

Les leviers et les freins à la motivation

Baby Boomers



Leviers :

Sécurité de l'emploi à l'approche de la fin de carrière
Fiche de poste clairement définie
Respect du confort
Reconnaissance de la performance
Respect de la hiérarchie



Freins :

Parfois techno-exclu
Faible capacité d'adaptation
Fort individualisme
Difficultés face au risque et à l'incertitude

Génération X



Leviers :

Expérience
Loyauté
Sens de l'autorité et de la hiérarchie
Esprit de compétition
Organisation
Capacité d'innovation managériale



Freins :

Faible capacité de communication
Manque de transparence
Conception pyramidale de l'entreprise
Parfois techno-exclu

Génération Y



Leviers :

Pas de résistance au changement
Forte capacité d'adaptation
Forte autonomie
Facilité d'apprentissage
Envie d'entreprendre
Aisance digitale



Freins :

Sens relatif de la hiérarchie
Instabilité et faible engagement collectif
Forte exigence équilibre vie pro/vie perso
Moindre inventivité

Génération Z



Leviers :

Sens des valeurs
Vision internationale
Transparence
Rapidité de pensée et d'action
Soif d'entreprendre et créativité
Aisance digitale



Freins :

Défiance vis-à-vis de l'entreprise
Impatience et exigence
Dispersion
Forte exigence équilibre vie pro et vie perso