

AXE 10 : SOLIDARITE INTERGENERATIONNELLE

DEVELOPPER LES COOPERATIONS INTERGENERATIONNELLES DANS SON ENTREPRISE

Objectifs :

Favoriser les collaborations intergénérationnelles pour qu'elles soient un atout concurrentiel en matière de conditions de travail et de performance.

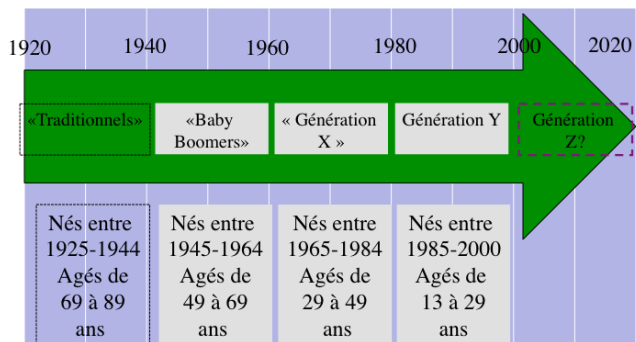
Faire cohabiter trois générations dans un contexte où la part des seniors va continuer à s'accroître du fait de l'allongement de la durée de vie active.

Des générations ?

Une génération n'est pas seulement un groupe d'âge c'est aussi un ensemble d'individus qui porte les marques des mutations culturelles, économiques, sociales, technologiques, historiques.

	Les traditionnalistes <i>La génération silencieuse</i>	Les Baby Boomers	La génération X <i>Génération Tampon</i>	La génération Y <i>Génération Why</i>
Contexte	Conséquences de la guerre de 14 18, Crise économique de 1929 « Les enfants de la grande dépression »	Décolonisation, guerre froide, début de l'UE <i>Les 30 glorieuses</i>	Fin de la guerre froide, Chute du mur de Berlin, Le chômage de masse	Disparition des frontières: au sein de l'UE, ERASMUS
Evolution sociétale	Mouvement des droits civiques (USA) Martin Luther King Les congés payés	Forte croissance de l'espérance de vie Développement de l'éducation, du travail des femmes Mai 68 Consommation de masse, automobile,	Apparition du chômage de masse Augmentation des divorces Apparition du SIDA Développement de l'ordinateur individuel, des jeux vidéo,	Développement des NTIC du web 2.0 facteurs d'aplanissement du monde) Culture de l'instantanéité Difficulté d'accès à l'emploi (stages) au logement (colocation)
Média	La radio	La télévision	La télévision	Le web 2.0 Les réseaux sociaux

3 générations au travail



Des différences	Des traits communs
<p>1. Intra générationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> entre les plus et les moins qualifiés entre les hommes et les femmes <p>2. Intergénérationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'équilibre entre le travail et les autres domaines de la vie (Le sens du travail, les rôles familiaux, ...) les nouvelles formes d'organisation du travail la précarisation du rapport salarial l'érosion du modèle de l'emploi à vie les compétences, notamment dans le domaine des TIC. 	<p>1. Des forces et des faiblesses propres</p> <p>2. Des attentes spécifiques</p>

Pour développer les coopérations intergénérationnelles, connaître et prendre en compte les spécificités propres à chaque génération :

	Les plus âgés + de 50 ans	Les âges médians 30 à 50 ans	Les plus jeunes - de 30 ans
Des positions spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> bénéficient des hauts salaires les mieux représentés par les syndicats. les plus exposés en cas de restructuration qualifications plus souvent menacées d'obsolescence 	<ul style="list-style-type: none"> bénéficient d'une position stable sur le marché du travail les plus confrontés aux difficultés de conciliation entre travail et hors travail 	<ul style="list-style-type: none"> les plus exposés à la précarité et au chômage les plus avantagés en terme de formation et de compétences TIC
Des attentes particulières	<ul style="list-style-type: none"> une meilleure reconnaissance de l'expérience une adaptation des conditions de travail compatible avec le vieillissement. 	<ul style="list-style-type: none"> mieux concilier travail et famille des mesures en termes de formation continue dans une perspective d'allongement de la vie active 	<ul style="list-style-type: none"> davantage de protection sociale des salaires plus élevés plus de liberté et d'opportunité de développement personnel.



Développer des savoirs d'expérience, les coopérations intergénérationnelles

Développer des savoirs de l'expérience et faciliter leur transmission c'est agir à la fois sur les processus de formation, l'organisation du travail et les collectifs de travail.

Mettre en place des dispositifs de formation spécifiques	Développer des modes d'organisation et de management favorables
<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner, par la mise en place d'un dispositif dans et par le travail, la transmission des savoirs de l'expérience en mobilisant les salariés concernés. • L'objectif est d'accélérer un processus d'acquisition qui, sans cet accompagnement, pourrait être plus aléatoire et plus long. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les pratiques de coopération, d'entre-aide et d'échanges de pratiques au sein des collectifs de travail : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un management du travail (soutien, régulation, organisation du travail,...) ▪ Des espaces pour parler du travail et de ses difficultés. ▪ Attention portée à la constitution de collectifs de travail. • L'objectif est de développer des organisations apprenantes qui favorisent la réservation de la santé et le développement des compétences.

Le Contrat de Génération, une opportunité pour favoriser les coopérations intergénérationnelles ?

(cf outil associé)

Un nouveau contrat pour répondre...

D'une part :

- Aux enjeux spécifiques de chaque génération.
- Aux enjeux communs à toutes les générations (conditions de travail, maintien en emploi, développement des compétences, reconnaissance, articulation des temps...).

D'autre part :

- Aux enjeux de performance pour l'entreprise (absentéisme, inaptitudes, pertes de savoir faire, baisse de productivité, présentéisme, turn over, manque d'attractivité...)

Le Contrat de Génération, une opportunité pour ...

- Prendre en compte l'ensemble des générations au travail
- Favoriser et encourager les coopérations
- Gérer les parcours professionnels
- Améliorer les conditions de travail

... tout au long de la carrière

Source : présentation ARAVIS, *Le contrat de génération, mieux comprendre pour mieux agir*
 A partir de : *Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ?*, Dominique Méda et Patricia Vendramin

Se référer également à l'axe :

- Acquérir et transmettre des compétences (Axe 4).