



Corporation des  
approvisionneurs du Québec  
STRATÉGIQUES • PROFESSIONNELS • ÉTHIQUES

# Impacts des caractéristiques générationnelles au travail

RICHARD BELANGER  
& ASSOCIATES, INC.


# Objectifs

---

- ▶ Reconnaître les différentes générations et ce qui les caractérisent
- ▶ Distinguer les profils et comportements au travail des différentes générations
- ▶ S'adapter et tirer le meilleur de ses interactions avec les différentes générations

---

1. Combien de disques de vinyle peut contenir un iPod de 160G?



Quel serait alors le poids de tous ces disques?

---

2. Combien de membres contient  
Facebook?

- A. 25,000,000
- B. 500,000,000
- C. 350,000,000
- D. On ne sait pas

# Quelques faits sur Facebook

---

- Plus de **500 millions** d'utilisateurs actifs
- 50% des utilisateurs actifs accéderont à leur page à tous les jours
- 700 milliards de minutes sont consommées sur le site à tous les jours
- En moyenne, chaque utilisateur a 130 amis

---

3. En quelle année est-ce que le Web a été inventé?

- A. 1979
- B. 1985
- C. 1990
- D. 1995

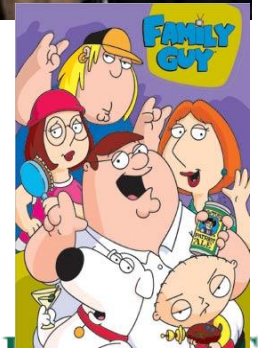
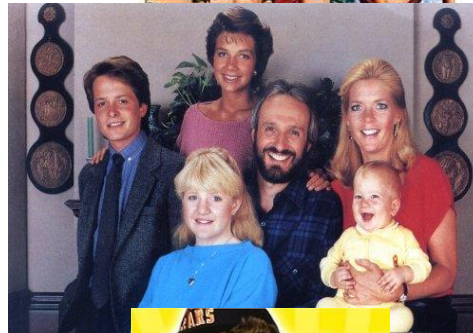
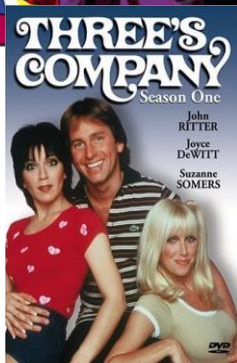
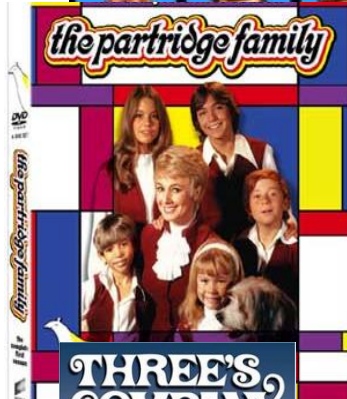
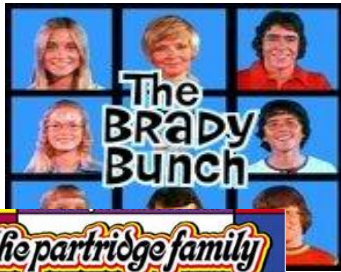
70s




80s



Today



RICHARD DELANGER & ASSOCIATES, INC.



Reconnaître les  
différentes générations  
et ce qui les  
caractérisent

# Les principales générations au travail

## Baby-Boomers

± 1944-1966 (± 43 à 65 ans)



### Leurs Valeurs

- Santé et bien-être.
- Croissance personnelle.
- Faire partie de...

# Ce qui caractérise les Baby-Boomers

---

## À la maison

- Les rôles sont redéfinis sur une base d'égalité.
- Les règlements sont « manipulés ».
- Le budget familial n'est pas une priorité.
- Délaissent les relations sans réelles significations.
- Recherchent la gratification immédiate.

## Dans les loisirs

- Lisent des revues d'affaires et des livres de développement personnel.
- Formation continue.
- Les centres de santé.
- Ont des opinions politiques arrêtées.

## Dans son intimité

- Centré sur lui-même.
- Participe à des groupes de croissance personnelle.
- Optimiste.

# Les principales générations au travail

Génération X, « Baby Busters », Perdus, Tampon  
± 1967-1979 (± 30 à 42 ans)



## Leurs Valeurs

- Diversité
- Pensée globale
- Pratique

# Ce qui caractérise la génération X

---

## À la maison

- Les 2 parents travaillent et ont déjà perdu leur emploi une fois.
- Il faut tout faire pour passer du temps avec les enfants.
- Famille monoparentale ou famille reconstituée.
- Prudent dans les dépenses monétaires.
- Les rôles du couple évoluent.

## Dans les loisirs

- Adopte une vie parallèle.
- Peu d'intérêts pour la politique.
- Lit moins que les autres générations.
- Patins à roues alignées & vélo de montagne, escalade.

## Dans son intimité

- Autosuffisant & indépendant.
- Recherche une vie & des amis.
- Ne s'entend pas toujours avec les Baby-boomers.
- Idéaliste & passionné de diverses causes.

# Les principales générations au travail

Génération Y, « Génération Net », Pourquoi?,  
Écho, Gen « C » - Connecté, Cash, Consommation  
± 1980-1995 (± 29 ans et moins)



## Leurs Valeurs

- Sens du devoir civique
- Le désir de succès
- Diversité

# Ce qui caractérise la génération Y

---

## À la maison

- Horaires familiaux difficiles et multiplicité d'activités pour les enfants.
- Les enfants participent aux sports, aux projets scolaires et même au travail des parents.
- Ont besoin de leur téléphone cellulaire et d'un accès internet.
- Ont été félicité, juste « à essayer »...

## Dans les loisirs

- Considère la violence à l'école et dans les divertissements comme un fléau.
- La technologie et la connaissance sont importantes.
- Branché sur Internet.
- Aime le cinéma, les sorties avec les amis ainsi que rester à la maison.

## Dans son intimité

- Déterminé.
- Optimiste.
- Travaille bien avec les Baby-Boomers mais moins avec la génération X.
- Orienté vers les résultats.

# Contrastes observables

---

- ▶ Attitudes
- ▶ Confort avec la technologie
- ▶ Styles de communication
- ▶ Attentes
- ▶ Préférences – travail/famille
- ▶ Styles de travail




**RICHARD BELANGER**  
**& ASSOCIATES, INC.**

# Portrait d'ensemble



Source: Aon



# Profils et comportements au travail des différentes générations

---

La gestion des perceptions générationnelles et des préférences au travail peuvent grandement améliorer ou détériorer la performance organisationnelle.

Les employeurs doivent donc se familiariser avec ces différences pour identifier des approches, des pratiques ou programmes qui maximiseront la performance des groupes de travail.

# Conséquences immédiates

Selon vous, quels sont  
les impacts des  
différences  
générationnelles dans  
votre milieu de *travail*?



Perceptions ou Réalités?

# Gérer les perceptions



*Adaptabilité*

**Les trois générations se disent adaptables.**

Mais...

Les membres des générations X et Y considèrent les Boomers comme étant moins adaptables. En particulier, les générations X et Y pensent que les Boomers sont moins à l'aise avec la technologie, moins ouverts au changement, et moins prêts à accepter la diversité.

# Gérer les perceptions



*Gestion*

**Les trois générations ont le sentiment que les Y sont plus difficiles à gérer que les autres générations.**

Par contre...

Les Boomers et les membres de la génération X croient que les membres de la génération Y nécessitent une surveillance plus étroite et sont moins susceptibles de suivre les procédures, et qu'ils sont moins axés sur les résultats que les autres générations.

# Gérer les perceptions



## *Travail d'équipe*

**Chaque génération se perçoit comme un joueur d'équipe, même s'il existe quelques différences dans la façon dont chaque génération perçoit l'éthique de travail.**

Cependant...

Certains membres des générations X et Boomers considèrent que la génération Y est moins disposée à donner l'effort maximal.

# Gérer les perceptions



*Équilibre*

**Les trois générations recherchent l'équilibre travail-vie personnelle.**

Mais...

Les générations X et Y croient qu'ils ont plus de chance de la trouver que les Boomers. De plus, les trois générations pensent que les générations X et Y ont une plus grande préférence pour l'informalité au travail que les Boomers.

# Gérer les perceptions

---



*Loyauté*

**Les trois générations disent être en mesure de faire confiance à l'organisation.**

Par contre...

Les Boomers perçoivent les X et Y comme étant moins confiant qu'eux-mêmes dans l'organisation. Les génération X et Y conviennent que leur génération a moins de chances de rester avec une organisation, mais c'est une tendance qui est fortement influencée par leur niveau actuel de carrière.

# Gérer les perceptions

---

Si les perceptions ne sont pas gérées de façons proactives, elles créeront à moyen terme des frustrations et de l'incompréhension:

- Les baby-boomers, aux yeux des générations X et Y semblent moins ouverts au changement ce qui rend les plus jeunes moins susceptibles d'apporter de nouvelles idées.
- Les membres de la génération X démontrent de l'impatience lorsqu'ils considèrent être « micro-gérés » par des superviseurs de la génération des Boomers ou Y.
- La génération Y ne comprend pas pourquoi leurs collègues Boomers ou X ne reconnaissent pas combien leur vie peut être occupée.

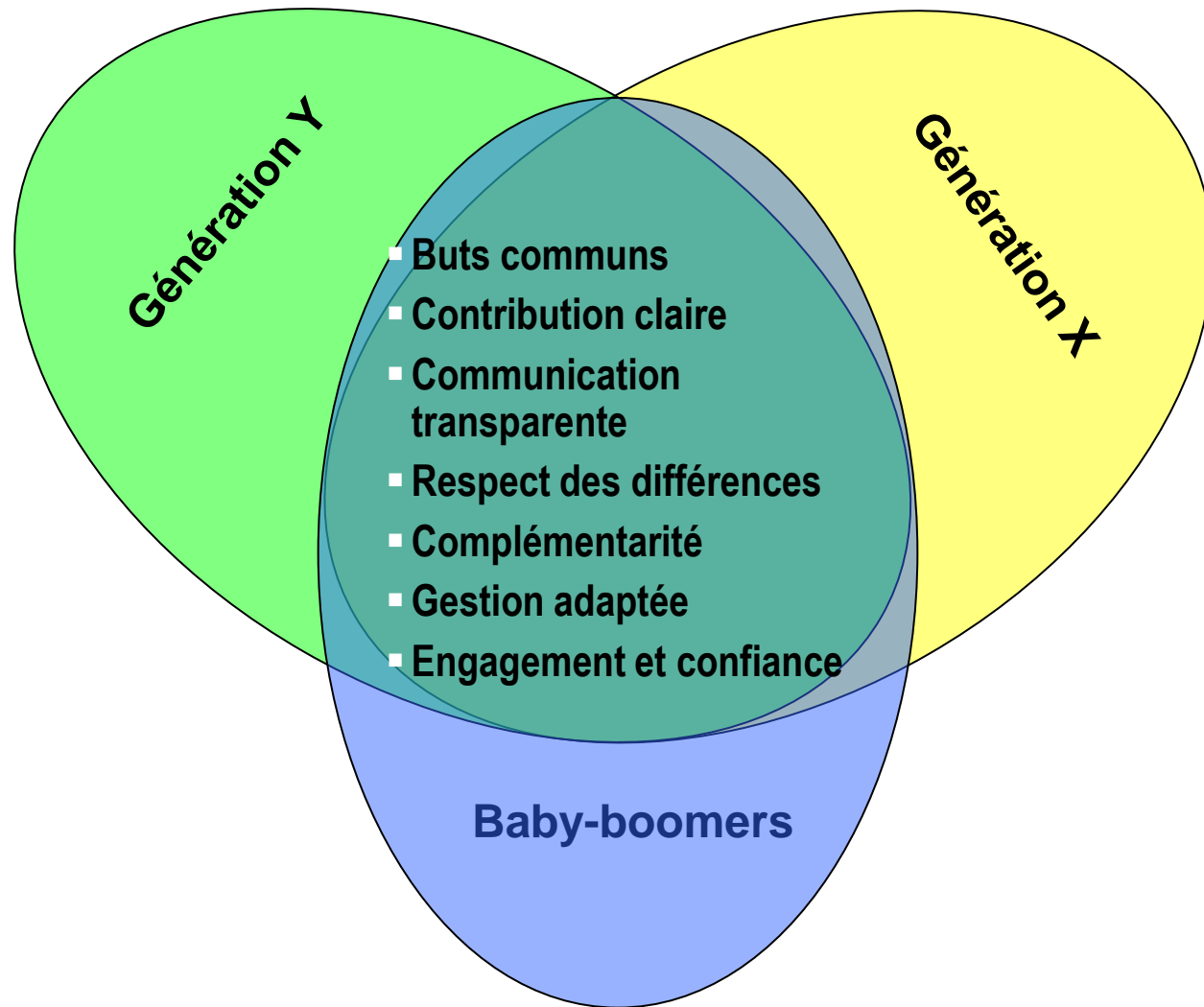
# Gestion des différences générationnelles

---

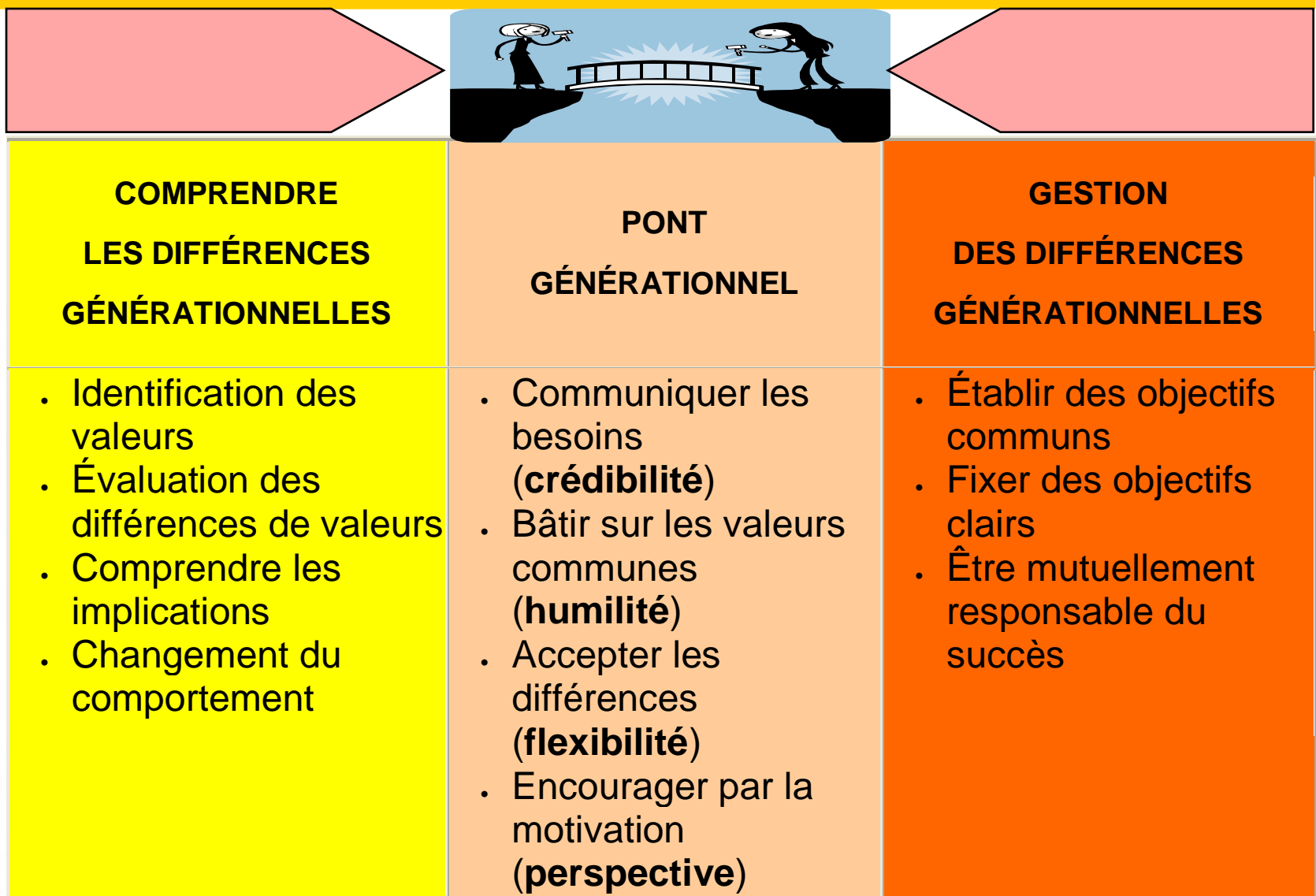
Reconnaître ce qui différencie les générations permet donc de:

- Partager des objectifs communs
  - Amenuiser les différences
    - Améliorer le climat de travail

# Favoriser l'échange et la complémentarité intergénérationnelles



# Bâtir sur les différences générationnelles au travail



# Bâtir sur les différences générationnelles au travail

*«Une civilisation se construit par l'apport successif des générations prenant appui l'une sur l'autre comme les pierres d'un édifice.»*

-André Frossard, Journaliste et philosophe français

- Prenez le temps de discuter des différents besoins et attentes.
- Ne faites pas un drame des différences...
- Réagissez de façon constructive face aux attitudes négatives.
- Allez avec les événements et soyez flexibles.
- Tous possèdent un potentiel en tant que personne... traitez-les de la sorte.
- Rappelez à vos collègues qu'il y a souvent plus d'une solution à un problème.
- Mettez vos efforts à unifier vos collègues autour d'un but de travail commun.



---

S'adapter et tirer le meilleur de  
ses interactions avec les  
différentes générations

# Pour terminer

---

## Rappelez-vous que...

- La génération à laquelle appartient un individu n'est pas un gage de son comportement, ce n'est qu'un indicateur...
- Plusieurs facteurs peuvent influencer le comportement des individus appartenant aux différentes générations – personnalité, éducation, culture, famille, etc.
- Le respect demeure donc le lien qui unit toutes les générations.

---

# MERCI



**RICHARD BELANGER**  
**& ASSOCIATES, INC.**