

# ATELIER-FORMATION

CAMPUS 2024

6 & 7 novembre



 **Innover ensemble :**

# Stratégies intergénérationnelles pour les Experts Comptables?

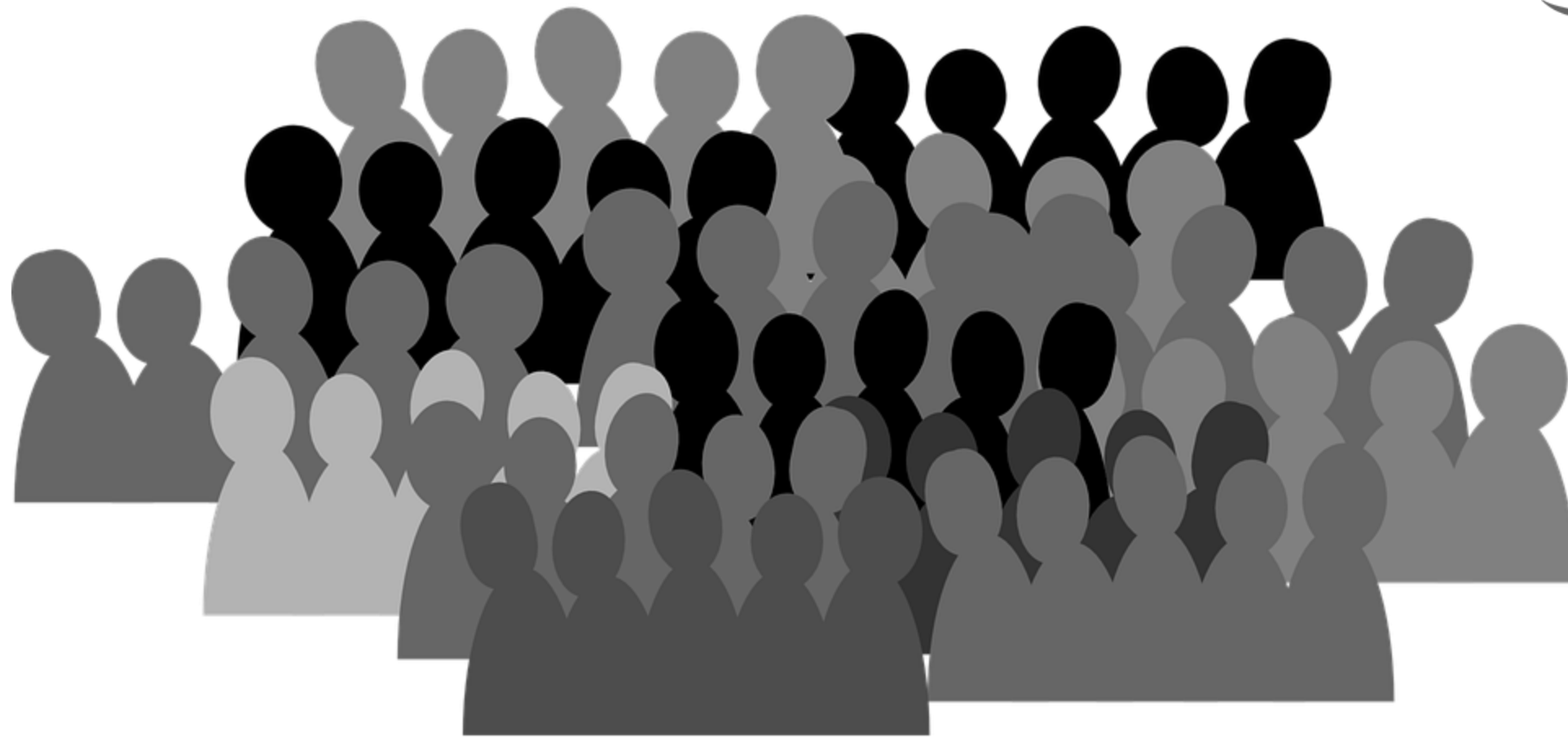
Animé par :

Céline HOCQUET  
*Fondatrice de  
Phare West & Co  
Conseil et Coaching*





Présentation de Céline HOCQUET



# Objectifs



**Comprendre** les dynamiques intergénérationnelles



**Identifier** les défis spécifiques



**Cocréer** des stratégies pour améliorer la coopération au sein des équipes.

Un atelier interactif qui vous invite à partager des expériences et à innover dans vos pratiques.



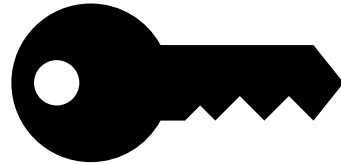
## Management intergénérationnel

## Ce que vous aimeriez apprendre

-

-

-



## Comprendre les dynamiques intergénérationnelles

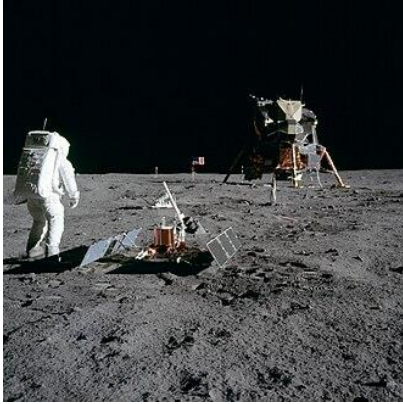
**Quelles sont les différences générationnelles et comment en tenir compte pour améliorer la cohésion et la performance des équipes en cabinet d'Expertise Comptable ?**



U r  
Unique



**Chacune des générations  
apporte une perspective  
unique au monde professionnel.**



Elle est influencée par son époque :

- les événements
- les technologies



**Cela se reflète dans:**



**les valeurs**

**les attentes vis-à-vis du  
travail**

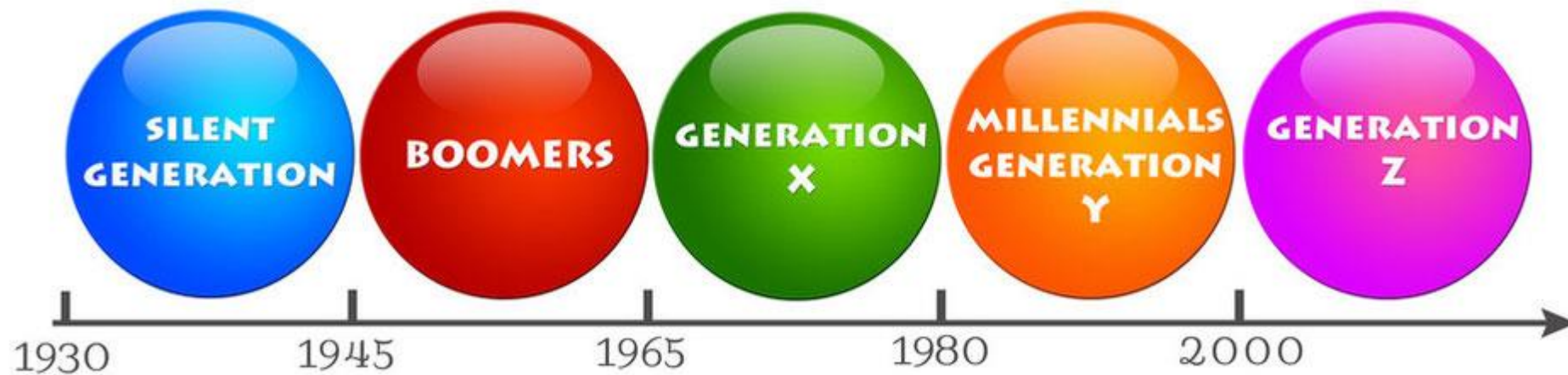
**les méthodes de  
communication**

**le rapport à l'autorité**

**l'équilibre entre vie  
professionnelle et  
personnelle.**



## Qu'est-ce qui caractérise les générations?





## **Les Baby Boomers- 1945 -1963**

### **Événements marquants :**

Reconstruction de l'après-guerre

Guerre du Vietnam

Mouvement des droits civiques

## **Caractéristiques**

Ambitieux et travailleurs, fidèles à l'entreprise, favorables aux structures hiérarchiques.

## **Forces**

Sens du devoir, loyauté, compétences relationnelles solides et expertise approfondie.

## **Au Travail**

Privilégient la stabilité, la reconnaissance de l'expérience, et une hiérarchie claire.  
S'impliquent dans les valeurs de l'entreprise



**La génération X- « Baby bust »  
1964-1978**

**Événements marquants :**

Crise économique des années 70-80  
Chute du mur de Berlin  
Essor des technologies informatiques.



## Caractéristiques

Autonomes, adaptables, pragmatiques, souvent perçus comme la "génération sacrifiée".

### Forces

Capacité à gérer des situations complexes, indépendance, esprit entrepreneurial.

### Au Travail

Prônent l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, apprécient la flexibilité et la transparence.  
Préfèrent les environnements non-hiérarchisés.



**La génération Y « Millennials »  
1979-1994**

**Événements marquants :**

Réseaux sociaux

Crise de 2008

Changement climatique en débat

## Caractéristiques

Connectés, motivés par des valeurs et le sens au travail, axés sur l'instantanéité

## Forces

Confort avec la technologie, créativité, capacité à collaborer et à innover

## Au Travail

Recherchent le sens dans leurs missions, le feedback fréquent, les opportunités d'évolution, et les organisations qui partagent leurs valeurs



## La génération Z 1995-2010

### Événements marquants :

Réseaux sociaux omniprésents

Pandémie de Covid-19

Urgences écologiques

## Caractéristiques

Hyperconnectés, résilients, engagés socialement, adaptables

## Forces

Polyvalence, autonomie, vision inclusive, aisance avec la technologie et l'information

## Au Travail

Privilégient la diversité, l'équité, et les entreprises engagées. Ils valorisent la flexibilité, un bon équilibre vie pro/perso, et des missions ayant un impact réel



## La génération Alpha 2010-2024

**Evénements marquants :**

A l'école



## Discussion de groupe

**Quels sont les stéréotypes que vous avez rencontré sur les différentes générations au travail?**

**Quels sont les points communs et les différences?**



## Identifier les défis spécifiques

Quels défis communs? Quelles tensions possibles?



**Mode de reconnaissance différents :**

- récompense financière
- reconnaissance personnelle

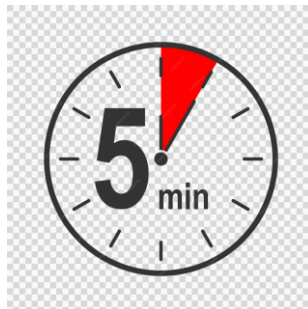
**Les attentes vis-à-vis du management :**

- autorité
- autonomie
- flexibilité

Différents niveaux de **compétences technologiques**

La diversité des **méthodes de communication :**

- mail
- téléphone
- visio
- rencontre

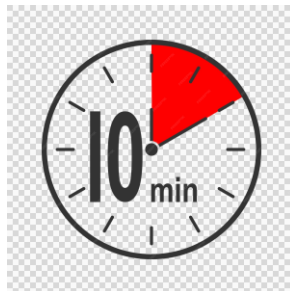


## Echanges en binôme

Identifier les défis intergénérationnels auxquels vous êtes confrontés dans votre environnement de travail.

Notez 2 ou 3 défis par groupe sur les post-it





## En plénière

Partage des post-it- Regroupement des points communs

Partage d'exemples concrets

TRANSMISSION

Rémunération (Potier)

Conseil Ford  
Mijer  
Maurice  
Le Co

Apprentissage  
Pis  
Courtel

Travaux en site  
au profit  
soit par la  
réalité  
opération

Visa de la rémunération

Utilité de  
IA

Créer des  
atouts  
"acceptables"  
par tous

respect

Augmentation  
de la qualité  
de collaboration  
-  
Moins de  
frictions

Méthodes de travail  
(comme dans rap)

ouverture desprit  
-  
apprentissage  
(comme dans rap)

TRANSMISSION

Topical

COMPREHENSION

1 2 3 4 5  
M 2

Méthodes de communication  
(comme dans rap)

Autisme  
(comme dans rap)

Travaux en site  
au profit  
soit par la  
réalité  
opération (Potier)

Rémunération  
-  
Pis  
Courtel  
Maurice  
Le Co



**Cocréer des stratégies pour améliorer la coopération au sein des équipes intergénérationnelles**



## Stratégies de communication:

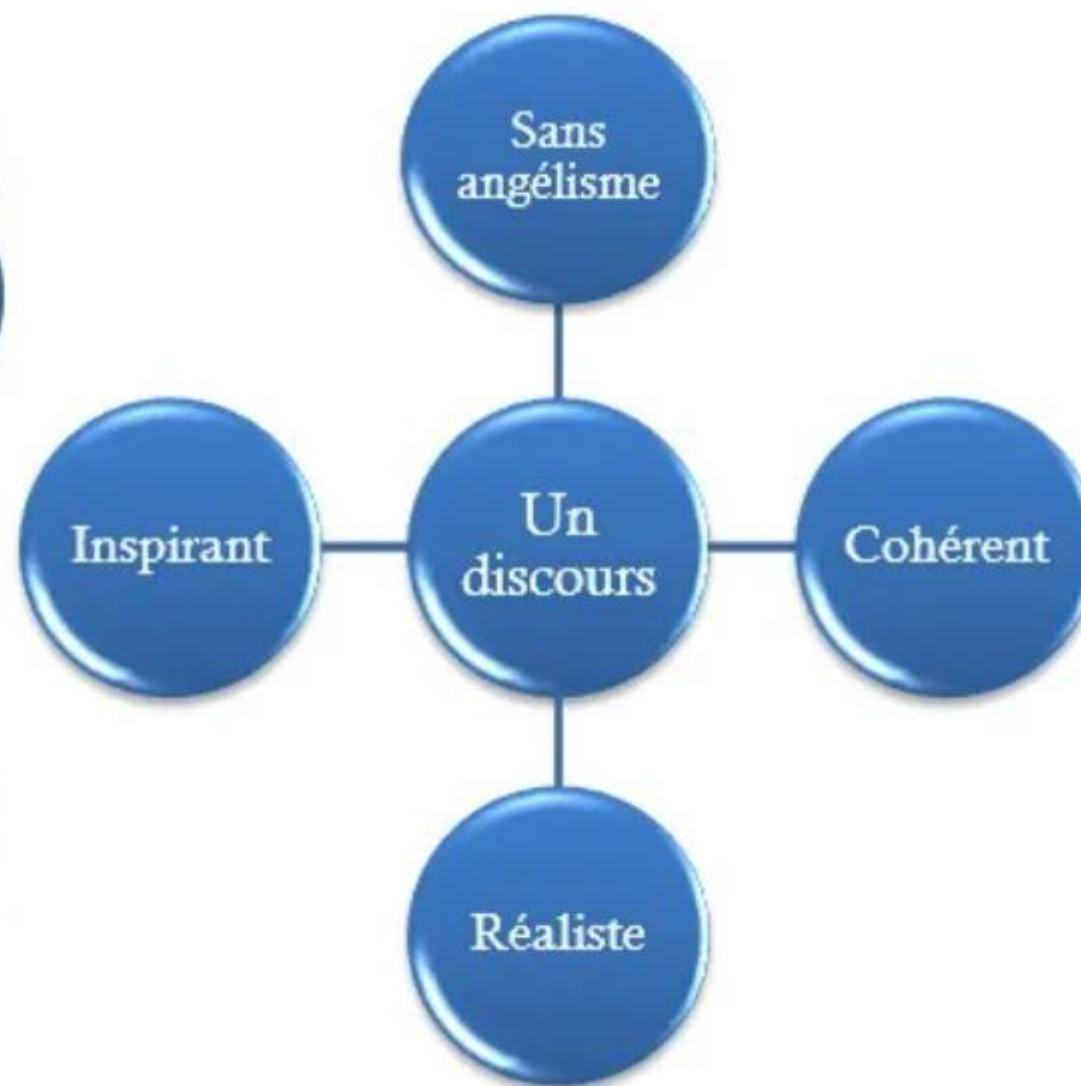
### Adapter son style de communication en fonction de la génération

- Baby-boomers : préférence pour le face à face ou les appels téléphoniques
  - Génération X: apprécie la clarté dans les communications
- Génération Y et Z :Favoriser les outils numériques et une communication transparente

Savoir se  
projeter pour  
donner  
confiance en  
l'avenir



shutterstock.com 195253762

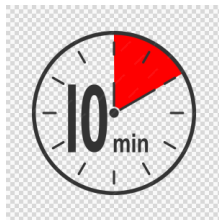




## Stratégies de motivation:

### Adapter les récompenses et la reconnaissance

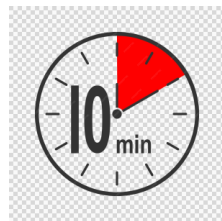
- Baby-boomers : stabilité
- Génération X: flexibilité
- Génération Y: autonomie
- Génération Z : développement rapide



## Action! Par groupe de 3-4

Vous discutez de situations managériales vécues et réfléchissez aux approches intergénérationnelles possibles pour résoudre les tensions ou améliorer la cohésion

Proposez des solutions concrètes.



## Partage

Quelques binômes partagent une stratégie clé pour la situation abordée.

**Cocréons des plans d'action pour améliorer la cohésion  
entre les générations dans une équipe**

## Les meilleures pratiques :

### 1-Encourager le mentorat inversé

Les jeunes générations peuvent partager leurs compétences numériques et leur vision innovante et les générations plus anciennes peuvent transmettre leur expérience

### 2- Créer des équipes mixtes

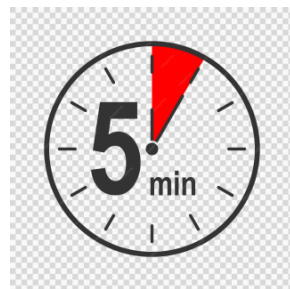
Pour combiner différentes forces et par l'addition des perspectives générationnelles

### 3-Instaurer une culture du feedback régulière

Elle répond aux attentes des générations Y et Z et permet de créer des zones de communication bienveillante

### 4-Ecoute active

Elle permet de comprendre les besoins et les aspirations de chaque génération



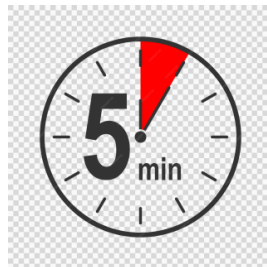
## En individuel

Rédigez 2 à 3 actions concrètes à mettre en œuvre dans votre quotidien pour améliorer les relations intergénérationnelles.



## Partage en binôme et feedback

Echangez vos plans d'action et offrez-vous des suggestions constructives!



## Conclusion et Feedback

-Rappel des points clés

-Recueil impression

-Evaluation






évaluation atelier : 4,15

Suggestions: plus de temps, pouvoir aller plus loin dans les exemples concrets

**DES QUESTIONS?**



MERCI POUR VOTRE  
ATTENTION

