



Gestion intégrée de la formation

Mandat

Gestion de la formation et perspective stratégique

Pharmetics est une entreprise privée qui fabrique et met en marché des produits pharmaceutiques distribués librement. La société occupe une place de choix à l'échelle internationale dans l'industrie en croissance rapide des suppléments alimentaires. Comme plusieurs entreprises, Pharmetics avait développé des mécanismes de formation « sur le tas », sans véritable structure ni matériel pour le faire. La gestion des activités de formation et des acquis se faisait sur la base d'une gestion par urgence des besoins à combler 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.

Par ailleurs, une modification en profondeur de la structure organisationnelle étant en cours, elle se devait de s'appuyer sur des [profils de compétences](#) par poste à travers lesquels s'incarnerait la multitude de SOP (standard operating procedures) rattachées à chacun de ces postes.

Solution(s) mise(s) en place

Comme il s'agit d'un projet en continu, différentes étapes sont réalisées dès le départ alors que d'autres seront en cours à plus long terme. Voici les étapes de ce projet :

- Identification d'employés ayant les compétences pour jouer le rôle de formateurs internes;
- [Formation des formateurs internes](#);
- Élaboration des [manuels de formation](#) couvrant l'aspect théorique des processus de mélange, de compression et d'enrobage des comprimés. Ces manuels présentent de façon conviviale les paramètres clés du procédé pour chacun des trois départements de fabrication de l'entreprise. Tous les manuels sont informatisés et s'appuient sur des schémas et photos numériques;
- Élaboration d'un processus de prise en charge (accueil) des nouveaux employés pour les départements de fabrication;
- Formation des employés en poste pour assurer la standardisation de pratiques et formation en temps continu selon les embauches et les mouvements de main-d'œuvre;
- Organisation d'un [programme de formation](#) destiné à supporter la mise en place d'un tout nouveau poste de travail : les *chefs de lignes*;
- Élaboration des profils de compétences, avec comme outil, une base de données personnalisée et catégorisée telle que les SOP en place.