

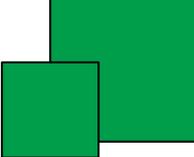
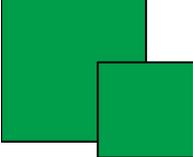


DOTATION À L'ARLA

Comité consultatif de gestion économique
Le 26 novembre 2003

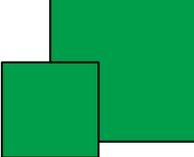
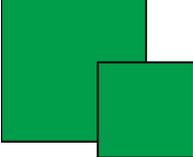
Pat Curry

Programme d'apprentissage continu de l'ARLA



Aperçu

- Stratégie en matière de ressources humaines
 - Recrutement
 - Programme d'apprentissage continu
 - Programme de perfectionnement des biologistes et des chimistes
-



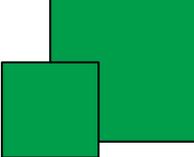
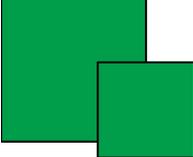
Stratégie en matière de ressources humaines de l'ARLA

- Secteurs d'intervention privilégiés
 - ❖ Recrutement
 - ❖ Apprentissage continu
 - ❖ Leadership efficace
 - But : rétention
-

Recrutement

- Comment allons-nous embaucher tout ce nouveau personnel?
 - ❖ Planification : projection des ressources sur 3 ans et plan de dotation (mise à jour annuelle)
 - ◆ Programmes généraux de recrutement
 - ❖ Approche : Recruter pour une carrière
 - ◆ ~70 % du personnel scientifique et professionnel
 - ◆ Majorité de biologistes

 - Combien de personnes avons-nous embauchées?
 - ❖ Avril 2002 – 358 employés (220 biologistes/chimistes)
 - ❖ Octobre 2003 – 489 employés (322 biologistes/chimistes)
-



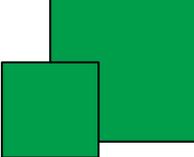
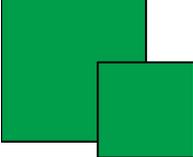
Apprentissage continu

■ Programme

- ❖ Partie intégrante des opérations de l'Agence
- ❖ Occasions d'apprentissage ciblées et rentables

■ Approche

- ❖ Axée sur les compétences
 - ❖ Identification des besoins par le personnel
 - ❖ Plans annuels d'apprentissage et discussion sur le rendement
 - ❖ Programmes et occasions d'apprentissage
-



Apprentissage continu – Programmes particuliers pour le nouveau personnel

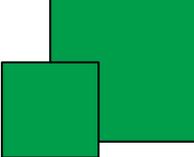
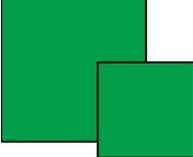
- Programme d'orientation
 - Programmes d'apprentissage axés sur les opérations/sciences
 - Programme de perfectionnement pour les biologistes et les chimistes
-

Programme d'orientation

- Objectif principal : s'assurer que les nouveaux membres du personnel peuvent bien faire leur travail, et ce, le plus rapidement possible
 - Composantes du Programme d'orientation
 - ❖ Guide de l'employé de l'ARLA en version électronique (Intranet)
 - ❖ ~40 sessions d'orientation sur divers aspects du travail à l'Agence
 - ❖ Pairage avec un compagnon
 - ❖ Orientation provenant de Santé Canada
 - Printemps 2003 – 68 diplômés du Programme d'orientation
 - ❖ Une évaluation récente du programme a indiqué qu'il était grandement prisé par les gestionnaires et le personnel
-

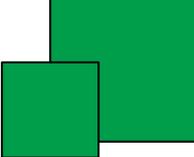
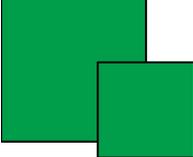
Apprentissage sur les opérations

- Apprentissage recommandé pour le nouveau personnel
 - ❖ Processus et outils d'examen des demandes d'homologation
 - ❖ Promotion du travail d'équipe
 - Cours scientifiques (exemples)
 - ❖ Statistiques
 - ❖ Cours sur les outils permettant d'établir des limites maximales de résidus
 - ❖ Visites sur le terrain pour observer des scénarios d'application de pesticides
 - Nouvelle LPA
 - Tables rondes avec la haute direction; discussions sur les affaires de l'ARLA
-



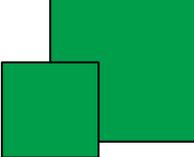
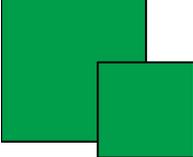
Programme de perfectionnement des biologistes et des chimistes

- Programme axé sur les compétences
 - Progression structurée : BI/CH-01 à 04
 - Plans de perfectionnement individuels
 - Plus de 19 volets scientifiques différents
 - Promotion dès que les compétences du niveau suivant sont atteintes
 - 133 participants et 24 de plus en janvier 2004
-



Leadership efficace

- Postes en gestion entièrement comblés
 - Compétences en gestion
 - Grand soutien des gestionnaires
 - Occasions de perfectionnement et temps pour acquérir les habiletés requises
-



Conclusion

- Recrutement
 - Apprentissage continu
 - Leadership efficace

 - But : rétention!
-