



Dans le cadre de l'événement « le retour du gros bon sens\$ dans l'industrie de l'environnement » organisé par la

Régionale Plein-Sud de l'Ordre des ingénieurs du Québec

Conférence #5

Comment on fait ça développer ses compétences ?

animée par



René DesChênes, PDG
Services Conseils RD3-C inc.

19 février 2010



Je veux développer mes compétences !

On fait ça comment ?

Contenu de la présentation

1. Le monde change et la formation reste...
2. Relation Formation vs PME ?
3. Les besoins communs des entreprises
4. Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation ?
5. La gestion par compétence
6. Caractéristiques générales d'une mutuelle de formation
7. Les activités de formation admissibles en mutuelle
8. Les services en mutuelle mutualisés
9. Autres services en mutuelle
10. Le besoin d'apprendre des ingénieurs
11. Qu'est-ce qu'une mutuelle peut faire pour les ingénieurs, chimistes et technologues ?
12. Quels sont les avantages d'être membre ?
13. Qui peut devenir membre ?
14. Conclusions

Présentation RD3-C inc.

SPÉCIALISTE GESTION DE LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

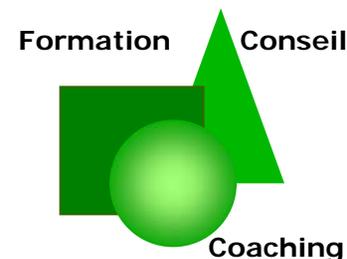
Mission: Répondre aux besoins des PME en matière de formation continue et développement de la main-d'œuvre.

Domaines: Gestion complète du cycle de la formation en entreprise
Développement des compétences en milieu de travail selon 3 axes :
Innovation - Productivité - Compétitivité

Services:

- Création et gestion de regroupement d'entreprises orientées vers le développement des compétences ;
- Évaluation des besoins du personnel, plan de formation consolidé, profils de compétences, bilan des compétences.
- Autofinancement des activités de formation
- Logistique, gestion et organisation des activités de formation, et +.
- Formateurs agréés

Innovation: Modèle de développement et de gestion des services mutualisés (2007).
Créateur de la 1^{ère} mutuelle de formation de PME au Québec.: Services Forma Compétences (2008), Services Formation RPM (2009)





1. Le monde change...

- L'avancement technologique
 - Internet, T.I., logiciel intégré, automatisation, simulateurs, nouvelles technologies appliquées, etc.
- Concurrence et globalisation des marchés
 - La convergence, économie américaine, économie asiatique, etc.
- Évolution de la perception de la population face aux rôles et des responsabilités des ingénieurs dans la société
 - Rôle de protecteur du citoyen, maîtriser les sciences appliquées et livrer les retombées prévues (fonctionnalité, performance, équilibre financier, viabilité).
- Difficultés de recrutement / Absence de compétences clés
 - L'offre d'emploi dépassera la demande, déficit démographique (vers 2011).
 - Rareté de la main-d'œuvre qualifiée, problème de relève.
 - **Exigences des nouveaux postes** (compétences en TI, DDE, GP, GPP, GRH).
- Roulement de personnel / Changement de carrière
 - Profil de carrière vs qualité de vie
 - **Choisir ou subir**
- Base de connaissances en silo vs vision d'ensemble
 - absence de vision globale, adepte de la « loi de la consigne », « Ce n'est pas dans ma job ».



... et la formation demeure

- Les entreprises doivent adopter des valeurs sûres; les assises du développement de la main-d'œuvre se doivent d'être permanentes. À titre d'exemples,
 - **Fidéliser le talent et savoir-faire**
 - **Favoriser le développement de nouvelles compétences**
 - **Conserver la mémoire de l'entreprise,**
 - **Valoriser la créativité, l'innovation et l'initiative (valeur ajoutée)**
 - **Équilibrer les cultures « clients », « employés », « multiethnique »**
- Les entreprises doivent **entretenir et protéger** la valeur de leur capital humain.
 - **Rappelons que des employés heureux génèrent des clients satisfaits**
- Le développement des connaissances et des compétences passent par des activités de formation et de perfectionnement.

La formation : une orientation solide et une décision rentable



2. Relation formation vs PME

- La formation est l'un des **moyens le plus direct pour soutenir l'innovation, la productivité et la compétitivité** dans une entreprise.
- La formation devrait faire parti du **processus d'amélioration continue de l'entreprise.**
- La formation continue permet de favoriser le **transfert de connaissances & compétences en milieu de travail (voir sur le terrain).**
- La formation via un **regroupement d'entreprises** devient un **véhicule de développement stratégique; ...et une nouvelle façon de faire en mode collectif !**
- En langage Carrefour Plein-Sud, cela s'appelle « faire de la formation en réseautage et cooptation ».



3. Les besoins de formation des entreprises

- Besoins communs et besoins spécifiques au niveau de l'**automatisation** des processus et des opérations de production, au **niveau de l'intégration des T.I** et du **développement durable** dans les entreprises (rattraper les retards).
- Rehausser les compétences des travailleurs en **optimisation des méthodes de travail**, en **gestion de projet** et en gestion du temps.
- Développer les compétences au niveau des services à la clientèle, supervision des employés, les services en ligne des entreprises.
- Reconnaître les compétences développées par les travailleurs.
- Corriger les carences majeures en formation des formateurs en milieu de travail.
- Identifier de nouveaux moyens de **rejoindre un plus grand nombre de travailleurs** à participer aux activités de formation des entreprises. (facteur d'amortissement et partage des coûts)
- Permettre aux entreprises (PME) d'avoir **accès à des ressources compétentes** afin de combler l'absence de compétences internes pour organiser, planifier, gérer et structurer le développement des compétences de leur main-d'œuvre.

Ce sont les performances de la M.-O. qui assureront la rentabilité de l'entreprise à moyen et long terme.

Quelle est la solution qui permet d'adresser tous ces besoins?

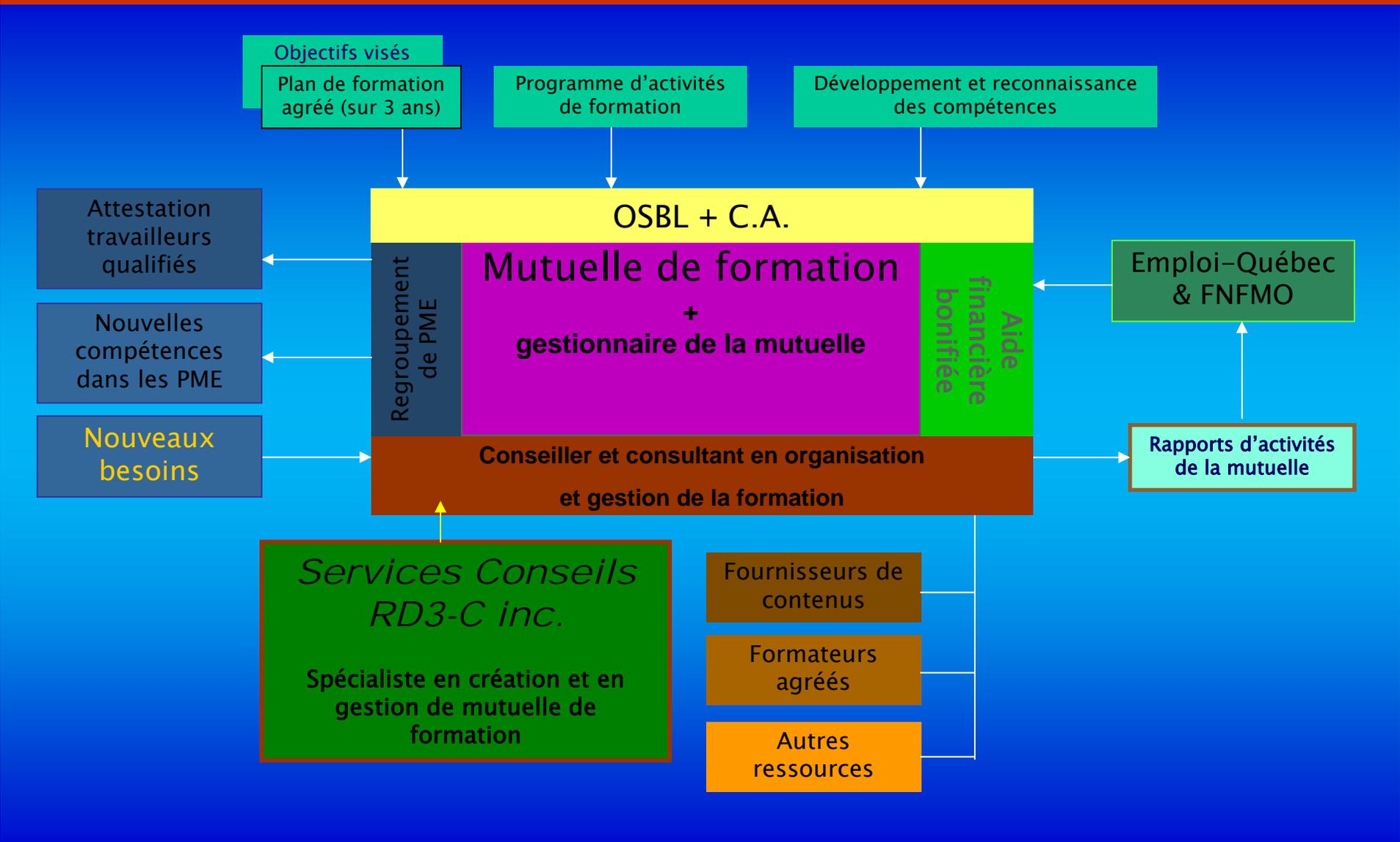


4. Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation?

- Une mutuelle de formation est un **regroupement d'entreprises** qui ont une **problématique commune** au niveau du **développement et de la reconnaissance des compétences** et qui désirent se donner des moyens de prendre en charge leurs besoins de formation.
- Le regroupement peut s'effectuer sur une base **régionale ou sectorielle**.
- La mission d'une mutuelle de formation est **d'offrir des services mutualisés en formation** sur une base permanente afin d'aider les PME (membres) à résoudre la problématique identifiée.
- Pour Emploi-Québec (et Min. ESS), une mutuelle de formation est un moyen prioritaire et efficace de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises et de travailleurs.

Une mutuelle est régie par le règlement sur les mutuelles de formation défini dans la Loi 90. L'application du règlement est gérée par la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec.

Vision d'une mutuelle de formation



4. Mutuelle de formation (suite)

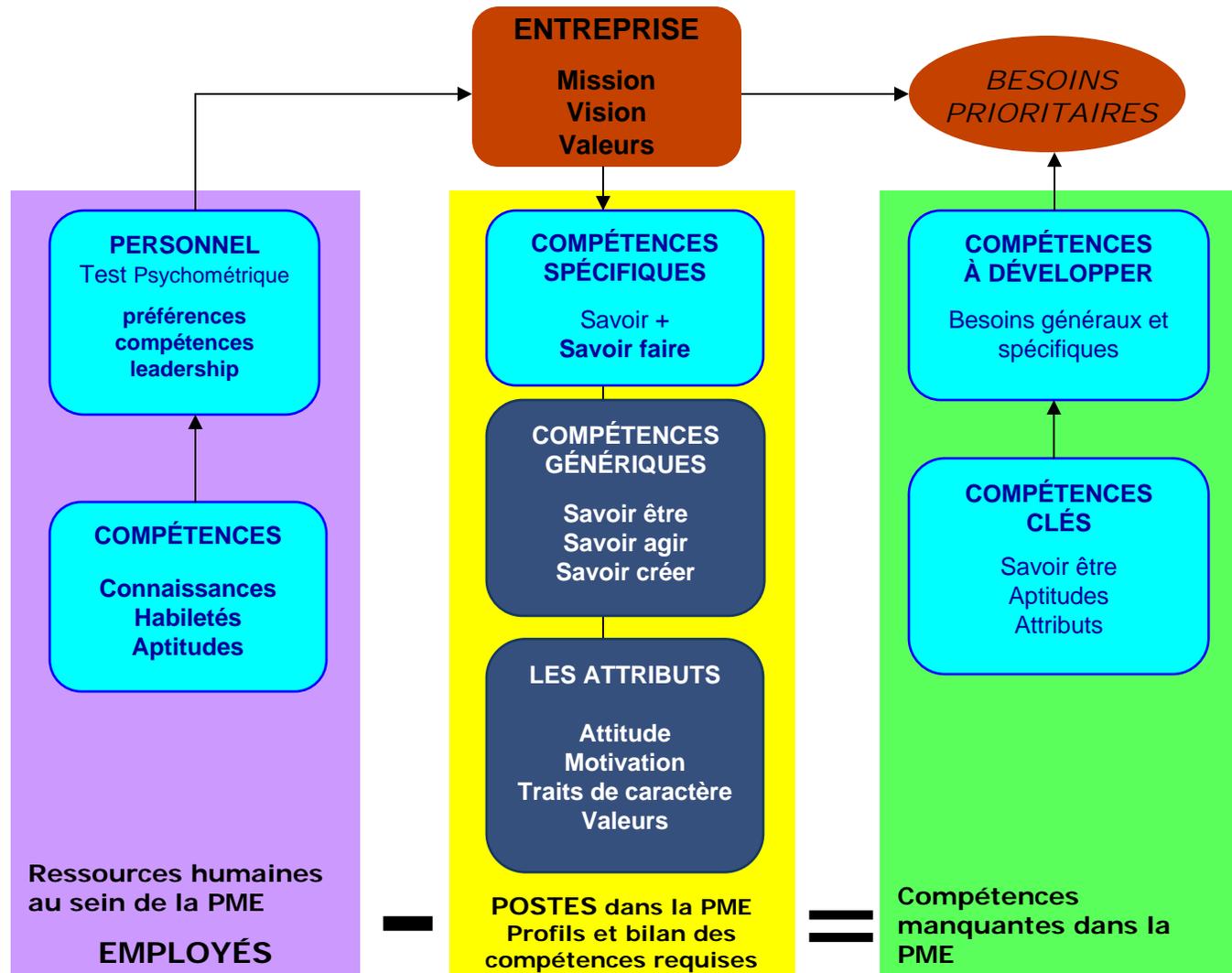
- Le regroupement d'entreprises sous OSBL est le **modèle favorisé** par le GQ . Le modèle vise à générer un **effet multiplicateur** et à rejoindre un grand nombre de PME et de travailleurs dans une même opération (**N PME/dossier**)
- Le ratio « N PME/dossier » est **donc priorisé par Emploi-Québec et le FDRCMO** au niveau de la distribution de l'aide financière disponible en formation.
- Sur une **base individuelle**, la tendance démontre que les PME auront accès à **moins de services d'aide et de soutien** au développement et à l'innovation.

Mutuelle de formation:

un modèle collectif de développement des compétences et formation en entreprise.

- **Alors, qu'est-ce que la gestion par compétence ?**

5. La gestion par compétence ?



Équation:



6. Caractéristiques générales d'une mutuelle de formation

- **Agit comme le département de formation** des membres en offrant un cadre de gestion de formation permanente aux PME (Offre une gamme de services de formation mutualisés y compris les services de « pré » et de « post » formation, plan de continuité, profil et bilan de compétences, paperasse admin. et gouv., etc.).
- Permet de structurer l'ensemble des activités de formation de ses membres et d'assurer le transfert des acquis (nouvelles compétences) vers le milieu de travail.
- Un accès à une **aide financière** (subvention).
- Modèle de partage et de réduction des coûts (besoins communs, facteur d'amortissement plus élevé, partage des coûts fixes, réduction des frais de séjour et dépl. -formation locale).
- **Modèle collectif** de formation et de gestion de la formation; statut d'OSBL régis par un C.A., obligations en tant que service mutualisé, cadre de gestion règlementé (Loi 1%), statut d'organisme collecteur.
- Un **véhicule d'arrimage** et développement de compétences avec les PME.
 - La formation ne peut exister seule. Elle naît des besoins des entreprises et de leurs besoins en main-œuvre qualifiée (compétences).



7. Quelles sont les activités de formation admissibles?

- Toutes d'activités de formation (y compris la prestation et la réalisation) qui visent le développement des compétences et qui sont animés des formateurs reconnus ou agréés.
- Types d'activité:
 - **Structurante:** analyse des besoins, profils d'employé/poste/compétences, bilan de compétences, Elaboration de plan de formation sur mesure (compétences clés), plan de continuité, etc.
 - Projet-pilote, DE (essai-erreur)
 - Développement organisationnel (structurer la dimension GRH)
 - Conception et développement d'outils explicatif et didactique
 - ❖ Ex: documenter les systèmes internes, T.I., les processus, procédures, etc. en soutien à l'apprentissage et au développement des compétences.
 - Accompagnement des travailleurs, perfectionnement par coaching
 - Évaluation et reconnaissance des compétences en fonction de référentiels reconnus (guides de OIQ et de l'OPQ)
 - Évaluation des retombées de la formation
 - Encadrement, gestion et coordination des activités de formation des membres
- Bref, **toute activité qui vise un apprentissage identifiable.**



8. Les services mutualisés

(volet développement des compétences)

- Évaluation et **identification des besoins des PME** (orientation, innovation, changements, etc.) ;
- Élaboration des **profils d'employé et de postes avec bilan de compétences** ;
- Élaboration et adaptation des plans et des activités de formation ;
- **Organisation et gestion de la formation** : requête de services, logistique, plans de cours, calendrier de cours, salles de cours, documentation, affectation des formateurs, liste de présence, évaluation des activités de formation, etc.
- **Évaluation des retombées et impacts** en milieu de travail des activités de formation pour les entreprises ;
- Processus de **reconnaitances des compétences** : activité post-formation en vue d'évaluer les nouvelles compétences acquises par le personnel (par rapport aux normes professionnelles reconnues pour un titre d'emploi.).
- Fournir des **outils de gestion web** pour supporter les membres dans le suivi de leur plan de formation.

9 Autres services qui peuvent se mutualiser

Services de base

Développement et gestion des compétences

- Services « pré » et « post » formation
- Analyse des besoins et plan de formation
- Évaluation et profil des compétences
- Plan de continuité
- Logistique et administration

Services complémentaires mutualisés et/ou individuels

Gestion des profils de compétences (évaluation, reconnaissance et de mise en valeur des compétences)

Coordination et gestion des activités de formation des membres

Changement de carrière/ mise en valeur des talents

Recherche d'emploi et recrutement

Projets entraînement & simulations

Projets d'insertion Ing. - PME

Projets R&D (DE)



10. Le besoin d'apprendre des ingénieurs

Développer des compétences complémentaires aux sciences appliquées...

Par exemples:

- Les technologies de l'information
- L'aspect développement durable et environnement
- Écologie industrielle et l'efficacité énergétique
- La gestion de projet et par projet
- L'art de communiquer
- Améliorer son savoir ÊTRE
- **Apprendre comment un entrepreneur raisonne!**
 - La fin justifie les moyens !



11. Qu'est-ce qu'une mutuelle peut faire pour les ingénieurs, chimistes et technologues ?

Vous aider à :

- **gérer et supporter votre profil** de compétences
- gérer vos heures de formation annuelles obligatoires
- **faire reconnaître vos nouvelles compétences** auprès des autorités
- agir comme **certificateur** de vos nouvelles compétences auprès des employeurs
- Vous **offrir des outils de gestion**: choix de cours, grille de cours à suivre, compétences visées, coûts, calendrier de réalisation, etc.



12. Quels sont les avantages d'être membre?

- **Accès à des ressources compétentes** pour gérer le développement et la reconnaissance de vos nouvelles compétences.
- Accès à des **outils de gestion informatisés** et Web.
- Un **portail de services mutualisés et complémentaires** pour les PME et les travailleurs professionnels actifs et en disponibilité.
- Aide financière disponible pour les chercheurs d'emploi et les entreprises.
- **Faciliter la gestion de l'obligation du 1%** pour les entreprises qui cotisent.
- Des coûts de formation plus raisonnables (**facteur d'amort. « N »**)



13. Qui peut devenir membre?

- Toutes les entreprises québécoises (PME) ayant une **masse salariale** entre **\$250K** et **\$10M** peuvent participer aux activités de formation d'une mutuelle de formation.
- Les PME ont droit à un remboursement de 100% si elles cotisent, et à 50% si elles ne cotisent pas.
- Et selon les statuts définis par les fondateurs du regroupement:
 - Des personnes (travailleur, travailleur autonome, nouveau travailleur)
 - Des fournisseurs (PME, universités, collèges, centres de formation, firmes de services professionnels, consultants)
 - Des OBNL (associations, regroupements, autres mutuelles de formation)



14. Conclusions

- Les mutuelles de formation seront bientôt un **modèle incontournable** pour le développement des compétences au sein des PME.
- Une mutuelle de formation est **un modèle collectif et mobilisateur** de développement et de responsabilisation des travailleurs et des entreprises face au développement des compétences.
- Les mutuelles de formation aideront éventuellement les travailleurs professionnels (ingénieurs et autres) à changer eux-mêmes avant de changer le monde autour d'eux.

« À long terme, une seule chose revient plus cher que la formation: le manque de formation. » (John F. Kennedy).