

Prendre le large...

▶ LE BULLETIN D'INFORMATION DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME

VOL. 10 - BULLETIN N° 91
AVRIL 2014

Succès de la formation en gestion environnementale des navires

Le Comité sectoriel et la Fédération maritime du Canada ont uni leurs efforts pour organiser une formation de très grande qualité le 20 mars dernier à Montréal.

C'est la Directrice des Affaires environnementales de la Fédération, madame Caroline Gravel, qui a agi comme formatrice principale. Les commentaires des 18 participants ont été très élogieux quant à la qualité des contenus préparés par Caroline et au calibre de la présentation.

Parmi les thèmes couverts, on retrouvait notamment la gestion des eaux de ballast, les risques de pollution, la gestion des déchets et les émissions atmosphériques.

Madame Caroline Denis a complété la journée avec une excellente présentation sur le programme environnemental de l'Alliance verte.

CAP SUR 2014-2015 : DES PROJETS À PROFUSION POUR LE COMITÉ SECTORIEL

Alors qu'une année s'achève au Comité sectoriel, nous posons un regard confiant vers l'avenir et nous nous préparons à mettre en œuvre un nouveau plan triennal pour 2014-2017. Au cours des prochains mois, guidé par les orientations prioritaires qui définissent son mandat, le Comité entreprendra divers projets et dossiers pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre que connaît notre industrie.

Voici donc un aperçu des interventions que nous privilégierons au cours de la prochaine année :

- ▶ Enquête annuelle sur les besoins de formation des entreprises maritimes;
- ▶ Répartition et gestion des enveloppes d'aide financière pour la formation maritime réglementée;
- ▶ Développement de nouveaux outils de formation en santé sécurité (travail à bord des navires et sur les quais);
- ▶ Analyse des besoins complémentaires des officiers maritimes en gestion;
- ▶ Création d'un guide d'intégration des femmes et des immigrants au milieu du travail maritime;
- ▶ Analyse des besoins (promotion et formation) par métiers : technologie d'architecture navale et arrimage;
- ▶ Organisation d'une cinquième édition de *Bienvenue à bord!* à Montréal au printemps 2015;
- ▶ Réalisation d'un premier portrait d'équipage;
- ▶ Consolidation de notre présence dans les médias sociaux.

MEMBERSHIP DU COMITÉ

Il est désormais temps de renouveler votre membership pour l'année 2014-2015! Nous vous rappelons qu'il n'y a aucuns frais d'adhésion et que cette participation vous permet, entre autres, d'avoir accès à notre service d'Info-emplois maritimes. Elle vous permet également de participer à notre assemblée générale annuelle, de recevoir nos bulletins d'informations de même que nos invitations aux formations et aux ateliers. Nous vous invitons à remplir le formulaire en [clicquant ici](#) et à nous le retourner.

LE COMITÉ LANCE SA PAGE FACEBOOK : PARTAGEZ LA NOUVELLE!

À l'ère de la communication numérique et de l'instantanéité de l'information, le Comité est heureux d'annoncer son incursion dans l'univers des médias sociaux. Avec la création d'une page Facebook dédiée avant tout à la promotion des carrières maritimes, le Comité entend mobiliser une large communauté d'internautes autour des enjeux liés au développement de la main-d'œuvre.

Rejoignez-nous sur Facebook et soyez au fait de toutes les nouvelles en lien avec les champs d'intervention du Comité et le secteur maritime en général.



[facebook.com/
carrieres
maritimes](https://www.facebook.com/carrieresmaritimes)

[Cliquez ici
pour lire le
communiqué.](#)



VOL. 10 - BULLETIN N° 91
AVRIL 2014

Nouveaux programmes d'études maritimes en préparation

À l'automne 2015, les élèves amorçant des études en navigation ou en génie mécanique de marine à l'Institut maritime du Québec s'attaqueront à des programmes entièrement révisés. C'est la date limite pour que les amendements aux exigences de compétences s'appliquant aux marins, selon les amendements de Manille à la Convention STCW, soient insérés aux programmes d'études canadiens selon le calendrier imposé par Transports Canada.

C'est le ministère de l'Éducation du Québec, en collaboration avec l'IMQ qui est le maître d'œuvre de la révision des nouveaux programmes puisqu'il s'agit de formations conduisant à un diplôme d'études collégiales. En plus de l'analyse de conformité aux conditions de la Convention, cette révision inclut des étapes de consultation auprès des gens du milieu pour s'assurer qu'elle rejoint au mieux les réalités actuelles du marché du travail pour ces professions.

CALENDRIER DES ACTIVITÉS ET FORMATIONS

- 17 avril: **Réunion du Conseil d'administration**, Montréal
- 23 avril: **Formation connaissances générales en transport maritime**
Offerte en collaboration avec Technopole maritime du Québec et l'Institut maritime du Québec, Rimouski
- 13 mai: **Introduction au code ISM et aux audits ISM/ISPS**, Québec
- 19 juin: **Assemblée générale annuelle du Comité**, Québec

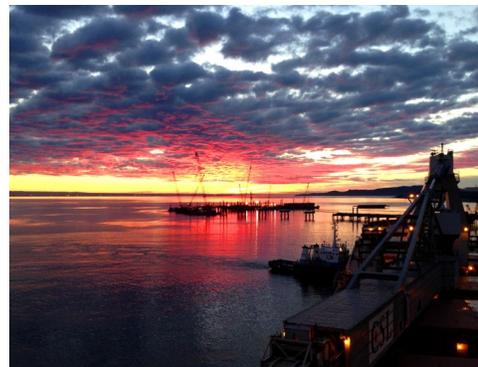
CONCOURS PHOTO DE L'INDUSTRIE MARITIME

La semaine dernière, le jury se réunissait pour désigner les gagnants et finalistes du concours photo de l'industrie maritime, organisé par le Comité sectoriel en partenariat avec le Magazine Maritime et Ameublements Tanguay. Par le biais de ce concours, nous souhaitons sensibiliser les travailleurs à l'importance des projets de promotion des carrières pour le développement de la main-d'œuvre maritime. En outre, cette initiative vise également à renforcer le sentiment d'appartenance des participants par rapport à leur industrie. Nous rappelons que les lauréats de chacune des catégories (Transport maritime et Main-d'œuvre maritime en action) se verront décerner un chèque-cadeau de 300 \$ valide dans tous les magasins Ameublements Tanguay et Brault & Martineau. Félicitations aux gagnants ainsi qu'aux finalistes et merci à tous les participants!

Catégorie transport maritime



Gagnant - Philippe Émond



Finaliste - Sylvain Desgagnés

Catégorie Main-d'œuvre maritime en action



Gagnant - Jean Cloutier



Finaliste - Philippe Émond



LES PHASES DU PROCESSUS DE FORMATION

La mise en place d'activités de formation implique la réalisation de six groupes d'activités structurés.

- ▶ Compréhension des projets et défis de l'entreprise
- ▶ Identification des besoins de formation et établissement des priorités
- ▶ Élaboration du plan de formation
- ▶ Organisation et diffusion de l'activité de formation
- ▶ Évaluation du transfert d'apprentissage
- ▶ Intégration des apprentissages

CAPSULE RH - LA GESTION STRATÉGIQUE DU PROCESSUS DE FORMATION

Soucieux de toujours contribuer à l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines, le Comité vous présente cette capsule RH qui s'inspire notamment du travail de plusieurs autres Comités sectoriels québécois en matière de gestion du processus de formation. Nous avons cru bon vous faire bénéficier de ce travail qui, nous l'espérons, saura susciter un désir d'optimiser vos actions face à vos activités de formation.

Compréhension des projets et des défis de l'entreprise

La première phase a pour but de bien comprendre les projets et les défis de l'organisation. À cette étape, il est nécessaire de s'interroger afin d'aligner les projets sur les objectifs d'affaires. On doit aussi se questionner sur les changements, améliorations et résultats d'entreprise envisagés.

Une analyse FFOM (forces, faiblesses, menaces et opportunités) permettra de poser un regard critique sur les différents facteurs (internes et externes) qui ont un impact sur l'organisation et qui pourront permettre une meilleure planification, gestion et développement des plans de formation.

Identification des besoins de formation et établissement des priorités

En fait, un besoin de formation est principalement lié à l'écart entre les compétences actuelles et celles requises pour réaliser une tâche ou atteindre un résultat souhaité. L'identification des besoins consiste à mesurer cet écart.



Un registre de formation et la réalisation d'un profil de compétences nous permettent d'obtenir rapidement un portrait des compétences des employés et sont des outils indispensables dans le développement et le suivi du plan de formation.

Le responsable de formation a un rôle essentiel à jouer dans cette analyse : d'abord en structurant l'exercice et en effectuant

l'accompagnement et le coaching nécessaires à une démarche en profondeur. Il doit aussi recueillir l'information pertinente afin de pouvoir élaborer le plan de formation.

Plusieurs moyens pourront être utilisés afin d'effectuer cette collecte d'information : observation et écoute, rencontres individuelles, groupes de discussion, etc.

La mise sur pied d'un comité de formation est un excellent moyen d'obtenir la collaboration des employés. En effet, le comité fournit une occasion à ces derniers de pouvoir exprimer leurs points de vue tout en favorisant la communication.

Après que les besoins aient été bien identifiés, l'établissement des priorités de formation sera nécessaire.

Plusieurs critères peuvent servir de points de repère, en voici quelques-uns.

- ▶ Les obligations réglementaires
- ▶ Le degré d'urgence de la situation
- ▶ Le nombre d'employés ayant besoin d'une compétence particulière en priorité
- ▶ L'importance de l'écart entre la compétence d'un employé, ou d'un groupe d'employés, par rapport à la compétence souhaitée.
- ▶ L'importance de la compétence afin d'assurer le succès de l'entreprise.
- ▶ L'accès aux outils ou aux ressources pour améliorer la compétence en question.

Élaboration du plan de formation

Lorsque les priorités sont définies, l'utilisation d'une grille facilite la planification des formations. Il est nécessaire de bien décrire les objectifs d'apprentissage, les différents moyens utilisés afin de développer les compétences en cause, l'identifica-

CAPSULE RH - LA GESTION STRATÉGIQUE DU PROCESSUS DE FORMATION (SUITE)

tion des employés qui devront être formés ainsi que les échéanciers.

Le professionnel de la formation devra déterminer le ou les moyens qui seront les plus efficaces afin de permettre l'acquisition de nouvelles compétences.

Il existe des moyens de formation internes: le mentorat, le compagnonnage, les réunions d'entraide et de résolution de problème, les cours de formation offerts par un employé, les communautés de pratique, les sessions de leçons apprises (mieux rebondir après l'échec), etc.

Plusieurs moyens de formation relèvent de l'externe : séminaires, congrès, colloques, les cours institutionnels, les formations sur mesure, les « lunch and learn », la formation à distance, les classes virtuelles, le e-learning, etc. De plus en plus, les organisations font le choix d'une approche hybride afin de diversifier leurs méthodes d'apprentissage.

Organisation et diffusion de l'activité de formation

La diffusion de la formation représente une étape déterminante dans le cycle de gestion de la formation. La qualité de la préparation du plan de formation et de l'activité n'est pas nécessairement gage de la qualité de sa prestation.

C'est à cette étape que la préparation du formateur devra être exemplaire (matériel de formation, installation de la salle et des équipements requis). Il en ira de même pour la préparation du participant. Un échange préalable entre le supérieur et l'employé devra avoir eu lieu.

En fait, le formé devra connaître les raisons pour lesquelles cette formation est organisée. Il devra aussi connaître les attentes face aux connaissances acquises et comment elles lui permettront d'effectuer plus adéquatement son travail.

Évaluation du transfert d'apprentissage

Le processus d'évaluation après la formation permet de dresser un portrait des retombées directes et indirectes pour l'organisation.

L'évaluation permet aussi de mesurer la rentabilité ainsi que de poser un regard sur les améliorations à apporter. Quatre niveaux d'évaluation devraient être envisagés : le niveau de satisfaction des participants, l'acquisition et le transfert d'apprentissage, la mise en application des comportements et l'impact de la formation sur les performances de l'entreprise.

Avoir aimé une formation ou apprécié un formateur, c'est une chose, mais en avoir retiré des bénéfices en est une autre.

Intégration des apprentissages

Afin d'être rentable, et pour éviter que les apprenants oublient ce qu'ils ont encore frais à la mémoire, tout apprentissage issu de la formation doit être appliqué au quotidien.

Ceux qui encadrent ou supervisent le travail des employés doivent : mettre les employés nouvellement formés en situation réelle d'expérimentation, les encourager à mettre en pratique leurs nouvelles connaissances ou habiletés, reconnaître et apprécier les efforts déployés dans l'utilisation des acquis, donner des commentaires constructifs, les appuyer en leur offrant du coaching et, bien sûr, favoriser une culture de l'apprentissage.

Toutes les études sur le sujet le démontrent, la formation du personnel est un instrument de productivité incontournable pour les entreprises. Pour obtenir les résultats escomptés, il est nécessaire d'agir de façon structurée.

Sans gestion stratégique de la formation, il y a toujours un risque que le capital compétence d'une entreprise se détériore. Il est important d'avoir une vision claire des savoir-faire et des savoir-être à acquérir et d'inscrire le processus dans une continuité et une adaptation constante.