

**CARACTÉRISTIQUES DE LA
MAIN-D'ŒUVRE**

**ÉTABLISSEMENTS EN MACHINERIE
(SAUF ÉLECTRIQUE)**

RAPPORT D'ENQUÊTE

CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR EN MAURICIE

ÉTABLISSEMENTS EN MACHINERIE (SAUF ÉLECTRIQUE)

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

1999-07-30

ISBN 2-921274-33-7

Édition :

Direction du partenariat et de la planification
Emploi-Québec Mauricie

Coordination :

Jules Bergeron
Économiste régional

Analyse, recherche et rédaction :

André Jr Robichaud
Étudiant en économie

Collaboration :

Bertrand Barré
Agent de communication

Mise en page :

Julienne Marcotte
Agente de secrétariat I

AVANT-PROPOS

Ce que plusieurs appellent la «nouvelle économie» ou encore «l'économie du savoir» est devenue le fer de lance de la création d'emplois au Québec depuis plusieurs années.

Mais qu'en est-il en Mauricie? Quelle est l'importance de cet ensemble d'activités économiques dans la région? Quel en est le dynamisme et les perspectives d'avenir? La main-d'œuvre y occupe-t-elle une place plus stratégique qu'ailleurs?

Telles sont quelques-unes des questions posées dans le cadre de ce dossier dont l'objectif principal était d'approfondir notre connaissance des principales composantes de l'économie du savoir en Mauricie, surtout en ce qui a trait à la main-d'oeuvre.

Dans les pages qui suivent, vous serez sans doute en mesure de constater que l'auteur de ce travail, en l'occurrence, M. André Jr Robichaud, étudiant en économie à l'Université de Sherbrooke, s'est très bien acquitté de cette tâche. Nous le remercions sincèrement.

TABLE DES MATIÈRES

Avant propos	7
Introduction	11
Méthodologie	12
Description du secteur	13
↙ Type de services	13
↙ Marché de distribution	13
La main-d'œuvre	14
↙ Principales caractéristiques	14
↙ Principales occupations	16
↙ Personnel en recherche et développement	17
↙ La formation	17
La demande en main-d'œuvre	18
Perspectives d'avenir	19
Notes	21
Bibliographie	23
Annexe	25
↙ Questionnaire d'entrevue	27

INTRODUCTION

Le développement technologique et la mondialisation des marchés ont modifié continuellement les perspectives d'emplois sur le marché du travail au cours des dernières années. Quoique difficile à identifier, les secteurs d'activités économiques qui créeront des emplois dans les années à venir seront vraisemblablement liés de près à ***l'économie du savoir***. Par l'expression ***économie du savoir***, nous désignons les activités économiques qui ont un niveau de concentration élevée de savoir et qui exigent des compétences particulières.

Le savoir de la main-d'œuvre est devenu notre principal avantage concurrentiel sur les pays en voie d'industrialisation qui disposent d'une abondante main-d'œuvre à bas salaire. ***L'économie du savoir*** atténue l'impact de l'exode progressif vers les pays en voie d'industrialisation, des emplois manufacturiers requérant peu de compétences. Elle permet de convertir des emplois manufacturiers et tertiaires peu spécialisés en des emplois à caractère technologique et surtout, de développer de nouveaux créneaux dans les activités liées aux différents domaines du génie et requérant donc une main-d'œuvre hautement spécialisée. Ces activités d'innovation, de haute technologie et faisant appel à une forte proportion de main-d'œuvre spécialisée, se concentrent dans certains secteurs d'activités économiques.

Ce document traite de l'un de ces secteurs d'activités économiques présent en Mauricie, soit celui de la machinerie. Il a été sélectionné à partir d'une banque de données classant les grands groupes d'industries au pays selon leur niveau de concentration de savoir¹. D'abord, il indique la méthodologie employée pour la réalisation de l'enquête. Ensuite, il décrit le secteur, les services offerts par ses établissements et le marché de distribution de leurs produits. Plus loin, il enchaîne avec une section portant sur les principales caractéristiques et occupations de la main-d'œuvre en région. Puis, il mentionne les types de travailleurs recherchés par les établissements du secteur, de même que leurs critères d'embauche. Enfin, il conclut en tentant de déceler quelles sont les perspectives d'avenir du secteur et de ses établissements en région pour les prochaines années.

MÉTHODOLOGIE

Des onze secteurs d'activités économiques répertoriés comme faisant partie de ***l'économie du savoir*** en Mauricie, cinq ont été retenus pour les frais de l'enquête². Le secteur de la machinerie (sauf électrique) figure parmi ces secteurs. Même s'il emploie une forte concentration de main-d'œuvre hautement spécialisée, ce secteur a surtout été choisi en raison de son nombre élevé d'établissements et de travailleurs sur le territoire régional. Toutefois, puisqu'aucune liste récente et exhaustive d'établissements de ce secteur n'était disponible, une liste plus à jour a dû être construite à partir des sources suivantes : le répertoire des entreprises du CRD (1997), l'annuaire commercial du Québec et l'annuaire téléphonique de la Mauricie (1999). Ces sources ont permis de repérer huit établissements dont le chiffre d'affaires variait entre 1M\$ à 30M\$. Quoiqu'il eut été possible d'ajouter à cette liste quelques établissements, faute de temps (l'enquête ne devait pas durer plus d'un mois, soit du 2 juin au 29 juin 1999), il a été décidé autrement et la taille de l'échantillon d'enquête fut limitée à cette liste.

Ainsi, des huit établissements retenus pour l'enquête, tous ont accepté de répondre au questionnaire, un taux de réponse de 100%. Ce questionnaire d'entrevue comprenait dix-huit questions réparties en quatre volets distincts portant sur les caractéristiques de l'établissement, les informations sur la main-d'œuvre, le personnel en recherche et développement, de même que les perspectives d'avenir du secteur. Ce dernier volet a toutefois été ajouté une fois que l'un des établissements du secteur a déjà répondu au questionnaire. Conséquemment, sept des huit établissements du secteur ont pu répondre aux quatre questions supplémentaires.

DESCRIPTION DU SECTEUR

Type de services

En Mauricie, le secteur de la machinerie offre plusieurs types de services dont la réparation, la conception et la fabrication. Ces services sont offerts en région par des établissements compétents et polyvalents dans des domaines d'activités aussi diversifiés que les pâtes et papiers, la machinerie lourde, l'hydraulique, l'agriculture et la sérigraphie. Au niveau de la fabrication, on retrouve des fabricants de machines à pâtes et papiers, de boyaux hydrauliques, de machinerie agricole et de machinerie à sérigraphie spécialisée³. À cette liste peuvent également s'ajouter des établissements spécialisés dans l'installation, l'entretien, la fabrication et l'usinage de pièces et d'équipements mécaniques. De même, il existe au niveau régional des établissements spécialisés dans la réparation de composantes hydrauliques et l'élaboration de plan et de suivis personnalisés d'assurance qualité. Fait à noter, il arrive souvent de voir un établissement offrir à ses clients plus d'un type de services. Cette façon d'agir de la part d'un établissement augmente le degré de satisfaction de l'entreprise cliente à l'égard du service reçu et l'incite ainsi à faire de nouveau appel à ses services si nécessaire.

Marché de distribution

Lors de notre enquête, 50% des établissements du secteur de la machinerie ont répondu qu'ils exportaient une partie de leur production hors des frontières de la province. Parmi ceux-ci, ce sont seulement les établissements spécialisés dans le domaine des pâtes et papiers et de l'agriculture qui ont admis effectuer des affaires hors Québec. Le principal lieu de destination de la production de ses établissements sont les États-Unis. L'expertise développée par nos établissements dans la fabrication de matériel lié aux ressources naturelles n'est certainement pas étrangère à cet important partenariat entre ce pays et la région de la Mauricie. Également, une grande partie de la production du secteur est destinée vers le reste des provinces canadiennes et les pays d'Asie.

↳ Principales caractéristiques

En 1996, 39,7% de la population occupée⁴ dans le secteur de la machinerie en Mauricie était une main-d'œuvre dite spécialisée, c'est-à-dire une main-d'œuvre composée uniquement de professionnels (5,2%) et de techniciens (34,5%) (tableau 1). À cette époque, la concentration de travailleurs hautement spécialisés dans le secteur pour l'ensemble du Québec atteignait 48,1%, une différence de 8,4 points avec la région. Si la représentation de ces travailleurs dans le secteur de la machinerie apparaissait clairement déficiente, il en était tout autrement dans le cas des travailleurs de métiers. En effet, ils constituaient alors 40,5% des travailleurs du secteur, soit un avantage de 3,6 points sur l'ensemble de la province (36,9%). Ces travailleurs, qui ont entre une à quatre années d'études secondaires, sont évidemment moins scolarisés que les professionnels et moins formés que les techniciens de leur secteur⁵. Toutefois, la formation dont ils ont pu bénéficier en cours d'emploi leur a permis bien souvent d'acquérir avec les années une expertise et une expérience certaine dans leur domaine. Grâce à leur savoir technique et pratique, ces travailleurs jouent donc un rôle de grande importance dans le secteur de la machinerie.

En Mauricie, selon les données recueillies lors de notre enquête, seulement 25% des travailleurs du secteur de la machinerie avait moins de 25 ans (tableau 2)⁶. En revanche, 44,3% de la main-d'œuvre du secteur était âgée de plus de 35 ans. Sans être alarmante, cette statistique demeure néanmoins préoccupante. En effet, elle donne à penser que d'ici quelques années, les travailleurs de ce secteur seront plus nombreux à quitter le marché du travail que ceux qui y feront leur entrée. À moyen et long terme, le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée posera de sérieux problèmes aux établissements de la région. Durant notre enquête, plusieurs établissements du secteur ont d'ailleurs confirmé cette tendance en affirmant qu'ils avaient déjà à l'heure actuelle des problèmes à recruter une main-d'œuvre compétente dans le secteur de la machinerie en Mauricie.

Tableau 1 : Population active occupée de 15 ans et plus (en %), catégorie de compétence, secteur de la machinerie, Mauricie, Québec, 1996			
Catégorie de compétence	Mauricie	Québec	Écart
Gestion :	12,9	9,5	2,4
Professionnels :	5,2	6,8	-1,6
Techniques :	34,5	41,3	-6,8
Postes Intermédiaires :	40,5	36,9	3,6
Postes élémentaires et manœuvres :	5,2	5,4	-0,2

Source : Statistiques Canada, recensement 1996, compilation spéciale d'Emploi-Québec Mauricie, Direction Partenariat et Planification.

Tableau 2 : Âge de la main-d'œuvre dans le secteur de la machinerie, Mauricie, 1999.	
Groupes d'âge	%
16-24 ans	9,6
25-29 ans	15,4
30-34 ans	30,7
35-44 ans	21,9
45 ans et +	22,4

Source : Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre dans l'économie du savoir en Mauricie, Emploi-Québec Mauricie, Direction Partenariat et Planification, juin 1999.

↪ Principales occupations

Comme il a été dit plutôt, les établissements du secteur de la machinerie en Mauricie emploient davantage des travailleurs de métiers (postes intermédiaires) que des professionnels et des techniciens. Cela explique pourquoi on retrouve, parmi les métiers les plus fréquents de ce secteur, les soudeurs, les monteurs et les conducteurs de machines d'usinage (tableau 3)⁷. À lui seul, ce groupe de travailleurs représente 21,5% de la main-d'œuvre évoluant dans le secteur. Le reste de la main-d'œuvre en machinerie est principalement composée de machinistes et d'ajusteurs de machines. Cette main-d'œuvre fait partie des techniciens du secteur. On retrouve également comme technicien en région des mécaniciens d'instruments industriels, des mécaniciens d'équipements lourds et des électriciens. Enfin, les professionnels sont en majorité des ingénieurs en mécanique et des ingénieurs électriciens. Cependant, les établissements de la Mauricie qui engagent de tels professionnels sont assez rares.

Catégories de métiers	%
Soudeurs :	12,9
Machinistes :	11,2
Monteurs :	5,2
Ajusteurs de machines :	3,4
Conducteurs de machine d'usinage :	3,4

Source : Statistiques Canada, recensement 1996, compilation spéciale d'Emploi-Québec Mauricie, Direction Partenariat et Planification.

Personnel en recherche et développement

Comme les établissements du secteur de la machinerie sont peu nombreux à faire de la recherche et du développement en région, il n'est pas étonnant de constater qu'un faible pourcentage de main-d'œuvre y soit affecté. En fait, selon les données recueillies lors de notre enquête, seulement 1,5% des travailleurs du secteur de la machinerie ont pour mandat de se consacrer à la recherche et développement en Mauricie⁸. Toujours selon ces données, les travailleurs qui effectuent de la recherche et du développement proviennent uniquement d'établissements qui exportent à l'étranger. Les efforts de ces établissements et de leurs travailleurs (ingénieur mécanicien, dessinateur, technicien mécanique), qui développent et testent de nouveaux produits, se font essentiellement dans le domaine des pâtes et papiers et de l'agriculture.

La formation

Depuis janvier 1998, tous les établissements de la province de Québec avec une masse salariale de 250 000 \$ ou plus sont tenus par la loi 90 d'investir au minimum 1% par année dans la formation de leur personnel. En Mauricie, les établissements du secteur des services conseils investissent rarement au-dessus de ce seuil minimum. Généralement, les établissements du secteur utilisent la formation pour trois raisons. D'abord, elle sert à mettre à jour les connaissances des employés. Ensuite, elle comble le manque d'expérience des employés à l'embauche. Parfois, elle est orientée en fonction des besoins immédiats ou futurs des établissements. Dans ce secteur, une formation serait plus efficace lorsqu'elle est donnée par du personnel des établissements. D'ailleurs, selon les données de notre enquête, 62,5% des établissements de la région se chargeaient eux-mêmes de la formation de leurs employés. Toutefois, le secteur fait également appel aux services de spécialistes tels que les institutions scolaires et les consultants.

LA DEMANDE EN MAIN-D'ŒUVRE

Lors de notre enquête, les établissements du secteur de la machinerie en Mauricie ont répondu à une question concernant leur prévision d'embauche de personnel au cours des douze prochains mois. Les résultats indiquent que : 50% ont admis prévoir embaucher du personnel supplémentaire au cours de la prochaine année. On parle bien sûr ici d'une réelle création d'emplois, c'est-à-dire qu'on ne considère ni les postes réservés au rappel d'employés mis-à-pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur d'un établissement. Cette information, jumelée à celle révélant que 25% des entreprises étaient déjà, au moment de l'enquête, en processus actif de recherche de travailleurs, permet d'affirmer, qu'en région, la demande en main-d'œuvre dans le secteur de la machinerie est bonne et qu'elle le sera vraisemblablement davantage au cours de la prochaine année.

Les employeurs du secteur de la machinerie recherchent à la fois des techniciens et des travailleurs de métiers pour combler d'importantes lacunes au sein de leurs établissements. Le statut des travailleurs n'a toutefois aucune incidence sur le droit des employeurs à refuser les candidatures qui ne correspondent pas à leurs besoins. Cela dit, avant d'investir dans la formation d'un nouvel employé, les établissements du secteur s'assureront à prime abord de recruter des candidats qui répondront à certains critères de sélection tels que la scolarité et l'expérience de travail. De plus, les candidats devront posséder des compétences personnelles et techniques aptes à satisfaire les besoins des établissements.

Au chapitre de la scolarité, les établissements recherchent de préférence des techniciens et des travailleurs de métiers qui possèdent un diplôme d'études professionnelles. Il peut toutefois arriver que ce critère tombe si un travailleur est en mesure de prouver qu'il a les qualifications nécessaires pour le poste. L'entreprise ne refusera donc pas un candidat ayant un bon potentiel sur la simple base qu'il ne possède pas un diplôme d'études professionnelles. Afin d'éviter que cela ne se produise, les établissements exigent donc des travailleurs pour lesquels il existe présentement une demande en région, c'est-à-dire les machinistes, les manœuvres, les soudeurs et les mécaniciens, qu'ils aient au moins une à trois années d'expérience dans leur domaine d'activité.

Tous ces travailleurs, en plus de posséder l'expérience requise, devront également démontrer de bonnes qualités personnelles s'ils désirent être engagés. On parle ici d'une excellente confiance en soi, de loyauté envers l'employeur,

d'honnêteté et de respect d'autrui. Bref, les qualités personnelles des travailleurs occupent une place importante dans les critères de sélection des employeurs. Aussi, les travailleurs, pour satisfaire aux besoins des établissements, devront posséder un haut niveau de compétences techniques et technologiques avant l'embauche.

PERSPECTIVES D'AVENIR

En Mauricie, 63% des établissements répondant au questionnaire ont admis prévoir une croissance de leurs activités au cours des prochaines années. Quant aux autres établissements, ils entrevoient plutôt une stabilité de leurs opérations. Si le secteur envisage l'avenir avec un tel optimisme, c'est qu'il a, au moins, deux bonnes raisons de le faire. D'abord, les établissements ne manquent pas de contrats. Ensuite, il ressent très peu les contrecoups d'une récession. Cependant, malgré cet optimisme, le secteur redoute qu'il y ait d'ici cinq à six ans une pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché régional.

D'ailleurs, 75% des établissements ont déclaré lors de l'enquête éprouver actuellement des problèmes à recruter leur personnel en région et le désintéressement des jeunes envers les métiers traditionnels jouerait un grand rôle. Selon eux, les jeunes seraient hésitants à remplacer ce qu'on appellera la vieille garde de ce secteur, c'est-à-dire la main-d'œuvre spécialisée, qui fait essentiellement partie de la génération du baby-boom. Toujours selon les propos recueillis, la relève de ces travailleurs qui quitteront bientôt le marché du travail se ferait attendre car les jeunes d'aujourd'hui ne semblent plus intéressés "à se salir les mains" à des salaires qu'ils considèrent comme dérisoires. Pourtant, certains établissements du secteur affirment dans plusieurs cas mieux rémunérer leurs techniciens ou leurs travailleurs de métiers que leurs professionnels. Cela est sans doute dû au phénomène grandissant de rareté de la main d'œuvre qualifiée qui se crée dans le secteur.

En Mauricie, les établissements anticipent un excellent avenir pour les travailleurs qui possèdent de bonnes habiletés manuelles et techniques. Les travailleurs seront amenés à développer de nouvelles aptitudes ou qualités de travail. À titre d'exemple, le contrôle numérique tend à s'introduire de plus en plus dans le secteur de la machinerie, particulièrement au niveau des pâtes et papiers. Les différents travailleurs de ce domaine, qu'ils soient machinistes, manœuvres ou soudeurs, devront donc ajouter à leurs compétences manuelles et techniques des notions liées au contrôle numérique. Les établissements du secteur recher

cheront également des travailleurs capables de jumeler les métiers de machinistes et de soudeurs.

Les établissements déclarent en majorité être prêts à s'associer avec différentes instances du développement économique régional et avec les institutions scolaires pour discuter des divers problèmes auxquels fait face leur secteur d'activité. Parmi les sujets dont plusieurs établissements aimeraient discuter, il y a, entre autres, la formation accordée aux jeunes en milieu scolaire. Plusieurs reprochent au système d'enseignement de ne pas mettre suffisamment les jeunes en contact avec la réalité du travail pratique. Pour les établissements, l'avenir du secteur passe en partie par la formation scolaire et c'est pour cette raison qu'on croit essentiel de faciliter l'intégration des jeunes sur le marché du travail au moyen de stages en entreprise.

Enfin, certains établissements du secteur blâment le fait que la région se soit toujours fiée aux grosses entreprises pour assurer son développement économique. Pour eux, cette mentalité est quelque peu dépassée de nos jours et ils sont heureux de constater qu'un virage vers les petites et moyennes entreprises a été entrepris depuis quelques années. Le marché de l'emploi en Mauricie ne peut reposer uniquement sur la stabilité des grosses entreprises et les services des établissements du secteur de la machinerie seront beaucoup plus sollicités dans l'avenir s'il y a un accroissement de la création de petites et moyennes entreprises au niveau régional.

NOTES

¹ Cette banque de données a été obtenue par l'entremise du MIC. Elle fournit des renseignements sur la population active occupée pour toutes les catégories d'industries répertoriées au pays et ce, selon que le niveau de concentration de savoir dans l'industrie soit faible, moyen ou élevé. Elle couvre les MRC de la Mauricie ainsi que la province de Québec.

² Il s'agit des secteurs de l'industrie chimique, de la machinerie (sauf électrique), des produits électriques et électroniques ainsi que des services aux entreprises en informatique et en ingénierie.

³ Ces domaines d'activités appartiennent à des établissements du secteur de la machinerie qui ont répondu à la question trois du questionnaire d'entrevue (voir Annexe). Il se peut que certains domaines d'activités de ce secteur en Mauricie n'aient pas été couverts par notre enquête.

⁴ Selon Statistique Canada, la population occupée est caractérisée par des personnes âgées de quinze ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel, qui, au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement :

- a) avaient fait un travail quelconque contre rémunération ou à leur compte; ou
- b) étaient temporairement absentes de leur travail ou de l'entreprise toute la semaine à cause de vacances, d'une maladie, d'un conflit de travail, ou encore pour d'autres raisons.

De plus, les données fournies par Statistiques sur la population occupée sont établies à partir du lieu de résidence des travailleurs et non de leur lieu de travail.

⁵ Dans le secteur de la machinerie, les techniciens (machinistes, mécaniciens, etc.) se distinguent des travailleurs de métiers (soudeurs, monteurs, etc.) par leur niveau de formation en cours d'emploi (plus de deux ans pour le technicien). Au niveau de la scolarité, tous deux doivent avoir de une à quatre années d'études. Pour plus de détails sur les distinctions entre les techniciens et les travailleurs de métiers, voir les niveaux de compétences de la CNP (Classification Nationale des Professions) publiés par Développement des ressources humaines Canada.

-
- ⁶ Les pourcentages exprimés dans ce tableau sont établis à partir des réponses données à la question deux du questionnaire d'entrevue (voir Annexe). Ils ne distinguent pas les travailleurs du savoir des autres travailleurs. Enfin, il est à noter qu'un des établissements ayant répondu au questionnaire n'a pas été en mesure de répondre à cette question.
- ⁷ Les pourcentages exprimés dans ce tableau prennent en considération tous les travailleurs du secteur de la machinerie et ce, peu importe le poste qu'ils occupent.
- ⁸ Des huit établissements du secteur interrogés, seulement trois ont admis à la question un du questionnaire d'entrevue (voir Annexe) allouer un budget strictement réservé à la recherche et développement. Quant aux autres établissements, ils affirment faire de la recherche et développement de façon sporadique, mais ils n'y affectent pas de budget ou de main-d'œuvre uniquement réservés à cet effet.

BIBLIOGRAPHIE

Documents

Gera, S. et P. Massé (1996), *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*, Document de travail n° 14, Industrie Canada, p.86

Gera, S. et K. Mang (1997), *L'économie du savoir et l'évolution de la production industrielle*, Document de travail n° 14, Industrie Canada, p.60

Létourneau, R ., M. Lajoie et S. Nadeau (1998), *Les régions du Canada et l'économie du savoir : un élan irrésistible vers un avenir prometteur*, Moniteur micro-économique, Industrie Canada, p.31

Veillette, Claude. (1999), *L'économie du savoir en Mauricie : Portrait régional et comparaison avec l'ensemble du Québec*, Direction du partenariat et de la planification, Emploi-Québec Mauricie, p.18.

ANNEXE

QUESTIONNAIRE D'ENTREVUE

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE
DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES
DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR**

RÉGION DE LA MAURICIE

EMPLOI-QUÉBEC MAURICIE

DIRECTION PARTENARIAT ET PLANIFICATION

MAI 1999

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LES
SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DE L'ÉCONOMIE
DU SAVOIR DANS LA RÉGION DE LA MAURICIE**

Coordonnées de l'entreprise

Nom : _____

Adresse : _____

Municipalité : _____

Province : _____ Code postal _____

Les renseignements recueillis dans ce questionnaire sont tenus confidentiels conformément à la loi sur le Bureau de la Statistique du Québec (L.R.Q., 1985, C. B-8) et la loi sur la Statistique (L.R.-c, 1989, ch. 519).

NOM DU RÉPONDANT AU QUESTIONNAIRE :

Fonction : _____

NO. DE TÉLÉPHONE : _____ NO. DE TÉLÉCOPIEUR : _____

MISE EN CONTEXTE

La technologie et la mondialisation ont modifié continuellement les perspectives d'emplois sur le marché du travail au cours des dernières années. Quoique difficile à identifier, les secteurs d'activités économiques qui créeront des emplois dans les années à venir seront vraisemblablement liés de près à l'*économie du savoir*. Par l'expression *économie du savoir*, nous désignons les activités économiques qui sont devenues les chefs de file de la création d'emplois dans les pays industrialisés.

Le savoir de la main-d'œuvre est devenu notre principal avantage concurrentiel sur les pays en voie d'industrialisation qui eux, disposent d'une abondante main-d'œuvre à bas salaire. L'*économie du savoir* atténue l'impact de l'exode progressif vers les pays en voie d'industrialisation, des emplois manufacturiers requérant peu de compétences. Elle permet de convertir des emplois manufacturiers et tertiaires peu spécialisés en des emplois à caractère technologique et surtout, de développer de nouveaux créneaux dans les activités liées aux différents domaines du génie et requérant donc une main-d'œuvre hautement spécialisée. Ces activités d'innovations, de hautes technologies et faisant appel à une forte proportion de main-d'œuvre spécialisée, se concentrent dans certains secteurs d'activités économiques.

Aussi, les établissements de la région qui sont classés comme faisant partie de secteurs d'activités économiques à niveau de savoir se verront octroyer un questionnaire auquel ils seront tenus de répondre en toute liberté. Votre établissement fait partie intégrante de l'un de ces secteurs. Avec l'aide de ce questionnaire, Emploi-Québec Mauricie s'est fixé pour mandat de tracer un portrait le plus fidèle possible de la main-d'œuvre dans les secteurs liés à l'*économie du savoir* en région. L'objectif ultime d'Emploi-Québec Mauricie est de doter les décideurs politique et économique de la région d'un outil les sensibilisant aux principaux enjeux liés à l'*économie du savoir* au niveau régional.

SECTION I : CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

QUESTION I

Combien y a-t-il d'employés au sein de votre établissement ?

	EMPLOI RÉGULIER
Direction	
Administration/finance	
Production/emplois spécialisés ¹	
PRODUCTION/EMPLOIS NON SPÉCIALISÉS ²	
Vente	
Développement (R&D)	
- Professionnel	
- Technicien	
TOTAL	

¹ ex. : Machiniste

² ex. : Journalier

QUESTION 2

Quelle est la répartition (nombre) de vos employés selon l'âge ?

16-24 ans	25-29 ans	30 – 34 ans	35 – 44 ans	45 - 49 ans	50 ans et +

QUESTION 3

NOUS VOULONS EN CONNAÎTRE DAVANTAGE SUR VOS PRODUITS (SERVICES). **QUELS TYPES DE PRODUITS (SERVICES) FABRIQUEZ-VOUS (OFFREZ) ?**

QUESTION 4

À quels marchés destinez-vous principalement votre production (service) ?

Part en %

- | | |
|---|-------|
| <input type="checkbox"/> Québec | _____ |
| <input type="checkbox"/> Canada (sauf Québec) | _____ |
| <input type="checkbox"/> États-Unis | _____ |
| <input type="checkbox"/> Europe | _____ |
| <input type="checkbox"/> Ailleurs dans le monde | _____ |

SECTION II : INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

QUESTION 5

Avez-vous présentement des postes vacants pour lesquels vous recherchez des travailleurs à l'extérieur de votre établissement ? (note : ne pas considérer les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement).

OUI → Compléter le tableau ci-dessous

NON → PASSER À LA QUESTION 6

Métier/profession	Nombre	Scolarité minimum	Expérience Requise	Compétences Recherchées
Exemple : Machiniste	2	3	2	5

Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
1. Aucune 2. Diplôme de 5 ^e secondaire 3. Diplôme formation professionnelle 4. Diplôme formation technique 5. Diplôme formation universitaire	1. Moins d'un an 2. De 1 à 3 ans 3. Plus de 3 ans	1. Compétences de base 2. Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, etc.) 3. Relations interpersonnelles (travail en équipe, communication, etc.) 4. Application de technologies 5. Application de notions et techniques propres au métier

QUESTION 6

À l'exclusion des postes présentement vacants, prévoyez-vous embaucher du personnel additionnel au cours des douze prochains mois ? (note : ne pas considérer les postes réservés au rappel d'employés mis à pied temporairement ni les postes devant être comblés par promotion ou mutation à l'intérieur de l'établissement).

OUI..... → Compléter le tableau ci-dessous

NON → PASSER À LA QUESTION 7

Métier/profession	Nombre	Scolarité Minimum	Expérience Requise	Compétences Recherchées
Exemple : Outilleur-matriceur	2	3	2	5

Scolarité minimum	Expérience requise	Compétences recherchées
1. Aucune 2. Diplôme de 5 ^e secondaire 3. Diplôme formation professionnelle 4. Diplôme formation technique 5. Diplôme formation universitaire	1. Moins d'un an 2. De 1 à 3 ans 3. Plus de 3 ans	1. Compétences de base 2. Qualités personnelles (confiance en soi, responsabilité, etc.) 3. Relations interpersonnelles (travail en équipe, communication, etc.) 4. Application de technologies 5. Application de notions et

QUESTION 7

Votre établissement éprouve-t-il des difficultés à recruter ses employés dans la région de la Mauricie?

Oui

Non

Si oui, pour quel(s) poste(s) ?

Poste (s)	Nombre	Raison (s) évoquée (s)*

(*) Pour chaque poste mentionné, identifiez pour quelle raison vous éprouvez des difficultés à recruter :

1. Activité saisonnière ou travail temporaire
2. Conditions de travail difficiles ou non concurrentielles (milieu de travail, horaire, etc.)
3. Salaire
4. Manque de candidats ayant le diplôme recherché
5. Manque de candidats ayant l'expérience et la polyvalence recherchées
6. Manque de candidats ayant les compétences recherchées
7. Manque de candidats ayant une connaissance suffisante de l'anglais
8. Autres, spécifiez : _____

Si non, comment pouvez-vous expliquer que votre établissement n'ait pas de difficultés à recruter ses employés dans la région de la Mauricie ?

SECTION III : LE PERSONNEL EN R-D

QUESTION 8

Quel est le chiffre d'affaires annuel de votre établissement ?

QUESTION 9

Quel montant investit annuellement votre établissement en recherche et développement ?

QUESTION 10

Votre établissement investit-il dans la formation de ses employés ?

Oui Non → Passer à la question 12

Si oui, en moyenne, combien votre établissement investit-il annuellement pour la formation de ses employés (en %) ?

QUESTION 11

Qui donne généralement la formation à vos employés ? (cochez plus d'une case s'il y a lieu)

- personnel de l'entreprise
- consultants ou formateurs du secteur privé
- écoles ou centres de formation du secondaires
- collèges
- universités
- vendeurs ou fournisseurs
- autres, spécifiez : _____

QUESTION 12

Vos employés en R-D proviennent-ils principalement de la région de la Mauricie ou d'ailleurs en province ?

QUESTION 13

Au cours des prochaines années, votre établissement envisage-t-il une croissance, une décroissance ou une stabilité de ses activités ?

QUESTION 14

Avez-vous des commentaires à formuler ou des informations supplémentaires que vous aimeriez nous communiquer ?

MERCI DE VOTRE COLLABORATION !

QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES

SECTION IV : PERSPECTIVES D'AVENIR

- 1) **Selon vous, quelle orientation prendra l'emploi dans votre secteur d'activité au cours des prochaines années?**
- 2) **Selon vous, quels devraient être les axes à développer dans les technologies de l'information en région?**
- 3) **Si on vous le demandait, votre établissement serait-il prêt à s'associer avec différentes instances du développement économique régional, des entreprises de votre secteur ainsi que des institutions scolaires pour déterminer les axes de développement de la main-d'œuvre à privilégier en région à court et à moyen terme?**
- 4) **Selon vous, la santé de votre secteur d'activité économique dans la région est-elle bonne? S'il y a lieu, que faudrait-il faire pour l'améliorer?**

DÉFINITION

Économie du savoir

L'*économie du savoir* désigne les activités économiques ayant un niveau de concentration élevé de savoir. Ces secteurs sont caractérisés par la prépondérance d'actifs intangibles, la présence d'activités à fort contenu de connaissances et l'utilisation d'une main-d'œuvre hautement spécialisée. L'identification de ces activités repose donc sur la mesure du niveau de concentration de savoir. Deux chercheurs d'Industrie Canada (Frank Lee et Hans Has) ont publié en 1996 une étude empirique sur le rôle du savoir dans l'économie canadienne. Dans cette étude, ces chercheurs ont intégré plusieurs indicateurs afin de mesurer le contenu en savoir d'une industrie. Les industries sont classées selon leur appartenance aux secteurs à contenu élevé, moyen ou faible de savoir en se fondant sur une combinaison de plusieurs indicateurs d'activités de R-D et de contenu en capital humain.

En ce qui concerne les activités de R-D, trois indicateurs sont retenus : 1) les dépenses en R-D par industrie (une mesure des activités innovatrices du côté des moyens de production), 2) le personnel de la R-D en proportion de l'emploi total et 3) le personnel professionnel engagé dans la R-D (personnel possédant des diplômes universitaires) en proportion de l'emploi total. La mesure du contenu en capital humain met aussi en cause trois indicateurs : 1) le ratio des travailleurs possédant une scolarité postsecondaire¹ par rapport à l'emploi total, 2) le ratio des travailleurs du savoir par rapport à l'emploi total² et 3) le ratio du nombre de scientifiques et d'ingénieurs embauchés par rapport à l'emploi total³.

¹ Des travailleurs possédant une formation technique et professionnelle, une scolarité postsecondaire non universitaire et une scolarité universitaire.

² Les travailleurs du savoir comprennent les personnes qui occupent des emplois en sciences naturelles, en génie et en mathématiques, en éducation et dans des secteurs connexes, en gestion et en administration, dans des domaines connexes à la gestion et à l'administration, en sciences sociales, en droit et en jurisprudence, en médecine et en sciences de la santé, ainsi qu'en rédaction.

³ Cette catégorie comprend les personnes qui occupent des emplois en sciences naturelles, en génie et en mathématiques.