

La transmission intergénérationnelle est une formidable opportunité de favoriser le dialogue entre les générations. ”

CAROL ALLAIN

Conférencier international, Carol Allain intervient régulièrement auprès d'entreprises, d'organismes publics et du grand public en Europe, au Canada et dans d'autres pays. Ses interventions touchent plus particulièrement les générations, le travail d'équipe et les communications. Il est l'auteur du best-seller « **Le Choc des générations** » vendu à plus de 50 000 exemplaires.



COMMENT POSER LES BONNES BASES POUR UNE TRANSMISSION D'ENTREPRISE INTERGÉNÉRATIONNELLE RÉUSSIE ?

CA : La transmission d'entreprise, c'est aussi le choc des idées, des engagements, des continuités et surtout de la durée. Deux enjeux essentiels pour s'assurer d'une transmission intergénérationnelle réussie : le savoir-faire (les compétences) et le savoir-être (la culture de l'entreprise).

Les repères vacillent et les méthodes évoluent. Les nouvelles générations (Y, Z) insistent sur la nouveauté, l'instantanéité et l'inventivité. La logique de la création doit aussi tenir compte de la notion d'expérience. Voici quelques facteurs à ne pas négliger :

- Avoir un senior volontaire
- Demander l'avis du jeune collaborateur
- Encourager un échange réciproque entre les générations
- Dégager du temps pour la transmission
- Former les managers
- Valoriser le travail effectué

La transmission intergénérationnelle est une formidable opportunité de favoriser le dialogue entre les générations, clé d'une cohésion intergénérationnelle.

QUELS SONT LES PIÈGES À ÉVITER ?

CA : Un piège qui peut s'avérer nuisible à la transmission intergénérationnelle est de ne pas tenir compte des revendications et des stratégies des nouvelles générations, de ne pas réaliser l'importance de la contribution des premières générations (silencieuse, baby-boomers). Le rapprochement des valeurs dites verticales (résultats, performance, stabilité, effort, devoir, objectifs : le résultat domine) et des valeurs horizontales (mobilité, flexibilité, faciliter, l'instantanéité,

diversité : l'ambiance domine) est nécessaire à la réalisation des projets et des aspirations de toute entreprise.

Évitons de s'éloigner des valeurs du passé tout en respectant les revendications du présent. Chaque génération est réduite à osciller d'un excès à l'autre, au rythme de l'alternance entre les règles et les compromis.

COMMENT CRÉER ET FAIRE PERDURER DES RELATIONS HARMONIEUSES ENTRE LES GÉNÉRATIONS ?

CA : La nouvelle modernité dans laquelle nous sommes entrés est marquée par un parti pris de vitesse et d'immédiateté sans précédent.

La norme morale repose sur nos utilités, sur nos émotions et sur nos sélections subjectives (court terme, bien-être, plaisir, divertissement). Les directions, les cadres, les managers et les collaborateurs s'inscrivent dorénavant dans cette réalité. Le fil conducteur intergénérationnel se traduit désormais par l'adaptation, la création de liens, d'alliances et de réseaux.

Toutes les générations questionnent le "Nous" et le "Je". L'un intervient pour nous rappeler l'importance du collectif, de la communauté, de la société. L'autre, le "Moi d'abord", angoisse la volonté de satisfaire ses propres besoins. De ce fait, les conséquences sont considérables. La courtoisie, l'empathie sont à la baisse dans la plupart des entreprises, voire des pays industrialisés. Les relations harmonieuses demandent des compromis. Apprendre à apprendre, voilà le défi auquel nous sommes conviés.

Notre responsabilité : se donner le temps, toutes générations confondues, de penser la complexité sociale qui permettra une meilleure intégration de la diversité des âges et des cultures. ■