



Client : Bois Francs St-Charles inc.

Résumé du projet : Mise en place d'un système de gestion de la formation basé sur la gestion des compétences.  
Formation des superviseurs.

Portée : Usine de Drummondville : 6 postes d'opérations et les superviseurs

Budget : 58 100 \$

Échéancier de réalisation : De mars 2000 à mars 2003

Ressources SIM impliquées : Martin Lapointe, directeur Gestion de la qualité et environnement  
François Matteau, conseiller aux entreprises

Objet de la demande initiale : Bois-francs St-Charles inc. prépare les planches servant à faire des planchers de bois franc. La compagnie connaissait une croissance importante qui devait se poursuivre au cours des mois et années suivantes. Des investissements importants seraient faits pour accroître la capacité de production et la productivité; le nombre d'emplois était à la hausse.

BFSC devait donc, entre autres, prévoir une formation plus structurée de son personnel actuel et futur et définir des moyens de contrôle de la qualité. La formation ne toucherait pas que les nouvelles machines qui seraient installées, mais l'ensemble des postes de fabrication et d'entretien.

À l'exception des postes en entretien, les équipements et opérations sont relativement simples, mais exigent des employés un jugement rapide et une dextérité certaine. En effet, les choix faits par les employés lors du tri du matériel et de la coupe pour l'élimination des imperfections peuvent avoir des impacts importants sur la rentabilité et la qualité.

BFSC était donc à la recherche d'une solution de formation qui lui permette d'atteindre ses objectifs. Cette solution devait être à la fois économique et efficace.

Description du projet : La solution choisie et mise en œuvre s'appuie sur les éléments principaux suivants :

- l'élaboration, pour tous les postes de travail, de profils de compétences et d'outils d'évaluation des apprentissages pour chaque compétence identifiée;
- la définition de critères de qualité (tri du bois, coupe, etc.) et préparation d'étalons;
- la définition des principales opérations par poste (procédures schématisées);
- la formation de formateurs internes au sein de chaque équipe de travail;
- la formation des superviseurs et gestionnaires sur la méthodologie de gestion de la formation et l'approche à utiliser avec le personnel pour le diagnostic des besoins et l'évaluation des acquis;
- le suivi des activités de coaching des superviseurs, sur le plancher;
- activité de consolidation d'équipe en plein air (SIMPA).