



# Talkin' 'bout your generation

Some words of advice for the newest cohort of lawyers.

*Jordan Furlong*

**H**ello, Generation Y lawyer! As your demographic cohort begins the 25-year process of colonizing the legal profession, you sure are getting a lot of attention. Scads of articles (including our cover story) try hard to explain to Boomer and Gen-X employers what it takes to recruit, retain, and understand Millennial professionals.

But little has been written about the flip side: how you can cope with your new bosses. This is important, because you might have noticed a teensy bit of resentment on the part of your older colleagues towards you and your fellow Millennials. So consider these four quick pointers on making your way in your new workplace.

- **Boomers believe in the corporate ladder.** They created it, actually, and crawled up it for six to nine years of associate purgatory before being ushered through the pearly gates of partnership. Don't mistake this ladder for mere structure — it's central to the Boomer concept of "paying your dues," and if you expressly reject it, your employers will take it personally. "Time served" is a meaningful measure of qualification and character for your bosses, strange as that might seem from your perspective.

- **Boomers can't stand "entitlement mentalities."** They feel they worked for everything they ever got, and you should have to go through it, too. (Women Gen-Yers will

find this attitude obstructing their efforts to find female mentors.) Boomers hear "work-life balance" as "I want all the perks of success without any of the hard work." Even though that's not how most of you feel, that's the reputation that's preceding you into the workforce. Use terms like "focus" and "integration" instead.

- **Boomers don't understand multitasking.** Well, they do, but in the sense of "I'm carrying 75 files at one time," rather than "I'm drafting a top-notch memo while IM'ing a friend and listening to a podcast." Boomers live in a linear and sequential world, and they interpret multitasking as a lack of focus and commitment. Free advice: don't give a Boomer lawyer any reason to think he or his current task has anything less than your full attention and top priority.

- **Boomers like your idealism.** It's not all bad news. Boomers and Gen-Yers are both idealists, believing in the idea of grand accomplishments for the greater societal good. For many Boomers, it was civil rights; for many Millennials, it's the environment: for both, it's a no-brainer that there are causes worth fighting for. Use that to make a connection and start bridging those other gaps — just don't bother us cynical Gen-Xers with it. ■

— Send your comments to [national@cba.org](mailto:national@cba.org).

## Génération motivée

Quelques conseils pour la nouvelle cohorte de jeunes juristes.

**B**onjour la Génération Y! Difficile d'ignorer que vous faites l'objet de beaucoup d'attention ces derniers temps, vous qui envahissez le marché des services juridiques. Combien d'articles (dont un dans ce numéro-ci) ont tenté d'expliquer aux patrons baby-boomers et de la génération X ce qu'il faut faire pour recruter, retenir et tout simplement comprendre les millénaires?

Cependant très peu a été écrit au sujet des choses que vous devriez faire pour ménager vos patrons. Pourtant, vous avez sûrement remarqué que ceux-ci éprouvent parfois un brin de ressentiment à votre égard. Je vous invite donc à considérer les quatre conseils suivants :

- **Les baby-boomers ont dû gravir les échelons.** Avant de devenir associé, il fallait

investir de longues années de purgatoire au sein du cabinet. Cela peut vous paraître étrange, mais mieux vaut faire vos armes afin de gagner le respect de vos patrons.

- **Ces petits tyrans « à qui tout est dû ».** Les baby-boomers ont travaillé fort pour réussir, et croient que la même règle doit s'appliquer à vous. Pour eux l'expression « horaire de travail flexibles » signifie « je veux les fruits de la réussite sans avoir à accomplir le travail nécessaire à ce résultat ». Optez plutôt pour un langage axé sur l'intégration et le travail en équipe.

- **La polyvalence n'est pas toujours appréciée.** Enfin, ça l'est quand il s'agit de gérer 75 dossiers à la fois. Mais quand vous rédigez une note de service en

lisant le message texte d'un ami ou en écoutant votre baladodiffuseur, cela risque de donner l'impression aux patrons que vous manquez de sérieux. Rassurez-les quant à votre degré de motivation.

- **Les baby-boomers apprécient votre idéalisme :** Il existe quand même un terrain d'entente. Les deux générations sont foncièrement idéalistes. Pour les baby-boomers, c'était les droits civils. Pour la génération Y, c'est l'environnement. Alors voilà déjà un point commun qui vous permettra de créer des liens. Par contre, n'en parlez pas aux gens comme moi de la génération X — nous sommes bien trop cyniques pour ça. ■

— Commentaires? [national@cba.org](mailto:national@cba.org).