PROTECTION COLLECTIVE

- **DUERP** : identifier ces facteurs de risque organisationnels et agir en prévention primaire.

- **Entretiens annuels :** intégrer un objectif de mentorat ou de partage de compétences, quel que soit l'âge.

- **RH :** repérer en amont les compétences détenues par peu de personnes, avant un départ.

La diversité générationnelle est **une ressource collective** au travail. La transmission des savoirs se fait dans les deux sens.



BESOIN D'ALLER PLUS LOIN ?

Votre équipe pluridisciplinaire de santé au travail peut vous accompagner : médecin du travail, infirmier(ère) en santé au travail, psychologue du travail, IPRP.



PST51

PRÉVENTION • SANTÉ • TRAVAIL

SIÈGE SOCIAL
4 rue Raymond Aron
51520 SAINT MARTIN SUR LE PRE
tél 03.26.70.40.41
mail : contactchalons@pst51.fr

Rond point Camuterie
Z.A.C les Accrues 2
51800 SAINTE MENEHOULD
tél 03.26.60.87.99
mail : contactmenou@pst51.fr

24 rue Ampère
51300 VITRY LE FRANCOIS
tél 03.26.74.22.98
mail : contactvitry@pst51.fr

6 rue Frédéric Plomb
51200 EPERNAY
tél 03.26.54.43.95
mail : contactepernay@pst51.fr

Rue Manège
51120 SEZANNE
tél 03.26.54.99.91
mail : contactepernay@pst51.fr

Chaque salarié est responsable de sa sécurité ainsi que celle de ses collègues

Respectez les consignes de sécurité

N'hésitez pas à solliciter le Service de Santé au Travail

Copyright «PST 51 2025» Tous droits réservés

COLLABORER ENTRE GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL



Préservons la Santé au Travail

PST51
PRÉVENTION • SANTÉ • TRAVAIL

Ces repères sont des tendances, non des règles individuelles : l'âge, le poste et la culture d'entreprise pèsent souvent plus que la génération. Les figer nourrit les stéréotypes. A utiliser comme un outil de dialogue.

Boomers 1946 - 1964
- Croissance d'après-guerre, stabilité de l'emploi.
- Valeur de l'effort, loyauté, respect de la hiérarchie, progression à l'ancienneté.
- Expertise, mémoire de l'entreprise, rôle clé dans le mentorat.

Génération X 1965 – 1980
- Transition vers le numérique, arrivée sur le marché en période de crise.
- Autonomie, stabilité, premiers à chercher l'équilibre vie pro / vie perso.
- Médiateurs, adaptables, pivots de la gestion d'équipe.

Génération Y - Millennials 1981 - 1996
- Age adulte avec Internet et les smartphones
- Quête de sens et de reconnaissance, équilibre vie pro / vie perso.
- A l'aise avec le digital et le management collaboratif.

Génération Z 1997- 2012
- Natifs du numérique, marqués par les crises environnementales et sanitaires.
- Feedback fréquent, flexibilité, authenticité managériale.
- Agiles sur les outils, sensible à la diversité et à la QVCT (qualité de vie et conditions de travail).

UN ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL

PRÉVENTION DES RPS
Réduire l'isolement et désamorcer les tensions liées aux différentes visions du travail (horaires, hiérarchie).

ENGAGEMENT ET FIDÉLISATION
Un climat intergénérationnel dégradé pèse sur la QVCT, l'engagement et le turnover, surtout chez les jeunes recrues.

PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE
Les fins de carrière portent des enjeux de pénibilité, les plus jeunes attendent un autre équilibre de vie.

TRANSMISSION DES SAVOIRS
Transmettre renforce l'utilité et la santé cognitive des seniors : des compétences se perdent faute de relais avant un départ.

COMMENT BIEN COOPÉRER ?

Sources de friction & pistes

Feedback & hiérarchie	Attente différente (fréquence des retours, rapport à l'autorité.)	Instaurer des points courts et réguliers, ouverts à tous.
Outils numériques	Aisances inégales ou préférence entre outils traditionnels et numériques.	Co-définir les canaux sans en imposer un seul.
Engagement & loyauté	Présentéisme vs résultats, mobilité vs ancienneté.	Centrer sur objectifs et livrables partagés.
Droit à la déconnexion	Divergences sur la disponibilité en dehors des horaires ou pendant les congés.	Rappeler et respecter la charte de déconnexion en entreprise.

COMMUNICATION
Ni infantiliser les plus jeunes, ni idéaliser les plus anciens: s'adresser à chacun selon son rôle et pas selon son âge supposé.

- **Varier les canaux :** échanges physiques (réunions, pauses) et outils collaboratifs numériques.
- **Instaurer un cadre transparent :** expliciter les règles de fonctionnement pour éviter les malentendus.
- **Pratiquer l'écoute active :** le sens du travail et le besoin de reconnaissance varient selon les parcours.

ESPACES D'ÉCHANGES
Rituels d'équipe et retour d'expérience croisés pour résoudre collectivement les difficultés.

BINÔMES INTERGÉNÉRATIONNELS
Associer deux tranches d'âge sur un projet court : transmission dans les deux sens et intelligence collective stimulée.

MENTORAT RÉCIPROQUE
Le senior transmet expertise métier, réseau et mémoire des situations. Le junior accompagne sur les usages numériques et les évolutions sociétales.

