

# Appel à tous

## Rapport

Cet appel à tous concerne les défis du développement économique au Québec et le collégial. Voici un aperçu des questions posées :

- Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?
- Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?
- Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?
- Etc.

Nombre de répondants : 41

Cet appel à tous a été fait entre le 15 et le 25 avril 2008.



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 mai 2008.

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

### Le sondage

Pour effectuer le sondage, nous avons interrogé 41 organisations québécoises issues de divers secteurs (dont les services professionnels, scientifiques et techniques : 26,32 % et la fabrication : 26,32 %) et de tailles diverses (moins de 100 employés : 41,03 %, 101 à 500 employés 33,33 % et 5001 employés et plus 10,26 %).

### Les secteurs d'activité et les défis de la prochaine décennie au Québec

Selon les répondants, les 3 secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec sont la fabrication (23,08 %), les vêtements et le textile (18,80 %) et l'exportation (15,38 %).

Les défis que ces secteurs d'activité auront à relever, toujours selon les répondants, sont la concurrence internationale (32,38 %), la main-d'œuvre qualifiée (27,62 %), les départs à la retraite (20,95 %), les conflits intergénérationnels (10,48 %) et parmi les autres réponses (8,57 %), on retrouve notamment la conciliation travail/famille et la motivation des employés.

### Le collégial et les défis de la prochaine décennie au Québec

L'enseignement collégial prépare adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir pour un peu plus du tiers des répondants (35 %). Parmi ceux (65 %) qui croient que le collégial ne prépare pas adéquatement les travailleurs pour relever ces défis, 80,65 % estiment qu'il existe des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales. Voici quelques-uns des moyens qu'ils suggèrent :

- « La formation permet d'acquérir des connaissances techniques dans un métier. Toutefois, l'expérience compte pour beaucoup. Il faut susciter les entreprises à créer un lien de transfert de l'expertise entre la génération sortante du monde du travail et celles encore présentes. Les entreprises pourront ainsi demeurer compétitives. »
- « L'enseignement devrait mettre plus d'emphase sur les défis de la concurrence internationale (connaissance) et sur le besoin continu de mise à niveau des connaissances techniques. »
- « Seulement l'enseignement technique et il manque des stages. Il serait souhaitable que tous les secteurs techniques suivent le modèle d'alternance études/travail. »
- « Apprentissage en anglais dans certains domaines. »
- « Avoir une approche plus palpable et initier davantage les étudiants au marché du travail. Être moins théorique et introduire des moments en entreprise [...]. »
- « Mettre en œuvre réellement l'approche programme, accentuer la collaboration entre les enseignants de toutes les disciplines, mettre les étudiants en action sur des problématiques réelles dans l'entreprise, modifier l'offre de formation sur 12 mois, accentuer la collaboration avec les milieux de travail - évaluation et approche projet en multidisciplinarité. »

Selon les répondants, l'enseignement collégial peut appuyer davantage le développement économique au Québec, notamment en :

- « En aidant les jeunes à développer un réseau. »
- « En augmentant les stages en cours de formation, en retournant leurs enseignants en formation en entreprise ou en embauchant plus de formateurs du "marché", en créant plus de liens avec les associations paritaires (ASP) afin de développer des programmes d'étude adaptés. »
- « En mettant en place des équipes d'évaluation des compétences pour faciliter les mises à niveau, en mettant en place des horaires qui facilitent l'accueil des travailleurs adultes, en facilitant les collaborations entre les DEP et l'université, en ayant des projets communs et en ne lâchant pas l'apprentissage des matières de base telles que français, mathématique et communication. »
- « En soutenant mieux les finissants après leurs études par un système de coaching en emploi pour la première année. »
- « Le milieu collégial est une mine de richesses pour le développement du Québec, mais il n'est pas défendu et souffre de son éparpillement. L'effet silo où chacun essaie de défendre son petit royaume nous prive de l'excellence. Nous avons besoin de centres spécialisés au niveau technique au lieu de l'éparpillement et du gaspillage de ressources avec des cours à rabais où les étudiants doivent apprendre avec du matériel désuet et sans la masse critique d'enseignants capables de challenger et de suivre l'évolution technologique. »

### **La gestion des ressources humaines et les défis auxquels le Québec devra faire face**

Les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années sont la mondialisation (20,16 %), les tendances démographiques (19,35 %), les conflits intergénérationnels (16,95 %), l'évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique) (16,95 %), la rémunération globale (13,71 %), l'équité en matière d'emploi (3,23 %) et parmi les autres réponses (9,68 %), notons la flexibilité syndicale et la rétention du personnel. Les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis sont la planification de la relève (21,48 %), la dotation (16,30 %), la gestion des talents (19,26 %), la gestion du changement (17,78 %), la formation (10,37 %), le développement organisationnel (8,89 %), la santé et sécurité du travail (2,96 %) ainsi que la mobilité internationale (1,48 %).

La majorité des répondants (100 %) estime que la gestion des ressources humaines fait partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec.

### **La qualification et les compétences requises de la main-d'œuvre québécoise**

Les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise sont la formation continue (28,41 %), l'évolution constante des technologies (26,14 %), le mentorat (21,59 %), la mobilité (18,18 %) et parmi les autres réponses (5,68 %), il y a l'apprentissage de l'anglais. Parmi les défis qui revêtent un caractère urgent et prioritaire pour les répondants, notons :

- Le besoin urgent de coaching et de mentorat chez les jeunes.
- La formation continue.
- La rétention des employés compétents.

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?

---

Fabrication	27	23,08 %
Télécommunications	5	4,27 %
Exportation	18	15,38 %
Récréotourisme	6	5,13 %
Construction	10	8,55 %
Services	9	7,69 %
Finances	5	4,27 %
Textile et vêtements	22	18,80 %
Commerce	5	4,27 %
Autres	10	8,55 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>117</b>	

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

### 2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?

---

Concurrence internationale	34	32,38%
Main-d'œuvre qualifiée	29	27,62%
Départs à la retraite	22	20,95%
Conflits intergénérationnels	11	10,48%
Autres	9	8,57%
<b>Nombre de répondants</b>	<b>105</b>	

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

### 3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?

---

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

### 4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?

---

Oui	14	35,00 %
Non, précisez	26	65,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>40</b>	

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

### 5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?

---

Non	6	19,35 %
Oui. Quels sont ces moyens?	25	80,65 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>31</b>	

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

### 6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?

---

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

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### 7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?

Équité en matière d'emploi	4	3,23 %
Tendances démographiques	24	19,35 %
Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique)	21	16,94 %
Mondialisation	25	20,16 %
Conflits intergénérationnels	21	16,95 %
Rémunération globale	17	13,71 %
Autres	12	9,68 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>124</b>	

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

### 8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?

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

### 9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?

Évolution constante des technologies	23	26,14 %
Formation continue	25	28,41 %
Mentorat	19	21,59 %
Mobilité	16	18,18 %
Autres	5	5,68 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>88</b>	

### 10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?

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

### 11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?

Dotation	22	16,30 %
Gestion des talents	26	19,26 %
Gestion du changement	24	17,78 %
Mobilité internationale	2	1,48 %
Planification de la relève	29	21,48 %
Développement organisationnel	12	8,89 %
Formation	14	10,37 %
Santé et sécurité du travail	4	2,96 %
Autres	2	1,48 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>135</b>	

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

### 12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?

Oui	39	100,00 %
Non	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>39</b>	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 13. Si oui, de quelle manière?

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

### 14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).

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

#### Taille de l'entreprise

---

Moins de 100 employés	16	41,03 %
101 à 500 employés	13	33,33 %
501 à 1000 employés	4	10,26 %
1001 à 5000 employés	2	5,13 %
5001 employés et plus	4	10,26 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>39</b>	

#### Secteur d'activité

---

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	2,63 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1	2,63 %
Services publics	0	0,00 %
Construction	1	2,63 %
Fabrication	10	26,32 %
Commerce de gros	1	2,63 %
Commerce de détail	2	5,26 %
Transport et entreposage	1	2,63 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0,00 %
Finance et assurances	2	5,26 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0,00 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	10	26,32 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	2,63 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	0	0,00 %
Services d'enseignement	1	2,63 %
Soins de santé et assistance sociale	3	7,89 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	0	0,00 %
Autres services, sauf les administrations publiques	0	0,00 %
Administrations publiques	1	2,63 %
Organisme sans but lucratif	2	5,26 %
Syndicat	1	2,63 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>38</b>	

Questions	Répondants	
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>Moins de 100 employés (16 répondants)</p>	
	<p>1 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Changer la mentalité que tout est acquis et créer un climat où tous nous devons contribuer à la création avant de vouloir et pouvoir en profiter...</li> <li>2. Concurrence internationale</li> <li>3. Alléger les intrusions législatives dans tous les domaines; particulièrement la sacro-sainte religion syndicale et la hantise du profit.</li> <li>4. Rien dans le contexte actuel ne pousse les gens à entreprendre; mais plutôt à demander plus de ceux qui travaillent et créent de la richesse.</li> <li>5. Augmenter l'autosuffisance et la prise en charge personnelle de sa propre vie dans une approche de valorisation de l'estime de soi et du respect des autres qui le font déjà.</li> <li>6. Cours sur l'entrepreneuriat... valorisation du développement d'une culture entrepreneuriale par des projets de développements de mini-entreprises et produits comme projets de diplomation.</li> <li>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique).</li> <li>8. Changer le contenu des formations collégiales et universitaires afin de produire plus de gens qui veulent devenir entrepreneurs, femmes et hommes de sciences ... soutenir l'innovation et la prise de risque d'affaires intelligents.</li> <li>9. Mentorat</li> <li>10. Favoriser les entrepreneurs et le contexte des partenariats publics et privés.</li> <li>11. Gestion du changement</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Contribuer au changement en soutenant non pas le <i>statu quo</i>, mais une remise à jour des paradigmes actuels d'immobilisme...</li> <li>14. Obliger les professeurs à retourner en entreprise tous les trois ans!</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>2 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Télécommunications; services; textile et vêtements</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</li> <li>3. Retraite et concurrence internationale</li> <li>4. Formation non adaptée</li> <li>5. Formateurs ayant de la pratique sur le terrain et adaptant leur contenu en fonction de l'évolution du contexte économique et social</li> <li>6. Projet en partenariat avec l'industrie</li> <li>7. Tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique)</li> <li>8. Tendances démographiques et évolution du rôle RH</li> <li>9. Évolution constante des technologies; mentorat</li> <li>10. Évolution des technologies et mentorat</li> <li>11. Dotation; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</li> <li>12. Oui</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>



Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transport; fabrication; textile et vêtements</li> <li>2. Départs à la retraite; concurrence internationale</li> <li>3. - Force du dollar canadien - Manque de main-d'œuvre</li> <li>4. Pour ce qui est des formations pré-universitaires</li> <li>5. Donner plus de stages et axer l'enseignement sur la théorie plutôt que la théorie.</li> <li>6. Offrir d'avantage de stages; aider les jeunes à développer un réseau.</li> <li>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); flexibilité syndicale Choc vis-à-vis l'offre et la demande de main-d'œuvre (pénurie de main-d'œuvre qui pourrait influencer les entreprises à donner un meilleur salaire à des candidats, ce qui pourrait créer de l'inflation).</li> <li>8. Le partenaire stratégique en ressources humaines peut aider à éviter plusieurs problèmes en coachant davantage les dirigeants d'entreprise.</li> <li>9. Mentorat</li> <li>10. Besoin urgent de coaching et de mentorat chez les jeunes. Il faut assurer un transfert de connaissances dans toutes les entreprises, à tous les niveaux.</li> <li>11. Gestion des talents; dotation</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Le gestionnaire en ressources humaines doit posséder suffisamment de crédibilité afin d'exposer les problèmes fondamentaux relié aux RH afin de proposer aux gestionnaires une réflexion complète afin de prendre des décisions plus éclairé.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; exportation; construction</li> <li>2. Concurrence internationale Le défi de l'innovation au niveau des produits et des services offerts. Ce sera notre capacité d'innover au niveau organisationnel (briser les barrières qui empêchent la collaboration et le partage des tâches).</li> <li>3. L'innovation : la flexibilité et la capacité de collaborer dans les organisations</li> <li>4. Oui</li> <li>5. Mettre en œuvre réellement l'approche programme, accentuer la collaboration entre les enseignants de toutes les disciplines, mettre les étudiants en action sur des problématiques réelles dans l'entreprise au niveau régional, modifier l'offre de formation sur 12 mois, accentuer la collaboration avec les milieux de travail - évaluation et approche projet en multidisciplinarité.</li> <li>6. En innovant dans les modes d'enseignement et d'apprentissage et ne se remettant en question pour répondre aux besoins de reconnaissance des compétences et de mise à niveau des compétences. Il devrait se mettre en place des équipes d'évaluation des compétences pour faciliter les mises à niveau - mettre en place des horaires qui facilitent l'accueil des travailleurs adultes. Faciliter les collaborations entre les DEP et l'université avoir des projets communs. Ne pas lâcher sur l'apprentissage des matières de base, français, mathématiques et communication.</li> </ol> <p style="text-align: right;">(suite) ...</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>... (suite)</p> <p>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); rémunération globale</p> <p>Le rôle des gestionnaires de premier niveau et des professionnels - on ne s'occupe pas de leur offrir de meilleures conditions de travail et de tirer partie de leur valeur ajoutée pour l'organisation.</p> <p>8. Mettre en valeur la potentiel de notre main d'œuvre, être capable d'amener nos organisations à collaborer à l'interne et avec les partenaires externes.</p> <p>9. Reconnaissance et mise en valeur des compétences; évolution constante des technologies; formation continue</p> <p>10. Reconnaissance et mise en valeur des compétences. Notre main-d'œuvre n'est pas libre d'avoir accès aux emplois à cause de barrières réglementaires et du manque de mécanisme de reconnaissance des diplômés des immigrants.</p> <p>11. Gestion des talents; gestion du changement; développement organisationnel; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Si la qualité de la main-d'œuvre est identifiée comme un facteur stratégique de compétitivité, il me semble que l'équipe des RH devrait être interpellée en premier lieu pour la mise en valeur et le déploiement des talents dans nos organisations non seulement pour livrer, mais pour soutenir l'amélioration continue.</p> <p>14. Le milieu collégial est une mine de richesses pour le développement du Québec mais il n'est pas défendu et souffre de son éparpillement. L'effet silo où chacun essaie de défendre son petit royaume nous prive de l'excellence. Nous avons besoin de centres spécialisés au niveau technique au lieu de l'éparpillement et du gaspillage de ressources avec des cours à rabais où les étudiants doivent apprendre avec du matériel désuet et sans la masse critique d'enseignants capables de challenger et de suivre l'évolution technologique. (Oui, on doit revoir l'offre et la façon d'offrir les services - en utilisant tout le potentiel des nouvelles technologies). On devrait remettre en question le modèle d'autogestion dans les départements car il n'y a personne qui gère lors de difficultés ou l'absence d'implication d'un enseignant dans l'équipe. (La façon de choisir les enseignants en dernière minute et de les encadrer dans les premières années d'enseignement est à des années-lumière des bonnes pratiques prônées en entreprise et en formation). Les horaires et la disponibilité de l'offre de cours pour des travailleurs en emploi qui veulent compléter une formation sont inexistantes par rapport à ce qui existe à l'université. Innover, coordonner l'offre d'enseignement, accélérer la mise à jour des formations et du courage pour se remettre en question! Prêcher pas l'exemple, en n'abaissant pas les standards mais en facilitant l'apprentissage et la mise à jour des compétences. Le Québec a besoin d'un milieu collégial innovant dynamique et en santé!</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>5 -</p> <p>1. Textile et vêtements; télécommunications; récréotourisme</p> <p>2. Concurrence internationale; conflits intergénérationnels</p> <p>4. Oui</p> <p>7. Mondialisation; conflits intergénérationnels</p> <p>9. Mentorat</p> <p>11. Dotation; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p>	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; textile et vêtements; commerce</li> <li>2. Concurrence internationale; rétention de la main-d'œuvre</li> <li>3. Concurrence internationale et dérèglementation</li> <li>4. Oui</li> <li>6. Une population éduquée agit comme locomotive de la société. Un solide jugement, une bonne culture générale et une curiosité intellectuelle sont des choses qui sont actuellement valorisées, mais pas poussées assez loin dans l'enseignement collégial.</li> <li>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels; rétention de la main-d'œuvre.</li> <li>8. Mondialisation et rôle du dirigeant GRH</li> <li>9. Évolution constante des technologies; formation continue</li> <li>10. Technologies</li> <li>11. Gestion des talents; gestion du changement; dotation; développement organisationnel</li> <li>12. Oui</li> <li>13. L'emploi est au coeur du développement économique. Les conditions de travail sont intimement reliées au taux de chômage, au choix de consommation, et à la quantité de consommation. Par exemple, les congés de maternité, parentaux et pour obligations parentales ont une incidence sur le taux de natalité et ainsi, sur le niveau de consommation, puis sur la création ou l'implantation d'entreprises... Un autre exemple est la situation de l'exode des médecins. Il s'agit presque exclusivement d'une question de conditions de travail. Ceci dit, il faut comprendre qu'il y a des choix organisationnels et des capacités de payer à prendre en considération dans chaque dossier.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</li> <li>2. Concurrence internationale</li> <li>3. Concurrence internationale (salaires, coûts de production...)+ impact des communications Internet (moins d'obstacles)</li> <li>4. Je ne sais pas si l'enseignement au collégial tient compte de cet aspect.</li> <li>5. Sûrement mais le défi de la concurrence internationale est très complexe.</li> <li>6. Je ne suis pas une adepte du système collégial. Je préconise le système que l'on retrouve dans le reste du Canada.</li> <li>7. Tendances démographiques; mondialisation; conflits intergénérationnels; rémunération globale</li> <li>8. Démographie-Rareté de main-d'œuvre</li> <li>9. Évolution constante des technologies; formation continue; mentorat; mobilité</li> <li>10. Mentorat</li> <li>11. Dotation; gestion des talents; planification de la relève</li> <li>12. Oui</li> <li>13. La croissance d'une organisation, voire sa survie dépend avant tout de la façon de gérer son capital humain (fidélisation, rétention, pénurie, climat de travail, productivité, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Télécommunications; exportation; services</li> <li>2. Main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</li> <li>3. Le renouvellement et la mise à jour des services. Comme le Québec est géré non pas par la machine gouvernementale, mais par les fonctionnaires, si on veut suivre les grandes tendances économiques faudra investir dans la mise à jour des connaissances de ces derniers et cesser d'être traditionaliste.</li> <li>4. La palette de connaissances qui y est transmise et les pratiques appliquées n'apportent pas une valeur ajoutée à tout le cycle de l'éducation. On enlèverait cette étape de vie étudiante que rien ne paraîtrait.</li> <li>5. Une approche plus palpable et initier davantage au marché du travail. Être moins théorique et introduire des moments en entreprise, des moments dans des entreprises de recherche et développement pour faire voir le cycle de développement de l'industrie. Faire vivre le marché du travail, leur permettre d'aller outre-mer, comprendre tout de suite les déterminants de la vie professionnelle et faire vivre et comprendre les phases de celle-ci.</li> <li>6. Faire vivre le changement, définir celui-ci et faire comprendre que les instigateurs du futur, ce sont eux. Pour cela, faut cesser d'être théorique mais passer en mode action.</li> <li>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels Une plus grande souplesse, pas juste dans le langage mais dans les gestes. À commencer par nos dirigeants politiques, on entend toutes sortes de langages sur les retraités, sur la rétention et les conditions de travail, mais ceux-ci demeurent dans le domaine des pensées. Comme le restant, nous sommes au neutre, il faut cesser de palabrer, il faut agir concrètement.</li> <li>8. Le changement, se mettre à gérer le changement.</li> <li>9. Évolution constante des technologies; formation continue</li> <li>10. Maintenir actif le fort régiment qui se retire pour maintenir un équilibre progressif.</li> <li>11. Gestion du changement; planification de la relève; développement organisationnel</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Le tournant devant nous est essentiellement relié au comment les ressources humaines seront orientées et encadrées pour faire les virages requis.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Gestion de sociétés et d'entreprises</p>
	<p>9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>3. Main-d'œuvre qualifiée</li> <li>4. En fait, difficultés à intéresser les jeunes pour devenir une main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs concernés.</li> <li>6. Valoriser ce type d'emploi</li> <li>7. Tendances démographiques; conflits intergénérationnels</li> <li>8. Mieux outiller les gestionnaires actuels vers les différences générationnelles.</li> <li>9. Évolution constante des technologies; formation continue</li> <li>11. Dotation; formation</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Le recrutement, la mobilisation et la fidélisation de la main-d'œuvre</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p>	<p>10 -</p>	<p>1. Fabrication; construction; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</p> <p>3. Concurrence</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Stages payés par gouvernement</p> <p>6. Stage en entreprise payé par gouvernement au lieu de par l'employeur</p> <p>7. Tendances démographiques; conflits intergénérationnels; les accommodements raisonnables s'arrêtent où?</p> <p>8. Recrutement en pénurie de personnel</p> <p>9. Évolution constante des technologies</p> <p>10. Avoir les budgets pour former tous les employés</p> <p>11. Dotation; planification de la relève; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Bons travailleurs = bonne productivité = bon chiffre de ventes</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<p>1. Fabrication; exportation; services</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Pénurie de main-d'œuvre, concurrence internationale, conflits intergénérationnels.</p> <p>4. Trop de professeurs demeurent dans leur tour d'ivoire; lenteur à adapter les programmes.</p> <p>5. Stages en milieu de travail; stages en milieu de travail pour les professeurs; se rapprocher des PME.</p> <p>6. Ouverture aux besoins socioéconomiques; amélioration des compétences de base pour tous les étudiants (langues française et anglaise, informatique, mathématiques, culture générale).</p> <p>7. Tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; rémunération globale</p> <p>8. Tendances démographiques; mondialisation.</p> <p>9. Évolution constante des technologies; formation continue; mobilité</p> <p>10. Évolution constante des technologies; formation continue.</p> <p>11. Gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>12 -</p>	<p>1. Fabrication; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale</p> <p>7. Tendances démographiques; mondialisation</p> <p>8. Mondialisation de la main-d'œuvre</p> <p>9. Évolution constante des technologies; mobilité</p> <p>11. Gestion du changement; planification de la relève; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p>	<p>13 -</p>	<p>1. Fabrication; télécommunications; finances</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Main-d'œuvre qualifiée, transfert des connaissances et de l'expertise à la suite des départs à la retraite</p> <p>4. La formation permet d'acquérir des connaissances techniques dans un métier. Toutefois, l'expérience compte pour beaucoup. Il faut susciter les entreprises à créer un lien de transfert de l'expertise entre la génération sortante du monde du travail et celles encore présentes. Les entreprises pourront ainsi demeurer compétitives.</p> <p>5. Les stages et le mentoring.</p> <p>6. En restant à l'écoute des besoins à court, moyen et long termes en matière d'emploi. Les collèges devront rencontrer les entreprises pour connaître leur besoin afin de former adéquatement les élèves.</p> <p>7. Conflits intergénérationnels; rémunération globale Équité salariale, puisque malgré la Loi sur l'équité salariale, les résultats prouvent que le nombre d'entreprises au Québec régies par cette loi régresse depuis quelques années. De quoi inquiéter l'avenir d'une équité salariale entre les catégories d'emploi des deux sexes.</p> <p>8. Conflits intergénérationnels. Le transfert de l'expertise est important. De plus, une mauvaise compréhension entre les générations crée toute une discordance dans certains milieux de travail, et ce, même chez les centrales syndicales.</p> <p>9. Mentorat; formation continue</p> <p>10. Formation continue</p> <p>11. Planification de la relève; dotation; gestion des talents; gestion du changement</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Pour avoir des entreprises en plein essor, il faut embaucher les bons employés. La gestion des ressources humaines est donc primordiale à l'atteinte des objectifs financiers de l'entreprise. Sans une main-d'œuvre qualifiée, une entreprise ne peut fonctionner qu'avec de l'argent et du matériel.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p>	<p>1. Récrétourisme; textile et vêtements; agriculture</p> <p>2. Main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Manque de main-d'œuvre qualifié</p> <p>4. Il y a peu d'étudiants dans les programmes</p> <p>5. Non</p> <p>6. Travail-études pour que les étudiants soient plus autonomes sur le marché du travail.</p> <p>7. Équité en matière d'emploi; conflits intergénérationnels; rémunération globale</p> <p>8. La rémunération dans plusieurs secteurs n'est pas concurrentielle.</p> <p>9. Formation continue; mentorat; mobilité</p> <p>10. La formation continue permet de former les travailleurs plus rapidement.</p> <p>11. Gestion du changement; planification de la relève; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Amélioration de la gestion en général</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</li> <li>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</li> <li>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</li> <li>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</li> <li>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</li> <li>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</li> <li>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</li> <li>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</li> </ol>	<p><b>15 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Récrotourisme; construction; services</li> <li>2. Main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</li> <li>3. Planification et formation de la main-d'œuvre de relève</li> <li>4. Pas assez de stages, expérience sur le terrain. Les livres, c'est beau, mais il y a une marge avec le vécu pour la majorité du temps.</li> <li>5. Stage...stage....un peu comme les médecins</li> <li>6. Permettant à plus d'étudiants québécois de facilité pour obtenir des places...contingentement...</li> <li>7. Tendances démographiques; travail versus société de loisirs... et aussi l'appartenance des jeunes travailleurs; conflits intergénérationnels</li> <li>8. Appartenance</li> <li>9. Mentorat</li> <li>11. Planification de la relève; dotation</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Dû au vieillissement de la population, nous aurons de moins en moins de travailleurs disponibles. Nous devons donc aller vers les autres pays.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</li> <li>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</li> <li>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</li> <li>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</li> <li>13. Si oui, de quelle manière?</li> <li>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>16 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textile et vêtements; fabrication; exportation</li> <li>2. Départs à la retraite; concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>3. Concurrence internationale</li> <li>4. Il y a toujours eu un décalage marqué entre le monde de l'enseignement et la pratique.</li> <li>5. Un peu plus de partenariat avec les entreprises pour pallier cet écart serait une bonne solution.</li> <li>6. En se dotant de cours et de professeurs qui agissent à la fois sur le terrain et au niveau théorique.</li> <li>7. Tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; rémunération globale</li> <li>8. tendances démographiques</li> <li>9. Mobilité; évolution constante des technologies; formation continue</li> <li>10. Mobilité</li> <li>11. Santé et sécurité du travail; dotation; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Sans une saine gestion des RH, aucune entreprise ne pourra aller vers ses objectifs. Une entreprise, c'est la force de tous ces employés.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p><b>101 à 500 employés (13 répondants)</b></p>		
	<p><b>17 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textile et vêtements; fabrication; exportation</li> <li>2. Main-d'œuvre qualifiée; concurrence internationale</li> <li>4. Oui</li> <li>5. Non</li> <li>7. Tendances démographiques; conflits intergénérationnels; rémunération globale</li> <li>9. Évolution constante des technologies; mobilité</li> <li>11. Dotation; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève; formation</li> <li>12. Oui</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p>	<p><b>18 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Commerce électronique; services; commerce</li> <li>2. Départs à la retraite; concurrence internationale</li> <li>3. La relève et faire autrement</li> <li>4. Il faut développer le mentorat et le parrainage de l'entrepreneurship.</li> <li>5. Développer habiletés de leadership entrepreneurial</li> <li>6. Facilitateur de l'entrepreneurship international</li> <li>7. Tendances démographiques; mondialisation</li> <li>8. Démographie</li> <li>9. Mentorat</li> <li>11. Gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Transfert d'expertise et développement des compétences</li> <li>14. Permettre la réalisation de laboratoires entrepreneuriaux afin de développer des compétences spécifiques à des secteurs d'activité spécifiques.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>19 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Télécommunications; récréotourisme; matières résiduelles</li> <li>2. Main-d'œuvre qualifiée; concurrence régionale; la non-uniformité des normes</li> <li>3. L'uniformité des normes</li> <li>4. Ça ne fait pas partie de l'enseignement.</li> <li>5. Non</li> <li>6. En aidant les compagnies qui ont de beaux projets à les bonifier auprès de leur communauté.</li> <li>7. Tendances démographiques; mondialisation</li> <li>8. La mondialisation</li> <li>9. Évolution constante des technologies; mentorat; mobilité</li> <li>10. Le mentorat. On ne privilégie pas encore assez la retraite progressive.</li> <li>11. Gestion des talents; gestion du changement; développement organisationnel</li> <li>12. Oui</li> <li>13. On doit prévaloir, dans notre société, les ressources humaines comme la ressource la plus importante dans le développement économique du Québec.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
	<p><b>20 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>3. Concurrence internationale</li> <li>4. Il devrait éviter de donner des cours inutiles tels que philosophie et donner plus de cours concentrés sur le domaine propre de l'activité, ainsi cela évitera du décrochage...</li> <li>5. Plus de cours pratiques.</li> <li>6. Même réponse que ci-dessus.</li> <li>7. Mondialisation</li> <li>8. Le travail outre-mer</li> <li>9. Mobilité; formation continue</li> <li>10. Mobilité - la jeune génération bouge constamment.</li> <li>11. Formation; gestion des talents; mobilité internationale</li> <li>12. Oui</li> <li>13. L'embauche d'employés de talents; maintenir en poste les employés.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>



Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Fabrication; exportation; ingénierie, pour la rareté de main-d'œuvre</li> <li>Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>Main-d'œuvre qualifiée et développement durable dans nos procédés de fabrication et nos habitudes de consommation</li> <li>Cette semaine, j'ai accompagné mon fils à faire le choix des cours optionnels au cégep. Une désolation totale face au choix, un seul cours d'histoire, rien sur la géographie, sur l'économie, sur la politique, sur l'environnement des cours comme : bio-sexualité, le cinéma, etc.</li> <li>Stages en milieu de travail, et que les maisons d'enseignement soient devant et non derrière ce que la société vit. Avant-garde sur les solutions environnementales, sur les problèmes d'énergie, etc.</li> <li>Être un partenaire impliqué dans la vie économique du Québec Ne pas avoir peur de changer les choses et les façons de faire, mise en place de nouveau programme.</li> <li>Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels</li> <li>Mondialisation, on recrute en dehors des frontières, et on exporte notre savoir à l'externe.</li> <li>Formation continue Beaucoup de juniors et peu d'intermédiaires sur le marché à cause d'un délaissement des étudiants dans notre discipline dans les années 90.</li> <li>La mise en place de formation continue et adaptée au milieu.</li> <li>Développement organisationnel; dotation; gestion des talents</li> <li>Oui</li> <li>L'humain est au centre de tout.</li> <li>Il devrait faire du marketing dans les secteurs déjà identifiés de pénurie de main-d'œuvre pour attirer les étudiants dans ses programmes. Présentement, j'ai l'impression que la moitié des jeunes vont dans le développement des jeux vidéo.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Domaine de l'assurance en particulier; services; finances</li> <li>Conflits intergénérationnels; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>Main-d'œuvre qualifiée - afin d'être bon courtier, surtout en assurances dommages commerciales, plusieurs années sont nécessaires.</li> <li>Oui</li> <li>Rémunération globale; tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique)</li> <li>Tendances démographiques</li> <li>Mentorat; évolution constante des technologies</li> <li>Évolution technologique</li> <li>Planification de la relève; dotation; gestion des talents</li> <li>Oui</li> <li>La pénurie de la main-d'œuvre affectant immédiatement certains domaines, afin d'assurer la pérennité des entreprises, la GRH doit assister les gestionnaires pour créer un environnement sain où une réduction de taux de roulement s'observera et le <i>branding</i> de l'entreprise assurera le recrutement de candidat A+.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions		Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p>	<p>1. Fabrication; télécommunications; exportation</p> <p>2. Concurrence internationale; disponibilité de la main-d'œuvre en général</p> <p>3. Concurrence interne déloyale au Québec : régions ressources</p> <p>4. Seulement l'enseignement technique et il manque des stages. Il serait souhaitable que tous les secteurs techniques suivent le modèle d'alternance études/travail.</p> <p>5. Le respect des champs d'intervention de chacun des paliers d'enseignement afin d'offrir plus de formation spécialisée ponctuelle pour les entreprises et non comme actuellement que chaque palier offre n'importe quoi.</p> <p>6. - En augmentant les stages en cours de formation - En retournant leurs enseignants en formation en entreprise ou en embauchant plus de formateurs du "marché" - En créant plus de lien avec les associations paritaires (ASP) afin de développer des programmes d'études adaptés, etc.</p> <p>7. Tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation</p> <p>8. Évolution du rôle RH, à moins d'être une très grande entreprise qui peut se permettre un spécialiste par secteur d'intervention RH, le gestionnaire RH doit de plus en plus avoir des connaissances de management, de gestion et de finance.</p> <p>9. Formation continue; mobilité</p> <p>10. Formation continue, disponibilité des ressources (maison d'enseignement), flexibilité, adaptation au changement, mise à niveau des enseignants. Le temps année consacré aux études au niveau collégial est trop court, chaque année devrait compter 3 sessions et permettre ainsi plus de stages.</p> <p>11. Gestion des talents; planification de la relève; développement organisationnel; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Si le DRH n'est pas un gestionnaire stratégique, il sera remplacé par un bachelier en administration.</p> <p>14. Disponibilité des ressources (maison d'enseignement), flexibilité, adaptation au changement, mise à niveau des enseignants. Le temps année consacré aux études au niveau collégial est trop court, chaque année devrait compter 3 sessions et permettre ainsi plus de stages.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>24 -</p>	<p>1. Fabrication; exportation; construction</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</p> <p>3. Concurrence internationale et les départs à la retraite</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Apprentissage en anglais dans certains domaines (ex.: administration)</p> <p>7. Rémunération globale; tendances démographiques; mondialisation</p> <p>8. Tendances démographiques</p> <p>9. Apprentissage de l'anglais; formation continue; mobilité</p> <p>10. Apprentissage de l'anglais</p> <p>11. Planification de la relève; dotation; gestion du changement</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p>	<p>25 -</p>	<p>1. Exportation; construction; services</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Concurrence internationale</p> <p>4. Ce n'est pas concret. Ce n'est que des grandes théories.</p> <p>5. De les mettre sur le marché du travail pendant leurs études (dans des endroits où l'étudiant sera appelé à travailler).</p> <p>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels</p> <p>8. Conflits intergénérationnels</p> <p>9. Évolution constante des technologies; formation continue</p> <p>10. Formation continue</p> <p>11. Gestion des talents; planification de la relève; développement organisationnel</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Pour la gestion de la relève</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p>	<p>26 -</p>	<p>1. Construction; services; finances</p> <p>2. Main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Main d'oeuvre qualifiée</p> <p>4. Oui</p> <p>7. Conflits intergénérationnels; rémunération globale; rétention du personnel et recrutement</p> <p>8. Rétention du personnel</p> <p>9. Formation continue; mentorat</p> <p>10. mentorat</p> <p>11. Dotation; gestion des talents; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Une gestion optimale des RH peut éviter des déménagements d'entreprises dans des pays où les salaires sont très bas...et les conserver ici.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p>	<p>1. Fabrication; construction; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</p> <p>3. Retraite</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Orientation vers les besoins précis dégagés par les entreprises</p> <p>7. Tendances démographiques; mondialisation</p> <p>8. Tendance démographique à la baisse</p> <p>9. Évolution constante des technologies; formation continue</p> <p>10. Formation pour suivre l'évolution de la technologie</p> <p>11. Dotation; gestion du changement; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Dotation, formation et rétention de la MO qualifiée</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p>	<p>1. Fabrication; construction; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; départs à la retraite; pénurie de main-d'œuvre; lois gouvernementales de plus en plus employé et non employeur : congés, etc.</p> <p>3. Tous, car plusieurs entreprises devront fermer leurs portes à cause du manque d'effectif.</p> <p>4. Oui et non. Là n'est pas le problème. L'expérience demeure une qualité à acquérir seulement dans les milieux de travail.</p> <p>6. Faire une éducation plus terre à terre. Permettre à ceux qui ont les aptitudes d'entrer dans un programme même s'ils n'ont pas des notes de premiers de classe.</p> <p>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels; rémunération globale</p> <p>Le manque d'effectifs. Les lois gouvernementales doivent être révisées de façon à limiter la population inactive.</p> <p>8. Tous.</p> <p>11. Dotation; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève; développement organisationnel; formation; santé et sécurité du travail</p> <p>12. Oui</p> <p>13. L'urgence se situe là. Depuis plusieurs années, on nous en avise, mais les gouvernements tardent à bouger. Au lieu de cela, le gouvernement s'attarde sur le bien-être du travailleur mais oublie que l'entreprise qui est à court de travailleurs ne pourra pas assurer une continuité.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<p>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</p> <p>3. Concurrence internationale</p> <p>4. Oui</p> <p>7. Tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation</p> <p>8. Évolution du rôle des dirigeants en GRH comme partenaire stratégique</p> <p>9. Évolution constante des technologies; formation continue; mobilité</p> <p>10. Évolution constante des technologies</p> <p>11. Santé et sécurité du travail; dotation; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>501 à 1000 employés (4 répondants)</p>		
<p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p>	<p>1. Récréotourisme; finances; commerce</p> <p>2. Concurrence internationale; départs à la retraite</p> <p>4. Oui</p> <p>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); rémunération globale</p> <p>9. Mobilité; mentorat</p> <p>11. Gestion du changement; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions		Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p>	<p>31 -</p>	<p>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</p> <p>3. Avantage concurrentiel des entreprises du Québec</p> <p>4. Il n'y a pas assez de cas ou stages pour pratiquer, assimiler adéquatement.</p> <p>5. Plus de stages structurés dans chaque domaine d'études</p> <p>6. Adapter l'enseignement afin de préparer la main-d'œuvre de demain.</p> <p>7. Mondialisation; conflits intergénérationnels; fidélisation des employés; pénurie de main-d'œuvre - Retraites</p> <p>8. Pénurie de main-d'œuvre</p> <p>9. Formation continue; évolution constante des technologies</p> <p>10. Formation continue</p> <p>11. Développement organisationnel; gestion du changement; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>13. La gestion des ressources humaines joue un grand rôle dans la fidélisation des employés. Développement organisationnel et gestion de changement.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p>	<p>1. Récréotourisme; fabrication; exportation</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</p> <p>3. Tous sont prioritaires, comme il faut en choisir un, un défis prioritaire j'opte pour "Départs à la retraite"</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Formation technique: alternance études et travail : la formule actuelle est gagnante pour certaines entreprises, mais il faudrait la rendre plus flexible: l'enseignement pourrait être modulaire. S'assurer que le rythme des études s'adapte avec les besoins de l'entreprise en main-d'œuvre "besoins saisonniers". Une entreprise ou un groupe d'entreprises pour un quelconque "métier" devraient avoir des ententes particulières avec des collèges, former des cohortes particulières (rythme des études). Pour arrimer le tout, il faut que l'entreprise valorise les études (formation générale comme formation spécifique), l'étudiant doit faire des visites industrielles très tôt dans son programme d'études afin de discriminer celui et celle qui ne sont pas dans le bon programme. Des idées simples, j'en ai mais là, je les énonce en vrac alors qu'il faut penser systémique.</p> <p>Je peux ajouter que d'abord, il faut avoir les bons interlocuteurs dans les deux milieux; entreprises et collèges. Dans une perspective où c'est le long terme que l'on vise, je suggère d'impliquer immédiatement les syndicats en cause. Vous seriez surpris de leur ouverture d'esprit, mais comme tout le monde, s'il ne fait pas parti du processus consultatif dès le départ et à quelques égards au processus décisionnel... il va se fermer! Voyez le syndicat comme un partenaire dans le processus qui pourra influencer ses membres pour une certaine flexibilité.</p> <p>6. Questions 5 et 6, mes commentaires vont pour l'un comme pour l'autre. J'insiste, il faut avoir les bons interlocuteurs. Mon expérience avec plusieurs entreprises, étant du collégial, s'est soldée avec succès car en peu de temps, nous avons respecté nos cultures et chacun a mis du sien. Informer un employé ne veut pas dire qu'il a compris et qu'il est prêt à fonctionner! L'entreprise doit comprendre cela. Le collégial doit comprendre que 45 heures c'est trop (pour un cours donné), il faut donc aller à l'essentiel et utiliser l'environnement de l'entreprise ou encore, avoir un laboratoire pour les nouveautés, etc. En réponse à la question 6 spécifiquement, le jeune qui entre dans nos écoles doit tout de même obtenir son DEC, car aujourd'hui l'entreprise ne peut lui dire qu'il sera embauché à vie. Il faut accepter que le jeune comme la personne adulte qui fait un retour aux études veuille avoir un diplôme ayant une valeur sur le marché. En fait, il faut adapter le rythme des études avec les besoins de</p> <p>(suite) ...</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>... (suite)</p> <p>l'entreprise, il faut au moins une personne dans l'entreprise qui s'occupe que de cela (recevoir les jeunes ou adultes, les quarts de travail, la spécification du mandat, etc.), et une personne au moins au collégial (horaire d'études et de travail, adaptation du programme d'études, recruter les étudiants, etc.) qui s'occupe de cela aussi (dans la mesure où nous cherchons un jeune ou un adulte avec une formation au complet). Vous savez, rien n'est parfait dans ce monde, mais la formation dite continue est un outil de développement fort important. Que la personne fasse son DEC en 4 ans ou 5 ans au lieu de trois, mais qu'elle puisse alterner études et travail (besoins économiques, besoins de s'actualiser, besoin de se former), cela la rend assidue à l'entreprise, acquière la culture de l'entreprise, etc.</p> <p>7. Équité en matière d'emploi; tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels; rémunération globale</p> <p>Tous sont des défis, car ils sont de notre temps. Ils influencent autant sur la rétention du personnel, sa propre valorisation et reconnaissance dans son milieu, harmoniser les relations dans l'entreprise, manque de main-d'œuvre, etc. N'oubliez pas que les conflits intergénérationnels devraient aussi inclure l'accueil des immigrants; autres mœurs, autres cultures, etc.</p> <p>8. Je crois que l'évolution du rôle des dirigeants en GRH est primordiale. Dans un contexte tel que nous vivons aujourd'hui, le lien avec les écoles ici mais ailleurs aussi, le lien avec l'immigration (comme autrefois, accueillir des familles et les faire travailler... bien sûr selon nos normes et valeurs actuelles), bref, l'intégration des employés, l'adaptation des employés et la formation "perfectionnement" des employés sont à mon avis des compétences en GRH qu'il ne faut vraiment pas négliger.</p> <p>9. Mentorat; évolution constante des technologies; formation continue</p> <p>10. Formation continue et mentorat. Il faut absolument, que nos gens d'expérience et d'expertise en entreprise puissent laisser leurs savoirs et savoir-faire. 5 ans avant leur retraite, ils sont mûrs pour manuels de formation, donner de la formation, accompagner les nouveaux, etc. Ils peuvent en faire un bout. Ils aident à la culture de l'entreprise. Mais je ne suis pas utopiste, le rancunier, le blessé, l'écoeuré, le désabusé ne doivent pas agir comme mentor!</p> <p>11. Formation; dotation; gestion des talents</p> <p>12. Oui</p> <p>13. La GRH doit aider le milieu collégial à la préparation de la main-d'œuvre, la GRH doit accueillir le nouvel employé pour faciliter sa rétention, la GRH doit voir à la formation continue de cet employé avec le niveau (CS, Collégial et Universitaire) approprié. Quelle manière : les RH des entreprises d'une région donnée doivent s'entendre sur leur besoin en MO, faire une rencontre de travail pour cibler dans leur région les institutions scolaires; chacun dans leur champ respectif. Bien sûr, une formation sur l'organisation d'une réunion peut se faire au niveau professionnel, collégial et universitaire et même privé. Il y a des zones grises comme partout ailleurs. Sur le plan individuel, si j'étais DRH, j'établirais mon plan de besoin en MO, les compétences recherchées à l'entrée de mon organisation et je consulterais les écoles. Quels programmes d'études actuellement répondraient le mieux à mes besoins, ensuite, je regarderais pour une période de transition, les stages dans mon milieu, avoir ces étudiants adultes ou jeunes dans mes moments forts de besoins en MO, etc.</p> <p>14. La qualité de l'enseignement collégial est indéniable. Le jeune adulte et l'adulte qui y sont formés deviennent très rapidement des experts et parfois des cadres de premier niveau. Comme entreprise c'est le temps de formation qui me dérange. 3 années! Il faut donc voir avec la structure actuelle des périodes de stages, des visites industrielles, de l'accompagnement, de façon à favoriser la fidélisation, ça c'est un investissement. Ensuite, il faut aussi, une période de transition, d'adaptation dans l'entreprise, l'accueil est donc primordial. Les compétences techniques peuvent s'enseigner, mais il faut avoir le savoir-être nécessaire pour s'adapter, se questionner, réfléchir, etc. Il ne faut pas avoir peur comme entreprise d'avoir des penseurs critiques dans son organisation, car c'est eux qui font changer les choix.</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p>	<p>33 -</p>	<p>1. Fabrication; textile et vêtements; bois</p> <p>2. Manque de main-d'œuvre; changement technologique; défi environnemental; concurrence internationale</p> <p>3. Concurrence internationale</p> <p>4. Trop de lassitude, les étudiants ne connaissent pas les enjeux et ne sont pas assez disciplinés + intéressés à l'avenir.</p> <p>5. Cours sur la politique et le marché international, opportunités d'avenir, enjeux majeurs actuels. Rendre les étudiants conscients des défis auxquels ils feront face et les amener à trouver des solutions pour leur futur.</p> <p>7. Conflits intergénérationnels; tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation</p> <p>8. Mondialisation et tendances démographiques</p> <p>9. Évolution constante des technologies; formation continue; mentorat; mobilité</p> <p>10. Évolution des technologies - s'adapter aux changements</p> <p>11. Dotation; gestion des talents; gestion du changement; développement organisationnel; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. L'habileté à gérer des humains dans un contexte de changement, d'évolution et d'imagination.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p><b>1001 à 5000 employés (2 répondants)</b></p>		
<p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>34 -</p>	<p>1. Services; finances; fabrication</p> <p>2. Des employés motivés; concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</p> <p>3. La main-d'œuvre et l'écoute du service des ressources humaines</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Meilleure connaissance générale des étudiants, ne pas trop axer sur le technique mais bien sur l'individu, ce qu'il a entre les oreilles</p> <p>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); conflits intergénérationnels; rémunération globale</p> <p>8. Le rôle global des ressources humaines</p> <p>9. Formation continue; mentorat</p> <p>10. La mise en disponibilité des gens expérience au service de la relève</p> <p>11. Gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</p> <p>12. Oui</p> <p>13. Elle doit être à l'écoute des employés et faire le lien entre la direction (ne pas être le messenger du boss).</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>35 -</p>	<p>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</p> <p>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</p> <p>3. Concurrence internationale, hausse du dollar</p> <p>4. On ne peut rien faire pour contrer la Chine</p> <p>7. Conflits intergénérationnels; tendances démographiques; mondialisation</p> <p>8. Conflits intergénérationnels</p> <p>9. Évolution constante des technologies</p> <p>11. Planification de la relève; gestion des talents</p> <p>12. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>5001 employés et plus (4 répondants)</b></p> <p><b>36 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; textile et vêtements; commerce</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</li> <li>3. 1) concurrence internationale 2) départ à la retraite</li> <li>4. L'enseignement devrait mettre plus d'emphase sur les défis de la concurrence internationale (connaissances) et sur le besoin continuel de mise à niveau des connaissances techniques.</li> <li>5. Plus de conciliation travail-études. Visite et analyse d'usines ou de commerces se démarquant particulièrement.</li> <li>6. En supportant mieux les finissants après leurs études par un système de <i>coaching</i> en emploi pour la première année.</li> <li>7. Tendances démographiques; rémunération globale; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation</li> <li>8. Évolution du rôle des GRH Mondialisation</li> <li>9. Mobilité; évolution constante des technologies; formation continue; mentorat</li> <li>10. Formation continue Mobilité</li> <li>11. Santé et sécurité du travail; gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève; développement organisationnel</li> <li>12. Oui</li> <li>13. En préparant les gestionnaires aux défis et aux changements que subiront les entreprises au cours des prochaines années. En mettant sur pied des programmes de gestion des talents pour mieux préparer la main-d'œuvre aux défis des entreprises. En supportant les entreprises dans la gestion du changement.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>37 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Commerce</li> <li>2. Balance travail/famille; concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</li> <li>3. Main-d'œuvre qualifiée</li> <li>4. Pas pour tous les postes</li> <li>5. Commanditer un programme Offrir des stages d'emploi Parrainage</li> <li>6. Plus pratico-pratique</li> <li>7. Équité en matière d'emploi tendances démographiques; évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; conflits intergénérationnels; rémunération globale</li> <li>8. Tendances démographiques</li> <li>9. Mobilité; évolution constante des technologies; formation continue; mentorat</li> <li>10. Formation continue à des prix raisonnables</li> <li>11. Dotation; gestion des talents; gestion du changement; mobilité internationale; planification de la relève; développement organisationnel; formation</li> <li>12. Oui</li> <li>13. En agissant plus comme un partenaire stratégique</li> </ol>



Questions		Répondants
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p>	<p>1. Fabrication; construction; textile et vêtements</p> <p>2. Main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</p> <p>3. Main-d'œuvre qualifiée dans tous les métiers</p> <p>4. Trop théorique</p> <p>5. Le modèle éducation coopérative avec alternance études-stage devrait être mis en place. Changer la perception que les métiers ne sont pas valorisés à comparer avec poursuite de l'éducation plus intellectuelle. Les métiers ne sont pas seulement pour les nuls qui ne peuvent pas réussir à l'école plus traditionnelle. En fait, c'est tout à fait le contraire - avez-vous déjà vu un schéma du moteur de voiture?</p> <p>7. Équité en matière d'emploi; tendances démographiques; rémunération globale</p> <p>8. Équité en matière d'emploi Attraction et rétention des employés : les jeunes ne sont pas plus exigeants, ils sont différents dans leurs valeurs et ce qui les motive.</p> <p>9. Rétention des bons employés; formation continue; mobilité</p> <p>10. Rétention des bons employés, formés et compétents</p> <p>11. Dotation; planification de la relève; formation</p> <p>12. Oui</p> <p>13. La performance d'une entreprise est dépendante des éléments qui la composent. Les ressources est un de ces éléments.</p> <p>14. Alignement, alignement, alignement : est-ce que les cégeps ont rencontré les représentants d'entreprise afin de leurs demander leurs besoins? Assurons-nous de donner à nos jeunes une éducation pratique et complète, c'est-à-dire ce n'est pas suffisant de leur montrer comment faire la soudure, il faut aussi s'assurer d'inculquer des connaissances de base "compétences de vie." Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels sont les trois secteurs d'activité qui devront relever les plus grands défis au cours de la prochaine décennie au Québec?</p> <p>2. Quels défis ces secteurs d'activité auront-ils à relever?</p> <p>3. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>4. L'enseignement collégial prépare-t-il adéquatement les travailleurs à relever les défis à venir?</p> <p>5. Sinon, existe-t-il des moyens de mieux outiller les futurs travailleurs pendant leurs études collégiales pour résoudre les défis auxquels le Québec devra faire face?</p> <p>6. Plus particulièrement, de quelle façon l'enseignement collégial peut-il appuyer davantage le développement économique au Québec?</p> <p>7. Quels sont les défis auxquels le Québec devra faire face en matière de gestion des ressources humaines dans les prochaines années?</p> <p>8. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>9. Quels sont les défis plus particulièrement reliés à la qualification et aux compétences requises qui se posent à la main-d'œuvre québécoise?</p> <p>10. Parmi ces défis, lesquels revêtent un caractère urgent et prioritaire?</p> <p>11. Quels sont les secteurs d'activité de la gestion des ressources humaines qui feront face aux plus grands défis?</p> <p>12. La gestion des ressources humaines fait-elle partie des domaines cruciaux pour le développement économique du Québec?</p> <p>13. Si oui, de quelle manière?</p> <p>14. Utilisez l'espace ci-dessous si vous avez d'autres commentaires à propos de la contribution de l'enseignement collégial pour relever les défis du monde du travail au Québec (compétences, pénurie, formation continue, etc.).</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exportation; textile et vêtements; manufacturier</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite; conflits intergénérationnels</li> <li>3. Main-d'œuvre qualifiée, concurrence internationale</li> <li>4. Manque de communication entre le secteur éducationnel et les compagnies en termes de besoins spécifiques des entreprises au niveau des compétences.</li> <li>5. Plus de stages, plus de collaboration entre les professeurs et les dirigeants d'entreprise. Aussi. il faut comprendre que l'expérience se gagne avec le temps. On ne peut espérer que l'éducation réponde à tous les besoins et que les gradués aient la même expérience que les baby-boomers, les attentes sont parfois irréalistes.</li> <li>6. En établissant davantage de contact avec le milieu des affaires.</li> <li>7. Tendances démographiques; conflits intergénérationnels; gestion de la diversité; gestion du changement; développement du leadership</li> <li>8. Gestion du changement; développement du leadership</li> <li>9. Évolution constante des technologies; formation continue; mentorat</li> <li>10. Le mentorat est urgent, car il aide les jeunes à acquérir l'expérience dont ils ont besoin. Même chose pour la formation continue. L'offre de cours sur le marché ne répond pas toujours aux besoins des entreprises.</li> <li>11. Gestion des talents; gestion du changement; planification de la relève</li> <li>12. Oui</li> <li>13. Les RH doivent gérer les défis de nature "humaine" de façon à stimuler la croissance des entreprises, et la progression de carrière des employés afin de générer plus de richesse et contribuer au développement économique du Québec.</li> <li>14. Il faut passer de l'emphase sur la pénurie éminente de main-d'œuvre et les statistiques afférentes à se concentrer sur des propositions concrètes pour améliorer la productivité des entreprises malgré cette pénurie. Tout passe par l'efficacité et la motivation des employés.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>Pas de réponse (2 répondants)</p>	
	<p>40 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Textile et vêtements; fabrication; construction</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée; départs à la retraite</li> <li>3. Main-d'œuvre qualifiée et concurrence internationale</li> <li>4. Oui</li> <li>7. Évolution du rôle des dirigeants en GRH (partenaire stratégique); mondialisation; tendances démographiques</li> <li>8. Tendances démographiques</li> </ol>
	<p>41 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fabrication; exportation; textile et vêtements</li> <li>2. Concurrence internationale; main-d'œuvre qualifiée</li> <li>3. Main-d'œuvre qualifiée</li> <li>4. Manque de manoeuvre</li> <li>5. Non</li> <li>7. Mondialisation</li> <li>8. La compétitivité des salaires</li> </ol>