

Transfert de connaissances intergénérationnel

Référence : Lemieux, S. « Pour que le savoir des futurs retraités ne soit pas perdu ». *Les Affaires*, 1er octobre 2005.

Mots clés : connaissances; partage; société-conseil.

Contexte :

Une société-conseil du Québec cherchait à établir des stratégies afin d'assurer le partage des connaissances entre les différentes générations d'employés composant son effectif.

Problème identifié :

L'entreprise prévoyait que dans un avenir rapproché, la moitié de ses employés seraient admissibles à leur retraite. Dans une société-conseil, le savoir représente un avantage concurrentiel non négligeable, voilà donc pourquoi le transfert des connaissances préoccupait dans une certaine mesure cette organisation.

Causes du problème :

Le vieillissement de la population a fait en sorte que de plus en plus de postes seront à pourvoir dans les années à venir en raison des nombreux départs à la retraite.

Objectifs à atteindre :

L'objectif à atteindre pour cette société-conseil était de développer une culture organisationnelle axée sur le partage des connaissances.

Solution envisagée :

L'entreprise voulait mettre en place des stratégies afin que le partage des connaissances ait lieu entre les différentes générations d'employés œuvrant dans la compagnie. La société-conseil désirait aussi valoriser les employés clés de l'organisation pour qu'ils soient plus ouverts à transmettre leur savoir-faire aux employés moins expérimentés qui leur succèderaient dans les années à venir.

Mise en œuvre de la solution :

La société-conseil a instauré plusieurs stratégies comme le mentorat, le coaching et des outils d'aide à la tâche dans le but de transférer le savoir de ses employés expérimentés à ceux qui le sont moins. De plus, l'entreprise a organisé des communautés de pratique qui réunissaient des employés d'expérience et des recrues pour échanger sur la façon de procéder afin de régler des problèmes spécifiques.