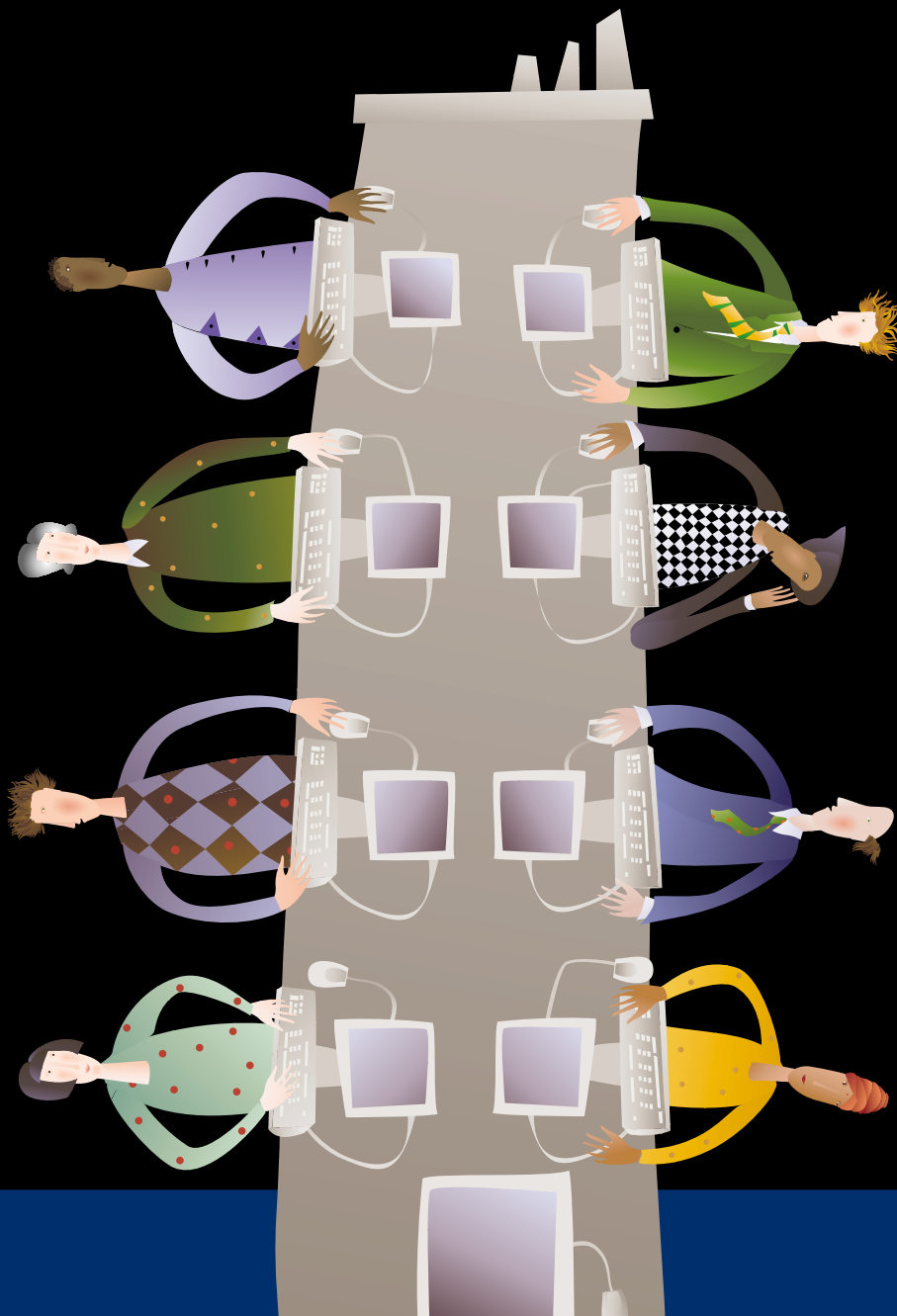


L'enquête SALARIALE

2000

ENQUÊTE 2000 SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE
ET LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES
DES SECTEURS DU LOGICIEL ET DU MULTIMÉDIA



CENTRE DE
PROMOTION
DU LOGICIEL
QUÉBÉCOIS
CPLQ

TECHNOCompétences

Comité sectoriel de maîtrise en
en technologies de l'information
et de la communication

Compilée et analysée par :

SOCIÉTÉ CONSEIL
MERCER
LIMITÉE

L'enquête SALARIALE

2000

ENQUÊTE 2000 SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE
ET LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES DANS LES ENTREPRISES QUÉBÉCOISES
DES SECTEURS DU LOGICIEL ET DU MULTIMÉDIA

Collaborateurs :

Québec 
Emploi-Québec

Québec 
Ministère de la Culture
et des Communications

jobboom  .com

Table des matières

INTRODUCTION	5
I-INFORMATION GÉNÉRALE	8
Profil des entreprises participantes	9
Méthodologie	10
Confidentialité	10
Définitions des statistiques utilisées	10
Utilisation des résultats	10
Définitions des termes de rémunération utilisés	10
II-DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES	12
POSTES DE PRODUCTION ET R&D	
Formateur	13
Gestionnaire de projets	14
Concepteur-scénariste	15
Analyste de contenus	16
Infographiste débutant	17
Infographiste expérimenté	18
Animateur 2D et 3D débutant	19
Animateur 2D et 3D expérimenté	20
Intégrateur débutant	21
Intégrateur expérimenté	22
Directeur artistique	23
Web designer	24
III-AUTRES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION	25
Jours fériés et jours de maladie	26
Congé sabbatique	26
Politique en matière de temps de travail	26
Rémunération des compétences de pointe en technologie de l'information	26
Gratifications et automobiles de fonction	26
IV-POLITIQUES ET PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	27
Caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre	27
Responsabilité de la gestion des ressources humaines	27
Recrutement et sélection	27
Difficultés de recrutement	28
Prévisions d'embauche à court terme	29
Satisfaction à l'égard de la formation continue	30

Introduction

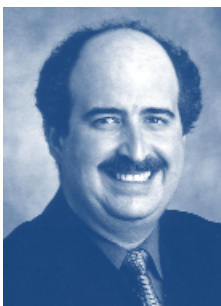
Le Centre de Promotion du Logiciel Québécois (CPLQ) et TECHNOCompétences ont retenu les services de la Société Conseil Mercer afin de mener une enquête sur la rémunération de 11 emplois dans le secteur du multimédia, ainsi que sur les pratiques de gestion des ressources humaines en vigueur dans l'industrie.

Après une intense campagne de sollicitation menée par le CPLQ auprès de l'industrie, 93 entreprises ont accepté de participer à l'enquête et nous ont retourné leur questionnaire dûment complété dans les délais prescrits.

Les résultats de notre étude sont présentés dans le présent rapport qui comporte les sections suivantes :

- I Information générale
- II Rémunération en espèces
- V Autres composantes de la rémunération
- VI Politiques et pratiques de gestion des ressources humaines

L'ENQUÊTE SALARIALE 2000: L'OUTIL PAR EXCELLENCE POUR LA GESTION DE VOS RESSOURCES HUMAINES !



L'effervescence qui caractérise l'industrie des TI depuis quelques années provoque énormément de renouveau au sein d'un secteur dont le principal actif repose sur les ressources humaines. Tant les employeurs que les employés sont interpellés pour réviser l'offre et la demande, afin de s'ajuster aux nouvelles réalités du marché.

La première enquête salariale menée par le Centre de promotion du logiciel québécois (CPLQ) visant à répondre à ces questions remonte à 1996 et a été couronnée de succès. Depuis, l'ensemble des membres du CPLQ nous ont demandé de reprendre cette enquête pour s'ajuster à l'incroyable croissance du milieu et leur fournir des outils quant à la dotation et la rétention de leurs ressources.

L'enquête salariale 2000 fournit enfin les réponses aux principales questions que se pose l'industrie. En effet, cette année grâce à la participation de tous nos partenaires dans ce projet: TECHNOCompétences, Emploi Québec, le ministère de la Culture et des Communications du Québec et Jobboom, nous avons pu élargir l'enquête pour couvrir les principaux éléments relatifs à la rémunération, mais également interroger les employeurs sur leurs pratiques et leurs attentes en regard de la gestion de leurs ressources humaines.

Cette enquête fut menée de main de maître par des spécialistes du secteur, la Société Conseil Mercer, qui nous a assuré d'un professionnalisme et d'une intégrité totale dans le traitement et l'interprétation des données recueillies. Le présent rapport a été rendu possible grâce à tous les employeurs qui se sont commis à nous transmettre leurs données de bases confidentielles qui constituent le cœur de ce document. Merci à toutes les sociétés participantes.

L'enquête salariale 2000 constitue donc LA référence québécoise pour l'industrie du logiciel et du multimédia en termes de traitement des ressources humaines. Je souhaite que ce rapport rencontrera vos attentes et qu'il vous permettra de trouver des solutions pratiques au développement de votre bassin de ressources humaines et ce, pour le bénéfice des deux parties.

Depuis 1990, le Centre de promotion du logiciel québécois est dédié à répondre aux demandes de l'industrie des TI et nous comptons sur vos commentaires et suggestions pour nous aider à répondre aux besoins de croissance de vos entreprises et aux décisions d'affaires auxquelles vous êtes confrontés quotidiennement.

Bonne consultation,

Claude Pineault
Président-directeur général
Centre de promotion du logiciel québécois

Le CPLQ remercie ses partenaires de leur précieux apport à l'industrie québécoise des technologies de l'information.



Développement
économique Canada

Canada Economic
Development

Canada



Gouvernement du Québec
Ministère des Affaires municipales
et de la Métropole

Cser
la Métropole

UN CASSE-TÊTE : LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL DES TI POUR LES PME
UNE SOLUTION : L'ENQUÊTE DE RÉMUNÉRATION



La révision constante des échelles salariales du personnel spécialisé se confirme comme étant un souci important et constant des entreprises en technologies de l'information et de la communication (TIC). TECHNOCompétences se fait régulièrement demander par les entreprises des TI où trouver l'information pertinente à la prise de décision quant à la rémunération des fonctions du multimédia et du logiciel. L'enquête salariale 2000 désire combler cette lacune – offrir à nos gestionnaires de l'information à jour et en accord avec leur réalité territoriale.

Bien que cette information soit recherchée par l'industrie, les données salariales, étant de matière fort concurrentielle entre les entreprises, sont très difficiles à colliger. Plusieurs acteurs ont mis temps, énergie et ressources pour mener à bien cet énorme défi: le Centre de promotion du logiciel québécois, la direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec, le ministère de la Culture et des Communications du Québec ainsi que Jobboom ont tous reconnu le besoin exprimé par l'industrie et nous les en remercions. De même les répondants à l'enquête ont accepté de fournir des renseignements qui leur sont stratégiques et ont cru que le regroupement collectif des besoins peut servir efficacement toute la communauté. Je leur adresse mes sincères remerciements.

Notre mission a comme grand objectif de soutenir et promouvoir le développement de la main-d'oeuvre et de l'emploi dans le secteur des TIC en concertation avec les partenaires de l'industrie. Il est donc dans le mandat de TECHNOCompétences d'offrir des outils de gestion aux gestionnaires des TI. L'enquête salariale 2000 se révèle un instrument quotidien de décision et TECHNOCompétences entend poursuivre ses actions dans le même sens au cours des prochaines années, avec l'aide de la collectivité des TIC et d'Emploi-Québec.

Sylvie Gagnon
Directrice générale
TECHNOCompétences

I - Information générale

LISTE DES EMPLOIS VISÉS PAR L'ENQUÊTE

Nous avons recueilli de l'information sur les 11 emplois suivants :

DANS LE CADRE DE L'ENQUÊTE SALARIALE 2000

- Gestionnaire de projets
- Concepteur-scénariste
- Analyste de contenus
- Directeur artistique
- Infographiste débutant
- Infographiste expérimenté
- Animateur 2D et 3D débutant
- Animateur 2D et 3D expérimenté
- Intégrateur débutant
- Intégrateur expérimenté
- Web designer

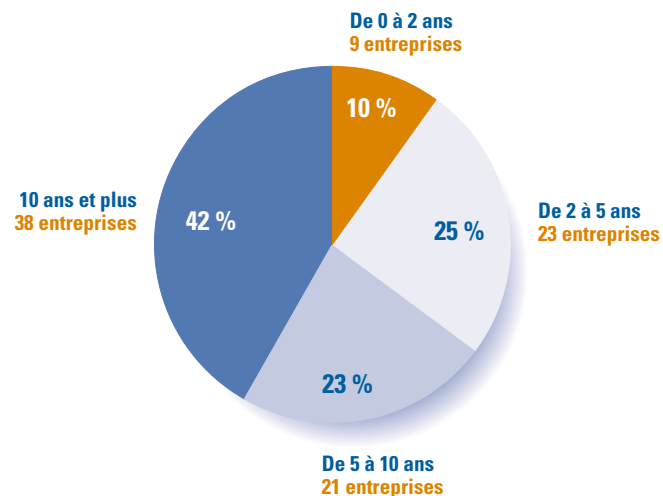
Afin de développer des descriptions de postes correspondant aux standards de l'industrie, les références suivantes ont été consultées :

- Multimédia, Profils de compétences de professions
TECHNOCompétences, mai 2000
<http://www.technocompetences.qc.ca>
- Modèle du profil des compétences professionnelles
Conseil des ressources humaines du logiciel inc., 1998
http://www.shrc.ca/francais/store/index_f.html
- Annual Survey of Compensation in the Software Industry
PricewaterhouseCoopers, 1998
<http://www.pwcglobal.com>

* Le masculin seul est utilisé dans ce document afin d'en alléger le texte.

PROFIL DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

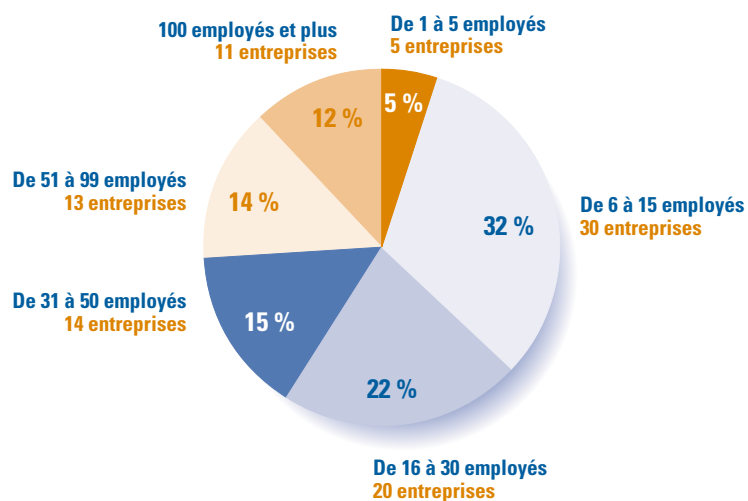
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXISTENCE



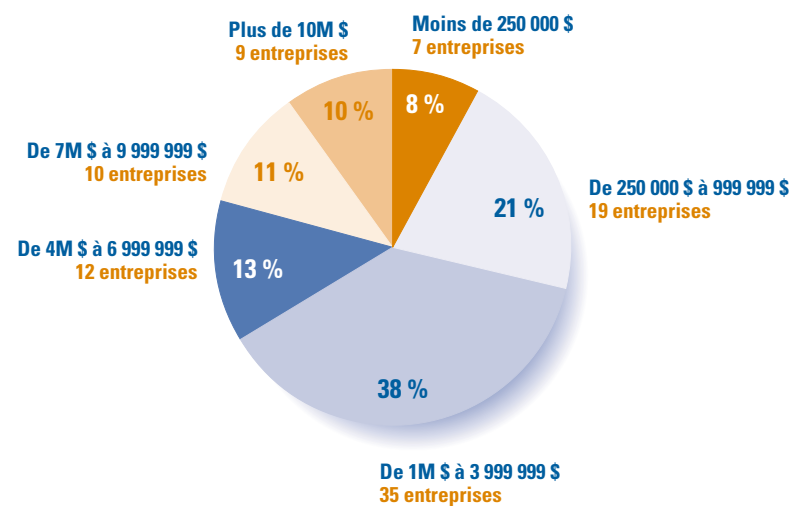
Ce profil correspond au portrait de l'échantillon total des entreprises qui ont participé à l'enquête pour l'ensemble des 39 postes recensés.

Ce rapport ne tient compte que des informations recueillies relativement aux 11 postes propres au secteur du multimedia.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS



RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEURS REVENUS TOTAUX



MÉTHODOLOGIE

Après avoir déterminé la liste des emplois couverts par l'enquête, le CPLQ, TECHNOCompétences ainsi que les partenaires de l'enquête ont développé conjointement un questionnaire d'enquête avec la Société Conseil Mercer. Ce questionnaire fût par la suite validé auprès d'un groupe test d'entreprises du secteur.

Un envoi postal a été effectué auprès de l'ensemble des entreprises de l'industrie du logiciel et du multimédia répertoriées auprès du CPLQ. Le questionnaire d'enquête a été envoyé à toutes les entreprises s'étant montrées intéressées. Un suivi constant a été effectué auprès des entreprises participantes, afin de maintenir leur intérêt à participer à cette étude. Après avoir reçu les questionnaires dûment remplis, les conseillers de Mercer ont validé la qualité de la banque de données en communiquant directement avec les participants lorsque certaines informations fournies pouvaient donner lieu à une interprétation erronée.

CONFIDENTIALITÉ

Afin d'assurer la confidentialité des données fournies par les participants, tous les renseignements sont sous forme de statistiques globales diverses comme la moyenne, le premier quartile, la médiane et le troisième quartile.

DÉFINITIONS DES STATISTIQUES UTILISÉES

Moyenne: La somme des taux moyens déclarés par l'ensemble des participants, divisée par le nombre de participants.

1^{er} quartile (Q1): Le taux moyen du participant à l'intérieur de l'échantillon qui est supérieur à 25 % des taux moyens de tous les participants.

Médiane: Le taux moyen du participant à l'intérieur de l'échantillon qui est supérieur à 50 % des taux moyens de tous les participants.

3^e quartile (Q3): Le taux moyen du participant à l'intérieur de l'échantillon qui est supérieur à 75 % des taux moyens de tous les participants.

Nombre de titulaires: Nombre de titulaires au sujet desquels des renseignements sont fournis.

Nombre d'entreprises: Nombre d'entreprises fournissant des données sur un emploi en particulier.

UTILISATION DES RÉSULTATS

Afin d'évaluer les niveaux de rémunération de votre entreprise par rapport à ceux du marché, il est essentiel de prendre en considération les points suivants :

- Appariez les emplois de votre entreprise à ceux de l'enquête d'après leur description plutôt que d'après leur titre.
- Tenez compte du fait que le titulaire n'a pas à exécuter toutes les fonctions associées à l'emploi visé par l'enquête afin d'obtenir un appariement d'emplois valable. Si 80% des responsabilités de l'emploi correspondent à la description donnée, il s'agit d'un emploi dont les responsabilités sont essentiellement semblables.

DÉFINITIONS DES TERMES DE RÉMUNÉRATION UTILISÉS

CLASSES SALARIALES

Les classes salariales regroupent des emplois jugés équivalents et ayant une échelle salariale commune. Chaque échelle salariale s'articule autour d'un point de contrôle (appelé aussi point-milieu, taux d'emploi ou maximum normal) correspondant au salaire « normal » pour les emplois de la classe dont les titulaires sont pleinement qualifiés et ont atteint 100 % de leurs objectifs. Le point de contrôle est déterminé en fonction des salaires du marché, des salaires payés par l'entreprise, et du positionnement souhaité de celle-ci par rapport au marché. Le point de contrôle sert à la détermination du minimum et du maximum (ou maximum au mérite) de l'échelle salariale.

ÉCHELLES SALARIALES

Minimum

Le minimum représente le salaire offert à un employé débutant sans expérience pertinente à l'emploi. Dès que l'employé acquiert de l'expérience et améliore sa performance, son salaire progresse graduellement vers le point de contrôle. Normalement, une personne ne peut être embauchée ou promue à un emploi à un salaire inférieur au minimum. En revanche, si un employé nouvellement embauché possède une expérience et des compétences excédant la norme établie, il pourra être embauché à un salaire supérieur au minimum.

Généralement, une personne embauchée au minimum de la structure salariale devrait atteindre le point de contrôle dans un délai de quatre à six ans.

Point de contrôle (ou point-milieu, ou taux d'emploi, ou maximum normal)

Le point de contrôle représente le salaire «normal» pour un employé pleinement qualifié ayant atteint 100 % de ses objectifs. Si une personne est embauchée avec une expérience significative, son salaire peut être proche du point de contrôle. Généralement, le salaire d'une nouvelle recrue ne devrait pas excéder le point de contrôle, sauf si un contexte particulier le justifie (par exemple, un employé possède une compétence rare sur le marché). En principe, le salaire de l'employé dont le rendement est satisfaisant se situe entre 95 % et 105 % du point de contrôle.

Maximum (maximum au mérite)

Le salaire maximum permet une certaine flexibilité dans la gestion des salaires, et de rémunérer l'expérience et la performance des employés. Le maximum peut être atteint par les employés particulièrement performants, c'est-à-dire des employés obtenant régulièrement des résultats de grande qualité sur toutes les dimensions importantes du poste. Les employés possédant des compétences rares ou une ancienneté importante dans leur emploi peuvent également atteindre le maximum au mérite.

LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

Les régimes de primes à court terme

Les régimes de primes à court terme permettent de reconnaître le rendement sans avoir recours aux augmentations de salaire. Une prime constitue un montant forfaitaire versé à l'employé en sus du salaire.

La prime cible, généralement exprimée en pourcentage du salaire de base, correspond à la prime prévue pour les titulaires qui atteignent tous leurs objectifs de performance.

La prime maximale, également exprimée en pourcentage du salaire de base, correspond à la prime prévue pour les titulaires qui dépassent tous leurs objectifs de performance.

Les régimes de partage des profits

Les régimes de partage des profits constituent des régimes collectifs de rémunération variable. En vertu de tels régimes, une portion des bénéfices de l'organisation entière ou d'une unité organisationnelle est partagée entre tous les employés ou une catégorie d'employés et versée en sus de leur salaire.

LES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Les régimes d'intéressement à long terme permettent de récompenser les individus admissibles pour l'atteinte de certains résultats à long terme (généralement, trois ans et plus). Cette section présente brièvement différents types de régimes d'intéressement à long terme.

Les régime d'options d'achat d'actions

Les employés visés par un tel régime se voient accorder le droit d'acheter un certain nombre d'actions de la société à un prix fixé d'avance (le «prix de levée») au cours d'une période de temps déterminée. Le gain potentiel des détenteurs d'une option correspond à la différence entre la valeur des actions sur le marché boursier au moment où ils décident de lever leur option et le prix de levée de leur option.

Les régimes de plus-value des actions

Ces régimes accordent la possibilité d'encaisser la différence entre la valeur des actions sur le marché boursier et un prix fixé à l'avance pour une période de temps déterminée. Contrairement aux régimes d'options d'achat d'actions, la personne admissible aux régimes de plus-value des actions n'a pas à acheter des actions afin d'encaisser son gain.

Les régimes d'achat d'actions

Ces régimes offrent aux participants la possibilité d'acheter un certain nombre d'actions de l'entreprise à un certain prix (fixe ou variable). L'achat est souvent restreint à une courte période (de un à deux mois) ou assujéti à un mode de paiement particulier (fixe ou variable). Ces actions peuvent être nouvellement émises ou être achetées à la bourse par l'entremise d'une société fiduciaire.

Les régimes d'actions simulés

Ces régimes permettent de participer à l'appréciation de la valeur comptable ou boursière d'une entreprise sans que celle-ci n'émette des actions. L'employeur accorde à l'employé un nombre d'unités d'une valeur généralement équivalente à celle d'un même nombre d'actions ordinaires de l'entreprise. Au cours de la période déterminée par l'entente, l'employé reçoit une somme égale à tout dividende payé sur les actions ordinaires. À certaines dates précises ou à la fin de la période déterminée, l'employé a également droit à toute appréciation de la valeur de ses unités depuis l'entrée en vigueur du régime.

Les régimes de bonification à long terme

Tous les régimes d'intéressement à long terme définis précédemment reposent sur la valeur des actions sur le marché et s'adressent essentiellement aux entreprises dont les actions sont négociées à la Bourse. Pour les entreprises dont les valeurs ne sont pas négociées à la Bourse, le régime de primes de rendement à long terme constitue le seul type de régime qui permette de reconnaître le rendement à long terme. Ces régimes fonctionnent de la même façon que les régimes de primes à court terme, mis à part la période considérée et les critères utilisés pour mesurer le rendement.

II – DONNÉES SUR LA RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES

On trouvera dans cette partie les résultats détaillés de l'enquête en ce qui a trait à la rémunération en espèces et aux échelles salariales. Les pages suivantes présentent les données détaillées sur la rémunération de chaque emploi visé par l'enquête.

- Toutes les données salariales contenues dans ce rapport sont pondérées par participant. Par conséquent, le nombre d'employés qui occupent un emploi spécifique au sein d'une entreprise n'a pas d'incidence sur les données puisque la même pondération est attribuée à chaque participant. Mercer privilégie cette méthode de pondération dans ses enquêtes sur la rémunération parce qu'elle donne une vue d'ensemble plus appropriée de la rémunération versée par les entreprises.
- En ce qui concerne le calcul des primes, lorsque le nombre de titulaires d'un emploi est différent du nombre de titulaires qui reçoivent une prime, nous ne considérons dans le traitement statistique des primes (moyenne, Q1, médiane, Q3) que des titulaires ayant effectivement reçu une prime. En revanche, dans le calcul de la rémunération totale en espèces, le montant versé au titre de l'intéressement est pondéré par le nombre de titulaires de l'emploi si celui-ci diffère du nombre de titulaires qui ont perçu une prime. Ceci permet de refléter précisément la rémunération totale en espèces moyenne pour chaque emploi.

Les données sur la rémunération totale incluent les informations fournies par les entreprises ayant versé une prime et celles qui n'en ont pas versé.

Gestionnaire de projets

Le gestionnaire de projets coordonne le développement des systèmes pour les applications de premier plan. Le travail consiste entre autres à orienter les exigences du personnel et des projets, notamment les besoins en information et en données, l'analyse de l'entreprise, la programmation, etc.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Participer à l'analyse des besoins du client.
- Participer à l'évaluation de la faisabilité du projet.
- Participer à la conception et à la rédaction des spécifications du produit ou de l'offre de service.
- Gérer les ressources technologiques en identifiant les besoins et en choisissant les logiciels et les composantes informatiques.

- Assurer les liens entre le client et l'équipe de projet pendant la réalisation du projet.
- Préparer les rapports d'étapes et les approbations pour les clients.
- Gérer les ressources humaines et financières du projet.
- Participer à la préparation et à la négociation des contrats avec des fournisseurs externes.
- Assurer un suivi auprès du client après la livraison du produit.

En multimédia :

- Coordonner et participer aux activités de la préproduction incluant le scénario, les paramètres des produits, l'estimation des coûts, la préparation du budget et des échéanciers.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
114	46 300	60 500	70 000	58 588	39	51 000	12	66 377	12	79 250	12	7%	3 750	12	47 305	60 500	70 100	59 927

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	5	16	36 000	49 000	52 500	45 200	0	*	36 000	49 000	52 500	45 200
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	14	30	45 225	59 500	70 007	58 552	5	2 000	46 875	59 500	71 528	59 605
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	8	20	49 550	63 000	72 938	60 394	3	4 000	49 550	65 000	76 563	61 706
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	6	24	45 395	62 325	71 736	59 779	2	3 997	45 957	62 325	73 547	61 111
Plus de 10 M \$	6	24	62 124	69 750	70 925	66 228	2	9 495	63 951	70 050	79 540	69 393

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	5	6	36 000	62 500	78 700	58 380	2	1 575	36 575	64 500	78 700	59 010
De 16 à 30	10	18	47 575	53 250	71 272	57 983	4	3 750	48 225	53 250	76 835	59 541
De 31 à 50	9	28	48 500	60 500	64 375	56 299	3	4 000	48 500	60 500	67 125	57 827
De 51 à 99	6	29	43 425	59 825	67 822	56 452	1	12 290	43 425	59 825	72 413	58 501
100 et plus	9	33	46 528	69 500	72 450	63 087	2	3 725	46 903	69 500	75 800	63 915

Concepteur-scénariste

En appliquant des habiletés créatrices, de recherche et d'analyse, le concepteur-scénariste doit être en mesure d'identifier les possibilités offertes par le multimédia pour proposer des approches nouvelles et des concepts originaux dans les domaines des communications et/ou du divertissement électronique.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Participer à l'analyse des besoins du client.
- Définir et développer le concept initial du produit ou service.
- Adapter le concept et les médias aux commentaires du client.
- Planifier l'interactivité, le schéma de navigation et le schéma de l'interface-usager.
- Participer à la rédaction des spécifications.

- Élaborer la documentation destinée aux différents intervenants avec le questionnaire de projets.
- Déterminer les types de contenus et élaborer le scénario de production.
- Veiller à la réalisation d'une maquette représentative du concept.
- Participer au design des interfaces.
- Collaborer à la structuration du contenu, de la production et à la validation du produit.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
15	35250	42500	53750	44970	10	32500	4	37500	4	49750	4	*	*	0	35250	42500	53750	44970

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	2	2	38 750	47 500	56 250	47 500	0	*	38 750	47 500	56 250	47 500
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	4	7	30 500	39 000	46 750	38 750	0	*	30 500	39 000	46 750	38 750
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	1	0	45 000	45 000	45 000	45 000	0	*	45 000	45 000	45 000	45 000
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	1	1	37 000	37 000	37 000	37 000	0	*	37 000	37 000	37 000	37 000
Plus de 10 M \$	2	5	54 425	58 850	63 275	58 850	0	*	54 425	58 850	63 275	58 850

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	3	3	30 000	38 000	65 000	44 333	0	*	30 000	38 000	65 000	44 333
De 16 à 30	2	4	31 000	34 000	37 000	34 000	0	*	31 000	34 000	37 000	34 000
De 31 à 50	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 51 à 99	3	7	45 000	49 000	67 700	53 900	0	*	45 000	49 000	67 700	53 900
100 et plus	2	1	40 250	43 500	46 750	43 500	0	*	40 250	43 500	46 750	43 500

Analyste de contenus

L'analyste des contenus structure, organise et gère l'information électronique de manière à assurer que l'information soit claire, de qualité, cohérente et accessible afin de répondre aux besoins des utilisateurs. Il s'intéresse avant tout à la logique et à la structure de l'information. Il travaillera en étroite collaboration avec le concepteur-scénariste, à moins que celui-ci ne joue les deux rôles.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Structurer l'information pour la hiérarchiser et la segmenter de façon logique en collaboration avec le concepteur-scénariste.
- Définir les bases de données afin de répondre aux objectifs du produit.

- Faire une recherche des ressources documentaires disponibles.
- Employer des outils qui permettent de définir des contenus avec beaucoup d'interactivité.
- Vérifier la qualité, l'intégrité et la cohérence de l'information aux différents stades de développement du produit sur le support sur lequel le produit sera livré.
- S'assurer de la circulation de l'information et des fichiers au sein de l'équipe de projets.
- Faire le suivi auprès du client pour obtenir les informations complémentaires nécessaires au projet.
- Assurer une veille technologique.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
18	37 600	38 000	58 500	44 336	7	53 000	1	64 600	1	76 200	1	*	750	1	37 750	38 350	58 500	44 443

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	1	0	30 000	30 000	30 000	30 000	0	*	30 000	30 000	30 000	30 000
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	2	2	44 125	50 250	56 375	50 250	0	*	44 125	50 250	56 375	50 250
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	2	2	37 638	37 675	37 713	37 675	0	*	37 638	37 675	37 713	37 675
Plus de 10 M \$	2	14	49 125	52 250	55 375	52 250	0	*	49 125	52 250	55 375	52 250

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	2	2	32 000	34 000	36 000	34 000	0	*	32 000	34 000	36 000	34 000
De 16 à 30	1	1	62 500	62 500	62 500	62 500	0	*	62 500	62 500	62 500	62 500
De 31 à 50	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 51 à 99	1	12	46 000	46 000	46 000	46 000	0	*	46 000	46 000	46 000	46 000
100 et plus	3	3	37 600	37 750	58 500	44 617	1	750	37 750	38 350	58 500	44 867

Infographiste (Débutant, moins de 2 années d'expérience)

Les infographistes combinent des habiletés techniques et des habiletés artistiques pour concevoir du contenu multimédia. Ce rôle comprend la production et/ou l'interprétation d'éléments graphiques, sonores ou visuels en fonction des spécifications du produit. Les infographistes jouent un rôle essentiel avec les intégrateurs et les producteurs. Ils assument les responsabilités associées aux aspects artistiques du projet incluant l'animation.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Comprendre les prérequis techniques du scénario.
- Comprendre les spécifications de l'interface graphique.
- Concevoir et réaliser les images, les graphiques et les tableaux.
- Créer le contenu visuel incluant la disposition du texte et la mise en page.
- S'assurer de la cohérence visuelle et ergonomique de ses réalisations et se tenir au fait des nouveaux outils en infographie.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
35	25 500	32 000	33 125	29 675	17	27 120	7	31 900	7	36 690	7	*	250	1	25 500	32 000	33 125	29 690

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	7	12	25 000	32 000	33 250	29 625	1	250	25 000	32 000	33 250	29 661
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	2	2	30 500	32 000	33 500	32 000	0	*	30 500	32 000	33 500	32 000
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	6	22 450	23 900	25 350	23 900	0	*	22 450	23 900	25 350	23 900
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	2	1	26 950	29 900	32 850	29 900	0	*	26 950	29 900	32 850	29 900
Plus de 10 M \$	4	14	29 375	32 000	32 750	31 375	0	*	29 375	32 000	32 750	31 375

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	5	8	24 063	26 000	32 500	27 825	1	250	24 188	26 000	32 500	27 875
De 16 à 30	1	1	35 000	35 000	35 000	35 000	0	*	35 000	35 000	35 000	35 000
De 31 à 50	5	9	22 500	29 000	34 125	28 450	0	*	22 500	29 000	34 125	28 450
De 51 à 99	2	4	28 100	29 400	30 700	29 400	0	*	28 100	29 400	30 700	29 400
100 et plus	4	13	29 375	32 500	35 100	32 325	0	*	29 375	32 500	35 100	32 325

Infographiste (Expérimenté, plus de 2 années d'expérience)

PRINCIPALES TÂCHES :

- Évaluer et comprendre les prérequis techniques du scénario.
- Comprendre les spécifications de la scénarisation interactive.
- Concevoir et réaliser les images, les graphiques et les tableaux.
- Créer le contenu visuel incluant la disposition du texte et la mise en page.
- Participer, avec les autres membres de l'équipe, au développement de l'interface graphique et des contenus visuels.
- S'assurer de la cohérence visuelle et ergonomique de ses réalisations.
- Manipuler les fichiers de vidéo, de photographie et de son.
- Proposer de nouvelles approches/méthodes de production infographique et assurer une veille technologique.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
44	32500	36000	38750	36182	17	30000	7	35500	8	40500	8	5%	1125	2	32500	37000	38750	36315

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	4	10	35 200	36 900	44 750	38 950	1	250	35 263	37 025	44 750	39 013
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	4	5	27 725	32 500	36 750	32 325	1	2 000	27 725	33 000	37 750	32 825
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	3	29 500	33 000	36 500	33 000	0	*	29 500	33 000	36 500	33 000
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	3	2	30 000	35 000	38 500	34 500	0	*	30 000	35 000	38 500	34 500
Plus de 10 M \$	4	24	35 750	38 500	46 125	40 125	0	*	35 750	38 500	46 125	40 125

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	3	5	35 000	35 800	38 000	36 267	1	250	35 000	36 050	38 000	36 350
De 16 à 30	5	6	28 150	36 000	38 500	33 860	1	2 000	28 150	37 000	39 000	34 260
De 31 à 50	2	7	31 250	36 500	41 750	36 500	0	*	31 250	36 500	41 750	36 500
De 51 à 99	3	8	30 000	35 000	39 000	34 667	0	*	30 000	35 000	39 000	34 667
100 et plus	4	18	35 750	38 250	46 000	40 000	0	*	35 750	38 250	46 000	40 000

Animateur 2D et 3D (Débutant, moins de 2 années d'expérience)

Les postes d'animateur 2D et 3D exigent de leurs détenteurs à la fois des habiletés artistiques et une connaissance des outils logiciels. Les animateurs travaillent souvent au sein d'entreprises produisant des jeux, des cédéroms ludo-éducatifs ou des effets spéciaux.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Comprendre les spécifications de l'interface graphique.
- Analyser les feuilles de structure d'animation (dope sheet) sur papier ou en format numérique.
- Modéliser certaines pièces et formes.
- Préparer les personnages en vue de l'animation.
- Choisir et appliquer les textures, les couleurs et les lumières.
- Animer et créer une partie des mouvements.
- Faire un rendu, retoucher les animations.
- Transférer et compresser les réalisations et se tenir au fait des nouveaux outils en animation.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
17	27 500	30 000	31 385	29 554	5	27 650	2	33 000	2	40 000	1	*	*	0	27 500	30 000	31 385	29 554

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	2	2	30 000	30 000	30 000	30 000	0	*	30 000	30 000	30 000	30 000
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	15	26 543	28 085	29 628	28 085	0	*	26 543	28 085	29 628	28 085
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	1	0	31 600	31 600	31 600	31 600	0	*	31 600	31 600	31 600	31 600
Plus de 10 M \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	1	1	30 000	30 000	30 000	30 000	0	*	30 000	30 000	30 000	30 000
De 16 à 30	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 31 à 50	2	2	26 250	27 500	28 750	27 500	0	*	26 250	27 500	28 750	27 500
De 51 à 99	1	14	31 170	31 170	31 170	31 170	0	*	31 170	31 170	31 170	31 170
100 et plus	1	0	31 600	31 600	31 600	31 600	0	*	31 600	31 600	31 600	31 600

Animateur 2D et 3D (Expérimenté, plus de 2 années d'expérience)

PRINCIPALES TÂCHES :

- Participer à l'évaluation de la faisabilité technique du projet.
- Analyser les spécifications de la scénarisation interactive.
- Faire les feuilles de structure d'animation (dope sheet) sur papier ou en format numérique.
- Modéliser les pièces et les formes.
- Préparer des personnages en vue de l'animation
- Choisir et appliquer les textures, les couleurs et les lumières.
- Animer et créer les mouvements.
- Faire un rendu, retoucher les animations.
- Compresser et archiver les réalisations et se tenir au fait des innovations et des nouveaux produits.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
11	35 950	38 000	41 423	38 549	5	31 550	2	45 000	2	50 000	1	*	*	0	35 950	38 000	41 423	38 549

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	1	3	38 000	38 000	38 000	38 000	0	*	38 000	38 000	38 000	38 000
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	1	1	35 000	35 000	35 000	35 000	0	*	35 000	35 000	35 000	35 000
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	7	39 711	41 423	43 134	41 423	0	*	39 711	41 423	43 134	41 423
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	1	0	36 900	36 900	36 900	36 900	0	*	36 900	36 900	36 900	36 900
Plus de 10 M \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 16 à 30	1	1	35 000	35 000	35 000	35 000	0	*	35 000	35 000	35 000	35 000
De 31 à 50	1	3	38 000	38 000	38 000	38 000	0	*	38 000	38 000	38 000	38 000
De 51 à 99	2	7	39 711	41 423	43 134	41 423	0	*	39 711	41 423	43 134	41 423
100 et plus	1	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*

Intégrateur (Débutant, moins de 2 années d'expérience)

L'intégrateur développe des programmes qui permettent le fonctionnement d'un produit multimédia. Dans un contexte normal, l'intégrateur intervient surtout en fin de processus de production.

Le niveau débutant regroupe des tâches généralement assignées à un individu au cours de sa première année et demie de travail. Le niveau expérimenté vise quant à lui des tâches assumées par un individu qui maîtrise bien son rôle au sein d'une entreprise.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Pour des portions de projets, planifier et établir l'horaire de travail en fonction des échéanciers et des objectifs.
- Rédiger des spécifications satisfaisantes pour le programme.
- Concevoir les documents basés sur les scripts pour tester les modules de programmation et les données à traiter.
- Utiliser les bonnes techniques de programmation pour assurer un environnement stable.
- Concevoir des améliorations ou des modifications aux programmes.
- Diagnostiquer et résoudre les problèmes des modules de programmation.
- Optimiser l'intégration afin de faciliter la mise à l'épreuve du produit.
- S'assurer d'un archivage adéquat des données.
- Assurer une veille technologique.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
20	28 000	30 000	37 250	32 345	11	28 000	5	32 000	5	35 000	5	6%	1 589	2	28 000	30 000	38 027	32 634

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	5	9	26 500	30 000	37 000	31 400	1	2 400	26 500	30 000	38 200	31 880
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	3	6	26 000	28 000	37 250	30 417	1	777	26 000	28 000	38 027	30 676
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	5	33 225	37 150	41 075	37 150	0	*	33 225	37 150	41 075	37 150
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	1	0	33 250	33 250	33 250	33 250	0	*	33 250	33 250	33 250	33 250
Plus de 10 M \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	5	7	25 500	30 000	38 625	31 650	2	1 589	25 500	30 000	40 214	32 285
De 16 à 30	1	2	45 000	45 000	45 000	45 000	0	*	45 000	45 000	45 000	45 000
De 31 à 50	2	5	29 500	31 000	32 500	31 000	0	*	29 500	31 000	32 500	31 000
De 51 à 99	2	6	28 325	28 650	28 975	28 650	0	*	28 325	28 650	28 975	28 650
100 et plus	1	0	33 250	33 250	33 250	33 250	0	*	33 250	33 250	33 250	33 250

Intégrateur (Expérimenté, plus de 2 années d'expérience)

PRINCIPALES TÂCHES :

- Analyser la scénarisation interactive, les spécifications fonctionnelles et les modèles de données.
- Participer à la définition du protocole de travail.
- Planifier et établir l'horaire de travail en fonction des échéanciers et des objectifs de projets.
- Rédiger des spécifications précises pour le programme.
- Concevoir les scripts pour tester les modules de programmation et les données à traiter.

- Analyser les approches techniques des autres membres de l'équipe de production et proposer des solutions.
- Conceptualiser, optimiser, intégrer et valider les éléments de programmation et les données à traiter.
- S'assurer de l'intégrité des données et de la performance des solutions adoptées.
- S'assurer d'un archivage et d'une classification adéquats des données.
- Assurer une veille technologique.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
13	42 750	52 450	72 500	57 690	10	45 000	5	49 500	5	54 000	5	4%	1 751	2	43 200	53 901	72 500	58 040

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	1	1	80 000	80 000	80 000	80 000	0	*	80 000	80 000	80 000	80 000
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	4	8	38 250	47 700	65 100	50 350	2	1 751	38 400	49 451	65 825	51 225
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	3	3	50 000	68 000	88 000	68 667	0	*	50 000	68 000	88 000	68 667
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	2	1	39 875	44 750	49 625	44 750	0	*	39 875	44 750	49 625	44 750
Plus de 10 M \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	2	3	46 350	47 700	49 050	47 700	2	1 751	47 525	49 451	51 376	49 451
De 16 à 30	1	1	50 000	50 000	50 000	50 000	0	*	50 000	50 000	50 000	50 000
De 31 à 50	2	2	46 250	57 500	68 750	57 500	0	*	46 250	57 500	68 750	57 500
De 51 à 99	3	6	36 000	68 000	70 000	58 000	0	*	36 000	68 000	70 000	58 000
100 et plus	2	1	62 875	71 250	79 625	71 250	0	*	62 875	71 250	79 625	71 250

Directeur artistique

Le directeur artistique conjugue des compétences artistiques et techniques pour déterminer comment le multimédia peut apporter des solutions nouvelles aux milieux des affaires, des loisirs, de l'apprentissage et des communications. Il est responsable des aspects artistiques de la conception du produit jusqu'à sa production.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Rencontrer le client pour présenter les concepts et les aspects liés à la création.
- Participer à l'élaboration du scénario.
- Définir les préférences et les exigences avec le client concernant l'aspect visuel et faire l'analyse du produit.

- Définir la plate-forme et l'identité visuelle.
- Coordonner le travail artistique des infographistes, illustrateurs, animateurs, réalisateurs du son, photographes, concepteurs multimédias, etc.
- Concevoir la communication graphique et en assurer la continuité.
- Vérifier que les normes graphiques soient bien respectées.
- Vérifier la qualité du produit, assurer la communication entre les intervenants impliqués.
- Approuver et/ou faire la recherche d'images.
- Gérer les ressources humaines.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
17	35 375	45 750	57 500	49 158	12	35 000	3	45 000	3	50 000	3	*	2 800	1	36 825	45 750	57 500	49 392

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 250 000 \$ à 999 999 \$	4	6	35 000	35 750	45 125	38 625	1	2 800	35 375	37 150	45 450	39 325
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	3	3	47 000	60 000	85 000	64 000	0	*	47 000	60 000	85 000	64 000
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	2	6	35 975	36 950	37 925	36 950	0	*	35 975	36 950	37 925	36 950
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	1	0	50 000	50 000	50 000	50 000	0	*	50 000	50 000	50 000	50 000
Plus de 10 M \$	2	2	52 125	59 750	67 375	59 750	0	*	52 125	59 750	67 375	59 750

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	2	1	35 000	35 000	35 000	35 000	0	2 800	35 700	36 400	37 100	36 400
De 16 à 30	1	1	85 000	85 000	85 000	85 000	0	*	85 000	85 000	85 000	85 000
De 31 à 50	4	7	35 375	41 750	47 750	41 625	0	*	35 375	41 750	47 750	41 625
De 51 à 99	3	7	38 900	44 500	60 000	47 800	0	*	38 900	44 500	60 000	47 800
100 et plus	2	1	56 250	62 500	68 750	62 500	0	*	56 250	62 500	68 750	62 500

Web designer

Le Web designer conjugue des compétences artistiques et techniques pour concevoir des sites Web. Bien que ce rôle comporte une composante technique inévitable dans le multimédia, il est surtout orienté vers l'aspect artistique du travail. Le Web designer intervient à des étapes différentes du processus de production, soit la conception, le design et le maintien, incluant les modifications et le contact avec les usagers.

PRINCIPALES TÂCHES :

- Créer, optimiser et enchâsser les composantes pour le Web.
- Écrire et concevoir des éléments simples de programmation.
- Concevoir la navigation sur le site Web.
- Définir l'architecture du site.

- Participer à la rédaction de l'arborescence du site.
- Rassembler et organiser l'information à inclure sur le site.
- Définir l'aspect graphique des pages Web en intégrant des concepts de design en collaboration avec l'infographiste.
- Participer à la conception et à l'amélioration des images, des vidéos et du son.
- Participer à l'analyse des besoins des clients et du public-cible.
- Tester le bon fonctionnement du site et assurer une veille technologique.

SALAIRE MOYEN						MINIMUM DE L'ÉCHELLE		POINT CONTRÔLE DE L'ÉCHELLE		MAXIMUM DE L'ÉCHELLE		PRIME			RÉMUNÉRATION TOTALE			
Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Médiane (\$)	Nbre d'entre.	Prime cible médiane (% du sal. de base)	Prime médiane payée (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
30	29 500	35 000	40 000	34 953	22	30 225	8	32 890	9	40 000	8	*	*	0	29 500	35 000	40 000	34 953

PRATIQUES SALARIALES SELON LE CHIFFRE D'AFFAIRES

 Chiffre d'affaires	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
Moins de 250 000 \$	1	1	26 364	26 364	26 364	26 364	0	*	26 364	26 364	26 364	26 364
De 250 000 \$ à 999 999 \$	4	5	28 500	32 500	42 500	34 500	0	*	28 500	32 500	42 500	34 500
De 1 M \$ à 3 999 999 \$	7	13	30 000	33 280	36 250	33 076	0	*	30 000	33 280	36 250	33 076
De 4 M \$ à 6 999 999 \$	1	3	43 600	43 600	43 600	43 600	0	*	43 600	43 600	43 600	43 600
De 7 M \$ à 9 999 999 \$	6	5	29 500	36 785	40 250	35 095	0	*	29 500	36 785	40 250	35 095
Plus de 10 M \$	3	3	28 000	35 900	55 000	39 633	0	*	28 000	35 900	55 000	39 633

PRATIQUES SALARIALES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS

 Nombre d'employés	SALAIRE DE BASE						RÉMUNÉRATION TOTALE					
	Nbre d'entre.	Nbre de titul.	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)	Nbre d'entre. ayant versé une prime	Prime médiane payée (\$)	1 ^{er} quartile (\$)	Médiane (\$)	3 ^e quartile (\$)	Moyenne (\$)
De 1 à 5	0	0	*	*	*	*	0	*	*	*	*	*
De 6 à 15	5	6	28 182	32 000	35 000	31 673	0	*	28 182	32 000	35 000	31 673
De 16 à 30	3	6	25 000	28 000	30 000	27 667	0	*	25 000	28 000	30 000	27 667
De 31 à 50	4	4	34 960	40 000	43 750	39 570	0	*	34 960	40 000	43 750	39 570
De 51 à 99	6	11	32 500	36 075	39 828	35 720	0	*	32 500	36 075	39 828	35 720
100 et plus	4	3	28 750	36 000	51 500	38 750	0	*	28 750	36 000	51 500	38 750

III – Autres composantes de la rémunération

VACANCES ANNUELLES

Le tableau ci-après indique, pour chaque catégorie d'emplois, le nombre d'années de service requis pour être admissible à 10, 15, 20, 25 ou 30 jours de vacances par année.

- 32 % des entreprises paient leurs employés pour les jours de vacances non utilisés.
- 68 % offrent à leurs employés la possibilité de reporter les jours de vacances non utilisés d'une année sur l'autre.

- 38 % des entreprises ont fixé un maximum de jours de vacances pouvant être reporté d'une année sur l'autre. Ce maximum est en moyenne de 10 jours.
- 18 % des entreprises offrent à leurs employés de reporter l'ensemble de leurs jours de vacances non utilisés d'une année sur l'autre.

NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE REQUIS						
NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE PARTICIPANTS	CADRES/GESTIONNAIRES		NOMBRE DE PARTICIPANTS	TECHNICIENS/PROFESSIONNELS	
		MOYENNE	MÉDIANE		MOYENNE	MÉDIANE
10 jours	58	0,7	0,3	66	0,7	1
15 jours	77	2,3	2	81	2,6	3
20 jours	63	6,3	6	62	7,5	8
25 jours	23	11	10	21	11,9	15
30 jours	7	16,7	20	6	18,7	20

HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET AUTRES CONGÉS

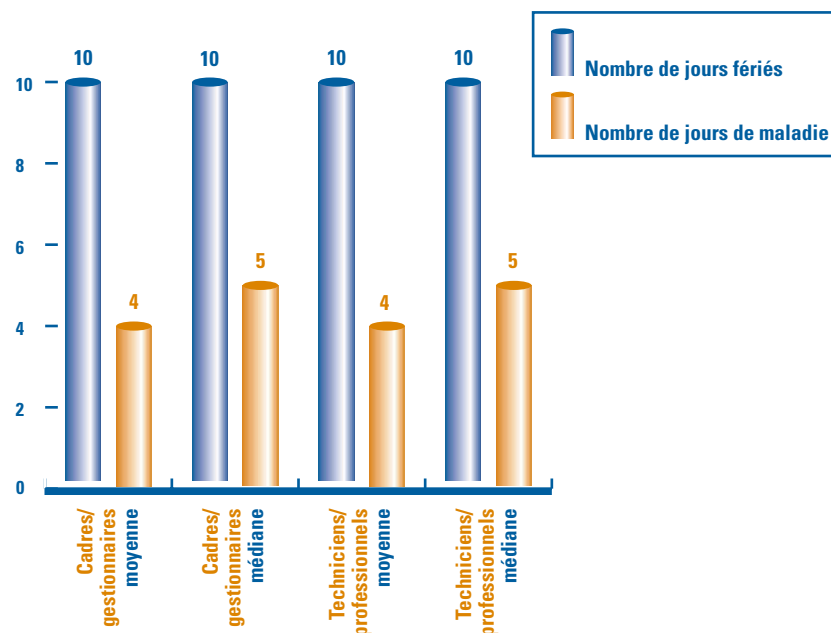
Dans toutes les entreprises participantes, la durée de la semaine normale de travail est de cinq jours. Le tableau suivant présente la répartition des participants selon le nombre d'heures de travail par jour :

HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR	CADRES/GESTIONNAIRES		TECHNICIENS/PROFESSIONNELS	
	NOMBRE D'ENTREPRISES	% DE L'ÉCHANTILLON	NOMBRE D'ENTREPRISES	% DE L'ÉCHANTILLON
6,25	1	1 %	-	-
7,0	15	16 %	15	16 %
7,5	39	42 %	48	52 %
7,75	-	-	1	1 %
8,0	32	35 %	27	29 %
8,8	1	1 %	-	-
10,0	3	3 %	-	-
Pas de réponse	2	2 %	2	2 %
Total	93	100 %	93	100 %

JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE MALADIE

Le graphique ci-contre présente le nombre moyen et médian de jours fériés et de jour de maladie offerts par les entreprises participantes.

- 51 entreprises (52 % de l'échantillon) ont dit offrir des congés de maladie à leurs cadres /gestionnaires. 52 entreprises (55 % de l'échantillon offrent de tels congés à leurs techniciens /professionnels.
- 6 % des entreprises ont dit payer tous leurs employés pour les jours de maladie non utilisés à la fin de l'année et 8 % des entreprises permettent le report des congés de maladie annuels non utilisés. Un peu plus de la moitié des entreprises qui permettent le report des congés de maladie permettent le report de l'ensemble des congés de maladie non utilisés.
- La majorité des entreprises (88% de l'échantillon) n'offrent pas de jours de congé flexibles à leurs employés.



CONGÉ SABBATIQUE

Trois entreprises donnent à leurs employés la possibilité de profiter d'un congé sabbatique. Dans un cas, cette possibilité n'est offerte qu'aux cadres de l'entreprise.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

- 59 % des entreprises composant l'échantillon ont une politique en matière de temps de travail. La majorité des entreprises qui ont une politique en matière de temps de travail offrent des horaires flexibles à leurs employés (52 %). Dans la plupart des cas, tous les employés dont la nature du travail le permet ont des horaires flexibles. Dix entreprises (11 %) ont mentionné offrir à leurs employés la possibilité de travailler à domicile lorsque la nature du travail le permet.

RÉMUNÉRATION DES COMPÉTENCES DE POINTE EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

On observe que, en règle générale, les entreprises de l'échantillon sont peu enclines à verser des primes en contrepartie de compétences de pointe. La compétence qui fait l'objet d'une rémunération spécifique dans le plus grand nombre d'entreprises (Windows NT) n'est mentionnée que par quatre entreprises de l'échantillon.

GRATIFICATIONS ET AUTOMOBILES DE FONCTION*

- Très peu d'entreprises offrent des gratifications (club d'affaires, club sportif, etc.) à leurs employés.
- En ce qui concerne les politiques en matière de véhicules de fonction, on observe qu'elles sont également peu répandues (15 % des entreprises en offrent à leurs « cadres/gestionnaires » et 2 % à leurs « techniciens/professionnels »). Par ailleurs, 23 % des entreprises offrent à leurs cadres et gestionnaires une allocation automobile mensuelle, pratique que l'on retrouve dans 8 % des entreprises pour les techniciens et professionnels.
- Finalement, 33 % des entreprises offrent à leurs cadres et gestionnaires le remboursement de leur kilométrage, pratique que l'on retrouve dans 42 % des entreprises pour les techniciens et professionnels. Le remboursement kilométrique moyen est de 0,30 \$.

* Compte tenu de la disparité observable dans la taille des entreprises constituant notre échantillon, il ne serait pas significatif de calculer une valeur moyenne des avantages, dans la mesure où celle-ci est généralement fonction de la taille de l'entreprise.

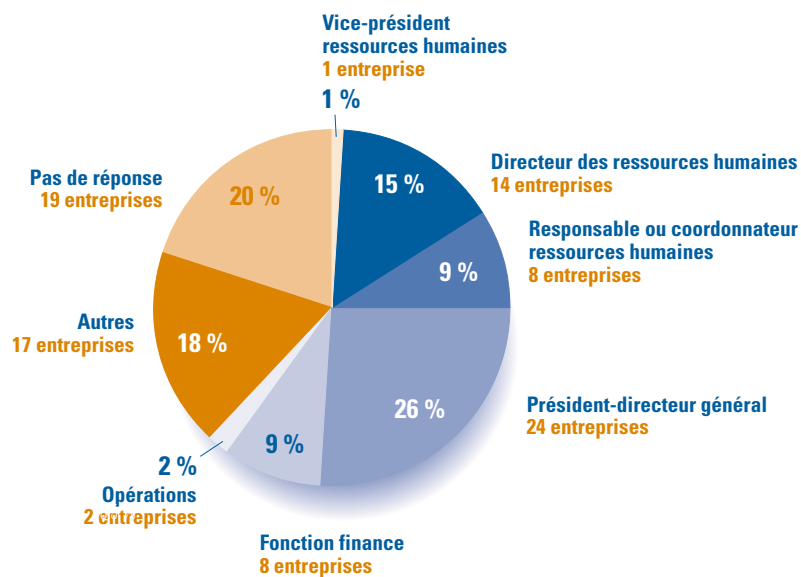
IV – POLITIQUES ET PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

On peut observer que l'industrie attire une main-d'œuvre majoritairement masculine. En effet, dans les entreprises de l'échantillon, 70 % du groupe « cadres/gestionnaires » et 65 % du groupe « techniciens/professionnels » sont des hommes. L'âge moyen des employés du secteur est d'environ 39 ans pour les cadres et gestionnaires alors qu'il est de 31 ans pour les techniciens et professionnels.

RESPONSABILITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les données recueillies auprès des participants semblent indiquer que la fonction ressources humaines est encore marginale, voire inexistante dans de nombreuses entreprises de l'échantillon puisque seulement 25 % des entreprises ont à leur emploi un cadre/spécialiste de la gestion des ressources humaines. Le graphique suivant indique quelle est la personne en charge de la gestion des ressources humaines dans les entreprises de l'échantillon.



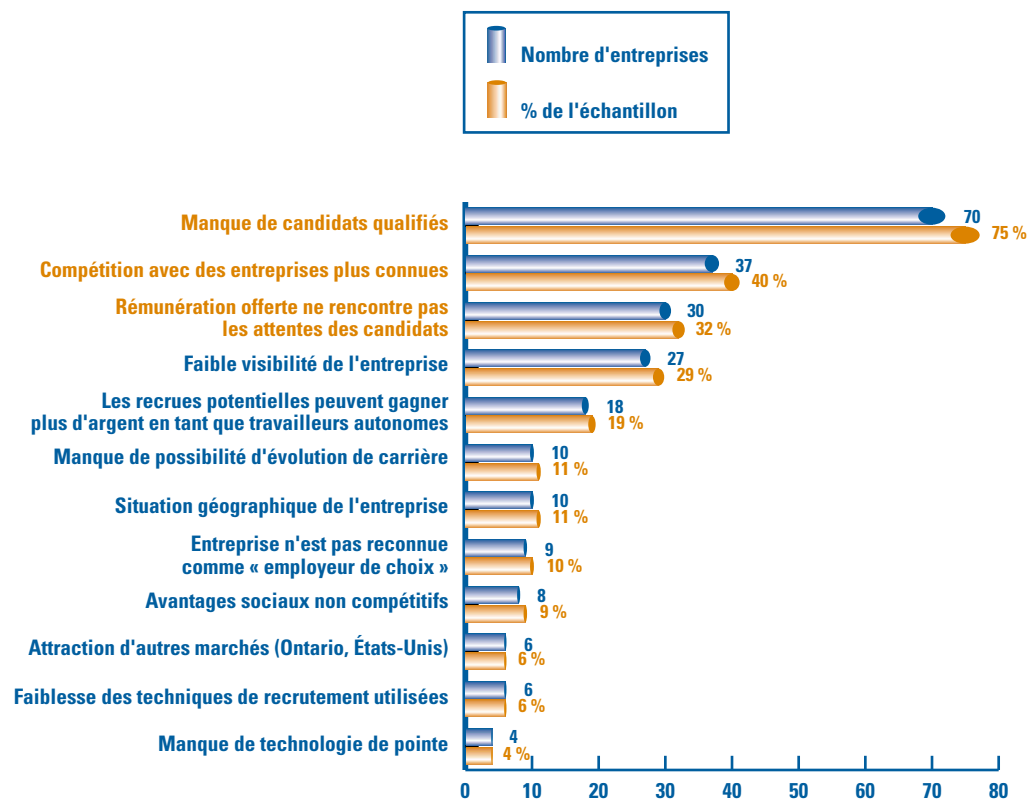
RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Le graphique suivant présente les principales sources de recrutement utilisées par les entreprises de l'échantillon. Les sources de recrutement les plus utilisées apparaissent en orange.



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Le graphique suivant présente les principales difficultés rencontrées par les entreprises de l'échantillon en matière de recrutement. Les difficultés les plus souvent rencontrées sont indiquées en orange.



PRÉVISIONS D'EMBAUCHE À COURT TERME

Le tableau suivant présente les prévisions d'embauches à court terme des entreprises de l'échantillon pour les emplois couverts par l'enquête.

Les emplois pour lesquels on prévoit des prévisions d'embauche de dix employés et plus ont été indiqués en rouge.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS PRÉVUS AU COURS DE LA PROCHAINE ANNÉE POUR CHAQUE EMPLOI POUR L'ENSEMBLE DE L'ÉCHANTILLON	RECRUTEMENTS PRÉVUS EN 2000
Gestionnaire de projets	13
Concepteur-scénariste	5
Analyste de contenus	2
Directeur artistique	6
Infographiste débutant	5
Infographiste expérimenté	5
Animateur 2D/3D débutant	6
Animateur 2D/3D expérimenté	3
Intégrateur débutant	7
Intégrateur expérimenté	7
Web designer	11

Le tableau suivant présente les profils recherchés pour les emplois qui seront les plus en demande en 2000 (plus de 10 prévisions d'embauche).

	NOMBRE DE RECRUTEMENTS PRÉVUS EN 2000	FORMATION REQUISE	NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE REQUIS	TYPE D'EXPÉRIENCE SOUHAITÉE
Gestionnaire de projets	13	Baccalauréat	6	Développement/supervision d'équipes/Multimédia/Gestion de projets
Web designer	11	DEC	3	E-commerce/Multimédia/Webmestre/développeur Web/Designer graphiste

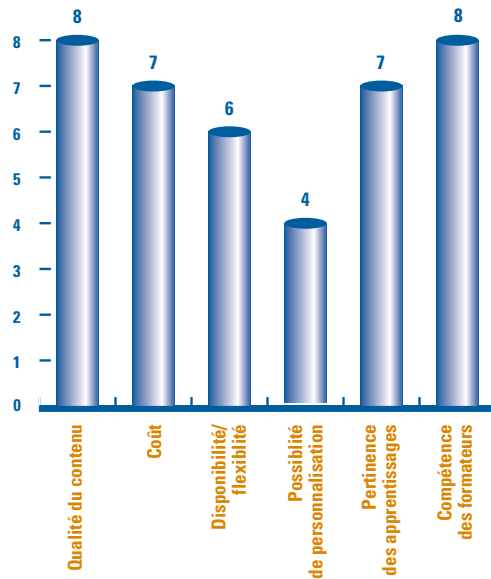
SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMATION CONTINUE

Nous avons demandé aux entreprises participantes d'indiquer, sur une échelle de 1 à 10, leur niveau de satisfaction quant à huit sources potentielles de formation continue. Ces sources de formation étaient évaluées selon les critères suivants :

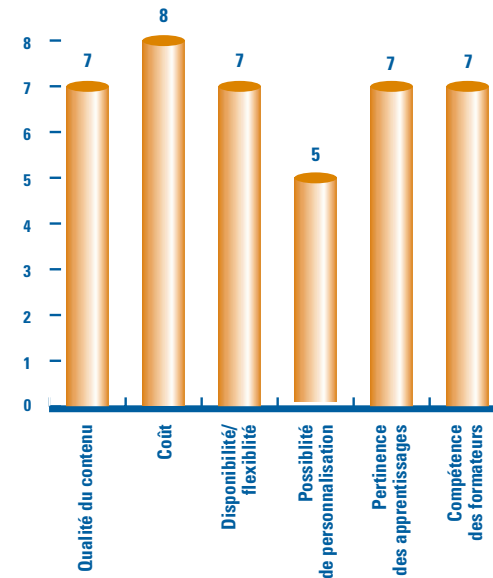
- Qualité du contenu
- Coût
- Disponibilité/Flexibilité
- Possibilité de personnalisation
- Pertinence des apprentissages
- Compétence des formateurs

1 = médiocre 10 = excellent

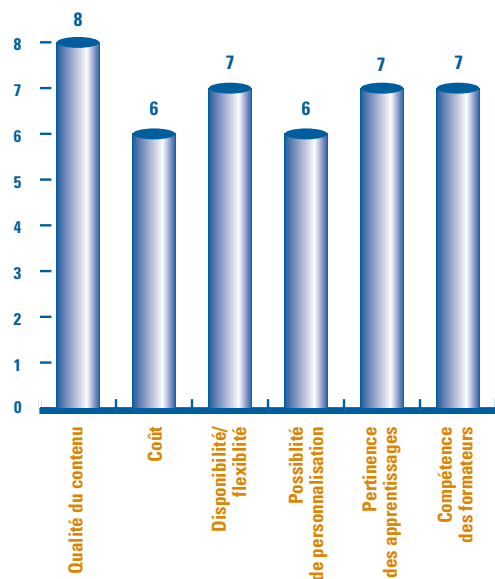
L'université (utilisée par 40 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



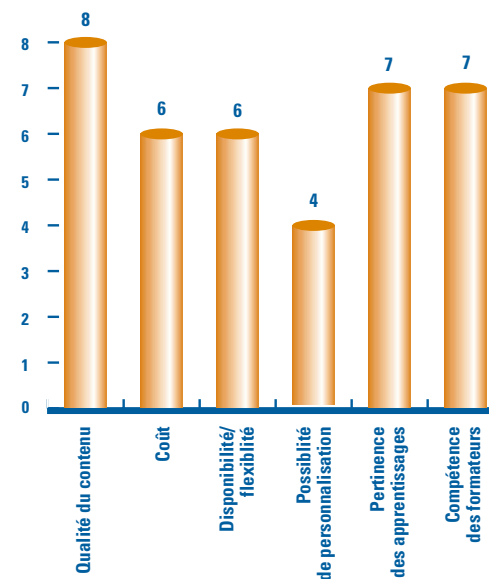
Le Cégep (utilisé par 17 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



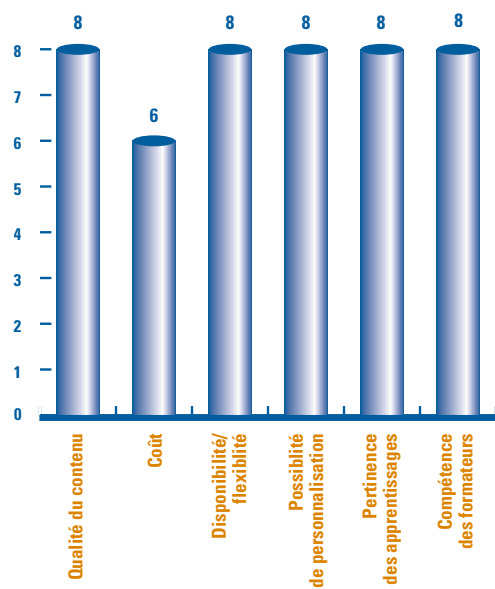
Les institutions d'enseignement privé (utilisées par 39 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



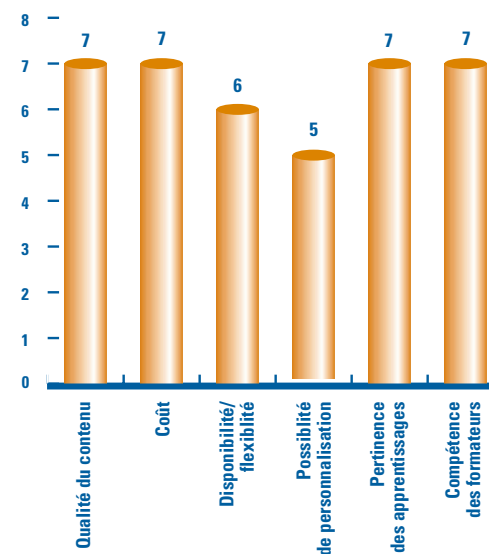
Les séminaires externes (utilisés par 71 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



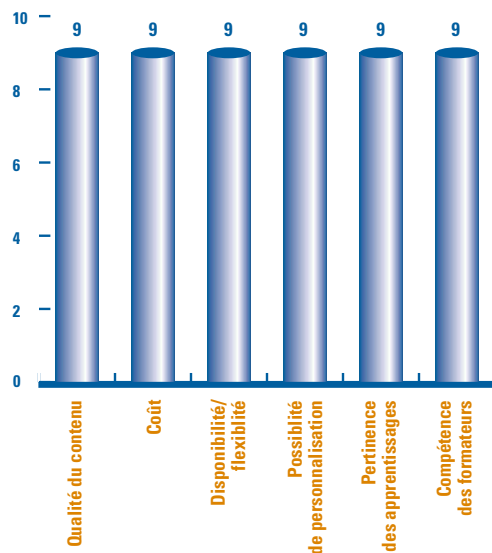
Les séminaires internes animés par des consultants (utilisés par 32 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



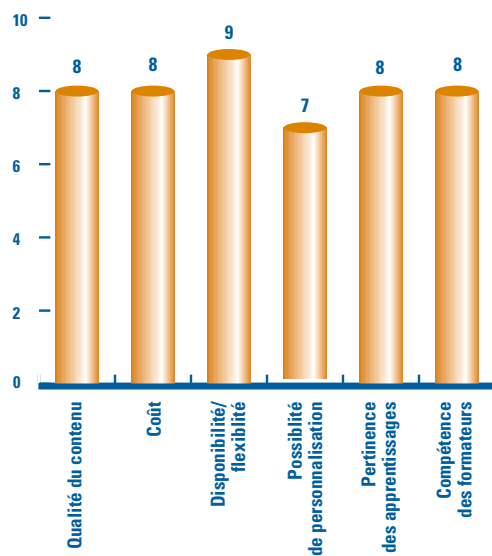
Les fournisseurs de logiciels et d'équipement (utilisés par 40 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



Les employés de l'entreprise (formateurs accrédités) (utilisés par 37 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



La formation « online » (utilisée par 20 % des répondants pour leurs besoins en matière de formation continue)



POUR COMMANDER l'enquête salariale 2000 PORTANT SUR les 39 postes recensés

Nom : _____

Titre : _____

Entreprise : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : () _____ Télécopieur : () _____

Courriel : _____ Nombre d'employés : _____

Secteur d'activité : ☐ logiciel ☐ multimédia

Nombre de copie(s) : _____

Cochez la case appropriée :

☐ Membre CPLQ : 400,00\$ chaque exemplaire, plus taxes (460,10\$)

☐ Non-membre : 600,00\$ chaque exemplaire, plus taxes (690,15\$)

Mode de paiement : ☐ Visa ☐ MasterCard

No. : _____ Expiration : _____

Signature : _____

Aucune facturation. (TPS : R123927402 TVQ : M1009984352)

Retournez ce formulaire par télécopieur au (514) 874-0691 ou par la poste au :

Centre de promotion du logiciel québécois

407, boul. Saint-Laurent, bureau 600

Montréal (Québec) H2Y 2Y5.

Pour commander par Internet : <http://web.cplq.org/NouvellesF/enquete.htm>

Pour obtenir plus d'information, contactez Chantal Pesant
au (514) 874-2667, poste 144 ou enquete@cplq.org.

POUR COMMANDER l'enquête salariale 2000 PORTANT SUR les 39 postes recensés

Nom : _____

Titre : _____

Entreprise : _____

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Téléphone : () _____ Télécopieur : () _____

Courriel : _____ Nombre d'employés : _____

Secteur d'activité : ☐ logiciel ☐ multimédia

Nombre de copie(s) : _____

Cochez la case appropriée :

☐ Membre CPLQ : 400,00\$ chaque exemplaire, plus taxes (460,10\$)

☐ Non-membre : 600,00\$ chaque exemplaire, plus taxes (690,15\$)

Mode de paiement : ☐ Visa ☐ MasterCard

No. : _____ Expiration : _____

Signature : _____

Aucune facturation. (TPS : R123927402 TVQ : M1009984352)

Retournez ce formulaire par télécopieur au (514) 874-0691 ou par la poste au :

Centre de promotion du logiciel québécois

407, boul. Saint-Laurent, bureau 600

Montréal (Québec) H2Y 2Y5.

Pour commander par Internet : <http://web.cplq.org/NouvellesF/enquete.htm>

Pour obtenir plus d'information, contactez Chantal Pesant
au (514) 874-2667, poste 144 ou enquete@cplq.org.



Centre de promotion du logiciel québécois
407, boul. Saint-Laurent, Bureau 600
Montréal (Québec) H2Y 2Y5
Téléphone: (514) 874-2667
Sans frais: 1 888 874-2667
Télécopieur: (514) 874-0691
Internet: www.cplq.org
Courriel: enquete@cplq.org

Partenaires :



Compilée et analysée par :
**SOCIÉTÉ CONSEIL
MERCER**
LIMITÉE

Collaborateurs :

