

LES BUREAUX MULTI-GÉNÉRATIONNELS : ENTRE COEXISTENCE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Aujourd'hui, dans le monde du travail, quatre générations coexistent, partageant des projets et des objectifs : les **baby-boomers** (nés entre 1946 et 1964), la **Génération X** (entre 1965 et 1981), les **Milléniaux** (entre 1982 et 1996) et la **Génération Z** (entre 1997 et 2010). Un éventail de personnes allant d'un peu plus de 18 ans à plus de 70 ans.

Le défi consiste à réunir une culture de travail et des écoles de pensée éloignées les unes des autres, tout en étant capable de tirer parti de leurs connaissances pour obtenir une meilleure productivité et saisir les opportunités en termes de diversité et d'inclusion.

Un exemple clair est la **flexibilité** en termes de lieu et d'horaires, qui augmente avec l'âge. Selon une étude récente de Kantar, 86 % des membres de la génération Z considèrent la possibilité d'un travail hybride comme un facteur clé dans le choix d'un emploi ; ce chiffre tombe à 63 % dans le cas des baby-boomers.

Il ne faut pas oublier l'état d'esprit qui distingue les différents âges. Selon le SHRM, chaque génération se distingue par des caractéristiques spécifiques.

Baby-Boomers : sont loyaux envers l'équipe et prêts à travailler davantage pour se sentir épanouis ; ils préfèrent les structures à l'organisation bien définie et sont prudents face au changement.

Génération X : ils sont flexibles et considèrent le changement comme une opportunité, surtout s'ils changent eux-mêmes les règles ; ils attendent de leurs supérieurs et de leurs collègues qu'ils puissent les aider et respectent leurs compétences.

Milléniaux : ils travaillent de manière plus fluide et s'attendent à ce que le changement soit synonyme d'amélioration ; ils respectent l'autorité et doivent constamment démontrer leurs compétences.

Génération Z : respectent les processus de travail et les règles imposées, mais ont besoin d'être constamment impliqués ; exigent une confrontation constante avec les managers et sont axés sur la carrière.

Des personnes d'âges très différents ont souvent des mentalités et des **besoins** très différents, qu'il s'agisse des horaires de travail ou des relations avec la direction. Nous en avons parlé récemment lorsque nous avons analysé les avantages sociaux les plus populaires auprès de la génération Z.

RESKILLING E UPSKILLING

Dans un environnement de travail où la diversité générationnelle est forte, les compétences sont diverses. Les **compétences spécialisées** déterminées par le rôle, les études et le secteur coexistent avec des **compétences transversales** sur le plan comportemental, émotionnel, créatif et relationnel.

Il est donc nécessaire d'avoir une vision d'un système organisationnel nouveau et différent dans lequel les relations, la mise en réseau et le partage d'informations sont les atouts essentiels pour ne pas gaspiller les ressources et les compétences professionnelles.

Le travail en groupes hétérogènes donne l'occasion de recycler ses compétences (**reskilling**) et d'en améliorer d'autres (**upskilling**), non seulement par la formation traditionnelle, mais aussi par l'apprentissage par l'expérience.

Un exemple ? Une personne qui travaille dans la même entreprise depuis 20 ans peut conseiller un nouveau collègue sur la manière d'aborder une réunion avec un fournisseur ou un client. Inversement, un jeune peut aider un travailleur plus âgé à mettre en œuvre ses compétences numériques.

La direction doit guider ce processus par le biais d'incitations de l'entreprise, d'activités des RH ou de cours de formation spécifiques sur le sujet.

Le résultat final est la croissance de l'individu, de l'équipe et de l'entreprise.