



Les Boomers, la Génération X, les Millennials et la Génération Z sont-ils vraiment si différents ?

Votre guide pour aider les équipes à aller au-delà des stéréotypes générationnels pour améliorer le travail d'équipe et le leadership

luminalearning.com

Les Boomers, la Génération X, les Millennials et la Génération Z sont-ils vraiment si différents ?

Les millennials changent fréquemment d'emploi et sont difficiles à côtoyer au travail. La génération Z refuse de venir au bureau et préfère se cacher derrière ses écrans. Et les Baby Boomers ne savent pas utiliser la technologie et s'attendent à ce que tout le monde soit accro au travail. Nous avons tous déjà été jugés, d'une manière ou d'une autre, sur la façon dont notre style personnel pourrait être influencé par notre âge ou notre génération. Mais dans quelle mesure est-ce vrai ? Et qu'est-ce qui pourrait n'être qu'un stéréotype ?

Commençons par définir les générations présentes actuellement sur le lieu de travail. Au-delà des stéréotypes, il y a une raison pour laquelle nous étiquetons les générations. Cela nous aide à comprendre les changements sociétaux, les avancées technologiques et les évolutions des attitudes envers le travail, les relations et la culture. Les générations comme les baby-boomers, la génération X, les millennials et la génération Z sont façonnées par des circonstances historiques, économiques et sociales uniques qui influencent leurs valeurs, leurs comportements et leurs attentes.



Les baby-boomers, nés entre 1946 et 1964, ont grandi dans l'ère post-Seconde Guerre mondiale, une période d'incertitude mais aussi de prospérité économique et de grands changements dans la société. ont été témoins de l'essor des nouveaux quartiers résidentiels, du mouvement des droits civiques et de la course à l'espace.



La génération X, née entre 1965 et 1980, a grandi à une époque de bouleversements des normes sociales, de turbulences économiques et de l'essor des ordinateurs personnels. Beaucoup ont connu une plus grande indépendance dès leur jeune âge en raison de la hausse des foyers où les deux parents travaillaient.



Les millennials, nés entre 1981 et 1996, ont grandi dans un monde marqué par des évolutions technologiques rapides, notamment l'apparition d'Internet, des réseaux sociaux et des appareils mobiles. Beaucoup de millennials sont arrivés à l'âge adulte pendant la Grande Récession.



La génération Z, née entre 1997 et 2012, est la première à avoir grandi entièrement à l'ère du numérique, entourée de smartphones, de réseaux sociaux et d'un accès instantané à l'information. C'est aussi la plus jeune génération actuellement présente sur le marché du travail.

Les stéréotypes

Nous avons tous ressenti l'impact des stéréotypes associés à notre génération. Nous avons mené notre propre enquête pour découvrir ce que chaque génération pense des stéréotypes générationnels en milieu professionnel et voici ce que nous avons trouvé, et pourquoi ces perceptions comptent plus que vous ne le pensez.

La génération Z est paresseuse, se croit tout permis, et est trop dépendante de la technologie

Souvent décrite comme la génération manquant de résilience, la génération Z est perçue comme désengagée voire paresseuse, avec un fort désir d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée que d'autres interprètent à tort comme un manque d'engagement. Leur aisance avec la communication numérique alimente l'idée qu'ils manquent de compétences interpersonnelles, et leur désir rapide de progression dans leur carrière est perçu comme un sentiment de privilège. Dans notre recherche, la génération Z reconnaît que les jeunes travailleurs sont souvent perçus comme paresseux, inexpérimentés ou manquant de sens du travail. Ils



mentionnent également percevoir les travailleurs plus âgés comme résistants au changement et ayant des difficultés avec la technologie.

Les millennials sont perçus comme privilégiés, déloyaux et trop sensibles.

Les millennials portent souvent le fardeau d'être perçus comme privilégiés ou exigeants, notamment en raison de leur désir constant de retours. Leur inclination à progresser dans leur carrière et à rechercher un travail significatif est souvent interprétée à tort comme un manque d'engagement. Leur volonté de changer d'emploi est souvent perçue comme de la déloyauté plutôt que comme une quête de réalisation personnelle. Dans notre recherche, les millennials soulignent que les individus ne devraient pas être jugés selon les stéréotypes liés à leur génération et estiment également qu'on les suppose paresseux, privilégiés ou moins engagés, tandis qu'ils affirment que les travailleurs plus âgés sont perçus comme résistants au changement ou rigides.



La génération X est perçue comme détachée, cynique et résistante au changement

La préférence de la génération X pour l'indépendance et la réflexion stratégique est souvent interprétée comme du détachement, voire du cynisme. Ils sont perçus comme résistants au changement et à la technologie, privilégiant les processus établis aux nouveautés, ce



qui alimente le stéréotype selon lequel ils sont « figés dans leurs habitudes ». Dans notre recherche, la génération X avait tendance à décrire les travailleurs plus âgés comme étant perçus comme résistants au changement et peu à l'aise avec la technologie, tandis que les plus jeunes sont parfois vus comme privilégiés ou manquant d'éthique professionnelle. Cependant, de nombreux répondants de la génération X insistent sur le fait que les différences individuelles sont plus importantes que les tendances générationnelles.

Les Baby Boomers sont résistants au changement et ont des difficultés avec la technologie

Les Baby Boomers sont stéréotypés comme rigides, avec une préférence pour les structures traditionnelles, ce qui conduit à des suppositions sur leur caractère résistant au changement.

Leur approche de la communication et des processus est souvent perçue comme rigide, et ils sont vus comme ayant des difficultés avec la technologie, comptant sur les jeunes générations pour les solutions numériques. Dans notre recherche, les Baby Boomers estiment que les travailleurs plus âgés sont perçus comme moins compétents, en particulier avec la technologie, et certains pensent avoir été ignorés pour des promotions ou des recrutements en raison de la discrimination liée à l'âge. Cependant, certains rapportent que les stéréotypes sont moins présents dans leurs lieux de travail spécifiques.

L'impact de ces stéréotypes sur la progression de carrière révèle certaines différences générationnelles significatives. Les Baby Boomers et la génération X sont plus enclins à exprimer des préoccupations concernant le fait d'être ignorés pour des promotions ou des opportunités professionnelles en raison de leur âge, tandis que les millennials et la génération Z se concentrent davantage sur le défi d'être sous-estimés ou écartés à cause de leur manque perçu d'expérience. Comprendre et remettre en question ces hypothèses peut conduire à un lieu de travail plus inclusif et collaboratif.

Les stéréotypes générationnels créent des barrières aux relations de travail efficaces en étiquetant les comportements comme étant liés à la génération, plutôt qu'à des différences individuelles. Lorsque nous cédon aux stéréotypes, nous détruisons ce qui rend les équipes efficaces : la confiance et la collaboration. Les malentendus basés sur des suppositions générationnelles nuisent non seulement à la communication et au travail d'équipe, mais affaiblissent également la résilience et l'engagement, réduisant ainsi la performance globale. Nous avons interrogé 200 professionnels sur les qualités comportementales qu'ils ont tendance à exprimer au travail et celles qu'ils perçoivent comme efficaces et inefficaces de la part de leurs collègues et dirigeants.

Ils ont choisi parmi 24 qualités comportementales courantes observées chez des millions de professionnels ayant passé l'évaluation psychométrique Lumina Spark.

On peut observer que les qualités comportementales se divisent en deux : celles qui apparaissent lorsqu'elles sont utilisées de manière efficace, et celles qui, lorsqu'elles sont en surtension, deviennent contre-productives.

On peut voir les qualités (légèrement) les plus revendiquées par chaque génération.

Concentré sur les personnes



Accommodant Recherche l'harmonie et est prêt à modifier sa position en cas de conflit

- Diplomatique
- Indulgent
- Plein de tact

Collaboratif Ayant un esprit d'équipe avec un état d'esprit gagnant/gagnant

- Joueur d'équipe soutenant
- Fait confiance
- S'assure que les autres sont reconnus

Les plus revendiquées 

Empathique Prévenant et à l'écoute des sentiments des autres

- Compatissant
- Veut comprendre les gens
- Altruiste

 La plus élevée **Génération Z**
 La plus faible **Génération X**

Guidé par l'inspiration



Les plus revendiquées 

Adaptable Travaille vers une vision globale avec des objectifs émergents

- Facile à vivre
- Objectif évolutif
- Se laisse porter par le courant

 La plus élevée **Génération Z**

Flexible Facile à vivre et informel

- Minimise la bureaucratie
- Détendu quant à l'ordre
- Planificateur libre

Spontané Prend des décisions intuitives

- Insouciant avec les engagements
- A besoin d'Inspiration
- Agit par impulsion

Vision d'ensemble



Conceptuel Un penseur abstrait à l'aise avec la complexité et l'ambiguïté

- Apprend par la théorie
- Aime la complexité
- Voit les tendances et les modèles

Imaginatif Une source de nouvelles idées

- Créatif
- Apprécie l'esthétique
- Voit les possibilités

Radical Favorise le changement et est prêt à remettre en question la tradition

- Recherche la variété
- Non conventionnel
- Non-conformiste

Extraverti



Les plus revendiquées ✨

Sociable Énergisé par l'interaction avec les autres

- Extraverti
- Confiant socialement
- Bavard

Démonstratif Enthousiaste et exprime de la positivité

- Fougueux
- Bonnes compétences verbales
- Expressif

Prend en charge Prend les devants dans un groupe et est attiré par les positions d'autorité

- Aime influencer les groupes
- Assertif
- À l'aise avec la responsabilité

↑ La plus élevée **Génération Z**

Concentré sur les résultats



Ferme À l'aise avec le conflit, et assez courageux pour aborder des conversations difficiles

- Sincère
- Aime se mettre au défi
- N'a pas besoin d'être populaire

Compétitif Volontaire et veut gagner

- Concentré sur la victoire
- Fier
- Auto-promotion de soi

Les plus revendiquées ✨

Logique Objectif et applique rigoureusement la raison

- Esprit critique
- Raisonnement sur les valeurs
- Astucieux

↑ La plus élevée

Génération Z

↓ La plus faible

Baby Boomers

Guidé par la discipline



Déterminé Fixe des objectifs ambitieux et travaille avec diligence pour les atteindre

- Fixe des objectifs clairs
- Déterminé
- Concentré

Structuré Un planificateur organisé

- Méthodique
- Ordonné
- Suit le processus

Les plus revendiquées ✨

Fiable Discipliné et respecte ses engagements

- Diligent
- Ponctuel
- Honore les engagements

↑ La plus élevée

Baby Boomers

↓ La plus faible

Génération Z

Terre à terre



Les plus revendiquées 

Pratique Adopte une approche réaliste et sensée

- Apprend par la pratique
- Garde les choses simples
- Réaliste

 La plus élevée **Millennials**

S'appuie sur des preuves Concentré sur les faits observables et est attentif aux détails

- Besoin d'informations
- Valorise la précision
- Chercheur de faits

Prudent Préfère s'en tenir à des méthodes éprouvées

- Aversion au risque
- Joue la sécurité
- Réticent au changement

Introverti



Les plus revendiquées 

Observateur Privé et aime réfléchir avant de parler

- Préfère les petits groupes
- Prend du temps pour établir des connexions
- Réservé

 La plus élevée **Génération Z**
 La plus faible **Millennials**

Mesuré Sérieux et contient des émotions positives

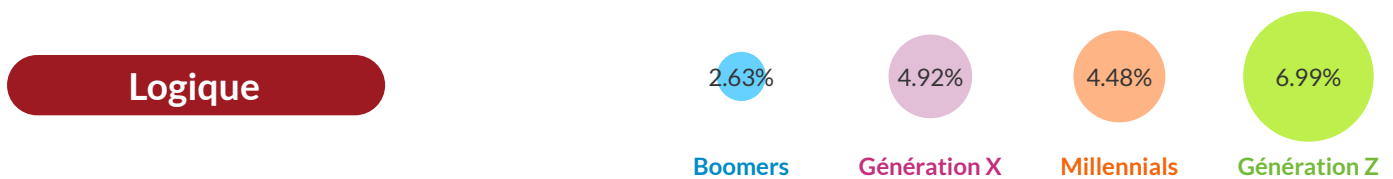
- Sérieux
- Préfère la communication à l'écrit
- Contrôle ses émotions

Intime Écoute d'abord et est attiré par des conversations en tête-à-tête

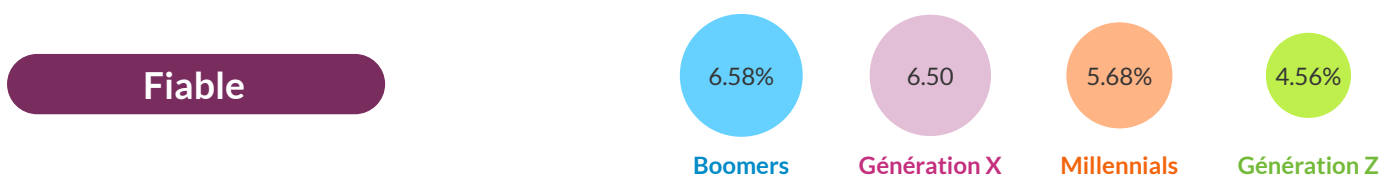
- Bon auditeur
- Préfère le tête-à-tête
- Discret

Petites différences, grandes idées reçues

Lorsqu'on examine de plus près les comportements réels à travers les générations, la recherche révèle que l'écart entre les stéréotypes générationnels et la réalité des comportements en milieu de travail est bien plus faible qu'on pourrait le croire. Les données dressent un portrait plus nuancé et partagé. Bien que des différences générationnelles existent, nos résultats suggèrent qu'elles sont souvent exagérées. Les différences sont-elles vraiment aussi marquées que ce que l'on pense généralement ?

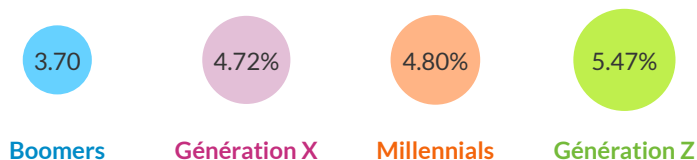


Malgré les stéréotypes présentant les jeunes générations comme trop émotives ou privilégiées, la génération Z (6.99%) et les millennials (4.48%) mettent toutes deux en avant la pensée logique comme l'une de leurs principales qualités. Ils apprécient des approches claires et stratégiques pour la résolution de problèmes et la prise de décision. Fait intéressant, la génération X (4.92%) et les Baby Boomers (2.63%) valorisent également la pensée logique, bien que dans une moindre mesure. Bien que la génération Z et les millennials y accordent plus d'importance, toutes les générations montrent que la pensée logique reste une qualité très valorisée à travers les tranches d'âge.



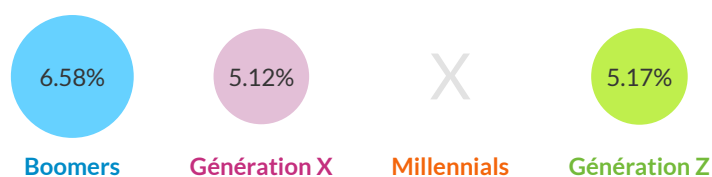
La fiabilité est un autre trait universel qui transcende l'âge. Les Baby Boomers (6.58%) et la génération X (6.50%) arrivent en tête dans cette catégorie, mais les millennials (5.68%) et la génération Z (4.56%) obtiennent également des scores élevés, soulignant l'importance commune de la fiabilité en milieu professionnel. Indépendamment de la génération, les employés souhaitent être reconnus comme cohérents, engagés et dignes de confiance.

Empathique



L'empathie, souvent associée aux jeunes générations, est fortement valorisée tant par la génération Z (5.47%) que par les millennials (4.80%). Bien que les Baby Boomers obtiennent un score plus faible pour cette qualité (3.70%), la génération X (4.72%) accorde également une importance significative à l'empathie. Cela montre que, même si les jeunes générations peuvent être plus expressives sur le plan émotionnel, l'empathie est une valeur appréciée par tous les groupes, elle s'exprime simplement de façon différente.

Pratique



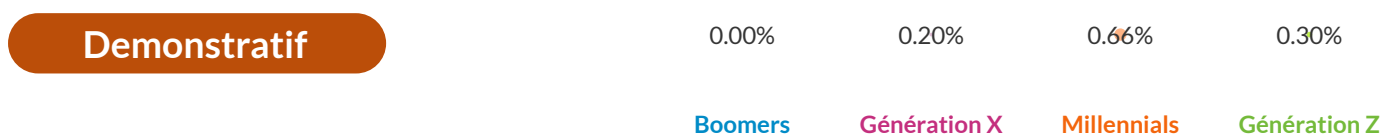
Les Baby Boomers obtiennent un score élevé sur des traits pratiques et ancrés (6.58%), ce qui reflète le stéréotype selon lequel ils privilégient des méthodes de travail traditionnelles et éprouvées. Cependant, la génération X (5.12%) et la génération Z (5.17%) apprécient également la praticité, ce qui montre qu'à travers les générations, il existe un fort désir de concilier pensée innovante et exécution concrète.

Cartographies ces principales Qualités comportementales revendiquées.

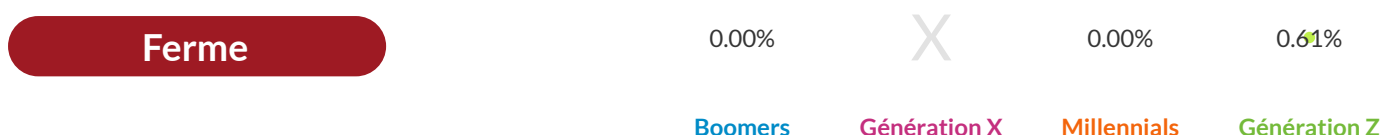
Chaque génération possède certaines caractéristiques qui sont les plus fréquemment mentionnées, révélant des tendances dans la façon dont les différents groupes d'âge se perçoivent. Il est intéressant de noter qu'aucune qualité comportementale n'est revendiquée de manière suffisamment marquée pour que l'on observe une génération particulière agir de manière cohérente en tant que groupe.

Trait	Génération Z	Millennials	Génération X	Boomers
Logique	6.99%	4.48%	4.92%	2.63%
Observateur	5.17%	3.71%	5.12%	X
Empathique	5.47%	4.80%	4.72%	X
Fiable	4.56%	5.68%	6.50%	6.58%
Sociable	3.95%	X	X	X
Adaptable	3.95%	X	X	X
Pratique	X	4.80%	X	X

D'accord, qu'en est-il des Qualités les moins revendiquées ?



Les générations plus âgées, en particulier les baby-boomers, obtiennent un score extrêmement faible sur le fait d'être Démonstratif (0.00%), ce qui renforce le stéréotype selon lequel elles seraient émotionnellement distantes. Cependant, les millennials (0.66%) et la génération Z (0.30%) ne sont pas beaucoup plus expressifs émotionnellement que leurs aînés, ce qui déconstruit le mythe selon lequel les jeunes générations privilégieraient systématiquement l'émotion à la logique.



La génération Z et les millennials obtiennent toutes deux des scores faibles sur le fait d'être Ferme (0.61% pour la Génération Z, 0.00% pour les millennials), ce qui reflète une évolution plus large de la culture du travail vers l'intelligence émotionnelle et la résilience, plutôt que vers la fermeté ou la compétitivité traditionnelles. Cependant, cela ne signifie pas que les jeunes générations manquent de résilience – elles la définissent simplement en d'autres termes, comme l'adaptabilité et la compréhension émotionnelle.

Spontané

0.00%

0.20%

0.11%

0.61%

Radical

Boomers

Génération X

Millennials

Génération Z

L'idée selon laquelle les jeunes générations seraient Radicales ou Spontanées est également quelque peu exagérée. Les millennials (0.11%) et la génération Z (0.61%) obtiennent des scores très faibles sur ces traits, ce qui suggère que la perception qu'on a d'eux comme étant rebelles ou imprévisibles est largement exagérée. Les deux générations accordent la priorité à la stabilité, à la structure et à l'efficacité, bien qu'elles abordent ces objectifs avec une perspective moderne.

Trait	Génération Z	Millennials	Génération X	Boomers
Démonstratif	0.30%	0.66%	0.20%	0.00%
Radical	0.61%	0.11%	0.20%	0.00%
Ferme	0.61%	X	X	0.00%
Conceptuel	0.61%	X	X	X
Intime	X	0.33%	0.20%	X
Adaptable	X	0.87%	0.39%	X

Nous nous ressemblons plus que nous le pensons

Les données montrent clairement que les différences comportementales entre les générations sont bien moins marquées que ne le laissent croire les stéréotypes. Voici ce que tout cela signifie...

Être Logique est important pour toutes les générations. Même si la génération Z et les millennials y accordent davantage d'importance, la génération X et les Boomers la valorisent également, ce qui suggère que le raisonnement, la pensée critique et la perspicacité sont des traits universellement appréciés.

L'empathie n'est pas seulement un trait des millennials ou de la génération Z, la génération X y accorde également une grande importance. Ce qu'il faut retenir, c'est que l'empathie existe dans toutes les générations, elle s'exprime simplement de manière différente. Le stéréotype selon lequel les générations plus âgées n'exprimeraient pas d'empathie est infondé. Elles accordent autant d'importance à la connexion et à la compréhension que les autres.

La fiabilité est ce qui unit toutes les générations. C'est un trait fondamental qui soutient la productivité au travail, quel que soit l'âge. Que vous soyez un travailleur de la génération Z dans votre premier emploi ou un Baby Boomer proche de la retraite, être fiable reste essentiel.

Être Pratique et Ancré sont des traits partagés à travers les générations. Même si les Baby Boomers sont peut-être plus attachés aux méthodes éprouvées, les jeunes générations valorisent elles aussi le sens pratique, simplement dans le contexte d'un environnement de travail en constante évolution.

Oui, il existe des tendances générationnelles, mais elles sont éclipsées par des constantes plus larges en matière de comportements efficaces au travail. Nous avons tous plus en commun que nous ne le pensons.

En résumé : il n'existe pas de « type de comportement générationnel ». L'éthique de travail, la résolution de problèmes et les styles de communication relèvent davantage de la personnalité et de l'environnement que de l'âge.

Le récit ne devrait pas porter sur ce qui distingue les générations, mais plutôt sur tout ce qu'elles ont en commun. Des comportements comme la fiabilité, l'empathie et la pensée logique sont valorisés par toutes les générations, ce qui met en lumière une convergence des valeurs au travail.

Et les stéréotypes sont coûteux

Il est essentiel de comprendre les conséquences bien réelles des stéréotypes générationnels. En matière de communication, de collaboration et de résilience, ces présupposés générationnels peuvent faire beaucoup de tort, en entraînant des malentendus, du désengagement et un potentiel gâché. Dans un environnement de travail en constante évolution, il est crucial de remettre en question ces idées reçues et de se concentrer sur ce qui rassemble les équipes.

Une mauvaise compréhension des véritables motivations des jeunes employés peut entraîner du désengagement et un taux de rotation plus élevé. Le « Grand Détachement », un terme décrivant le désengagement important des jeunes travailleurs, a été lié à des facteurs tels que le manque de confiance dans le leadership et des opportunités de développement insuffisantes.

\$8,800,000,000,000

Ce désengagement a un coût, Gallup estimant qu'il entraîne une perte de productivité mondiale de 8,8 trillions de dollars.

New York Post

Les organisations qui ne traitent pas ces problèmes risquent de connaître des taux de rotation plus élevés et une baisse du moral, ce qui affectera finalement leur rentabilité.

La communication se dégrade. Les stéréotypes générationnels peuvent également avoir un impact profond sur la communication, entraînant souvent des malentendus et des inefficacités. Ces stéréotypes conduisent à des suppositions sur les préférences de communication, ce qui entraîne souvent des occasions manquées ou de la frustration lorsque les individus ne parviennent pas à se comprendre efficacement.



47% of employees believe a generational divide in the workplace leads to miscommunication.

Oak Engage

Par exemple, le stéréotype selon lequel les jeunes générations préfèrent la communication numérique tandis que les générations plus âgées privilégient les échanges en personne peut créer des frictions lors des interactions au sein des équipes. Si ces préférences sont supposées sans prendre en compte les besoins individuels, les membres de l'équipe peuvent ne pas faire passer leur message aussi efficacement. De même, les générations plus âgées pourraient supposer que les jeunes travailleurs sont trop sensibles ou résistants aux retours, tandis que les jeunes générations pourraient penser que les employés plus âgés sont réticents à s'adapter aux méthodes de communication modernes. Ces suppositions peuvent étouffer un dialogue ouvert et constructif, laissant les membres de l'équipe se sentir mal compris et déconnectés.

Les malentendus peuvent également survenir lorsque des retours sont impliqués. Les stéréotypes selon lesquels les jeunes générations sont moins résilientes face à la critique ou que les générations plus âgées sont réticentes au changement peuvent créer des obstacles à la communication. Si les jeunes travailleurs ont peur de recevoir des retours en raison de la perception de la critique, ils pourraient manquer des opportunités précieuses de développement. En même temps, les travailleurs plus âgés qui estiment que leurs collègues plus jeunes manquent de respect pour leur expertise pourraient éviter de donner des retours. Ces échecs de communication ne font que prolonger les tensions et rendre plus difficile le succès des équipes.

Les stéréotypes sur les préférences de communication et la résilience peuvent rendre plus difficile pour les équipes de partager efficacement des idées, de donner des retours et de résoudre des problèmes. Le résultat est souvent une mauvaise communication, une diminution de l'engagement et un manque de clarté. Pour y remédier, les organisations doivent encourager une culture de communication ouverte, où chacun se sent écouté et apprécié, indépendamment des stéréotypes générationnels.

La collaboration devient une bataille

Les stéréotypes générationnels peuvent sérieusement nuire à la collaboration en milieu de travail, se manifestant souvent par des attentes hiérarchiques, des malentendus sur l'éthique de travail et des écarts technologiques. Lorsque certaines générations sont stéréotypées comme étant « trop jeunes » ou « trop âgées », cela peut créer des tensions qui perturbent le travail d'équipe.



Par exemple, les jeunes générations peuvent être stigmatisées comme étant moins engagées ou peu investies, ce qui peut amener leurs collègues plus âgés à minimiser la valeur de leurs contributions. Ce type de perception crée un environnement où la confiance et la collaboration sont mises à mal, car les travailleurs plus âgés peuvent ne pas pleinement reconnaître la valeur que les plus jeunes apportent à l'équipe. De même, les générations plus âgées peuvent être vues comme inflexibles ou résistantes au changement, créant un fossé entre ceux qui sont perçus comme embrassant l'innovation et ceux qui sont perçus comme freinant le progrès. Ce type de pensée entrave l'esprit collaboratif, car les équipes

deviennent fragmentées par des suppositions plutôt que renforcées par la diversité.

Le stéréotype selon lequel les jeunes travailleurs seraient moins fiables ou moins expérimentés peut également les priver du mentorat et de l'accompagnement dont ils ont besoin. À l'inverse, la croyance selon laquelle les employés plus âgés seraient trop ancrés dans leurs habitudes peut amener les plus jeunes à sous-estimer leurs potentielle contributions. Cela crée un fossé qui empêche un échange d'idées efficace et freine l'innovation qui pourrait bénéficier à toute l'équipe.

Lorsque nous laissons les stéréotypes générationnels guider notre façon de penser, la collaboration devient un affrontement d'idées préconçues plutôt qu'une occasion de synergie. En reconnaissant la valeur de chaque personne, quel que soit son âge, et en misant sur l'apprentissage intergénérationnel ainsi que sur un mentorat structuré, nous pouvons faire tomber ces barrières et bâtir des équipes plus solides et collaboratives.

La résilience se perd quelque part en cours de route

Lorsqu'il est question de résilience, les stéréotypes générationnels peuvent fausser notre perception de la capacité d'un collègue à gérer le stress, à s'adapter au changement et à faire preuve de persévérance face aux défis. Ces suppositions sur les habitudes de travail et les priorités en matière d'équilibre travail-vie personnelle des différentes générations mènent souvent à des jugements erronés sur ce que signifie réellement être résilient.

Par exemple, les jeunes générations sont souvent stéréotypées comme étant moins résilientes ou promptes à partir lorsque les choses se compliquent. Cependant, ce stéréotype néglige le fait que les Millennials et la génération Z peuvent simplement avoir une approche différente de la résilience, en priorisant l'équilibre travail-vie personnelle et l'adaptabilité. Lorsque les générations plus âgées supposent que la résilience signifie supporter de longues heures ou traverser des situations difficiles à tout prix, cela peut créer un décalage qui limite l'efficacité de l'équipe. Ces suppositions peuvent mener à de la frustration lorsque les jeunes employés semblent être moins « ferme » ou moins enclins à « tenir bon ».

De même, le stéréotype selon lequel les générations plus âgées sont trop ancrées dans leurs habitudes ou réticentes au changement peut nuire à leur capacité à s'adapter aux nouveaux défis. Si ces stéréotypes sont pris pour acquis, les employés plus âgés risquent d'être injustement perçus comme moins résilients face au changement, alors qu'en réalité, beaucoup d'entre eux sont devenus très adaptables au fil du temps. En mettant l'accent sur les points forts que chaque génération apporte, il devient plus évident que la résilience ne concerne pas la façon dont nous endurons, mais plutôt la manière dont nous nous adaptons et réagissons face aux défis.

Les stéréotypes sur la résilience peuvent créer un environnement de division où les travailleurs sont jugés en fonction d'hypothèses dépassées plutôt que sur leurs réelles capacités. Ces fausses perceptions peuvent limiter le potentiel des individus, créant des barrières inutiles à la croissance personnelle et collective de l'équipe. En déplaçant l'attention des stéréotypes rigides vers les forces

individuelles, les organisations peuvent former une main-d'œuvre plus résiliente, qui prospère grâce à la collaboration, l'adaptabilité et le respect mutuel.

Hiérarchie

La question de la hiérarchie et du respect joue également un rôle. Les travailleurs plus jeunes peuvent se sentir ignorés ou sous-estimés par leurs collègues plus âgés, tandis que les employés plus âgés peuvent attendre plus de déférence en raison de leur expérience. Ces tensions peuvent éroder le sens du respect mutuel, essentiel à une dynamique d'équipe saine. En même temps, il y a souvent une résistance au changement, en particulier de la part des générations plus âgées, qui sont perçues comme étant ancrées dans leurs habitudes. Cela peut frustrer les jeunes travailleurs, qui peuvent revendiquer un changement rapide et innovant. Les Millennials et la génération Z, en particulier, sont prompts à souligner comment ces tensions générationnelles affectent la productivité, en partageant des exemples concrets de la manière dont les conflits entre groupes d'âge nuisent à l'efficacité des équipes. Pendant ce temps, la génération X et les Baby Boomers ont tendance à être plus neutres, ou à minimiser l'impact, considérant les défis comme des problèmes individuels plutôt que comme un sous-produit des différences générationnelles. Les Baby Boomers, en particulier, se préoccupent davantage de la fidélisation, soulignant que les jeunes travailleurs quittent souvent leurs emplois rapidement, ce qui affecte la stabilité et la continuité des équipes. En fin de compte, ces divisions générationnelles peuvent sérieusement entraver la capacité d'une équipe à donner le meilleur d'elle-même, mais reconnaître et aborder ces différences pourrait aider les équipes à briser les silos et à travailler de manière plus cohésive.

Alors, les différences générationnelles influencent-elles la façon dont les gens interagissent au travail ?

Les différences générationnelles au travail se manifestent souvent comme une lutte subtile et continue, chaque groupe tirant pour défendre sa propre façon de travailler, de communiquer et de contribuer. Prenons la technologie, par exemple : les Millennials et la Gen Z ont grandi avec des outils numériques et s'adaptent rapidement aux nouveaux logiciels, tandis que les générations plus âgées, comme les Baby Boomers et la Gen X, ont du mal à suivre. Cette division s'étend souvent aux préférences en matière de communication. Pour les plus jeunes, les textos, les e-mails et les plateformes numériques sont la norme, tandis que les générations plus âgées considèrent encore les réunions en face à face ou les appels téléphoniques comme la référence absolue. Et cette différence ne s'arrête pas là ; les individus ont naturellement tendance à se regrouper par tranche d'âge, ce qui

crée des silos générationnels au sein du bureau, pouvant parfois entraîner des malentendus, voire des tensions.









Mais le véritable point de friction survient souvent lorsqu'il est question de respect. Les jeunes employés, frustrés de se sentir ignorés ou mis de côté, ont l'impression que leurs idées ne sont pas prises à leur juste valeur, tandis que les employés plus âgés estiment ne pas recevoir le respect qu'ils ont mérité après des années d'expérience. C'est un équilibre délicat, où l'âge devient parfois une barrière plutôt qu'un pont. Il y a aussi la manière dont chaque génération perçoit l'éthique de travail. Les Baby Boomers et la génération X perçoivent souvent les jeunes employés comme moins engagés, car ceux-ci accordent la priorité aux limites personnelles et à la flexibilité. De leur côté, les Millennials et la génération Z considèrent leurs collègues plus âgés comme figés dans leurs habitudes, résistants au changement. Le feedback est également une source de friction : les travailleurs plus âgés peuvent éviter la critique, tandis que les plus jeunes recherchent un retour régulier et constructif pour progresser.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un autre point de fracture, les Millennials et la Génération Z privilégiant le temps personnel et la flexibilité, quitte à ralentir leur progression de carrière. Quant aux Baby Boomers et à la Génération X, ils se sentent souvent plus à l'aise dans une approche traditionnelle, centrée sur le travail. Ces différences peuvent mener à des tensions, où les jeunes employés se sentent pris de haut par les attentes plus rigides de la génération précédente, tandis que les collègues plus âgés se sentent manqués de respect face à ce qu'ils perçoivent comme un manque d'engagement chez les plus jeunes. Cependant, malgré les tensions, ces clivages générationnels offrent aussi une opportunité d'évolution pour les environnements de travail. En adoptant à la fois les perspectives nouvelles des jeunes générations et la richesse de l'expérience des plus anciennes, les entreprises ont l'opportunité de renforcer la communication, de briser les silos et de créer un environnement où toutes les voix sont valorisées—quelle que soit la génération.

Valoriser différentes manières d'être lorsque les valeurs sont différentes

Si les comportements eux-mêmes ne sont pas si différents, alors qu'est-ce qui l'est vraiment ? Nos recherches révèlent que les différences générationnelles ne portent pas nécessairement sur les comportements : la plupart des gens, quel que soit leur âge, travaillent dur, contribuent activement et s'impliquent dans leur rôle. Au lieu de cela, la clé réside dans les valeurs qui motivent ces comportements. Et lorsque ces valeurs ne sont pas alignées ou comprises entre les générations, cela peut créer des frictions qui sont souvent interprétées à tort comme des différences de comportement.

Valeurs professionnelles par génération

Génération	Valeurs Principales	Point essentiel
Génération Z	 Croissance 25.23%  Gentillesse 17.76%	Forte attention à la progression et aux environnements de travail positifs
Millennials	 Gentillesse 18.48%  Croissance 16.83%	Équilibre entre développement de carrière et culture de soutien
Génération X	 Aider les autres 20.63%  Sécurité 15.63%	Importance accordée au mentorat et à la stabilité
Boomers	 Réussite 16.67%  Autonomie 16.67%	Ambition soutenue et indépendance

Les valeurs au travail varient considérablement selon les générations, influençant la dynamique des équipes et la culture d'entreprise. La génération Z et les Millennials accordent la priorité à la croissance et à la bienveillance, mettant fortement l'accent sur le développement de carrière et la création de relations positives. Ils apprécient les environnements où ils peuvent apprendre, progresser et se sentir soutenus, soulignant l'importance du mentorat, des opportunités d'apprentissage et du sentiment d'appartenance à une communauté.

Cependant, la génération X et les Baby Boomers se concentrent plus sur l'aide aux autres, en accord avec leurs rôles d'expérience et de mentorat. Les Baby Boomers se distinguent comme les plus axés sur les réalisations, avec un fort accent sur le succès personnel, tout en accordant le moins d'importance à la sécurité de l'emploi – contrairement aux générations plus jeunes, la stabilité n'est pas une priorité majeure pour eux. La justice est une valeur clé pour la génération X, qui accorde la plus grande importance à l'équité, tandis que les Baby Boomers la placent beaucoup plus bas dans leurs priorités. Fait intéressant, la tradition est systématiquement perçue comme peu importante chez toutes les générations, ce qui montre une préférence collective pour les approches modernes et l'innovation plutôt que pour le maintien du statu quo.

Les différences de valeurs reflètent simplement ce qui motive les individus. Mais lorsque ces valeurs ne sont pas reconnues, cela peut entraîner des malentendus qui font paraître les comportements fondamentalement différents.

Le rôle des méta-stéréotypes

Les méta-stéréotypes sont les stéréotypes que nous avons sur la manière dont les autres nous perçoivent. Les jeunes salariés pensent souvent que leurs collègues plus âgés les perçoivent comme des personnes privilégiées ou paresseuses, tandis que ces derniers supposent que les plus jeunes les considèrent comme rigides ou dépassés. Ces suppositions sous-jacentes créent un cercle vicieux de malentendus et de tensions, renforçant ainsi les stéréotypes mêmes qui limitent une communication et une connexion authentiques.

Cela crée une boucle de rétroaction dangereuse : si un jeune employé pense être perçu comme prétentieux, il peut devenir inconsciemment sur la défensive ou méfiant, ce qui ne fait que confirmer l'idée préconçue de son collègue plus âgé. De même, si un employé plus âgé a le sentiment d'être perçu comme dépassé, il peut se retirer de l'implication dans le partage d'idées. Avec le temps, ces tensions tacites érodent la confiance et limitent la collaboration efficace.

Ce type de jugement hâtif peut sembler efficace, mais il crée des angles morts dans la dynamique d'équipe et empêche les équipes de reconnaître la valeur que les différentes perspectives apportent.

Les méta-stéréotypes n'influencent pas seulement notre perception des autres, ils conditionnent aussi notre propre comportement. Si nous nous attendons à être perçus d'une certaine façon, nous pouvons commencer à adapter notre comportement pour correspondre à cette attente, même si cela ne reflète pas vraiment qui nous sommes. Ce comportement défensif renforce le stéréotype et creuse davantage le fossé entre les générations, affaiblissant ainsi le potentiel d'apprentissage mutuel et de réussite partagée.

Lorsque nous nous concentrons trop sur ce qui nous divise à cause des stéréotypes générationnels, nous risquons de passer à côté du potentiel de collaboration intergénérationnelle et d'apprentissage mutuel. En supposant qu'une façon de faire propre à une génération est « meilleure » qu'une autre, nous nous empêchons de pleinement apprécier la valeur des perspectives diverses.

Le pouvoir innovant de l'expérience et de l'ouverture

L'une des opportunités les plus puissantes en milieu professionnel réside dans la combinaison de l'expérience et de l'ouverture. Les employés plus jeunes apportent généralement de nouvelles idées et une grande capacité d'adaptation, tandis que leurs collègues plus âgés offrent une expérience approfondie et une réflexion stratégique. Le véritable potentiel réside dans la combinaison de ces deux forces, en équilibrant l'énergie des nouvelles idées avec la stabilité de l'expérience.

Paradoxes. C'est un moteur clé de l'innovation et de la résilience. L'ouverture stimule la créativité, tandis que l'expérience l'ancre dans la pratique. Les équipes qui parviennent à équilibrer ces deux qualités sont mieux à même de relever des défis complexes, en associant la résolution créative de problèmes à une mise en œuvre concrète.

Par exemple, les jeunes employés peuvent proposer des solutions innovantes, mais sans l'expérience et la vision stratégique de collègues plus expérimentés, ces idées risquent de ne pas aboutir ou de manquer d'impact. À l'inverse, l'expérience des employés plus âgés peut apporter le contexte nécessaire pour transformer ces idées en solutions réalisables. Cette combinaison de perspectives crée un environnement de résolution de problèmes dynamique, où le meilleur des deux mondes fait avancer les choses.

La conscience de soi est essentielle ici. Plus les employés ont conscience de leurs propres tendances et forces, plus il leur est facile de gérer les différences générationnelles. Lorsqu'on prend conscience de ses propres valeurs et des qualités en surtension de son comportement, on devient plus réceptif aux points de vue des autres. Par exemple, un jeune employé qui valorise la flexibilité pourrait faire preuve de plus d'empathie envers la préférence de son collègue plus âgé pour la structure, en comprenant qu'il ne s'agit pas d'une résistance au changement, mais plutôt d'un besoin de stabilité.

Comment les styles de travail évoluent-ils avec l'âge ?

Il ne s'agit plus de travailler plus dur, mais de travailler plus intelligemment, une leçon que beaucoup ont apprise avec le temps. À mesure que les priorités professionnelles évoluent, de nombreux Millennials, membres de la génération X et Baby Boomers se sentent moins motivés par la quête de promotions et davantage tournés vers la recherche de satisfaction et d'équilibre dans leur fonction.

Pourtant, bien que les dynamiques globales soient similaires, il existe des différences nettes dans la manière dont chaque génération aborde le travail et la vie personnelle. Prenons la technologie, par exemple. La génération Z et les Millennials ont grandi entourés d'une innovation constante et sont généralement confiants lorsqu'il s'agit de s'adapter à de nouveaux outils. Pourtant, ils commencent à ressentir la pression de devoir suivre le rythme du changement. À l'inverse, la génération X et les Baby Boomers peuvent avoir plus de difficultés avec les nouvelles technologies, même si certains font un effort conscient pour rester à jour. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, les générations Z et Millennials sont plus enclins à quitter un poste si les conditions ne leur conviennent pas ou s'ils ne se sentent pas épanouis, ce qui reflète une approche plus flexible et dynamique de leur carrière. À l'inverse, la génération X et les Baby Boomers sont souvent davantage ancrés dans l'idée de stabilité et d'emploi à long terme, ayant grandi dans un environnement de travail plus traditionnel. Enfin, si la génération Z et les Millennials établissent rapidement des limites claires autour des attentes professionnelles, refusant l'idée de surmenage, la génération X et les Baby Boomers restent attachés à une forte éthique de travail, même si certains commencent à relâcher leur engagement auparavant très intense. Il est clair que, bien que les générations partagent de nombreuses similitudes au fur et à mesure qu'elles progressent dans leur carrière, leur approche du travail et de la vie continue d'être influencée par leurs propres expériences uniques.

Plus l'écart d'âge est large, meilleurs sont les résultats

Une équipe composée d'un large éventail d'âges peut obtenir de meilleurs résultats en tirant parti des forces propres à chaque génération. La plupart des gens, quel que soit leur âge, reconnaissent la valeur de la diversité générationnelle, admettant que des perspectives, des niveaux d'expérience et des approches de résolution de problèmes variés peuvent conduire à des résultats plus complets et équilibrés. Il se crée un équilibre naturel lorsque l'expérience des travailleurs plus âgés est associée aux idées neuves et à l'adaptabilité des jeunes employés. Les générations plus âgées apportent leur sagesse et leur connaissance du secteur, tandis que les jeunes travailleurs insufflent énergie et pensée innovante, créant ainsi un mélange idéal pour réussir. La collaboration, cependant, reste la clé du succès. Les équipes qui favorisent le respect mutuel et l'ouverture d'esprit, plutôt que de se concentrer sur les différences d'âge, sont souvent celles qui réussissent le mieux.

Cela dit, les attitudes à l'égard de la diversité générationnelle peuvent varier. La Génération Z et certains Millennials se montrent plus sceptiques quant à l'accent mis sur l'âge, soulignant souvent que les compétences et l'état d'esprit comptent bien plus que l'appartenance générationnelle. Ils craignent que les différences générationnelles ne provoquent des tensions inutiles, rendant la collaboration au sein des équipes plus difficile. À l'inverse, les Millennials et la génération X sont les plus fervents défenseurs de la diversité générationnelle. Ils soulignent que le mentorat, l'apprentissage mutuel et la diversité des points de vue liés aux différences d'âge contribuent

à améliorer la résolution de problèmes et la créativité au travail. Les Baby Boomers, tout en reconnaissant la valeur de la diversité, ont tendance à se concentrer davantage sur les aspects pratiques. Ils soulignent que l'âge peut influencer les capacités physiques et la stabilité au travail, et insistent sur le fait que, pour que la diversité générationnelle soit réellement bénéfique, les jeunes employés doivent participer activement et ne pas simplement se reposer sur l'expérience des autres. En fin de compte, lorsque les équipes reconnaissent et valorisent les forces spécifiques que chaque génération apporte, elles peuvent collaborer de manière plus efficace et atteindre de meilleurs résultats.

Si les comportements et les valeurs n'expliquent pas tout, où cela nous mène-t-il ?

La clé est d'aborder chaque interaction de manière neutre. Plutôt que d'évaluer les comportements à travers le filtre générationnel, nous devons nous concentrer sur ce que chaque individu apporte : son style de communication, sa manière de prendre des décisions et ses forces émotionnelles. Cela suppose de créer un environnement de travail où les personnes sont valorisées pour leurs forces individuelles et leurs contributions professionnelles, et non pour leur conformité (ou leur opposition) aux attentes liées à leur génération.

Les surtensions sont des forces ou des comportements qui ont tendance à se manifester davantage lorsque vous êtes sous pression. Elles peuvent générer des tensions entre les générations, car il est facile de confondre des comportements en surtension avec un conflit générationnel, alors qu'il s'agit en réalité de différences individuelles. Lorsque les stéréotypes générationnels influencent notre interprétation des comportements, des réactions en surtension peuvent être à tort interprétées comme des traits liés à une génération. Par exemple, la réaction émotionnelle d'un jeune employé face à un retour pourrait être perçue comme une « fragilité typiquement millennial », alors qu'il s'agit en réalité d'une d'empathie en surtension. L'hésitation d'un employé plus âgé face à une nouvelle technologie peut être perçue comme une résistance générationnelle, alors qu'il s'agit en réalité d'une surtension de prudence.

Réinitialiser les hypothèses signifie reconnaître que ces comportements ne sont pas générationnels—ils sont humains. En comprenant la cartographie comportementale dans son ensemble, nous pouvons réagir avec plus d'empathie et de justesse, en traitant la véritable cause du conflit plutôt que de retomber dans des clichés générationnels simplistes.

Alors, cartographions cela

Alors, comment dépasser les clivages générationnels pour se concentrer sur les comportements ? Le modèle Lumina Spark offre un cadre pratique pour comprendre les traits de personnalité et leur manifestation dans le milieu professionnel. Il identifie 24 qualités qui influencent notre façon de communiquer, collaborer, s'adapter et s'engager dans notre travail.

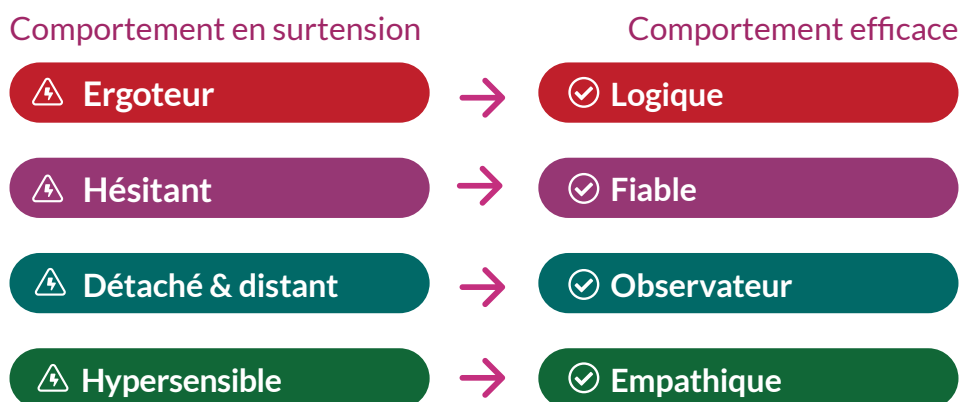
Au lieu de catégoriser ces qualités selon l'âge, les analyser au niveau du comportement nous permet de les situer dans un contexte plus large des comportements en milieu professionnel, ce qui nous aide à comprendre comment chaque individu, quelle que soit sa génération, aborde les défis et les opportunités.

Comportement Efficace vs Comportement en Surtension

Les suppositions et malentendus qui alimentent des stéréotypes nuisibles sont beaucoup moins fréquents lorsque les organisations disposent d'un langage commun pour interpréter leur propre comportement et celui des personnes qui les entourent.

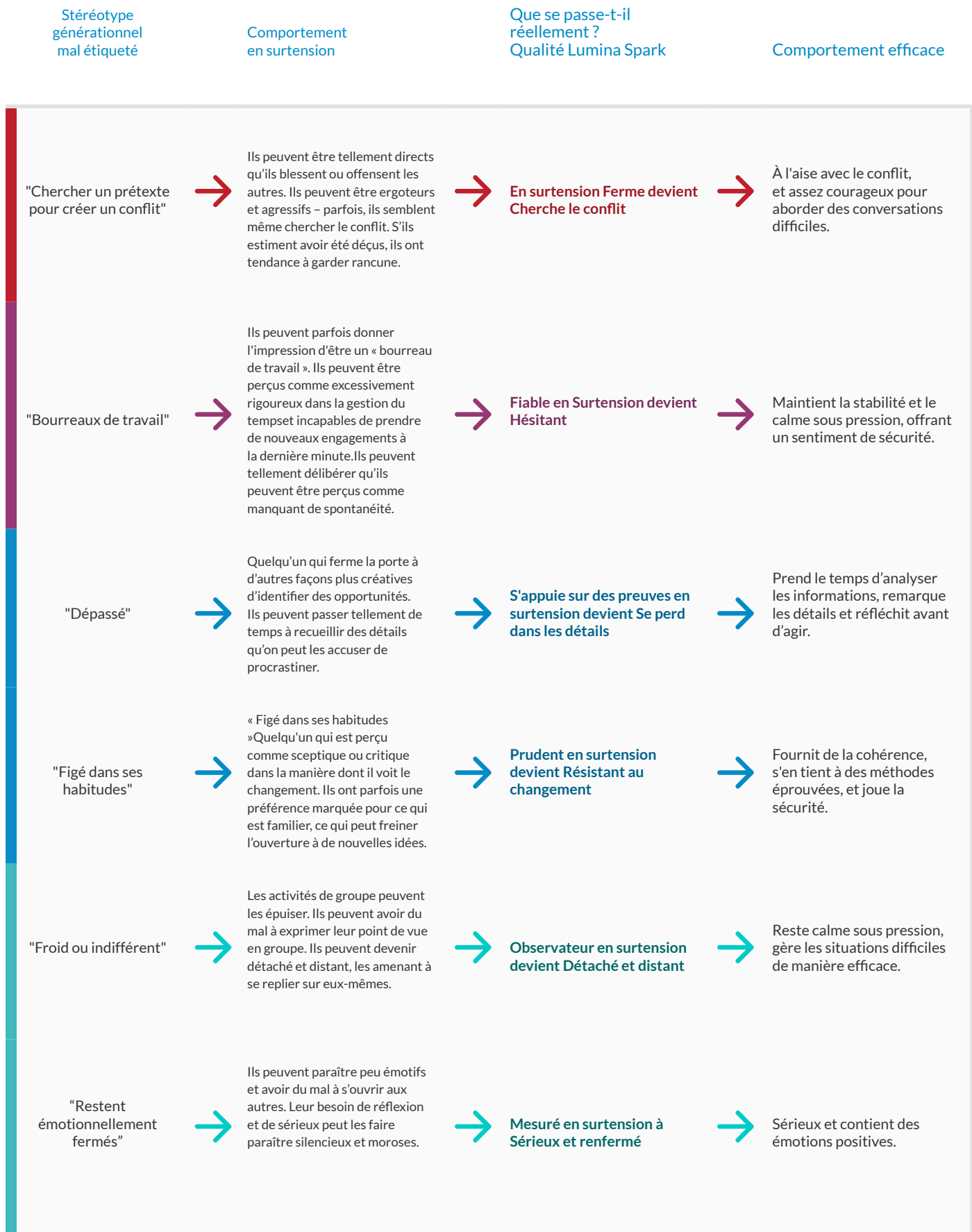
Être capable de distinguer quand une qualité comportementale est efficace et quand elle est en surtension crée un terrain neutre propice à la compréhension mutuelle. Surtout, toute qualité comportementale peut être une force lorsqu'elle est utilisée avec modération, et inversement, elle devient une faiblesse lorsqu'elle est surjouée au point de devenir contre-productive.

Que se passe-t-il lorsque les équipes perçoivent le potentiel d'une qualité comportementale en surtension, au lieu de la réduire à un stéréotype négatif



Cartographions ce nouveau filtre comportemental

Baby Boomers



Génération X

Stéréotype générationnel mal étiqueté	Comportement en surtension	Que se passe-t-il réellement? Qualité Lumina Spark	Comportement efficace
"S'efforcent de plaire et ne s'affirment pas"	Leur approche diplomatique peut compliquer des problèmes qui pourraient être facilement résolus avec une méthode plus directe. Ils peuvent être tellement conciliants qu'ils n'expriment pas ou ne défendent leurs propres points de vue et opinions. Leur jugement peut être obscurci par un besoin d'être apprécié.	Accommodant en surtension devient Consentant	Recherche l'harmonie et est prêt à modifier sa position en cas de conflit.
"Évite la confrontation"	Ils peuvent consacrer tellement de temps à soutenir l'équipe qu'ils en oublient leurs propres besoins. Ils refusent de concourir. Ils peuvent être tellement modestes qu'ils ne reçoivent pas la reconnaissance qu'ils méritent.	Collaboratif en surtension devient Obsédé par le consensus	Favorise le travail d'équipe, valorise les contributions des autres et cherche des solutions communes.
"Trop investi dans les problèmes des autres"	Ils peuvent être tellement à l'écoute des émotions des autres que cela peut finir par les épuiser. Ils peuvent être si compatissants qu'ils perdent de vue leurs propres objectifs. Leur désir de rendre service et de faire plaisir peut les empêcher de dire non.	Empathique en surtension devient Hypersensible	Prévenant et à l'écoute des ressentis des autres.
"Monopolisent la parole en société"	Ils peuvent se laisser distraire de leur tâche par le besoin de socialiser. Quand ils utilisent trop de cette qualité, ils peuvent être perçus par les autres comme intrusifs et parfois, ils peuvent envahir la vie privée des autres.	Sociable en surtension devient Ne peut pas être seul	Extravertis et confiants, ils insufflent de l'énergie autour d'eux grâce à leur enthousiasme.
"Microgestion constante"	Il leur arrive de dire aux autres ce qu'ils doivent faire au lieu de leur demander, ce qui peut nuire à leurs relations. Ils peuvent perdre du temps à vouloir prendre le contrôle du groupe au lieu de se concentrer sur leur propre travail. Ils peuvent être perçus comme dominateurs et contrôlants par les autres.	Prend en charge en surtension devient Contrôlant	Assume naturellement des responsabilités, influence les autres, et prend les devants.
"Ne contribue pas aux discussions de groupe"	Ils peuvent sembler en retrait et silencieux en groupe, sans exercer suffisamment de contrôle. Ils peuvent trop écouter les autres, au point de perdre de vue leurs propres idées et opinions.	Intime en surtension devient Passif	Écoute d'abord et est attiré par des conversations en tête-à-tête

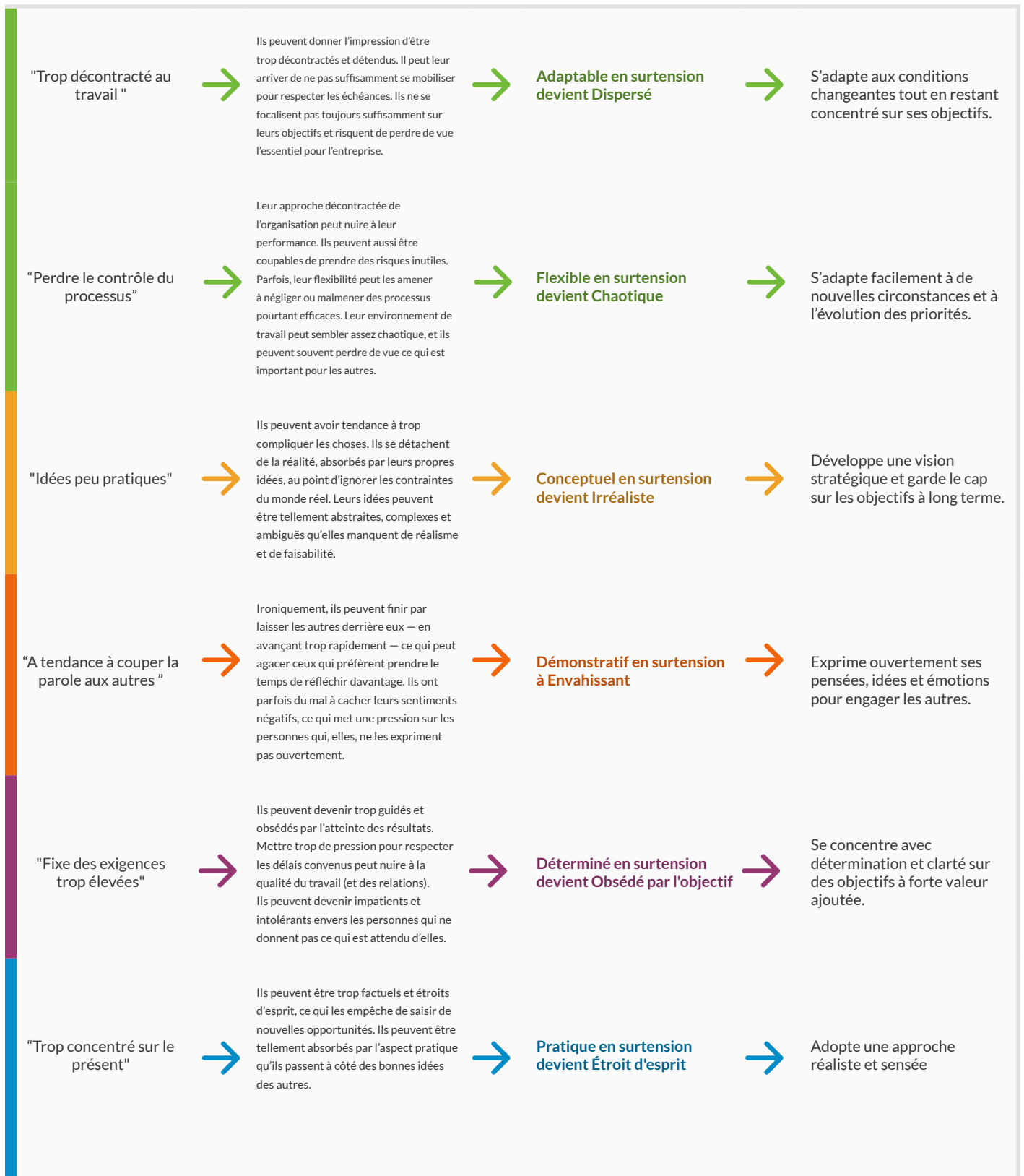
Millennials

**Stéréotype
générationnel
mal étiqueté**

**Comportement
en surtension**

**Que se passe-t-il
réellement ?
Qualité Lumina Spark**

Comportement efficace



Génération Z

Stéréotype
générationnel
mal étiqueté

Comportement
en surtension

Que se passe-t-il réellement?
Qualité Lumina Spark

Comportement efficace

"Attendent la dernière minute pour s'y mettre et manquent de temps"	→ Ils laissent souvent les choses à la dernière minute et peuvent manquer de temps. Ils peuvent être trop spontanés et manquer d'autodiscipline. Il leur arrive de regretter d'avoir agi avant de réfléchir. Ils ont du mal à maintenir un élan créatif en l'absence d'inspiration et sont moins productifs lorsqu'ils manquent de motivation.	→ Spontané en surtension devient Impulsif	→ Apporte des solutions créatives et réactives face aux défis.
"Trop d'idées ambitieuses"	→ Des idées créatives qui ne sont pas mises en œuvre, renouvelées sans cesse, mais déconnectées de la réalité.	→ Imaginatif en surtension à Fantaisistes	→ Pense de manière créative et explore des solutions abstraites.
"Trop radical" ou "perturbateur"	→ Ils ne prennent pas toujours en compte les conséquences des changements. Il leur arrive d'écarter les idées plus traditionnelles.	→ Radical en surtension devient Changer pour le plaisir de changer	→ Promouvoir le changement et ne pas être limité par la tradition
"Trop ambitieux"	→ Ils peuvent chercher à protéger leurs propres intérêts au point de repousser les autres. Ils peuvent être perçus comme égoïstes. Leur manque de confiance envers les autres peut nuire au travail d'équipe. Ils préfèrent travailler contre les autres plutôt qu'avec eux.	→ Compétitif en surtension devient Gagner à tout prix	→ Vise des résultats tangibles et reste focalisé sur la réussite
"Trop critique"	→ Ils peuvent être trop logiques, donnant l'impression d'ignorer les points de vue des autres. Ils peuvent devenir tellement concentrés sur le processus analytique qu'ils accordent à peine de l'attention à leur entourage. Ils peuvent sembler critiques, en abusant de leurs tendances rationnelles.	→ Logique en surtension devient Ergoteur	→ Utilise la raison et la pensée objective pour résoudre les problèmes.
"Trop concentré sur le processus"	→ Ils peuvent passer tellement de temps à organiser leur travail qu'ils gaspillent du temps qui aurait pu être consacré à le faire. Ils peuvent être perçus comme trop soumis et attachés aux règles. Ils peuvent devenir obsessionnels et liés par les processus.	→ Structuré en surtension devient Planification rigide	→ Crée de l'ordre et une structure pour améliorer l'efficacité et la cohérence.

Alors, que nous montre cette cartographie comportementale ?

- ✓ Les qualités comportementales en surtension ne sont pas générationnelles, elles sont propres à chaque individu. La résistance au changement, par exemple, n'est pas une qualité inhérente des travailleurs plus âgés ; c'est une surtension du fait d'être Prudent.
- ✓ L'étiquetage erroné des générations crée des angles morts. Les jeunes générations peuvent être qualifiées de peu fiables ou de sensibles, alors que leur comportement reflète simplement une flexibilité ou une empathie poussée à l'excès.
- ✓ Le contexte compte. Un même comportement peut sembler négatif dans un contexte, mais s'avérer extrêmement précieux dans un autre. Être spontané peut paraître risqué dans un poste en finance, mais s'avérer précieux dans un poste axé sur la créativité.
- ✓ Adapter sa perception est essentiel pour un travail d'équipe efficace. Lorsque les équipes comprennent que les comportements découlent de tendances individuelles plutôt que de l'âge, elles peuvent interagir plus efficacement et éviter les réactions de défense.

Aller au-delà des étiquettes générationnelles

Dans les discussions sur la dynamique au travail, l'âge est souvent relégué au second plan. Les organisations se concentrent beaucoup plus sur le genre, la race et l'orientation sexuelle, mais les différences générationnelles restent peu explorées.

Une main-d'œuvre multigénérationnelle n'est pas seulement un défi à gérer, c'est une opportunité à valoriser. Les différentes manières de travailler, de penser et de communiquer enrichissent la dynamique d'équipe, stimulent la créativité et améliorent la résolution de problèmes. L'enjeu n'est pas d'effacer les différences, mais de les harmoniser.

Les employés plus âgés apportent stabilité, expertise approfondie et réflexion stratégique ; les plus jeunes, des idées nouvelles, de l'adaptabilité et de la créativité. Lorsque ces qualités sont reconnues et intégrées, les équipes deviennent plus dynamiques, innovantes et résilientes.

Cependant, la dynamique intergénérationnelle ne fonctionnera que si nous déconstruisons les stéréotypes qui l'entourent. Si les employés plus âgés ont le sentiment d'être ignorés ou sous-estimés, ils cesseront de contribuer. Si les employés plus jeunes ont le sentiment d'être traités de manière condescendante ou

sous-estimés, ils se désengageront. L'essentiel est de créer un environnement où les différences sont valorisées comme des forces, et non perçues comme des obstacles.

Lorsque nous dépassons les stéréotypes et nous concentrons sur les comportements individuels, nous cessons de voir l'âge comme une barrière pour commencer à le reconnaître comme une force. C'est ainsi que nous débloquons une véritable collaboration, communication, résilience et engagement.

Notre recherche soutient un changement de perspective qui consiste à ne plus catégoriser les personnes uniquement en fonction de leur âge. En se concentrant plutôt sur les comportements et les valeurs, on peut créer un environnement de travail plus productif et harmonieux. En évaluant les personnes selon leurs qualités individuelles, les organisations peuvent mieux soutenir leur développement personnel et professionnel, indépendamment de leur appartenance générationnelle.

Au final, il ne s'agit pas de la génération à laquelle vous appartenez, mais de la façon dont vous vous impliquez, collaborez et mettez à profit vos forces uniques pour créer de la valeur. Lorsque nous cessons de supposer et commençons à écouter, nous construisons non seulement des équipes plus solides, mais aussi un lieu de travail plus fort et plus connecté.



Références

Oak Engage (2024). *Une nouvelle enquête révèle que la moitié des employés de la génération Z et des Millennials déclarent être en situation d'épuisement professionnel.* Oak.com. <https://www.oak.com/resources/newsroom/gen-z-vs-millennials-survey>

Kato, B. (2024, August 16). *es jeunes de la génération Z, désabusés, sont mécontents au travail — le phénomène de la 'Grande Détachement' s'est désormais installé.* New York Post. https://nypost.com/2024/08/16/lifestyle/jaded-gen-zers-are-unhappy-at-work-the-great-detachment-has-taken-over/?utm_source=chatgpt.com

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2019). *De nouvelles recherches révèlent qu'un employeur sur quatre recrutant des jeunes pense qu'ils sont bien préparés pour le monde du travail.* <https://www.cipd.org/uk/about/press-releases/just-one-in-four-employers-recruiting-young-people-think-theyre-prepared-for-work/>

Les tensions générationnelles liées à une baisse de la productivité au travail au Royaume-Uni et aux États-Unis. <https://www.lse.ac.uk/News/Latest-news-from-LSE/2024/a-January-2024/Generational-tensions-linked-to-lower-workplace-productivity-in-the-UK-and-US>

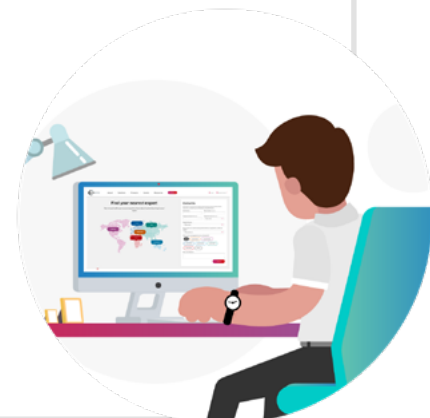
Découvrez la révolution psychométrique pour mieux travailler ensemble.



Toute votre individualité. Tout votre talent. Tout votre potentiel. Créer des organisations plus conscientes d'elles-mêmes, qui disposent de la clarté et de la confiance nécessaires pour adapter leur comportement afin de donner le meilleur d'elles-mêmes, c'est tout l'objet de nos outils psychométriques.

Découvrez pourquoi les organisations adoptent Lumina Spark pour un changement comportemental plus intelligent, avec une approche précise et pragmatique sur la façon dont leurs collaborateurs, équipes et leaders interagissent.

Explorez avec nous



Envie d'explorer davantage les défis comportementaux actuels qui influencent les résultats ? Découvrez ce qui rassemble les participants lors de nos événements communautaires gratuits.

Découvrez les prochaines sessions

