

de roulement de personnel, de pertes de compétences clés, etc. Cette maladie se manifeste de diverses façons, telles que le problème de langage entre les générations, les difficultés à exécuter les tâches, ou encore la désorientation spatiale et temporelle. Les réactions, quand la maladie survient, se comparent aisément à celles de l'Alzheimer qui s'attaque aux humains. Ainsi, la culpabilité, le refus d'accepter la réalité, l'anxiété voire même

encore de se doter d'un plan stratégique impliquant l'ensemble des forces vives de l'entreprise. L'important demeure de s'adapter et d'innover selon le contexte organisationnel de chaque entreprise. Il faut également savoir s'arrêter, faire le point et surtout, impliquer l'équipe de travail en place, car la participation des employés est essentielle au succès de la démarche et de l'entreprise. La cohésion et la rentabilité de votre entreprise s'en trouveront accrues. Les individus doivent être au cœur des préoccupations pour leur permettre d'intégrer et d'avoir un environnement de travail facilitant, que ce soit pour la personne qui assumera la relève ou pour celle qui passera le flambeau.

La clé du succès réside dans l'action; cela veut dire de mettre en place des interventions et des outils innovateurs et adaptés aux nouvelles générations pour prévenir ou guérir l'Alzheimer organisationnel™.

CONCERTATION Impliquer l'équipe par une communication efficace, car les employés sont là pour participer au succès de l'organisation. Les individus doivent être au cœur des préoccupations pour leur permettre d'intégrer et d'engendrer un environnement de travail propice pour la personne qui assumera la relève ainsi que pour celle qui passera le flambeau.

ADAPTATION S'adapter aux gens et à leurs limites. Il est difficile de devenir du jour au lendemain formateur, coach ou mentor.

« Saviez-vous que votre entreprise est susceptible d'être un lieu où se côtoient au quotidien quatre générations ? »

la dépression liées au travail, ainsi que la colère et l'impatience face au fonctionnement habituel qui devient inefficace, sont autant de signes à considérer.

Cette maladie étant récupérable pour les organisations, cela sous-tend donc qu'il existe un ou plusieurs traitements.

InterSources a en effet développé différentes interventions visant à concrétiser le processus de planification et de gestion de la relève. Ces interventions sur mesure sont développées en partenariat avec les entreprises clientes afin de respecter les valeurs et les réalités organisationnelles qui leur sont propres. Toutefois, deux mots d'ordre sont à retenir: s'adapter et innover! Ainsi, que ce soit de donner une nouvelle perspective de travail individuel ou

Les différences intergénérationnelles

| Années de naissance | Génération | Génération imagée | Caractéristiques générales |
|---------------------|--------------|-------------------|---|
| 1909-1945 | Vétérans | <i>Dinosaures</i> | Une source irremplaçable de traditions organisationnelles et le fondement de notre société! |
| 1946-1964 | Baby-boomers | <i>Castors</i> | Les créateurs de la semaine de travail de 60 heures et de la valorisation de la carrière, en plus d'être les bâtisseurs qui ont laissé leurs traces! |
| 1965-1977 | X | <i>Coyotes</i> | Ils aiment le changement et recherchent davantage un équilibre travail/famille. Ils sont prêts à saisir toutes les occasions! |
| 1978-1993 | Y | <i>Kangourous</i> | Ils font leur entrée sur le marché du travail avec leurs connaissances technologiques et leur désir de révolution. Ils rebondissent et recherchent de nouveaux défis! |

