



MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

Coopérations intergénérationnelles : intégration et transmission - FORMATION

Réf. : RECRT01B



Compétences Visées

Coopérer en intégrant les potentialités spécifiques à chaque génération.

Objectifs, Contenus

Identifier et 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.

Éclairer les problématiques intergénérationnelles à partir d'une revue de littérature

- Les problématiques à l'oeuvre derrière les conflits de génération.
- 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 intergénérationnelle 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 oeuvre 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.

Formation Intra

Personnes concernées

Tout personnel d'encadrement.

Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

Méthode

- Apports théoriques.
- Apports méthodologiques.
- Exercices.
- Jeux de rôles.
- Tests.

Valeur ajoutée de la formation

Cette formation permet, au-delà des représentations générationnelles limitantes, de penser et mettre en oeuvre 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.

Prérequis

» 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...).

À noter

Voir aussi

- **Management intergénérationnel : les Y, les X et les seniors**
- **Management des seniors**