

JCW

Consultante RH

Accompagnement
et expertise
au service des
entreprises

Communication
intergénérationnelle

—

comprendre pour
mieux collaborer

Introduction

Pendant longtemps, on parlait d'un écart entre "les jeunes" et "les anciens".

Aujourd'hui, la réalité est plus nuancée... et parfois plus complexe.

Ce n'est plus seulement une question d'âge. Il arrive qu'entre deux collaborateurs ayant 8 ou 10 ans d'écart, le décalage soit déjà marqué.

Vocabulaire, rapport au travail, attentes vis-à-vis de l'autorité, vision de la carrière...

Les repères ont évolué rapidement.

Introduction

En entreprise, cela peut générer :

- des incompréhensions
- des frustrations
- des jugements rapides des deux côtés
- des maladresses managériales

Pourtant, ce fossé n'est pas une fatalité.

Il peut devenir une richesse... à condition d'être compris et encadré.

Une réalité amplifiée

Le fossé générationnel en entreprise : une réalité amplifiée

Chaque génération a toujours eu ses codes.

Mais aujourd'hui, plusieurs facteurs accélèrent les différences :

- la transformation numérique
- l'instantanéité de l'information
- l'évolution des normes sociales
- un rapport au travail profondément questionné

Un collaborateur de 22 ans n'a pas grandi dans le même contexte qu'un manager de 35 ou 45 ans.

Une réalité amplifiée

Les références culturelles, les codes relationnels et les attentes professionnelles ont évolué très vite.

Résultat : ce qui paraît évident pour l'un peut sembler incompréhensible pour l'autre.

Les difficultés de communication

Dans le quotidien professionnel, ces écarts se traduisent souvent par des malentendus.

Le rapport à l'autorité

Certaines générations ont été formées dans un modèle hiérarchique vertical.

D'autres attendent davantage d'échanges, d'explications et de collaboration.

Un manager peut percevoir un questionnement comme une remise en cause.

Un salarié peut considérer ce questionnement comme normal et constructif.

Les difficultés de communication

Le rapport au travail et à l'engagement

Pour certains :

- la stabilité est une valeur centrale
- la loyauté s'inscrit dans la durée
- l'ancienneté est un repère

Pour d'autres :

- le sens prime
- l'équilibre vie professionnelle et personnelle est non négociable
- la progression rapide est attendue

Ce n'est pas un manque de motivation.

C'est une motivation différente.

Les difficultés de communication

Le langage et les codes relationnels

La communication est plus directe, parfois plus informelle.

Les codes changent : messages courts, tutoiement rapide, attentes de réactivité immédiate.

Ce qui peut être perçu comme :

- un manque de respect
- une désinvolture

...est parfois simplement un autre mode d'expression.

Les nouveaux métiers

Nouveaux métiers, nouvelles images... et parfois perte de repères

Un autre facteur accentue aujourd'hui le fossé générationnel : l'omniprésence des réseaux sociaux et de certains modèles de réussite très médiatisés.

Influence, création de contenus, intelligence artificielle, exposition permanente, promesses de réussite rapide...

Ces univers occupent une place importante dans l'imaginaire collectif.

Il ne s'agit pas de nier que de nouveaux métiers émergent. Ils existent. Ils évoluent. Ils transforment le marché.

JCW

Consultante RH

Les nouveaux métiers

Mais il est parfois difficile, pour les entreprises, d'accompagner des jeunes profils qui se projettent dans une réussite perçue comme rapide, visible, valorisante... et souvent détachée des réalités économiques classiques.

Dans certains discours, le travail semble pouvoir être contourné.

La constance, l'apprentissage progressif, l'effort dans la durée sont moins mis en avant que l'image et la notoriété.

Or, l'entreprise reste un lieu de réalité.

Les nouveaux métiers

Un lieu où :

- les compétences se construisent
- la légitimité se gagne
- l'expérience s'acquiert
- la stabilité repose sur l'engagement

Le rôle du dirigeant n'est pas de ridiculiser ces aspirations.

Mais il est essentiel de redonner des repères.

Les solutions

Des solutions concrètes pour mieux collaborer.

La communication intergénérationnelle n'est pas une question de psychologie complexe.

C'est une question de management structuré.

Voici quelques leviers concrets.

Les solutions

Clarifier explicitement les règles

Ne pas supposer que “c’est évident”.

- préciser les attentes
- expliquer les modes de fonctionnement
- définir les règles de communication
- clarifier les priorités

Plus le cadre est clair, moins les interprétations personnelles prennent le dessus.

Les solutions

Expliquer le “pourquoi”

Les nouvelles générations attendent souvent de comprendre le sens des décisions.

Prendre le temps d'expliquer :

- les objectifs
- les contraintes
- les choix stratégiques

...renforce l'adhésion et diminue les tensions.

Les solutions

Éviter les généralisations

“Les jeunes ne veulent plus travailler.”

“Les anciens sont rigides.”

Ces phrases enferment et bloquent le dialogue.

Chaque collaborateur reste une individualité.

L'âge n'est qu'un élément parmi d'autres.

Les solutions

Former et accompagner les Managers

Le management intergénérationnel est devenu une compétence clé.

Savoir :

- détecter les malentendus
- ajuster son discours
- poser un cadre rassurant
- prévenir les tensions

fait aujourd'hui pleinement partie des responsabilités managériales.

Les solutions

S'appuyer sur les forces de chaque génération

Chaque génération apporte des compétences et des repères différents.

Par exemple :

- l'expérience et la prise de recul
- la maîtrise technique ou digitale
- la connaissance métier
- la capacité d'adaptation
- la créativité ou les nouvelles approches de travail

Plutôt que de voir les différences comme des obstacles, elles peuvent devenir complémentaires.

Les solutions

Mettre en place des temps d'échanges, du tutorat croisé ou du travail en binôme permet souvent de valoriser ces forces et de renforcer la cohésion d'équipe.

L'objectif n'est pas d'opposer les générations, mais de construire un fonctionnement où chacune trouve sa place et apporte sa valeur.

Conclusion

Dans mon activité, j'accompagne également de jeunes profils, parfois en tout début de parcours.

Et je constate moi aussi ce décalage générationnel.

Il m'arrive de devoir adapter ma manière d'expliquer, de reformuler, de questionner.

Cela demande de la remise en question, de la réflexion... et parfois même un peu de doute. Mais au-delà de ces ajustements, j'y vois surtout une richesse.

Une autre manière de penser le travail.

Une autre façon d'exprimer les attentes.

JCW

Consultante RH

Conclusion

Une autre vision de la collaboration.

Ce fossé n'est pas un obstacle.

C'est un espace de dialogue à construire.

Refuser d'évoluer face à ces changements, c'est prendre le risque de s'isoler.

Apprendre à les comprendre, c'est investir dans l'avenir de son entreprise.

Et c'est précisément là que réside, selon moi, l'espoir de travailler ensemble dans la durée.

Conclusion

Pour conclure : la communication intergénérationnelle n'est pas un problème à résoudre.

C'est une réalité à comprendre et à structurer.

Les différences de générations ne sont pas un frein.

Elles peuvent devenir un levier de richesse, d'innovation et de complémentarité.

À condition de poser un cadre clair, d'adapter sa communication et d'accepter que le monde du travail évolue.

Comprendre pour mieux collaborer, c'est déjà faire un pas vers une équipe plus stable, plus engagée et plus sereine.

JCW

Consultante RH

Conclusion

Besoin d'un accompagnement ?

Vous constatez des tensions ou des incompréhensions liées aux différences générationnelles dans votre équipe ?

Je vous accompagne dans :

- l'analyse des dynamiques internes
- l'ajustement des pratiques managériales
- la structuration des règles de communication
- la prévention des conflits

Parce qu'une équipe qui se comprend mieux... collabore mieux.

Contact

06.24.09.03.18

j.coste-wathelet@orange.fr

www.jcw-consultante-rh.com