

# Le rapport au travail selon les générations

## BABY BOOMER

né(e)s entre 1946 et 1964

Je vis pour le travail. J'ai un respect très fort pour l'organisation mise en place.

Je travaille pour vivre. Je suis attaché à la hiérarchie et à la stabilité.

## GEN X

né(e)s entre 1965 et 1979

Je travaille pour moi. Je veux être fière de l'entreprise pour laquelle je travaille et je veux m'y épanouir.

## MILLENNIALS ou GEN Y

né(e)s entre 1980 et 1994

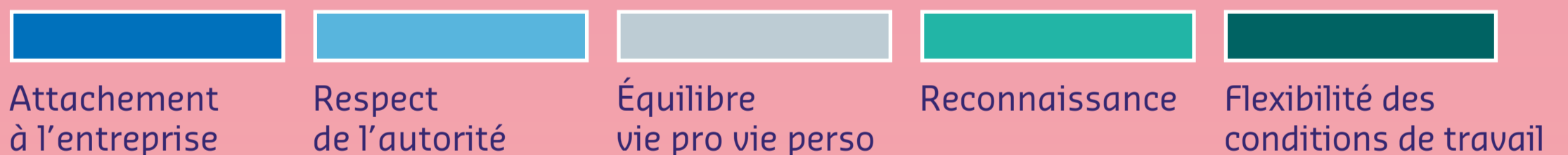
## GEN Z ou CENTENNAIS

né(e)s entre 1995 et 2009

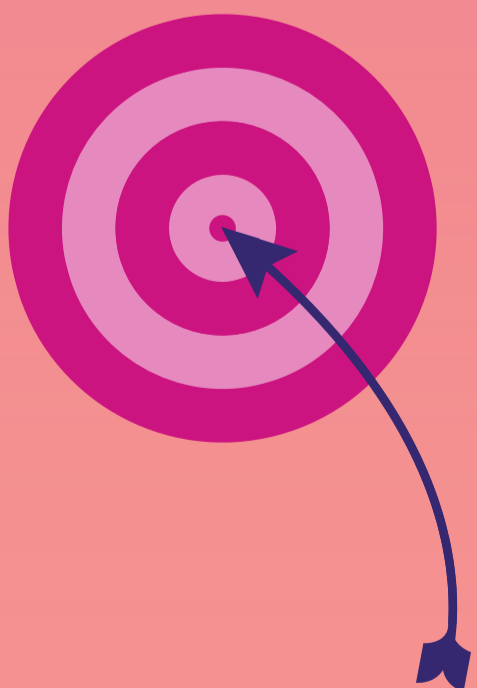
Je ne crois plus au travail. J'ai conscience de la valeur que j'apporte à l'entreprise et ma vie commence quand j'en sors.



### Les priorités



### Les leviers de motivation



BABY BOOMER	GEN X	GEN Y	GEN Z
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité de l'emploi à l'approche de la fin de carrière</li> <li>• Fiche de poste clairement délimitée</li> <li>• Respect du confort</li> <li>• Reconnaissance de la performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance de la fidélité</li> <li>• Structure hiérarchique claire</li> <li>• Avantages matériels</li> <li>• Qualité des espaces de travail</li> <li>• Moments de convivialité</li> <li>• Conjugaison des efforts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équilibre vie pro / perso</li> <li>• Dynamique de groupe</li> <li>• Engagement et éthique de l'entreprise</li> <li>• Reconnaissance du travail accompli</li> <li>• Reversions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail hybride</li> <li>• Aménagement des heures de travail</li> <li>• Management transversal</li> <li>• Montée en compétences</li> <li>• Transparence de l'entreprise</li> </ul>