



L'approche Cercle de legs dans les organisations

par Karine St-Pierre, M.A. en sciences de l'orientation, CRIEVAT



Quelles sont les incidences de l'approche Cercle de legs pour les organisations, à partir des propos d'une cohorte de participants à ces Cercles?

Qu'est-ce que le Cercle de legs?

Qu'est-ce que le legs professionnel?

Méthodologie

Dans le cadre d'une recherche-action menée par Doyon, Limoges, Martiny et Morneau (2005-2006) sur ce dispositif, une quinzaine de travailleurs au 3^e tiers de carrière ont fait l'expérience d'un Cercle de legs.

Par la suite, chaque participant a été rencontré individuellement pour recueillir ses impressions sur l'ensemble de la démarche.

Dans notre essai, nous avons utilisé les données secondaires issues de huit entretiens provenant de cette recherche-action (Cercle de Québec et de Sherbrooke).

Analyse des données secondaires

Catégories et sous-catégories ayant servi à l'analyse des données

Catégories	Sous-catégories
1. Le legs professionnel au troisième tiers de carrière	1.1 Pertinence du legs 1.2 Formes de legs 1.3 Mise en action du legs 1.4 Légataires
2. Le maintien au troisième tiers de carrière	2.1 Attitudes face au maintien
3. Savoirs importants au troisième tiers de carrière	3.1 Savoirs développés dans le Cercle de legs : savoir-rester, savoir-partir 3.2 Autres savoirs à développer au troisième tiers de carrière
4. Particularités au troisième tiers de carrière	4.1 Préoccupations au troisième tiers de carrière 4.2 Importance des pairs
5. Évaluation de la démarche de Cercle de legs par les participants	5.1 Impacts de la démarche dans la vie personnelle 5.2 Impacts de la démarche dans la vie professionnelle 5.3 Détermination de la composition du groupe 5.4 Liens hiérarchiques entre les participants au Cercle de legs 5.5 Catégories de travailleurs à qui s'adresse le Cercle de legs et provenance organisationnelle

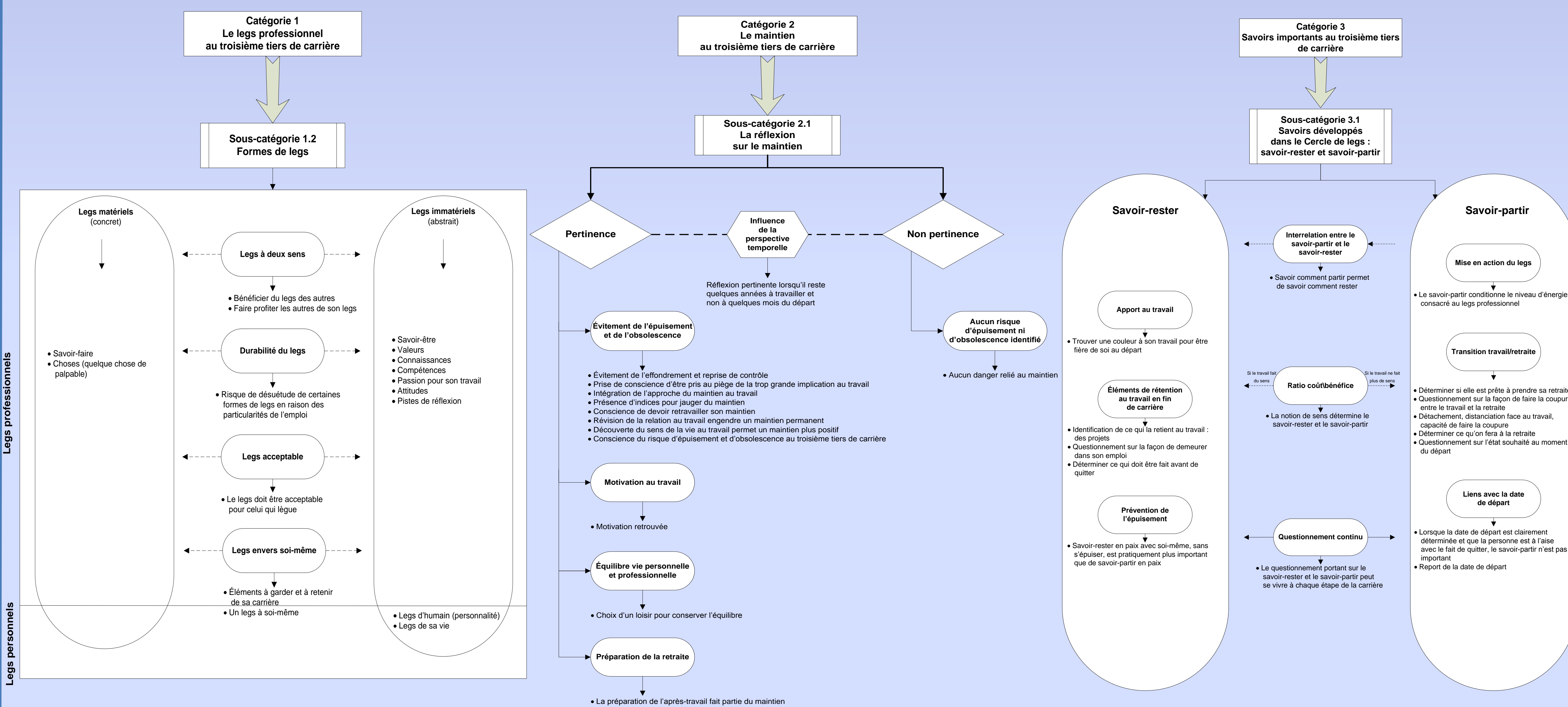
Conclusions

Quels sont les éléments de pertinence perçus d'utiliser les Cercles de legs dans les organisations ?

- Nouvelle modalité d'accompagnement des adultes au 3 tiers de carrière ; concept instigué par Doyon (2002)
- Activité de ressourcement de groupe (6 à 12 participants)
- Vise le maintien professionnel (Limoges 2001, 2004) des travailleurs au 3^e tiers de carrière
- Permet de développer deux nouveaux savoirs : savoir-rester et savoir-partir, lesquels impliquent de ficeler et de transmettre son legs professionnel, c'est-à-dire de transférer son savoir et son savoir-faire à d'autres membres d'une organisation

Tenue des trois Cercles de legs dans le cadre de la recherche-action de Doyon

	Cercle de Montréal	Cercle de Québec*	Cercle de Sherbrooke*
Dates des rencontres	Septembre 2005 à avril 2006	Février 2006 à juin 2006	Octobre 2005 à avril 2006
Participants à la recherche-action de Doyon	5 femmes, 1 homme	2 femmes, 3 hommes	3 femmes, 1 homme
Professions de l'ensemble des participants	4 cadres, 3 gestionnaires, 1 travailleur autonome consultant, 1 chargé de cours et consultant, 1 professionnel de la santé, 1 directeur des ressources humaines, 1 enseignant, 1 professionnel en administration, 1 coordonnateur, 1 conseiller sénior en ressources humaines.		
Secteurs d'activités de l'ensemble des participants	Fonction publique québécoise, réseau de la santé, réseau de l'éducation, entreprise privée.		
Troisième tiers de carrière	Tous les participants se situaient au troisième tiers de leur vie active au travail. Trois d'entre eux étaient au tout début de leur troisième tiers de carrière et à dix ans de la retraite envisagée.		



• Le Cercle de legs amène les travailleurs à faire un bilan de carrière pour identifier, structurer et transmettre leur legs professionnel. L'organisation verra ses travailleurs être plus accomplis professionnellement.

• Le Cercle de legs initie le tissage de liens intergénérationnels; pour l'organisation, ce processus relationnel assurera le transfert des connaissances et permettra à l'organisation de devenir une « organisation apprenante » (Doyon et Lemire, 2003).

• Le Cercle de legs répond aux besoins organisationnels de transmission des savoirs et de préservation de la mémoire organisationnelle. Il s'avère un outil d'intervention offert aux organisations pour assurer la générativité et le transfert des connaissances.

• La transmission des savoirs du personnel expérimenté facilite la cohabitation intergénérationnelle (Audet, 2004; Cloutier et al., 2002; Guérin et Saba, 2003, cités dans Riffaud, 2007).

• Lors de la démarche, le participant identifiera des façons de faire lui permettant d'assurer son maintien évitant ainsi l'épuisement et l'obsolescence; son changement d'attitude sera profitable pour l'organisation.

• Le Cercle de legs amène à maintenir plus longtemps en emploi ses travailleurs d'expérience.

• Le Cercle de legs est une approche innovante servant à mieux planifier et gérer le processus de transition à la retraite.