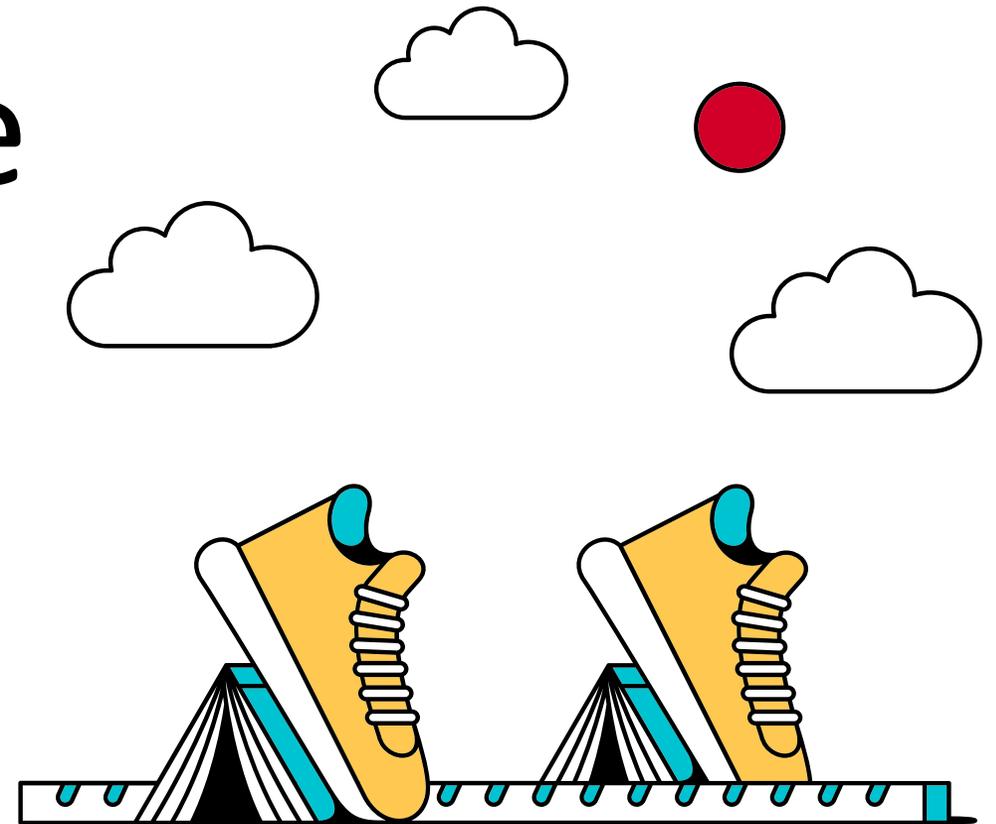


# Collaboration entre les générations

→ Le rôle de l'organisation

Peter Kaeser, directeur

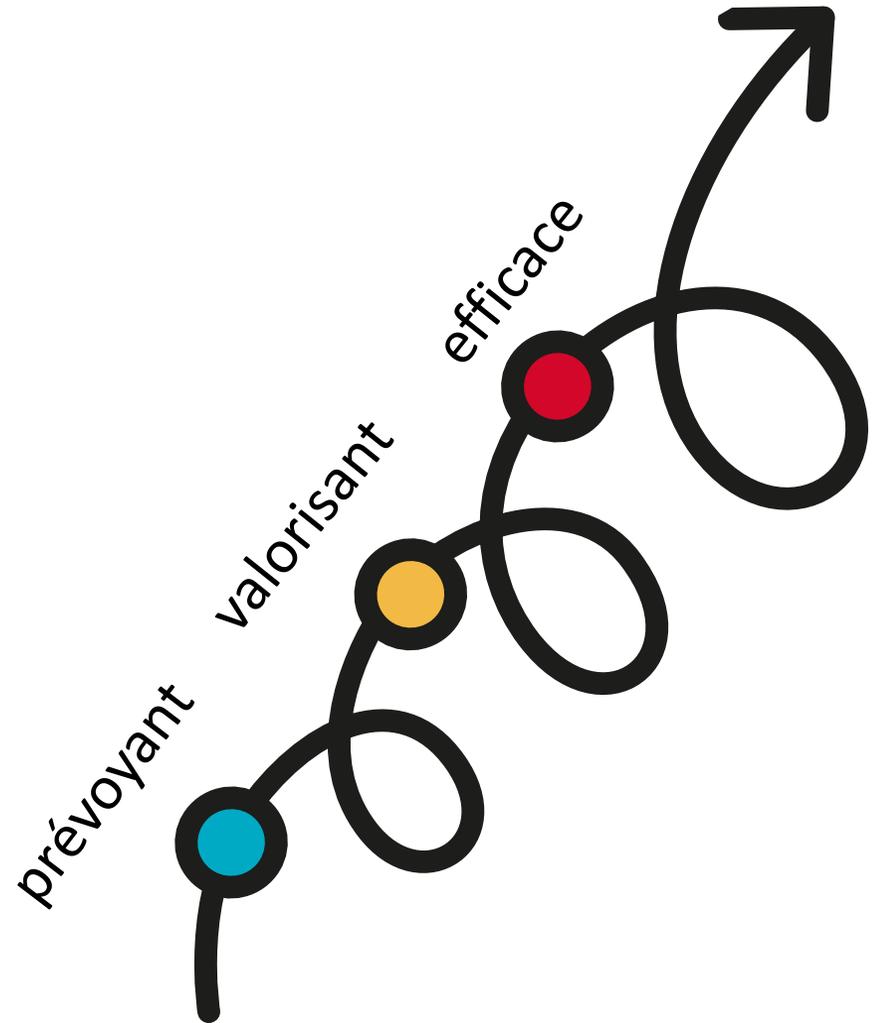


# Notre raison d'être :

**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

Efficiace  
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 ?



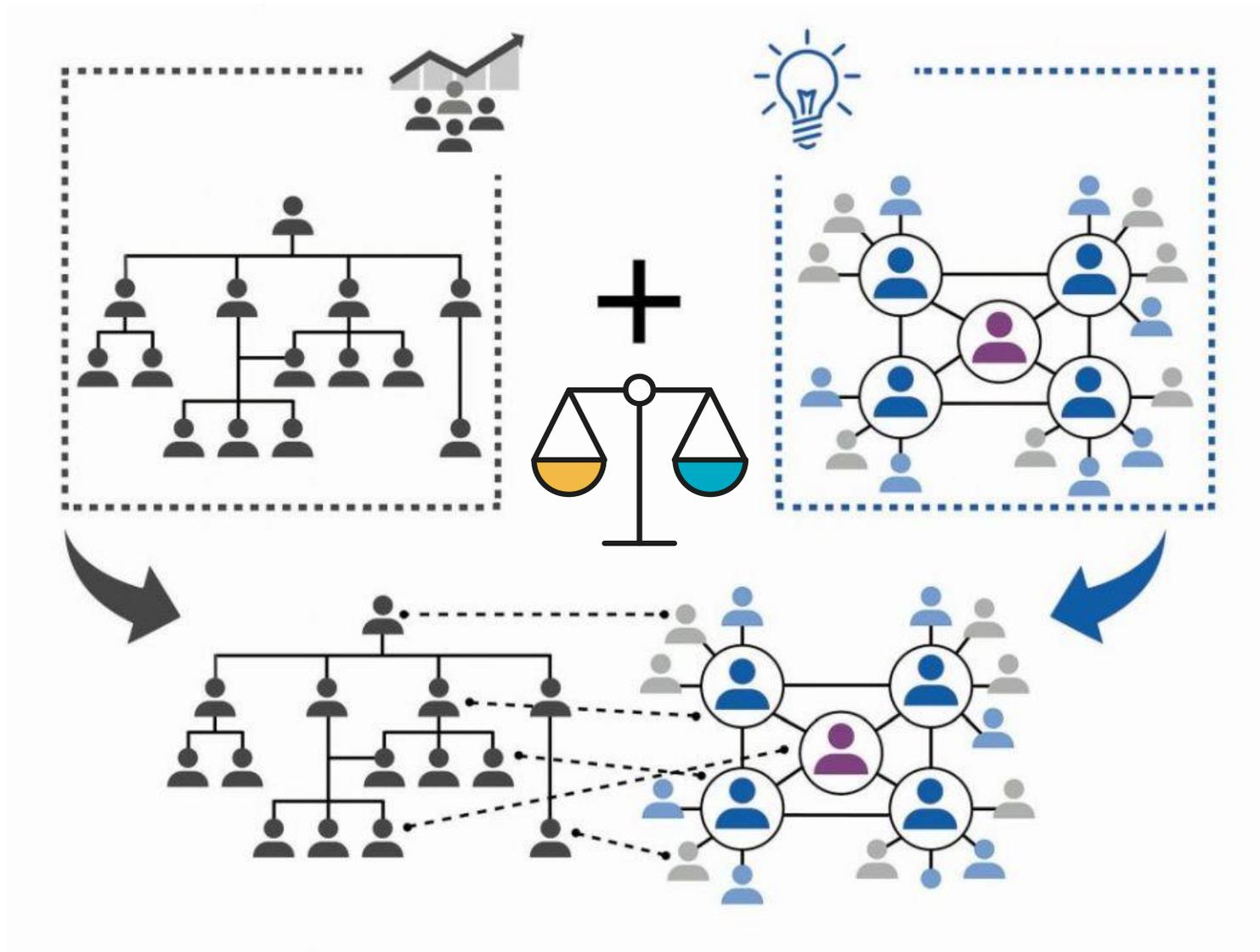
# L'organisation duale (approche systémique intégrée)

**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.

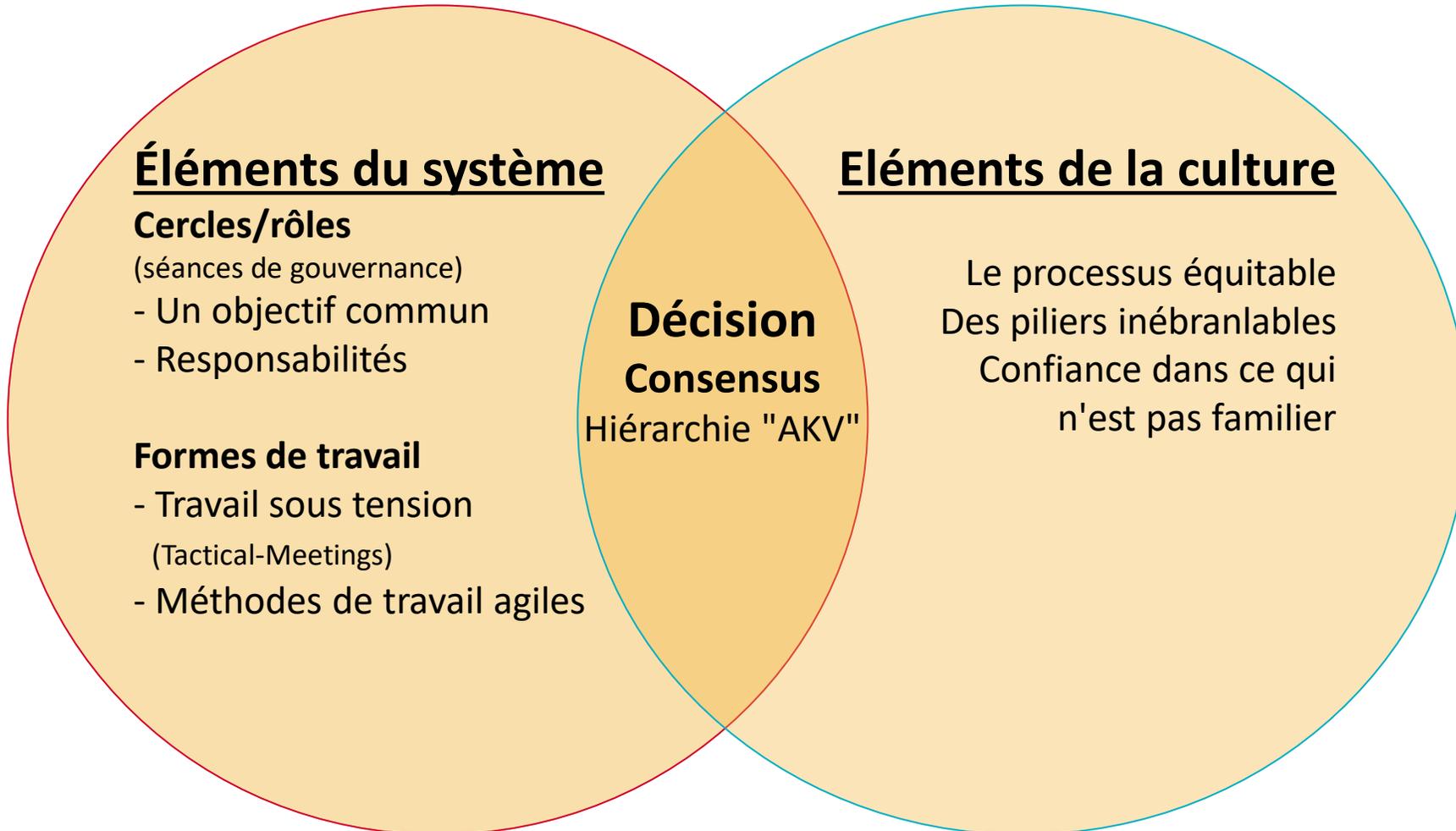
# L'organisation duale (ambidextrie)



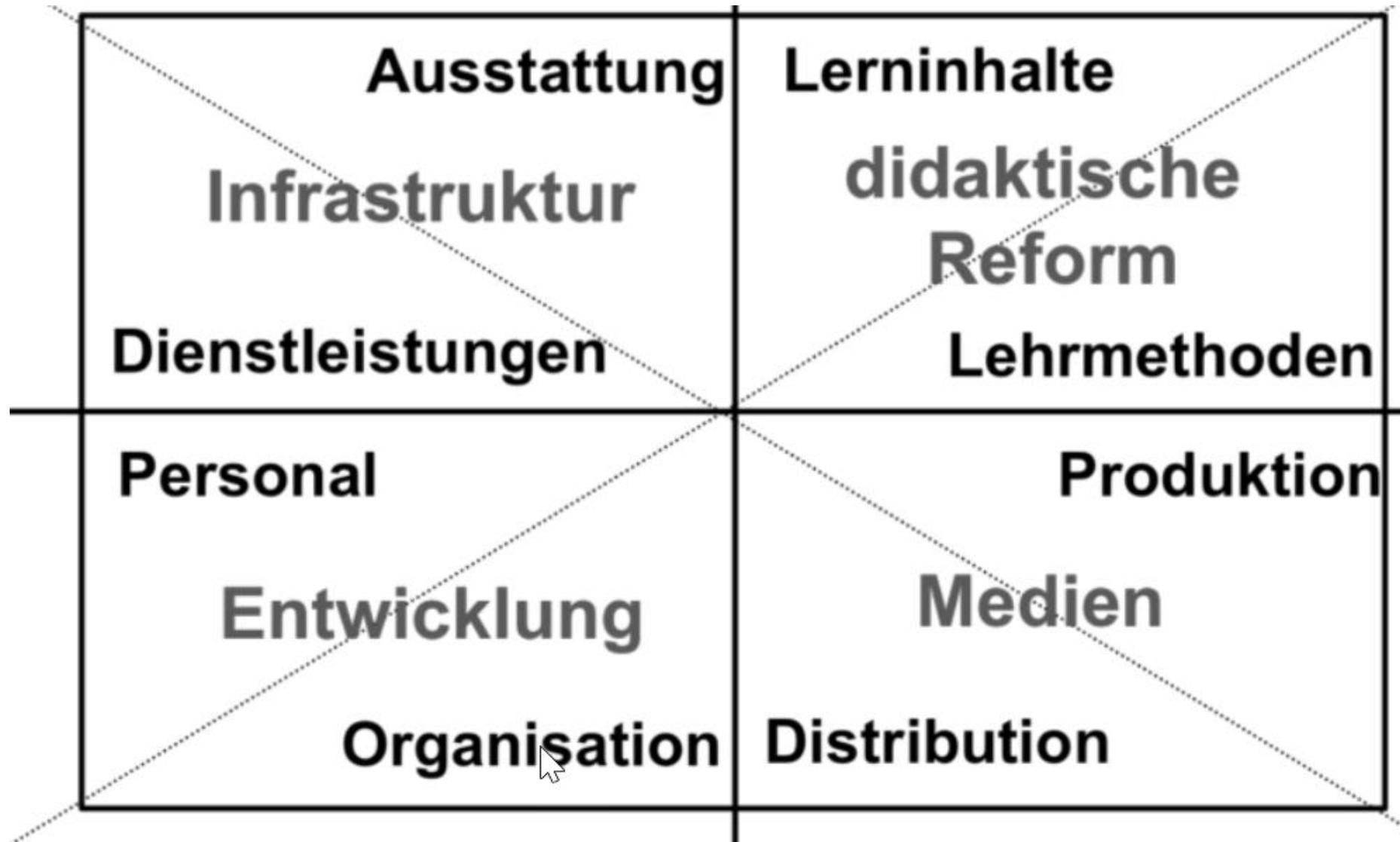


# Éléments clés de l'organisation duale à la WKS

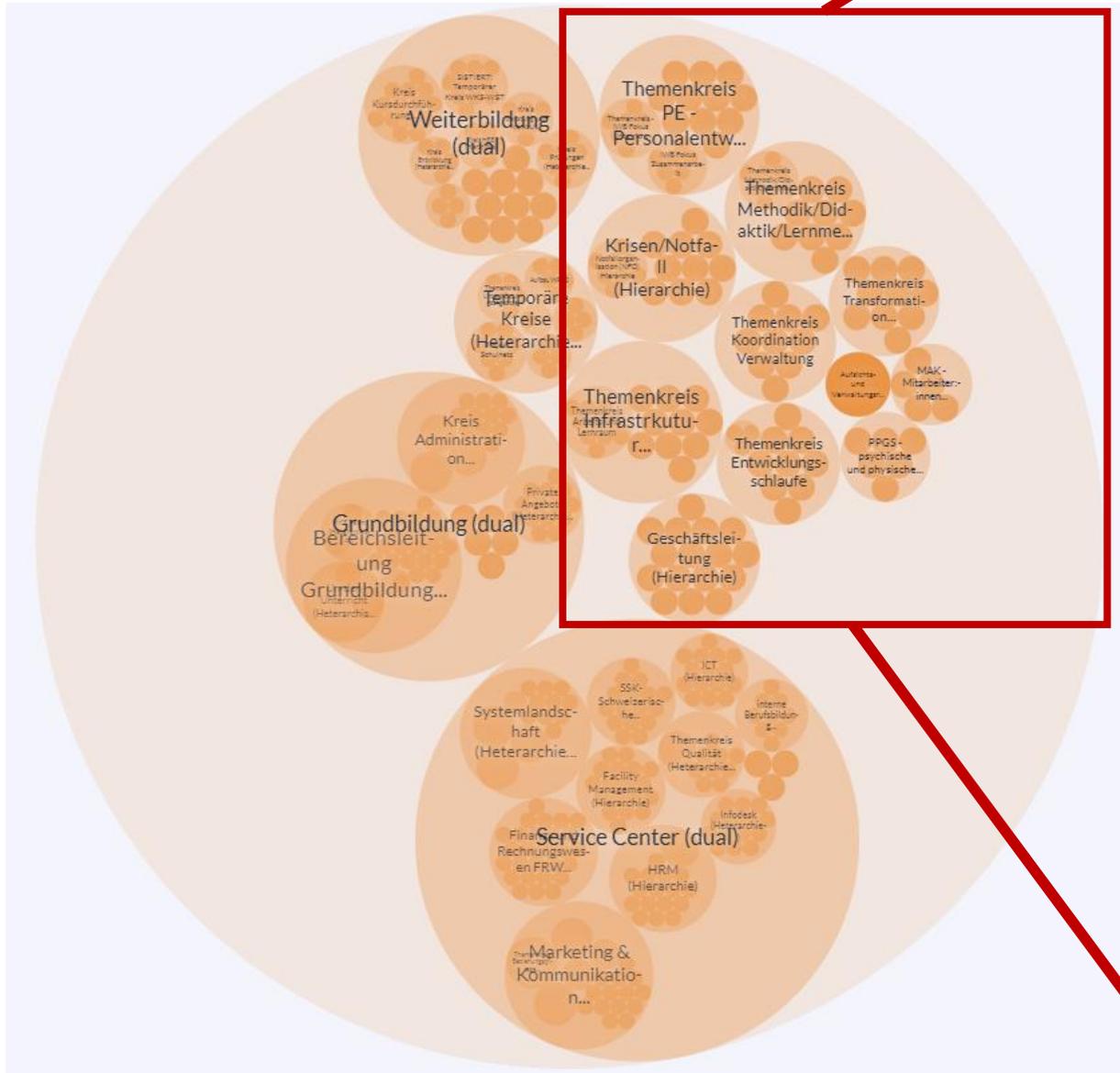
## Formation Commerce et gestion



# 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 !



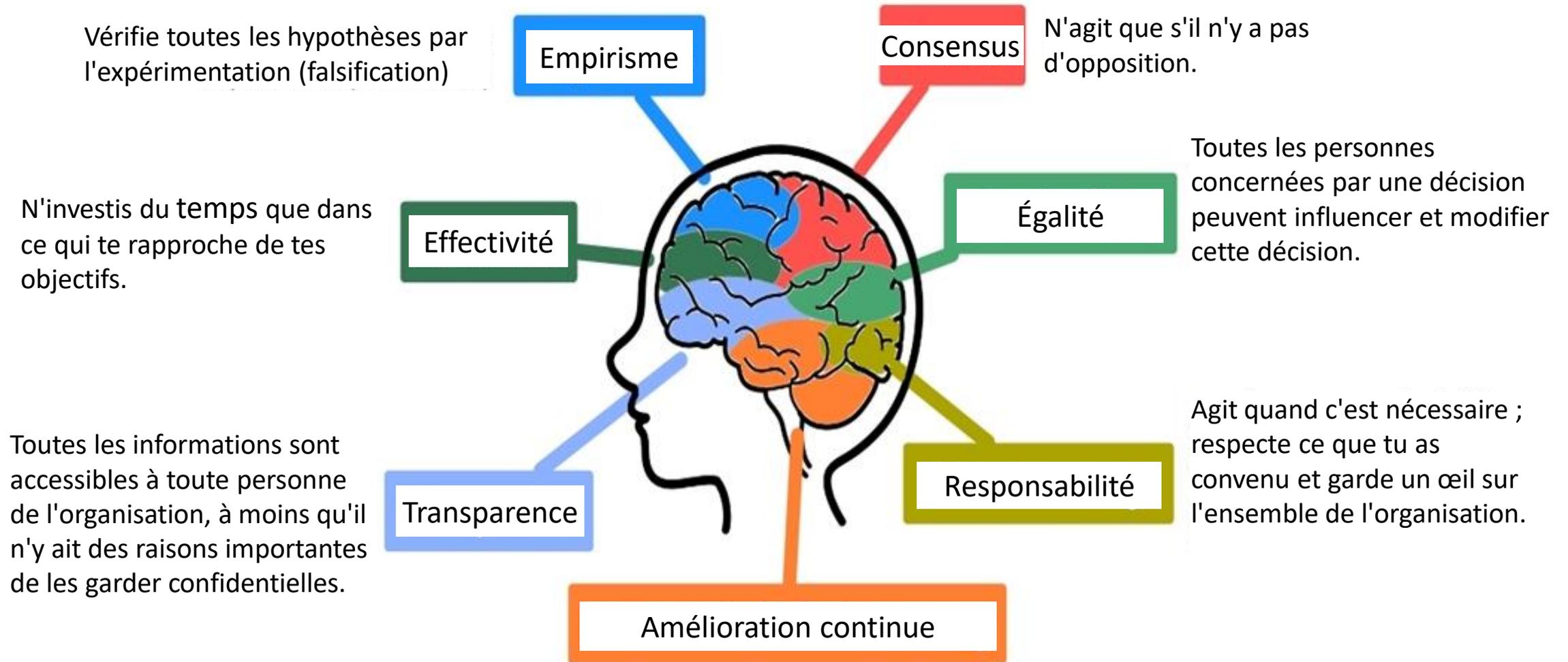




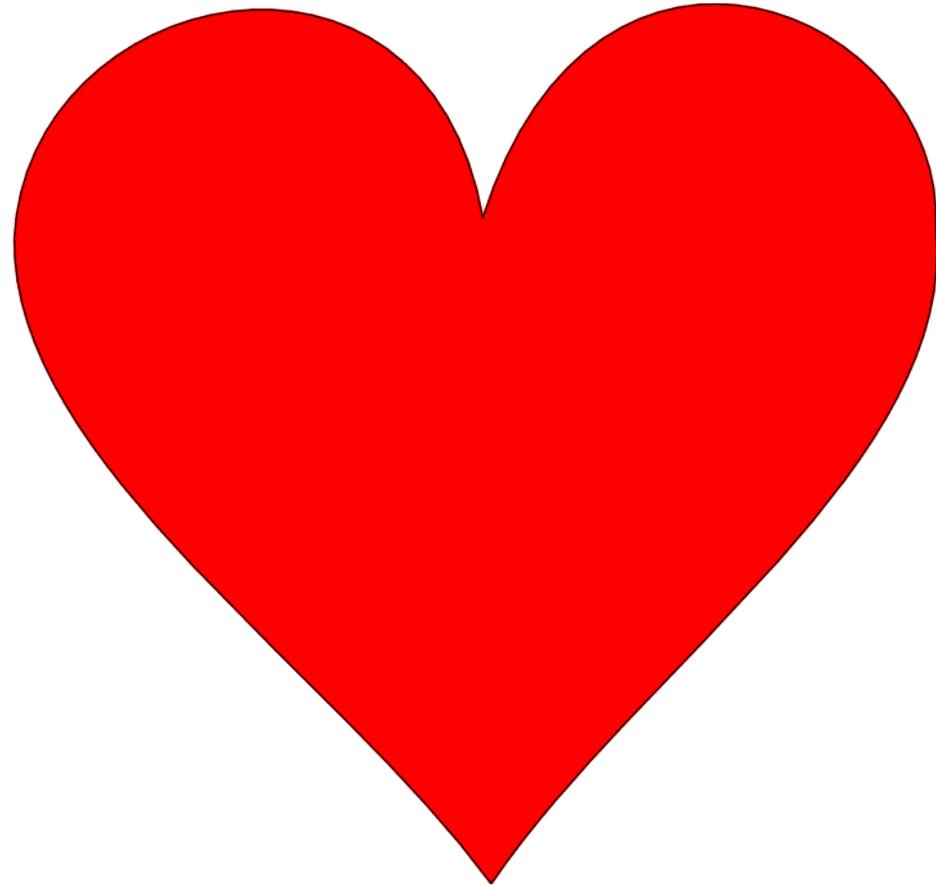


*laissez  
faire*

# 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](http://www.wksbern.ch)

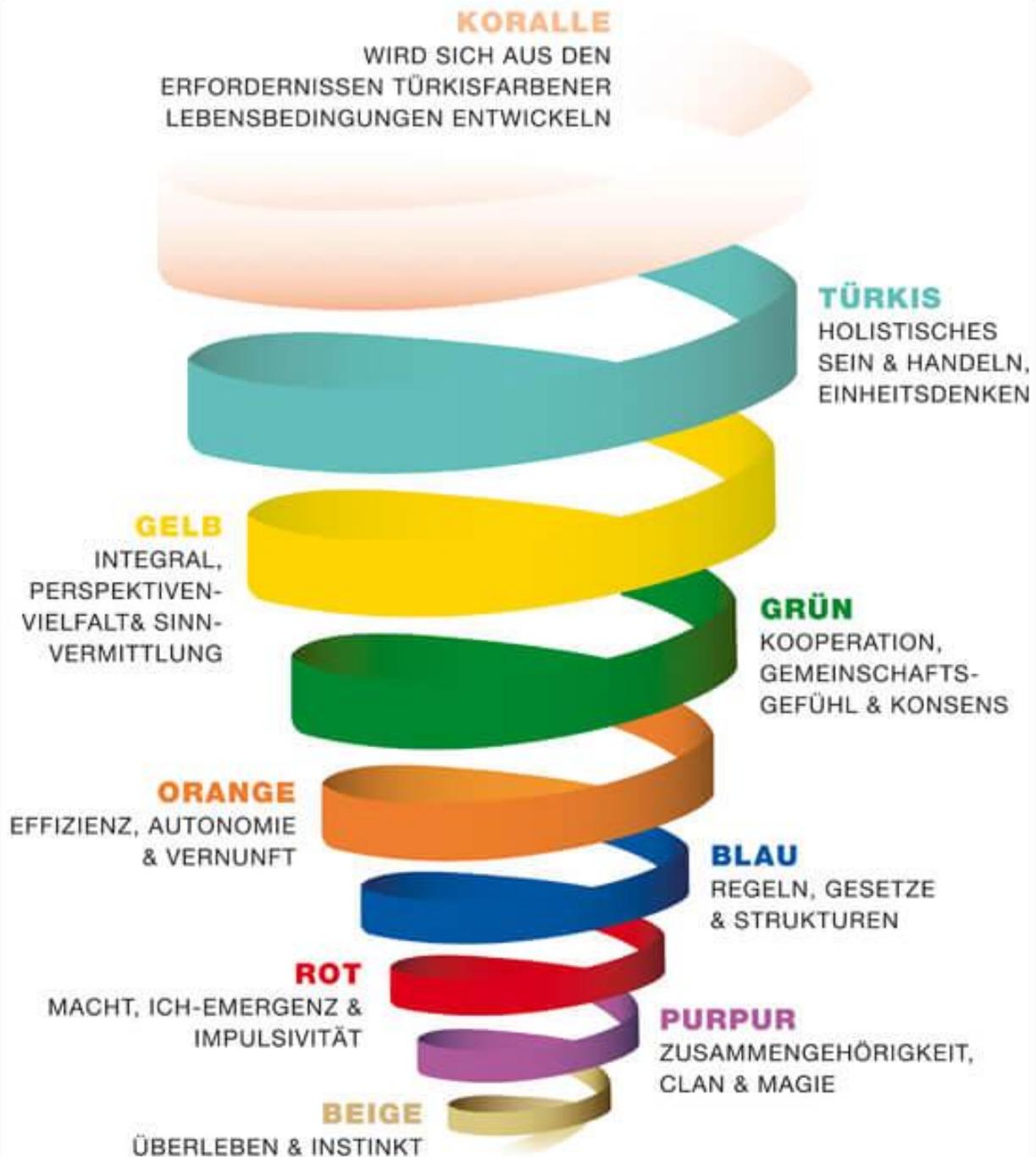
[peter.kaeser@wksbern.ch](mailto:peter.kaeser@wksbern.ch) / 031 380 39 40 (direct)

**Peter Kaeser, directeur**

# Structure des intérêts...

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

