

L'ÉRA et la gestion des RH

Ken Kowalski, IPMA-CP
Conseiller en RH
Agriculture et Agroalimentaire Canada



Octobre 2006

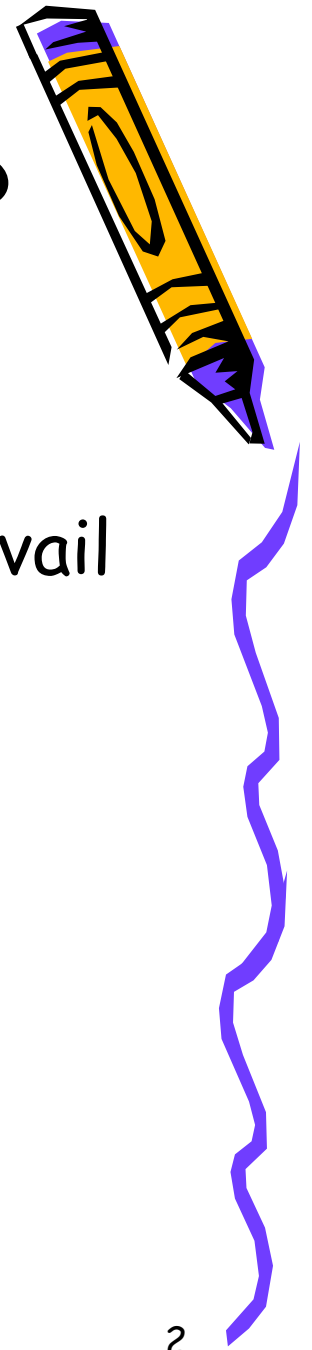
Conférence CAPLA

1

Le contexte

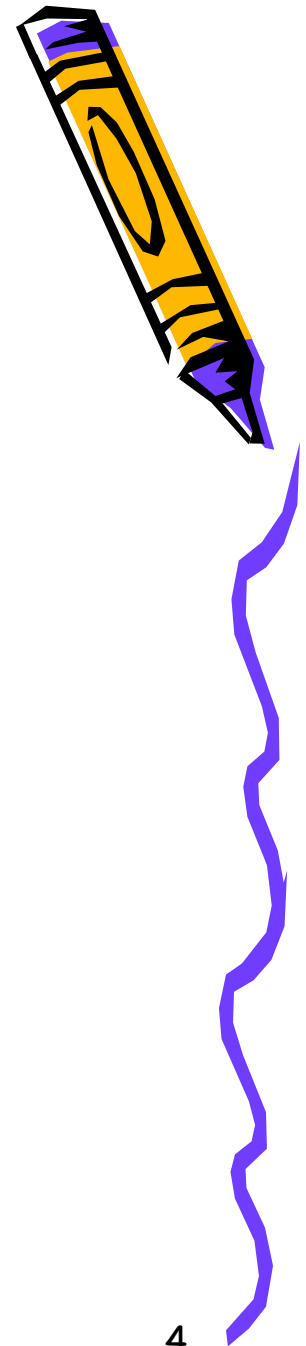
Pourquoi est-ce important?

- Vieillesse de notre population
- Transitions démographiques
- 4 générations sur le marché du travail
- Pénurie de compétences
- Plus grande dépendance envers l'immigration
- Plus de diversité
- Demande mondiale pour le talent
- Rythme rapide de l'économie, des changements technologiques et scientifiques





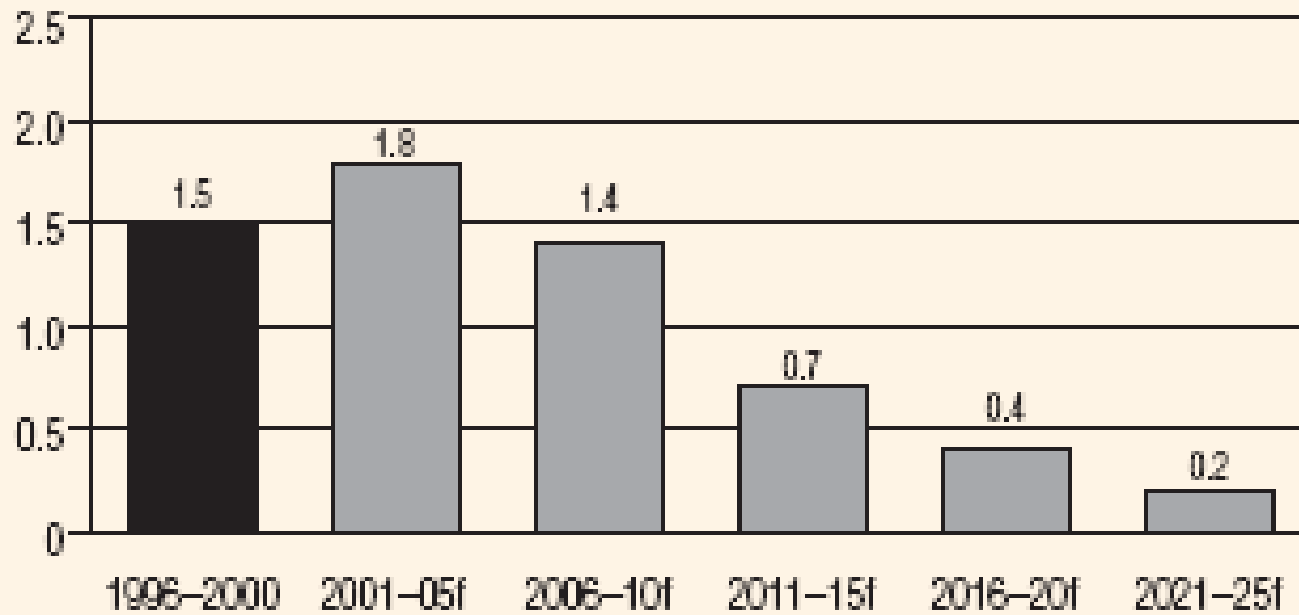
Applying for a job at IKEA



Octobre 2006

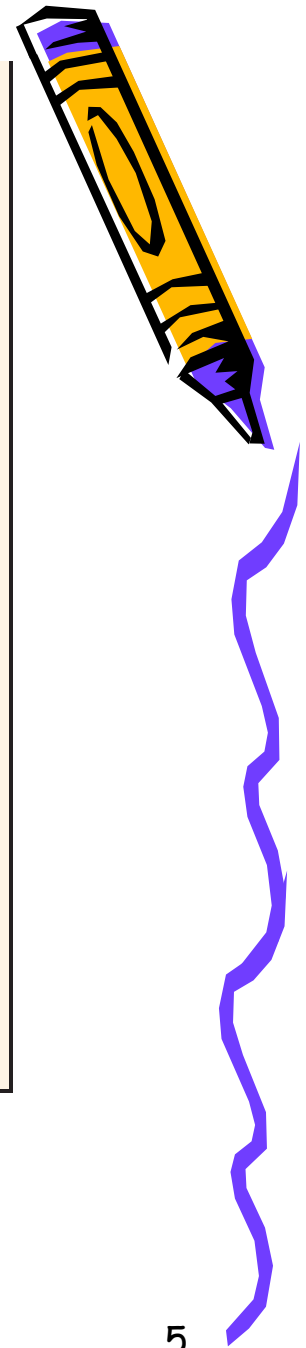
Conférence CAPLA

Chart 1
Labour Force Growth
(per cent, average annual compound growth rate)

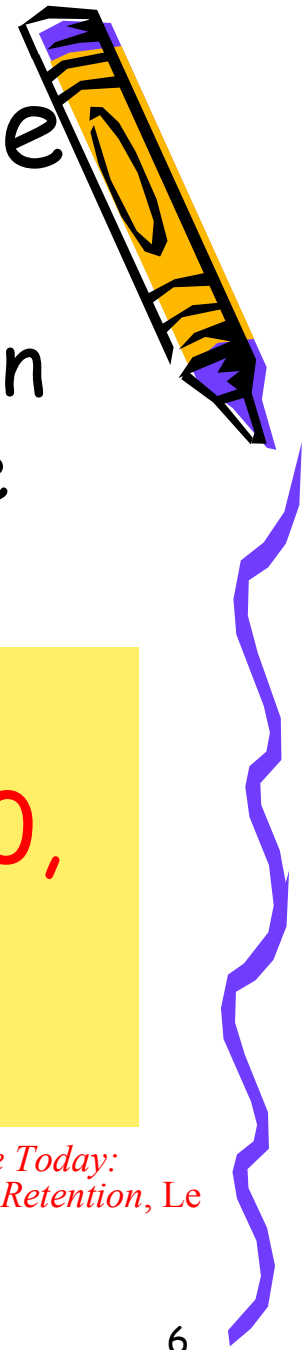


f=forecast

Sources: The Conference Board of Canada; Statistics Canada.



Une retraite malheureuse



Si l'âge de la retraite dans la fonction publique reste inchangée à travers le pays...

.....les gouvernements estiment qu'à partir du 31 décembre 2010, 44 % des effectifs seront éligibles à la retraite.

Source : *Building Tomorrow's Public Service Today: Challenges and Solutions in Recruitment and Retention*, Le Conference Board du Canada, 2002

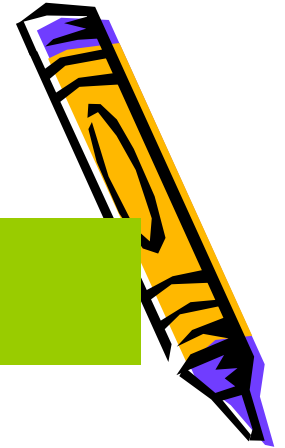


Octobre 2006

Conférence CAPLA

6

Les générations



Génération	Année de naissance	Entre-deux
Vétérans	1922-1943	
	1940-1945	Vétérans/Boomers
Boomers	1943-1960	
	1959-1964	Boomers/X
Génération X	1960-1980	
	1978-1982	X/Y
Génération Y	1980-2000	



Octobre 2006

Conférence CAPLA

Quelques faits - Peuples autochtones



- Vers 2007, 1 personne sur 4 en âge de travailler au Manitoba sera d'origine autochtone
- Lors du récent sommet des Premières Nations, on a rapporté que seulement 67 % des Autochtones fréquenteront l'école secondaire et seulement 40 % de ceux-là vont obtenir leur diplôme!





Un échantillon des emplois où la demande est forte



Ingénieur (tous types)

Vendeur

Infirmière

Géologue/géophysicien

Opérateur de machinerie lourde

Professionnel des RH

Gestionnaire de projets TI

Informaticien

Pompier

Électricien

Soudeur

Gestionnaire



Source: Le Conference Board du Canada

Octobre 2006

Conférence CAPLA

9



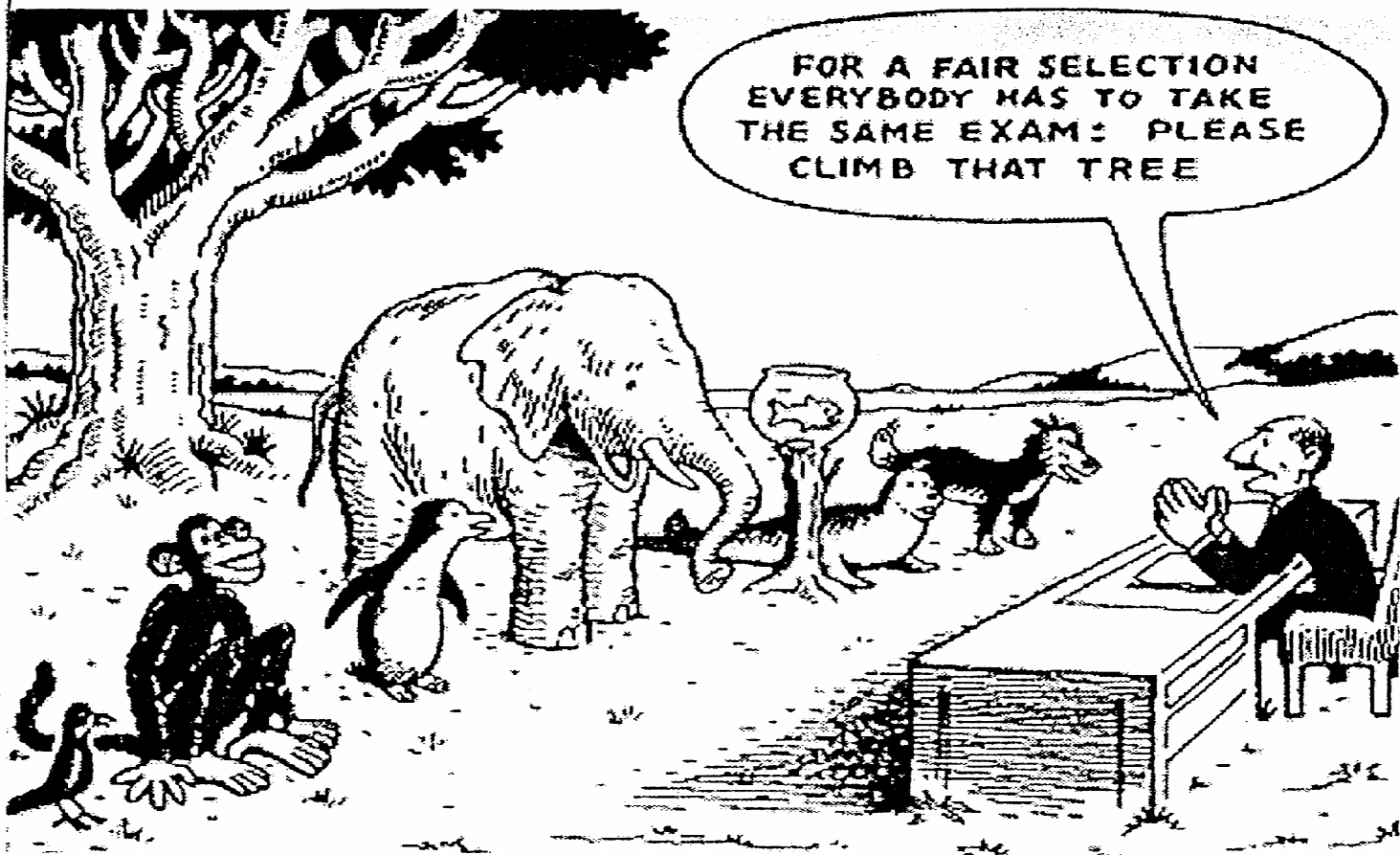
Ressources.....pour les travailleurs.....



Octobre 2006

Conférence CAPLA

10



L'ÉRA, qu'est-ce que c'est?

ÉVALUATION ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS

C'est un processus par lequel on :

- détermine
- documente
- évalue
- et
- reconnaît

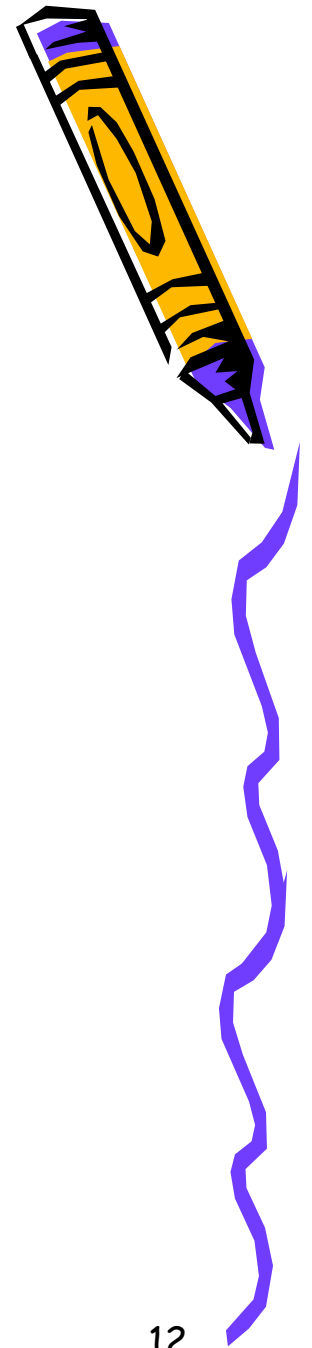
ce qu'une personne sait et peut faire.



Octobre 2006

Conférence CAPLA

12



Passerelles de partenariat RH/ÉRA



Activités de l'ÉRA

- Déterminer
- Documenter
- Évaluer
- Reconnaître

Rôles des RH

- Recrutement
- Planification de la carrière
- Amélioration du rendement
- Planification de la relève



Octobre 2006

Conférence CAPLA

13

L'ÉRA apporte aux RH...

- la façon la plus efficace de recueillir, documenter et reconnaître les preuves d'apprentissage qui établissent la compétence d'un individu à accomplir son travail.
- un complément et une expansion à ce que nous faisons déjà. C'est l'outil idéal pour améliorer la pratique de la gestion des RH.

- Auto-évaluation du profil des compétences

- Permet d'identifier les apprentissages spécifiques aux normes de compétences relatives à un travail (niveaux de qualification)
- Fournit les exemples de comportements relatifs à ces compétences



Octobre 2006

Conférence CAPLA

14



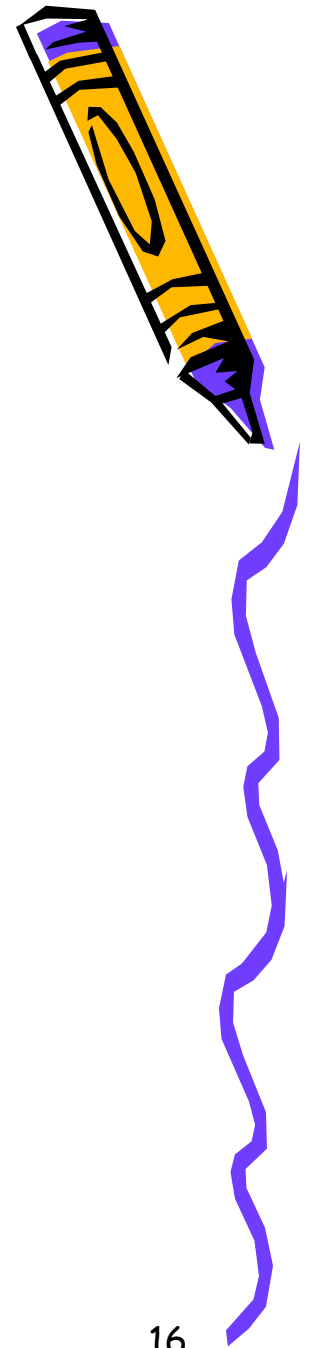
Le profil des compétences...

- propose un vocabulaire commun centré sur les **comportements** démontrables (les comportements passés sont des indicateurs fiables des comportements futurs)
- fournit une méthode de cueillette des données et permet de faire des comparaisons probantes et objectives
- clarifie les attentes quant au rôle, autant pour les gestionnaires que pour les employés
- fournit un mécanisme de rétroaction utile au développement personnel

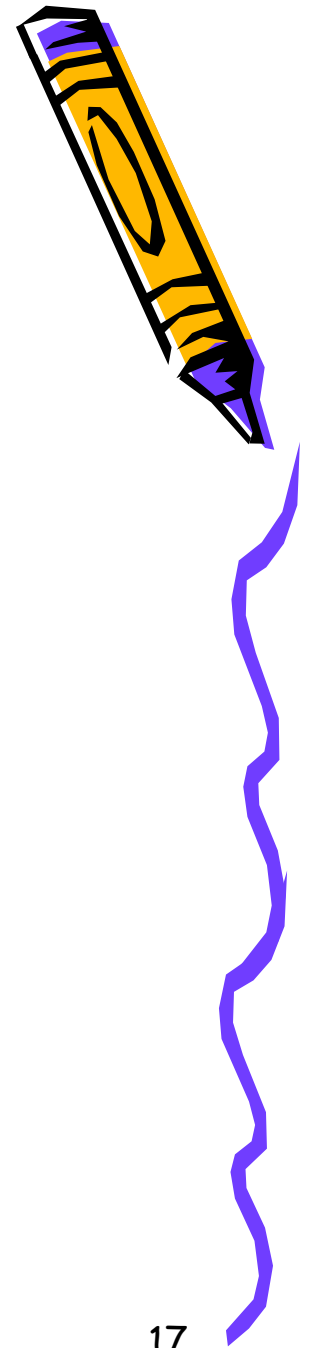


Les questionnaires des RH sont en pays de connaissance

- Éléments de l'évaluation de l'ÉRA :
 - Rigueur
 - Transparence
 - Équité
 - Flexibilité
- Principes de l'évaluation de l'ÉRA :
 - Validité
 - Actualité
 - Fiabilité
 - Exhaustivité
 - Authenticité



Il s'agit d'évaluer les démonstrations de comportement



Octobre 2006

Conférence CAPLA

17

Les rôles dans l'ÉRA et dans la gestion des RH

...Pour aider à articuler ce dont on a besoin
et évaluer ce dont on dispose...

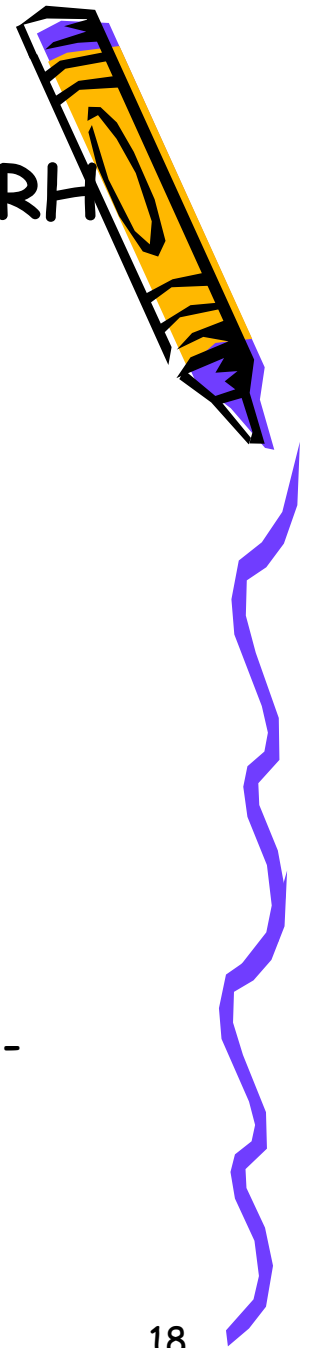
- **Conseiller**
 - Portfolios
 - Candidat immigrant
 - Élaborer un plan d'apprentissage
- **Évaluateur**
 - Démonstration comportementale probante des compétences
 - Questionnaire descriptif comportemental
- **Facilitateur**
 - Arrime les techniques aux pratiques des RH (entrevues descriptives comportementales BDI, auto-évaluations,...)
 - Forme les professionnels et gestionnaires des RH à l'utilisation des outils



Octobre 2006

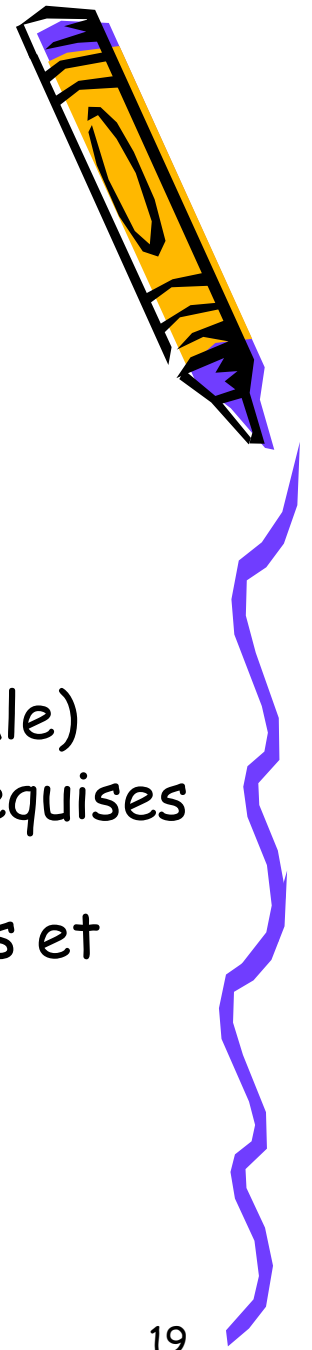
Conférence CAPLA

18



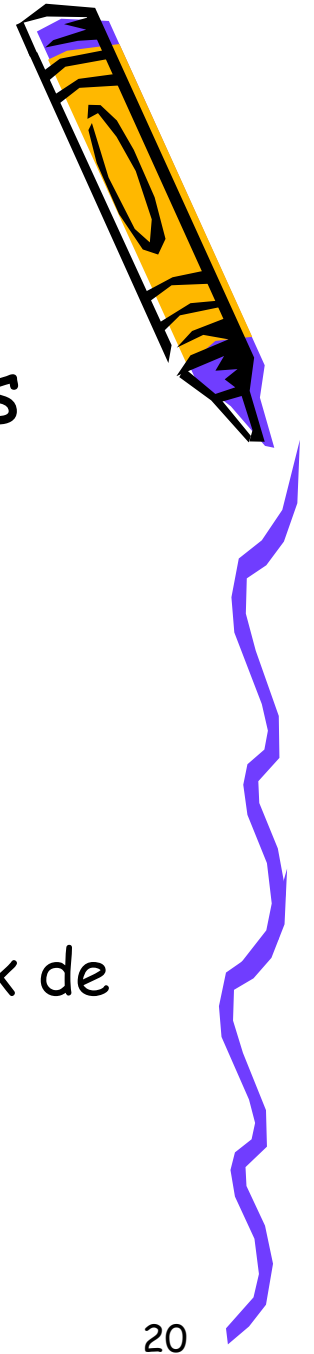
...recrutement

- Portfolio
 - Candidats présentent leurs apprentissages/compétences
 - Recruteurs examinent les informations probantes
- BDI (entrevue descriptive comportementale)
 - Questions basées sur les compétences requises pour réussir
 - Évaluation des comportements appropriés et pertinents démontrés



...amélioration du rendement

- Auto-évaluation des compétences
 - Déterminer le niveau de maîtrise des apprentissages/compétences
 - Valider les comportements probants
- Programme de formation
 - Priorité sur les déficits de compétences
 - Développement de la maîtrise des niveaux de « réussite »

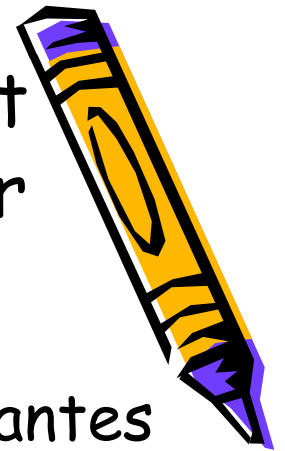


...planification de la relève

- Portfolio
 - Employés présentent leurs apprentissages, leurs compétences et la maîtrise qu'ils en ont
- Profil des compétences
 - Comparer, contraster les apprentissages individuels, les compétences par rapport au rôle dans l'entreprise/Inventorier les profils de poste
 - Constituer un inventaire des compétences pour prêts de service, etc.
- Programme de formation
 - Établir un programme de formation centré sur les déficits de compétences



Planification de la carrière/Perfectionnement Dans le portfolio : déterminer et documenter les apprentissages



- Le portfolio peut fournir les informations probantes démontrant les compétences :
 - pour obtenir des crédits au collège ou à l'université suite à la reconnaissance d'acquis
 - pour embauche
 - pour avancement
 - Pour rencontrer les exigences d'un programme de perfectionnement ou de formation lié à un poste ou à une profession

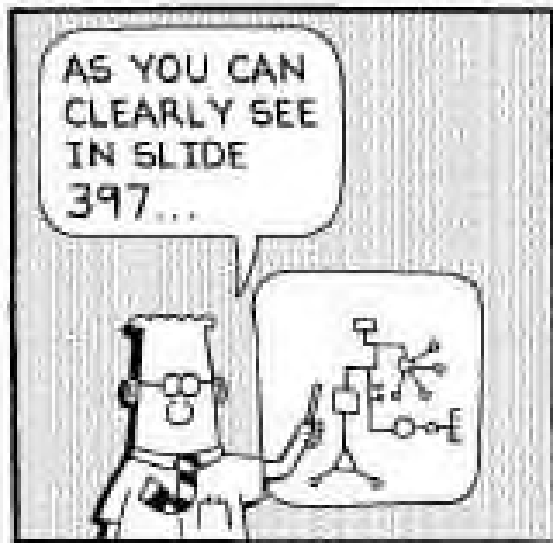


Le rendement sur investissement de l'ÉRA



- Augmente l'estime personnelle des employés
- Constitue un inventaire des talents
- Concentre les dollars dépensés en formation sur le développement des compétences critiques pour l'entreprise
- Élimine le dédoublement de dépenses pour des compétences déjà acquises
- Permet une évaluation rigoureuse des candidats (comportementale)





www.dilbert.com 300744ms@apl.com



aj/ajec © 2000 United Feature Syndicate, Inc.

