

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

**SERVICES CONSEILS
EN INGÉNIERIE**

RAPPORT D'ENQUÊTE

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

ÉTABLISSEMENTS DES SERVICES CONSEILS EN INGÉNIERIE

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

1999-07-30

ISBN 2-921274-34-5

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

<u>Avant propos</u>	7
<u>Introduction</u>	11
<u>Méthodologie</u>	12
<u>Description du secteur</u>	13
↗ <u>Type de services</u>	13
↗ <u>Marché de distribution</u>	13
<u>La main-d'œuvre</u>	14
↗ <u>Principales caractéristiques</u>	14
↗ <u>Principales occupations</u>	16
↗ <u>Personnel en recherche et développement</u>	16
↗ <u>La formation</u>	17
<u>La demande en main-d'œuvre</u>	18
<u>Perspectives d'avenir</u>	18
<u>Notes</u>	19
<u>Bibliographie</u>	20
<u>Annexe</u>	21

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'activité économique 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'activité économique.

Ce document traite de l'un de ces secteurs d'activité économique présent en Mauricie, soit celui des services conseils en ingénierie aux entreprises. 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. Puis, il enchaîne avec une section portant sur les principales caractéristiques et occupations de la main-d'œuvre en région. Enfin, il mentionne les types de travailleurs recherchés par les établissements du secteur, de même que leurs critères d'embauche.

MÉTHODOLOGIE

Des onze secteurs d'activité économique répertoriés comme faisant partie de l'**économie du savoir** en Mauricie, cinq ont été retenus pour l'enquête². Le secteur des services en ingénierie aux entreprises 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 pour les frais de l'enquête à partir des sources suivantes : le répertoire des entreprises du Conseil régional de développement (1997), l'annuaire commercial du Québec et l'annuaire téléphonique de la Mauricie (1999). Ces sources ont permis de repérer six établissements dont le chiffre d'affaires variait entre 300 000 \$ à 9 millions de dollars. 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 en a été décidé autrement et la taille de l'échantillon d'enquête s'est limitée à cette liste.

Ainsi, des six établissements retenus pour l'enquête, cinq ont accepté de répondre au questionnaire, un taux de réponse de 83%. 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 par contre été ajouté au questionnaire après que quatre établissements du secteur furent rencontrés. Considérant qu'un seul de ces établissements a pu répondre aux questions supplémentaires, les informations recueillies à l'intérieur de cette section sont jugées insuffisantes pour établir une interprétation valable de l'avenir de ce secteur. Ce document n'en traite donc pas.

DESCRIPTION DU SECTEUR

Type de services

En Mauricie, le secteur des services en ingénierie offre plusieurs types de service. Ces services sont offerts en région par des établissements compétents et polyvalents dans des domaines d'activité aussi diversifiés que la mécanique, l'électrotechnique, la voirie, le génie du bâtiment, le génie civil, l'environnement ainsi que la géotechnique. Parmi les services conseils offerts dans ces domaines, on retrouve les études de faisabilité ou d'impact, la confection de plans et devis, l'apport de solution adaptée aux besoins du client (solution clé en main), de même que la surveillance et la gestion de travaux. Les établissements de la région possèdent aussi l'expertise et les compétences nécessaires pour mener à terme un projet de sa phase préliminaire jusqu'à sa phase finale. Selon les commentaires recueillis, la clientèle du secteur, qui est formée d'entreprises et des gouvernements, prioriserait de plus en plus les établissements capables d'offrir un tel type de service.

Marché de distribution

Lors de notre enquête, 40% des établissements du secteur des services en ingénierie ont répondu qu'ils faisaient affaires avec des entreprises dont le lieu d'implantation se situait à l'extérieur de la province. Selon toute vraisemblance, l'expertise développée par nos établissements et le savoir-faire de notre main-d'œuvre hautement spécialisée ne seraient pas très sollicités par les entreprises étrangères. Malgré cela, les établissements du secteur en Mauricie qui exportent leurs connaissances, en plus d'être en contact avec certaines autres provinces canadiennes, font également des transactions avec des pays tels que le Maroc, la Turquie et l'Uruguay.

LA MAIN-D'OEUVRE

Principales caractéristiques :

En 1996, 76% de la population occupée³ dans le secteur des services conseils en ingénierie en Mauricie était une main-d'œuvre dite spécialisée⁴, c'est-à-dire une main-d'œuvre composée uniquement de professionnels (38%) et de techniciens (38%) (Tableau 2). À cette même époque, la concentration de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur pour l'ensemble du Québec atteignait 80,8%, une différence de 4,8 points avec la région. Si cette dernière concédait alors au Québec une proportion plus grande de travailleurs professionnels (-8,6%), elle affichait toutefois une proportion plus élevée de travailleurs considérés comme étant des techniciens (3,8%). La proportion de travailleurs de métiers, c'est-à-dire ceux occupant des postes intermédiaires, s'avérait également plus élevée en Mauricie qu'au Québec (2,1%). De toutes ces statistiques, il faudra avant tout retenir ceci : le taux de représentativité des professionnels est beaucoup plus faible dans les établissements du secteur en Mauricie que pour ceux de l'ensemble de la province.

En Mauricie, selon les données recueillies lors de notre enquête, 42,7% des travailleurs du secteur des services conseils en ingénierie ont entre 25 et 35 ans, tandis que 45,3% ont entre 35 et 44 ans. La main-d'œuvre apparaît assez bien répartie entre ces deux groupes d'âge. Plus loin, en jetant un coup d'œil sur le groupe des travailleurs dont l'âge se situe entre 24 et 29 ans, on s'aperçoit que celui-ci représente 19,2% des travailleurs du secteur. Ce groupe n'est pas aussi fortement représenté en région que ceux des 30-34 ans et des 35-44 ans. On pourrait donc penser que d'ici quelques années les travailleurs seront plus nombreux à quitter le marché du travail que le nombre de jeunes à le rejoindre. Or, aucun des commentaires recueillis lors de l'enquête n'a laissé planer la possibilité d'une éventuelle pénurie de main-d'œuvre dans le secteur en région. Si le groupe des 24-29 ans possède moins de travailleurs, c'est probablement parce qu'il est constitué principalement d'ingénieurs et que ceux-ci terminent rarement leurs études universitaires avant l'âge de 25 ans. Ils intègrent le marché du travail plus tardivement et, selon toute vraisemblance, le quittent conséquemment à un âge plus avancé.

Tableau 2 : Population active occupée de 15 ans et plus (en %), catégorie de compétence, secteur de l'ingénierie, Mauricie, Québec, 1996			
Catégorie de compétence	Mauricie	Québec	Écart
Gestion	8,9	9,1	-0,2
Professionnels	38	46,6	-8,6
Techniques	38	34,2	3,8
Postes intermédiaires	10,6	8,5	2,1
Postes élémentaires et manœuvres	3,4	1,5	1,9

Source : Statistique Canada, Recensement 1996, compilation spéciale d'Emploi-Québec Mauricie,
Direction du partenariat et de la planification

Tableau 3 : Âge de la main-d'œuvre en ingénierie dans la ré- gion	
Groupes d'âge	%
16-24 ans	3
25-29 ans	19,2
30-34 ans	23,5
35-44 ans	37,2
45-49 ans	8,1
50 ans et +	9

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



Principales occupations

Les établissements du secteur des services conseils en ingénierie emploient une grande variété de travailleurs du savoir. En région, ces travailleurs occupent des emplois d'ingénieurs et de techniciens. Parmi les ingénieurs, on retrouve surtout des ingénieurs en génie civil, en génie mécanique et en génie électrique. Du côté des techniciens, ce sont les techniciens en dessin, en génie civil et en génie mécanique qui occupent une place importante au sein des établissements. Ces catégories de métier sont dites générales, car elles englobent des appellations de métiers beaucoup plus spécialisées. Par exemple, un ingénieur civil se spécialise dans la planification, la conception, l'élaboration et la direction de projets de construction ou de réparation d'ouvrages divers, notamment des bâtiments, des routes, des réseaux de transport rapide, des ponts, des installations portuaires et côtières ainsi que des systèmes liés aux services routiers et de transports, aux services de distribution d'eau et aux services sanitaires. Quant au technicien en dessin, il se spécialise dans la préparation de modèles et dessins d'ingénierie en construction mécanique, en génie civil, en électronique, de même qu'en dessin assisté par ordinateur. Autre exemple, le technicien en génie mécanique. Il peut assurer un soutien et des services techniques dans le domaine du génie mécanique tel que la conception, l'élaboration, l'entretien et la mise à l'essai de machines, de pièces, d'outils, d'installations de chauffage et de ventilation, de centrales d'énergie et d'installations de conversion de l'énergie, de manufactures et de matériels divers. Cela dit, ce qu'il faut avant tout retenir, c'est que ces travailleurs sont des spécialistes dans leurs domaines et que les établissements des services conseils en ingénierie de la région en embauchent afin de pouvoir bénéficier de leur expertise dans le type de services qu'ils offrent.



Personnel en recherche et développement

Les établissements du secteur des services en ingénierie aux entreprises en Mauricie qui investissent dans la recherche et développement sont très rares. Selon les renseignements recueillis lors de l'enquête, ils laisseraient ce soin au niveau corporatif, car plusieurs seraient en fait des succursales d'entreprises implantées à l'échelle provinciale. Sachant cela, on est un peu plus à même de comprendre pourquoi il existe un aussi faible pourcentage de main-d'œuvre des services conseils en ingénierie qui soit affecté à la recherche et développement. D'après notre enquête, seulement 5% de la main-d'œuvre du secteur avait temporairement le mandat de se consacrer à la recherche et au développement. À 67%, ces travailleurs étaient des ingénieurs, les autres étant des techniciens (33%). Ces chiffres ne comprennent toutefois pas les ingénieurs qui, dans le cours normal de leur travail, sont souvent amenés à développer des outils ou des procédés non-commercialisables susceptibles de leur faciliter la tâche dans des projets précis.



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% de cette masse salariale 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. Les établissements se servent de la formation pour mettre à jour les connaissances de leurs employés, pour combler un manque d'expérience de leurs employés à l'embauche ou pour orienter leurs travailleurs en fonction de leurs besoins immédiats. Dans le secteur, 80% des établissements donnent eux-mêmes de la formation à leurs employés ou utilisent les services de consultants pour le faire. Enfin, 60% des établissements ayant répondu au questionnaire sollicitent l'appui d'institutions scolaires pour octroyer une formation adéquate à leurs employés.

LA DEMANDE EN MAIN-D'ŒUVRE

Dans le questionnaire soumis aux entreprises, trois questions (nos. 5, 6 et 7) portaient sur divers aspects de la demande de main-d'œuvre, soit la disponibilité actuelle de postes vacants, les prévisions d'embauche et les difficultés de recrutement à l'échelle régionale.

Une minorité des établissements (33 %) a déclaré avoir des postes vacants disponibles au moment de l'enquête. On ne considérerait ni les postes réservés pour le rappel d'employés, ni ceux devant être comblés à l'interne. Étant donné la forte proportion de main-d'œuvre de niveau technique et professionnel présente au sein de cette activité économique, on ne se surprendra guère de constater que les quelques postes vacants signalés correspondent à la structure de main-d'œuvre quant à la description des emplois et à la scolarité demandée. Les candidats devraient avoir un minimum de 3 ans d'expérience tandis que les compétences recherchées allient principalement les relations interpersonnelles (exemple : travail en équipe) et les applications techniques propres au métier.



Perspectives d'avenir

Une plus grande proportion des entreprises enquêtées, soit 50 %, prévoyait embaucher du personnel supplémentaire au cours des douze mois suivant la tenue de l'enquête. Comme dans le cas des postes vacants, c'est le personnel technique et professionnel qui est surtout visé, que ce soit les dessinateurs, les techniciens en génie civil ou les ingénieurs. Une scolarité de niveau collégial est minimalement exigée alors qu'au chapitre de l'expérience, les exigences sont variables, dépendant de la nature et de la complexité des travaux à réaliser. Les compétences recherchées sont nombreuses et variées, allant des qualités personnelles jusqu'à l'application de techniques propres au métier. Cette dernière est celle qui est la plus souvent mentionnée par les employeurs contactés.

Une nette majorité (66 %) des entreprises répondantes a des difficultés à recruter du personnel spécialisé en Mauricie. Une seule occupation mentionnée n'est pas touchée par cette contrainte, c'est-à-dire celle de technicien en génie civil. Leur disponibilité ne pose pas de problème, étant donné que la formation est dispensée dans les deux Cégeps de la Mauricie, soit Shawinigan et Trois-Rivières. La situation est tout autre pour le personnel professionnel, principalement les ingénieurs et peu importe leur spécialité. Deux raisons importantes sont invoquées pour expliquer ces difficultés de recrutement en région, à savoir le manque de candidats dotés d'expérience et de polyvalence ainsi que l'insuffisance de postulants ayant les compétences recherchées.

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'industrie répertoriée 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 électrique et électronique ainsi que des services aux entreprises en informatique et en ingénierie.

³ Selon Statistique Canada, la population occupée est caractérisée par des personnes âgées de 15 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 sur la population occupée sont établies à partir du lieu de résidence des travailleurs et non de leur lieu de travail.

⁴ Une autre expression, soit celle de travailleurs du savoir, est également utilisée pour désigner cette main-d'œuvre hautement spécialisée.

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'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
DE L'ÉCONOMIE DU SAVOIR**

RÉGION DE LA MAURICIE

EMPLOI-QUÉBEC MAURICIE

DIRECTION DU PARTENARIAT ET DE LA PLANIFICATION

MAI 1999

**ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DANS LES
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 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'emploi sur le marché du travail au cours des dernières années. Quoique difficile à identifier, les secteurs d'activité économique 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'innovation, de haute technologie et faisant appel à une forte proportion de main-d'œuvre spécialisée, se concentrent dans certains secteurs d'activité économique.

Aussi, les établissements de la région qui sont classés comme faisant partie de secteurs d'activité économique 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 1 : CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉTABLISSEMENT

QUESTION 1

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 D'AVANTAGE 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 %

- | | |
|---|-------|
| ☐ Québec | _____ |
| ☐ Canada (sauf Québec) | _____ |
| ☐ États-Unis | _____ |
| ☐ Europe | _____ |
| ☐ 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 techniques propres au métier

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.