

Aperçu des générations depuis les Baby-boomers jusqu'à la génération Z

Les sociologues distinguent la société du 21ème siècle en 4 types de générations :

- les **Baby-boomers**, personnes nées entre 1946 et 1965,
- la **génération x**, personnes nées entre 1965 et 1980,
- la **génération y**, nées entre 1980 et 2000,
- la **génération z**, née à partir de l'an 2000




Pour mieux comprendre le fonctionnement de chacune de ces générations (X, Y, Z) il est nécessaire d'y mettre en parallèle, les évolutions technologiques

En effet, depuis la création d'internet en 1969 aux États-Unis et son arrivé en Europe en 1985, les évolutions technologiques n'ont jamais cessé. (apparition du world wide web, mise en ligne du [premier site web](#) le 20 décembre 1990). Les événements historiques, les nouveautés techniques et les changements sociaux ont une forte influence sur les différentes générations concernées par cette période particulièrement active.

En à peine 15 ans, ces générations ont assistées pour chacune d'entre-elles, à la mutation de leur propre mode de fonctionnement et de valeurs.

Les générations X, Y, Z d'un point de vue général :

Voici un petit tableau qui distingue la génération X, la génération Y et la génération Z suivant les années de naissance et la typologie des profils.

GÉNÉRATION X	GÉNÉRATION Y	GÉNÉRATION Z
<p>Née entre 1960 et 1980, dite «génération du baby bust», elle fait le pont entre les «baby boomers» et les «millennials».</p> <p>Entrés dans la cinquantaine, les «GenXers» sont ceux à qui l'ont demandé la plus grosse part des sacrifices pour équilibrer les régimes sociaux, notamment la retraite. Ils sont aussi ceux pour qui la perte ou le changement d'emploi représente le plus grand risque.</p>	<p>Née entre 1980 et 1995, année de l'apparition de l'internet, celle des «digital natives» ou des Peter Pan. On la présente parfois comme la «génération sacrifiée» parce qu'elle est parvenue à l'âge de trouver un emploi et de fonder une famille en pleine crise.</p>	<p>Née après 1995, elle est ouverte sur le monde. Près de 70% de la génération Z est prête à travailler à l'international, selon une enquête menée par le Boson Project et BNP Paribas.</p>
<p>+</p> <ul style="list-style-type: none">- Expérience- Loyauté- Sens de l'autorité et de la hiérarchie- Esprit de compétition- Organisation- Capacité d'innovation managériale	<p>+</p> <ul style="list-style-type: none">- Pas de résistance au changement- Forte capacité d'adaptation- Forte autonomie- Facilité d'apprentissage- Envie d'entreprendre- Parfaite maîtrise des outils technologiques- Ouverture d'esprit	<p>+</p> <ul style="list-style-type: none">- Sens des valeurs- Vision internationale- Totale transparence- Rapidité de pensée et d'action- Originalité- Soif d'entreprendre- Fonctionnement en réseau
<p>-</p> <ul style="list-style-type: none">- Faible capacité de communication- Manque de transparence- Conception pyramidale de l'entreprise- Parfois techno-exclue	<p>-</p> <ul style="list-style-type: none">- Sens relatif de la hiérarchie- Instabilité- Egocentrisme- Faible engagement collectif- Moindre inventivité- Prédominance du donnant-donnant- Forte exigence d'équilibre vie privée/vie professionnelle	<p>-</p> <ul style="list-style-type: none">- Défiance vis-à-vis de l'entreprise- Impatience- Exigence- Dispersion- Concurrence de la future génération alpha
		

Les Baby-boomers

Issues de l'après-guerre 39/45. Nés entre 1946 et 1964, **ils savent travailler dur**, ils attendent une rémunération proportionnelle à leur effort et à leur contribution à l'aide donnée pour relever le pays, après la guerre.

Ils ont un esprit de compétition et veulent être appréciés pour leur expérience.

Assidus et loyales envers leurs employeurs, les baby-boomers sont considérés comme des collaborateurs précieux pour l'entreprise.

La Génération X

Tout de suite après les baby-boomers. Nés entre 1965 et 1979 ils mettent la **priorité sur leur carrière et recherchent avant tout un travail valorisant socialement.**



Ils peuvent choisir de travailler à des horaires raisonnables pour des conditions de travail qui prennent en compte la vie familiale. Du point de vue professionnel, cette génération a rencontré des difficultés pour trouver un emploi pérenne et bien rémunéré.

Leur travail n'est donc plus le principal centre d'intérêt dans leur vie; ils travaillent pour vivre (bien-vivre) et non l'inverse. En 1973, les cracks boursier et pétrolier, ont mis fin au plein emploi, à l'insouciance.

Pour éviter de connaître le chômage, beaucoup préfèrent garder leur emploi, même au prix de mauvaises conditions sociales ou professionnelles, ils **renoncent massivement à envisager une ré-orientation**, prometteuse d'un meilleur épanouissement professionnel et personnel.

Les générations suivantes sont plus mobiles et moins attachées à un poste pérennisé, chez un même employeur, durant toute leur carrière.

Le travail est au cœur de leur pré-occupation, cette **génération, égo-centrée, stressée, s'adapte moins facilement aux nouvelles situations**, par peur de perdre leur emploi.

Elle s'implique en revanche dans son entreprise, assume des responsabilités et prend de nombreuses initiatives. La notion d'appartenance à l'image de l'entreprise est devenue importante et fédératrice, au bénéfice de la productivité, encouragée et utilisée par l'employeur.

La Génération Y : Millennials

La génération Y est généralement rattachée aux « [digital natives](#) » ou encore aux « millennials » qui sont nés entre 1980 et 2000.



Ils ont grandi avec les écrans d'ordinateurs et les consoles de jeux vidéo. Ils sont la **première génération à être entièrement et véritablement né, avec le monde d'internet.**

C'est la génération de la télévision et du digital omniprésent dans tous les secteurs, autant privé que professionnel.

Tout en étant réticents face à l'autorité, les millennials sont en contrepartie sociables, communiquent et partagent facilement. Le travail n'est plus au centre de tout, ils ont réussi à introduire « le besoin de phase de repos » pour « décompresser ».

La recherche d'une bonne qualité de vie, quitte à changer de région voir de pays, ils n'hésitent plus à changer d'entreprises. Malgré un modèle économique difficile avec ses crises structurelles à répétitions, la génération Y a su s'adapter et tirer parti de cette refonte total du modèle socio-professionnel jusque-là, référence pour les générations passées.

La génération Y recherche sans arrêt sa place, la meilleur place. Plus diplômés que leurs aînés, les profils de la génération Y n'hésitent pas à se former et se remettre en question pour évoluer tout au long de leur carrière.



Elle recherche avant tout le plaisir dans l'activité et à s'investir à la hauteur de ses attentes. Leur leitmotiv au quotidien est l'adage du gagnant-gagnant.

Très matérialistes, ils sont dans l'hyper consommation et s'ouvre au monde extérieur grâce aux nouvelles technologies de l'information.

La Génération Z

La génération Z est la plus jeune des générations, car elle est née à partir de l'an 2000 et donc pas encore arrivée sur le marché du travail.



Elle est **considérée comme la génération silencieuse**. La technologie domine leur quotidien, ils sont nés avec et ne savent pas vivre sans. L'internet est leur outil principal de communication pour interagir que ce soit dans le privé ou le travail.

Cette génération est connectée en permanence. Elle ne s'identifie qu'avec et par les réseaux sociaux. Beaucoup plus réaliste que leur prédécesseurs, pour eux la vie et le travail doivent être un processus fluide, qui apporte le bien-être au quotidien.

Elle accorde plus d'importance et est résolument tournée vers les nouveaux médias. Le départ en retraite des baby-boomer permettra à cette nouvelle génération de trouver un travail plus rapidement, dans de meilleures conditions, c'est à leur souhaiter !

La Génération Alpha

Enfin, la [génération Alpha](#) serait celle qui pourrait bien la suivre. Cette génération naîtra **dans le numérique** contrairement à la génération Z qui eux sont nés **avec le numérique**.

Comment ces 3 générations peuvent cohabiter au sein d'une même entreprise ?

Ces générations sont à la fois différentes ([différences entre l'état d'esprit des X et des Y](#)) mais aussi très complémentaires.

Dans le meilleur des cas, ils peuvent s'apporter mutuellement beaucoup, travailler ensemble, permet de bien se connaître, de dépasser les aprioris récurrents.

Les profils issus de la génération X par exemple ont dû faire leurs preuves dès l'arrivée dans l'entreprise, les y quant à eux ont besoin que leur travail soit estimé, que l'on avance et compte avec eux. Les encadrer est difficile, cela n'empêche pas pour autant la confiance, en leur destinant des projets qui les responsabilisent.

Ceux issus de la génération Y ont également comme surnom « why » en anglais, ce qui signifie qu'ils ont tendance à poser beaucoup de questions et à remettre en cause les règles établies.

Toujours en recherche constante d'informations, ils sont des éléments moteurs importants dans une entreprise, ils ne doivent pas être cloisonnés, être bien au contraire utilisés dans des groupes mixtes pour apporter la dynamique propre à leur génération, ou tout est possible !

Enfin la **génération Z qui est très créative et très douée pour les nouvelles technologies** pourra, sans difficulté, accompagner la génération la plus ancienne, dans la gestion de leur fin de carrière professionnelle.