



Les relations - inter - générationnelles

Une RICHESSE
PROFESSIONNELLE

NOUVELLES DU SECTEUR

La réforme APE est postposée !

La manifestation du lundi 25 juin à Namur a sans doute porté ses fruits : le ministre Jeholet a annoncé un mois plus tard, qu'il postpose la mise en œuvre de sa réforme APE. C'est évidemment une victoire pour celles et ceux qui défendaient cette option. Cependant, restons vigilants jusqu'au lancement d'une vraie concertation...

Bonne nouvelle donc : la réforme APE est retardée d'un an pour sa phase transitoire, ont annoncé le mercredi 25 juillet, Le Soir et L'Avenir sur leurs sites respectifs. Les autres médias sont en tous cas restés très discrets. Le ministre Jeholet diffusait lui-même l'info dès le lendemain sur son site.

Attention ! La réforme en tant que telle n'est pas enterrée : son application définitive reste fixée au 1er janvier 2021. Par contre, la phase transitoire passe de deux à un an. Traduction : le système actuel, celui des « points » (appelé à disparaître), vivra jusqu'au 31 décembre 2019. D'ici là, rien ne change ! Prévus à partir du 1er janvier 2019, cette phase transitoire est limitée à un an et est reportée au 1er janvier 2020, soit après les élections régionales de mai prochain.

2019 s'annonçait comme une année dangereuse pour les employeurs, les travailleurs et les bénéficiaires

en matière de financements APE confrontés à des pertes de subsides, mais aussi à des retards plus que probables dans les paiements des subventions. C'est donc avant tout un soulagement pour 4000 employeurs, 60.000 travailleurs et plusieurs centaines de milliers d'utilisateurs...

Le ministre MR s'explique. Le Soir rapporte sur son site que, selon lui, le délai supplémentaire est motivé par la nécessité de donner «le temps nécessaire aux employeurs de se préparer en meilleure connaissance de cause aux nouvelles modalités de la période transitoire et aux dispositifs qui seront activés par les ministres fonctionnels pour pérenniser les APE dans les politiques structurelles adéquates¹ ». M. Jeholet réaffirme son ambition de soumettre l'avant-projet de décret au parlement wallon d'ici la fin de l'année 2018 et de poursuivre la concertation «dans le dialogue et la sérénité». La période transitoire doit notamment permettre, sur base d'un cadastre des APE, de communiquer à l'avance aux employeurs la nouvelle subvention unique sur base de données authentiques et vérifiées. L'employeur peut ainsi anticiper les adaptations éventuelles, souligne M. Jeholet.

C'est donc une victoire pour celles et ceux, qui, comme les affiliés de la fédération, étaient à Namur pour s'opposer au plan du ministre. Les conditions sont peut-être réunies pour relancer une vraie concertation sur cette fameuse réforme.

¹ <http://www.lesoir.be/169766/article/2018-07-25/points-ape-pierre-yves-jeholet-temporise-jusqua-fin-2019>



APE

SOMMAIRE

L'ÉDITO

- 2 NOUVELLES DU SECTEUR
- 4 NOUVELLES DES CENTRES
- 6-8 LE DOSSIER:
*LE MANAGEMENT INTER-
GÉNÉRATIONNEL*
- 10 OUTILS PÉDAGOGIQUES
- 11 WEB UTILE
- 12-13 ÉCHOS DES RÉUNIONS
- 14 AGENDA
- 15 LE PROUST



UN DÉTAIL *parmi* *tant* D'AUTRES

La dimension intergénérationnelle en milieu professionnel vaut qu'on s'intéresse à elle, quand par exemple le jeune embauché de 25 ans vient côtoyer un baby-boomer de 60 ans dans la même équipe. Leur perception du monde est bien différente ! Il n'y a encore pas si longtemps, lorsque l'on travaillait dans un bureau, porter un costume était impératif. Les travailleurs ne se posaient pas de questions, c'était une règle. Aujourd'hui par contre, on peut opter pour un style plus décontracté. Le secteur bancaire par exemple a des codes vestimentaires un peu moins stricts : le costume cravate n'est plus obligatoire même si le jean et le tee-shirt ne sont pas encore acceptés. Il en est de même pour le secteur informatique : adieu le sacro-saint costume deux-pièces qui tenait lieu d'uniforme jusqu'à la fin des années 90 ; et bonjour le tee-shirt vintage et le jean délavé. Sans vouloir généraliser, la génération Y (1980-1995) quant à elle accorde moins d'importance à son style vestimentaire pour aller au travail et opte plus facilement pour une tenue basique qu'il porterait aussi bien dans sa vie quotidienne, alors que le costume était synonyme de sérieux pour la génération X (1965-1980). Qu'en sera-t-il pour la génération Z (1995-2010) ? Avec l'augmentation de l'espérance de vie, trois, voire quatre générations se côtoient aujourd'hui sur leur lieu de travail et le Secteur Jeunesse ne fait guère exception... Dans certains cas, la tenue vestimentaire peut être un frein à la communication entre les générations et peut entraîner des préjugés de part et d'autre... Et ce n'est qu'un détail parmi tant d'autres !

Ana Etxaburu

Coordinatrice de la Coordination-CRH ASBL

CRH&co est édité par la
Coordination-CRH ASBL
Avenue Gevaert, 22 - 2,
1332 Genval.
Tél.: 02/354.26.24
coordination@coordination-crh.be
www.coordination-crh.be

Editeur responsable :

Tanguy Vandeplass
Avenue Gevaert, 22 - 2,
1332 Genval.

Comité de rédaction :

Mathias Pollet
Émeline Cornet
Ana Etxaburu
Yves Reinkin
Laure Gengoux

Mise en page et graphisme :

Alain Muyshondt

Crédits photos :

Pixabay.com/Creative Commons CC0

Conformément à l'article 4 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, nous informons nos lecteurs que la Coordination-CRH gère un fichier comportant les noms, prénoms, adresses et éventuellement les professions des destinataires du magazine. Ce fichier a pour but de répertorier les personnes susceptibles d'être intéressées par les activités de la Coordination-CRH et de les en avvertir. Vous pouvez accéder aux données vous concernant et, le cas échéant, les rectifier ou demander leur suppression en vous adressant à la Coordination-CRH. Ce fichier pourrait éventuellement être communiqué à d'autres personnes ou associations poursuivant un objectif compatible avec celui de la Coordination-CRH.

NOUVELLES DES CENTRES

ÇA SE PASSE COMME ÇA À BOTASSART

En juillet, le centre Loryhan de Coala organisait un séjour inclusif comprenant 40 participants venant de plusieurs pays. Chaque pays était représenté par des personnes ordinaires et d'autres à besoins spécifiques. Ils ont passé un séjour sur le thème du spectacle et ont abordé différentes techniques artistiques (musique, art, danse). Après avoir vécu toutes ces riches expériences, ils ont déjà hâte de se retrouver dans un des autres pays participant l'année prochaine!

Du 1^{er} au 30 août, d'autres jeunes de 12 à 18 ans ont vécu des séjours itinérants à vélos et à pied à travers la Belgique et la France.

Le centre Loryhan a également organisé différents séjours pour les enfants de 5 à 12 ans, tous autour d'un thème imaginaire permettant aux enfants de s'aventurer dans les belles forêts voisines.

Durant les vacances, un projet mixte a vu le jour: un groupe d'enfants en plaine (non résidentiel) composé d'enfants de Bouillon et d'enfants venant d'un centre de mamans et enfants réfugiés. Les mamans et leurs enfants vivent un séjour chez nous avec nos animateurs. Pendant la journée, les enfants rejoignent le groupe d'enfants de Bouillon qui participent à notre plaine. C'est l'occasion de belles rencontres très enrichissantes pour tout le monde!

Le premier week-end du mois d'août, ils ont organisé le week-end de la fête du pain en collaboration avec l'asbl Les Amis du Four à Pains. Ce fut l'occasion pour les gens du village et les gens de notre centre de se rencontrer, de partager un atelier autour du four à pain et d'écouter un concert de musique Folk (offert par notre asbl en échange d'un week-end dans notre Centre pour les musiciens).

BARBECUE DES BÉNÉVOLES À LA MARMITE

Pour ses 30 ans au sein d'Arc-en-Ciel, La Marmite a une nouvelle fois rassemblé près de 80 personnes autour du traditionnel barbecue et de merveilleux gâteaux d'anniversaires. Equipe, volontaires, sympathisants et administrateurs ont profité du beau temps pour se retrouver en famille et entre amis. Les projets de rénovation sont nombreux et avancent à bon train dans le centre qui se restaure continuellement.

UN ÉTÉ BIEN CHARGÉ À LA VILLA SAINT SERVAIS

Comme chaque année, à partir du 1^{er} dimanche de Juillet, ce sont les camps qui ont pris possession de l'infrastructure de la Villa Saint Servais à Botassart. Pendant deux mois, les camps occupent le terrain, au sens propre, comme au sens figuré. En effet, fin du mois de juin, une équipe de bénévoles est venue monter les dix lourdes tentes équipées de lits et de planchers dans une prairie qui jouxte la Villa. Ce n'est pas moins de cent planchers et septante lits et matelas qu'il faut, chaque année, manipuler afin de créer ce petit village de toile qui abritera une sacrée ribambelle jusqu'à la fin du mois d'août.

Botaventure, Les petits Trappeurs, Botavat'Arts, le camp des familles, le camp théâtre, le camp Jeunesse et Santé vont constituer les étapes des différentes semaines, avec un encadrement de bénévoles, anciens de La Villa qui ont suivi une formation d'animateurs. A la cuisine aussi, cela reste un défi de trouver des équipes de bénévoles disponibles pour assurer le ravitaillement. Enfin, quand se pointera la dernière semaine d'août, juste avant que la Villa se mue de nouveau en centre de classes de découvertes, tout le matériel d'été devra être démonté, répertorié, rangé, voire réparé pour servir à l'été suivant.

Alors, en septembre, nos professionnels, hôteliers, animateurs et personnel d'entretien ressortiront leur matériel et leurs compétences pour accueillir jusqu'au mois de juin, les différentes écoles qui viennent découvrir «Le petit monde de la Villa Saint Servais à Botassart» à découvrir sur notre site: WWW.SAINT-SERVAIS-BOTASSART.BE

ESCAPE WOOD: LE NOUVEAU STAGE AU FAGOTIN



En plus de ses stages habituels (comme la randonnée à poney ou sport en nature), cette année, Le Fagotin a voulu innover en proposant un tout nouveau stage: Escape Wood.

Des jeunes de 12 à 15 ans ont dû se surpasser, apprendre des techniques de survie (allumer un feu par friction, s'orienter dans les bois, reconnaître les plantes comestibles, repérer les traces des animaux...) mais aussi passer des moments de détente (tirer à l'arc à flèche, passer des soirées au coin du feu...), le tout dans un campement monté et réalisé de leurs propres mains.



Les jeunes présents ont ainsi créé un lien fort entre eux, mais aussi avec la nature. Cette semaine de déconnexion totale leur également a permis de se ressourcer, de se responsabiliser et de devenir des CRACS un peu plus chaque jour.

SUCCÈS COMPLET À PALOGNE

Deux stages se sont déroulés en même temps au Domaine de Pologne du 20 au 24 août. Le programme proposait de nombreuses activités pour de véritables aventuriers : randonnée « découverte nature », déguisements « Nature », escalade en salle, découverte des castors, survie en forêt et construction de cabanes, VTT, tir à l'arc, tyrolienne, radeaux, etc.



Ce stage était aussi l'occasion de s'initier au kin-ball... Il s'agit d'un jeu de ballon. C'est un sport collectif mixte ayant pour particularités la taille du ballon (diamètre 1,22m) et le nombre d'équipes (3). Le kin-ball favorise l'esprit d'équipe et développe la réactivité et l'adresse, notamment grâce à l'implication nécessaire de l'ensemble des joueurs.

Une fois de plus, ces stages affichaient « complet » et remporté un vif succès auprès des inscrits.

LA GNAQUE AU STAGE « BIVOUAC »

Le stage bivouac du CRH La Ferme Arc-en-Ciel était plein de rebondissements. Les trois premiers jours étaient réservés à la



formation et la cohésion de l'équipe, en passant de l'orientation aux soins nécessaires aux ânes. Lors des deux derniers jours, sous un soleil écrasant les jeunes participants se sont montrés très courageux, ils n'ont pas baissé les bras (ni les jambes) devant l'effort ! Avec le sourire, ils ont parcouru près d'une trentaine de kilomètres, se sont lavés dans la Semois, et ont dormis en tente au milieu des ânes. Ils en auront un souvenir indélébile et ont créé des amitiés avec d'autres jeunes de leur région. Un grand merci à eux qui ont bien compris ce que voulait dire coopération



et entraide. Et un grand merci à l'Asinerie de l'O également pour ce partenariat réussi !

DU NOUVEAU AU DOMAINE DE FARNIÈRES

Jérémy Forget a été désigné comme nouvel animateur-coordonateur du Domaine de Farnières. Un véritable souffle de jeunesse pour le Centre de Rencontres et d'Hébergement puisque Jérémy n'a pas encore trente ans. Bravo à lui pour avoir le courage de relever un tel défi !

Si vous souhaitez en savoir davantage sur lui et apprendre à le connaître un peu plus, nous vous invitons à lire son interview Proust à la page 15 .

LE DOSSIER

LE MANAGEMENT INTER GÉNÉRATIONNEL

En général, au sein d'une même structure de travail, se retrouvent des personnes de générations différentes. Présentes dans l'organisation depuis plus ou moins longtemps, ces personnes sont souvent amenées à partager leurs connaissances dans diverses situations. Des tensions peuvent émerger suite à des visions différentes du travail, mais pas que... De nombreux avantages peuvent être retirés de part et d'autre. D'où l'intérêt du management intergénérationnel : l'art de faire travailler ensemble des personnes de générations différentes.

QU'EST-CE QU'UNE GÉNÉRATION ?

Une génération est caractérisée par une tranche d'âge qui partage une même période de l'Histoire. Il est communément admis que les événements, les modes, ainsi que les évolutions scientifiques et techniques, influencent chaque génération dans son rapport au monde. Des caractéristiques générales leur sont attribuées pour expliquer des différences de comportement dans les situations rencontrées. Toutefois, même si des traits communs et des tendances spécifiques peuvent caractériser une



génération donnée, il faut éviter de les considérer comme une vérité générale.

ET UNE GÉNÉRATION PROFESSIONNELLE ?

Elle peut se définir comme un groupe de personnes ayant vécu une expérience professionnelle commune assortie d'un apprentissage initial identique et partagé. En d'autres termes, ce groupe a construit sa propre culture d'entreprise, avec ses valeurs, ses codes, son langage, son histoire. Confrontés à une nouvelle génération, les membres de ce groupe pourront adopter différents comportements individuels et collectifs.

CARACTÉRISTIQUES DES GÉNÉRATIONS ET VISION DU TRAVAIL¹

Afin de mieux comprendre les différences «culturelles» des générations, il est intéressant, voire impératif, de s'intéresser et de s'informer sur les caractéristiques qui les composent. Attention cependant à ne pas prendre cela au pied de la lettre. Il s'agit bien de tendances et il est courant que l'on se retrouve dans plusieurs d'entre elles. À noter également que malgré l'abondance de littérature à ce sujet, il n'y a pas consensus concernant les âges respectifs de chacune des générations.

Les vétérans (1920-1945): cette génération a grandi entre la période de la grande dépression post-1929 et la deuxième guerre mondiale. Appelée également «génération silencieuse», elle est reconnue pour son endurance, son sens du sacrifice et pour ne pas être revendicatrice, d'où son nom. D'autres traits caractérisent cette génération comme le fatalisme et le conventionnel, mais aussi leur sentiment de respect et de loyauté devant l'autorité; ils ont été à la recherche d'un emploi à vie.



Les baby-boomers (1945-1965): Ces personnes, nées après la 2^e Guerre mondiale, ont profité d'une croissance économique sans précédent et du plein emploi grâce à la reconstruction. Cette génération est souvent le symbole de la libéralisation sexuelle, popularisée par des mouvements tels que les hippies aux Etats-Unis et leur «Peace And Love», et la crise de mai 68 en France.

D'un point de vue professionnel, à l'instar de la génération qui les précède, les baby-boomers sont reconnus pour leur fidélité envers leur employeur et leur tendance à être des bourreaux de travail. Ils acceptent davantage que les générations suivantes de lourdes charges de travail et des heures de travail en temps supplémentaires.

La génération X (1965-1980): Elle se situe dans la période de transition sociale entre le déclin de l'impérialisme colonial, la seconde crise pétrolière de 1978 et la chute du mur de Berlin qui met fin à la guerre froide. Cette génération a bénéficié des nombreuses avancées technologiques, notamment dans l'électroménager, les télécommunications et dans la chimie.

Cette génération est davantage ouverte à la diversité et aux changements. Ayant vécu une entrée difficile sur le marché du

travail, en raison d'un taux de chômage élevé, cette génération change d'emploi régulièrement. Le but visé est la recherche de polyvalence et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, les X contestent l'idée que l'autorité de l'adulte est par nature légitime. Celui qui a le savoir et la compétence doit pouvoir l'expliquer, le montrer et le justifier.

La génération Y (1980-1995): Les représentants de cette «e-generation» sont également appelés «digital natives». Ils ont grandi avec l'avènement des nouvelles technologies et accordent une grande importance à l'équilibre travail-vie personnelle. Ils ont une soif d'apprendre, misent sur les résultats, se rebellent face à l'autorité et recherchent le plaisir au travail ainsi que les opportunités de carrière. Cependant, ils essaient de changer de métier dès lors qu'ils n'en retirent plus la satisfaction attendue. De ce fait, ils sont moins loyaux et fidèles à l'entreprise que leurs aînés. Plutôt individualistes et hédonistes, ils sont désireux d'équilibrer vies privée et professionnelle.

La génération Z (1995-2010): Cette génération aura toujours connu les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Leur présence virtuelle sur le Web 2.0 fait partie de leur vie. Ils baignent quotidiennement dans les ré-

seaux sociaux, les blogs, les infos en ligne et les sites de partage de vidéos.

Quel que soit leur secteur d'activité, les Z seraient connectés, créatifs et rétifs au management pyramidal. Ils savent qu'ils risquent de connaître la crise et la précarité. Cette génération a acquis le fait qu'elle devra changer plusieurs fois de carrière dans sa vie. Pour eux, c'est un fait. La vie professionnelle étant de plus en plus longue et diversifiée, la génération Z s'oppose à toute forme de routine. Elle considère le travail comme un lieu d'épanouissement, voire de divertissement. Si les Z demandent de l'autonomie et des marges de manœuvre, c'est parce qu'ils n'ont pas l'intention de compter leurs heures si un projet les intéresse.

LES DÉCALAGES LES PLUS COURANTS ENTRE LES GÉNÉRATIONS²

La technologie

En milieu professionnel, il y a une fracture nette entre la génération des jeunes embauchés et celles des baby-boomers. Ces derniers n'ont découvert que tardivement les nouvelles technologies. Ils vivaient et travaillaient très bien avant toute l'armada technologique actuelle. C'est pourquoi il faut parfois du temps pour s'habituer à se servir des outils actuels. Ce n'est pas naturel pour eux. Ce décalage tech-

→ LE DOSSIER (SUITE)

nologique est une véritable opportunité pour qui veut la saisir : les jeunes peuvent former les plus anciens aux nouvelles technologies.

La valeur travail

La valeur travail n'a plus la même signification pour les jeunes générations. Le baby-boomer sait que c'est normal de travailler dur pour réussir dans la vie. Il sait se dévouer pour son travail. Aujourd'hui, notre société de consommation a quelque peu modifié cette valeur. Elle nous matraque avec la publicité que l'on peut accéder au bonheur rapidement et simplement. Sans se fatiguer. Notre société fait également l'éloge des loisirs, de l'évasion et de l'accès facile au plaisir. L'épanouissement personnel devient une quête quotidienne. Dans ces conditions, les nouvelles générations (Y et Z) ne veulent plus travailler juste pour le plaisir de travailler. Il doit y avoir un sens, une finalité. Le travail sert avant tout comme outil d'expérimentation de la vie et de mise en pratique du bonheur.

La relation à l'autorité

Les baby-boomers légitiment l'autorité de leur manager car c'est justement lui le chef. Comme il a cette fonction, il est normal qu'il soit respecté et écouté. Ce mode de pensée est étranger à la génération Y, par exemple. Pour qu'un manager soit respecté, celui-ci doit prouver qu'il a les compétences nécessaires à sa fonction. Sinon il sera remis en cause en continu. On est passé d'une autorité de fait à une autorité de compétences. Avec la génération Y, c'est le style participatif qui est plutôt recommandé.

Un rapport au temps différent

A l'heure actuelle, une information peut faire le tour de la Terre instantanément avec Internet. Plus besoin d'attendre. Tout est accessible dans la seconde. La conséquence de cette immédiateté d'accès à l'information est l'impatience souvent observée des jeunes générations. Un email doit être répondu dans l'heure ou dans la journée. Une demande faite à un manager doit avoir une réponse rapide.



Les générations plus anciennes regardent ébahies cet empressément. Elles savent que tout arrive à point nommé à qui sait attendre.

QUELQUES RÈGLES SIMPLES POUR UN MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL EFFICACE³

Le partage, l'écoute et la confiance

En garantissant l'entente entre les générations, le manager devient le chef d'orchestre intergénérationnel d'une équipe multigénérationnelle, contribuant ainsi à son succès. Les plateformes et réseaux sociaux d'entreprise contribuent notamment à favoriser les échanges internes. Les Y, qui sont quasiment nés avec ces outils, peuvent œuvrer à leur appropriation par les générations précédentes.

Soigner l'intégration des nouveaux arrivants

Laisser un temps d'apprentissage, organiser un transfert des savoirs des anciens vers les nouveaux dès leur arrivée et expliquer les règles de travail communes contribue indéniablement à cette intégration des plus jeunes.

Mixer les différentes catégories d'âges dans les équipes

Il est primordial de permettre à tous les âges de se rencontrer et de travailler ensemble. Les équipes les plus performantes ne sont pas celles qui regroupent les meilleurs individus. Ce sont celles qui rassemblent des personnes différentes, dans des conditions de travail optimales. Cela fonctionne aussi pour les générations.



Développer le partage de pratiques

Instaurer des temps d'échanges, favoriser le travail en binômes ou en équipe, permettre l'entraide, éviter l'isolement des employés et le cloisonnement des fonctions sont des clés pour un bon partage de pratiques. Créer des espaces d'échange intergénérationnels où chaque génération peut exprimer aux autres comment elle voit les choses. C'est un espace d'échange sur les visions respectives du monde. Parce qu'il ne sert à rien de constituer une équipe hétérogène si la différence de chaque individu n'est pas respectée. Concrètement, cela se traduit par :

- Édicter ensemble les règles de conduite dès la constitution de l'équipe ;
- Partager sans jugement les points de vue ;

- Faire fi des différences d'âge. L'argument du jeunot de la génération Y a autant de poids que celui du baby-boomer ;
- Mettre en place du mentorat : un senior qui accompagne un jeune. Ou l'inverse, par exemple pour les nouvelles technologies ;
- Créer des réunions où on laisse l'opérationnel de côté pour s'occuper de la façon dont on travaille ensemble. Cela peut être sous la forme d'un coaching d'équipe, avec l'aide d'un coach.

Laisser aussi les salariés s'organiser entre eux

Aménager une certaine souplesse dans le fonctionnement pour permettre la construction de méthodes communes, le partage des règles des métiers...

EN ROUTE VERS DES ÉQUIPES INTERGÉNÉRATIONNELLES

Afin de profiter des avantages d'une équipe composée de membres de plusieurs générations, il faut envisager de travailler dans une optique de complémentarité, mettre en place des mesures qui favoriseront la collaboration. En d'autres termes, il faut savoir tirer profit des forces de chacun. Chacun peut accomplir de belles réalisations à sa façon. Il s'agit donc de bien connaître les caractéristiques de chaque génération et de les accepter.

Ceci sera favorisé, entre autre, par l'instauration d'un programme de coaching visant à assurer le transfert mutuel de connaissances. À noter que les plus jeunes ont également beaucoup de connaissances et de compétences qu'ils peuvent transmettre aux seniors plus âgés. À long terme, la diversité de l'équipe pourra également accroître positivement le climat de travail et le plaisir à travailler.

Enfin, George Orwell nous confiait : « Chaque génération se croit plus intelligente que la précédente et plus sage que la suivante. » Ne lui donnons pas raison en encourageons la mixité des générations !



NOTES :

1 - <http://www.3hcoaching.com/intergenerationnel-2/pas-de-jaloux-parlons-des-autres-generations-silencieuse-baby-boomers-x-et-z/>
et



<http://www.envuemagazine.ca/relations-intergenerationnelles-au-travail/>



2 - <http://www.3hcoaching.com/generation-y/les-6-decalages-les-courants-les-generations/>



3 - <http://www.3hcoaching.com/generation-y/3-regles-pour-un-management-intergenerationnel-efficace/>
et



<http://www.entreprendre-devenir.com/quelques-principes-de-management-intergenerationnel/>



LES OUTILS PÉDAGOGIQUES

→ “Brin de jasette - Famille”

Brin de jasette Famille fait parler la famille (parents et enfants) de façon surprenante et surtout innovante! En encourageant tous les membres de la famille à partager leurs rêves, leurs pensées, leurs désirs et leurs peurs à travers plus de 250 questions qui permettront de mieux connaître ceux qui nous entourent! Qui sait ce que ses parents faisaient à leur âge? Ou à l'inverse quels parents peuvent se targuer de connaître tous les petits secrets et aventures qui parcourent la vie de leurs enfants? Dans un contexte amusant et non menaçant, Brin de jasette Famille est un jeu avec lequel n'importe qui peut devenir la “Personnalité du jour”.

<https://livre.fnac.com/a2995831/Collectif-Brin-de-jasette-famille>



→ “Cahier « Voisinage »”

Le projet Voisinage consiste à organiser des activités régulières (hebdomadaires, bimensuelles, mensuelles) rassemblant un groupe d'enfants d'une école et un groupe de personnes âgées résidant dans une maison de repos située à proximité. Des rencontres intergénérationnelles entre des enfants et des aînés via les écoles et les maisons de repos sont mises en place depuis de nombreuses années... Inspirez-vous de cette expérience en consultant ce cahier Voisinage qui retrace les points forts, les résultats, les pistes à explorer de ce projet! D'autres cahiers didactiques et outils pédagogiques sont disponibles sur ce site!

<http://www.atoutage.be/cahier-voisinage/>



→ “Comment développer une action intergénérationnelle?”

Comment travailler dans l'intergénération? Y a-t-il des trucs et astuces à connaître? Que faut-il éviter? Que faut-il savoir? Ce guide pratique vous propose plusieurs pistes pour développer votre action intergénérationnelle quels que soient votre secteur ou votre expérience en la matière et vous accompagnera dans toutes ses étapes. Vous y trouverez plus de 50 outils méthodologiques. Un manuel pratique pour accompagner tous les professionnels des secteurs associatif, éducatif, culturel, privé ou public, dans la mise en place d'un projet intergénérationnel.

<https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782804160043-comment-developper-une-action-intergeneracionnelle>



→ “Paroles d'aînés : La transmission, ponts entre générations”

Que transmet-on? A qui transmet-on? Pourquoi transmet-on? Voilà certaines des questions à partir desquelles des personnes vivant en maison de repos se sont exprimées lors de différents entretiens collectifs réalisés par Cultures&Santé. L'objectif, en publiant ces paroles, est de faire partager les savoirs et perspectives de nos aînés et de valoriser la transmission en tant que lien intergénérationnel. Le recueil permet donc de traiter la thématique de la transmission dans sa globalité. Le carnet peut être utilisé comme support à une animation, à un débat, à une rencontre entre publics de générations différentes.

<http://www.cultures-sante.be/nos-outils/outils-education-permanente/item/51-paroles-daines-la-transmission-ponts-entre-generations.html>



LE WEB UTILE

“Entr’âges”



Cette asbl sensibilise et informe autour de la notion d'âge avec une attention particulière vers les publics fragilisés. Sa vision est de construire un monde plus juste où chacun trouve sa place et vit dans le respect de tous quel que soit son origine, son genre ou son âge. Sa mission est de favoriser les liens entre les générations dans une dynamique de solidarité et de réciprocité.

www.entrages.be

“Atoutage”



Dans le secteur intergénérationnel, l'équipe d'Atoutage peut vous accompagner dans les étapes de réalisations d'un projet ou vous apporter un soutien méthodologique. L'asbl apporte aussi des formations, qui peuvent éventuellement être créées pour s'adapter à vos besoins particuliers. Dans le milieu du travail, ce soutien méthodologique et ces formations peuvent notamment se concrétiser dans le management des âges en entreprise.

www.atoutage.be

“Intergénérations.be”



Ce portail, géré par Courants d'Âges, est une véritable porte d'entrée sur l'intergénération. Il a pour objectifs de centraliser l'information intergénérationnelle, proposer un lieu d'échange interactif sur l'intergénération, mettre à disposition des outils méthodologiques et de références et rendre accessible des expériences intergénérationnelles qui naissent un peu partout en Belgique francophone souvent de manière locale et peu visible.

www.intergeneration.be

“Volont'R”



Son objectif principal est de soutenir l'engagement gratuit des jeunes et l'émergence d'une citoyenneté responsable au travers de différentes activités de solidarité. Concrètement, l'association propose, à Bruxelles et en Région wallonne, du volontariat centré sur le relationnel et l'écoute de l'autre dans diverses institutions: cliniques, maisons de repos, crèches, écoles de devoirs, centres pour personnes handicapées...

www.volont'r.be

L'ÉCHO DES RÉUNIONS



Fins de cycles et nouveaux départs

FIN DE LA SAISON DES CINÉCRACS

Le 28 mai dernier avait lieu le dernier ciné-débat CinéCRACS de la saison. Depuis, chaque organisation de jeunesse participante a pu faire le point en interne et nous avons eu l'occasion de revenir tous ensemble sur les points forts de cette année.

Huit ciné-débats ont été organisés, offrant à de nombreux jeunes l'occasion de s'exprimer sur des sujets traitant de l'engagement. Les notions d'éducation, de responsabilité, de développement durable ont été, entre autres, abordées et le moins que l'on puisse dire c'est qu'ils en ont des choses à raconter, les jeunes.

Le travail effectué avec les artistes facilitateurs graphiques est également à souligner. Mettre en évidence la parole des jeunes en lien avec le film présenté et l'ambiance de la rencontre ne devait pas être chose aisée. Cependant les artistes de Propaganza, Denis Meyers et Parole ont relevé le défi avec brio et ont donné une dimension toute différente à ces événements.

Une année rythmée par une projection par mois, pour encourager l'expression individuelle des jeunes, favoriser l'écoute active et le respect de l'autre, créer du lien... Pari réussi !

UN OUTIL SUR LA PARTICIPATION ET L'ACTION DES JEUNES, QUELLES SUITES ?

A la Coordination-CRH, on dit OUI à un tel outil mais pas sans partir à la rencontre des jeunes et des animateurs !

Une première phase a eu lieu en mai pour rencontrer exclusivement des animateurs et avoir leur avis sur la partie théorie/réflexive. Cet été, c'est auprès des jeunes et des animateurs en action que nous allons chercher des expériences et retours pour que l'outil soit au plus proche des réalités du terrain.

Un tour des centres durant l'été

Une équipe est donc partie en observation afin d'évaluer les quelques fiches déjà créées pour encore mieux les adapter au terrain. Les animateurs (professionnels et bénévoles) ont ainsi pu tester, et les jeunes créer leur plan de vie en groupe en donnant pleinement leur avis. Différents types de groupes ont été rencontrés : des jeunes d'une MJ en autonomie, des classes découvertes, des stages en résidentiel et en non-résidentiel, des stages avec des jeunes provenant de services d'aides à la jeunesse, bénévoles, etc.

RÉUNION DE COORDO À BOTASSART

Le 28 juin avait lieu la réunion de coordination au centre Loryhan de Coala à Botassart avec pour thématique : l'audit structurel, du test de durabilité au management environnemental de nos centres. Comme d'habitude, cette journée était remplie d'échanges et d'apprentissages, le tout dans une ambiance des plus conviviales !

La journée a débuté avec un bref rappel de la démarche menée jusqu'ici : l'audit structurel et son suivi, le tout en lien avec l'article 10 de notre charte commune (inscrire les investissements réalisés dans nos centres dans une démarche durable visant à limiter notre empreinte écologique).

Ensuite, nous avons pris le temps de partager et de rechercher des pistes concrètes de co-construction autour de nos souhaits de changements. Chaque centre était invité à venir présenter la piste principale d'action priorisée suite à la venue de Thierno Ndiaye de COREN et du rapport individuel qu'il avait envoyé. Ensuite, les autres coordinateurs et Thierno ont pu réagir et partager la manière (si c'est le cas) dont ils ont abordé et travaillé cet enjeu dans leurs centres. Les différentes questions ont principalement porté sur la gestion des déchets, le cadastre énergétique, l'achat de produits locaux et la mise en place des outils de sensibilisation pour des gestes éco-citoyens.

Durant l'après-midi, nous avons passé du temps à travailler autour du label "Clé Verte". Marie Spaey chargée de ce label à Inter-Environnement Wallonie est venue nous présenter les conditions et les démarches à entreprendre pour obtenir ce label « Clé Verte ». Ensuite, Valérie Van Heer du gîte rurale "la Grange d'Ychippe" de Ciney, qui est dans cette labellisation, est venue témoigner des avantages de rentrer dans une telle démarche.

Enfin, Thierno de Coren nous a explicité et commenté sa présentation « Comment mobiliser mon équipe autour de notre priorité ? Appréhender les freins et obstacles, et comment les lever ? ».

La prochaine réunion de coordination portera sur la thématique du bénévolat.

LA COORDINATION-CRH A RECRUTÉ UNE ASSISTANTE DE PROJETS ÉCO-CITOYENS

Dans sa démarche d'éducation au développement durable et à la citoyenneté mondiale et planétaire, la

Coordination-CRH a engagé Giulietta D'Ugo comme assistante de projets éco-citoyens. Premièrement, elle aura pour mission d'accompagner les membres dans la mise en place de projets environnementaux et/ou citoyens en réponse à leurs besoins et leurs souhaits : gestion de l'énergie, biodiversité, gestion des déchets, bruit, santé, alimentation durable, responsabilité citoyenne, etc. Elle assurera ensuite la gestion administrative et logistique liée à ces projets et s'occupera de rédiger et suivre des demandes de subsides. Giulietta sera aussi garante du respect des lois et réglementations en lien avec le tourisme social, l'environnement, l'urbanisme, les marchés publics...

Elle devra également gérer et animer des journées de travail en collaboration avec notre coordinatrice et dynamiser la mise en réseau des membres de la Coordination-CRH en les associant aux projets. Enfin, elle encouragera et stimulera les membres à participer au développement du réseau à travers des activités proposées. Nous lui souhaitons une bonne route avec nous !

MANIFESTATION APE 25 JUIN

Le 25 juin dernier, toute l'équipe de la Coordination-CRH avec Relie-F et ses membres ont manifesté à Namur contre la réforme APE (Aide à la Promotion d'Emploi) souhaitée par le Ministre Jeholet. Il y a des moments où l'on se doit d'exprimer notre mécontentement et faire preuve de solidarité envers tout le secteur associatif. Plus de 6000 emplois étaient menacés... Depuis, la décision du Ministre Jeholet est tombée : la réforme est reportée. Nous vous invitons à lire notre article en page 2 pour en savoir davantage.

BONNE ROUTE YVES !

L'émotion était à son comble à la Coordo à la fin du mois d'août ! En effet, Yves Reinkin nous a quittés après deux années de bons et loyaux services. Il continue son œuvre depuis le mois de septembre au Service Jeunesse dans les bureaux de l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toute l'équipe de la Coordination-CRH et le Conseil d'Administration le remercie pour sa joie de vivre, son professionnalisme et pour toutes les valeurs de l'Éducation au Développement Durable et à la Citoyenneté Mondiale qu'il a insufflées au cœur de notre projet. Encore merci cher collègue et bonne continuation !

L'AGENDA

AGENDA DE LA COORDO :

Du mercredi 3 octobre au dimanche 7 octobre : 25^e édition du Salon de l'Education à Bruxelles Expo - <https://www.salon-education.be/>

Mardi 23 octobre : Conseil d'Administration de la Coordination-CRH

Les jeudis 29 novembre et 6 décembre : FORMATION - *"Éduquer au développement durable et à la citoyenneté mondiale dans mon animation"*

Vendredi 30 novembre : Conseil d'Administration de la Coordination-CRH

Mardi 4 décembre : La cuisine d'un point de vue pratique et organisationnelle

Les lundis 21 et 28 janvier 2019 : FORMATION - *"L'alimentation durable : un enjeu éducatif majeur au cœur des Centres de jeunes"*

AGENDA DES MEMBRES :

Du 20 au 21 octobre : Automne en Fête au CRH Domaine de Mozet

Le 28 octobre : Saint-Hubert / Bénédiction des animaux au Fagotin à Stoumont

Samedi 3 novembre : Balade Contée et marche aux flambeaux au Fagotin à Stoumont

Le 18 décembre : Trail des Castors by night au CRH La Ferme des Castors - <http://castor.be/node/279>

AGENDA DU SECTEUR :

Du 14 février au 31 décembre 2018 : ateliers mensuels entre seniors et jeunes « Mélangeons les générations » à Etterbeek - https://www.intergeneration.be/agenda.php?id_agenda=856

Du 27 avril au 5 mai 2019 : Semaine de l'intergénération à Namur - https://www.intergeneration.be/agenda.php?id_agenda=894

LE PROUST

Jérémie Forget est le nouvel animateur-coordonateur du CRH Domaine de Farnières. Voici l'occasion de faire connaissance avec lui...

Que peuvent apporter les personnes âgées aux plus jeunes ?

Les personnes plus âgées sont là pour encadrer les plus jeunes, pour transmettre une expérience vécue. Elles sont également un peu les gardiens d'une certaine vision et philosophie qu'il est bon d'entendre pour ne pas perdre certaines valeurs.

Et que peuvent apporter les jeunes aux personnes plus âgées ?

Les jeunes apportent une vision nouvelle de ce qui existe depuis longtemps. Ils sont là pour avoir des projets un peu fous qui demandent de l'énergie et pour soutenir les plus âgés...

Quelle est la plus belle expérience de relation intergénérationnelle que tu as vécue ?

Dans les animations que nous réalisons à Farnières, certains animateurs, qui ont maintenant presque 80 ans, ont récolté au fil des années un tas d'animations super intéressantes. Ce que j'adore c'est

quand on reprend ces animations et qu'on réfléchit ensemble pour les améliorer, les réactualiser, en faire des variantes pour différents types de groupes...

Quelle est la personne âgée que tu estimes le plus ?

Guy, c'est un salésien qui vit à Farnières et qui m'a apporté énormément, c'est un réel soutien dans mon quotidien, quand j'ai des questionnements, des doutes, des joies...

Pour toi, qu'est-ce qu'être jeune ?

Pour moi, être jeune c'est dans sa tête. On peut avoir 80 ans, avoir la sagesse de 80 années d'expériences et pourtant être un grand gamin dans sa tête et dans sa façon d'être.

Que signifie pour toi « vieillir » ?

Pour moi vieillir c'est apprendre en continu, c'est évoluer afin de trouver quelle place on prend au sein de notre société et des différents groupes qu'on côtoie.

Comment voudrais-tu être quand tu auras 80 ans ?

J'espère garder mon âme de gamin comme dirait ma copine et avoir la sagesse de Guy. J'aimerais pouvoir être quelqu'un qui s'émerveille encore de ce qui m'entoure tout en transmettant ce que j'ai vécu.



Jérémie Forget,
Domaine de Farnières



Pour les jeunes !
Par les jeunes !



La Coordination-CRH est une organisation de jeunesse pluraliste reconnue comme Fédération de Centres de Rencontres et d'Hébergement par la Fédération Wallonie-Bruxelles conformément au décret du 26 mars 2009. Elle se présente sous forme d'un lieu de sensibilisation des jeunes aux enjeux de société en lien avec le tourisme social, solidaire, responsable et durable ainsi que la mobilité.

Elle rassemble des Centres de Rencontres et d'Hébergement, des Fermes d'animation et des centres de Tourisme social œuvrant dans le cadre du Tourisme social et citoyen des jeunes, des groupes et des familles. Elle contribue à favoriser leurs échanges de pratiques professionnelles et à renforcer leur mise en réseau. Elle développe des services fédératifs qui sont déclinés à travers les missions suivantes :

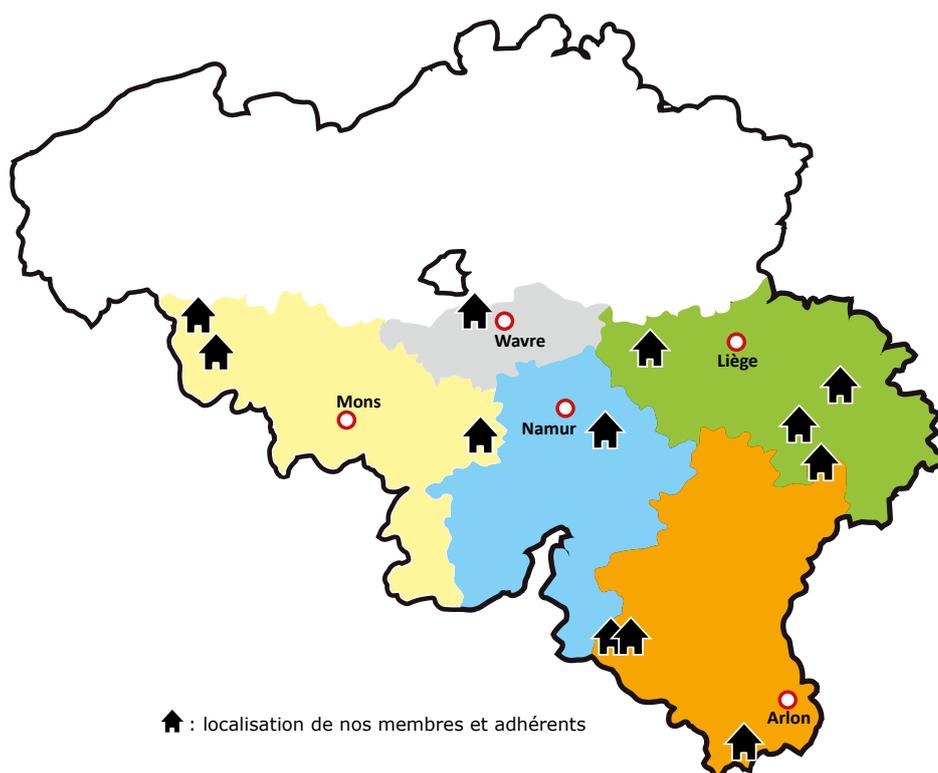
- « soutenir, coordonner, fédérer et représenter des initiatives contribuant à favoriser le tourisme des jeunes et le soutien d'initiatives d'hébergement pour jeunes au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles en valorisant ses actions tant sur le plan communautaire, régional et national qu'international » ;
- « offrir à toute personne et en particulier aux jeunes, aux groupes et aux familles économiquement et culturellement défavorisés, les meilleures conditions d'accès réel aux activités de tourisme pour jeunes » ;
- « Promouvoir le développement local d'activités culturelles, touristiques et récréatives en zones rurales ».

**Coordination de
Centres de Rencontres
et d'Hébergement
favorisant le tourisme
citoyen des jeunes.**

Coordination-CRH ASBL

Avenue Gevaert, 22, b^{te} 2
1332 Genval
Tél: 02/354.26.24
coordination@coordination-crh.be
www.coordination-crh.be

*Nos bureaux sont ouverts
du lundi au vendredi de 9h à 18h.*



↑ : localisation de nos membres et adhérents

