

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 133-2015
Type d'intervention: Postulat
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2015.RRGR.465

Déposée le: 04.05.2015

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Graber (La Neuveville, UDC) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée: Non

N° d'ACE: 1344/2015 du 11 novembre 2015
Direction: Direction des finances
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Adoption et classement**



Tandems intergénérationnels au sein de l'administration cantonale bernoise

Le Conseil-exécutif est prié d'examiner l'opportunité d'offrir aux collaboratrices et aux collaborateurs de l'administration cantonale bernoise la possibilité de former des tandems intergénérationnels pour leur permettre d'accroître, au travers de cette structure innovante, leurs compétences professionnelles et humaines. Ces tandems seraient constitués par une personne relativement âgée (un senior) et par une personne relativement jeune (un junior). Durant leur temps de travail, à raison par exemple d'une heure par semaine, le senior pourrait faire profiter le junior de son expérience et des savoirs acquis tout au long de l'exercice de sa fonction, alors que le junior pourrait enrichir le senior par ses compétences souvent supérieures dans les nouvelles technologies et les nouveaux codes de la communication.

Développement

Depuis quelques années, des tandems intergénérationnels ont été institués, surtout pour favoriser des créations et des transmissions d'entreprises couronnées de succès. Les seniors apportent dans ces tandems leur expérience, les compétences qui s'approfondissent normalement avec l'âge, la plus grande capacité d'éviter des erreurs et parfois même un réseau. Les juniors entrent dans ces tandems avec leur meilleure maîtrise des technologies et des nouveaux codes

de la communication électronique. Les deux partenaires de ces tandems intergénérationnels peuvent à l'évidence s'enrichir mutuellement des meilleures caractéristiques spécifiques à leur âge.

Certains offices de la Confédération ont récemment introduit ces tandems intergénérationnels en leur sein, à la grande satisfaction des personnes qui ont saisi cette possibilité.

Il paraît évident que l'administration cantonale bernoise aurait tout intérêt à offrir à ses collaboratrices et à ses collaborateurs la possibilité d'entrer dans des tandems intergénérationnels et à la leur faire connaître. Ces tandems seraient très vraisemblablement susceptibles d'accroître le plaisir ainsi que la motivation des personnes qui y entreraient et, par voie de conséquence, la productivité de leur travail.

Ces tandems ne devraient évidemment être offerts que dans les domaines où cela fait sens, c'est-à-dire notamment là où les conditions de l'exercice de l'activité administrative le permettent et là où travaillent ensemble des « seniors » et des « juniors ». Par ailleurs, la constitution de ces tandems devrait demeurer facultative aussi bien pour les entités administratives que pour les collaboratrices et les collaborateurs qui y sont rattachés. Les faibles coûts engendrés par la mise en place de ces tandems intergénérationnels et le temps consacré aux échanges d'informations en leur sein seraient largement compensés par l'accroissement de la productivité du travail. Cela signifie que la mise en œuvre de ce postulat n'impliquerait finalement aucun coût supplémentaire pour l'administration cantonale.

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif juge utile le principe du partenariat éducatif et donc aussi celui des tandems intergénérationnels. L'administration du canton de Berne applique d'ailleurs déjà avec succès dans les offres suivantes le principe des partenariats éducatifs que l'auteur du postulat appelle de ses vœux :

- Le programme de cours cantonal accessible à tous les employés cantonaux propose le « **programme de mentorat du canton de Berne** » : celui-ci utilise l'expérience, le savoir et les réseaux des cadres expérimentés (sénior) pour aider et promouvoir des candidats à la relève qualifiés et motivés (junior). Le cadre et le « junior » échangent régulièrement en duo. Le transfert de connaissances est optimisé et le réseautage interne à l'administration encouragé à l'aide de mémentos, de listes de contrôle et d'ateliers.
- Dans certaines unités administratives, les nouveaux collaborateurs et collaboratrices sont initiés à leurs nouvelles tâches au moyen d'un « **système de parrainage** » : des personnes expérimentées (sénior) servent d'interlocuteurs et interlocutrices aux nouveaux collaborateurs et collaboratrices (junior) pendant leur première semaine de travail. L'aspect informel de ce type de contacts aide les nouveaux venus à s'habituer à leur nouvel environnement de travail et à se constituer un réseau. Le mélange des âges que l'on trouve dans l'administration cantonale permet, dans ce « système de parrainage », à des générations différentes de se rencontrer et d'échanger des connaissances spécifiques à leur catégorie d'âge.

- Diverses autres offres du programme de cours du canton de Berne, dont les objectifs d'apprentissage sont différents, ont également pour but de permettre et d'encourager les échanges entre détenteurs de connaissances. Ainsi les **tandems linguistiques** permettent-ils à deux agents respectivement francophone et germanophone d'améliorer pendant un an leurs connaissances de l'autre langue et d'accroître dans ce cadre les compétences mentionnées par l'auteur du postulat.
- La **formation obligatoire aux fonctions de direction** du canton de Berne oblige enfin les cadres à exploiter les synergies dans la coopération intergénérationnelle.
- De nouvelles **offres du programme de cours** de 2016 concernant par exemple « le renforcement des agents et des équipes » ou « la motivation, pour travailler en équipe efficacement et en toute satisfaction » traitent des opportunités mais aussi des pièges de la coopération intergénérationnelle, par exemple si la personne cadre est plus jeune que son collaborateur ou sa collaboratrice.

Différentes formes de partenariat éducatif sont donc déjà appliquées dans l'administration cantonale et ces instruments de développement du personnel sont harmonisés avec les offres de perfectionnement déjà en place. Les mesures de développement du personnel existantes et, le cas échéant, l'introduction de nouvelles mesures en la matière sont couramment examinées. Les tandems intergénérationnels dont parle l'auteur du postulat font notamment partie de ces réflexions. Rappelons d'ailleurs qu'en comparaison avec d'autres gros employeurs, le canton de Berne se caractérise par une proportion supérieure à la moyenne d'agents dans la catégorie des 60 à 65 ans. Du fait de cette forte présence de personnes relativement âgées et expérimentées, il arrive dans de nombreuses unités administratives que des équipes se constituent d'elles-mêmes selon le modèle intergénérationnel que demande l'auteur du postulat, pour accomplir avec succès les tâches au quotidien, en étroite coopération et dans un échange constant.

En conclusion de ces explications, le Conseil-exécutif propose d'adopter le postulat et de le classer comme étant réalisé.

Destinataire

- Grand Conseil