

Les « Appels à tous » sont une compilation de réponses à une problématique particulière et reflètent l'opinion de représentants d'entreprises membres. Leur contenu n'engage d'aucune façon la responsabilité de PRÉVIBOIS et ne remplace pas l'obligation de consulter les exigences légales applicables ou les directives des fabricants d'équipements.

## Problématique

Une entreprise membre cherche une solution **pour former les employés sur les quarts de relève**.

### QUESTION 1

#### Quel moyen utilisez-vous pour former vos employés sur les quarts de relève?

##### Réponses

**Entreprise A** Nous avons un processus de formation à trois volets :

- Formation en apprentissage E-Learning
- Formation en apprentissage d'accompagnement (avec un coach certifié)
- Formation en apprentissage pratique (directement sur le terrain assisté)

**Entreprise B** L'ensemble des nouveaux employés reçoit une formation d'une semaine aux ressources humaines (présentation de l'entreprise, politiques RH, procédures en SST et formation chariot élévateur/appareil de levage).

La deuxième semaine se déroule dans le département avec un formateur (selon le poste, elle peut durer plusieurs semaines). Celui-ci présente le volet théorique du nouvel emploi ainsi que les éléments de SST spécifiques au département. Suite à la formation théorique, du compagnonnage sur un minimum de 3 quarts de 12 h est effectué.

Une fiche d'entraînement est complétée lors de la formation et du compagnonnage. Celle-ci confirme en fin de formation si l'employé est prêt à travailler de façon autonome ou si davantage de formation est nécessaire. Cette fiche est signée par le nouveau travailleur, le formateur, le responsable du département et elle est remise aux ressources humaines.

**Entreprise C** On attend qu'il soit de jour et nous lui donnons la formation à la fin du quart de travail (c'est de la logistique et la période que tous soient formés est plus longue).

**Entreprise D** Chez nous, les gens sont remplacés ou bien ils y participent dans les journées qui ne travaillent pas durant la semaine. Dans mon ancienne vie, chez un autre employeur, les enjeux étaient la pénurie de main-d'œuvre. Nous payons les employés en temps supplémentaire dans leurs congés pour participer à des formations.

**Entreprise E** Formation en dehors des quarts en temps supplémentaire ou pour ceux qui ne veulent pas effectuer du surtemps, nous les libérons de leur quart la durée de la formation et remplace ceux-ci.

# Compilation des réponses – Appel à tous # 167

Former les employés sur les quarts de relève

## QUESTION 2

**Avez-vous des horaires préétablis pour former vos employés sur les quarts de relève?**

Réponses

- Entreprise A** Nous planifions nos besoins de formation à l'avance et on effectue ensuite les horaires en conséquence. Chaque semaine, nous prévoyons la main-d'œuvre afin de pouvoir sortir les employés « relèves » pour les besoins de formation.
- Entreprise B** Oui, en fonction de chaque poste.  
Ex : 5<sup>e</sup> main machine à papier = 2 semaines (sur 4 quarts de 10 h) théorique avec formateur + 1 semaine (3 quarts de 12 h) en compagnonnage. Cette formule est notre standard, toutefois la formation est modulable en fonction du travailleur et de sa capacité d'apprentissage.
- Entreprise C** Non
- Entreprise D** —
- Entreprise E** Nous avons 4 employés qui suivent les équipes sur une base régulière afin d'effectuer les remplacements de congés et autre, incluant la formation au poste de travail. Donc, lors de besoin de formation, ils peuvent effectuer le remplacement des employés réguliers qui ne veulent pas le faire en dehors de leurs heures. Pour leur horaire, nous le changeons au besoin pour qu'ils assistent à la formation.

## QUESTION 3

**Avez-vous des enjeux syndicaux à ce sujet?**

**Si oui : Pouvez-vous expliquer les grandes lignes de ces enjeux?**

Réponses

- Entreprise A** Nous ne sommes pas syndiqués, donc rien.
- Entreprise B** Pas actuellement. Toutefois, lorsqu'il y en a eu, cela concernait généralement la prime offerte au formateur.
- Entreprise C** Non (certains employés sont réticents de rester après leur quart de travail).
- Entreprise D** —
- Entreprise E** Oui. Surtemps si en dehors des heures régulières de l'horaire normal. Libération sur le quart et suivi de sa formation si l'employé ne veut pas entrer en surtemps.

# Compilation des réponses – Appel à tous # 167

Former les employés sur les quarts de relève

## QUESTION 4

Avez-vous des suggestions et/ou commentaires à partager?

Réponses

**Entreprise A** Un programme de formation demande temps et investissement mais est toutefois nécessaire afin de garantir la transmission des connaissances. Il faut penser à bâtir de la documentation écrite afin de standardiser le processus de formation et conserver les connaissances. Il est important, également, de bien identifier les personnes aptes à transférer leurs connaissances et agir comme mentor, coach ou formateur.

**Entreprise B** —

**Entreprise C** Nous offrons des formations E-Learning

**Entreprise D** —

**Entreprise E** —