



COMMENT FAVORISER LE MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL ?

Généralions Séniors, X, Y, Z, co-créatrices de la Qualité de Vie au Travail



Pourquoi s'intéresser au management intergénérationnel ?

Afin de mieux comprendre les différentes générations et mieux les accompagner dans leur environnement de travail.

Afin de limiter les stéréotypes et renforcer la cohésion dans l'entreprise.

**BROCHURE
PREVENTION**

Janvier 2023



LES DIFFÉRENCES

Les caractéristiques de chaque génération :



Séniors 1950-1959



Prospérité économique, nouvelles aspirations sociales, sociétales et facilité d'insertion professionnelle.



Loyauté, conscience professionnelle, engagement, discipline, respect de l'autorité et de la hiérarchie.



Sécurité de l'emploi, communication descendante, cadre clairement défini et formalisé.



X 1960-1979



Crise de l'emploi, panne de l'ascenseur social, progrès technologiques.



Moins de confiance et de sentiment d'appartenance à l'entreprise, honnêteté et respect, importance accordée aux résultats, ouverture au changement.



Être responsabilisé, être associé aux prises de décision pour valoriser l'expérience, rechercher des défis, travailler de façon autonome, communication transversale, besoin de justice organisationnelle.



Y*

1980-1994



Mondialisation, hyperconsommation, montée de la violence au quotidien et à l'école, développement des technologies de l'information et réseaux sociaux.



Recherche de bien-être et d'épanouissement dans le travail, forte implication et engagement pour des causes sociales ou environnementales, nouveau rapport à l'autorité (contourné par des communautés d'intérêts).



Marge de manœuvre dans l'organisation des journées, système de décision partagée, être acteur dans l'entreprise et participer à la "vision", exigence relationnelle (être soi-même, exprimer ses émotions), manager à l'écoute qui fasse confiance.



Z*

1995-2010



Monde digitalisé, accès à l'information rapide, perception du monde du travail comme plus compliqué.



Recherche de sens au travail, règles ou ordre établi contestés si non cohérents, recherche de bienveillance dans l'environnement de travail.



Travail en groupe et participation à des événements collectifs, recherche de défis et de stimulation, autonomie, responsabilisation, équilibre vie privée-vie professionnelle, modes de communication diversifiés (images, vidéos, ...) et cycles d'apprentissage plus courts.



COMMENT ?



Comment travailler ensemble ?

Quelques préconisations & exemples

1

Éviter les politiques ciblées «séniors» ou «jeunes» :

Favoriser une gestion intégrée des salariés où chacun peut avoir sa place ou son rôle en fonction de ses appétences.

2

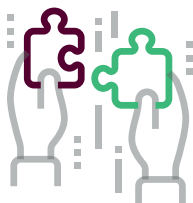
Favoriser la culture de partage :

- Charte de fonctionnement pour gérer pics d'activité, conflits, réunions d'équipe
- Coaching d'équipe avec outils de connaissance de soi
- Temps de rencontre entre salariés

3

Développer l'échange de compétences et connaissances :

- Temps de transmission de compétences
- Tutorat / Mentorat
- Mission de coaching/accompagnement confié à une personne de l'équipe
- Mise en place de groupe de Co-développement
- Mise en place des espaces de travail partagés avec d'autres services ou d'autres entreprises



4

Fixer les objectifs de façon participative.

5

Répartir les rôles en fonction des aspirations de chacun :

- Tableau de répartition des rôles
- Encourager le travail en binôme

6

Distribuer le pouvoir et construire un maillage :

- Décentraliser le pouvoir de décision au plus près du terrain, déléguer
- Proposer des outils de décision concertées (ex: décision par consentement)

7

Soigner la communication en interne :

- Organiser des rencontres pour consulter les salariés et leur donner de l'information
- Favoriser le travail d'équipe par projet pour mélanger métiers/ services
- Organiser des espaces de discussions sur le travail au sein des équipes et inter-équipes
- Eviter les réunions trop longues

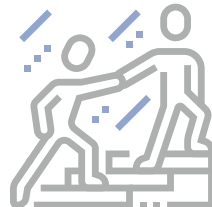
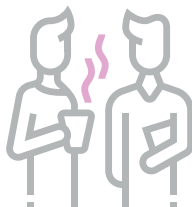
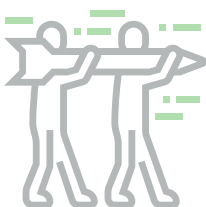
8

Donner du sens :

Mettre en place projet transverse choisi avec l'équipe intégré dans la charge de travail : projet à impact social ou sociétal de préférence

9

Organiser un suivi individualisé régulier d'écoute et de soutien des salariés.



L'ESSENTIEL



Ce qu'il faut retenir

Des différences générationnelles existent (pas les mêmes motivations ni les mêmes façons de s'investir) mais les besoins au travail demeurent communs : être consulté, écouté, respecté et pouvoir participer.

L'approche générationnelle est un point d'entrée pour comprendre le fonctionnement des collaborateurs mais il en existe d'autres (traits de personnalité, genre, statut socio-économique, intérêts, valeurs).

C'est pourquoi, il est important de ne pas présupposer des besoins individuels mais de toujours les vérifier grâce à un suivi individualisé. Puis, de travailler avant tout sur un socle commun, des valeurs communes qui créent les conditions de la motivation des salariés quelle que soit leur génération.

L'enjeu étant de permettre à chacun, non pas en fonction de son âge, de son genre ou de son ancienneté mais en fonction de ses aspirations, d'évoluer dans un cadre qui lui correspond et donc d'être le plus efficace et de préserver sa santé.



To do list

- Je mets de côté les idées reçues et les préjugés sur le travail intergénérationnel. _____
- Je prends connaissance des caractéristiques de chaque génération. _____
- Je prends un temps pour comprendre les besoins de mes salariés dans leur cadre de travail. _____
- Je ne stigmatise pas les collaborateurs en fonction de leur âge. _____
- Je mets en place les préconisations de cette brochure. _____
- _____
- _____
- _____



Vous souhaitez en savoir plus et être accompagné sur ce sujet ? N'hésitez pas à participer à nos ateliers sur les Risques PsychoSociaux !

**Inscription sur www.stprovence.fr
ou en scannant ce QR code**



« La présente brochure a pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs. Elle n'a pas de valeur réglementaire »

Ne pas jeter sur la voie publique

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.
Il est votre conseiller pour les risques professionnels



0800 360 400 - www.stprovence.fr



**SANTÉ
AU TRAVAIL
PROVENCE**