



Gestion intergénérationnelle

Destiné au secteur du tourisme





Introduction

Une saine gestion intergénérationnelle vise à favoriser une collaboration harmonieuse et un climat de travail sain entre les différentes générations présentes au sein de l'entreprise. En comprenant et en valorisant les perspectives, les compétences et les préférences de chaque groupe, il est possible de renforcer la cohésion et d'optimiser les performances globales de l'organisation.

De plus, l'aspect souvent saisonnier du secteur touristique se prête à merveille au recrutement et à la rétention de travailleurs et travailleuses d'expérience.

Imaginez un instant un bassin de travailleurs et travailleuses ayant vécu ce qui vous semble plus d'une vie, expérimenté différentes expériences d'hébergement, de restaurants, de loisirs, de transport, de voyages, autant à travers les décennies qu'à travers la province ou le monde. Percevez-vous ce que la richesse de du bagage des travailleuses et travailleurs expérimentés peut apporter à votre organisation, quel que soit son secteur touristique?

Des histoires qui inspirent, des voyages qui transforment...

L'expérience voyage loin!

La gestion intergénérationnelle peut transformer les différences d'âge en un atout stratégique pour l'entreprise. En adoptant une approche inclusive et en favorisant la collaboration, il est possible de créer un environnement où chaque génération se sent valorisée et contribue de manière significative à la réussite globale de l'organisation.



BON À SAVOIR

En 2023, jusqu'à cinq (5) générations se côtoient dans les milieux de travail. Il s'agit autant d'une richesse de perspectives, compétences et savoirs que d'un défi à surmonter. Une raison de plus pour améliorer ses compétences en gestion intergénérationnelle.





Avantages

Parmi une multitude d'avantages, les entreprises qui emploient des talents de diverses générations ont pu constater :

Une diversité de perspective : Chaque génération apporte une vision unique et des idées nouvelles, stimulant l'innovation et la créativité.

Un transfert de connaissances : Le personnel plus expérimenté peut partager son expertise, favorisant ainsi l'apprentissage et la croissance professionnelle.

Une cohésion d'équipe : Une gestion intergénérationnelle bien dirigée renforce les liens entre les membres du personnel et contribue à un climat de travail positif.

Une adaptabilité : Les différentes générations peuvent contribuer à résoudre des problèmes complexes en apportant des approches variées.

Stratégies de gestion

Évidemment, afin de bénéficier de ces avantages, vos stratégies de gestion doivent être adaptées. Voici quelques exemples d'adaptations faciles à mettre en place.

Écoute active : Porter attention aux besoins et opinions de chaque génération pour créer un environnement inclusif. Une vision unique est peu utile dans un contexte EDI.

Communication transparente : Encourager les discussions ouvertes pour résoudre les malentendus et clarifier les attentes de tous et toutes.

Programme de mentorat : Mettre en place des opportunités pour que le personnel expérimenté puisse guider les talents plus jeunes, favorisant ainsi le transfert de compétences.

Formation continue : Offrir des formations adaptées aux besoins de chaque génération afin d'encourager le développement professionnel, à tous les stades de la carrière.

Flexibilité : Certaines procédures ou méthodes de travail gagneront à être adaptées afin de répondre aux préférences et aux styles de chaque groupe.

Collaboration intergénérationnelle : Créer des équipes diversifiées pour favoriser les interactions et la résolution collaborative des problèmes.

Célébration de la diversité : Penser organiser des événements et des activités qui mettent en valeur les atouts de chaque génération.





EXERCICES

Différentes activités peuvent être instaurées pour initier la cohésion entre les membres de différentes générations. En voici quelques-unes.

Table Ronde intergénérationnelle		
<p>Objectif :</p> <p>Favoriser la compréhension mutuelle et les échanges entre les différentes générations.</p>	<p>Déroulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sélectionner un petit groupe de gestionnaires représentant différentes générations. ● Organiser une « Table ronde Intergénération » où chaque personne partage ses expériences, perspectives et défis en matière de gestion. ● Encourager des discussions ouvertes sur des sujets tels que les styles de communication, les valeurs professionnelles, les attentes envers le travail, etc. ● Identifier ensemble des moyens concrets d'améliorer la collaboration et la compréhension intergénérationnelle au sein de l'équipe. 	<p>Conclusion :</p> <p>Conclure la séance en élaborant un plan d'action comprenant des initiatives spécifiques pour promouvoir la gestion intergénérationnelle dans l'organisation.</p>
Jumelage intergénérationnel		
<p>Objectif :</p> <p>Renforcer les liens entre les membres de différentes générations tout en favorisant le transfert de connaissances.</p>	<p>Déroulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Associer par binôme des talents de différentes générations, en les jumelant de façon qu'ils et elles puissent partager leurs compétences et expériences. ● Encourager les binômes à passer du temps ensemble, à se poser mutuellement des questions sur leurs rôles et responsabilités, et à échanger des conseils professionnels. ● Organiser des sessions de réflexion en groupe où les binômes partagent ce qu'ils ont appris les uns des autres. ● Proposer des défis ou des projets qui nécessitent la collaboration intergénérationnelle pour stimuler la créativité et la résolution de problèmes. 	<p>Conclusion :</p> <p>Mettre en place un système de suivi pour évaluer les progrès et maintenir les relations intergénérationnelles.</p>
Atelier de sensibilisation Intergénération		
<p>Objectif :</p> <p>Accroître la sensibilisation du personnel aux bénéfices d'un travail intergénérationnel</p>	<p>Déroulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Organiser un atelier interactif où chaque personne représente une génération différente. ● Discuter des stéréotypes et des préjugés associés à chaque génération, ainsi que des avantages qu'elles apportent à l'équipe ● Présenter des études de cas mettant en lumière des exemples de réussite d'équipe intergénérationnelle. ● Impliquer les personnes participantes dans des jeux de rôle qui stimulent des situations de conflit intergénérationnel et les amener à proposer des solutions. 	<p>Conclusion :</p> <p>Fournir des ressources et des outils pour permettre au personnel d'appliquer les concepts appris dans leur propre contexte de travail.</p>

