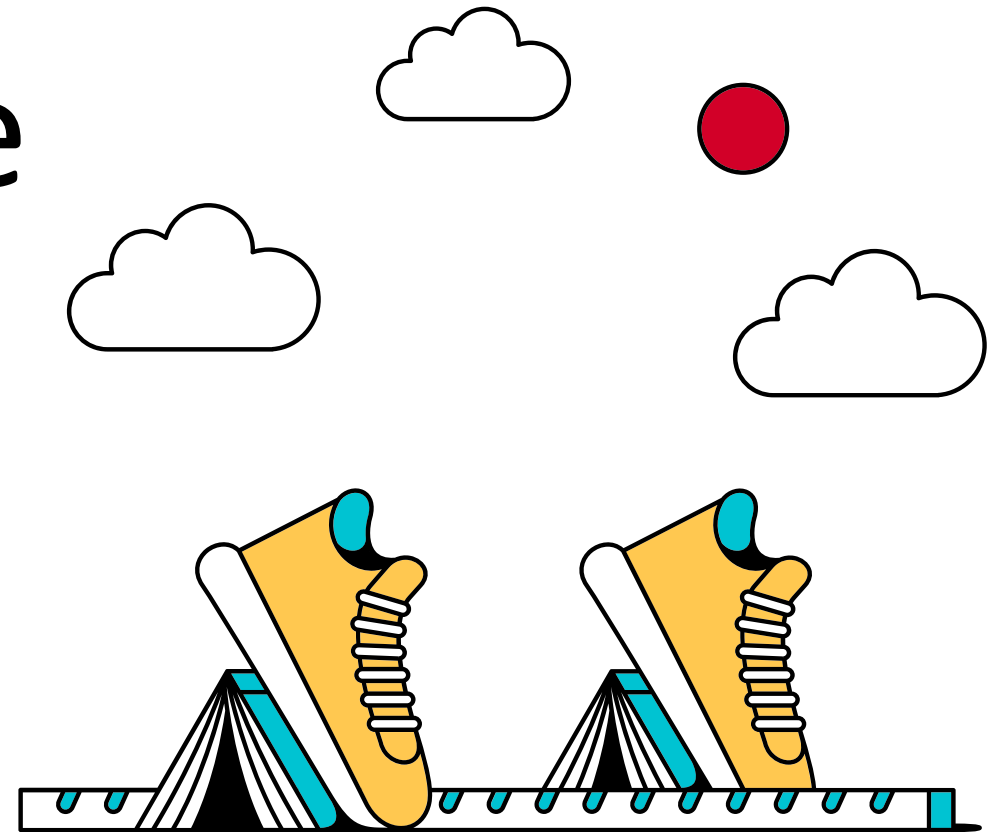


Collaboration entre les générations

→ Le rôle de l'organisation

Peter Kaeser, directeur

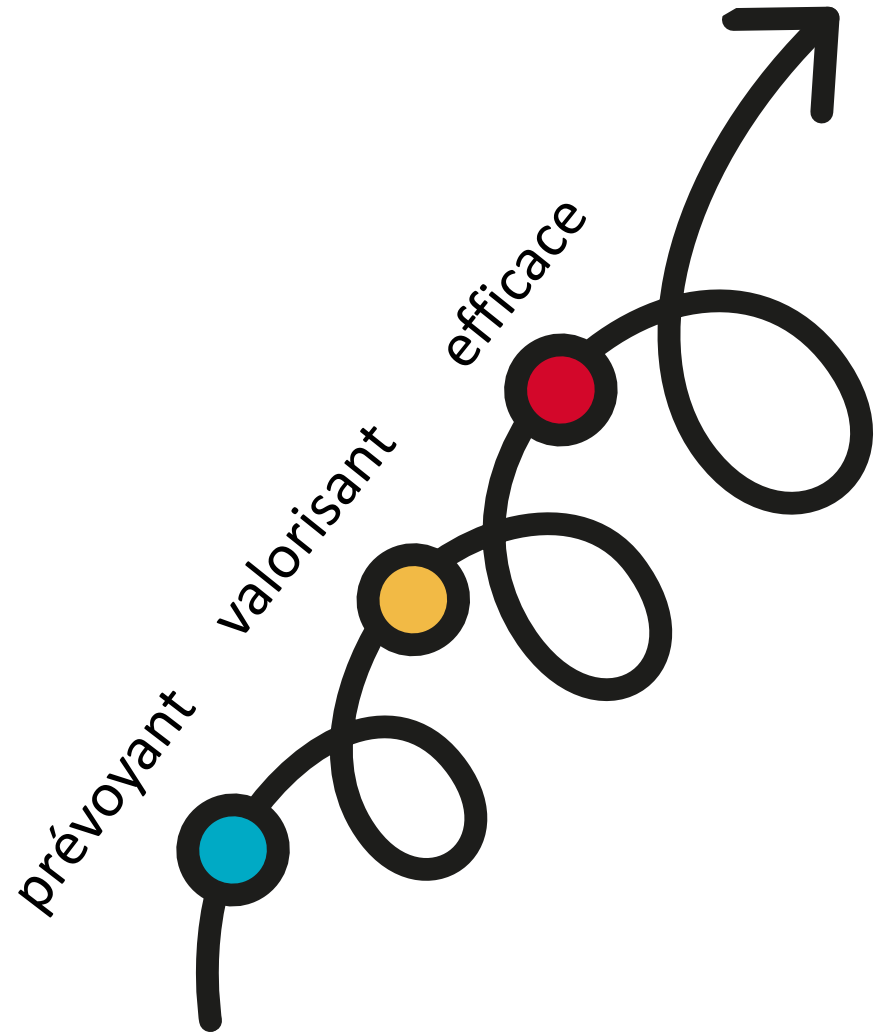


Notre raison d'être :

Apprendre à faire de grandes choses.

Chacune et chacun peut apprendre, par soi-même, à faire de grandes choses.

Sur ce **chemin d'apprentissage**, nous proposons **une orientation** et nous **accompagnons avec passion** le **développement de compétences** pour la **vie** et le **monde du travail d'aujourd'hui** et de **demain**.



WE ONLY
LIVE
ONCE.

WRONG!
WE ONLY
DIE ONCE.
WE LIVE
EVERY DAY!



@successpictures

@successpictures

Que signifie le succès pour toi ?

Rôle naturel

Réussir, c'est trouver notre rôle naturel dans un monde dynamique et en constante évolution.

Participation

Réussir, c'est donner du sens à la participation et au développement des personnes.

Leader

Le succès consiste à proposer des produits ou des services de pointe et/ou à fournir les meilleures prestations.

Précision

Le succès, c'est d'avoir des processus de travail qui se déroulent parfaitement et de fournir des produits solides et des services fiables.

Le gain rapide

Réussir, c'est agir et marquer des points rapidement et/ou s'engager pour ses propres intérêts.

Survivre

Réussir, c'est garantir la pérennité en poursuivant ce qui a été construit.

Une expression possible de la personnalité

INTEGRAL

Perspectives
Diversité & transmission du
sens
Consensus

ÉGALITÉ

Coopération
Sentiment d'appartenance
à la communauté
Consensus

PERFORMANCE

Efficiéce
Autonomie
Raison

VÉRITÉ

Règles
Lois
Structure

PUISSANCE

Instructions
Impulsivité

"CLAN"

Magie
Appartenance

A quelle génération appartient-il ?



Expression :

Intégrale : Sens, perspectives,
je veux continuer à me développer
et aider les autres à le faire

Attitude envers le travail :

Je donne, mais je veux aussi recevoir en retour
Une carrière traditionnelle ne m'intéresse pas

Structure d'intérêt :

Créateur/Créatrice

Phase de vie :

Flexible et ancré en Suisse

....XY

Gestion des générations **ou** personnes avec des caractéristiques individuelles ?



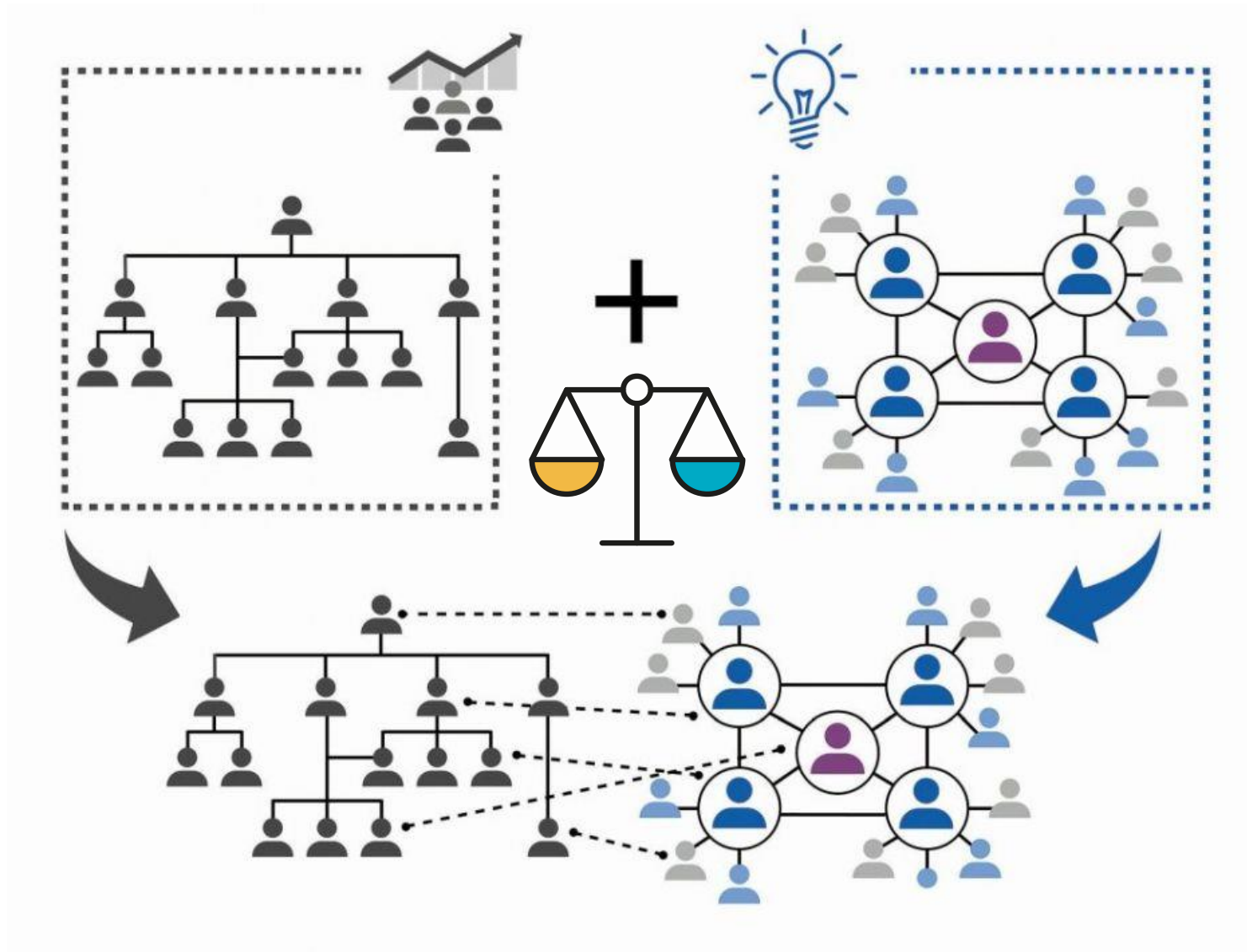
L'organisation duale (approche systémique intégrée)

Nous voulons être justes avec les personnes, leur individualité et leur diversité.

Les collaborateurs de WKS doivent...

- s'impliquer et se développer,
- utiliser l'individualité et profiter de la diversité,
- afin de trouver ensemble les meilleures solutions réalisables.

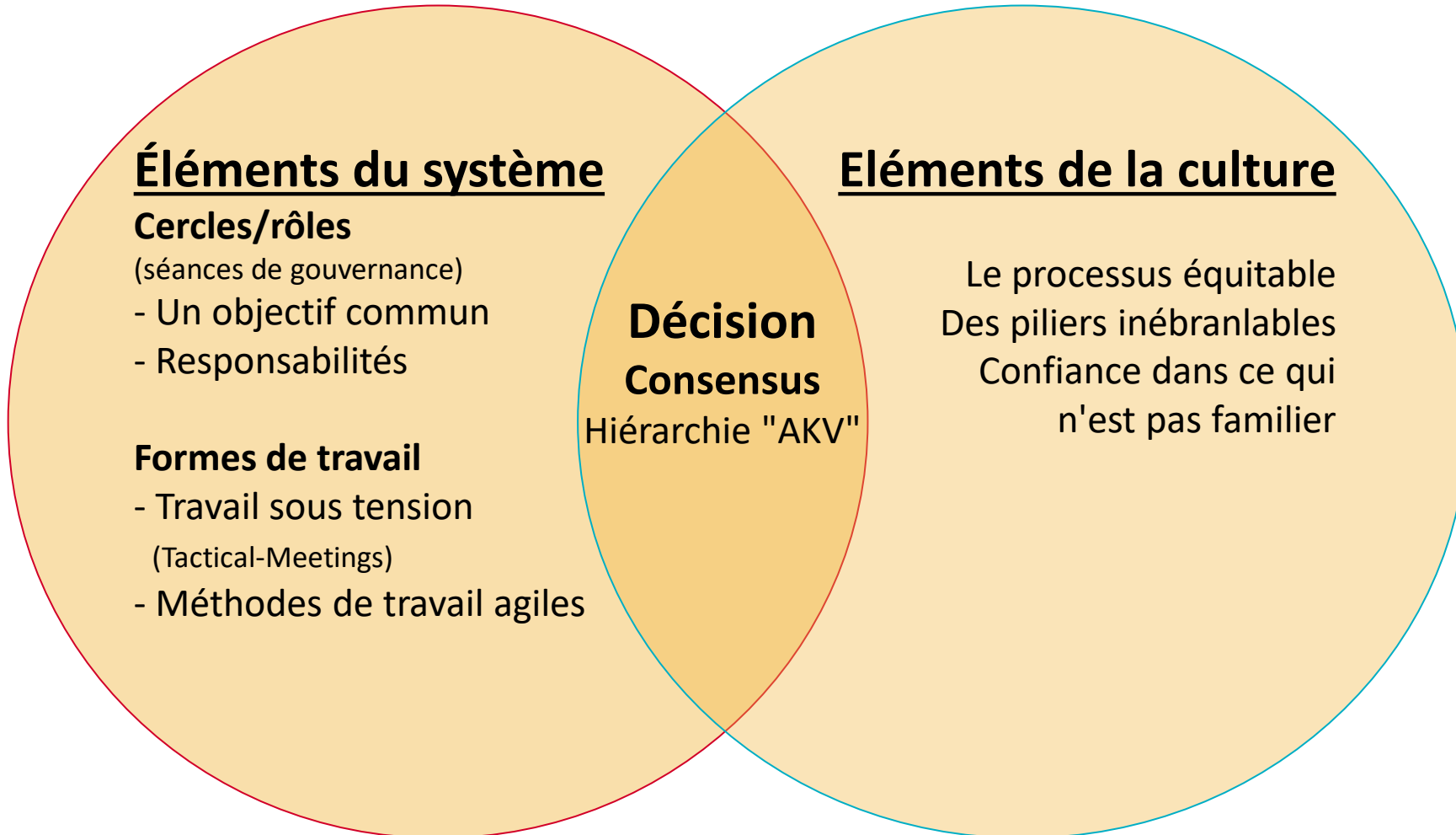
L'organisation duale (ambidextrie)



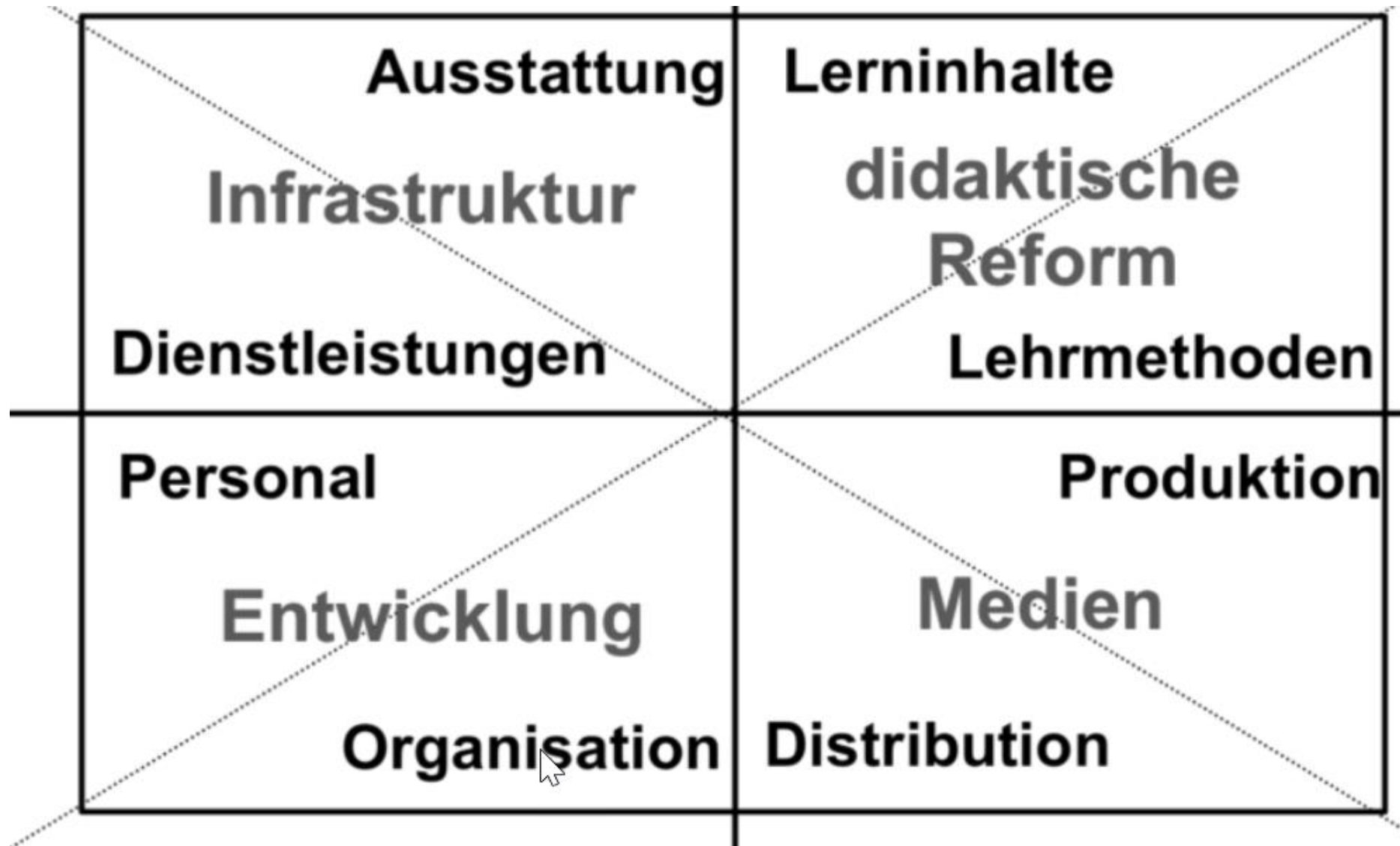


Éléments clés de l'organisation duale à la WKS

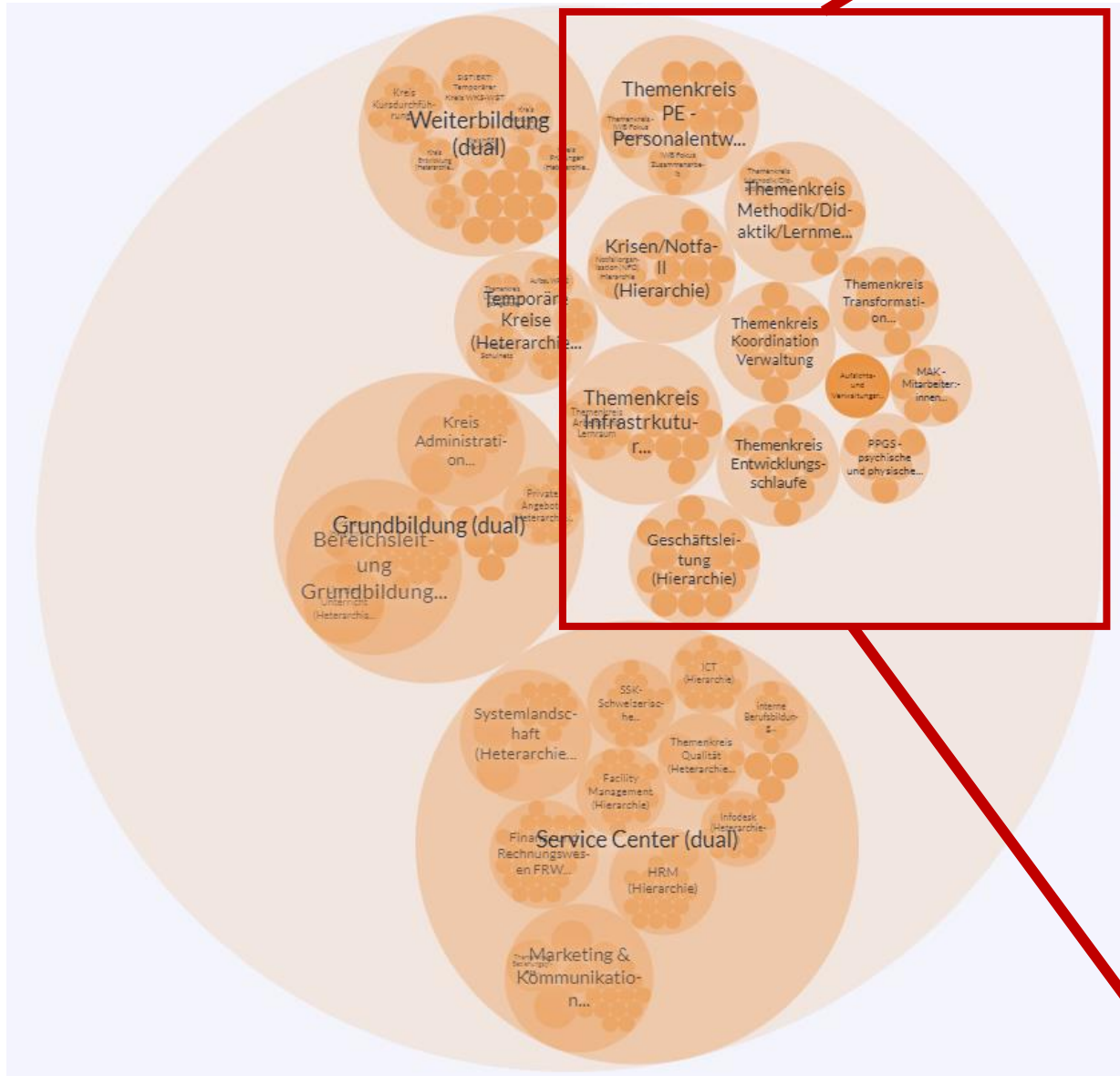
Formation Commerce et gestion



Cercles principaux + cercles thématiques selon Kerres



Le carré magique de l'innovation en didactique des médias (Kerres & Horsmann 2002)





60 % employé, homme - créateur, agissant de manière intégrale

Penseur transversal/ Sounder - Cercle Développement de la formation continue

Chef de produit B2B – Cercle Formation continue

Conférencier Leadership/Transformation – Cercle Formation continue



Employée à 100 %, femme -> femme d'action, leader/participative

Facilitatrice - Cercle Offres privées de formation de base (FI)

Responsable de produit HS & Art. 32 - Cercle Offres privées FI

Direction du secteur des langues- Cercle Responsables de la discipline FI

Gestionnaire de carrière - Cercle thématique Parcours de formation FI

Enseignante - Cercle Enseignement FI



Employée à 80 %, femme -> aide/organisatrice, agissant de manière intégrale

Facilitatrice - Cercle Formation continue

Administration - Cercle Planification des horaires

Communication - Cercle Planification des horaires

Accompagnatrice du processus d'autoréflexion et de feedback

- Cercle Développement du personnel WKS

Les cercles...

...déclenchent des images fortes et très différenciées !



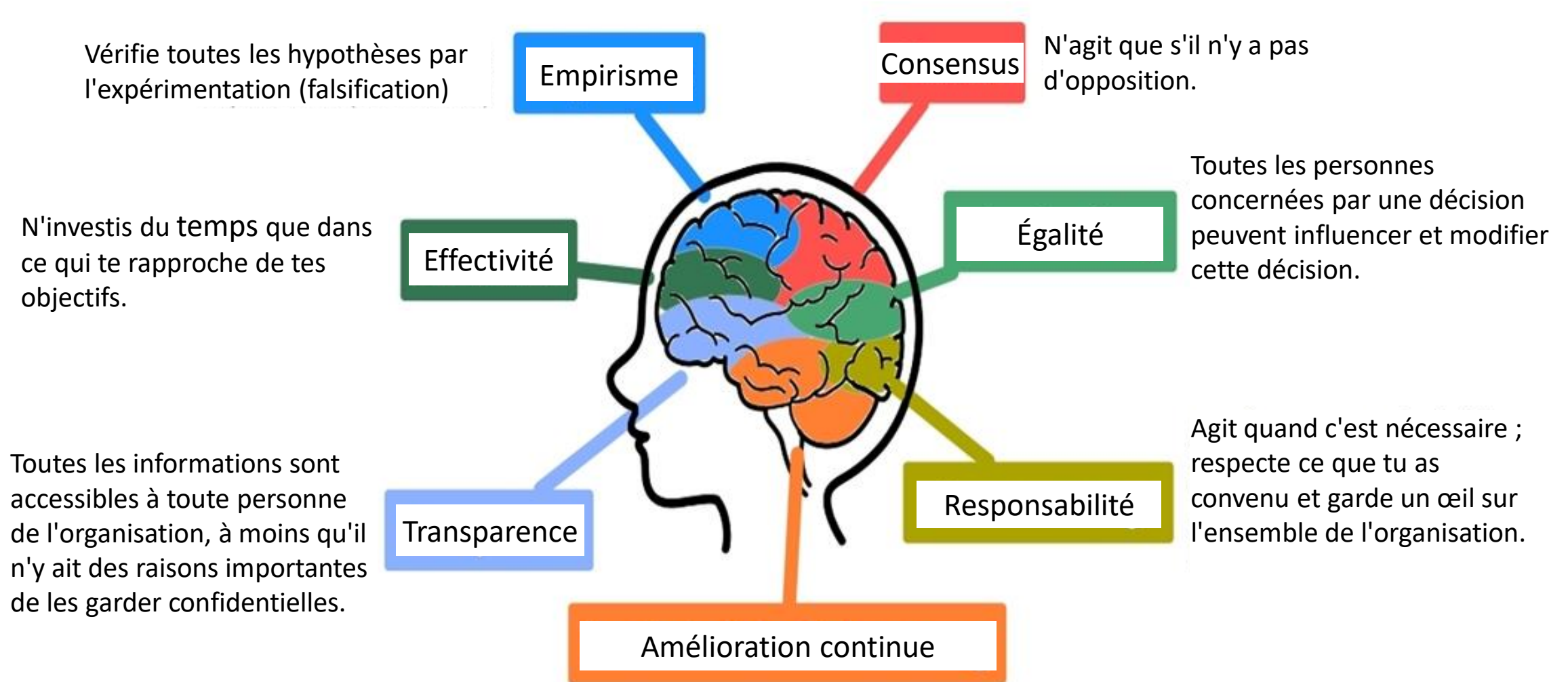




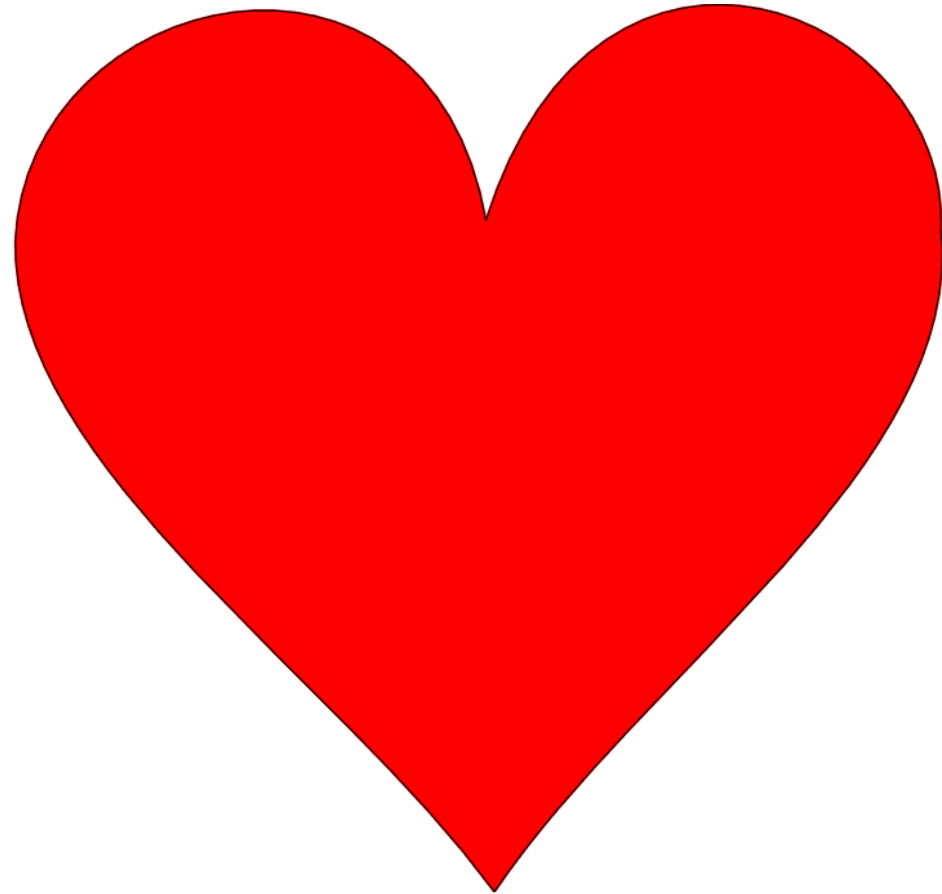


*laissez
faire*

La réalité...



Accompagner les parcours d'apprentissage avec
"passion" et proposer une orientation...



Contact

WKS KV Bildung

Effingerstrasse 70 / Postfach

3001 Bern

www.wksbern.ch

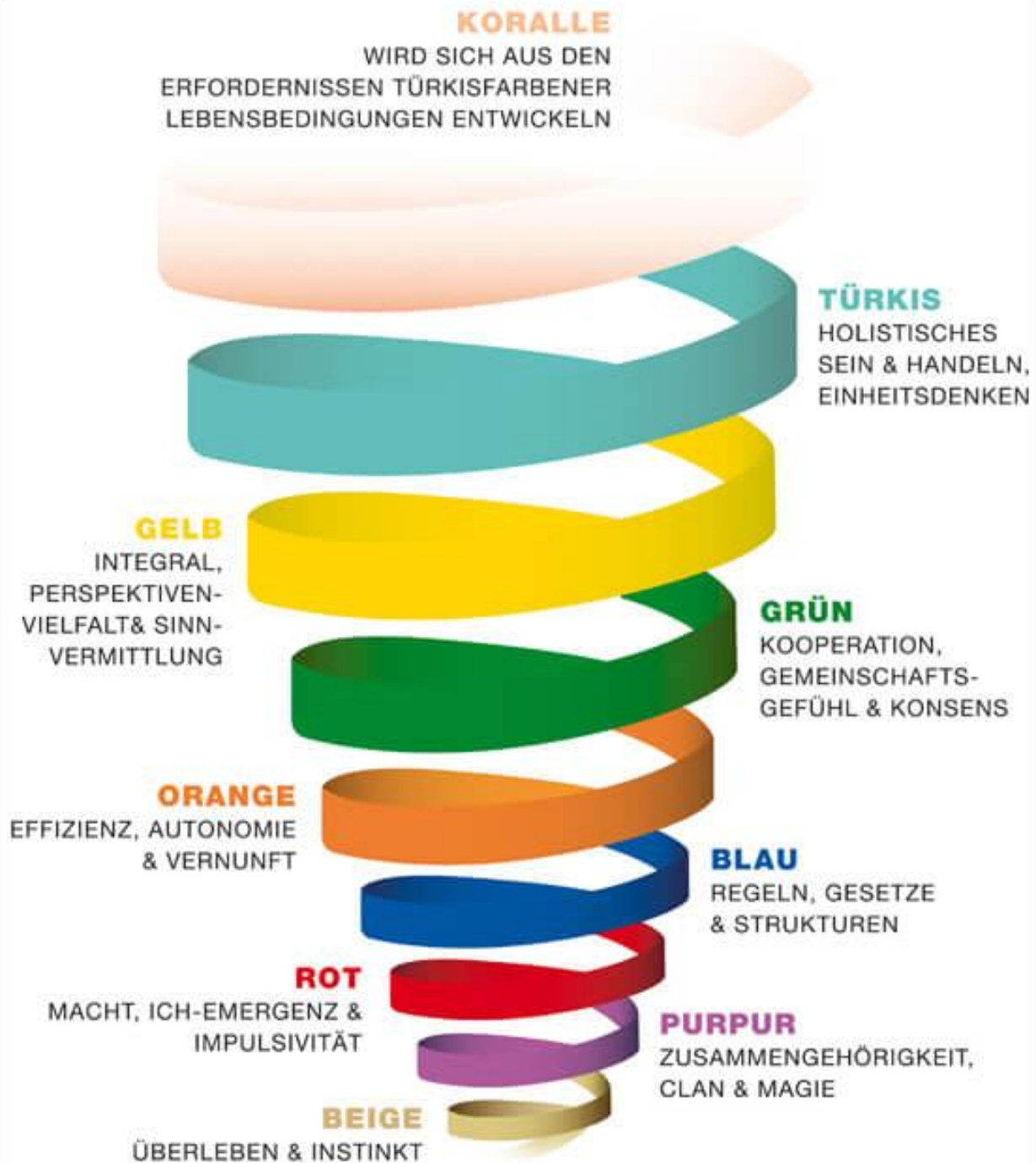
peter.kaeser@wksbern.ch / 031 380 39 40 (direct)

Peter Kaeser, directeur

Structure des intérêts...

Code	Désignation du type	Code	Désignation du type
R	Femme/Homme d'action orienté vers la pratique, résistant physiquement, habile techniquement, amoureux de la nature, robuste, concret, réaliste	S	Aideuse/Aideur sociable, serviable, compréhensif, coopératif, amical, social, empathique, accommodant
I	Penseuse/Penseur avide de savoir, logique, pensant, analytique, intellectuel, rationnel, ouvert d'esprit, curieux	E	Entrepreneuse/Entrepreneur ambitieux, bavard, courageux, orienté vers la vente, aimant entreprendre
A	Créatrice/Créateur créatif, ouvert, imaginatif, non conventionnel, expressif, culturel, intéressé, imaginatif	C	Organisatrice/Organisateur bien organisé, adapté, rigoureux, méthodique, systématique, soucieux des détails

C. Bergmann, F. Eder (2005)



Développé par Don Beck (consultant américain en management) et Chris Cowan (cofondateur du National Value Center) ; est basé sur une théorie du Dr Clare W. Graves (professeur américain de psychologie et fondateur de la théorie des niveaux de développement personnel). En 1996, Spiral Dynamics ® a été présenté publiquement dans le livre du même nom (première édition allemande en 2007).

Übersicht der verschiedenen Generationen (Stand: 2020)

(Zielgruppensegmentierung)

