



CONSEIL – SESSION XX

Sujet No. 5 : How can HR prepare the current and future generation to be successful ?

PROPOSITION DU CANADA SUR LA PRÉPARATION DES PROCHAINES GÉNÉRATIONS DE PROFESSIONNELS DE L'AVIATION

(Présenté par la délégation du Canada)

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Ce papier fait état de la position du Canada quant aux méthodes à préconiser dans le but de préparer les générations présentes et futures des professionnels de l'aviation à réussir. Ce papier est présenté dans le cadre du 2^e Symposium du *Next Generation of Aviation Professionals*.

Objectifs stratégiques

Implications financières

Références

Québec – MELS -

http://www1.mels.gouv.qc.ca/sections/programmeFormation/seconaire2/medias/3-pfeq_chap3.pdf

Rapport de PriceWaterHouseCoopers «A review of the Civil Aviation Inspector Community at Transports Canada» :

http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CD0QFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.cfpa-apfc.ca%2Feng%2Fdocs%2FPrice%2520Waterhouse%2520Study.doc&ei=HKdiVK3kCcSBsQT-roLADg&usg=AFQjCNGZt3XD1AgFA-HOALbKs_ZQZJUEmg&bvm=bv.79189006,d.cWc

1. INTRODUCTION

- 1.1 Dans le cadre de son 2^e symposium, le *Next Generation of Aviation Professionals* présentera un panel afin d'examiner comment les différents niveaux du processus d'aviation développent des pratiques modèles et pensent dans les domaines des ressources humaines, du leadership, de la gestion de talent et la planification de la relève.
- 1.2 Le Canada est très concerné par la rétention des professionnels dans le domaine de l'aviation et est dédié au développement de stratégies et de ressources afin de préparer les différents organismes liés à l'aviation à assurer une relève efficace.

2. OBJECTIF VISÉ

- 2.1 Le Canada souhaite partager son expérience relativement à la formation de divers professionnels et experts afin de donner des ressources supplémentaires aux services des ressources humaines pour assurer la préparation des futures générales de professionnels de l'aviation.
- 2.2. Afin d'attaquer de front les nouveaux défis que devront affronter les professionnels de l'aviation de la génération présente et des prochaines générations, le Canada croit qu'il est primordial de mettre l'accent sur le développement de compétences qui peuvent s'appliquer dans divers contextes et disciplines. De plus, le Canada s'inquiète particulièrement de la perte de compétitivité du secteur public de l'aviation par rapport au secteur privé. C'est pourquoi il propose de développer de meilleurs programmes de rétention dans le secteur public.

3. PROPOSITIONS

a. Développement de compétences et d'habiletés transférables à différentes circonstances et technologies

- 3.1 Dans le domaine de l'aviation civile comme dans la majorité des autres domaines, l'arrivée de nouvelles technologies et de nouveaux modèles d'affaires amène le domaine à devoir revoir ces méthodes de formation afin d'assurer le succès de ses professionnels.

- 3.2 Particulièrement dans le domaine de l'aviation civile, le développement de nouvelles technologies et l'accent mis sur de nouveaux aspects tels que l'environnement amène des défis qui n'existaient pas jusqu'à dernièrement.
- 3.3 Un exemple de ces nouveaux défis est la présence grandissante de compagnies aériennes à « prix réduits », soit ces compagnies qui utilisent diverses stratégies pour faire diminuer leurs coûts. Ce type de nouveaux acteurs dans le secteur de l'aviation présentera de nouvelles questions et défis que les professionnels de l'aviation devront affronter de manière originale et adapter à un monde en constance évolution.
- 3.4 Pour ce faire, le Canada propose que les programmes de formation, à tous les niveaux de la chaîne en matière d'aviation se concentrent sur le développement de compétence dites « transversales ». Ce type de compétence se veut générique et enraciné dans un ensemble de connaissances acquises par les professionnels.
- 3.5 Le développement des compétences transversales est déjà mis en œuvre dans certains systèmes éducatifs canadiens. L'idée derrière ce type de formation innovatrice est de pousser les formateurs à encourager le développement de compétences fondées sur la mobilisation et l'utilisation efficace de ressources. En offrant un cadre de référence très large, les compétences transversales permettent de traverser les frontières établies par la formation par disciplines strictes.
- 3.6 Les compétences transversales mettent donc l'accent sur un développement holistique des différentes facettes du savoir : les connaissances intellectuelles, les habiletés méthodologiques, personnelles et sociales et les capacités de communication. Cela permettra donc de mettre l'accent sur le développement de la capacité de raisonnement critique, la coopération et la collaboration, la communication.
- 3.7 Une fois développées, ces compétences indispensables au domaine de l'aviation permettront à nos professionnels d'être des experts dans leurs domaines d'expertise respective, tout en étant aptes à adapter leurs diverses connaissances à des circonstances changeantes et à des technologies nouvelles.

b. Développer des programmes de rétention des employés qualifiés dans le secteur public

- 3.8 Depuis plusieurs années, Transports Canada a dû travailler avec un manque d'employés spécialiser en aviation en raison de nombreux départs de personnel plus âgés à la retraite et de la difficulté de recruter du nouveau personnel pour le remplacer.

Cela résulte de défis relatifs au développement du secteur privé de l'aviation civile et des difficultés financières dans le secteur public.

- 3.9 Un rapport de *PricewaterhouseCoopers* a indiqué que face aux mêmes problèmes, le secteur privé avait su trouver des solutions efficaces, dont des programmes de rétention offrant des incitations financières au personnel qualifié afin d'éviter leur départ vers d'autres opportunités.
- 3.10 La réalité illustrée dans ce rapport est que le secteur public n'a pas augmenté la rémunération des professionnels de l'aviation et n'a pas tenté de modifier ses programmes de rétention des employés.
- 3.11 Ce qui ressort de ce rapport est qu'afin de pouvoir s'assurer que la génération présente et les générations futures de professionnels de l'aviation du secteur public puissent être compétitives face au secteur privé, il est capital de développer des programmes de rétention efficaces. Cela permet notamment d'inciter le personnel qualifié à rester en poste afin de transmettre ses compétences spécialisées à des nouvelles générations de professionnels.
- 3.12 Tout d'abord, un programme de rétention approprié devra prendre en considération la différence salariale entre le secteur privé et le secteur public dans les différentes classifications d'emplois de professionnels de l'aviation. Le secteur public devrait offrir une rémunération qui permet d'adresser les différences entre les deux secteurs, notamment en offrant des bénéfices qui permettent d'augmenter la qualité de vie des professionnels du secteur public.
- 3.13 Ensuite, le programme de rétention devrait comprendre un aspect publicitaire qui promeut les avantages d'une carrière dans le secteur public, dont les responsabilités, la possibilité d'avancement et le caractère unique d'un emploi dans le domaine de l'aviation dans le secteur public.
- 3.14 Finalement, il est important de cibler les professionnels ayant atteint un certain niveau de succès dans leur carrière et qui pourrait vouloir se lancer vers de nouveaux défis. Le secteur public doit être en mesure d'offrir à ces personnes de nouvelles opportunités, notamment avec des programmes d'échange dans différents domaines de l'aviation civile pour permettre à ces professionnels d'appliquer leurs diverses compétences à de nouveaux domaines.