

## INTERGÉNÉRATIONNEL : DÉPASSER LES PRÉJUGÉS

La nouvelle génération n'a plus de « valeur travail » ! Est-ce une idée nouvelle ?



Pas vraiment.

En 720 avant J.C., le poète grec Hésiode écrivait déjà : « *je n'ai plus aucun espoir pour l'avenir de notre pays si la jeunesse d'aujourd'hui prend le commandement demain, parce que cette jeunesse est insupportable, sans retenue, simplement terrible* »

**Les séniors**, quant à eux, ne sont pas mieux lotis. On les dit **résistants au changement, difficiles à manager, lents dans les apprentissages et peu innovants**.

Alors tout ne serait qu'affaire de préjugés ? Il serait commode de le penser mais la réalité est bien plus complexe.

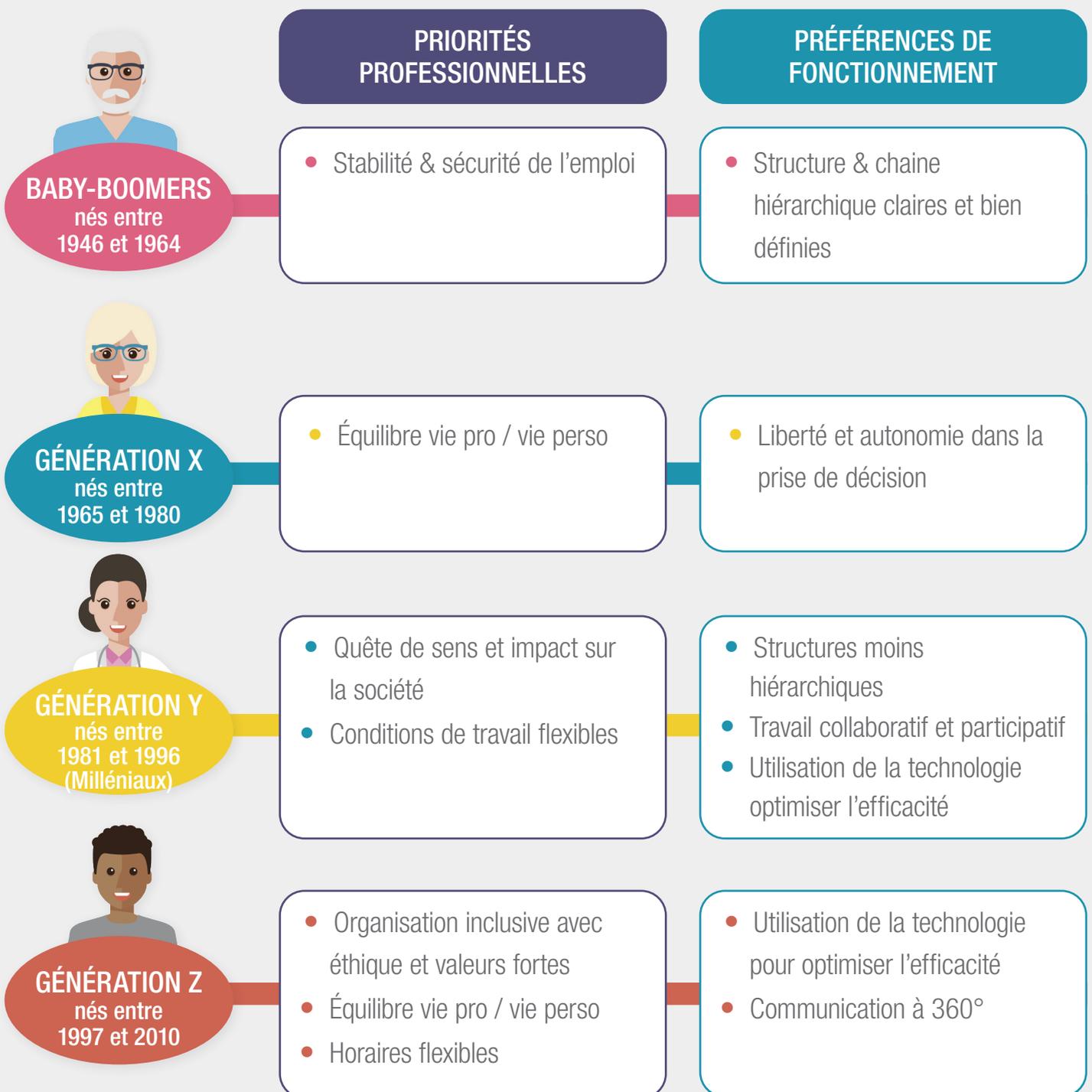
Ce qui est certain, c'est que **le rapport au travail n'est plus celui d'il y a 50 ans et qu'il en va de même concernant le management**. Et, face à des difficultés de recrutement et de fidélisation toujours plus fortes, il est plus que jamais indispensable de miser sur un **management agile, adaptable et inclusif** qui tient compte de la diversité au sein de ses équipes. . .

. . .et de considérer les différentes générations qui s'y côtoient comme un facteur de richesse et non comme un obstacle.

## MAIS QU'ENTEND-ON PAR GÉNÉRATION ?

En sciences sociales, la génération désigne un **groupe de personnes ayant à peu près le même âge ou ayant vécu à la même époque historique** et qui **partagent un certain nombre de pratiques et de représentations**.

Ainsi, **4 générations se côtoient actuellement à l'hôpital :**



## TOUT CECI N'EST-IL PAS UN PEU CARICATURAL ?

Absolument !

Catégoriser les individus en présupposant leur rapport au travail et leurs attentes en fonction de leur âge serait extrêmement **réducteur**.

En sciences sociales, **ce postulat ne fait d'ailleurs pas consensus**, et les théories sur le sujet sont souvent contradictoires. En réalité, si l'on se fie aux études empiriques réalisées à ce jour, **les différences attribuables aux générations sont loin de pouvoir être identifiées**.

Le découpage générationnel ne peut être considéré que comme un **point de référence**, rien de plus.

**Il faut tenir compte des autres facteurs** susceptibles d'influencer le rapport au travail.

### Notre conseil : misez plutôt sur le management intergénérationnel !

Un management :

- Qui considère les **critères générationnels** comme des **points de référence** et non une vérité absolue
- Qui s'appuie sur **les atouts de chaque membre de l'équipe** pour **créer du lien entre générations** et sortir des clichés et autres préjugés sur l'âge.

## COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

### 1 Travailler sur soi

Faire évoluer sa pratique managériale passe d'abord par une réflexion approfondie **sur ses possibles biais en matière d'âgisme**.

Lesquelles de ces affirmations vous semblent vraies ?



## LES JEUNES SOIGNANTS OU PROFESSIONNELS

- Ils manquent de compétences cliniques / d'expertise
- Ils sont faiblement engagés et ne restent pas longtemps dans l'établissement
- Ils ont un besoin constant de supervision
- Ils sont plus individualistes et ont moins le sens du devoir que leurs collègues séniors
- Ils sont perdus sans la technologie
- Ils ont plus de mal à respecter la hiérarchie que les plus âgés
- Ils ont moins de capacité à gérer le stress
- Leur vie personnelle est plus importante que leur carrière

## LES SOIGNANTS OU PROFESSIONNELS SÉNIORS

- Ils sont réfractaires au changement
- Ils sont résistants aux nouvelles technologies
- Ils ont moins d'énergie et de dynamisme que les plus jeunes
- Ils manquent de flexibilité
- Leur développement professionnel n'est plus une priorité
- Il leur est difficile d'acquérir de nouvelles compétences
- Ils sont rigides sur les process
- Ils ont une santé plus fragile

Si vous validez certaines de ces affirmations, alors il est probable que cela influence votre manière de manager au quotidien.

**Les équipes ont, la plupart du temps, une tendance naturelle à fonctionner en silos générationnels ; alors comment impulser une collaboration intergénérationnelle au sein de son équipe ?**

### 2 Contourner ses propres biais

Apprenez à mieux connaître les membres de votre équipe !

Cela peut se faire lors de **moments informels** ou, si vous êtes manager, en les **accompagnant au quotidien**. Mais en vérité, **rien ne vaut des entretiens individuels réguliers**.

L'opportunité pour vous de :

- Faire le point sur les **attentes et envies d'évolution** de chacun
- Développer des **plans de carrière personnalisés**
- Adapter votre **stratégie de formation** selon les **besoins réels** de chacun
- Identifier de **nouvelles compétences** au sein de votre équipe.

### 3 S'appuyer sur les atouts de son équipe

Maintenant que vous êtes au clair avec les **envies et compétences de chacun**, misez sur ce potentiel pour créer du lien entre générations et dépasser les clivages stéréotypés !

Et pour cela, rien de mieux que le **mentorat croisé**, qui valorise les compétences de chacun.



Voyons cela avec l'exemple d'Emma, infirmière en soins intensifs aguerrie, et de Sophie, jeune diplômée.

Avec ses 25 années d'expérience, Emma a développé une expertise précieuse dans la gestion de situations critiques et dans l'accompagnement des familles de patients en détresse. Elle partage régulièrement ses techniques éprouvées avec Sophie.

De son côté, Sophie a été formée à l'utilisation d'équipements récents, qu'Emma n'a pas encore eu l'occasion de maîtriser. Lorsque le service reçoit de nouvelles pompes à perfusion, Sophie n'hésite pas à transmettre ses connaissances à Emma, l'aidant ainsi à s'approprier ce nouvel outil.

Cet exemple illustre comment les compétences d'Emma et de Sophie **se complètent et s'enrichissent mutuellement**, leur permettant de dépasser d'éventuels préjugés pour **reconnaître la valeur que chacune apporte à l'autre**.

En appliquant ce principe à l'échelle de votre équipe, service, pôle ou établissement, **le mentorat croisé devient un puissant vecteur de rapprochement entre les générations**.

Ce n'est évidemment pas l'unique piste à investir. Il existe d'autres exemples pour favoriser le rapprochement entre générations :

- Mettre en place des groupes **d'analyses de pratique multigénérationnels**
- **Créer des binômes** professionnels junior/sénior
- **Favoriser la mixité générationnelle** dans les chaînes hiérarchiques et les CODIR.
- Créer des **groupes de travail** thématiques intergénérationnels
- Organiser des **événements sociaux** inclusifs qui encouragent les interactions entre générations
- Etc...

## ET CATALYSE DANS TOUT CELA ?

Chez CATALYSE, le management intergénérationnel et, plus globalement, la question des générations est un sujet que vous pouvez explorer au travers :

- >>> De nos **coachings** individuels ou collectifs
- >>> De nos **formations** ou e-learning dédiés sur le sujet
- >>> De séances de **co-développement**

**Envie d'en savoir plus sur ce que nous proposons autour de ce sujet ?**

- > N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [contact@catalyse.pro](mailto:contact@catalyse.pro)

## ET VOUS, ÊTES-VOUS PRÊT À CRÉER DU LIEN ENTRE GÉNÉRATIONS ?



CABINET DE COACHING ET DE FORMATION DÉDIÉ AUX ACTEURS DE LA SANTÉ  
WWW.CATALYSE.PRO | CONTACT@CATALYSE.PRO