

1945

Génération silencieuse
70 - 52

1964

Generatie X
51 - 37

1979

Millennails
36 - 24

1992

Generatie Z
23 - 16

| | Génération silencieuse (70 - 52) | Generatie X (51 - 37) | Millennails (36 - 24) | Generatie Z (23 - 16) |
|--|---|---|--|--|
| Caractéristiques: | Jeunes pendant la période de la prospérité grandissante Habités à la hiérarchie et à la structure | Jeunes pendant le chômage de la jeunesse et la récession Esprit pragmatique S'adaptent facilement Recherchent des processus durables et mettent à profit la diversité Sont motivés par la rémunération et veulent de la qualité Travaillent volontiers de manière indépendante | Jeunes pendant l'arrivée de l'ère numérique, Internet et les médias sociaux Sociables et authentiques, ne s'attachent pas à un statut et à la hiérarchie Travail et vie privée se chevauchent Travaillent avec passion, talent, enthousiasme et engagement | Jeunes pendant l'ère numérique et la crise économique L'online est leur habitat naturel et le «digital» est leur langue maternelle Familiarisés avec la technologie et prompts à traiter l'information Le résultat compte, le statut importe peu Sont des champions du multi-tâches |
| A grandi avec: | | | | |
| Habiter et travailler: | 8.30 - 17.30 (souvent avec système de pointage) | 8.30 - 17.30 | & 8.00 - 21.00 (horaires glissants, week-ends inclus) | & 0.00 - 0.00 (horaires variables, le résultat prime sur la présence) |
| Importance du lieu de travail: | Neutre Bureau personnel attitré dans un local fermé Format du bureau déterminant pour le statut | Neutre Bureau personnel attitré dans un local lumineux fermé | Moins important Bureau personnel attitré dans un local ouvert et lumineux Grands espaces baignés par un éclairage naturel Appareils à café de luxe Différentes sortes de lieux de travail pour diverses activités (les « third spaces » doivent également faire partie de ces sortes) Commodités liées à la santé (alimentation, exercice physique) Durable Attention portée à l'ergonomie | De plus en plus important Lieu de travail variable dans un environnement social ouvert et inspirant Grands espaces baignés par un éclairage naturel Appareils à café de luxe Différentes sortes de lieux de travail pour diverses activités (les « third spaces » doivent également faire partie de ces sortes) Commodités liées à la santé (alimentation, exercice physique) Durable Attention portée à l'ergonomie |
| Structure: | Structure hiérarchique - Top down | Structure hiérarchique - Top down | Empowerment par la facilitation des initiatives et des responsabilités | Travail au sein d'équipes auto-dirigées, sur la base de l'égalité et de l'esprit d'équipe |
| Travail numérique et communication: | 1 2 3 Les données sont souvent sauvegardées en local et sont protégées | 1 2 3 Les données sont souvent sauvegardées en local et sont protégées | 1 2 3 Les données sont souvent sauvegardées de manière centralisée et partageable | 1 2 3 Les données doivent être accessibles pour pouvoir travailler à n'importe quel moment et de n'importe quel endroit |
| Collaboration avec les autres générations: | Sont prudents, dans l'expectative, sérieux et polis les uns envers les autres, lorsqu'ils ne se connaissent pas encore Sont curieux des autres groupes (principalement la génération X) Estiment pénible de devoir tenir compte des nouvelles générations | Recherchent l'engagement (émotionnel) réciproque et dans la collaboration avec les autres générations Semblent éprouver des difficultés à s'extirper de la dominance de la génération protestataire | Voient les leaders de la génération protestataire à bonne distance d'eux Veulent un contact personnalisé et une plus grande accessibilité naturelle | Acceptent des leaders soutenant le développement authentique ; ne s'en tiennent pas aux « anciennes » limites. Sont axés sur l'épanouissement personnel en interaction avec autrui |
| Conseils pour travailler avec cette génération: | Sont prudents, dans l'expectative, sérieux et polis les uns envers les autres, lorsqu'ils ne se connaissent pas encore Recherchent un environnement sûr (ambiance) Sont individualistes Semblent avoir besoin d'un président, d'un dirigeant ou d'une hiérarchie Perdent rapidement de vue le processus | Sont souvent modestes et dans l'expectative Semblent éprouver de la difficulté à créer leur propre espace Travaillent de manière solidaire (réfléchissent ensemble, aiment se forger une idée commune, s'écouter et s'observer, etc.) Cherchent l'équilibre entre le contenu et le process, la direction et l'espace Focus sur la qualité et le professionnalisme | Sont des individus en groupe, rationnels et fonctionnels, recherchant la collaboration S'écoutent les uns les autres, réagissent, amorcent de temps à autre un débat Veulent: • Apprendre à travailler rapidement • Font «ce qui leur tiennent à cœur» • Règlent eux-mêmes les problèmes • Être stimulé positivement • Bonne ambiance de travail • Influence directe • Feed-back direct réaliste • Un coach indépendant avec lequel l'entente fonctionne • Obtenir la confiance de l'organisation | Les compétences sont plus importantes que le statut; considèrent l'autorité comme étant relative Sont critiques de manière constructive; réalistes, tant dans le sens positif que négatif Accordent beaucoup d'importance à la durabilité N'apprécient guère les mesures ambiguës Sont habitués aux changements technologiques rapides Formation plus élevée par rapport aux générations antérieures Veulent faire ce en quoi ils excellent Extras souhaités au travail |
| Extras souhaités au travail: | Conditions de travail sur mesure, selon le modèle cafétéria Attention portée à l'ergonomie, à l'espace et à l'acoustique | Conditions de travail sur mesure, selon le modèle cafétéria Attention portée à l'ergonomie, à l'espace et à l'acoustique | Télétravail partiel structuré Bonne accessibilité Extras comme le nettoyage à sec, la garderie, le fitness, livraison de colis privés et des courses | Télétravail partiel structuré Bonne accessibilité Extras comme le nettoyage à sec, la garderie, le fitness, livraison de colis privés et des courses |