

# Atelier 1

## Évaluation de la situation

Préoccupations	Prioritaires (dans l'ordre)	Problématiques	Priorités (max 3)
<p><b>1- Postes à risque</b></p> <p>Ex. : En cas de départ d'un employé sur un type d'emploi clé dans l'usine, l'entreprise serait vulnérable.</p> <p><b>2- Polyvalence</b></p> <p>Ex. : L'entreprise doit compter sur des employés mobiles, capables d'occuper plusieurs postes en raison de changements dans l'organisation du travail.</p> <p><b>3- Recrutement</b></p> <p>Ex. : L'entreprise éprouve des difficultés à embaucher du personnel dans la région. Le bassin de main-d'œuvre est limité. Le nombre de finissants de la formation professionnelle ou technique n'est pas suffisant.</p>			

<b>Préoccupations</b>	<b>Prioritaires (dans l'ordre)</b>	<b>Problématiques</b>	<b>Priorités (max 3)</b>
<p><b>4- Intégration et formation des nouveaux employés</b></p> <p>Ex. : L'accueil et l'encadrement des nouveaux employés, le taux de roulement, l'évaluation du rendement en période de probation figurent parmi les thèmes clés.</p> <p><b>5- Supervision</b></p> <p>Ex. : Les habiletés interpersonnelles sont des atouts pour accroître l'efficacité des postes d'encadrement.</p> <p><b>6- Concertation employeur-employés</b></p> <p>Ex. : La mise en commun des préoccupations, des besoins et des choix de formation dans un esprit de collaboration entre l'employeur et les travailleurs.</p> <p><b>7- Prévention en santé et sécurité au travail</b></p> <p>Ex. : Sensibilisation aux pratiques sécuritaires dans l'exercice de ses fonctions de travail.</p>			

Préoccupations	Prioritaires (dans l'ordre)	Problématiques	Priorités (max 3)
<p><b>8- Productivité</b></p> <p>Ex. : La productivité s'obtient entre autres par le développement des compétences des travailleurs et du personnel d'encadrement.</p> <p><b>9- Qualité</b></p> <p>La qualité des produits survient notamment en misant sur le développement des compétences des travailleurs et du personnel de supervision.</p> <p><b>10- Changement organisationnel et opérationnel à venir</b></p> <p>Ex. : Certains changements à opérer dans l'organisation (technologie, production, etc.) peuvent nécessiter le développement des compétences des travailleurs et du personnel d'encadrement.</p>			

# **Atelier 2**

## **Faisabilité de la proposition**

**Solutions et besoins d'aide**  
**(1 priorité)**

**Atelier 3**

# Soutien du Comité sectoriel et des partenaires

Formes d'aide	Besoins de l'entreprise
---------------	-------------------------

<p><b>Recherche de subvention</b></p> <p><b>Analyse des besoins RH et de formation</b></p> <p><b>Conception de matériel de formation</b></p> <p><b>Perfectionnement</b> Formation des formateurs internes Formation des superviseurs Formation des compétences techniques Reconnaissance des compétences Formation préalable (compétences en français, maths, lecture de plan, informatique, etc.)</p> <p><b>Concertation employeur-employés</b> Implantation d'un comité paritaire de formation</p> <p><b>Gestion RH</b> Recrutement Intégration Préparation de la relève</p>	
--	--