



**Plan** stratégique  
2017-2022

## INTRODUCTION

### Un Cégep au service des personnes et de sa communauté

Au cours de l'année 2016-2017, une analyse exhaustive de notre environnement interne et externe a permis de dégager plusieurs constats qui ont inspiré l'élaboration du plan stratégique 2017-2022.

Les cadres internationaux considèrent que les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle sont transversales, multidimensionnelles et incluent des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Elles doivent permettre aux jeunes de faire face à des problèmes complexes et à des situations imprévisibles. Les six « C » de Michael Fullan et Geoff Scott : caractère, citoyenneté, communication, pensée critique, collaboration et créativité sont certes des compétences inspirantes pour alimenter le plan stratégique 2017-2022. Planifier et encadrer la réflexion des équipes programmes afin d'intégrer le développement des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle dans l'ensemble des programmes sera un défi.

L'analyse de l'environnement interne pour le prochain plan stratégique propose de relever les défis suivants :

- optimiser le déploiement de l'offre de formation sur le territoire;
- maintenir les effectifs étudiants au niveau de 2016;
- assurer une meilleure intégration professionnelle et sociale des étudiants issus de l'extérieur de la région dans un contexte de migration interrégionale déficitaire;
- ajuster en continu l'offre de services aux étudiants en situation de handicap et aux étudiants avec des besoins particuliers en fonction des nouveaux besoins;
- intégrer l'analyse systématique des orientations professionnelles des étudiants dans les processus de suivi des programmes;
- analyser les données relatives aux DEC sans mention et leurs conséquences sur les cheminements scolaires et en tenir compte dans le processus de suivi des programmes;
- identifier les obstacles à la diplomation dans chacun des programmes;
- augmenter la diplomation des étudiants dans chacun des secteurs de formation;
- analyser et augmenter la réussite des étudiants à l'EUF;
- mettre en place des services particuliers aux étudiants ayant échoué l'EUF;
- mettre en place un comité chargé de veiller à la qualité du milieu de travail;
- améliorer la conciliation famille-travail pour les membres du personnel;
- améliorer le sentiment d'appartenance des membres du personnel au Cégep;
- élaborer un ensemble de services et de programmes cohérents visant à faire du Cégep un milieu de qualité;
- assurer le suivi des indicateurs de satisfaction des membres du personnel envers les activités, les services et les programmes offerts aux membres du personnel;
- sensibiliser les membres du personnel et les étudiants aux enjeux de la mondialisation;
- développer des projets favorisant la mobilité entrante et sortante des étudiants;
- mettre en place des projets de coopération internationale et augmenter la participation des membres du personnel à la réalisation de ceux-ci;

- augmenter les possibilités de stages et de projets internationaux pour les étudiants;
- planifier et encadrer la réflexion des équipes programmes afin d'internationaliser tous les programmes de formation;
- augmenter la participation de la population étudiante aux activités physiques, scientifiques et culturelles offertes;
- vérifier régulièrement la satisfaction des étudiants envers les activités et les services offerts;
- ajuster en continu l'offre de services et d'activités en fonction des besoins et des intérêts des étudiants.

L'analyse de l'environnement externe pour le prochain plan stratégique propose de relever les défis suivants :

- diversifier et enrichir, en collaboration avec les acteurs de l'éducation de la région, l'offre de formation régionale afin de diminuer la migration pour études des jeunes de la région;
- faire la promotion, en lien avec les acteurs institutionnels de la région, de l'importance du soutien social des jeunes auprès de la communauté et du milieu scolaire;
- faire la promotion des services et des mesures d'aide du Cégep auprès des membres du personnel et des étudiants;
- mettre en place une offre d'activités physiques accessibles aux étudiants et aux jeunes à même les installations du Cégep;
- augmenter les activités de sensibilisation et de promotion des saines habitudes de vie auprès des jeunes et des membres du personnel;
- valoriser, en collaboration avec les acteurs régionaux, l'éducation et la persévérance scolaire;
- développer l'attractivité des études collégiales;
- assurer la fluidité des parcours de formation et augmenter le nombre de passerelles de formation;
- diversifier, de concert avec les acteurs régionaux de l'éducation, l'offre de formation en lien avec les besoins régionaux.

La communauté du Cégep de Chicoutimi a discuté des axes de développement suivants dans le but d'établir un certain nombre de réalisations pour les prochaines années :

- L'axe des arts et de la culture pour développer :
  - des partenariats pédagogiques de recherche, création et diffusion avec les institutions culturelles régionales;
  - des perspectives professionnelles pour les étudiants;
  - des partenariats intercollégiaux pour valoriser et assurer le rayonnement des programmes d'arts et de culture.
- L'axe des sciences et de la technologie, ou le Cégep comme pôle dans l'enseignement des sciences pour développer :
  - des activités de vulgarisation de la science auprès du public, tant jeune qu'adulte;
  - une couleur particulière à son programme de sciences;
  - des partenariats avec le secondaire, l'UQAC et d'autres organismes.

- L'axe de l'écocitoyenneté et du développement durable pour développer :
  - des activités de sensibilisation aux différents enjeux de développement durable et de la protection de la planète en misant sur des gestes simples au quotidien : transport alternatif, diminution de l'utilisation du papier, jardin communautaire, etc.;
  - des notions de développement durable dans le cursus des programmes;
  - des projets de développement durable en partenariat avec les organismes locaux afin de marquer le rôle du Cégep dans la communauté.
  
- L'axe de l'entrepreneuriat pour faire du Cégep un leader dans le domaine de la formation entrepreneuriale pour développer :
  - des attitudes entrepreneuriales comme habitudes de vie pour aider les jeunes à devenir de futurs citoyens engagés;
  - l'ensemble des aptitudes entrepreneuriales des étudiants dans la perspective d'un démarrage d'entreprise dans les programmes;
  - des partenariats avec le Centre d'entrepreneuriat et d'essaimage (CEE)-UQAC ou d'autres organismes.
  
- L'axe de l'internationalisation de la formation pour développer :
  - les compétences des étudiants de partout à travers le monde en poursuivant leurs études au Cégep de Chicoutimi;
  - des compétences interculturelles des étudiants et, à terme, contribuer davantage à former les citoyens de demain en intégrant des notions liées à l'international et à l'interculturel dans le cursus des programmes et dans les contenus de cours;
  - des projets de coopération internationale et l'assurance d'un maximum de retombées pédagogiques à ces projets;
  - des possibilités pour les étudiants du Cégep de Chicoutimi de faire une partie de leur programme de formation ailleurs dans le monde;
  - des citoyens ouverts sur le monde, socialement responsables et capables de s'engager dans un environnement mondialisé et interdépendant;
  - un visage multiethnique favorisant le vivre ensemble harmonieux.
  
- L'axe des saines habitudes de vie pour faire du Cégep un leader dans le domaine et développer :
  - un environnement favorable à l'adoption et au maintien de saines habitudes alimentaires et d'un mode de vie physiquement actif;
  - une culture organisationnelle permettant à chacun d'atteindre un mieux-être global personnel et collectif.

Toutes ces analyses servent donc de base à l'établissement des orientations du plan stratégique 2017-2022.

## Notre mission

La mission d'un établissement est un court texte définissant la raison d'être de l'institution ou ses objectifs fondamentaux. En d'autres termes, ce qu'il fait et comment il le fait.

Notre mission se lit ainsi :

Établissement d'enseignement supérieur, le Cégep de Chicoutimi mise sur le développement des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être pour offrir une formation collégiale de qualité dans un milieu de vie stimulant. Il s'implique afin de développer le plein potentiel de ses étudiantes et de ses étudiants, tant à la formation régulière qu'à la formation continue. Ouvert sur le monde et proposant un vivre ensemble harmonieux, il contribue à l'essor économique et social de la communauté régionale.

## Nos valeurs

Les valeurs d'un établissement sont le résultat de l'histoire de l'institution et fondent son identité, sa culture. Les valeurs promues par l'établissement peuvent cependant évoluer afin de tendre vers la vision établie. Les valeurs sont :

**Le respect et l'accueil de l'autre** : la responsabilité d'établir des relations harmonieuses, de voir au maintien d'un climat sain d'apprentissage ou de travail, de rechercher la collaboration et de travailler de manière concertée. L'écoute est une preuve de considération envers chacun et permet de tenir compte de la diversité dans laquelle nous vivons.

**L'engagement citoyen**: des actions adaptées et pertinentes en réponse aux besoins identifiés; la préservation de l'environnement, dans une perspective de développement durable; une participation active de chaque employé et de chaque étudiant;

**La rigueur, la qualité et le sens de l'éthique**: la cohérence entre les intentions et l'action; le respect des engagements et le souci du travail bien fait;

**La créativité et le dynamisme**: la capacité à innover et à faire preuve d'initiative et un leadership coopératif.

## Les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle

Dans un contexte de mondialisation, de culture numérique et de société du savoir, les emplois qui requièrent peu de scolarité se raréfient. Les emplois hautement qualifiés, ceux qui exigent une formation universitaire ou technique, sont ceux qui connaîtront la plus forte croissance au cours des prochaines années. Dans les faits, les économistes prévoient qu'au Québec, en 2020, quelque 300 000 nouveaux emplois seront à combler, dont 77 % exigeront une formation de l'enseignement supérieur.<sup>1</sup>

Depuis plusieurs années, diverses recherches ont identifié les compétences de base qui seraient requises dans le contexte du travail et du vivre ensemble du XXI<sup>e</sup> siècle. « *Des groupes comme l'OCDE, la Commission européenne, le Partnership for 21<sup>st</sup> Century Skills (P21) et le National Research Council des États-Unis ont conféré de la rigueur aux travaux de recherche et au débat intellectuel sur les compétences du 21<sup>e</sup> siècle. On remarque une grande concordance entre les divers cadres de compétences, ce qui montre bien qu'il existe un large consensus parmi les chercheurs dans ce domaine.* »<sup>2</sup>

Les cadres internationaux considèrent que les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle sont transversales, multidimensionnelles et incluent des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Elles doivent permettre aux jeunes de faire face à des problèmes complexes et à des situations imprévisibles.

### Compétences du XXI<sup>e</sup> siècle : Les six « C » de Michael Fullan et Geoff Scott<sup>3</sup>

**Caractère** – qualités essentielles pour être efficace dans un monde complexe, incluant : le courage, la ténacité, la persévérance, la résilience, la fiabilité et l'honnêteté;

**Citoyenneté** – capacité de penser comme des citoyens du monde, en s'appuyant sur une compréhension approfondie de diverses valeurs pour appréhender des questions mondiales et en s'engageant aux côtés d'autres avec un intérêt sincère pour résoudre des problèmes complexes qui ont un impact sur la viabilité humaine et environnementale;

**Communication** – maîtrise de la communication numérique, écrite et orale adaptée à divers auditoires;

**Pensée critique** – capacité d'évaluer de l'information et des arguments, de déceler des tendances et d'établir des liens, de s'approprier des connaissances et de les appliquer dans des situations réelles;

**Collaboration** – aptitude à travailler de façon interdépendante et synergétique au sein d'équipes en appliquant des habiletés interpersonnelles et liées au travail d'équipe, notamment gérer efficacement les dynamiques de groupe, prendre des décisions significatives en collaboration, apprendre des autres et contribuer à l'apprentissage des autres;

**Créativité** – avoir la fibre entrepreneuriale pour saisir des occasions économiques et sociales; se poser les bonnes questions pour faire émerger des idées nouvelles; faire preuve de leadership pour réaliser ces idées.

---

<sup>1</sup> EMPLOI QUÉBEC, *Le marché du travail au Québec- Perspectives à long terme 2012-2021*, Québec, 2012, 43 p. (p. 4-5). [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_int\\_marche-travail\\_long-terme\\_2012-2021.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_int_marche-travail_long-terme_2012-2021.pdf)

<sup>2</sup> ONTARIO, *Compétences du 21<sup>e</sup> siècle- Document de réflexion*, Ontario, 2016, 64 p. (p.8) <https://pedagogienumeriqueenaction.cforp.ca/wp-content/uploads/2016/03/Definir-les-competences-du-21e-siecle-pour-l-Ontario-Document-de-reflexion-phase-1-2016.pdf>

<sup>3</sup> Fullan, M. et G. Scott, *New pedagogies for deep learning whitepaper: Education PLUS*. Seattle, Collaborative impact SPC, 2014 (p. 6-7); cité en traduction libre dans *Compétences du 21<sup>e</sup> siècle- Document de réflexion*, Ontario, 2016, (p.22). <https://pedagogienumeriqueenaction.cforp.ca/wp-content/uploads/2016/03/Definir-les-competences-du-21e-siecle-pour-l-Ontario-Document-de-reflexion-phase-1-2016.pdf>

## Notre vision

La vision d'un établissement est un énoncé concis et précis. Elle présente une projection dans l'avenir de la mission, ce que l'institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre.

**Le Cégep se démarque par son accessibilité, son ouverture sur le monde et sur sa communauté, la mise en œuvre d'approches pédagogiques modernes et variées, la recherche ainsi que l'intégration des technologies de l'information et des communications dans toutes ses sphères d'activités.**

**Le Cégep de Chicoutimi vise la réussite éducative de tous les étudiants dans le respect de leurs différences. Il les accompagne dans une intégration professionnelle en leur offrant des mesures de soutien scolaire et personnel adaptées à leur situation.**

**Le milieu d'études et de vie se caractérise par des relations harmonieuses ainsi que par une offre d'activités culturelles et sportives favorisant le développement personnel et de saines habitudes de vie.**

Dans son plan stratégique 2017-2022, le Cégep de Chicoutimi tient compte de ses propres réalités et de celles de la région dans laquelle il œuvre.

Au sein du Cégep, le plan stratégique permet de planifier, de gérer et d'évaluer le changement tout en poursuivant sa mission éducative avec pertinence, cohérence et qualité. Il doit permettre d'établir des buts communs à l'ensemble de la collectivité à travers une vision de ce qu'il est et de ce qu'il souhaite être. Le plan stratégique du Cégep permet de se donner une vision à long terme, des priorités et des objectifs à atteindre et de canaliser ainsi ses ressources et ses énergies vers la concrétisation des enjeux collectifs.

**Orientation 1 : Diversifier et enrichir l'offre de formation en l'arrimant aux exigences d'une société du savoir mondialisée et en l'adaptant aux contextes social, culturel et économique de la région Saguenay–Lac-St-Jean.**

**2 enjeux :**

- La qualité et la diversité de l'offre de formation;
- L'enrichissement de la formation.

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
1.1 Assurer la qualité des programmes de formation.	Amélioration du processus d'évaluation et de suivi des programmes.	La nouvelle PIEP est adoptée au CA et mise en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place les étapes préliminaires:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopter le guide d'élaboration de programme (18-19);</li> <li>– Rédiger le guide d'évaluation de programme (18-19).</li> </ul> </li> </ul>	DÉ	2020
		Le cycle d'évolution des programmes (élaboration, suivi, évaluation et révision) avec calendrier est disponible pour l'ensemble des programmes du Cégep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir un plan triennal d'évaluation / révision de programmes (DFC).</li> <li>• Réviser au moins un programme d'études (DFC).</li> <li>• Assurer le déploiement du projet d'interopérabilité des données (local et réseau) (DÉ).</li> <li>• Assurer un suivi constant auprès du MEES concernant la demande de révision de programme déposée dans un mémoire (DCQFA).</li> </ul>	DÉ/DCQFA/ DFC	2020
		Les données statistiques sur la réussite, le placement et l'admission universitaire sont prises en compte dans les évaluations, suivis et révisions de programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisé.</li> </ul>	DÉ/DCQFA	2018
		La formation continue compile les statistiques de réussite, persévérance, diplomation et placement de ses diplômés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recenser les statistiques de placement des étudiants.</li> <li>• Produire les statistiques de réussite, d'abandon et de diplomation annuellement.</li> </ul>	DFC	2020 2018



Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
1.2 Assurer l'adéquation des programmes de formation aux besoins de formation des milieux du travail et de la formation universitaire	Mise en place de mécanismes institutionnels permettant la vérification systématique de l'adéquation des programmes de formation avec les besoins des milieux du travail et de la formation universitaire.	Les suivis et les révisions de programme prennent en compte les besoins émergents.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Complété : Une analyse auprès de l'industrie a été réalisée lors du dépôt du mémoire afin de s'assurer de répondre aux besoins émergents du milieu.(DCQFA)</li> </ul>	DÉ/DCQFA	2019
		La satisfaction des employeurs au regard de la formation des stagiaires est : <ul style="list-style-type: none"> <li>mesurée dans les programmes concernés;</li> <li>analysée par les départements concernés et les comités de programme;</li> <li>prise en compte dans les évaluations, suivis de programme et révisions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce résultat est intégré à l'évaluation de programme.</li> </ul>	DÉ/DCQFA	2019
	Déploiement d'une stratégie visant la vérification régulière de l'adéquation des formations auprès des partenaires régionaux.	Mise en place d'un comité mixte collège – université sur les besoins de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer l'UQAC aux rencontres DG-DÉ du Saguenay–Lac-St-Jean afin d'évaluer la faisabilité de la création d'un tel comité.</li> </ul>	DÉ	2019
		Mise en place d'un comité régional éducation - entreprises afin de valider les besoins de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que les enjeux d'adéquation –formation emploi soient discutés à la table inter-ordres.</li> </ul>	DÉ/DFC	2020
		Le Cégep organise des consultations particulières dans certains secteurs pour valider les besoins de formation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procéder à la recension des besoins de formations d'entreprises. (DFC)</li> </ul>	DÉ/DFC	2020
		Le Cégep participe à divers comités régionaux en lien avec les besoins de formation de la région.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer à la Table Agro-compétences. (DFC)</li> <li>Participer aux rencontres d'Énergie Saguenay. (DFC)</li> <li>Contribuer au projet de guichet unique pour la mise en place du projet Métaux Black Rock inc. (DFC)</li> </ul>	DÉ/DFC	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Augmentation de la fluidité des parcours de formation entre le secondaire et le collégial et entre le collégial et l'université.	De nouvelles passerelles de formation sont adoptées et mises en œuvre.		DÉ	2022
		Des activités d'arrimage sont organisées entre les enseignants du secondaire et ceux du collégial notamment dans les matières de base : mathématiques, sciences, français, anglais.		DÉ	2022
<b>1.3</b> Développer l'attractivité des programmes d'études du Cégep afin d'offrir des formations stimulantes et ainsi pouvoir se démarquer et recruter des étudiants de partout.	Intégration du développement des compétences du XXI <sup>e</sup> siècle dans l'ensemble des programmes selon leurs spécificités.	Les programmes assurent le développement des compétences du XXI <sup>e</sup> siècle selon leurs spécificités.		DÉ/DCQFA	2022
		Les plans cadres témoignent de la prise en charge du développement des compétences du XXI <sup>e</sup> siècle selon les spécificités de chaque programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adapter au milieu aéronautique et inclure le développement des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle lors de la prochaine révision des plans cadres.(DCQFA)</li> </ul>	DÉ/DCQFA	2022
		Les ESP des programmes tiennent compte des compétences du XXI <sup>e</sup> siècle.		DÉ/DCQFA	2022
	Internationalisation de la formation selon les spécificités des programmes : stage, séjour, perspective comparée, réalités culturelles et interculturelles, etc.	Les programmes de formation comprennent une dimension internationale dans le respect de leurs spécificités.		DÉ	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Mise en place d'approches pédagogiques et de projets innovants et participatifs qui tiennent compte de la diversité des étudiants	De nouvelles approches pédagogiques sont mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner la poursuite des projets d'innovation et de CAP-CUA.</li> <li>• Élaborer l'intégration de l'apprentissage par scénario aux autres phases de la formation. L'apprentissage par scénario est maintenant parfaitement intégré dans certains cours de vol <i>Ab initio</i>. (DCQFA)</li> </ul>	DÉ/DCQFA	2022
		Les outils technologiques adaptés à la pédagogie sont mis à la disposition des programmes et des enseignants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispenser des formations aux enseignants sur les modes d'évaluation en ligne. (DFC)</li> <li>• Donner une formation sur les méthodes pédagogiques en ligne aux enseignants. (DFC)</li> <li>• Augmenter le nombre d'outils technopédagogiques utilisés par les enseignants. (DFC)</li> <li>• Mettre en œuvre l'annexe S-059 en lien avec la stratégie numérique du ministère. (DÉ-DRI)</li> <li>• Élaborer une stratégie de déploiement technopédagogique en collaboration avec la DRI. (DÉ)</li> </ul>	DÉ/DRI/DFC	2022
		Des projets interdisciplinaires sont mis en place dont un dans le domaine de l'entrepreneuriat.		DÉ	2020
		Le développement d'habiletés entrepreneuriales chez les étudiants est assuré dans plusieurs programmes.		DÉ	2022
		Aménagement des locaux et des installations de façon à répondre aux besoins de la pédagogie, aux innovations pédagogiques et aux avancées technologiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajouter des caméras web dans certains laboratoires pour que chaque étudiant puisse se connecter aux classes virtuelles. (DFC)</li> <li>• Analyser la faisabilité d'aménagement de petites classes pour répondre aux besoins de groupes restreints étudiant en classes virtuelles. (DFC)</li> <li>• Planifier et participer aux rencontres d'un comité sur l'aménagement des classes. (DRI, DSA)</li> <li>• Profiter d'une révision de programme pour revoir les besoins et réaménager adéquatement les locaux. (DSA)</li> <li>• Initier le développement d'une classe du 21<sup>e</sup> siècle (environnement et technologie). (DÉ, DRI)</li> <li>• Créer des classes adaptées à la pédagogie inversée. (DCQFA)</li> <li>• Élaborer et créer deux classes (St-Honoré et Dorval) de télé-enseignement en vue de supporter le projet autochtone en partenariat avec le Cégep Abitibi-Témiscamingue. (DCQFA, DRI)</li> </ul>	DÉ/DSA/DRI/DCQFA/DFC	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Développement d'une vision concertée du développement et du déploiement de l'offre de formation du Cégep pour les cinq prochaines années.	De nouvelles demandes d'autorisation sont acheminées auprès du MEES.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les besoins du milieu et évaluer la pertinence de déposer des demandes d'autorisation en adéquation avec les attentes du milieu et les interactions régionales.</li> <li>Évaluer la pertinence d'offrir un programme signature pour le Centre de Forestville.</li> </ul>	DG/DÉ	2020
	Enrichissement de l'offre de formation de nouveaux programmes répondant à des besoins régionaux.	De nouvelles AEC sont offertes en lien avec des besoins régionaux.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer la possibilité d'offrir une nouvelle AEC tout en respectant l'entente cadre entre les cégeps du Québec</li> <li>Mettre en place une AEC en pilotage, pouvant être sanctionnée d'un DEC, en collaboration avec le Cégep Abitibi-Témiscamingue qui sera offerte en exclusivité aux populations autochtones francophones et anglophones du Québec. (DCQFA) 2019</li> </ul>	DFC/DCQFA	2022
		De nouvelles formations spécialisées sont offertes aux entreprises et aux travailleurs en emploi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer au moins trois (3) microprogrammes spécialisés pour les entreprises et les travailleurs.</li> <li>Développer au moins deux (2) formations en ligne en adéquation avec les besoins de la main-d'œuvre.</li> </ul>	DFC	2020
	Enrichissement de l'offre de cours complémentaires en lien avec les axes de développement.	Nouvelle offre de cours complémentaires adoptée par le CA liée aux axes de développement du Cégep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Appuyer l'élaboration d'un cours complémentaire en lien avec les Premières Nations.</li> </ul>	DÉ	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
1.4 Développer l'attractivité des programmes d'études du Cégep afin d'offrir des formations stimulantes et ainsi pouvoir se démarquer et recruter des étudiants de partout.	Augmentation de l'attractivité des programmes, notamment ceux qui sont en difficulté de recrutement.	Tous les programmes offrent des particularités afin de se démarquer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les leviers proposés par l'annexe budgétaire S-058 sur la promotion des programmes à caractère scientifique afin de valoriser une première catégorie.</li> <li>Élaborer des stratégies afin de faire connaître les particularités des programmes. (partiellement réalisé) (DACC)</li> </ul>	DÉ/DACC	2022
		Les programmes où il y a une pénurie ou une forte demande de main-d'œuvre ont mis en place des stratégies spécifiques de recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produire une stratégie spécifique de recrutement comprenant des actions à réaliser d'ici 2022. (DACC)</li> </ul>	DACC/DÉ	2019
	Déploiement d'une stratégie de communication/marketing.	Un plan de marketing/recrutement est mis en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser une tournée de tous les départements afin d'évaluer les orientations marketing à mettre en œuvre au sein d'une stratégie personnalisée.</li> <li>Effectuer sept missions de recrutement dans les autres régions du Québec et près d'une dizaine de missions à l'extérieur du pays, dont plusieurs seront réalisées en collaboration avec les autres cégeps de la région. (DACC)</li> </ul>	DACC/DÉ	2018

**Diversifier et enrichir l'offre de formation en l'arrimant aux exigences d'une société du savoir mondialisée  
et en l'adaptant aux contextes social, culturel et économique de la région Saguenay–Lac-St-Jean**

**Indicateurs et cibles**

Indicateurs	Cibles
<p><b>Qualité de la formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de satisfaction des employeurs des finissants et des diplômés.</li> <li>• Taux de placement des diplômés du secteur technique.</li> <li>• Taux d'admission des diplômés dans les universités.</li> <li>• Taux de placement des diplômés de la formation continue.</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : 85 % des employeurs satisfaits de la qualité de la formation des finissants et des diplômés.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de placement des diplômés du secteur technique sont maintenus.</p> <p><b>Cible</b> : Taux d'admission des diplômés sont maintenus autour de 75 %.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de placement des diplômés des AEC sont annuellement d'au moins 80 % après 6 mois.</p>
<p><b>Diversification de la formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandes d'autorisation de DEC.</li> <li>• Nouvelles AEC mises en œuvre.</li> <li>• Nouvelles offres de formations spécialisées.</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : Au moins deux demandes d'autorisation de DEC sont formulées auprès du ministère.</p> <p><b>Cible</b> : Au moins trois nouvelles AEC sont offertes.</p> <p><b>Cible</b> : 10 nouvelles offres de formations spécialisées dans les domaines identifiés dans le Plan régional d'aménagement de la FPT : santé, gestion de projets, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> transformations du bois et de l'aluminium, agroalimentaire et aéronautique. À cela s'ajoute le domaine du numérique.</p>
<p><b>Enrichissement de la formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de satisfaction des étudiants sur la qualité de la formation et sur le développement des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle.</li> <li>• Taux de satisfaction des finissants sur la qualité de la formation.</li> <li>• Nombre de programmes ayant intégré le développement des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle.</li> <li>• Nombre de programmes ayant une dimension internationale.</li> <li>• Nombre de programmes ayant intégré le développement des habiletés entrepreneuriales.</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : Au moins 85 % des étudiants satisfaits.</p> <p><b>Cible</b> : Au moins 85 % des finissants satisfaits.</p> <p><b>Cible</b> : Au moins 50 % des programmes.</p> <p><b>Cible</b> : Au moins 50 % des programmes.</p> <p><b>Cible</b> : Au moins 50 % des programmes.</p>
<p><b>Attractivité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation des demandes d'admission dans les programmes</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : Augmentation des demandes d'admission dans les programmes ciblés annuellement de 10 %.</p>

## **Orientation 2 : Soutenir la réussite des études supérieures des étudiants jusqu'à la diplomation**

**À venir suite à la consultation sur le Plan de réussite 2017-2022**

### Orientation 3 : Mobiliser l'ensemble de la communauté collégiale au recrutement et à la promotion de l'accessibilité aux études collégiales et à l'enseignement supérieur, tout en participant activement au développement social, culturel et économique de la région.

Deux enjeux :

- Le recrutement d'étudiants régionaux et hors région tant au plan national qu'international tout en favorisant la promotion des études collégiales;
- Le rôle affirmé du Cégep dans le développement social, culturel et économique de la région.

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
3.1 Stimuler, en collaboration avec les acteurs régionaux, l'intérêt pour des études supérieures.	Valorisation de l'éducation et de la persévérance scolaire.	Des activités de promotion et de valorisation sont organisées tous les ans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir et analyser l'offre des activités proposées.</li> </ul>	DG/DÉ/ DACC	2019
		Le Cégep participe à la promotion de l'importance du soutien social des jeunes auprès de la communauté et du milieu scolaire (Crépas, Région éducative, Étudiant de Première Génération – (EPG)).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En continu.</li> <li>• Poursuivre l'implication de la DACC au sein du comité qui travaille sur le dossier des étudiants de première génération.</li> </ul>		
	Mise en place d'activités innovantes et concrètes afin de favoriser le choix professionnel des jeunes du secondaire dans divers secteurs d'activités.	Des activités d'exploration sont organisées en collaboration avec les écoles secondaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifier l'approche-contact lors des différentes activités d'information scolaire afin de mettre en place des méthodes innovantes qui aideront les étudiants du secondaire dans leur choix de carrière. (DACC)</li> <li>• Valider la possibilité d'organiser et animer des visites, avec les étudiants de secondaire IV, dans les 5 écoles de notre territoire, avec les conseillers en orientation (DSAÉ) 2019.</li> <li>• Évaluer la faisabilité d'une offre de conférences aux parents d'étudiants au secondaire ayant comme thème « Comment accompagner son jeune en orientation ». (DSAÉ) 2019</li> </ul>	DACC/DÉ/ DSAÉ	2019
	Des démonstrations et des activités concrètes de choix de carrière sont organisées pour les élèves des écoles secondaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer de nouvelles activités pour la journée d'information scolaire (novembre) et portes ouvertes (janvier) en collaboration avec les programmes et les départements.</li> </ul>			



Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Déploiement d'une stratégie visant à stimuler l'intérêt pour les secteurs à forte croissance de main-d'œuvre.	Les secteurs à forte croissance de main-d'œuvre font l'objet d'activités de promotion spécifiques et innovantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienter les actions de la DACC suite aux rencontres et à l'identification de besoins émergents. (DFC)</li> <li>• Intégrer les entreprises dans les activités découvertes favorisant le choix de carrière dans les écoles secondaires.</li> <li>• Mettre en place un Salon de l'emploi pour nos techniques physiques en collaboration avec les partenaires de l'éducation, économiques et les membres du comité d'Avantage Saguenay. (DSAÉ)</li> <li>• Évaluer la faisabilité et le retour sur l'investissement de la refonte du site d'Emplois en ligne avec les partenaires qui ont acquis notre technologie afin de faciliter l'adaptation avec les nouvelles technologies numériques (multimédia, possibilité d'entrevue en ligne, etc.). (DSAE-DRI)</li> </ul>	DACC/DÉ/ DFC/DSAÉ	2019
3.2 Diminuer la migration pour études des jeunes de la région.	Renforcement de la collaboration avec les acteurs régionaux de l'éducation de la région.	Le Cégep participe à une table interordres en éducation. Le Cégep participe activement au regroupement des 4 cégeps de la région et de l'UQAC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En continu.</li> </ul>	DG/DÉ	2022
	Déploiement d'une stratégie de mise en valeur de l'offre de formation régionale.	Des actions concrètes sont organisées afin de valoriser l'offre de formation régionale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En continu et en collaboration avec les institutions d'enseignement du territoire.</li> <li>• Mettre en place un projet pilote de recrutement conjoint avec le Cégep de Jonquière dans le cadre de Saguenay Ville étudiante.</li> </ul>	DACC/DÉ	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
<p><b>3.3</b> Maintenir les effectifs étudiants au niveau de 2016.</p>	<p>Déploiement d'une stratégie de recrutement des effectifs au niveau local, régional, national et international.</p>	<p>Une stratégie est mise en œuvre pour chaque niveau de recrutement, elle comprend notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un diagnostic global comprenant l'évaluation des pratiques existantes;</li> <li>• des objectifs, des enjeux et des populations à prioriser;</li> <li>• des éléments à valoriser ou à prioriser dans l'offre;</li> <li>• le type de moyens et d'activités à mettre en œuvre;</li> <li>• l'élaboration de cibles à atteindre;</li> <li>• un plan de communication.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produire une étude de perception auprès de la clientèle appréhendée (réalisée).</li> <li>• Partager les grandes lignes de cette étude (réalisée).</li> <li>• Identifier les enjeux/perceptions/freins ayant un impact direct sur les statistiques d'admission.</li> <li>• Réaliser un FFOM auprès de tous les départements/services du Collège pour saisir les défis perçus par le personnel. (DG)</li> <li>• Initier des actions afin de singulariser le Cégep. (DG)</li> <li>• Produire un plan de communication institutionnel. (DACC)</li> <li>• Valider auprès de groupes témoins (autochtones, internationaux et autres) leurs besoins en orientation et en placement. (SAEE 2019).</li> </ul>	<p>DG/DÉ/ DACC</p>	<p>2019</p>
	<p>Mise en place d'un mécanisme institutionnel permettant d'analyser les données relatives aux demandes d'admission et aux effectifs afin d'ajuster les activités de recrutement en conséquence.</p>	<p>Les données sur les demandes d'admission et les inscriptions par secteur et par programme sont compilées et analysées annuellement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborer avec le registrariat afin de mieux connaître la provenance de la clientèle étudiante du Collège et adapter ses stratégies en conséquence. (DACC)</li> <li>• Promouvoir davantage les programmes de formation offerts en classes virtuelles. (DFC)</li> <li>• Produire un tableau triennal des inscriptions par programme et par mode d'enseignement. (DFC)</li> <li>• Développement d'un logiciel pour le suivi des étudiants internationaux. (DRI)</li> </ul>	<p>DÉ/DFC/ DCQFA/ DACC</p>	<p>2019</p>

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Ajustement et diversification des méthodes et activités de recrutement.	Des activités de recrutement sont réalisées annuellement; de nouvelles initiatives sont mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revamper les activités de recrutement afin de les adapter aux réalités des milléniaux. (DACC)</li> </ul>	DACC/DÉ	2018
	Mise en œuvre de divers services, approches et modes d'organisation afin de favoriser la fréquentation des études collégiales : RAC, formation en ligne ou à distance, formation en entreprises, alternance travail-études, etc.	Divers services et modes d'organisation sont mis en œuvre afin de favoriser l'inscription des candidats à des formations collégiales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expérimenter au moins une cohorte en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans un programme d'études.</li> <li>Expérimenter la formation en ligne au Centre d'études collégiales de Forestville. (DFC)</li> <li>Procéder à une analyse de faisabilité pour la délocalisation de programmes d'AEC à l'international. (DFC)</li> </ul>	DFC/DÉ	2020

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
<b>3.4</b> Assurer une meilleure intégration professionnelle et sociale des étudiants autochtones ou issus de l'extérieur de la région dans un contexte de migration inter-régionale déficitaire.	Déploiement d'une stratégie d'intégration professionnelle et sociale des étudiants autochtones ou issus de l'extérieur de la région.	Une stratégie est mise en œuvre, elle comprend : <ul style="list-style-type: none"> <li>• une identification des obstacles rencontrés;</li> <li>• des activités de sensibilisation pour les membres du personnel;</li> <li>• des activités de sensibilisation destinées aux partenaires régionaux;</li> <li>• des activités d'intégration;</li> <li>• un suivi personnalisé pour les étudiants concernés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les capsules pédagogiques d'aide à la réussite développées en formation en ligne asynchrone (préparation à un examen, gestion du stress, expressions québécoises, etc.). (DFC)</li> <li>• Développer et expérimenter les tests d'admission permettant de déceler les lacunes des étudiants avant l'entrée dans les programmes (français, mathématiques, technologies, etc.). (DFC)</li> <li>• Participer à l'élaboration de la stratégie et du plan d'action de Saguenay Ville accueillante et de Saguenay Ville accueillante.</li> </ul>	DFC/DÉ/ DSAÉ/DCQFA	2019
	Élaboration d'ententes de partenariat régionales afin de trouver des stages et des emplois pour les étudiants autochtones ou hors région.	Plusieurs partenariats sont conclus avec des organismes et des entreprises de la région.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initier des projets d'accompagnement d'étudiants par des entreprises partenaires (DACC en collaboration avec la direction générale)</li> </ul>	DG/DACC/DÉ	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
3.5 Assurer une veille régionale sur les besoins de formation.	Développement de divers partenariats régionaux dans divers secteurs : éducation, arts et culture, entrepreneuriat, formation, adéquation formation- emploi, recherche, transfert de technologie, etc.	Des partenariats pédagogiques de recherche, création et diffusion avec les institutions culturelles régionales, sont conclus ; des partenariats intercollégiaux pour valoriser et assurer le rayonnement des programmes d'arts et de culture sont conclus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer au développement de partenariats, notamment avec le Cégep de Jonquière, Ville Saguenay et les entreprises régionales. (DACC)</li> <li>Identifier et réaliser des projets de collaboration interinstitutionnelle avec l'UQAC (équipements, passerelles, cliniques, Hub techno, etc.). (DG)</li> <li>Participer à la réalisation du projet de Pôle d'enseignement supérieur (Station d'enseignement et de recherche du 50<sup>e</sup> parallèle). (DG)</li> <li>Évaluer la possibilité d'accueil des organismes artistiques et culturels de Saguenay au sein d'un tiers-lieu (Boite ouverte). (DG-DRI)</li> <li>Élaborer une stratégie afin de maintenir à jour les informations scolaires sur le site Web (les préalables pour les DEC-BAC) et transmettre les informations à l'UQAC en situation de mise à jour de nos programmes afin de préparer les nouvelles passerelles. (DÉ-DSAÉ)</li> </ul>	DG/DÉ/ DACC /DRI	2020
		Des partenariats sont conclus avec l'UQAC et la Chambre de commerce en matière de développement de l'entrepreneuriat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initier des échanges entre la cellule entrepreneuriale entre des acteurs influents du domaine notamment l'UQAC et la Chambre de commerce. (DG)</li> </ul>	DG/DÉ/ DACC	2019
		Des membres du personnel siègent sur divers conseils ou comités régionaux; par exemple : l'éducation, la formation, l'adéquation formation-emploi, l'amitié autochtone, le CIUSSS, l'UQAC, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En continu pour plusieurs directions.</li> <li>Recenser les implications des membres du personnel dans les différents organismes. (DFC)</li> <li>Identifier des intervenants régionaux ayant un pouvoir d'influence et se rapprocher d'eux ainsi que des économistes des directions régionales. (DFC)</li> </ul>	DG/DÉ/DFC/ DACC/DSAÉ/ DCQFA/DRI	2019
	Veille stratégique sur les besoins régionaux en matière de relève scientifique.	Des rencontres d'arrimage sont organisées entre les enseignants du secondaire, notamment avec les professeurs de sciences.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaborer avec le Centre de démonstration scientifique pour la tenue du congrès de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec.</li> </ul>	DG/DÉ/ DSAÉ/DRI	2019

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Conclusion de divers partenariats visant à promouvoir les carrières scientifiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conclusion de partenariats avec l'UQAC en matière de promotion de la science et des professions reliées.</li> <li>Des activités sont organisées tous les ans afin de promouvoir les sciences et les carrières scientifiques. (Sports alimentation; Sports-Physique; Semaine des sciences).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser les leviers proposés par l'annexe budgétaire S-058 sur la promotion des programmes à caractère scientifique pour mettre de l'avant des partenariats, le cas échéant.</li> <li>Définir l'ensemble des paramètres qui encadreront l'Équipe de E-Sport du Cégep par l'animation d'une équipe multidisciplinaire provenant des départements.</li> </ul>	DG/DÉ/DRI	2019
3.6 Développer des projets de développement durable en partenariat avec les organismes locaux afin de faire rayonner le Cégep dans la communauté.	Déploiement d'un plan d'action en matière d'écoresponsabilité et de développement durable.	Diverses initiatives sont prises en matière d'écoresponsabilité et de développement durable : jardin communautaire, serre passive, achat local, transport actif, bâtiment vert, zéro déchet, compostage, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporter la DSAÉ dans ses projets et initiatives. (DSA)</li> <li>Revoir la politique relative à la protection et à la valorisation de l'environnement et au développement durable du Cégep de Chicoutimi. (DSAE) 2019.</li> </ul>	DSA/DSAÉ	2022
		Investissement écoresponsable dans le bâtiment durable et l'utilisation et la valorisation des énergies vertes : installation de panneaux solaires pour diminuer nos coûts en électricité, bâtiment LEED dans le but de consommer le moins d'énergie possible, géothermie, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préconiser l'utilisation d'énergie verte lors de nos projets de rénovation.</li> <li>Allonger le réseau de distribution de la géothermie.</li> </ul>	DSA	2022
		Aménagement d'espaces verts autour du cégep et diminution des îlots de chaleur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concevoir un projet de réaménagement et de mise en valeur de la cour intérieure en collaboration avec la DACC.</li> </ul>	DSA	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
3.7 Favoriser l'utilisation des nouvelles technologies dans la communauté en lien avec le développement et l'expertise de la main-d'œuvre.	Veille régionale en matière de nouvelles technologies et de besoins émergents.	Une veille stratégique sur les nouvelles tendances et le développement de nouvelles technologies est mise en place avec l'aide d'enseignants du collégial et de l'université.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se tenir informer des nouvelles tendances et s'impliquer dans au moins un projet. (DFC)</li> <li>Mettre en place un nouveau modèle d'alphabétisation numérique en lien avec une nouvelle ressource TIC. (DRI)</li> </ul>	DG/DRI/DFC	2019
	Offre subséquente de formation auprès de la communauté.	Des formations sont offertes en matière de nouvelles technologies à divers publics cibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer et offrir de la formation en lien avec l'industrie 4.0. (DFC)</li> <li>Développer en collaboration avec Humanis et le conseiller TIC, une offre de formation interne, ciblé pour les différents départements. (DRI)</li> </ul>	DFC/DRI	2022

**Mobiliser l'ensemble de la communauté collégiale au recrutement et à la promotion de l'accessibilité aux études collégiales et à l'enseignement supérieur,  
tout en participant activement au développement social, culturel et économique de la région**

### Indicateurs et cibles

Indicateurs	Cibles												
<p><b>Le recrutement d'étudiants régionaux et hors région tant au plan national qu'international tout en favorisant la promotion des études collégiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Effectifs étudiants sont maintenant au niveau de l'effectif réel au 20 septembre 2016, soit : <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Accueil et transition :</td> <td align="right">186</td> </tr> <tr> <td>Formation préuniversitaire :</td> <td align="right">757</td> </tr> <tr> <td>Formation technique :</td> <td align="right"><u>1499</u></td> </tr> <tr> <td><b>Effectif total à temps complet :</b></td> <td align="right"><b>2442</b></td> </tr> </table> </li> <li>Formation continue Humanis : <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>AEC :</td> <td align="right">296</td> </tr> <tr> <td>DEC :</td> <td align="right">76</td> </tr> </table> </li> <li>Nombre d'activités d'information scolaire qui ont été améliorées</li> <li>Nombre d'activités innovatrices d'information scolaire ajoutées</li> <li>Mécanismes permettant d'évaluer l'efficacité des activités d'information scolaire</li> <li>Projet d'exploration des programmes du Cégep est mis sur pied</li> </ul>	Accueil et transition :	186	Formation préuniversitaire :	757	Formation technique :	<u>1499</u>	<b>Effectif total à temps complet :</b>	<b>2442</b>	AEC :	296	DEC :	76	<p><b>Cible :</b> Effectifs de la formation régulière sont maintenus au niveau de 2016. Les cibles seront précisées au moment où la stratégie de recrutement sera établie, au plus tard pour l'année 2018-2019.</p> <p><b>Cible :</b> Amélioration de toutes les activités d'information scolaire existantes en 2017</p> <p><b>Cible :</b> Création de trois nouvelles activités d'information scolaire. (Formation continue Humanis : Production de webinaires)</p> <p><b>Cible :</b> Évaluation de chaque activité d'information scolaire</p> <p><b>Cible :</b> Mise en œuvre d'un projet d'exploration des programmes</p>
Accueil et transition :	186												
Formation préuniversitaire :	757												
Formation technique :	<u>1499</u>												
<b>Effectif total à temps complet :</b>	<b>2442</b>												
AEC :	296												
DEC :	76												
<p><b>Le rôle affirmé du Cégep dans le développement social, culturel et économique dans la région</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un représentant du Cégep siège sur un comité régional ou un conseil</li> </ul>	<p><b>Cible :</b> Représentation du Cégep sur au moins 15 comités et conseils</p>												



## Orientation 4 : Offrir un milieu de vie, d'études et de travail épanouissant et stimulant pour les personnes

Deux enjeux :

- L'offre d'un milieu de vie et d'études stimulant et épanouissant pour les étudiants
- L'offre d'un milieu de vie de qualité pour l'ensemble des membres du personnel

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
4.1 Proposer un milieu épanouissant et stimulant aux étudiants en offrant des activités parascolaires diversifiées en lien avec leurs besoins et leurs intérêts.	Mise en valeur de la participation, de l'engagement communautaire et de la réussite des étudiants.	Des badges pour valoriser la participation et l'engagement sont développés notamment dans les secteurs suivants : arts et culture, culture numérique, sciences, saines habitudes de vie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser la méthode de valorisation de l'engagement étudiant déjà existante (Engagement Montaigne, mention au bulletin) afin de préconiser une façon commune de valoriser l'engagement étudiant. (SAEE) 2019.</li> <li>• Évaluer la pertinence d'associer l'acquisition des compétences du 21e siècle à l'attribution de badges numériques.</li> </ul>	DÉ/DSAÉ	2019
	Mise en place d'une Semaine des arts et d'une Semaine de la culture.	Des activités culturelles participatives visant à favoriser le développement culturel des étudiants sont offertes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer un recensement des activités culturelles offertes afin d'optimiser et de diversifier notre offre.</li> <li>• Valoriser les étudiantes et les étudiants qui participent à une activité culturelle en mettant en place un système d'accompagnement pédagogique (idem aux sportifs) aux étudiants qui participent aux activités culturelles. (2018-2019)</li> </ul>	DÉ/DSAÉ	2019
	Mise en place, en collaboration avec des institutions régionales, d'une Semaine de la culture s'adressant notamment aux jeunes du secondaire de la région : pièces de théâtre, expositions, films, salon des artisans, etc.	Des activités sont réalisées visant à valoriser les productions artistiques des étudiants du Cégep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les activités culturelles réalisées par notre communauté étudiante auprès des élèves du secondaire du territoire et mettre en place des moyens leur favorisant l'accès. (2018-2019)</li> <li>• Analyser et consulter afin d'améliorer et restaurer les plateaux artistiques, dont le Ménéstrel et le local H-3008 pour accroître leur accessibilité et leur fonctionnalité.</li> <li>• Planifier l'organisation et la réception de l'Intercollégial de théâtre en avril 2020. (SAEE).</li> </ul>	DÉ/DSAÉ	2019

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Déploiement d'une stratégie concertée visant à favoriser l'adoption par les étudiants de saines habitudes de vie.	Une offre riche et diversifiée d'activités physiques est proposée à même les installations du Cégep.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître la participation de la communauté collégiale aux diverses activités liées à la santé et aux saines habitudes de vie en augmentant les heures exclusives d'accès au CAP et en améliorant la promotion de sa programmation.</li> <li>• Évaluer l'adaptation et la modification du « Petit Gymnase » afin de favoriser la pratique de nouvelles activités (crossfit, pliométrie, etc.). (DSAE-DÉ) 2020.</li> <li>• Initier des démarches afin de déposer un projet de construction d'infrastructure comprenant une palestre double et une piscine conforme auprès des instances gouvernementales et municipales.</li> <li>• Mettre en place une équipe E-Sport, en collaboration avec des départements, en intégrant l'adoption de saines habitudes de vie. (DSAE-DÉ-DRI) 2019-2020.</li> </ul>	DSAE	2020 2019
		<p>L'offre d'activités vise à favoriser les saines habitudes de vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• développement d'une plateforme/application Web pour recenser l'ensemble des services offerts au Cégep par les départements et les services;</li> <li>• mise en place d'ateliers santé par les finissants de certains programmes reliés : soins infirmiers, diététique, physiothérapie, etc.;</li> <li>• mise en place d'ateliers et/ou une foire regroupant des acteurs majeurs dans le développement des saines habitudes de vie;</li> <li>• mise en place d'un programme de mentorat : orientation, conseils, rencontre en petit groupe, activité de plein air, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparer l'élaboration d'une stratégie institutionnelle favorisant l'adoption de saines habitudes de vie.</li> </ul>	DÉ/DSAE	2020

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Déploiement d'activités visant la prévention et l'intervention en matière de santé mentale.	Des activités de prévention et d'intervention en matière de santé mentale sont offertes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initier un projet de recherche avec le Cégep de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke sur l'anxiété de performance.</li> <li>Mettre en place un protocole d'entente avec les CIUSSS (santé mentale, physique et publique) pour faciliter l'accessibilité des soins à notre clientèle étudiante. (DSAE-DE) 2019</li> <li>Modifier le service d'accueil en psychologie pour le remplacer par le service d'accueil en service psychosociaux (psychologue et travailleuse sociale). (DSAE) 2018</li> </ul>	DSAÉ/ DÉ/DCQFA	2019
	Mise en place d'une offre variée d'activités à caractère scientifique en lien avec les programmes et visant à valoriser les sciences.	Une offre d'activités valorisant les sciences et la pratique des professions reliées est proposé : semaine des sciences, démonstrations, liens avec divers secteurs de recherche, conférences, ateliers, visites d'entreprises, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser la 28<sup>e</sup> finale nationale de Sciences on tourne. (DSAÉ-DÉ-DRI) mai 2019</li> <li>Créer un groupe de travail sur le développement d'une offre d'activités à caractère scientifique.</li> </ul>	DÉ/DSAÉ/DRI	2019
	Développement d'un plan d'action en matière de développement durable et d'écoresponsabilité.	Des activités en matière de développement durable et écoresponsabilité sont mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les initiatives innovantes en matière de développement durable en fournissant les infrastructures nécessaires à leur réalisation. (DSA)</li> <li>Concevoir et réaliser un jardin communautaire qui sera géré et cultivé par la communauté collégiale. (SAEE) Mai 2019</li> </ul>	DÉ/DSAÉ/DSA	2022 2019

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
4.2 Augmenter la participation des étudiants à des activités internationales en lien avec les programmes : stages, visites, projets, activités, etc.	Développement d'une structure favorisant le développement et le soutien de projets internationaux en lien avec les programmes.	Plusieurs projets internationaux (stage, visite, projet) en provenance des étudiants, des enseignants et des programmes sont soutenus et mis en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initier une dynamique de concertation afin de structurer l'ensemble des actions institutionnelles en lien avec l'interculturel et l'international.</li> </ul>	DG/DÉ/DSAÉ/DACC/DFC	2018
		Des nouveaux projets favorisant la mobilité entrante et sortante des étudiants dans les programmes de la formation régulière et de la formation continue sont mis en place.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser et identifier un programme permettant de faire de la mobilité sortante/entrante des étudiants pour 2019-2020. (DFC)</li> <li>Intervention en continu pour la clientèle du régulier.</li> <li>Mettre en place des activités d'information à la communauté collégiale et des outils favorisant la mise en œuvre des projets de mobilité à l'internationale. (DÉ) 2019.</li> </ul>	DÉ/DFC	2020 2019

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
4.3 Développer le sentiment d'appartenance des membres du personnel et favoriser l'amélioration continue du climat de travail.	Facilitation et enrichissement des communications à l'interne.	L'engagement, les bons coups et les réussites des membres du personnel sont soulignés de diverses façons : publications internes et externes, activités diverses, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dynamiser les moyens de communications à l'interne et leur associer la diffusion d'information sur les réalisations des étudiants et des membres du personnel. (DACC)</li> </ul>	DACC	2018
	Utilisation de la plateforme de consultation et des outils numériques pour augmenter la transparence de la gestion.	La plateforme de consultation est utilisée régulièrement pour consulter les membres du personnel; des informations sont disponibles sur l'Intranet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alimenter le babillard des réalisations des membres du personnel. (DFC)</li> <li>Évaluer (efficacité et coût) des outils numériques de consultation et en initier l'utilisation dans certains chantiers. (DRI)</li> </ul>	Toutes les directions	2019
	Développement d'un ensemble de services et de programmes cohérents visant à faire du Cégep un milieu de vie de qualité.	Le Cégep offre des services et des programmes à ses employés : programme d'aide, plan de perfectionnement et de développement professionnel, service d'aide au covoiturage, planification de la retraite, programme de santé globale, programme de prévention (santé sécurité), coaching, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre les travaux du comité qualité de vie au travail.</li> <li>Élaborer un plan d'action visant la création d'impact sur l'ensemble de la communauté collégiale en matière de qualité de vie au travail, en fonction des cibles identifiées lors de l'analyse des résultats du sondage.</li> </ul>	DRH	2020

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Développement d'activités visant à augmenter le sentiment d'appartenance des membres du personnel.	Le Cégep organise sur une base régulière des activités destinées aux membres du personnel : activités physiques, activités sociales, conférences, activités de reconnaissance, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir une activité/conférence pour l'ensemble du personnel.</li> <li>• Collaborer à la mise sur pied d'un comité social au collège.</li> <li>• Organiser, en collaboration avec l'Équipe santé globale un évènement, tel un défi physique par équipe, afin de rassembler les membres du personnel par département ou par service.</li> </ul>	DRH	2022
	Mise en place de mesures institutionnelles d'intégration des nouveaux membres du personnel en lien notamment avec l'application du programme d'accès à l'égalité.	Des mesures d'intégration des nouveaux membres du personnel sont mises en place dans tous les services : accueil, information, formation, suivi personnalisé, coaching, mentorat, partage d'expertise, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir et actualiser les procédures et guides d'accueil et d'intégration des nouveaux employés. (DRH)</li> <li>• Assurer la diffusion au personnel responsable de l'accueil et de l'intégration. (DRH)</li> </ul>	DRH	2019
	Mise en œuvre d'un plan d'action visant à favoriser la qualité de vie au travail pour les membres du personnel.	Diverses mesures sont mises en œuvre afin de faciliter la conciliation travail- vie personnelle, de favoriser l'adoption de saines habitudes de vie, d'améliorer l'environnement et le climat de travail et de promouvoir les bonnes pratiques de gestion et d'organisation du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder à la mise sur pied d'un comité de réflexion à la formation continue. (DFC)</li> <li>• Poursuivre les travaux du comité qualité de vie au travail. (DRH)</li> </ul>	DRH/DÉ/ DFC/DCQFA	2019

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
<p><b>4.4</b> Développer les compétences des membres du personnel.</p>	<p>Facilitation et augmentation des occasions de recherche pour les membres du personnel.</p>	<p>Des créneaux potentiels de recherche privilégiés sont identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● identification des créneaux d'expertises du Cégep, compatibles avec des créneaux de recherche de l'UQAC et du CGQ (Centre de Géomatique du Québec);</li> <li>● identification d'une structure de recherche / développement / transfert technologique commune entre le Cégep, l'UQAC et le CGQ;</li> <li>● inventaire de l'expertise professionnelle et des équipements disponibles dans chaque département/programme pouvant être d'un quelconque intérêt pour les entreprises et organismes régionaux;</li> <li>● promotion du potentiel de recherche et de transfert de technologique du Cégep auprès de la communauté régionale et des entreprises;</li> <li>● facilitation de la participation des enseignants et des étudiants aux unités de recherche : aspect technique, prototypage, expérimentation terrain, amélioration de la qualité des prototypes, la réduction des coûts, normes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accompagner le comité recherche dans l'élaboration d'une stratégie favorisant le développement d'une culture de R&amp;D et la réalisation d'activités de R&amp;D.</li> <li>● Favoriser la collaboration entre les départements et le CGQ.</li> <li>● Créer un centre de recherche à Dorval, en collaboration avec le CGQ, dans un créneau spécifique relié à la formation de pilote et aux opérations de ballons dirigeables HTA. (DCQFA)</li> </ul>	<p>DÉ/DCQFA/DRI</p>	<p>2019</p>

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
		Des projets de recherche sont mis en place en collaboration avec divers partenaires régionaux et nationaux.	<ul style="list-style-type: none"> <li>En continu</li> </ul>	DG/DÉ/DSAÉ	2022
	Facilitation et augmentation des possibilités de participation à des activités internationales et des échanges internationaux pour les membres du personnel.	Plusieurs projets internationaux sont réalisés avec la participation des membres du personnel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir les opportunités liées à la réalisation d'activités internationales (coopération, mobilité, BtoB, etc.).</li> <li>Offrir la possibilité à tous les membres du personnel de participer à des activités et des projets de nature internationale. (DFC)</li> </ul>	DG/DÉ/DFC/DACC	2022
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déploiement d'offres de formation adaptées aux besoins des membres du personnel; mise en place d'un plan de formation TI pour l'ensemble des membres du personnel.</li> <li>Amélioration du français.</li> </ul>	<p>Le Cégep facilite le perfectionnement des membres du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>offre annuelle de perfectionnement adaptée pour toutes les catégories de des membres du personnel;</li> <li>plan de développement professionnel;</li> <li>facilitation de la participation à des activités de perfectionnement : colloques, congrès, conférences, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter et encourager la participation des membres du personnel à des colloques et perfectionnement. (DFC-DACC)</li> <li>Élaborer un projet de politique d'appréciation de la contribution, pour l'ensemble des membres du personnel, qui aura entre autres comme objectif de veiller au développement professionnel et d'identifier les besoins de perfectionnement. (DRH)</li> <li>Confier au Service de formation continue Humanis, le mandat d'élaborer une offre de formation portant, entre autres, sur l'amélioration du français et sur l'utilisation des technologies de l'information, à l'intention de l'ensemble des membres du personnel. (DRH) (en collaboration avec le nouveau conseiller TIC et la DRI volet compétences numériques)</li> <li>Proposer un projet de développement des compétences à l'intention du personnel de service en collaboration avec le service de formation continue et de reconnaissance des acquis du collègue.</li> </ul>	DG/DÉ/DACC/DRH/DFC/DSA/DRI/DCQFA	2020



Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
	Mise en place d'occasions d'échanges et de partage d'expertise pour les membres du personnel.	Des occasions sont mises en place afin de faciliter le partage d'expertise et les échanges sur les meilleures pratiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initier la réalisation du projet «Escouade Synapse » qui consiste à utiliser l'expertise, les talents et les forces des membres de notre personnel, afin de trouver des solutions à des problèmes variés, en regardant avec des yeux différents, en sortant des sentiers battus, en faisant autrement. (DRH)</li> <li>Initier les Causeries du jeudi (Titre de travail) afin de partager avec la communauté collégiale l'état d'avancement de projets/ travaux/initiatives.</li> </ul>	Toutes les directions	2020
4.5 Rénovier et améliorer certaines infrastructures et installations afin de les rendre plus sécuritaires, fonctionnelles et conviviales.	Déploiement d'un plan intégré de rénovation et de réfection des installations et des infrastructures.	Un plan intégré de rénovation et de réfection est adopté au CA ; des travaux de rénovation et de réfection sont réalisés tous les ans : bâtiment principal, espaces de vie des étudiants, locaux de classe, résidences, installations sportives, stationnement, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déployer le plan directeur réalisé.</li> <li>Préparer un plan d'investissement triennal.</li> </ul>	DSA	2019
		L'aménagement de locaux et d'installations est réalisé en lien avec les besoins émergents des programmes et des avancées technologiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporter les initiatives en fournissant les infrastructures nécessaires. (DSA-DRI)</li> <li>Initier le développement d'une classe du 21<sup>e</sup> siècle (environnement et technologie). (DÉ-DRI-DSA)</li> </ul>	DSA/DRI/DÉ	2022
	Veille au sujet des avancées technologiques et des besoins émergents.	Diverses actions sont prises afin de développer l'utilisation des nouvelles technologies : <ul style="list-style-type: none"> <li>développement des partenariats régionaux : ex. : Siemens pour le club de robotique;</li> <li>augmentation de l'utilisation et la maîtrise de technologies émergentes : Cloud (infonuagique), Big Data ("métadonnées"), l'Internet des Objets (IoT), le développement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser une présentation de la formation en ligne à la communauté collégiale (DFC)</li> <li>Effectuer une veille stratégique en matière de formation en ligne afin de conserver un leadership (DFC)</li> <li>Initier des missions apprenantes dans des milieux inspirants (Universités, milieu communautaires, Hubs technologiques, etc.)</li> <li>Intégration et démocratisation de la réalité virtuelle pour dynamiser l'assimilation des compétences dans les programmes dans le but de donner des alternatives techniques et technologiques aux moyens traditionnels. (DRI)</li> <li>Travailler en collaboration avec les directions pour exploiter leur "big data" permettant ainsi la création par exemple de tableaux bord dynamique. (DRI)</li> <li>Mise sur pied d'une salle de création numérique à la bibliothèque et collaboration avec l'UQAC (DRI)</li> </ul>	DÉ/DFC/ DSA/DRI/ DCQFA	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
		d'applications mobiles, l'interopérabilité entre les systèmes, le Web sémantique, la robotique et l'intelligence artificielle, la réalité augmentée, la réalité virtuelle, etc.; <ul style="list-style-type: none"> <li>● utilisation des technologies dites libres et «Open Sources»;</li> <li>● aménagement d'espaces et d'installations liés à l'utilisation des nouvelles technologies;</li> <li>● utilisation et maîtrise de la formation en ligne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implantation progressive de nouveaux modèles de salles multimédias. (DRI)</li> </ul>		
<b>4.6</b> Assurer la santé et la sécurité du milieu d'études et de travail.	Mise en œuvre du plan d'action jeunesse de la CNESST. Mise en œuvre de la Plan d'action annuel en santé et sécurité au travail.	Diverses actions sont prises afin d'assurer la sécurité et la santé des membres du personnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>● comité Santé et sécurité;</li> <li>● formation et information;</li> <li>● activités de prévention;</li> <li>● ergonomie et interventions correctives;</li> <li>● sécurisation des équipements et des lieux, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Monter un plan d'action pour sa mise en œuvre d'actions visant la santé et la sécurité du milieu d'études et de travail et effectuer un suivi des actions réalisées. (DSA)</li> <li>● Assurer la collaboration avec les directions du collège à l'atteinte des objectifs du plan d'action et participer au Comité santé et sécurité du collège. (DRH)</li> <li>● Organiser des rencontres et des formations sur le plan jeunesse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (DSA-comité de direction-départements)</li> </ul>	DRH/DSA/DÉ	2022

Objectifs stratégiques	Moyens	Résultats attendus	Actions planifiées/réalisées	Responsabilité	Échéance
4.7 Assurer le renouvellement des membres du personnel sans perte d'expertise.	Déploiement d'un plan d'action visant à assurer le renouvellement des membres du personnel.	Les besoins en matière de renouvellement pour chaque catégorie de membres du personnel sont identifiés; un plan de développement de la relève est mis en œuvre.  Diverses mesures sont mises en œuvre afin d'assurer le transfert d'expertise lors de départ à la retraite ou de mouvement de personnel.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser un portrait de situation pour chacune des catégories de personnel et chacun des départements et services afin d'identifier les besoins à venir en fonction des départs à la retraite projetés. (DRH)</li> </ul>	DRH	2019
	Révision et standardisation des grilles d'entrevue Soutien aux membres des jurys de sélection en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi.	Les membres des jurys de sélection reçoivent du soutien notamment sur le programme d'égalité en emploi; les grilles d'entrevue sont standardisées et répondent aux besoins.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une nouvelle grille d'entrevue pour le personnel enseignant a été élaborée au cours de la dernière année. Celle-ci sera expérimentée, évaluée et ajustée selon les besoins en cours d'année. (DRH)</li> <li>Pour le personnel professionnel, les grilles d'entrevue sont ponctuellement révisées pour chacune des fonctions afin de répondre adéquatement aux besoins spécifiques. (DRH)</li> </ul>	DRH	2018
	Amélioration de la diffusion des offres d'emploi afin de faciliter le recrutement de membres du personnel.	Les offres d'emploi sont diffusées de manière efficiente afin d'assurer l'embauche de personne qualifiée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre l'implantation du logiciel de gestion des affichages et des candidatures CV Manager, afin de l'adapter de façon optimale aux réalités et aux besoins du Collège. (DRH)</li> </ul>	DRH/DACC	2018

Offrir un milieu de vie, d'études et de travail épanouissant et stimulant pour les personnes

Indicateurs et cibles

Indicateurs	Cibles
<p><b>Milieu de vie des étudiants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Taux de satisfaction des étudiants à l'égard de l'offre d'activités</li> <li>● Taux de participation de la population étudiante aux activités parascolaires</li> <li>● Taux de participation à des activités à caractère international</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des étudiants de 80 % à l'égard de l'offre d'activités étudiantes</p> <p><b>Cible</b> : 25 % de participation de la population étudiante aux activités proposées</p> <p><b>Cible</b> : 8 % de la population étudiante participe à une activité à caractère international</p>
<p><b>Milieu de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Taux de satisfaction des membres du personnel envers les activités, les services et les programmes offerts</li> <li>● Taux de satisfaction des membres du personnel sur le climat de travail</li> <li>● Taux de satisfaction des membres du personnel sur les possibilités de perfectionnement : recherche, partage, formation, expérience internationale, etc.</li> <li>● Taux de satisfaction des membres du personnel sur la qualité, la fonctionnalité et la sécurité des infrastructures.</li> <li>● Taux de satisfaction sur la sécurité au travail.</li> </ul>	<p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des membres du personnel de 80 %.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des membres du personnel de 80 %.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des membres du personnel de 80 %.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des membres du personnel de 80 %.</p> <p><b>Cible</b> : Taux de satisfaction des membres du personnel de 90 %.</p>