

Coopérations intergénérationnelles : intégration et transmission

MANAGEMENT

Ref : RECRT01B



Compétences visées

Coopérer en intégrant les potentialités spécifiques à chaque génération.

Objectifs et contenus

Analyser les forces et les problématiques générationnelles?

- Les caractéristiques spécifiques à chaque génération au travail :
 - le niveau de compétences : novice compétent, expert,
 - la perception des facteurs de pénibilité, de manque ou perte d'intérêt, d'usure,
 - les facteurs de stress,
 - les « capacités » au travail ou « work ability »,
 - les problématiques et potentiels de la 2ème partie de carrière et de fin de carrière.
- Les difficultés perçues par chaque génération en regard du métier, du poste et des situations professionnelles.
- Les distinctions entre les problématiques d'âge, d'intégration ou d'apprentissage au travail.

Identifier les problématiques intergénérationnelles

- Les problématiques à l'œuvre derrière les conflits de génération : attentes, besoins, symétrie des attentes.
- Les caractéristiques et exigences de chaque génération : valeurs, langages, rapport à l'autorité, rapport à la solidarité...
- Les représentations du travail.
- Le rapport aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) en regard de la génération.
- Le processus de l'alliance intergénérationnel au travail.

Communiquer pour aller au-delà de l'incompréhension intergénérationnelle

- Les soubassements psychologiques : compréhension des postures et mécanismes de défenses, états du Moi et positions de vie (Berne).
- Les attitudes et postures porteuses de surinterprétation non-consciente sur l'autre.
- Le questionnement et la reformulation : instauration d'un dialogue intergénérationnel sur le travail.
- La communication non-violente : comment demander et se dire les choses avec bienveillance.

Mettre en œuvre des conditions de la coopération intergénérationnelle

- La définition d'une vision partagée sur les notions de collaboration et de coopération.
- La coopération horizontale et la coopération verticale.
- Les projets d'intégration avec accueil, règles sociales et de régulation de conflit...
- Les projets de transmission avec tutorat, mentorat... et les méthodes de transfert de savoir-faire telles que l'instruction au sosie.
- L'ébauche de projets intergénérationnels pour son service ou son pôle.

Méthodes

- Apports théoriques.
- Apports méthodologiques.
- Exercices.
- Jeux de rôles.
- Tests.
- *Escape Game* « Sauvons la vallée ».

Personnes concernées

Tout personnel d'encadrement dans le secteur de la santé.

Valeur ajoutée

Cette formation permet, au-delà des représentations générationnelles limitantes, de penser et mettre en œuvre des synergies au travail. Elle aide les nouveaux arrivants à comprendre la réalité, la complexité et la variabilité du travail hospitalier. Elle propose des méthodes et outils de transmission des savoirs par les experts et des savoir-faire expérimentiels des plus anciens. Elle s'appuie sur des ateliers de production et des mises en situations.

Pré-requis

» Avoir fait une formation au **Management intergénérationnel**.

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **28/05/2024**