

Marine Atlantique Inc. est une société d'État qui gère quatre traversiers entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse. Chaque année, elle transporte des milliers de passagers, ainsi que 50 % des marchandises et 90 % des produits périssables destinés à Terre-Neuve. Avec ses 1 200 employés répartis dans trois ports, Marine Atlantique Inc. doit traiter avec six syndicats distincts.



Le transport de milliers de passagers et de tonnes de marchandises à travers le détroit de Cabot entre la Nouvelle-Écosse et l'île de Terre-Neuve n'est pas une mince affaire. C'est pourquoi Marine Atlantique Inc. utilise les compétences essentielles dans ses pratiques de sélection et de recrutement.

« Il y a des années, le chef mécanicien pouvait déplacer les employés de première ligne entre les divers services d'un navire sans préavis », explique Michel Gratton, agent des services aux employés chez Marine Atlantique Inc. Ainsi, des personnes ayant de l'expérience en restauration rapide pouvaient se retrouver tout à coup à travailler comme mécanicien ou matelot de pont. »

« L'entreprise a totalement cessé ce genre de pratique en s'assurant qu'aucun employé ne peut se rendre dans la salle des machines ou sur le pont sans avoir la certification adéquate ou l'expérience appropriée, ajoute Michel Gratton. La sécurité est notre priorité absolue. Nous sommes la première société maritime au Canada à obtenir la certification du Code international de gestion de la sécurité. »

Les nouvelles pratiques de sélection de l'entreprise ont permis d'atteindre les standards de sécurité les plus élevés, mais elles ont également créé des barrières internes à la mobilité de certains employés qui auraient pu progresser dans l'industrie maritime ainsi qu'au sein de l'entreprise.

« Reconnaissant les avantages d'un programme interne qui offrirait la possibilité de progresser dans l'entreprise tout en respectant les besoins en dotation, une rencontre avec les syndicats a permis d'envisager diverses options pour permettre aux préposés à l'accueil de passer au service Pont et machines », ajoute Michel Gratton.



Michel Gratton, agent des services aux employés chez Marine Atlantique Inc.

Marine Atlantique Inc. a créé un nouveau système de sélection qui incorpore les compétences essentielles.

Les employés sont présélectionnés à l'aide d'un test TOWES (Le test des compétences essentielles en milieu de travail) afin de démontrer qu'ils disposent des compétences essentielles nécessaires pour développer les connaissances requises et pouvoir réussir l'examen de certification.

« Nous avons choisi TOWES parce qu'il prépare les employés à la réussite » indique Michel Gratton. Les employés démontrent qu'ils disposent des compétences essentielles pour être capables d'apprendre. »

S'ils obtiennent les résultats minimum de compétences essentielles établis pour le poste, les employés commencent leur préparation en vue de l'examen de certification.

Les résultats minimum ont été établis par le Collège communautaire de Nouvelle-Écosse en utilisant les profils de compétences essentielles créés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Des profils pour des centaines d'emplois sont disponibles gratuitement sur le site Internet de RHDC au lien suivant : (http://www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/competences_essentielles/generale/accueil.shtml). En se fondant sur une recherche approfondie réalisée auprès des travailleurs canadiens, les profils sont régulièrement utilisés par les entreprises et les centres de formation pour développer des programmes et favoriser des pratiques de gestion de ressources humaines.

La première série de tests TOWES fut lancée en 2005 pour les assistants à la salle des machines, un poste de débutant au service d'ingénierie.

« Nous avons vécu toutes sortes de situations. Nous avons demandé à un premier groupe d'employés de se préparer au test TOWES, mais certaines personnes n'ont pas pris le test au sérieux et elles ont échoué, raconte Michel Gratton, faisant référence aux résultats minimum requis pour un poste. Les employés se sont passés le mot et maintenant tout le monde se prépare sérieusement au test. »

S'ils n'atteignent pas les résultats de compétences essentielles nécessaires pour être sélectionnés à un poste donné, les employés concernés peuvent repasser le test lorsqu'une nouvelle occasion se présente. Michel Gratton explique qu'il remarque souvent une amélioration lors de la seconde tentative, parce que les employés utilisent les outils mis à leur disposition sur le site Hauteur!, qui leur permettent de mieux se préparer grâce à des modèles d'examen et des modules de développement de leurs compétences (<http://measureup.towes.com>).

Une fois qu'ils ont été sélectionnés avec TOWES, les employés se préparent pour l'examen de certification en utilisant un guide d'apprentissage autodirigé créé par Marine Atlantique Inc.

« Nous avons contacté Transports Canada afin d'obtenir une liste des compétences requises pour l'obtention de la certification.

En travaillant de concert avec nos chefs mécaniciens, nous avons créé un programme détaillé pour chaque compétence visée » explique Michel Gratton. Les employés ont jusqu'à 12 mois pour compléter le guide d'apprentissage. S'ils ne réussissent pas leur examen de certification, ils peuvent se reprendre deux mois plus tard. »

Marine Atlantique Inc. envisage aussi de créer son propre programme de formation en compétences essentielles pour développer plus encore son effectif.

« Les compétences essentielles sont particulièrement pertinentes par rapport à ce que nous faisons » explique Michel Gratton. Nos ingénieurs, par exemple, ont défini des programmes d'entretien préventif pour chaque pièce d'équipement dont ils s'occupent. Des tableaux et des instructions très détaillées sont disponibles et il faut être en mesure de les comprendre et de les interpréter correctement - voilà un bon exemple de l'utilisation de documents. »

Après avoir testé plus de 100 employés, Marine Atlantique a étendu l'usage de TOWES, comme outil d'évaluation, à d'autres postes.

« Directeur adjoint de terminal, par exemple, est un poste incontournable dont la courbe d'apprentissage est prononcée, indique Michel Gratton. Si nous engageons quelqu'un à l'interne ou à l'externe, nous voulons être sûrs que cette personne dispose des compétences pour apprendre. »

« D'une manière générale, le syndicat est enchanté à l'idée que les portes de la mobilité interne pour les employés débutants au service Pont et machines soient à nouveau ouvertes, alors qu'elles étaient closes auparavant. Nous avons travaillé ensemble pour atteindre ces objectifs communs. »

*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.*