

# La coopération intergénérationnelle au travail : une analyse de concept

Caroline Chevrier<sup>a,c</sup>, Alexandra Lecours<sup>b,c</sup>, Marie-Michèle Lord<sup>b,d</sup>, Andrée-Anne Drolet<sup>a,c</sup>

<sup>a</sup> Département d'anatomie, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), <sup>b</sup> Département d'ergothérapie, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), <sup>c</sup> Centre interdisciplinaire de recherche en réadaptation et intégration sociale (CIRRS), <sup>d</sup> Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale (CREGÉS)

## Problématique

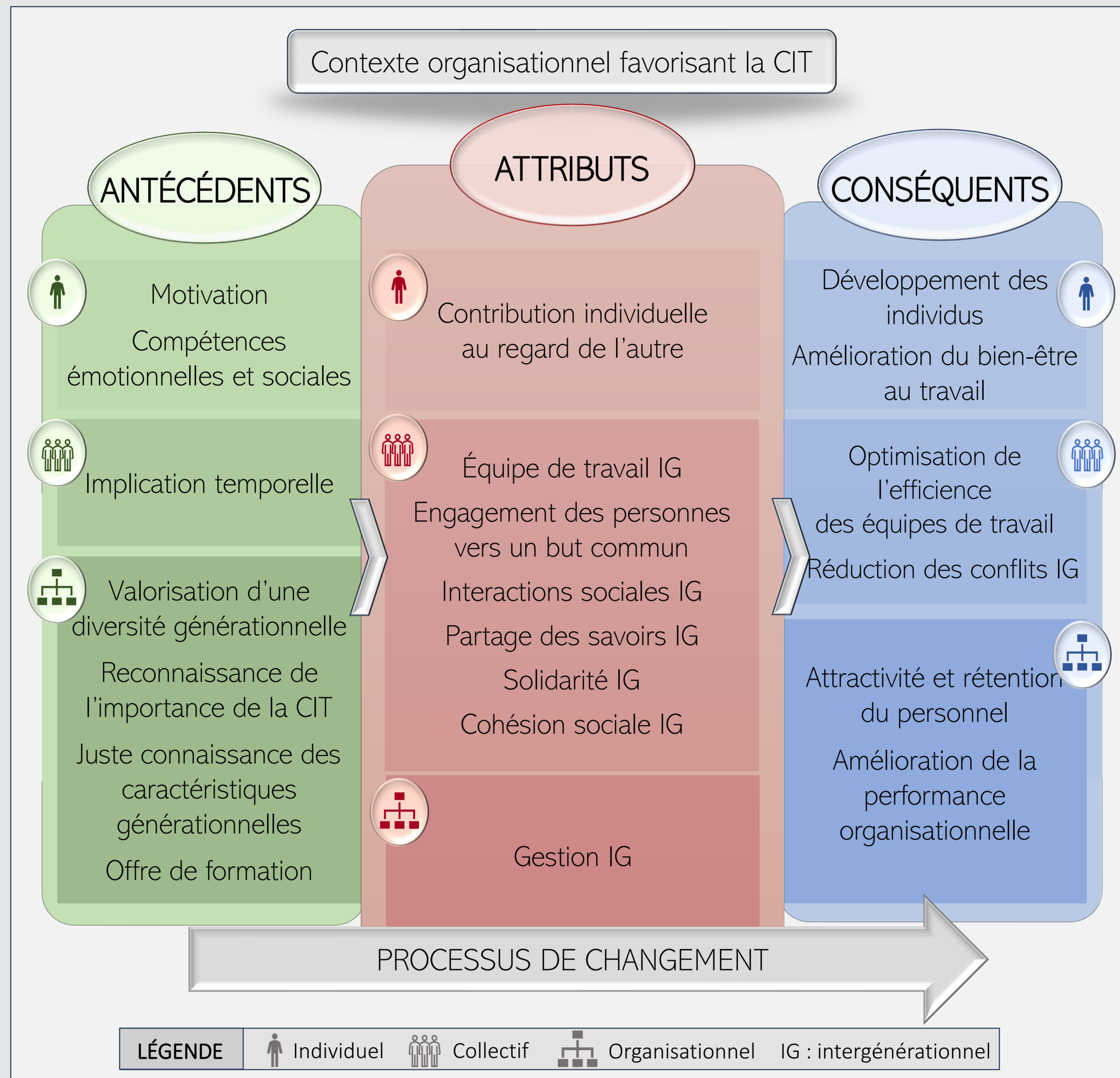
- Cinq générations cohabitent sur le marché du travail<sup>1</sup>.
- Cette cohabitation peut engendrer des bénéfices<sup>2</sup>, mais également mener à des conflits intergénérationnels<sup>3</sup>.
- Ces conflits peuvent nuire au bien-être au travail et à la santé physique et psychologique des personnes vieillissantes<sup>4</sup>.
- La coopération intergénérationnelle au travail permettrait de diminuer le risque de conflits intergénérationnels<sup>5</sup>, mais demeure peu définie dans la littérature.

## Objectif

L'objectif de cette étude est de proposer une définition opérationnelle du concept de coopération intergénérationnelle au travail (CIT).

## Méthodologie

- **Devis** : une analyse de concept basée sur la méthode de Walker et Avant (2019) a été réalisée<sup>6</sup>.
- **Procédure** : une revue intégrative a été complétée, basée sur une procédure systématique en 5 étapes:
  - 1) identification de la question de recherche : « Qu'est-ce que la CIT? »
  - 2) recherche documentaire : 2100 manuscrits répertoriés
  - 3) sélection des manuscrits : 48 manuscrits inclus répondant aux critères d'inclusion/exclusion
  - 4) extraction et classification des données
  - 5) analyse des données : stratégie d'analyse thématique



## Discussion

- Cette étude fait ressortir le rôle des parties prenantes dans la CIT (le travailleur/travailleuse, l'équipe de travail et l'organisation).
- Elle met en lumière les bénéfices de la CIT pour l'ensemble des parties prenantes et l'impact que la CIT peut avoir sur la santé et le bien-être au travail.
- Elle permet de considérer le rôle de la CIT en prévention des lésions professionnelles par l'amélioration du climat de travail, la réduction des préjugés et stéréotypes et du risque de conflits IG.

## Conclusion/Perspectives

- **Plan théorique** : cette étude clarifie l'utilisation de la CIT dans la littérature.
- **Plan pratique** : ces connaissances pourront aider les parties prenantes à développer leur compréhension de la CIT, afin de mieux l'intégrer au sein de leur organisation.
- **Plan sociétal** : une meilleure intégration de la CIT permettrait de favoriser le bien-être, l'inclusion, la saine participation et la rétention des personnes vieillissantes sur le marché du travail.

## Résultats

- L'analyse de concept a permis de relever :
  - huit **attributs**, c'est-à-dire les caractéristiques décrivant le mieux le concept de CIT selon la littérature répertoriée.
  - Sept **antécédents**, c'est-à-dire les éléments à mettre en place pour permettre l'actualisation du concept.
  - Six **conséquents**, c'est-à-dire les éléments qui résultent de l'actualisation du concept.

### Définition proposée :

*La CIT se définit comme l'atteinte d'une cohésion sociale au sein d'équipes intergénérationnelles engagées vers un but commun, à travers leurs interactions, le partage de leurs savoirs, l'entraide, la compréhension et l'acceptation de leurs différences, dans un processus de changement intentionnel soutenu par l'organisation. La CIT implique ainsi l'inclusion de toutes les générations dans un contexte de travail sain qui promeut l'équité intergénérationnelle, la confiance et le respect. Elle nécessite l'implication de l'ensemble des parties prenantes qui doivent être convaincues de son importance.*



## Références

- Wiedmer, T. (2015). Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 82(1), 51.
- Gordon, P. A. (2018). Age diversity in the workplace. Diversity and inclusion in the global workplace: Aligning initiatives with strategic business goals, 31-47.
- Zemke, R., Raines, C. et Filipczak, B. (2000). Generations at work: managing the clash of veterans, boomers, Xers, and Nexters. Your Workplace. New York: Amacom.
- Grima, F. (2007). Impact du conflit intergénérationnel sur la relation à l'entreprise et au travail: proposition d'un modèle. *Management Avenir*, (3), 27-41.
- Čič, Ž. V. et Žižek, S. Š. (2017). Intergenerational Cooperation at the Workplace from the Management Perspective [Article]. *Medgeneracijsko sodelovanje na delovnem mestu z vidika menedžmenta*, 63(3), 47-59. <https://doi.org/10.1515/ngoe-2017-0018>
- Walker, L. O. et Avant, K. C. (2019). *Strategies for theory construction in nursing* (Sixth edition). Pearson.