

Ici

Comme ailleurs ...

*Les services aux entreprises
du réseau public au cœur de la concertation*



Québec 

- Emploi-Québec
- Ministère de l'Éducation

Compte rendu des ateliers
par région administrative

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Les défis reliés au monde du travail sont de plus en plus importants. Le rythme de l'économie, l'arrivée continue de nouveaux produits et services, la mondialisation et la compétition grandissante, les transformations des couches sociales, le vieillissement de la population et l'accélération des technologies de l'information bouleversent les habitudes et les méthodes de travail.

Ces réalités nécessitent que tous les intervenants, tous les travailleurs et toute la population se conscientisent aux nombreux défis auxquels nous faisons face. Si nous désirons conserver notre qualité de vie et assurer notre viabilité et croissance à long terme, il est impératif d'améliorer notre productivité et de se responsabiliser à titre de citoyen et de travailleur afin de rester indispensables et désirables auprès de nos différents clients.

Avec le colloque **ICI COMME AILLEURS**, nous voulions prendre un temps d'arrêt pour réfléchir sur ces réalités et sur les différentes solutions possibles. Nous croyons que nous avons non seulement réussi à créer un sentiment d'urgence, mais également à vous motiver à mieux collaborer et à mieux vous concerter afin d'offrir des services adaptés à vos clients.

Vous trouverez ci-joint, le compte rendu des ateliers qui ont eu lieu le 3 novembre 2003 à la suite de la conférence de M. Pierre Bernier du Groupe Ambition sur les nouvelles réalités du monde du travail.

Dans ce document, toutes les informations recueillies par votre animateur d'atelier ont été transcrites. Les informations sont regroupées par question sous la section **Situation actuelle / future** ou sous la section **Solutions / Recommandations**. Prenez note que pour certaines régions, il se peut que les informations se retrouvent seulement sous la section Solutions / Recommandations (faute de données). Nous avons tenté de préciser les informations le plus possible. Nous souhaitons que vous puissiez être capables de lire « *entre les lignes* » et d'extrapoler sur les informations et les discussions que vous avez eues dans votre atelier. Vous trouverez également des lignes pour que vous puissiez ajouter les idées ou actions que vous souhaitez prendre personnellement ou avec vos partenaires locaux ou régionaux.

Nous sommes convaincus que ce document vous donnera de précieuses informations pour vous aider à réaliser vos différents plans d'affaires. Nous vous invitons à vous concerter afin de rendre vos services et notre réseau encore plus *indispensables* aux entreprises du Québec. Avec ce colloque, nous avons pu réitérer l'importance de notre rôle et réfléchir sur notre leadership régional afin d'être reconnus comme la référence dans nos différents secteurs d'activités. Les défis du Québec nécessitent des organismes forts et des leaders capables d'influencer les acteurs principaux et nous sommes bien positionnés pour jouer ce rôle. Alors, passons à l'action.

Bonne lecture et bonne concertation!

Daniel Labrèche
Comité National de Formation

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

INDEX

Région administrative

08	Abitibi-Témiscamingue	22
01	Bas-St-Laurent	1
17	Centre-du-Québec.....	20
12	Chaudière-Appalaches.....	22
09	Côte-Nord.....	22
05	Estrie	13
11	Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine.....	22
14	Lanaudière	28
15	Laurentides.....	25
13	Laval.....	25
04	Mauricie.....	10
16	Montréal	30
06	Montréal	16
10	Nord-du-Québec.....	22
07	Outaouais	20
03	Québec.....	7
02	Saguenay – Lac-St-Jean.....	4

Annexe

Liste des participants par région administrative.....	32
---	----

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

01 Bas-St-Laurent

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Urbanisation (exode des personnes âgées vers les services) • Phénomène de fusion entre les organisations • Vieillissement de la population (perte d'expertise) • Impact des magasins à grande surface sur les petits commerçants • Développement de l'industrie de la santé • Coût des services en croissance • Tiraillement au niveau politique et municipal (joue dur dans les petits villages) • Exode des emplois • Perte d'emplois dans les secteurs ressources • Fermeture d'entreprises non-compétitives (mises à pied) • Consolidation des villes centres • Solidarité dans les petits villages (esprit de corvée) • Entreprises de biotechnologie en croissance • Diminution de l'emploi en agriculture • Région spécialisée dans un domaine • Tourisme et écologie en croissance • Difficulté à recruter des spécialistes, diminution de la clientèle et exode des jeunes 	
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de recrutement de la relève • Mobilité de la main-d'œuvre • Baisse de la fidélité de la génération X 	<ul style="list-style-type: none"> • Former individuellement (cas par cas) les jeunes qui veulent rester • Moderniser et ajuster les façons d'enseigner pour un meilleur apprentissage • Encadrer davantage les employés • Favoriser le travail (études, formation à distance, RDA) • Supporter la clientèle de façon individualisée

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Bas-St-Laurent – suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ		
Situation actuelle / future		Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Le thème « productivité » est mal perçu • Qualité de vie et malaises au travail (épuiement professionnel) • Marque de valorisation des métiers professionnels • Trop de spécialisations dans différents secteurs 		<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser la gouvernance locale • Faire porter le flambeau par les chefs d'entreprise • Impliquer les jeunes dans certains organismes, par exemple dans les Chambres de commerce et les organismes de développement économique • Présenter la conférence de ce matin en ouvrant les portes aux organismes (parrainage) • Promouvoir la concertation avec les CLD • Responsabiliser les régions (stratégie gouvernementale, RDA, nouvelles approches)
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES		
Compétences nécessaires pour faire face aux défis futurs		Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilité • Souplesse • Connaissance des langues • Curiosité intellectuelle • Capacité de décision • Temps de réaction rapide 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilisation face à l'analyse • Esprit compétitif • Gestion du stress, de la santé • Capacité d'organiser sa vie • Connaissance de la technologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer la continuité de la Loi 90 • Faire de la publicité véhiculant des messages pour inciter les travailleurs à continuer de développer leurs compétences • Convaincre les dirigeants d'entreprise des bienfaits de la formation • Connaître les besoins de formation et des programmes créés sur mesure pour les ouvriers

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Bas-St-Laurent – suite

L'OFFRE DE SERVICE
Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none">• Faire de la formation sur mesure• Avoir des tables de formation, CLD• Permettre à chacun des partenaires de trouver son compte tout en évitant les doublons• Réunir les acteurs impliqués, prendre des décisions et diffuser l'information• Impliquer les représentants des employeurs et des syndicats• Prendre connaissance de l'avis du Conseil supérieur de l'éducation• Se parler
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE
<ul style="list-style-type: none">• Se concerter (organismes et leaders)• Transformer la compétition en partenariat• Impliquer les employeurs et les syndicats• Vulgariser le message par rapport à la productivité et au contenu de la conférence• Intéresser les jeunes au développement économique

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

02 Saguenay – Lac-St-Jean

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Diminution de l'industrie du bois • L'industrie de l'aluminium a atteint un plafond • Le secteur de l'agriculture est en maturité et en déclin • Pas suffisamment de main-d'œuvre • Problème au niveau des entrepreneurs (âge moyen élevé et faible capacité financière) • Baisse de 1 500 élèves par année • Les décideurs ne résident pas dans la région • Centrée sur la grande industrie • Problème important de relève dans les entreprises • Quatre commissions scolaires travaillent en complémentarité (partenariat) • Emploi-Québec a peu de cohésion en regard de la politique de formation continue • Exode des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser un colloque pour réfléchir sur la problématique • Organiser un Salon de l'emploi
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Au Saguenay, s'approprier la problématique du secteur de la main-d'œuvre • Faire évoluer l'industrie, par exemple celles de l'aluminium et du bois • Faire un plan d'action pour aider à la résolution des problématiques • Regrouper des acteurs en ce qui a trait au phénomène du décrochage • Identifier des pistes de solution pour retenir les jeunes dans les entreprises (stages rémunérés, plan d'action socio-économique) • Pour contrer l'exode des jeunes, promouvoir des projets succès-jeunesse et sensibiliser les entreprises à ceux-ci • Agir immédiatement • Changer notre façon de voir, participer davantage • Travailler avec les leaders dans tous les secteurs • S'intéresser à notre région et la faire croître

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Saguenay – Lac-St-Jean – suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • La région en parle et en discute depuis longtemps, mais l'action n'est pas là • Relation entre démographie et mondialisation • La base de la population n'est pas assez mobilisée, elle doit saisir l'importance des changements • Un des impacts de l'exode est que les survivants sont moins scolarisés • Exode des universitaires • Problématique d'importer de la main-d'oeuvre pour les entreprises • Les entreprises ne sont pas encore en pénurie de main-d'œuvre • La grande entreprise joue un rôle de leader • 12 000 à 15 000 jeunes ont quitté la région (bilan négatif) • Problèmes de relève • Les entreprises sont venues dans les polyvalentes présenter le nombre d'emplois dans l'industrie du bois • Les syndicats sont peu impliqués, tout est à faire 	<ul style="list-style-type: none"> • Se prendre en main • Préparer la relève • Sensibiliser les entreprises • Attirer les entreprises par de la main-d'œuvre qualifiée • Encourager nos institutions à être audacieuses • Commencer par nos organisations
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • On a la connaissance technique, mais il y a des lacunes au niveau du savoir-être et du savoir-apprendre • On fait preuve de souplesse envers les entreprises, par exemple dans un cégep on a installé un centre avec les équipements d'une entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter des offres en concordance avec notre expertise • Favoriser la communication avec les entreprises • Mobiliser tout le monde • Le défi est de tisser des ponts entre les entreprises et le milieu de l'éducation • Éliminer les embûches pour mieux collaborer

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Saguenay – Lac-St-Jean – suite

L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Encourager la communication et l'ouverture, il ne faut pas travailler en silo • Avoir un lieu de concertation et de prise de conscience de la situation dans le but d'influencer et d'agir sur le milieu, et ce, avec les entreprises 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et transmettre un message positif aux jeunes et aux entrepreneurs (il y a des actions qui sont faites) • Se servir de notre pouvoir d'influence pour se rapprocher des milieux socio-économiques / locaux • Prendre des risques pour être à l'écoute des besoins et des problématiques • Prévoir des actions de sensibilisation et d'information pour l'ensemble de la population afin que les gens comprennent bien l'impact des changements actuels • Maintenir et consolider la concertation régionale en ayant une préoccupation de la clientèle (entreprises) et en travaillant en complémentarité 	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

03 Québec

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Le développement dans le secteur de la technologie de l'information (2 000 à 3 000 personnes y travaillent) et la réingénierie dans la fonction publique font partie des transformations à venir • Nous sommes plusieurs intervenants bien outillés mais mal réseaux • Les nouvelles entreprises sont axées sur la gestion 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des secteurs en région (agriculture, tourisme) • Développer de nouveaux produits originaux et créer de nouveaux marchés • Les petites entreprises devront se développer (agriculture, tourisme), elles doivent faire face à l'exportation, elles sont en croissance très rapide et leurs employés et gestionnaires ont donc un grand besoin de formation • Mobiliser et concerter (réseau public et monde du travail) • Adapter nos services (horaires, lieu) aux besoins • Sensibiliser la petite entreprise à l'importance de la formation pour la rentabilité • Travailler sur des horaires mieux adaptés • Donner les avantages de la formation • Promouvoir les produits locaux
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • En région ce sont les entreprises qui influencent la démographie • La population de Québec vieillit plus vite qu'ailleurs, il est nécessaire que les services soient à proximité • Baisse démographique préoccupante (exode) • Lorsque les entreprises sont en pénurie de main-d'œuvre elles sont plus ouvertes à la formation et au perfectionnement • Difficulté de recrutement des élèves parce que les entreprises engagent des gens sans diplôme • Les immigrants ont des problèmes de reconnaissance des acquis 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les entreprises à faire des descriptions de tâches • Sensibiliser les prestataires de la sécurité du revenu au travail pour qu'ils aient accès à la formation offerte par Emploi-Québec • Améliorer le réseautage entre les CLE • Mieux accueillir les immigrants en reconnaissant leurs acquis et en leur facilitant l'accès à un logement • Assouplir les normes d'Emploi-Québec pour l'admissibilité des prestataires à l'emploi • Bien présenter la bonne performance des entreprises

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Québec – suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Accentuer les liens avec les élus • Mettre en place des projets qui favorisent la mobilisation (ex. : attirer des immigrants) • Susciter l'implication des employeurs, trouver des moyens pour inciter les gens à rester en emploi • Utiliser le service de formation en ligne lorsque possible • Sensibiliser les employeurs à l'importance des ressources humaines dans leur organisation • Sensibiliser les employeurs à la nécessité d'offrir un bon accueil et une intégration appropriée aux nouveaux employés • Travailler sur le savoir-être des étudiants • Faire l'inventaire du personnel pour les utiliser aux bons endroits
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Compétences nécessaires pour faire face aux défis futurs	Solutions / recommandations



Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Québec – suite

L'OFFRE DE SERVICE
Solutions / recommandations
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

04 Mauricie

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la compétitivité dans le secteur de l'aluminium et roulement de la main-d'œuvre dans le secteur des pâtes et papier • Transformation technologique • Absence de la relève de la main-d'œuvre (exode des jeunes) • Mobilité accrue des postes en technologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir l'éducation (secondaire V) • Diversifier le secteur industriel • Attirer les investissements • Sensibiliser les gens en ce qui concerne l'offre et la demande de la main-d'œuvre • Attirer les entreprises à haut niveau technologique
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs ne sont pas sensibilisés à la formation • Manque de relève de la main-d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les entreprises aux conditions de travail (formation, qualité de l'emploi, rétention du personnel) • Protéger les entreprises en place • Faciliter l'intégration des immigrants (reconnaissance des acquis) • Agir sur les clientèles disponibles (sécurité du revenu) • Donner des primes à la naissance • Prendre des mesures (par les employeurs) en ce qui a trait aux femmes au travail

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Mauricie – suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Main-d'œuvre qualifiée non valorisée dans les entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les organismes pouvant assumer un leadership (CRD, CLD) • Déterminer des mandats clairs • Se baser sur les organismes permanents (EQ, CS) • Identifier clairement des objectifs • Demander de l'information sur les réalités du monde du travail
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Culture générale déficiente • Où est la suite de la politique de la formation continue? • Chômage, pénurie de main-d'œuvre • Filet social trop avantageux 	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver des fonds pour aider les PME (fonds national) • Accroître notre rôle dans la formation continue • Adapter l'offre de service aux besoins des clients à temps partiel • Organiser des regroupements d'employeurs pour faciliter l'offre de service de formation • Modifier l'offre de service et les heures de formation (cégep, techniques) • Spécialiser l'offre de formation (création d'un centre d'excellence) • Promouvoir la collaboration entre le MEQ et les entreprises (formation continue)

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Mauricie – suite

L'OFFRE DE SERVICE

Solutions / recommandations

- Améliorer le service de reconnaissance des acquis
- Développer au cégep et à l'université des programmes d'apprentissage en milieu de travail
- Structurer mieux les organismes de formation pour modifier l'offre de service

LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE

- Maximiser la sensibilisation, se rencontrer, influencer les décideurs de nos organisations
- Influencer les entreprises à prendre des décisions à plus long terme (aménagement du temps de travail)
- Identifier les organismes pouvant assumer le leadership, déterminer des objectifs et des mandats clairs
- Accroître notre rôle en formation continue
- Aligner les offres de service des différents intervenants (cégep, commission scolaire, Emploi-Québec) en spécialisant les institutions

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

05 Estrie

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Déclin des mines qui est un secteur primaire offrant des salaires élevés • Le secteur des vêtements est menacé • Difficultés d'implanter les hautes technologies • La concentration autour de la métropole régionale menace les autres régions • Concentration du secteur commercial • Le secteur du bois est en croissance (scieries, meubles) • Le sentiment d'urgence n'existe pas 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier certaines entreprises qui vont fermer afin de créer des opportunités d'offre de service ou de révision de l'offre en fonction des difficultés • Intégrer l'intervention à un niveau plus grand • S'allier au leader régional, la concertation régionale a lieu actuellement • Sensibiliser les employeurs
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Depuis environ dix ans, il y a beaucoup d'immigrants très scolarisés qui ne trouvent pas d'emploi, qui ont de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et qui ont des problèmes d'adaptation à la culture québécoise • Organismes de soutien des personnes immigrantes • Le phénomène des retraités qui reviennent sur le marché du travail amène de nouveaux défis dans les relations de travail • Là où il y a le plus haut taux d'emplois, il y a le plus haut taux de décrochage, car les entreprises viennent chercher les jeunes à l'école • Le support aux familles décroît et le modèle familial change 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir une politique nataliste • Revoir nos modèles éducationnels (école de jour seulement / modèle traditionnel) • Récupérer les décrocheurs par l'éducation continue (formation en entreprise)

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Estrie – suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> On se concentre sur les pénuries mais pas sur les causes (priorité de l'emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> Prioriser des secteurs porteurs d'avenir, mais aussi les entreprises qui se démarquent dans des secteurs mous Conscientiser les syndicats en tant qu'agents de changement pour leur permettre de jouer un rôle (valeurs éducatives à revoir, ex. : compétition) Promouvoir l'alliance plutôt que la rivalité (opportunité de la petite entreprise, sous-traitance) Former, développer de nouveaux produits et services (union plutôt que division) Connaître nos particularités et créer des partenariats Tirer le maximum de complémentarité entre nous, la collaboration devient alors possible Reconnaître les forces des différents acteurs, et cela, entre les régions
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Compétences nécessaires pour faire face aux défis futurs	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Capacité d'apprentissage Service à la clientèle Être à la fine pointe de la technologie Résolution de problèmes Capacité de structurer sa pensée 	<ul style="list-style-type: none"> Reprendre le projet issu du Forum pour l'emploi « La charte de la culture du travail » et préciser les recommandations, entre autres, les compétences génériques Revoir les modèles de formation continue Redéfinir la formation de base

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Estrie – suite

L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Être complémentaires • Cerner des actions précises de mobilisation • Décider qui fait quoi • Identifier les qualités pour réussir dans le futur • Faire connaître l'offre de service, les individus et les organismes pour permettre d'y avoir recours éventuellement • Travailler sur deux niveaux, au niveau des décideurs et au niveau terrain 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir la formation de base en entreprise • Revoir le modèle d'intervention en apportant une solution à une problématique plutôt que de répondre à une demande • Travailler avec les comités sectoriels pour élargir les horizons • Développer nos propres compétences comme intervenants • Identifier les porte-parole (ceux qui ont du succès) de notre milieu et les supporter • Développer et élargir le réseautage entre organismes afin d'apprendre à mieux se connaître 	

06 Montréal

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL

Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Vieillissement de la population • Pression accrue sur le système de santé • Taux de décrochage élevé • Très touchée par la haute technologie et l'industrie pharmaceutique • Création de PME, car le bassin de population est disponible • Roulement de main-d'œuvre • Emplois de plus en plus axés sur la créativité, l'initiative et l'autonomie, ce qui occasionne des impacts sur les conditions d'emploi • Les jeunes ont besoin de coach, modification sur le modèle des entreprises • Croissance du secteur tertiaire • Déclin du secteur secondaire, mais il y a encore des besoins, attention de ne pas tout mettre de côté (ex. : la mode) • Montréal est bien positionnée pour l'ère du savoir (universités très présentes) • Les vieux quartiers industriels ont fait place à des institutions de haut savoir • Secteur des hautes technologies : <ul style="list-style-type: none"> ○ peu de recrutement (de création d'emplois), emplois de qualité ○ fluctuation (aéronautique, communication) • Secteur manufacturier est en décroissance : identifier l'axe, soit le vêtement, la production, la création, la commercialisation • Implication des employés • Hausse de la productivité • Tendances certaines dans le secteur des services • En 2004, on annonce une année record en ce qui concerne la tenue d'événements au Palais des congrès (retombées pour le milieu hôtelier) 	<ul style="list-style-type: none"> • Renouveler Montréal par sa population immigrante • Mettre en place des programmes de rétention pour contrer la migration des cerveaux • Accentuer les actions de coordination entre les différents ministères • Sensibiliser les employeurs à l'augmentation des salaires • Impliquer les employés et hausser la productivité

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Montréal - suite

L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Les immigrants sont mal reçus et dirigés, nous avons le grand défi de les intégrer • 18 % de taux de chômage chez les immigrants, ce qui cause une perte d'expertise chez les entreprises • Deux types d'immigrants : scolarisés et sans compétences de base • Ouverture des entreprises à travailler avec d'autres cultures • La jeunesse a le fardeau de régénérer la population (décision privée mais un geste social) • Comment les entreprises réagiront-elles face à la conciliation du travail et de la famille? (défi majeur pour l'économie et les PME) • Les entreprises ne sont pas disposées à mettre en place la structure afin de rendre les conditions de travail intéressantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Action à prendre avec le MRCI • Offrir une actualisation des compétences des immigrants • Retenir la main-d'œuvre • Faire de l'entraînement à la tâche plus systématique, culture de la formation à développer chez les petites et moyennes entreprises • Valoriser la formation professionnelle et technique auprès des parents • Développer des outils de transfert car les entreprises sont mal préparées (transfert du patrimoine intellectuel / relève administrative) • Mettre en place dans les organisations de meilleures conditions de travail
LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • On a besoin de leaders • Institutions lentes à réagir, le « scénario catastrophe » est présent depuis longtemps • Problèmes de perte de compétences avec le temps • Adaptation de la main-d'œuvre en emploi • Les gestionnaires et les visionnaires ne s'arrêtent pas pour penser à ce qu'il faut faire, ils n'ont pas d'orientations • Les entreprises ne sont pas intéressées à se donner un rôle social, il faut des incitatifs qui viennent d'ailleurs, par exemple la loi 90 ou l'équivalent • Les entrepreneurs ne sont pas formés à la complexité du marché (globalisation et mondialisation) • Pénurie de main-d'œuvre confondue avec les problèmes d'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des actions auprès des Chambres de commerce, des associations patronales et syndicales, etc. • Faire une prise de conscience au niveau national • Investir en formation • Concerter tous les intervenants et les entreprises pour implanter une culture de formation • Faire participer les syndicats aux défis du futur

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Montréal - suite

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de recrutement de la main-d'œuvre dans le secteur hôtelier (manque de compétences de base) • La réforme scolaire a un impact positif sur les individus, il faut impliquer les jeunes dans des projets • La gestion de la formation est manquante, un décalage existe entre le discours et les applications concrètes • Capacité financière déficiente pour former les travailleurs • La modification de la loi 90 contredit les orientations passées sur l'importance de la formation, les entreprises voient plus la formation comme un problème et non comme une solution 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire des efforts au niveau de la responsabilisation • Prévoir des compétences transférables et non seulement un minimum fonctionnel • Responsabiliser l'individu au développement de ses compétences (ne pas seulement attendre après l'employeur) • Développer une vision du futur chez les chefs d'entreprise • Soutenir et aider les gens à dégager du temps pour aller se former (ex. : congé payé pour de la formation) • Mettre des « succes story » en évidence
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre un message aux entreprises afin qu'elles reconnaissent l'expertise des individus • Amener les individus à transmettre leurs connaissances à d'autres pour permettre aux entreprises de demeurer compétitives • Sensibiliser les employeurs par les conseillers des SAE qui possèdent une entrée privilégiée dans les entreprises • Établir une meilleure concertation entre les commissions scolaires et les cégeps • Donner un support aux employeurs pour développer les compétences des immigrants • Améliorer la reconnaissance des acquis des compétences des immigrants scolarisés • Structurer la gestion des ressources humaines • Sensibiliser les entreprises à l'importance de la gestion des ressources humaines, car la formation ne règle pas tout (ce n'est qu'un petit maillon d'une gestion de qualité) • Utiliser la tribune du colloque SAE pour faire de la sensibilisation, prendre des actions concrètes • Utiliser la démarche des petits pas dans chacune de nos organisations afin de sensibiliser nos gestionnaires • Effectuer une planification stratégique, définir nos orientations et remettre en question notre offre de service (créativité) • Regrouper nos services, faire des alliances stratégiques avec d'autres commissions scolaires, cégeps, etc. • Se donner des moyens, autres que financiers, afin de favoriser le retour des adultes aux études • Éviter le dédoublement de nos services • Avoir le courage de laisser tomber les formations qui ne mènent à rien, investir dans des formations qui mènent à des secteurs d'avenir pour l'emploi 	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?
 Montréal - suite

L'OFFRE DE SERVICE — SUITE

Solutions / recommandations

- Impliquer les chefs d'entreprise, les syndicats et les associations dans l'objectif de les faire participer à des colloques où sont discutées les grandes questions
- D'abord, avoir un guichet unique des SAE, des commissions scolaires et des cégeps, ensuite avec d'autres partenaires (ex. : un travail pourrait être fait au niveau du développement des AEP)
- Mobiliser les décideurs et les politiciens pour assumer leur leadership
- Créer un sentiment d'urgence
- Offrir des services personnalisés aux entreprises afin de faciliter l'organisation de formation
- Développer des services d'accompagnement (existent déjà dans certains cégeps)
- Offrir des services de regroupements d'entreprise ayant des intérêts communs
- Avoir une table de concertation avec le bureau de l'arrondissement pour accueillir de nouvelles entreprises

LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE

- Travailler ensemble pour trouver des actions concrètes afin de créer des alliances
- Accueillir annuellement les nouvelles entreprises de chaque arrondissement en partenariat avec les acteurs socio-économiques
- Offrir des services aux entreprises, se concentrer sur des créneaux d'excellence déterminés en concertation avec les partenaires, par exemple le Comité sectoriel du commerce de détail a signé un protocole AEC en gestion de commerce avec les 26 cégeps qui l'offrent en échange d'une promotion de la formation
- Favoriser l'échange et la concertation avec les comités sectoriels et les services aux entreprises, ce qui permettrait de mieux répondre aux besoins exprimés
- Les services aux entreprises doivent offrir leurs services à leur propre organisation, il faut prêcher par l'exemple
- Se concerter pour intégrer la main-d'œuvre immigrante et diffuser les actions et les programmes déjà entrepris
- Avoir des programmes de sensibilisation pour les entreprises sur les conséquences financières de la perte de compétences humaines
- Demeurer vigilants et être à l'écoute de nouveaux besoins exprimés (veille technologique)

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

07 Outaouais 17 Centre-du-Québec

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Secteur informatique en difficulté (Corel, Nortel) • Emplois en mouvance dans la fonction publique (réingénierie) • Hausse du niveau technologique (automatisation) • Formation plus poussée pour les opérateurs et programmeurs • Déclin du textile • Manque de vision au niveau régional, manque de leaders • Menace venant de l'extérieur (ex. : Chine) 	<ul style="list-style-type: none"> • Produits à valeur ajoutée à renouveler
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Exode des jeunes • Difficulté de recrutement à tous les niveaux • Les jeunes ne finissent pas leur secondaire V • Le Centre-du-Québec n'est pas très visible comparativement à l'Outaouais • Cycle d'embauche favorable dans les papetières • Peu de reconnaissance des acquis des compétences pour la population immigrante 	
LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le positionnement des SAE face aux acteurs économiques (problème de concertation) • Rejoindre les leaders influents • Faire des alliances et un colloque sur la rétention des ressources humaines • Faire de l'intervention rapide auprès des entreprises

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Outaouais, Centre-du-Québec – suite

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté d'apprentissage et manque d'orientation professionnelle • Manque de cohésion en ce qui a trait au plan stratégique, tout le monde « tire » partout sans plan de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Conscientiser les employeurs • Collaborer avec CLD, mairie, DG, CS, préfet, MRC, et ce, à une même table • Changer les mentalités
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser de l'information en ce qui concerne les ressources et les services • Les décideurs doivent se parler et se donner un code d'éthique professionnel • Vulgariser ce que l'on a fait 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Mieux concerter nos efforts • Partager la problématique avec les employeurs et l'entourage immédiat • Prendre conscience de l'importance de se former • Hausser la technologie • Publiciser nos services afin de créer une émulation 	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

08 Abitibi-Témiscamingue **11 Îles-de-la-Madeleine**
09 Côte-Nord **11 Gaspésie**
10 Nord-du-Québec **12 Chaudière-Appalaches**

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • En Abitibi et dans la Côte-Nord, les secteurs des mines et des forêts sont en décroissance ce qui cause un exode des travailleurs • Le dépeuplement en Gaspésie est débuté et l'exode s'accélère, le secteur primaire est en plein bouleversement, des entreprises importantes ont diminué la production de façon significative (bois d'œuvre, mines) • Le secteur primaire en décroissance, c'est déjà débuté • Les régions couvrent un large territoire donc les secteurs d'activité sont très variés • Dans toutes les régions, les entreprises ont de la difficulté à recruter de la nouvelle main-d'oeuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le développement (« Employeur de choix et région de choix ») • Développer le secteur du tourisme (exemple de créneau)
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • À Rouyn-Noranda et dans les régions, la population quitte, des plans d'action ont été mis en place pour atténuer le problème • On sent beaucoup l'effet de la mondialisation (grosse crise) • Il y a des opportunités dans le secteur touristique et dans le développement régional • La main-d'œuvre qui reste en région est une clientèle beaucoup plus défavorisée • Exode des cerveaux, des travailleurs qui possèdent une expertise s'en vont à l'extérieur créant ainsi un décalage avec ceux qui restent • Dans la région de Chaudière-Appalaches, il n'y a pas d'exode mais beaucoup de gens ignorent les possibilités d'emplois dans la région • Il n'y a pas de couvertures médiatiques sur les sujets et les problèmes actuels 	<ul style="list-style-type: none"> • Miser sur des projets spéciaux pour la main-d'oeuvre

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?
 Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Îles-de-la-Madeleine, Gaspésie, Chaudière-Appalaches - suite

LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Il y a une mentalité irréaliste chez les jeunes, parce qu'ils ont vu leurs parents travailler à de gros salaires (50 \$ de l'heure) ils pensent avoir les mêmes conditions salariales 	<ul style="list-style-type: none"> Innover (ex. : dans le secteur du textile, les employés mexicains sont intéressants à cause du faible salaire demandé, mais en gardant la production ici on offre un service après vente) Se sensibiliser aux effets de la mondialisation (ex. : développer notre savoir-faire, être plus novateurs et faire valoir notre expertise) Miser sur la formation de la main-d'oeuvre est un créneau innovateur pour assurer le développement Permettre aux jeunes de participer aux prises de décisions
LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> Les nouveaux créneaux qui se développent pour relancer l'économie ne sont pas toujours supportés par Emploi-Québec Gaspésie se distingue (multimédia, scénarisation) 	<ul style="list-style-type: none"> Former en région en espérant garder les jeunes Dans la région de Chaudière-Appalaches, sensibiliser les partenaires aux enjeux des PME et des sous-traitants Développer des formations à distance (E-Learning)
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Îles-de-la-Madeleine, Gaspésie, Chaudière-Appalaches - suite

LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE

- Informer les jeunes et la population sur l'état et l'évolution de la main-d'œuvre en région (départ pour la retraite, orientation scolaire)
- Dans la Côte-Nord, cibler les jeunes (sensibilisation, projet jeunes décrocheurs)
- Dans le Nord-du-Québec, se concerter avec les autochtones et créer des plans pour éviter les conflits (Emploi-Québec / information)
- En Gaspésie, essayer de travailler en concertation
- Effectuer de l'accompagnement auprès des entreprises
- Être innovateurs
- Mettre en valeur les réussites et les diffuser (« succes story »)
- Faire des efforts sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre
- Diffuser les éléments de la conférence présentée lors du Colloque

13 Laval 15 Laurentides

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL

Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la population due à l'exode de la population provenant des régions affectées économiquement • Augmentation de la demande de service • Grands besoins auprès des industries de services • Les entreprises n'ont pas les moyens de perdre leur personnel • Bon placement des finissants des centres de formation • Perspectives professionnelles excellentes • Quatre fois plus d'offres d'emplois que de main-d'œuvre disponible, les étudiants s'inscrivent et ont un emploi garanti à la sortie de leur formation • Identité régionale est remise en cause, ce qui a pour répercussion à court terme de mettre un frein au développement • Fermeture de l'usine GM • Nouveau créneau, par exemple le transport terrestre • Le tourisme est la première préoccupation de nos régions • Le secteur de l'agroalimentaire a une très forte présence • La nouvelle génération de gestionnaires a une approche axée sur la rétention de la main-d'œuvre • Flou actuel à cause de la remise en question des CLD 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser une saine gestion des ressources humaines dans l'entreprise • Favoriser la communication et la diffusion de l'information dans nos propres organisations, prôner par l'exemple • Intégrer des notions de responsabilisation au niveau des offres de formation • Développer le savoir-être de la main-d'œuvre • S'assurer que les employeurs soient suffisamment outillés pour recevoir les nouvelles générations de travailleurs • Réfléchir à des alternatives autres que des jeunes comme employés potentiels • Accompagner davantage les employeurs pour qu'ils puissent conserver leurs employés, avoir une approche marketing pour attirer les employés • Changer des paradigmes, devenir des employeurs de qualité (la balle est dans le camp des employeurs)

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Laval, Laurentides - suite

L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • La démographie n'est pas un problème, elle est en hausse • Le nombre élevé de familles permet d'avoir un bassin de main-d'œuvre • À Mont-Laurier, dans le secteur primaire, les industries ferment actuellement des quarts de travail faute de main-d'œuvre, car les jeunes vont dans les grands centres pour étudier et ne reviennent pas dans la région • Les secteurs sont très différents dans les Laurentides (manufacturier, tourisme, bois) • Recrutement de travailleurs étrangers • Les gens sont très « qualité de vie » 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les métiers, modifier la tendance en amenant la clientèle travaillante de Montréal vers les Laurentides • Favoriser la scolarisation des hommes • Afficher ses couleurs en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre • Ramener les jeunes aux formations techniques et valoriser les emplois qui s'y rattachent (les jeunes familles incitent leurs enfants à se diriger vers des études universitaires)
LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Le Programme gestion d'entreprises agricoles est un exemple d'une belle collaboration entre le cégep et la commission scolaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser nos entreprises afin de créer un sentiment d'appartenance à la région et ainsi s'approvisionner l'un chez l'autre • Favoriser le rapprochement des écoles et des entreprises, faire la promotion des métiers disponibles dans les entreprises de la région • Développer des expertises, il faut que tout le monde pousse dans le même sens • Travailler ensemble sur la complémentarité des services (on ne connaît pas tous les intervenants) • Développer la formation en entreprise (programme compagnon, apprentissage sur le lieu de travail) • Transmettre les compétences des gens en place avant qu'ils partent pour leur retraite • Identifier les spécificités de nos régions • Ajuster nos formations autour des objectifs de l'entreprise • Donner la parole aux employeurs et arrêter de les gaver avec nos programmes • Arrimer les commissions scolaires avec les services aux entreprises • Arrêter de parler des ponts (marché du travail / éducation) et les mettre en place

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?
 Laval, Laurentides - suite

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Modification de la loi 90 (la loi du 1% de la masse salariale) • Le décrochage scolaire apporte une obligation de retour aux compétences de base • Trop d'entreprises gèrent à court terme • Manque de sensibilisation sur les besoins de la main-d'oeuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les compétences de planification stratégique • Enlever la peur : « Si je les forme, je les perds » • Développer l'aspect dynamique de l'apprentissage • Faire une campagne de sensibilisation sur la concertation régionale et sur les défis futurs • Développer les compétences des gestionnaires, il faut les accompagner dans leur acquisition de compétences, leur offrir des services qu'ils ne maîtrisent pas (ex. : la gestion du personnel) • Être proactifs dans notre offre de service
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises régionales et les institutions scolaires doivent innover dans la façon de promouvoir et de publiciser ses produits et services • Éliminer les chasses gardées, se concentrer sur les besoins du client • Avoir des mandats clairs de nos organisations (table de concertation) • Ne pas avoir des programmes trop spécialisés qui font peur aux étudiants du secondaire • Les jeunes ont changé dans le réseau de l'éducation et il faut s'adapter à cette nouvelle clientèle • Développer la passion d'apprendre • Mettre les employeurs à contribution pour toutes promotions de formation, ils sont passionnés des métiers qu'ils font • Mettre en place un réseau d'entreprises qui seraient prêts à recevoir un stagiaire d'un jour • La clientèle vieillissante pourrait devenir un attrait pour les entreprises qui en font la promotion • Faire des liens entre la commission scolaire et la formation technique et professionnelle au secondaire 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Emploi-Québec (Laurentides) invitera à tour de rôle un responsable de formation en entreprise qui présentera ses programmes • Rencontrer les entreprises qui ont des besoins à combler avec un représentant d'Emploi-Québec, des cégeps et des commissions scolaires, et ce, pour être plus efficaces • Prioriser les rencontres de partenariat • Susciter l'intérêt, le goût, le désir de nos partenaires en restant à leur écoute et prendre notre place comme leader économique • Améliorer le transport vers les Laurentides 	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

14 Lanaudière

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Il y a deux réalités : <ul style="list-style-type: none"> ○ Nord : faible population peu scolarisée et à faible revenu, les gens se déplacent vers le Sud pour travailler, problèmes soulevés depuis 25 ans = il n'y a pas de nouvelles entreprises dominantes, pas de centres de recherche ni d'universités ○ Sud : population différente et plus scolarisée • Pas de concertation régionale relative à la formation et le développement des compétences 	
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • 80 % des entreprises sont des PME de 25 employés ou moins • Beaucoup de main-d'œuvre qui bénéficie d'assistance-emploi et qui pourrait être qualifiée sur le marché du travail • Les gens du Sud se déplacent vers Montréal, on forme des gens dans le Nord et ils se déplacent vers le Sud pour travailler 	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la formation de la main-d'œuvre dans les entreprises
LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Trouver un projet commun et travailler en partenariat avec le CLD, le CLE et les entreprises

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

Lanaudière - suite

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la formation de la main-d'œuvre dans les entreprises • Développer des enseignements plus riches et des formations plus courtes • Décloisonner la formation entre les commissions scolaires, cégeps et universités • Implanter différentes méthodes d'apprentissage dont le régime d'apprentissage, le régime de qualification et la reconnaissance des acquis • Développer l'entrepreneuriat chez les jeunes • Développer des compétences génériques
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Travailler de concert au lieu de chacun de son côté 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Trouver un projet commun (vision commune du problème de main-d'œuvre) avec nos partenaires • S'assurer de l'engagement des entreprises afin de favoriser leur implication • Faire découvrir aux employeurs (80 % des employeurs ont 25 employés et moins) les services offerts par les commissions scolaires, EQ, CLD • Créer des passerelles entre les commissions scolaires, le collège et l'université • Passer à l'action 	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

16 Montérégie

Avis aux lecteurs : les solutions et les recommandations identifiées ne sont pas nécessairement en lien ou compatibles avec les situations inscrites dans la partie de gauche.

LES TENDANCES DU MONDE DU TRAVAIL	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Problème de transport et de mobilité des gens • Départ des retraités et retour de ceux-ci sur le marché du travail • Le secteur tertiaire va prendre de l'ampleur 	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la création et l'innovation • Diversifier pour assurer l'avenir
L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Vieillissement de la population, il y a des régions qui vieillissent plus rapidement que d'autres • Problème de la génération X, il est nécessaire de travailler sur le savoir-être 	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer des étudiants étrangers • Mobiliser la génération X pour contrer la problématique de la démographie • L'employeur doit rajuster son offre d'emploi et trouver des moyens pour fidéliser ses employés • Assister les gestionnaires à trouver des moyens pour fidéliser la main-d'œuvre • Informer les entreprises sur les nouvelles tendances et la réalité du monde du travail : il y a trois personnes à prendre en compte dans l'entreprise (employé, client et gestionnaire) • L'entreprise doit chercher à se coller à la réalité du monde du travail et de la famille, il faut trouver des moyens pour enrichir le tout • Établir de nouvelles valeurs, façons de faire et principes directeurs
LA MOBILISATION DE LA POPULATION AUX DÉFIS DE LA PRODUCTIVITÉ	
Situation actuelle / future	Solutions / recommandations
	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un comité de concertation • Valoriser la formation • Partager une vision commune • Impliquer et sensibiliser les employeurs à la gestion de l'entreprise, gestion des ressources humaines • Favoriser l'alternance entre le travail et les études

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	
Compétences nécessaires pour faire face aux défis futurs	Solutions / recommandations
<ul style="list-style-type: none"> • Langues (français, anglais et une troisième langue) • Différences culturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre à apprendre • Travailler sur le savoir-être • Changer le discours • Accompagner l'entrepreneur dans sa démarche de développement des compétences
L'OFFRE DE SERVICE	
Solutions / recommandations	
<ul style="list-style-type: none"> • Se parler, communiquer • Développer de nouveaux créneaux • S'ajuster à la réalité 	
LES ACTIONS QUE NOUS NOUS ENGAGEONS À PRENDRE EN GROUPE	
<ul style="list-style-type: none"> • Se parler et écouter • Avoir une vision commune • Sensibiliser les employeurs aux nouvelles tendances et travailler avec eux • Avoir un observatoire régional pour analyser les tendances et prendre des décisions favorisant l'économie régionale dans le but d'assurer la croissance et la viabilité économique 	



Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

ANNEXE

Les participants par région administrative

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

01 Bas-St-Laurent

Animatrice : Marie-Chantal Côté

Participants :

Denis Laflamme	Anny Dubé
Mireille Pineault	Madeleine Dumont
Benoit Ouellet	Manon Ducharme
René Bélanger	Guy Raymond
Jacques Roy	Gaston Geneau
Michel Rioux	Marthe Pinel
Lise Chouinard	

02 Saguenay–Lac-St-Jean

Animatrice : Jacynthe Allard

Participants :

Henri Bouchard
Pierre Simard

03 Québec (groupe 1)

Animateur : Alain Lamy

Participants :

Gaston Tremblay	Jean-Pierre Jobidon
Jacques Groleau	Jean Beaudoin
Langis Lemieux	Manon Jobin
Lucie Sirois	Pascal Tremblay
Serge Bordeleau	Rose-Marie Duret
Claire Boisvert	Lise Perron
Pierre Gagnon	Martin Vaillancourt
Eric Boudreau	

03 Québec (groupe 2)

Animateur : Jean- Marc Laporte

Participants :

Denise Tremblay	Michel Lamothe
René Simard	Nicole Rousseau
Ann-Marie Fortier	Anne Langlois
Harold Germain	Andre Gagné
Christian Lévesque	Suzanne Ferland
Lisette Barnab	Reynal Boulet
Marie Bugold	David Filion
Claire Lemelin	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

04 Mauricie

Animateur : Stéphane Paré

Participants :

Gilles Parent	Denis Moreau
Caroline Fortin	Lester Montambault
Jean-Guy Poitras	Pierre Pellerin
Michèle Toupin	Sophie Doyon
Isabelle Cloutier	Lionel Bergeron
Denis Morin	Mario Bellemare
Caroline Pronovost	Nancy Frappier
René Tousignant	Danielle Bergeron
Richard St-Pierre	André Lamoureux
Jocelyne Chamberland	
Suzanne Bourgeois	

05 Estrie

Animatrice : Lucie Couture

Participants :

Denis Bélanger	Jean Trudel
Lyne Proulx	Raymond Nord
Marie-José Massé	Chantal Bourbeau
Henri St-Arneault	Lisette Roy
Guy Vallée	Michel Saïkali
Marie-Anik Tremblay	
Christian Provencher	

06 Montréal (groupe 1)

Animateur : Yannick Arbour

Participants :

Michel Girard	Odette Mercier
Steeve Gauthier	Richard Charrette
Roger Allard	Danielle Cornellier
Jean Blouin	Jacques Pichette
Claude Miron	Yvan Lajeunesse
Sylvie Carrière	Francine Blais
Claude Rhéaume	Adolphe Horth
Jocelyne Handfield	Sylvie Glen-Bédard
Ginette Colas	Carole Gaudin

06 Montréal (groupe 2)

Animatrice : Sylvie Veilleux

Participants :

Suzanne Prévost	Patricia Lapierre
Jocelyne Dionne	Isabelle Laurent
José Corrsia	Martine Blanche
Odile Plonquet	Michèle Beauchesne
Sonia Desbiens	Luc Normand
Louise Chouinard	Marc Larivière
Shirley Pollak	Martine Denomme
Francine Boissonneault	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

07 Outaouais

17 Centre-du-Québec

08 Abitibi-Témiscamingue

09 Côte-Nord

10 Nord-du-Québec

11 Gaspésie

Iles-de-la-Madeleine

12 Chaudière-Appalaches

Animateur : Louis Gagnon

Animatrice : Sylvie Couture

Participants :

Suzie Bureau	Gilles Lavergne
Lise Benard	Gilles Gavard
Sylvie Geoffrion	Francine Bouchard
Joanne Moreau	Jean-Louis Bernier
Carole Gigure	Yves Boyer
Carole Gervais	Sylvie Verville
Pierre Grondin	Denis Mallandain
André Dallaire	Raymond Bergeron

Participants :

Josée Francoeur	Isabel Piché
Jean Cliche	Robert Chouinard
Manon Perigny	Denis Cartier
Serge Boulet	Lucie Tardif
Yvon Villeneuve	Lucie Gélinas
Luc Mercier	Anne Talbot
Marjorie Lebreu	Caroline Roy
Gaétan Trépanier	Martin Veilleux
Jean-Sébastien Dumont	Adrien Veillette
Réjean Guenette	Yves Sédard
Jean-Pierre Cassivi	Mike Fenney
Sylvie Dallaire	
Renée-Claude Baillargeon	

Comment pourrions-nous mieux travailler en collaboration et en partenariat pour être une force régionale et aider les organisations à faire face aux défis du futur?

13 Laval 15 Laurentides

Animatrice : Johanne Lachapelle

Participants :

Marc Pelchat	Denis Chartier
Alain Girard	Jocelyn Ross
Mariette Morin	Lise Martel
Maurice Dion	Manon Wilscam
Caroline Pilon	Patrice Paquet
Lucie Deschênes	Sylvie Leclerc
Danielle Boyer	Chantale Clavel
Carole Marcotte	Robert Leclerc
Robert Martel	Annie Arsenault
Suzanne Filion	

14 Lanaudière

Animatrice : Carole Arsenault

Participants :

Gaétan Belisle	André Chartrand
Danielle Lemoine	Pierre Darcy
Victor Doyon	Pierrette Darey
Christine Bergeron	Martine Chartrand
Gilles Lemay	Suzanne Richemont
Joseph Cantin	Danielle Lemoyne
Denis Gallant	Yves Ducharme
Raymond Laurin	
Jean-François Desfosses	

16 Montérégie

Animatrice : Francine Dussault

Participants :

Nathalie Masson	André Paré
Louise Fallon	Jacques De Bray
Yvan Tourville	Serge Cloutier
Louise Gervais	Michel Charlebois
André Marcil	Alice Eva Daigle
Suzanne Proust	Marie-Élaine Morin
Serge Gareau	Diane Lachance
François Leduc	Nancy Roy
Maude Arbour-Pépin	Hélène Rochon
Sylvane Bérubé	Pierre Tremblay
Mario Detilly	Nelson Tremblay
Brigitte Bourdages	Monique Deslauriers