

Créer une synergie intergénérationnelle

Le contexte actuel du marché du travail est sans précédent.

La compétition pour la main-d'œuvre force les entreprises à innover. Les organisations s'arrachent les talents disponibles en élaborant des stratégies de plus en plus créatives pour se démarquer. Des entreprises recrutent leurs employés alors qu'ils sont encore aux études. D'autres misent sur les forces déjà en action dans leur organisation et tentent de les maintenir en poste le plus longtemps possible, et ce, coûte que coûte. Une situation engendrant un phénomène organisationnel fort intéressant : la cohabitation des générations.



PHOTO : ISTOCK

La littérature décrivant l'ADN des générations est riche et abondante. Les spécificités de chaque génération ont fait l'objet de multiples articles dans le passé. Nous retrouvons bien sûr plusieurs tendances concernant chacune d'elles. Par exemple, nous caractérisons les « Baby-boomers » (1945-1959) comme de très bons joueurs d'équipe en plus d'apprécier les longues journées de travail, et les « X » (1960-1979) comme des travailleurs polyvalents et de grands générateurs de revenus dans l'entreprise. Du côté des plus jeunes

générations, les « Y » (1980-1999) se démarquent par leur capacité d'adaptation et leur intérêt à réinventer certains processus, tandis que les « Z » (après 2000) se caractérisent par leur indépendance ainsi que leur capacité à réaliser plusieurs tâches en parallèle, particulièrement du point de vue technologique. Il est fort intéressant de connaître les caractéristiques de chaque génération pour bien aligner les forces au profit d'un projet commun.

Au-delà de la génération

Ceci étant dit, les gestionnaires devraient d'abord s'intéresser à la personnalité et aux traits qui font de chaque individu un être unique en son genre, qu'il soit un « Baby boomer » ou un « Z ». À la personnalité s'ajoutent les préférences des employés. Si je vous mentionne que certaines études expriment que les « X » sont perçus comme de mauvais travailleurs d'équipe, vous aurez sans doute des cas à me présenter qui défient ces conclusions. Dans bien des cas, les stéréotypes ou même les perceptions erronées peuvent générer des conflits entre les individus. J'invite donc tous les gestionnaires à prendre le temps de bien analyser les caractéristiques et les défis présents dans leur équipe de travail. Les besoins et les préférences en matière de communication, de soutien et de conseils divergeront nécessairement d'une personne à l'autre.

Par exemple, dans le cadre d'un contrat particulier, il est possible que votre meilleur « Baby-boomer » soit plus à l'aise si vous divisez le travail en étapes ou séquences avec des échéances précises à chacune d'elles. Cette manière de fonctionner n'influencera peut-être pas sa motivation au travail ou son engagement envers votre entreprise, mais démontrera que vous tenez compte de ses préférences qui lui permettent d'être plus efficace. Toutefois, cette méthode ne sera peut-être pas autant adéquate et stimulante pour son collègue issu de la génération « Y » ou « Z », considérant que ceux-ci apprécient pouvoir créer au travail et bien sûr organiser eux-mêmes leurs tâches et activités professionnelles.

Ces exemples au sujet des « Z » et des « boomers » sont un peu caricaturaux, je vous l'accorde... Si vous ressentez un malaise avec un employé relativement à des caractéristiques générationnelles, il ne suffit que d'ouvrir le dialogue et de prêter l'oreille, mais surtout, d'adapter votre gestion une fois que celui-ci vous aura communiqué ses préférences. S'il vous témoigne d'éléments nuisant à sa mobilisation au travail, il s'attendra à ce que vous réagissiez. La balle sera alors dans votre camp.



DES PETITES MACHINES D'UNE GRANDE PUISSANCE



SMS19-481

TAKEUCHI

Les équipements Takeuchi pour la construction légère offrent à la fois le rendement et le confort pour l'opérateur. Les machines idéales pour vous aider à réaliser les travaux les plus exigeants.

 **Contactez votre représentant des ventes pour voir ce qu'il peut vous proposer.**

**ÉQUIPEMENT
SMS**
smsequipment.com
1 866 458 0101



PHOTO : ISTOCK

Les dyades intergénérationnelles : une force à valeur ajoutée

Il est à mon sens évident qu'un gestionnaire proactif peut faire de la diversité générationnelle dans son équipe un levier extrêmement puissant. Cet élément peut d'ailleurs devenir une pratique intéressante pour l'entreprise tout entière. Plusieurs projets peuvent être mis de l'avant pour favoriser les liens intergénérationnels. Il suffit de créer un climat propice à la collaboration. Vous trouverez quelques exemples dans les prochaines lignes.

C'est connu, il est fondamental de prendre en charge l'intégration du nouvel employé afin de favoriser les chances de succès de l'embauche, et ce, dès les premières heures passées dans l'entreprise. Pourquoi ne pas charger un « Y » ayant un beau potentiel de gestion, de créer un comité formé d'un « boomer », d'un « X » et d'un « Z » pour créer (ou réviser) le processus d'intégration des nouveaux employés en ayant comme objectif de rendre celui-ci à la hauteur des attentes d'un jeune professionnel à son premier emploi, ou d'un nouveau retraité faisant un retour à temps partiel ? Ce nouveau projet crée inévitablement de la valeur

Service, Qualité, Efficacité depuis 1979!



Notre Mission

Satisfaire les besoins évolutifs des clients sur le marché horticole nord-Américain en offrant des produits et un service de *qualité* supérieure.

www.zyromski.com



NOTRE PRODUCTEUR
DE BOUTURES

OUR YOUNG
PLANT PRODUCER

Tél. : 819 275-5156 - 1 888 905-5156

Fax : 819 275-7976 - 1 888 275-7976

INFO@ZYROMSKI.COM

GÉRANIUM - IMPATIENS - BÉGONIA
FUCHSIA - CALIBRACHOA - POINSETTIA
DAHLIA - PÉTUNIA - GERBERA - DÉCO-STYLE
PROVEN WINNERS - MANDEVILLA
PLANTES D'ACCOMPAGNEMENT
FINES HERBES BIO - LÉGUMES BIO
ET ENCORE PLUS!



PHOTO : ISTOCK

La diversité d'expérience, de parcours, et bien sûr d'âge est une source infinie d'apprentissages en entreprise.

dans l'organisation en ayant un processus plus adapté aux besoins, favorise le développement des compétences et permet de tisser des liens riches entre les générations au sein d'une entreprise.

À l'autre extrême du cycle de vie d'un employé se trouve la préparation à un départ pour une retraite. On recommande bien souvent de documenter les postes de travail, surtout pour conserver les processus et la mémoire organisationnelle. Cela se matérialise concrètement par un répertoire ou des documents permettant de recueillir le plus de savoir et de savoir-faire avant le départ du retraité. Vous croyez qu'il est souhaitable qu'un employé comptant trente années de service, votre « poteau » dans un département quelconque,

quitte avec tout son savoir, sans vous permettre de garder des traces ? Il est évident que non ! Dans ce cas, vous pourriez mandater un « Z », aussi vert que les plantes avec lesquelles vous travaillez quotidiennement, qui, pendant les semaines qui précéderont le départ du futur retraité, auront à recueillir le plus de données possible et mettre le tout par écrit. En plus d'être une valeur ajoutée pour le département touché par le départ, vous imaginez l'apprentissage que ce « Z » fera en réalisant ce mandat fort particulier ! Ce ne sont pas les occasions qui manquent pour favoriser les liens intergénérationnels dans une entreprise.

L'apprentissage par le mentorat ou le compagnonnage

La diversité d'expérience, de parcours, et bien sûr d'âge est une source infinie d'apprentissages en entreprise. Le concept bien adapté à cette approche est sans grande surprise le mentorat ou le compagnonnage. Cela vient d'une dynamique libre et volontaire dans laquelle un travailleur plus expérimenté accompagne un plus jeune afin de l'aider dans le développement de compétences relationnelles, dans la création d'un réseau interne ou même dans l'approfondissement de connaissances ou de compétences liées à un secteur d'activité. On pense moins rapidement au mentorat ou

compagnonnage inverse. Dans ce cas précis, le travailleur moins expérimenté permet le développement du plus expérimenté au sujet de thèmes tels que l'adaptation face aux changements, les nouvelles technologies ou même les nouvelles stratégies pour atteindre efficacement des publics cibles.

Concernant le transfert des connaissances, Richard, l'expert mécano quittera pour la retraite cette année. Dans le but de garder une mémoire collective, l'entreprise fera des courtes vidéos pour aider la transition avec le nouveau mécano qui est de la génération Z. Non seulement ces vidéos aideront le nouveau, mais pourront aussi outiller toute personne désireuse d'apprendre comment on fait l'entretien de la scie à haie, par exemple. Ces vidéos seront déposées sur YouTube et donc, accessibles facilement pour tous et allieront le côté techno des Z.



PHOTO : ISTOCK

La mission des leaders

Ce ne sont pas les leviers qui manquent pour profiter efficacement de la diversité générationnelle en milieu de travail ! Les gestionnaires ont la chance de pouvoir tirer profit des forces de chaque génération afin d'en faire profiter l'entreprise, pourvu qu'ils créent pour leurs employés un milieu de travail inclusif et valorisant les différences individuelles de chacun. 🌱

VIVRE de sa passion pour l'horticulture

BESOIN DE CONSEILLERS-VENDEURS EN JARDINERIE ?

**AIDE À
L'EMBAUCHE**
de travailleurs
de 50 ans
et plus.

Inscrivez-vous au projet et bénéficiez :

- d'un service de recrutement
- de la présélection des candidatures
- d'une formation offerte aux candidats retenus

Inscrivez-vous en ligne :
horticompetences.ca/projet50plus


HortiCompétences
Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 