

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne la planification de la relève au sein des organisations. Voici un aperçu des questions posées :

- Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?
- Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?
- Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?
- Etc.

Nombre de répondants : 137

Cet appel à tous a été fait entre le 14 et le 24 novembre 2006.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en décembre 2006.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Le sondage visait à connaître les mesures en place dans les organisations en ce qui a trait à la planification de la relève. En premier lieu, on constate qu'une forte majorité des répondants, soit 86 %, considèrent que leur organisation sera affectée dans les années à venir par la pénurie de main-d'œuvre compétente. Toutefois, les résultats du sondage révèlent certains paradoxes. En effet, il semble y avoir un certain décalage entre la connaissance de leurs besoins en effectifs et les actions entreprises par les organisations pour y remédier, telle l'acquisition d'outils de planification pertinente.

L'évaluation des besoins en effectifs

D'abord, le sondage cherchait à évaluer à quel point les répondants connaissent leurs besoins de main-d'œuvre. En ce qui concerne les retraités de 2010, 70 % des répondants disent en connaître le nombre. Lorsqu'il est question du nombre de postes de dirigeants à pourvoir, la proportion augmente de 10 %. Toutefois, les résultats montrent que la connaissance du potentiel interne pour les postes de direction est moins répandue. En effet, environ 60 % des répondants disent pouvoir estimer le nombre de cadres intermédiaires aptes à travailler à la direction de leur organisation. Mais en ce qui a trait au potentiel général interne, 86% des répondants disent que leur organisation regroupe en son sein des employés ayant les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs. Enfin, les répondants estiment que les catégories d'emploi les plus sensibles en ce qui a trait au renouvellement de la main-d'œuvre dans leur organisation sont celles des professionnels (34 %) et celles des cadres et des dirigeants (30 %).

Les outils d'évaluation

Ensuite, le sondage cherchait à connaître la perception des répondants à l'égard de leur système de planification. Les résultats montrent que ce ne sont pas toutes les organisations qui disposent d'un système d'information adéquat pour l'évaluation des besoins de main-d'œuvre. En effet, seulement 30 % des répondants ont dit disposer d'une base de données leur permettant de regrouper l'information pertinente pour la planification de la relève. Toutefois, plus de la moitié, d'entre eux, soit 63 %, considèrent qu'ils sont en mesure de bien anticiper les besoins éventuels de leur organisation.

Dans le sondage, on demandait également aux répondants de faire l'évaluation des dirigeants par rapport à l'enjeu de la relève. Pour ce qui est de la lecture contextuelle de la main-d'œuvre, une assez grande proportion de répondants semblent avoir confiance en leurs dirigeants. Près de 70 % affirme leur faire confiance pour la planification des besoins devant la pénurie éventuelle de main-d'œuvre compétente. Fait intéressant, moins de la moitié des répondants, soit 44 %, disent disposer des outils nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève.

Enfin, voici les mesures mises en œuvre pour assurer la formation de la relève, en ordre d'importance : activités de perfectionnement (22 %), identification des employés à haut potentiel (22 %), plans individuels de développement des compétences (18 %), *coaching* (15 %), affectations à des projets spéciaux (13 %) et mentorat (7 %).

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?

Oui	118	86,13 %
Non	19	13,87 %
Nombre de répondants		137

2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?

Oui	96	70,07 %
Non	41	29,93 %
Nombre de répondants		137

3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?

Oui	108	80,00 %
Non	27	20,00 %
Nombre de répondants		135

4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?

Oui	80	59,26 %
Non	55	40,74 %
Nombre de répondants		135

5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?

Oui	119	86,86 %
Non	18	13,14 %
Nombre de répondants		137

6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?

Dirigeants et cadres	41	30,37 %
Professionnels	46	34,07 %
Techniciens et personnel de bureau	25	18,52 %
Autre (spécifiez)	23	17,04 %
Nombre de répondants		135

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?

Oui	39	30,47 %
Non	89	69,53 %
Nombre de répondants		128

Compilation des résultats – Nombre de répondants

8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?

Oui	80	63,49 %
Non	46	36,51 %
Nombre de répondants		126

9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?

Oui	90	70,87 %
Non	37	29,13 %
Nombre de répondants		127

10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?

Oui	49	44,14 %
Non	62	55,86 %
Nombre de répondants		111

11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous parmi les suivantes :

Mentorat	27	7,58 %
Coaching	56	15,73 %
Identification des employés à haut potentiel	80	22,47 %
Plan individuel de développement des compétences	64	17,98 %
Activités de perfectionnement	81	22,75 %
Affectation à des projets spéciaux	48	13,48 %
Nombre de répondants		356

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	32	25,40 %
101 à 500 employés	51	40,48 %
501 à 1000 employés	12	9,52 %
1001 à 5000 employés	14	11,11 %
5001 employés et plus	17	13,49 %
Nombre de répondants		126

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7	5,60 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1	0,80 %
Services publics	5	4,00 %
Construction	2	1,60 %
Fabrication	32	25,60 %
Commerce de gros	7	5,60 %
Commerce de détail	5	4,00 %
Transport et entreposage	3	2,40 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	1,60 %
Finance et assurances	12	9,60 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0,00 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	17	13,60 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	0	0,00 %
Services d'enseignement	5	4,00 %
Soins de santé et assistance sociale	4	3,20 %
Arts, spectacles et loisirs	2	1,60 %
Hébergement et services de restauration	2	1,60 %
Autres services, sauf les administrations publiques	2	1,60 %
Administrations publiques	12	9,60 %
Organisme sans but lucratif	5	4,00 %
Syndicat	0	0,00 %
Nombre de répondants	125	

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>Moins de 100 employés (32 répondants)</p>
	<p>1 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>2 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>3 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>	

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Nous aurons des opérateurs chimiques qui partiront d'ici 5 ans à 7 ans.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i> Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. <i>Coaching</i>, plan individuel de développement des compétences Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i> Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, activités de perfectionnement Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i></p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i></p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i></p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Employés de production</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>20 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. s/o</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Personnel d'usine</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>101 à 500 employés (51 répondants)</p>
	<p>33 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
	<p>34 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>35 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>	

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>40 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, <i>Coaching</i>, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. s/o</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p>	<p>44 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel</p>
<p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>45 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>46 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i></p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>47 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Personnel de vente et gérance de succursale</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. s/o</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. En plus des dirigeants, le personnel hautement spécialisé (ex. Ph. D)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Personnel de production et métiers</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Main-d'oeuvre générale; journaliers en usine.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Surintendant, contremaître</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Professionnels 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. <i>Coaching</i>, activités de perfectionnement, identification des employés à haut potentiel <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Non 5. Oui 6. Dirigeants et cadres 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non 11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Professionnels 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. Mentorat, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>64 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professeurs</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>66 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>67 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Employés spécialisés tels mécaniciens, peintres, opérateurs</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>69 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p>	70 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	71 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Voirie forestière</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	72 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Opérateurs en usine 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Techniciens et personnel de bureau 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. Activités de perfectionnement, <i>coaching</i>, plan individuel de développement des compétences <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>75 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Non 5. Oui 6. Professionnels 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Non 11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	76 -	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	77 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	78 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>79 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>81 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
501 à 1000 employés (12 répondants)	
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>84 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>85 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>86 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>87 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>88 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Activités de perfectionnement, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>90 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>92 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>93 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>94 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>95 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Employés de productions</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p>	<p>1001 à 5000 employés (14 répondants)</p> <p>96 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Employés de métiers : mécanicien, technicien en électrodynamique Superviseurs de premier niveau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>97 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Activités de perfectionnement, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>98 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>99 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Postes de ventes</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>100 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Toutes les catégories seront affectées.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	102 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Dirigeants et cadres 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	103 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Oui 3. s/o 4. Oui 5. Oui 6. Professionnels 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. Activités de perfectionnement, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	104 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Personnel spécialisé 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. <i>Coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>105 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>106 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>108 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>109 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
5001 employés et plus (17 répondants)	
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>110 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>111 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. Oui 5. Oui 6. Dirigeants et cadres 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Oui 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>112 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Dirigeants et cadres 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Non 4. Non 5. Oui 6. Ne sais pas avec précision. 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 	114 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Techniciens et métiers 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	115 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Professionnels 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	116 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Techniciens et personnel de bureau 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Non 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années? 2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010? 3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants? 4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction? 5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs? 6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente? 7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève? 8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir? 	<p>117 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Professionnels 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Oui 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève? 10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève? 11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous? <p>Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Non 3. Oui 4. Non 5. Oui 6. Professionnels 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Oui 11. Mentorat, <i>coaching</i>, identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>119 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Oui 3. Oui 4. Oui 5. Oui 6. Enseignants 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non 11. <i>Coaching</i>, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>120 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. s/o</p> <p>11. Mentorat</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>121 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>122 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>123 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Métiers techniques spécialisés</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Plan individuel de développement des compétences</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>124 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Mentorat, identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>125 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>126 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Métiers (plombiers, électriciens, mécaniciens d'ascenseurs, mécanicien de machines fixes, etc.)</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Activités de perfectionnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>Pas de réponse (13 répondants)</p>
	<p>127 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p>	<p>128 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. s/o</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p>
<p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p>	<p>129 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p>
<p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p>	<p>130 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Techniciens et personnel de bureau</p>
<p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>131 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p>
	<p>132 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p>
	<p>133 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Identification des employés à haut potentiel, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Croyez-vous que votre organisation sera affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente au cours des prochaines années?</p> <p>2. Savez-vous combien d'employés de votre organisation prendront leur retraite d'ici 2010?</p> <p>3. Dans ce nombre, êtes-vous en mesure d'établir combien de futurs retraités sont des dirigeants?</p> <p>4. Avez-vous une idée du nombre de cadres intermédiaires qui pourraient être disposés et aptes à occuper des postes de direction?</p> <p>5. Y a-t-il dans l'entreprise des employés qui possèdent les connaissances nécessaires ou la capacité de combler les besoins futurs?</p> <p>6. Quelle est, selon vous, la catégorie d'emplois qui sera la plus lourdement affectée par la pénurie de main-d'œuvre compétente?</p> <p>7. Disposez-vous d'une base de données dans laquelle figure l'information relative à la planification de la relève?</p> <p>8. Êtes-vous en mesure d'anticiper les compétences dont votre entreprise aura besoin dans l'avenir?</p> <p>9. La haute direction est-elle consciente des enjeux relatifs à la pénurie de main-d'œuvre compétente et, conséquemment, à l'importance de planifier adéquatement la relève?</p> <p>10. Si oui, disposez-vous des ressources nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre un programme de planification de la relève?</p> <p>11. Afin d'assurer la planification de la relève, à quelles activités recourez-vous?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>134 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Dirigeants et cadres</p> <p>7. Non</p> <hr/> <p>135 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <hr/> <p>136 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Métiers spécialisés dans l'usine</p> <hr/> <p>137 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Professionnels</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. <i>Coaching</i>, plan individuel de développement des compétences, activités de perfectionnement</p>

