

4 générations au travail = nouvelles opportunités de croissance

La génération Y (C ou les milléniaux) représente déjà une force incontournable sur le marché du travail, qu'elle dominera très largement d'ici 2030.

Pourquoi les employeurs et gestionnaires doivent-ils se soucier des fossés entre les différentes générations dans leur milieu de travail ? Des recherches ont démontré que l'établissement de ponts entre les générations au moyen de stratégies efficaces engendre des organisations qui réussissent mieux : leurs employés sont plus heureux, plus en santé et plus productifs, elles sont plus concurrentielles et elles améliorent leur bénéfice net.

Les baby-boomers ne sont pas dépassés ou trop capitalistes, les X ne sont pas sceptiques et indépendants, les Y ne sont pas des enfants rois et infidèles à leur employeur et les Z ne sont pas des jeunes pensant seulement aux jeux. Ils ont tous des forces qui combinées entre elles, sont une force inestimable pour l'organisation. Les baby-boomers ont une sagesse, des connaissances et une rigueur au travail ayant permis de réaliser de grands projets. Les X sont très scolarisés, agiles et innovateurs. Les Y ont bien compris l'équilibre travail/vie personnelle, ont un réseau sans frontière et très entrepreneurs. Les Z sont nés avec la technologie et arrivent sur le marché du travail avec une ouverture sur le monde sans limite.

ÉVOLUTION DES GÉNÉRATIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (1994-2030)

	1994-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2010	2010-2014	2014-2018	2018-2022	2022-2026	2026-2030
Baby-Boomers (1946-1950)	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans	64-68 ans	68-72 ans	72-76 ans	76-80 ans	80-84 ans
Baby-Boomers (1950-1954)	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans	64-68 ans	68-72 ans	72-76 ans	76-80 ans
Baby-Boomers (1954-1958)	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans	64-68 ans	68-72 ans	72-76 ans
Baby-Boomers (1958-1962)	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans	64-68 ans	68-72 ans
Generation X (1962-1966)	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans	64-68 ans
Generation X (1966-1970)	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans	60-64 ans
Generation X (1970-1974)	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans	56-60 ans
Generation X (1974-1978)	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans	52-56 ans
Generation Y (1978-1982)	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans	48-52 ans
Generation Y (1982-1986)	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans	44-48 ans
Generation Y (1986-1990)	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans	40-44 ans
Generation Y (1990-1994)	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans	36-40 ans
Generation Z (1994-1998)	0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans	32-36 ans
Generation Z (1998-2002)		0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans	28-32 ans
Generation Z (2002-2006)			0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans	24-28 ans
Generation Z (2006-2010)				0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans	20-24 ans
Gen. ALPHA (2010-2014)					0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans	16-20 ans
Gen. ALPHA (2014-2018)						0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans	12-16 ans
Gen. ALPHA (2018-2022)							0-4 ans	4-8 ans	8-12 ans
Gen. ALPHA (2022-2026)								0-4 ans	4-8 ans

LÉGENDE COULEURS EMPLOI RETRAITE TRANSITION

Source : Raymond Morin

Les nouvelles générations favorisent l'entrepreneuriat

Les entreprises et les organisations tardent encore à impliquer les nouvelles générations dans leur transformation. Et, cette résistance des générations précédentes a assurément contribué à l'émergence de l'entrepreneuriat. Frustrés par le retard des organisations à s'adapter et à leurs offrir des conditions qui leur permettent de se réaliser, les nouvelles générations ont adopté massivement l'entrepreneuriat. Ils ont démarré leur entreprise, ou se sont lancés à leur compte comme professionnels, consultants ou contractuels.

Une nouvelle façon de segmenter la journée de travail

La journée de travail des Baby-boomers et de la génération X



La journée de travail nouvelle génération (Y et Z)



Source : Agence MRV

La journée n'est plus rythmée de la même manière. Tout au long de la journée de boulot, les jeunes passent du travail au loisir, échangent avec leurs amis, répondent à leurs mails perso, font des achats en ligne ou réservent leurs prochaines vacances. Les jeunes entretiennent un rapport très ambivalent avec l'hyperconnexion : ils se sentent coupables de passer trop de temps sur les réseaux sociaux, tout en reconnaissant que leur smartphone est le meilleur allié pour améliorer leur vie personnelle et les loisirs qui vont avec.



Que doivent faire les entreprises ?

Comment les entreprises peuvent-elles composer avec un changement aussi radical ? Il n'y a pas de solution miracle mais les pistes à explorer tournent autour de la déculpabilisation et du plaisir à venir travailler. Dans ce contexte, bloquer l'accès aux réseaux sociaux pour les salariés apparaît évidemment complètement dépassé. Au contraire, les entreprises auront tout intérêt à développer des réseaux sociaux internes qui fonctionnent sur le même registre de partage de l'information et de travail collaboratif.

5 stratégies pour augmenter la rétention de vos employés

- Avant de mettre toute nouvelle stratégie en oeuvre, examinez où vous êtes et où vous désirez aller. Quel sera l'impact sur les différentes générations au sein de votre entreprise ?
- Obtenez des rétroactions régulières de vos employés et démontrez leurs votre capacité d'agir en fonction de leurs suggestions.
- Concentrez-vous sur les résultats, plutôt que sur les processus.
- Nous pouvons tous apprendre des autres, peu importe notre âge ou nos origines. Apprenez à reconnaître les situations où les gens ont besoin de plus de soutien. Des sessions de formation fournissant à vos gestionnaires et employés des outils leur permettant de se développer continuellement. N'oubliez pas qu'ils travaillent continuellement sur la progression de leur carrière.
- Remerciez souvent vos employés et soulignez leurs bons coups. En pénurie de main-d'oeuvre actuelle, il s'agit d'une stratégie qui aidera considérablement vos employés à se sentir appréciés et reconnaissants.

Patrick Poitras, M.Sc. CRHA, est Président de la firme Groupe Action Leader, spécialisé en performance organisationnelle, développement organisationnel et formation des leaders dans l'action.