

CROYANCES ET RÉALITÉS : « LA GÉNÉRATION Y » AU TRAVAIL

Les jeunes d'aujourd'hui sont moins travailleurs que ceux d'autrefois.

Depuis les années 2000, les jeunes intègrent le marché de travail du plus en plus tôt et y consacrent plus de temps. Par exemple, dans les années 1980, 27 % des jeunes âgés entre 15 et 24 ans occupaient un emploi pendant les études. La proportion des 15 à 24 ans qui occupaient un emploi durant les études a monté jusqu'à 40 % et la moitié travaillent 15 heures par semaine et plus (ISQ, 2013).

Il est vrai que les jeunes d'aujourd'hui recherchent un équilibre entre le travail et la vie personnelle. Cet équilibre n'est pas uniquement recherché par les jeunes des générations Y et Z. Cette tendance est aussi observable parmi les membres de la génération X. D'ailleurs, le travail est une valeur tout aussi importante pour les jeunes que pour les moins jeunes (Mercure, Vultur et Fleury, 2012).

Les jeunes sont individualistes et ne se soucient pas de leur environnement de travail

Les générations Y et Z aiment prendre part aux décisions liées à l'organisation du travail et à la responsabilité sociale de l'entreprise. Selon plusieurs recherches, les jeunes qui ont l'opportunité de s'impliquer dans l'organisation de l'entreprise sont aussi plus engagés envers l'employeur (Bennet et al., 2012).

Les jeunes changent plus souvent d'employeur

Il s'agit davantage d'une perception que de la réalité. Les jeunes cherchent à faire progresser leurs carrières. En cela, ils ne sont pas différents des générations précédentes.

Les jeunes sont aussi de plus en plus nombreux à poursuivre les études au cégep ou à l'université. Ils sont donc aux études et en emploi pour une plus longue période. Les postes qu'ils occupent sont donc temporaires et leur durée varie selon le parcours scolaire.

BENNET, James et al. 2012. « *Understanding the impact of generational issues in workplace* ». Facilities, volume 30, no 7, pp. 278 - 288.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2013. « *Conciliation études-travail : les étudiants québécois s'investissent davantage dans un emploi rémunéré pendant leurs études que l'ensemble de leurs homologues canadiens* ». Données sociodémographiques en bref, volume 17, numéro 2, 16 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2019. « *Population selon le groupe d'âge, sexes réunis, MRC du Bas-Saint-Laurent, 2001, 2006, 2011 et 2013-2017* ». [En ligne : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil01/01mrc_index.htm#demographie].

MERCURE, Daniel, Mircea Vultur et Charles Fleury. 2012. « *Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle* ». Relations industrielles, volume 67, no. 2, pp. 177 - 198.

MIGRACTION SAGUENEY-LAC-SAINT-JEAN. 2014. Ici, c'est possible de travailler. Guide d'intégration des jeunes en milieu de travail, 20 p.



**EMPLOYEURS
ENGAGÉS**
POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

**LES NOUVELLES
GÉNÉRATIONS
AU TRAVAIL**



QUELQUES CHIFFRES...

Entre 2011 et 2018, la taille de la population du Québec a augmenté de 461 000 habitants.

En 2018, les effectifs de la population âgés entre 55 et 64 ans sont de 2 386 649 personnes tandis que les 15-24 ans représentent 936 967 personnes.



L'âge médian de la population du Québec est de 42,2 ans.

Si la tendance se maintient, pour chaque personne qui intègre le marché de l'emploi, deux travailleurs s'en retirent.



CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES DE NOUVELLE GÉNÉRATION

CE QUI LES CARACTÉRISE

- La facilité avec les technologies de la communication;
- La tolérance à la diversité;
- La mobilité;
- La capacité d'effectuer plusieurs tâches à la fois;
- L'esprit d'équipe.

CE QU'ILS AIMENT

- Être consultés;
- Se développer, se dépasser et progresser;
- Collaborer sur une base d'égalité et de respect mutuel;
- Communiquer naturellement et instantanément;
- Faire les choses de manière simple, efficace et sans contrainte;
- Avoir de la latitude dans la réalisation de leur travail.

CE QUI EST IMPORTANT POUR EUX

- L'équilibre travail-vie personnelle;
- Un milieu de travail agréable (ambiance et relations);
- La souplesse des horaires (temps);
- Le développement personnel et professionnel;
- Une rémunération juste permettant une vie confortable.

CE QUE REPRÉSENTE LE TRAVAIL POUR EUX

- Une occasion de se réaliser, de se dépasser, de contribuer à la société;
- Une aventure, une expérience et un nouveau défi;
- Un moyen de réaliser leur vie personnelle;
- Un aspect de leur vie, sans être le plus important;
- Une façon de donner un sens à leur vie.

CE QUI LES MOTIVE

- Les défis;
- Le plaisir;
- Ce qui a du sens;
- La variété.

CE DONT ILS ONT BESOIN

- De la reconnaissance;
- De la rétroaction sur leur travail;
- De comprendre les raisons et la logique de ce qui leur est demandé;
- D'être soutenus et guidés;
- D'être bien accueillis lors de leur entrée en fonction.