

Les différentes générations au travail: les connaître et les pratiques de gestion les mieux adaptées

Nathalie Jomphe, CRHA, formatrice agréée
Chargée de cours ESG-UQAM



Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit lorsque l'on dit :

- ▶ Génération des *baby-boomers* (1945-1965)
- ▶ Génération X (1965-1980)
- ▶ Génération Y (1980-2000)
- ▶ Génération Z (2000-...)



Portrait des différentes générations

Baby-boomers (1945-1965)	Génération X (1965-1980)	Génération Y (1980-2000)	-Génération Z (2000-...)
<p>Ont plus de difficulté que les générations plus jeunes à concilier travail et famille.</p> <p>Respect des institutions et de l'autorité.</p> <p>Loyauté envers l'entreprise et la hiérarchie.</p> <p>Bourreaux de travail.</p> <p>Préfère stabilité d'emploi → construire réputation.</p> <p>Attrait pour l'expression collective.</p> <p>Vision positive de l'avenir.</p>	<p>Manifestent une pensée plus ouverte sur le monde, une aisance avec la technologie, la recherche de l'amusement, une absence de formalisme, d'indépendance et de pragmatisme.</p> <p>Génération en quête d'identité.</p> <p>Contestation des valeurs des baby-boomers.</p> <p>Scepticisme vis-à-vis de l'avenir.</p> <p>Désir d'équilibre entre la vie privée et le travail.</p> <p>Méfiance à l'égard des organisations et des institutions.</p> <p>Prisent les milieux de travail qui offrent des récompenses pour les contributions et la créativité.</p> <p>Les incitations non financières sont valorisées.</p>	<p>Besoin d'immédiateté.</p> <p>Désir de contribuer à quelque chose.</p> <p>Hiérarchie = frein à la créativité, à la motivation, à l'engagement</p> <p>Peu vulnérables au changement.</p> <p>S'attendent à ce que la reconnaissance soit en fonction de la contribution et de l'expertise de chacun.</p> <p>Recherche d'un projet de vie et pas seulement d'un simple projet.</p> <p>Besoin d'approbation.</p> <p>Notion d'enfant-roi, exigence du respect de leurs droits.</p> <p>Génération la plus scolarisée et la plus capable d'accomplir plusieurs tâches à la fois.</p>	<p>On dirait que tout leur est dû et qu'ils n'ont pas de compte à rendre.</p> <p>Ils veulent tout et tout de suite.</p> <p>En mode négociation des conditions de travail. Cette génération adhère naturellement à ces valeurs et les défendent avec convictions (valeurs prônées X et Y telles l'équilibre travail/plaisir, les horaires flexibles, le télétravail...).</p> <p>Ils sont vifs d'esprit, intelligents.</p> <p>Veulent « le beurre et l'argent du beurre ».</p> <p>Sensibles au climat de travail.</p> <p>Gagner sa vie, oui, mais pas à n'importe quel prix.</p>

Quelles sont les pratiques gagnantes avec un Y?

- ▶ Les pratiques d'attraction
- ▶ Les pratiques d'accueil et d'intégration
- ▶ Les pratiques de communication et de gestion



Communication interpersonnelle

Les trois habiletés à développer pour favoriser une bonne communication interpersonnelle sont :

- ▶ Écoute active
- ▶ Questionnement
- ▶ Feedback



Question

D'après vous, quels sont les facteurs qui, dans votre travail, contribuent à rendre l'écoute difficile?



Les compétences émotionnelles selon Goleman

	Soi-même Compétence personnelle	Les autres Compétence sociale
Connaissance des émotions	Connaissance de soi <ul style="list-style-type: none">● Reconnaissance de ses émotions● Autoévaluation précise de ses sentiments● Confiance en soi	Conscience sociale <ul style="list-style-type: none">● Empathie● Compréhension des besoins de l'organisation et des autres
Maîtrise des émotions	Maîtrise de soi <ul style="list-style-type: none">● Contrôle de ses émotions● Flexibilité● Automotivation● Initiative● Optimiste	Gestion des relations <ul style="list-style-type: none">● Soutien à la croissance des autres● Influence● Gestion des conflits● Leadership● Initiateur de changement● Établissement de relations fructueuses● Travail d'équipe et collaboration