Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Entretien de départ

Les entretiens de départ ont évolués du simple échos fournit par les employés quittant l'organisation à un véritable outil de gestion du savoir, un moyen de capturer les connaissances des personnes partantes. Plutôt que de simplement saisir les informations des ressources humaines, l'entretien vise à capturer le savoir nécessaire à la réalisation d'une tâche. Menée correctement, les entretiens de départ se révèlent être des situations gagnant-gagnant, à la fois pour l'organisation et l'employé sur le départ. L'organisation ne laisse pas s'échapper une part des connaissances de l'employé et peut les mettre à disposition d'autres, tandis que l'employé quittant dispose d'une bonne occasion de « laisser sa marque ». Les entretiens de départ sont relativement rapides et peu gourmands en ressources. Dans un entretien de départ orienté sur les connaissances, une discussion en face en face est essentielle.

DDC Gestion du savoir: Collection de méthodes

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch

Comment procéder?

1. Démarrer suffisamment tôt. Planifier le transfert avec le personnel entrant.
2. Identifier les personnes pouvant bénéficier des connaissances capturées. Considérer leurs intérêts.
3. S'assurer que le savoir explicite durant toute la période de travail est accessible. Chercher les aspects intéressants supplémentaires à être saisis.
4. En ce qui concerne le savoir explicite, considérer les tâches clés de l'employé sur le départ. S'informer au sujet de la manière de réaliser ces tâches et les connaissances requises.
5. Passer en revue les succès, les facteurs de réussite, les problèmes ainsi que les pièges.
6. Identifier les sources de savoirs (personnes, groupes).

Les meilleures entretiens de départ prennent place durant le laps de temps séparant le départ de l'ancien et l'arrivée du nouveau collaborateur.

Plus d'informations: www.daretoshare.ch