

NOTRE FORCE : ÊTRE MULTIGÉNÉRATIONNEL

Nom de l'entreprise : ADA ASBL

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Fondation, Association, ONG

Description de l'action

Comme beaucoup d'organisations et d'entreprises au Luxembourg, ADA a la chance d'offrir à ses collaborateurs un environnement de travail multiculturel. Depuis toujours nous avons aussi assuré les mêmes opportunités en termes de carrière, de salaire et d'équilibre vie privée / vie professionnelle aux hommes comme aux femmes.

Le management de ADA est aussi persuadé que la présence de différentes générations parmi ses employés représente un véritable atout pas seulement en termes d'expérience humaine, mais surtout pour les opportunités qu'elle offre en termes de partage d'expériences et donc de croissance de l'organisation.

En effet chaque génération se caractérise par des systèmes des valeurs et des savoirs différents. Pour ADA, valoriser ces diversités constitue une priorité, afin d'en faire une richesse au bénéfice de tous, et surtout de nos partenaires dans les pays du Sud.

Contexte

Avec un âge moyen de 35 ans, notre organisation peut être considérée « jeune ». En même temps nous pouvons compter sur la présence de personnes pivots de plus de 50 ans, qui jouissent d'un certain degré d'appréciation générale et d'écoute, sans lien avec leur position hiérarchique de différents niveaux dans l'ONG.

Approche

Pour notre organisation, la présence de collaborateurs senior est primordiale par leur expérience et leur connaissance approfondie des aspects techniques de la finance inclusive. Pour cette raison, les plus âgés parmi nos employés sont considérés comme des points de référence par toute l'organisation.

De la même manière, nos jeunes collaborateurs, avec leur enthousiasme, désir d'apprendre, capacité de s'adapter aux changements et ouverture aux nouvelles opportunités offertes par un monde qui bouge vite, incarnent le renouvellement et l'envie d'un futur regardé avec confiance.

Ainsi, un des projets les plus innovants lancés par ADA, la « Digital Finance Initiative », est le résultat d'une idée proposée par des jeunes collaborateurs trentenaires, passionnés par Internet et les technologies de l'information. Il a été validé mais aussi adapté à la réalité du terrain des pays émergents par des collaborateurs expérimentés, souvent cinquantenaires. C'est aujourd'hui un cadre quarantenaire qui est en charge de l'implémenter.

Objectifs

Valoriser la présence des différentes générations parmi les collaborateurs comme opportunité en termes de partage d'expériences et donc de croissance de l'organisation.

Impact

Croire en la richesse de la collaboration entre les différentes générations est un signe fort pour faire vivre la [diversité](#). Les deux derniers recrutés ont été par exemple une jeune femme française de 28 ans et un homme d'origine togolaise de 56 ans avec une grande expérience professionnelle sur le terrain en Afrique.

La collaboration entre employés d'âges différents nous a permis de valoriser l'expérience professionnelle des plus expérimentés et de faire évoluer les plus jeunes dans leur savoir-faire et dans leur carrière, avec un avantage concret en termes de performance et de résultats pour l'organisation.

« A faire »

- Dans nos équipes, les différentes approches générationnelles coexistent et se renforcent, grâce au partage des valeurs à la base de notre activité et à la forte motivation qui caractérise les ONG. Vouloir développer un impact positif sur la vie de nos bénéficiaires finaux, dans les pays du sud, commence souvent par respecter et accepter les talents de tous, quels que soient les origines, les âges et les expériences. Le travail permanent de l'organisation pour renforcer ce socle commun garantit de toute façon cet environnement positif parmi les collaborateurs.
- Enfin, notre organisation favorise des moments de travail communs intergénérationnels en mode projet et a institutionnalisé des espaces de discussion et d'échange pour favoriser la transmission mutuelle d'expérience, de savoir-faire. Cette dernière action représente l'opportunité pour les nouvelles générations pour se préparer à devenir le futur management de l'organisation pour un futur toujours meilleur de la finance inclusive.

« Ne pas faire »

- Eviter que l'âge soit un facteur discriminant.