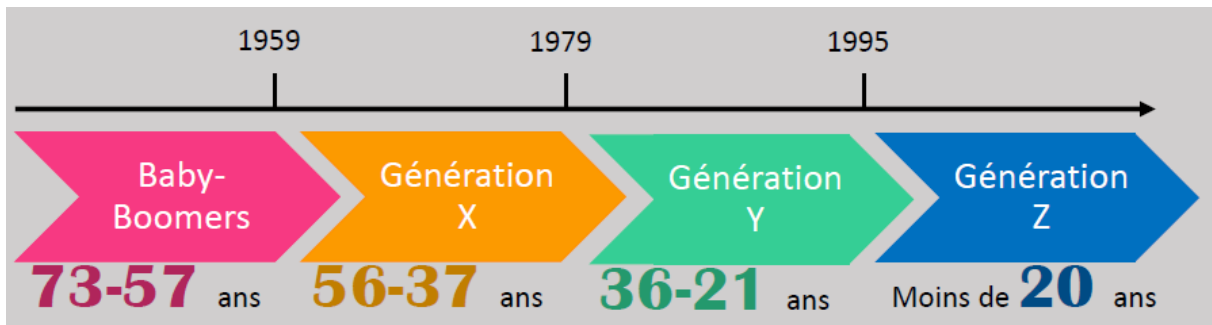


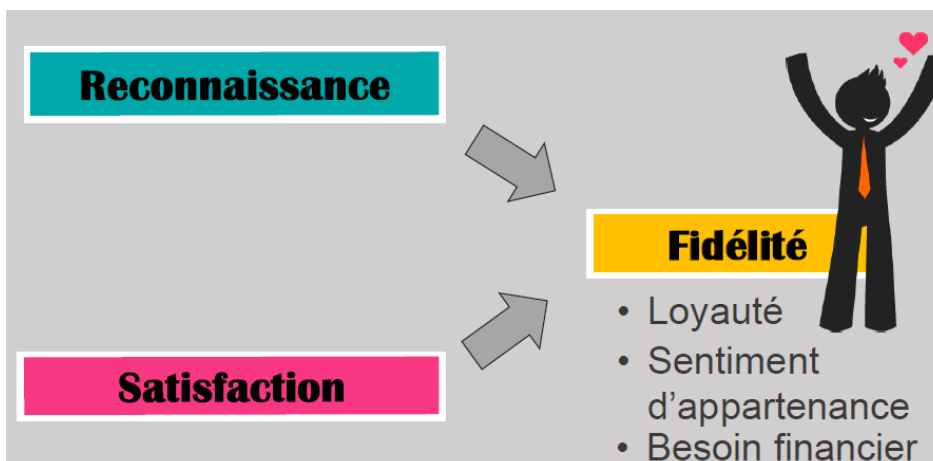
Dans le cadre de notre Master 2 Gestion des Ressources Humaines et Performance Durable à l'IAE de Tours, nous avons mené une étude sur le « Management Intergénérationnel ». Nous sommes un groupe de 13 étudiants et nous avons souhaité comprendre le comportement des différentes générations au sein des entreprises.

Cette étude a été menée sur 2 ans auprès d'environ 1000 personnes. La 1^{ère} année était consacrée à une enquête qualitative faite auprès de dirigeants et responsables RH. Nous nous sommes consacrés cette année à l'enquête quantitative avec un échantillon de presque 1000 personnes des 4 générations.



Les résultats ont été présentés lors d'un petit-déjeuner/conférence le jeudi 7 avril dans les locaux de la CCI de Tours. Un bon nombre de professionnels ont répondu présent et les échanges ont été très enrichissant.

Nous avons cherché à savoir s'il existe des différences générationnelles en matière de reconnaissance, de satisfaction et de fidélité au travail, et les liens qui peuvent les relier. Nous sommes partis d'un modèle où la reconnaissance et la satisfaction sont des composantes de la fidélité au travail :



Notre étude nous a permis de démontrer que certains éléments de la reconnaissance et de la satisfaction peuvent avoir un réel impact sur la fidélité. Voici nos principaux résultats pour chaque génération :

		FIDELITE			
RECONNAISSANCE	AMBIANCE AU TRAVAIL		X	Y	
	SALAIRE DE BASE	BB			
	VALORISATION INDIVIDUELLE		X		
	PRIMES DE PERFORMANCE			Y	
SATISFACTION	LEGITIMITE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE	BB	X		
	AUTONOMIE			Y	Z

Nous pouvons donc dire qu'il existe bien un fait génération dans nos organisations et qu'il est important de mettre en place des leviers d'actions cohérents au regard de ces différences.

Après cette présentation, nous avons eu l'honneur d'accueillir le Directeur des Ressources Humaines des Compagnons du devoir et du Tour de France qui nous a fait part de son expérience et son expertise sur les différences générationnelles qui peuvent exister au travail. Egalement, il a pu partager à nous son ressenti sur la génération Z, cette nouvelle génération qui arrive sur le marché du travail progressivement.

La présentation de ces résultats a suscité beaucoup d'échanges entre les invités à la conférence et notre intervenant et notre groupe de travail. Les professionnels ont exprimé une forte demande de continuer et pousser cette étude pour en ressortir de vraies lignes managériales différenciées par génération et entre les générations.