Pratt & Whitney Canada
Une société de United Technologies

LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES

L'EXPÉRIENCE DE PRATT & WHITNEY CANADA

MOTEURS | SOUTIEN | INNOVATION | ÉQUIPE

CLASSIFICATION RELATIVE AUX EXPORTATIONS

Cochez cette case si la présentation ne contient « ***aucune donnée technique*** » [X] OU résumez les classifications relatives aux exportations de chacune des diapositives dans cette présentation tel qu'indiqué ci-dessous :

Directives : Il faut toujours remplir le champ 1 et l'un (1) des champs 2 à 5	
	Classification :
1. Canadian ECL(s) :	
2. ECCN(s) (EAR) :	
3. P-ECCN(s) :	
4. USML (ITAR) :	
5. P-USML :	

AVIS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le présent document appartient à Pratt & Whitney Canada (P&WC). Il est défendu de détenir, d'utiliser, de reproduire ou de divulguer quelque information y figurant, pour quelque motif que ce soit – y compris pour la conception, la production ou la réparation de pièces – ou d'obtenir une homologation TCCA, FAA ou autre approbation gouvernementale sans l'autorisation expresse et écrite de P&WC. La réception ou l'entrée en possession du présent document ne correspond nullement à une autorisation, quelle que soit la source dudit document. La possession, l'usage, la reproduction ou la divulgation par quiconque sans l'autorisation expresse de P&WC sont formellement interdits et pourraient entraîner des poursuites en vertu du code criminel ou du code civil.

GAMME DE PRODUITS P&WC

Plus de 93,000 moteurs produits

Aviation générale 500–2,000 shp

PT6A Petit

PT6A Moyen

PT6A Large

Turbopropulseur 1,800–6,500 shp

PW100

PW150

Groupes auxiliaires de puissance

PW900

APS

Hélicoptère 600–2,200 shp

PW200

PW210

PT6T/B

PT6C

Avions d'affaires 900–20,000 lbf

PW600

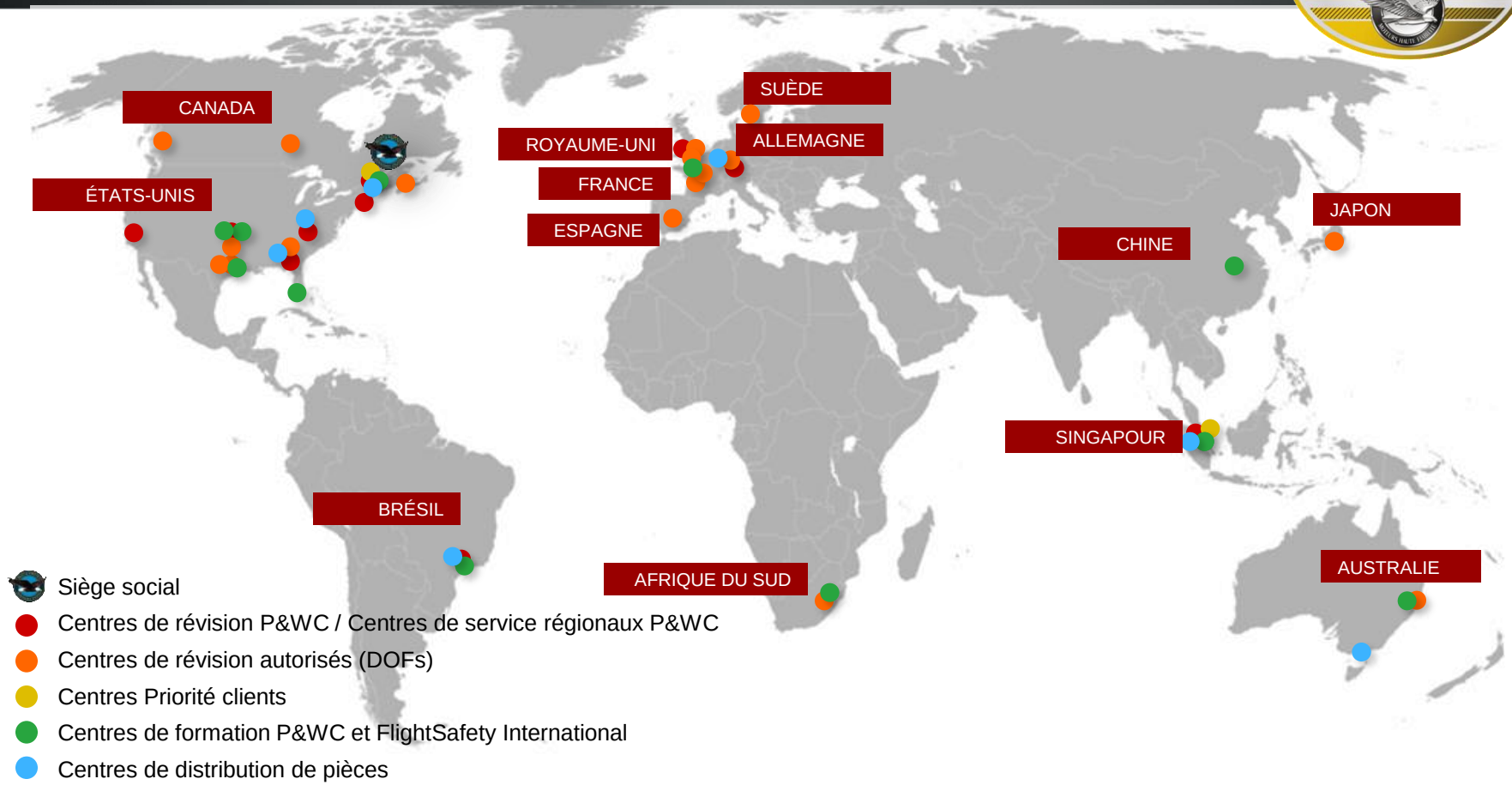
JT15D

PW500

PW300

PW800

PRÉSENCE MONDIALE DE P&WC



- Siège social
- Centres de révision P&WC / Centres de service régionaux P&WC
- Centres de révision autorisés (DOFs)
- Centres Priorité clients
- Centres de formation P&WC et FlightSafety International
- Centres de distribution de pièces

~12 000
exploitants

Dans plus de
200
pays et territoires

Quelques
56 000
moteurs en service

Classification relative aux exportations : **Aucune donnée technique** Données exclusives à P&WC

À des fins de planification seulement

LA PUISSANCE DE NOS EMPLOYÉS

Canada	5 900
Québec	4 800
Ontario	700
Nouvelle-Écosse	300
Alberta	100

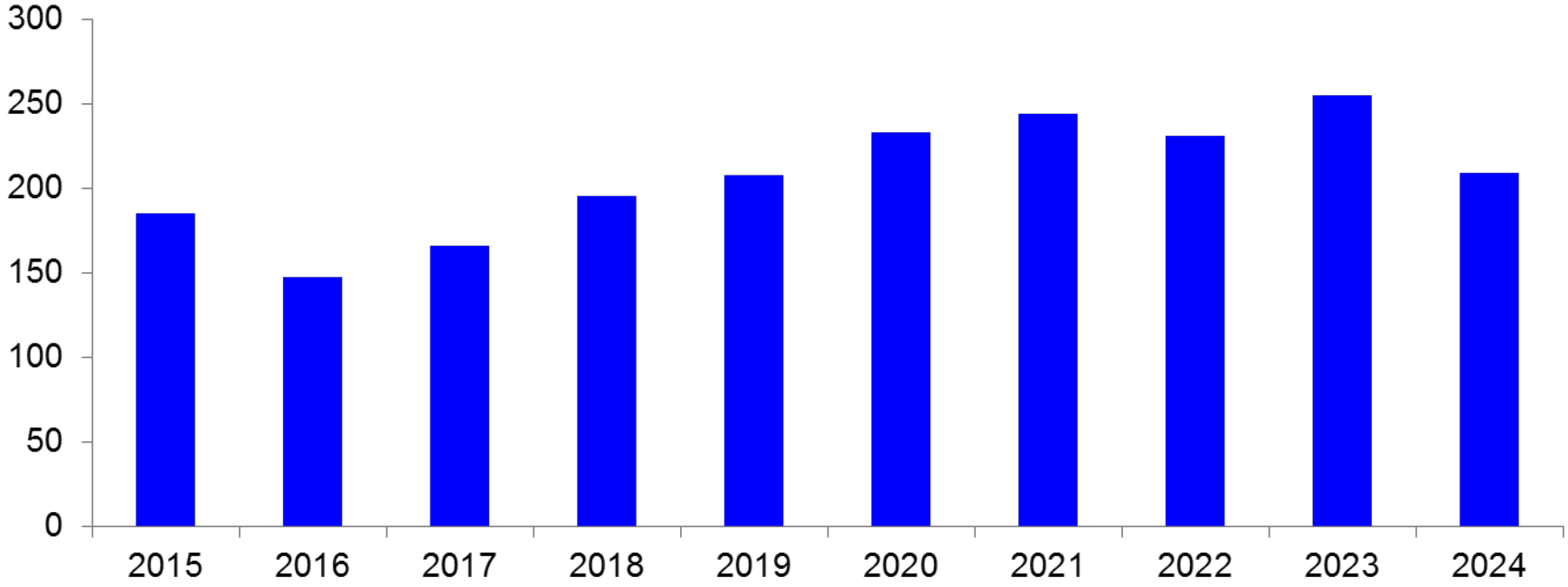
International	3 000
Pologne	1 600
États-Unis	800
Autres	600
Total	**8 900**

Classification relative aux exportations : **Aucune donnée technique**

À des fins de planification seulement

ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES

Départs

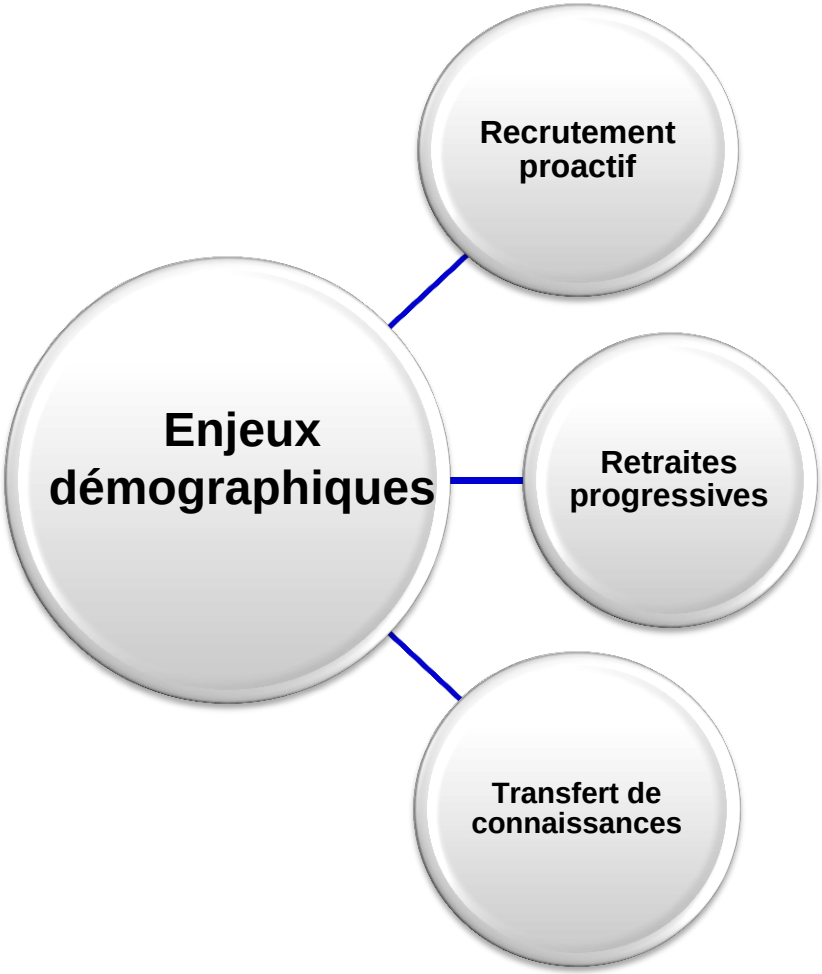


Départs potentiels importants des employés au Canada d'ici 10 ans

Et…

Perte potentielle de la connaissance encore plus importante

OPTIONS CONSIDÉRÉES



GOUVERNANCE P&WC

Chef de projet

Équipe de direction

Représentants exécutifs de chaque unités d'affaires

Équipe de projet

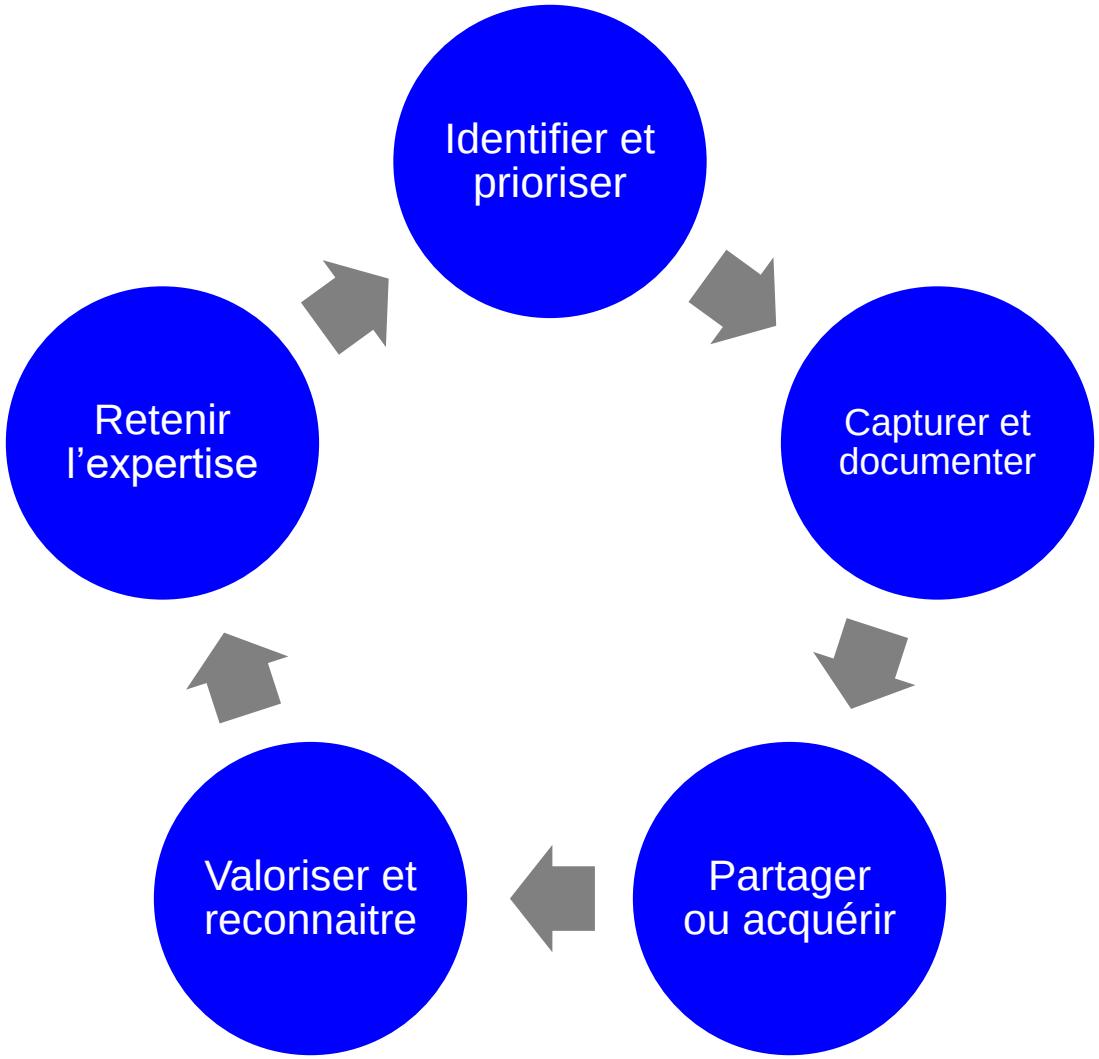
Représentants RH et fonctionnels de chaque unités d'affaires

Succès via un alignement stratégique et tactique

Trimestrielle
Alignement stratégique et suivi de progression

Mensuelle
Exécution et mise à jour du projet

UNE APPROCHE SIMPLE ET EFFICACE



IDENTIFIER ET PRIORISER

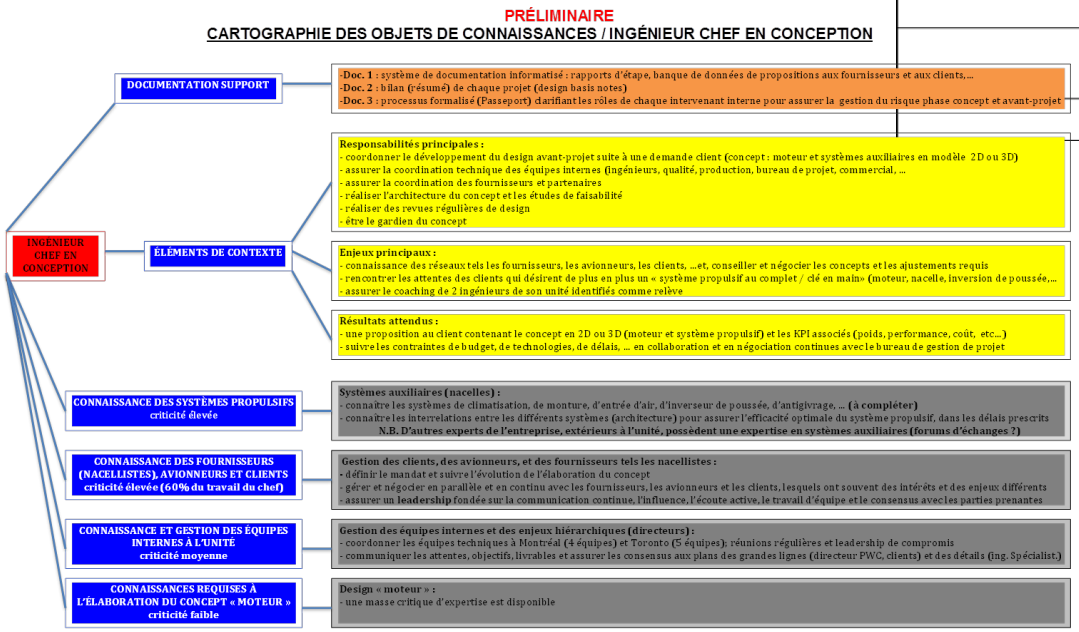
Évaluation des postes critiques

Poste	Rareté sur le marché		Expertise unique dans l'entreprise		Impact sur les résultats si vacant		Durée de formation		Risque de vacance sur le poste		Total (addition de tous les résultats)	Options	Disponibilité du talent à l'interne	À qui transférer les connaissances (si applicable)
	Poids :	20	Poids :	20	Poids :	20	Poids :	20	Poids :	20	100			
X	x	3	x	2	x	2	x	3	x	3	260			
	= Résultats :	60	= Résultats :	40	= Résultats :	40	= Résultats :	60	= Résultats :	60				
Y	x	2	x	2	x	2	x	2	x	2	200			
	= Résultats :	40	= Résultats :	40	= Résultats :	40	= Résultats :	40	= Résultats :	40				
Z	x	1	x	1	x	1	x	1	x	1	100			
	= Résultats :	20	= Résultats :	20	= Résultats :	20	= Résultats :	20	= Résultats :	20				
	x	0	x	0	x	0	x	0	x	0	0			
	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0				
	x		x		x		x		x		0			
	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0				
	x		x		x		x		x		0			
	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0				
	x		x		x		x		x		0			
	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0				
	x		x		x		x		x		0			
	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0	= Résultats :	0				

CAPTURER ET CARTOGRAPHIER

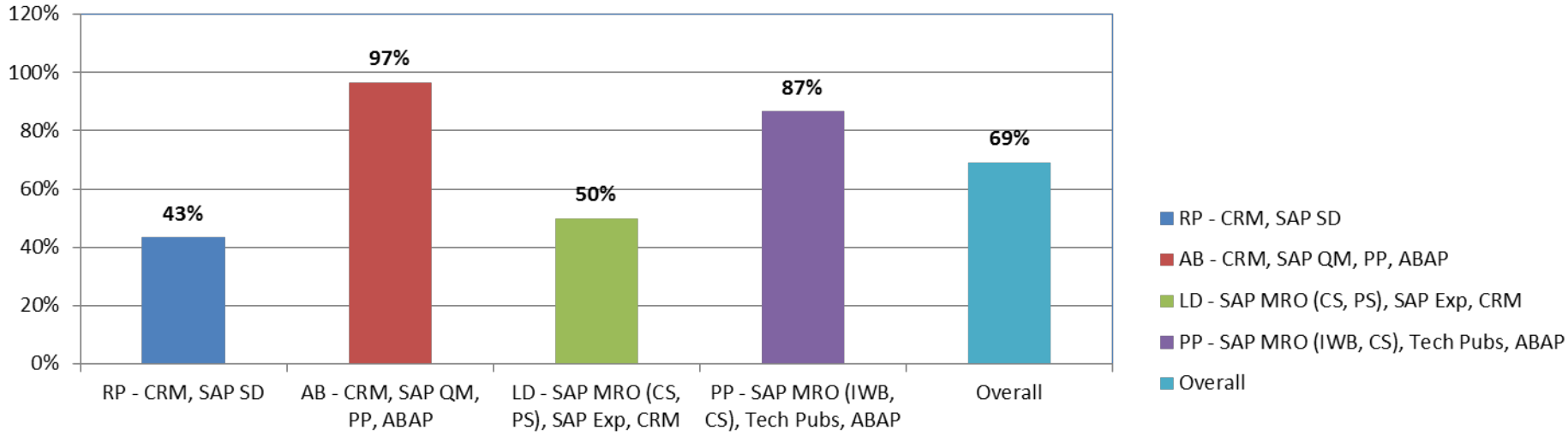
Identifier les connaissances critiques d'un employé via une entrevue pouvant être filmée

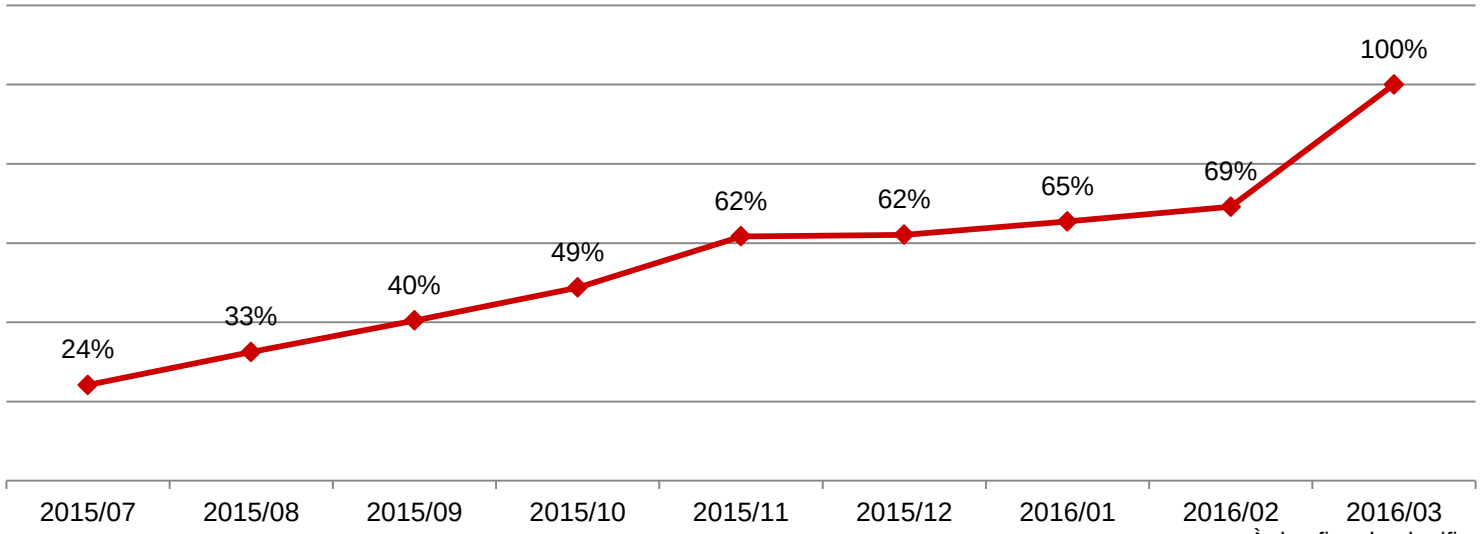
Dimensions questionnées % de temps	Questions	Commentaires
Éléments de contexte / 15%	**1.** Donnez-nous un aperçu de votre organisation du travail (titre, nombre d'employés, chefs d'équipe, catégories d'emploi, ...) et votre cheminement de carrière dans les grandes lignes?	Pour comprendre l'organisation générale du travail de son unité et où elle se situe dans l'entreprise
	2. Quels sont les principaux enjeux et défis qu'il rencontre dans l'exercice de son travail (aux plans de la production au quotidien et à moyen long terme, de la gestion du personnel, etc)?	Pour mettre le focus sur ce qui est important
	3. Quelles sont ses responsabilités principales par rapport aux clients, partenaires, fournisseurs, employés, son patron?	
	4. A-t-il des objectifs formels à rencontrer et si oui, quels sont-ils? Sinon quels sont les résultats attendus qui peuvent être plus ou moins explicites?	
Objets de connaissance / 75%	**5.** Quels sont les **principaux** objets de connaissances (savoir, savoir-faire, savoir être / activités, processus, ...) nécessaires pour réaliser votre travail?	
	6. Décrivez-nous en quoi consiste chacun de ces éléments (objet de connaissance) en en faisant une description synthèse et sommaire? (Quoi / Pourquoi / Criticité dans le poste)	
	7. Y-a-t-il des documents afférents à ces éléments (ex. compte rendu de réunion)?	
	8. Pour chaque élément, quels sont les incidents récurrents et les situations criques?	
	9. Faire ensemble pour chaque élément une réflexion sur la pertinence de transférer les connaissances, et identifier les stratégies et	



Cartographier les éléments critiques afin de préparer un plan de transfert

MESURER LE PROGRÈS





Classification relative aux exportations : **Aucune donnée technique**

À des fins de planification seulement

UN EXEMPLE CONCRET

Spécialiste, planification de procédés de soudure

- 30 ans d'expérience et expertise rare
- À 9 mois de la retraite
- Un apprenti identifié

3 enjeux de connaissances critiques identifiés

- Connaissances métallurgiques
- Programmation de machines outils spécialisées en soudure
- Capacité à diagnostiquer et dépanner (troubleshooting)

Les solutions

- Stage au laboratoire de métallurgie de P&WC
- Formation en programmation de machines outils
- Accompagnement de l'expert et documentation systématique lors de diagnostiques et de dépannages

L'employé a pu quitter à la retraite et 80% des cas sont résolus par l'apprenti

SUCCÈS ET DÉFIS

Succès

12 projets lancés en 2015

Plus de 20 apprentis

1 projet finalisé à 100%

Utilisation de la technologie (Share Point et Wikis)

4 groupes formés sur les principes et les outils en transfert de connaissances

Défis

Connaissances complexes et expérience vaste

Allouer des ressources et du temps sur une base régulière

Mesurer le transfert de connaissance

Proactif vs réactif

PROCHAINES ÉTAPES

Lancement d’une communauté de pratique sur le transfert de connaissances

Lancement du Wiki d’entreprise

Lancement de 12 projets additionnels en 2016

PRATT & WHITNEY

HAUTE FIABILITÉ

WWW.PWC.CA

Pratt & Whitney Canada

Une société de United Technologies