

RAPPORT ANNUEL

2019
2020



Centre d'expertise universitaire voué
au développement des organisations

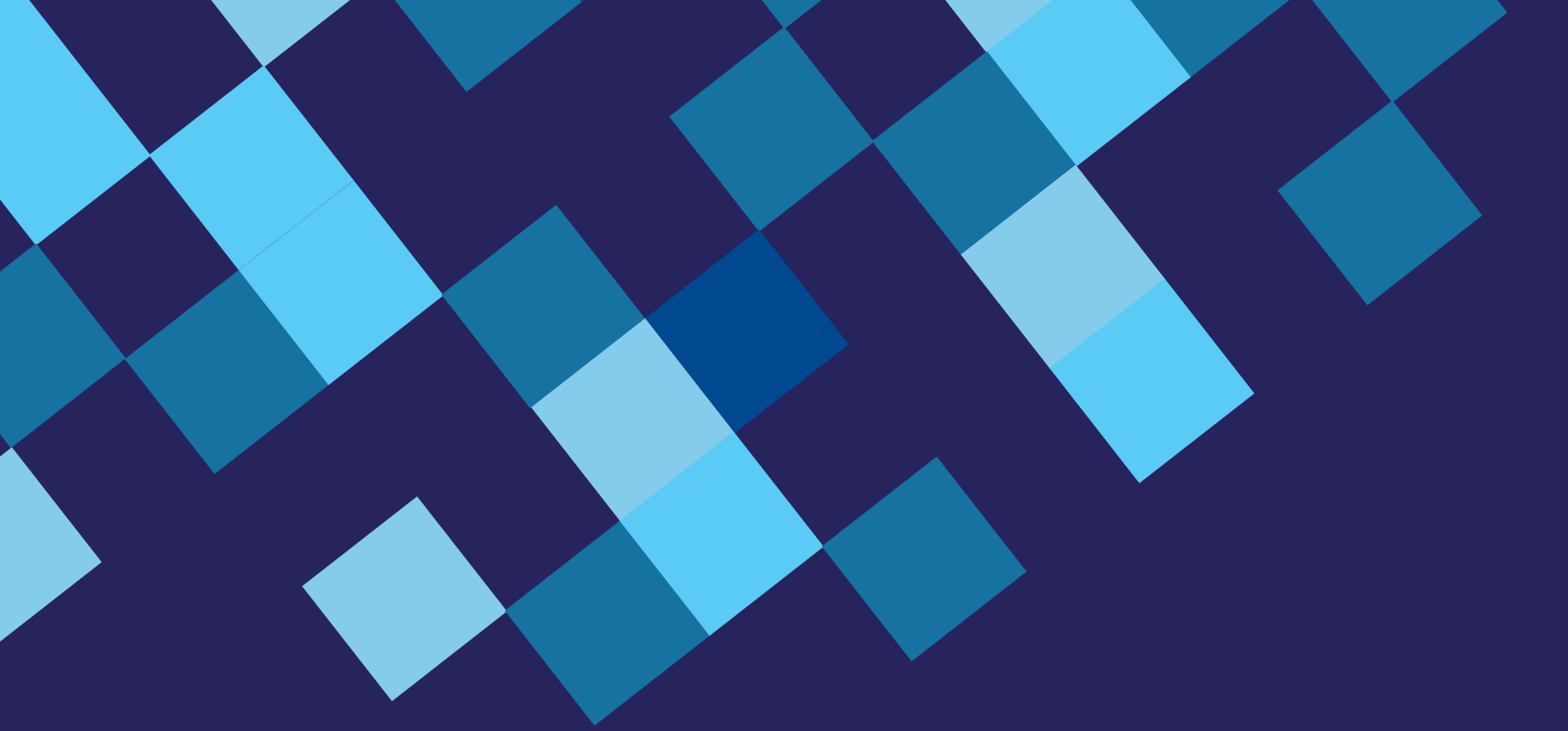
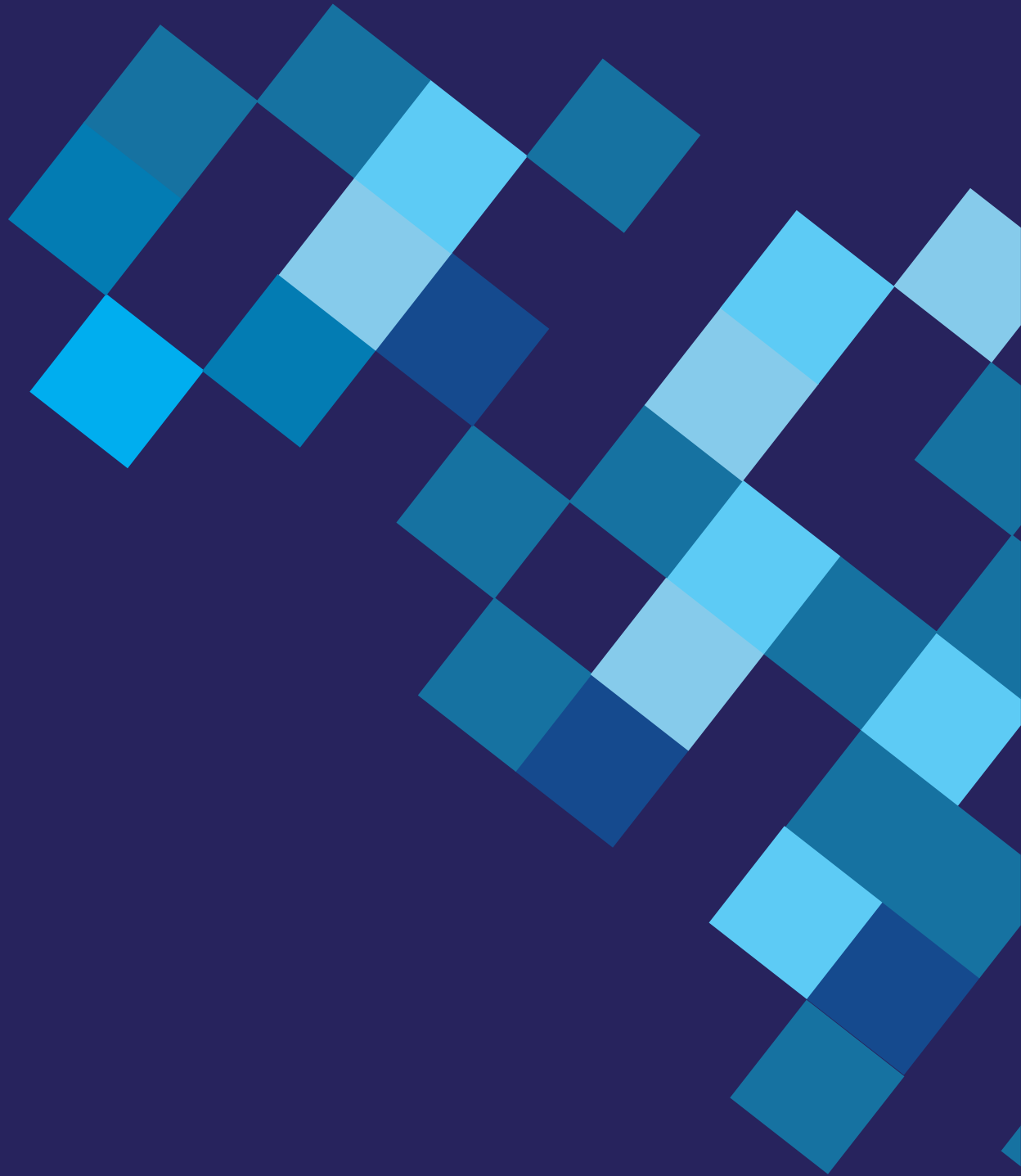


TABLE DES MATIÈRES

MOT DES DIRECTEURS	- 4 -
PRÉSENTATION	7
NOTRE ÉQUIPE	12
NOS AXES DE RECHERCHE	17
PROJETS DE RECHERCHE COMPLÉTÉS	19
La capacité d'attraction et de rétention organisationnelles du personnel : le rôle des acteurs régionaux ..	20
Excellence opérationnelle des processus de production dans un environnement de données massives : démarche et application	21
Formation et développement des ressources humaines : vers l'identification des obstacles et des leviers dans le développement du capital humain des pme de chaudière-appalaches	23
Industrie 4.0 : opportunités, défis et freins pour les pme de la région chaudière-appalaches	25
PROJETS DE RECHERCHE ENPHASE DE FINALISATION.....	28
Portrait des pratiques et de l'impact des approches projets au sein des petites et moyennes entreprises innovantes en chaudière-appalaches.....	29
Exploration des facteurs critiques pour la collaboration commerciale entre les membres de l'alliance polymères québec	30
Quels rôles et responsabilités pour les employeurs qui embauchent des proches aidants en emploi ?.....	31
PROJETS DE RECHERCHE EN PHASE DE RÉALISATION.....	32
Le financement traditionnel des municipalités et les sources de revenus alternatives : contexte de la ville de Lévis	33
ACTIVITÉS DANS LE MILIEU	34
PUBLICATIONS	41
BIOGRAPHIES DE NOS MEMBRES	49

MOT DES DIRECTEURS



MOTS DES DIRECTEURS

À titre de directeur administratif et de directrice scientifique du CEUDO, nous sommes heureux de vous présenter ce rapport annuel dressant le bilan de nos activités pour l'année 2019-2020. Une année marquée par des activités intenses de recherche

L'année dernière, le CEUDO avait investi de manière significative dans le financement de nouveaux projets de recherche. Ces investissements ayant porté leurs fruits, nous avons le plaisir de pouvoir annoncer que plusieurs de ces projets ont été complétés ou le seront dans les prochains mois, d'ici la rentrée de septembre.

Nous sommes donc fiers de pouvoir témoigner du travail de nos membres à l'intérieur de ce rapport annuel en vous présentant les résultats de cinq (5) projets de recherche complétés et qui s'organisent autour des axes privilégiés au CEUDO.

Les projets complétés portent donc sur :

- (1) L'Industrie 4.0 : Opportunités, défis et freins pour les PME de la région Chaudière-Appalaches, par Said Echchakoui et Anissa Frini;
- (2) La formation et le développement des ressources humaines : vers l'identification des obstacles et des leviers à l'investissement dans le développement du capital humain des PME de Chaudière-Appalaches, par Andrée-Anne Deschênes;
- (3) La capacité d'attraction et de rétention organisationnelles du personnel : le rôle des acteurs régionaux, par Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon;
- (4) L'excellence opérationnelle des processus de production dans un environnement de données massives : Démarche et application, par Loubna Benabbou;
- (5) Les rôles et responsabilités pour les employeurs qui embauchent des proches aidants en emploi? par Mélanie Gagnon.

Les rapports de recherche ont été publiés ou le seront d'ici la fin de l'été sur le site Web du CEUDO. En complément, un autre projet d'envergure est en voie d'être complété. Il s'agit d'un projet de recherche mené par Said

Echchakoui qui s'intéresse à *l'Exploration des facteurs critiques pour la collaboration commerciale entre les membres de la Vallée de la Plasturgie*. Le rapport de recherche, fort attendu, est prévu pour septembre 2020.

Enfin, dans la poursuite de notre collaboration avec la ville de Lévis, qui a permis de financer bon nombre de projets de recherche réalisés ces dernières années, un projet de recherche, des plus intéressants, mené par trois de nos membres, verra sa conclusion dans le courant de la prochaine année. Ce projet, intitulé *Le financement traditionnel des municipalités et les sources de revenus alternatives : contexte de la ville de Lévis*, est réalisé par Daniel Plamondon, Francis Belzile et Rachid Ghilal.

Avec ce projet, nous sommes donc très fiers de témoigner de notre engagement dans le milieu, en ayant réalisé au fil des cinq (5) dernières années une quinzaine de projets de recherche dédiés à la région de Chaudière-Appalaches et à la ville de Lévis.

Une année fort productive en diffusion auprès des partenaires et dans la communauté scientifique

L'année 2019-2020, malgré la pandémie que nous avons dû subir et subissons toujours, a permis à nos membres de diffuser les résultats de leurs études, financées par le CEUDO et autres, tant dans la communauté de pratique que scientifique.

C'est donc un nombre record de publications qui sont attribuables au travail de recherche intense et continu cette année. Trente-cinq (35) articles de revues, dont 23 publiés à ce jour, ont été rédigés par nos membres. À cela s'ajoute, cinq (5) articles professionnels. Quant aux communications dans divers conférences, colloques, symposiums, et rencontres ponctuelles, trente-cinq (35) ont été présentées tant à la communauté scientifique qu'à divers partenaires du milieu de pratique. Plusieurs de nos membres ont aussi contribué à la rédaction de nombreux volumes utilisés pour l'enseignement et utilisés par les professionnels en devenir ou de demain.

Enfin, une dizaine de rapports de recherche ont été rédigés dans le courant de l'année dont certains peuvent être consultés directement sur le site Web du CEUDO.

Une présence continue dans le milieu

En terminant, nous désirons remercier tous les membres du CEUDO pour leur engagement envers le Centre, leurs activités de recherche et leurs implications et participations multiples aux activités dans le milieu. En effet, les membres du CEUDO ont

participé à plusieurs activités de la Chambre de commerce de Lévis, soit à titre de conférencier, expert ou encore comme membre du jury au concours les Pléiades. Le CEUDO était aussi présent aux conférences de presse du maire de la ville de Lévis et à l'assemblée annuelle de Développement économique Lévis. Par ailleurs, le directeur administratif du CEUDO a également agi comme membre du jury pour le concours *Os'Entreprendre* Chaudière-Appalaches.

En cette fin d'année, nous tenons aussi à signaler la fin de mandat de Madame Sylvie Morin qui agit depuis deux ans à titre de directrice scientifique.

La nouvelle année qui débute sera marquée par une présence accrue dans le milieu afin d'explorer à nouveau ses besoins et pour s'assurer d'élaborer, en fonction des intérêts des organisations, des projets de recherche non seulement stimulants pour nos membres mais surtout pertinents et porteurs pour les intervenants.

Qu'on nous permette de formuler un remerciement spécial à monsieur Philippe Horth et à la direction de l'UQAR qui ont su apporter un soutien important au développement du CEUDO dans la dernière année.

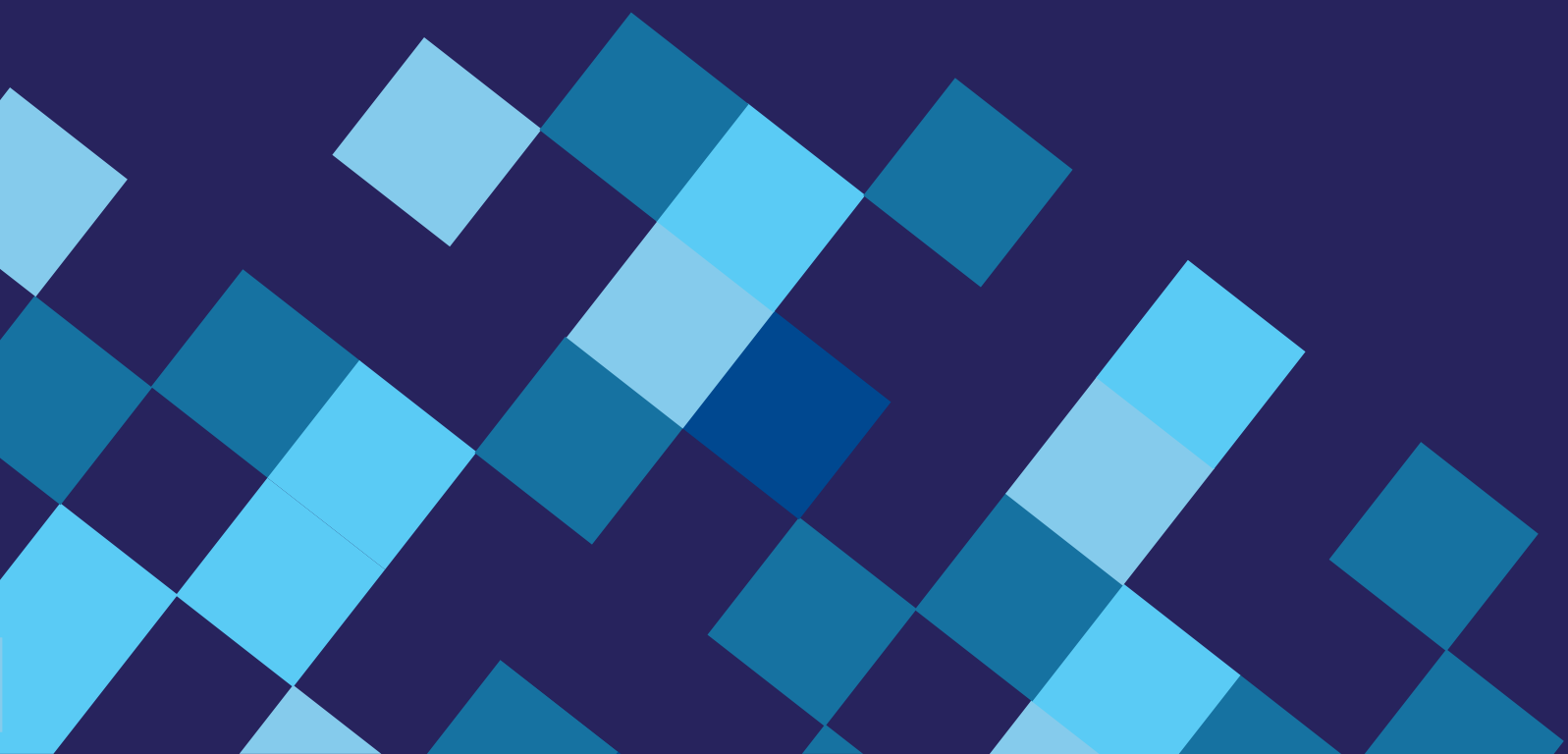


Francis Belzile, FCPA, FCA, M.Fisc,
Directeur administratif du CEUDO



Sylvie Morin, Ph.D.
Directrice scientifique du CEUDO

PRÉSENTATION





Centre d'expertise universitaire voué
au développement des organisations

LE CEUDO

Fondé en décembre 2014, le **Centre d'expertise universitaire voué au développement des organisations (CEUDO)** est une initiative des professeurs de l'UQAR en partenariat avec la Ville de Lévis. Le CEUDO, de par la recherche et la formation, vise à soutenir le développement des organisations de la région de Chaudière-Appalaches. La ville de Lévis est un partenaire majeur du CEUDO, dont la création a nécessité un investissement de plus de 500 000 \$. Elle a fait un don de 375 000 \$ à la fondation de l'UQAR afin de permettre l'ouverture du Centre.

Le CEUDO compte actuellement 23 membres (19 membres réguliers, quatre membres associés) qui possèdent des expertises et produisent de la recherche reliée aux axes de recherche suivants : les modèles d'affaires, la gestion efficiente et durable, les nouvelles technologies, la Fintech, l'intelligence artificielle et le marketing territorial.

MISSION

Le CEUDO se veut à l'avant-garde des besoins de développement et de partage des connaissances. Par savocation de recherche de pointe, il contribue à déterminer les tendances, les besoins et les perspectives d'intervention au profit du développement des organisations. Il vise à repousser les frontières des connaissances et à développer de nouveaux modèles d'affaires. Le CEUDO favorise également l'élaboration et la prestation de formations, créditées ou non, élaborées en fonction des perspectives de besoins identifiés avec les partenaires, actualisées en fonction des plus récents résultats de la recherche et en ayant recours à des stratégies pédagogiques novatrices. Il participe ainsi activement à l'essor économique des organisations et assume un leadership dans le développement des organisations en favorisant la concertation entre les chercheurs, les organismes régionaux de soutien et les entreprises.

VALEURS

- Innovation
- Collaboration
- Intégrité
- Transparence
- Rayonnement

STRUCTURE ADMINISTRATIVE

La structure organisationnelle du CEUDO est constituée de l'assemblée des membres, d'un comité de liaison, d'une directrice ou d'un directeur administratif et d'une directrice ou d'un directeur scientifique. Le Centre compte trois types de membres: les membres réguliers, les membres associés et les membres invités.

Assemblée des membres

L'assemblée des membres est composée de l'ensemble des membres du CEUDO. Les membres réguliers ont droit de vote. Les membres associés ont le droit de participer aux rencontres, sans droit de vote.

Comité de liaison

Afin de mieux répondre et identifier les besoins du milieu, le CEUDO a constitué un comité de liaison qui regroupe des intervenants du milieu et de l'UQAR afin d'aider à identifier les besoins de recherche et de formation et favoriser la synergie entre les intérêts de recherche des professeurs chercheurs et le milieu. Le comité de liaison est composé de la directrice ou du directeur administratif du CEUDO, de la directrice ou du directeur scientifique du CEUDO, d'un membre nommé par le partenaire fondateur, de deux représentants de l'UQAR dont un représentant de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation à la recherche, et de trois représentants du milieu. Les membres du comité de liaison sont :

- Francis Belzile, professeur à l'UQAR et directeur administratif du CEUDO.
- Pietro-Luciano Buono, doyen à la recherche
- Michel Caseault, conseiller en développement, Direction du développement économique et de la promotion, Ville de Lévis.
- Suzie Fournier, directrice principale, Caisse Desjardins de Lévis.
- Philippe Horth, adjoint au vice-recteur à la formation et à la recherche, UQAR.
- Frédéric Marier, directeur principal, Innovations et services aux opérations de TEKNION | ROY & BRETON.
- Sylvie Morin, professeure à l'UQAR et directrice scientifique du CEUDO
- Daniel Voyer, directeur de Développement PME.

Direction du CEUDO

La direction du CEUDO est composée d'un directeur administratif et d'une directrice scientifique. Le rôle du directeur administratif est de susciter le développement et d'accroître le rayonnement du CEUDO et d'identifier et solliciter de nouveaux partenaires potentiels. Le rôle de la directrice scientifique du CEUDO est de susciter le développement et l'accroissement du rayonnement du CEUDO par le développement de la recherche et de la formation d'étudiants ou de personnel hautement qualifiés, de promouvoir les résultats et les réalisations du CEUDO en recherche. Anissa Frini a quitté son poste de directrice scientifique en novembre 2018 et Francis Belzile occupe le poste de directeur administratif du CEUDO depuis janvier 2018.

Comité d'évaluation des projets

Afin de juger le mérite scientifique des projets et d'accorder le financement nécessaire, le CEUDO a constitué un comité d'évaluation scientifique qui regroupe :

- Francis Belzile, directeur administratif du CEUDO.
- Pietro-Luciano Buono, doyen de la recherche.
- Anissa Frini, professeure en production et méthodes quantitatives et membre du CEUDO.
- Rachid Ghilal, professeur en finance et membre du CEUDO.
- Lily Lessard, professeure en sciences infirmières.
- Sylvie Morin, directrice scientifique du CEUDO.

L'UQAR

EN CHIFFRES

6657

étudiants

550

étudiants étrangers
provenant de 40 pays

Plus de

52 000

diplômés depuis sa
création

162

programmes
d'études

13

chaires de
recherche

1

institut

4

laboratoires
de recherche

5

réseaux ou
regroupements
de recherche

10

réseaux ou
regroupements de
recherche
interuniversitaires

4

groupes de
recherche
institutionnels

STATISTIQUES

DU CEUDO

Nos chercheurs :

19

Membres réguliers

1

Membre associé

Projets du CEUDO :

7

5

Complétés

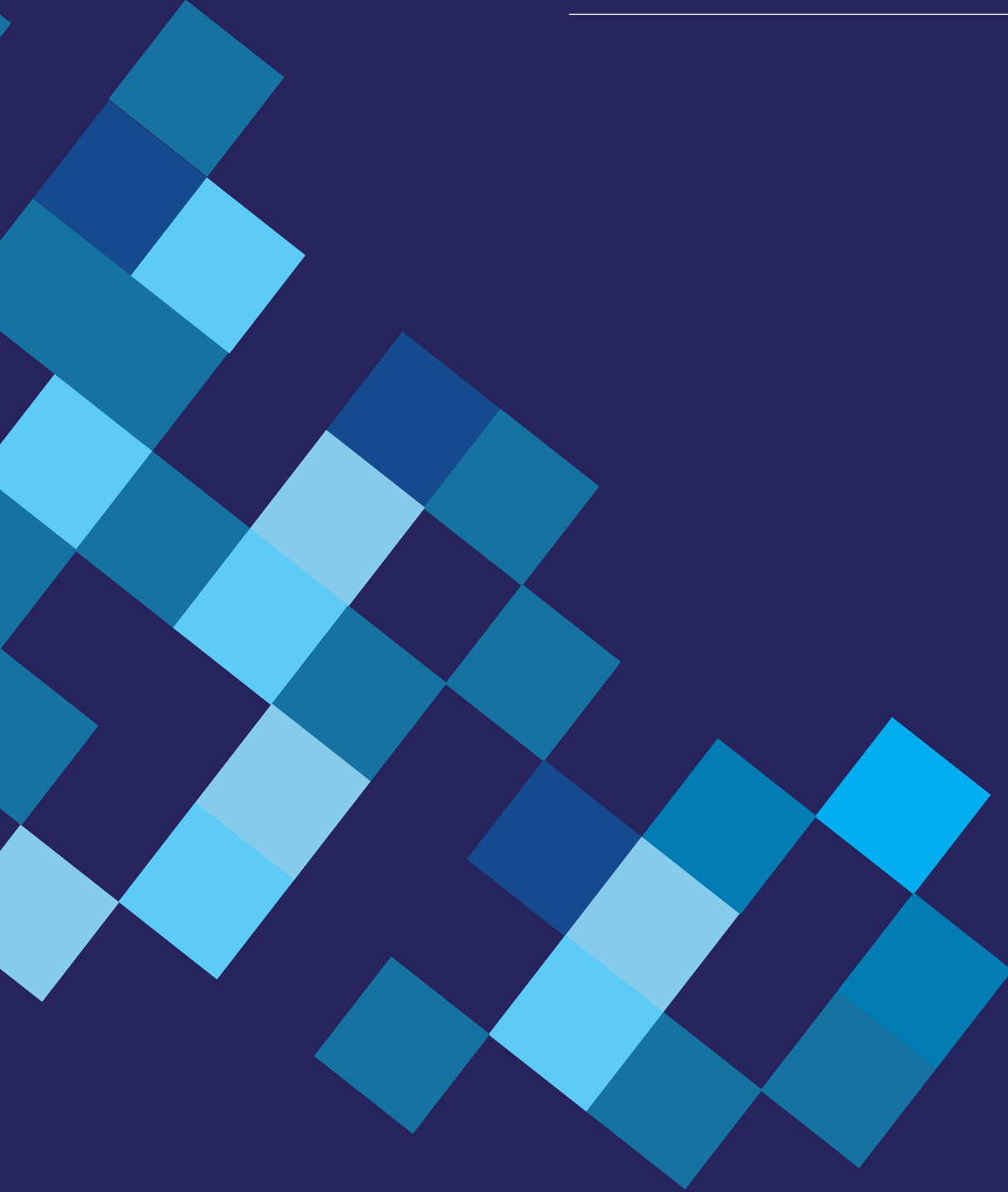
1

en finalisation

1

en cours

NOTRE ÉQUIPE



MEMBRES RÉGULIERS



LOUIS BABINEAU

Membre régulier du CEUDO

Professeur en gestion de projets, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Gouvernance et pratiques de gestion de projet
- Compétences et reconnaissance des chargés de projet
- Technologies de l'information et gestion de projets



CATHERINE BEAUDRY

Membre régulier du CEUDO

Professeure en ressources humaines, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Amélioration des conditions de travail et d'emploi
 - Attraction et rétention des travailleurs
 - Bien-être au travail
 - Mobilité régionale
- Pratiques organisationnelles d'accompagnement des employés en difficulté



FRANCIS BELZILE

Directeur administratif et membre régulier du CEUDO

Professeur en fiscalité, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Fiscalité
- Transfert d'entreprises
- Comptabilité



LOUBNA BENABBOU

Membre régulier du CEUDO

Professeure en sciences de la gestion, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Sciences de gestion : optimisation et aide multicritère à la décision
- Intelligence artificielle : apprentissage statistique et automatique
- Applications en digitalisation des processus (industrie 4.0), transport et logistique, finance, santé, gestion des risques et gestion de projets



YAN CASTONGUAY

Membre régulier du CEUDO

Professeur en management, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Gestion de l'innovation et systèmes nationaux d'innovation
 - Parcs scientifiques
- Entrepreneurat technologique



ANDRÉE-ANNE DESCHÊNES

Membre régulier du CEUDO

Professeure en ressources humaines, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Mobilité inter- et intraorganisationnelle des travailleurs
 - Compatibilité individu/environnement
- Formation et développement des ressources humaines



SAID ECHCHAKOUI
Membre régulier du CEUDO
Professeur en marketing, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Vente relationnelle
- Marketing relationnel
- Commercialisation
- Marketing de l'innovation
- Mesures de rendement marketing



JALAL EL FADIL
Membre régulier du CEUDO
Professeur en finance, UQAR,
Intérêts de recherche :

- Gestion des risques
- Internationalisation des PME
- Perception du risque
- Finance corporative et entrepreneuriale
- Valeur de l'entreprise



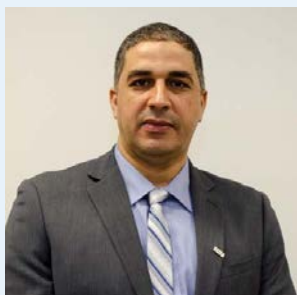
ANISSA FRINI
Membre régulier du CEUDO
Professeure en production et méthodes quantitatives, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Aide à la décision et analyse multicritère
- Développement durable
 - Industrie 4.0
- Competitive intelligence



MÉLANIE GAGNON
Membre régulier du CEUDO
Professeure en ressources humaines, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Amélioration des conditions de travail et d'emploi
 - Négociation collective
- Obligation d'accommodement
- Représentation syndicale et formes alternatives de représentation
- Gestion proactive de la diversité



RACHID GHILAL
Membre régulier du CEUDO
Professeur en finances, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Gestion de portefeuille
- Analyse et gestion des risques
- Transfert des entreprises
 - Fintech
- Finances personnelles et littératie financière



HAROLD HEPPELL
Membre régulier du CEUDO
Professeur en services financiers, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Littératie financière auprès des particuliers
- Démocratisation de la planification financière
- Littératie financière auprès des comités de retraite



RICHARD-MARC LACASSE
Membre régulier du CEUDO
Professeur en management, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Gouvernance
- Nouveaux modèles d'affaires
 - Fintech
 - Crowdfunding



JEAN-YVES LAJOIE
Membre régulier du CEUDO
Professeur en gestion de projets, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Gestion des risques de projet et des risques d'entreprises;
 - Études de faisabilité de projet;
- Gestion de projet de développement de nouveaux produits ou de services;
- Littératie financière et gouvernance des régimes de retraite



SYLVIE MORIN
Directrice scientifique et membre régulier du CEUDO
Professeure en marketing, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Le marketing et la gestion des entreprises de services
- L'influence de l'environnement, physique et virtuel, sur le comportement des consommateurs
 - Les services financiers et la littératie financière



HAMID NACH
Membre régulier du CEUDO
Professeur en technologies de l'information, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Adaptation et résistance aux technologies de l'information
 - Commerce électronique
- Impact des technologies de l'information sur l'identité
 - Infonuagique



DANIEL PLAMONDON
Membre régulier du CEUDO
Professeur en comptabilité, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Sciences comptables
- Comptabilité financière
- Évaluation de la performance



MAGALI SIMARD
Membre régulier du CEUDO
Professeure en technologies de l'information, UQAR, Campus de Lévis
Intérêts de recherche :

- Gestion de projets d'affaires TI
 - Gouvernance
- Coordination multidisciplinaire et changements organisationnels
 - Crises en projet



SAMUEL ST-YVES-DURAND

Membre régulier du CEUDO

Professeur en comptabilité, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Innovation
- Développement durable
- Entrepreneuriat
- Éducation aux adultes

MEMBRE ASSOCIÉ



ROGER ZAORÉ

Membre retraité du CEUDO (Ancien directeur administratif)

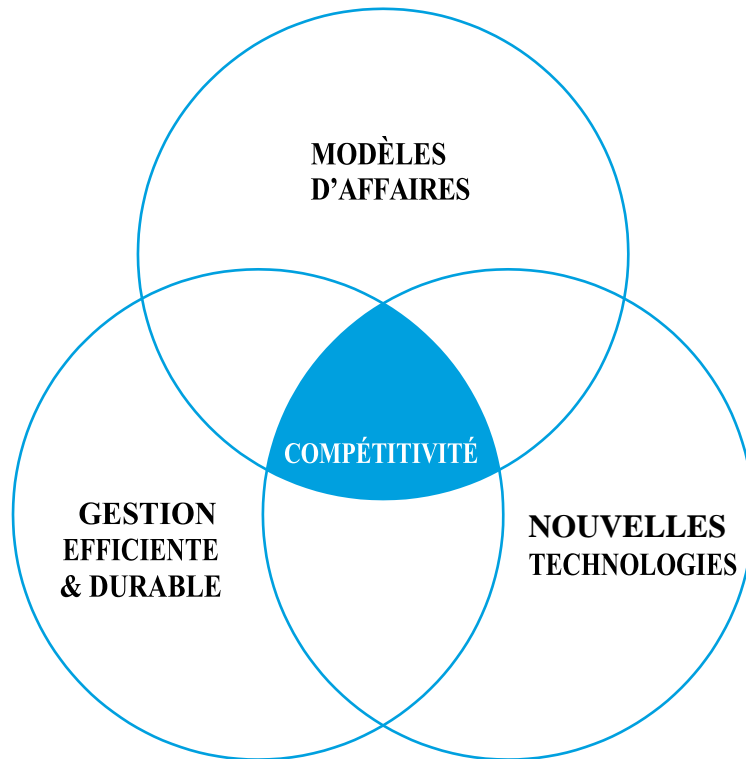
Professeur en ressources humaines, UQAR, Campus de Lévis

Intérêts de recherche :

- Stratégies d'attraction et de rétention de la main d'œuvre étrangère
- Stratégies de mesure des retombées de la formation
- Politiques de rémunération et équité salariale
- Gestion de la Santé et de la sécurité au travail

NOS AXES DE RECHERCHE





3 AXES DE RECHERCHE AUTOUR DE LA COMPÉTITIVITÉ

AXE 1 MODÈLES D'AFFAIRES

Thème 1.1
Stratégie

Thème 1.2
Gouvernance

Thème 1.3
Innovation

AXE 2 GESTION EFFICIENTE & DURABLE

Thème 2.1
Gestion de projets

Thème 2.2
Gestion des ressources humaines

Thème 2.3
Gestion des relations
(B2B, Fournisseurs, partenariat)

Thème 2.4
Analyse et amélioration de la
performance organisationnelle

Thème 2.5
Commercialisation

AXE 3 NOUVELLES TECHNOLOGIES

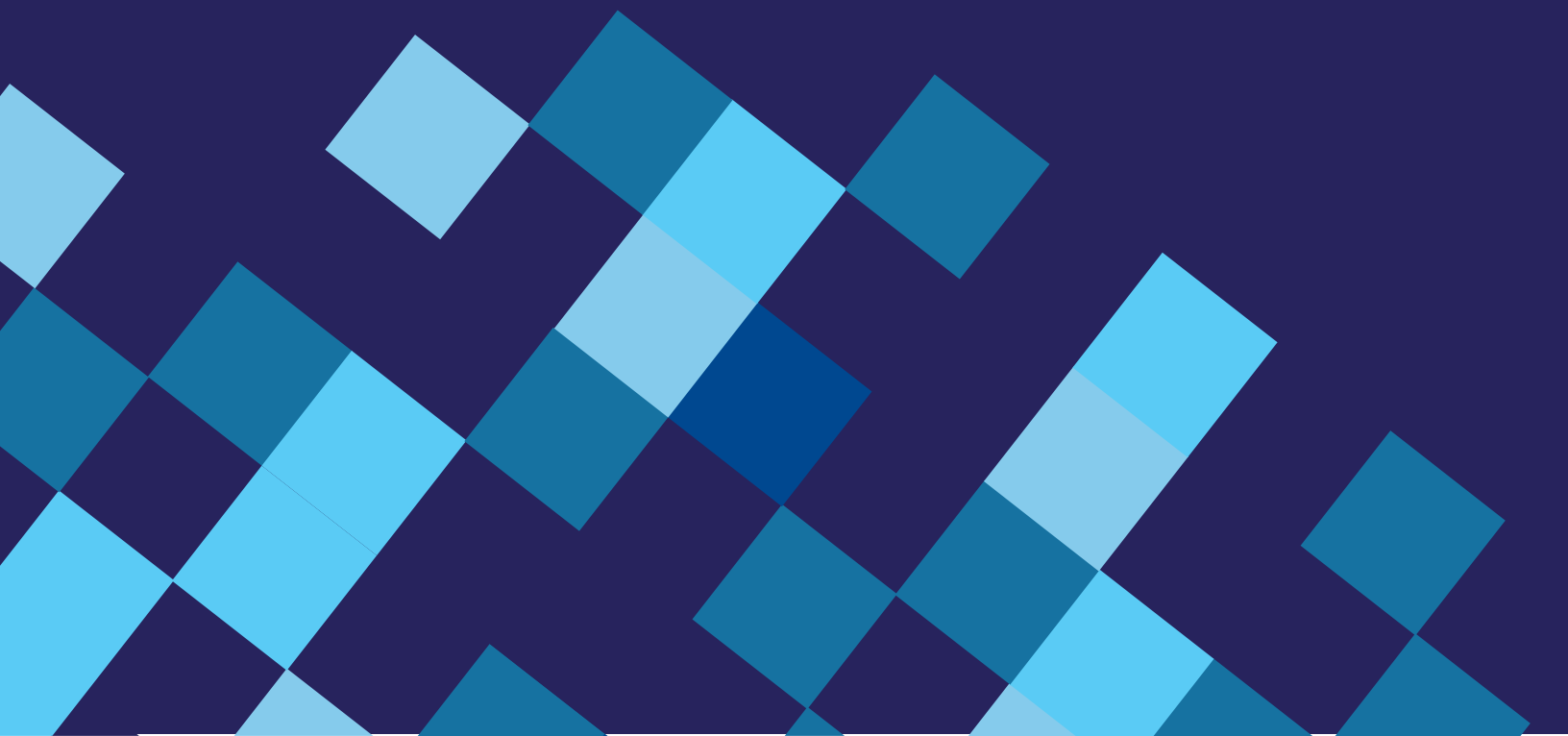
Thème 3.1
Gestion des
technologies d'affaires

Thème 3.2
Transformations
numériques

Thème 3.3
Entrepreneuriat
technologique

Thème 3.4
FinTech et
transformation
bancaire

PROJETS DE RECHERCHE COMPLÉTÉS



LA CAPACITÉ D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION ORGANISATIONNELLES DU PERSONNEL : LE RÔLE DES ACTEURS RÉGIONAUX

Chercheuse principale : Catherine Beaudry, Ph. D., professeure, UQAR, campus de Lévis

Co-chercheuse : Mélanie Gagnon, Ph.D., vice-rectrice au campus de Lévis et à la planification, UQAR, campus de Lévis

Les employeurs de la province du Québec connaissent des difficultés croissantes, depuis quelques années déjà, au regard de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre nécessaire à l'atteinte de leurs objectifs. Puisque le problème est à ce point criant, les employeurs peuvent difficilement relever seuls ce défi. Les acteurs régionaux, soit ceux qui contribuent au développement socioéconomique des différentes régions (comme les villes, les organismes publics ou sans but lucratif) jouent également un rôle important.

Objectif. L'objectif principal de la recherche est de dresser le portrait du rôle joué par les acteurs régionaux au regard de l'attraction et de la rétention des travailleurs dans les organisations de cinq régions: le Bas-Saint-Laurent, la Capitale-Nationale, la Chaudière-Appalaches, la Côte-Nord et l'Outaouais.

Méthodologie. Le projet de recherche repose sur un devis exploratoire quantitatif. Un questionnaire auto-administré a été distribué par courriel aux acteurs régionaux des cinq régions à l'étude. Ce sont 138 personnes qui y ont répondu.

Résultats. Les résultats révèlent que la contribution la plus importante des acteurs régionaux concerne les efforts en matière de développement régional. Entre 31,1% et 66% des acteurs régionaux voient à l'amélioration de la région, selon les caractéristiques. La promotion de la région auprès de la population locale et à l'extérieur du territoire fait aussi partie des activités les plus courantes chez les participants à l'étude (entre 17,4% et 57,9% selon les caractéristiques promues).

Le soutien aux employés qui s'établissent dans la région d'accueil constitue également un levier d'action pour environ le tiers des acteurs régionaux (entre 31,1% et 35,5% selon les activités d'aide). L'accompagnement des personnes immigrantes s'avère cependant plus beaucoup plus réduite. Il en va de même en ce qui concerne l'implication des acteurs régionaux auprès des employeurs, tant au regard de l'information et de la formation que de l'accompagnement prodigués. Ce sont entre 18,8% et 36,2% des acteurs interrogés qui informent ou forment les employeurs en matière de gestion des ressources humaines (GRH), selon les thèmes. À l'exception de l'aide à la recherche de candidats dans la région, déployée par la moitié des acteurs régionaux, l'accompagnement des employeurs en GRH se fait par 9,4% à 26,1% d'entre eux selon les activités.

Le tiers des répondants (34%) indique impacter modérément ou significativement l'attraction du personnel dans les entreprises de leur région. Ils sont un peu plus nombreux (41,3%) à estimer avoir un impact au regard de la rétention du personnel. Cette difficulté à agir en matière d'attraction et de rétention du personnel peut notamment s'expliquer par les contraintes auxquelles font face les acteurs régionaux. Ce sont plus de 60% des répondants qui soulignent ne pas disposer des moyens financiers et du personnel suffisant à cet égard. Des différences sont observées selon les régions. Les acteurs régionaux du Bas-Saint-Laurent et de la Capitale-Nationale interviennent davantage que ceux des autres régions à l'étude.

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE DES PROCESSUS DE PRODUCTION DANS UN ENVIRONNEMENT DE DONNÉES MASSIVES : DÉMARCHE ET APPLICATION

Chercheur principal : Loubna Benabbou, Ph. D., MBA, Professeure, UQAR, campus de Lévis

Avec la massification des données issues des processus de production, l'augmentation des capacités de calcul des ordinateurs et la performance des algorithmes prédictifs issus de l'intelligence artificielle, la valorisation des données massives émerge comme un domaine révolutionnaire qui a le potentiel d'aider les entreprises à atteindre l'excellence opérationnelle et améliorer leur performance. En effet, la disponibilité de grandes quantités de données à un prix abordable et l'introduction de technologies de production intelligentes ont accéléré la digitalisation industrielle et ont donné naissance à des modèles d'affaires et des approches de gestion innovants. Plusieurs recherches ont souligné l'impact positif de la valorisation des données massives sur l'amélioration de la productivité et l'efficacité des entreprises.

Or, il n'existe pas à notre connaissance de démarche globale d'excellence opérationnelle qui tienne compte de la nature de plus en plus massive des données générées par les processus de production. Ceci ouvre le champ vers le développement d'une démarche qui intègre les algorithmes de l'intelligence artificielle et qui tient compte de la nature massive des données. Ce projet de recherche propose que l'intégration de ces méthodes dans une approche globale d'amélioration continue de type DMAIC (Définir, Mesurer, Améliorer, Innover et Contrôler) contribuera à atteindre l'excellence opérationnelle dans un environnement de données massives.

Objectif principal. Le principal objectif de ce projet de recherche est de développer une démarche d'excellence opérationnelle axée sur les données massives afin d'améliorer la performance des processus de production. L'application de la démarche développée dans une PME manufacturière de la région permettra d'illustrer sa valeur ajoutée pour accompagner la digitalisation des processus de production.

Méthodologie. Ce projet de recherche s'est réalisé en quatre volets. Dans le premier volet, nous avons effectué une revue de la littérature systématique sur la digitalisation des processus industriels et les méthodes de valorisation des données massives dans les différentes bases de données. Dans le deuxième volet, nous avons généralisé la démarche DMAIC vers une démarche DMAIC digitale (DDMAIC) afin de prendre en compte la nature massive des données issues. Dans le troisième volet, nous avons appliqué la démarche développée avec FPIInnovations dans une PME manufacturière de la région pour l'accompagner dans son processus de digitalisation industrielle.

Des réflexions méthodologiques ont été menées sur le développement d'une nouvelle méthode d'apprentissage profond afin de prédire la variabilité de la performance des processus en temps réel, constituant ainsi le quatrième volet.

Résultats. Les différents résultats peuvent être regroupés en quatre catégories : **(i) La revue de la littérature systématique** a permis de faire ressortir comment la digitalisation des processus a été traitée dans la littérature et quelles sont les méthodes de valorisation des données qui ont été utilisées. **(ii) La généralisation de la démarche DMAIC vers une Digital DMAIC (DDMAIC)** a principalement porté sur les 3 étapes : mesurer, analyser et innover.

Dans la phase mesurer, nous avons fait appel aux techniques d'analytique des données afin d'identifier les sources de variabilité, de collecter, traiter et explorer les données massives.

Dans la phase analyse, nous avons proposé plusieurs algorithmes d'apprentissage automatique pour l'élaboration des modèles prédictifs de la variabilité. Dans l'étape innover, nous avons fait appel aux méthodes d'optimisation pour optimiser le processus de production. **(iii) L'application de la démarche DDMAIC pour accompagner la transformation digitale d'une PME de la région dans le secteur manufacturier.** En collaboration et avec le soutien technique de FPIInnovations, DDMAIC a été appliquée pour maîtriser la variabilité d'un processus dans une PME de la région dans le domaine de l'industrie du bois.

Dans la phase Définir, plusieurs rencontres ont été réalisées avec les experts de FPIInnovations. Ces rencontres nous ont permis de se familiariser avec le processus de production et de discuter les premières sources de variabilité et leur causes potentielles. Dans la phase Mesurer, nous avons modélisé le processus de production et nous avons exploité les résultats des réunions afin d'identifier les causes de la variabilité de l'indicateur de performance retenu. Les données générées par le processus ont été collectées, traitées et analysées. Dans la phase analyser, nous avons appliqué les algorithmes d'apprentissage automatique pour prédire la variabilité de l'indicateur de performance du processus qui a été retenu. Nous avons appliqué 5 algorithmes d'apprentissage supervisé. Nous avons fait aussi appel aux techniques de Feature Engineering afin d'ajuster les paramètres de ces algorithmes. L'algorithme d'apprentissage supervisé Extra-trees a été retenu comme algorithme de prédiction de la variabilité de l'indicateur de performance. Il a donné les meilleurs résultats avec une performance de 90%.

Dans la phase innover, nous avons optimisé l'indicateur de performance et nous avons obtenu les valeurs optimales des différentes variables actionnables du processus. Les experts de FPInnovations ont été très satisfaits de ces résultats, confirmant leur pertinence et leur impact sur le pilotage du processus de production. **(iv)** Nous avons mené les premières pistes de réflexion pour le développement d'approches de valorisation de données pour le pilotage d'une chaîne d'approvisionnement digitale, flexible et durable. En se basant sur ces réflexions, nous avons formulé **la problématique de recherche et la méthodologie pour la demande de subvention CRSNG** qui a été déposée en automne 2019. Un financement a été obtenu suite à cette demande.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES : VERS L'IDENTIFICATION DES OBSTACLES ET DES LEVIERS DANS LE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN DES PME DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

Chercheuse principale : Andrée-Anne Deschênes, Ph.D., Professeure, UQAR, campus de Lévis

Objectifs. L'objectif de ce projet de recherche était de décrire, d'examiner et de comprendre la disposition et la capacité des PME de la région de Chaudière-Appalaches à investir dans la formation et le développement des compétences de leurs employés dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre. De façon plus spécifique, il avait pour visée d'examiner les pratiques mises en œuvre par les PME de Chaudière-Appalaches en matière de formation et de développement des compétences de leurs employés. Il visait aussi à examiner les perceptions des PME de Chaudière-Appalaches à l'égard des politiques, des stratégies et des programmes mis de l'avant par les acteurs gouvernementaux et régionaux en matière de formation et de développement des compétences des employés. Enfin, il avait comme objectif d'identifier les facteurs organisationnels et individuels qui constituent des leviers et des obstacles à l'investissement dans la formation et le développement des compétences des employés des PME de Chaudière-Appalaches.

Méthodologie. La démarche méthodologique de cette recherche repose sur une approche quantitative. La population visée était les organisations de la région de Chaudière-Appalaches, sans égard à leur statut (privé, public, parapublic et organismes sans but lucratif) et à leur secteur d'activité. Les données ont été collectées en 2019 auprès des représentants de ces PME, c'est-à-dire les propriétaires d'entreprises, les directeurs généraux, les cadres supérieurs et les directeurs ou les professionnels en gestion des ressources humaines. Le questionnaire de recherche a été construit sur la base des écrits antérieurs et en collaboration avec des partenaires du milieu. Les thèmes sur lesquels les répondants ont été sondés sont : 1) le climat et la culture d'apprentissage, 2) les obstacles à la formation, 3) les avantages perçus de la formation et du développement des compétences, 4) la connaissance et la perception des programmes de soutien à la formation. Des questions sur le profil de l'organisation terminaient le questionnaire. Prenant appui sur les secteurs d'activité, le statut de l'organisation, leur localisation géographique et leur taille, une liste d'organisations a été constituée. Un courriel d'invitation à répondre à un questionnaire en ligne a été acheminé à 1654 représentants d'organisations. 401 questionnaires valides ont été

retenus. Les données recueillies ont été codifiées avant d'être analysées à l'aide de diverses méthodes statistiques.

Résultats. L'analyse des données recueillies a permis de soulever ces principaux constats :

- 40,1 % des organisations participantes ont que *très rarement* participé à la formation au cours de la dernière année, alors qu'elles sont 25,0 % à avoir participé *souvent* ou *très fréquemment* à la formation de leurs employés.
- L'apprentissage « sur le tas » et l'entraînement à la tâche est l'activité de formation à laquelle les organisations recourent le plus souvent, suivi du coaching et/ou du mentorat et des lectures.
- Les organisations de 100 employés et plus investissent davantage dans la formation que celles de moins de 20 employés.
- Les employés issus des catégories du personnel professionnel, du personnel de supervision et les cadres supérieurs sont ceux ayant le plus accès à des activités de formation, alors que la catégorie du personnel des métiers non spécialisés est celle ayant le moins accès à des activités de formation.
- Les secteurs des services scientifiques, techniques et professionnels, de la fabrication et des services d'enseignement sont ceux qui participent le plus à la formation de leurs employés, alors que le secteur de l'hébergement et des services de restauration est celui qui participe le moins à des activités de formation.
- Les organisations ont en général une connaissance peu élevée des programmes de formation et/ou de soutien aux entreprises offerts par les organismes de la région.
- Les programmes de soutien aux entreprises offerts par les organismes de la région contribuent modérément à accroître l'investissement en formation.
- Le manque de temps et la difficulté à libérer les employés de leur poste de travail sont les deux éléments qui contribuent le plus à freiner les investissements dans la formation et le développement des employés

- L'augmentation de la performance, de la satisfaction et de la motivation au travail des employés, ainsi que l'augmentation de la qualité des produits et des services sont les avantages les plus importants de la participation à la formation et au développement des employés.
- Aucune différence significative n'a été constatée entre les MRC du territoire quant à la participation à la formation, à la connaissance et aux perceptions du soutien offert par les organismes régionaux et quant aux freins et aux leviers à l'investissement en formation.

Les résultats de cette recherche ont des retombées sur les plans scientifiques et pratiques. D'un point de vue scientifique, ils permettent d'enrichir les écrits quant à l'identification et à la compréhension des facteurs qui constituent des leviers et des obstacles à la formation et au développement des compétences dans les PME dans un contexte où la main-d'œuvre se fait rare. D'une perspective pratique, les résultats obtenus ont contribué à formuler six grandes recommandations destinées aux acteurs gouvernementaux et régionaux et aux dirigeants de PME.

INDUSTRIE 4.0 : OPPORTUNITÉS, DÉFIS ET FREINS POUR LES PME DE LA RÉGION CHAUDIÈRE-APPALACHES

Chercheur principal : Said Echchakoui, DBA., Professeur, UQAR, campus de Lévis

Co-chercheur : Anissa Frini, Ph. D., Professeure, UQAR, campus de Lévis

Objectifs. L'objectif de cette recherche est d'identifier les principales barrières, leviers, défis et opportunités auxquels sont confrontées les PME manufacturières de Chaudière Appalaches pour l'adoption de l'industrie 4.0. Spécifiquement, cette recherche explore la vision des gestionnaires de ces PME envers l'utilité perçue, la facilité d'utilisation, les freins et l'intention comportementale pour l'implantation de l'industrie 4.0. De plus, l'étude analyse le rôle des programmes gouvernementaux favorisant l'adoption de l'industrie 4.0 dans ces PME. L'étude est importante pour les gestionnaires pour une meilleure compréhension des principales barrières auxquelles sont confrontées les PME pour l'adoption de l'industrie 4.0 dans la région, et pour l'amélioration des politiques et des programmes encourageant l'adoption de l'industrie 4.0 dans les PME.

Méthodologie. Des entrevues individuelles semi-structurées seront conduites auprès de gestionnaires de 14 PME manufacturières en Chaudière Appalaches oeuvrant dans différents secteurs industriels. Le choix de ce nombre de PME repose sur trois facteurs 1) la possibilité d'avoir une variété de cas, 2) la possibilité d'avoir une saturation de donnée, et 3) les contraintes temporelles et financières de ce projet de recherche. Les personnes qui seront sollicitées pour participer à cette recherche sont les gestionnaires au sein des PME manufacturières en Chaudière Appalaches. Ces gestionnaires doivent occuper un poste de direction et ils doivent connaître l'industrie 4.0, ou ils doivent être responsables des transformations numériques au sein de leurs entreprises. La région Chaudière Appalaches compte principalement sept industries manufacturières (ex., produits en bois et produits en caoutchouc et plastique). Environ 300 PME (selon les statistiques de 2011) manufacturières sont présentes dans la région Chaudière-Appalaches. Nous allons solliciter 70 entreprises à raison de 10 PME par industrie. La méthode de sélection de l'échantillon sera non probabiliste, spécifiquement notre jugement sur les renseignements publics des PME trouvés. Les deux critères de classement et de sélection des entreprises sont : 1) si l'entreprise a implanté l'industrie 4.0 ou non, et 2) le type d'industrie de l'entreprise. Il sera souligné aux entreprises que le mots « implanté » veut dire 1) déjà implanté ou 2) en cours d'implantation. En fonction des réponses favorables, sept industries et dix PME seront choisies.

Chaque industrie représentera deux cas dans cette recherche 1) un cas d'une PME adoptant l'industrie 4.0, et 2) un cas d'une PME n'adoptant pas cette industrie. L'intérêt d'avoir des cas est de se conformer aux recommandations de Yin (2009) selon lesquelles il est préférable d'utiliser différents cas pour étudier un phénomène qui n'est pas encore totalement compris et pour lequel les variables sont inconnues.

Résultats. Les résultats des entrevues ont révélé que :

- Les principaux défis de l'implantation de l'industrie 4.0 pour les entreprises sont **les besoins financiers** (besoin en investissement et rentabilité), et **les barrières au niveau des ressources humaines** (nouvelles compétences requises et besoin en personnel qualifié). Les entreprises n'ayant pas adopté l'Industrie 4.0 ont, en plus, d'autres défis au niveau **1) stratégique** (développement et élaboration de plan stratégique et numérique 4.0 ; goût du dirigeant de ne pas se lancer dans l'industrie 4.0), **2) technique** (collecte, analyse, traitement et sécurité des données), **3) matériel et logistique** (connectivité des objets, des logiciels, des équipements ; absence de matériel et d'infrastructure technologique pour la mise en œuvre de l'Industrie 4.0 et difficulté de fabrication des produits personnalisés et à la pièce pour les clients), et **4) relationnel** (améliorer le déséquilibre entre l'offre disponible des entreprises et la demande attendue des clients ; identifier et conclure des formes de collaboration, d'alliance stratégique avec leurs fournisseurs ou leurs concurrents pour rester compétitives et trouver des consultants capables de répondre en un temps record aux besoins de l'entreprise).
- Les bénéfices recherchés par les entreprises sont **l'accroissement de la productivité des entreprises, l'amélioration de la qualité globale des produits, la capacité à innover et la disponibilité des données extraites**. Cependant, la majorité des entreprises n'ayant pas adopté l'Industrie 4.0 trouvent que l'Industrie 4.0 permettrait **d'offrir plus de valeur aux emplois** (amélioration des conditions de travail et réaffectation des tâches).
- Les principaux freins pour les entreprises sont **1) les enjeux financiers** (manque d'accès au financement, mauvais investissement, mauvaise estimation du budget,

coûts excessifs, risque financier, rendement du capital investi incertain, risque de marché et de récession), **2) les enjeux humains** (manque de main-d'œuvre qualifiée, résistance, réticence au changement chez les employés, avoir la bonne personne à la bonne place, faire affaire et travailler avec des consultants, fournisseurs fiables pour les équipements et les services offerts à l'entreprise, , manque de compétences chez les cadres et les utilisateurs) et **3) les enjeux technologiques** (infrastructure en retard, complexité de la technologie, cybersécurité, et avoir une structure [informatique] trop avancée pour ce dont l'entreprise a besoin). Pour les entreprises qui n'ont pas adopté l'Industrie 4.0, d'autres freins s'ajoutent. Ces freins sont **les enjeux stratégiques** (absence d'une stratégie claire, absence d'entreprises pouvant servir d'exemple à d'autres entreprises pour leur montrer par où commencer et la non-connaissance de ce qu'on gagne avec l'implantation du 4.0) et **les enjeux de clientèle** (non-convergence d'Industrie 4.0 avec le type de besoins et de service à la clientèle, difficulté pour un sous-traitant d'avoir une véritable planification stratégique). En revanche, **les enjeux de planification** (difficulté à percevoir les avantages réels de ces projets, l'équipe de projet changeant en cours de route et le risque de voir le projet s'échelonner sur plusieurs années durant pour diverses raisons) sont des freins pour les entreprises ayant adopté l'Industrie 4.0, car elles sont à un stade plus avancé dans le processus d'implantation.

- Les prérequis nécessaires pour amorcer le virage de l'implantation de l'Industrie 4.0 pour les entreprises sont **1) les aptitudes techniques** (maîtriser ses procédés, disposer de nouvelles compétences requises, avoir un minimum de compétences avant d'arriver au sein de l'entreprise et faire de l'entretien ou de la maintenance préventive et prédictive) et **2) les aptitudes technologiques** (sélectionner et déployer correctement son progiciel [ERP ou SAP]). Cependant, la majorité des entreprises n'ayant pas adopté l'Industrie 4.0 estiment qu'il faut avoir aussi **des aptitudes managériales** (disposer d'une bonne planification, avoir une bonne connaissance de sa structure d'entreprise et informatique, avoir une bonne rentabilité, avoir un mode de gestion, de croyance, de persévérance et de mesure des résultats, avoir un business case, être conscient de ses enjeux et savoir par où commencer) pour bien aborder le virage de l'Industrie 4.0.

Les principales compétences que l'ensemble des employés et des cadres des entreprises devraient avoir sont **1) les compétences opérationnelles** (connaissance de pointe, compréhension des processus et compétences techniques), **2) les compétences en informatique** (aptitudes analytiques, compétences de codage, faire parler les données informatiques) et **3) des compétences managériales** (compétences pour former les employés au sein de l'entreprise, compétences d'un bon pédagogue, compétences dans la gestion de changement et compétences pour élaborer une feuille de route ou d'action). Toutefois, il ressort une panoplie de **traits et caractéristiques** communes (ouverture d'esprit, curiosité et bonne capacité d'écoute) que les employés et les cadres se doivent d'avoir en toutes circonstances qu'elles aient ou non adopté l'Industrie 4.0 afin de s'adapter et de gérer au mieux tous les changements vers l'Industrie 4.0.

- Pour l'ensemble des entreprises interrogées, un l'environnement de travail 4.0 aurait **des impacts bénéfiques pour 1) les employés** (attraction, rétention, développement de connaissance, amélioration des conditions de travail et clarté de rôle), **2) l'entreprise** (optimisation de la prise de décision, collaboration, interaction homme-homme et homme-machine, exécution des tâches en temps réel et tourné vers l'avenir, circulation descendante et ascendante de l'information). De plus, l'environnement de travail 4.0 a **des exigences pour les 1) employés** (transformation des profils et plus de compétences) et pour les **2) cadres** (changements dans la planification).

- Afin d'assurer une bonne gestion de changement (gouvernance), les entreprises interrogées préconisent **1) de développer des stratégies** (redéfinir le champ d'activité et souligner l'implication active du leadership de l'entreprise, avoir un modèle d'affaires, une culture d'entreprise en lien avec la planification stratégique et le mode de gestion de l'entreprise, avoir des ressources disponibles pour la réalisation des projets, adoption de modèles de gestion, instaurer un climat de confiance au sein de l'entreprise entre les cadres et les employés dans l'élaboration, la réalisation des projets, être à l'écoute des clients et répondre à leurs besoins), **2) d'avoir une planification et mise œuvre** (faire des économies importantes sans perturber les processus de production en cours, d'estimer les coûts et les avantages des investissements de l'industrie 4.0 et aussi de faire une

planification stratégique par exemple tous les trois ans), **3) d'élaborer des modèles d'affaires** (améliorer en continu l'efficacité des processus de création de valeurs, avoir une interaction plus étroite entre les clients et les fabricants et saisir les nouvelles opportunités naissantes, les nouveaux modèles commerciaux et d'affaire au cours de ses dernières années), **4) d'avoir un leadership** (volonté des dirigeants, avoir un leadership [très participatif, collaboratif, de délégation des tâches] qui implique les employés et les cadres, compétences et méthodes de gestion) et **5) d'avoir une culture d'entreprise** (culture d'autonomie, du laisser-faire, du droit à l'erreur et culture d'entreprise non changée).

PROJETS DE RECHERCHE EN PHASE DE FINALISATION



PORTRAIT DES PRATIQUES ET DE L'IMPACT DES APPROCHES PROJETS AU SEIN DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES INNOVANTES EN CHAUDIÈRE-APPALACHES

Chercheur principal : Louis Babineau, D.B.A., Professeur, UQAR, campus de Lévis

Co-chercheur : Jean-Yves Lajoie, Professeur, UQAR, campus de Lévis

Objectifs. Le projet consistait à identifier les pratiques de gestion de projet qui sont les plus susceptibles de contribuer à l'amélioration de la productivité et à la croissance des PME innovantes des secteurs industriel, manufacturier et des services dans la région Chaudière-Appalaches. Cette recherche a permis d'établir un portrait multidimensionnel des pratiques de gestion de projet dans les PME innovantes de la région et surtout de dégager celles qui en soutiendraient le mieux l'efficacité, l'efficacité et la croissance. Les résultats obtenus ont permis d'identifier, selon le cas, différents leviers organisationnels concrets ayant permis de faciliter l'ancrage de ces pratiques dans la dynamique de développement et de réalisation de leurs produits et services. Ces derniers pourraient servir éventuellement aux PME plus ou moins engagées dans une dynamique projet à poser un diagnostic de leur situation leur permettant d'identifier les jalons d'une certaine transformation à cet égard.

Méthodologie. L'approche méthodologique comprenait deux phases. La première, de nature exploratoire, a fait appel à un processus d'analyse multi-cas (9) en profondeur, sur les pratiques de gestion de projet qui soutiennent le mieux l'amélioration de la productivité et la croissance des PME investiguées. Cette phase est complétée. La deuxième phase, à venir, pourrait permettre de valider un instrument de mesure découlant de la phase 1 afin de l'utiliser dans le cadre d'une enquête plus vaste permettant d'en confirmer la pertinence. Le processus de sélection des entreprises de notre échantillon (intentionnel) s'est effectué parmi 204 entreprises répondant initialement aux critères généraux de sélection. Après différents travaux d'épuration de l'échantillon, 14 entreprises ont été formellement ciblées. Neuf d'entre elles ont accepté de participer à l'étude alors que nous n'en ciblions que 6 au départ. Un sondage d'information préliminaire, sans pouvoir de généralisation, nous informait par ailleurs, que 68% d'entre elles avaient des processus de gestion de projet en place, considérés à 58% comme très positifs quant à la performance de l'entreprise en plus d'avoir un impact positif sur leur capacité d'innovation.

Résultats. Les résultats de cette recherche sont de plusieurs natures. Une revue systématique de la documentation a permis d'identifier la littérature pertinente pour circonscrire la portée de la problématique à l'étude. Au terme de cette revue, on confirme la pertinence de ce projet de recherche compte tenu des éléments suivants : (1) L'impact positif de l'utilisation de pratiques de gestion de projets sur la productivité et la croissance des organisations est une hypothèse assez répandue mais qui a surtout été investiguée au sein des grandes entreprises ; (2) Le secteur des PME n'a fait l'objet que de très peu d'études exhaustives à ce sujet, ce qui est encore plus vrai à l'échelle d'une région comme la nôtre.

Au terme de l'analyse des données recueillies, les constatations les plus significatives sont à l'effet que :

- 100% d'entre elles ont dû y recourir dans un contexte de gestion de l'innovation marqué par une croissance très rapide ayant générée différents types de crise et des enjeux de qualité, de délai et conséquemment de coûts ; Les facteurs d'influence prépondérants sont liés à la croissance, à la production et à la gouvernance des initiatives qui se multiplient ;
- 66% d'entre elles ont mis en oeuvre des pratiques intégrées de gestion de projet au sens où ces pratiques ont été imbriquées dans d'autres processus de production, de standardisation ou de vente qui étaient préexistants. Ces pratiques se sont donc superposées à des pratiques existantes sans toutefois devoir les alourdir ;
- 78% d'entre elles ont mis en place une stratégie formelle d'implantation, de nature incrémentale et supportée par une équipe dédiée (66%) et un bureau de projet (22%).
- Les facteurs de maintien des pratiques sont liés quant à eux à la rigueur de la structure de gouvernance en place (88%), à la rigueur de leur déploiement et de leur application (66%) et à leur ancrage dans une perspective de gestion de ressources humaines (44%), facteur plutôt nouveau d'ailleurs.
- Mentionnons enfin qu'au total 52 facteurs, qu'avons regroupé en 11 dimensions, sont apparus comme des déterminants ayant influencé soit l'origine de ces pratiques (18/3), soit leur stratégie d'implantation (14/3) ou encore leur maintien (24/5). La mesure de leur validité conceptuelle sera l'objet de travaux à venir.

EXPLORATION DES FACTEURS CRITIQUES POUR LA COLLABORATION COMMERCIALE ENTRE LES MEMBRES DE L'ALLIANCE POLYMÈRES QUÉBEC

Chercheur principal : Said Echchakoui, DBA, Professeur, UQAR, campus de Lévis

L'Alliance Polymères Québec « appelée auparavant la Vallée de la Plasturgie » est un regroupement de 25 membres parmi 64 entreprises manufacturières œuvrant dans l'industrie des matériaux composites et des plastiques dans la région de Chaudière-Appalaches. Cette industrie jouit d'une importance capitale au Canada, au Québec et dans la région. En effet, 1) le Canada se place en 6e position de la production mondiale de plastiques, 2) le Québec est la deuxième province en importance dans l'industrie des composites et des plastiques, et 3) dans la région Chaudière-Appalaches, cette industrie englobe environ 11% des emplois manufacturiers et elle génère plus de 1 milliard de dollars de chiffre d'affaires annuellement. Au niveau mondial, cette industrie est en croissance depuis plusieurs années. Cependant, cette croissance ne profite pas à tous les membres de l'Alliance Polymères Québec à cause de la concurrence accrue de la Chine et la guerre des prix. Selon l'Alliance Polymères Québec, seulement 22 % des entreprises génèrent 80 % du volume d'affaires de la région. Par conséquent, 78% des entreprises de cette industrie dans la région Chaudière-Appalaches ont probablement des difficultés pour la commercialisation de leurs produits.

Dans un contexte concurrentiel mondial et de pénurie de ressources humaines, la collaboration interentreprises peut être une solution pour la survie et la croissance pour les entreprises de la région. À cet égard, Subramanian et al. (2018) soulignent que les alliances stratégiques sont des vecteurs importants d'apprentissage entre entreprises, en particulier pour les petites entreprises aux ressources limitées. Bien que dans la littérature plusieurs recherches ont étudié les mécanismes et les bénéfices des alliances entre entreprises, ces études se sont surtout focalisées sur certains sujets comme la recherche et le développement "R&D" (Subramanian et al., 2018). Cependant, les recherches sur la collaboration commerciale sont très rares. Pour combler cette lacune dans la littérature, nous focalisons dans cette étude sur l'exploration des facteurs critiques pour la collaboration commerciale entre les membres de l'Alliance Polymères Québec.

Objectifs. Notre objectif est de déterminer les facteurs critiques pour la collaboration commerciale entre les membres de l'Alliance Polymères Québec.

Méthodologie. La réponse à ma question de recherche sera réalisée en deux temps. Dans un premier temps, le chercheur fera une recension exhaustive de la littérature. Dans un second temps, nous ferons une étude exploratoire de nature qualitative. L'approche phénoménologique sera privilégiée, car elle permet d'étudier les phénomènes sous l'angle du sens qu'ils ont pour les personnes qui les vivent (Bachelor et Joshi, 1986). La collecte des données sera faite à l'aide de la méthode d'entrevue semi-dirigée (Fortin, 2010). Toutes les membres de l'Alliance Polymères Québec (25 membres) seront invités à participer à la recherche.

Résultats préliminaires. Les résultats de cette recherche auraient plusieurs retombées pour la région notamment pour

- Les membres de l'Alliance Polymères Québec : les résultats de cette recherche permettront aux gestionnaires dans l'industrie des matériaux composites et des plastiques dans la région de Chaudière-Appalaches d'unir les forces pour mieux élaborer des stratégies commerciales collaboratives. Ces stratégies leur permettront fort probablement de mieux compétitionner dans un marché de plus en plus mondial. Ces stratégies leur seront bénéfiques pour augmenter leurs rentabilités et mieux profiter de la croissance mondiale actuelle de cette industrie. Enfin, cette collaboration pourra limiter les conséquences négatives de la main-d'œuvre surtout au niveau commercial sur ces entreprises. En effet, une stratégie collaborative permettra à chacun des membres de profiter des compétences commerciales des autres membres.

- L'Alliance Polymères Québec : la compréhension du point de vue des membres des facteurs critiques pour la collaboration commerciale entre les membres de l'Alliance Polymères Québec permettra au Directeur général de bien élaborer des stratégies commerciales bénéfiques pour ses membres. Ce point est important, et ce pour deux raisons. Premièrement, il renforce l'utilité et la raison d'être de l'Alliance Polymères Québec. Deuxièmement, le succès des membres à travers des stratégies collaboratives renforcera leurs adhésions à l'Alliance Polymères Québec, et par suite il augmentera leurs cotisations financières à cet organisme.

- La région de la Chaudière-Appalaches : actuellement, l'industrie des composites et des plastiques représente environ 11% des emplois manufacturiers et elle génère plus de 1 milliard de dollars de chiffre d'affaires annuellement pour la région Chaudière-Appalaches. Par conséquent, la croissance et le développement des membres de l'Alliance Polymères Québec grâce à des stratégies collaboratives auront un impact positif économique et social sur la région.

QUELS RÔLES ET RESPONSABILITÉS POUR LES EMPLOYEURS QUI EMBAUCHENT DES PROCHES AIDANTS EN EMPLOI ?

Chercheuse principale : Mélanie Gagnon, Ph.D., vice-rectrice au campus de Lévis et à la planification, UQAR, campus de Lévis

Co-chercheuse : Catherine Beaudry, Ph. D., professeure, UQAR, campus de Lévis

Problématique. Plus de 13 millions de Canadiens fournissent des soins à un proche ou un ami ayant un problème de santé ou une incapacité. Ce sont 60 % d'entre eux qui occupent un emploi. Le conflit travail-famille-soins des aidants engendre des conséquences pour les employeurs en termes de coûts directs et indirects. Le maintien en emploi des aidants est l'une des solutions à préconiser d'autant que les aménagements flexibles du travail réduisent l'absentéisme, augmentent la productivité et fidélisent les employés. Pour cela, il faut comprendre quels sont, du point de vue des employeurs, leurs rôles et responsabilités en cette matière. C'est ce que propose le présent projet par l'entremise d'une recherche qualitative qui fait suite à une première phase quantitative menée auprès de 1910 employeurs québécois.

Objectif. L'objectif principal consiste à comprendre quels rôles et responsabilités ont les employeurs en matière de conciliation travail-famille-soins pour les aidants. Il vise entre autres à comprendre les motivations des employeurs qui favorisent les mesures de conciliation pour les aidants et le contexte dans lequel les mesures de conciliation sont instaurées.

Méthodologie. Le projet repose sur une démarche qualitative, sur un processus itératif d'entretiens individuels semi-dirigés menés en profondeur. L'échantillon a été construit de manière intentionnelle de façon à recruter des participants qui répondaient à certains critères de sélection. Vingt-six entretiens individuels ont été réalisés.

Résultats préliminaires. Les résultats mettent en lumière des perceptions qui, de manière générale, sont assez favorables à la conciliation des sphères professionnelles et de soins des aidants. Il ressort de l'analyse qu'une responsabilisation de la part des employeurs est nécessaire afin de faciliter la prise en charge du rôle d'aidant tout en maintenant une activité professionnelle. Cette responsabilisation de leur part, concourt à la mise en place de pratiques de conciliation travail-famille-soins qui sont à la fois aidantes pour les employés qui en

bénéficient, mais également bénéfiques pour les employeurs qui sont alors en mesure de maintenir en emploi des employés qualifiés. Ainsi, des pratiques fort originales ont été instaurées d'abord pour des employés aidants, mais ont percolé dans les politiques plus larges devenant accessibles à tous les employés. Dans ces cas de figure, c'est alors une amélioration des pratiques de conciliation générales et accessibles à tous les employés qui s'opère. Ce changement de conditions de travail applicables à tous s'explique notamment en raison d'un souci, de la part des employeurs, d'assurer l'équité entre tous les employés de l'organisation. En revanche, il ressort aussi dans certains cas, une certaine déception de la part d'employeurs qui se sont montrés des plus accommodants, mais qui ont aussi subi une montée des demandes de la part de certains employés. La rareté de la main-d'œuvre n'est pas évoquée comme facteur déterminant contribuant à l'instauration de pratiques de conciliation.

PROJETS DE RECHERCHE EN PHASE DE RÉALISATION



LE FINANCEMENT TRADITIONNEL DES MUNICIPALITÉS ET LES SOURCES DE REVENUS ALTERNATIVES : CONTEXTE DE LA VILLE DE LÉVIS

Chercheur principal : Rachid Ghilal, Ph. D., Professeur, UQAR, campus de Lévis

Co-chercheurs : Francis Belzile, FCPA, FCA, M.Fisc., Professeur, UQAR, campus de Lévis
Daniel Plamondon, MBA, Professeur, UQAR, campus de Lévis

La ville de Lévis ressent une pression envers ses responsabilités grandissantes qui sont financées par des sources de revenus traditionnelles insuffisantes. Par conséquent, elle doit chercher des solutions de financement alternatives et diversifier ses sources de revenus afin d'être en mesure de mieux répondre aux nouveaux défis auxquels elle fait face et en même temps atteindre son objectif de maintenir et d'augmenter sa croissance et son attractivité économique et démographique.

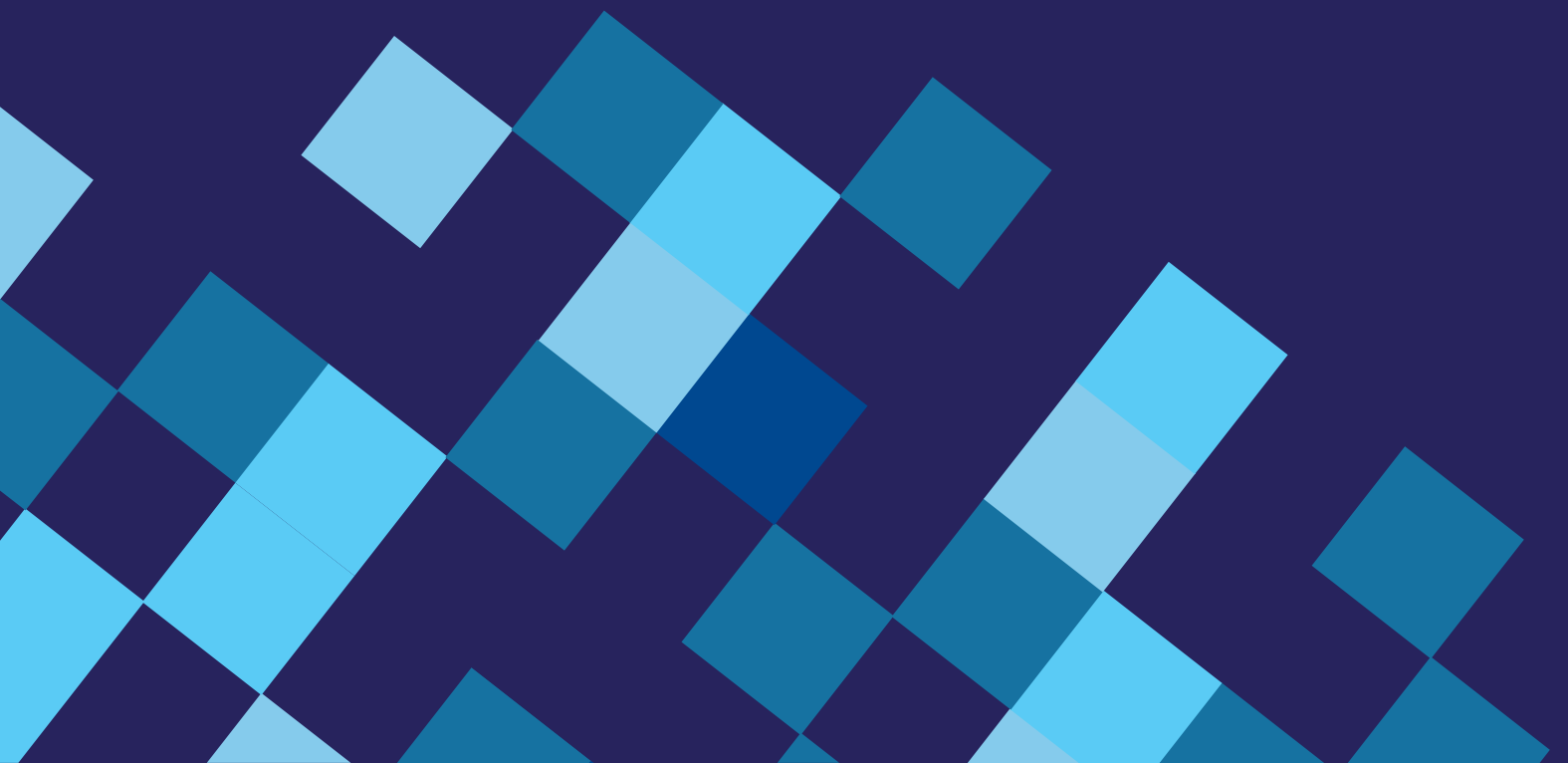
Objectifs. En plus d'explorer la situation financière des municipalités québécoises, en particulier la ville de Lévis, et de dresser un portrait de leurs sources de financement actuelles, l'objectif principal de cette étude est de présenter et analyser des sources de financement alternatives pour la ville de Lévis afin de faire ressortir les pistes à privilégier. Pour ce faire, nous allons nous servir de la méthodologie du courtage de connaissances.

Méthodologie. Pour atteindre les objectifs de cette recherche, nous allons nous servir de la méthodologie du courtage de connaissances afin de faciliter la prise de décision de la ville de Lévis sur la question des sources de financement alternatives et ce, en recourant aux données probantes. Ce processus comprend la définition du besoin, l'identification de pistes de solution par des recensions d'écrits, la consultation d'experts ou la recension des meilleures pratiques, l'analyse et la synthèse des connaissances et, enfin, le dépôt aux décideurs dans un but d'appropriation.

Résultats préliminaires. En analysant la manière dont les municipalités québécoises se financent, il est facile de constater l'importante place qu'occupent les taxes dans la structure de financement. En référence aux chiffres de 2013, les taxes représentent 56,1% des revenus de l'ensemble des municipalités du Québec. Toutefois, il ne faut pas penser que les municipalités ont le pouvoir sur l'ensemble des sources de revenus qu'elles utilisent. Ainsi, pour calculer les revenus autonomes des villes, il faut exclure les compensations tenant lieu de taxes, les quotes-parts et les transferts de taxes ce qui représente près de 70% des revenus autonomes des gouvernements municipaux québécois. De plus, la presque totalité des taxes perçues par les municipalités provient des taxes foncières. Notons également que les municipalités dont la majorité des revenus provient de l'impôt foncier sont vulnérables à la numérisation de l'économie.

Le phénomène est bien présent à Lévis. Dans le cas de la municipalité, c'est 71,8% des recettes totales de 2017 qui provenaient de taxes. C'est donc dire que 81% des revenus autonomes de Lévis provenaient d'une seule et même source de financement. Finalement, nous avons formulé un processus de critères de choix des nouvelles sources de financement et nous avons proposé et analysé plusieurs alternatives de financement potentielles, notamment : Tarification de la collecte des matières résiduelles, Tarification de l'eau, Droit de mutation à la vente, Partage de l'espace fiscal avec les autres paliers de gouvernement, Impôt sur le revenu, Taxe de vente, Obligations municipales (intérêts exempts d'impôt aux États-Unis), La tarification d'autres services, Redevances d'aménagement et partenariat public-privé dans les infrastructures.

ACTIVITÉS DANS LE MILIEU



Louis Babineau

Représentant de l'UQAR à l'Assemblée des partenaires de GP-Québec et membre du comité exécutif

Membre du CA de la Fondation Michel Sarrazin

FQRSC : Membre d'un comité d'évaluation pour un programme de subvention (octobre 2019 à février 2020)

Évaluateur externe revue Ad-Machina

Membre du FADIO

Catherine Beaudry

Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Francis Belzile

Membre de l'Association de planification financière et fiscale (APFF)

Membre de la Fondation canadienne de la fiscalité (FCF)

Administrateur du comité régional de Chaudière-Appalaches de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Membre du comité Développement professionnel de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Membre du groupe de travail Fiscalité et taxes à la consommation de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec

Vice-Président au conseil d'administration de l'Orchestre symphonique de Lévis

Membre du Jury pour le concours Os'Entreprendre Chaudière-Appalaches

Participation au huis-clos du budget fédéral 2020 (avril) et rédaction d'un résumé pour l'Ordre des CPA du Québec

Représentant universitaire substitut au Comité des programmes de formation professionnelle de l'Ordre des CPA du Québec.

Participant au huis clos du budget du Québec le 10 mars 2020 pour l'ordre des CPA du Québec.

Loubna Benabbou

Membre du comité scientifique du 14TH WOMEN IN MACHINE LEARNING WORKSHOP WiML19, NEURAL INFORMATION PROCESSING SYSTEMS CONFERENCE, 8-14 décembre 2019 Vancouver, Canada

Membre du conseil général de l'INDUSTRIAL ENGINEERING and OPERATIONS MANAGEMENT (IEOM) et du comité scientifique de la conférence IEOM 2020

Chair de la session Women in Industry and Academia, IEOM NA, 23-25 octobre 2019, Toronto

Membre du comité scientifique de la : 5th INTERNATIONAL CONFERENCE ON LOGISTICS OPERATIONS MANAGEMENT GOL20 : 13-15 Avril 2020 Rabat, Maroc

Co-organisation de la session spéciale : Industrial Data Valorisation in Operations Management. GOL20, Rabat, Maroc

Participation au Hackathon Canada contre COVID-19, 17-19 avril 2020

Membre du comité scientifique du 14th Women in machine learning workshop WiML19 et Climate change ai Workshop, neural information processing systems conference, NeurIPS 19, 8-14 décembre 2019, Vancouver

Membre du conseil général de l'Industrial Engineering and Operations management (IEOM) et du comité scientifique des conférences de l'IEOM 2020

Évaluation d'un article pour IEEE Control System

Évaluation d'un article pour Supply Chain Forum: an International Journal

Évaluation d'un article pour Journal of Modelling in Management

Évaluation de communications pour 14th International Conference on Intelligent Systems: Theories and Applications: SITA20

Évaluation de communications pour 5th International Conference on Logistics Operations Management GOL20

Évaluation de communications pour CCAI Workshop, International Conference on Machine Learning, ICML 2019

Évaluation de communications pour 14th Women in Machine Learning Workshop at NeurIPS 2019: WiML19

Évaluation de communications pour NeurIPS 2019 workshop on "Tackling Climate Change with Machine Learning"

Yan Castonguay

Évaluation de projets Mitacs

Participation avec Sismic – Projet d'économie sociale

Andrée-Anne Deschênes

Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Évaluation pour la revue Relation Industrielles/Industrial Relations

Évaluation pour la revue Management Research Review

Évaluation pour le congrès de l'Association des sciences administratives du Canada (ASAC)

Révision de la nouvelle édition de volume Relever les défis de la gestion des ressources humaines (6^e édition)

Examinatrice externe d'une thèse de doctorat (Faculté des sciences de l'administration, Université Laval (FSA-ULAAVAL))

Said Echchakoui

Membre de l'Association Américaine de Marketing et « Professional Certified Marketer » de l'Association Américaine de Marketing

Membre de l'Association Marketing de Recherche « The Marketing Research Association »

Membre de l'Ordre des ingénieurs du Nouveau-Brunswick, Canada

Évaluation d'un article pour le Journal of Marketing Analytics, 2019

Évaluation pour la Revue Internationale de Cas en Gestion (HEC)

Anissa Frini

Co-éditrice d'un numéro spécial pour le prestigieux journal scientifique « Annals of Operations Research » (ANOR) avec les professeurs Sarah Benamor et Gilles Reinhardt de l'Université d'Ottawa

Membre du GERAD

Membre du FADIO

Membre du comité de pratique des enseignants de cours à distance

Membre du RIISQ (Réseau Inondation intersectoriel du Québec)

Mélanie Gagnon

Membre permanent du comité scientifique de la revue Recherches Qualitatives

Membre du comité exécutif de la Fédération des professeures et professeurs d'Université (FQPPU)

Évaluation pour la Revue Internationale de cas en gestion, novembre 2019

Membre de l'Ordre des CRHA

Rachid Ghilal

Membre du comité d'évaluation FROSC section Soutien à la recherche pour la relève professorale en finance 2019-2020

Harold Heppell

Membre du conseil d'administration et trésorier du Cercle finance du Québec

Bénévole pour l'organisation d'activités du Cercle finance du Québec : Webmestre, Dîners-conférence, Colloque national sur la retraite et les placements, responsable de la section « finance personnelle »

Relation avec Puissance 11 (regroupement de 11 compagnies d'assurances de la région de Québec)

Membre du conseil d'administration de Question Retraite (une entité de Retraite Québec)

Relation et communication régulière avec l'UQAM (programme en services financiers)

Colloque national sur l'investissement responsable (prévu le 31-03-20 et reporté Covid19)

Relation et communication régulière auprès de l'IQPF et membre du comité de formation de l'IPQF

Richard-Marc Lacasse

Chercheur-Associé, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, Berne, Suisse

Coach pour doctorants à l'École Nationale de Commerce et de Gestion, Université IBN ZOHR, Agadir

Membre du Jury des Working Papers et Communications (Academy of Management)

Membre d'un comité d'évaluation des demandes de subventions de recherche (CRSH Ottawa)

Membre du Task Force Fintech chez Norton Rose Fulbright (multinationale juridique)

Membre du comité aviseur du Hub Blockchain de Québec

Ateliers de formation pour la MRC Montmagny Titre : Développement social, culturel et économique par le sociofinancement (crowdfunding) Octobre 2019.

Jean-Yves Lajoie

Membre du PMI Lévis-Québec

Membre du PRMIA (Professional Risk Manager International Association)

Sylvie Morin

Membre du comité de rédaction du périodique intitulé « Revue Gestion » publié par HEC Montréal

Membre du réseau d'évaluateurs pour la « Revue internationale de cas en gestion » – Centre de cas – HEC Montréal

Co-responsable du processus d'évaluation des plans de communication et des prestations des entreprises d'entraînement : (1) Supervision du processus d'évaluation dans le cadre la 22e Foire commerciale des entreprises d'entraînement à Blainville (automne 2020)

Membre du jury d'évaluation des demandes soumises dans le cadre du concours de l'automne 2019 pour le Soutien à la recherche pour la relève professorale (FRSQ)

Membre du conseil d'administration de l'École de musique L'Accroche Notes

Membre du conseil d'administration de la Maison de la musique Bernard-Bonnier

Membre du comité d'évaluation dans le cadre du programme Mitacs Accélération

Hamid Nach

Chercheur affilié à l'Institut des sciences cognitives de l'UQAM

Membre du Conseil Canadien de l'accréditation BTM (BTMAC)

Évaluateur Computers and Human Behavior 2019

Évaluateur, AMCIS: Track: Social Media within the Organization, 2020

Évaluateur, AMCIS: Track: Fintech, 2020

Évaluateur ASAC, 2020

Évaluateur Mitacs

Daniel Plamondon

Secrétaire du jury des trophées Vision pour le regroupement des CPA de Québec et Chaudière-Appalaches et la Chambre de commerce du Québec métropolitain. Automne 2019

Membre du jury des pléiades de la Chambre de commerce de Lévis 2020

Magali Simard

Professeure associée UQTR

Membre du KHEOPS (Consortium international de recherche sur la gouvernance des grands projets d'infrastructure)

Membre du comité d'administration du Service d'Entraide St-Romuald

Membre de l'Academy of Management

Membre du Project Management Institute (PMI) et du chapitre de Québec-Lévis

Membre de l'International Institute of Business Analysis (IIBA) et du chapitre de Québec

Un total de 8 révisions d'articles, publications académiques et/ou demande de financement :

Évaluateur pour Project Management Journal (PMJ)

Évaluateur pour International Journal of Managing Projects in Business (IJMIB)

Évaluateur pour Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS) 2020

Évaluateur pour Demande de financement Mitacs

Membre du CERPRO (Centre de recherche sur les projets en contexte public) de l'Université Laval

International Journal of Project Management (IJPM)= 1

European Academy of Management (EURAM) Conference 2020=2

Samuel Saint-Yves-Durand

Membre du comité de développement professionnel de l'Ordre des Comptables Professionnels Agréés (CPA) du Québec

Membre de l'Ordre des Comptables Professionnels Agréés (CPA) du Québec

Administrateur du Regroupement régional des CPA de Chaudière-Appalaches

Administrateur de l'organisme Trajectoire-emploi à Lévis

Participation et organisation de l'activité CPA à l'honneur pour la région de Québec et de Chaudière-Appalaches

Participation à l'activité bénéfice en éducation – Conseil de la Nation Atikamekw

Participation et organisation du Cocktail de la réussite de l'EFC pour les étudiants ayant réussi l'Examen final commun des CPA de la région de Québec et de Chaudière-Appalaches

Représentation de l'UQAR à la remise des permis CPA de Québec

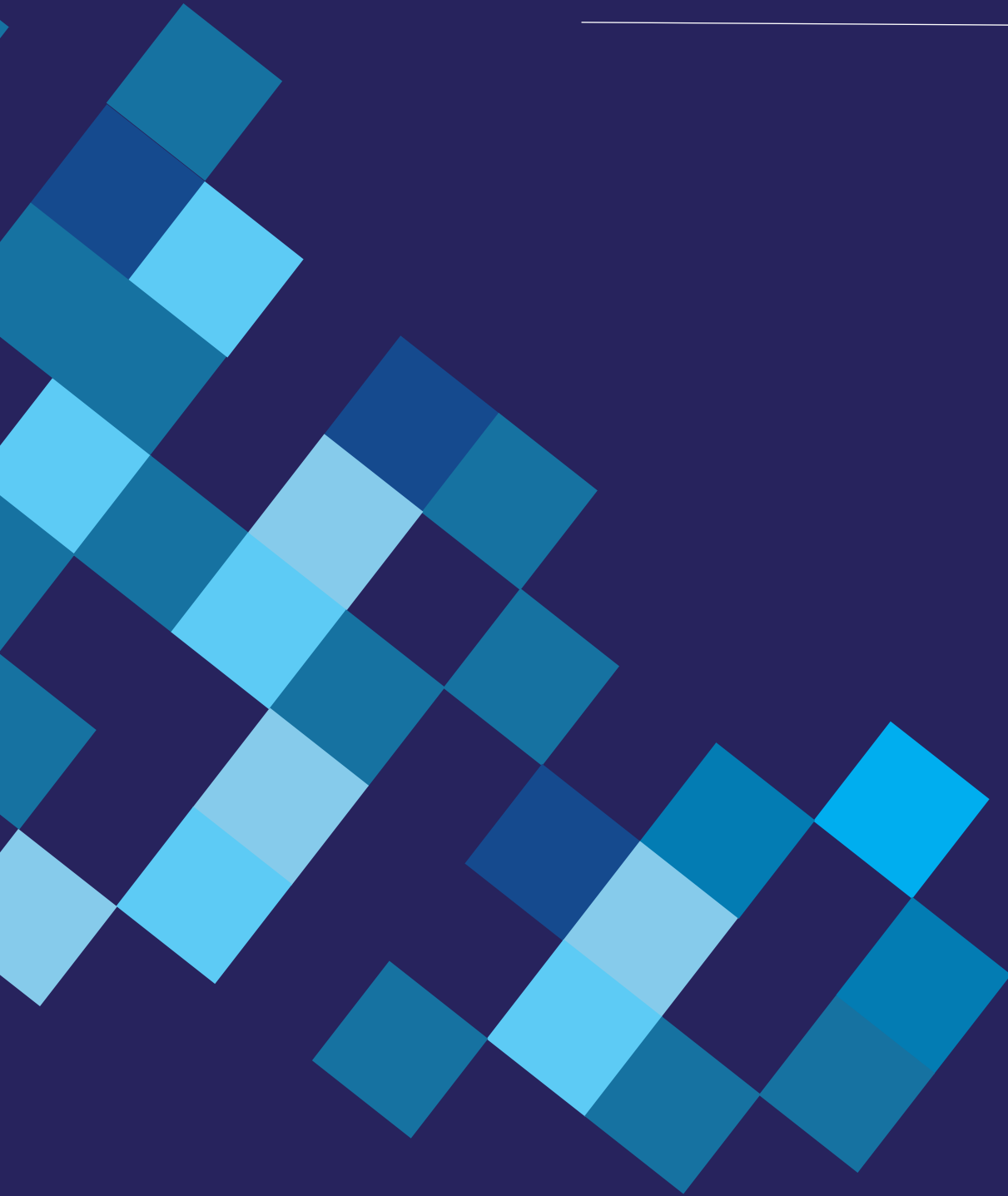
Membre de l'Association du contrôle de gestion

Administrateur trésorier et membre du comité de l'organisme JeunesExplos

Administrateur, trésorier et membre du comité de direction de l'organisme Trajectoire-emploi à Lévis

Membre du jury pour le concours OS'Entreprendre du Cégep Lévis-Lauzon (représentation de l'UQAR dans un concours favorisant l'entrepreneuriat)

PUBLICATIONS



PUBLICATIONS

35

Communications

5

Articles
professionnels

10

Rapports de
recherche

14

Livres ou chapitres

Articles

23

Publiés

12

Soumis, en
révision, à
paraître

ARTICLES DE REVUE PUBLIÉS

- Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019). La genèse organisationnelle de la souffrance au travail. *Ad Machina*, 3(1), 151-164.
- Beaudry, C., Gagnon, M et Deschênes, A.-A. (2019). Quand la perception des employeurs à l'égard des personnes immigrantes influence leurs pratiques de gestion de la diversité. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74(4), 674-696.
- Castonguay, Y., Saint-Yves-Durand, S., Hamouti, R. et Cayrol, A. (2019). L'entrepreneuriat technologique : ses parties prenantes et leurs implications. *Organisations et territoires*, 28(3), 23-30.
- Chorfi, Z., Bennabou, L. et Berrado, A. (2020). Composite indicators for assessing health care supply chains. *The 5th International Conference on Logistics Operations Management, Actes de conference*.
- Deschênes, A.-A. (2019). L'influence de la comptabilité individu/environnement sur l'intention de quitter l'emploi des enseignants : un examen empirique à travers divers niveaux. *Revue canadienne de l'éducation/Canadian Journal of Education*, 42(4), 1059-1091.
- El Mekkaoui, S., Bennabou, L. et Berrado, A. (2020). A Systematic Literature Review of Machine Learning Applications for Port's Operations. *The 5th International Conference on Logistics Operations Management*.
- El Mekkaoui, S., Bennabou, L. et Berrado, A. (2020). Predicting Ships Estimated Time of Arrival based on AIS Date. *The 13th International conference on Intelligence Systems: Theories and application, Actes de conference*.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019). Délégués syndicaux et prise en compte des besoins particuliers des employés : un rendez-vous manqué? *Recherches Sociographiques*, LX(1), 117-137.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019). Soutenir les travailleuses expérimentées pour qu'elles demeurent en emploi. *Vie et vieillissement*, 16(4), 14-21.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019) Le bras de fer de la conciliation vie professionnelle-responsabilités de soins des aidantes en emploi : entre équilibre et décrochage. *Revue Internationale Enfances Familles générations*, 32. <http://journals.openedition.org/efg/7858>
- Gagnon, M., Beaudry, C. et Deschenaux, F. (2019). « Prendre soin » des participants lors d'entretiens réalisés en contexte de recherches sensibles. *Recherches Qualitatives*, 38(2), 71-92.
- Haial, A., Berrado, A. et Benabbou, L. (2020). A Redesigning a transportation network: the case of a pharmaceutical supply chain. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 35(1). DOI: [10.1504/IJLSM.2020.103866](https://doi.org/10.1504/IJLSM.2020.103866)
- Hmaittane, A., Ghilal, R. et Ouedraogo, S. (2019). Does corporate social responsibility affect firm's investor base? *Revue Économie, Gestion et Société*, 1(19).
- Hmaittane, A., M'Zali, B., Mnasri, M. et Ghilal, R. (2020). The Impact of Corporate Social Responsibility on Oil and Gas Firms' Access to Finance. *Journal of Accounting and Finance*, 20 (1).
- Idrissi Fakhreddine, M.-O. et Castonguay, Y. (2019). Inbound and Outbound Open Innovation Practices in Manufacturing SMEs: The Impact on the Degree of Novelty. *European Journal of Innovation Management*, 22(5), 765-789.
- Idrissi Fakhreddine, M.-O. et Castonguay, Y. (2019) Inbound and Outbound Open Innovation Practices in Manufacturing SMEs: The Impact on the Degree of Novelty. *International Journal of Strategic Management*, 19(1), 21-38.
- Kandakoglu, A., Frini, A. et Banmor, S. (2019). Multi-criteria decision making for sustainable development: A systemic Review. *Journal of Multi-Criteria Decision Analysis*, 26(5-6), 202-251.
- Laghrabli, S., Berrado, A. et Benabbou, L. (2020). Mapping Supplier Selection Methods and Criteria in the Scoring and Assessment Sourcing Process: Case of Logistics Activities. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 35(1). DOI: [10.1504/IJLSM.2020.10019492](https://doi.org/10.1504/IJLSM.2020.10019492)
- Mahraz, I., Benabbou, L. et Berrado, A. (2020). A Compilation and Analysis of Critical Success Factors for the ERP Implementation. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 16(2), 17-133.

Mahraz, I., Benabbou, L. et Berrado, A. (2020). Is Machine Learning Revolutionizing Supply Chain? *The 5th International Conference on Logistics Operations Management, Actes de conference.*

Sbai, N., Bennabou, L. et Berrado, A. (2020). An AHP Based Approach for Multi-echelon inventory System Selection: Case of Distribution Systems. *The 5th International Conference of Logistics Operations Management, Actes de conference.*

Sbai, N., Bennabou, L. et Berrado, A. (2020). Comparison of MCDM Methods for Multi-Echelon Inventory System Selection Problem. The 13th International conference on Intelligent Systems: Theorie and applications, Actes de conference.

Sirois, C., Lunghi, C., Berthelot, W., Laroche, M.L. et Frini, A. (2019). Benefits, risks and impacts quality of life of medications used in multimorbid older adults : a Delphi study. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 1-11. DOI: 10.1007/s11096-019-00935-y

ARTICLES (SOU MIS, EN RÉVISION OU À PARAÎTRE)

Ahmed, M. et Ghilal, R. Corporat Social Responsibility and Stock Price Informativeness: The Public Interest Perspective. Soumis et accepté à *Canadian Journal of Administrative studies (CJAS)*.

Babineau, L. Identification des pratiques gagnantes dans l'implantation des bureaux de projet : une étude de cas multiples en santé et service sociaux. Soumis (et en révision) à *Journal of Modern Project Management*.

Babineau, L. Measuring user satisfaction of an e-learning platform in project management and technical training. A paraître dans *International Journal of Management and Applied Science*.

Ben Sassi, D. et Frini, A. A rough Set-based competitive Interlligence Approach for Anticipating Competitor's Action. Soumis à *Decision Sciences*.

Deschênes, A.-A. (sous presse). Un examen empirique de l'intention de quittedes millénariaux à travers diverses dimensions de l'adéquation individu/environnement. *Psychologie du Travail et des Organisations*. En ligne : <https://doi.org/10.1016/j.pto.2019.12.002>

Deschênes, A.-A. et Dufour. M.-É. Influence of Person-EnvironnementFit on Intent to Leave the Organization: Testing a Multi-level Mediation Model. Soumis à *Canadian Journal of Administrative Sciences*.

Deschênes, A.-A. Satisfaction with work and person-environnement fit: are there intergenerational differences? An examination through person-job, person-group and person-supervisor fit. Soumis à *International Journal of Organization Theory & Behavior*.

Deschênes, A.-A. L'influence de la comptabilité individu/environnement sur l'intention d'un départ hâtif à la retraite : un examen empirique à travers quatre niveaux. Soumis à *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*.

Echchakoui, S. Sales force control in the Industry 4.0 area. Soumis à *Journal of Research in Interactive Marketing*.

Echchakoui, S. Why and how merge Scopus and Web of science during bibliometric analysis: The case of sales force literature from 1912 to 2019. Soumis (et en revision) à *Journal of Marketing Analytics*.

Echchakoui, S. et Noureddine, B. Industry 4.0 publication trends: Comparaison of overall industry 4.0. Soumis (et en revision) à *Journal of Industrial Information Integration*.

Mouhib, Y. et Frini, A. (2020). TSMAA-TRI: Atemporal outranking sorting multi-criteria approach under uncertainty, Soumis à

ARTICLES PROFESSIONNELS

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019). La volonté des employeurs québécois hors Montréal d'embaucher des immigrants récents : une affaire de perceptions, *Science RH*. <http://ordrecrha.org/ressources/science-rh/articles/2019/04/volonte-des-employeurs-quebecois-hors-montreal?source=1c52bb9dc57e48788498f5d1eafcd3f>

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019). Attirer et retenir les travailleurs immigrants récentes à l'extérieur de Montréal : quelles sont les pratiques déployées par les employeurs ? *Science RH*. <http://ordrecrha.org/ressources/science-rh/articles/2019/06/attirer-retenir-travailleurs-immigrants-recents?source=1c52bb9dc57e48788498f5d1eafcd3f>

Deschênes, A.-A. et Dufour, M.-È. (2020). L'importance de l'adéquation entre la personne et son environnement de travail. *RH. La revue des CRHA et CRIA*, 23(1), 44-46.

Deschênes, A.-A. (2020). Fidélisation des enseignants : pour une gestion des personnes qui place l'adéquation entre l'enseignant et l'emploi au cœur des pratiques. *Vivre le Primaire*, printemps, 67-69.

Bouchard, J.-F., et Deschênes, A.-A. (2020). *La rareté de la main-d'œuvre freine les PME dans le développement des compétences de leurs employés*, UQAR-Info, 11 mars.

COMMUNICATIONS

Babineau, L. (2019, Octobre). *Innovations et pratiques intégrées de gestion de projet : avantage ou boulet?* Conférence d'ouverture du 15^{ième} colloque de GP Québec, Changement de paradigmes en gestion de projets : pratiques intégrées et agilité organisationnelle. Université Laval, Canada.

Babineau, L. et Lajoie, J.Y. (2019, Novembre). *Portrait des pratiques de gestion de projet dans les PME innovantes de Chaudière-Appalaches : une étude multi-cas*. Conférence du PMI Lévis-Québec, Chapitre de Rimouski, Rimouski, Canada.

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019, Mai). *L'embauche de travailleurs immigrants : la volonté et la capacité des employeurs québécois à les attirer et à les retenir en emploi, résultats de Chaudière Appalaches*. Services Québec, Conseil régional des partenaires du marché du travail. Lévis, Canada.

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019, Mai). *Gérer la diversité en CPE*. Congrès de l'association des cadres des CPE. Québec, Canada.

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2019, Novembre). *L'embauche des travailleurs immigrants : la volonté et la capacité des employeurs québécois à les attirer et à les retenir en emploi*. Rivière-du-Loup, Canada.

Benabbou, L. (2020, Août). *Managing Supply Chain Resilience inter time of COVID19*. PSP2M INTERNATIONAL CONFERENCE, Maluku, Indonesia.

Benabbou, L. (2020, Février). *L'analytique avancée et les industries traditionnelles : un mariage à consolider?* Datavore, Montréal, Canada.

Benabbou, L. (2019, Mai). *Valorisation des données industrielles pour atteindre l'excellence opérationnelle : Cas d'application dans l'industrie minière*. Évolution 2019, R21 summit, Montréal, Canada.

Benabbou, L. (2019, Septembre). *Modèles d'apprentissage automatique pour la maintenance prédictive : Cas de la laverie d'une mine*. Congrès de l'ITMI, Sept-Îles, Canada.

Benabbou, L. (2019, Septembre). *La mécatronique dans l'ère de l'industrie 4.0 : défis et impacts dans les organisations*. Conférences du Conseil Économique de Beauce, Saint-Georges de Beauce et Sainte-Marie, Canada.

Communications (suite)

- Benabbou, L. (2019, Octobre). *L'Intelligence artificielle : Quel impact sur les systèmes manufacturiers?* Congrès de l'APDEQ, Saint-Georges de Beauce, Canada.
- Deschênes, A.-A. (2019, Juin). *The supervisor, the group or the job itself? A person-environment fit approach to examine generational differences in predicting satisfaction with the work.* Society for de Advancement of Socio-economics (SASE) 30th Annual Conference, New-York, États-Unis.
- Deschênes, A.-A. (2020, Janvier). *Faire face au vent: un portrait de formation et développement des ressources humaines des PME de Chaudière-Appalaches dans un contexte de rareté de main d'œuvre.* Saint-Georges, Canada.
- Deschênes, A.-A. (2020, Février). *Formation et développement des ressources humaines dans un contexte de rareté de main-d'œuvre : portrait des pratiques des PME de Chaudière-Appalaches.* Montmagny, Canada.
- Deschênes, A.-A. (2020, Février). *Formation et développement des ressources humaines dans un contexte de rareté de main-d'œuvre : portrait des pratiques des PME de Chaudière-Appalaches.* Lévis, Canada.
- Chakhar, S., Frini, A., Ishizaka, A., Labib, A. et Mousseau, V. (2019, Juin). *Outranking Relation-Based Aggregation and Modelling of Time Varying Preferences and Data for Multi-criteria Decision Making.* The 25th International Conference on Multiple Criteria Decision Making, Istanbul, Turquie.
- Frini, A., (2019, Juin). *Temporal MCDA methods for decision-making in sustainable development context.* Journées multicritères du GERAD, L'aide multicritère à la décision : méthodes applications, logiciels, développement innovants, Montréal, Canada.
- Frini, A. (2019, Octobre). *L'évaluation des apprentissages : comment relever ce défi pour la formation à distance en mode asynchrone?»* Rencontre des partenaires FADIO, Rivière-du-Loup, Canada.
- Frini, A., (2020, Mars). *L'évaluation des apprentissages : comment relever ce défi pour la formation à distance en mode asynchrone?* REFAD, Webinaire.
- Frini, A., (2020, Janvier). *Évaluation à distance: intervenir en amont...consolider la compréhension!* Numéricamp, Québec, Canada.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019, Mai). *Proche aidance féminin : le ressenti des aidantes qui concilient vie professionnelle et responsabilités de soins.* Colloque de l'ACFAS : *Penser, observer et «travailler» le care : propositions et défis pour l'analyse des rapports de pouvoir.* Gatineau, Canada.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2020, Janvier). *Comment favoriser la conciliation du travail et des soins des proches aidants à titre de délégué syndical ?*, CSN – *Journée thématique sur la proche aidance.* Chicoutimi, Canada.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019; Mai). *Gérer l'intergénérationnel en CPE.* Congrès de l'association des cadres des CPE. Québec, Canada.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019, Juin). *Proches aidants en emploi : pistes d'action pour les employeurs.* Déjeuner conférence auprès des employeurs. Saint-Georges de Beauce, Canada.
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (2019; Novembre). *La conciliation des temps sociaux des aidants en emploi.* Colloque de l'Appui des proches aidants des Laurentides. Saint-Jérôme, Canada.
- Hamouti, R., Saint-Yves Durand, S. et Castonguay, Y. (2019, Juin). *The Effects of Science Parks on the Business Innovation Process.* IPJM. Innovation Conference, Florence, Italie.
- Lacasse, R.-M. et Lambert, B. (2019, Juillet), *Investigating the Billion Dollar Cannabis Start-ups in Canada.* 10th International Research Meeting in Business and Management, Nice, France.
- Lacasse, R.M. et Lambert, B. (2019, Octobre). *Mindsets of Canadian Cannabis Unicorns Revealed.* Academic Business Research Institute International Conference, Washington D.C., États-Unis.
- Lacasse, R.-M. et Lambert, B. (...). *Global Trends in LegalTech: How the Next Wave of Innovation will Disrupt the Legal Services.* White paper pour Norton Rose Fullbright Global Law (World Economic Forum Davos).
- Lajoie, J.-Y. et Babineau, L. (2019, Novembre). *Portrait des pratiques des gestion de projet dans les PME innovantes de Chaudière-Appalaches : une étude multi-cas.* Conférence du PMI Lévis-Québec, Rimouski, Canada.
- Mohamed, O., et Frini, A. (2020, Février). *L'aménagement forestier durable : une nouvelle approche multicritère temporelle participative en contexte d'incertitude.* Bureau Forestier en Chef, Roberval/Québec, Canada.

Communications (suite)

- Morin, S. (2019, Septembre). *La qualité de vie lévisienne tant que de facteur d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre*. Comité consultatif de la main-d'œuvre – Ville de Lévis; Lévis, Canada.
- Morin, S. (2019, Septembre). *La qualité de vie lévisienne tant que de facteur d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre*. Conseil municipal – Ville de Lévis, Lévis, Canada.
- Morin, S. (2019, Octobre). *La qualité de vie lévisienne tant que de facteur d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre*. Guichet unique – Action main-d'œuvre Lévis – Ville de Lévis; Lévis, Canada.
- Morin, S. (2020, Janvier). *La qualité de vie lévisienne tant que de facteur d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre*. Direction du capital humain – Ville de Lévis, Lévis, Canada.
- Morin, S. (2020, Mars; Reportée). *La qualité de vie lévisienne tant que de facteur d'attrait et de rétention de la main-d'œuvre*. Direction générale et autres directions – Ville de Lévis, Lévis, Canada.
- Morin, S. (2020, Mai; Reportée). *Influence de la qualité de vie perçue sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre*. ACFAS 2020, Sherbrooke, Canada.
- Mouhib, Y. et Frini, A. (2019, Mai). *A temporal sorting multi-criteria approach under stochastic uncertainty*. Congrès de l'ASAC 2019, St. Catharines, Canada.
- Mouhib, Y. et Frini, A. (2019, Juin). *A Temporal Sorting Multi-Criteria Approach under stochastic Uncertainty*. The 25th International Conference on Multiple Criteria Decision Making, Istanbul, Turquie.
- Nach, H., Benabbou, L. et Ghilal, R. (2019, Septembre). *Opportunités d'affaires et de carrière à l'ère digitale : le cas des Fintech*, Lévis Canada.
- Saint-Yves-Durand, S. (2019, Juin). *Le cycle comptable et le réalisme des opérations comptables au sein d'une entreprise d'entraînement : étude de cas*. Gestion Travail Chaudière-Appalaches.

LIVRES OU CHAPITRES DE LIVRE

- Amiot, C. et Belzile, F. (2019). *Référentiel de l'impôt des particuliers de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec*. Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.
- Beaudry, C. (à paraître). Le recrutement d'une professionnelle de la GRH chez Techno+. Dans Saba et Dolan (Dir.), *La gestion des ressources humaines, tendances, enjeux et pratiques actuelles*. Montréal, ERPI.
- Beaudry, C. (à paraître). Pourvoir le poste de réceptionniste : quand le processus est à refaire. Dans Saba et Dolan (Dir.), *La gestion des ressources humaines, tendances, enjeux et pratiques actuelles*. Montréal, ERPI.
- Beauregard, C., Labelle, A. et Belzile, F. (2019). Mise à jour du volume *Principes de fiscalité – affaires, placements, financements et situations personnelles* (chapitres 10 et 12). Carswell Thompson Reuter.
- Beauregard, C., Labelle, A. et Belzile, F. (2019). Mise à jour du volume *Problèmes et solutions – Principes de fiscalité – affaires, placements, financements et situations personnelles*. (chapitres 10 et 12). Carswell Thompson Reuter.
- Frini, A., Benamor, S. et Urli, B. (2020). Temporal MCDA methods for decision-making in sustainable development context. *Dans Sustainability Concept In Developing Countries*. IntechOpen.
- Frini, A., Sirois, C. et Laroche, M.L. (2020). A Hybrid Delphi Multi-criteria Sorting Approach for Polypharmacy Evaluations. Dans *Transactions on Engineering Technologies* (276-290). DOI: 10.1007/978-981-32-9808-8_22
- Gagnon, M. et Beaudry, C. (à paraître) *Genre et minorités en milieu de travail : pratiques organisationnelles et syndicales visant l'inclusion*. Éditions JFD.
- Lafontaine, M. et Belzile, F. (2019). Mise à jour du volume *Impôt sur le revenu des particuliers et sociétés* (36^e édition, chapitres 5 et 10). Carswell Thompson Reuter.
- Lafontaine, M. et Belzile, F. (2019). Mise à jour du volume *Impôt sur le revenu des particuliers et sociétés – problèmes d'impôt solutionnés* (36^e édition, chapitres 5 et 10). Carswell Thompson Reuter.

Lafontaine, M. et Belzile, F. (2020). Mise à jour du volume *Fiscalité spécialisée* (33^e édition, chapitre Chapitre 28), Carswell Thompson Reuter.

Lafontaine, M. et Belzile, F. (2020). Mise à jour du volume *Fiscalité spécialisée – problèmes d'impôt solutionnés* (chapitre 28). Carswell Thompson Reuter.

Nach, H., Ghilal, R. et Salamopsis, D. (2019). FinTech Research: A scoping Review. Dans in *Transformation Dynamics in FinTech An Open Innovation Ecosystem Outlook*. Dr. Dimitrios Sampasis, Anne-Laure Mention, Book series Open Innovation : Bridging Theory and Practice.

Saint-Yves-Durand, S. et Raef, G. (à paraître). *Comptabilité de gestion*. Chenelière Éducation.

RAPPORTS DE RECHERCHE

Babineau, L. et Lajoie, J.Y. (2020). *Portrait des pratiques et de l'impact des approches projets au sein des petites et moyennes entreprises innovantes en Chaudière-Appalaches*. Lévis, Canada : CEUDO, UQAR.

Beaudry, C. et Gagnon, M. (2020). *La capacité d'attraction et de rétention organisationnelle du personnel : Le rôle des acteurs régionaux*. Lévis, Canada : CEUDO, UQAR.

Bénard, M.-H., Poisson, Y., Salomon, L., Bénard, R. et Frini, A. (2020). *Caractérisation des nouveaux sites potentiels pour la culture des macroalgues au Îles-de-la-Madeleine*. Québec, Canada : Ministère des affaires municipales et de l'habitation.

Benabbou, L. (2020). *Excellence opérationnelle des processus de production dans un environnement de données massives : Démarche et application*. Lévis, Canada : CEUDO, UQAR.

Deschênes, A.-A. (2020). *Formation et développement des ressources humaines : vers l'identification des obstacles et des leviers à l'investissement dans le développement du capital humain des PME de Chaudière-Appalaches*. Lévis, Canada : Partenaires régionaux.

Deschênes, A.-A. (2020). *Formation et développement des ressources humaines : vers l'identification des obstacles et des leviers à l'investissement dans le développement du capital humain des PME de Chaudière-Appalaches*. Lévis, Canada : CEUDO, UQAR.

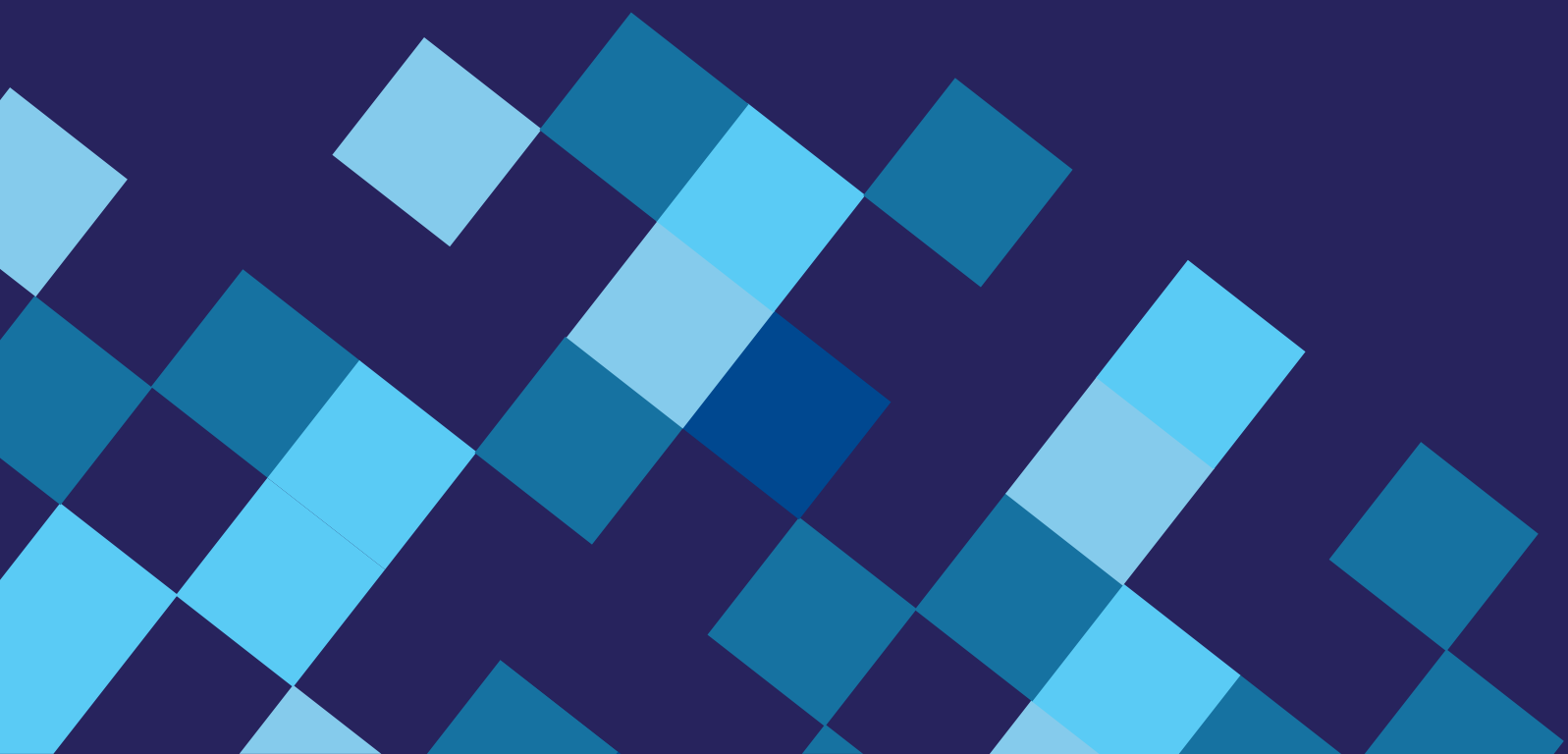
Echchakoui, S. et Frini, A. (2020). *Industrie 4.0 : Opportunités, défis et freins pour les PME de la région Chaudière-Appalaches*. Lévis, Canada : CEUDO, UQAR.

Frini, A., Ben Nasr, B. et Fulham Lebrasseur, P.O. (2020). *Outils d'aide à la décision et de prise en compte des principes de développement durable et des priorités du plan d'action sur les changements climatiques*. Québec, Canada : Ministère de l'environnement et de lutte contre les changements climatiques.

Frini, A., Besnard, C., Benabbou, L., Adda, M. et Buffin-Bélanger, T. (2019). *Outil de priorisation des bassins versants pour la gestion des risques des inondations dans le cadre de la mise en oeuvre de l'initiative Info-Crue au Québec*. Montréal, Canada : Ouranos.

Gendron-Lemieux, I., James, B., Bénard, R., Gauthier-Barerrette, C., Clark, M.É. et Frini, A. (2020). *Optimisation et mécanisation des procédés de culture de laminaires en mer en Gaspésie*. Québec, Canada : Ministère des affaires municipales et de l'habitation.

BIOGRAPHIES DE NOS MEMBRES



MEMBRES RÉGULIERS

LOUIS BABINEAU est professeur au sein du programme de maîtrise en gestion de projet de l'UQAR depuis 2010. Il est également directeur du programme réseau des maîtrises en gestion de projet de l'Université du Québec. Avant de faire de l'enseignement et de la recherche universitaire ses priorités, il a travaillé plus de quinze ans en coopération internationale, dont dix ans ont été consacrés à l'implantation et au développement de coopératives d'épargne et de crédit en Afrique, en Amérique latine et dans les Caraïbes. M. Babineau est titulaire d'une maîtrise en science politique, d'une maîtrise en gestion de projet et d'un doctorat en administration des affaires (Appropriation des technologies de l'information et performance des équipes de travail). Il est également actif en gouvernance d'entreprises. Il a notamment siégé au CA de l'Agence de la santé et des services sociaux Chaudières-Appalaches de 2012 à 2015 à titre de membre issu du milieu universitaire et est actuellement président du Conseil régional Québec-Ouest/Rive-sud du mouvement Desjardins. Il siège à ce titre au conseil d'administration de la Fédération des caisses Desjardins du Québec depuis avril 2016 pour un mandat de trois ans.

CATHERINE BEAUDRY est professeure en gestion des ressources humaines à l'UQAR et détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. Elle agit à titre de co-directrice des programmes de cycles supérieurs en gestion des personnes en milieu de travail de l'UQAR. Spécialisée en sociologie et en psychologie du travail et des organisations, ses intérêts de recherche concernent les pratiques de gestion visant la rétention et l'attraction du personnel ainsi que l'accompagnement des employés en situation de vulnérabilité, sous deux angles particuliers. D'une part, elle cherche à comprendre le vécu des gestionnaires dans la mise en œuvre de ces pratiques de gestion. D'autre part, elle s'intéresse à l'expérience des employés à qui se destinent ces pratiques.

FRANCIS BELZILE a obtenu en 1987 un baccalauréat en administration (B.A.A.) en sciences comptables de l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) et le titre de comptable agréé (CA) en 1989. En 1992, il a complété une maîtrise en fiscalité à l'Université de Sherbrooke. Il est membre de l'Association de planification fiscale et financière (APFF) et de la Fondation canadienne de la fiscalité (FCF). Il a débuté sa carrière professionnelle en 1987 dans un cabinet d'experts-comptables d'envergure nationale où il a occupé divers postes en vérification et en fiscalité. En 1996, il a joint le cabinet Deloitte et il y a occupé divers postes au service de fiscalité et a agi à titre de directeur principal au service de fiscalité des bureaux de Québec et Rimouski jusqu'en 2002. Il est professeur de fiscalité au campus de Lévis de l'UQAR depuis 2002 et il occupe depuis juin 2003 le poste de directeur du module des sciences comptables. Il a été président du regroupement régional des comptables professionnels agréés (CPA) de Chaudière Appalaches de 2013 à mars 2018. Détenteur du titre de Fellow de l'Ordre des CPA du Québec, il est membre de plusieurs comités de cet ordre professionnel.

LOUBNA BENABBOU est professeure au département des sciences de gestion à l'Université du Québec à Rimouski. Elle est titulaire d'un Ph.D et d'un M.B.A en opérations et systèmes de décision de la Faculté des Sciences de l'Administration de l'Université Laval et d'un diplôme d'ingénieur en génie industriel de l'Ecole Mohammadia d'Ingénieurs. Ses intérêts de recherche s'inscrivent dans le cadre général de développement des méthodes de l'apprentissage automatique, de l'analytique des données massives et de l'optimisation pour aider à la prise de décision en temps réel. Elle s'intéresse à l'application ces méthodes dans les domaines, entre autres, de la digitalisation des processus (industrie 4.0), la gestion des opérations et la logistique, la finance, la santé, gestion des risques et gestion de projets. Loubna Benabbou a participé dans plusieurs projets de recherche avec l'industrie et siège dans des comités scientifiques/techniques de revues et conférences internationales. Par ailleurs, elle a publié plusieurs articles dans des revues scientifiques internationales et des actes de conférences internationales indexées.

YAN CASTONGUAY est professeur à l'Université du Québec à Rimouski au campus de Lévis depuis 2011. Son parcours allie l'expérience sur le terrain et la recherche. Il a complété un baccalauréat en administration des affaires en finance à l'Université de Sherbrooke, un M.B.A. en gestion internationale ainsi qu'un doctorat en management à l'Université Laval. Ses expériences professionnelles lui ont permis de constituer un vaste réseau de contacts dans le milieu des affaires tant au Canada qu'à l'international avec différentes universités. Monsieur Castonguay a ainsi contribué à de nombreux projets de recherche. Ses intérêts de recherche portent essentiellement sur la gestion de l'innovation, la gestion stratégique et l'entrepreneuriat.

ANDRÉE-ANNE DESCHÊNES est professeure en gestion des ressources humaines à l'UQAR depuis décembre 2018. Elle termine actuellement un doctorat en sciences de l'administration, profil management, à la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval (FSA-ULVAL). Auparavant, elle a œuvré comme professionnelle de recherche à l'UQAR et comme chargée de cours à l'Université Laval. Elle détient aussi une expérience comme conseillère en gestion des ressources humaines. Par le passé, elle a collaboré à plusieurs projets portant sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans les régions périphériques. Elle a également présenté diverses conférences et formations visant à outiller les employeurs et les acteurs régionaux en matière de gestion des ressources humaines.

Ses intérêts de recherche se concentrent sur l'influence de l'adéquation entre l'individu et son environnement de travail sur la mobilité inter- et intraorganisationnelle des travailleurs. Elle s'intéresse également à la formation et au développement des ressources humaines. Comme professeure, elle œuvre au baccalauréat en administration et à la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail.

SAID ECHCHAKOUI, EIT, M.Sc. DBA, PCM est professeur en marketing à l'université du Québec à Rimouski depuis juillet 2017. Il a été professeur de marketing pendant six ans à l'université du Québec en Abitibi- Témiscamingue, professeur de marketing pendant trois à l'université de Moncton, et chargé de cours à l'université de Sherbrooke. Après une expérience professionnelle d'environ neuf ans dans le domaine technique et commercial au service des entreprises marocaines et multinationales, Monsieur Echchakoui a fait ses études en marketing en obtenant une maîtrise et un doctorat à l'université de Sherbrooke. Membre de l'association des ingénieurs et des géoscientifiques du Nouveau-Brunswick, Monsieur Echchakoui a un esprit rigoureux et une passion pour le marketing et la stratégie. Il a aussi acquis le titre de «Professional Certified Marketer» décerné par l'Association Américaine de Marketing. Outre son engagement actif dans l'enseignement et la recherche, Monsieur Said Echchakoui a été impliqué dans la communauté notamment en étant administrateur à la société d'aide au développement des collectivités (SADC) de Rouyn-Noranda. Il a aussi mené plusieurs projets à titre de bénévole pour le centre local de développement (CLD) de Rouyn-Noranda notamment au niveau de la stratégie de positionnement du commerce de détail et le développement du commerce en ligne.

JALAL EL FADIL est professeur en finance au département des sciences de gestion à l'université du Québec à Rimouski (UQAR), campus de Rimouski. Il détient un doctorat en administration des affaires de l'université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), avec spécialisation en finance corporative. Il a également obtenu un MBA de l'université Winthrop en Caroline du Sud et une maîtrise en finance de l'université Laval. Avant de rejoindre l'UQAR, il a été chercheur postdoctoral à l'institut de recherche sur les PME de Trois-Rivières et chargé de cours de finance à l'UQTR.

Ses intérêts de recherche portent principalement sur l'étude des risques associés aux différentes stratégies d'internationalisation des PME manufacturières, incluant ceux de délocalisation, d'export et d'alliance ainsi que sur l'identification des actions à entreprendre pour gérer ces risques. Il s'intéresse aussi à la perception du risque, la finance corporative et entrepreneuriale, la valeur de l'entreprise et la performance des coopératives financières.

ANISSA FRINI est professeure en production et méthodes quantitatives à l'Université du Québec à Rimouski depuis 2012. Elle a travaillé auparavant pendant 8 ans à Recherche et Développement pour la Défense Canada – Valcartier. Elle a un doctorat en opérations et systèmes de décision et un MBA en gestion des systèmes d'information de l'Université Laval. Son domaine d'expertise est l'aide multicritère à la décision. Ses intérêts de recherche sont variés et touchent l'aide à la décision en général, la prise de décision dynamique et séquentielle, la gestion de l'incertitude, la gestion de projet et le développement durable. Durant sa carrière, elle a travaillé sur différents projets où elle a développé des méthodes et algorithmes d'aide à la décision dans différents contextes (militaires, gestion de projet, aménagement forestier, développement durable, santé, et gestion de l'information).

MÉLANIE GAGNON est professeure en relations industrielles au département des sciences de la gestion à l'UQAR depuis 2004. Elle est détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. La représentation des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail et d'emploi d'une main-d'œuvre diversifiée se trouvent au cœur de ses préoccupations de recherche qui sont soutenues financièrement par divers organismes subventionnaires.

Plus spécifiquement, elle s'intéresse au vécu des employés ayant des besoins particuliers et aux réponses organisationnelles et syndicales offertes en ces matières. Les résultats de recherches ont fait l'objet de divers articles scientifiques et professionnels. Elle enseigne aux étudiants des programmes de cycles supérieurs en gestion des personnes, programme dans lequel elle a dirigé plusieurs étudiants gradués, et au baccalauréat en administration, concentration gestion des ressources humaines.

Très impliquée dans la vie syndicale, elle siège à l'exécutif syndical du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR depuis 2006 et elle en est devenue présidente de 2010 à 2015. Elle a été à trois reprises porte-parole syndicale dans le cadre de la négociation de la convention collective entre le l'UQAR et le Syndicat des professeurs de l'UQAR en plus d'être porte-parole au comité des relations professionnelles et au comité de grief. Elle a également été vice-présidente de la Fédération québécoise des professeurs et professeures d'Université.

RACHID GHILAL est professeur de finance au département des sciences de la gestion à l'UQAR campus de Lévis. Après des études en ingénierie et un MBA, Dr. Ghilal a obtenu son Ph.D. en finance dans le programme de doctorat conjoint en administration de Montréal (UQAM, HEC, McGill, Concordia). Dr. Ghilal a réalisé plusieurs publications et a présenté ses travaux de recherche dans plusieurs provinces canadiennes, aux États-Unis et en Europe. Ses intérêts de recherche s'articulent autour des thèmes suivants : la diversification internationale des portefeuilles, les fonds négociés en bourse, la performance de l'investissement responsable, l'analyse et gestion des risques financiers, les produits dérivés, l'optimisation dynamique des portefeuilles, les finances personnelles et littérature financière et la finance corporative.

HAROLD HEPPELL est professeur régulier en finance et en services financiers à l'université du Québec à Rimouski. À ce titre, il s'occupe du programme de planification financière et du programme en services financiers. Il se penche aussi sur plusieurs sujets dont la littérature financière et l'impact de la démographie sur les services financiers. Avant de rejoindre l'UQAR, M. Heppell a travaillé auprès de grandes institutions financières québécoises pendant plus de vingt ans. Il a occupé plusieurs postes cadres notamment dans le domaine de l'investissement, du crédit, de l'ingénierie financière et de l'innovation. Il a participé au lancement de nombreux produits financiers durant sa carrière. M. Heppell est détenteur d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec à Rimouski, d'un MBA recherche en finances de l'UQAM et il a également complété un certificat en planification financière de l'Université Laval. Il possède le titre d'administrateur agréé. Il est membre du conseil d'administration du Cercle finance du Québec. Il est actuellement le directeur du module des sciences de l'administration depuis juin 2014.

RICHARD-MARC LACASSE est professeur régulier à l'UQAR depuis 1975. Outre ses enseignements en stratégie, en entrepreneuriat, en veille stratégique et en développement régional, le professeur Lacasse effectue de la recherche et des interventions en gestion stratégique, en entrepreneuriat et en transmission d'entreprises familiales. Il réalise présentement une recherche sur les nouveaux modèles d'affaires dans le secteur de l'entrepreneuriat social. Dr Lacasse est professeur honoraire à l'Universidad Nacional de Tumbes (Peru). Richard-Marc Lacasse a effectué ses études doctorales en entrepreneuriat et en stratégie à l'Université de Nice-Sophia-Antipolis (France).

JEAN-YVES LAJOIE est professeur en gestion de projet à l'UQAR, au Campus de Lévis, carrière qu'il a entreprise en 1988 après avoir œuvré pendant quelques années dans la pratique de la gestion de projet, notamment dans une compagnie d'assurance, au gouvernement du Québec et pour une firme conseil en technologie de l'information. Diplômé en actuariat, il a obtenu une maîtrise en gestion de projet de l'UQTR et complété sa scolarité de doctorat en systèmes d'information à l'Université Laval.

La gestion de projet est son champ d'intérêt principal et il a été directeur du programme de maîtrise en gestion de projet pendant de nombreuses années et l'est de nouveau depuis juin 2018. Il a contribué également à la promotion de la gestion de projets, notamment par sa participation comme président du Chapitre Lévis- Québec du Project Management Institute (PMI) entre 1998 et 2001, ainsi que comme membre fondateur de GP-Québec. Il a été directeur de l'Unité départementale des sciences de la gestion au campus de Lévis de 2012 à 2016.

SYLVIE MORIN. Cumulant une formation pluridisciplinaire en sciences de la santé, en marketing des services, en design, en psychologie sociale et environnementale, madame Morin a un parcours éclectique, ce qui l'a amené à développer une expertise vaste et riche au fil des années. Détentrice d'une maîtrise en nutrition et en gestion des services alimentaires (M. Sc.) décernée par la Faculté de Médecine de l'Université de Montréal, elle a par la suite approfondi ses connaissances en marketing et en méthodes quantitatives, ce qui l'a amenée en 2003 à obtenir un doctorat en administration de l'Université McGill. Sylvie Morin est professeure de marketing à l'UQAR, Campus de Lévis depuis janvier 2004.

Elle a aussi, dans le passé, enseigné à titre de chargée de cours à HEC Montréal ainsi qu'à la Faculté de Management de l'Université McGill. Elle enseigne actuellement le marketing des services, la recherche marketing ainsi que le comportement du consommateur. Elle a aussi enseigné dans des programmes de deuxième cycle, notamment dans le programme de MBA pour cadres de l'UQAR. Avant d'entreprendre une carrière de professeure d'université, elle a travaillé pendant plusieurs années à titre d'analyste et de consultante en marketing des services, dans des dossiers touchant bon nombre d'industries fort diversifiées (services alimentaires, hôtellerie, transports, services financiers, assurances, santé et culture, etc.). De plus, elle a agi comme professionnelle de recherche au Centre de Recherche en Gestion de l'UQAM ainsi qu'auprès de divers groupes de recherche à l'Université McGill et à l'Université Cornell aux États-Unis. Enfin, madame Morin, par ses intérêts de recherche variés au fil des années, a participé à plusieurs conférences internationales et a publié des articles scientifiques traitant de l'influence de l'environnement de service, notamment la musique, sur le comportement des consommateurs.

HAMID NACH est professeur à l'unité départementale des sciences de la gestion à l'Université du Québec à Rimouski, campus de Lévis. Il détient un doctorat en administration des affaires de l'UQAM (conjoint avec HEC, l'université McGill et l'université Concordia), avec spécialisation en systèmes d'information. M. Nach a complété une maîtrise en informatique de gestion à l'UQAM, en 2005, et un baccalauréat en sciences physiques à la faculté des sciences de Rabat au Maroc, en 1995. Avant de se joindre au monde académique, M. Nach a occupé différentes fonctions du domaine de développement des technologies de l'information et de télécommunication dans le secteur privé. Il enseigne plusieurs domaines en gestion des technologies d'affaires dont la stratégie TI, la gestion des TI, le commerce électronique et les médias sociaux. Les recherches de M. Nach portent principalement sur l'étude des aspects sociaux des technologies de l'information (TI). Il s'intéresse aux processus d'adaptation et de résistance et à la redéfinition des rôles et de l'identité des individus par l'usage des nouvelles technologies. Il a vu certains de ses travaux de recherche publiés dans des revues de renom telles Computer and Human Behavior et European Journal of information Systems.

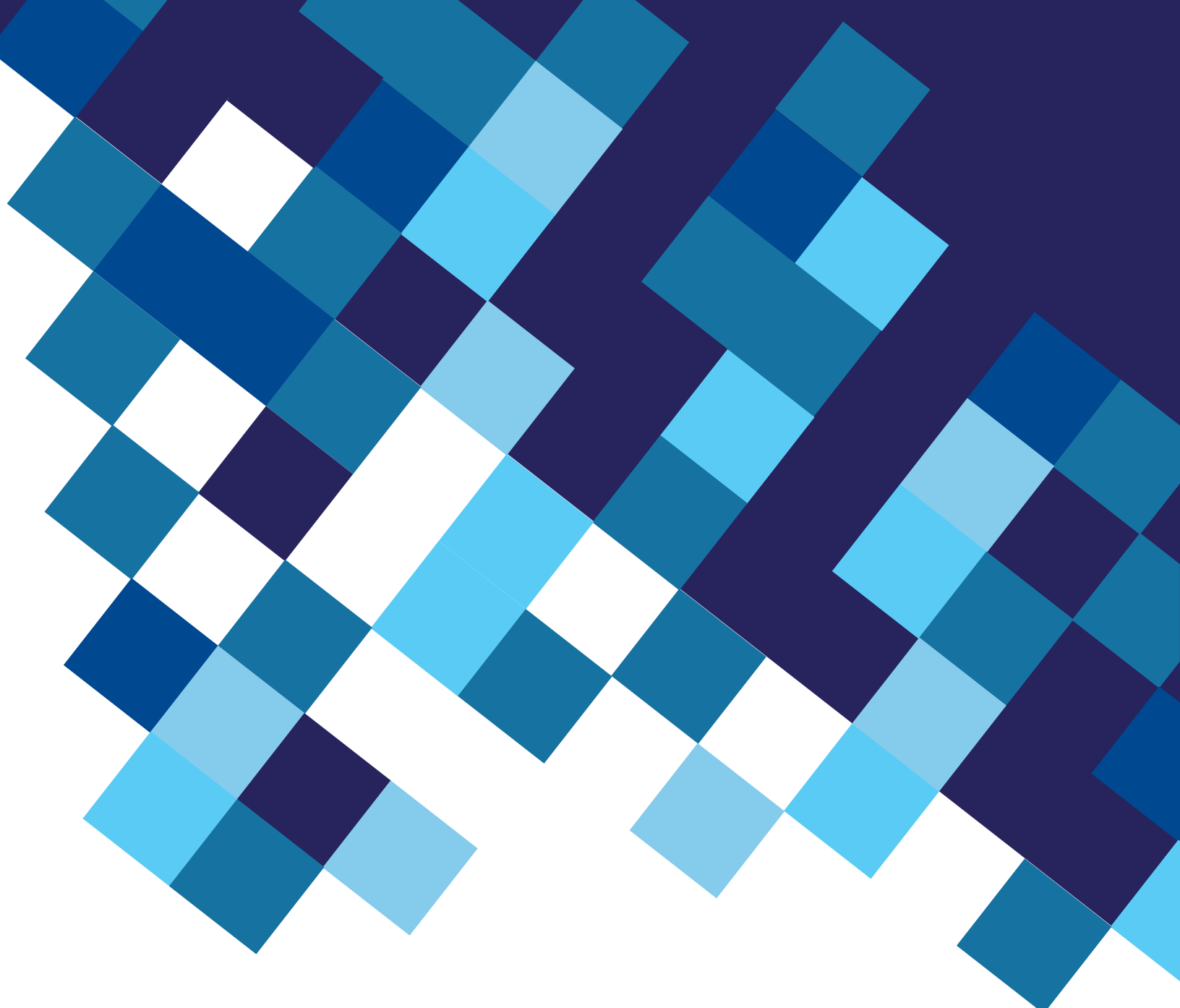
DANIEL PLAMONDON possédait une expérience professionnelle en comptabilité et gestion financière de plus de 17 ans lors de son entrée comme professeur en sciences comptables à l'UQAR en 2002. Il a débuté sa carrière comme auditeur chez Arthur Andersen, comptables agréés, poursuivie chez Thorne Riddell Poissant Richard (KPMG). Après avoir complété sa maîtrise en finance, il a occupé un poste de conseiller en vérification et normalisation comptable au mouvement Desjardins pendant plus de 5 ans. Il a par la suite œuvré comme professionnel au budget à la Société Québécoise du développement de la main d'œuvre (SQDM) et directeur des opérations financières au ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS) pour une période de 8 ans. Au cours de ces années, il a enseigné de nombreux cours en comptabilité financière et comptabilité de gestion dans un cégep et différentes universités au Québec. Il a également dispensé des formations de vulgarisation et de compréhension des états financiers à des professionnels et gestionnaires travaillant hors du secteur de la finance et de la comptabilité, notamment dans le secteur de la santé.

MAGALI SIMARD est professeure en gestion des technologies des affaires au département des sciences de la gestion de l'UQAR, campus de Lévis, depuis 2016. Elle est titulaire d'un Ph.D. en management, d'un MBA Exécutif et d'un baccalauréat (B.Sc.) en informatique. Elle est également membre de la chaire de recherche en gestion de projet de l'ESG-UQAM. Ses recherches portent sur la gouvernance et la coordination multidisciplinaire lors de l'exécution de projets TI et sur la mise en œuvre du changement organisationnel et sur les crises en projet. Elle est également intéressée par la collaboration organisationnelle, la gouvernance TI et la relation dynamique des projets / programmes et organisations en termes de structures, de pratiques et de changements. La professeure Simard possède également une solide expérience de plus de vingt années en tant que praticienne dans le domaine de la gestion des technologies (TI et SI). Agissant en tant que directrice en conseil en management et en tant que gestionnaire de projet, de programme et gestionnaire TI dans diverses industries, elle a développé un solide savoir-faire en redressement de projets et d'opérations dans les moyennes et grandes organisations dans divers pays.

SAMUEL SAINT-YVES-DURAND. Cumulant de multiples expériences en comptabilité, certification, services conseil, fiscalité, finance, technologie de l'information et formation aux adultes, M. Saint-Yves-Durand est détenteur d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'UQTR, il est aussi membre de l'Ordre des Comptables professionnels agréés (CPA) du Québec et possède le titre d'auditeur. Samuel Saint-Yves-Durand est un professeur en sciences comptables à l'UQAR, campus de Lévis et membre du CEUDO et a également œuvré à titre de chargé de cours à l'UQTR au département des sciences comptables. M. Saint-Yves-Durand enseigne la comptabilité de gestion, la comptabilité financière, les technologies de l'information, ainsi que divers cours d'intégration et de pratiques d'examens professionnels aux premier et deuxième cycles. Auparavant, il a travaillé pendant plusieurs années pour un cabinet comptable d'envergure internationale auprès d'une multiple clientèle (PME, sociétés cotées en bourse, organismes du secteur public, OSBL et communautés autochtones). Il est actuellement collaborateur pour le livre Fondements de la comptabilité de gestion, publié chez Chenelière Éducation.

MEMBRE ASSOCIÉ

ROGER ZAORÉ est professeur à l'UQAR en des ressources humaines depuis plus de trente ans, il détient un Ph.D en relations industrielles et un DESS en prévention et gestion de la santé et de la sécurité du travail. Il a participé à plusieurs formations spécialisées de l'AQHSST (Protection contre les chutes et sauvetage, Amélioration des compétences en hygiène du travail, Sécurité électrique, SIMDUT 2015, Réduire les contraintes musculosquelettiques au travail par l'application des principes biomécaniques). Le professeur Zaoré œuvre tant dans les programmes de baccalauréat en administration que dans les programmes de deuxième cycle MBA pour cadres en exercice, Gestion des personnes en milieu de travail, Gestion de projet. Il a également dispensé plusieurs formations pratiques dans le cadre des activités du service de formation continue. Ses champs de recherche sont dans divers domaines de la GRH notamment, la formation et le développement des RH, la gestion de la rémunération, la prévention en santé au travail et la santé et sécurité du travail. Il a participé à la réalisation de plusieurs recherches en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre. Auteur du volume Introduction à la gestion des ressources humaines, aspects techniques, il a également publié en collectif le volume Le sens de la personne en GRH et collaboré aux volumes La professionnalisation de la GRH, La gestion des ressources humaines, Tendances, enjeux et pratiques actuelles. Le professeur a aussi participé à la révision du volume Gestion de la rémunération théorie et pratique et des diverses éditions du manuel Relever les défis de la gestion des ressources humaines.



UQAR



teknion