

## EIPAS en 2025

### 1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations à la prévention des risques psychosociaux
  - De nouvelles formations (consulter [www.eipas.org](http://www.eipas.org))
  - Un accompagnement dans la démarche QVCT
  - Des accompagnements collectifs
- tel. : 04 73 70 76 91

### 2 Pour les personnes en souffrance au travail

#### Des ateliers collectifs

- Affirmation de soi, gestion des émotions
  - Mieux dormir
  - Sortir du burnout
- tel. : 04 73 70 76 91

#### Des consultations psychologiques

En visio, tel : 06 43 29 84 78

A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91

A Beaumont, tel : 06 19 16 62 96

A Riom, tel : 06 25 40 39 87

A Rochefort-Montagne, tel : 06 10 50 07 79

A Cunlhat, tel : 06 27 09 95 98

A Rochefort-Montagne, tel : 06 10 50 07 79

A Vichy, tel : 06 34 56 50 67

A Moulins, tel : 06 62 76 44 90

A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

Au Puy en Velay, tel : 06 71 93 59 17

A Aurillac, tel : 06 65 70 81 99

Lettre éditée par l'association EIPAS  
Espace Investigation Prévention  
Accompagnement du Stress  
[www.eipas.org](http://www.eipas.org)

Meilleurs vœux  
pour 2025  
de la part de  
toute l'équipe EIPAS



## La synergie intergénérationnelle : une richesse pour l'entreprise

Les seniors et les plus jeunes générations diffèrent par leurs modes de communication, leurs valeurs et attentes professionnelles, etc... Mais plutôt que de les opposer, l'entreprise a intérêt à créer les conditions pour une véritable synergie intergénérationnelle.

Les seniors représentent aujourd'hui une part importante de la main-d'œuvre active.

Ils font souvent l'objet d'idées reçues :

- plus lents, moins productifs que les jeunes générations
- trop chers pour une productivité limitée
- pas assez réactifs sur les nouveaux outils digitaux
- plus difficiles à manager
- attentes professionnelles trop exigeantes etc...

**En réalité, les seniors peuvent constituer une richesse pour l'entreprise :**

Ils peuvent avoir acquis une ou des expériences spécifiques multiples et un **savoir-faire** précieux pour l'entreprise.

L'expérience acquise leur donne une meilleure **capacité d'analyse des situations complexes et d'anticipation des difficultés.**

Dans un contexte de crise, ils peuvent contribuer à élaborer des **stratégies d'adaptation** puis à les mettre en place et aider l'entreprise à faire face aux difficultés contextuelles.

Ils incarnent souvent les **valeurs et la culture** de l'entreprise. Ils peuvent être ambassadeurs pour l'entreprise auprès de leur réseau professionnel.

**La transmission intergénérationnelle des savoirs** représente un enjeu essentiel pour l'entreprise, en particulier dans des secteurs où le savoir-faire nécessite une expérience spécifique. Assurer la pérennité des savoir-faire peut renforcer l'entreprise face aux défis économiques à venir.

**La synergie intergénérationnelle :**

Un environnement de travail harmonieux où les différences sont non seulement reconnues mais également valorisées, peut créer une synergie intergénérationnelle puissante alliant la sagesse et l'expérience des seniors avec l'énergie, la créativité et l'agilité des plus jeunes.

**La puissance de la synergie intergénérationnelle constitue un atout majeur**

**pour l'entreprise**

→ La synergie intergénérationnelle peut favoriser l'**innovation** qui repose souvent sur le croisement de différentes perspectives.

→ Elle renforce la **polyvalence.**

→ Elle peut favoriser la **créativité.**

→ Elle peut renforcer la **cohésion Interne** si toutes les générations se sentent valorisées et ont la possibilité d'apprendre les unes des autres.

→ Elle peut augmenter la **résilience** de l'entreprise dans un environnement en constante évolution, en alliant la stabilisation et la vision long-terme apportées par les seniors et la dynamique de changements insufflée par les jeunes générations.

→ Elle peut renforcer le **sentiment d'appartenance, l'engagement** et fidéliser les employés.

→ Elle peut améliorer la **marque employeur.** Les jeunes générations sont sensibles aux entreprises qui valorisent l'humain et sont attentives aux besoins de ses employés à tous les âges. Montrer que les seniors sont intégrés et qu'ils participent activement à la formation des nouveaux arrivants contribue à attirer de nouveaux talents.

## >>> Comment encourager la synergie intergénérationnelle en pratique ?

→ Organiser une **transmission bidirectionnelle des savoirs**, par exemple en mettant en place du coaching croisé dans lequel l'employé le plus jeune peut coacher un senior sur de nouveaux outils de communication et en retour être formé sur le domaine d'expertise du senior.

→ **Valoriser la transmission des savoirs** lors des évaluations de performance ou la récompenser financièrement.

→ Constituer des **équipes intergénérationnelles** sur les projets d'ampleur.

→ Mettre en place des **groupes de réflexion** où seniors et jeunes peuvent échanger sur des projets d'amélioration de l'entreprise, en capitalisant sur leurs complémentarités.

→ **Reconnaître et valoriser les réussites intergénérationnelles**, par exemple lors de réunions d'équipe ou dans des communications internes. Analyser les points forts de l'équipe et montrer la participation des seniors et des plus jeunes générations dans les avancées d'un projet.

→ Proposer des moments de convivialité, de partages informels, ou des ateliers dans lesquels les seniors sont invités à **témoigner d'expériences** instructives.

→ Inclure la synergie intergénérationnelle dans les valeurs de l'entreprise. Veiller à instaurer une **culture d'entreprise inclusive et respectueuse** (Promouvoir l'écoute active et le respect mutuel, encourager les feedbacks constructifs formels et informels etc...).

### Conclusion

La synergie intergénérationnelle qui fusionne la sagesse et l'expérience des seniors avec l'énergie, la créativité et l'agilité des plus jeunes, est un levier de performance en favorisant l'innovation, la créativité, l'engagement des salariés et la résilience de l'entreprise face aux exigences contextuelles.

D.L.

## > Mieux vivre

Il n'est pas rare de vivre, dans le cadre professionnel, une situation qui peut être perçue comme injuste. L'injustice perçue peut résulter d'un défaut d'équité, d'un manque de cohérence, d'un manque de transparence etc ...

Dans tous les cas, il importe

- de porter un regard le plus objectif possible sur la situation
- d'adopter une communication claire et assertive pour faire reconnaître l'injustice perçue et solliciter une amélioration (si possible, prendre un temps pour préparer sa communication et apaiser ses émotions)
- de veiller à ne pas provoquer d'escalade de conflit.

### Face à l'injustice

- > Analyser objectivement la situation
- > Adopter une communication claire et assertive pour faire reconnaître l'injustice perçue et solliciter une amélioration

## Faire face à une injustice dans le cadre professionnel

Par exemple, pour **faire face à une critique injustifiée** :

1. **Inviter la personne à formuler des reproches précis et factuels**
2. Laisser la personne s'exprimer complètement **sans l'interrompre**
3. **Reformuler** afin de vérifier que on a bien compris la critique
4. **Nier simplement ce qui est dit sans se justifier** (adopter la « technique du disque rayé »). Ne pas chercher à ridiculiser l'autre ni à minimiser ou exagérer ses paroles.

**Face à une injustice durable résultant d'un écart relatif à la réglementation du travail**, il importe de solliciter l'aide :

- des instances représentatives du personnel,
- du médecin du travail
- des institutions (CARSAT et inspection du travail)

Si on se sent particulièrement affecté par une situation **d'injustice professionnelle durable**, il est souhaitable de prendre des mesures pour se protéger :

- Remettre la situation d'injustice perçue en perspective, élargir son regard et se focaliser sur les situations favorables.

- Se réserver des moments de récupération et de ressourcement : temps de relaxation, d'activité physique, de loisir qu'on apprécie particulièrement.
- Préserver sa vie privée à l'abri des soucis professionnels. Réduire les temps de connexion au téléphone et aux réseaux au seul temps nécessaire, s'autoriser des temps de déconnexion. Etc...

Si on se sent affecté en profondeur par la situation vécue au travail, il peut être nécessaire de se faire aider par un.e psychologue. Cela permettra :

- de se sentir reconnu dans la souffrance vécue face à la situation d'injustice
- de faire le point et de prendre du recul afin de mieux distinguer la part objective et la part subjective dans l'injustice perçue
- d'acquérir des outils pour mieux gérer la situation (exemple : améliorer sa communication pour augmenter les chances d'obtenir un changement vers une situation plus juste)
- de renforcer sa capacité à faire face à une situation difficile.

## > Actu EIPAS

### Prochains ateliers collectifs

#### Atelier GESTION DES EMOTIONS ET AFFIRMATION DE SOI

en visio le jeudi de 12h30 à 13h30,  
à partir du 6 février 2025

Groupe de 8 participants maximum.

#### Atelier SORTIR DU BURN OUT

en présentiel au Centre EIPAS, le mardi de 18H à 20H,  
à partir du 28 janvier 2025

Groupe de 8 participants maximum.

Détails et bulletins d'inscription sur [www.eipas.org](http://www.eipas.org)