifs dans la prise de conscience de l'existence d'autres générations.

Il y a beaucoup de divergences d'un auteur à l'autre sur la manière d'inscrire ces trois générations dans le temps. Un choix s'est imposé qui tient compte des limites temporelles que reconnaissent plusieurs chercheurs au Québec : 1946 à 1966 pour les babyboomers,

mais en tenant compte qu'il y a eu deux vagues de babyboom. Il s'agit de 1946 à 1951 pour la première vague et de 1952 à 1966 pour la deuxième vague. La deuxième vague du babyboom marque le passage à la génération X : 1966-1976, particulièrement identifiée par une insertion professionnelle plus difficile que celle des babyboomers de la première vague. La troisième génération, celle qui est entrée ou entre en ce moment sur le marché du travail, certains la dénomment la génération Y. Ses représentants sont nés entre 1976 et 1986.

Même si les générations sont loin d'être homogènes, certaines caractéristiques contribuent à l'identification que les autres générations finissent par leur reconnaître. Ainsi, les babyboomers sont entrés sur le marché du travail au moment de la création de l'État providence et de ses services pour la première vague, ceux de la deuxième vague ont eu plus de difficulté à se trouver un emploi et ont ainsi contribué à constituer la génération X, celle qui a été marquée par les mutations du marché du travail les plus importantes depuis la grande Crise des années 1930, soit du milieu des années 1970 aux années 1990. Cette génération est restée marquée et, encore aujourd'hui, certains de ses représentants ont tendance à se reconnaître comme appartenant à une génération sacrifiée. Les jeunes contemporains ou Génération Y sont démographiquement moins nombreux et sont entrés ou entrent à un moment où le marché du travail leur est favorable.

2. Principales dimensions de l'insertion professionnelle des X et Y

Une partie de la génération X a connu des difficultés d'insertion professionnelle ce qui est moins le cas de la génération Y. La génération X est restée marquée par ce contexte difficile même s'il a pu changer par la suite et être compensé par divers programmes mis en place par l'État, en particulier l'aide à la famille. La situation se présente différemment pour la génération Y. Les premiers de cette génération ont pu aussi connaître plus de difficultés que ceux qui sont entrés après le début du deuxième millénaire. Ils ont vite rattrapé la moyenne québécoise : les indicateurs du marché du travail témoignent en ce moment d'une situation parmi les meilleures des dernières décennies.

Quelques constats permettent d'expliquer ce qui se passe chez les jeunes au moment de leur entrée sur le marché du travail. Étant donné qu'ils sont les derniers à entrer, ils sont les premiers à subir les effets, autant positifs quand tout va bien que négatifs quand le contexte n'est pas favorable. Ils sont *sensibles à la conjoncture*. On oublie aussi parfois que les jeunes doivent prendre *les places qui restent disponibles* dans les grands groupes professionnels. L'orientation entre ici en ligne de compte. Arriver dans un secteur d'emploi saturé ou dans un secteur en développement, là où la main-d'œuvre est en demande n'a pas le même effet.

Entre 1990 et 2006, le nombre d'emplois détenus par des diplômés de cégep d'où sont issus les jeunes policiers, s'est accru de 67,3 %. Ces diplômés sont en bonne position sur le marché du travail. Mais la formation ne se donne pas que par les institutions d'enseignement. La transmission des savoirs se fait aussi par l'interaction et le partage d'expérience. La recherche sur ce dernier point est cependant limitée.

L'étude des valeurs des générations X et Y se fait d'abord à partir du rapport au travail qui n'a pas la même signification pour les deux générations. Le rapport au travail est étudié en tant que domaine où s'expriment des valeurs et en tant que valeur en soi. Pour la génération X, l'aménagement du temps de travail et la relation formation-emploi, à titre d'exemple, pourront avoir beaucoup d'importance alors que pour la génération Y, ce sera l'intérêt pour l'emploi et le goût pour la réussite qui prévaudront. Quant au travail comme valeur, il est de plus en plus déclassé par les plus jeunes au profit de la famille. Alors que les générations précédentes ont cherché comment organiser la vie familiale en fonction du travail, les jeunes contemporains voudront plutôt aménager leur temps de travail en tenant compte de la famille. De là toutes les réclamations dans la perspective de la conciliation travail-famille. La présence importante des jeunes femmes sur le marché du travail et l'intérêt que portent les jeunes hommes à la paternité y sont pour beaucoup dans ce changement de paradigme. Il faut souligner ici la féminisation de certaines professions dont celle de policier.

Des lectures qui précèdent se dégagent quelques comparaisons entre générations concernant les individus qui les composent, en tant que travailleurs et en lien avec leur vie privée. Pour ne donner que quelques exemples qui font ressortir les différences, il faut rappeler que les X ont conservé l'impression qu'ils avaient subi ce qui a été établi avant eux alors que les Y sont plus pragmatiques et profitent de ce qu'ils ont aujourd'hui. Les X sont entrés en emploi au moment d'un surplus de main-d'œuvre alors que les Y répondent à une pénurie de main-d'œuvre. Les X recherchent les occasions de croissance personnelle tandis que les Y sont en quête de qualité de vie. Ces quelques illustrations des différences peuvent paraître caricaturales. Elles expriment cependant des tendances.

3. Effectif policier et principales dimensions de l'insertion professionnelle

L'effectif policier présente des caractéristiques qui permettent aussi de voir des différences intergénérationnelles. Ainsi, l'effectif policier est très jeune, ce qui marque donc un écart d'âge avec les dirigeants. Il faut ajouter à cela que l'effectif jeune comprend une proportion importante de femmes. Les dirigeants sont majoritairement masculins. Le domaine des enquêtes l'emporte sur les autres tâches réservées à la police à titre d'intérêt principal chez les jeunes. Cela est encore plus vrai pour les femmes que pour les hommes. La patrouille-gendarmerie ferait davantage l'affaire des hommes que des femmes, mais pour une minorité. Ces jeunes très scolarisés voudraient mieux rentabiliser leur formation.

La formation assez poussée des policiers jeunes les oriente vers la notion de service à la population et la population, elle-même plus scolarisée, aurait une meilleure perception du rôle des policiers. Mais, qu'en est-il de la relation avec la population délinquante ? Et comment, dans un contexte où les relations intergénérationnelles sont importantes, se fait la transmission des savoirs et des expériences ?

La féminisation de la profession mérite une attention particulière puisqu'elle a un impact sur l'organisation du travail. Ces jeunes femmes sont à l'âge de la maternité et

d'exigences fortes en ce qui concerne la vie familiale alors que les patrons n'ont pas connu pour eux-mêmes les divers programmes mis en place dans le cadre de la conciliation travail-famille ce qui peut être occasion d'incompréhension. Comme le statut professionnel n'est plus aujourd'hui réservé à un petit groupe, c'est davantage par la réussite globale de sa vie que passe la valorisation de soi, ce qui peut poser des problèmes pour l'organisation du travail.

Les relations intergénérationnelles, dans ce contexte, méritent une attention particulière. Pour l'une et l'autre génération, quelle est l'image du métier et de l'administration policière, celle de la police en lien avec la société, sa mission et ses moyens ? Que pense chacune de la formation des policiers, des pouvoirs légaux de la police et des aspects éthiques du métier ?

Trois domaines où la réflexion s'impose, entre autres du point de vue de la gestion du personnel : la perception d'un décalage entre la formation et l'expérience ; la transmission de la culture policière qui se ferait plus facilement chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes ; l'attitude des jeunes policiers à l'égard de l'autorité organisationnelle.

4. Orientations de recherche

Ce bilan de la littérature rappelle qu'il est important de tenir compte de tout ce qui contribue à constituer une génération : le contexte, les événements marquants ou décisifs, d'autres événements qui ont pu contribuer à déjouer l'impact de ces événements marquants, les représentations que chaque génération se donne d'elle-même en rapport avec la génération qui précède et/ou celle qui suit.

Quelques propositions de recherche pourraient donner suite à ce bilan :

- poursuivre l'étude longitudinale de l'École nationale de police du Québec ;
- étudier les différences qui apparaissent dès le recrutement des nouveaux policiers et prêter une attention particulière aux questions qui se posent en regard de la vie privée, en particulier à cause de l'arrivée nombreuse des femmes dans les effectifs ;
- examiner la culture organisationnelle du point de vue des intéressés de part et d'autre : celui des employés à différents âges et selon le genre et celui des directions à différents âges et selon le genre si les femmes commencent à accéder à ces postes ;
- étudier la question de la transmission des connaissances et des expériences appliquées au travail, mais aussi la transmission de la culture institutionnelle.

Introduction

Les jeunes policiers sont d'abord « des jeunes », c'est-à-dire qu'avant d'opter pour une orientation professionnelle ou une autre, ils appartiennent à la jeunesse de leur temps. Ils font partie d'une cohorte, c'est-à-dire d'un groupe qui a l'âge en commun, qui partage les mêmes expériences historiques et qui développe, à des degrés divers, les mêmes représentations du temps, de l'espace, des relations humaines et les mêmes valeurs¹. Ce qui caractérise l'insertion professionnelle des jeunes les concerne donc eux aussi. Le monde du travail, tel qu'il se présente en ce moment, se situe dans le prolongement de mutations profondes amorcées depuis la mondialisation des rapports de production qui a suivi l'économie d'après-guerre 1939-1945, les crises économiques successives du milieu des années 1970 jusqu'au tournant de ce siècle, auxquelles il faut ajouter les migrations internationales, l'accroissement du secteur tertiaire et l'introduction de technologies qui exigent une qualification plus poussée, et ainsi de suite. Autant de changements qui ont un impact sur l'organisation du travail.

De ce point de vue, il n'y a qu'à souligner l'introduction de plus en plus généralisée de critères de flexibilité dans les contrats de travail et leur contrepartie pour les employés, la précarité d'emploi pour plusieurs au moment de l'insertion professionnelle, la mobilité du personnel qui y est rattaché, l'attrait moins grand des jeunes pour les associations syndicales qui représenteraient pour eux la voix de leurs aînés plus que la leur, et ainsi de suite. À cette arrière-scène, il faut ajouter, en ce qui concerne plus spécifiquement les jeunes contemporains, la baisse démographique, qui est l'envers du baby-boom du milieu du siècle dernier, phénomène qui pèse encore de tout son poids dans le monde du travail, même si le passage à la retraite des premiers-nés de cette vague a commencé à se faire sentir. S'affiche en ce moment un taux de chômage bas et se dessine une pénurie de main-d'œuvre rarement vue depuis « l'effort de guerre » des années 1940².

On peut se demander aussi si les jeunes dont il sera question dans ce rapport ne représentent pas une nouvelle génération, c'est-à-dire un groupe d'âge qui se caractériserait par ce qu'il convient de nommer des « marqueurs générationnels » qui contribueraient à le distinguer de la génération précédente. On pourrait penser ici à l'effet démographique qui est l'envers de ce qui s'est passé durant les années 1960, à une conception de l'autorité liée au fait des familles peu nombreuses qui pourrait

¹ Pour retrouver toutes ces définitions, il faut lire l'ouvrage classique de Claudine Attias-Donfut, *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris, Presses universitaires de France, 1988.

² La Loi de mobilisation des ressources nationales de 1940 et le Service national sélectif de 1942 entraînent une certaine pénurie des ressources qui conduit à recourir à une main-d'œuvre féminine qui ne se trouvait pas habituellement dans certains secteurs d'emploi (Linteau *et al.*, 1986 : 64-65).

complexifier les rapports employeur-employés. Certains auteurs parlent même d'un choc des générations qui s'exprimerait tout particulièrement dans le monde du travail.

Le groupe des jeunes policiers appartient, de plus, à une catégorie professionnelle dont les traditions et le mandat n'iraient pas nécessairement dans le sens du changement de valeurs en train de se produire chez les jeunes contemporains. L'écart intergénérationnel entre ceux qui orientent l'organisation du travail dans ce corps d'emploi et ceux qui sont au début de leur carrière est au fondement du questionnement qui a suscité cette revue de littérature. Ajoutons que chaque institution a des caractéristiques qui se traduisent par une représentation spécifique que ses membres se font d'elle à travers le rôle qu'elle remplit dans la société, le statut de ses membres, l'image qu'elle projette, les symboles qui la représentent, un ensemble de règles que certains de ses membres ont statut de protéger ou de sauvegarder. Se trouvent là autant d'occasions d'interagir qui, par leur multiplicité, font en sorte que ce qui structure la vie sociale du groupe est aussi ce qui le rend vulnérable³.

Une étude française portant sur la socialisation professionnelle et le contrôle social d'étudiants en médecine illustre aussi les mécanismes internes qui préparent à l'exercice d'une profession ou, dans un vocabulaire emprunté à la sociologie, à la reproduction d'une profession (Baszanger, 1981). Pour l'approche fonctionnaliste, selon cette auteure, il est de prime importance que l'enseignement fasse acquérir les valeurs « qui sont faites pour *réguler* leur comportement futur » (*Idem* : 224). Pour l'approche interactionniste, ce serait dans la pratique quotidienne plutôt que dans un rôle professionnel décrit d'avance que l'étudiant découvrirait ce qui est lié à la représentation de la profession. Il s'agit dans cette étude d'une profession ayant une image « forte » dans la population : la médecine. Il n'est pas invraisemblable de penser que celle de la police l'est tout autant. Les mécanismes de sélection qu'on retrouve en médecine pourraient-ils être aussi rigides pour le corps policier ? Un psychiatre américain se pose la question devant les défis qui se posent aujourd'hui à cette profession dans une société libre (McCafferty, 2003).

Voilà autant de concepts sur lesquels le premier chapitre permettra de s'entendre. Les autres chapitres proposeront quelques travaux-clés pour la compréhension des principales dimensions de l'insertion professionnelle des jeunes et, plus spécifiquement, celle des jeunes policiers. La question générationnelle constituera le fil conducteur de l'exposé. Il faudra voir si des travaux permettent d'examiner si l'hypothèse que les jeunes policiers « sont de leur temps » peut être contredite par l'appartenance à un corps professionnel dont les mécanismes de socialisation seraient suffisamment forts pour en gommer la tendance.

³ Voilà autant de rappels que nous fait Erving Goffman à propos des groupes et des institutions (1973).

1 PORTRAIT GÉNÉRAL DES JEUNES ADULTES DES GÉNÉRATIONS X ET Y

Il est important de préciser ce qu'il faut entendre par *Génération X* et par *Génération Y*, appellations qui sont issues des milieux littéraires ou du journalisme plus que des milieux scientifiques, faut-il le noter au départ. Une partie du travail consiste donc à vérifier si elles ont une assise dans la réalité sociale des dernières décennies. Si tel est le cas, comment se distinguent-elles à la fois par rapport à celles qui les précèdent et entre elles ?

1.1 Difficulté des définitions

L'usage du terme au cours des années récentes donne lieu à des différences telles en ce qui concerne l'inscription de chacune de ces générations dans le temps qu'il faut se demander si on sait bien de qui on parle lorsqu'on essaie de périodiser la succession des générations X et Y (voir Tableau 1 à cet effet). Pour mettre un peu d'ordre dans ces appellations, il apparaît important de retourner aux définitions qui, depuis Mannheim (1928) et Attias-Donfut (1988) en particulier, ont contribué à la définition du concept de génération.

La conscience de génération se forme dans un continuum, dira Attias-Donfut, elle ne procède pas d'une conscience immédiate mais s'élabore en opposition aux autres, que sont les prédécesseurs comme les successeurs. Ce différentiel fait l'objet de définitions sociales, situées à l'intersection de la mémoire collective et de l'histoire contemporaine (1988 : 235).

Ce ne sont pas des limites d'âge qui permettent de reconnaître une génération, bien qu'il soit impératif d'en poser, même approximatives, si on veut reconnaître à quel moment de l'histoire contemporaine elle se situe. Mais, il faut d'abord pouvoir identifier quelle est cette histoire commune si on veut y percevoir les caractéristiques générationnelles, voir comment une génération donnée a été marquée par cette histoire et comment elle a réagi aux événements auxquels elle était confrontée : on parlera alors avec les spécialistes des générations politiques de « génération décisive » (Braungart et Braungart, 1989 : 7-51). D'autres qualifieront de « marqueur générationnel » ce qui caractérise une génération (Lagrée et Lew-Fai, 1991 : 127-148). Mais cela ne suffit pas. C'est dans la « prise de conscience » de l'existence « d'autres générations » que se reconnaît habituellement une génération. Attias-Donfut dira encore :

Confrontation et opposition n'en sont pas moins inhérentes à la production d'une nouvelle génération qui doit, pour exister, s'autonomiser et se différencier de la précédente. Ainsi se dessinent les premiers contours de l'image sociale d'une génération. La référence ou la contre-référence est

donnée par la génération précédente, celle dont elle assure la relève et qui est, de ce fait, poussée à préciser et à compléter sa propre image (1988 : 10).

Il a fallu les crises successives de l'emploi au milieu des années 1970 et les mutations du monde du travail par la suite pour donner autant d'importance à la place que prenaient les babyboomers. Ils n'étaient pourtant que pour peu dans l'ensemble de ces changements : crises économiques, mondialisation, tertiarisation de l'emploi, nouvelles technologies et autres. Ils avaient le défaut d'être en place et de profiter de ce que la révolution industrielle depuis le 19^e siècle avait produit de meilleur pour les travailleurs : organisation rationnelle du travail, lois qui protègent l'employé, syndicalisme au plus fort de sa présence et ainsi de suite, sans compter la prospérité économique qui avait suivi la Deuxième Guerre mondiale. Un essai récent, publié en 2005, a beaucoup fait parler et a bien servi son auteur qui multiplie les conférences auprès des employeurs et des employés pour faire ressortir les représentations du travail et des relations employeur-employés chez la nouvelle génération : *Les boomers finiront bien par crever. Guide destiné aux jeunes qui devront payer les pots cassés* (Samson, 2005). On retrouve dans ce titre cette attitude générationnelle qui consiste à se définir par ce qui vient avant et ce qui vient après, en le caricaturant, dans ce cas, pour mieux faire paraître les différences et gommer toute nuance.

L'appellation de « Génération X », stigmatisée par le roman de Douglas Coupland⁴, s'est construite en réaction à la génération des babyboomers qui a trouvé son chantre au Québec en François Ricard autour de *La génération lyrique* (1992), un an avant la parution du roman de Coupland. Le qualificatif de génération lyrique et l'ouvrage de Ricard, qui a constitué une synthèse des caractéristiques de la génération du baby-boom, n'ont cependant pas eu la même popularité que l'ouvrage de Coupland qui, par son édition, d'abord en langue anglaise, a eu une diffusion que l'autre n'a pas eue. L'appellation de génération du baby-boom a davantage perduré bien que, dans une approche de sociologie des générations, la fin du baby-boom démographique appartienne plutôt à la génération X ou l'annonce. Il est assez étonnant de relire le livre de Coupland avec le passage du temps. Son contenu n'a rien à voir avec ce qu'on retrouve souvent au Québec sous l'appellation de génération X. Qu'il suffise de citer un paragraphe de la quatrième de couverture pour s'en persuader :

Ce n'est pas le livre d'une « génération perdue », moins encore « sacrifiée ». La jeunesse que décrit Douglas Coupland n'est obsédée ni d'argent ni de révolution. Devant l'avenir, elle fait le dos rond : courageuse mais non téméraire, elle s'avance masquée, refusant l'Histoire, élevant le rempart de

⁴ *Génération X*, Paris, Robert Laffont, 1993 (traduction de *Generation X : Tales for an Accelerated Culture*).

l'humour et de la lucidité devant les débâcles du siècle (1994, 4^e de couverture).

Les essais parus au Québec à la même époque et même quelques années auparavant et plusieurs articles ou ouvrages scientifiques décrivent une tout autre réalité. La génération X aurait été une « génération sacrifiée » en regard de celle des babyboomers. Voir, par exemple, l'essai de Benoit et Chauveau (1986) ou l'ouvrage scientifique de Deniger, Gamache et René (1986). Elle aurait eu moins de chance que la première qui aurait occupé les places intéressantes sur le marché du travail. Plus encore, elle aurait été victime des crises économiques successives à partir du milieu de la décennie de 1975⁵. Il faudra voir d'où provient l'idée que la génération des babyboomers a été suivie d'une génération X qui a pris une connotation sans doute différente au Québec de celle que Coupland a voulu lui donner.

L'appellation de génération Y est récente : il ne faut pas s'en étonner puisqu'elle sert à identifier les différences entre les jeunes qui entrent en ce moment dans la vie active et qui, si on en juge par la quantité de conférences et d'articles publiés sur ce groupe, se différencieraient de ceux de la génération X, entre autres par un rapport au travail différent (valeurs, éthique du travail), par une recherche de qualité de vie qui s'étend jusqu'à l'exigence de conciliation du travail et de la famille à laquelle ont répondu les gouvernements récents par de nouvelles lois, des règlements et des mesures d'aide à la famille. Même les conventions de travail font une place à ces exigences. L'introduction de cette quête de qualité de vie serait une des marques de la génération qui monte par rapport à la précédente qui, selon les représentations qu'elle a données d'elle-même, de même que l'image qu'en ont tracée les chercheurs et les médias, s'est longtemps perçue, par rapport au travail, comme enfermée dans un créneau caractérisé par la flexibilité d'emploi et un chômage récurrent qui pousse à l'obligation d'initiatives et de performance⁶.

Ces quelques caractéristiques de l'une et l'autre des générations permettent d'inscrire chacune dans la temporalité. Mais cela ne va pas de soi. Deux ordres de réalité permettront de baliser l'une et l'autre des générations X et Y : les éléments du contexte (économique, social et culturel) et les réactions des protagonistes qui auront été « décisives » dans le cas de chacune de ces générations, mais décisives aussi pour l'avenir des sociétés dans lesquelles elles s'inscrivent. Certaines de ces balises ont déjà été mentionnées. Mais il faut aussi tenir compte de ce qu'Attias-Donfut nomme « la prise

⁵ Voir l'évolution de la recherche sur les jeunes et le travail depuis les années 1980 (Gauthier, 2007 : 23-50).

⁶ Voir le résumé des paradoxes qui ont caractérisé les babyboomers et la génération qui a suivi et qu'on nomme maintenant les X, dans la conclusion du volume *Une société sans les jeunes ?* (Gauthier, 1994 : 369-376).

de conscience » de l'existence d'autres générations. On se retrouve ici dans l'ordre des représentations, plus difficile à identifier que celui des événements marquants. Ce sont plutôt des travaux scientifiques, des essais et des reportages journalistiques qui aideront à éclairer l'exploration de représentations qui contribuent à l'appellation de génération X et de génération Y au Québec.

1.2 Une première catégorisation des générations à l'étude

Mannheim, au début du siècle dernier, rappelait avec une certaine justesse que les laps de temps prédéfinis ne sont pas utiles pour définir une génération :

Les intervalles d'à peu près trente ans ne sont heureusement pas décisifs, comme se plaisent à le penser la plupart des théoriciens dans le sens d'un dépassement, du moins dans celui d'un nivellement de la différenciation biologique des générations dans la société (1990 : 57).

On peut difficilement parler de générations sans vouloir les associer à cette première caractéristique biologique des individus qui est le moment de leur naissance, bien que les caractéristiques d'une génération n'aient que peu à voir avec un « nivellement biologique », mais, comme il vient d'en être question, relèvent plutôt d'éléments du contexte et de réactions de groupes qui sont décisives, non seulement pour les individus en question, mais qui contribuent à l'orientation de la société.

La façon d'inscrire une génération dans la temporalité consiste d'abord à l'associer à l'événement ou aux événements qui auront été marquants pour les individus et les sociétés et qui auront contribué à constituer le groupe qui y est associé en génération. C'est ainsi qu'on parlera de la génération de la Crise, de la génération de la Grande Guerre, de la génération de la dernière guerre⁷. *A posteriori*, on tentera de poser des balises temporelles à ces générations, sachant bien qu'on parle chaque fois de ceux qui ont vécu la crise économique des années trente, ceux qui ont connu pour y avoir participé ou en avoir vécu les conséquences, les guerres 14-18 et 39-45 au siècle dernier.

En dépouillant la littérature sur ces questions, on retrouve d'autres appellations pour parler des mêmes générations : les Séniors (1901-1946) (Service de placement du Collège de Maisonneuve, 2005) ; les Millénaires, les Digital Kids, les Nexus (Dansereau, 2005) ou encore la génération Numérique (Hamel, 2004) pour parler des Y. Voici, dans un premier temps, l'illustration de la difficulté de circonscrire une génération dans le temps.

⁷ Cette appellation surprendra les plus jeunes que les médias auront habitué à vivre dans un contexte de guerre perpétuelle même si cela ne se passe pas toujours au même endroit. Il s'agit, dans ce cas, de la guerre 1939-1945 considérée longtemps comme la dernière guerre mondiale parce qu'elle mettait en cause l'Est et l'Ouest, et même l'Orient (présence du Japon).

Il y a pourtant nécessité de le faire, bien qu'approximativement, si on veut caractériser un groupe en référence au temps (Tableau 1).

Tableau 1 : Durée des générations à partir de la période de naissance des individus qui les composent selon certains auteurs⁸

Source	Babyboomers	Génération X	Génération Y
Service de placement Cégep Maisonneuve (2007)	1947-1965	1966-1978	1979-1995
Amherdt (2005)	Plus de 45 ans	(30-45 ans)	(Moins de 30 ans)
Hallé (2003)	1945-1964	1965-1980	1980-1995
Chartrand (2006)			1978-1994
Dumais (2005)			1985-1995
Simon (2006)	1947-1965	1966-1978	1979-1995
Dansereau (2005)			1972-1990
Quinty (2002)		1968-1977	
Nyhof (2000)		1961-1981	
Lyons <i>et al.</i> (2005)	1945-1964	1965-1979	
Allerton (2001) (USA)			1979-1994
Jurkiewick (2000) (USA)		1963-1981	
Weisberg (2007)			(20-29 ans)
Williams (2007)	1945-1960	1960-1980	
Kinsey Goman (2006)	1946-1964	1965-1983	1984-....
McCafferty (2003)	1943-1960	1960-1980	
Paré (2001)	1946-1964	1965-1976	1977-1997
Wikipédia (2007) (Fr.)	1943-1960	1961-1975	1976-1994
TVA-Léger Marketing (2008)	1945-1961	1962-1976	1977-1989
Gauthier, H. (2008)	1946-1951 (début 1 ^{ère} vague) et 1961-1966 (fin 2 ^e vague)	1966-1976	1976-1986
Légaré, J. et P.-O. Ménard (2006)		1965-1975	1975-1985

Ce tableau, construit à partir d'articles scientifiques, d'articles de quotidiens ou de revues spécialisées, mais pour un grand public, et de sondages, quelques-uns à partir de données américaines, d'autres françaises, montre la diversité des bornes d'âge (années de naissance) fixées aux générations depuis le baby-boom :

- Les babyboomers, pour les auteurs cités ci-haut, seraient nés entre 1940 et les débuts de 1960, plus près de 1945. Les derniers-nés l'auraient été entre 1960 et 1965. Ils pourraient avoir, en 2007, entre 42 et 65 ans approximativement ;

⁸ Les titres des articles ou ouvrages dont les noms d'auteurs sont identifiés dans ce tableau se trouvent en Annexe A à la fin du document.

- La génération X comprendrait les individus qui sont nés entre 1960 et la fin des années 1970. L'écart en ce qui concerne la limite supérieure est de sept ans (1976-1983). Ils auraient donc, en 2007, si on s'en tient à ce tableau, entre 24 et 47 ans, ce qui élimine pratiquement l'existence de la génération Y ;
- Les premiers-nés de la génération Y appartiendraient à la fin des années 1970. Une exception les situe à partir de 1972. L'année de naissance la plus éloignée, parmi celles mentionnées, est 1997. Il s'agit, sans en douter, des jeunes et même très jeunes contemporains, bien que les aînés de cette génération, selon certains auteurs, puissent approcher aujourd'hui de la trentaine et même la dépasser jusqu'à 35 ans.

Cette manière de fixer l'âge des générations a comme effet de « figer » des caractéristiques générationnelles dans des bornes biologiques alors que les valeurs et les modes de vie attribués à une génération, par exemple, — le spectre des âges accordés par les auteurs le montre bien — peuvent :

- ne pas appartenir à toute la génération ;
- être partagés par une partie de la génération qui précède ;
- être transmis à la génération qui suit ;
- ne pas caractériser cette génération à tout jamais parce que :
 - le contexte a changé ;
 - des interventions de l'État ou d'organismes d'entraide ont pu contribuer à améliorer une situation difficile ;
 - des stratégies, du point de vue des individus ou de regroupements, ont pu permettre de contourner les contraintes ou de s'y laisser écraser.

Cela va de soi que ces bornes d'âge soient fixées *a posteriori* puisque la reconnaissance d'une génération se fait, comme le propose Attias-Donfut, dans la reconnaissance de différences avec celle qui la précède. D'où la déduction que les individus qui composent cette génération ont dû naître approximativement au cours de la période d'effervescence et de déclin de la génération précédente. De là, la difficulté d'établir des limites d'âge précises et d'attribuer certaines caractéristiques à toute une cohorte. C'est le type de nivellement qu'on retrouve dans plusieurs des articles relevés plus haut à propos de la question générationnelle. On ne peut passer ce point de vue sous silence parce qu'il contribue aussi à la construction de l'image de soi comme de celle de la cohorte à laquelle appartient chaque individu. Le dernier sondage de Léger Marketing (2008) pour le réseau TVA et le Journal de Montréal et, surtout, l'analyse qui en a été faite, illustrent, on ne peut mieux, l'apport des médias à cette construction.

1.3 Contexte d'apparition

La plupart des auteurs qui parlent des générations X et Y prennent soin de décrire le contexte d'apparition de ces générations, de comparer la génération X avec les babyboomers et la génération Y avec la génération X, parfois avec les babyboomers. Pour plusieurs auteurs, la génération Y est encore en formation, en particulier pour les plus jeunes de ses sujets (Rivard, 2007). Les écarts, d'un auteur à l'autre sont si grands lorsqu'il s'agit de définir un groupe par l'âge, qu'il faut chercher à fonder sur des bases plus objectives des limites qui permettraient de bien identifier de qui il est question. C'est là que le contexte prend toute son importance.

Avant d'être perçu comme la génération lyrique, la génération de tous les possibles, le baby-boom qui a donné son nom à la génération des babyboomers, a d'abord été un phénomène démographique qui s'est étendu de 1942 à 1965. La pyramide des âges permet d'identifier assez facilement quand commence et quand se termine le baby-boom, qui n'est pas uniquement dû à un taux de fécondité élevé, mais au rattrapage d'après-guerre (mariage et parentalité repoussés), à l'immigration et à l'hygiène qui a permis de protéger les jeunes enfants contre les maladies infantiles qui en emportaient plusieurs antérieurement. Même si une autre inflexion viendra plus tard, le baby-boom se situe entre 1942 et 1964 : au recensement de 1961, 44 % de la population a 19 ans et moins (Linteau *et al.*, 1986 : 206). La chute de la natalité commencera à se faire sentir à partir de 1965.

Ce ne sont cependant pas tous les individus nés pendant cette période qui se seraient vus octroyer l'épithète de babyboomers. Ces derniers appartiendraient à la première vague du baby-boom, soit de 1942 à 1957 environ. La première vague du baby-boom a, dans la plupart des pays occidentaux, coïncidé avec une ère de prospérité économique et le déploiement de l'État providence qui a ouvert les portes au secteur des services dont se sont prévalus, au plan professionnel, les jeunes les plus scolarisés qui entraient au même moment sur le marché du travail. Les membres de cette cohorte ont aujourd'hui entre 50 et 65 ans.

Une remarque cependant s'impose ici. La facilité à entrer sur le marché du travail qu'on attribue généralement aux babyboomers n'a pas été aussi généralisée pour toute la cohorte qu'on semble le dire aujourd'hui. Une première récession dans l'après-guerre s'est déjà manifestée dès 1957, ce qui marque en même temps le déclin ou la transformation des industries traditionnelles et la montée du secteur tertiaire (*Idem* : 220-221) où les diplômés des années 1960 trouveront leur compte. C'est à ce moment qu'une nouvelle variable apparaît dans les caractéristiques de la population, dont la population

active, soit le niveau de scolarité. L'introduction de technologies plus performantes, le développement scientifique, dont celui des sciences humaines et sociales, annoncent un nouveau type de société et de nouveaux rapports de production qui appellent une main-œuvre mieux qualifiée.

Lorsqu'on reconstitue l'environnement qui a consacré les babyboomers en génération « décisive », il est possible de se rendre compte que des changements importants ont contribué à faire d'une cohorte une génération « gagnante » qui a, par la suite, occupé beaucoup de place dans l'ensemble des rapports sociaux, que ce soit en politique, dans les milieux de travail, dans la vie culturelle et dans la vie sociale. Il reste qu'une partie de cette génération n'a pas profité de la manne qui tombait, ceux qui n'avaient pas le niveau de scolarité exigé par les nouveaux secteurs d'emploi, ceux qui arrivaient dans un secteur d'emploi déjà saturé ou ceux qui n'avaient pas développé les habiletés qui leur auraient permis de s'adapter à un nouveau type de société. Ce qui peut faire dire qu'une partie des natifs du baby-boom a pu rester sur sa faim à bien des points de vue et se trouver en retard sur son temps. Ce fut particulièrement le cas des derniers-nés, ceux de la deuxième vague. Les générations empiètent ainsi les unes sur les autres, ce qui explique pourquoi il est si difficile de leur apposer des bornes chronologiques fixes.

La génération X correspondrait à cette deuxième vague ou à la fin du baby-boom, fin des années 1950, mais s'étendrait par la suite jusqu'au début des années 1980 comme année de naissance de ses protagonistes. Les jeunes qui avaient vingt ans à la fin des années 1960 jusqu'à la fin des années 1970 ont vécu sur la lancée de la cohorte qui les ont précédés. Une étude posera la question à savoir s'il ne s'agit pas d'*Une génération silencieusement lucide* (Dumas, Rochais et Tremblay, 1982). Plusieurs auteurs avaient auparavant chanté l'avènement d'une jeunesse qui changerait le monde : les nouveaux citoyens (Rioux et Sévigny, 1964), la jeunesse du Québec en révolution (Lazure, 1970), la jeunesse à l'avant-garde de la société contemporaine (Rioux, 1969), la grande enquête ASOPE au cours des années 1970 qui mettait en évidence l'importance de l'éducation dont la réforme avait été amorcée au cours des années précédentes (Roberge, 1979).

La deuxième vague du baby-boom « démographique » (de 1958 à 1972 environ) a dû se contenter des emplois qui n'étaient pas occupés dans les nouveaux secteurs d'emplois que les babyboomers ont remplis (fonction publique à tous les échelons, enseignement, services de santé et services sociaux, principalement), mais plus encore, elle a dû affronter, avec ceux qui ont suivi jusque dans les années 1980, une mutation du marché du travail qui a connu deux épisodes de chômage dont un des pires depuis la Crise des années 1930, celui de 1982. Les membres de cette cohorte ont, en 2007, entre 35 et 49 ans. C'est cette génération qui se reconnaît dans les X d'aujourd'hui. Elle a eu 20 ans

entre 1978 et 1992. Selon la définition donnée par Attias-Donfut à la notion de génération, il était important de situer la génération X par rapport à celle qui l'a précédée parce que c'est dans un rapport aux babyboomers de la première vague que s'est construite la génération suivante.

Le chapitre qui suit rendra compte des difficultés d'insertion professionnelle d'une partie de la jeunesse appartenant à la génération X, difficultés qui, sans être partagées par tous, ont fini par en atteindre plusieurs dans leur représentation⁹ du travail au point d'identifier cette génération à une génération sacrifiée, ce qu'aucune étude (bien que de telles études soient peu nombreuses jusqu'à maintenant) n'est parvenue à démontrer. Les difficultés d'insertion professionnelle dans un contexte de difficultés économiques ne produisent pas nécessairement des effets irréversibles. L'historien américain Glen H. Elder a effectué une enquête rétrospective sur ceux qui ont vécu la Crise de 1929 et qui étaient adolescents à ce moment. Ils sont restés marqués par cette expérience, mais pas nécessairement de manière négative. Ce n'est qu'avec le recul du temps cependant qu'on a pu constater comment ils s'étaient adaptés à une situation nouvelle et ont développé des stratégies qui ont fait en sorte qu'ils ont probablement été la première génération de personnes âgées à s'en tirer aussi bien au plan économique (Gauthier, 1996 : 135).

Les Y, ce sont les jeunes contemporains, c'est-à-dire ceux nés depuis 1973 (approximativement) jusqu'à aujourd'hui. Ils sont, en 2007, au début de la trentaine tout au plus. Les plus jeunes de cette cohorte sont, du point de vue démographique, le plus petit groupe de Québécois à entrer sur le marché du travail depuis le baby-boom. D'aucuns les qualifient d'« enfants-rois devenus adultes » (Allain, 2005). Ils appartiennent en fait aux plus petites familles de l'histoire démographique du Québec, nombreux même à être enfant unique. C'est en fait, à partir de la fin des années 1960 que la chute radicale de la fécondité se fait sentir (Duchesne, 2001 : 178). Ces jeunes arrivent sur le marché du travail au moment où les taux de chômage sont parmi les plus bas des dernières décennies si l'on fait exception des 15-19 ans. Ces derniers sont cependant encore peu nombreux en emploi à temps plein, les études secondaires se terminant normalement à 17 ans. Plus de la moitié de ceux qui ont terminé leurs études secondaires se retrouvent au cégep où les plus jeunes diplômés peuvent avoir 19 ans. Les jeunes de moins de 20 ans sur le marché du travail sont, soit des étudiants (montée progressive de la combinaison études-emploi depuis les années 1980 au Québec), soit parmi les moins scolarisés des jeunes travailleurs qui recherchent de l'emploi à temps plein, donc ceux qui

⁹ La notion de représentation a fait référence à l'origine, en sociologie, à la notion de conscience collective chez Durkheim. D'autres sociologues l'ont reprise par la suite pour signifier une « vision du monde » ou un système faisant référence à des valeurs largement partagées dans une société donnée, système qui peut orienter l'action comme l'a montré Moscovici par la suite dans ses études de psychologie sociale.

ont le moins de chances dans le marché de l'emploi bien que ce marché propose encore aujourd'hui des emplois non qualifiés, mais certainement moins nombreux qu'auparavant. Certains parlent même de surqualification ou de déclassement de la main-d'œuvre dépendamment du point de vue où on se place dans le rapport entre la formation et l'emploi (Vultur, 2006).

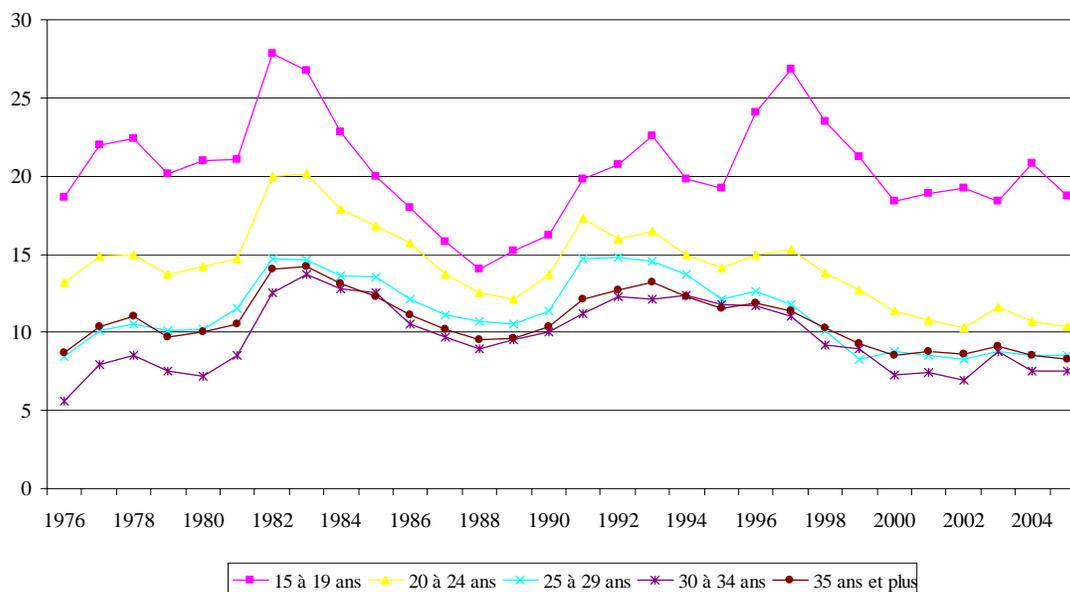
Certains chercheurs résumant de la manière suivante le contexte qui a vu se former les différentes générations qui constituent la majorité de la population, dont la population active dans la société québécoise contemporaine. La génération la plus nombreuse commence à se diriger vers la retraite. La génération intermédiaire se doit de prendre la relève dans la direction des affaires et le paysage politique. C'est à ce niveau que se pose la question des générations qui appelle ce bilan raisonné de la littérature.

1.4 Moments décisifs dans la constitution des générations X et Y

La question des moments décisifs qui ont marqué chacune des générations et qui ont pu leur conférer une certaine identité sont de différents ordres. On a vu que la question de la scolarisation avait eu un effet important dans le cas des babyboomers. Dans l'optique de cette revue de littérature, ne seront retenus maintenant que les changements qui ont marqué le marché du travail et qui ont contribué à identifier plus spécifiquement la génération X, mais qui jouent encore aujourd'hui dans le rapport entre cette génération et celle qui la suit. Il en a déjà été fait mention dans la section 1.3 qui précède. Un rappel, avec illustrations graphiques, permettra de visualiser la situation de ces divers groupes, en particulier des générations X et Y lorsqu'ils étaient à l'âge de l'insertion sur le marché du travail.

La question du chômage est particulièrement parlante pour l'une et l'autre des deux générations (Graphique 1).

Graphique 1 : Taux de chômage selon le groupe d'âge, moyennes annuelles, Québec, 1976 à 2005



Source : Statistique Canada, CD-Rom Revue chronologique de la population active, 2005.

Les moins de 25 ans qui ont connu les pires difficultés au moment de leur insertion professionnelle appartiennent à la génération X. Certains, parmi les individus qui constituent ce groupe, ont vécu la forte période de chômage chez les jeunes autour de 1982, certains à une deuxième reprise au tournant de la décennie suivante, bien que moins nombreux cette fois. Les deux fois, les effets du chômage ont rejoint les 25-29 ans alors que, généralement, ce groupe d'âge se rapproche du profil moyen de la population active.

Quant aux 15-19 ans, ce groupe a un profil bien particulier depuis que l'allongement des études a fait en sorte que le travail à plein temps ne se généralise qu'à l'approche ou après l'âge de vingt ans. Ceux qui sont sur le marché du travail à temps plein à cet âge font partie du groupe des moins scolarisés qui ont plus de difficulté à entrer sur le marché du travail. Les courbes accentuées du chômage à cet âge en témoignent abondamment.

La présence des femmes sur le marché du travail est aussi très importante. Si elle a peu varié avant l'âge de 24 ans, elle a considérablement augmenté entre 25-44 ans (Tableau 2).

Tableau 2 : Taux d'activité des femmes selon certains groupes d'âge, Québec, 1976-2000

	15-19 ans	20-24 ans	25-44 ans
1976	40,8	69,0	48,4
2000	42,2	72,6	79,1

Source : Statistique Canada, Site Internet, Estat, 2001.

Cette présence des femmes sur le marché du travail a permis d'accroître le revenu familial, mais elle a aussi appelé la mise en place de programmes gouvernementaux destinés à la famille : la politique familiale comporte 23 rubriques¹⁰. Chacune se subdivise par la suite en un nombre important de mesures. Il faut ajouter à cette politique le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :

Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie.

Pour en bénéficier, il faut cependant avoir été en emploi, mais même les travailleurs autonomes peuvent cotiser au régime et en profiter.

Il faut retenir au moins trois faits qui ont principalement marqué la cohorte dont il est question ici et qui ont contribué à en faire une « génération » au sens défini plus haut : un taux de chômage élevé pour les jeunes au moment de l'insertion professionnelle, l'entrée massive des jeunes femmes sur le marché du travail et l'ajout progressif de mesures de l'État en faveur de la famille. Il sera question plus loin de la génération Y, celle-ci étant en cours de formation. Il importe auparavant d'examiner plus à fond ce qui a pu contribuer à faire de la Génération X une génération ayant une aura négative et qui tient cette aura de son rapport à la génération précédente. Cette représentation contribue certainement aujourd'hui à la formation d'une autre génération qui va s'en démarquer et qui jouera sur les rapports intergénérationnels.

1.5 Représentations qui ont contribué à la « stigmatisation » de la génération X

Il suffit de parler des babyboomers ou de la génération X pour avoir l'impression de savoir de qui on parle. Il est cependant toujours étonnant de voir devant quelle indétermination on se trouve lorsqu'on demande d'inscrire dans le temps ou de « dater » ces deux générations. Des représentations viennent cependant rapidement à l'esprit. La

¹⁰ Voir le site du ministère de la Famille et des Aînés : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/thematiques/famille/politique-familiale/index.asp>.

première est que les babyboomers constituent la génération « qui a occupé toute la place et qui va le faire jusqu'à sa disparition ». Les qualificatifs, tous plus négatifs les uns que les autres, se multiplient ensuite pour parler de la génération qui a suivi : victime, perdue, sacrifiée ! Or l'effet du temps, lorsqu'on veut dépasser une vision statique de la société, ce qui fut le grand projet de la sociologie depuis Mannheim, à tout le moins en ce qui concerne la question des générations, n'est pas synonyme de cristallisation de ce qui a pu survenir dans la jeunesse. Il se peut que des expériences de jeunesse aient un impact sur le reste de la vie, mais Glen H. Elder (1974), comme il en a été question plus haut, a su faire la démonstration, par des enquêtes rétrospectives, que les effets ne sont pas toujours prévisibles et, surtout, ne vont pas nécessairement dans le sens appréhendé.

Pour saisir les effets du changement social sur les générations, il faut aussi tenir compte que la notion de génération constitue une coupe horizontale dans les âges de la vie, caractérisée par un moment décisif, un événement partagé, une période temporelle qui peut n'avoir été que passagère et ne pas avoir été déterminante pour toute la cohorte. Ainsi, les périodes importantes de chômage du début des décennies de 1980 et de 1990 pour les derniers à entrer sur le marché du travail et pour les travailleurs âgés qui ont souffert à ce moment des fermetures d'usine et des changements technologiques pour lesquels ils n'étaient pas préparés, peuvent ne pas avoir affecté les plus jeunes d'une manière qui les poursuivra le reste de leur vie. Une étude effectuée au milieu des années 1990 apportait des éléments de réponse et proposait quelques hypothèses quant à cette question (Gauthier, 1996 : 142-143). D'une part, la situation de ceux qui avaient été les plus affectés s'améliorait même quelques années seulement après leur insertion professionnelle. D'autre part, des sous-groupes de tous les âges étaient aussi atteints par le chômage, bien que de manière moins dramatique pour certains, que cela n'avait été le cas pour les plus jeunes qui attiraient davantage l'attention de l'opinion publique. Ce qui conduisait à se demander s'il n'y avait tout simplement pas eu un effet d'âge — les derniers à entrer en emploi étant souvent les premiers à subir les effets du changement dans le monde du travail, que ce changement soit négatif (perte d'emplois) ou positif (nouveaux secteurs d'emploi) — ou, d'autre part, s'il ne fallait pas opérer une coupe verticale et examiner si certaines catégories sociales n'étaient pas plus touchées que d'autres. Ce pourrait être le cas des moins scolarisés, par exemple.

Une étude de Statistique Canada effectuée auprès des diplômés de l'enseignement postsecondaire montre que la détérioration générale qui était à craindre entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990 ne s'est pas produite. Il y a plutôt eu baisse des taux de chômage, augmentation des revenus et diminution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (Finnie, 2001). Mais les représentations ont la vie dure

lorsqu'elles sont négatives, d'autant plus qu'il est difficile de comparer de manière objective une réalité aussi complexe que la situation sociale et économique de deux cohortes qui sont séparées par le temps, donc séparées par des événements et des changements structureaux qui peuvent affecter de manière différente la vie des individus.

Les études « générationnelles » qui retiennent principalement l'attention en ce moment posent le problème de l'avenir des générations autres que la première cohorte des babyboomers. Cela en lien avec la question du vieillissement de la population (Gauthier, H. *et al.*, 2004) et non en regard des rapports intergénérationnels sur le marché du travail ou sur la mobilité sociale comme c'est le cas en France (Chauvel, 2006). Ces études permettent toutefois de mieux connaître chacune des générations toujours vivantes, entre autres, en les comparant sous divers points de vue. C'est ce que font Légaré et Ménard du département de démographie de l'Université de Montréal. En plus de dimensions strictement démographiques comme le nombre de naissances en moyenne annuellement et le type de famille et d'union des parents dans lesquelles les jeunes ont grandi, les auteurs s'intéressent au niveau de scolarité et au travail, dont la qualité des emplois et le revenu des jeunes générations, de même qu'au départ du foyer parental, au type d'union et à la fécondité des X et des Y. Ils font une brève incursion, dans une étude américaine, sur la vision du marché du travail des boomers, des X et des Y (Howell, Servis et Bonham dans Légaré et Ménard, 2006 : tableau 4 : 20). Mais l'intérêt de ce rapport de recherche concerne principalement la question de la contribution à des régimes de retraite : les X ont contribué plus que les femmes du baby-boom à la Régie des rentes du Québec (RRQ) parce que leurs taux d'activité ont été plus élevés (*Idem* : 31) ; les X, hommes et femmes, ont un taux de participation au Régime enregistré d'épargne retraite (REÉR) plus élevé que les générations âgées. Les jeunes générations sont moins nombreuses à compter des individus qui ont un avoir de retraite privé. Elles sont cependant encore à l'âge où ce pourra être possible. La montée du travail autonome et la baisse de la syndicalisation pour ces cohortes pourraient toutefois annoncer des scénarios plus négatifs à ce propos (*Ibid.* : 35).

1.6 Caractéristiques des générations X et Y relevées dans la littérature

Les caractéristiques relevées dans les travaux répertoriés pour en arriver à une définition de chacune des générations peuvent se présenter sous forme de listes, ce qui est souvent le cas dans les articles de journaux ou de revues, ce qui contribue à camper de manière presque caricaturale chaque génération. Cela, comme on le verra, pourra contribuer à laisser en plan des distinctions à l'intérieur de chacune, des chevauchements, des

transitions ou des transmissions plus subtils mais tout aussi importants à connaître pour l'analyse de chaque génération et qui ont déjà été rappelés.

Il faut ajouter à cette remarque que la littérature repérée pour ce bilan est souvent répétitive. Ou elle s'inspire d'un sondage, d'une enquête effectuée dans une université, ou elle présente des données américaines ou françaises. Le tableau qui suit va s'inspirer de quelques études ou synthèses effectuées au Québec. Il illustre, de manière assez exhaustive, la littérature sur la question. Un certain nombre de textes ne sont que des reportages ou des synthèses qui, dans certains cas, ne font même pas référence à leurs sources de données. Des diaporamas, des résumés de conférence appartiennent à ce genre qui contribue pourtant à diffuser l'idée qu'un choc de génération est en germe.

**Tableau 3 : Caractéristiques des générations X et Y relevées dans la littérature selon un procédé cumulatif au fur et à mesure des lectures.
Études québécoises et canadiennes**

Tableau 3.1 : Influences déterminantes

Génération X	Génération Y
<ul style="list-style-type: none"> • Génération charnière : moins de pouvoir que les babyboomers • Subit le passage de l'économie industrielle à l'économie du savoir • Subit les problèmes causés par la génération précédente : endettement, problèmes de la famille, précarité des emplois, etc. • Entre dans l'ère de l'informatique 	<ul style="list-style-type: none"> • Nés dans la société du savoir, dans l'informatique • Nés dans le contexte d'une attitude plus favorable envers les enfants • Génération couvée • Consacrent pratiquement autant de temps à Internet qu'à la télévision : culture Internet en voie de formation • « Génération Internet : la prochaine grande génération » <p style="text-align: right;">(Paré, 2001)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sceptiques, pragmatiques, autonomes, ouverts, individualistes, sarcastiques • N'ont ni héros, ni modèles • Aiment se voir au centre des choses et pas au-dessus <p style="text-align: center;">(Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Marqués dans leur enfance par un courant anti-enfant (divorces, monoparentalité...) 	

<ul style="list-style-type: none"> • Vus dans les médias comme la 1^{ère} génération à se trouver dans une plus mauvaise situation que ses parents • Enquête auprès d'un échantillon dans les métiers du savoir (Lyons, Duxbury et Higgins, 2005) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Les plus scolarisés de l'histoire du Québec (dernière tranche des X) • Ont eu leur 1^{er} enfant autour de la trentaine : l'idée de carrière vient quand il y a projet d'enfant (Quinty, 2002) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Les babyboomers ont reçu moins que les X et les Y en dépenses d'éducation (comparaison entre les 20-24 ans de chaque génération) • Les X ont reçu plus que les babyboomers en services de santé et services sociaux et plus que les Y (compressions de l'assurance-emploi et amélioration de la situation économique) (Gauthier, H., 2008) 	

Tableau 3.2 : Apprentissage-Formation

Génération X	Génération Y
	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau d'éducation plus élevé que la moyenne des générations précédentes • Mode de pensée en parallèle ou en mosaïque prend la place de la pensée linéaire (influence de l'informatique) : nouveau paradigme de l'apprentissage • Exploration et découverte • Apprentissage centré sur l'apprenant • Professeur = facilitateur • Apprentissage perpétuel <p style="text-align: right;">(Paré, 2001)</p>

Tableau 3.3 : Valeurs et culture

Génération X	Génération Y
<ul style="list-style-type: none"> • Amour de la diversité (Paré, 2001) 	<ul style="list-style-type: none"> • Esprit d'équipe et sens de la collaboration • S'identifient aux valeurs de leurs parents : acceptent l'autorité fondée sur la compétence (et non à cause de l'ancienneté) ; pensent qu'ils feront mieux qu'eux • Apprécie la diversité culturelle • Culture Internet (tiré de Tapscott, 2000) : <ul style="list-style-type: none"> ○ indépendance et autonomie ○ tolérance et acceptation sociale ○ liberté d'expression ○ attitude positive face au changement ○ maturité et respect d'autrui ○ instabilité ○ validation et confiance ○ apprentissage interactif • Profil de consommation différent : avertis, demandent du choix, du sur mesure, relations personnalisées, pouvoir changer d'avis, expérimenter avant d'acheter, un faible pour les produits dits intelligents (Paré, 2001)
<ul style="list-style-type: none"> • « Juste un travail » • Communication franche • Reconnaissance de la performance (Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005) 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail doit avoir un sens • Mobilité • Défi • Résultat • Compétence par opposition à ancienneté • Individu et non numéro • Délégation (Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005)
<ul style="list-style-type: none"> • Plus conservateurs : investissent dans les REÉR et l'immobilier • Ordinateur et cellulaire • Voyages et restos (Quinty, 2002) 	

Tableau 3.4 : Rapport au travail

Génération X	Génération Y
<ul style="list-style-type: none"> • Mal perçus par les employeurs : auraient moins d'intérêt pour le travail, s'attendent à devoir changer d'orientation professionnelle, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau profil d'employés : <ul style="list-style-type: none"> ○ structure d'entreprise plus flexible ○ partage et collaboration ○ mentalité d'apprenant ○ innovateur ○ reconnaissance en fonction de la contribution plutôt que de l'ancienneté ○ exigence de flexibilité de la part de l'entreprise ○ exigence d'établissement d'un rapport de confiance <p style="text-align: right;">(Paré, 2001)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de sécurité d'emploi • Vision de la gestion : crédibilité, résultat • Congés pour compenser efforts • Pas d'heures de travail interminables • Doivent être persuadés qu'ils sont essentiels à la réussite de l'entreprise • Recherchent des occasions de croissance personnelle et professionnelle (en dehors des heures de travail) <p style="text-align: right;">(Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projets de vie plus importants que travail et carrière • Équilibre travail-vie privée : non négociable • Peu motivés par formation traditionnelle • Apprentissage par l'expérience • Exigent de la flexibilité (horaires, etc.) • Besoin que les choses bougent • S'attendent de participer aux processus de décision • Besoin de rétroaction rapide • Motivés par opportunités de formation plus que par les promotions • Environnement de travail sans discrimination ni favoritisme • Travail doit participer au développement personnel • Aiment équipe multidisciplinaire • Indépendants face aux employeurs • Loyaux envers collègues
<ul style="list-style-type: none"> • Plus ils sont scolarisés, plus ils aiment leur emploi • Sécurité dans l'employabilité et non sécurité d'emploi • Plus nombreux à travailler dans leur domaine d'étude • Emploi : possibilité de relever des défis et d'acquérir des connaissances 	

<ul style="list-style-type: none"> • Autant sont satisfaits du temps passé au travail, autant trouvent passer trop de temps au travail; la moitié ont trouvé l'équilibre parfait (Quinty, 2002) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Ne sont pas trop favorables à voir sa charge de travail augmenter • Ne sont pas très favorables aux heures supplémentaires • Veulent avoir une carrière, mais sans être nécessairement fidèles à un emploi • Slogan pour motiver : « Travaillez à votre façon » (Howell, Servis et Bonham, 2006, cités par Légaré et Ménard, 2006) 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminés face à l'emploi et l'employeur • Slogan pour motiver : « Les gens avec qui vous travaillerez seront énergiques et brillants » (Howell, Servis et Bonham, 2006, cités par Légaré et Ménard, 2006)
	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'expressivité au travail et d'un grand équilibre dans la vie (Anctil, 2006)

Tableau 3.5 : Différences homme-femme

Génération X	Génération Y
<ul style="list-style-type: none"> • Attitude plus libérale à l'égard des différences de genre que babyboomers qui ont connu la révolution féministe • Valeurs des H+F davantage semblables (Lyons, Duxbury et Higgins, 2005) 	
<ul style="list-style-type: none"> • À la différence de leur mère qui voulait s'épanouir dans le travail, accepteraient, F et même H, de rester quelques années à la maison avec leur enfant (Quinty, 2002) 	

Tableau 3.6 : Problèmes en vue

Génération X	Génération Y
	<ul style="list-style-type: none"> • Fossé entre main-d'œuvre de la nouvelle économie et l'autre • Fossé qui se creuse entre info-riches et info-pauvres (Paré, 2001)

<ul style="list-style-type: none"> • Aiment se voir au centre des choses et non au-dessus (Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport à l'autorité : structure latérale plutôt que pyramidale • Réfractaires à l'autorité • Peu conscients de la hiérarchie : habitués de traiter d'égal à égal (Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005)
--	---

Les divers éléments de ce tableau chevauchent les deux chapitres, celui qui prend fin ici et celui qui se concentrera plus spécifiquement sur l'insertion professionnelle. Le thème 1 sur les influences déterminantes vient clore le premier chapitre. Les autres thèmes serviront à illustrer les sections du chapitre qui suit. Si les éléments de ce tableau peuvent nous donner l'impression de mieux connaître les caractéristiques générationnelles des X et des Y, il faut prendre garde au caractère réducteur de ces résumés succincts. Classées de cette manière, les différentes caractéristiques de chacune des générations ne permettent pas, par exemple, de voir les chevauchements entre les générations, les nuances qui obligent à parler de tendances et non d'homogénéité dans les comportements. De même la transmission des valeurs, des attitudes et des savoirs ne se fait pas toujours des aînés aux plus jeunes, mais peut tout autant remonter l'échelle des âges. On n'a qu'à penser à ce que Paré nomme la génération Internet qui est en train de « contaminer » même la génération de ses grands-parents !

2 PRINCIPALES DIMENSIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE – GÉNÉRATIONS X ET Y

La définition des deux générations en cause a déjà permis d'aborder la question de l'insertion professionnelle. Pour la génération X, cette dimension des attributs de l'indépendance qui caractérise la vie adulte, a constitué un événement marquant. Cela pour diverses raisons. Cette génération est entrée sur le marché du travail au moment où cet univers connaissait de profondes mutations. L'introduction de la notion de « flexibilité » dans les contrats de travail s'est imposée pendant cette période (Mercure, 1996). En contrepartie, s'est accrue la précarité d'emploi caractérisée par des contrats de courte durée, souvent faiblement rémunérés et non protégés par une convention collective de travail. Ce type d'emploi s'est multiplié sous prétexte de difficultés économiques des entreprises : les taux d'activité ont baissé, les taux de chômage ont monté, en particulier à deux moments précis, autour de 1982 et de 1992 (voir Graphique 1 ci-haut). Sont apparues les « clauses orphelines » dans les contrats de travail où les derniers entrés se voyaient consentir des salaires plus bas et des conditions de travail diminuées. Il n'en fallait pas plus pour que cette génération se perçoive comme victime des mutations du monde du travail, bien que tous les jeunes n'aient pas été atteints au même degré. Mais l'insécurité avait gagné plusieurs d'entre eux.

La génération Y appartient à un autre univers. Sauf pour quelques-uns qui se situent autour de la trentaine, la plupart ont plutôt eu la possibilité d'envisager le monde du travail avec optimisme. Une enquête effectuée par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes en 1999 et répétée en 2005 montre un optimisme certain des 20-35 ans, en particulier à l'égard du marché du travail. À propos de questions concernant leur avenir professionnel, en 2005, 81,1 % se disaient confiants de toujours avoir un emploi et 78,2 % pensaient qu'il leur serait facile de trouver du travail dans le domaine où ils ont étudié (Gauthier *et al.*, 2006 : 54). Il reste à voir comment cela se traduit effectivement sur le marché du travail.

2.1 Situation sur le marché du travail de chacune des générations

La question à se poser : la situation au moment de l'entrée sur le marché du travail a-t-elle duré dans le cas de la génération X ? Il en a été question dans la première section. Bien qu'il n'y ait pas eu de recherche systématique sur toutes les dimensions qui permettraient de comparer aujourd'hui la situation des X avec celle des babyboomers, une observation, quelques années seulement après, montre que la situation avait déjà changé bien qu'elle n'ait pas encore rattrapé à ce moment-là ce qu'elle était auparavant

(Gauthier, 1996 : 139). Il faut ajouter que cette amélioration était due, en bonne partie, à une meilleure position des jeunes femmes sur le marché du travail : taux d'activité plus élevé et taux de chômage plus bas. Faut-il retenir ici que les jeunes hommes auraient davantage été touchés par le contexte économique ? C'est un fait, ce qui ne signifie pas que les jeunes femmes ne l'ont pas été. Mais comme les jeunes femmes étaient en pleine ascension sur le marché du travail, leurs progrès ont peut-être camouflé des difficultés de même nature que celles des garçons, le lien entre la scolarité et les difficultés d'insertion, par exemple.

Une autre manière d'évaluer la situation a été d'analyser les transitions sur le marché du travail, soit l'intermittence en emploi. Or, ce qui frappe à ce moment (milieu des années 1990), ce sont les différences à l'intérieur d'un même groupe d'âge. Une de ces différences émerge, soit le niveau de scolarité (*Idem*). Les moins de 25 ans et même les moins de 30 ans qui ont le plus souffert des changements du monde du travail étaient alors les moins scolarisés (tout comme les aînés qui connaissaient des périodes de chômage plus longues que les jeunes), ce qui est encore le cas aujourd'hui lorsqu'on examine le même graphique 1 où les taux de chômage chez les 15-19 ans (sans diplôme ou avec un diplôme d'études secondaires) demeurent élevés en dépit d'une amélioration notable dans les autres groupes d'âge.

Pour répondre plus adéquatement à cette question, il faudrait non seulement analyser les taux de rémunération des X par rapport aux babyboomers, l'emploi à temps plein, la permanence d'emploi, les avantages sociaux, mais examiner aussi d'autres avantages qui ont pu profiter à cette génération et qui n'étaient pas offerts à leurs aînés, les politiques d'aide à la famille en étant un exemple. Olivier Galland a étudié les attributs de l'indépendance dans 12 pays européens : les jeunes Danois sont les premiers en ce qui concerne une résidence indépendante et la formation du couple, mais n'arrivent qu'au 7^e rang pour le travail stable. Cela est dû à une conception du statut d'adulte accordé dans ce pays dès l'âge de 18 ans et à l'aide gouvernementale pendant les études (bourses selon un régime universel, subventions au logement). Le poids des transferts gouvernementaux dans les revenus des jeunes y est très élevé (Galland, 2006 : 27).

Des données fournies par l'Institut de la statistique du Québec permettent d'évaluer le revenu disponible, le revenu familial et les revenus de transfert par groupes d'âge au Québec. Cependant, en ce qui concerne le revenu disponible, le fait de regrouper les 25-29 ans avec les 30-44 ans permet difficilement d'avoir une idée juste de la différence

entre la génération X (30-44) et les babyboomers (45 et plus) à ce chapitre¹¹. Le revenu disponible des 25-44 ans est de 58 629 \$ par rapport à 63 063 \$ pour les 45-64 ans. Si les 25-29 ans n'étaient pas compris dans ce groupe d'âge, la différence avec les 45 ans et plus serait-elle aussi grande ? S'agit-il tout simplement de l'effet de l'ancienneté dans l'échelle salariale ? La différence ne s'explique pas uniquement par les revenus de transfert parce que ceux-ci sont plus élevés de pratiquement 1 500 \$ en faveur des 25-44 ans : 7 752 \$ par rapport à 6 311 \$ pour les 45-64 ans (ISQ, 2007). Le revenu disponible le plus important revient aux familles avec enfants, 67 477 \$ en moyenne par rapport à 56 986 \$ pour l'ensemble des familles. Les transferts à la famille avec enfants dépendants feraient-ils une différence ? On peut le supposer. La génération X est à l'âge où les enfants sont dépendants de la famille. On peut supposer aussi que la présence des femmes sur le marché du travail est plus importante chez les jeunes femmes, et même avec enfants en bas âge, comme on le verra plus loin, ce qui accroît le revenu familial et avantage aussi cette génération.

Si on se tourne vers les revenus moyens pour tous les groupes d'âge, regroupés en cinq ans, qui incluent le retrait REÉR, les revenus de placement, les rentes privées, les transferts incluant RRQ/RPC, le revenu d'emploi et d'entreprise, ceux-ci atteignent un sommet entre 45 et 49 ans (près de 40 000 \$) (Rochon, 2004 : 358). Le revenu moyen des 40-44 ans suit de près celui des 50-54 ans et dépasse celui des 55-59 ans. Les 35-39 ans sont à peu près à égalité avec les 60-64 ans. À partir de ces autres données, il serait difficile d'affirmer que les X continuent d'être des victimes par comparaison, en particulier, avec les babyboomers.

Le contexte pour les Y se présente de manière différente. Les aînés chez les Y auraient aussi connu une période mouvementée au moment de leur entrée sur le marché du travail. Une autre période de chômage a marqué le début des années 1990 et encore, mais de façon moindre, vers la fin de la décennie (voir Graphique 1). Mais les choses ont changé par la suite : entre 1992 et 1995, les 25-29 ans avaient aussi été plus affectés qu'antérieurement par le chômage, mais ont rapidement retrouvé leur place dans la moyenne québécoise. En 2006, ils ont même un taux de chômage inférieur à la moyenne québécoise (MÉLS, 2007 : 117). Les 20-24 ans ont, pendant toute la période observée, maintenu un taux de chômage légèrement plus élevé que la moyenne, ce qui ne signifie pas que la courbe n'ait pas suivi la baisse des taux de chômage qu'a connue toute la

¹¹ Il faudrait une étude par groupes d'âge différente de celle que produit l'Institut de la statistique du Québec pour pouvoir évaluer les différences de rémunération d'un groupe à l'autre. La dernière étude de l'ISQ sur la rémunération, à partir des principaux indicateurs du marché du travail 1998-2006, divise les groupes d'âge en 15-24 ans, 25-44 ans, 45-64 ans et 65 ans et plus. La rémunération des 15-24 ans est très basse par rapport aux autres groupes d'âge. Il ne faut pas s'en étonner : une majorité est encore aux études et l'emploi est à temps partiel.

population au cours des dernières années. Ce fait montre cette caractéristique des jeunes en insertion professionnelle, leur sensibilité à la conjoncture.

Les 15-19 ans continuent cependant d'avoir des taux de chômage beaucoup plus élevés que la moyenne. Cela ne devrait pas étonner pour deux raisons principalement : par la concurrence des étudiants et par de nouvelles exigences de scolarisation. Des emplois autrefois occupés à plein temps par des jeunes non qualifiés sont remplis par des étudiants qui travaillent à temps partiel. Cela s'observe tout particulièrement chez les cégépiens. Roy a relevé des proportions de sept étudiants sur dix qui occuperaient un emploi pendant l'année scolaire au milieu de la première décennie des années 2000, proportion qui n'atteignait que deux étudiants sur dix en 1977 (2007 : 215). De plus, l'exigence de scolarisation en provenance du milieu du travail n'a fait qu'augmenter. Or, les 19 ans et moins qui ne sont plus aux études et qui sont sur le marché du travail comptent parmi les moins scolarisés. Alors que le chômage pour l'ensemble de la population était de 8 % en 2006, le taux est beaucoup plus élevé chez les moins scolarisés :

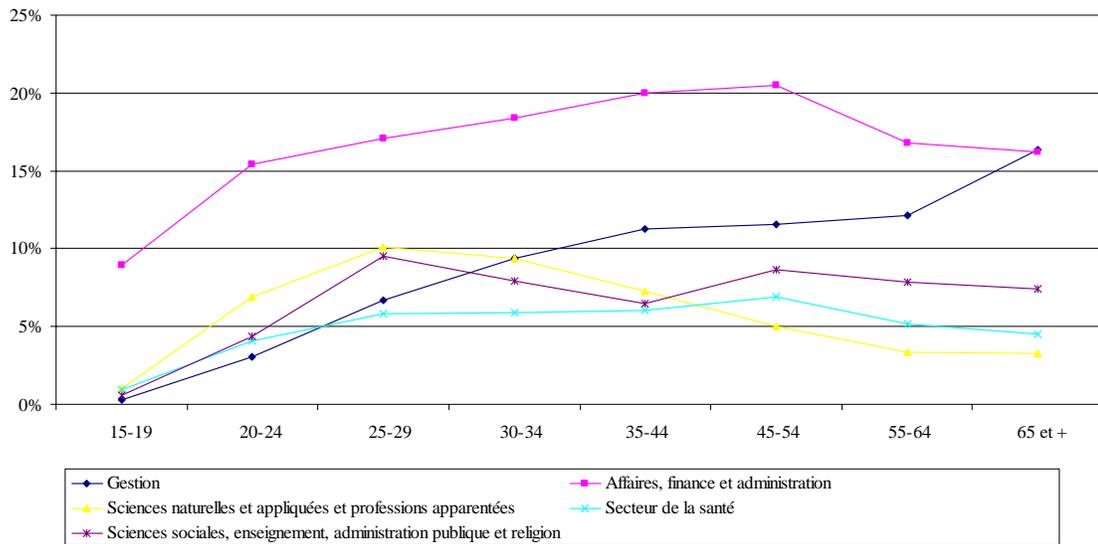
Plus une personne est scolarisée, moins elle est susceptible de vivre une période de chômage. Les personnes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires affichent le taux de chômage le plus élevé à chaque année de la période ; ce taux est de 15,3 % en 2006 (ISQ, 2007 : 4).

Une autre donnée dont il faut tenir compte, c'est la moyenne d'âge qu'on retrouve dans les grands groupes professionnels. Deux tableaux reproduisent ces moyennes d'âge. Les grands groupes sont répartis en deux parce qu'il serait difficile de lire les différences s'ils étaient regroupés sur un même graphique. Sur un premier graphique sont regroupées les professions qui exigent le plus haut degré de scolarité, sur le deuxième, les professions qui demandent d'autres qualifications comme les métiers ou qui acceptent une main-d'œuvre peu ou non qualifiée. La présentation de ce tableau ne sert ici qu'à illustrer le phénomène qu'on reproche aux babyboomers, celui d'avoir occupé beaucoup de place et parmi les meilleures sur le marché du travail. Un premier coup d'œil indique qu'il se trouve beaucoup de travailleurs qui sont dans les affaires, la finance et l'administration et de gestionnaire chez les 55 ans et plus. Par ailleurs, les professionnels des sciences sociales et autres commencent à être aussi nombreux à 25-29 ans qu'à 45 ans et plus. Les professionnels des sciences naturelles et appliquées sont nombreux entre 25 et 34 ans. Faut-il s'en étonner ? Ils sont à l'âge où se sont développées les nouvelles technologies et les carrières scientifiques.

L'autre graphique, parce qu'il représente des catégories professionnelles où la demande peut être constante, présente moins de contrastes, à l'exception du secteur de la vente et

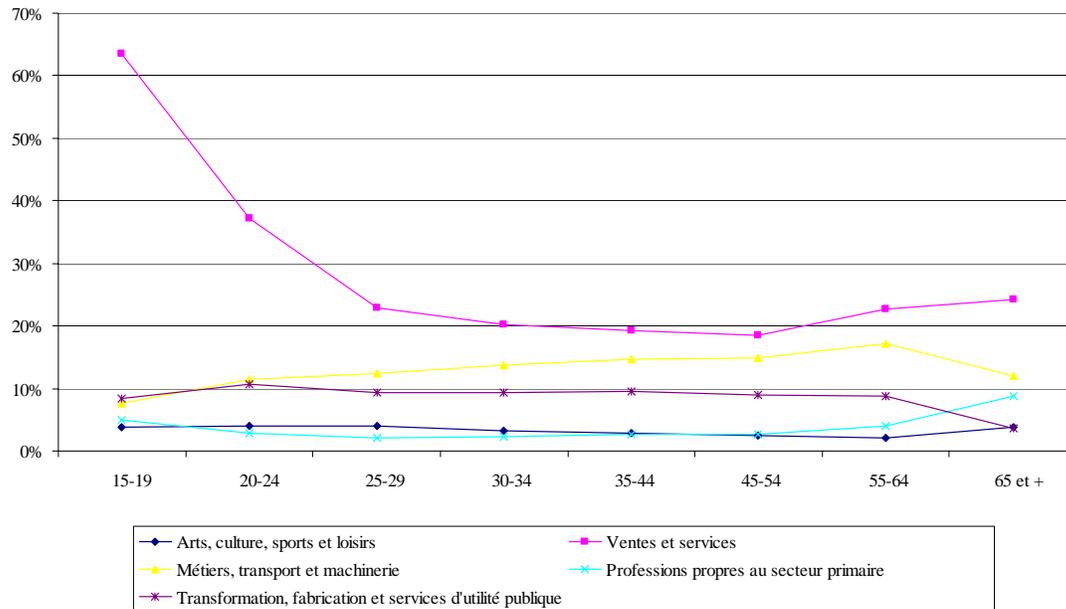
des services où la main-d'œuvre est très jeune. Il s'agit des emplois qui sont réservés à la main-d'œuvre étudiante ou peu scolarisée qui quitte ce secteur dès que d'autres types d'emplois se présentent. La population qui se retrouve dans les métiers, transport et machinerie est âgée. Peu de jeunes se trouvent dans ce secteur qui est pourtant en demande en ce moment.

Graphique 2 : Répartition des catégories professionnelles selon l'âge, Québec, 2001



Source : Statistique Canada, Données du recensement de 2001.

Graphique 2a : Répartition des catégories professionnelles selon l'âge, Québec, 2001



Source : Statistique Canada, Données du recensement de 2001.

Ces graphiques illustrent tout autant les secteurs qui sont principalement occupés par certains âges que les secteurs en développement. C'est le cas des sciences naturelles et sciences appliquées. Les travailleurs qui sont entrés récemment dans ces secteurs seront ceux qu'on retrouvera tout aussi massivement chez les travailleurs plus âgés dans 20 ou 30 ans. Les jeunes diront alors que les vieux occupent toute la place. La question de l'orientation demeure importante et met en relief cette caractéristique des jeunes en insertion professionnelle dont il a déjà été question, leur sensibilité à la conjoncture. Cette sensibilité vaut tout autant de façon positive que de façon négative. Les jeunes sont les premiers à occuper les nouveaux secteurs d'emploi lorsqu'ils ont la préparation pour le faire, mais ils sont parmi les premiers, avec les faiblement scolarisés âgés, à subir les mutations du marché du travail, en particulier lorsque ces mutations exigent une formation de base suffisamment poussée pour pouvoir accéder à un processus de recyclage de la main-d'œuvre. De ce point de vue, les jeunes ont l'avantage, en particulier s'ils n'ont pas encore de responsabilité familiale, de pouvoir poursuivre leur formation de base ou s'inscrire dans l'un ou l'autre des nombreux programmes d'éducation qui s'offrent « tout au long de la vie ».

Parmi les travaux de recherche qui concernent spécifiquement les générations et le marché du travail, il faut citer ceux de Charles-Henri Amherdt, professeur à l'Université

de Sherbrooke. Il a publié en France en 2005 un volume sur *La santé émotionnelle au travail*. Seuls quelques articles dans des revues professionnelles ont été consultés. Un d'entre eux fait la synthèse de ce que l'auteur nomme « trois générations de travailleurs ». L'auteur mentionne avoir validé ce portrait auprès de diverses clientèles : cadres, seniors, étudiants. Voici ce tableau :

Tableau 4 : Brève description des trois générations de travailleurs

	Baby-boomers (plus de 45 ans)	X (30-45 ans)	Y (moins de 30 ans)
Environnement	< Croissance	< Restructuration	< Mondialisation
Quantitatif	< Abondance	< Moyen	< Rareté
Qualitatif	< Moins scolarisée	< Moyen	< Plus scolarisée
Valeurs dominantes au plan des 3 « A »			
1. Attachement	< Organisation	< Crise	< Carrière
2. Ambition	< Avoir des loisirs	< Avoir un travail	< S'épanouir au travail
3. Adhésion	< Externe (partis politiques, syndicats)	< Crise	< Interne (famille, soi)

Source : Charles-Henri Amherdt, « Le contrat émotionnel P2 : une main tendue aux “baby-boomers” et aux “Y” » dans *Objectif prévention*, vol. 29, n° 2, 2006 : 21.

Dans ce tableau, la génération X apparaît comme la génération défavorisée par rapport aux deux autres, d'où le titre de l'article qui comporte les mots suivants : « une main tendue ». Devant le constat qu'il est difficile d'affirmer que la génération X soit demeurée « sacrifiée », il y a lieu de formuler une hypothèse en relation avec la théorie des générations, à savoir qu'il y aurait une *mémoire générationnelle* qui pourrait perdurer bien au-delà des faits réels et qui continuerait d'avoir un impact, non seulement sur les représentations, mais aussi sur les comportements que les représentations appellent. Les revendications dans la perspective d'une aide à la famille ont été amorcées par les plus jeunes des babyboomers, mais aussi par la génération X qui a tout le moins emboîté le pas et profité des retombées de ces revendications.

2.2 Formation-emploi

Le taux de scolarité a grimpé depuis la réforme de l'éducation des années 1960. Le tableau 5 montre bien cette progression chez les 15-24 ans depuis 1971. Les chiffres en caractère gras indiquent vers quelles années la progression a été marquante : en 1991,

d'abord, puis en 1996 pour les 20-24 ans. La proportion semble demeurée constante par la suite.

Tableau 5 : Taux de fréquentation scolaire à temps plein de la population de 15-24 ans au Québec, 1971-2001

	1971	1981	1991	1996	2001
15-19 ans	68,8	66,5	80,6	82,6	80,4
20-24 ans	16,5	18,4	32,4	41,6	41,4
20 ans	---	29,4	50,8	58,0	57,1
24 ans	---	9,0	16,2	24,0	24,7

Source : Institut de la statistique du Québec, 2006-08-29.

Entre 1990 et 2006, le nombre d'emplois détenus par des travailleurs qui avaient réussi des études postsecondaires, ce qui est le cas des policiers qui ont étudié au cégep et à l'École nationale de police du Québec, a augmenté de 67,3 %. Pour ceux qui ont réussi des études universitaires, l'augmentation a été de 96,9 %. Pendant ce temps, le nombre d'emplois sans diplôme d'études secondaires a baissé de 39,9 % et ceux avec des études secondaires réussies, de 4,4 %. En 2006, au Québec, plus de 62 % des emplois sont occupés par des titulaires de diplômes d'études postsecondaires ou universitaires (Données du MÉLS : 113-114).

Le taux d'activité des titulaires d'un diplôme d'études collégiales en formation technique était de 69,8 % en 2006. Leur taux de chômage était de 4,5 % la même année. Il faut ajouter à cela le fait que la proportion des personnes diplômées qui poursuivaient leurs études était de 28,1 %. En d'autres termes, les diplômés de la formation technique au collégial sont en bonne position sur le marché du travail, même meilleure que ceux de la formation universitaire qui ont des taux de chômage plus élevés (*Idem* : 116).

La formation n'est pas qu'une question de scolarisation, elle se fait aussi par la transmission des savoirs. Peu de travaux sur ce thème ont été recensés. Un d'entre eux mérite l'attention par les possibilités d'observation qu'il ouvre, soit un article de revue signé par Solange Lefebvre, de la faculté de théologie et de sciences religieuses de l'Université de Montréal, avec l'équipe de recherche qu'elle dirige. Ils dégagent cinq types d'interaction entre groupes d'âge et de partage d'expériences à l'usine. La transmission des savoirs, dans ce contexte, tient à certains facteurs environnementaux : la politique de gestion des ressources humaines et l'idéologie de la flexibilité. Les types d'interaction se résument ainsi (Lefebvre, Cloutier *et al.*, 2003 : 5-6) :

- Les interactions entre collègues de la même cohorte sur la base d'affinités et qui servent surtout « à comprendre les écarts entre l'entreprise et l'école » ;
- Les interactions entre travailleurs plus expérimentés, mais d'expérience semblable, menant à des situations de co-apprentissage pour combler un besoin nouveau au niveau de la production ;
- Les interactions « avec un collègue proche de la zone de travail, en général d'âge et de cohorte différents » ;
- Les interactions « avec un collègue plus âgé qui est expérimenté dans un domaine différent » ;
- Les interactions entre les plus expérimentés et des ressources encore plus expérimentées qu'eux qui savent « dénouer les problèmes ».

Dans ce contexte d'interaction, différents types de savoir sont transmis selon « l'expérience de l'expert impliqué » (*Idem* : 7) :

- Le travailleur moins expérimenté s'arrête sur des savoirs en lien direct avec la tâche en cours ;
- Le travailleur plus expérimenté peut se permettre davantage d'ouverture en faisant le lien entre les différentes séquences d'opération et les facteurs organisationnels ; il peut transmettre des savoirs plus précis en vue de poser des diagnostics plus complexes ;
- Le travailleur d'expérience moyenne se situe à mi-chemin entre ces deux extrêmes.

Même si les connaissances relevées autour de la question de la transmission sont limitées, la recherche de Lefebvre et de ses collègues en dit suffisamment pour illustrer les possibilités qui existent probablement de manière informelle dans plusieurs milieux de travail ou qui sont suscitées par une organisation du travail qui inclut le partage des connaissances entre pairs et encore plus entre générations. D'autres manières de partager les connaissances auraient pu être explorées ici tels le mentorat, le parrainage ou le « coaching », autant de formules d'accompagnement dans l'intégration au milieu de travail.

2.3 Rapport au travail

Lorsqu'il est question du rapport au travail, on entre dans l'ordre des valeurs, c'est-à-dire de ce qui peut prendre différents poids chez les individus et qu'on retrouve en termes de tendance dans les groupes. « Selon Durkheim, écrit Bernard Roudet, les valeurs orientent l'activité des individus en leur fournissant un ensemble de références idéales ; elles constituent ainsi un des fondements de l'action sociale » (Roudet, 2005 : 16). Du point de vue méthodologique, la recherche quitte ici l'ordre des faits (taux de chômage,

rémunération...) pour entrer dans l'ordre de la subjectivité, dans celle des images mentales qui, pourtant, sont tout aussi importantes pour la connaissance des sociétés, des groupes et des individus qui les composent. C'est le plus souvent de manière indirecte qu'on aborde la question des valeurs ou par comparaison.

Pour illustrer la façon dont se fait la recherche sur les valeurs, voici un extrait d'un chapitre du livre sur *Les jeunes européens et leurs valeurs*. Bien entendu, une telle enquête comporte toute la série des variables qui permettent de catégoriser les répondants : pays, âge, sexe, degré de scolarité, occupation, origine sociale, etc. La partie en question concerne les jeunes et le travail :

Le travail est abordé dans l'enquête Valeurs d'une double manière : comme domaine où l'individu peut mettre en œuvre les valeurs qui sont importantes pour lui, mais aussi comme valeur en soi. La première orientation conduit à s'intéresser à différentes perceptions de ce qu'est l'univers professionnel. Des questions telles que l'équité dans les rémunérations, le respect des instructions, les attentes à l'égard de l'emploi exercé, la liberté de décision ou même la satisfaction ressentie dans l'exercice de son activité renseignent sur des valeurs qui comptent pour la personne et sur leur confrontation avec le monde du travail : sentiment de justice, autorité, liberté, expression de la personne, aspirations matérialistes, importance des relations humaines, liberté d'action, bonheur. [...]

La deuxième orientation autour de laquelle le travail est étudié consiste à le considérer comme une valeur en soi, et non plus seulement comme un domaine dans lequel s'expriment des valeurs. Cette deuxième approche est abordée au travers de quelques questions : importance accordée au travail dans sa vie, souhait que le travail prenne une place moins grande dans la vie et normes relatives au travail. La question, plus complexe que les précédentes, aborde le sens même du travail au travers d'une série de propositions traitant de ce qu'apporte le travail à la personne, le lien qu'il représente et son utilité dans la société (Tchernia, 2005 : 208-209).

La question des valeurs a été peu abordée au Québec jusqu'à tout récemment où elle prend une importance qui s'explique probablement par un changement pressenti à partir du rapport au travail et à la famille, entre autres, chez les jeunes générations. Les sondeurs n'ont pas manqué de s'emparer de cet engouement et tous ceux qui prodiguent des conseils auprès des employeurs et des employés ont fait de même. Quelques enquêtes effectuées dans le cadre des recherches des membres de l'Observatoire Jeunes et Société de l'INRS renseignent sur les valeurs en relation avec le monde du travail. En s'inspirant des deux manières proposées par Tchernia d'envisager le rapport au travail, une première section tiendra compte des valeurs du travail pour soi : préférences, rapport à l'autorité, etc. Une deuxième traitera de la place du travail dans sa vie, de sa fonction. Quelques illustrations seront complétées par la référence à des recherches effectuées par d'autres chercheurs québécois, en particulier Paré et Légaré.

2.3.1 Le travail comme domaine dans lequel s'expriment des valeurs

Une première question à se poser : les deux générations à l'étude s'expriment-elles de la même manière dans leur rapport au travail indépendamment de l'importance qu'elles peuvent lui accorder dans leur échelle de valeurs, ce dont il sera question dans la prochaine section ? On peut supposer que d'entrer sur le marché du travail au moment des crises successives du début des années 1980 et 1990 n'a pas eu la même résonance pour les individus que d'y être entré au moment où le chômage était parmi les plus bas des dernières décennies, en particulier pour les plus scolarisés comme il en a déjà été fait mention. Une première réponse provient d'une question posée à 5 997 répondants de toutes les régions du Québec et âgés de 20 à 34 ans dans le cadre de l'enquête sur la migration des jeunes (Tableau 6). L'emploi dit « intéressant » domine le choix des individus interviewés et ce, à tous les âges. Cependant, l'importance de l'adhésion se départage quasi moitié-moitié selon la scolarité. De même, les femmes seront-elles légèrement plus nombreuses à choisir un emploi intéressant alors que les hommes préféreront l'emploi bien payé, bien que peu nombreux dans ce cas. Plus de femmes choisiront aussi l'emploi stable bien que les différences soient peu importantes. Mais, c'est entre 20-24 ans, bien que ce choix n'ait été le fait que d'une petite portion des interviewés, que l'emploi bien payé sera le plus important, ce qui pourrait indiquer soit une légère différence entre les Y par rapport aux X, ou encore une attitude de nouvel arrivant sur le marché du travail.

Tableau 6 : Caractéristiques de l'emploi que les jeunes considèrent comme la plus importante (%)

	Emploi stable	Emploi bien payé	Emploi intéressant
Hommes	23,5	12,8	63,7
Femmes	27,1	6,8	66,0
Scolarité			
Pas de diplôme secondaire	34,9	21,9	43,2
Diplôme d'études secondaires	32,7	12,9	54,4
Diplôme d'études collégiales	26,5	8,8	64,8
Diplôme universitaire	17,5	7,9	74,6
Groupe d'âge			
20-24 ans	21,3	11,9	66,8
25-29 ans	27,6	9,7	62,7
30-34 ans	27,0	8,0	65,0
Total	25,3	9,9	64,8

Source : Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ), données tirées de l'enquête *La migration des jeunes au Québec*, Observatoire Jeunes et Société, 2004-2005. Échantillon de 5 997 répondants âgés de 20 à 34 ans.

La génération X

Mais que veut dire un emploi intéressant pour la génération X ? L'analyse d'une enquête de suivi auprès des finissants de 1995 — la Génération X d'aujourd'hui — effectuée par Marquardt en 1998 (cité dans Vultur *et al.*, 2002 : 90) en arrivait à cette conclusion : les éléments les plus satisfaisants du travail sont ceux reliés aux aspects intrinsèques du travail, entendant par là les heures de travail, le temps partiel s'il y a lieu ou l'aménagement des heures de travail et la relation formation/emploi. Cela serait particulièrement vrai pour ceux qui viennent de terminer leurs études et qui s'attendent à trouver un emploi qui corresponde assez étroitement à ce pour quoi ils se sont préparés. Dans cette enquête, ce sont les diplômés d'université qui étaient les moins satisfaits (1998 : 7). Dans une enquête antérieure auprès des jeunes chômeurs appartenant aussi à la génération X, ce sont les plus scolarisés qui étaient les plus déçus de leur situation (Gauthier, 1994 : 304). Faut-il s'étonner que la déception se mesure à l'aune de l'investissement ?

Une autre caractéristique qui ressortait des enquêtes des années 1980-1990 était la recherche du plaisir « au » travail si, comme le décrivait si bien le sociologue Zöll, il ne se trouve pas « dans » le travail. Dans ce cas, c'est l'environnement, le climat de travail, bref les relations interpersonnelles qui entrent en ligne de compte (Zöll, 1992 : 95). Un

certain nombre d'enquêtes consultées montrent l'importance des pairs tant chez les X que chez les Y, comme il en sera question plus loin.

Dans ce contexte, quelle est l'attitude des employés par rapport à l'employeur ? En d'autres termes qu'en est-il du rapport d'autorité en milieu de travail ? Dans un ouvrage paru en 1990 sur *La société québécoise en tendances, 1960-1990*, les auteurs soulignaient déjà le fait qu'il y avait depuis quelques décennies déjà une érosion de la figure d'autorité du père. Cette érosion s'expliquait par la responsabilité légale exercée tout autant par la mère que par le père, par la diminution de la taille de la famille, la généralisation du travail salarié chez les femmes, des responsabilités autrefois assumées par la famille qui le sont par l'État : santé et éducation, la littérature qui valorise l'image de la mère et laisse dans l'ombre celle du père (Caldwell, 1990 : 282). Ce texte a été écrit au moment de la jeunesse de la génération X. Peut-on extrapoler cette observation aux rapports d'autorité au travail ? Les travailleurs de la génération X seraient mal perçus par les employeurs : ils auraient moins d'intérêt pour le travail, se seraient attendus à devoir changer d'orientation professionnelle, rechercheraient les occasions de croissance personnelle et professionnelle en dehors des heures de travail (ce qu'ils ne compteraient pas trouver dans le travail), tiendraient aux congés pour récompenser l'effort, n'aimeraient pas les heures de travail interminables, etc. (Paré, 2001 : 9).

Les travailleurs appartenant à la génération X auraient ainsi développé certaines attitudes à l'égard de la flexibilité d'emploi, attitudes qu'ils ont peut-être léguées à la génération qui suit : la polyvalence comme qualité personnelle et la mobilité dans les rapports avec l'entreprise. Dans ce contexte, la perspective d'un gain, à titre d'expérience en fonction de son avenir professionnel, pourrait susciter un intérêt pour l'emploi, ce qu'on retrouve chez les non-diplômés du collégial de l'enquête rétrospective auprès des non-diplômés. La loyauté envers l'entreprise pourrait se développer lorsque l'employé y voit des possibilités de promotion. De ce point de vue, les plus scolarisés seraient, selon une enquête CROP effectuée en 2001 pour le Conseil du patronat du Québec, les plus exigeants et les moins loyaux (2001 : 4). Dès qu'une occasion meilleure se présente, ils n'hésiteraient pas à franchir le seuil de la porte. Comment réagiraient les jeunes de 2008 si on leur posait la même question, eux qui sont devant des perspectives d'embauche encore plus intéressantes à cause de l'effet démographique où ils sont en train de devenir une main-d'œuvre rare qu'il faudra soigner pour la conserver ?

La génération Y

D'après des enquêtes plus récentes, la génération X aurait transmis un certain nombre d'attitudes à l'égard des milieux de travail à la génération qui suit. Ainsi, dans une

enquête rétrospective auprès de jeunes de 20 à 25 ans qui avaient abandonné les études secondaires ou collégiales avant l'obtention du diplôme, ceux qui avaient abandonné le secondaire étaient nombreux à parler d'une bonne équipe lorsqu'ils faisaient référence à leur milieu de travail, ceux qui avaient abandonné le collégial, d'une bonne ambiance (Gauthier *et al.*, 2004 : 141).

La relation avec les pairs est tout aussi importante pour la jeune génération dans ce qui est considéré comme un emploi intéressant. Les employeurs ont déjà saisi cette particularité. Un recruteur interrogé par Vultur dans un projet de recherche en cours exprimait ainsi cette disposition des jeunes : « Quand nous faisons la sélection d'un jeune, nous préférons la discussion ouverte avec lui. Ce qui nous intéresse, c'est d'identifier ses qualités personnelles qui favorisent son intégration dans l'entreprise. » (cité dans Gauthier et Vultur, 2007 : 289). Cette attitude est révélatrice de ce trait caractéristique de la jeunesse actuelle où les rapports interpersonnels passent par la communication et non à travers un rapport d'autorité. Paré dira que la Génération Y, de ce point de vue, a hérité des valeurs des parents. Dans la continuité de leurs prédécesseurs aussi, les jeunes sont davantage impressionnés par la contribution et l'expertise plutôt que par l'ancienneté (Paré, 2001 : 36). Certains n'hésiteront pas à réclamer une rémunération à la performance plutôt qu'à l'ancienneté.

Une caractéristique de la génération Y que les jeunes peuvent transposer au travail, c'est le goût de la réussite. Roy l'a constaté en milieu collégial où les valeurs de la réussite sont les plus importantes pour eux : importance accordée aux études, à se dépasser dans ce que l'on fait, au diplôme collégial, à bien faire les choses qu'on entreprend, à avoir des projets à long terme, à l'effort pour réussir ses études, à devenir compétent sur le plan professionnel (Roy, 2006 : 39). Pour d'autres auteurs, l'une ou l'autre de ces valeurs se transpose sur le marché du travail dans les termes suivants : le besoin que les choses bougent, l'intérêt pour ce que l'on fait, la participation au processus de création du savoir (Paré, 2001 : 35).

Une autre enquête auprès des travailleurs de la jeune génération fait ressortir une sorte d'insatisfaction liée au décalage qu'ils trouvent entre les connaissances pratiques exigées par l'emploi et la formation qu'ils ont reçue (Gauthier et Vultur, 2007 : 284). À la différence de leurs aînés, ils découvriront cependant l'importance de l'apprentissage dans l'action. Il n'y a pas à s'étonner qu'ils valorisent l'expérience du travail pendant les études qui devient aussi importante à leurs yeux et auprès de l'employeur éventuel que le diplôme lui-même.

Une autre question se pose à propos de la question identitaire qui peut avoir des répercussions sur l'attachement au milieu de travail ou sentiment d'appartenance. Cette question est inspirée de la recherche rétrospective auprès des non-diplômés. Ceux qui ne peuvent se rabattre sur un statut professionnel ou qui n'ont pas de sécurité d'emploi manifesteraient plus d'attachement à l'entreprise, surtout si elle a une certaine taille et une aura dans leur milieu, alors que ceux qui ont une reconnaissance professionnelle par leur diplôme ou l'appartenance à une corporation conservent leur identité professionnelle même en cas de perte d'emploi. Un ingénieur en chômage demeure un ingénieur. Un sans diplôme en chômage est un chômeur.

Que faut-il retenir des études qui concernent le travail comme domaine où s'expriment des valeurs ? C'est moins l'âge qui départage les répondants dans plusieurs enquêtes que la scolarité et le genre. Certaines valeurs semblent avoir été transmises d'une génération à l'autre : l'importance du groupe de pairs, la relation entre la formation et l'emploi, un rapport assez semblable à l'autorité ; mais on remarque une évolution des autorités par rapport à la génération : on craindrait la génération X plus que la génération Y qui exprime sans retenue ses attentes face à l'emploi. Certaines enquêtes montrent en effet des différences entre les générations, mais encore plus en lien avec la scolarité : plus on est scolarisé, moins on serait loyal envers l'organisation. Ce qui ne signifie pas un manque d'éthique, mais une certaine indépendance qui se caractérise par la mobilité. La génération X serait davantage tournée vers son épanouissement personnel — la génération « individualiste » par excellence — alors que la génération Y place les valeurs de sociabilité et les valeurs familiales à un haut niveau.

2.3.2 Le travail comme valeur en soi

Il s'agit maintenant de considérer le travail comme valeur en soi et non seulement, comme le souligne Tchernia, de l'envisager à travers d'autres valeurs. Au moment des périodes de chômage élevé, le travail prenait une grande importance. Une enquête réalisée auprès de jeunes chômeurs au milieu des années 1980 — et qui constituent en grande partie la génération X aujourd'hui — donne un aperçu de ce que certains jeunes de cette époque attendaient du travail, le sens qu'ils lui donnaient :

« Travailler », c'est autre chose que d'être occupé. Certains interviewés avaient tellement de choses à faire qu'il leur restait peu ou pas de temps à consacrer à la recherche d'emploi. Le « travail », c'est un emploi salarié, à plein temps et permanent autant que possible, dans l'entreprise privée ou dans les services publics et non dans des tâches créées artificiellement pour réduire le chômage. Ce n'est pas qu'ils n'aiment pas ces tâches-là ou qu'ils n'apprécient pas le fait de s'y trouver, mais ça ne demeure qu'un moyen de vivre en attendant une façon de se préparer à des occupations qui impliquent le long terme, la carrière, une subsistance autonome (Gauthier, 1988 : 82).

La valeur qui dépasse aujourd'hui toutes les autres lorsque l'ensemble des valeurs est proposé au moment d'une enquête, autant au Québec qu'ailleurs dans le monde occidental, c'est la famille, suivie des amis en France (Galland et Roudet, dir., 2001 : 16). Toutes les enquêtes au cours des dernières années font ressortir l'importance de cette valeur. Cet intérêt pour la famille pourrait s'expliquer par toutes les péripéties qui ont contribué aux transformations de la famille au cours des dernières décennies, une sorte de retour du balancier. Mais elle peut s'expliquer par les mutations du travail lui-même. Les jeunes chômeurs des années 1980 voyaient en effet dans le travail la possibilité de réaliser leurs rêves, ce que les emplois qu'ils avaient eus jusqu'à leur mise en chômage ne leur avaient pas procuré : « être autonome, quitter la famille, avoir son appartement, aller vivre avec son "chum" ou sa "blonde", faire des projets d'avenir et, par-dessus tout, avoir la sécurité... » (Gauthier, 1988 : 85). Le sondage réalisé auprès de plus de 5 000 jeunes adultes de 20-34 ans à la fin des années 1990 est fort intéressant de ce point de vue (Tableau 7 : les données concernant les divers groupes d'âge, le degré de scolarité et le genre ne sont pas illustrées). Quand ils se représentent l'avenir, ces jeunes sont très optimistes en ce qui concerne leur vie amoureuse, relativement optimistes en ce qui touche l'emploi, un emploi dans la ligne de leurs études et leur situation économique, et ils sont très pessimistes lorsqu'il est question de la diminution de la pollution.

Il faut ici attirer l'attention sur l'âge. Les 20-24 ans, plus que les autres groupes d'âge, de même que les diplômés universitaires, ont confiance qu'ils auront toujours un emploi. Les 20-24 ans sont relativement plus nombreux à croire qu'ils feront mieux que leurs parents. Les 20-24 ans sont les plus pessimistes en ce qui concerne la pollution. La question de l'âge joue ici. Les 20-24 ans appartiennent à la génération la plus jeune qui, depuis quelques années, entrevoit avec plus d'optimisme son rapport au travail. Les aînés de cette enquête constituent la portion moins âgée de la génération X qui a généralement montré plus de pessimisme vis-à-vis le monde du travail.

Tableau 7 : Proportion de Québécois de 20-34 ans selon leur accord avec les opinions suivantes

	En accord*	En désaccord**	Total	
			%	N
J'aurai une vie amoureuse réussie	94,1 %	5,9 %	100,0	5 215
Mon niveau de vie augmentera avec les années	85,3 %	14,7 %	100,0	5 387
J'ai confiance de toujours avoir un emploi	73,7 %	26,3 %	100,0	5 493
Il me sera facile de trouver du travail dans le domaine où j'ai étudié	69,6 %	30,4 %	100,0	5 346
La situation économique s'améliorera dans l'avenir	67,9 %	32,1 %	100,0	5 235
Je ferai mieux que mes parents dans la vie	62,1 %	37,9 %	100,0	4 828
La pollution diminuera au cours des dix prochaines années	27,8 %	72,2 %	100,0	5 346

* Les mentions « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord » ont été regroupées.

** Les mentions « plutôt en désaccord » et « tout à fait en désaccord » ont été regroupées.

Source : Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ), données tirées de l'enquête, *La migration des jeunes au Québec*, Observatoire Jeunes et Société, 1998-1999.

L'enquête auprès des jeunes chômeurs (la génération X d'aujourd'hui) laissait entrevoir la fonction expressive du travail : travailler pour se donner du bonheur. Qu'en est-il de cette caractéristique de la valeur travail et de son pendant, sa fonction instrumentale ou normative, pour les jeunes contemporains ? Dans l'enquête auprès de ceux qui ont abandonné leurs études, la question du revenu opère une démarcation entre ceux qui travaillent pour la rémunération et ceux qui travaillent pour leur accomplissement personnel. Les premiers sont le plus souvent ceux qui ont abandonné des études secondaires alors que les autres se retrouvent chez ceux qui n'ont pas terminé leurs études collégiales. Mais encore là, ces derniers peuvent ne pas être satisfaits de l'emploi qu'ils occupent et décrier la conception du travail qui circule dans la société. Pour eux, travailler pour gagner de l'argent constitue une occupation alors que le travail devrait permettre la réalisation de soi, ce qui n'est pas leur cas (Gauthier *et al.*, 2004 : 139-140 ; Gendron et Hamel, 2004 : 137-140). Charbonneau a fait une observation semblable auprès de Québécois de 25-30 ans au début de cette décennie : « La valeur du travail présente donc une face claire, celle d'un statut socialement valorisé, mais aussi une face sombre, celle qui est associée au sens moins noble de l'argent » (2004 : 42).

Pour clore cette section, quelques éléments de la conclusion du chapitre sur le rapport au travail des jeunes Européens seront proposés, mais à titre d'hypothèse de travail seulement. Les différences sont tellement grandes entre les différents pays et les différentes régions de l'Europe qu'il serait hasardeux de croire que cette conclusion puisse s'appliquer intégralement à la situation des jeunes au Québec.

Les générations de moins de 40 ou 50 ans valorisent nettement moins le travail aujourd'hui que leurs aînés. Chez les jeunes, cette dévalorisation du travail est encore plus nette, et ils contestent nettement que le travail puisse être une priorité au détriment éventuel des loisirs. Cette dévalorisation doit être bien comprise : il ne s'agit pas de nier l'importance du travail, mais de rejeter les normes sociales qui s'y rapportent ; c'est ce qui permet de parler d'ailleurs de dévalorisation. Le travail comme valeur en soi a perdu de son aura, mais reste un domaine qui peut favoriser des nouvelles valeurs telles que l'expression de soi, l'autonomie, la réalisation personnelle, la créativité. En tant que tel, d'ailleurs, il peut parfois être perçu comme un des domaines possibles pour l'épanouissement de telles valeurs, mais pas le seul (Tchernia, 2005 : 226).

Il n'a pas été fait mention, en ce qui concerne les jeunes Québécois, de cette relation entre le loisir et le travail à laquelle Tchernia fait allusion dans ce texte, sans doute parce que peu ou pas d'enquêtes ne permettent de hiérarchiser cette dimension de la vie des jeunes par rapport aux autres valeurs. Un article qui tient compte de l'occupation du temps libre des 15-24 ans décrit pourtant la grande importance que les plus jeunes accordent au loisir. Et cet intérêt pour le loisir perdure dans le temps en lien avec l'âge du départ du foyer parental qui est reporté de même que la vie en couple et la naissance du premier enfant. L'auteure dira : « Le temps libre donne libre cours à leur curiosité, à leur désir d'expérimentation, à leur besoin de sociabilité et de convivialité dans des lieux de rencontre avec les pairs ou au sein de grandes foules » (Boily, 2003 : 115). Ils sont les plus actifs au plan culturel, social, musical et sportif selon l'*Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois* (Ministère de la Culture et des Communications, 1999). Voilà une autre valeur qui pourrait entrer en concurrence avec le travail, à tout le moins pour les Y, comme le développement personnel est important pour les X.

2.3.3 Valeurs autres qui peuvent entrer en ligne de compte au moment de l'insertion professionnelle

Une des qualités que quelques chercheurs reconnaissent à la Génération Y, c'est son ouverture à la différence. Paré insistera, à partir de recherches effectuées aux États-Unis, sur le fait qu'Internet ouvre à une collectivité internationale, sur « la portée mondiale de leur recherche d'information, d'activités et de communication » (Paré, 2001 : 14). L'auteur dira plus loin : « Internet invite les jeunes (les 12-17 ans de 2001 dans ce cas) à passer de la sphère nationale à la sphère mondiale. Bien des jeunes de cette génération

pensent que leur ouverture au monde donnera lieu à des attitudes plus tolérantes » (*Idem* : 18). Les jeunes de la génération Y sont aussi de grands voyageurs, pratiquement autant que le reste de la population, même si on peut penser qu'ils en ont moins les moyens. La Chaire de tourisme Transat de l'UQAM a fait un tableau des destinations internationales des 18-29 ans au cours des trois dernières années (2007 étant la dernière), ce qui donne les résultats suivants : à l'extérieur du Canada, 30,8 %. Les principaux pays visités ont été le nord-est des États-Unis : 10,4 % ; la France et l'Italie : 8,3 % ; le Mexique, la République dominicaine et Cuba : 8,8 %. On peut cependant se poser la question à savoir ce qu'ils retiennent de leurs voyages à l'étranger lorsque plusieurs des lieux de destination, sont des destinations soleil (Chaire de tourisme Transat de l'UQAM, 2007).

Internet favorise aussi la liberté d'expression en raison de toutes les idées et des moyens d'expression auxquels il expose les jeunes dès qu'ils y accèdent. Paré va jusqu'à affirmer : « L'accès à l'information publique ainsi que la libre expression des idées et opinions représentent pour eux des droits fondamentaux » (Paré, 2001 : 18). La limite de l'expression écrite se trouvera dans la difficulté de percevoir le langage du corps ou des émotions dans le cyberspace. Pour parer à cette difficulté — que l'existence de la webcam commence à résoudre —, Paré placera en annexe II de son texte un tableau de ce qu'il appelle les principaux « émoticones » (*Idem* : 48). La culture Internet contribue à créer une attitude positive face au changement et le goût de la vitesse dans les communications. Elle peut avoir comme conséquence négative, si l'esprit critique n'a pas été développé dès le plus jeune âge ou des moyens de validation expérimentés, de laisser circuler des affirmations et des connaissances fausses.

2.4 Conciliation travail-famille

« J'aurai une vie amoureuse réussie », tel était l'énoncé qui recevait le plus d'adhésion dans les résultats de l'enquête sur la migration de 1999-2000 : 94,1 %. Ce que les chercheurs français cités plus haut ont constaté à propos des valeurs des jeunes Européens montre une forte adhésion à la valeur « famille » qui viendrait atténuer l'importance qu'a pu représenter le travail à certaines époques. Qu'est-ce qui explique l'optimisme des 20-34 ans quant à leur vie amoureuse ? Il s'agit peut-être de la dimension de leur vie sur laquelle ils croient avoir le plus de contrôle, ce qui n'est pas le cas en milieu de travail.

L'insertion professionnelle correspond à l'âge de formation du couple et de la famille. Même si la tendance est à un allongement de la période de cohabitation avec la famille d'origine, l'âge moyen à la première naissance est aux environs de 29 ans. Le plus grand nombre de naissances survient entre 25-29 ans, entre 30-34 et 20-24 ans ensuite.

Tableau 8 : Situation domestique et familiale selon l'âge, Québec, 2001

Groupes d'âge	Situation domestique et familiale				Total
	Enfant dans la famille	Parent ou époux	Hors famille avec d'autres	Hors famille seul	
15-19	92,7	2,6	3,1	1,1	98,1*
20-24	55,0	24,3	11,3	8,5	99,2
25-29	18,8	57,8	9,6	13,0	99,2
30-34	7,8	73,9	5,3	12,2	99,2
35-44	4,2	79,5	3,7	11,8	99,2

* Le total n'atteint pas 100 % parce qu'une dernière colonne aurait dû faire référence aux ménages collectifs.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, données recueillies par Louis Duchesne, Institut de la statistique du Québec, 2003, p. 17.

La montée importante des femmes sur le marché du travail entre ici en ligne de compte. Ce n'est pas sans changer la donne par rapport à la famille, pas seulement en ce qui concerne les femmes, mais aussi chez les hommes qui s'engagent aussi dans la vie de couple et la paternité comme l'indique l'étude de Quéniart auprès des jeunes pères (2004 : 111-127). Même si les données au tableau 9 datent de 2000, ils indiquent tout de même une progression très forte entre 1976 et cette date, en particulier chez les femmes qui ont des enfants de moins de six ans.

Tableau 9 : Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 et 2000

	Avec enfants					Sans enfants
	Moins de 16 ans	Moins de 6 ans	Moins de 3 ans	De 3 à 5 ans	De 6 à 15 ans	
1976	36,7	30,3	28,8	32,8	45,0	75,4
2000	73,9	69,4	66,5	73,2	78,4	84,8

« Je ferai mieux que mes parents » ajoutent avec optimisme 62,1 % des répondants à l'enquête de 1999-2000 présentée dans le tableau 7. L'adhésion est moins grande que pour la réussite de la vie amoureuse, peut-être pas par pessimisme, mais peut-être parce qu'il n'est pas possible de faire mieux s'ils sont satisfaits de leur vie familiale ou parce qu'il est facile de faire mieux si la vie de famille a connu des moments de crise. Cette

expression peut aussi avoir la connotation qu'attribue Paré dans ce portrait qu'il fait de la génération Internet :

Les jeunes de la génération Internet ne semblent pas se définir en fonction des autres. La rébellion de cette génération consistera à se comporter non pas de façon pire, mais de façon meilleure que ses prédécesseurs (Paré, 2001 : 11).

Toujours dans le tableau 7, sur les trois derniers thèmes qui concernent l'emploi et la situation économique, les hommes sont légèrement plus optimistes que les femmes. D'où vient que les jeunes femmes soient plus pessimistes que les jeunes hommes sur tous les thèmes, à l'exception de leur vie amoureuse ? La présence des femmes sur le marché du travail étant devenue un phénomène normal, d'autres questions se posent maintenant. Dans le cadre d'une revue de littérature sur les facteurs de la baisse de la fécondité dans les pays industrialisés, les travaux récents montrent un revirement d'optique depuis les années 1980 et 1990 à ce propos. Les analystes considèrent que l'évocation de la scolarisation des femmes et de leur présence sur le marché du travail comme facteurs de la baisse de la fécondité ne joue plus. On constate le même phénomène aujourd'hui chez les moins scolarisés et chez les femmes à la maison qui n'ont pas plus d'enfants que les plus scolarisés. Jusqu'aux années 1990, on se posait la question à savoir comment aménager la vie quotidienne de façon à tenir compte des exigences de l'organisation du travail. On se demande plutôt aujourd'hui comment le marché du travail doit être réaménagé pour tenir compte des exigences de la vie du couple et de la famille (Gauthier et Charbonneau, 2002 : 25). Le paradigme a changé et n'est pas sans implication sur l'organisation du travail.

La féminisation de certaines professions, comme c'est le cas dans l'effectif policier (voir information ci-haut), mérite aussi d'être analysée. Quelques études auprès de professions qui se sont féminisées apportent un éclairage sur les transformations qui peuvent s'opérer à la suite de cette transformation. Une étude auprès des jeunes femmes qui s'en vont en pharmacie (Collin, 1992) — la même chose se produit chez celles qui sont en médecine — renseigne sur ces changements en cours. Les femmes, plus que les hommes, choisissent le salariat de préférence à l'entrepreneuriat dans cette profession. Cela a des conséquences sur la disponibilité au travail puisque, si les jeunes femmes choisissent cette forme d'exercice de la profession, c'est qu'elles veulent pouvoir concilier le travail et la vie familiale. Certains y verront une dévalorisation de la profession. L'auteure de l'étude sur la profession de pharmacien y a perçu, au contraire, la revalorisation d'une profession qui était devenue, à toute fin pratique, une entreprise commerciale. L'exigence d'une formation plus poussée, entre autres dans les pharmacies d'hôpitaux où le salariat est en vigueur, a obligé l'ensemble de la profession à développer une plus grande

compétence et à se percevoir sous d'autres valeurs que la seule valeur commerciale des médicaments. Une analyse de ce qui se passe en médecine montrerait aussi que les objectifs de conciliation du travail et de la vie de famille remettent en question l'organisation traditionnelle de la pratique de la médecine, avec des avantages et des inconvénients.

L'organisation du travail et le mode de fonctionnement des entreprises sont sans doute ébranlés par ces nouvelles valeurs. La prédominance de la fonction expressive sur la fonction instrumentale chez les plus scolarisés, l'affaiblissement de la fonction identitaire du travail et de l'attachement à l'entreprise, la nécessité de repenser le travail en tenant compte des obligations familiales, voilà autant de dimensions qui se superposent aux caractéristiques avec lesquelles les jeunes entrent sur le marché du travail et qui remettent en question certaines formes d'organisation du travail.

2.5 Quelques comparaisons entre générations

La génération X constitue la première génération aussi scolarisée dans l'histoire du Québec, ce qui peut expliquer l'insatisfaction de certains au moment de leur insertion sur le marché du travail. Ils pouvaient s'attendre, à cause de cette formation, à une plus grande ouverture du marché du travail. Ils n'étaient pas préparés aux mutations rapides de ce marché qui leur imposaient un moratoire quant à l'emploi stable et les plaçaient dans un contexte de compétition pour les emplois offerts. Après deux séries d'études de terrain, une conclusion se dégagait à propos de ceux qui avaient eu à faire face aux montées de chômage de 1982 et de 1992 :

L'« effet de surprise » a atteint les jeunes de plusieurs manières. Ils ont appris brusquement qu'il fallait désormais composer avec l'intermittence en emploi à cause de l'introduction des nouveaux modes de gestion du travail et faire face à la précarisation de l'emploi, ce qui les plaçait dans une situation d'indétermination pour laquelle ils n'étaient pas préparés (Gauthier, 1994 : 87).

Les jeunes de ces années finiront par mettre la performance au cœur de leur réussite et non plus leurs diplômes ou leur ancienneté. Certains auront développé leurs capacités d'initiative : les années qui ont suivi ont connu une forte valorisation de l'entrepreneuriat¹², ce qui allait dans le sens d'un certain discours des élites à l'effet de se prendre en mains, soit par un retour aux études, soit en créant son emploi. Ils ont eu tendance à faire porter par la génération précédente les problèmes de la société actuelle :

¹² Un colloque organisé par le Secrétariat à la jeunesse a même donné lieu à une publication sur le thème de l'entrepreneuriat (1986).

endettement des gouvernements, problèmes de la famille, pollution de la planète, précarité des emplois... Bref, ils se sont perçus et continuent, pour certains d'entre eux, à se percevoir comme des victimes. Ils sont eux-mêmes entrés dans la culture Internet, mais cela est venu plus tard que pour la nouvelle génération qui a suivi et qui est tombée dedans, comme Obélix, dès la naissance.

Le texte qui fait le mieux ressortir les valeurs et la culture de la génération Y est celui de Paré (2001) qui fait une revue de littérature synthétique mais assez exhaustive des différentes caractéristiques de la génération Y sous le titre évocateur : *Génération Internet : La prochaine grande génération*. Ce titre montre sans équivoque qu'un changement de fond est en train de se produire entre les deux dernières générations à entrer sur le marché du travail. Paré ira jusqu'à parler de « changement de paradigme » dans la formation (2001 : 20). Les nombreux articles de revues tant populaires que scientifiques et les sondages à répétition (CROP, 2001 ; Léger Marketing, 2008) sur la question intergénérationnelle, peu importe leur valeur scientifique, témoignent du fait qu'il se passe quelque chose qui mérite attention. Ce fait surprend et inquiète les employeurs qui appartiennent aux générations antérieures. Même si, dans le tableau ci-haut, il n'a pas été question des babyboomers, la description qui est faite de la génération X y fait généralement référence, bien qu'implicitement parfois. Les « patrons », certains appartenant encore à la génération des babyboomers, d'autres à la génération X qui a été longtemps placée, pour certains secteurs d'emploi, sur une ligne d'attente (voir Graphiques 2 et 2a), font face au même questionnement devant l'arrivée des jeunes dont le nombre fait aussi partie du problème, mais à l'inverse. Moins nombreux que les besoins en main-d'œuvre, ces jeunes pourraient vouloir imposer fortement leurs propres exigences, expression de leur nouvelle culture.

Les caractéristiques générales et les valeurs qu'on reconnaît à cette nouvelle génération (Paré, 2001) tiennent au fait qu'ils sont nés dans la société du savoir, qu'ils sont nés d'une famille peu nombreuse où ils ont pris l'habitude de la négociation, ont été motivés à apprendre et exposés tôt à des défis stimulants. Ils ont l'esprit d'équipe et le sens de la collaboration et apprécient la diversité culturelle qu'ils ont connue souvent par les voyages. Ils ont appris que la compétence était un meilleur gage de succès que l'ancienneté (Service de placement du Collège Maisonneuve, 2005). Ils n'ont pas peur du changement et font passer leur qualité de vie avant tout (Paré, 2001).

Le tableau suivant résume quelques différences et ressemblances entre les deux générations :

Tableau 10 : Quelques différences et ressemblances entre les générations Y et X

<p>les Y comme individus : Pragmatiques (vivre dans l’immédiat) Confiants dans l’avenir Mode de pensée différent (Internet) Goût du changement, de la découverte Appréciation de la diversité culturelle Respect de l’autorité fondée sur la compétence (non sur la seule expérience) Se faire reconnaître comme individu et non comme un numéro Environnement sans discrimination</p>	<p>les X comme individus : Sceptiques, pragmatiques Impression de subir ce qui a été établi avant eux Première génération à être aussi scolarisée Amour de la diversité Vision de la gestion : crédibilité Individualistes Ont plus reçu de l’État que les boomers et les Y</p>
<p>les Y comme travailleurs : Contexte : besoin de main-d’œuvre Le travail doit avoir un sens Apprentissage par l’expérience Besoin de défis Indépendants face aux employeurs Partage et collaboration (partenariat) : aiment équipes multidisciplinaires Structure d’entreprise flexible (vs horaires de travail) Reconnaissance en fonction de la contribution et non de l’ancienneté Préférence à la structure latérale plutôt que pyramidale Exigence de rapports de confiance avec la direction Exigence de participation à la décision Loyaux envers les collègues (loi du silence ?)</p>	<p>les X comme travailleurs : Contexte : pénurie d’emplois « Juste un travail », d’où mal perçus par les employeurs : moins d’intérêt pour le travail, etc. Polyvalence : expériences multiples en début de carrière Doivent se faire persuader qu’ils sont essentiels à la réussite de l’entreprise Mobiles (peuvent changer d’employeurs si trouvent mieux ailleurs) Recherche de sécurité d’emploi Congés pour compenser efforts Pas d’heures interminables Se sentent mieux dedans qu’au-dessus Attitude plus libérale à l’égard des différences de genre</p>
<p>les Y en lien avec la vie privée : La qualité de vie avant tout Équilibre travail-vie privée Les loisirs font aussi partie de la vie</p>	<p>les X en lien avec la vie privée : Recherchent des occasions de croissance personnelle Valeurs H+F davantage semblables H accepteraient de rester quelques années à la maison avec enfants Investissent dans les REÉR et l’immobilier Voyages et restos Ordinateur et cellulaire</p>

3 EFFECTIF POLICIER ET PRINCIPALES DIMENSIONS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Des données connues et quelques articles sur l'effectif policier vont permettre de mettre en contexte les caractéristiques de ce corps professionnel par rapport à ce qui est connu de l'insertion professionnelle de la génération Y et de son rapport avec les générations âgées. Les jeunes policiers sont-ils des jeunes adultes comme les autres ? Qu'est-ce qui les différencie ?

3.1 L'effectif policier du point de vue du marché du travail

Du point de vue générationnel, quelques données concernant la répartition de l'effectif policier selon les années de service et le sexe se doivent d'être signalées à cause de certaines particularités apparues au cours des dernières années et qui peuvent expliquer un malaise entre les générations. De même, l'âge et l'appartenance à l'une ou l'autre des générations décrites dans la première partie de ce rapport, peuvent jouer sur les rapports intergénérationnels au travail. Si on place les effectifs policiers par âge dans le tableau élaboré par Amherdt, par exemple, ceux qui appartiennent à la génération Y et ceux qui sont à la limite des générations X et Y sont les plus nombreux, pratiquement à égalité avec ceux qui se trouvent exclusivement dans la Génération X. Il s'agit d'un corps professionnel où les effectifs sont jeunes par comparaison avec d'autres effectifs selon les grandes catégories professionnelles qu'on retrouve dans les graphiques 2 et 2a.

Selon les années de service, l'effectif policier est en effet très jeune (moins de six ans). Cela représente pratiquement le tiers de l'ensemble de l'effectif, soit 30,2 % : 27 % de l'effectif masculin, 43,3 % de l'effectif féminin¹³. Un creux apparaît dans l'effectif qui se trouve entre 21 et 25 ans de service. Il représente seulement 6,2 % de l'ensemble alors que ceux qui ont 26 ans et plus composent 11,5 % des effectifs totaux. La baisse des effectifs plus âgés a été particulièrement rapide entre 2001 et 2005.

Si on examine la répartition des policiers permanents selon le groupe d'âge et le sexe, il est possible d'observer d'autres caractéristiques encore tout aussi particulières :

- En 2005, 72 % de l'effectif policier permanent a entre 25 et 44 ans, ce qui en fait un corps professionnel très jeune par comparaison avec l'ensemble des grandes

¹³ Les calculs concernant les effectifs ont été effectués à partir du document préparé par le ministère de la Sécurité publique du Québec en janvier 2007 et intitulé *La desserte policière au Québec : Données sur les activités policières 2005* (p. 11-12).

- catégories professionnelles selon l'âge, même si cela peut se rapprocher du secteur de la santé où les effectifs diminuent rapidement à partir de 45 ans (Graphique 2).
- Les moins de 35 ans représentent 38,8 % de l'effectif total. Chez les femmes, il s'agit de 61 %. Non seulement, l'effectif policier total est-il jeune, mais il se féminise à un rythme très rapide.
 - Les 35-44 ans (les X) représentent 37,6 % de l'effectif, les femmes 18,3 %. Quant aux 45 ans et plus, ils comptent pour 23,6 % de l'effectif total. Ces aînés sont masculins à 96,3 %.
 - Selon toute vraisemblance, les gradés seraient majoritairement masculins. C'est le cas au Service de police de la Ville de Montréal où le grade de commandant apparaît principalement à partir de 40 ans (Beauregard, Lavoie et Vallières, Annexe 2, 2006 : 3). Ce fait contraste avec une étude française qui montre que « la pyramide des grades est inversée : il y a proportionnellement plus de femmes au sommet qu'au bas de la hiérarchie » (Pruvost, 2007 : 86-87). Cela doit s'expliquer d'abord par un recrutement plus ancien des femmes dans la police en France. Mais il y a plus encore selon l'article en question, et cela serait inculqué dès la période de formation : les femmes n'auraient pas la force physique pour être gardien de la paix et seraient à leur place dans l'enceinte « protégée » du commissariat (*Idem* : 89). On peut penser aussi que les femmes, dans la police française, ont accès à des fonctions différentes. La représentation de l'égalité hommes-femmes que se font tant les X que les Y au Québec ne permettrait pas une telle conception de la place des femmes dans la police. Même si cette représentation en faveur des femmes est plus positive, il est probable qu'elle ne se traduise pas nécessairement en termes de promotion vers des postes de cadres comme le montrent certaines études, dont la suivante :

Les femmes cadres n'accèdent pas aux postes les plus élevés de la hiérarchie organisationnelle en proportion de leur nombre à l'embauche. Des différences sensibles de salaire, de responsabilités et de prestige donnent l'impression qu'elles n'ont pas le même succès que les hommes. Cette évaluation sommaire exige cependant des précisions. Selon le Conference Board du Canada (Orser, 2000), le pourcentage médian de femmes de niveau cadre supérieur était alors de 20 % dans les entreprises privées et de 40 % dans les entreprises publiques. Dans la fonction publique de plusieurs provinces, il était alors de 35 %. Il est de 24 % au Québec, alors qu'il n'était que de 14 % environ il y a une quinzaine d'années. Une volonté politique traduite par des programmes d'égalité en emploi et d'action positive explique des changements analogues à ceux qu'ont connus les Américaines dans la fonction publique fédérale et celle de nombreux États (Rinfret, 2003 : 1).

Ces quelques données indiquent un changement important en ce qui concerne l'âge, les années de permanence et le sexe dans l'effectif policier du Québec depuis 2001. Une autre variable dans l'embauche doit être signalée, la présence de plus en plus importante de personnes issues de minorités ethniques et de minorités visibles dans le Service de police de la Ville de Montréal. Sur les 4 200 policiers et les 1 000 employés civils, près de 380 personnes sont issues de minorités ethniques et quelque 190 appartiennent à une minorité visible (Service de police de la Ville de Montréal, site web consulté le 21 février

2008). Si, cette caractéristique des générations X et Y d'être ouvertes aux différences culturelles s'avère exacte, ce fait ne devrait pas poser problème. Est-ce le cas ?

En ce qui touche le contenu des tâches en tant que domaines de préférence, l'étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois auprès des 19-30 ans indique que c'est le domaine des enquêtes qui l'emporte, plus pour les femmes encore (74,4 %) que pour les hommes (54,4 %). La patrouille-gendarmerie ferait davantage l'affaire des jeunes hommes (33 %) que des jeunes femmes (14,8 %), bien que dans les deux cas, ce ne soit la préférence que d'une minorité. La direction ne rejoint qu'un peu plus de 10 % dans les deux cas (2004 : 44). Cela pose la question souvent abordée dans d'autres études sur la relation formation-emploi, où les jeunes générations, plus scolarisées, veulent rentabiliser l'investissement qu'elles ont mis dans les études.

3.2 La formation et la transmission des connaissances

Les policiers jeunes sont en effet assez hautement scolarisés par rapport à d'autres corps d'emploi : le diplôme minimal à l'embauche est le diplôme d'études collégiales (DEC professionnel), soit 14 années d'études auxquelles il faut ajouter la formation à l'École nationale de police du Québec. Ils appartiennent à une catégorie de diplômés qui tirent bien leur épingle du jeu sur le marché du travail. Ils sont au service d'une population majoritairement aussi scolarisée qu'eux et même plus : leur formation peut constituer un atout dans leur relation avec cette population et, surtout, quant à l'image qu'ils projettent auprès d'elle et qui serait meilleure maintenant, selon la perception qu'en a la cohorte des aspirants policiers de 19 à 30 ans dans l'enquête réalisée par l'École nationale de police du Québec et publiée en 2004 (p. 74-75).

Comme il y a aussi une catégorie de la population, même jeune, qui n'a pas de diplôme d'études secondaires et qui a moins de succès sur le marché du travail, ce qui constitue une population plus fragile si on tient compte des taux de chômage, par exemple, les policiers doivent aussi s'adapter à cette population. Quelle est la qualité de la relation de la police jeune avec cette population ? Il faut ajouter à ces différences de formation, les différences culturelles, en particulier dans les grands centres urbains. Le policier, comme le médecin, est appelé à devoir développer un type de sensibilité à la différence. On exige maintenant des candidats à la médecine des qualités humaines qui vont bien au-delà de la capacité académique d'effectuer des études de médecine. Qu'en est-il pour les policiers ?

En ce qui concerne le rapport des policiers « scolarisés » avec la population « délinquante », existe-t-il des évaluations de ce rapport ? Le fait d'avoir une formation plus poussée que ce ne fut le cas pour d'autres générations peut comporter des attitudes

diversifiées : une meilleure compréhension du phénomène, un sentiment d'impuissance devant certaines expressions de la délinquance, une sympathie pour certains délinquants dont l'importance du délit peut apparaître ambiguë pour certains jeunes (drogue, vitesse au volant, par exemple) ou un mépris pour ces « autres » jeunes qui cherchent leur profit dans la déviance. L'étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois auprès des 19-30 ans, à qui on demandait auprès de quelle catégorie de population il faut être le plus vigilant, rapporte que c'est d'abord auprès des jeunes (29,5 %) suivis de près par les trafiquants (28,6 %). Les autres truands (15,4 %), les automobilistes (12,9 %) et les drogués (11,1 %) se partagent les autres mentions. Un faible 2,5 % de l'échantillon fait référence aux immigrants (2004 : 29).

Il y a lieu de signaler ici l'importance de la transmission des connaissances dans le cadre d'une étude sur les rapports entre générations. Quelle interaction les jeunes policiers ont-ils avec leurs aînés immédiats dans le cas des générations X et Y et quelle interaction ont-ils avec leurs aînés plus âgés ? L'organisation du travail favorise-t-elle ce type de transmission des connaissances, d'échange d'expertise ? Comment se transigent les rapports entre les jeunes femmes entrées massivement dans les corps policiers et leurs supérieurs de tous âges ? Les femmes y sont-elles pour quelque chose dans une perception du rôle du policier qui se rapprocherait davantage du travail social ? Cette perception est-elle compatible avec la formation reçue par les aînés ? Les documents consultés ne permettent pas de répondre à ces questions.

3.3 La féminisation de la profession

Dans un *Rapport sur les tendances internes et externes en matière de ressources humaines* au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), la question de l'impact de la féminisation de la profession pour l'organisation est abordée. On peut supposer que ce relevé peut s'appliquer aux autres corps policiers du Québec. Quatre incidences sont prévisibles : augmentation du nombre de personnes en congé de maternité et parental, de policières en retrait préventif ; recrudescence de l'intérêt pour des fonctions auxquelles est associé un horaire fixe ; exigences de gestion en fonction de personnes qui ont des responsabilités familiales accrues ; adaptation des uniformes et des équipements et aménagement des espaces de travail (Beauregard, Lavoie et Vallières, 2006 : 4).

Dans une perspective intergénérationnelle, la majorité des femmes policières ont moins de 35 ans (plus de 60 %). Ces femmes sont à l'âge de la maternité et d'exigences fortes eu égard aux obligations familiales (maladie des enfants, par exemple). Les patrons sont plus âgés : le grade de commandant apparaît entre 35-39 ans dans le Service de police de la Ville de Montréal, les grades supérieurs à commandant, après 40 ans (*Idem* : Annexe

2 : 3). Ces « gradés » n'ont même pas connu, pour eux-mêmes, certains avantages récents rattachés à La loi sur les normes du travail ou à des programmes gouvernementaux en faveur des jeunes familles. Par exemple, le programme des services de garde a été mis en place en 1997, le Régime québécois d'assurance parentale existe depuis le 1^{er} janvier 2006, les absences pour raison familiale dans la Loi sur les normes du travail depuis 2002, et ainsi de suite.

Dans une société où le statut de professionnel n'est plus réservé à un petit groupe qui aurait eu le privilège d'accéder aux études supérieures, la valorisation de soi passerait moins par ce statut que par la réussite « globale » de sa vie. C'est pourquoi on voudra donner le meilleur à ses enfants et avoir les attributs du succès : la voiture, la maison et les voyages. Bref, ce n'est pas seulement la profession qui confère le prestige, mais un ensemble de conditions comme la réussite de la vie familiale. L'enquête sur la migration de 2004-2005 auprès des 20-34 ans montre qu'un des premiers motifs qui expliquent un déplacement à distance du lieu d'origine est la recherche de qualité de vie (Gauthier *et al.* 2006 : 17).

Une étude portant sur les policiers en France montre que pour concilier carrière et vie familiale, une proportion importante de femmes optent pour l'endogamie : vie en couple avec un membre de la police (Pruvost, 2007 : 96). Elles choisiraient un conjoint qui soutiendrait leur ambition professionnelle difficile à faire accepter à quelqu'un qui n'est pas de l'intérieur du métier. Qu'en est-il en ce moment au Québec ? Le rapport de la Commission d'enquête chargée de faire enquête sur la Sûreté du Québec à la fin de la dernière décennie rapporte ceci :

La revue de l'Association des policiers provinciaux du Québec, *Au Devoir*, publiait dans sa rubrique *La police au féminin* un texte de Mathieu Perreault, paru dans *La Presse* du 26 avril 1996 où on affirmait que plus de 80 % des 495 policières du SPCUM ont choisi un policier pour conjoint. *Au Devoir*, vol. 212, p. 125 (*Rapport de la Commission d'enquête...*, 1998 : 788).

Dans l'étude sur la socialisation professionnelle, les aspirants policiers affirment à 84,5 % qu'être policier, ce n'est pas un métier comme les autres (2004 : 100). Cette attitude se maintient à la troisième phase de l'étude longitudinale (85 %), ce qui signifie que l'expérience du métier n'a pas modifié cette perception (2006 : 32). Cette affirmation demanderait qu'elle soit explicitée : qu'entendent les aspirants ou les nouveaux policiers par un métier qui n'est pas « comme les autres » ?

3.4 Les relations intergénérationnelles

Quel rapport la cohorte des Y (19-30 ans) — quasi disproportionnée en termes d'âge par rapport aux cohortes antérieures et, de plus, fort différente à cause de l'effectif féminin —, a-t-elle avec ses aînés et avec ses supérieurs ? Étant donné les différences dans le rapport au travail des cohortes X et Y, une intégration harmonieuse des plus jeunes est-elle possible sans effort de part et d'autres ou sans une adaptation des mécanismes d'intégration de la part de la direction du personnel ? Ne faudrait-il pas changer de paradigme dans la manière de concevoir les relations intergénérationnelles ? L'étude de l'École nationale de police du Québec sur la socialisation professionnelle des aspirants policiers québécois de 19 à 30 ans (2004) fournit plusieurs éléments de compréhension des valeurs de cette cohorte en regard du travail qui les attend. La poursuite de l'étude une fois ces aspirants intégrés au marché du travail (2006) donne une indication de la manière dont se fait l'adaptation au travail et à ses exigences.

La seule énumération des réponses qui reçoivent le plus grand assentiment des personnes interrogées sur les différents thèmes renseignent sur la culture de cette génération Y, génération qui inclut tout autant les femmes que les hommes, même si cette transition était déjà amorcée avec la génération X. Voici l'énumération de ces thèmes et les données qui y correspondent (2004 : 24-41) :

Image du métier et de l'administration policière :

- Le choix de carrière constitue pour les aspirants-policiers une démarche sérieuse et est au cœur de grandes attentes.
- Ils choisissent ce métier d'abord pour sa mission, ce que les analystes nomment l'idéalisme méritoire.
- Les avantages du métier résident, pour eux, dans un travail varié qui permet de nombreux contacts humains
- Comme désavantage du métier, ils verront d'abord l'image négative de la police véhiculée dans la population et par les médias.
- L'honnêteté est pour eux une qualité nécessaire.
- Ils imaginent les organisations policières comme efficaces et les supérieurs près de leur équipe.
- Ils croient à la solidarité entre policiers.

Police et société :

- Ils sont partagés en ce qui concerne le tutoiement.
- Ils pensent qu'il faut collaborer avec les autres institutions (municipalité, etc.).

La police (mission et moyens) :

- La mission de la police consiste principalement, pour les répondants, dans l'aide et le secours.
- Ils déplorent le manque de moyens et d'effectifs pour accomplir la mission qu'ils entrevoient.
- Les opinions sont partagées entre la possibilité de prendre des initiatives ou de s'en tenir aux ordres.
- L'utilisation de l'arme à feu et de la force leur semble peu justifiée.
- Ils croient que la sécurité privée a son utilité pour compléter le travail de la police, même si ces agents de sécurité n'auraient pas tous, selon les répondants, la formation requise.
- Ils ne voient pas de problème avec la discipline, les règlements et le Code de déontologie.

La formation :

- La formation leur paraît adéquate.
- Le perfectionnement est largement accepté.

La loi :

- Les répondants sont plutôt d'accord avec nos lois et règlements, mais les pouvoirs légaux de la police leur semblent insuffisants.

La perception des aspects éthiques du métier de policier :

- Quant aux petits cadeaux ou gracieusetés que se font parfois offrir les policiers, les répondants sont en désaccord, mais ambivalents.
- En ce qui concerne l'utilisation de moyens interdits, leur désaccord est plus catégorique.
- La loi du silence semble moins importante pour eux.
- Le langage irrespectueux n'est pas pour eux un outil privilégié.
- La moitié d'entre ces aspirants pensent que leur vie privée n'intéresse pas leurs employeurs.

Bref, on reconnaît chez ces aspirants policiers, l'enthousiasme de la génération Y souligné par un certain nombre d'observateurs, le goût d'apprendre et de relever des défis, l'importance des contacts humains et l'ouverture à la diversité culturelle, la recherche de la qualité de vie, la disponibilité face au changement, la solidarité entre pairs

et un rapport de confiance avec les supérieurs qui devront cependant être « près de leur équipe ». Ce dernier trait rappelle bien certaines caractéristiques décrites dans d'autres études par rapport aux relations avec les employeurs. Les aspirants policiers disent aussi préférer la conciliation à la force et récusent le langage irrespectueux et les moyens interdits bien qu'ils soient ambivalents devant les petits cadeaux. La « loi du silence » qui fait partie de l'image qu'on se fait de la culture policière semblerait moins importante pour eux. Les auteurs de l'étude notent que la question sur la vie privée n'était pas claire et devait être reprise. Il s'agit là d'une question qui est pourtant de prime importance pour les Y.

La troisième phase de l'enquête longitudinale, après deux ans d'expérience qui ont conduit plusieurs des répondants à la permanence, montre la persistance d'attitudes énumérées plus haut et, en même temps, une certaine perméabilité à une culture policière plus traditionnelle (ENPQ, 2006, vol. 3 : 8-10). Les jeunes policiers continuent de percevoir un décalage entre la formation et l'expérience. Ils prennent conscience des difficultés du métier et peuvent même être désillusionnés. Ils s'imprègnent progressivement d'une culture professionnelle bien établie : une plus grande adhésion à l'idée qu'ils peuvent recevoir des cadeaux ; une plus grande acceptation aussi de la loi du silence sauf chez les femmes ; une « attitude majoritairement négative à l'égard de l'autorité organisationnelle ». Il est donc possible de constater au moins trois domaines où la réflexion s'impose du point de vue de la gestion du personnel.

Comment, tout d'abord, expliquer cet écart dans la perception du décalage entre la formation et l'expérience ? Certains auteurs, comme Vultur cité plus haut, mais pour d'autres domaines, qualifient cette perception soit de surqualification ou de déclassement de la main-d'œuvre. Les employeurs poseraient des exigences de qualifications à l'embauche, davantage en vue de l'avenir, dans le cas où l'emploi exigerait ces qualifications, que pour ce que l'employeur a à offrir dans l'immédiat. En ce qui concerne la profession de policier, le séjour quasi-obligé dans les fonctions de patrouilleurs au cours des premières années d'expérience et qui n'intéressent qu'une minorité des jeunes policiers pourrait-il se moduler autrement pour ceux qui ont d'autres aspirations ?

L'imprégnation de la culture traditionnelle de la police fait partie de la transmission intergénérationnelle. Elle tient à une certaine ambiance et à la fréquentation des aînés. Ce point mériterait aussi réflexion. Chaque profession finit par développer des zones grises dans la culture du travail : l'art de profiter des échappatoires dans les règlements, dans les rapports interpersonnels à différents niveaux de l'échelle de direction, etc. Comment expliquer que cette culture soit davantage partagée par les jeunes hommes que par les

jeunes femmes ? Est-ce parce qu'il n'y a pas d'image de la policière qui comporte ce profil délinquant alors que ce pourrait être le cas du policier dans les films, à la télévision, par exemple ? N'est-ce pas cette image que l'exigence d'une meilleure formation, d'une rémunération et de conditions de travail qui se mesurent bien à n'importe quelle profession de même niveau a voulu contrer ? Les jeunes femmes, à mesure qu'elles graviront elles-mêmes l'échelle des responsabilités, pourront-elles contribuer à la modification de cette culture qui fait la mauvaise réputation des corps policiers ? Elles sont sans doute, à tout le moins en partie, et en tenant compte de l'impact structurel de l'introduction de la police communautaire, responsables de l'approche « service social » de la police, approche qui implique davantage la notion de « service à la collectivité » que celle de « réception de cadeaux ». Certains types d'activités sont probablement plus propices que d'autres aux pots-de-vin. Comment sévit la direction de la police lorsque de tels comportements qui contribuent à maintenir une image négative de la police sont mis au jour ? Et pourtant, les aspirants policiers regrettent l'image négative de la police dans l'opinion publique (*Idem*, 2004).

Troisième domaine où une réflexion s'impose : l'attitude des jeunes policiers à l'égard de l'autorité organisationnelle. Celle-ci est-elle bien différente de celle des autres jeunes de la génération Y ? Un extrait de l'étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois auprès des aspirants policiers de 19-30 ans est assez révélateur du bagage culturel avec lequel ces jeunes envisageaient leurs relations avec les autorités policières avant d'en vivre l'expérience. Il est intéressant de le rappeler :

Un autre élément particulier qui ressort de cette étude est la grande confiance que les aspirants policiers démontrent envers les organisations, les structures et leurs futurs supérieurs. D'une manière générale, ils n'ont aucun doute sur le fait qu'ils auront une relation de partenariat avec leurs employeurs, leurs superviseurs et les organisations et qu'ils seront traités avec considération (ENPQ, 2004 : 79).

Les jeunes policiers expriment bien ici les valeurs de leur temps en ce qui touche les relations de travail. Comme les autres jeunes adultes, ils préfèrent une gestion plus consensuelle, une marge laissée à l'initiative et à la discussion à laquelle ils ont été habitués très jeunes, une « relation de partenariat », comme ils l'ont affirmé avant d'entrer dans la réalité du marché du travail. Ils ont été exposés très tôt à des défis stimulants : que leur offre leur emploi durant les premières années de service ? L'écart entre le rêve et la réalité leur semble important. Ils sont exigeants en ce qui touche leur qualité de vie, appuyés en cela par tous les avantages qui s'offrent aujourd'hui aux jeunes familles, en particulier de la part de l'État. La présence nombreuse des femmes dans cette cohorte n'est pas sans avoir un impact à ce titre. Mais jusqu'où une organisation de type

autoritaire par tradition et par nécessité dans les situations de crise peut-elle se concilier avec ces caractéristiques qui sont celles de la jeunesse actuelle ?

L'enquête sur la Sûreté du Québec en 1998 fait ressortir certains éléments de la culture policière qui ont tendance à perdurer et qui pourraient expliquer certaines attitudes plus spécifiques aux policiers de la génération X : « la manifestation du syndrome de l'arrogance de l'heureux élu » (1998 : 787) dans un contexte où l'offre de main-d'œuvre était supérieure à la demande effective ; la fonction recherchée à cause des conditions de travail, mais aussi à cause de son repli sur elle-même qui peut aller jusqu'à l'endogamie ; la nature de la mission qui repose « sur le monopole de l'exercice de la violence légitime signalé par le port de l'arme » (*Idem* : 788). Par quels mécanismes, les corps policiers ont-ils tenté de changer ces attitudes ? Les jeunes de la génération Y qui expriment un malaise à propos de l'usage de la force contribueront-ils à atténuer ces représentations qui semblent persister ?

Y a-t-il des problèmes intergénérationnels en perspective à l'intérieur du corps policier ? Devant l'arrivée aussi massive d'une relève aux caractéristiques différentes, ne serait-ce qu'à cause du contexte du marché du travail en lien avec la démographie, les responsables de la gestion du personnel et l'ensemble des effectifs ont de quoi s'interroger. Plusieurs attitudes sont sous-jacentes au processus d'entrée dans la profession : les jeunes contemporains pourraient-ils supporter longtemps un style d'intégration à la profession qui serait en contradiction avec l'éducation générale et la formation professionnelle qu'ils ont reçues ? Inversement, les valeurs qu'ils portent pourraient-elles représenter un apport en regard de la mission — ne serait-il pas plus juste de parler « des missions » — de la police ? Comment peuvent s'exercer les fonctions d'autorité dans le rapport avec une cohorte plus scolarisée, ouverte par Internet à un autre mode de penser, à la fois plus négociatrice dans ses relations avec l'autorité et plus tolérante avec ses pairs ? Plus encore, et ce n'est pas seulement le fait de la profession de policier, comment peut se moduler cette exigence quasi indiscutable de la conciliation travail-vie privée ? Toutes les professions qui se sont « féminisées » au cours des dernières décennies ont dû réfléchir à cette dernière question.

4 ORIENTATIONS DE RECHERCHE

Ce bilan de la littérature invite à poursuivre la recherche déjà bien amorcée sur l'effectif policier, plus spécifiquement en rapport avec l'arrivée de la cohorte jeune. Il suffit maintenant de dégager les questions qui n'ont pas trouvé réponse au fur et à mesure du dépouillement des documents repérés et des lacunes observées.

Une remarque préalable s'impose : le premier chapitre de cette revue de littérature a montré la difficulté de définir ce qu'est une génération et, encore plus, de l'encadrer dans des limites biologiques trop précises. De là l'intérêt, lorsque les moyens financiers permettent d'avoir un échantillon suffisamment nombreux, de subdiviser les groupes d'âge en périodes de cinq ans. Il est ainsi possible de voir apparaître les changements de manière plus graduelle et plus nuancée. Il est important aussi de tenir compte de tout ce qui contribue à produire une génération : le contexte, des événements marquants ou décisifs, d'autres événements qui ont pu contribuer à déjouer l'impact de ces événements marquants, les représentations que chaque génération se donne d'elle-même en rapport avec la génération qui précède et/ou celle qui suit. Il faut aussi se rappeler que le travail de description d'une génération ne fait que traduire des tendances dominantes : tous les membres lui appartenant n'ont pas nécessairement les mêmes orientations ; certaines caractéristiques peuvent être héritées des générations précédentes, d'autres transmises à la génération qui suit.

Quelques suites pourraient être données en matière de recherche à la suite de ce rapport :

1. **Poursuivre l'étude longitudinale** dans une autre phase, si cela est possible, constituerait une suite pertinente à la fois à l'étude de l'ENPQ et à ce bilan de littérature. Quelques pans de la vie professionnelle des plus jeunes n'ont pu être abordés avant l'insertion et ont pu changer après quelques années de permanence dans la profession. Ainsi, les relations entre la génération X et la génération Y peuvent être entachées de la différence de perception que chacune a du contexte de son insertion dans la police, ce que le questionnaire et les entrevues dans l'étude longitudinale ne permettaient pas de connaître. La représentation qu'ont les « gradés » des nouvelles recrues n'a pas davantage été étudiée. Ces « gradés » peuvent appartenir à des générations différentes qui n'ont pas les mêmes représentations du travail et du rapport d'autorité comme l'illustre la revue de littérature sur les générations X et Y. L'étude de la transmission de la « culture policière institutionnelle » qui semble avoir moins pénétré l'univers féminin que l'univers masculin constituerait une autre suite logique aux études déjà effectuées. La représentation que les jeunes policiers se font de leur profession, qui ne serait pas comme les autres, mérite aussi d'être étudiée. Est-ce réellement le cas ou est-ce le prétexte au

développement de certaines attitudes ou exigences ? L'évaluation de la relation avec diverses populations après quelques années d'expérience pourrait aussi faire partie des questions à poursuivre à la suite de l'étude longitudinale.

2. D'autres études pourraient être mises en place. Il y a les **différences qui apparaissent dès le recrutement**, ne serait-ce que par le nombre de femmes qui ont moins de 30 ou 35 ans. La présence plus nombreuse des femmes pose de multiples questions qui n'ont pas seulement rapport avec la vie privée ou la conciliation travail-famille qui, dans ce dernier cas, peut aller jusqu'à l'endogamie, comme il est déjà possible de le constater ici et qui existe dans l'effectif policier en France depuis plus de temps. Une autre dimension de l'arrivée massive des femmes doit aussi être prise en compte, celle qui concerne le travail lui-même. La présence des femmes a-t-elle contribué à modifier : a) la mission de la police ; b) l'organisation du travail : répartition des tâches, horaires de travail, lieux de travail ; c) les rapports entre les pairs et avec les autres générations ; d) la relation à une autorité qui, plus elle monte en hiérarchie, plus elle est masculine étant donné le peu de femmes qui se trouvent dans les cohortes plus âgées ; la perception de la police dans la population depuis que les effectifs comprennent de plus en plus de femmes.

3. La **culture organisationnelle** mériterait d'être examinée, du point de vue des intéressés de part et d'autre : celui des employés à différents âges et selon le genre et celui des « gradés » à différents âges aussi, et selon le genre si les femmes commencent à accéder à ces postes. La culture organisationnelle comprend non seulement la répartition des tâches, les consignes pour les effectuer, la place d'Internet et de l'informatique dans son ensemble, mais aussi la manière dont s'attribuent les grades qui régissent les rapports d'autorité. Si un projet comme celui-là apparaît trop ambitieux, deux groupes pourraient être plus spécifiquement ciblés : les recrues (en fixant une limite supérieure au nombre d'années de permanence), qui appartiennent très majoritairement à la jeune génération, et les gradés qui sont en contact immédiat avec ces recrues et qui, pour un certain nombre, peuvent appartenir à la génération X. Ce rapport contient suffisamment d'allusions aux caractéristiques de l'une ou l'autre des générations pour inspirer la confection de questionnaires ou de schémas d'entrevues.

4. Une autre dimension exigerait tout un approfondissement, celle qui touche la **transmission des connaissances et des expériences** appliquées au travail, mais aussi la transmission de la culture institutionnelle. Cette dimension déborde la question de l'information de l'employeur ou du travailleur expérimenté à l'employé ou travailleur sans expérience. Elle implique les divers aspects de l'intégration au travail : l'information sur l'emploi en tant que tel, l'insertion dans le groupe de travail ou dans une équipe ou un réseau, les processus de décision, les rapports à l'autorité, l'interaction entre employés de générations différentes et de différents niveaux d'expérience.

Conclusion

La première partie de ce texte peut apparaître démesurément longue. La confusion qui caractérise la notion de génération et surtout son application au cours de ces dernières années au Québec semblait exiger une mise au point. Il était aussi important de tracer rapidement le portrait des deux générations en cause, mais plus particulièrement de la plus jeune, rappelant en cela qu'un jeune demeure un jeune même si une formation professionnelle ou l'insertion dans un milieu de travail peuvent contribuer à changer certaines orientations ou attitudes qui appartiennent à toute la génération. Il fallait rappeler aussi que les jeunes en milieu de travail sont sensibles à la conjoncture. Ils ne peuvent avoir la même attitude envers le travail dans une période de surplus de main-d'œuvre ou de manque d'emplois, ce qui fut le cas pour la génération X, que dans une période de pénurie de main-d'œuvre et d'offre abondante d'emplois, ce qui est en partie le cas pour la génération Y.

L'exercice avait aussi comme objectif de montrer qu'une génération ne se déloge pas facilement, surtout lorsqu'elle entre sur le marché du travail dans une période de développement de certains secteurs d'emploi. Lorsqu'une génération qui vieillit est menacée du point de vue du marché du travail, c'est qu'elle ne correspond plus à de nouveaux développements qui rendent obsolètes certains secteurs d'emplois ou certaines catégories professionnelles. La génération jeune, par sa possibilité de perfectionnement du point de vue de la formation et de l'absence de responsabilités qui caractérisent pleinement la vie adulte, est susceptible de s'adapter plus facilement aux mutations du marché du travail.

Dans le cadre de cette étude, un fait est frappant : l'arrivée en grand nombre de recrues jeunes et, surtout, des femmes dans l'effectif de la profession de policier. Un autre fait : le peu d'effectif dans la cohorte des 45-55 ans susceptibles de fournir les gradés qui font partie de la structure d'autorité de l'effectif policier. Ces deux faits, à eux seuls, justifient un approfondissement des connaissances en ce qui concerne les rapports intergénérationnels.

Bibliographie

- Allain, C. (2005). *Génération Y : l'enfant-roi devenu adulte*, Outremont, Québec, Éditions Logiques, 174 p.
- Allerton, H. E. (2001). « Generation Why », *Training & Development*, 55, 11 : 56 et suivantes.
- Amherdt, C.-H. (2006). « Le contrat émotionnel P2 (plaisir/performance) : une main tendue aux "baby boomers" et aux "Y" », *Objectif prévention*, 29, 2.
- Amherdt, C.-H. (2005). *La santé émotionnelle au travail*, Paris, Demos.
- Ancil, M. (2006). *Les nouvelles générations et le sens du travail [ressource électronique] : les jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*, Québec, Université Laval.
- Attias-Donfut, C. (1988). *Sociologie des générations. L'empreinte du temps*, Paris, PUF, 249 p. (Collection : Le sociologue).
- Baszanger, I. (1981). « Socialisation professionnelle et contrôle social : le cas des étudiants en médecine futurs généralistes », *Revue française de Sociologie*, 22, 2 : 223-245.
- Beauregard, G, V. Lavoie et S. Vallières (2006). *Rapport sur les tendances internes et externes en matière de ressources humaines*, Police de Montréal (avec Annexe 2 et Annexe 4).
- Benoit, F. et P. Chauveau (1986). *Acception globale*, Montréal, Boréal.
- Boily, C. (2003). « Les jeunes et l'occupation du temps libre », dans M. Gauthier, dir., *Regard sur... La Jeunesse au Québec*, Québec, PUL-IQRC, p. 105-117.
- Braungart, R. et M. Braungart (1989). « Les générations politiques », dans J. Crête et P. Favre, dir., *Génération et politique*, Paris et Québec, Économica et PUL, p. 7-51.
- Caldwel, G. (1990). « Autorité », dans S. Langlois et al., *La société québécoise en tendances, 1960-1990*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 281-283.
- Chaire de tourisme Transat de l'UQAM (2007). *Gros plan sur la génération Y, Analyse*, <http://veilletourisme.ca/2007/08/16/gros-plan-sur-la-generation-y/>, consulté le 18 février 2008.
- Charbonneau, J. (2004). « Valeurs transmises. Valeurs héritées », dans G. Pronovost et C. Royer, *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 31-47.
- Chartrand, M. (2006). « Comment s'adapter aux besoins particuliers de la génération Y », *Le journal Les Affaires* (samedi le 25 mars 2006).
- Chauvel, L. (2006). *Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social*, <http://louis.chauvel.free.fr/ofceralentissementgenerationnel5.pdf>, consulté le 21 janvier 2007.
- Collin, J. (1992). « Les femmes dans la profession pharmaceutique au Québec : rupture ou continuité ? », *Recherches féministes*, 5, 2 : 31-56.
- Commission d'enquête chargée de faire enquête sur la Sûreté du Québec (1998). *Pour une police au service de l'intégrité et de la justice*, vol. 2, Québec, Les Publications du Québec.
- Couplan, D. (1993). *Génération X*, Paris, Robert Laffont (traduit de l'Américain).
- CROP (2001). *Sondage d'opinion auprès des membres du Conseil du patronat du Québec sur la conciliation travail-famille, l'équité salariale, le vieillissement de la population et les régimes de retraite, Sommaire des résultats*, Montréal, 14 p.
- Dansereau, S. (2005). « La génération Y chamboule les règles », *Le journal Les Affaires* (9 juillet 2005).
- Deniger, M.-A., J. Gamache et J.-F. René (1986). *Jeunesses : des illusions tranquilles*, Montréal, VLB éditeur.

- Duchesne, L. (2001). *La situation démographique au Québec. Bilan 2001*, Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 276 p.
- Dumais, M. (2005). « Les Digital Kids : le choc des générations », *Forces*, 144.
- Dumas, S., G. Rochais et H. Tremblay (1982). *Une génération silencieusement lucide ?*, Québec, Gouvernement du Québec.
- École nationale de police du Québec (2006). *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la troisième phase*, Québec, Gouvernement du Québec, 106 p. (CIDRAP).
- École nationale de police du Québec (2004). *Étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois. Analyse des données de la première année : Position initiale des aspirants policiers des cohortes 19 à 30*, Québec, Gouvernement du Québec, 113 p. (CIDRAP).
- Elder, Glen H. jr, (1974). *Children of the Great Depression, Social Change in Life Experience*, Chicago et Londres, The University of Chicago Press.
- Finnie, R. (2001). « Gains des diplômés et concordance entre les compétences professionnelles et les études », *Revue trimestrielle de l'éducation*, 7, 2 : 7-21.
- Galland, O. (2006). « Devenir adulte en Europe : un regard anthropologique », dans Claire Bidart, dir., *Devenir adulte aujourd'hui. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, p. 23-35.
- Galland, O. et B. Roudet, dir. (2001). *Les valeurs des jeunes. Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan.
- Gauthier, H. (2008). « Ce que les baby-boomers ont reçu de l'État : comparaisons intergénérationnelles », *Données sociodémographiques en bref*, 12, 2 : 5-6.
- Gauthier, H. et al. (2004). *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Gauthier, M. (2007). « De 'jeunes chômeurs' à 'jeunes travailleurs' : évolution de la recherche sur les jeunes et le travail au Québec depuis les années 1980 », dans S. Bourdon et M. Vultur, dir., *Les jeunes et le travail*, Québec, PUL-IQRC, p. 23-50 (Collection : Regard sur la jeunesse du monde).
- Gauthier, M. et M. Vultur (2007). « Les valeurs des jeunes et leur impact sur les stratégies d'insertion professionnelle », dans J.-P. Dupuis, *Sociologie de l'entreprise*, 2^e édition, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p. 273-292.
- Gauthier, M. et al. (2006). *La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage 2004-2005 auprès des 20-34 ans du Québec*, Montréal, INRS Urbanisation, Culture et Société, [en ligne] www.obsjeunes.qc.ca/pdf/RapportNational.pdf, consulté le 21 juin 2006.
- Gauthier, M., J. Hamel, M. Molgat, C. Trottier et M. Vultur (2004). *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études secondaires ou collégiales en 1996-1997*, Montréal, INRS Urbanisation, Culture et Société, [en ligne], www.inrs-ucs.quebec.ca/pdf/rap2004_07.pdf, consulté le 21 juin 2006.
- Gauthier, M. et J. Charbonneau (2002). *Jeunes et fécondité : les facteurs en cause. Revue de littérature et synthèse critique*, Québec, INRS Urbanisation, Culture et Société, 106 p.
- Gauthier, M. (1996). « Précaires un jour... ? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains », *Sociologie et sociétés*, 28, 1 : 135-146.
- Gauthier, M. (1994). *Une société sans les jeunes ?*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 390 p.
- Gauthier, M. (1988). *Les jeunes chômeurs*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 289 p.

- Gendron, B. et J. Hamel (2004). « Travail, valeurs et être jeune : quel rapport ? », dans G. Pronovost et C. Royer, *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 131-148.
- Goffman, E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La représentation de soi*, Les Éditions de Minuit.
- Hallé, G. (2003). « Le syndicalisme et le vieillissement des milieux de travail : tensions et convergences intergénérationnelles », *Vie et vieillissement*, 2, 1 et 2.
- Hamel, J. (2004). « Génération numérique et nouvelle économie » (+ analyse descriptive), *Agora débats/jeunesse*, 38 : 98-111.
- Institut de la statistique du Québec (2007). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail 1998-2006*, vol. 3, n° 1, juin, http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01681FR_Annuaire_Québécois2007H00F02.pdf, consulté en février 2008.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). « Generation X and the Public Employee », *Public Personnel Management*, 29, 1 : 55-74.
- Kinsey Goman, C. (2006). « Communicating for a New Age », *Ideas@Work*, Melcrum Publishing Ltd.
- Lagrée, J.-C. et P. Lew-Fai (1991). « Différences historiques, différences sociales : l'entrée en activité comme marqueur générationnel », *Génération, Annales de Vaucresson*, 30 et 31 : 127-148.
- Lazure, J. (1970). *La jeunesse du Québec en révolution*, Montréal, Presses de l'Université du Québec.
- Lefebvre, S., E. Cloutier et al. (2003). « Transmission et vieillissement au travail », *Vie et vieillissement*, 2, 1 et 2 : 67-76.
- Légaré, J. et P.-O. Ménard (2006). *Les générations X et Y du Québec, vraiment différentes des précédentes ?*, SEDAP, p. 45.
- Léger Marketing (2008). « Le choc des générations ? », dans *LCN, Sondage TVA/Journal de Montréal/FM 98,5*, mise à jour Internet : 19/01/2008 04.00.
- Linteau, P.-A., R. Durocher, J.-C. Robert et F. Ricard (1986). *Le Québec depuis 1930*, Montréal, Boréal.
- Lyons, S., L. Duxbury et al. (2005). « Are Gender Differences in Basic Human Values a Generational Phenomenon ? », *Sex Roles*, 53, 9 et 10 : 763-778.
- Mannheim, K. (1990). *Le problème des générations*, Paris, Nathan (1^{ère} édition allemande : 1928).
- McCafferty, F. L. (2003). « The Challenge of Selecting Tomorrow's Police Officers from Generations X and Y », *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 31, 1 : 78-88.
- Mercure, D. (1996). *Le travail déraciné. L'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Boréal, 232 p.
- Ministère de la Culture et des Communications (1999). *Enquête sur les pratiques culturelles des Québécois*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et des Aînés (2008). *Programme pour les familles et les aînés*, site du Ministère.
- Ministère de l'Éducation, des Loisirs et des Sports (2007). *Indicateurs de l'éducation*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Sécurité publique du Québec (2007). *La desserte policière*, Québec, Gouvernement du Québec.

- Nyhof, P. (2000). « Managing Generation X the Millennial Challenge », *Canadian HR Reporter*, 13, 10.
- Paré, G. (2001). *Génération Internet : La prochaine grande génération*, Montréal, CIRANO, p. 49.
- Pruvost, G. (2007). « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 49, 1 : 84-99.
- Quéniart, A. (2004). « Regards de jeunes pères sur la famille et la paternité », dans G. Pronovost et C. Royer, *Les valeurs des jeunes*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 112-127.
- Quéniart, A. (2003). « Présence et affection. L'expérience de la paternité chez les jeunes », *Nouvelles pratiques sociales*, 16, 1 : 59-75.
- Quinty, M. (2002). « Les 25-34 ans indépendants et conservateurs ! Sondage Affaires PLUS – Léger Marketing », *Le journal Affaires Plus*, 25, 4.
- Ray, W. (2007). « Gen X Will Change Work Culture : Business; Column. », *National Post*, 21 février.
- Reid, A. (2007). *Défis et opportunités associés à l'intégration de la génération X à la génération des Boomers*, Montréal, Société Pierre Boucher.
- Ricard, F. (1992). *La génération lyrique*, Montréal, Boréal.
- Rinfret, N. (2003). « Les déterminants individuels du succès à la fonction publique québécoise : comparaison entre les gestionnaires féminins et masculins », *Sources. ÉNAP*, 18, 2 : 1-3.
- Rioux, M. (1969). *Jeunesse et société contemporaine*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Rioux, M. et R. Sévigny (1964). *Les nouveaux citoyens*, Montréal, Société Radio-Canada.
- Rivard, S. L. (2007). « L'ABC des Y », *Jobboom*, 8, 6 : 31.
- Roberge, P. (1979). *Le nombril vert et les oreilles molles : l'entrée des jeunes Québécois dans la vie active dans le second tiers des années 1970*, Québec et Montréal, Université Laval, Faculté des sciences de l'éducation; Université de Montréal, Département de sociologie, 110 p. (Collection Les Cahiers d'ASOPE).
- Rochon, M. (2004). « Participation des personnes âgées au revenu national et au financement des dépenses publiques », dans H. Gauthier et al., *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain*, vol. 2, Québec, Institut de la statistique du Québec, p. 351-378.
- Roudet, B. (2005). « Les sociétés européennes au miroir des jeunes », dans O. Galland et B. Roudet, dir., *Les jeunes Européens et leurs valeurs*, Paris, Éditions La Découverte et INJEP, p. 9-38.
- Roy, J. (2007). « Les logiques sociales de la dualité études-travail : le cas des jeunes de l'enseignement du collégial », dans S. Bourdon et M. Vultur, dir., *Regard sur... Les jeunes et le travail*, Québec, PUL-IQRC, p. 215-229.
- Roy, J. (2006). *Regard sur... Les logiques sociales et la réussite scolaire des cégépiens*, Québec, PUL-IQRC, 116 p.
- Samson, A. (2005). *Les boomers finiront bien par crever. Guide destiné aux jeunes qui devront payer les pots cassés*, Montréal, Transcontinental, 164 p.
- Secrétariat à la jeunesse (1986). *Les jeunes et l'entrepreneuriat*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Service de placement du Collège Maisonneuve (2005). *Profil de nos finissants*, http://ariane.ulaval.ca/web2/tramp2.exe/log_in?setting_key=french, consulté le 27 juin 2007.
- Service de police de la Ville de Montréal (2006). *Rapport sur les tendances internes et externes en matière de ressources humaines*, 17 p. et 4 Annexes.

- Simon, L. (2006). « Des perspectives intergénérationnelles », *Objectif prévention*, 29, 2.
- Sondage TVA/Journal de Montréal/FM (2008). *Le choc des générations ?*
- Tapscott, D. (2000). « Reaching the Internet Generation », *Credit Union executive Journal*, vol. 40, n° 1, p. 24-26.
- Tchernia, J.-F. (2005). « Les jeunes Européens, leur rapport au travail », dans O. Galland et B. Roudet, dir., *Les jeunes Européens et leurs valeurs. Europe occidentale, Europe centrale et orientale*, Paris, La Découverte, p. 205-227.
- Vultur, M. (2006). « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, 28, 1 : 41-69.
- Vultur, M, C. Trottier et M. Gauthier (2002). « Les jeunes Québécois sans diplôme. Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail », dans D. G. Tremblay et L. F. Dagenais, dir., *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 71-94.
- Weisberg, D. (2007). « Net Works for Generation Y », *National Post*, 28 mars, p. 1.
- Wikipédia (2008). *Génération X* (article qui s'inspire des travaux de W. Strauss et N. Howe).
- Zöll, R. (1992). *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur les mutations socio-culturelles*, Paris, Éditions Kimé, 187 p.

Textes non cités mais portant sur le même thème

- Ayres, R. M. (2001). *Recruiting and Retaining Qualified Officers : Can Your Agency Compete ?*, National Executive Institute Associates.
- Caitlin, C. (2007). « Talkin 'bout My Generation; Meet the New Face of Workplace Demographics », *Edmonton Journal*, 21 avril, section H, p. 11.
- Carol Kinsey, G. (2006). « Communicating for a New Age », *Strategic Communication Management*, 10, 5 : 8.
- Conjard, P. (2005). « Construire la coopération entre les générations », *Travail et Changement*, 305 : 2-15.
- De Meuse, K. P., T. J. Bergmann *et al.* (2001). « An Investigation of the Relational Component of the Psychological Contract Across Time, Generation, and Employment Status », *Journal of Managerial Issues*, 13, 1 : 102.
- Duguay, A.-C. (2000). *La discontinuité socioprofessionnelle et le réaménagement de la place du travail dans la vie*, S.n., s.l., (Essai (M.A.). Université Laval).
- Esping-Anderson, Gosta (1999). *Les trois mondes de l'État-Providence : essai sur le capitalisme moderne*, Paris, PUF, 310 p.
- Faucher, M. L. (2005). « Jeunes et prévention : version réalité », *Prévention au travail*, 18, 1.
- Ferres, N., A. Travaglione *et al.* (2003). « Attitudinal Differences between Generation-X and Older Employees », *International Journal of Organizational Behaviour*, 6, 3 : 320-333.
- Filiatrault, S. (2004). *Génération idéaliste*, Montréal, Les Intouchables.
- Foot, D. K. et D. Stoffman (2000). *Boom Bust & Echo : Profiting from the Demographic Shift in the 21st Century*, Toronto, Stoddart.
- Fortino, S. (2002). *La mixité au travail*, Paris, Dispute.
- Foster, K. (2006). « Mind the GAP », *Carleton University Magazine Online*, Spring.
- Fournier, G. et B. Bourassa (2000). *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 268 p.

- Gaudet, S. (2005). « Responsabilité et identité dans les parcours d'entrée dans l'âge adulte : qu'est-ce que répondre de soi à l'âge adulte ? », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology/La Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, 42, 1 : 25-50.
- Gauthier, P. (2005). *La cohabitation intergénérationnelle*, Montréal, Société Pierre Boucher.
- Grégoire, I. (2001). « Boulot, marmots est-ce trop ? », *L'Actualité*, 26, 19.
- Huntley, R. (2006). *The World According to Y: Inside the New Adult Generation*, Crows Nest, Allen & Unwin.
- Lancaster, L. C. et D. Stillman (2003). *When Generations Collide : Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*, New York, Harper Business.
- Lemieux, S. (2002). « Tout pour concilier boulot et famille », *Le journal Les Affaires*, 74, 30.
- Maunaye, E. et M. Molgat (2003). *Les jeunes adultes et leurs parents : autonomie, liens familiaux et modes de vie*, Sainte-Foy, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Monster.ca. (2007). Recrutement et fidélisation de la génération Y, http://rh.monster.ca/12690_fr-CA_pf.asp, consulté le 26 juillet 2007.
- Morin, R. (2003). « Le transfert intergénérationnel : un enjeu majeur pour le Québec », *Info-CEFRIO*, juin.
- Mortimer, J. T. (2003). *Working and Growing Up in America*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Nancy Sutton, B. et N. Marvin (2007). « Meeting the Challenges of Age Diversity in the Workplace », *The CPA Journal*, 77, 2 : 56.
- Pouliot, G. (2006). « Trois générations : un seul et même défi ! », *Objectif prévention*, 29, 2.
- Pronovost, G. (2003). « Jeunes d'aujourd'hui - Parcours différents, valeurs semblables », *RND*, 101 : 16-28.
- Reid, A. (2007). *Défis et opportunités associés à l'intégration de la génération X à la génération des Boomers*, Montréal, Société Pierre Boucher.
- Rivard, S. L. (2006). « L'ABC des Y », *Jobboom*, 8, 2 : 31.
- Sauvé, P. (2004). « Les aspirations des jeunes, sources de mobilisation pour l'apprentissage scolaire ? », *Virage*, 7, 2.
- Trahan, J. (2003). « Jeunes d'aujourd'hui - Parcours différents, valeurs semblables », *RND*, 101 : 13.
- Vachon, M. et M. Bérubé (2003). « La communication intergénérationnelle : un défi de taille », *Travail et santé*, 19, 2.
- Weil, P. (2006). *Tels pères -- quels fils ? : la révolution silencieuse entre les baby-boomers et leurs enfants*, Paris, Eyrolles.
- Wong, L. (2000). *Generations Apart : Xers and Boomers in the Officer Corps*, Carlisle, PA, Strategic Studies Institute, U.S. Army War College.
- Zemke, R., C. Raines et al. (2000). *Generations at Work : Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, New York, AMACOM.

Annexe A : Générations Y et X

Source	Génération Y	Génération X
Gauthier, P. (2005). <i>La cohabitation intergénérationnelle</i> , Société Pierre Boucher.	1991-	1968-1990
Simon, L. (2006). « Des perspectives intergénérationnelles », <i>Objectif prévention</i> , 29, 2.	1979-1995	1966-1978
Rivard, S. L. (2006). « L'ABC des Y », <i>Jobboom</i> , 8, 2 : 31.	1977-	
Dansereau, S. (9 juillet 2005). « La génération Y chamboule les règles », <i>Les Affaires</i> .	1972-1990	
Lyons, S., L. Duxbury <i>et al.</i> (2005). « Are Gender Differences in Basic Human Values a Generational Phenomenon ? », <i>Sex Roles</i> , 53, 9-10 : 763-778.		1965-1979
Allerton, H. E. (2001). « Generation Why », <i>Training & Development</i> , 55, 11 : 56+ (US).	1979-1994	
Jurkiewicz, C. L. (2000). « Generation X and the Public Employee », <i>Public Personnel Management</i> , 29, 1 : 55-74 (US).		1963-1981
Anne, H. (2007). « Workplaces Now Cross Four Generations ; Attitudes, Ethics, Behaviours May Clash », <i>The Windsor Star</i> , B.7.	1981-1999	1965-1980
Caitlin, C. (21 avril 2007). « Talkin 'bout My Generation ; Meet the New Face of Workplace Demographics », <i>Edmonton Journal</i> , H.11.		1963-1978
Ray, W. (21 février 2007). « Gen X Will Change Work Culture : Business ; Column », <i>National Post</i> , WK.3.		1960-1980
Kinsey Goman, C. (2006). « Communicating for a New Age », <i>Strategic Communication Management</i> , 10, 5 : 8.	1984-	1965-1983
Allain, C. (2005). <i>Génération Y : l'enfant-roi devenu adulte</i> , Outremont, Québec, Éditions Logiques, 174 p.	1978-	
Foster, K. (Spring 2006). « Mind the GAP », <i>Carleton University Magazine Online</i> .	1975-	1961-1974
Légaré, J. et P.-O. Ménard (2006). <i>Les générations X et Y du Québec, vraiment différentes des précédentes ?</i> , SEDAP, p. 45.	1975-1985	1965-1975