

Feux de forêt Une année positive

Photo : Courtoisie



Bien que la saison ne soit pas encore terminée, tout indique que 2014 sera une année très positive. À ce jour, le nombre d'incendies a atteint les 230 au Québec, ce qui est une nette diminution par rapport à la moyenne de 540 sur une période de dix ans et même de 405 en 2013 au cours de la même période.

— Bernard Gauthier —

Alors, la question qui se pose : à quoi attribuer cette excellente performance? Selon la Société de protection des forêts contre le feu (SOPFEU), le principal facteur est le printemps que nous avons connu cette année. «Le froid et l'humidité ont caractérisé le printemps 2014, ce qui a

contribué à la diminution des risques d'incendie. Depuis 1984, nous n'avons jamais eu un printemps aussi court», explique **MARIE-LOUISE HARVEY**, agente d'information, à la SOPFEU.

Cette année, les feux ont été dispersés dans plusieurs régions du Québec. «Je dirais

que les secteurs les plus touchés furent l'Outaouais et les Laurentides, bien que la Côte-Nord fut un secteur plus à risque, alors que l'indice d'inflammabilité est demeuré élevé pendant plusieurs jours. Toutefois, le nombre d'incendies dans cette région n'a pas pour autant été plus

élevé», poursuit Mme Harvey. Selon la SOPFEU, trois feux sur quatre sont d'origine humaine. Les activités humaines sont la plupart du temps la cause des désastres. La foudre est responsable d'un feu sur quatre. Cette année, 18 incendies ont été rapportés à la suite d'opérations forestières.

La SOPFEU emploie 222 pompiers forestiers répartis à Maniwaki, Val-d'Or, Roberval et Baie-Comeau. L'organisme dispose de 14 avions-citernes.

Yamaha présente le Viking IV



Photo: Guy Lavoye

De passage à l'Exposition agricole de Saint-Hyacinthe, la compagnie Yamaha a présenté les plus récents ajouts de son catalogue. On y retrouve entre autres le Viking IV, un véhicule tout-terrain pouvant accueillir cinq ou six personnes selon le modèle choisi. Le VTT a été complètement revu. On a notamment ajouté des appuie-têtes, quatre porte-gobelets à l'arrière, des bras delta inférieurs, des portières pour les passagers arrière et une prise de 12V pour les accessoires à l'arrière. Les roues sont maintenant plus larges et les flancs de pneus sont plus résistants. Les conduites de refroidissement, les conduites d'entrée d'air, le câble du sélecteur de rapports, la conduite de frein et le câble de frein ont été allongés. Le véhicule a conservé la même largeur, mais il est plus long de 80 cm. Le prix varie entre 14 699\$ et 17 199\$. **(M-C.B.)**

Le plan de carrière, un outil de rétention

Le plan de carrière est intimement lié à la planification des besoins en ressources humaines qui, elle, découle de la planification stratégique de l'entreprise et de l'évaluation du personnel. Les responsables de la planification des carrières jouent donc à un jeu de chaises qui permet de faire évoluer les employés d'un poste à l'autre et de monter progressivement dans l'organisation, le tout en tenant compte du développement anticipé pour l'entreprise.

La planification stratégique consiste à se projeter dans le futur afin de dresser un portrait de l'entreprise à un moment X et de décider des étapes que vous allez entreprendre pour amener l'entreprise où vous la voyez. Elle est habituellement faite pour une période de cinq ans. Dans les coopératives de travail, les membres sont associés aux grandes orientations afin que le conseil d'administration réalise un plan stratégique en collaboration avec la direction générale.

Lorsque l'entreprise a réalisé sa planification stratégique et qu'elle sait où elle veut aller, elle est en mesure de déterminer quelles compétences elle aura besoin pour concrétiser ses plans. En y ajoutant

les prévisions des départs, retraites et autres, c'est ce qui lui permettra de faire la planification des besoins en ressources humaines.

Peut-être que les compétences nécessaires sont déjà dans l'entreprise, peut-être que non. Si vous disposez déjà des compétences, pour combien de temps encore les aurez-vous dans l'entreprise? C'est avec l'évaluation du personnel que vous trouverez des réponses à ces questions. L'évaluation du personnel vous permettra d'inventorier les compétences et de créer des jumelages entre les employés à fort potentiel et les postes qui seront à pourvoir. Vous pouvez également utiliser des tests psychométriques pour valider vos impressions face aux employés



Ressources humaines et vie coopérative

CHRONIQUE

Stéphanie Morin FQCF

présentis pour monter dans l'organisation. Ces tests servent à vérifier si l'employé a le profil psychologique requis pour assumer les responsabilités du poste qu'on aspire à lui confier.

Le plan de carrière, c'est le chemin que l'employé devra parcourir pour passer du poste qu'il occupe actuellement au poste qu'on veut lui confier lorsqu'il aura développé la pleine étendue de ses compétences. On y retrouve l'inventaire de ses compétences actuelles, ses évaluations annuelles, son profil psychologique, le ou les postes qu'il occupera ainsi que leurs exigences, les compétences qu'il doit parfaire ou acquérir et les formations qu'il devra suivre.

Si ce n'est pas possible de faire progresser l'employé vers le haut dans la hiérarchie de l'entreprise, le plan de carrière peut aussi permettre de structurer une expansion horizontale des compétences. Par exemple, si ce n'est pas possible de faire évoluer un contremaître de travaux sylvicoles vers un poste de surintendant et ensuite de directeur, on peut le faire évoluer en l'initiant à d'autres activités de l'entreprise telles que les travaux de récolte. Il faut garder en tête que la polyvalence est essentielle pour maximiser les ressources humaines dont on dispose.

Enfin, tous les employés n'ont pas besoin d'avoir un plan de carrière. Ce n'est pas donné à tous de progresser dans

l'organisation et d'avoir plus de responsabilités. De plus, l'entreprise n'a pas besoin que tous progressent, sinon, elle se retrouvera avec « plus de chefs que d'indiens ». Par exemple, un débroussaillier qui excelle dans son travail et qui n'est pas intéressé à devenir un jour contremaître est quand même un excellent employé. On devrait procéder à son évaluation annuelle afin de souligner formellement sa performance de façon à reconnaître la qualité du travail qu'il effectue.

Pour les plans de carrière, l'entreprise doit miser sur les employés qui ont un excellent rendement, une bonne attitude, qui partagent les valeurs de l'entreprise et qui détiennent des compétences recherchées sur le marché de l'emploi ou qui ont développé une expertise d'une importance stratégique. Plus un profil est rare, plus l'entreprise devrait mettre d'énergie dans la conception du plan de carrière afin de conserver cette expertise.

Finalement, ce qui est intéressant dans les coopératives de travail, c'est que les employés

ont la possibilité de siéger au conseil d'administration. Cela leur permet d'amener une nouvelle dimension à leur travail, et ce, peu importe le poste qu'ils occupent au quotidien. Les administrateurs enrichissent leur carrière en développant des compétences auxquelles ils ne pourraient même pas songer dans une entreprise traditionnelle. Il s'agit d'une carte de plus dans le jeu des coopératives pour retenir leur personnel. Peu importe la manière dont on prévoit l'évolution d'un employé clé dans l'entreprise, le but est qu'il développe ses compétences et qu'il soit satisfait de sa progression. La seule façon pour que cela se produise, c'est que l'entreprise soit structurée, qu'elle identifie ses employés clés, qu'elle bâtisse des plans de carrière et qu'elle évalue régulièrement son personnel. Dans un contexte où les entreprises ont de la difficulté à retenir les jeunes en région, elles ont tout intérêt à mettre les efforts nécessaires pour répondre à leurs aspirations.