

Conférence : Génération X, Y, Z, etc... : travaillons ensemble



◀ **Monsieur Positif**
Conférencier sur l'intergénérationnel

Invitation

JEUDI
1^{er}
OCTOBRE

12h15
13h15



Sfil, 75015 Paris

112-114 avenue Emile Zola, 75015 Paris



Conférence en ligne

90%

Selon une étude de l'AARP de 2025 réalisée auprès de 1259 adultes, 90% des actifs interrogés **voient positivement** le fait de travailler dans une **équipe multigénérationnelle**.

85%

Selon la même étude, 85% des actifs interrogés déclarent que travailler avec d'autres générations leur **apporte de nouvelles perspectives**.

78%

Toujours selon cette étude, 78% des actifs interrogés considèrent que les interactions avec les autres générations **stimulent la créativité**.

QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS

5

5 générations cohabitent ensemble au sein des entreprises, pour la première fois dans l'histoire de notre société.

60%

des employés considèrent les différences générationnelles comme une cause de conflit au travail.

AU-DELÀ DES GÉNÉRATIONS X Y Z...

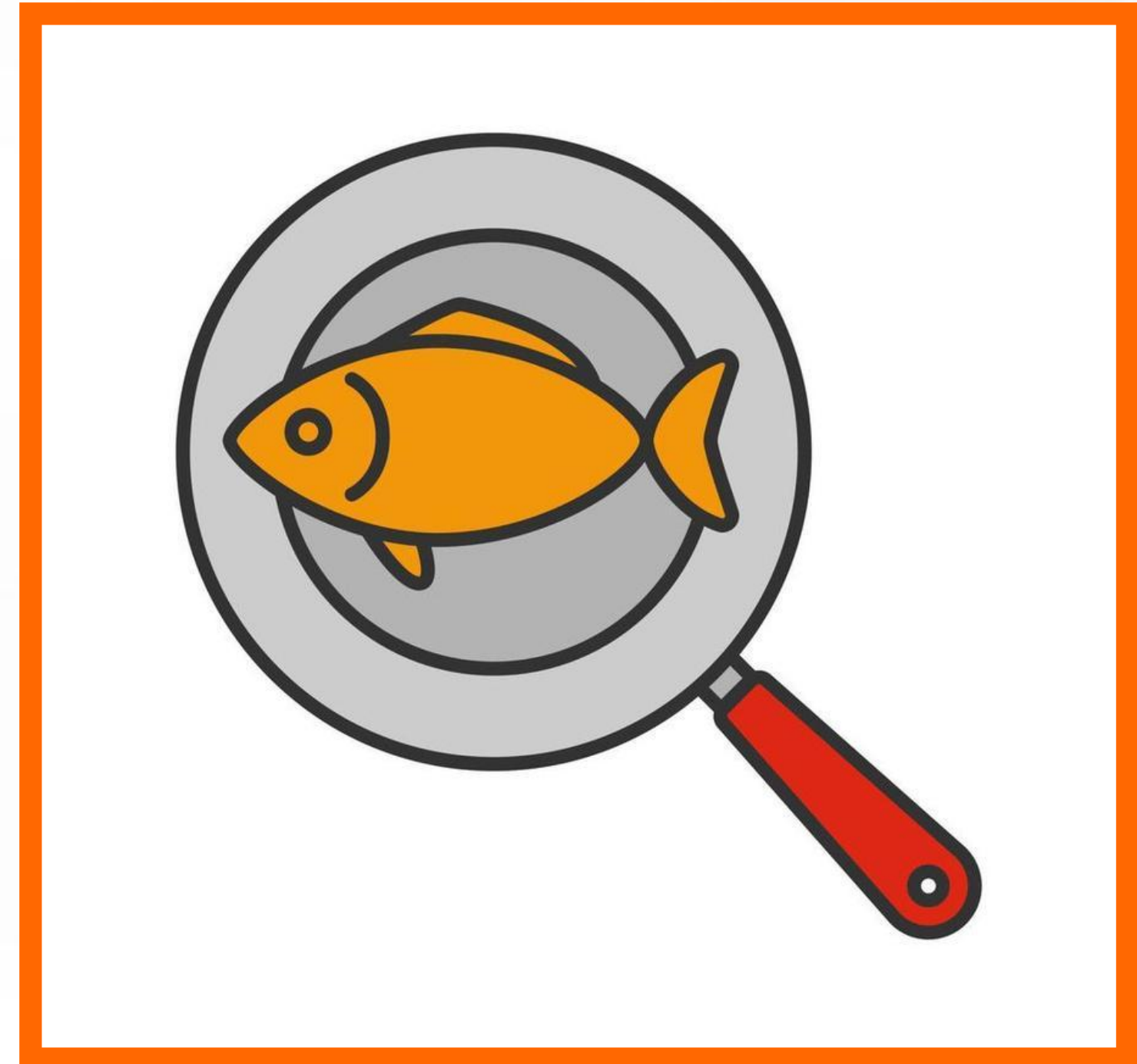
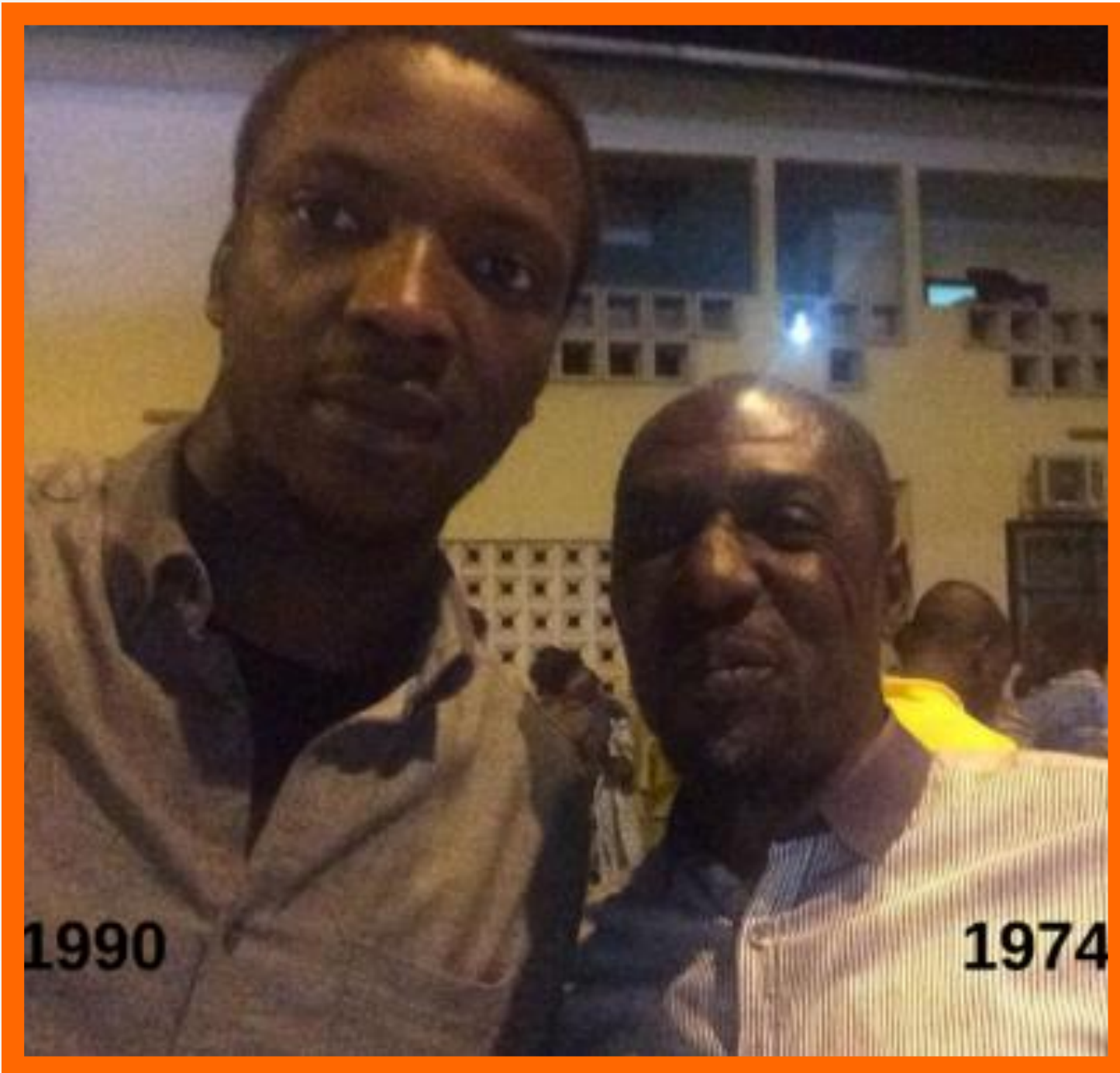
L'intergénérationnel, un nouveau récit du travail.



Une réflexion intemporelle

"Notre jeunesse aime le luxe, elle est mal élevée, elle se moque de l'autorité et n'a aucune espèce de respect pour les anciens."

Socrate (470 av. J.-C. – 399 av. J.-C.)











2 3 4
9 10
16 17
23 24 25
30 31

David Davies

Inna PLETUKHINA
Internal

Andrei Ionut FLOREA

Christine WEIS
Host, internal

Marc BEYENS

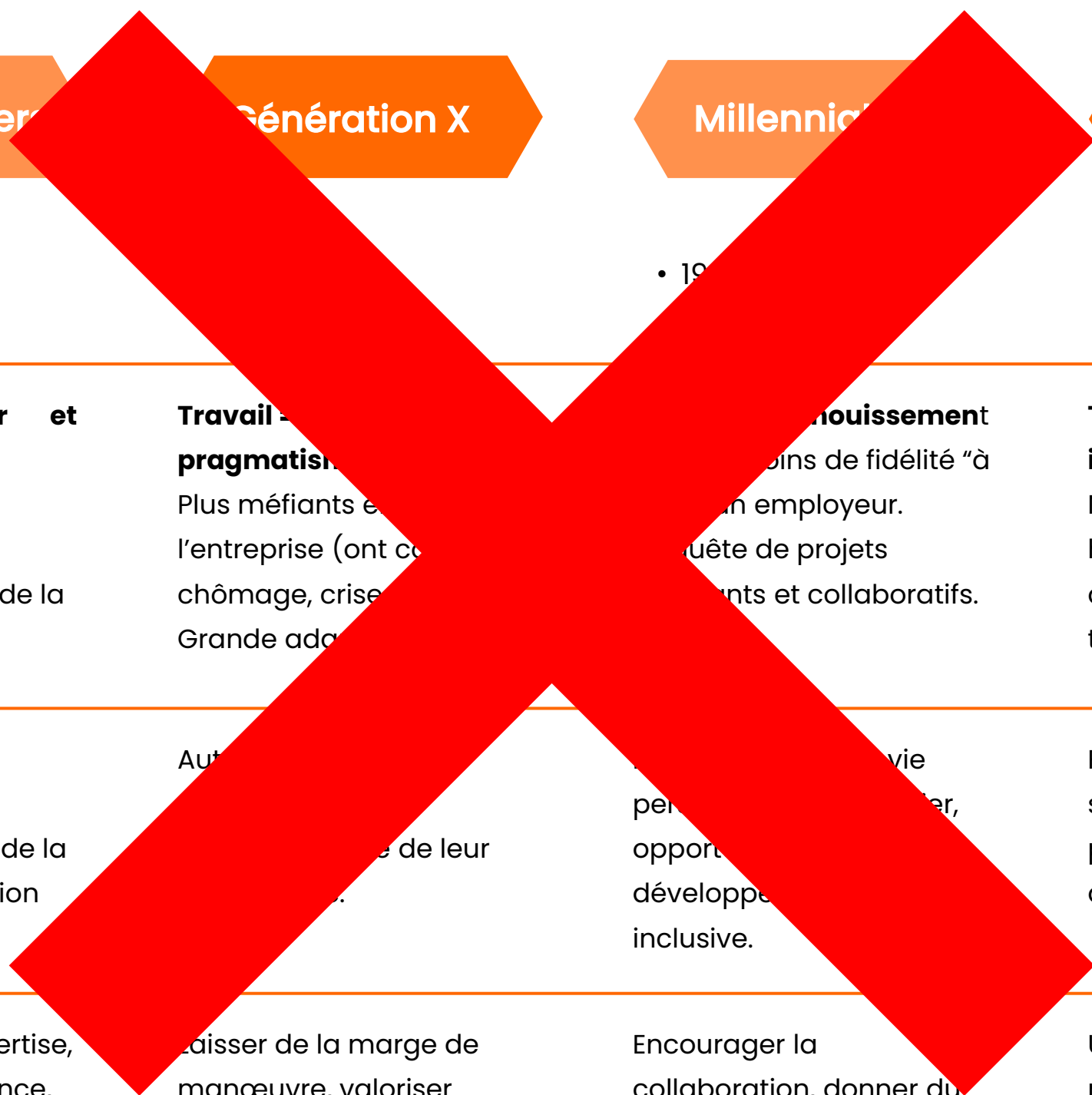
nhorbach

UN RÉEL ENJEU POUR NOS ENTREPRISES

	Baby-boomers	Génération X	Millennials	Génération Z	Génération Alpha
Années de naissance (approx.)	• 1946 – 1964	• 1965 – 1980	• 1981 – 1996	• 1997 – 2010	• 2010 – 2025 (arrivent bientôt en stage/alternance)
Rapport au travail	Travail = devoir et loyauté. Forte identification à l’entreprise, carrière linéaire. Valorisation de la stabilité.	Travail = indépendance et pragmatisme. Plus méfiants envers l’entreprise (ont connu chômage, crises). Grande adaptabilité.	Travail = épanouissement et sens. Moins de fidélité “à vie” à un employeur. En quête de projets motivants et collaboratifs.	Travail = expérience et impact rapide. Nés avec le digital, habitués au multitâche et à la mobilité. Peu de tolérance pour la rigidité.	Travail = à inventer. Hyper- connectés, IA-native, grandis dans une logique écologique et inclusive. Attentes façonnées par une éducation tournée vers la créativité et le digital.
Attentes principales	Sécurité de l’emploi, reconnaissance de l’expérience, respect de la hiérarchie, transmission du savoir.	Autonomie, équilibre vie pro/perso, reconnaissance de leur polyvalence.	Flexibilité, équilibre vie perso, feedback régulier, opportunités de développement, culture inclusive.	Flexibilité (lieu, horaires), sens et impact sociétal, progression rapide, digitalisation des outils.	Travail hybride par défaut, équilibre fort avec vie perso, quête de sens, gamification de l’apprentissage.
Clés de communication & management	Reconnaître leur expertise, valoriser leur expérience, impliquer dans le mentorat, communication formelle et respectueuse.	Laisser de la marge de manœuvre, valoriser leur capacité à “faire le lien”, communication claire et directe, confiance dans leur autonomie.	Encourager la collaboration, donner du feedback fréquent, proposer du coaching, sens et valeurs de l’entreprise mis en avant.	Utiliser des outils numériques, privilégier des échanges courts et transparents, donner des perspectives rapides, favoriser un management participatif.	Miser sur des formats ludiques (gamification), digital-first, apprentissage en continu, valorisation de leur créativité.

UN RÉEL ENJEU POUR NOS ENTREPRISES

	Baby-boomers	Génération X	Millennials	Génération Z	Génération Alpha
Années de naissance (approx.)	• 1946 – 1964	• 1965 – 1980	• 1981 – 1996	• 1997 – 2010	• 2010 – 2025 (arrivent bientôt en stage/alternance)
Rapport au travail	Travail = devoir et loyauté. Forte identification à l'entreprise, carrière linéaire. Valorisation de la stabilité.	Travail = pragmatisme. Plus méfiants envers l'entreprise (ont connu le chômage, crise). Grande adaptation.	Travail = apprentissage. Moins de fidélité "à l'employeur". Recherche de projets stimulants et collaboratifs.	Travail = expérience et impact rapide. Nés avec le digital, habitués au multitâche et à la mobilité. Peu de tolérance pour la rigidité.	Travail = à inventer. Hyper- connectés, IA-native, grandis dans une logique écologique et inclusive. Attentes façonnées par une éducation tournée vers la créativité et le digital.
Attentes principales	Sécurité de l'emploi, reconnaissance de l'expérience, respect de la hiérarchie, transmission du savoir.	Autonomie, reconnaissance de leur expertise, stabilité.	Apprentissage continu, opportunités de développement, flexibilité, inclusivité.	Flexibilité (lieu, horaires), sens et impact sociétal, progression rapide, digitalisation des outils.	Travail hybride par défaut, équilibre fort avec vie perso, quête de sens, gamification de l'apprentissage.
Clés de communication & management	Reconnaître leur expertise, valoriser leur expérience, impliquer dans le mentorat, communication formelle et respectueuse.	Laisser de la marge de manœuvre, valoriser leur capacité à "faire le lien", communication claire et directe, confiance dans leur autonomie.	Encourager la collaboration, donner du feedback fréquent, proposer du coaching, sens et valeurs de l'entreprise mis en avant.	Utiliser des outils numériques, privilégier des échanges courts et transparents, donner des perspectives rapides, favoriser un management participatif.	Miser sur des formats ludiques (gamification), digital-first, apprentissage en continu, valorisation de leur créativité.



Comprendre les besoins générationnels et intergénérationnels en entreprise (2025)

Tableau 1 — Besoins distincts selon les générations

Génération	Besoins/attentes dominantes
Baby-boomers (1946–1964)	Stabilité, reconnaissance, présentiel, process clairs, qualité de l’emploi.
Génération X (1965–1980)	Autonomie, équilibre vie pro/perso, sécurité, management efficace.
Millennials (1981–1996)	Sens, flexibilité, apprentissage continu, éthique et bien-être mental.
Génération Z (1997–2012)	Flexibilité, santé mentale, valeurs, encadrement humain, IA outil d’efficacité.
Génération Alpha (2013–2024)	Natifs IA, apprentissage immersif, feedback rapide, inclusion, modularité.
Génération Bêta (2025–2039)	Co-travail humain-IA, outils intelligents, leadership coach, impact, parcours projet.

Sources - Analyse fondée sur les études Gallup 2024–2025, Deloitte 2024–2025, Eurofound, Randstad Workmonitor 2025, Microsoft Work Trend Index 2024, CIPD Good Work Index 2025, Pew Research Center.

Comprendre les besoins générationnels et intergénérationnels en entreprise (2025)

Tableau 2 — Besoins communs à toutes les générations

Besoins communs	Ce que montrent les études
Équilibre vie pro/perso & flexibilité	Critère n°1 mondial (83%) toutes générations confondues.
Santé et bien-être au travail	Corrélation forte entre qualité de l’emploi et bien-être (Eurofound 2024)
Management de qualité	Le manager explique ~70% de la variance d’engagement (Gallup 2025).
Développement & apprentissage continu	Souhait partagé d’évoluer et de se former (Deloitte, Gallup).
Sentiment d’appartenance & communauté	85% déclarent mieux performer avec un collectif fort (Randstad 2025).
Clarté & justice organisationnelle	Les conflits et l’ambiguïté dégradent tous les âges (CIPD 2025).
Technologie utile & IA	Adoption croissante et généralisée de l’IA (Microsoft WTI 2024).

Sources - Analyse fondée sur les études Gallup 2024–2025, Deloitte 2024–2025, Eurofound, Randstad Workmonitor 2025, Microsoft Work Trend Index 2024, CIPD Good Work Index 2025, Pew Research Center.

Comprendre les attentes croisées entre les générations

	Attentes des seniors envers les jeunes talents
Compétences et posture professionnelle	• Apport de maîtrise technologique : être à l’aise avec les outils numériques, le collaboratif, les nouveaux usages. • Dynamisme, initiative et prise de responsabilité rapide. • Respect des valeurs de l’entreprise : sérieux, qualité, engagement professionnel. • Présence régulière au bureau et contribution visible à la vie collective (réunion, échanges informels).
Reconnaissance et relations humaines	• Reconnaissance de la contribution des aînés : valoriser leur implication, expérience, rôle de référent. • Patience & écoute : comprendre que les plus âgés ont un rythme ou des attentes différentes en matière de travail, de présence, de contact humain. • Volonté de s’intégrer : choisir d’être présent/e au bureau, contribuer à la vie collective, bâtir du lien, pas uniquement “remote”.
Engagement et curiosité intergénérationnelle	• Volonté de s’engager dans la vie du bureau : être présent/e, participer aux temps informels, aux échanges en face-à-face, y voir une valeur (et non seulement un coût). • Faire preuve de curiosité envers les anciens : reconnaître que ceux-ci peuvent apporter des “zones invisibles” (réseaux, savoir-faire, connaissances tacites) utiles pour l’engagement collectif.

Comprendre les attentes croisées entre les générations

	Attentes des jeunes talents envers les seniors
Accompagnement et transmission	• Mentorat, transmission d'expérience : accueillir les plus jeunes, partager connaissances et "code" de l'entreprise. • Ouverture à la flexibilité : reconnaître les attentes nouvelles (hybride, travail par projet, rythme). • Communication claire et transparente : expliciter les décisions, les parcours, les cheminements de carrière. • Création d'espaces communs : bureau/retraites hybrides où tous les âges se croisent, partagent, collaborent.
Collaboration et développement mutuel	• Valoriser le travail d'équipe intergénérationnel : inciter à la collaboration mixte jeune/senior. • Soutien au développement de carrière : encourager la montée en compétence des jeunes, sans crainte "qu'ils prennent la place". • Encouragement à l'innovation : accepter que les jeunes proposent des modes de travail nouveaux, des idées "différentes".
Culture d'entreprise et ouverture d'esprit	• Mixité horaire : s'appuyer sur les jeunes pour faire vivre la culture d'ouverture (ex : espaces hybrides, bureaux "conviviaux", innovation). • Être un "sponsor" : permettre aux jeunes de co-animer des projets, de proposer des formats nouveaux au bureau (hackathons, ateliers, échanges intergénérationnels).

CONSTRUIRE UNE VÉRITABLE RELATION AVEC LES JEUNES TALENTS POUR LES FIDÉLISER

1

MIEUX COMPRENDRE LES CODES SOCIAUX – L'ÈRE DU DEVOIR VS L'ÈRE DU SENS.

2

DÉVELOPPER LE CONCEPT RELATION = GESTION.

3

ADOPTER LA MÉTHODE ERCR – ECOUTER, RESPECTER, CONSIDÉRER, RASSURER.



venez comme
vous êtes.



DRIVE

METTRE L'HUMAIN AU COEUR DU SYSTÈME

1

PRATIQUER LE CARE MANAGEMENT.

- 3,8 millions d'actifs en situation de Burn-out.
- 75 % des salariées s'en remettent à leur N+1
- 75% des actifs ne quittent pas leur entreprise, ils quittent leur manager.

2

DÉVELOPPER LA TRANSMISSION PAR L'AUTONOMIE.

- Méthode du manager coach :
Qu'en penses-tu ?
Que proposes-tu ?

DÉVELOPPER UNE LÉGITIMITÉ INSPIRANTE

Au cours des deux décennies passées, les chercheurs ont constaté que la durée moyenne pendant laquelle **on reste concentré sur une tâche unique a chuté** de 2 minutes et 30 secondes à **40 secondes**.

- TRANSMETTEZ VOTRE PASSION.
- PARTAGEZ VOTRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE.
- DÉVELOPPEZ UN ÉTAT D'ESPRIT DE CROISSANCE.



BEST PRACTICES

SENS – TRANSPARENCE – CONFIANCE – RECONNAISSANCE

1

Repenser la
transmission des
compétences.

2

Vis ma vie de
Manager.

3

Intégrer les jeunes talents
dans les prises de
décisions stratégiques.



L'IMPACT EST RÉEL...

- **APPRENTISSAGE RÉCIPROQUE**

76 % des jeunes talents considèrent le mentorat croisé comme un facteur clé de développement.

- **PROXIMITÉ ET TRANSPARENCE**

Les programmes “Vis ma vie” réduisent de 30 % les tensions intergénérationnelles et améliorent de 25 % la satisfaction managériale.

- **RECONNAISSANCE ET ENGAGEMENT**

Entreprises qui mettent en place mentorat + shadow comex = +20 % de fidélisation et +15 % de performance d'équipe.



ET SI ON SE REGARDAIT AUTREMENT...

“La tradition n’est pas la vénération des cendres, mais la transmission du feu sacré.”

Gustav Mahler (1860 – 1911)



GEN ALPHA 2032

CREATE
LEARN
PLAY
EXPLORE
MAKE A BETTER
WORLD ♥

MY DAY

- ☒ Cours en réalité mixte
- ☒ Projet créatif avec l'IA
- ☒ Sport / bien-être
- ☒ Gaming avec les amis
- ☒ Apprendre une nouvelle langue
- ☒ Impact planète



PLUS D'IDÉES
MOINS DE LIMITES

UN AVENIR
PLUS DURABLE
GRÂCE À MA
GÉNÉRATION



IA

- Imaginer
- Créer
- Apprendre
- Collaborer
- Protéger la planète

MES AMIS
PARTOUT DANS LE MONDE



Good Ideas
Brighter
Humans
♥

SAME
KID AND
BIGGER
IMPACT

TECH & HUMANITY
CLIMATE ACTION
CREATIVE FUTURE
MENTAL HEALTH
GLOBAL CITIZEN

A KINDER
BRIGHTER
BOLDER
WORLD

Demain :
Un monde
meilleur ♥



**MERCI DE VOTRE
ATTENTION.**