

Un distributeur d'électricité et le transfert de savoir

Référence: "Don't let that grey power go to waste". *Ottawa Business Journal (web site)*, November 9, 2015.

Mots clés : savoir; distributeur d'électricité; retraite.

Contexte :

Un distributeur d'électricité ontarien a mis en place un programme afin d'accompagner vers la retraite ses employés vieillissants et d'assurer le transfert de leurs connaissances avant leur départ de l'entreprise.

Problème identifié :

La société ontarienne a pu constater le vieillissement de son personnel : d'ici les dix prochaines années, 44 % de ses employés seront admissibles à leur retraite.

Causes du problème :

Une partie de la génération des *baby-boomers* s'était déjà retirée du marché du travail, mais plusieurs départs encore auraient lieu dans un proche avenir; ces travailleurs d'expérience, possédant un savoir-faire spécifique, quitteront les entreprises, ce qui à certains égards pourrait freiner la croissance et menacer la pérennité des organisations. C'est pourquoi il était crucial de mettre en place des processus afin de sauvegarder les connaissances tacites de ces employés expérimentés avant leur départ.

Objectifs à atteindre :

L'objectif poursuivi par ce distributeur d'électricité était de développer une stratégie afin de transférer le savoir de ses employés clés qui s'approchaient de la retraite à la nouvelle génération d'employés qui prendront la relève.

Solution envisagée :

La compagnie voulait se doter d'un programme afin de retenir les employés clés au sein de son organisation un peu plus longtemps dans le but de pouvoir profiter de leur savoir tacite et de s'assurer que ces connaissances pouvaient être transférées aux employés moins expérimentés.

Mise en œuvre de la solution :

L'entreprise a mis en place un programme afin de soutenir ses employés dans leur transition vers la retraite. Le programme vise à faciliter un dialogue ouvert portant sur les perspectives d'avenir et de retraite entre les employés et leurs superviseurs; il prévoira également une banque de ressources composée de retraités qui pourront être consultés par l'employeur au besoin, pour l'accomplissement d'une tâche difficile par exemple; il mettra l'accent sur le mentorat des nouvelles recrues par des retraités pendant une certaine période de temps afin d'assurer un transfert des connaissances efficace. Enfin, un programme de planification de retraite aidera les employés à se préparer financièrement, psychologiquement et socialement à prendre leur retraite le moment venu.