



# La collaboration dans un monde multigénérationnel

Comment reconnaître, apprécier et impliquer toutes les générations pour créer une culture fondée sur l'inclusion et la collaboration



Play Nice in the

**VCAMINDRY**

ÉTABLIR DES RELATIONS  
PRODUCTIVES, PACIFIQUES ET RENTABLES  
AU TRAVAIL



## Objectifs :

Comprendre les attributs et les perspectives des différentes générations



Élaborer des stratégies pour JOUER GENTIMENT afin d'atténuer les conflits potentiels



Recrutement et engagement



# Gérer cinq générations sur le lieu de travail

## Opportunités

Toutes les générations apportent des points de vue différents. Une diversité d'idées, d'expériences et de compétences peut élargir la base de connaissances collectives et permet d'offrir un meilleur service aux clients et de libérer l'idéation pour une croissance potentielle.

## Menaces

Les différentes générations ont du mal à se comprendre. Les générations plus âgées trouvent leurs pairs plus faciles à gérer que les jeunes générations et vice versa, ce qui crée davantage de conflits.



**Génération  
grandiose**

*Nés avant  
1945*

Plus de 78  
ans en  
2023

**Baby-  
boomers**

*1946 – 1965*

58 à 77 ans  
en 2023

**Génération  
X**

*1966 – 1980*

43 à 57 ans  
en 2023

**Génération  
Y**

*1981 – 1996*

27 à 42 ans  
en 2023

**Génération  
Z**

*1997 – 2012*

11 à 26 ans  
en 2023



### Génération grandiose

Forte éthique de travail  
Respectent l'autorité / la hiérarchie / la conformité / la loyauté  
Plus lents à s'adapter aux nouvelles technologies

### Baby-boomers

Esprit de compétition  
Axés sur les objectifs  
Indépendants  
Apprécient l'excellence, l'équité et la cohérence

### Génération X

Autonomes  
Débrouillards  
Adaptables  
Se soucient moins de la loyauté  
Axés sur les résultats / entrepreneuriaux

### Génération Y

Esprit d'équipe  
Axés sur la réussite  
Apprécient un équilibre entre vie professionnelle et vie privée  
Accordent plus d'importance aux valeurs et à la culture de l'entreprise qu'au salaire

### Génération Z

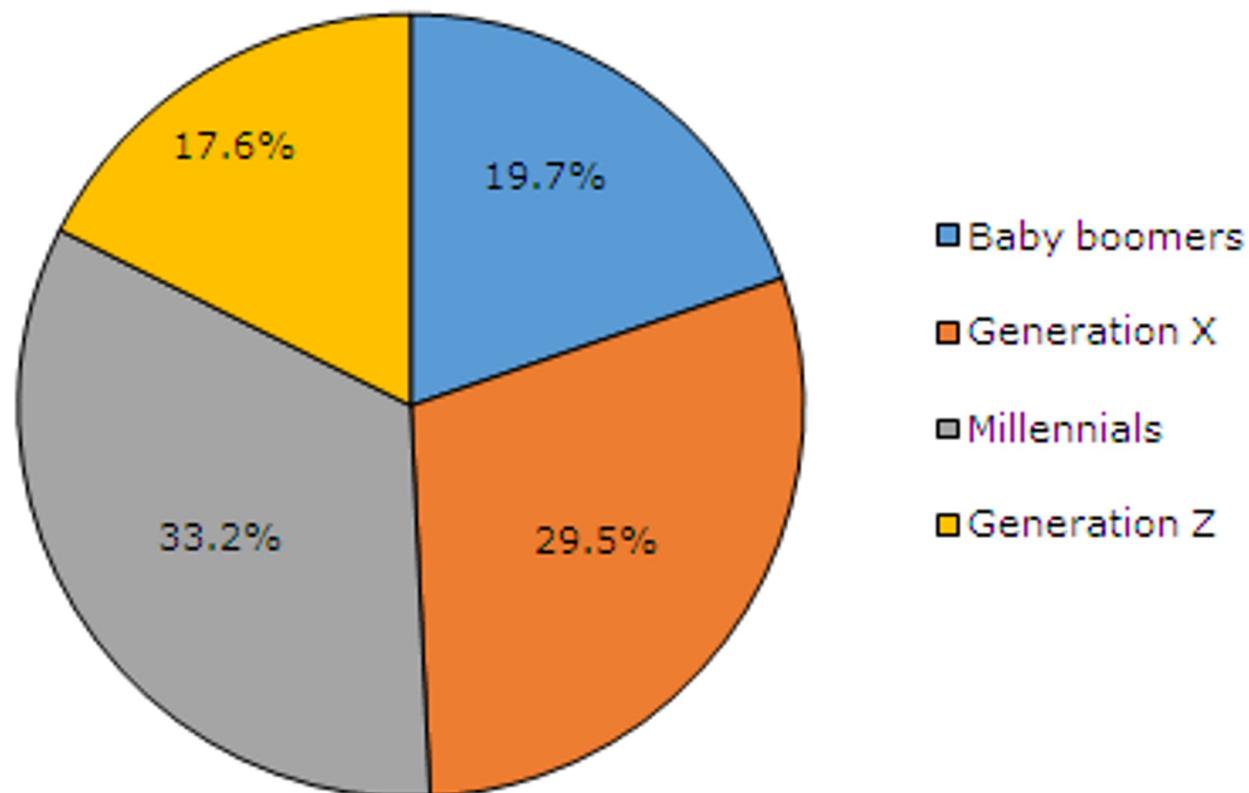
Apprécient la sécurité de l'emploi  
Technophiles  
Travailleurs autonomes  
Apprécient la diversité et l'inclusion  
Ont besoin d'une rétroaction régulière

# Un portrait générationnel de la population vieillissante du Canada d'après le recensement de 2021

## Chart 2

### One in three working-age persons (15 to 64 years) are millennials

Distribution (in percent)



**Note:** Distribution (in percent) of the working-age population (15 to 64 years) by generation, Canada.

**Source:** Statistics Canada, Census of Population, 2021.

Les principaux facteurs qui influent sur la motivation des employés, quelle que soit leur carrière ou leur stade de vie

Les facteurs qui favorisent l'engagement	Les facteurs qui nuisent à l'engagement
<b>RÉUSSITE</b>	
Travail valorisant	Microgestion
Reconnaissance	Manque de rétroaction
Évolution de carrière	Ressources limitées
Mission convaincante	Avenir incertain
<b>CAMARADERIE</b>	
Principes de partenariat	Mauvaise communication
Dialogue respectueux	Conflit destructeur
Équipes solidaires	Mauvais service interne
Solide communauté	Niveaux élevés de méfiance
<b>ÉQUITÉ</b>	
Rémunération et prestations équitables	Favoritisme
Traitement équitable	Manque de respect
Transparence	Manque de responsabilité
Valeurs solides	Déséquilibre de la charge de travail

## Commencez par vos dirigeants et vos gestionnaires

Les leaders efficaces comprennent qui ils sont, comment ils se comportent et comment ils influencent leur équipe.

- Avec des ressources limitées et encore moins de temps, les leaders sont confrontés à des niveaux de stress toujours plus élevés.
- Les leaders débordés offrent beaucoup moins de reconnaissance et de soutien.





# ÉCOUTEZ ACTIVEMENT

« Plus de trois quarts des employés de la génération Z ont le sentiment d'être ignorés par leur gestionnaire. Les jeunes veulent des carrières plus fluides et plus créatives, tout en ayant l'opportunité de participer à des conversations de haut niveau. »

## JOUER

## GENTIMENT



# INCLUEZ TOUT LE MONDE

---

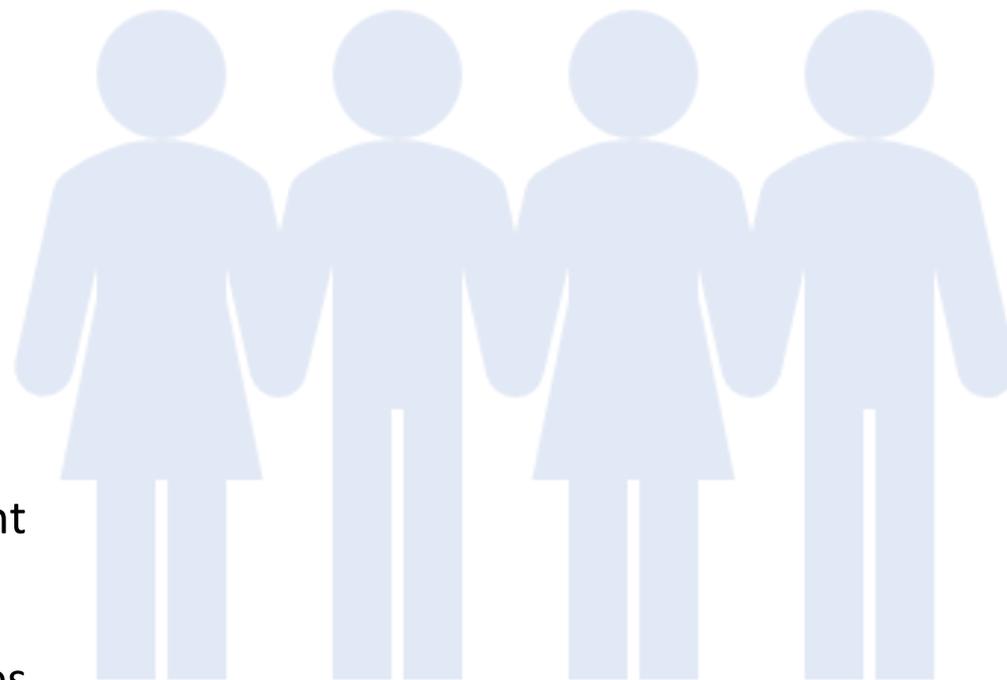
Les jeunes générations s'intéressent davantage à la transparence des salaires, aux prestations équitables, à une culture d'entreprise saine et à la possibilité de travailler à leur propre rythme.

# JOUER GENTIMENT



# Retenez votre personnel

- Découvrez qui démissionne silencieusement
- Mettez en évidence la valeur personnelle
- Reconnaissez les petites et grandes victoires
- Offrez une gestion de carrière
- Proposez des services de bien-être financier



Choisissez la  
flexibilité plutôt  
que les  
pratiques  
standard

1. **Chaîne de commandement structurée**
2. **Communication régulière avec les dirigeants**
3. **Discutez plus souvent avec vos employés**
4. **Aidez les jeunes travailleurs à comprendre les défis et les réalités de l'organisation**
5. **Célébrez ensemble les objectifs atteints**



Réussir dans le **NOUVEAU**  
**BAC À SABLE PROFESSIONNEL,**  
même **durant des périodes difficiles !**

Play Nice in the  
**SANDBOX**  
with Penny Tremblay

PennyTremblay.com



[Training](#) ▾

[Mediation](#)

[Keynotes](#)

[Meet Penny](#) ▾

[Leadership Tips](#)

[Store](#)

[Book Penny](#)



# LEADERSHIP TIPS

WEEKLY TIPS INCLUDING VIDEO & WRITTEN CONTENT TO FEED YOUR MIND AND HELP YOU BUILD PEACEFUL, PRODUCTIVE & PROFITABLE RELATIONSHIPS AT WORK

SEARCH OVER 350 LEADERSHIP TIPS FROM PERSONAL AND PROFESSIONAL PRODUCTIVITY TIPS TO RELATIONSHIP STRATEGIES AND CONFLICT MANAGEMENT, WE'VE GOT IT COVERED IN SHORT TEXT AND VIDEO FORMATS.

