

RÉSUMÉ

Le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre exerce une pression sur les organisations pour que celles-ci réalisent la transmission des savoirs stratégiques vers la relève. Or, peu de mesures organisationnelles ou d'actions publiques sont mises en branle afin de maintenir en emploi le personnel vieillissant et de favoriser le transfert de leurs connaissances. Ce bilan d'étude débute en empruntant une approche démographique, pour évaluer le déséquilibre des âges sur le marché du travail. Ensuite, dans un second chapitre, en regard de l'appréhension du départ massif à la retraite des baby-boomers et de la nécessité de transmettre leurs savoirs, l'essai propose une analyse sociologique des rapports entre générations. Dans un troisième chapitre, s'inspirant de l'approche socio-cognitive et du courant du *knowledge management*, cette revue des études se penche sur le processus même du transfert des savoirs pour démystifier les différentes étapes nécessaires à sa réalisation. Enfin, dans un dernier chapitre, le texte brosse un portrait de la situation des politiques publiques et organisationnelles ayant une influence sur la transmission intergénérationnelle des savoirs et sur la capacité de rétention des travailleurs vieillissants dans les organisations. Pour conclure, l'analyse amène à se demander si la transmission des savoirs passe par le maintien en emploi de la main-d'œuvre âgée ou s'il n'existe pas d'autres avenues possibles.