

RAPPORT SECTORIEL

GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN D'ŒUVRE

2016-2017



Secteur de la construction

Rapport produit par L'HUMAIN R/H

Marie-Josée Normand, CRHA

Avant-propos

La Corporation de développement économique (CDE) de la MRC des Laurentides entretient des échanges fréquents avec les propriétaires et dirigeants d'entreprises, les municipalités et les intervenants du territoire quant à la question de pérennité des affaires et du lien de cause à effet du recrutement de la main-d'œuvre. Les difficultés d'employabilité sont souvent au cœur des discussions. On retrouve la volonté d'attirer, mais surtout de retenir le personnel qualifié; s'ajoute à cela un besoin aigu de mieux comprendre les enjeux liés à la main-d'œuvre afin de développer une stratégie qui permettra une plus grande rétention de celle-ci sur notre territoire. Quelles sont les prévisions de main-d'œuvre à court, moyen et long terme? Comment peut-on avoir une vision élargie afin de bien cibler les futurs besoins de main-d'œuvre selon certains secteurs d'activités?

Afin de répondre à ces questions, la CDE a commandé une enquête sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) effectuée en 2016-2017 pour les secteurs d'activités suivants : construction, manufacturier, récréotourisme, bureaux professionnels et enfin le secteur municipal du territoire de la MRC des Laurentides. Cet échantillonnage aura permis de prendre un portrait assez juste des activités d'employabilité sur notre territoire avec comme principaux objectifs de répondre aux besoins suivants :

- Que les entreprises puissent atteindre leurs objectifs stratégiques et opérationnels en termes de besoins d'emploi et de recrutement de la main-d'œuvre tant au niveau quantitatifs que qualitatifs;
- Connaître la formation nécessaire pour pourvoir les postes vacants et/ou vulnérables;
- Analyser les écarts et identifier les zones de vulnérabilité;
- Développer des stratégies dans le but d'attirer des candidats potentiels dans la région de la MRC des Laurentides en démontrant les emplois disponibles;
- Analyser la situation actuelle des entreprises sur le territoire de la MRC des Laurentides (portrait de la main d'œuvre).

Le rapport sectoriel présenté ici fait suite au rapport personnalisé reçu par chacune des organisations dans le cadre de cette enquête. Il résulte des données recueillies auprès des entreprises de la construction de la MRC des Laurentides. Les résultats présentent le portrait de la situation au moment de l'enquête. Il est donc possible que certaines données aient évolué depuis ce temps. Ce bref rapport sectoriel vous présentera les faits saillants de cette enquête. Afin de faciliter la compréhension des différents thèmes utilisés dans le rapport, un lexique est disponible à l'Annexe 1.

Remerciements

La CDE souhaite remercier les partenaires financiers qui ont participé à l'ensemble du projet de la Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre : La MRC des Laurentides, Services Québec des Laurentides et la Caisse populaire Desjardins de Sainte-Agathe-des-Monts. Nous remercions les entreprises interpellées pour leur participation; sans elle un tel rapport n'aurait pu voir le jour. Enfin, un remerciement particulier à Madame Annie Courtois, analyste du marché du travail chez Services Québec des Laurentides.

Portrait sommaire de la MRC des Laurentides et de sa région administrative

MRC des Laurentides

- Elle compte 20 municipalités;
- La population de chacune des municipalités varie entre 57 et 10 579 habitants¹;
- Elle compte une population totale de 46 777 habitants²;
- Elle représente 7.8% de la population totale de la région des Laurentides¹;
- Environ 45% des municipalités de la MRC des Laurentides ont vu leur population décroître, dont une de plus de 10% en seulement 5 ans². Ce phénomène de décroissance est principalement constaté dans les municipalités moins urbanisées;
- Elle compte 3695 travailleurs autonomes, ce qui représente 17.4% du nombre total de travailleurs de cette MRC. Ce taux est supérieur à celui de la région des Laurentides 12.9% et à celui du Québec à 10.5%³;
- La proportion de travailleurs occupant un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est de 22.6%, contre 18.4% et 17.7% pour la région des Laurentides et le Québec respectivement⁴;
- En ce qui a trait aux secteurs d'activités économique, la répartition de la population de la MRC des Laurentides en emploi indique que le secteur tertiaire représente un poids plus important dans la MRC que dans la région des Laurentides et qu'au Québec. En effet, 84.3% des travailleurs dans la MRC occupent un emploi dans ce secteur⁴;
- La population de 15 ans et plus possédant un diplôme universitaire est estimée à 18.6%. Cette proportion est supérieure à ce qui est observé dans la région des Laurentides (17.6%), mais inférieure à l'ensemble du Québec (23.3%)⁴.

Région administrative

- En 2016, le taux d'emploi dans la région des Laurentides s'établissait à 62.3%, ce qui est favorablement comparable à celui du Québec à 60%⁴;
- Le taux de chômage régional a connu une baisse pour une 3^e année consécutive pour s'établir à 5.8% en 2016³;
- Des 17 régions administratives du Québec, la région des Laurentides a enregistré le 4^e plus faible taux de chômage³;

¹ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/index.html>

² http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_15/region_15_00.htm

³ *Faits saillants et caractéristiques de la main d'œuvre, Information sur le marché du travail, juillet 2015, page 21*

⁴ *Institut de la statistique, Québec, 1^{er} trimestre, 2017*

MÉTHODOLOGIE

L'analyse de la GPMO pour le secteur de la construction du territoire de la MRC des Laurentides portait sur 9 entreprises. Le taux de participation a été de 90%. Tous les titres d'emploi étaient ciblés par l'étude. À l'annexe 2, vous trouverez la liste détaillée des organisations participatives au projet. À la suite de l'analyse des questionnaires, un rapport personnalisé a été produit et remis à chacune des organisations participatives à cette enquête.

Les emplois ciblés dans l'étude étaient ceux qui exigeaient minimalement un diplôme d'études professionnelles (DEP) puisque le but premier de ce travail était d'attirer de la main-d'œuvre plus qualifiée et donc de faire ressortir les emplois de qualité dans le secteur touristique et de les faire connaître.

TAUX DE ROULEMENT

SECTEUR	% MRC DES LAURENTIDES	
	MOYENNE	MÉDIANE
Construction	26.76%	18.18%
Manufacturier	14.80%	11.40%
Municipal	11.26%	6.03%
Professionnel	9.35 %	8.84%
Récréotouristique	14.65%	9.26%

On observe un taux moyen de roulement variable d'un secteur d'activité à un autre, par exemple le secteur de la construction (26.76%) et du récréotouristique (14.65%) sont supérieurs à la moyenne; ce qui peut constituer un enjeu important pour ces secteurs.

De plus, l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec (EREFQ) réalisée auprès de 1 859 établissements dans les Laurentides, comptant 5 employés et plus, a aussi permis de constater des taux de roulement variables d'un secteur d'activité à un autre.

Le caractère saisonnier de l'industrie de la construction ne permet pas une grande stabilité du personnel. Le sondage a permis de constater que ce secteur présente le taux de roulement le plus élevé. La rétention de la main d'œuvre, principalement d'une saison à une autre, constitue un enjeu important pour cette industrie.

Il est important de souligner que le taux de roulement de chacune des entreprises de la construction participatives au projet varie énormément. On peut constater que le taux de roulement le plus bas est de 0% et le plus élevé se situe à 175% avec une médiane de 18.18%⁵.

⁵ Il est à noter que le taux le plus élevé de l'industrie a été retiré des calculs pour évaluer le pourcentage moyen du secteur

À titre informatif, voici les taux de roulement de l'ensemble des secteurs d'activités qui ont fait partie de l'analyse :

Secteur d'activité	Taux de roulement
Manufacturier	14 %*
Construction	16 %*
Information, culture et loisirs	17 %*
Hébergement et restauration	23 %*
Administration publique	7 %*
Finance, assurance, immobilier et location	8 %*
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 %*
Services aux entreprises, bâtiments, autres	13 %*
Ensemble des secteurs	14 %

Il est important de noter que le taux moyen peut grandement varier selon le secteur d'activité. Il est donc difficile voire impossible de comparer les différents secteurs et en dégager un taux moyen.

Les coûts directs et indirects associés aux départs sont très importants. Les investissements qui



visent à les prévenir sont facilement rentabilisés. Selon, la compilation de plusieurs études⁶, dont celle du Centre local de développement d'Arthabaska, les coûts de la non-rétention peuvent varier entre 30 et 250% du salaire annuel de l'employé. Les coûts varient énormément étant donné la diversité des types de postes étudiés. **D'où l'importance de mettre en place des pratiques fidélisantes, en consolidant les processus de gestion des ressources humaines et en renforçant les pratiques de leadership.**

POSTES À DÉTENTEUR UNIQUE

On constate que dans la grande majorité des organisations, les postes à détenteur unique n'ont pas de relève et que les ressources ne peuvent être formées à l'interne. Cette fragilité, dans certaines circonstances, peut devenir problématique.

À cet effet, une planification et une gestion de la relève devraient être élaborées pour chacune des entreprises.

Selon les employeurs, les principaux défis concernant la relève et la formation à l'interne sont les suivants :

- ✓ Le nombre d'employés est au strict minimum, donc aucune possibilité de retirer temporairement une ressource pour en former une autre;
- ✓ Aucune ressource à l'interne n'est ciblée pour offrir la formation.

CONDITIONS DÉFAVORABLES AUX ENTREPRISES DE LA CONSTRUCTION

⁶ Comment attirer et fidéliser des employés, Collection Entreprendre, Didier Dubois, Emilie Pelletier et Denis Morin

Plusieurs responsables ont émis leurs opinions quant à leur difficulté à recruter du personnel. Voici donc quelques commentaires recueillis lors des visites en entreprise :

1. Le bassin d'employés potentiel de la CCQ par territoire n'est pas facilitant pour le recrutement. Par exemple, une entreprise située à Tremblant doit recruter dans le bassin de Montréal et ne peut embaucher par exemple un candidat de Boileau, car ce dernier fait partie de la région de l'Outaouais;
2. Certaines formations ne sont pas adaptées aux réalités du marché ou elles ne sont pas offertes dans la région;
3. Plusieurs entreprises ne veulent plus répondre aux offres de soumission « publiques ». En effet, le fait de choisir le plus bas soumissionnaire a pour effet de soumissionner en bas du prix coûtant. De plus, le fait de répondre à une offre publique demande beaucoup de temps et des ressources et la plupart des entreprises n'ont pas le personnel et les moyens financiers pour supporter un tel travail;
4. Il a été proposé de refaire un exercice de GPMO (gestion prévisionnelle de la main d'œuvre) de façon régulière. Par exemple, aux 3 ans afin d'être en mesure de bien planifier la main d'œuvre dans la région de la MRC des Laurentides et de ne plus rencontrer dans le futur une telle pénurie de personnel qualifié;
5. L'industrie de la construction est extrêmement cyclique, avec des périodes rapides de croissances et décroissances. Il est difficile pour les entreprises de rappeler au travail leur personnel après une période de mise à pied. Cette main-d'œuvre formée n'est malheureusement plus disponible. Ces organisations doivent constamment renouveler leur équipe. Ce qui demande du temps, de l'énergie et entraîne des pertes monétaires.



Grandes difficultés à recruter des estimateurs/chargés de projet

L'enquête a permis de faire ressortir que la grande majorité des entreprises de construction ont des besoins criants au niveau des estimateurs/chargés de projet et qu'elles sont dans l'incapacité de pourvoir ces titres d'emploi. La plupart des entreprises recherchent des candidats ayant un DEC en estimation/construction jumelé à une expérience pertinente dans le domaine. Les employeurs mentionnent également que ce poste est un élément clé dans l'organisation, donc le savoir-être est très important. Selon ceux-ci, Il est difficile de trouver une personne ayant toutes ces compétences.

Il apparaît que le fait que la formation d'estimateur/construction ne soit pas offerte dans la région est sûrement une cause importante du manque de main-d'œuvre qualifiée. De plus, il y a pénurie de personnel qualifié dans ce domaine.

Il serait pertinent d'offrir le DEC en estimation / construction dans la région et ainsi répondre aux besoins des entreprises. Des partenariats pourraient être créés avec les maisons d'enseignement par exemple : des stages en entreprise, des journées carrières sur le campus, des présentations en classe, etc.

Il faut mentionner que ce manque de main-d'œuvre freine la croissance des entreprises de construction de la région. À cet effet, il est recommandé de trouver rapidement des solutions pour être en mesure de soutenir cette industrie, un moteur économique important pour la région de la MRC des Laurentides.

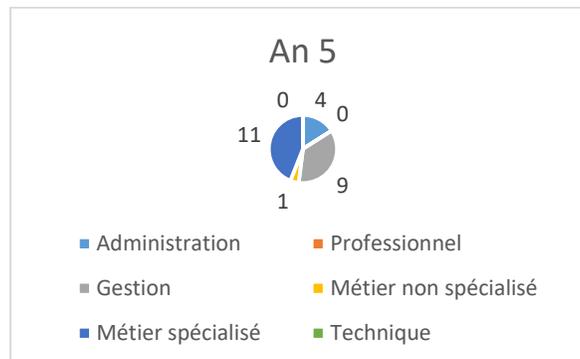
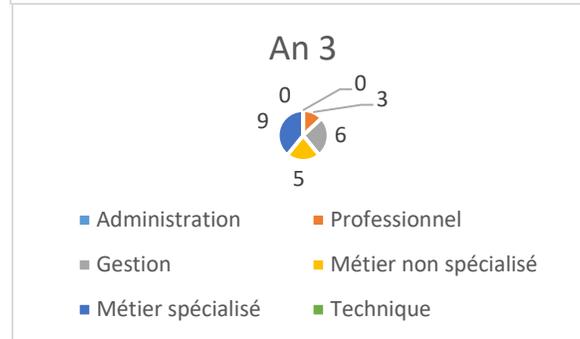
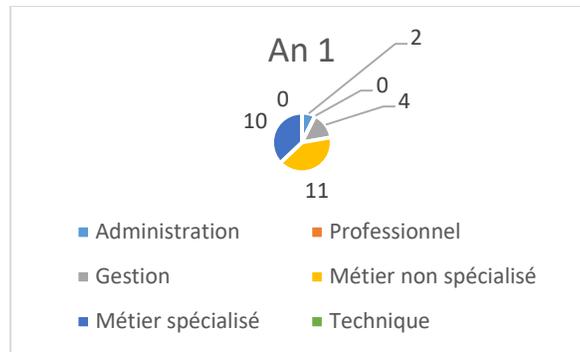
CRÉATION DE POSTES

D'ici cinq ans, les entreprises dans ce secteur créeront plusieurs postes et cela dans toutes les catégories d'emploi (qui ne sont pas inclus à l'annexe 3). Voici à titre d'exemple les emplois qui seront créés à court et à moyen terme : estimateur, chargé de projet, directeur des ventes portes et fenêtres, surintendant de chantier, ingénieur en structure, représentant en toitures de bardeaux, réceptionniste, menuisier, adjointe etc.

ÉCARTS QUANTITATIFS

Écart quantitatif pour chacune des catégories dans 1 an, 3 ans et 5 ans
(en nombre et en pourcentage)

	Administration		Professionnel		Gestion		Métier non spécialisé		Métier spécialisé		Technique	
	nb	%	Nb	%	Nb	%	nb	%	nb	%	Nb	%
1 an	2	12	0	0	4	8	11	26	10	10	0	0
3 ans	0	0	3	19	6	11	5	12	9	9	0	0
5 ans	4	24	0	0	9	17	1	2	11	11	0	0
Total	17	100	16	100	53	100	42	100	98	100	1	100



Selon les données recueillies, les postes vacants qui seront difficiles à recruter au cours des cinq prochaines années seront plus spécifiquement dans les secteurs de la gestion, des métiers non spécialisés et spécialisés. Plus précisément, 19 postes en gestion seront à combler, ce qui représente 36% de l'ensemble des emplois de cette catégorie. Pour les métiers non spécialisés, 17 postes seront vacants pour un total de 40% et finalement pour les métiers spécialisés 30 postes seront ouverts ce qui représentera 30%.

La moyenne d'âge des personnes occupant des postes de gestion dans l'ensemble des entreprises pour le secteur de la construction est de 45 ans. De plus, parmi les 52 postes de gestion 15 ont plus de 50 ans, ce qui représente 29% de l'ensemble de cette catégorie.

Il a été constaté que les entreprises de la construction du territoire de la MRC des Laurentides ont de la difficulté à recruter des menuisiers/charpentiers. Il semble avoir une pénurie de candidats qualifiés dans ce domaine. **Un autre problème relevé par les entreprises participatives est que la formation dans ce domaine n'est plus adaptée aux réalités du marché. Un partenariat entre l'industrie et les maisons d'enseignement devrait être fait, afin de revoir le programme et l'adapter aux besoins des entreprises.**

Il faut également comprendre que le dynamisme du marché du travail dans la région des Laurentides peut représenter un défi supplémentaire pour les entreprises de la MRC de cette région.



STRATÉGIES D'ATTRACTION

En se référant à l'annexe 3, concernant la liste détaillée des écarts quantitatifs et cela pour chacune des catégories d'emploi, on peut constater la diversification des postes vacants et difficiles à combler. Dans ces circonstances, il sera important d'adopter des stratégies d'attraction adaptées au marché ciblé afin de pourvoir ces postes à combler au cours des prochaines années. Un diagnostic pour chacune des organisations permettra de mieux comprendre la réalité de l'organisation et aidera le choix des stratégies les mieux appropriées.

COMPÉTENCES CLÉS/FORMATION

Les résultats obtenus concernant les compétences clés sont souvent très peu développés. Lors des rencontres, il apparaissait clairement qu'une majorité d'employeurs ne parvenaient pas à préciser clairement les compétences clés du poste. Cette lacune peut avoir un impact sur différents volets en ressources humaines tels que le recrutement, la sélection, le développement des compétences, l'évaluation de rendement etc.



LIMITES DE L'ENQUÊTE

- L'échantillonnage est limité à un nombre de 9 entreprises reliées au secteur de la construction (323 entreprises de ce secteur étaient dénombrées en 2015);
- La diversité des entreprises quant à la taille et la nature des opérations.

POINTS SAILLANTS

Les points saillants de l'enquête sont :

- Absence de relève pour les postes à détenteur unique;
- Grande difficulté à recruter du personnel, plus particulièrement au niveau des estimateurs/chargés de projet;
- Plusieurs postes se créeront d'ici cinq ans;
- La formation disponible n'est pas adaptée aux réalités du marché de la construction ou elle n'est pas offerte dans la région.



RECOMMANDATIONS

En conclusion de cette analyse, voici les recommandations importantes à prendre en considération :

1. Développer la relève par des stratégies ressources humaines;
2. Adapter la formation aux besoins des entreprises en créant des partenariats avec les maisons d'enseignement;
3. Aider les entreprises ayant un taux de roulement élevé à trouver les causes et proposer des solutions innovantes pour enrayer le problème;
4. Diffuser les outils existants pour soutenir et aider les entreprises face aux différentes problématiques qu'elles vivent;
5. Apporter du coaching et/ou du support aux entreprises qui désirent répondre aux appels d'offres publiques;
6. Miser sur des pratiques fidélisantes en consolidant les processus de gestion R/H et les pratiques de leadership;

ANNEXE 1

LEXIQUE

Catégorie administrative :

Les emplois se retrouvant dans cette catégorie comportent généralement des fonctions d'application de normes, de procédures, de direction impliquant notamment la cueillette, l'enregistrement, le classement, la compilation, la transmission ou la transcription de données. Ex. adjointe administrative, réceptionniste.⁷ Un DEP (diplôme d'études professionnelles) est généralement requis.

Catégorie de gestion :

Les emplois sont généralement caractérisés par la gestion (humaine et/ou matérielle et/ou financière et/ou informationnelle). Ils détiennent habituellement un pouvoir décisionnel et ont des employés sous leurs responsabilités. Ex. directeur des opérations, chef de service, gérant⁸. Exigences académiques selon le type d'emploi et expérience généralement exigée.

Catégorie des métiers non spécialisés :

Ils sont caractérisés par l'exécution de travaux manuels, notamment de transformation, de réparation, de construction ou de manutention. Ex. journalier, aide en alimentation⁸. Connaissances et habiletés minimales requises : Aucune formation nécessaire

Catégorie des métiers spécialisés :

Ils sont caractérisés par l'exécution de travaux manuels, notamment de transformation, de réparation, de construction ou de manutention. Ex. plombier, électricien, cuisinier. Un DEP (diplôme d'études professionnelles) est habituellement requis

Catégorie professionnelle :

Les emplois de cette catégorie sont généralement liés à l'analyse, la conception au développement et à la mise en œuvre de politiques, de programmes, de directives, d'entente, de lois ou de règlements. Ex. comptable, avocat⁸. Un diplôme universitaire est habituellement exigé

Catégorie technique :

Ils concernent généralement l'application de procédés méthodiques impliquant notamment l'analyse technique, la synthèse et la vérification. Ex. technicien comptable, technicien informatique, technicien aux travaux publics⁸. Études de niveau collégial habituellement requis.

Compétences clés :

Les compétences clés sont la mise en œuvre, en situation professionnelle, d'un socle de savoirs généraux et appliqués qui permet la réalisation des activités du poste⁹.

Écart quantitatif :

L'écart quantitatif est le résultat de la comparaison entre les besoins et les disponibilités de la main-d'œuvre.

Secteur de la construction :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la construction, la réparation et la rénovation d'immeubles et d'ouvrages de génie civil et le lotissement et l'aménagement de terrain⁹.

⁷ Inspiré de « secrétariat du Conseil du trésor du Québec »

⁸ Méthodologie pour la maîtrise des compétences clés en situation professionnelle

⁹ Références système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada 2012

Secteur des bureaux professionnels :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale repose sur le capital humain, qui constitue de ce fait le principal facteur de production. Ces établissements offrent les connaissances et les compétences de leurs employés.

Secteur manufacturier :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis ou semi-finis¹¹.

Secteur municipal :

Comprend les établissements des administrations locales donc l'activité principale, qui est de nature gouvernementale, touche les activités législatives, la taxation, le maintien de l'ordre et de la sécurité publique et la gestion des programmes des administrations locales¹¹. Incluant la MRC des Laurentides

Une MRC regroupe toutes les municipalités d'un même territoire d'appartenance formant une entité administrative qui est une municipalité au sens que l'entend la Loi sur l'organisation territoriale municipale¹⁰.

Secteur récréotouristique :

Ce secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir de l'hébergement de courte durée et des services complémentaires à des voyageurs, des vacanciers et d'autres personnes. Sont aussi compris dans ce secteur les établissements dont l'activité principale consiste à préparer des repas, des repas légers et des boissons commandés par les clients pour consommation immédiate sur place ou à l'extérieur de l'établissement¹¹.

Incluant les établissements de divertissements

Comprend les établissements dont l'activité principale consiste à exploiter des installations et des services de divertissement ou de loisirs. Parmi les établissements de ce sous-secteur, notons les terrains de golf, les centres de ski etc.

Taux d'emploi :

Représente la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15-64 ans).

Taux de roulement:

Le taux de roulement est un rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre de travailleurs qui au cours d'une période donnée, ont quitté une organisation (départs volontaires et involontaires) et le nombre moyen de travailleurs que l'organisation a employés au cours de la même période.

Nombre d'employés ayant quitté votre organisation

X 100

Nombre d'employés au début de l'année + le nombre d'employés à la fin de l'année / 2

¹⁰ Affaires municipales et occupation du territoire, Québec

ANNEXE 2

LISTE DES ENTREPRISES PARTICIPATIVES À L'ENQUÊTE SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN D'OEUVRE

NOM DE L'ENTREPRISE	NB D'EMPLOYÉS	NON SYNDIQUÉE	SYNDIQUÉE EN TOUT OU EN PARTIE
Aluminium Clément <i>Spécialiste en revêtement extérieur résidentiel, commercial et industriel. Expert en toitures, portes et fenêtres ainsi qu'au niveau des rampes et balcons</i>	50		✓
Construction Keb <i>Construction résidentielle et commerciale dans la région de Tremblant</i>	4		✓
Construction Telmosse <i>Domaine de la construction de maisons résidentielles et de bâtisses commerciales et industrielles, la maison de prestige est le créneau principal</i>	20		✓
Construction Tremblant <i>Construction de résidences personnalisées de luxe et aménagement de communautés de villégiature.</i>	12		✓
Groupe Laverdure <i>Gestion et exécution de projets de construction et de rénovation résidentielle, commerciale et industrielle</i>	11	✓	
Groupe Québeco, plomberie St Jovite <i>Plomberie/mécanique de procédé</i>	27		✓
Harkins <i>Œuvre dans le domaine des maisons et chalets en bois ronds scandinaves et charpenterie de bois massif</i>	29	✓	
Les Systèmes Paul Davis des Laurentides <i>Services de restauration après sinistre</i>	42	✓	
Norexco <i>Entrepreneur général, en gestion de projets résidentiels, commerciaux et industriels</i>	20		✓

ANNEXE 3

PRÉVISIONS DE L'INVENTAIRE DES TITRES D'EMPLOIS VACANTS AU COURS DES 5 PROCHAINES ANNÉES

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « ADMINISTRATION »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Adjointe administrative/estimatrice Comptes recevables/facturation/paie	1		1	DEC en estimation
Contrôleur financier	1		2	BAC en comptabilité
Technicien comptable			1	DEC en comptabilité
TOTAL	2	0	4	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « PROFESSIONNELLE »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Chargé de projets		2		BAC en génie
Estimateur		1		BAC en génie
TOTAL	0	3	0	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « GESTION »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Chef technicien	2	3	1	Formation ICCRC
Directeur des opérations		1		Aucune exigée par l'employeur
Gérant de projet junior		1		DEC en estimation
Gérant de projet sénior			3	DEC en estimation
Président	1		3	BAC en génie
Responsable de la gestion			1	DEP spécialisé dans la prise de mesure au niveau du bois
Superviseur			1	Formation ICCRC
Surintendant	1	1		Aucune exigée par l'employeur
TOTAL	4	6	9	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « MÉTIERS NON SPÉCIALISÉS »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Aide-journalier	2			Aucune formation requise
Assembleur/rampe	1	1	1	Formation en ventes
Journalier	3			Aucune formation requise
Journalier en rénovation	2	4		Aucune formation requise
Technicien en contenu	3			Cours ICCRC
TOTAL	11	5	1	

ÉCARTS QUANTITATIFS CATÉGORIE « MÉTIERS SPÉCIALISÉS »

TITRE D'EMPLOI	1 AN	3 ANS	5 ANS	FORMATION
Charpentier/bois rond		1	1	DEP en charpenterie
Charpentier/bois massif			1	Formation en ébénisterie
Charpentier/menuisier	5	8	6	DEP en charpenterie/menuiserie
Conseiller aux ventes			1	N/S*
Mécanicien/machiniste	1			DEP en mécanique/machiniste
Peintre	2			Cours de peintre
Plâtrier	2			Cours de plâtrier
Responsable de la finition en bois de charpenterie			1	Formation en ébénisterie
Service à la clientèle et choix finis intérieurs			1	N/S*
TOTAL	10	9	11	

* Données non spécifiées sur le questionnaire

POUR NOUS JOINDRE

Paul Calce

Directeur général

1255, chemin des Lacs
Saint-Faustin-Lac-Carré (Québec) J0T 1J2

C : pcalce@cdemrclarentides.org

T : 819 681.3373 p. 1402

cdemrclarentides.org