

Client : Alcan, division emballages

Résumé du projet : Conception des manuels de formation et des plans de cours, formation de formateurs internes et développement de profils de compétences comme outil de gestion de la formation. Mise à jour et optimisation en continu du système.

Portée : Alcan, Division Emballages : usine d'emballages et de conditionnement pharmaceutique de Baie D'Urfé (Qc).

Budget : Projet total de 251 000 \$

Échéancier de réalisation : Mars 2001 à juin 2004

Ressources SIM impliquées : Chantal Trépanier, directeur général
Denis Trépanier, directeur de projets

Objet de la demande initiale :

Chez Emballages Alcan, comme dans beaucoup d'entreprises, la gestion des activités de formation et des acquis se faisait sur la base d'une gestion par urgence des besoins à combler (formation sur le tas) et ne s'inscrivait dans aucune perspective stratégique. En pleine période de croissance et devant faire face à d'importants défis tant au niveau de ses ressources humaines qu'à celui de son développement technologique, l'usine constatait les limites de son système de formation de l'époque et souhaitait en formaliser la démarche et les outils dans le but d'optimiser ses résultats à cet égard.

À la fine pointe des changements technologiques, cette entreprise procède à l'achat régulier de nouveaux équipements, de plus en plus informatisés qui interpellent donc, chez les travailleurs, des compétences beaucoup plus diversifiées et complexes. D'autre part, comme il s'agit d'une entreprise liée au secteur pharmaceutique, les Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) ainsi que les exigences de la DFA (*Drug and Food Administration*) doivent être au cœur des initiatives prises au niveau de la formation.

Description du projet : Comme il s'agit d'un projet en continu, différentes étapes sont réalisées alors que d'autres sont encore en cours. Voici les étapes de ce projet :

- Formation d'un comité de formation paritaire dont le mandat est de déterminer les priorités de formation et identifier les formateurs internes, valider le matériel produit et effectuer le suivi.
- Identification et formation des formateurs internes : environ 16 employés en tout.
- Élaboration des manuels de formation pour tous les postes de travail, incluant les plans de cours correspondants. Tous les manuels sont informatisés et s'appuient sur des schémas et photos numériques.
- Élaboration des profils de compétence pour tous les postes de travail.
- Attribution et mise à jour des profils de compétence pour les employés de l'usine.
- En mode continu : mise à jour des manuels et des outils de formation, des profils de compétences et des formateurs eux-mêmes.
- Élaboration d'une formation sur les Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) en 4 modules pour tous les employés du secteur conditionnement
- Élaboration d'une base de données pour la gestion des compétences liées aux BPF dans le but d'en faire la preuve lors des audits de la norme.
- Intégration de tous les documents et références produits durant ces mandats en une seule borne interactive, conviviale et accessible à tous les employés (disponible sur chacune des machines).