



Communiquer dans un contexte intergénérationnel

La croisée des chemins de plusieurs générations, qui, loin d'affecter le seul champ économique et productif, interpelle le système social, jusqu'à remettre en cause les fondements du vivre-et-faire-ensemble.

L'histoire sociale nous raconte que les générations Baby-Boomers et « X » étaient dans une dynamique mono entreprise et envisageaient de faire ainsi toute leur carrière dans une seule organisation. Au contraire, les générations Y et Z, qui ont vu leurs parents dans cette vision, se retrouver, à un certain moment de leur vie, au chômage, et par procuration vivre cette épreuve, développent un autre schéma de pensées et une autre vision du travail et de la vie. Par ailleurs le développement rapide des nouvelles technologies, et d'internet a eu pour effet de renforcer ce mouvement.

Ce qui rend difficile la coopération entre ces générations: difficultés à communiquer avec des jeunes... ou à se faire entendre par des personnes plus âgées.

OBJECTIFS

-  Distinguer les caractéristiques et les difficultés de chaque génération
-  Reconnaître que des différences de perception ne sont pas un frein à la construction de la vision commune, mais au contraire une source d'enrichissement
-  Trouver des modes de fonctionnement / de communication à mettre en place pour réussir

PROGRAMME

Les caractéristiques et les difficultés rencontrées par chaque catégorie

1. Les ressorts sociologiques des jeunes

A-t-on affaire à des jeunes qui expriment des caractéristiques communes à leur génération et qui se stabiliseront avec le temps ? Ou s'agit-il de l'expression d'un phénomène plus profond ?

- a. L'évolution irréversible des sociologies
 - La fin des 30 Glorieuses
 - Les contingences sur le lieu de travail
 - Le nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- b. Les trois caractéristiques majeures des jeunes
 - Le clanisme
 - Le consumérisme
 - Le comportement tribunitien : ressenti des sentiments d'injustice
 - Leur impact
- c. Les réponses adéquates

2. Les difficultés des personnes plus âgées

- a. Une réaction de rejet, alimentée par la peur du changement.
Le senior est dans une situation confortable : un secteur qu'il maîtrise parfaitement, de l'autonomie. Il n'a pas envie de voir sa tranquillité remise en cause, et surtout pas par plus jeune que lui !
- b. Les réponses adéquates :
 - S'imposer en douceur
 - Ne pas donner de leçon
 - Savoir répondre aux provocations

3. Comment s'adapter face à des comportements différents : Eviter le cercle vicieux

Repérer les causes réelles : Avoir des techniques adaptées.

- a. La première démarche est de faire un diagnostic et de comprendre pourquoi un comportement différent déclenche des réactions difficiles à gérer. L'école dite de Palo Alto a mis en lumière que notre rapport à la réalité est un rapport *responsable* ; et il y a fort à parier que le problème de la communication intergénérationnelle soit singulièrement intensifié par les craintes et questions qu'il inspire.
- b. La deuxième démarche est de connaître des méthodes de communication qui vont démanteler ces réactions agressives. C'est le moment de *parler et notamment de ce que l'on fait*. Car, de manière générale les anciens ont du mal à expliquer en quoi leur expérience professionnelle ou personnelle représente une valeur ajoutée, et les jeunes à expliciter les compétences qu'ils ont « déjà » aux yeux des anciens, en particulier sur les nouvelles technologies. Une compétence commune devrait réunir tout le monde : celle de savoir *dire* ce que l'on sait *faire* de manière à le bien *partager*, et ceci ne va jamais de soi.
- c. La troisième est de pratiquer par des exercices qui seront l'occasion de faire des expériences : C'est la possibilité de tester de nouveaux modes de communication et d'avoir du « retour » dans un milieu sécurisé.

Les réponses à vos problématiques spécifiques

- Réflexion sur des cas concrets
- Partage de vécus
- Propositions de pistes au cours d'échanges questions/réponses

DUREE

2 jours

PUBLIC

Tout public ayant à communiquer avec des personnes plus jeunes ou plus âgées

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Exercices pratiques individuels ou collectifs.
Dynamique d'épanouissement, d'échanges et de sérieux professionnel.

Utilisation de diverses méthodes de dynamique de groupe.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

