

ATELIER-FORMATION

CAMPUS 2024

6 & 7 novembre



 **Innover ensemble :**

Stratégies intergénérationnelles pour les Experts Comptables?

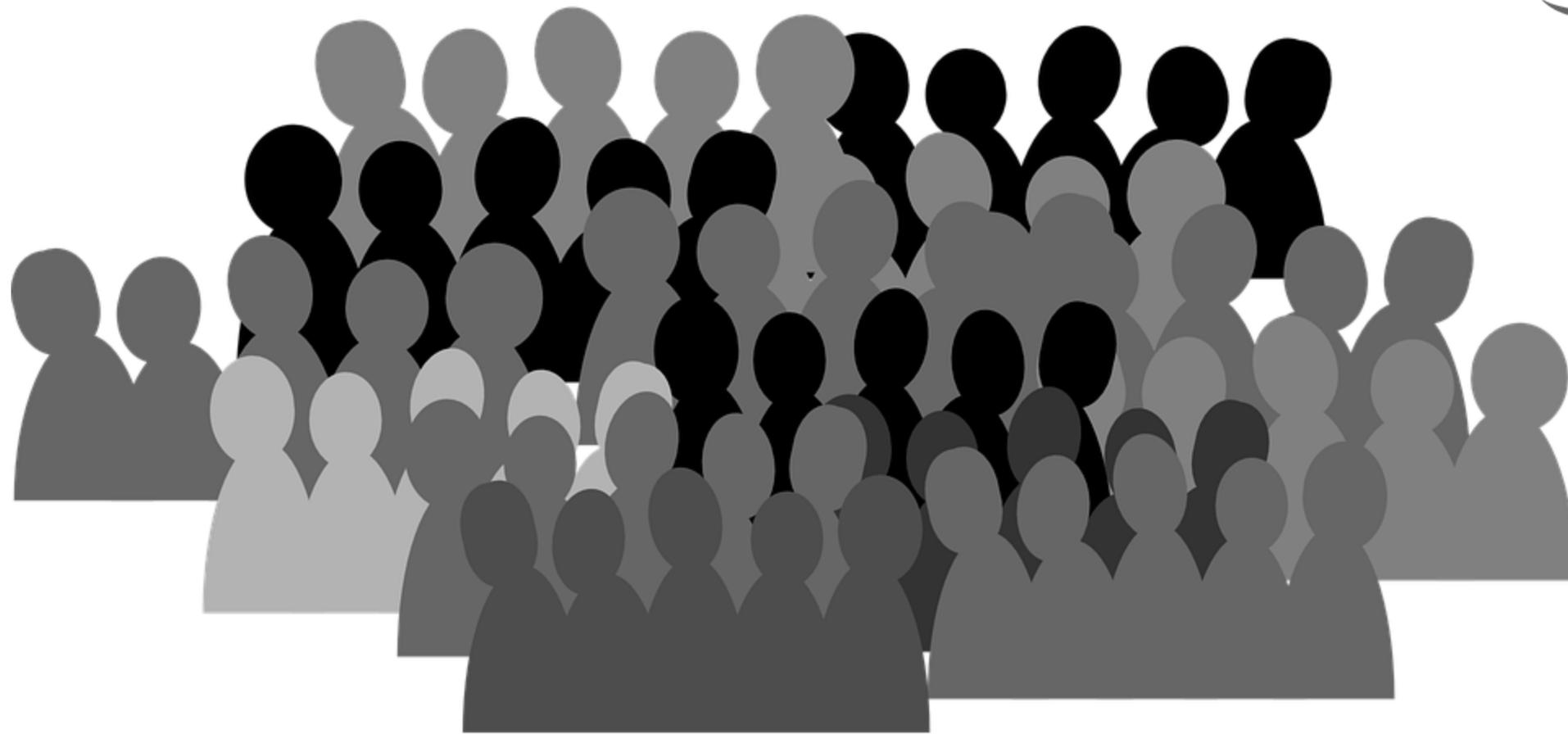
Animé par :

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.



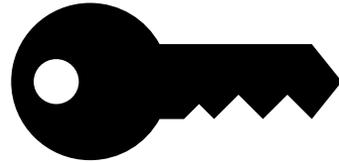
Management intergénérationnel

Ce que vous aimeriez apprendre

-

-

-



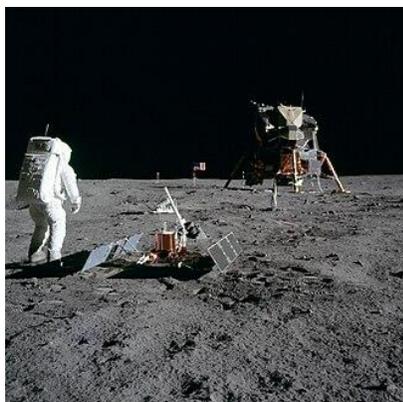
Comprendre les dynamiques intergénérationnelles

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**

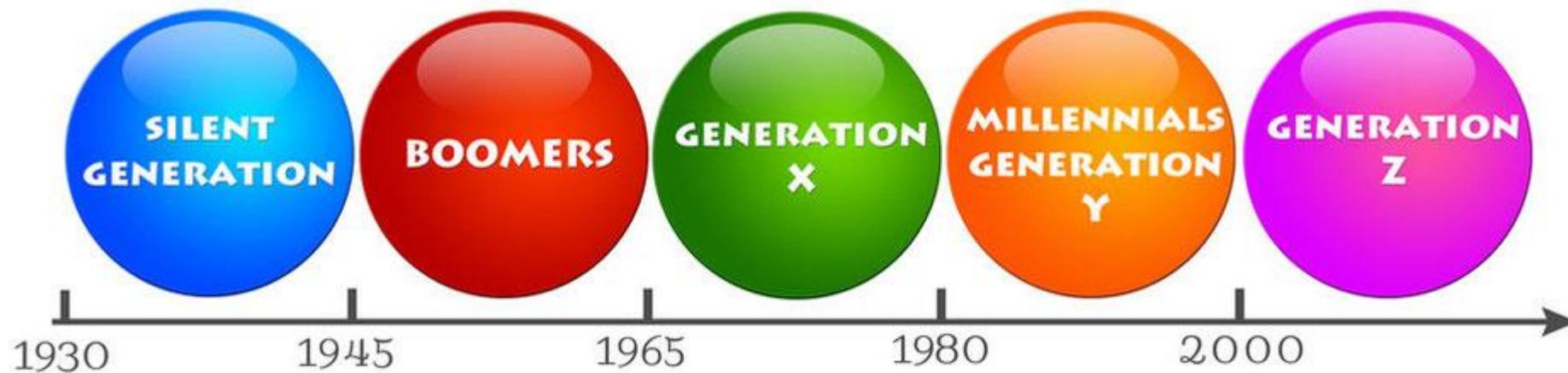
**les méthodes de
communication**

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

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
Pots
Courtet

Travaux en site
au profit
soit par la
réalité
opération

Visite de la formation

Utilité de
IA

Créer des
atmosphères
positives
par tous

respect

Augmentation
de la visibilité
de collaborateurs
-
Moins de
frustration

Méthodes de travail
(comme dans les entreprises)

ouverture descriptif
-
apprentissage
(comme dans les entreprises)

TRANSMISSION

Topical

COMPREHENSION

1 2 3 4 5
M 2

Méthodes de communication
(comme dans les entreprises)

Autisme
(comme dans les entreprises)

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

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



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



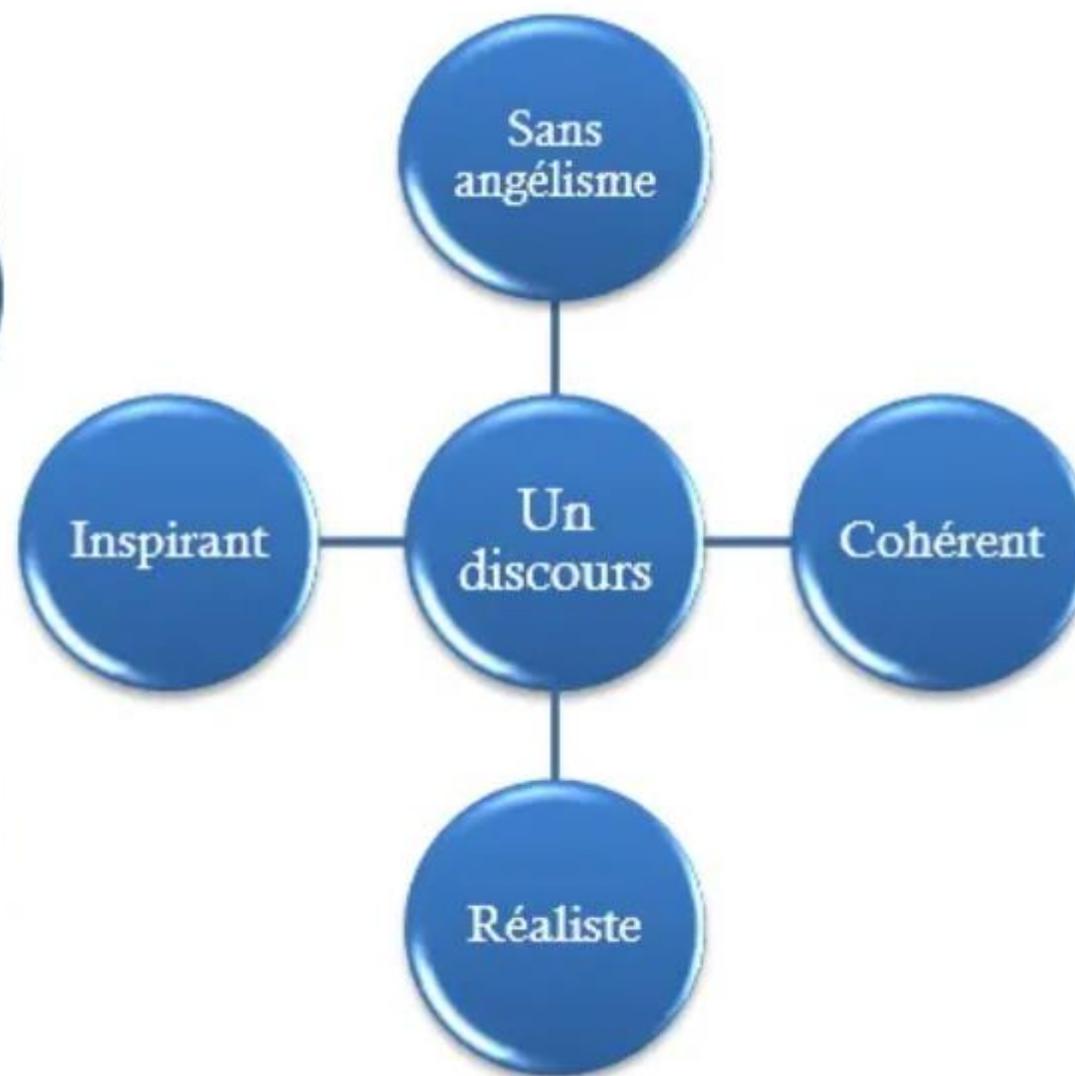
Stratégies de communication:

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



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

