

LE PASSAGE DU FLAMBEAU

La transmission du savoir professionnel à la nouvelle génération

L'âge de la retraite approche pour les baby-boomers et leur départ nous placera non seulement devant une pénurie de main-d'oeuvre, mais également face à une perte considérable de connaissances professionnelles. Pour éviter que le savoir et l'expérience acquis ne s'effritent au gré des départs, les entreprises doivent mettre en place des stratégies bien planifiées pour faire face à l'exode d'employés qui passeront au statut de retraités au cours des 5 à 10 prochaines années.

Nous sommes tous conscients qu'avec le temps et l'expérience vient un certain savoirfaire qui se transmet difficilement d'une personne à une autre. Comment montrer ou dire à quelqu'un ce qu'on semble savoir intuitivement ? Évoluant à l'ère des travailleurs du savoir, il est essentiel de comprendre l'importance du processus d'apprentissage croisé qui permet à l'entreprise de demeurer chef de file de son industrie et un pas devant la concurrence.

Une entreprise dont le personnel est en mesure d'apprendre ensemble pourra, par ricochet, bâtir ensemble créant ainsi une présence de marché beaucoup plus forte.

Certains outils s'avèrent efficaces dans la transmission de l'information d'une « génération » à l'autre ou d'une personne à une autre. Afin de bâtir de solides « organisations apprenantes », on peut avoir recours à des cercles d'apprentissage, des programmes d'apprentissage par l'action, ainsi qu'à des modèles traditionnels de mentorat. Ces outils peuvent être utilisés pour tirer profit du talent remarquable qui existe au sein de l'entreprise.

Les cercles d'apprentissage sont conçus afin de permettre le transfert adéquat de l'information et de permettre aux individus d'apprendre et de construire à partir des forces de chacun. Le fait de rencontrer régulièrement les membres d'un groupe qui évolue dans un autre secteur de l'organisation ou ceux d'un même département encourage la transmission du savoir-faire et de l'expérience.

Ce processus est soutenu par un facilitateur d'expérience qui travaille avec l'équipe pour établir des objectifs, des normes et des échéances. L'avantage de cette démarche est de non seulement permettre le partage maximal des connaissances entre collègues, mais aussi d'exposer les jeunes employés au savoir de professionnels chevronnés. Ainsi, lorsque les baby-boomers quitteront le marché du travail, ils auront communiqué leurs connaissances à la nouvelle génération.

La mission de Nouveaux Horizons, Conseillers en développement organisationnel, est d'aider petites et grandes entreprises à maximiser le talent et les forces qui existent au sein de leurs équipes ou dans l'ensemble de leur entreprise. Pour de plus amples renseignements sur les services offerts, visitez www.nhorizons.ca.