

### 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**.

Mise à jour le : **29/02/2024**