



## Nouveau guide pour aider les sociétés à anticiper le transfert des connaissances avant le départ à la retraite des baby-boomers *Son cadre progressif aide les responsables des ressources humaines à élaborer des stratégies d'entreprise*

06/01/2016 (Vancouver) – La Table sur les compétences de la Porte d'entrée de l'Asie Pacifique (la Table sur les compétences) vient de publier un guide pratique pour aider les sociétés à maintenir et à transférer les connaissances commerciales et concrètes au fur et à mesure que les camionneurs baby boomers atteignent l'âge de la retraite et quittent le marché du travail.

*Management Attrition & Critical Knowledge Transfer: Guide à l'intention des spécialistes des ressources humaines souligne que les efforts de transfert des connaissances sont souvent déployés lorsqu'un employé annonce son intention de prendre sa retraite, et qu'il est généralement trop tard pour un transfert efficace des connaissances spécialisées acquises pendant des décennies.* Le guide permet de penser qu'en anticipant ces départs, les employeurs sont immédiatement mieux placés pour attaquer de front les départs naturels des effectifs qui prennent leur retraite ou changent d'emploi sur un marché du travail concurrentiel.

« La planification stratégique et une approche structurée du transfert des connaissances peut avoir un impact significatif sur la productivité et la rentabilité des sociétés » rappelle Krista Bax, directrice générale de la Table sur les compétences de la Porte d'entrée de l'Asie Pacifique. « Nous avons créé ce guide pour les nombreux responsables des ressources humaines qui ont dit manquer de préparation pour faire face au transfert des connaissances des employés qui prennent leur retraite. Le Guide énonce les considérations et principes nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre un plan concret pour guider les sociétés vers les changements. »

Les départs naturels à la retraite ayant un impact différent dans chaque entreprise, aucune approche unique ne peut être appliquée au transfert des connaissances. Cependant, toutes les sociétés risquent de faire face à des impacts négatifs si elles ne sont pas assez préparées. Or, la plupart ont adopté des procédés pouvant être exploités à l'appui du transfert des connaissances.

Le guide constitue un cadre de stratégies et d'outils pouvant être utilisés par les spécialistes des ressources humaines pour développer la stratégie globale de leur société en préparation aux vagues de départs à la retraite. Une méthode progressive du transfert des connaissances est présentée, avec des questions et des points à considérer à chaque étape.

Pour mieux gérer la mouvance générationnelle émergente, le guide propose de définir l'ampleur et l'urgence du problème pour bien cerner les risques auxquels s'expose l'entreprise. Par exemple, une opinion de spécialiste des retraites pourrait révéler que toutes les connaissances sont critiques. Il est aussi indiqué que l'élaboration de systèmes et procédés à l'appui du

transfert des connaissances est fondamentale au succès, et que la culture d'entreprise peut appuyer ou nuire aux efforts de transfert des connaissances.

« Ce guide propose des étapes pratiques pour expliciter les défis auxquels sont confrontées de nombreuses entreprises » explique Sandi Case, vice-présidente des ressources humaines au Port de Vancouver, membre du conseil de la Table sur les compétences, et membre du comité de projet d'étude. « Équipées de stratégies ciblées et des bons mots pour parler du transfert des connaissances, les sociétés sont mieux préparées pour le départ à la retraite des employés clés. »

Huit études de cas d'entreprises de la Colombie-Britannique, allant de moins de 100 à plus de 500 employés, ont été menées pour l'élaboration du guide. Ces entreprises constituent un échantillon d'organisations privées, financées par le gouvernement, et de partenariats public-privé représentatif de différentes industries : conception et ingénierie, construction, expédition, transport et tourisme, et commerce.

Le projet a été financé par le Programme d'initiatives sectorielles du Gouvernement du Canada.

### **La Table sur les compétences de la Porte d'entrée de l'Asie Pacifique**

La Table sur les compétences de la Porte d'entrée de l'Asie Pacifique est un partenariat régional à but non lucratif entre institutions professionnelles, commerciales et de formation. Nous avons pour mission de permettre à la Porte d'entrée de l'Asie Pacifique de disposer d'effectifs suffisants et assez qualifiés pour répondre à ses besoins.

Pour en savoir plus et consulter la publication intitulée *Retraite des gestionnaires et transfert des savoirs critiques : Guide à l'intention des spécialistes des ressources humaines*, visiter [apgst.ca](http://apgst.ca)

### **Contact média**

Jonathan Kassian

La Table sur les compétences de la Porte d'entrée de l'Asie-Pacifique

[jonathan@apgst.ca](mailto:jonathan@apgst.ca)

Tél. (bureau) : 604 684-1471, poste 106

Tél. : (portable) : 604 499-3668