

DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES INTERGÉNÉRATIONNELLES

Vétérans 1920 – Milieu 40s	Baby-boomers 40s – Milieu 60s	La génération X Milieu 60s – Début 80s	La génération Y Début 1980 – Aujourd'hui
Contexte socio-historique marquant chaque génération			
Radio Crise et guerre	Boomers Radio Emergence TV « 30 glorieuses » Décolonisation Flower Power Mai 68	TV Emergence ordinateur Crise Sida Restos du coeur Effondrement communisme	Ordinateur Emergence internet Cellulaire Mondialisation Financiarisation Métissage – Américanisation OMC, G8, ALENA, Uion Européenne, etc. Contestation modèle
Caractéristiques générationnelles			
<p>Travailleurs acharnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Prêts à souffrir pour « mériter » leur gratification – Ne se gâtent pas facilement <p>Marqués par la guerre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ils savent ce qu'est le « manque » – Soucieux de ne pas gaspiller, économes, prudents avec leur argent <p>Moins branchés au plan information/communication</p> <p>Plus dociles face à l'autorité et le clergé</p> <p>Optimistes quant au futur</p> <p>Ont des obligations morales fortes et un sens du devoir prononcé</p> <p>Choix de vie plus limités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimistes • Attitude paradoxale face à l'autorité • Dévoués, fidèles à l'entreprise ou l'institution • Carrière très importante • Moins polyvalents • Structurés et formels 	<ul style="list-style-type: none"> • Contestataires, désabusés • Réticents à fonctionner dans des structures basées sur le pouvoir • Préfèrent activités auto-dirigées • Relation à l'espace et au temps changeante • Besoin d'adhérer à un projet pour s'engager • Motivés lorsqu'ils trouvent du plaisir • Moins dévoués à l'entreprise, c'est leur carrière qui est importante • Préfèrent l'informel • Axés résultats, moins besoin de validation intermédiaires • Flexibles, polyvalents • Privilégient le fonctionnement en équipe • Délèguent • Facilité à donner du feedback positif 	<ul style="list-style-type: none"> • Sceptiques • Importance du bonheur personnel • Compétents • N'éprouvent pas le besoin de prouver leur valeur • Recherchent la réalisation de soi plutôt qu'une carrière ou la sécurité d'emploi • Importance de gagner de l'argent • Besoin de reconnaissance immédiate • Aiment les marges de manoeuvre, les responsabilités, les défis • Ne fonctionnent pas sur des relations d'autorité mais de reconnaissance de compétence et de transparence • Privilégient le réseau

EN SITUATION D'APPRENTISSAGE		
Baby-boomers	La génération X	La génération Y
<ul style="list-style-type: none"> • Salle de classe traditionnelle avec des occasions d'interagir • Travail d'équipe et réseaux d'entraide • Plutôt réticents aux jeux de rôle 	<ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage auto-dirigé (CD Roms, vidéos) • Expérientiel • Simulations • Moins de lecture • Stimulation visuelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie • Travail d'équipe • Interaction • Formateur de haute compétence pour être reconnu

Comment favoriser l'engagement de chaque génération?		
Baby-boomers	La génération X	La génération Y
<p>La clé pour une bonne rétention est de bien les encadrer par des leaders – mentor</p>	<p>Ils aiment et recherchent le changement</p> <p>Recherchent un climat au sein duquel ils peuvent innover et recourir à leur débrouillardise</p> <p>La dimension relationnelle est très importante</p> <p>Ils vont faire beaucoup pour faire partie d'une communauté</p> <p>Recherchent un milieu de travail collégial</p> <p>Recherchent l'authenticité</p> <p>Détestent la bureaucratie et la hiérarchie</p> <p>Ne veulent pas de supérieur mais un mentor</p> <p>Besoin d'autonomie très grand et de miser sur les grandes ressources disponibles (flexibilité des procédures et des règles)</p> <p>Par contre, les attentes de travail devraient être claires; buts mesurables</p> <p>Veulent être récompensés pour un travail bien fait</p> <p>Recherche la flexibilité en milieu de travail ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimulations intellectuelles ○ leur lancer des défis ○ leur fournir des modèles ○ les faire travailler en équipe ○ leur proposer de la formation ○ leur démontrer du respect ○ leur offrir une flexibilité ○ leur faire confiance