

## Comment gérer une équipe multigénérationnelle.

### *Le sommaire de l'article*

- *La génération Y au travail : des attentes différentes*
- *La génération X, un modèle pour les jeunes ?*
- *Les baby-boomers, une valeur sûre de l'entreprise*
- *Les aînés, une expérience à partager*
- *Comment gérer les différences générationnelles au sein de l'entreprise ?*
- *Les avantages d'une équipe multigénérationnelle*

L'ère du baby-boom a pris fin il y a plusieurs années, et les entreprises ont désormais à gérer une main-d'œuvre composée de plusieurs générations. Cela peut présenter des défis, car les différences d'âge peuvent entraîner des différences de valeurs, d'attitudes et de modes de travail. Heureusement, il existe des moyens de surmonter ces différences et de gérer efficacement une équipe multigénérationnelle.

Tout d'abord, il est important de comprendre les différences entre les générations. Les baby-boomers, nés entre 1946 et 1964, sont le groupe le plus âgé. Ils ont été élevés dans une période de prospérité économique, ont fait leur entrée sur le marché du travail dans les années 1960 et 1970, et ont atteint l'âge de la retraite dans les années 2000. Les membres de la génération X, nés entre 1965 et 1980, ont grandi pendant la crise économique des années 1970 et ont fait leur entrée sur le marché du travail dans les années 1980 et 1990. La génération Y ou « millenials », née entre 1981 et 1996, a grandi avec l'essor des technologies de l'information et est entrée sur le marché du travail à partir du milieu des années 1990. Enfin, la génération Z ou « post-millennials », née après 1996, est la plus jeune génération en milieu professionnel.

Les différences entre ces groupes peuvent être perceptibles au sein d'une équipe. Les baby-boomers sont souvent perçus comme étant plus conservateurs et moins flexibles que les autres groupes. Ils ont tendance à privilégier les relations interpersonnelles au travail et à être plus loyaux envers leur employeur. Les membres de la génération X sont perçus comme étant plus indépendants et moins enclins à suivre les règles que les baby-boomers. Ils sont souvent considérés comme étant les meilleurs candidats pour occuper des postes à responsabilités. Enfin, les millenials sont perçus comme étant très axés sur la technologie et très flexibles en ce qui concerne le lieu et le temps de travail. Ils ont tendance à privilégier un style de vie équilibré et à rechercher des employeurs qui offrent des avantages sociaux tels que des congés payés supplémentaires ou un accès aux soins de santé.

Il est important de prendre en compte ces différences lorsque vous gérez une équipe multigénérationnelle.