Journée de réflexion dans le cadre de la planification stratégique 2019-2022

25 septembre 2018

Ensemble, redéployons nos actions dans toutes les chaînes de création et sur tous les territoires.

COMPÉTENCE CULTURE
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Une journée pour réfléchir et discuter ensemble!

Jour ❷

- Mot d'ouverture
- CSMO
- Planification Ateliers
- Planification Plénière
- Suites et atterrissage

Qu’est-ce qu’un comité sectoriel de la main-d'œuvre?

Invitée:

Carole Soulières
Conseillère
Direction développement des compétences et de l’intervention sectorielle
Observatrice Conseil d’administration de Compétence Culture

Présentation des ateliers de réflexion stratégique

Préparer l'avenir ce n'est que fonder le présent. (…) Il n'est jamais que du présent à mettre en ordre. (…).

L'avenir, tu n'as point à le prévoir mais à le permettre.

St-Exupéry, Citadelle

Sondage de juin 2018
Quelques résultats

Échantillon : 103 personnes

Répondants : 50

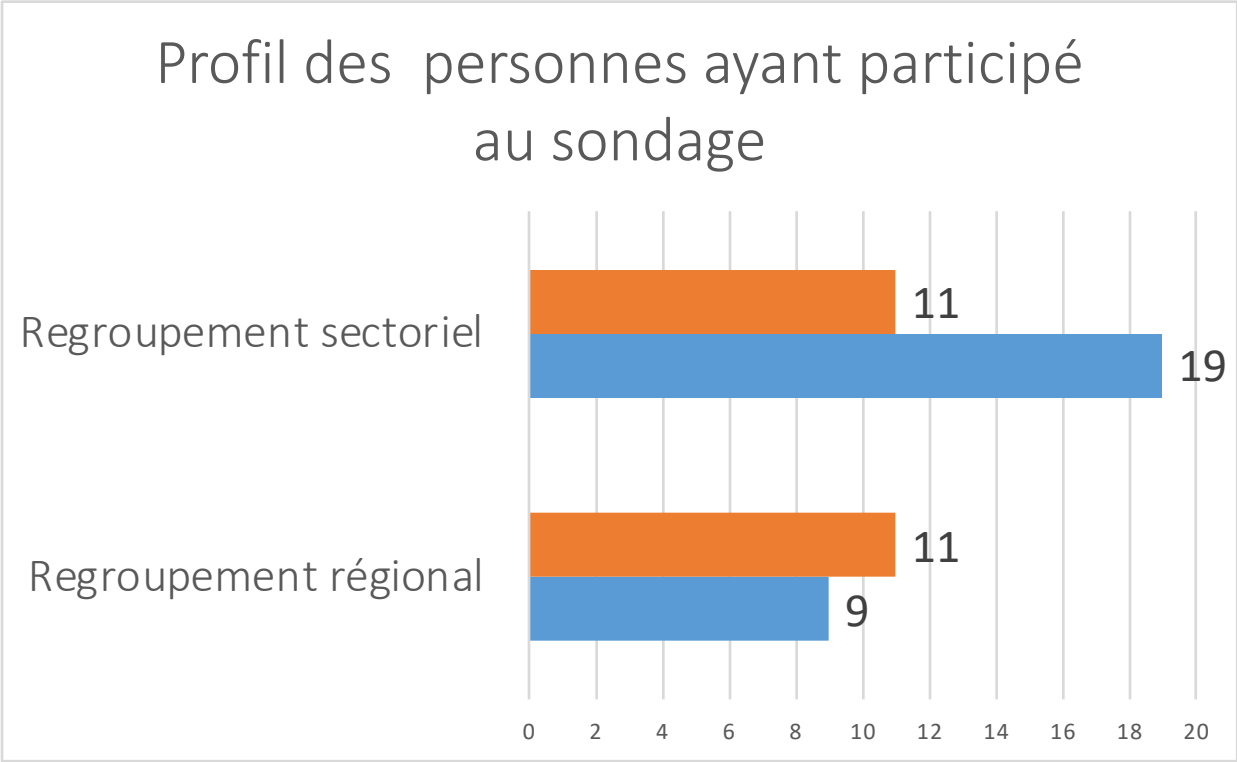
Taux de réponse : 49 %

Poste de direction : 56 %

Coordination : 44%

Regroupements sectoriels : 69 %

Regroupements régionaux : 40 %

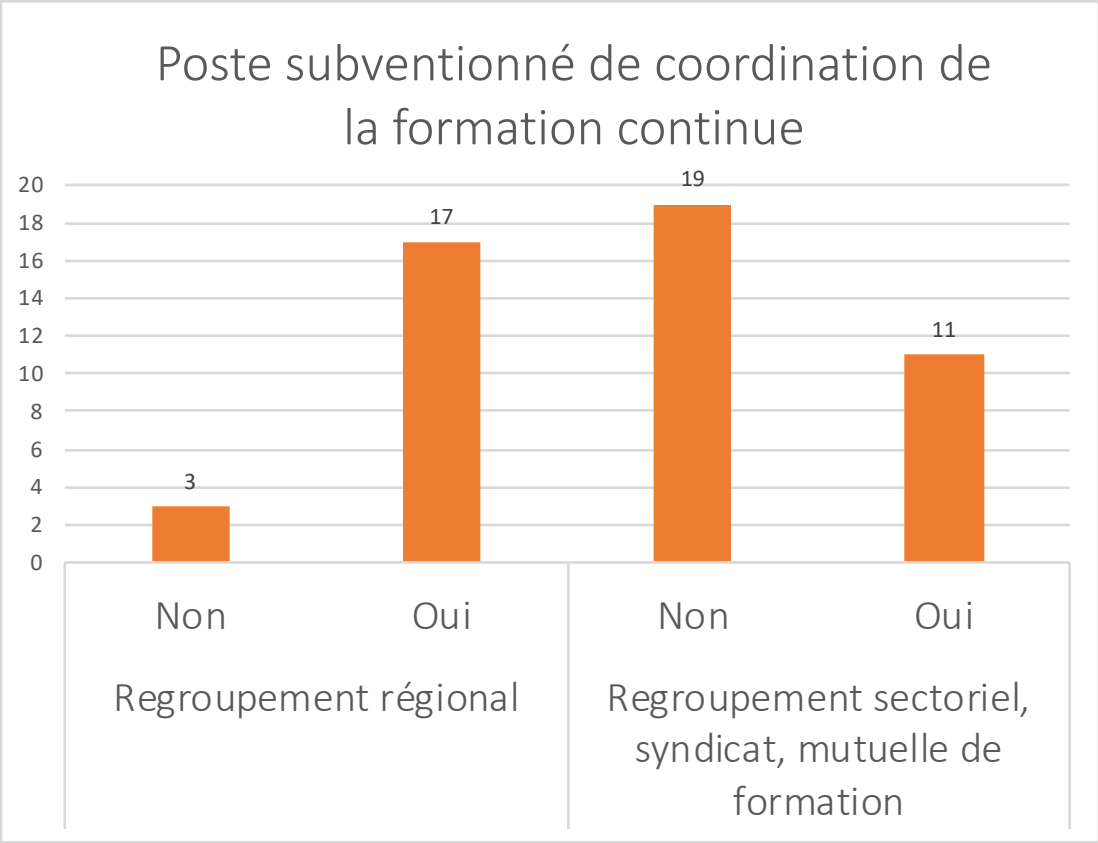


Sondage de juin 2018

Postes subventionnés de coordination de la formation

Postes subventionnés : 56 %

Postes non subventionnés : 44 %

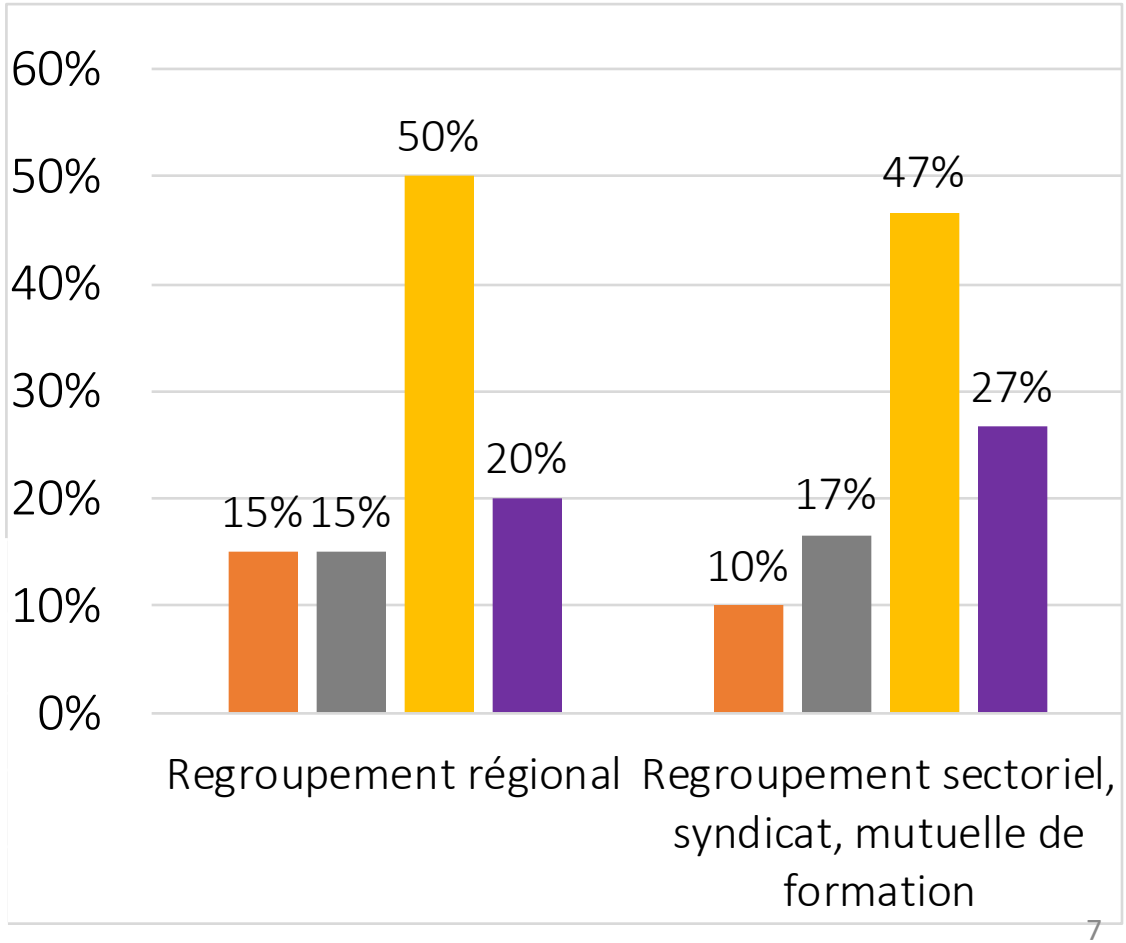


Sondage de juin 2018
Connaissance de la mission

72 % affirment bien ou très bien connaître la mission de Compétence Culture

Regroupements sectoriels : 74 %

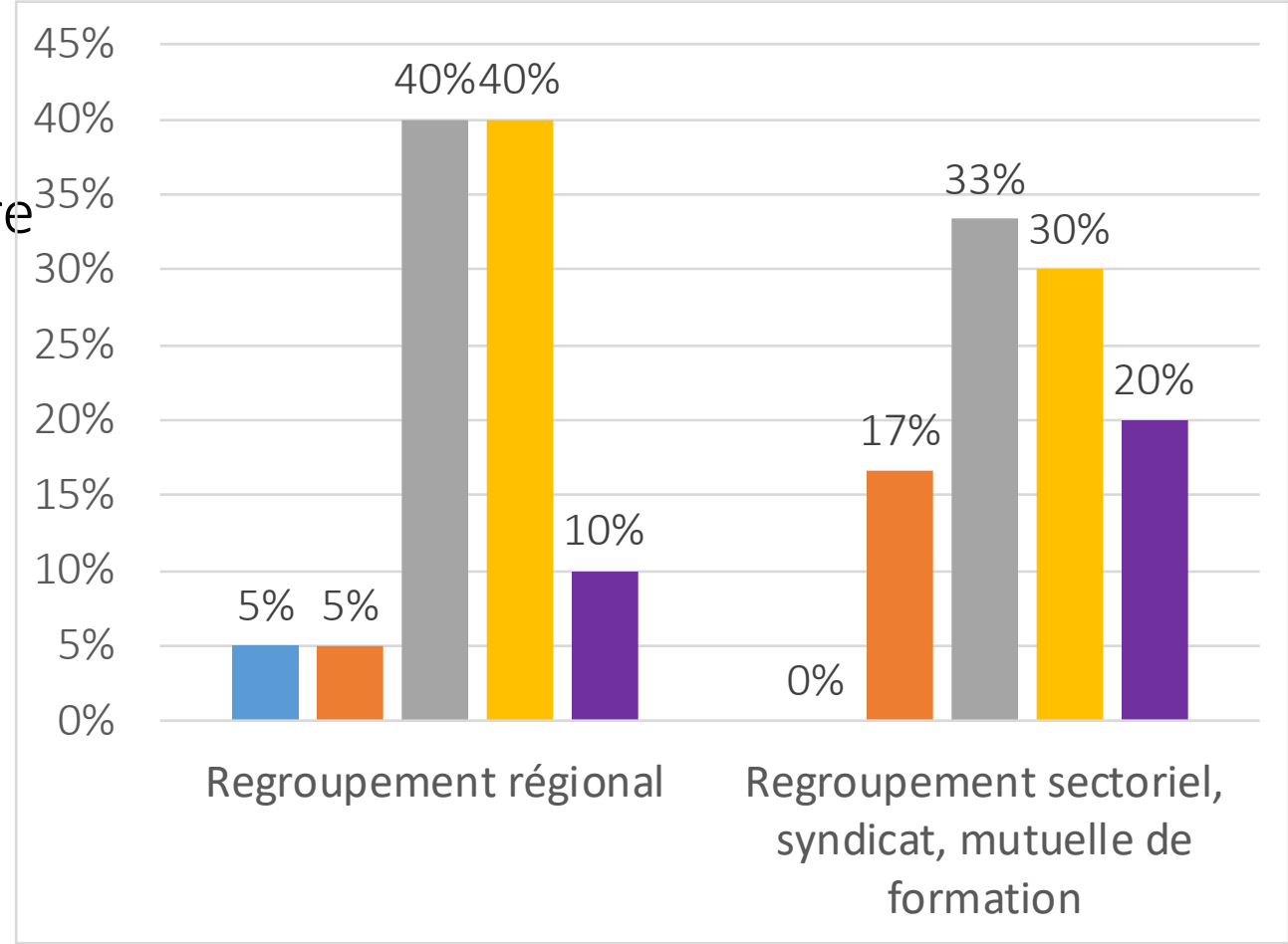
Regroupements régionaux : 70 %



Sondage de juin 2018
Connaissance des actions

50% des répondants affirment bien ou très bien connaître les actions de Compétence Culture

50 % selon le type d'organisation ou de poste occupé



- 1 - très peu
- 2 - peu
- 3 - moyennement
- 4 - bien
- 5= très bien

Ateliers de réflexion stratégique

25 septembre 2018

Ensemble, redéployons nos actions dans toutes les chaînes de création et sur tous les territoires.

COMPÉTENCE CULTURE
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Réflexion stratégique

Ateliers en sous-groupe

Former/innover

- … à quoi devrait ressembler dans 10 ans l'offre de formation continue…?
- Quelles devraient être les nouvelles actions des membres…?
- Quelles devraient être les actions de Compétence Culture

Documenter/diffuser

- … que Compétence Culture devrait-il documenter dans les prochaines années?
- Qu'est-ce que Compétence Culture devrait mettre en œuvre pour diffuser ces travaux ?

Réseauter/concerter

- Comment Compétence Culture peut-il renforcer ses modes de concertation avec ses membres et ses collaborations avec d'autres partenaires

Logistique des ateliers
Déroulement

Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
• Former/innover • Documenter/diffuser • Réseauter/concerter	• Former/innover • Documenter/diffuser • Réseauter/concerter	• Former/innover • Documenter/diffuser • Réseauter/concerter	• Former/innover • Documenter/diffuser • Réseauter/concerter

Dîner – Compilation et mise en commun

Plénière

Retour sur le sondage

Retour en plénière

Pour chacun des 3 thèmes

- Présentation synthèse des discussions en atelier
- Période de discussion

Retour sur le sondage Q-10 et Q-11 : rêver le futur !

Prochaines étapes de la planification stratégique

Réflexion stratégique

Synthèse des ateliers en sous-groupe – Thème 1

Former/innover

- … à quoi devrait ressembler dans 10 ans l'offre de formation continue…?
- Quelles devraient être les nouvelles actions des membres…?
- Quelles devraient être les actions de Compétence Culture

Documenter/diffuser

- … que Compétence Culture devrait documenter dans les prochaines années?
- Qu'est-ce que Compétence Culture devrait mettre en œuvre pour diffuser ces travaux ?

Réseauter/concerter

- Comment Compétence Culture peut-il renforcer ses modes de concertation avec ses membres et ses collaborations avec d'autres partenaires?

Réflexion stratégique

Période de discussion – Thème 1

Former/innover

- … à quoi devrait ressembler dans 10 ans l'offre de formation continue…?
- Quelles devraient être les nouvelles actions des membres…?
- Quelles devraient être les actions de Compétence Culture

Vos commentaires, réflexions, ajouts…

Réflexion stratégique

Synthèse des ateliers en sous-groupe – Thème 2

Former/innover

- … à quoi devrait ressembler dans 10 ans l'offre de formation continue…?
- Quelles devraient être les nouvelles actions des membres…?
- Quelles devraient être les actions de Compétence Culture

Documenter/diffuser

- … que Compétence Culture devrait-il documenter dans les prochaines années?
- Qu'est-ce que Compétence Culture devrait mettre en œuvre pour diffuser ces travaux ?

Réseauter/concerter

- Comment Compétence Culture peut-il renforcer ses modes de concertation avec ses membres et ses collaborations avec d'autres partenaires?

Réflexion stratégique

Période de discussion – Thème 2

Documenter/diffuser

- … que Compétence Culture devrait-il documenter dans les prochaines années?
- Qu’est-ce que Compétence Culture devrait mettre en œuvre pour diffuser ces travaux ?

Vos commentaires, réflexions, ajouts…

Réflexion stratégique

Synthèse des ateliers en sous-groupe – Thème 3

Former/innover

- … à quoi devrait ressembler dans 10 ans l'offre de formation continue…?
- Quelles devraient être les nouvelles actions des membres…?
- Quelles devraient être les actions de Compétence Culture

Documenter/diffuser

- … que Compétence Culture devrait documenter dans les prochaines années?
- Qu'est-ce que Compétence Culture devrait mettre en œuvre pour diffuser ces travaux ?

Réseauter/concerter

- Comment Compétence Culture peut-il renforcer ses modes de concertation avec ses membres et ses collaborations avec d'autres partenaires?

Réflexion stratégique

Période de discussion – Thème 3

Réseauter/concerter

- Comment Compétence Culture peut-il renforcer ses modes de concertation avec ses membres et ses collaborations avec d'autres partenaires

Vos commentaires, réflexions, ajouts…

Réflexions sur les discussions d'aujourd'hui et les résultats du sondage

Services offerts par Compétence Culture

- Créer, regrouper et diffuser des études, de l'information et des outils
- Développer une plateforme pour la diffusion de l'offre d'activités de formation
- Favoriser le réseautage de la communauté de pratique et des partenaires-promoteurs
- Augmenter et diversifier l'accompagnement offert aux responsables de la coordination de la formation (incluant les programmes de financement)
- Poursuivre les actions visant le développement des compétences et la professionnalisation des responsables de la coordination de la formation
- Développer davantage des espaces de réflexion
- Mettre sur pied des formations transversales et des microprogrammes (en ligne)

Réflexions sur les discussions d'aujourd'hui et les résultats du sondage

Modèle de coordination de la formation continue

- Favoriser une plus grande variété de formules, de formats et de niveaux d'apprentissage
- Augmenter le financement (activités et postes de coordination de la formation)
- Augmenter et diversifier l'accompagnement offert aux responsables de la coordination de la formation (incluant les programmes de financement)

Réflexions sur les discussions d'aujourd'hui et les résultats du sondage

Relations avec les partenaires-promoteurs

- Augmenter la concertation (chantiers de réflexion, comités de travail)
- Simplifier la reddition de comptes
- Améliorer les communications avec les membres
- Être davantage à l'écoute
- Valoriser davantage le travail des partenaires-promoteurs

Relations avec les partenaires-gouvernementaux

- Sensibilisation et formation (services à l'emploi)
- Sensibilisation et collaboration (ministère de l'Éducation)
- Permettre des assouplissements de certains programmes et mesures

Réflexions sur les discussions d'aujourd'hui et les résultats du sondage

Compétence Culture, comme comité sectoriel de main-d'œuvre

- Affirmer davantage son leadership
- Permettre encore davantage le développement d'une vision globale et des différentes réalités
- Poursuivre le travail d'identification des besoins, de mutualisation des ressources et de sensibilisation (travail atypique)
- Faire davantage connaître son rôle et ses actions

Prochaines étapes de la planification stratégique

Planification stratégique : un processus

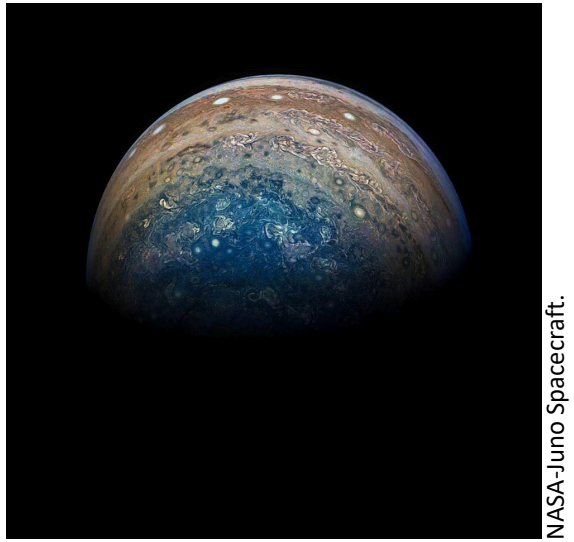
- Conseil d'administration
- Comité de planification stratégique
- Équipe
- Comités de travail

IMPORTANT

Planification stratégique : la production d'un livrable

- Plan d'action 2019-2022 : janvier 2019
- Planification stratégique 2019-2022 : mars 2020

Prochaines étapes de la planification stratégique



NASA-Juno Spacecraft.

MILLE MERCIS

Membres de Compétence Culture

Toutes les personnes invitées

Conseil d'administration

Comité de planification stratégique

Comité de la rencontre annuelle des membres

Équipe de Compétence Culture

Équipe logistique et coordination

Animatrices et animateurs, prise de notes

Équipe de production du rapport annuel

Photographies

Jim Mneymneh (photo de la présidente)
Mathieu Masson (photo de la directrice générale)
Magenta Studio Photo (photo du trésorier)

HEC Montréal

Ensemble, redéployons nos actions dans toutes les chaînes de création et sur tous les territoires.

COMPÉTENCE CULTURE
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN CULTURE

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Avec la participation de :
• Ministère de la Culture et des Communications
• Emploi-Québec