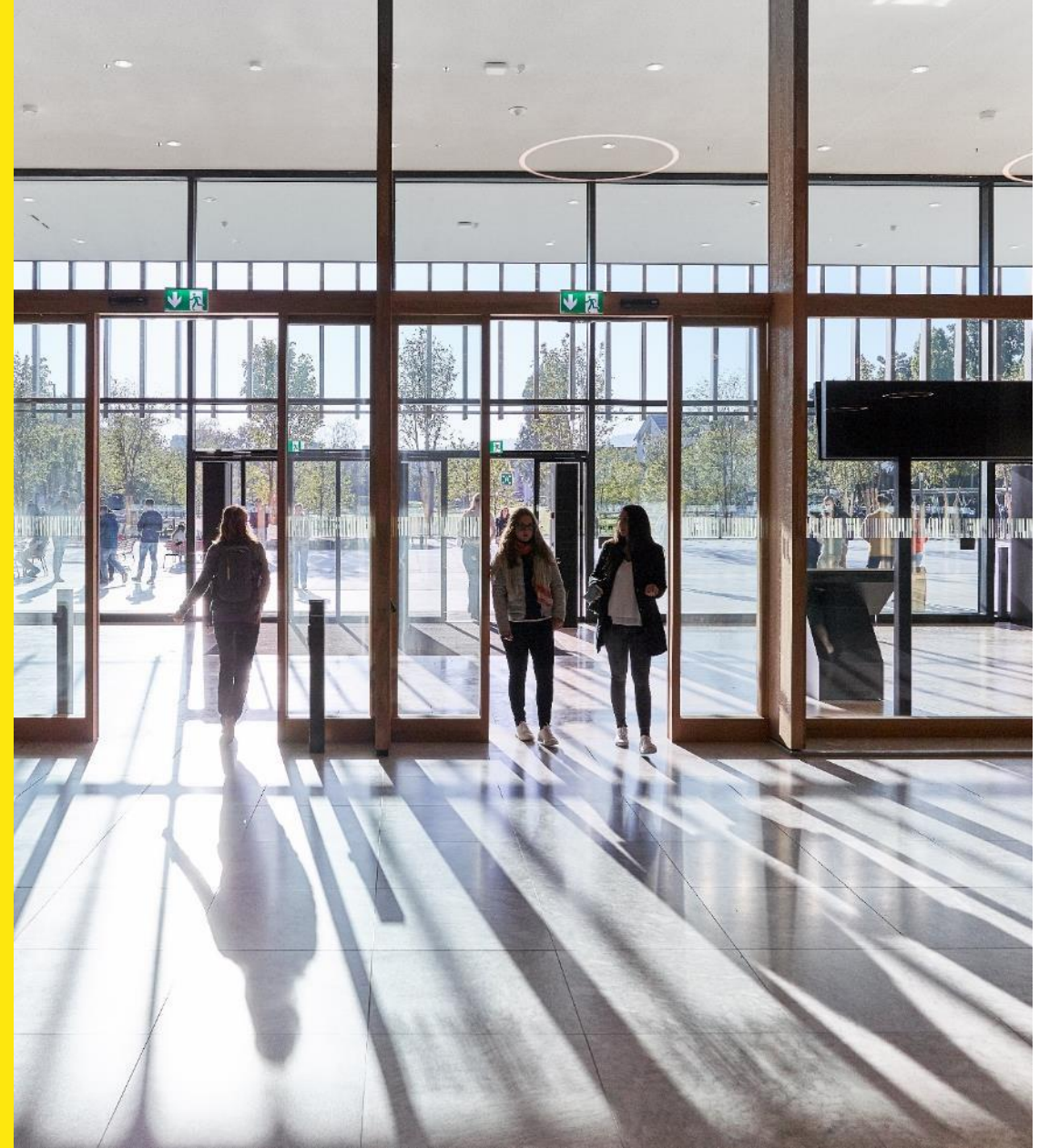


# D'étudiant à collaborateur peu avant la retraite – le quotidien à la FHNW

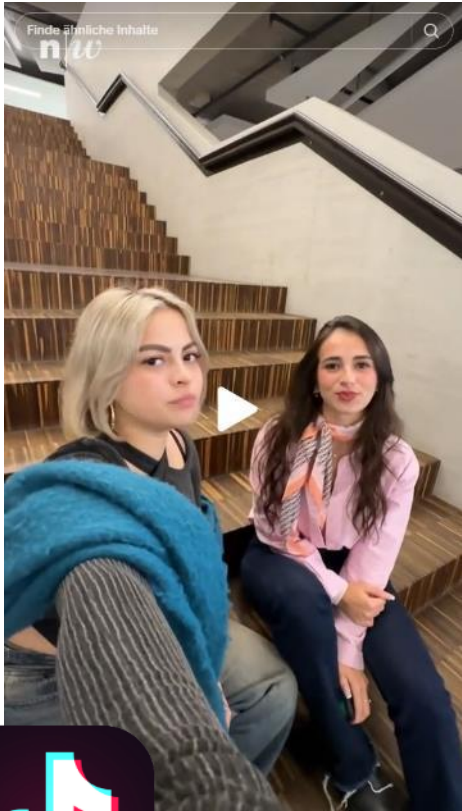
**Prof. Dr. Regula Altmann-Jöhl**  
Directrice  
Haute école d'économie FHNW



# Les HES sont des lieux de rencontres intergénérationnelles



# Différents groupes cibles = différentes approches !



## Offene Stellen

Diversität an der Hochschule: wir suchen Vielfalt

Offene Stellen

◀ Zurück zu Karriere an der FHNW

# Génération Z : numérisation, flexibilisation, orientation valeurs



# Événements d'information



# Nouveaux concepts d'espaces d'enseignement



# Nouveaux concepts d'espaces d'enseignement



# Bureau versus télétravail





# Bureau versus télétravail



# 10 ans de <mefistalo> - programme de mentoring de la FHNW

- Plan de carrière pour le corps intermédiaire
- Programme de mentoring, durée 1 an

## Objectifs :

- Renforcer les perspectives de carrière des assistant.e.s et des collaboratrices/colloborateurs scientifiques
- Soutenir les employé.e.s des professions universitaires exigeantes dans la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée



# Mentorat inversé – des bases scientifiques

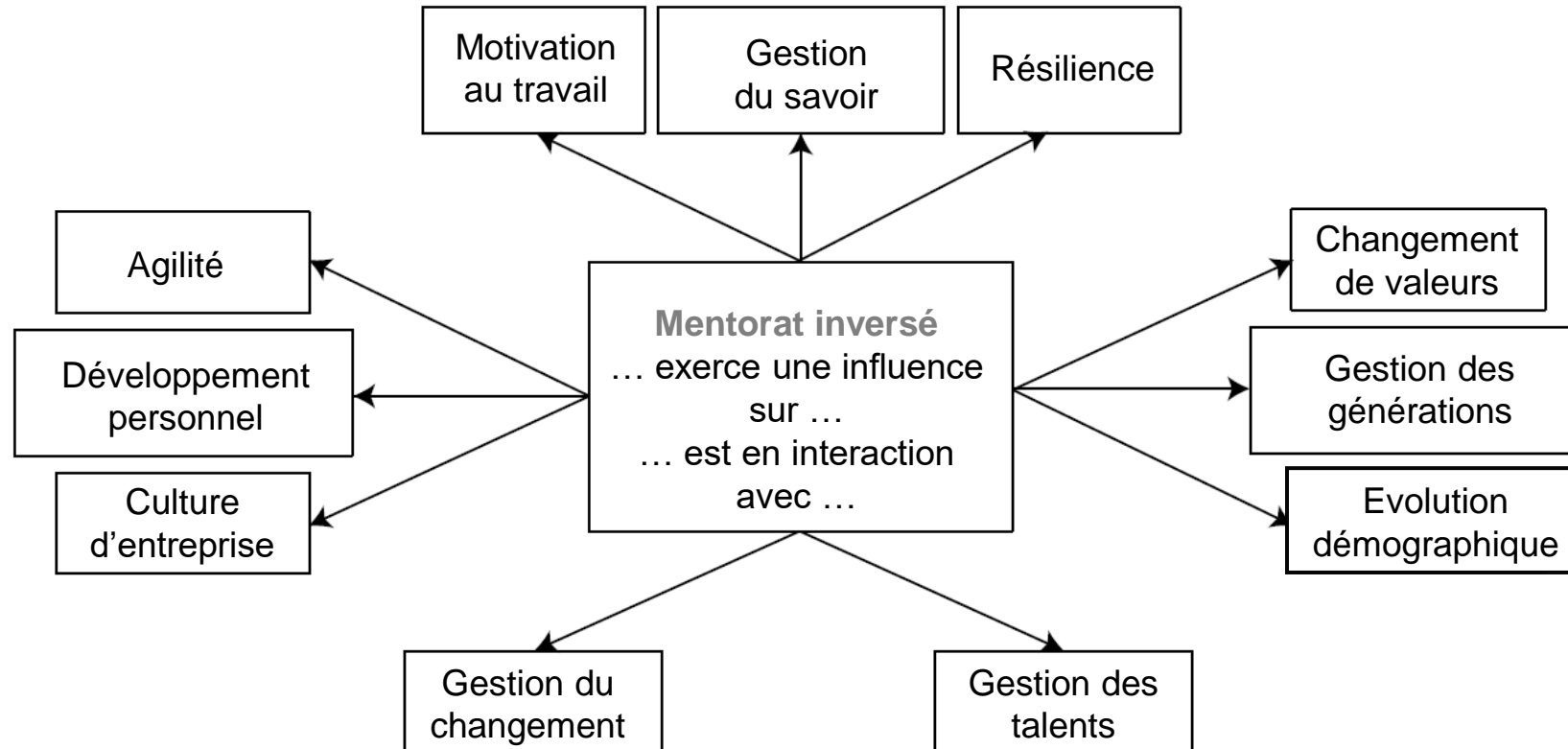


Jauslin, S., Hernández, J. et Schulte, V. (2021). Le mentorat inversé. Organiser le transfert de connaissances entre les générations. Stuttgart : Schäffer-Poeschel

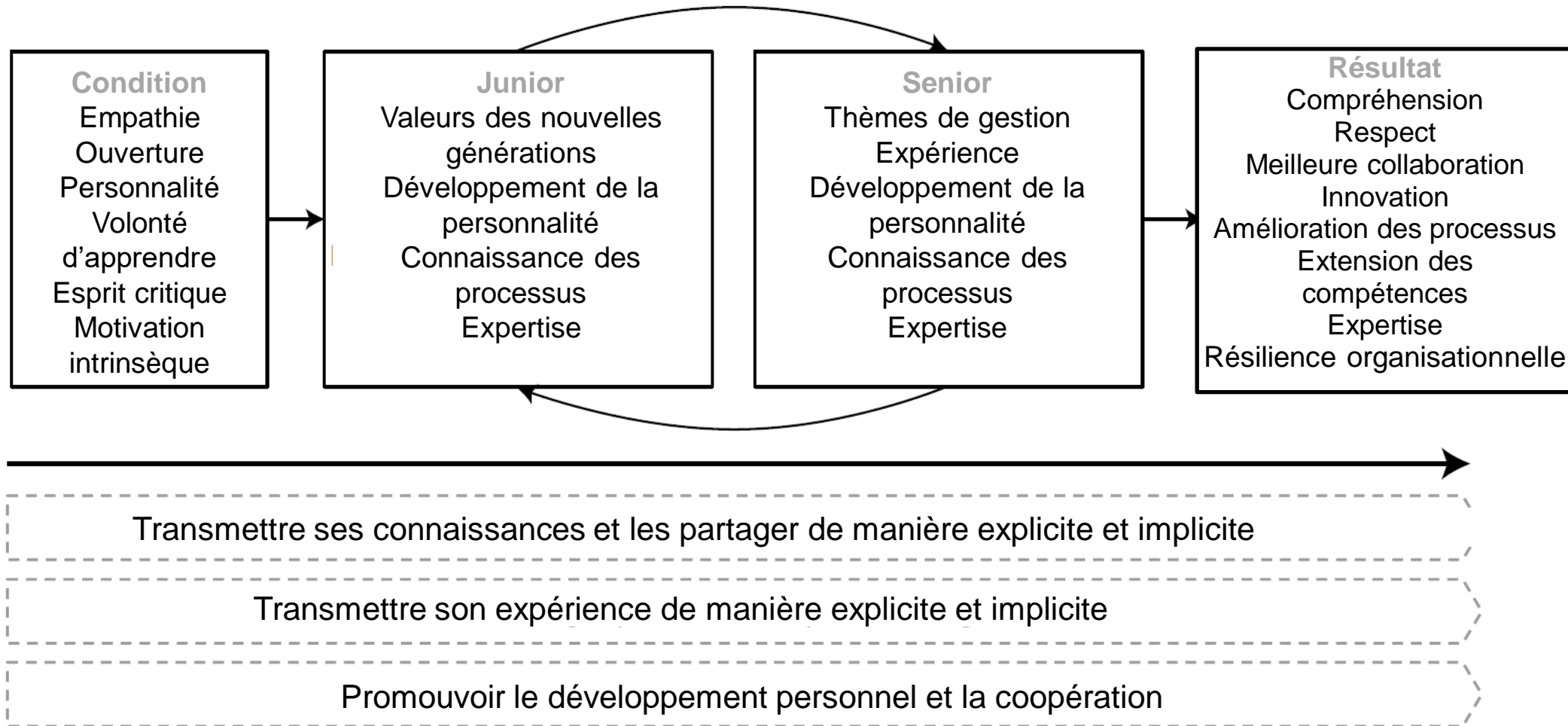
# Mentorat inversé

- Grâce à la méthodologie du coaching intergénérationnel, les jeunes peuvent profiter de l'expérience de vie et de direction des générations plus âgée qui, inversement, peuvent apprendre des natifs du numérique, par exemple à utiliser les réseaux sociaux. C'est ainsi que les entreprises peuvent se positionner de manière innovante et durable.
- Le mentorat inversé met en évidence non seulement les connaissances explicites, mais aussi les connaissances implicites.

# Mentorat inversé



Jauslin, S., Hernández, J. et Schulte, V. (2021), p. 22.



Jauslin, S., Hernández, J. et Schulte, V. (2021), p. 23.

## Exemples tirés de la pratique



"Un transfert de connaissances optimisé par le mentoring inversé peut raccourcir la période d'intégration des nouveaux collaborateurs et contribuer à ce qu'ils prennent plus rapidement des responsabilités et des décisions".



"Le changement de perspective réussi est apprécié en tant qu'élargissement de l'horizon. Les cadres et les jeunes collaborateurs profitent les uns des autres sur le plan professionnel et personnel".

Swiss TPH



Swiss Tropical and Public Health Institute

"Le mentoring inversé me donne l'espace pour me développer, pour m'impliquer sur un pied d'égalité et il me motive. Le mentoring inversé est particulièrement adapté à notre époque, car ce n'est plus comme il y a 20 ans".



**BPW** SWITZERLAND  
Business & Professional Women

"Ce qui m'a étonné, c'est que malgré notre différence d'âge - une génération nous sépare - nous nous sommes trouvés beaucoup de points communs".



"Le sentiment d'appartenance est renforcé, la pensée en silo est anéantie et les connaissances existantes sont rendues explicites".

Jauslin, S., Hernández, J. et Schulte, V. (2021), p. 108 et suivantes.

**"Je constate que la diversité des générations dans notre institut et dans l'enseignement est très enrichissante. En effet, on est sans cesse amené à se confronter à des expériences et des points de vue différents. Cette diversité de perspectives crée des ressources et offre un excellent terreau d'apprentissage".**

Prof Dr Martina Zölch  
Responsable de l'Institut de gestion des  
ressources humaines et organisation

