

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Combler le fossé des générations

Votre superviseur organise une rencontre après les heures de travail afin de parler à ses employés du nouveau code vestimentaire. Lui et vous êtes à peu près du même âge et vous trouvez que les réunions offrent une excellente occasion d'aborder les problèmes de ce genre; cependant, vos collègues sont en désaccord. La stagiaire (qui a l'âge de votre fille) croit que le sujet pourrait faire l'objet d'un courriel. L'adjointe administrative, qui est plus âgée, se demande pour quelle raison il n'envoie pas simplement une note de service. Le jeune comptable se soucie peu de la façon de traiter la situation, pourvu qu'il ne soit obligé de prolonger sa journée de travail.

Serait-ce du déjà vu?

En raison de la diversité d'âge des travailleurs, il est devenu plus important que jamais de comprendre le conflit des générations. Votre aptitude à naviguer dans cette diversité peut avoir des répercussions non seulement dans votre environnement de travail, mais aussi sur la réussite de votre cheminement de carrière et celle de votre organisation.

Comprendre le conflit des générations

Bien que ces particularités ne s'appliquent pas à tous, les chercheurs ont remarqué des similarités dans les habitudes de travail de chaque génération.

Les traditionalistes (nés de 1920 à 1940), les baby-boomers (1940 à 1960), la génération X (1960 à 1980) et la génération Y (1980 à 2000) ont des buts et une éthique du travail distincts pouvant contribuer à tendre les relations en milieu de travail. Par exemple :

En général, les traditionalistes accordent de l'importance :

- aux règlements et à l'ordre
- à l'effort fourni au travail
- au respect des personnes représentant l'autorité
- à la routine

Le fait d'avoir grandi au cours de la Deuxième Guerre mondiale a renforcé la valeur qu'ils accordent à l'accomplissement de leur travail, à la patience et à l'engagement. Le respect de l'autorité est aussi une caractéristique de cette génération.

Nombre de baby-boomers accordent de l'importance :

- à la santé et au mieux-être
- à la croissance personnelle
- au travail d'équipe
- à une participation active

Les baby-boomers, qui constituent le groupe de travailleurs le plus nombreux, ont une attitude positive à l'égard du travail; ils accordent de la valeur à l'esprit d'équipe et à la participation de chacun. Ils s'efforcent de maintenir un équilibre travail-vie personnelle qui se manifeste dans leur approche plus détendue en matière d'habitudes de travail.

La génération X ayant connu des changements sociaux drastiques, elle adoptera souvent d'emblée :

- la diversité
- la sensibilisation aux problèmes mondiaux
- l'absence de formalité
- l'indépendance

La génération Y s'intéresse davantage :

- à la gratification instantanée
- à la confiance
- à la réussite personnelle
- au changement de rythme et à l'environnement

Ayant grandi au rythme rapide de la technologie moderne, ils souhaitent obtenir en tout des résultats immédiats. En raison de leur éducation centrée sur la jeunesse, la génération Y aime habituellement recevoir des éloges et être rassurée en ce qui concerne son travail.

Une variété de valeurs

Bien que la diversité d'âge puisse être une source d'idées et de connaissances, elle peut aussi entraîner des conflits. Les différences aux plans de l'expérience et des valeurs peuvent causer des divergences d'opinions. *Alors, que pouvez-vous faire à ce sujet?*

Reconnaissez les valeurs de chacun. Mentionnez au traditionaliste que vous respectez son expérience ou félicitez un jeune de la génération Y pour son aptitude à accomplir plusieurs tâches à la fois. Le fait de manifester votre appréciation à l'égard des différents styles de travail et du respect envers chacun pourra vous donner plus de crédibilité lorsque vous tenterez d'aplanir les différences.

Évitez de forcer un collègue à adopter votre point de vue. En tant que nouvelle recrue, il se pourrait que vous ayez de nouvelles idées pouvant améliorer l'efficacité au travail. Cependant, ne croyez surtout pas que le baby-boomer qui possède 20 ans d'expérience modifiera immédiatement sa routine. Bien que vos idées soient probablement excellentes, les changements proposés pourraient ne pas s'accorder au style de travail de vos collègues ou leur donner l'impression que vous empiétez sur leur territoire. Plutôt que d'imposer vos idées, travaillez de concert avec l'équipe à la création de solutions qui plairont à *tous*.

Appréciez à leur juste valeur les connaissances que donne l'expérience, si vous faites partie d'une plus jeune génération. Ceux qui travaillent pour l'organisation ou dans ce domaine depuis longtemps possèdent la sagesse et la perspective qui s'acquièrent au fil du temps et de l'expérience.

Soyez ouvert aux nouvelles idées. Les organisations prospères ont compris que, pour maintenir leur avantage concurrentiel, elles doivent conserver ou améliorer ce qui fonctionne bien et retravailler ce qui fonctionne moins. Bien que les jeunes de la génération X ou Y ne possèdent pas une aussi grande expérience, ils peuvent souvent apporter un nouveau point de vue qui contribuera à résoudre des problèmes organisationnels.

En tant que gestionnaire, vous pouvez combler l'écart entre les générations et :

Offrir aux travailleurs de nouvelles options. Consolidez les forces de vos employés en les laissant travailler dans une atmosphère où ils se sentent à l'aise. Donnez-leur la flexibilité et l'autonomie (si la situation le permet) pouvant convenir aux différents styles et valeurs. Par exemple, une personne de la génération X pourrait préférer travailler à la maison de temps à autre, tandis que le traditionaliste n'y pensera même pas.

Encourager le transfert de connaissances entre collègues. Durant vos réunions, donnez aux membres de l'équipe l'occasion de partager leur expertise avec les autres personnes du groupe. Un employé possédant plus d'ancienneté pourrait alors donner un aperçu des difficultés que l'organisation aurait pu
© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

rencontrer dans le passé et de la façon dont elles ont été résolues. Un plus jeune employé pourrait animer à l'intention de l'équipe un atelier sur les progrès technologiques dans votre secteur d'affaires. En permettant à chacun des employés d'animer une réunion, vous améliorez les relations entre les générations et vous soudez votre équipe.

Renforcer l'inclusivité descendante. Présentez dans votre milieu de travail des séminaires et des ateliers sur la diversité; vous pourrez ainsi expliquer les différences habituelles entre les générations et fournir des stratégies efficaces qui permettront de surmonter ces difficultés et d'obtenir un consensus.

En manifestant du respect à l'égard des différentes générations qui composent votre milieu de travail et en gardant l'esprit ouvert, vous améliorerez vos chances de réussite au travail et vous pourriez même découvrir que vous et vos collègues plus âgés ou plus jeunes avez plus de choses en commun que vous le croyez.

décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.