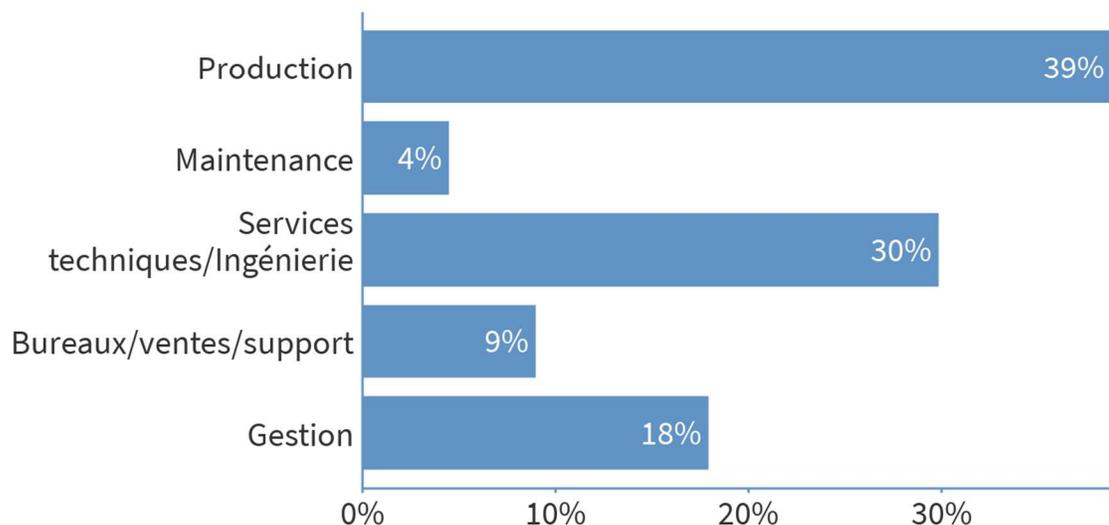


# Gestion des compétences

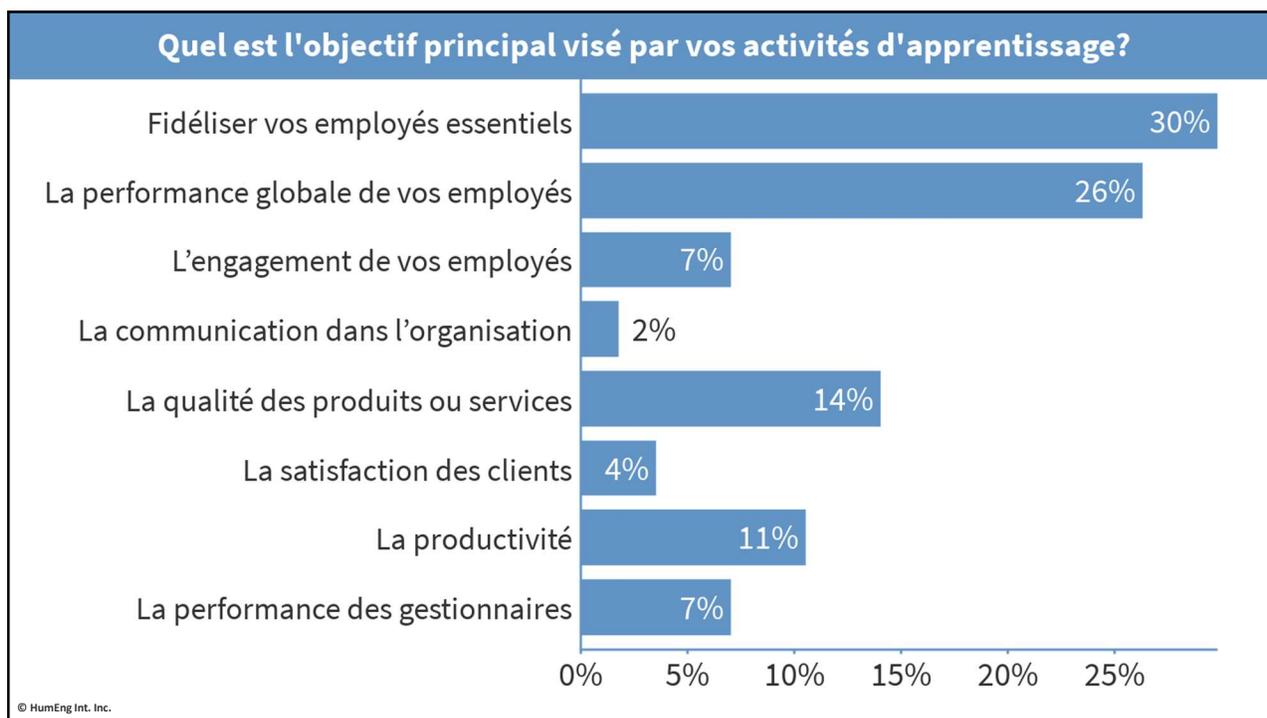
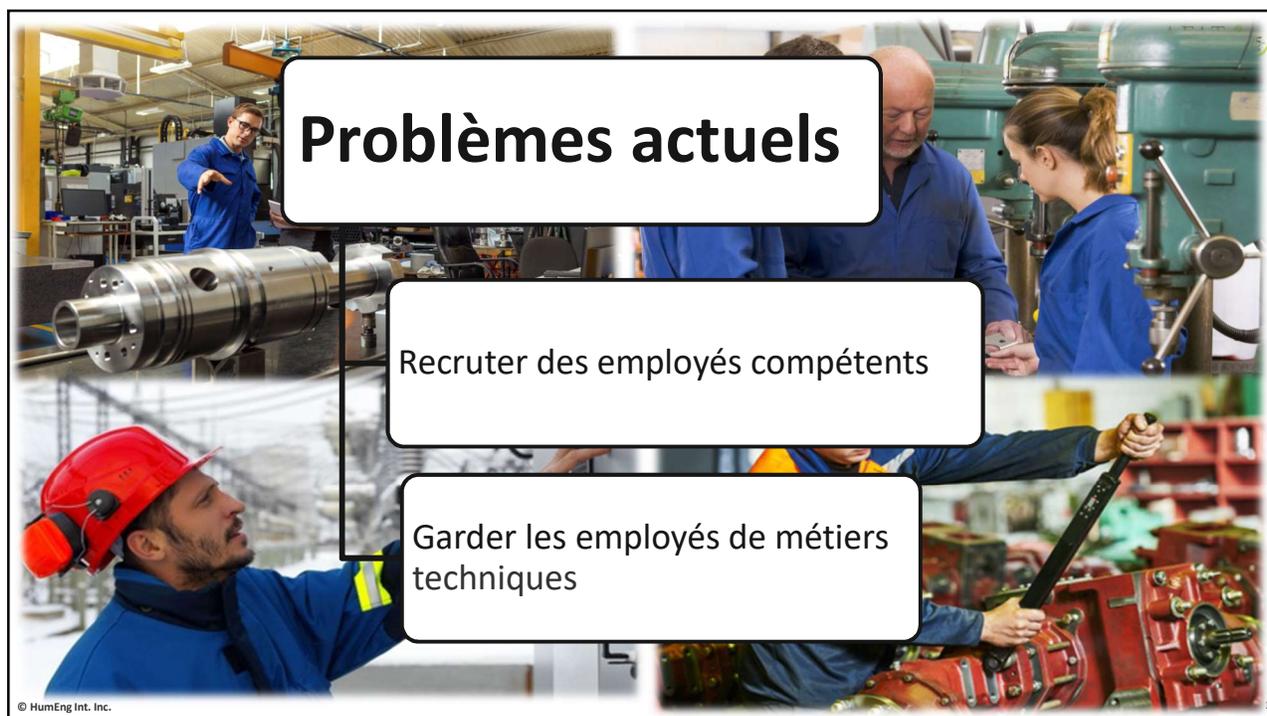
Résumé de la présentation  
du 9 novembre 2018

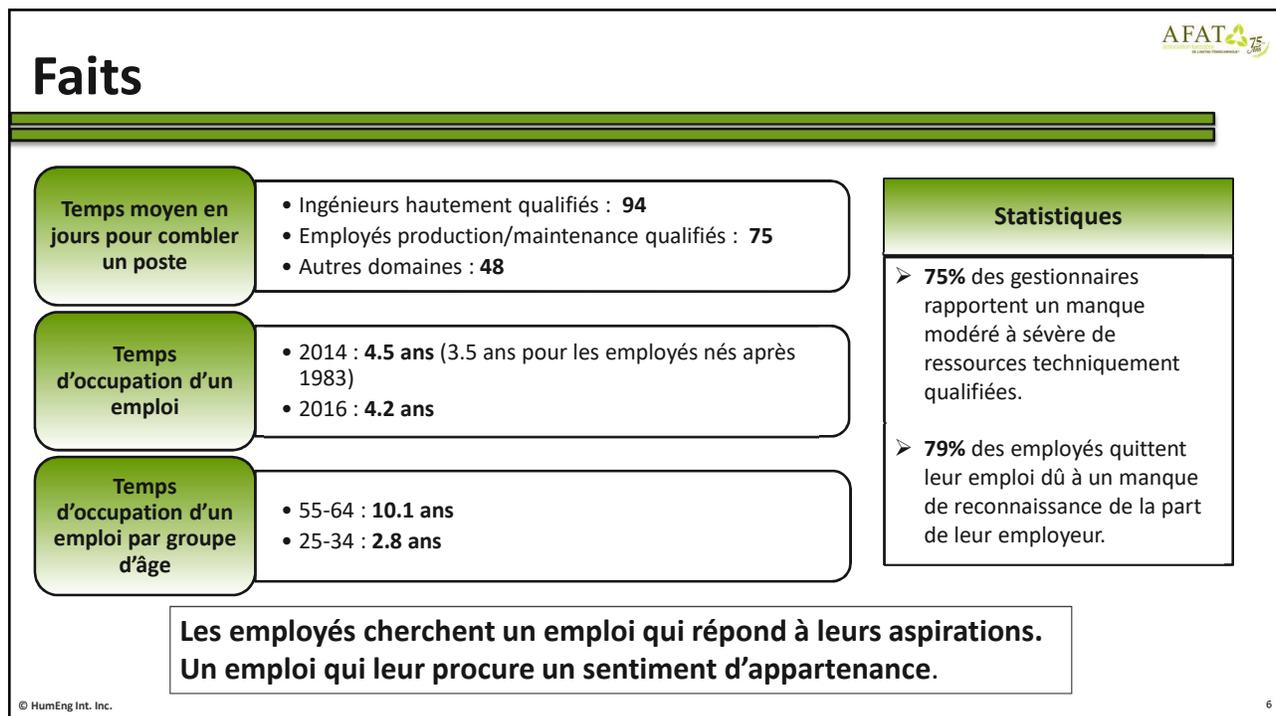
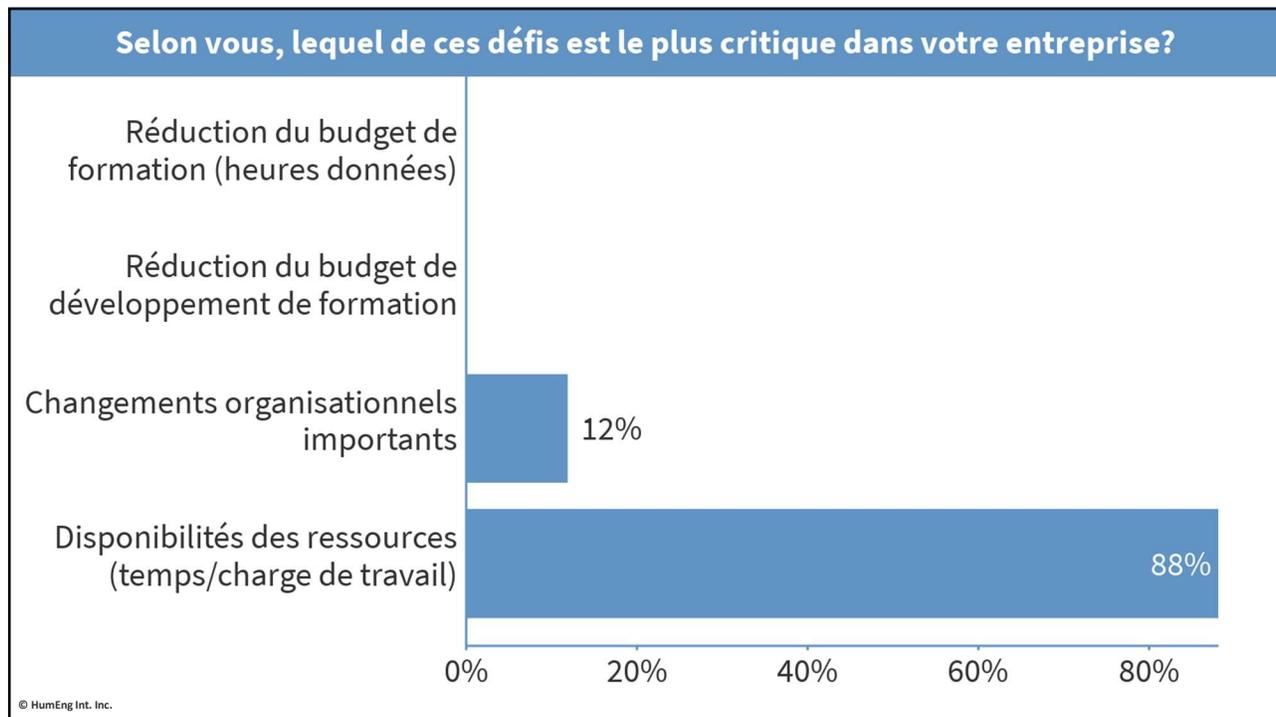


Dans quel domaine avez-vous les plus grands défis au niveau de la rétention des employés qualifiés?



© HumEng Int. Inc.





## Rétention : Des croyances



- Nous croyons que l'automatisation et les processus requièrent :
  - ✓ Des employés hautement qualifiés et éduqués : est-ce toujours le cas ?
  - ✓ Cherchons-nous à embaucher les bonnes compétences ?
  - ✓ Embauchons-nous des employés surqualifiés ?

La **COMPÉTITION** pour le même candidat a un effet direct sur les postes vacants à combler.

© HumEng Int. Inc.

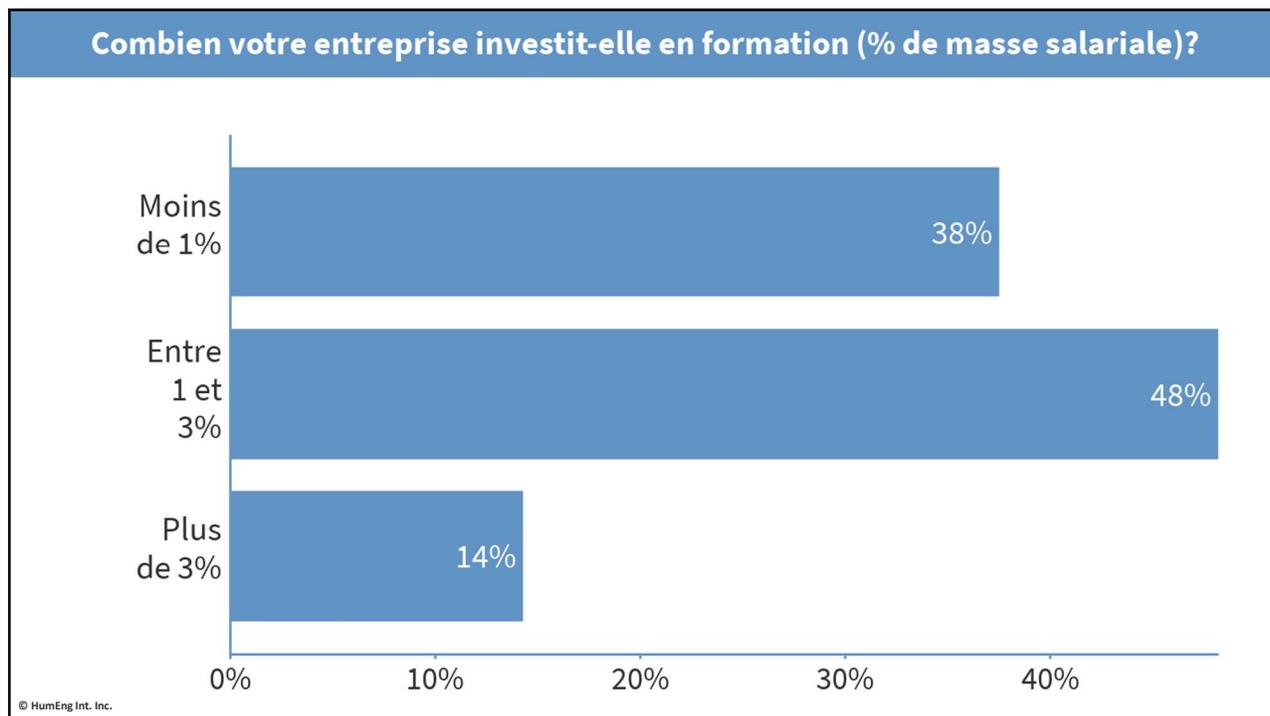
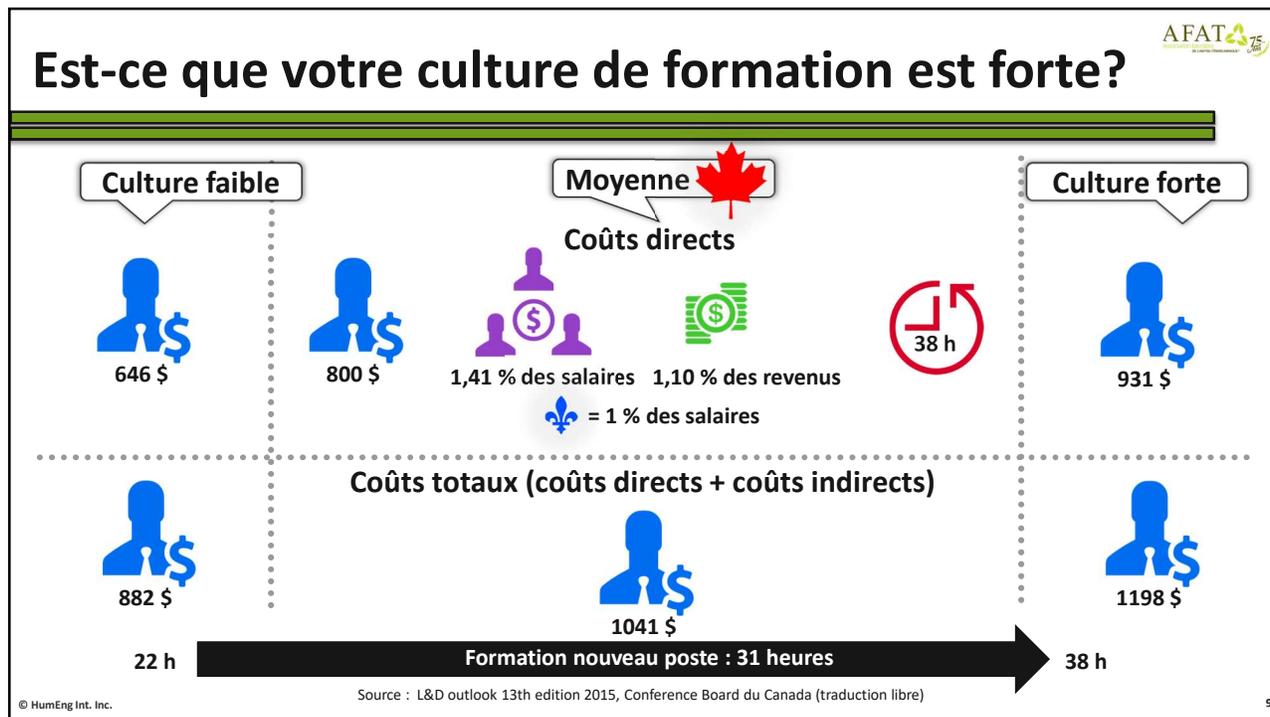
7

## Phases de la rétention

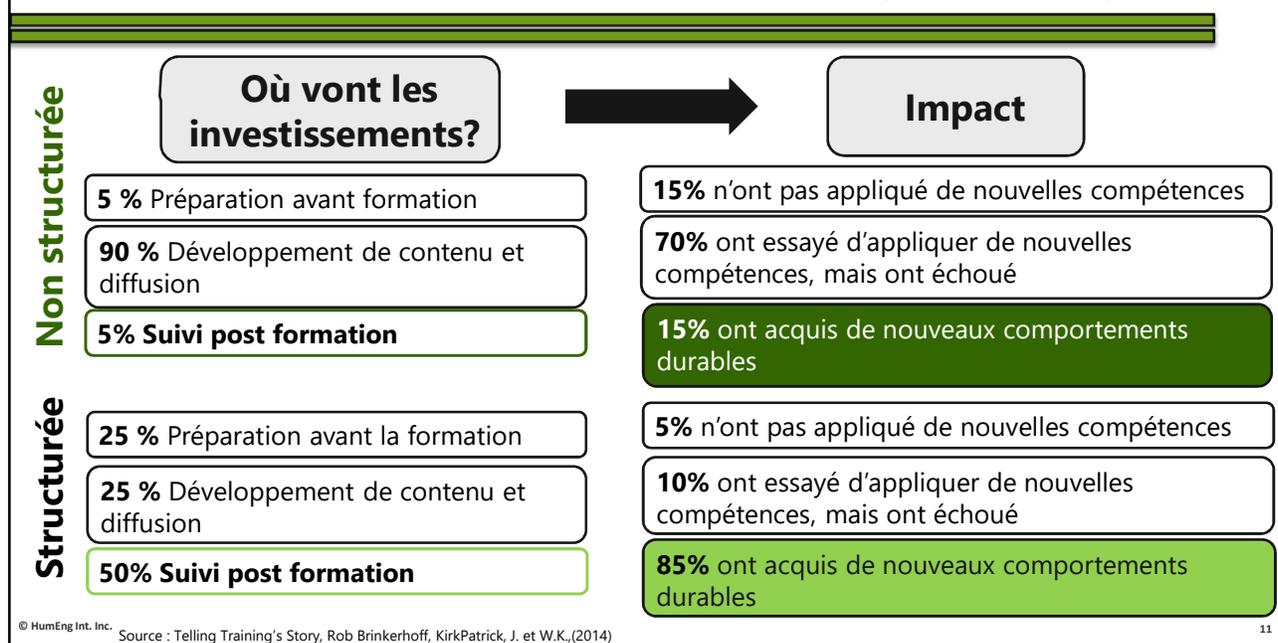


© HumEng Int. Inc.

8



## Investissement en formation \$ VS impact (Kirkpatrick)



## Constats



Dans la grande majorité des cas, on observe l'**absence** de corrélation entre :

Formation dispensée  $\neq$  Comportements observés sur le plancher

## Causes



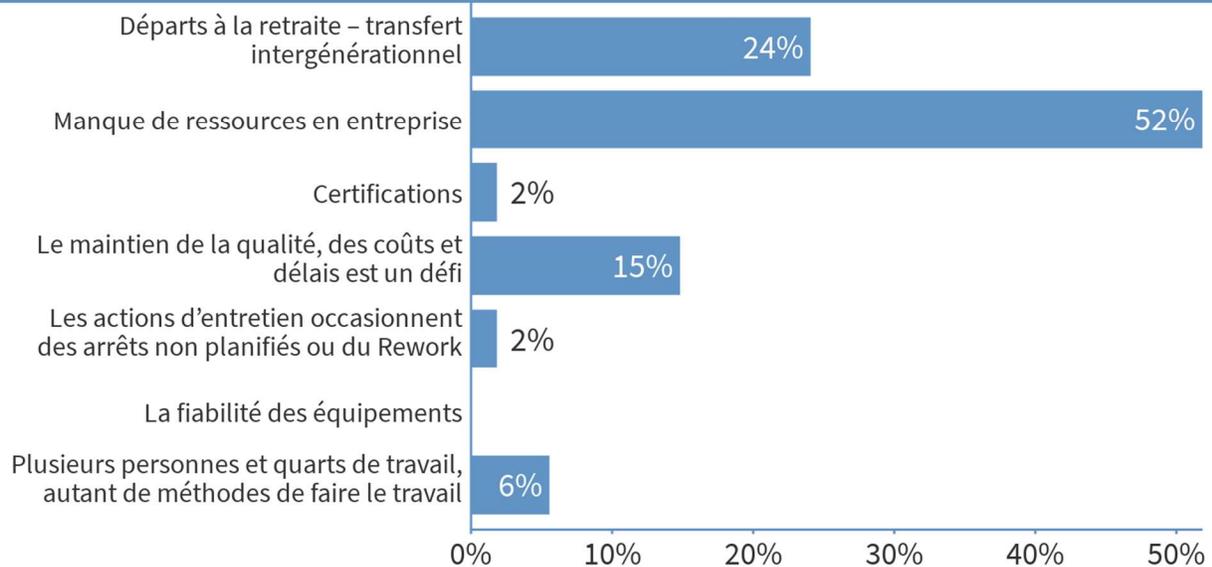
### Absence des items suivants :

1. Documentation des cibles des compétences essentielles
2. Implication de tous les acteurs :
  - Gestionnaires, ingénierie, superviseurs, travailleurs, RH, etc.
3. Standardisation d'une méthode de formation simple pour :
  - L'intégration au poste
  - Formation continue (performance au poste)
  - Progression
4. Confirmation de l'atteinte des compétences essentielles

© HumEng Int. Inc.

13 13

### Quelle problématique en lien avec les compétences de vos employés vivez-vous actuellement le plus intensément dans votre entreprise?



© HumEng Int. Inc.

# Système de gestion des compétences



© HumEng Int. Inc.

15

# Système de gestion des compétences



**Compétences critiques identifiées pour le poste**

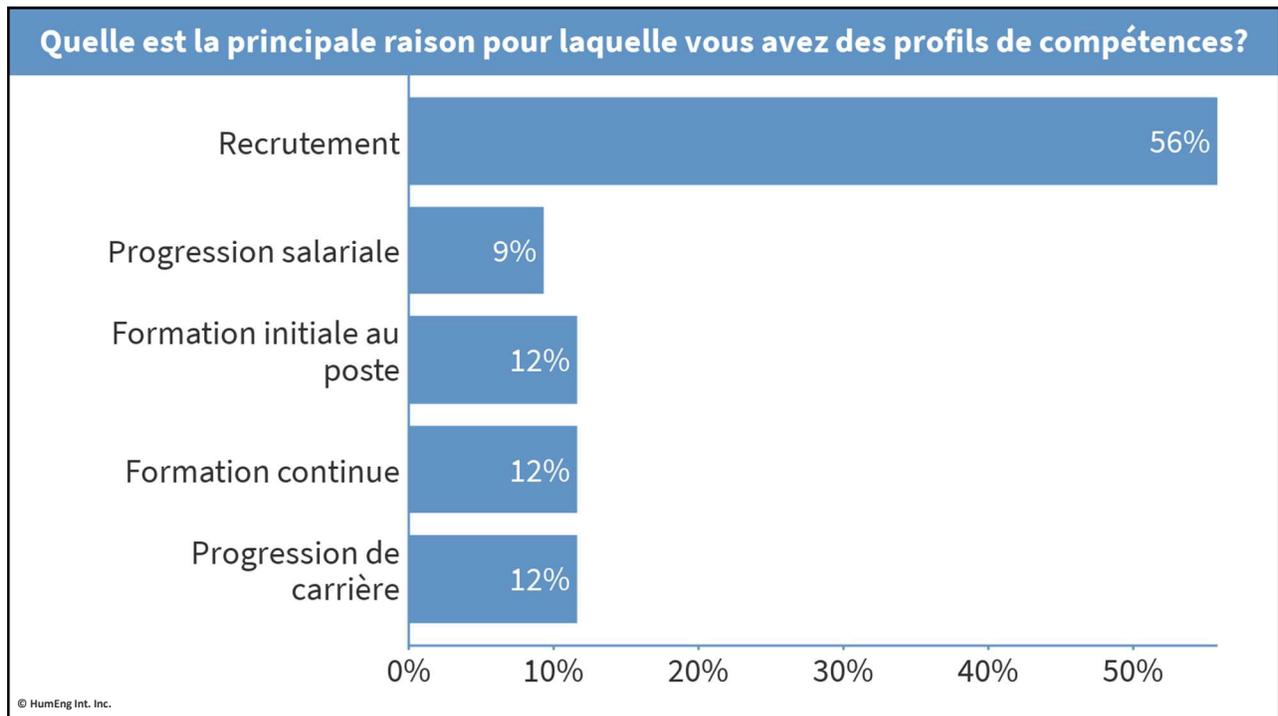
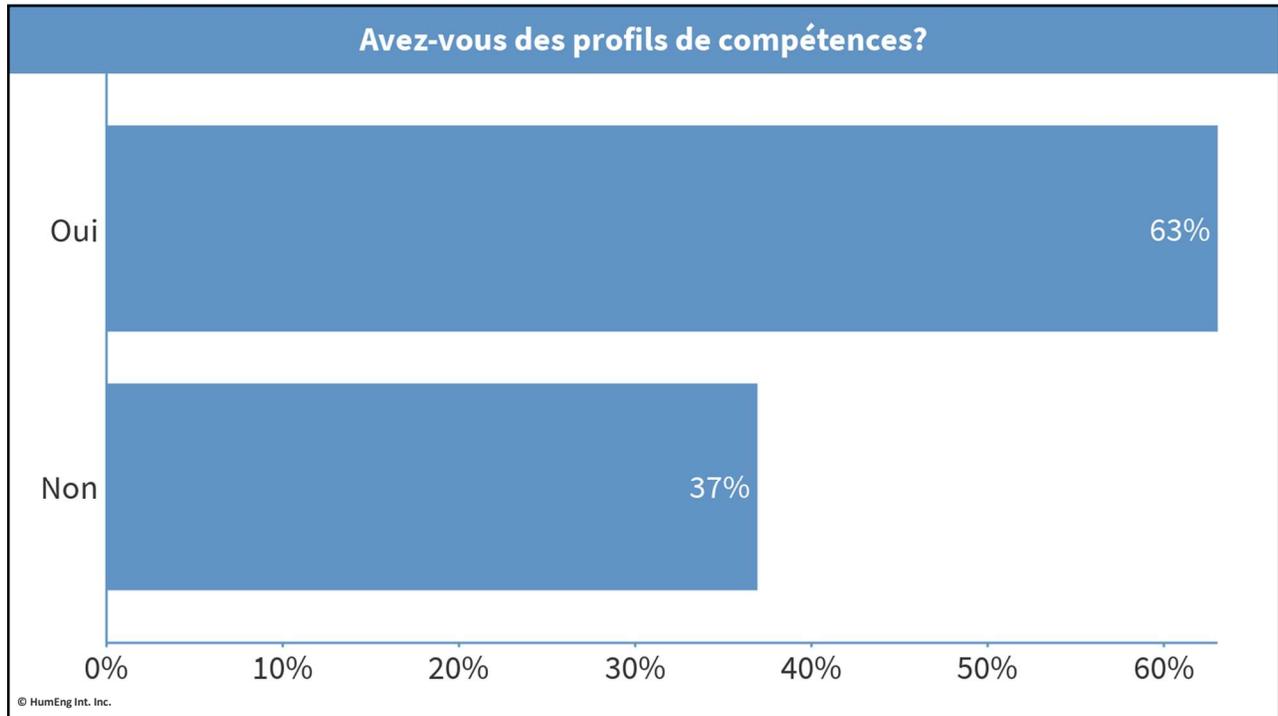
**Compétences de l'employé**

**Compétences critiques acquises**

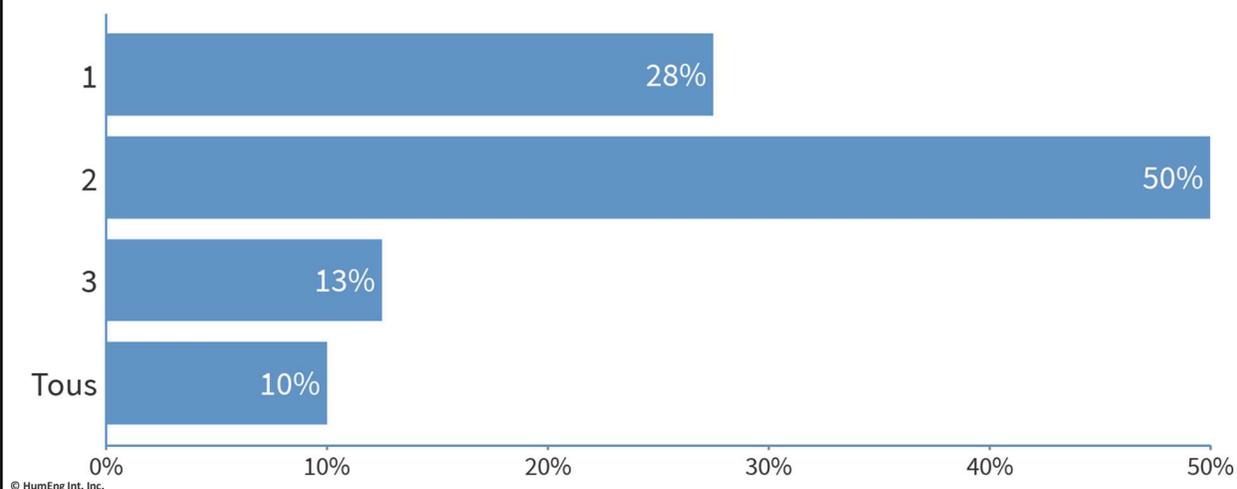
**Compétences critiques non acquises par l'employé**

© HumEng Int. Inc.

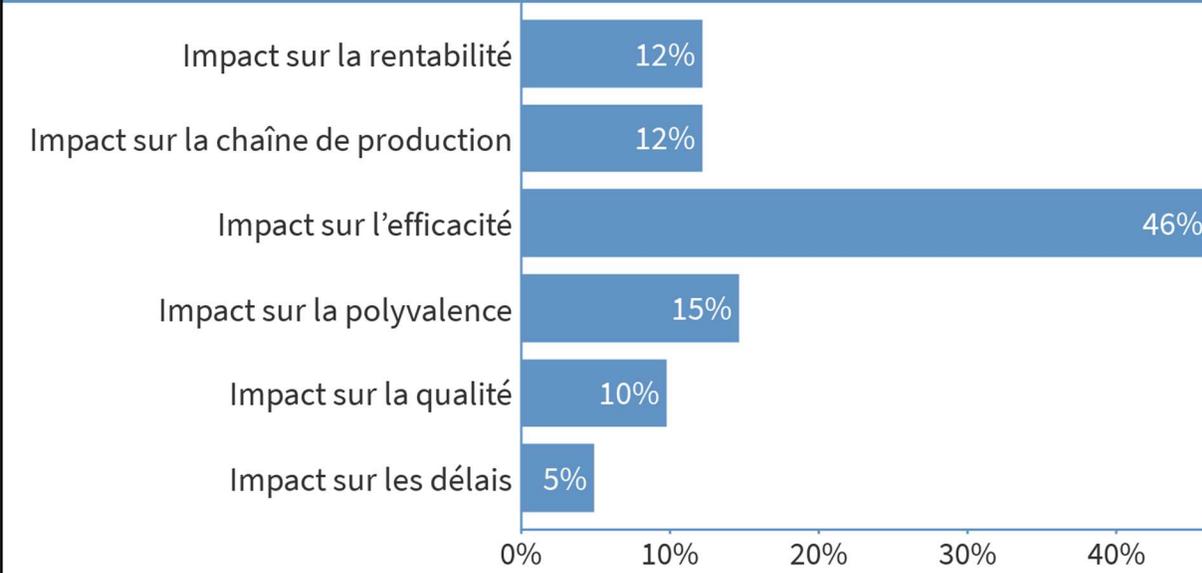
15

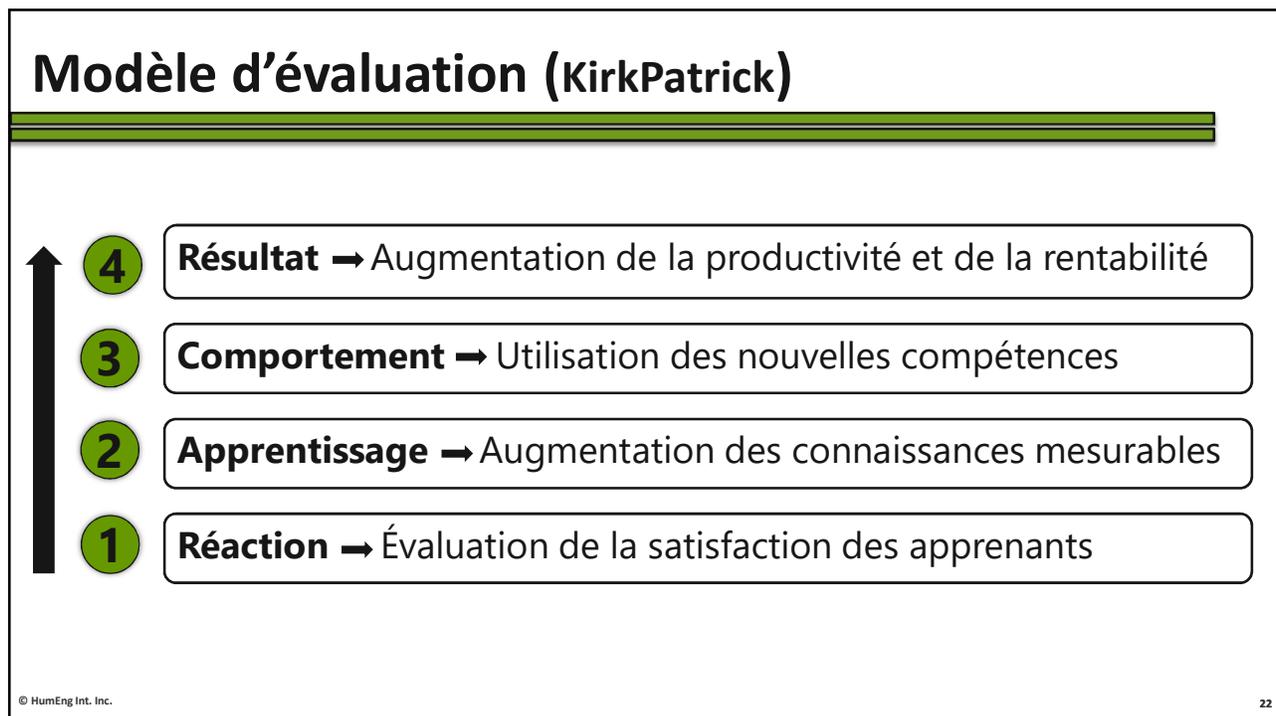
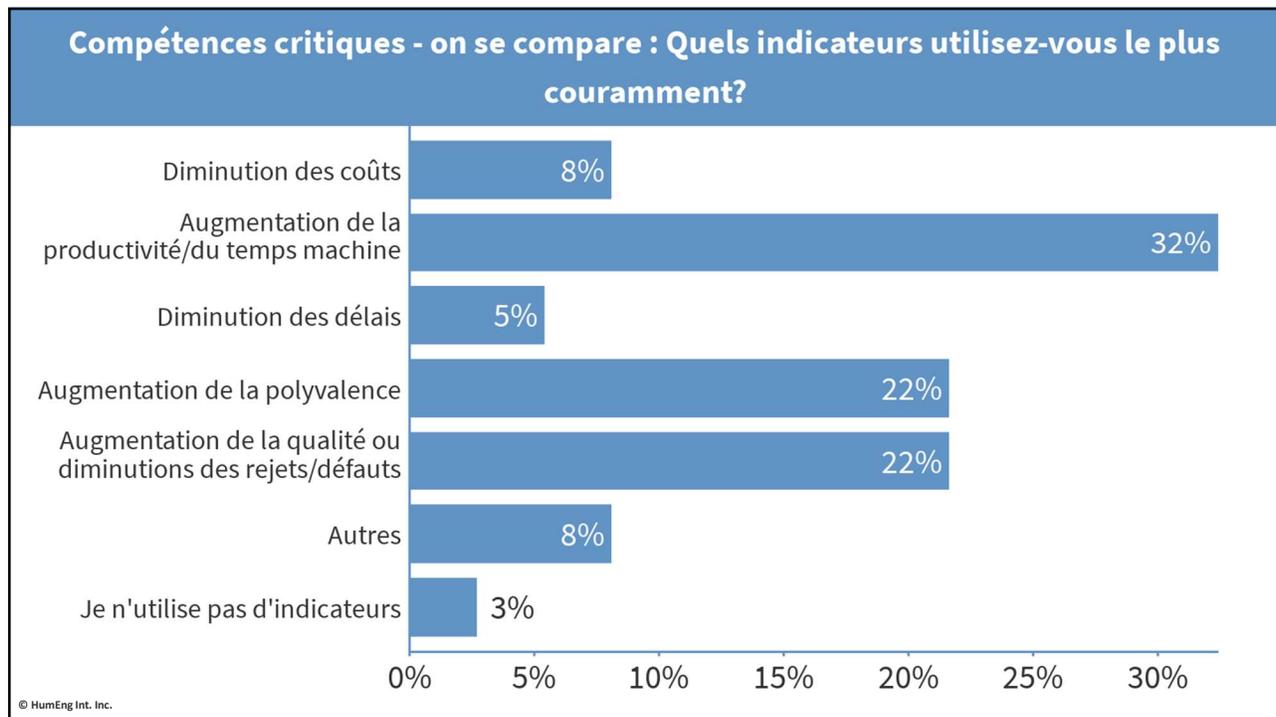


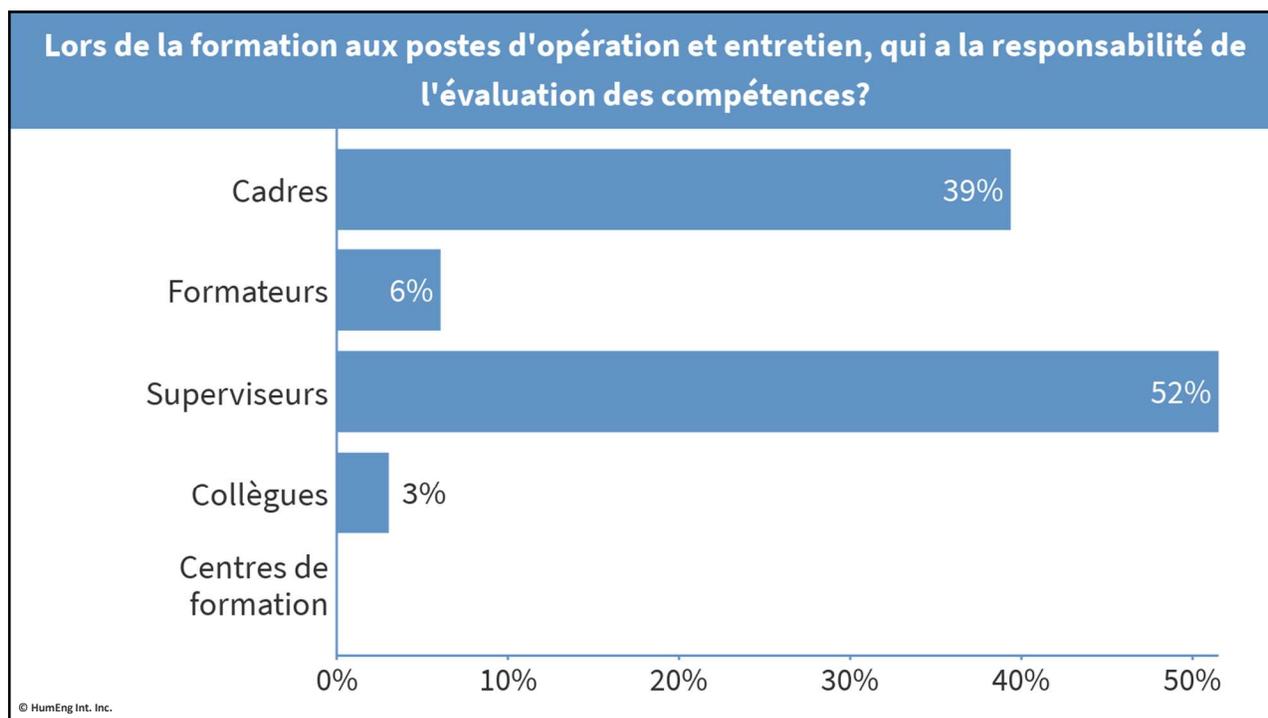
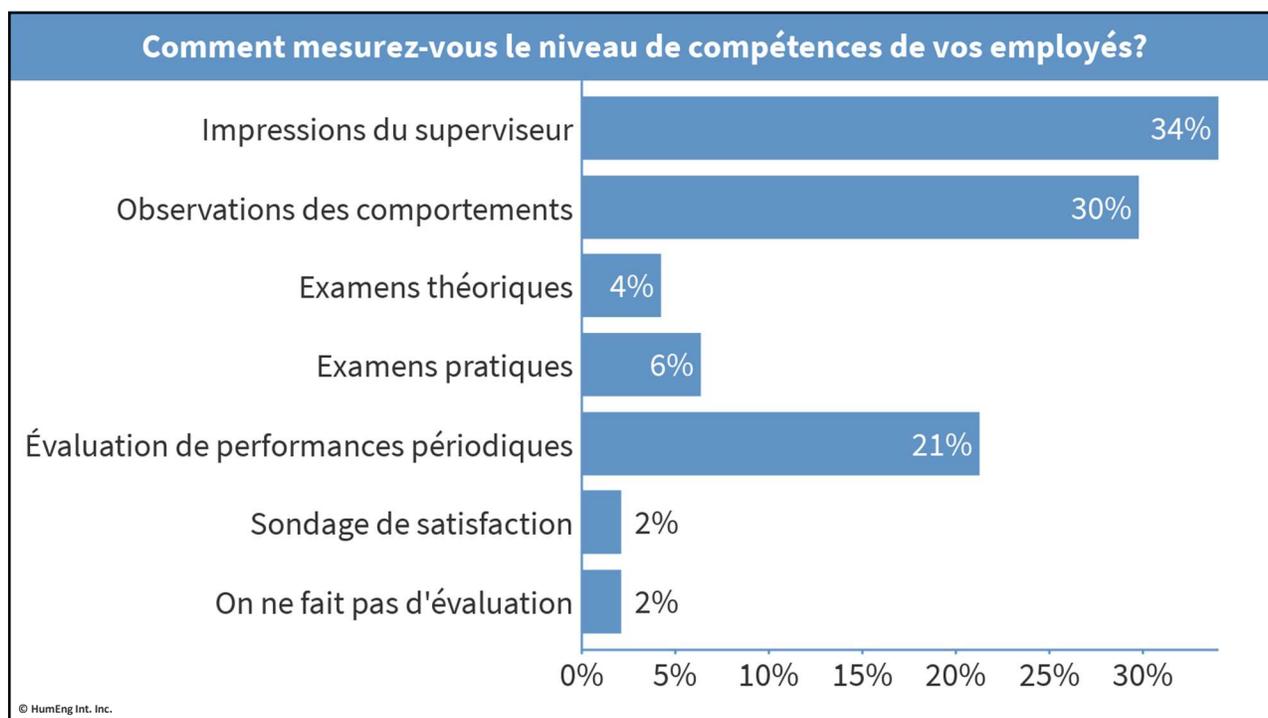
Vos profils contiennent 1,2,3 ou tous les items suivants : Des indicateurs de mesure pour la validation de l'acquisition; des références avec procédures de travail; le découpages des tâches; l'identification des compétences critiques.



Quel impact a le plus d'importance pour vous lorsque vous déterminez vos compétences critiques







## Conclusion



Se concentrer sur la structure et la gestion de la formation et non uniquement sur les outils et les cours et ce, en mettant ces **quatre** éléments en place.

1. Documentation des cibles des compétences essentielles
2. Implication de tous les acteurs
3. Standardisation d'une méthode de formation simple
4. Confirmation de l'atteinte des compétences essentielles

## La balle est dans votre camp...



**Repenser la rétention  
en gérant vos compétences  
critiques**

Bruno Lambert, V-P Services, HumEng  
[blambert@humeng.ca](mailto:blambert@humeng.ca)  
450.651.5313

# Se comparer aux meilleures pratiques



- ✓ Découpage des tâches
- ✓ Références avec ses procédures de travail
- ✓ Indicateurs de mesures pour la validation de l'acquisition
- ✓ Identification des compétences critiques

- ✓ Analyse des compétences critiques en s'appuyant sur les indicateurs disponibles dans l'entreprise

- Kirkpatrick :
- ✓ Processus tout simple
  - ✓ Rempli de défis
  - ✓ Clé pour passer de la dépense à l'investissement en formation

- ✓ Disponible en temps réel ou au minimum revu à des périodes régulières
- ✓ Suivi sur les emplois stratégiques
- ✓ Suit les compétences critiques
- ✓ Répond aux objectifs stratégiques

- ✓ Approche modulaire ou mixte
- ✓ Redistribution du temps de formation
- ✓ Plus de formation théorique
- ✓ Formation pratique encadrée et mesurée
- ✓ Plus grande qualité des compétences acquises

- Un bon jumelage :
- ✓ Un horaire
  - ✓ Une feuille de route