



La société Boeing est une importante entreprise oeuvrant dans les domaines de l'aérospatiale et de la défense, dont le siège social est situé aux États-Unis avec des bureaux partout dans le monde. Boeing Winnipeg emploie plus de 1 500 travailleurs et elle est le plus important fabricant de composites aérospatiaux au Canada. Les composites sont des matériaux faits d'au moins deux constituants qui mis ensemble offrent une rigidité supérieure par rapport à leur poids et peuvent – lorsque des économies sont possibles – remplacer l'aluminium, l'acier et le titane des appareils actuels.

Lorsque Boeing Winnipeg a embauché un groupe de nouveaux employés pour la production du 787, l'entreprise a ajouté une nouveauté à sa panoplie d'outils de recrutement : TOWES (Le test des compétences essentielles en milieu de travail); développé spécialement pour l'industrie de l'aérospatiale.

« Nous étions déjà en terrain de connaissance avec les compétences essentielles et les avantages qu'elles apportent tant aux employés qu'à l'entreprise » explique Herman Hansen, directeur des relations avec les employés, Formation et Développement, Sécurité et Protection incendie chez Boeing Winnipeg. Au moment d'accélérer la production vers la fin de 2006, TOWES fut choisi pour remplacer le TRF (Test de rendement pour francophones) comme outil de sélection.

« Nous voulions arrêter d'utiliser le TRF. TOWES était plus pratique et directement relié aux compétences du poste visé. »

Le TRF a été utilisé dans le passé par des employeurs et des syndicats pour déterminer les équivalences du système d'éducation canadien de la 1^{re} à la 12^e année à partir d'un questionnaire à choix multiples dans trois disciplines : anglais, mathématiques et sciences.

À titre de comparaison, TOWES mesure les compétences essentielles à la base de tout apprentissage. Plus les compétences essentielles d'un individu sont élevées, plus il sera en mesure d'acquérir de nouvelles compétences techniques et d'appliquer ses connaissances à de nouvelles situations.

Lorsque la sécurité et la productivité sont des priorités incontournables et que le changement meuble l'actualité, les compétences essentielles jouent un rôle important dans l'atteinte de l'excellence.

Il existe neuf compétences essentielles, dont trois font l'objet de l'évaluation TOWES : utilisation de documents, lecture de textes et calcul. En utilisant une échelle à quatre niveaux, les résultats de compétences essentielles d'un candidat sont comparés aux exigences en compétences essentielles d'un poste donné, qui se fondent sur les profils de compétences essentielles définis par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. La description de ces profils est disponible gratuitement sur Internet au lien suivant: (http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml).

« Nous voulions arrêter d'utiliser le TRF. TOWES était plus pratique et directement relié aux compétences du poste visé. »

Bien que l'évaluation TOWES soit appropriée pour toutes les industries, le secteur de l'aérospatiale du Manitoba a élaboré un test sur mesure en utilisant des exemples et des questions de test lui étant spécifiques. Il a également développé des profils de poste sur mesure.

C'est donc sans surprise, à l'instar de la plupart des postes d'une économie fondée sur le savoir et les connaissances, que les emplois chez Boeing Winnipeg exigent un niveau minimum de 3 ou plus dans les trois domaines de compétences essentielles.

« Même si nous recrutons pour des postes de débutants en production, il nous faut ce niveau de compétences essentielles » explique Herman Hansen, citant un exemple d'utilisation de documents. « Les techniciens du plastique et de l'assemblage doivent consulter de nombreuses fiches techniques. »

En travaillant avec Stevenson Aviation et le Centre de formation de l'aérospatiale du Collège Red River, Boeing a sélectionné 2 100 candidats grâce à TOWES, ce qui leur a occasionné de nombreuses surprises.

« Seuls 20 % des candidats ont réussi leur test. Sachant que ces candidats avaient tous réussi une 12^e année ou plus, il était très étonnant de constater à quel point les résultats au test étaient faibles », raconte Herman Hansen. « Je m'attendais à une espèce de corrélation entre les diplômes préuniversitaires et les résultats des tests de compétences essentielles. »

Selon Brian Harris, chef instructeur chez Stevenson Aviation et responsable de tous les programmes d'aérospatiale, les résultats étaient faibles pour la compétence d'utilisation de documents, qui consiste en la capacité à inscrire des données dans des formulaires, ainsi qu'à trouver et à utiliser des renseignements contenus dans des tableaux, des catalogues, des cartes et des dessins. « Certaines personnes ont obtenu un résultat de 4 en calcul et en lecture de textes et seulement un niveau 2 en utilisation de documents. »

Bien que la sélection ait été sévère, Brian Harris explique que son équipe de formateurs et lui-même constatent déjà les bénéfices que recueille Boeing. Les nouvelles recrues viennent chez Stevenson Aviation pour une formation de trois à quatre semaines.

« Si l'on compare avec les personnes qui étaient sélectionnées avec un TRF, les nouvelles recrues sélectionnées à partir d'un test TOWES démontrent des capacités d'apprentissage nettement supérieures. Nous voyons la différence; ces personnes sont plus aptes à la formation et font preuve d'une meilleure capacité de compréhension. »

« C'est important, ajoute Brian Harris, parce que le type et le niveau de formation propre à l'aérospatiale s'avèrent de plus en plus complexes. Le modèle 787, par exemple, offre une toute nouvelle technologie et notre formation reflète ces nouveautés. »

Herman Hansen confirme la valeur de cette expérience. « Les tests TOWES ont nécessité un investissement, certes, mais ce n'était rien en comparaison des coûts qu'aurait représenté l'embauche d'employés non qualifiés. »

Il ajoute : « Nous avons perdu très peu de personnes pendant la période d'essai et nos directeurs sont satisfaits de la qualité d'ensemble du personnel. Nous croyons que nous rencontrerons moins de problèmes à long terme parce que nous présélectionnons les candidats en fonction des compétences essentielles. »

L'avenir est également assez encourageant. « L'âge moyen de notre effectif se situe entre 46 et 47 ans, ce qui signifie qu'il y aura de nombreuses occasions de promotion. Nous voulons des employés qui soient capables de relever de nouveaux défis. »

Help shape the future of flight

Join the Winnipeg team



We offer:

- A chance to apply your knowledge and skills to shape commercial aviation
- A chance to work for a leading edge developer of aerospace composite technology
- A chance to work for a global company and the largest aerospace composite manufacturer in Canada
- A company that invests in its employees with opportunities for higher education and development
- A company that promotes an ethical and safe work culture
- Additional benefits include incentive programs, onsite fitness and banking facilities



Nondestructive Inspection Technicians Levels I and II

Full time and contract positions available

NDI Technicians direct and perform a variety of nondestructive inspections of production hardware, developmental processes and materials using specified techniques. You will perform calibration checks, and set up and operate manual and automated ultrasonic test equipment including through transmission, pulse echo and bond testing techniques. You will perform nondestructive testing of materials such as plastics, metals, laminates, composite bonding and composite honeycomb structures for conformance to specifications and quality requirements.

Qualified candidates must have a high school diploma or equivalent and be able to successfully complete the Test of Workplace Essential Skill (TOWES), a pre-employment medical, and a criminal record check. Level I placements must have CGSB Level I (Ultrasonics) and/or 5 years in ultrasonic testing specializing in composite materials. Level II placements must have level 2 CGSB (Ultrasonics).

Please note that these are unionized positions and the terms of employment are covered by a collective agreement.

Les personnes qualifiées doivent posséder un diplôme d'études secondaires (12^e année) ou l'équivalent et être en mesure de réussir le test TOWES.

Si vous souhaitez savoir comment les compétences essentielles et TOWES peuvent vous aider, visitez le site Internet de TOWES www.TOWES.com ou téléphonez au service TOWES du Bow Valley College au 403 410-3200.