



# Le dossier

## Volontaire à tout âge !

*Dans un monde où tout semble s'accélérer, les liens entre les générations se distendent parfois, laissant chacun évoluer dans sa propre bulle. Pourtant, dans le volontariat, cette diversité d'âges constitue une richesse inestimable. L'intergénérationnel, c'est cette rencontre entre jeunes et moins jeunes, cette opportunité unique de mélanger énergies, savoirs, et expériences pour mieux avancer ensemble. Mais comment créer un environnement où ces échanges se font sans accros? Comment surmonter les obstacles pour garantir une expérience positive à l'ensemble des générations ?*

## L'IMPORTANCE D'UNE ÉQUIPE INTERGÉNÉRATIONNELLE ET SES DÉFIS

Le volontariat offre une opportunité unique de briser les barrières sociales et culturelles, et l'intergénérationnel en est un des leviers essentiels. Constituer une équipe composée de différentes générations – des « baby-boomers » à la « génération Z », en passant par les « générations X et Y » – permet non seulement de promouvoir la diversité mais aussi de bénéficier d'un riche éventail de compétences, d'expériences et de perspectives. Cependant, réunir plusieurs générations dans une même équipe peut aussi poser des défis, principalement dus aux différences de réalités, de codes ou encore de motivations propres à chaque groupe d'âge.

Chaque génération a été façonnée par son contexte historique et social, ce qui influence sa manière d'appréhender le volontariat. Reconnaître et comprendre ces différences est essentiel pour créer une cohésion au sein de l'équipe, mais aussi pour attirer et fidéliser des volontaires de tous horizons.

### Les freins à l'engagement : une question de génération

Bien que les freins à l'engagement – tels que le manque de **temps**, les obstacles d'accès ou le besoin d'accompagnement – concernent



Illustration : céline Roland

l'ensemble des citoyens, ils prennent souvent des formes spécifiques selon les générations. Prenons le temps, par exemple, un problème récurrent pour recruter de nouveaux volontaires. Chez les jeunes, la disponibilité en semaine peut être réduite à cause des études ou des activités parascolaires. Il est donc inutile de cibler ce public avec des annonces demandant une présence physique le mardi à 10h du matin. À l'inverse, les jeunes retraités ou les jeunes travailleurs avec un travail flexible, peuvent être plus enclins à s'engager à ces heures, mais auront parfois d'autres contraintes familiales ou personnelles.

L'**accès** à l'engagement est un autre facteur clé. Les jeunes parents, par

exemple, doivent pouvoir concilier leur volontariat avec leurs responsabilités familiales. Proposer des activités adaptées aux familles, ou des solutions de garde d'enfants, peut rendre le volontariat plus accessible à cette tranche d'âge.

Enfin, le besoin d'**accompagnement** est particulièrement crucial pour les générations plus âgées face à la fracture numérique, un enjeu toujours bien présent en Belgique. Les outils numériques deviennent de plus en plus incontournables dans les missions de volontariat, mais sans formation adéquate, cela peut rebuter certains volontaires potentiels. Il est essentiel de prévoir des soutiens ou des formations pour pallier ces difficultés.



## Favoriser l'inclusion intergénérationnelle

Le rôle des responsables d'équipe est d'anticiper ces freins et d'ajuster au mieux les activités de volontariat et l'accompagnement proposés. Pour cela, il est nécessaire d'identifier les leviers adaptés à chaque génération. Pour reprendre nos exemples, si votre annonce vise à toucher un public jeune, veillez à proposer des horaires flexibles, à distance ou le week-end. Pour attirer des volontaires plus âgés et que des tâches demandent l'utilisation d'outils numériques, demandez – comme à tout volontaire – si la personne se sent à l'aise avec cela et si elle souhaite un

soutien humain ou une formation pour gagner en sérénité.

En intégrant une dimension intergénérationnelle dans vos équipes, vous permettez non seulement la rencontre entre des personnes de différents horizons, mais vous favorisez aussi un environnement d'apprentissage mutuel où chaque génération peut apporter une perspective unique et précieuse.



### ET POUR VOUS ?

Vous voulez toucher une tranche d'âge en particulier ? Identifier les principaux freins auxquels sont confrontés votre public cible. Puis rédigez une annonce qui fournit des leviers spécifiques. Pas d'idées ? Participez à notre action "Volontaire à tout âge" en proposant votre activité via notre formulaire en ligne. Nous identifierons les leviers de votre activité. Nous identifierons les leviers de votre activité sur la page "Volontaire à tout âge" de notre site web [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be).

## UN RECRUTEMENT SPÉCIFIQUE.

Comme dit précédemment, à chaque génération sa stratégie d'approche. Alors comment adapter son recrutement ?

### Un contenu qui varie

Tout d'abord il faudra adapter son contenu. Une annonce accrochera plus un public qu'un autre, il est donc primordial de définir à l'avance la génération que l'on désire atteindre. Dans le cas où il n'y aurait pas une volonté spécifique de recruter tel ou tel tranche d'âge, il sera toujours bon de varier au maximum son contenu afin que le recrutement soit le plus inclusif possible.

## RECONNAÎTRE NOTRE RÔLE DANS L'INCLUSION

En tant qu'organisation, nous prenons nos décisions, définissons nos actions et adoptons certaines politiques de fonctionnement selon une certaine position (politique, idéologique, culturelle, historique...). Sans le vouloir, cette position peut être un facteur de discrimination, qu'il est important de reconnaître si nous souhaitons travailler l'inclusion. Au Canada, il est obligatoire pour les organisations de penser à la notion « d'accommodement raisonnable ». Il s'agit de prendre conscience qu'une position peut avoir des effets de discrimination à l'égard des personnes actives dans l'organisation ou des publics, avant d'envisager quelles sont les mesures possibles et nécessaires pour s'ouvrir.

### Créez une annonce engageante :

- **Une annonce par tâche/lieu** : Proposez des annonces spécifiques en fonction des tâches et des lieux pour mieux cibler les candidats.
- **Titre court et accrocheur** : Utilisez un titre qui décrit une action, par exemple "Partagez votre expérience avec la jeunesse".
- **Point de vue du volontaire** : Mettez-vous à la place du volontaire potentiel en répondant aux questions "Qu'est-ce que je vais faire ?" et "Pourquoi j'aimerais faire ça ?".
- **Précisez les détails** : Mentionnez clairement le lieu, les horaires, et les contacts pour faciliter l'inscription.
- **Choix des mots** : Utilisez un langage accessible et un ton chaleureux, en évitant les références au travail ou le jargon technique.

## Une diffusion adaptée

Cependant, il faudra plus qu'une bonne mise en forme pour toucher toutes les générations. Pour une grande partie des citoyens, il n'y a pas vraiment de mystère. Les réseaux sociaux restent un classique.

D'après un article de la RTBF : "Quels sont les réseaux sociaux les plus utilisés par les Européens", chez la

génération Z, 76 % des répondants utilisent YouTube et TikTok de manière équivalente, suivis de près par WhatsApp (69 %) et Instagram (66 %).

Les Millennials, quant à eux, sont moins enclins à utiliser TikTok, avec une préférence marquée pour WhatsApp (73 %), bien au-dessus

de TikTok (50 %), et une utilisation légèrement plus élevée d'Instagram (68 %).

La différence la plus notable se situe au niveau de Facebook, utilisé par 31 % des membres de la génération Z, contre 70 % des Millennials. Facebook Messenger connaît un écart similaire, avec seulement 16 %



Illustration - Céline Roland

des jeunes utilisateurs, contre 43 % chez les plus âgés.

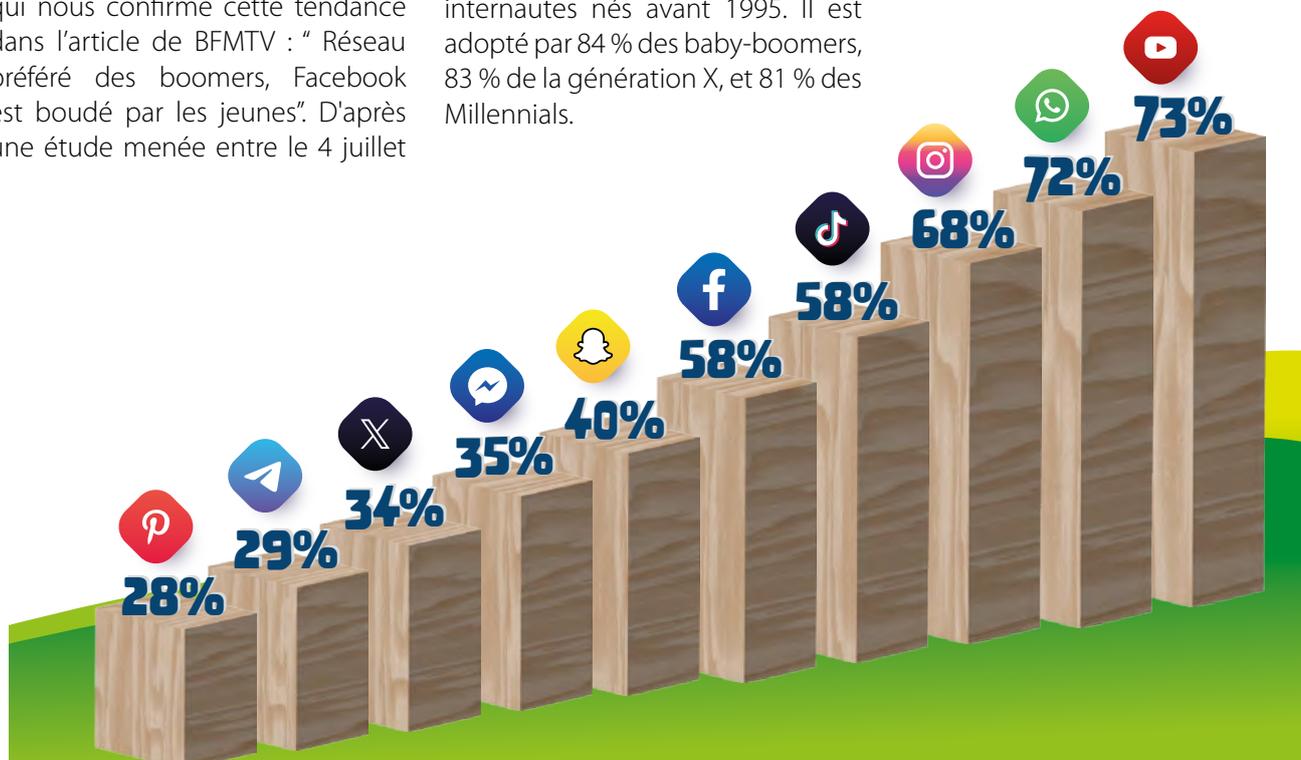
On notera aussi une mention spéciale aux podcasts qui, bien que pas vraiment un réseau social à part entière, parviennent à séduire "plus de la moitié des Belges entre 16 et 39 ans (54,8 %)" selon le baromètre SMI « Les réseaux sociaux en Belgique ».

Envie de vous essayer aux podcasts ? Voici quelques émissions pour aller plus loin dans l'intergénérationnel :

1. **Radio France : Entre générations. Ce qui nous lie, ce qui nous sépare.**
2. **Allo Diffuz : Saison 2, épisode 3 : Olivier, un citoyen engagé contre "l'âgisme".**
3. **Radio France : Tous génération Climat.**

Plus on s'éloigne dans les générations, plus Facebook apparaît comme un indétrônable. Regardons les chiffres de nos voisins Français qui nous confirme cette tendance dans l'article de BFMTV : " Réseau préféré des boomers, Facebook est boudé par les jeunes". D'après une étude menée entre le 4 juillet

2022 et le 19 juin 2023 auprès de 6 199 personnes âgées de 18 à 64 ans, Facebook ressort comme le réseau social le plus utilisé par les internautes nés avant 1995. Il est adopté par 84 % des baby-boomers, 83 % de la génération X, et 81 % des Millennials.



Source : RTBF : Quels sont les réseaux sociaux les plus utilisés par les Européens ?  
Illustration : Céline Roland

## Un recrutement inclusif

Diversifier ses canaux de diffusion est donc plus que nécessaire pour favoriser l'inclusion. Les réseaux sociaux permettent de cibler et de toucher un maximum de personnes. Une publication payante coûte quelques dizaines d'euros et diffuse l'annonce à des milliers de citoyens et citoyennes. Mais il serait malhonnête de ne pas penser aux personnes en rupture avec le phénomène des réseaux. Car, comme mis en avant dans notre campagne de 2023, "Numérique et Volontariat, on y va ?", ( la fracture numérique touche tout

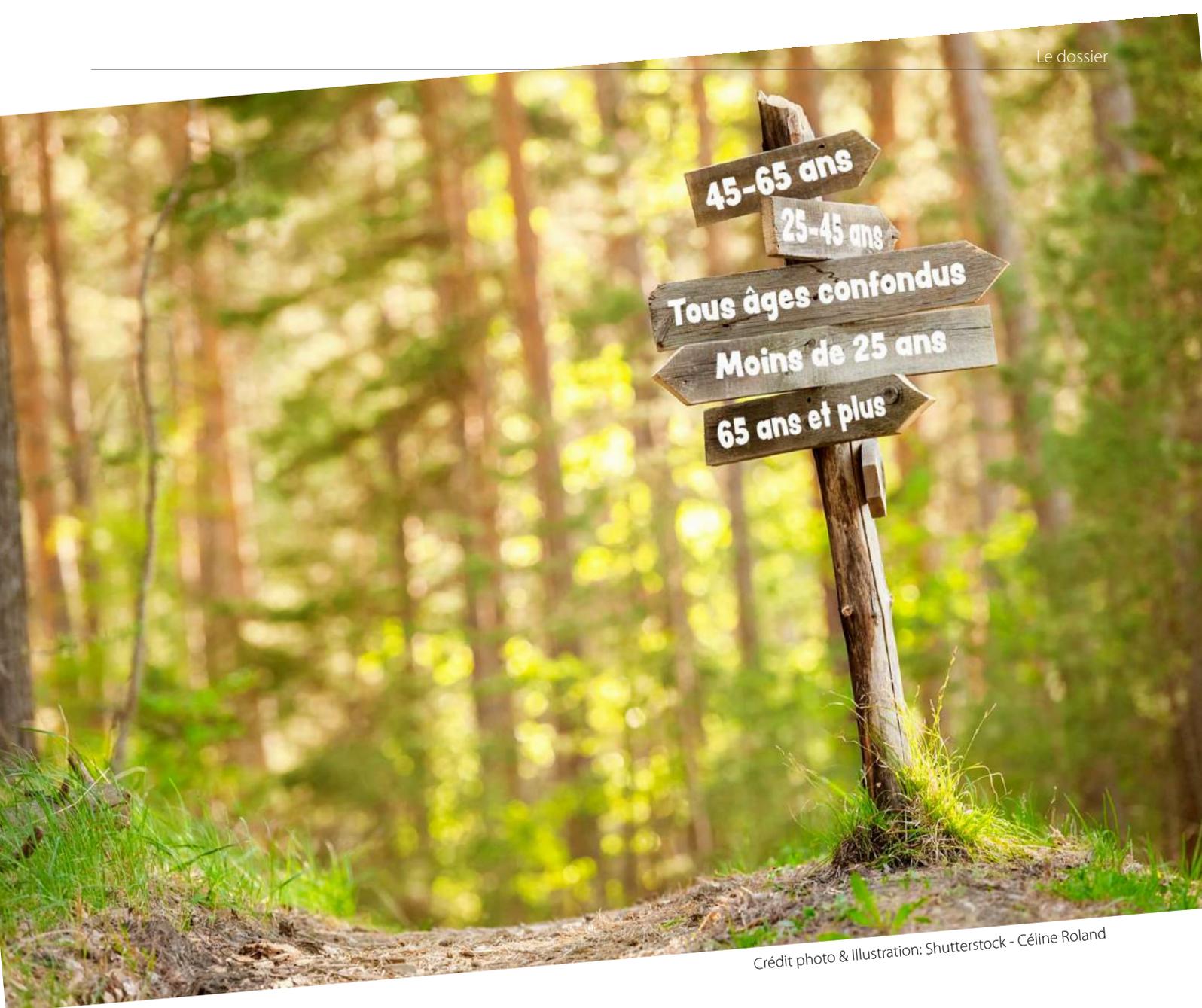
le monde... Il faut donc diversifier les moyens de diffusion et ne pas se reposer uniquement sur les réseaux sociaux. Des campagnes d'affichage et de communication dans des lieux spécifiques comme les écoles, les centres sociaux, les maisons de retraite et les lieux publics permettent également de toucher une partie de la population composée de toutes les générations.

L'idée d'un recrutement intergénérationnel n'est pas simplement de cibler une seule tranche d'âge pour rééquilibrer la composition générationnelle d'une équipe. Il s'agit avant tout de prendre conscience que l'activité

proposée elle-même, les mots ou les canaux d'une annonce peuvent être facteur d'exclusion et refroidir des énergies pourtant bienvenues pour mener à bien vos missions bénévoles... (pour éviter de décourager ;)

## ACCUEILLIR ET ORIENTER SANS TOMBER DANS LES STÉRÉOTYPES

L'accueil des nouveaux volontaires est une étape cruciale pour créer une équipe intergénérationnelle cohérente et solidaire. Cependant,



Crédit photo & Illustration: Shutterstock - Céline Roland

cette phase peut facilement être entachée par des préjugés liés à l'âge, ce qu'on appelle l'âgisme. L'âgisme désigne toute forme de discrimination fondée sur l'âge, qu'il s'agisse de présumer des capacités ou des préférences d'une personne en fonction de son âge. Ce phénomène est malheureusement très répandu et peut influencer nos perceptions lors de l'intégration de nouveaux volontaires.

Juliette Laisné, qui travaille chez Entr'âge ASBL, une association dédiée à la lutte contre l'âgisme, souligne l'importance de partir des **motivations personnelles**

exprimées par chaque volontaire. En effet, si un jeune exprime son souhait de s'engager sur le long terme et de se concentrer sur des missions en interaction avec d'autres, il ne faut pas supposer qu'il préférera une mission ponctuelle liée aux réseaux sociaux simplement à cause de son âge (plus d'information sur ce sujet dans le "Tour des Membres" ajouter le numéro de page).

## Déconstruire les stéréotypes

Certes, certaines réalités générationnelles existent, mais

il est essentiel de ne pas réduire une personne à son groupe d'âge. Un jeune parent peut disposer de beaucoup de temps à consacrer à une mission, tandis qu'un senior peut souhaiter une mission flexible ou être particulièrement compétent dans l'utilisation des nouvelles technologies. L'accueil des volontaires doit donc se faire en gardant à l'esprit ces nuances. Pour cela, il est important d'interroger les volontaires sur leurs attentes et besoins, et de les accompagner en fonction de ces éléments, plutôt que de s'en tenir à des suppositions fondées sur l'âge.

## Les bases d'un bon accueil

Pour favoriser un environnement où toutes les générations se sentent à l'aise et intégrées, plusieurs stratégies peuvent être mises en place :

### • Partir des valeurs communes :

L'une des premières étapes consiste à dégager les valeurs partagées par le volontaire et l'organisation. Cette base commune permet de créer un point de départ solide, qui transcende les différences d'âge ou d'expérience. Les volontaires peuvent exprimer des valeurs identiques, même si leur façon de les exprimer diffère selon leur génération. En mettant ces valeurs en avant, on facilite la rencontre et le dialogue.

### • Encourager la curiosité et l'étonnement :

Il est tout à fait normal que les volontaires posent des questions ou s'étonnent des pratiques de l'organisation. En accueillant ces questionnements, on permet aux volontaires de mieux comprendre le fonctionnement et de s'adapter plus facilement. Cela aide également à gommer les prismes générationnels et à construire des points de repère communs.

### • Proposer un accompagnement personnalisé :

Pour favoriser la mixité intergénérationnelle, il peut être utile de mettre en place des binômes de volontaires, où un nouveau venu est accompagné par une personne plus expérimentée. Cela permet non seulement de faciliter l'inclusion, mais aussi de créer des liens de confiance, de

réduire les incompréhensions et de désamorcer les stéréotypes.

## L'accueil comme vecteur de rencontre intergénérationnelle

Mettre l'accent sur un accueil bienveillant et attentif permet de dépasser les simples questions générationnelles. Cela crée une rencontre organique et empathique, où chaque individu est pris en compte dans sa singularité. En offrant un espace d'échanges et d'écoute, on permet aux volontaires d'exprimer librement leurs attentes, leurs craintes et leurs ambitions, sans être enfermés dans des cases préconçues.

En somme, un accueil réussi est la clé pour faire tomber les barrières intergénérationnelles et permettre à chacun de contribuer pleinement, indépendamment de son âge. En déconstruisant les stéréotypes, en évitant les pièges de l'âgisme, et en valorisant les motivations personnelles, vos équipes de volontaires seront plus fortes, plus inclusives et mieux équipées pour collaborer.

## TRANSMETTRE, FORMER ET COMMUNIQUER POUR UNE ÉQUIPE DE QUALITÉ

La transmission des connaissances est au cœur du bon fonctionnement d'une équipe, surtout lorsqu'elle est

intergénérationnelle. Elle permet non seulement de renouveler et d'enrichir les pratiques au sein d'une organisation, mais elle joue également un rôle clé dans le partage des responsabilités de l'équipe. En partageant leurs savoirs, les volontaires évitent qu'une seule personne porte toute la charge mentale d'une mission, rendant ainsi le collectif plus équilibré et solidaire.

Mais au-delà des avantages opérationnels, la transmission de connaissances constitue un moteur de l'intergénérationnel. Elle crée une base commune qui réunit des personnes venant d'horizons et de contextes générationnels différents. Cette transmission, c'est le pont entre deux générations qui partagent leurs compétences, leurs expériences, et parfois même leurs visions du monde. C'est ainsi que la rencontre intergénérationnelle prend vie.

## Organiser la transmission des connaissances

Il existe plusieurs façons d'organiser et de structurer cette transmission au sein d'une équipe de volontaire :

### • Diversifier les pratiques de remerciement et de valorisation :

Remercier un volontaire pour son implication peut prendre diverses formes. Cela peut se faire au quotidien, à travers des événements spéciaux comme la Journée internationale des volontaires du 5 décembre, ou encore par des remerciements formels ou informels. Chaque reconnaissance contribue à tisser des liens solides

et à encourager les échanges entre générations.

- **Partager les enseignements au quotidien** : Que ce soit une compétence technique ou une idée novatrice, il est important de valoriser ce que chaque volontaire apporte à l'équipe. Exprimer clairement ce qu'un membre a appris d'un autre ou partager une piste d'amélioration suggérée par un volontaire crée un climat de reconnaissance et d'émulation positive.

- **Illustrer l'impact et les contributions** : Utiliser des affiches, des panneaux d'affichage ou des espaces communs pour illustrer l'impact des volontaires dans leurs actions peut être un excellent moyen de mettre en lumière leur engagement. Cela peut se faire dans des espaces fréquentés par d'autres volontaires, les bénéficiaires, les employés ou même dans l'espace public. Cela renforce non seulement la fierté personnelle, mais valorise aussi les efforts intergénérationnels.

- **Organiser des moments festifs et conviviaux** : Créer des occasions où les volontaires se rencontrent dans un cadre plus informel, autour d'activités festives ou récréatives, est une autre manière de favoriser l'intergénérationnel. Ces moments sont idéaux pour souligner la richesse et la diversité des équipes, tout en mettant en avant les contributions uniques de chaque génération. Ils offrent également un cadre propice pour accueillir de nouveaux volontaires.



Illustration : Céline Roland

La transmission ne s'arrête pas à un simple partage de connaissances. Elle repose également sur une communication fluide et adaptée aux différentes générations. Chaque génération a ses propres modes de communication préférés, et savoir jongler avec ces différences est une force.

## Organiser la transmission des connaissances

- **Adopter une communication inclusive :** Afin de s'assurer que tous les volontaires se sentent inclus, il est crucial de varier les supports de communication. S'adapter aux préférences et aux difficultés de chacun, notamment en fournissant une alternative lorsqu'un volontaire exprime des soucis. Par exemple, si tout le monde n'a pas accès au groupe Whatsapp de l'équipe de volontaires, alors penser à communiquer via courriel, réunion, téléphone, courrier postal...

- **Proposer des formations continues :** Dans la formation des bénévoles, il est important de reconnaître les freins courants tels que le manque de temps, d'intérêt, ou le sentiment d'être déjà expert dans un domaine. Plutôt que de proposer des formations classiques, il peut être plus efficace de varier les méthodes d'apprentissage : aborder un sujet lors de réunions informelles, organiser des conférences ou des événements externes, ou encore discuter de points spécifiques autour d'un apéro entre volontaires. Il est aussi essentiel d'adapter les approches, en alternant entre des méthodes participatives et des



### ET POUR VOUS ?

Certaines personnes, habituées à un cadre hiérarchique, peuvent se sentir déstabilisées par l'intelligence collective, d'où l'importance de trouver un juste équilibre entre participation et expertise. L'ASBL CommunAgir ( <https://communagir.org/contenus-et-outils/communagir-pour-emporter/> ) propose des outils d'animations pour vous accompagner dans cette tâche.

interventions plus structurées par des experts.

## Reconnaître les volontaires : un levier d'engagement

Sonder les volontaires pour connaître leurs idées et préférences en matière de reconnaissance est une autre manière de renforcer la mixité intergénérationnelle. En effet, chaque génération peut avoir des attentes différentes en matière de reconnaissance. Certains apprécieront une reconnaissance publique et officielle, tandis que d'autres préféreront des gestes plus personnels et informels. Encourager les volontaires à exprimer leurs besoins en matière de reconnaissance permet non seulement de répondre à leurs

attentes, mais aussi de croiser des idées nouvelles et diversifiées.

En somme, la transmission des connaissances, la communication, la formation et la reconnaissance sont autant de leviers pour renforcer la cohésion d'une équipe intergénérationnelle. En facilitant ces échanges, on permet à chaque génération de se rencontrer sur un terrain d'égalité, d'apprendre les unes des autres et de faire tomber les barrières générationnelles.



## ET POUR VOUS ?

Lutter contre l'âgisme, ça vous intéresse ? Entr'âges ASBL propose une multitude de service pour informer et soutenir les associations dans ce processus.

Qu'est-ce que c'est l'âgisme (fiche pédagogique et capsule vidéo) ?

[https://www.intergenerations.be/publication.php?id\\_publication=281](https://www.intergenerations.be/publication.php?id_publication=281)

Ressources et outils :

[https://www.intergenerations.be/search\\_engine.php](https://www.intergenerations.be/search_engine.php)

Devenir membre du Réseau de l'Intergénérationnel en Belgique Francophone (RIBF) :

<https://www.entrages.be/wp/ribf/>

En savoir plus sur Entr'âges :

<https://www.entrages.be/wp/>



## ET C'EST TOUT... ?

**Félicitations ! Vous avez respecté toutes les étapes pour inclure l'intergénérationnel dans votre équipe.** Mais combien de temps cela vous prendra ? Il est vrai que lutter contre l'âgisme et favoriser l'intergénérationnel n'est pas un processus avec un début et une fin claire. Il s'agit d'un travail constant de remise en question et d'adaptation de ses connaissances pour éviter de retomber dans des travers parfois subtils et difficiles à percevoir.

**Lutter contre l'âgisme, c'est instaurer des mécanismes de réflexion continus dans le quotidien de l'organisation,** afin de constamment repenser nos pratiques et notre société. Cela implique aussi une adaptation aux besoins individuels des volontaires. Par exemple, il est tout à fait possible qu'un senior préfère ne pas être confronté au numérique. Faut-il pour autant ignorer son désir et lui confier des tâches qui ne lui correspondent pas, sous prétexte qu'il s'agit peut-être d'un cliché et qu'une formation suffirait à le rendre apte à utiliser la technologie de l'association ? Évidemment non. Il est essentiel d'adapter son intégration en fonction de ses envies et de ses compétences actuelles. Parfois, il arrive que la mission proposée ne corresponde simplement pas aux attentes du volontaire. C'est pourquoi il est crucial d'avoir une **communication ouverte et un accueil soigné**, afin de s'assurer que les motivations

des volontaires rejoignent celles de l'association.

### Gérer les réticences au changement

Il est également possible que certains membres de votre équipe soient réfractaires à la mise en place de pratiques plus inclusives,

et vous entendrez peut-être des phrases comme « on a toujours fait comme ça ». Ce type de résistance est normal et ne doit pas vous décourager. Il existe de nombreuses routines et pratiques que vous pouvez introduire pour sensibiliser vos volontaires à l'importance de l'intergénérationnel.

Voici quelques pistes à explorer :



### ET POUR VOUS ?

#### Les Cahiers du Volontariat - Volontaires & changement : allons de l'avant !

Pour amorcer un changement tout en douceur, retrouvez notre Dossier de 2021

<https://www.levolontariat.be/les-cahiers-du-volontariat-volontaires-changement-allons-de-lavant>

**Jeux de rôle :** En équipe ou comme outil d'animation lors de réunions, les jeux de rôle permettent à chaque volontaire d'incarner un personnage fictif, décrit sur une fiche préparée à l'avance. Ces personnages peuvent appartenir à une génération différente de celle du volontaire. Ainsi, chaque personne doit faire l'effort de comprendre les motivations, les enjeux et les priorités de son personnage, favorisant l'empathie et la prise de conscience des réalités vécues par les autres générations.

**Binôme mentor/mentoré :** Former des binômes intergénérationnels entre volontaires permet de casser les codes habituels et d'échanger des compétences tout en créant un lien de confiance.



Ce binôme doit être équilibré et non unilatéral : il ne s'agit pas uniquement de transmettre des connaissances, mais d'encourager un apprentissage mutuel. Pour que cela fonctionne, il est important de définir clairement les rôles de chacun et d'organiser des rencontres régulières où les deux membres du binôme apprennent l'un de l'autre.

**Groupes de réflexion :** Mettre en place des groupes de travail ou des cercles de réflexion composés de volontaires de différentes générations est une excellente façon d'encourager le dialogue. Ces espaces permettent à chacun d'exprimer ses idées et ses perceptions tout en intégrant les expériences et les perspectives des autres.

**Sondages réguliers :** Il peut être très utile de sonder régulièrement les volontaires sur leur ressenti au sein de l'équipe, leur vision de la dynamique intergénérationnelle et leurs besoins en termes de formation ou d'accompagnement. Ces retours d'expérience permettent d'ajuster en continu vos pratiques de gestion et d'accueil.

En cultivant ces moments d'échange et en **favorisant une rencontre authentique entre les générations**, vous contribuerez à construire une équipe solidaire et soudée. Ce travail quotidien est essentiel pour éviter de tomber dans les pièges de l'âgisme et pour créer un environnement où chacun, peu importe son âge, se sent respecté, valorisé et écouté.

## Bibliographie

Amelis, Équipe. 2022. « Lien intergénérationnel : comment et pourquoi faut-il le favoriser ? » Institut Amelis. Consulté 5 septembre 2024 (<https://institut.amelis-services.com/retraite/comment-creer-du-lien-intergenerationnel-definition-bienfaits-idees-dactivites/>).

Anon. 2021. « L'intergénérationnel : un vecteur de cohésion sociale ». Tous en Tandem. Consulté 5 septembre 2024 (<https://tousentandem.com/lintergenerationnel-un-vecteur-de-cohesion-sociale/>).

Anon. 2023. « Infographie: Réseaux sociaux : le fossé générationnel se creuse ». Statista Daily Data. Consulté 21 octobre 2024 (<https://fr.statista.com/infographie/26076/part-utilisateurs-reseaux-sociaux-en-france-selon-generations-tranches-ages>).

Anon. s. d.-a. « 6 bonnes pratiques pour favoriser la collaboration intergénérationnelle dans votre organisation ». Consulté 5 septembre 2024 (<https://c3ph.com/blog/collaboration-intergenerationnelle-entreprise-organisation>).

Anon. s. d.-b. « Centre Avec | L'intergénérationnel au coeur du vivre ensemble - Centre Avec ». Consulté 5 septembre 2024 (<https://www.centreavec.be/publication/lintergenerationnel-au-coeur-du-vivre-ensemble/>).

Anon. s. d.-c. « Collaboration intergénérationnelle : comment en faire un levier de création de valeur ? - Valtus ». Consulté 5 septembre 2024 (<https://www.valtus.fr/2024/04/11/collaboration-intergenerationnelle-comment-en-faire-un-levier-de-creation-de-valeur/>).

valtus.fr/2024/04/11/collaboration-intergenerationnelle-comment-en-faire-un-levier-de-creation-de-valeur/).

Anon. s. d.-d. « Les réseaux sociaux en Belgique ». ZIGT. Consulté 16 octobre 2024 (<https://zigt.be/fr/Actualités/les-reseaux-sociaux-en-belgique>).

Anon. s. d.-e. « Quels sont les réseaux sociaux les plus utilisés par les Européens ? » RTBF. Consulté 16 octobre 2024 (<https://www.rtb.be/article/quels-sont-les-reseaux-sociaux-les-plus-utilises-par-les-europeens-11109102>).

Anon. s. d.-f. « Réseau préféré des boomers, Facebook est boudé par les jeunes ». BFMTV. Consulté 16 octobre 2024 ([https://www.bfmtv.com/tech/actualites/reseaux-sociaux/reseau-prefere-des-boomers-facebook-est-boude-par-les-jeunes\\_AV-202310240510.html](https://www.bfmtv.com/tech/actualites/reseaux-sociaux/reseau-prefere-des-boomers-facebook-est-boude-par-les-jeunes_AV-202310240510.html)).

Anon. s. d.-g. « Taux d'utilisation des réseaux sociaux selon l'âge France 2022 ». Statista. Consulté 21 octobre 2024 (<https://fr.statista.com/statistiques/480837/utilisation-reseaux-sociaux-france-age/>).

Loriaux, Michel. 2006. « Les actions intergénérationnelles au service de la cohésion sociale dans les sociétés vieillissantes ».