

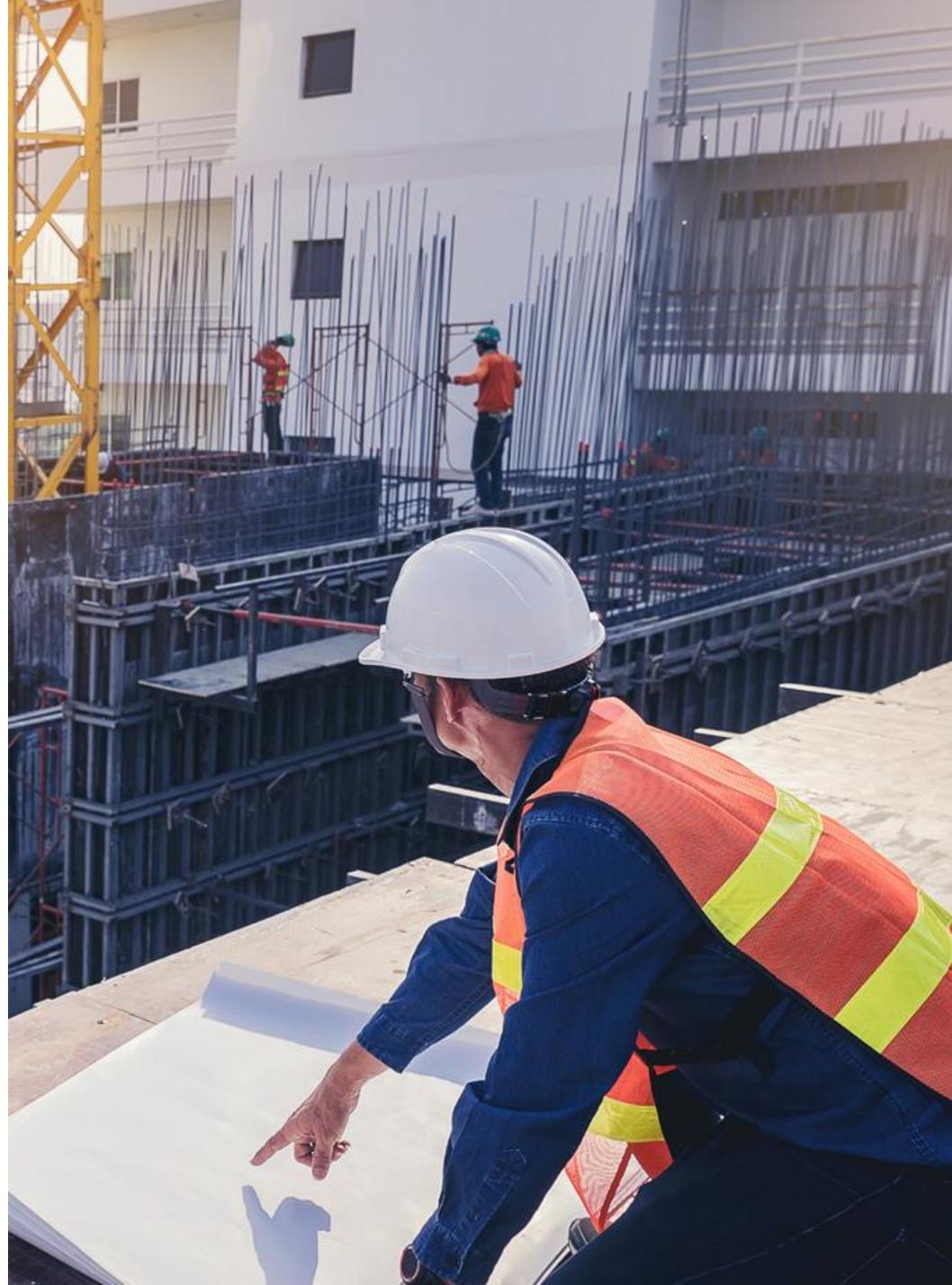


ASSOCIATION
DES FIRMES DE
GÉNIE-CONSEIL
QUÉBEC

Étude sur la main-d'œuvre visant à favoriser l'attractivité et la rétention dans le secteur du génie-conseil

Faits saillants

Le 29 mai 2023



Les enquêtes ont bénéficié d'un fort taux de participation

Plus de la moitié des membres de l'AFG a participé à l'étude

- Le portrait des firmes de l'industrie du génie-conseil se base sur des données d'un sondage et des statistiques sur les effectifs fournies par les entreprises participantes
 - 28 firmes ont répondu au sondage
 - 25 ont acheminé des statistiques agrégées sur leurs effectifs
 - 14 ont fourni un fichier de microdonnées détaillées.

31 sur 60

52 % des membres ont participé de manière complète ou partielle à l'étude

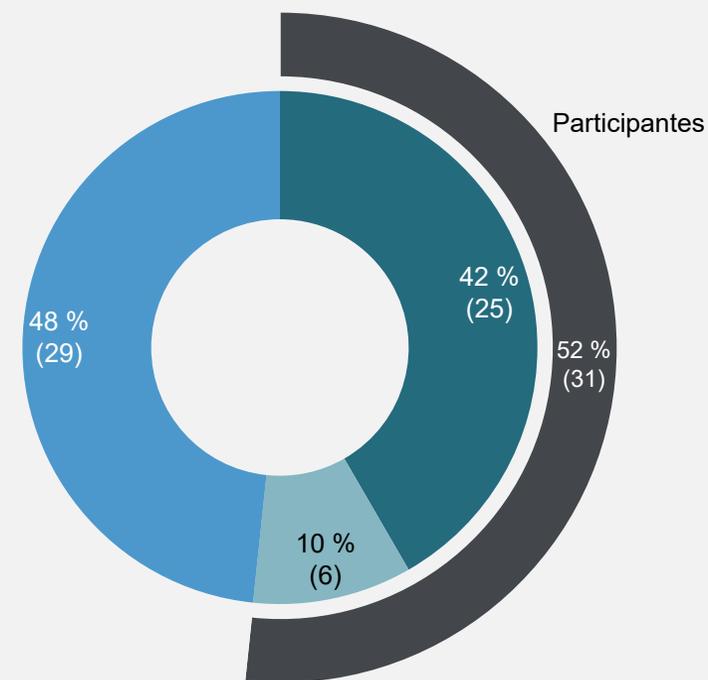
15 000

employés dans les firmes participantes, soit près de 55 % de l'industrie québécoise du génie-conseil (environ 28 000 employés)

- Les enquêtes ont été réalisées sur une période d'environ 4 semaines, spécifiquement :
 - Les sondages auprès des employés et des employeurs ont été lancés le 26 février 2023 et se sont clos les 17 et 20 mars 2023 respectivement
 - La collecte de données détaillées a eu lieu du 24 février 2023 au 17 mars 2023.

Répartition des firmes de l'AFG selon leur participation à l'étude 2023

■ Base de données et sondage ■ Non participantes
■ Base de données ou sondage



Le sondage auprès des employés et l'accès aux microdonnées nous permettent des constats granulaires

Un total de 2 385 sur les 14 838 employés des firmes de génie-conseil sollicités a répondu au sondage

- Les ingénieurs représentent 37 % de l'échantillon, et il s'agit de la catégorie d'employés la plus représentée
- Le taux global de participation s'élève à 16 %
 - Il s'agit d'un taux hautement suffisant pour dresser des constats et tirer des enseignements de manière granulaire sur les thématiques abordées.
- Au total, les employés participants représentent 8,5 % des effectifs de l'industrie du génie-conseil
- La marge d'erreur du sondage s'élève à 2 %, 19 fois sur 20.

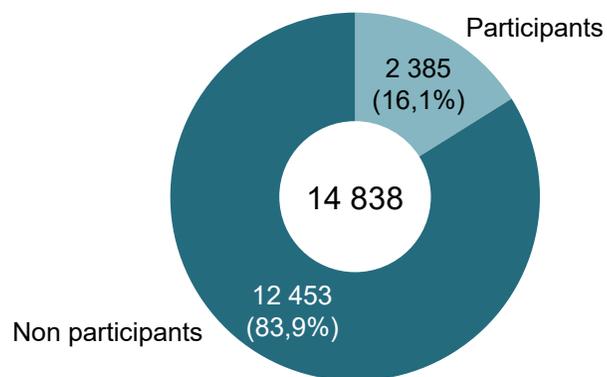
Les microdonnées désignent un type de données fournissant des informations détaillées sur des unités individuelles au sein d'une population et se caractérisent par leur niveau de détail granulaire



- Pour cette étude, les informations concernent l'ensemble des effectifs de 14 firmes en génie-conseil au Québec
- Ce niveau de détail permet de mener des analyses approfondies et d'explorer les relations statistiques au niveau individuel
 - Les données ont été soumises dans l'anonymat et la confidentialité afin de protéger la vie privée
 - Les identifiants ont également été supprimés, ce qui garantit que les unités individuelles ne peuvent pas être directement identifiées à partir des données.

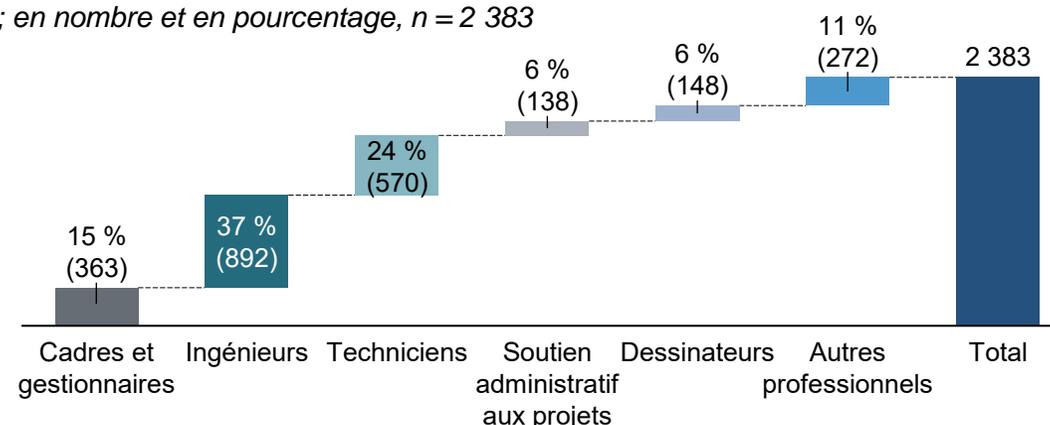
Répartition des employés sollicités selon leur participation au sondage

2023; en nombre et pourcentage



Répartition des répondants au sondage des employés, selon le poste

2023; en nombre et en pourcentage, n = 2 383



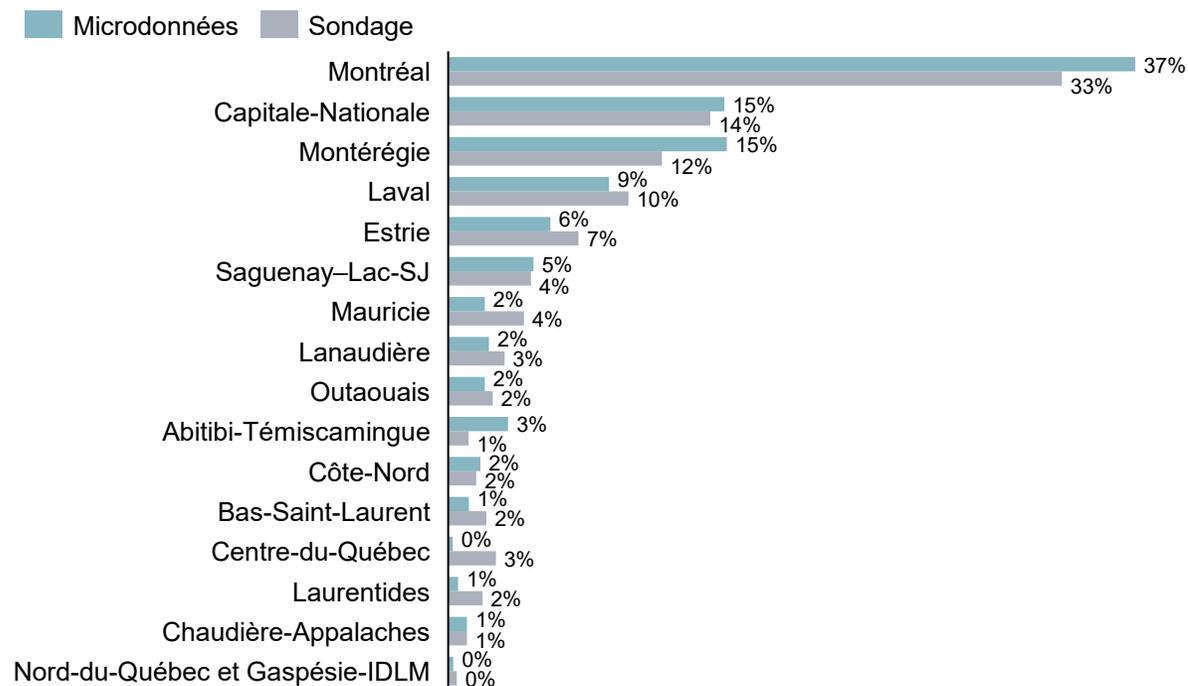
Les données fournies par les employeurs s'arriment au profil du sondage aux employés

Totalisant 10 767 observations, l'échantillon colligé via les fichiers de microdonnées fournies par les employeurs permet de valider la représentativité des résultats du sondage

- Les profils géographiques ne présentent que de très faibles différences, la plus grande provient de Montréal, où les répondants du sondage obtiennent une représentation 4 p.p. moins importante que dans les microdonnées.

Répartition géographique

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 10 737

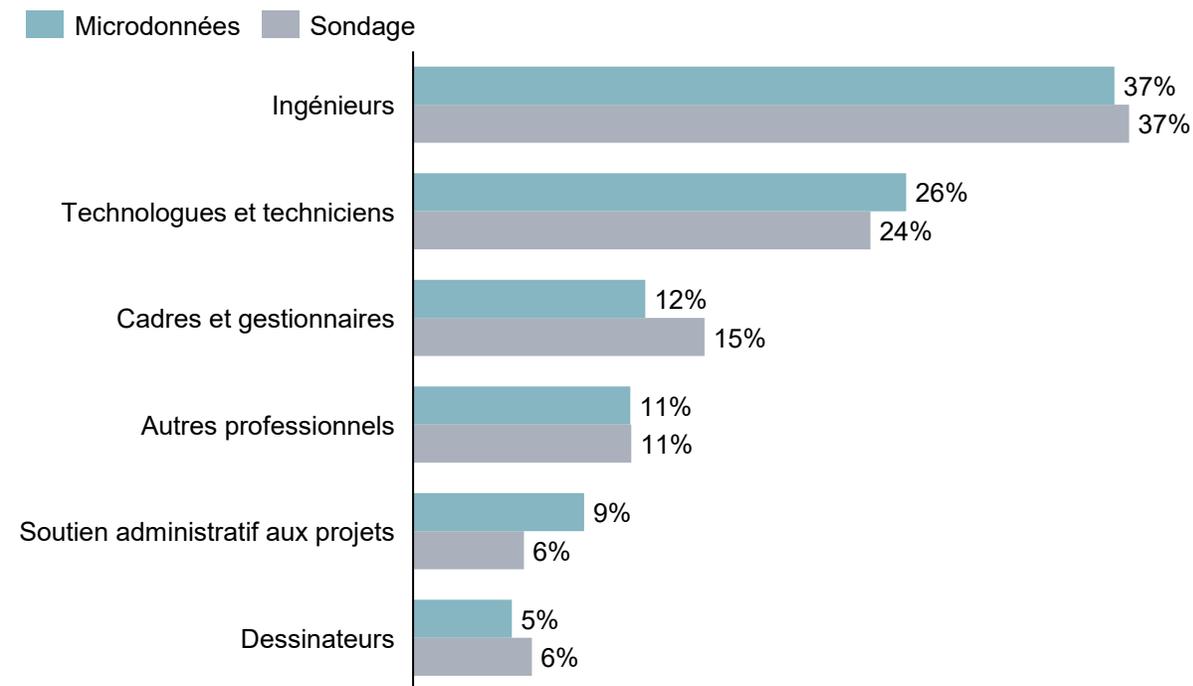


Les profils de l'emploi et des genres sont également très similaires

- On obtient la même proportion d'ingénieurs dans les deux sources de données
- La représentativité des femmes dans l'échantillon du sondage (29,3 %) est quasi identique à celle des microdonnées (30,0 %)
- En outre, la proximité des profils démographiques confirme la justesse de la stratégie de diffusion des sondages.

Répartition des catégories de postes

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 10 766

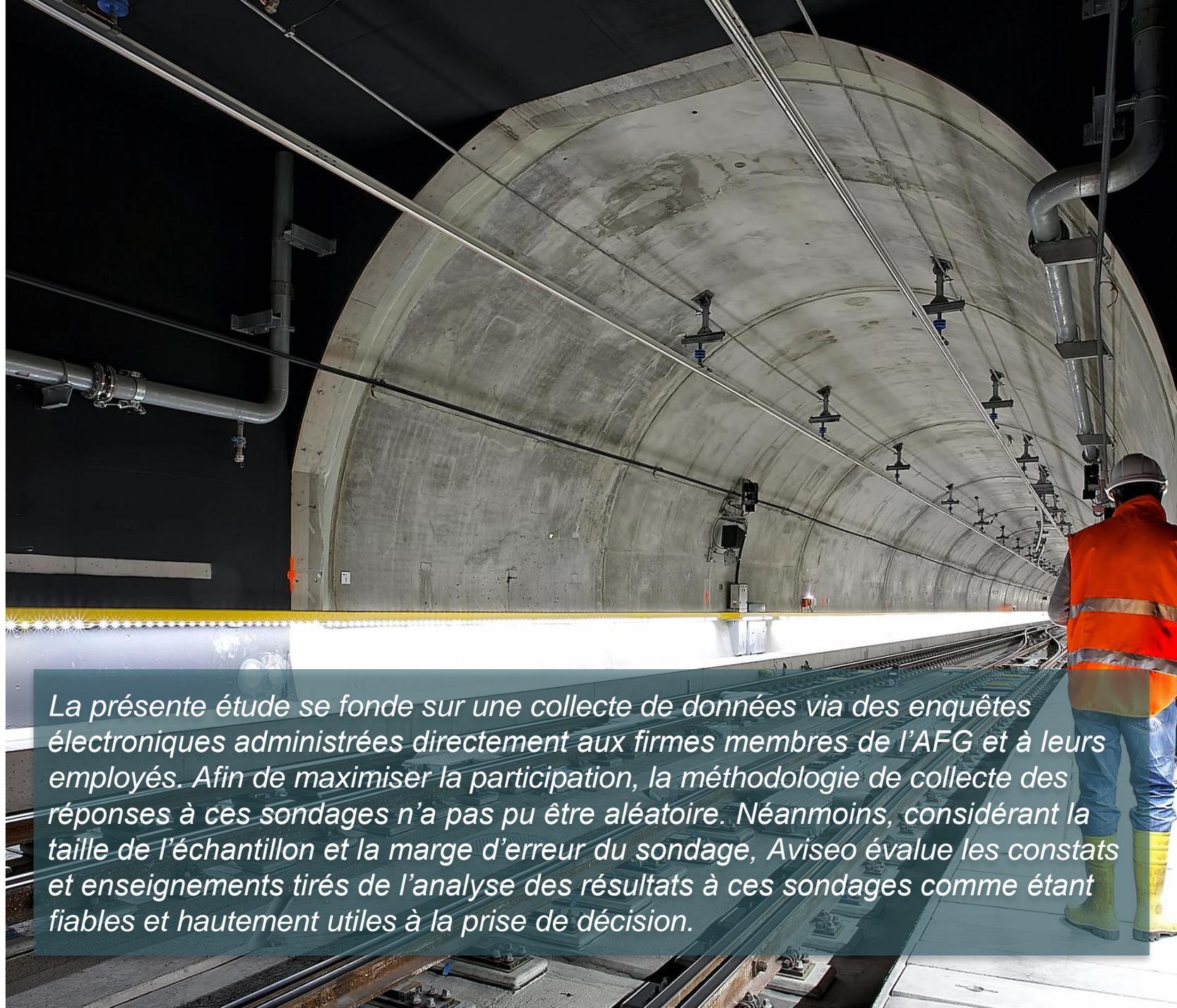


Limites de l'étude

Aviseo Conseil est un cabinet spécialisé en stratégie et en économie, de sorte que les analyses, constats et enjeux apparaissant dans la présente étude soient fondés sur ces expertises

- Les analyses, les constats et les conclusions présentés sont fondés sur les meilleures données et informations auxquelles Aviseo a pu accéder dans le cadre de la réalisation de l'étude

Au surplus, bien que tous les efforts nécessaires aient été déployés pour assurer l'exactitude des informations contenues dans cette étude réalisée entre les mois de février et d'avril 2023, rien ne garantit qu'elles seront toujours exactes à la date à laquelle le lecteur les recevra ni qu'elles continueront de l'être à l'avenir.



La présente étude se fonde sur une collecte de données via des enquêtes électroniques administrées directement aux firmes membres de l'AFG et à leurs employés. Afin de maximiser la participation, la méthodologie de collecte des réponses à ces sondages n'a pas pu être aléatoire. Néanmoins, considérant la taille de l'échantillon et la marge d'erreur du sondage, Aviseo évalue les constats et enseignements tirés de l'analyse des résultats à ces sondages comme étant fiables et hautement utiles à la prise de décision.

Le personnel des firmes de génie-conseil au Québec est concentré dans les grandes entreprises de Montréal

Une proportion de 59 % des répondants sondés sont basés à Montréal, la Capitale-Nationale ou en Montérégie

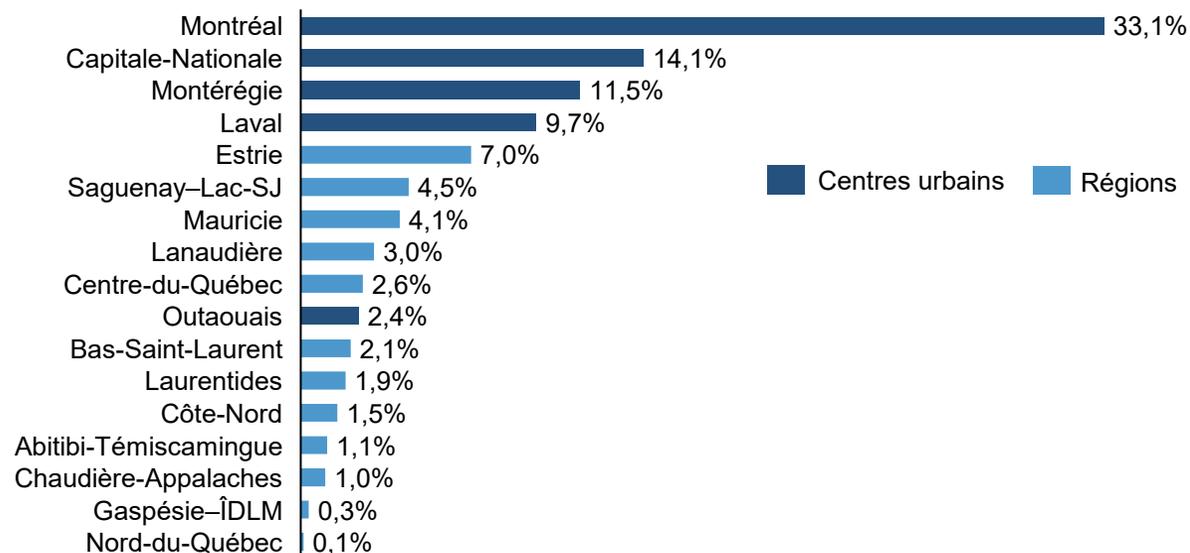
- Le tiers (33 %) est installé à Montréal
- Avec une part de seulement 2,4 % des effectifs, l'Outaouais est le centre urbain du Québec qui compte le moins de professionnels
- Les autres régions du Québec regroupent 29 % des effectifs en génie-conseil au Québec
 - L'Estrie est celle qui en compte le plus (7 %).

Les grandes entreprises de génie-conseil au Québec emploient deux tiers (66 %) de la main-d'œuvre du secteur

- Les firmes qui comptent entre 1 000 et 4 999 employés constituent à elles seules deux cinquièmes du marché de l'emploi sectoriel
- Les PME du domaine emploient 33 % de la main-d'œuvre
 - Pour lesquelles les moyennes entreprises sont responsables de plus de la moitié de l'emploi avec 18 % de la main-d'œuvre totale.

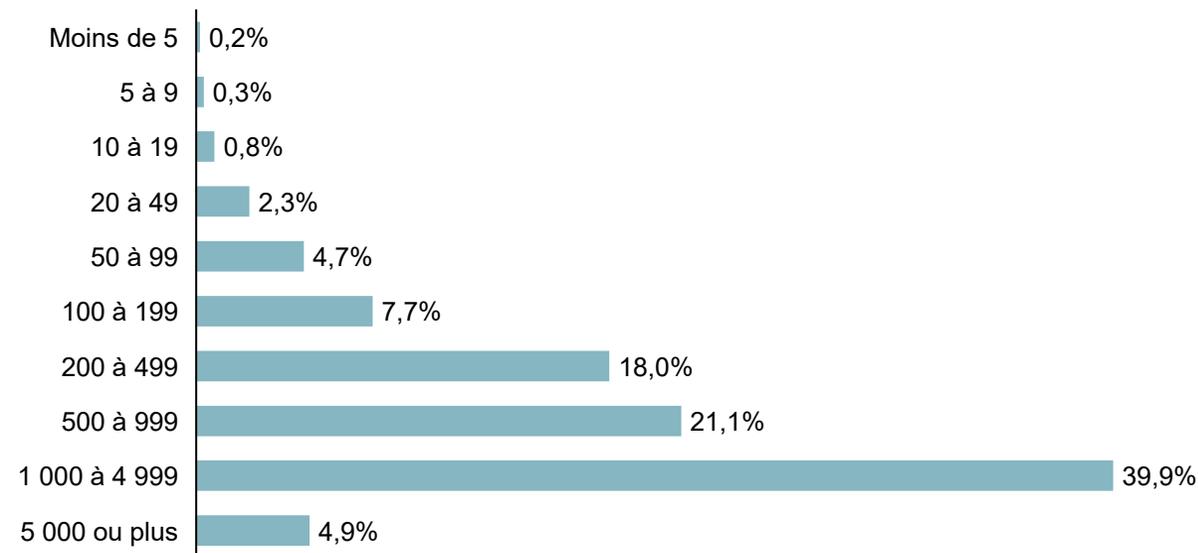
Répartition géographique

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2385



Taille de l'employeur

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2385



Le quart des employés sondés œuvrent dans le domaine de la mécanique du bâtiment

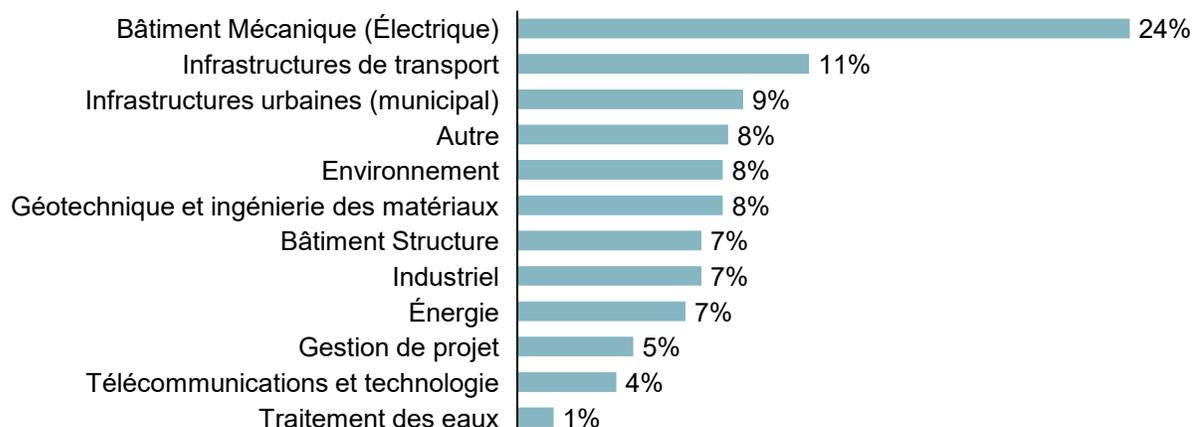
Les infrastructures de transport (11,5 %) et urbaines (8,9 %) constituent les deuxième et troisième secteurs en importance

Ces trois secteurs de marché occupent principalement près de la moitié (45 %) des professionnels en génie-conseil

- L’environnement, un secteur de marché en forte croissance, regroupe 8% des effectifs au Québec en 2023
- Une contribution de 8,3 % des professionnels occupe un secteur de marché non spécifié.

Secteur de marché

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2385



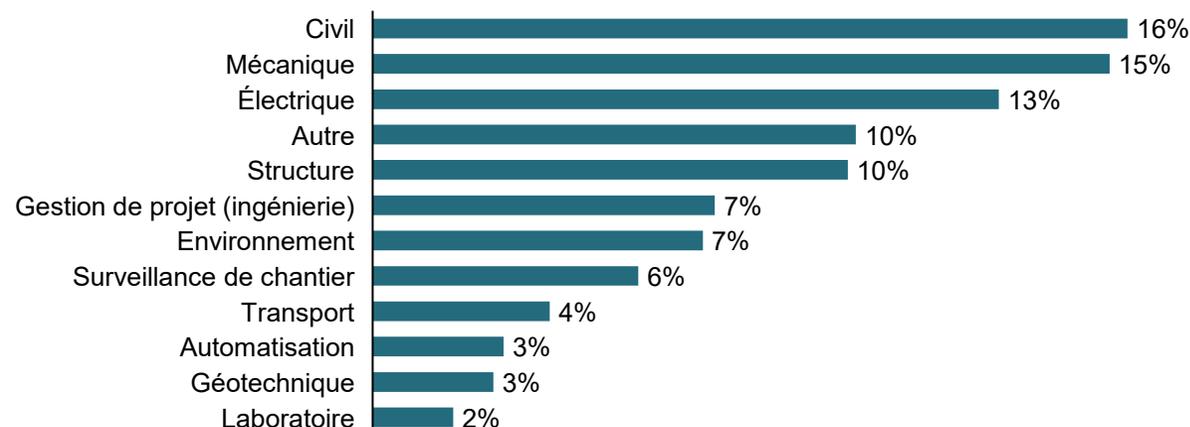
Source : Sondage auprès des employés ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Les disciplines principales d’exercices sont plus diversifiées que les secteurs de marché rapportés

- Les trois plus importantes sont le génie civil (16 %), mécanique (15 %) et électrique (13 %)
- Un dixième des professionnels œuvrent en structure ou dans une discipline non spécifiée.

Discipline principale d’exercice

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2385



Les employés sondés sont majoritairement des ingénieurs et des techniciens

Plus du tiers (37 %) des effectifs sondés occupent actuellement des postes d'ingénieurs

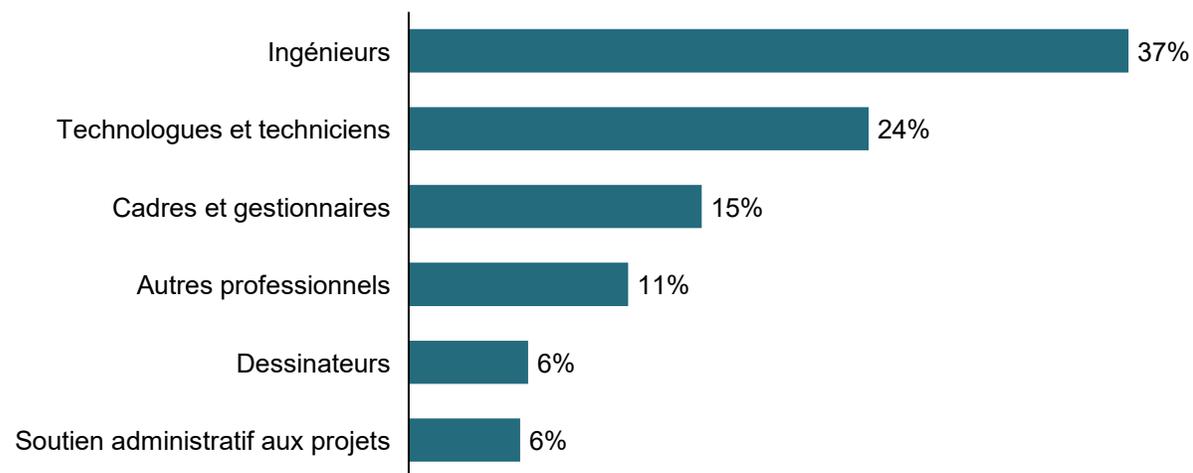
- 24 % sont des technologues et techniciens
- Au total, pour chaque cadre ou gestionnaire sondé, on compte six autres employés
- Les femmes représentent 30 % des répondants, 67,8% sont des hommes
 - 1,8 % a préféré ne pas divulguer son genre
 - 0,5 % des répondants mentionnent appartenir à un genre fluide, non binaire ou bispirituel.

Environ 35 % des répondants disent occuper un poste de supervision ou de gestion

- Presque l'entièreté (96 %) des cadres et gestionnaires rapporte occuper un poste de supervision ou de gestion
 - Alors que 4 % d'entre eux occupent davantage des fonctions exclusivement exécutives.
- Le tiers des ingénieurs et le quart des autres professionnels exercent aussi ces fonctions
- Un taux très faible de superviseurs et gestionnaires (1 %) est observé chez les dessinateurs du secteur.

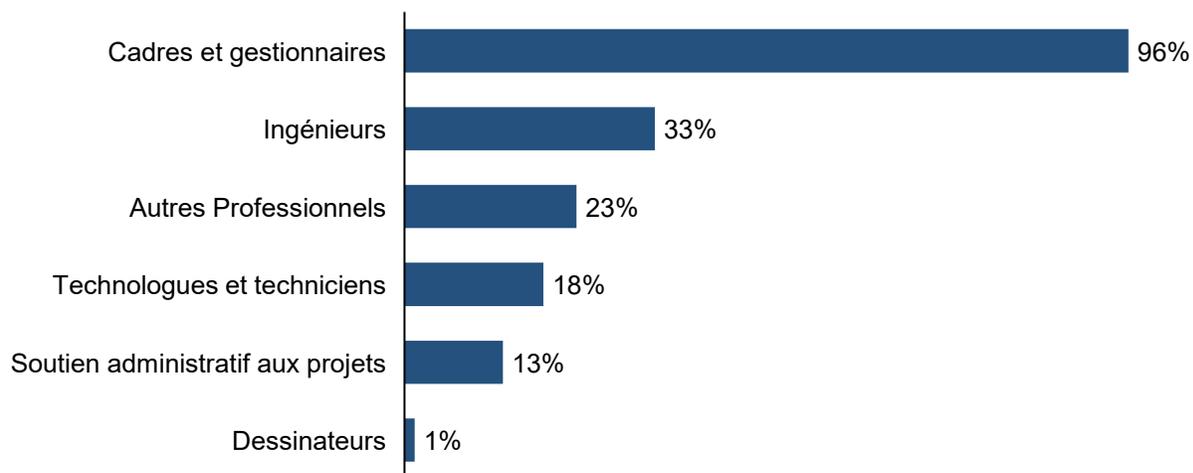
Répartition des catégories de poste

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2383



Répartition des postes de supervision ou de gestion, selon le poste

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2380



Les femmes ingénieures sont plus représentées en génie-conseil que dans les autres secteurs économiques

22,5 % des ingénieurs sont des femmes, ce qui est plus élevé que la proportion de femmes membres de l'Ordre des ingénieurs (15,3 %)

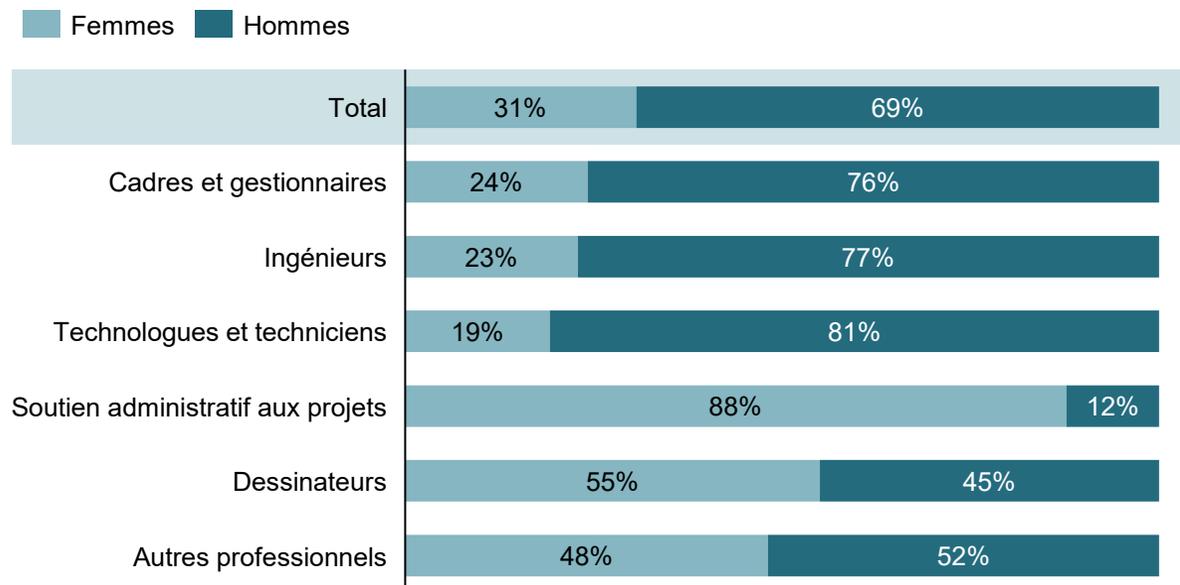
- Le quart des cadres et gestionnaires sont des femmes (24 %)
- Les postes avec les plus fortes proportions de femmes sont :
 - Soutien administratif aux projets (83 %)
 - Dessinatrices (52 %), où elles sont majoritaires.

Parmi les employés sondés qui occupent des postes de supervision ou de gestion, 23 % s'identifient comme des femmes

- Pour les ingénieurs qui s'acquittent de telles fonctions, 18 % sont des femmes
- Il convient de réitérer que le profil démographique des répondants du sondage aux employés est hautement représentatif de l'effectif total des firmes de génie-conseil au Québec, observé à l'aide des fichiers de microdonnées des employeurs.

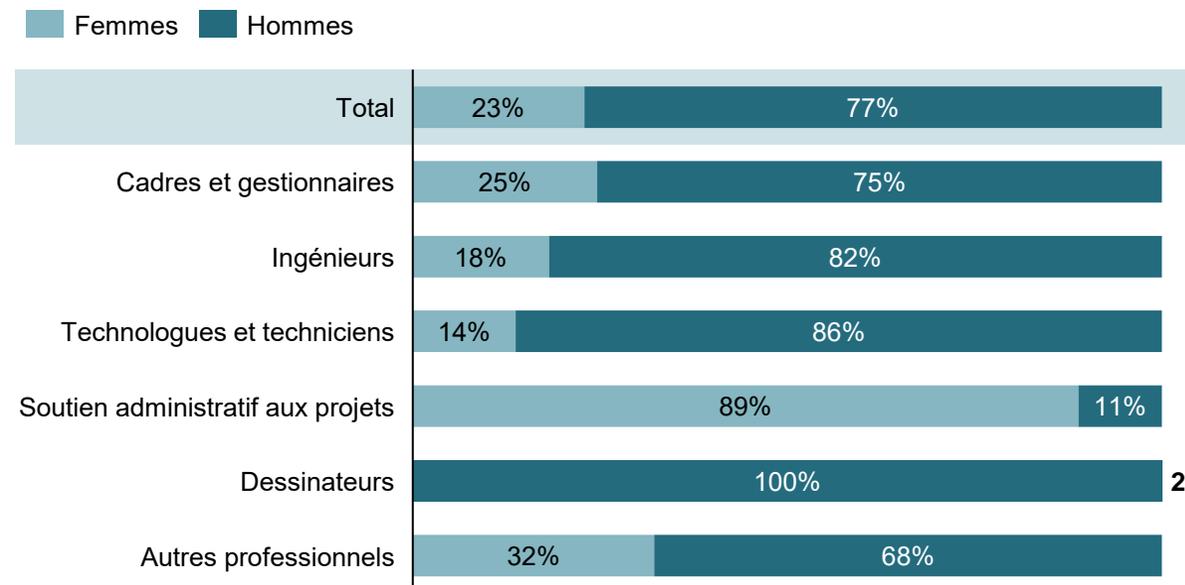
Répartition des genres¹ selon la catégorie du poste occupé

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2379



Répartition des superviseurs et gestionnaires selon la catégorie de poste

Superviseurs et gestionnaires des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 831



Note 1 : Seuls les hommes et les femmes figurent dans l'analyse afin d'éviter de fausses conclusions dues à un nombre de répondants insuffisant.

Sources : Sondage auprès des employés, Ordre des ingénieurs du Québec ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

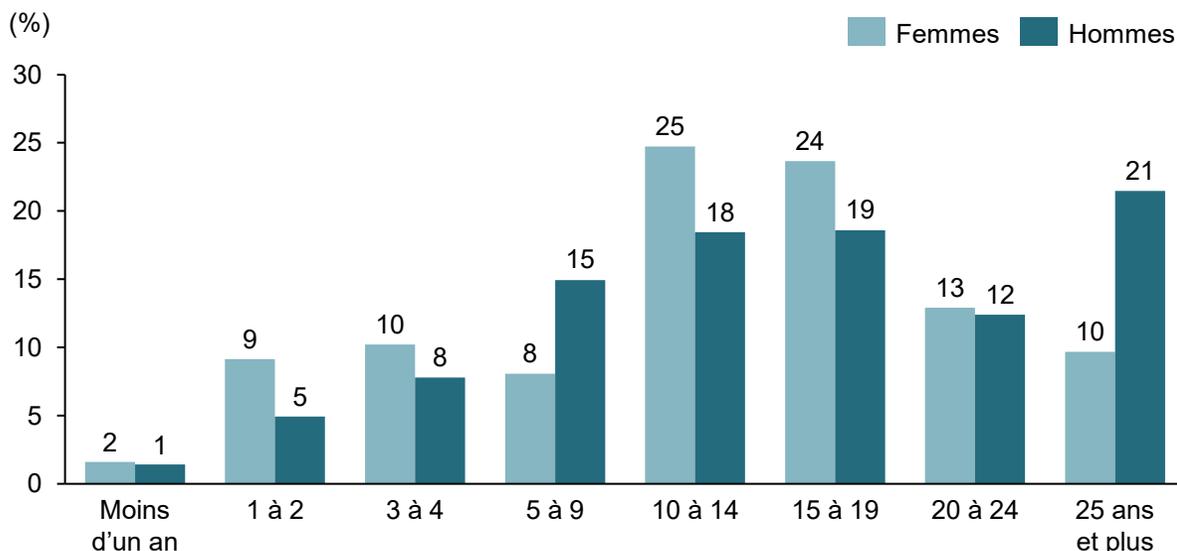
Les postes de gestion et de supervision sont majoritairement détenus par des employés avec plus de dix ans d'expérience

71 % des postes de supervision et de gestion sont occupés par des employés ayant plus de dix ans d'expérience, et cette proportion est la même pour les postes occupés par les femmes ou par les hommes.

Pour les postes de superviseur ou de gestionnaire, les hommes sont surpondérés par rapport aux femmes dans la tranche d'âge de plus de 25 ans d'expérience.

Répartition des postes de gestion selon le nombre d'années d'expérience en génie-conseil

Superviseurs et gestionnaires des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 830

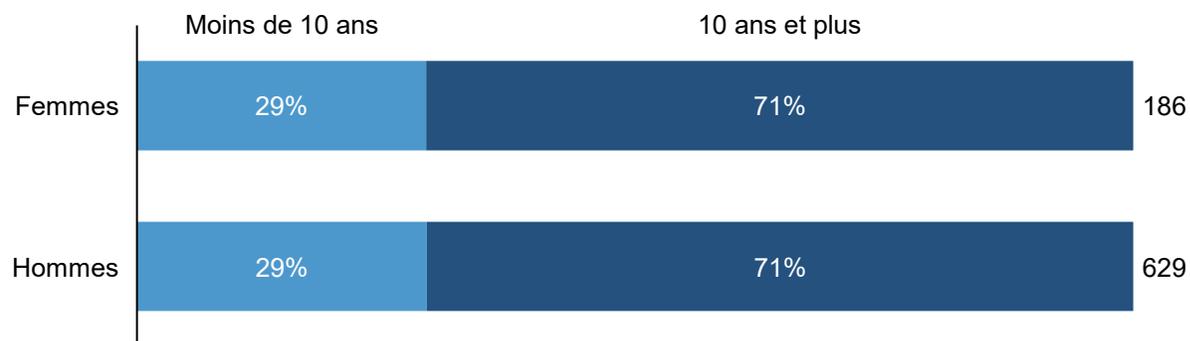


Source : Sondage auprès des employés, Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Pour les deux sexes, 29 % des personnes occupant un poste de gestion ont moins de dix ans d'expérience.

Répartition des postes de gestion selon le nombre d'années d'expérience en génie-conseil et le sexe

Superviseurs et gestionnaires des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 830



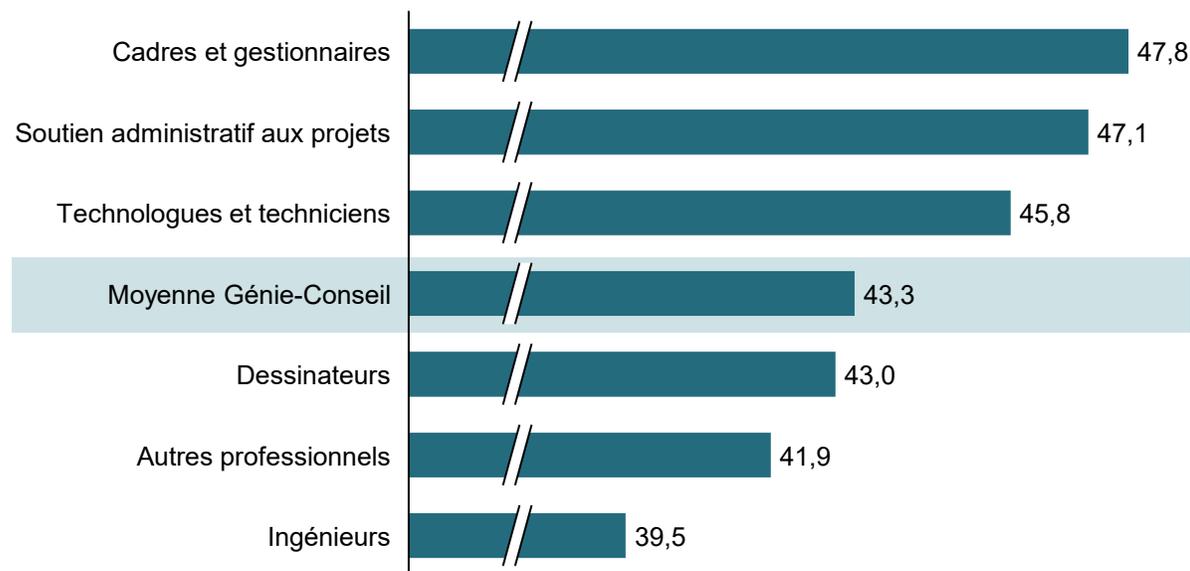
L'âge moyen des ingénieurs est largement en deçà de l'industrie

La moyenne d'âge en génie-conseil atteint 43,3 ans

- Les ingénieurs sont de loin les plus jeunes (39,5 ans)
- Les cadres et gestionnaires sont considérablement plus âgés (+ 4,5 ans) que la moyenne des professionnels
 - Ils sont suivis de près par les professionnels en soutien administratif aux projets (47,1 ans).
- 37 % des techniciens et technologues ont plus de 50 ans.

Âge moyen selon le poste

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en années, n = 10 767



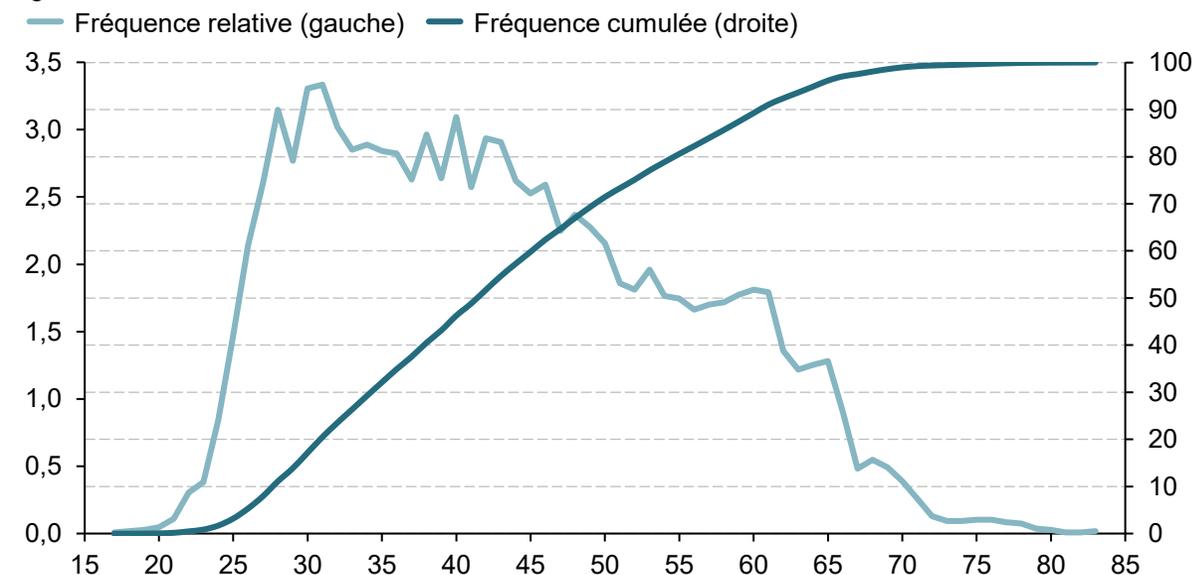
Source : Fichiers de microdonnées des employeurs ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Globalement, les employés de 60 ans et plus, qui sont davantage près de l'âge de la retraite, représentent 10 % de la main-d'œuvre active en génie-conseil

- Les employés de 50 ans et plus en représentent 27 %
- Les 35 à 44 ans représentent 28,0 % de l'effectif et forment ainsi la tranche d'âge la plus peuplée du secteur
 - 43,2 % de l'effectif est âgé de moins de 40 ans.

Âge des professionnels du génie-conseil

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, Fréquence relative et fréquence cumulée en %, âge en années, n = 10 767



Les employés ont passé en moyenne plus de 75 % de leur carrière dans l'industrie du génie-conseil

En moyenne, les répondants ont plus de 12 années d'expérience dans le secteur du génie-conseil et plus de 15 ans (+ 3 années) sur le marché du travail

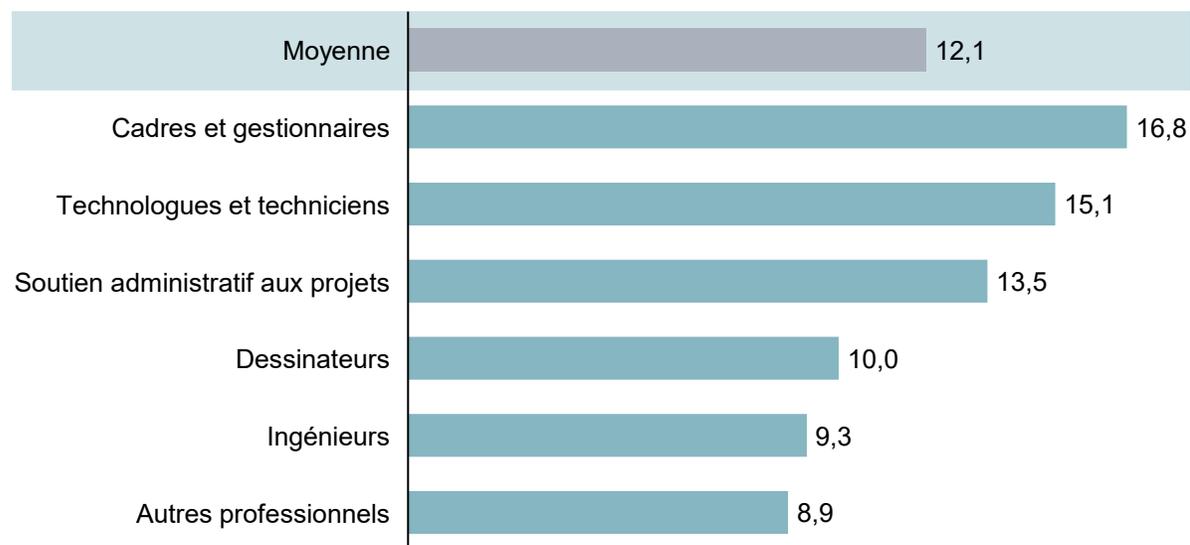
- Les ingénieurs sont parmi les moins expérimentés (9,3 ans) de la profession, alors qu'ils sont aussi les plus jeunes
 - Seuls les autres types de professionnels ont moins d'expérience (8,9 ans).

Les dessinateurs et les cadres représentent les catégories d'employés ayant passé la plus grande partie de leur carrière dans l'industrie du génie-conseil (80 %)

- Les ingénieurs (78,2 %) ainsi que les technologues et techniciens (77,6 %) ne sont pas loin derrière
- La part élevée de l'expérience totale chez les dessinateurs combinée à l'âge moyen et à l'expérience totale supérieurs à ceux des ingénieurs indique que la rétention pour ce poste est excellente.

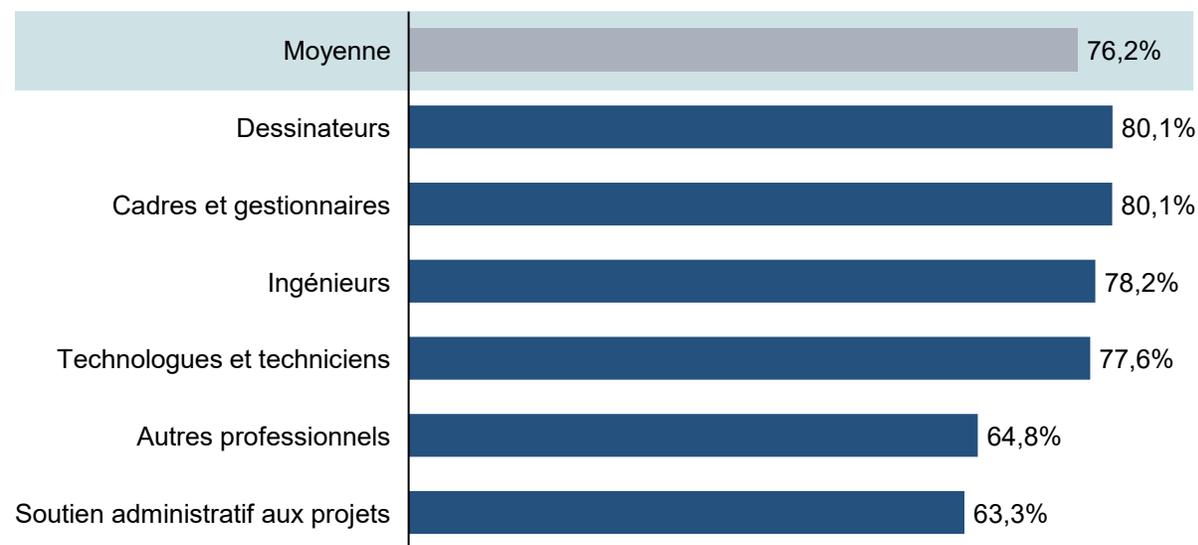
Nombre d'années d'expérience moyenne en génie-conseil selon le poste

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en années, n = 2380



Part de l'expérience totale exercée en génie-conseil

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2375



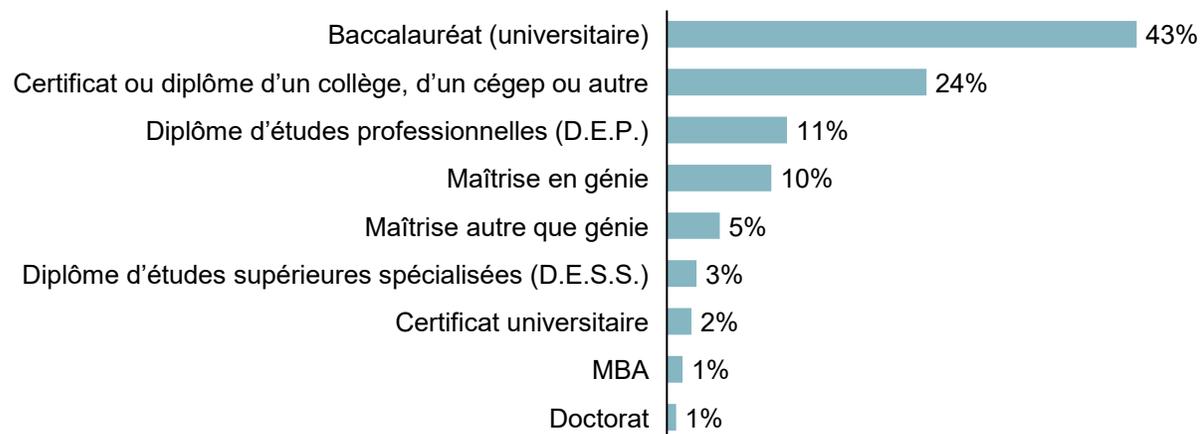
Le génie-conseil est principalement un domaine d'universitaires

Les diplômés universitaires composent 65 % de la main-d'œuvre

- Cette proportion est plus de deux fois supérieure à celle observée dans la population active du Québec (29 %)
- Des diplômes de cycles supérieurs sont détenus par 17 % du personnel
- Près du quart des professionnels détiennent un certificat ou un diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire.

Plus haut diplôme, certificat ou grade obtenu, données consolidées

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2380

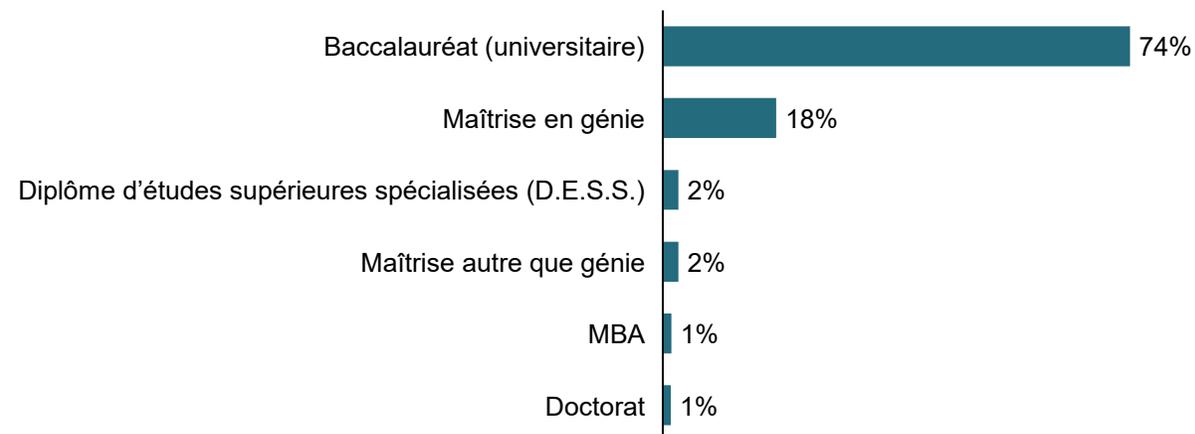


Plus du quart des ingénieurs (26 %) ont des diplômes de cycle supérieur

- Près du trois quarts de ces diplômes (71 %) sont dans une maîtrise en génie
- Les ingénieurs détiennent aussi 55 % des doctorats du secteur
- Seulement un pour cent des ingénieurs ont un MBA.

Plus haut diplôme, certificat ou grade obtenu, chez les ingénieurs

Ingénieurs des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 892



Bien que le tiers des cadres et gestionnaires en génie-conseil détiennent des diplômes universitaires de cycle supérieur, ils sont seulement 6 % à détenir un MBA.

La proportion de membres des minorités visibles est plus faible dans l'industrie du génie-conseil

Un employé sur dix s'identifie comme membre d'une minorité visible

- Cette proportion est inférieure à celle observée dans la population active au Québec (16 %)
- En dépit de cela, plus du quart des membres de la diversité occupent un poste de supervision.

Portrait de la diversité en génie-conseil

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2385

10 % de l'effectif en génie-conseil appartient à une minorité visible

1,3 % des répondants sont des personnes ayant un handicap

0,5 % des répondants s'identifient à un genre fluide, non binaire, ou bispirituel

0,6 % des répondants s'identifient comme des personnes autochtones

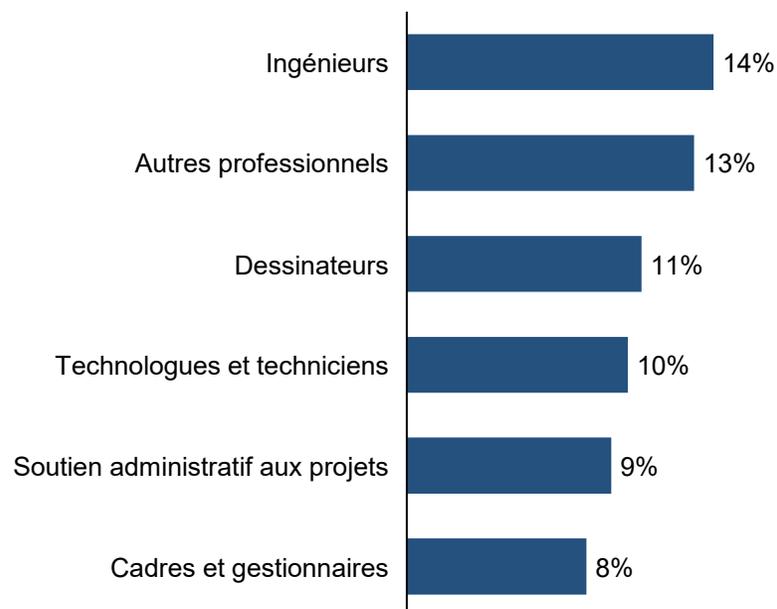
27 % des membres de la diversité occupent un poste de supervision ou de gestion d'équipe

Les ingénieurs regroupent le plus grand nombre de membres de la diversité en absolu ainsi qu'en proportion

- À l'opposé, les cadres et gestionnaires forment la plus petite représentation de membres de la diversité.

Part de la diversité en génie-conseil, selon le poste

Membres de la diversité en génie-conseil au Québec, en %, n = 2383

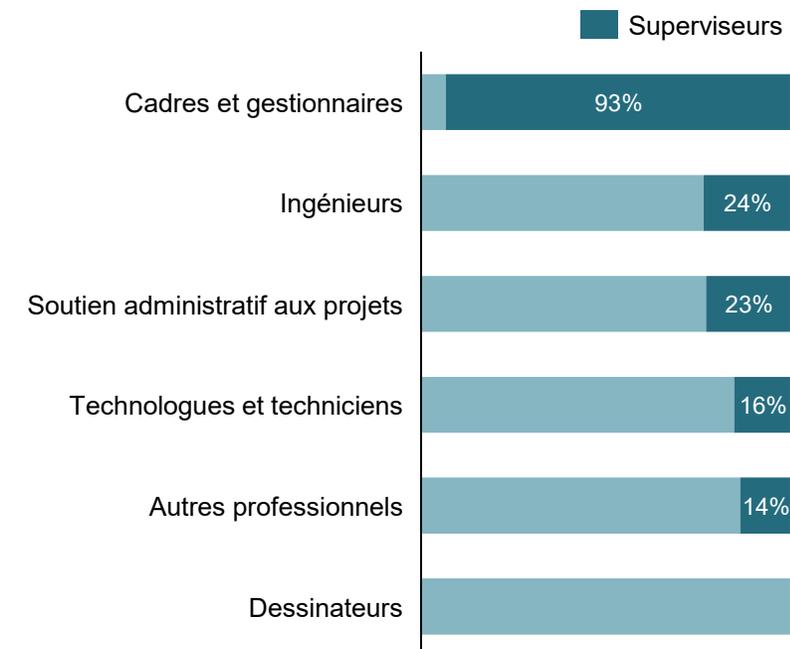


Environ le quart des ingénieurs et soutiens administratifs aux projets issus de la diversité occupent un poste de supervision

- Environ 7 % des cadres et gestionnaires d'horizons divers occupent des fonctions de type plus exécutives.

Profil d'emploi de la diversité en génie-conseil

Membres de la diversité en génie-conseil au Québec, en %, n = 281



La variété et la diversité des projets et des mandats est l'avantage principal qui distingue l'industrie

En obtenant plus de 1,5 fois de voix que les autres choix de réponse, cet élément dépasse largement les autres avantages soulevés

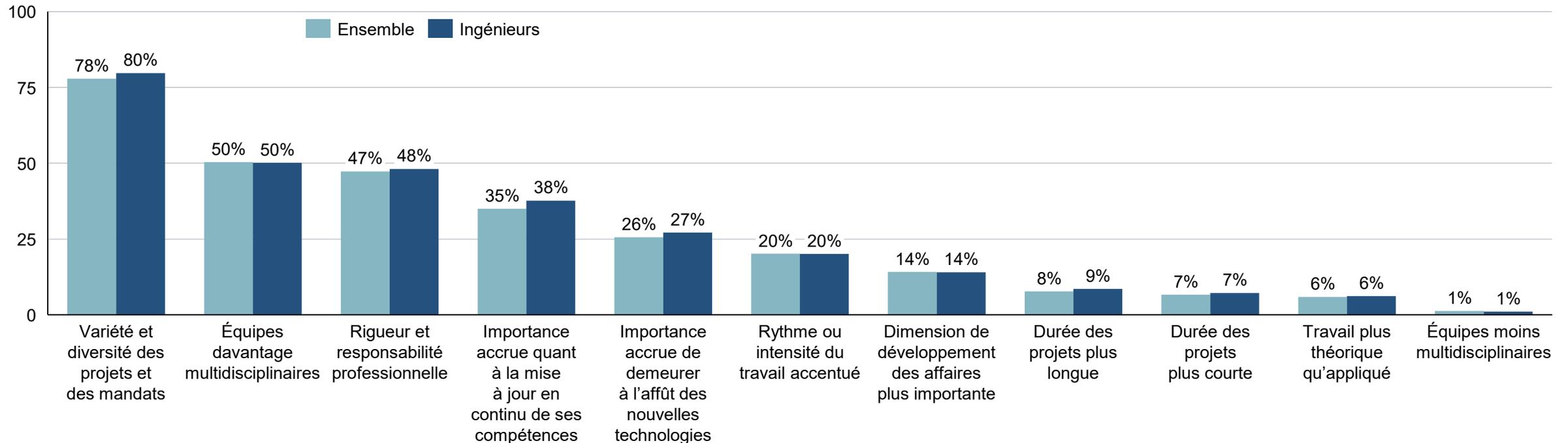
- Le génie-conseil se distingue également des autres secteurs d'emploi potentiel par la multidisciplinarité de ses équipes ainsi que la rigueur et la responsabilité attendue de ses professionnels.

Les ingénieurs du secteur fournissent le même classement des avantages du génie-conseil

- On ne remarque que quelques faibles différences dans l'importance des résultats
 - Les différences se situent au maximum à 3 %, lorsque l'importance accrue quant à la mise à jour en continu des compétences est évoquée.

Principaux avantages du génie-conseil, données consolidées

Personnel et ingénieurs des firmes de génie-conseil au Québec, en % des voix¹, n = 2318



Notes 1 et 2 : Plusieurs réponses possibles

Source : Sondage auprès des employés ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Selon les employés, la nature des projets et les conditions non pécuniaires sont à mettre de l'avant pour attirer les talents

Ces deux éléments obtiennent le plus haut classement chez l'ensemble des professionnels

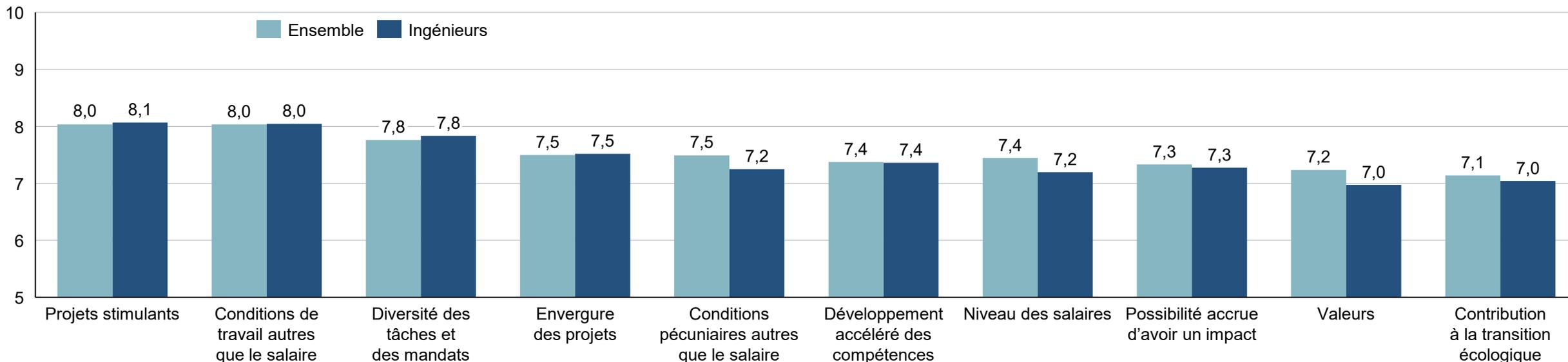
- Similairement aux résultats qui concernaient les avantages distinctifs du génie-conseil, la diversité des tâches et des mandats se taille une place importante chez les éléments que le secteur gagnerait à mettre de l'avant afin d'inciter les travailleurs à rejoindre l'industrie
- Il convient de noter que la différence de note attribuée entre l'option la plus élevée et la plus faible s'installe à moins d'un point sur dix (0,9).

Comparativement à l'ensemble des professionnels, les ingénieurs des firmes de génie-conseil au Québec classent les facteurs d'attraction du secteur différemment

- Le développement accéléré des compétences, la possibilité accrue d'avoir un impact et la contribution à la transition écologique figurent plus haut dans leur liste
- À l'opposé, les conditions pécuniaires et salariales ainsi que les valeurs seraient moins importantes à mettre de l'avant.

Éléments que le secteur du génie-conseil gagnerait à mettre de l'avant, données consolidées

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10 où 10 signifie à mettre de l'avant et 0 le contraire), n = 2317



* Un tableau des différences ventilées par tranche d'âge est disponible en annexe.

Source : Sondage auprès des employés ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

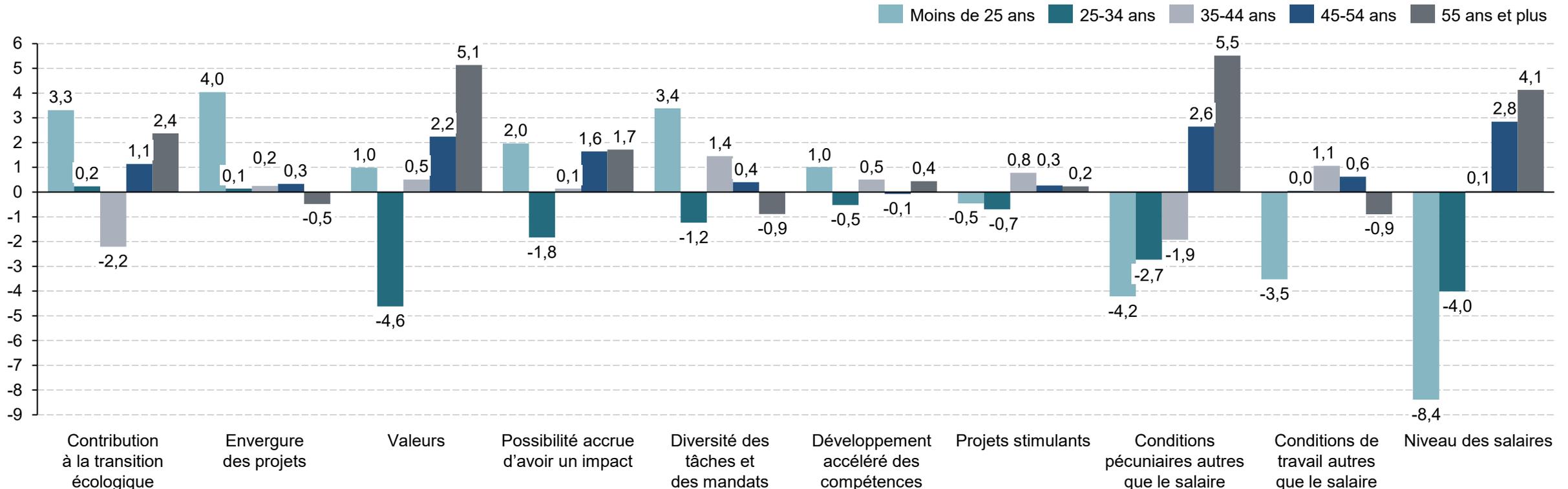
Les jeunes croient particulièrement à l'envergure des projets et à la transition écologique comme facteur d'attractivité



Sur une échelle de 0 à 10, à quel degré le secteur du génie-conseil gagnerait à mettre de l'avant les éléments suivants afin d'inciter les travailleurs à rejoindre le secteur plutôt qu'une autre industrie ?

Éléments que le secteur du génie-conseil gagnerait à mettre de l'avant, selon le groupe d'âge

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, Écart à la moyenne en points de pourcentage, n = 2318

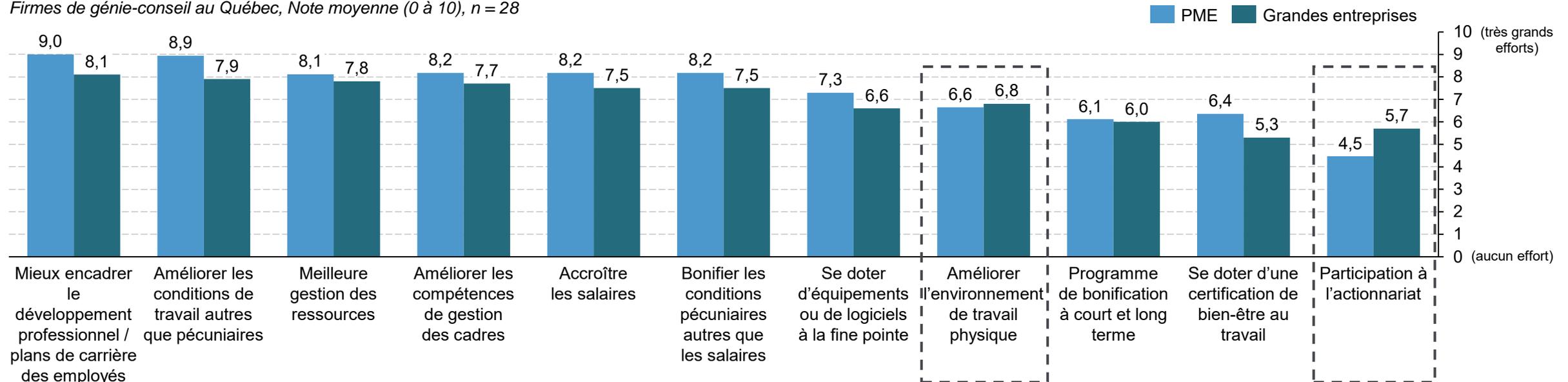


Les PME du secteur misent davantage sur les stratégies de rétention de main-d'œuvre que les grandes entreprises

Elles profitent surtout de leur agilité organisationnelle pour améliorer les conditions de travail autres que pécuniaires de leurs employés. L'encadrement du développement professionnel est la stratégie de rétention principale dans l'industrie.

Stratégies de rétention mises en œuvre, selon la taille de la firme

Firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10), n = 28



À l'exception des investissements en améliorations de l'environnement de travail physique et de la participation à l'actionnariat, la prévalence des stratégies de rétention disponibles est plus prononcée dans les PME.

Les offres d'emploi en ligne et le référencement sont au cœur des stratégies de recrutement

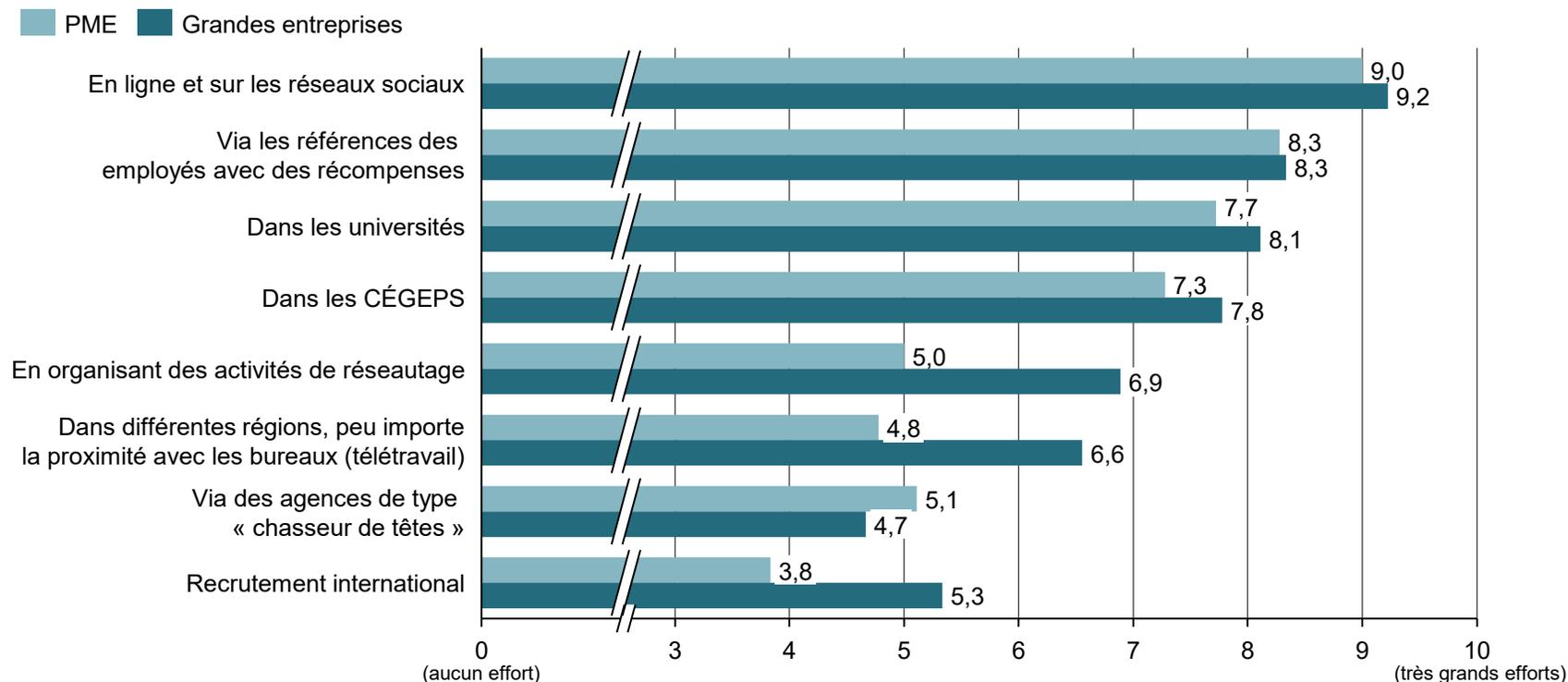
Les efforts de recrutement dans les établissements universitaires et collégiaux complètent l'éventail de stratégies primaires de recrutement.

Les canaux de recrutement des PME et des grandes entreprises divergent principalement pour les stratégies secondaires

- Les grandes entreprises misent davantage sur les activités de réseautage (+1,9), le télétravail (+1,8) et le recrutement à l'international (+1,5)
- Les PME sont plus portées à recruter via des agences de type « chasseur de têtes » (+0,4)
 - Cette stratégie demeure toutefois secondaire dans l'éventail de mesures de recrutement
 - On remarque une intensité plus élevée des efforts de recrutement des grandes entreprises pour toutes les autres stratégies offertes aux firmes répondantes.

Concentration des efforts de recrutement au cours des prochaines années

Firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10), n = 28



Le tiers des PME prévoit recruter à l'international

47 % des employeurs ont exprimé un intérêt fort ou très fort envers le recrutement international

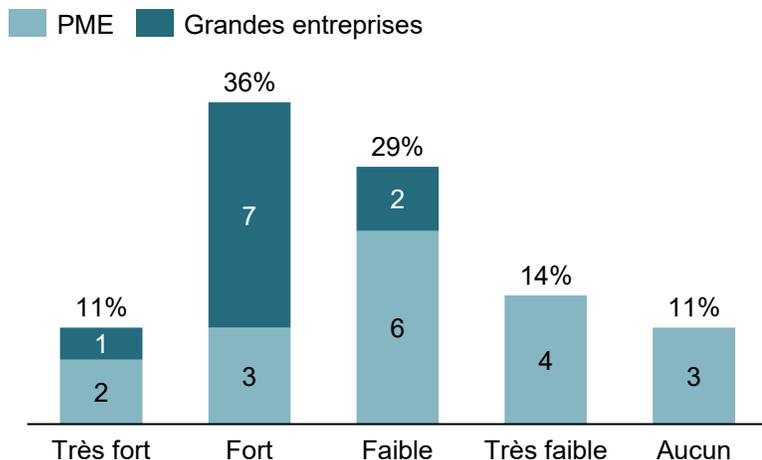
- 62 % d'entre eux sont des entreprises de 500 employés et plus
 - Aucune des entreprises de 500 employés et plus n'a exprimé un intérêt très faible ou nul pour l'exploitation de bassins internationaux de recrutement.

60 % des grandes entreprises et 28 % des PME ont déjà une stratégie de recrutement international en place

- Les deux tiers des PME ne prévoient pas avoir recours au recrutement international dans un horizon défini (39 % jamais)
- Si les intentions déclarées sont mises en place, toutes les grandes entreprises auront une stratégie internationale de recrutement en avril 2024.

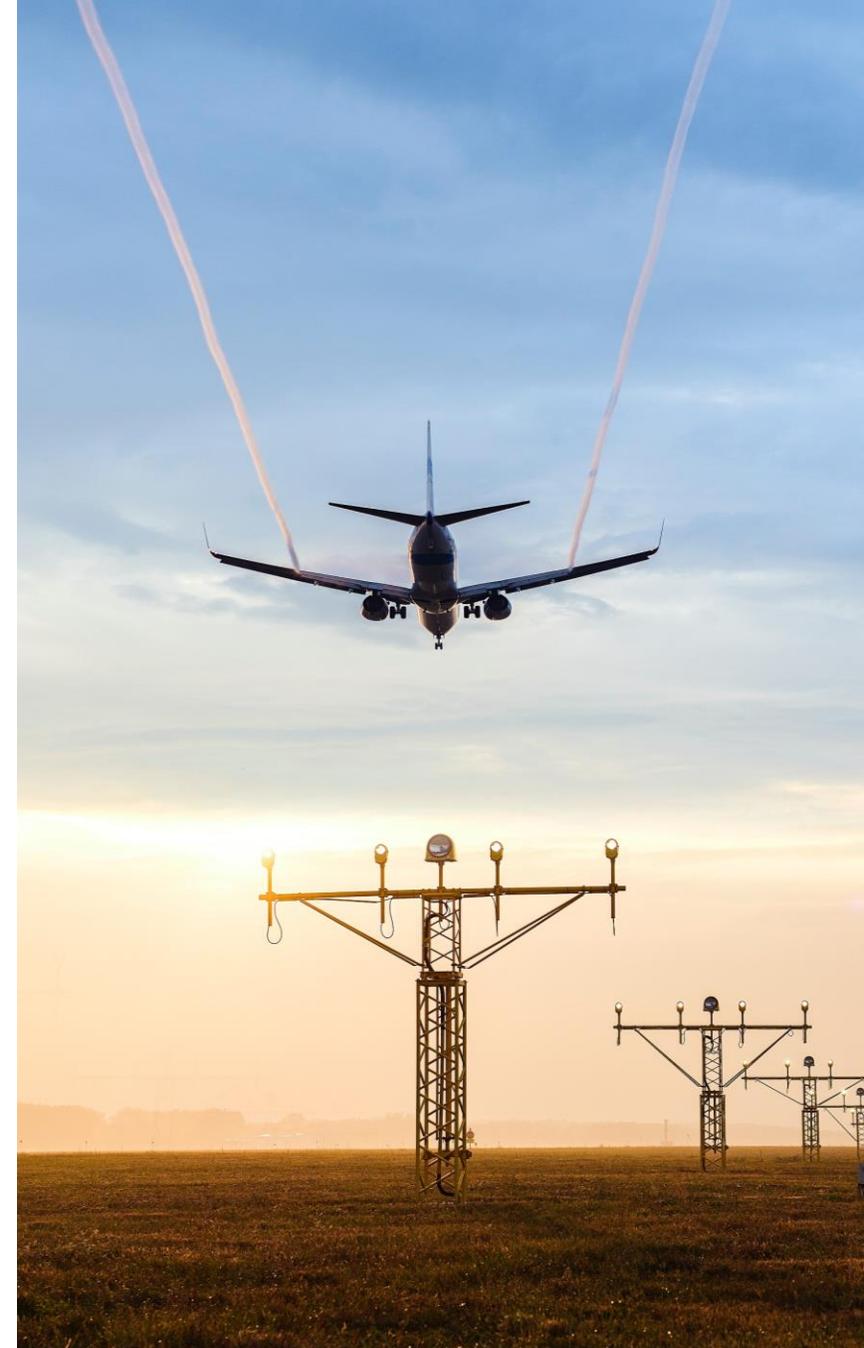
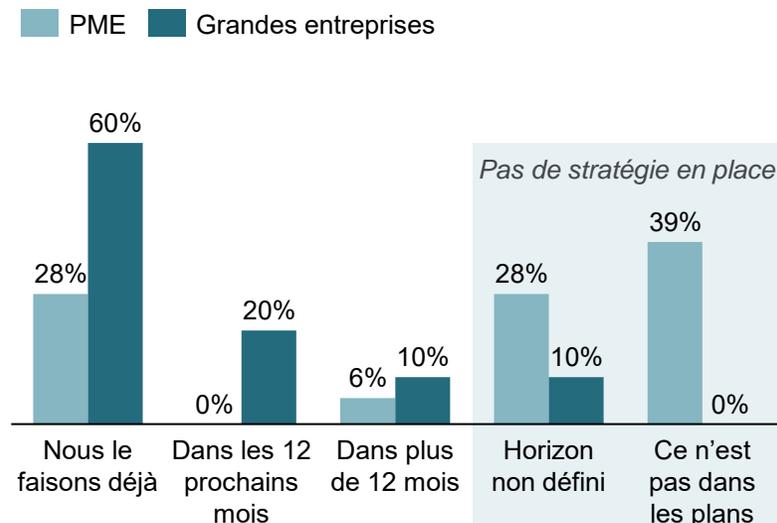
Intérêt pour le recrutement international

Firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 28



Horizon temporel anticipé pour l'exploitation de bassins de recrutement internationaux

Firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 28



Les perspectives de rétention des talents en génie-conseil au cours des cinq prochaines années sont porteuses

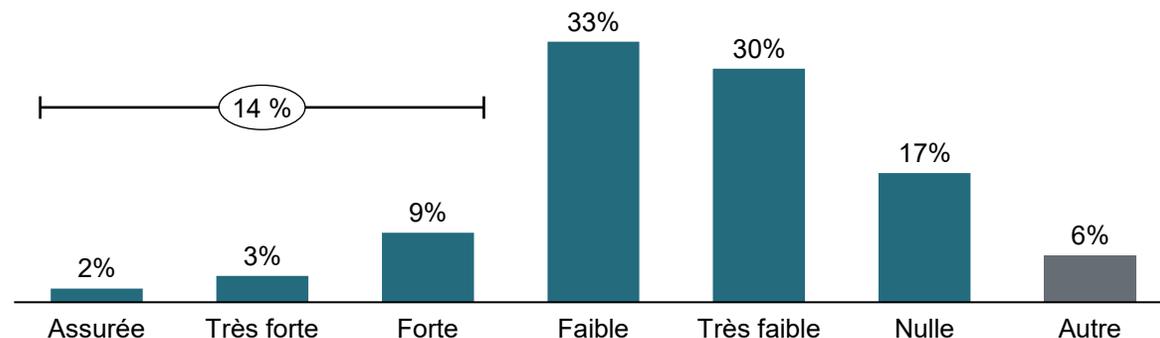
80 % des employés sondés envisagent demeurer dans l'industrie du génie-conseil au cours des cinq prochaines années

Seulement 14 % des employés considèrent que la probabilité de quitter l'industrie est forte, très forte ou assurée

Il n'y a que 2 % des professionnels qui considèrent qu'elle est assurée
 – À l'opposé, 17 % considèrent qu'elle est nulle.

Probabilité estimée de quitter le génie-conseil à moyen terme, données consolidées

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2376



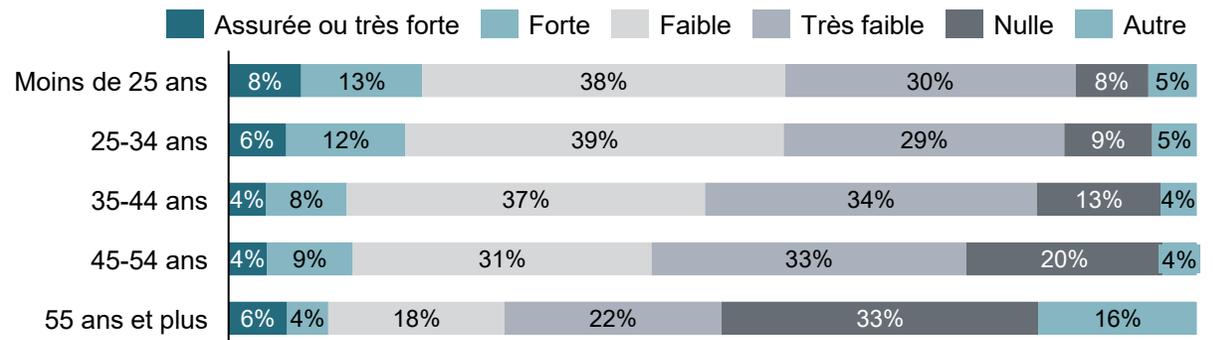
Source : Sondage auprès des employés ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Les jeunes sont plus propices de quitter le génie-conseil que les cohortes plus âgées

21 % des moins de 25 ans et 18 % des 25-34 ans affirment que la probabilité de quitter le secteur est assurée ou très forte
 – Cette proportion chute à 12 % pour les 35-44 ans et à 13 % pour les 45-54 ans.

Probabilité estimée de quitter le génie-conseil à moyen terme, selon le groupe d'âge

Personnel des firmes de génie-conseil au Québec, en %, n = 2310



Globalement, les firmes évoquent la reconnaissance des diplômes comme frein principal au recrutement international

La reconnaissance de l'expérience est également perçue comme un frein important (7,6 sur 10) au recrutement international

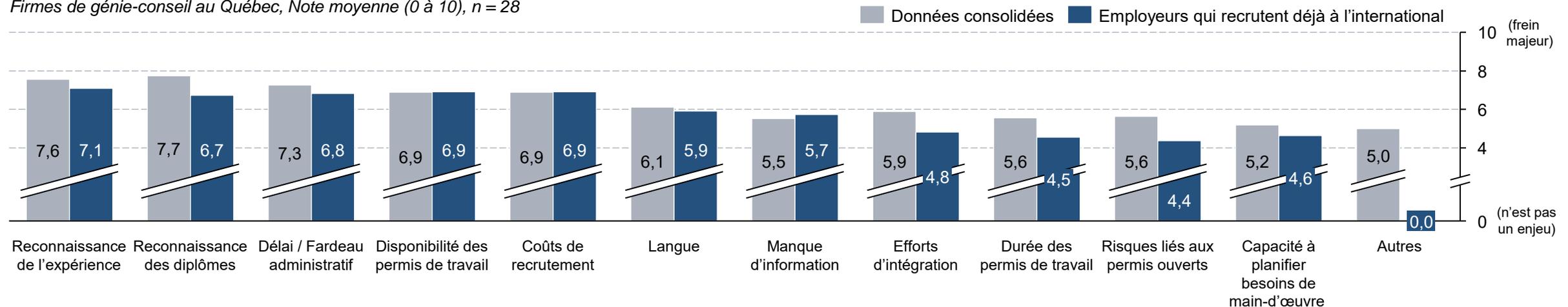
- Parmi les enjeux liés aux permis de travail, c'est leur disponibilité qui inquiète le plus l'ensemble des firmes de génie-conseil
- Les employeurs craignent également les délais, le fardeau administratif et les coûts associés au recrutement international.

Les résultats du sondage révèlent que l'exploitation de bassins de recrutement internationaux est un enjeu de perception

- Les employeurs qui exploitent déjà des bassins de recrutement à l'international classent les freins différemment
 - Ils classent plutôt la reconnaissance de l'expérience comme principal frein
- De plus, les obstacles possibles obtiennent généralement une note moins élevée et constituent donc un frein moins important.

Freins au recrutement international, données consolidées

Firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10), n = 28



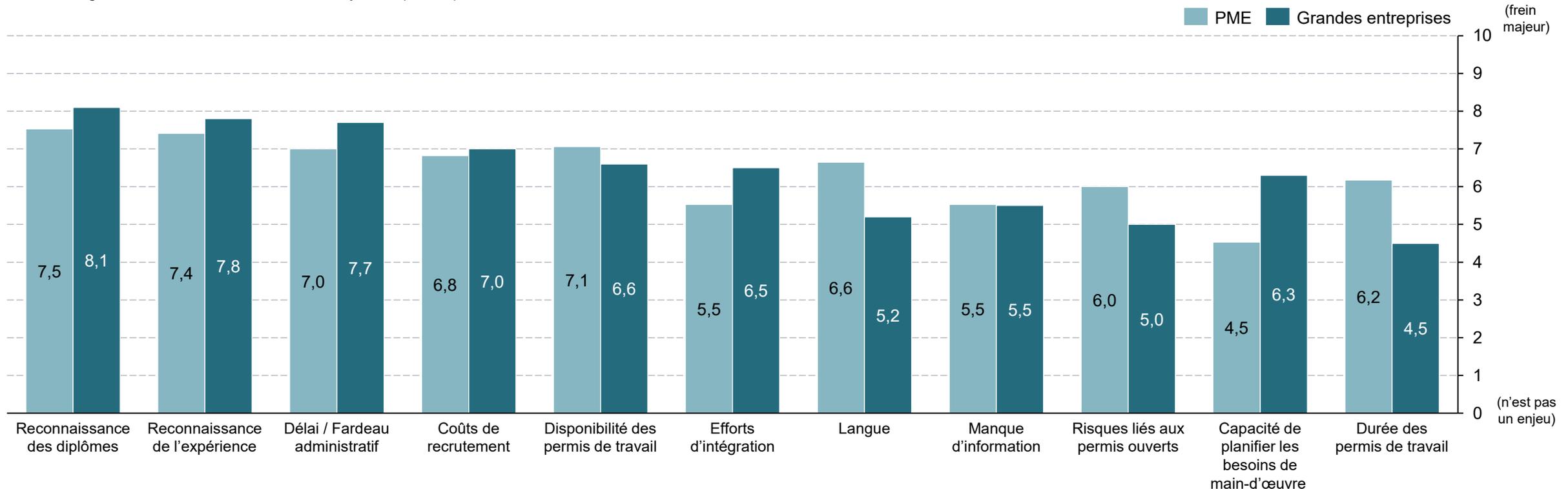
Le plus grand écart observé entre l'ensemble des firmes et celles qui recrutent déjà à l'international est au niveau des risques liés aux permis ouverts, soit les permis qui ne sont pas liés à un emploi donné.

Les freins au recrutement international varient selon la taille de l'entreprise

- Les **PME** estiment que les enjeux de langue et ceux liés aux permis de travail sont des freins beaucoup plus importants
- Du côté des **grandes entreprises**, la reconnaissance des diplômes et de l'expérience, les efforts d'intégration et la capacité de planifier les besoins de main-d'œuvre sont jugés des obstacles de plus grande importance.

Freins au recrutement international selon la taille de la firme

Firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10), n = 28



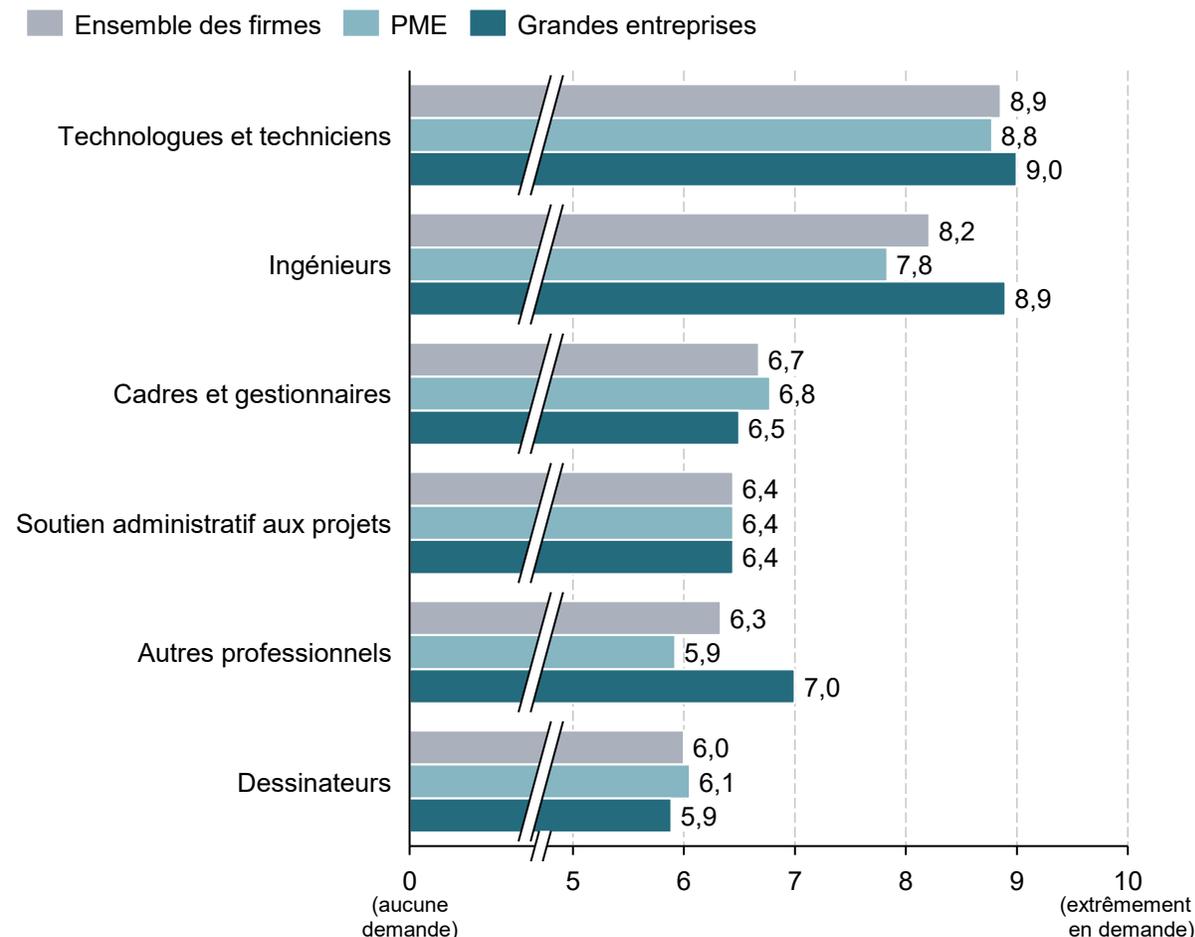
Les perspectives pour les postes de technologues et de techniciens sont considérées les meilleures de l'industrie

Tant chez les PME que les grandes entreprises, se sont ces postes qui verront la plus forte croissance au cours des dix prochaines années

- Ils seront en moyenne 16 % plus en demande que les autres postes
 - Cet écart s'élargit chez les grands employeurs, qui évaluent plutôt la distance à 22 %
- Les postes d'ingénieurs susciteront également l'engouement et obtiennent une note moyenne de 8,2 sur 10 pour l'ensemble des entreprises
- Les grandes entreprises s'avèrent beaucoup plus optimistes quant à leur demande future d'ingénieurs
 - Elles accordent une note moyenne de 8,9 à ce poste par rapport à 7,8 pour les PME (+14 %)
 - Un écart considérable, surtout lorsque la composition actuelle des postes au sein des firmes est considérée : on compte 38 % d'ingénieurs chez les grandes entreprises et 37 % chez les PME.
- Les autres professionnels présentent aussi un écart marqué en faveur des grandes entreprises (7,0 par rapport à 5,9)
- Les dessinateurs obtiennent la note la plus faible (6,0) des postes à l'étude, les perspectives pour ce métier sont les moins optimistes du secteur
- Les grandes entreprises et les PME du secteur s'entendent sur la demande anticipée pour le poste de soutien administratif aux projets, qu'ils estiment à 6,4 sur dix, 9 % sous la moyenne.

Catégories de postes qui seront les plus en demande au cours des dix prochaines années, selon la taille de l'entreprise

Firmes de génie-conseil au Québec, Note moyenne (0 à 10), n = 28



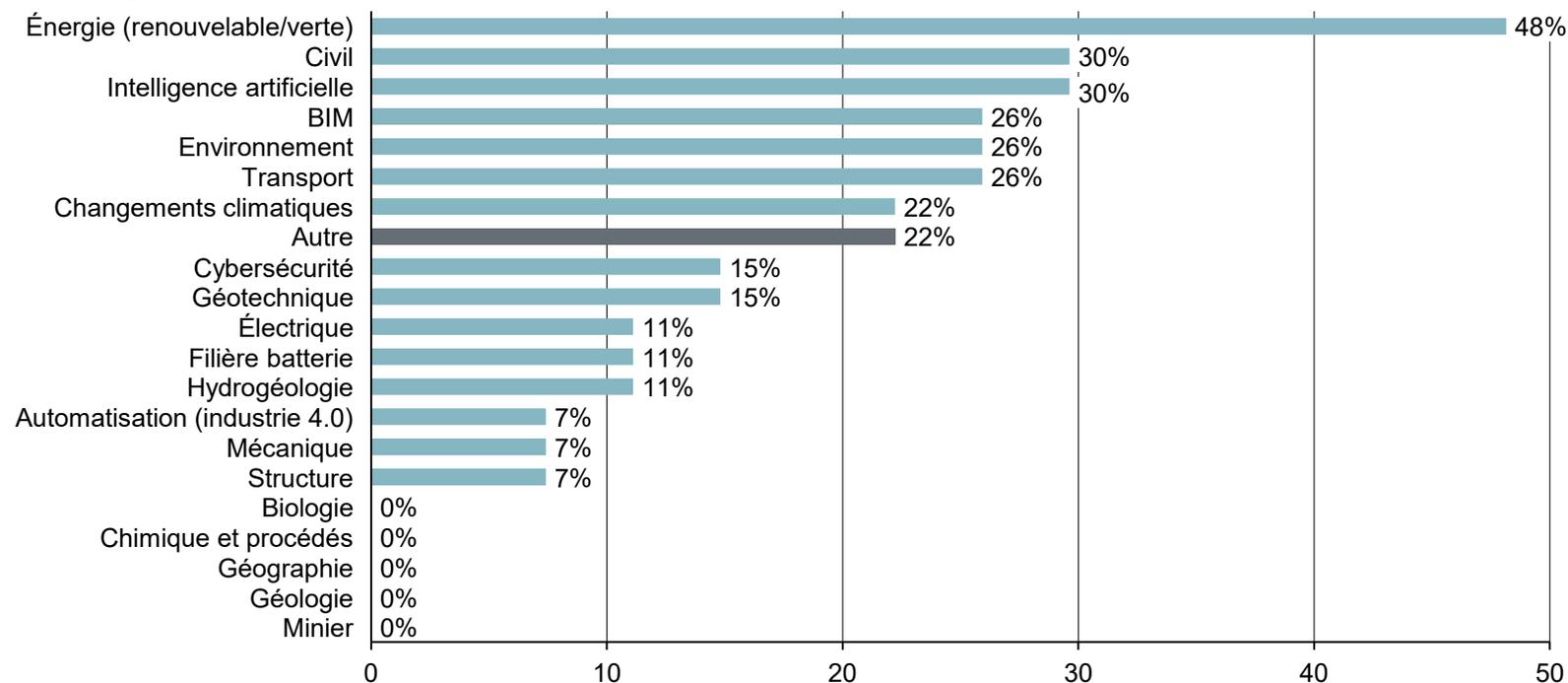
L'énergie renouvelable s'avère le domaine le plus prometteur pour l'avenir du secteur

Près de la moitié (48 %) des firmes sondées a identifié l'énergie renouvelable ou verte comme l'un des trois domaines d'avenir qui deviendront de plus en plus névralgiques pour le génie-conseil au cours des dix prochaines années

- Les domaines du génie civil et de l'intelligence artificielle obtiennent chacun l'appui de 30 % des firmes
- La modélisation des informations du bâtiment (BIM), l'environnement et le transport seront aussi à surveiller.

Domaines d'avenir du génie-conseil au cours des dix prochaines années

Firmes de génie-conseil au Québec, en % des voix¹, n = 27



Note 1 : Plusieurs réponses possibles.

Source : Sondage aux employeurs ; Analyses, Aviseo Conseil 2023.

Les domaines d'avenir seront en mesure d'attirer les jeunes, qui sont plus intéressés par les mandats stimulants, diversifiés et d'impact que par les salaires.

Autres domaines d'avenir identifiés pour le génie-conseil

- Adaptation aux changements climatiques et sécurité des ressources
- Transformation technologique
- Changements démographiques, sociaux et d'urbanisation
- Nucléaire