

World Café - Synthèse

Atelier n° 1 Débat sur l'évolution de la technologie, l'IA et les choix de carrières

Contenu du Motorola, rédigé par les participants:

Ce que j'ai découvert ou appris de nouveau:

- Existence de La Business Team Academy
- Fonctionnement de la Business Team Academy
- La pertinence de l'approche Business Team Academy
- Evolution du système éducatif

Ce qui aurait pu être différent ou amélioré dans l'atelier:

- Renforcer la prise de notes sur l'écran pour garder le contenu du débat

Ce que je vais mettre en pratique, dans mon entreprise ou dans ma vie personnelle :

- Open mind.
- Sujet de l'IA → Progresser les démarches individuelles d'optimisation vers les démarches collectives.
- Devoir s'adapter au changement.

Ce qui a fait évoluer ma manière de voir les choses:

- Le débat sur des sujets actuels et qui nous touchent tous d'une manière ou d'une autre
- Le bon échange constructif
- L'atelier a fait apparaître la difficulté pour les étudiants de faire la différence entre leurs questionnements internes, liés à leurs projets, et une analyse plus sociétale
- Les travaux et discussion sur l'IA à laquelle je vais m'intéresser
- L'écoute
- Le problème commun dans tout les domaines professionnels
- L'échange et le dialogue
- La « transgénération » est un atout.
- Le progrès vs l'évolution.

Atelier n° 2 Jeu de rôle sur l'intergénérationnel en entreprise

Ce que j'ai découvert ou appris de nouveau:

- L'écoute comme compétence centrale dans l'intergénérationnel
- La valeur du silence: laisser des temps de réflexion améliore la qualité des échanges
- Le fait que les besoins des générations ne sont pas opposés mais souvent complémentaires
- L'importance de la sécurité psychologique (oser poser des questions, oser se tromper)
- L'idée que l'intergénérationnel peut être une ressource stratégique, et pas seulement un problème à gérer

Ce qui aurait pu être différent ou amélioré dans l'atelier:

- Les sujets parfois trop vagues, qui auraient pu être davantage illustrés par des cas concrets
- Mieux cadrer certains thèmes pour éviter de rester à un niveau trop général

- Consacrer plus de temps à la co-construction de pistes d'actions concrètes (et pas seulement au partage de constats)
- Proposer dès le départ quelques exemples de dispositifs existants (mentorat, onboarding structuré, etc.) pour inspirer les échanges

Ce que je vais mettre en pratique, dans mon entreprise ou dans ma vie personnelle:

- Prendre plus de temps pour écouter réellement, sans répondre trop vite
- Utiliser davantage les silences comme outil de facilitation, au lieu de chercher à les combler
- Proposer ou encourager des dispositifs de parrainage intergénérationnel (jeune + collaborateur expérimenté)
- Clarifier les attentes réciproques entre jeunes et seniors (besoin de sens, reconnaissance, autonomie, fiabilité, etc.)
- Introduire des pratiques issues de l'agilité : feedbacks fréquents, itérations, droit à l'erreur encadré
- Créer ou suggérer des espaces de dialogue réguliers pour parler des besoins de chaque génération

Ce qui a fait évoluer ma manière de voir les choses:

- Passer d'une vision "conflit de générations" à une logique de coopération et de complémentarité
- Réaliser que les approches agiles peuvent servir de terrain commun entre les générations
- Voir que les stéréotypes générationnels ("les jeunes sont...", "les seniors sont...") freinent le potentiel collectif et ne sont pas forcément représentatifs de la réalité
- Prendre conscience que l'écoute, la confiance et le dialogue ne sont pas des "bonus", mais des conditions de performance durable dans l'intergénérationnel

En 2025, les participants au débat pensent:

Ce que pensent les participants en 2025 sur l'intergénérationnel en entreprise:

Les échanges ont d'abord mis en évidence **l'importance de l'écoute** : les participants ont souligné que la qualité de la relation intergénérationnelle dépend moins de l'âge que de la capacité à vraiment écouter l'autre, sans vouloir immédiatement convaincre ou corriger. Dans ce cadre, plusieurs ont relevé **la valeur du silence** : savoir laisser des temps morts, permettre à chacun de formuler sa pensée, accepter de ne pas remplir chaque instant de paroles favorise un dialogue plus profond et plus authentique.

Un point marquant a été la perception parfois "noir ou blanc" des jeunes dans l'entreprise : soit considérés comme "à l'ouest" et peu intégrés, soit au contraire vus comme très impliqués et compétents. Derrière cette polarisation, les participants ont mis en lumière le besoin d'**outils d'intégration plus structurés** (onboarding, mentorat, feedback régulier) pour éviter que les jeunes ne soient laissés à eux-mêmes ou jugés trop vite. L'idée d'un **parrainage intergénérationnel** a été perçue comme une piste concrète et réaliste.

L'atelier a également fait ressortir **l'importance du dialogue et de la prise en compte des besoins mutuels** : les jeunes expriment un besoin de sens, de clarté sur les attentes, d'autonomie et de perspectives d'évolution, tandis que les collaborateurs plus expérimentés attendent reconnaissance de leur expérience, respect des processus existants et fiabilité dans l'exécution. Le **partage d'avis** dans le cadre du World Café a montré que ces besoins, loin d'être opposés, peuvent être complémentaires si un espace de discussion structuré existe.

Un autre thème fort a été celui de **"donner du sens" et de la gestion de projet agile**. Les participants ont souligné que les approches agiles (itération, feedback fréquent, droit à l'erreur encadré) permettent souvent de mieux intégrer les jeunes, de canaliser leur énergie et leurs idées, tout en sécurisant les attentes des générations plus anciennes. L'agilité a été vue comme un terrain commun où l'on peut combiner l'expérience des uns et la créativité des autres.

En résumé, le workshop a révélé un **fort désir de passer d'une logique de confrontation à une logique de coopération entre générations**. Les participants semblent prêts à investir dans des espaces de dialogue, des dispositifs de mentorat et des modes de travail plus agiles pour transformer cette diversité générationnelle en véritable levier de performance et de qualité de vie au travail.