

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

Réussir le retour au travail



**boomrank.ca**

Journée  
Boîte à outils

**CRHA**  
Ordre des conseillers  
en ressources  
humaines agréés

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Au-delà des mots...

### Compétences

- **Savoir** : savoir théorique pour exercer un métier
- **Savoir-faire** : compétences opérationnelles ex. concevoir un logiciel
- **Savoir-être** : compétences comportementales ex. sens de l'écoute, travail d'équipe
- **Faire-savoir** : transfert de connaissances/compétences entre collègues

### Plan de formation = moyen

Outil prévisionnel et de suivi de la formation

### Plan de développement des compétences = objectif

Recense l'ensemble des besoins et des actions de formation



## Vos enjeux en formation

Vos formations  
sont-elles efficaces?

Dimension

- humaine
- technique
- économique



Impacts sur la  
compétitivité

Rétention des  
talents

Choix des modes  
d'apprentissage

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Étude de cas

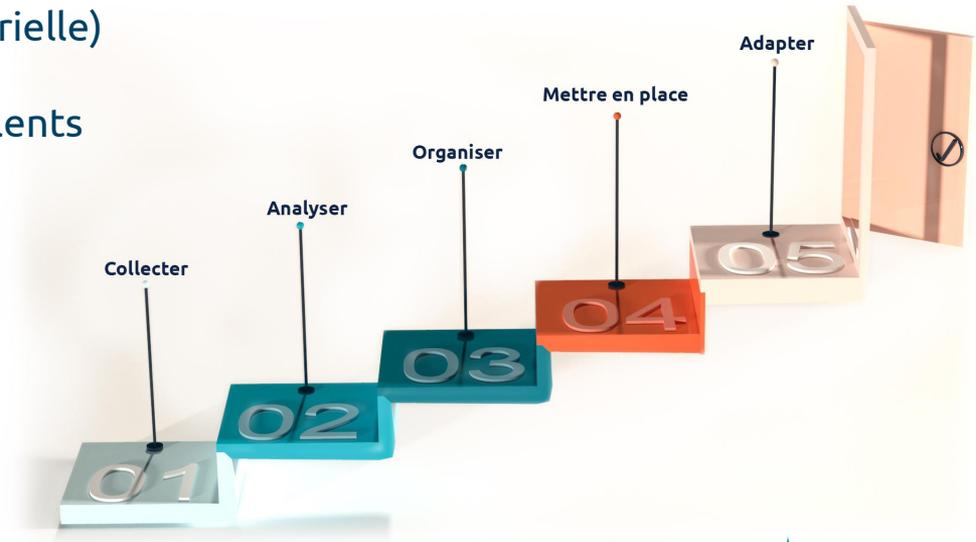
- Entreprise industrielle - papier carton
- 500 employés en production
- Faible culture de formation
- Croissance de 16 %



# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Défis

- 150 départs en retraite sur 500 employés d'une unité de production dans les 3 années (machinistes et maintenance industrielle)
- Grande difficulté d'acquisition de talents depuis 3 ans
- Difficulté à recruter malgré un taux de chômage élevé



# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Objectifs

### Basé sur un cas concret

- Maintien de la productivité
- Remettre l'employé au coeur de la stratégie de l'entreprise
- Assurer l'adéquation des formations avec les besoins (savoir, savoir-faire, savoir-être...)
- Accroître et développer l'acquisition et la rétention de talents par la formation



**Partagez-vous ces réalités?**

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## 5 étapes du plan

Année 1



Collecter



Analyser



Organiser



Mettre en place



Adapter

Année 2...

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## 5 étapes du plan

Année 1

Année 2...



Collecter

1.1 Enjeux stratégiques en terme de compétences



Analyser

2.3 Informer/impliquer l'employé



Organiser

3.1 Mise en application du **plan de formation**

3.2 Planification des formations

3.3 Concevoir ou sous-traiter les formations

3.4 Réalisation des formations (internes et externes)



Mettre en place



Adapter

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## 5 étapes du plan

Année 1

Année 2...

01

### Collecter

- 1.1 Enjeux stratégiques en terme de compétences
- 1.2 Énoncé des besoins de l'employé
- 1.3 Synthétiser et prioriser les besoins

02

### Analyser

- 2.1 Budget disponible
- 2.2 Plan prévisionnel (fournisseurs internes/ externes)
- 2.3 Informer/impliquer l'employé
- 2.4 Mise en application du **plan de formation prévisionnel**
  - Rechercher
  - Propose et valider
  - Contractualiser

03

### Organiser

- 3.1 Mise en application du **plan de formation**
- 3.2 Planification des formations
- 3.3 Concevoir ou sous-traiter les formations
- 3.4 Réalisation des formations (internes et externes)

04

### Mettre en place

- 4.1 Mise en place d'un système d'amélioration continue/qualité
- 4.2 Évaluation du ROI

05

### Adapter

- 5.1 Adaptabilité permanente
- 5.2 Traçabilité dans le temps

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Collecte d'informations

1.1 Enjeux stratégiques en terme de compétences

1.2 Identification des besoins de l'employé

1.3 Synthétiser et prioriser les besoins

### Compétences visées

Compétences que vous souhaitez développer et pour lesquelles des formations pourraient vous être proposées

× leadership d'équipe × rémunération × mobilisation d'équipe × négociation × recrutement

### Résultats

- *Prise de conscience des talents internes*
- *Diminution des besoins d'acquisition de talents*
- *Augmentation du sentiment d'appartenance/marque employeur*

■ Fait par l'entreprise

■ Réalisé par l'entreprise après le projet

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique



## Analyse

2.1 Priorisation budgétaire

2.2 Plan prévisionnel de formation

2.3 Information aux employés

2.4 Mise en application

Recherches préliminaires de formations

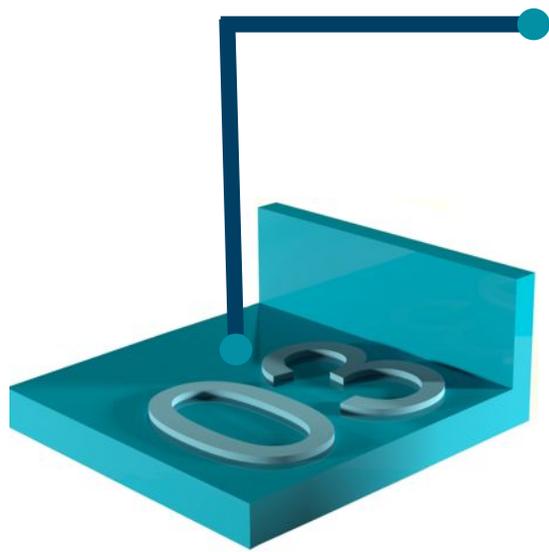
Concertation sur les choix

Contractualiser avec les fournisseurs

### Résultats

- *Cadre structurant*
- *Première étape d'un ROI (retour sur investissement)*
- *Faire des choix éclairés*

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique



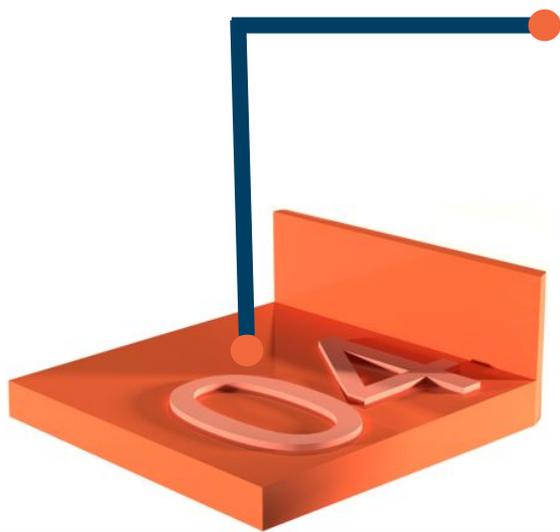
## Organiser

- 3.1 Organiser en fonction des événements internes et externes
  - Ex. Départ à la retraite, pandémie, PACME, etc.
- 3.2 Planifier les formations
- 3.3 Concevoir ou sous-traiter les formations
  - Différents modes d'apprentissage
- 3.4 Réaliser les formations (internes et externes)

### Résultats

- *Souplesse, agilité et adaptabilité*
- *Gestion prévisionnelle des emplois*

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique



## Mise en place d'un système d'amélioration continue de la gestion de la formation

4.1 L'évaluation de l'impact de plan de développement des compétences

4.2 Évaluation du ROI

*Moyen*

- *Réalisation d'enquête qualité*
  - *outils de mesure et d'analyse à 0, 6 mois et 1 an*

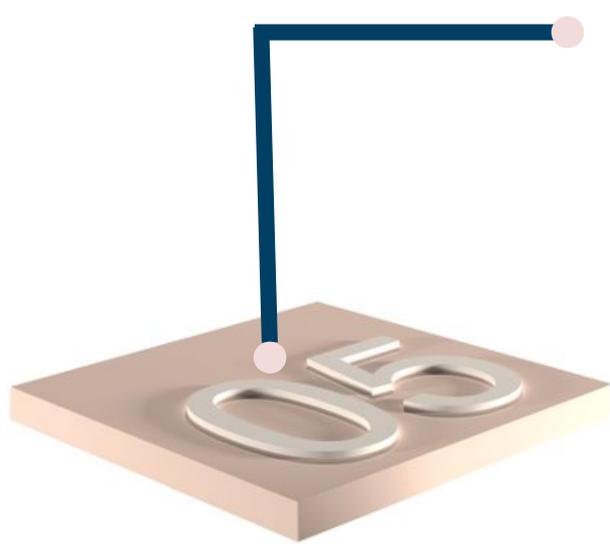
*Résultats*

- *85% de réponses aux besoins après 6 mois*
- *Temps d'intervention des techniciens de 80% à 100%*

■ *Fait par l'entreprise*

■ *Réalisé par l'entreprise après le projet*

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique



## Adapter

5.1 Adaptabilité permanente

5.2 Outil permettant une traçabilité dans le temps

### Résultats

- *Réactivité en fonction des stratégies de l'entreprise face aux événements internes et externes*

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## 5 étapes du plan

Année 1

Année 2...

01

### Collecter

- 1.1 Enjeux stratégiques en terme de compétences
- 1.2 Énoncé des besoins de l'employé
- 1.3 Synthétiser et prioriser les besoins

02

### Analyser

- 2.1 Budget disponible
- 2.2 Plan prévisionnel (fournisseurs internes/ externes)
- 2.3 Informer/impliquer l'employé
- 2.4 Mise en application du **plan de formation prévisionnel**
  - Rechercher
  - Propose et valider
  - Contractualiser

03

### Organiser

- 3.1 Mise en application du **plan de formation**
- 3.2 Planification des formations
- 3.3 Concevoir ou sous-traiter les formations
- 3.4 Réalisation des formations (internes et externes)

04

### Mettre en place

- 4.1 Mise en place d'un système d'amélioration continue/qualité
- 4.2 Évaluation du ROI

05

### Adapter

- 5.1 Adaptabilité permanente
- 5.2 Traçabilité dans le temps

Optimiser les étapes avec des outils technologiques

# Utiliser le plan développement des compétences comme outil stratégique

## Résultats

- Prise de conscience des talents internes
- Diminution du besoin d'acquisition de talents
- Augmentation du sentiment d'appartenance/marque employeur
- Cadre structurant
- Première étape d'un ROI
- Choix éclairés de formation
- Gestion prévisionnelle des emplois
- 85% de réponses aux besoins après 6 mois
- Temps d'intervention des techniciens de 80% à 100%
- Ajustement les stratégies de l'entreprise en fonctions des événements internes et externes



- Maintien de la productivité
- 78% de mobilité interne pour combler les besoins stratégiques
- 100% des formations obligatoires ont eu lieu : gestion globale vs gestion silo
- Émergence d'une culture de la formation
- Structure RH/formation

*"On m'a offert l'outil de pilotage de la gestion de la formation dont j'avais besoin pour répondre aux exigences et aux impératifs de mon organisation".*

- Chantal, Directrice des ressources humaines

## Conclusion

### Rebondir grâce au plan de développement des compétences

#### Entreprise

- Productivité
- Attraction/Rétention des talents
- Affirmation de la marque employeur
- Culture apprenante

#### Employé

- Augmentation compétences
- Motivation/Confiance





Marie-Eve Hermkens  
Présidente, Boomrank  
[mhermkens@boomrank.ca](mailto:mhermkens@boomrank.ca)



Christophe Charré  
Expert en développement des compétences, Boomrank  
[ccharre@boomrank.ca](mailto:ccharre@boomrank.ca)

Outil de gestion  
intégré de la  
formation: de la  
collecte, à la  
recherche en passant  
par l'évaluation de la  
formation.

[info@boomrank.ca](mailto:info@boomrank.ca) / 1-888-529-6807  
[www.boomrank.ca](http://www.boomrank.ca)