



Comment travailler efficacement dans un environnement intergénérationnel loin des clichés ?

Travailler en harmonie avec les équipes



1. Contexte

- Dans un écosystème professionnel qui s'accélère, les responsables des ressources humaines sont souvent confrontés aux problématiques suivantes :
 - Difficultés de recrutement des jeunes talents
 - Fidélisation des talents
 - Motivation des équipes
 - Intégration des méthodes agiles dans des entreprises qui ne le sont pas encore
- Chez les jeunes talents :
 - Se projeter dans l'entreprise
 - Trouver un job qui les épanouit vraiment
 - Etre autonome et libre des modèles hiérarchiques traditionnels
 - Complexe car les compétences sont en cours d'acquisition
- Chez les talents confirmés :
 - Problème de reconnaissance
 - Sentiment d'être inutile
 - Difficultés à travailler entre générations
 - Peur de ne plus être à la hauteur face à l'évolution des technologies



2 Qui sommes nous ?

- Delphine BERTRAND, consultante-formatrice, experte en management et en communication.
- Objectif Harmonie accompagne les entreprises dans la gestion de leurs talents, le développement des synergies de leurs équipes et la transition digitale.
- En remettant de l'humain dans les entreprises, elles seront plus performantes.
- Notre vision : le « coach-manager » va casser la logique des silos pour rendre efficace le management intergénérationnel.
- Clotilde du MESNIL, coach-enseignante, experte en orientation des jeunes et en prise de poste.
- Cowin Coaching accompagne les étudiants et les jeunes professionnels dans leurs choix et la construction de leur avenir professionnel ainsi que leur évolution de carrière.
- Notre vision : développer le mentorat pour accompagner efficacement les jeunes dans leur carrière.



3. Halte aux clichés !

- Comment appréhender les différentes générations ?
 - La génération Y, les 25-35 ans : la quête de sens : WHY ?
 - La génération Z, les 15-25 ans, ou les millenials : les hyper connectés
 - Le « vieux » de l'entreprise : déphasés, ils ont peur de la transformation digitale. Les plus de 35 ans ont du mal à intégrer les jeunes dans leur management.

= CROYANCES LIMITANTES POUR TRAVAILLER EFFICACEMENT EN EQUIPE

- Il faut casser ces stéréotypes en s'appuyant sur les individualités et les talents de chacune des personnes de l'équipe.



Management intergénérationnel

Innovier et créer de la valeur

Comment ?

Comprendre les évolutions de la société

Comprendre les caractéristiques et les préférences des différentes générations

Favoriser un travail en équipe solidaire

4. Quelles sont les attentes des professionnels en 2017 ?



- Les évolutions sociétales
 - Erosion des modèles hiérarchiques
 - Des modes de travail plus collaboratifs, mobiles et rapides
 - Quête de sens pour chaque collaborateur
 - Ere de l'ubiquité et de l'instantanéité
 - La frontière entre sphère privée et sphère professionnelle est plus poreuse
 - Autonomie et responsabilité sont attendues par chacun
 - La transformation digitale s'accélère pour tous
 - Une automatisation croissante = une mutation des métiers. D'ici à 2025, nous serons passés d'une logique de travail à une logique de rôle ou d'activité
 - Vecteur d'engagement des collaborateurs
 - Création de « hub » communautaires dans l'entreprise
 - Flexibilité du rythme de travail et Qualité de vie au Travail (QVT)
- Il s'agit donc de redonner de la valeur au travail en créant un « pacte social » entre l'entreprise et le collaborateur

5. Comment trouver la bonne adéquation pour construire son équipe ?



- Problématique RH : recruter le bon profil au bon endroit au bon moment
- Attentes des jeunes talents :
 - Trouver une entreprise qui a une bonne image de marque : attention au décalage !
 - Rester libre et innover dans une start up
 - Co-crée
 - Pouvoir s'exprimer et être partie prenante du projet
 - Travailler comme et quand ils veulent : plus de méthodes et de procédures ?
 - Besoin de cadre, d'un leader
 - Avoir un esprit communautaire
 - Se sentir utile
- Attentes des talents confirmés :
 - Etre reconnu dans leur expérience et leur expertise
 - Pouvoir partager l'historique de l'entreprise
 - Besoin de process de travail
 - Se sentir utile
- Solution : comment travailler en intergénérationnel ?
 - Mieux préparer les jeunes au monde de l'entreprise
 - Avoir des outils pour faire les bons choix : matching, tests de personnalité,...
 - Recréer l'esprit start up dans les grands groupes : Orange, la villa Bonne nouvelle, espace de corpoworking
 - Accompagner les jeunes talents dans leur prise de poste
 - Mettre le curseur au bon endroit pour des process nécessaires et simplifiés
 - Etre clair sur les valeurs de l'entreprise

6. Comment garder ses équipes motivées ?



- Problématique RH : motiver toutes les générations dans l'équipe pour rester performant
- Attentes des jeunes talents
 - Rassurer
 - Avoir un management transparent
 - Expliquer pourquoi
 - Expliquer comment on le fait
 - Valoriser le sentiment de fierté
 - Feeling, écouter leurs émotions
 - Besoin de transversalité
- Attentes des talents confirmés
 - Valoriser leur expérience et leur valeur ajoutée
 - Expliquer pourquoi
 - Avoir le respect des plus jeunes
- Solution : comment travailler en intergénérationnel ?
 - Importance du rôle du leader : mentorat, reverse mentoring, exemplarité
 - Garder le cap
 - Donner une vision qui soit partagée
 - Créer des binômes projet
 - Développer le management transversal



7. Cas pratiques

- PSA Peugeot Citroën
 - Recrutement des profils pour les directions / Business Unit
 - Les ingénieurs/ les universitaires
- TRANSDEV
 - Recrutement de stagiaires
 - Création d'événements hors cadre de travail pour souder les équipes
- DELL
 - Télétravail
 - Management matriciel
- Maison du Monde
 - Gestion de projet agile
 - Formation continue

8. Comprendre les forces et les compétences de chacun



- Plutôt que de voir des frictions entre générations, voir le fait que chaque génération a des compétences, et les faire cohabiter.
- Les jeunes talents : l'intuition, l'efficacité, la rapidité par rapport au digital, la spontanéité. Ils inspirent, mais ils ne maîtrisent pas tout.
- Les talents confirmés vont pouvoir leur apporter un cadre, des repères, leur capacité aussi à formaliser une démarche, une méthode. Ils rassurent et notamment les clients.
- Les jeunes talents vont pouvoir transmettre leurs compétences sur le digital.
- Chacun peut y trouver son intérêt pour faire évoluer l'entreprise dans son métier, dans l'innovation et la créativité.
- L'enjeu, c'est d'analyser ses compétences dans un souci de bien être et de performance personnel et collectif.



9. A retenir

- Arrêtons d'opposer les générations -> jouons la complémentarité
- Enrichissons nous de nos différences
- Construisons des équipes projet « agiles »
- Développons des accompagnements des jeunes dans leur prise de poste plus resserrés
- Encourageons le partage d'expériences

= l'entreprise est un incubateur pour éclairer les choix d'orientation et le développement des carrières.



Objectif Harmonie a un **SCOUP** pour vous : Vous devez **AGIR** !



MERCI

QUESTIONS / REPONSES



Delphine BERTRAND
delphine@objectifharmonie.com

www.objectifharmonie.com

Clotilde du MESNIL
cowincoaching@gmail.com

www.cowincoaching.com