

Direction de la formation continue et des services aux entreprises



RAPPORT FINAL

RELANCE ANNUELLE 2016-2017



**COLLÈGE
MONTMORENCY**

Direction de la formation continue
et des services aux entreprises



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
Méthodologie	5
Définition des termes	6
Les qualités et les aptitudes personnelles exigées des employeurs	7
Reconnaissance de l'AEC	7
LA SITUATION DE L'EMPLOI PROMOTION 2016-2017	9
Emplois reliés à la formation et insertion au marché du travail	9
AGENT EN SUPPORT À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES LCA.DT	10
ASSURANCE DE DOMMAGES ET COMMUNICATION EN ANGLAIS LCA.EK	12
BUREAUTIQUE LCE.5S	14
ÉDUCATION À L'ENFANCE JEE.1H	16
ESTIMATION EN CONSTRUCTION EEC.25	18
GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE LCA.DN	20
GESTION IMMOBILIÈRE LCA.9Q	22
IMPLANTATION D'UN RÉSEAU ET TÉLÉPHONIE IP LEA.20	24
PRÉVENTION DES INCENDIES JCC.07	26
RÉPARTITEUR EN CENTRE D'APPELS D'URGENCE JCC.13	28
COMMENTAIRES ET VERBATIM	30

NOTE : Le genre masculin a été utilisé tout au long du document dans le seul but d'alléger la lecture. Il désigne autant le genre féminin que masculin.



AVANT-PROPOS

La Relance des diplômés 2016-2017 dresse un portrait quant à l'intégration au marché du travail des finissantes et finissants ayant complété un programme d'études menant à une attestation d'études collégiales (AEC) entre le 1er juillet 2016¹ et le 30 juin 2017, soit au moins six mois après la fin du programme.

Le questionnaire utilisé nous informe également du degré de satisfaction des diplômés autant en ce qui concerne nos programmes et la formation reçue que les besoins et attentes rencontrés sur le marché de travail. Il nous permet aussi de recueillir des commentaires et des statistiques utiles pour l'évaluation de nos AEC. Finalement, l'ensemble du processus de suivi auprès de nos diplômés aide à diffuser une information de meilleure qualité auprès d'éventuels candidats quant aux possibilités d'emplois offertes au terme de leur projet d'études.

Au cours de cette période, 246 personnes ont complété leur formation dans 17 groupes couvrant dix programmes différents conduisant à une AEC. Sur les 246 diplômés sollicités par courriel, nous avons obtenu un taux de réponse de 62 %. Ce taux de réponse se situe en deçà de nos attentes, mais il représente tout de même une amélioration appréciable par rapport à la dernière relance, où à peine 40 % avaient accepté de répondre² au sondage.

Dans l'ensemble, les résultats de la *Relance des diplômés 2016-2017* font ressortir que 85 % des diplômés sont en emploi, et de ceux-là, 81 % occupent un emploi relié directement à la formation suivie. Chez les 15 % restants, 18 % (1 sur 5) se disent non disponibles à l'emploi, pour différentes raisons.

Pour l'ensemble des programmes offerts au cours de la période couverte par la dernière relance de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSE), huit ont affiché un taux de placement supérieur ou égal à 80 %. Six programmes ont d'ailleurs dépassé un taux d'insertion en emploi de 90 %. Il s'agit des programmes : *Prévention des incendies*, *Estimation en*

1 DANS LE CAS DU PROGRAMME PRÉVENTION DES INCENDIES (JCC.07), CONSIDÉRANT QU'AUCUNE COHORTE N'A CONNU DE DIPLÔMÉS POUR LA PÉRIODE COUVERTE, NOUS AVONS PLUTÔT EFFECTUÉ LE MÊME SONDAGE AUPRÈS DE DEUX COHORTES AYANT TERMINÉ LEUR AEC EN JUIN 2016 (16 JUIN ET 23 JUIN).

2 ENTRE LA DERNIÈRE RELANCE ET CELLE-CI, NOUS AVONS DÉLAISSÉ LA SOLLICITATION PAR TÉLÉPHONE POUR UN SONDAGE EN LIGNE PRÉCÉDÉ D'UN COURRIEL ENVOYÉ À LA DERNIÈRE ADRESSE DE COURRIEL CONNUE DANS NOS SYSTÈMES DE GESTION PÉDAGOGIQUE.



construction, Gestion immobilière, Répartiteur en centre d'appels d'urgence, Assurance de dommages et communication en anglais et Bureautique.

Les deux programmes qui ont connu un taux moins favorable d'intégration en emploi sont *Implantation d'un réseau et téléphonie IP* et *Agent de support à la gestion des ressources humaines*. Dans les deux cas, seulement 69 % des répondants se disent en emploi.

Selon Service Québec (Emploi-Québec - [IMT – Région de Laval](#)) :

« Le marché du travail de la région sera confronté à quatre grands enjeux au cours des prochaines années. L'évolution démographique constitue un enjeu important. L'augmentation plus importante du groupe des 65 ans et plus, combinée à une relative stagnation de la population en âge de travailler des 15-64 ans, constitue la trame de fond de ces changements démographiques. La progression des différents indicateurs économiques de la région, combinée aux effets de l'évolution démographique, aura un impact sur la disponibilité de la main-d'œuvre dans la région ce qui amènera des défis en matière de recrutement de la main-d'œuvre pour les entreprises lavalloises. » ...

« Les nouveaux postes qui seront disponibles en raison de la croissance économique exigeront majoritairement des compétences requérant une formation de niveau technique ou universitaire.» ...

« Un autre enjeu touche l'intégration en emploi des personnes immigrantes. La région de Laval connaît une augmentation importante du poids démographique des personnes immigrantes avec tout près de 25 % de sa population née hors Canada (selon le recensement de 2011). Bien que ce phénomène important contribue à atténuer les effets du vieillissement de la population dans la région, les personnes immigrantes continuent d'être confrontées à des obstacles pour s'intégrer et se maintenir en emploi. Leur taux de chômage demeure encore supérieur à celui des personnes nées au Canada et il faudra donc s'assurer de favoriser leur intégration sur le marché du travail. »

L'adéquation, c'est-à-dire la correspondance entre les besoins du marché du travail de Laval, de Montréal et de sa couronne Nord et notre offre de formation (carte de programmes) est donc fondamentale afin de nous assurer qu'au terme de leurs études, nos finissants trouveront plus facilement un emploi relié à leurs études. Cette adéquation contribue également à ce que les entreprises de la région disposent d'une main-d'œuvre qualifiée et bien préparée pour répondre à leurs besoins.



Il est donc important de connaître le cheminement de nos étudiants au terme de leur projet d'études ainsi que leur appréciation quant à l'arrimage de nos programmes aux besoins concrets du marché de travail. Les commentaires de nos finissants sont donc à prendre en considération dans une perspective d'amélioration continue de nos programmes.

Dans notre promotion 2016-2017, la population immigrante répondant au sondage correspondait à 41 % de l'échantillon global. Le taux d'intégration en emploi des personnes immigrantes reflète en partie les difficultés décrites plus haut. En effet, il se situe à 73 % contre un taux remarquable de 93 % observé chez les personnes nées au Canada.

Contre toute attente, la *Relance des diplômés 2016-2017* démontre que la proportion des personnes occupant des emplois reliés à leur formation a été plus élevée chez nos finissants d'origine immigrante avec 89 % du total des personnes en emploi, alors que seulement 76 % des personnes nées au Canada se sont placées dans des domaines reliés à la formation suivie au Collège Montmorency.

MÉTHODOLOGIE

Pour effectuer la *Relance des diplômés 2016-2017*, nous avons délaissé la méthodologie de sollicitation téléphonique utilisée dans le passé. Cette approche requiert un niveau d'effort et des ressources importants alors que le taux de réponse des éditions précédentes déclinait de plus en plus. Nous avons donc opté cette année pour la méthode du recensement par sondage en ligne, ce qui facilite la compilation et l'analyse des données en plus d'avoir amélioré le taux de réponse. L'outil développé continuera d'être utilisé pour les prochaines relances, ce qui facilitera une comparaison des éditions à venir.

Afin de favoriser la participation d'un plus grand nombre de personnes, nous avons annoncé le tirage d'une carte-cadeau Cominar d'une valeur de 100 \$ parmi les participants qui auront rempli tout le questionnaire. Pour cette enquête, nous avons sollicité à deux occasions chacune des cohortes ciblées pour essayer de maximiser la participation. À terme, cela nous a permis d'obtenir un taux global de réponse de près de 62 %

Enfin, compte tenu qu'il s'agit d'un échantillonnage très limité et que les données sont basées sur les répondants dans chaque programme, il faut analyser les résultats avec beaucoup de prudence et de circonspection. À titre d'exemple, avec uniquement cinq répondants en *Assurances de dommages et communication en anglais*, le taux d'insertion en emploi relié de 80 % est très peu significatif puisque le 20 % manquant ne concerne qu'une seule personne.

En terminant, le questionnaire en soi a été minutieusement mis à jour par la DFCSE.



DÉFINITION DES TERMES

Exigences du marché	Principales qualités ou aptitudes généralement exigées par le milieu.
Hommes, femmes	Nombre et proportion d'élèves diplômés du programme selon le sexe.
Indices des salaires	Moyenne salariale pour les emplois à temps plein en emploi relié selon l'information officielle du site IMT en ligne.
Immigrants	Personne ayant immigré au Québec.
Milieus de travail	Catégories ou secteurs d'embauche.
Non disponibles	N'étant pas disponibles pour le travail. Causes principales : maladie, maternité, voyage.
Emploi relié	Emploi en lien avec la formation, c'est-à-dire que cette dernière a contribué à obtenir l'emploi.
Non relié	Comprends les emplois à temps plein non liés à la formation.
Postes offerts	Appellation des postes les plus souvent offerts.
Poursuite des études	Poursuite d'études collégiales ou universitaires à temps plein.
Remarques	On y retrouve certaines informations sur le marché du travail.
Répondants	Ayant répondu aux questionnaires.
Tâches	Regroupement des principales tâches exigées par les employeurs.
Temps partiel	Regroupe les emplois sur appel ou temporaires, moins de 30 heures par semaine.
Temps plein	Regroupe les emplois à temps plein, soit 30 heures et plus par semaine.



LES QUALITÉS ET LES APTITUDES PERSONNELLES EXIGÉES DES EMPLOYEURS

Au-delà des habiletés spécifiques, c'est-à-dire disciplinaires qui relèvent surtout de la formation suivie, il existe des compétences plus génériques qui sont évaluées par l'employeur sur la personnalité du candidat pour évaluer sa capacité à s'intégrer rapidement au poste proposé ainsi qu'à la mission de l'entreprise.

Voici certaines compétences et habiletés génériques ou transférables, recherchées des employeurs :

- adaptation au changement
- aptitude à la communication écrite et verbale
- bilinguisme
- capacité à travailler sous pression
- enthousiasme et motivation
- maîtrise des outils informatiques
- polyvalence et autonomie
- sens de l'organisation et de la planification
- souci de perfectionnement et esprit d'équipe
- faire preuve d'éthique au travail
- capacité d'analyser les situations de manière stratégique

RECONNAISSANCE DE L'AEC

Le marché du travail se complexifie et se spécialise de plus en plus. Les emplois demandent de plus en plus de connaissances et de compétences de leurs détenteurs, ne serait-ce que du côté de l'informatique et du numérique. Les spécialistes de l'évolution du marché du travail parlent d'un phénomène observable d'inflation des seuils de compétences requis pour occuper un poste. En d'autres termes, certains emplois qui auparavant ne requerraient aucune formation exigent désormais une qualification de diplôme d'études professionnelles (DEP). D'autres qui exigeaient le DEP commandent aujourd'hui un diplôme d'études collégiales (DEC) ou une AEC, etc.

Pour une proportion grandissante d'emplois, de plus en plus d'employeurs privilégient une formation d'ordre collégial par rapport à la formation professionnelle offerte au secondaire. Dans ce contexte, une formation menant à l'obtention d'une AEC est de plus en plus reconnue par les employeurs, en particulier dans le secteur privé.

Par ailleurs, puisque les programmes menant à une AEC correspondent généralement à des fonctions (postes) très précises sur le marché du travail, beaucoup d'employeurs apprécient



l'expérience et les compétences acquises par nos finissants dans des emplois antérieurs qui s'ajoutent à leur récente formation technique.

Dans certains secteurs, particulièrement dans les milieux syndiqués et dans les secteurs public et parapublic, le DEC constitue souvent le seuil d'embauche de certaines entreprises.

Avec le taux de chômage que l'on connaît actuellement et le phénomène de pénurie de main d'œuvre qui n'ira qu'en s'accroissant, il y a fort à parier que ces seuils seront reconsidérés et que nos finissants de programmes menant à une AEC y trouveront leur compte.

Enfin, la majorité des employeurs accordent beaucoup de valeur aux candidats ayant réalisé un stage en milieu de travail suite à leurs études. Pour plusieurs entreprises, offrir un stage devient une stratégie de recrutement et d'attraction. À coup sûr, le stage demeure une occasion de travailler dans le domaine choisi par nos étudiants, de valider leur intérêt pour ce milieu et d'acquérir une crédibilité et une confiance très utiles en entrevue. La majorité de nos programmes comportent un ou deux stages.

La maîtrise des technologies de l'information est aussi une exigence dans la majorité des sphères d'activités professionnelles et touche l'ensemble des programmes. La performance dans l'utilisation des outils informatiques est sans nul doute un critère important, favorisant le recrutement de nos diplômés.



LA SITUATION DE L'EMPLOI | PROMOTION 2016-2017

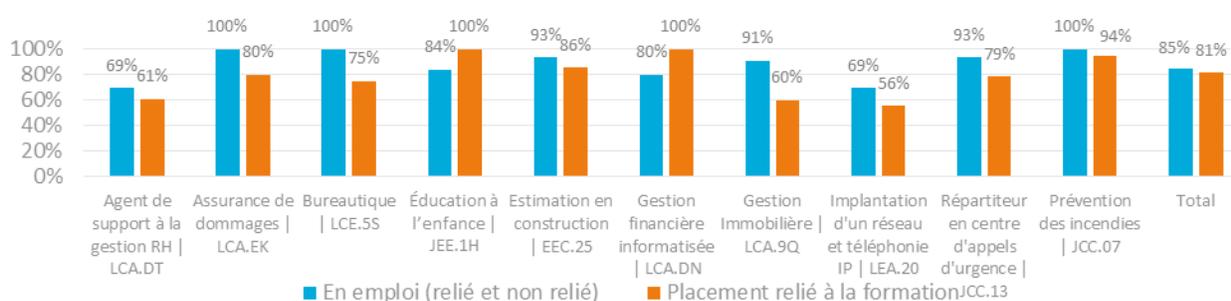
VUE D'ENSEMBLE

EMPLOIS RELIÉS À LA FORMATION ET INSERTION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Ce tableau illustre le taux de placement en emploi des diplômés d'AEC.

Programmes	Nombre de diplômés	Nombre de répondants	Taux de réponse	En emploi (relié et non relié)	En emploi relié
Agent de support à la gestion des ressources humaines LCA.DT	35	26	74 %	69 %	61 %
Assurance de dommages LCA.EK	15	5	33 %	100 %	80 %
Bureautique LCE.5S	10	4	40 %	100 %	75 %
Éducation à l'enfance JEE.1H	44	25	57 %	84 %	100 %
Estimation en construction EEC.25	27	15	56 %	93 %	86 %
Gestion financière informatisée LCA.DN	22	15	68 %	80 %	100 %
Gestion immobilière LCA.9Q	11	11	100 %	91 %	60 %
Implantation d'un réseau et téléphonie IP LEA.20	16	13	81 %	69 %	56 %
Répartiteur en centre d'appels d'urgence JCC.13	28	15	54 %	93 %	79 %
Prévention des incendies JCC.07	38	17	45 %	100 %	94 %
Total	246	146	59 %	85 %	81 %

Graphique comparatif des taux de placement par programme





AGENT EN SUPPORT À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | LCA.DT

Durée : 810 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Commis aux ressources humaines ▪ Adjoint/adjointe de dotation ▪ Commis à la formation ▪ Commis au recrutement du personnel ▪ Commis aux relations de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centres hospitaliers ▪ Entreprises de services publics ▪ Établissements d'enseignement ▪ Gouvernements fédéral et provincial ▪ Institutions financières ▪ Industries manufacturières ▪ Municipalités ▪ Services-conseils en gestion des ressources humaines

Tâches
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planifier et participer à l'embauche, l'accueil et l'intégration des employés. ▪ Participer à la mise en œuvre et suivi des dossiers des employés en tenant compte de la réglementation, la rémunération, les conditions de travail, la formation, la santé et sécurité, la planification des horaires et les relations de travail.

Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ³
Un diplôme d'études universitaires ou collégiales dans un domaine relié à la gestion du personnel est habituellement exigé.	Minimum : 17,00 \$ Médian : 24,73 \$ Maximum : 38,46 \$

REMARQUE : Profession parmi les plus en demande actuellement dans l'ensemble du Québec selon les données d'IMT en ligne.

³ [HTTP://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



AGENT DE SUPPORT À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	35
Nombre de répondants	25
Taux de réponses	71 %

Âge		
18 à 24 ans	16,00 %	4
25 à 34 ans	32,00 %	8
35 à 49 ans	48,00 %	12
50 à 65 ans	4,00 %	1

Sexe et nationalité		
Femmes	92,00 %	23
Hommes	8,00 %	2
Canadiens	52,00 %	13
Immigrants	48,00 %	12

Situation d'emploi			
En emploi		68,00 %	17
Relié à la formation	58,82 %	10	
Non relié à la formation	41,18 %	7	
Sans emploi		32,00 %	8
Disponible à l'emploi	87,50 %	7	
Non disponible à l'emploi	12,50 %	1	

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
2	6	9	0
11,76 %	35,29 %	52,94 %	0,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
48,00 %	24,00 %	16,00 %	12,00 %



ASSURANCE DE DOMMAGES ET COMMUNICATION EN ANGLAIS | LCA.EK

Durée : 1020 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts

- Agent ou courtier d'assurances
- Souscripteur ou expert en sinistres

Milieus de travail

- Compagnies d'assurances
- Bureaux d'experts en sinistres

Tâches

- Négociation et vente de produits d'assurance avec des particuliers et/ou des entreprises.
- Règlement et suivi des réclamations.
- Exécution des enquêtes et traitement des demandes de règlement en cas de sinistre.

Exigences du marché (qualités)

Après la fin de la formation, l'étudiant devra réussir une série d'examens administrée par l'Autorité des marchés financiers (AMF) afin d'obtenir la certification de représentant, agent ou courtier en assurance de dommages des particuliers ou des entreprises.

Indice des salaires entre 2014-2016 ⁴

Minimum : 16,48 \$

Médian : 24,50 \$

Maximum : 37,14 \$

⁴ [HTTP://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA](http://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA)



ASSURANCE DE DOMMAGES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	15
Nombre de répondants	5
Taux de réponses	33 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00 %	0
25 à 34 ans	100,00 %	5
35 à 49 ans	0,00 %	0
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	40,00 %	2
Hommes	60,00 %	3
Canadiens	100,00 %	5
Immigrants	0,00 %	0

Situation d'emploi		
En emploi	100,00 %	5
Relié à la formation	80,00 %	4
Non relié à la formation	20,00 %	1
Sans emploi	0,00 %	0
Disponible à l'emploi	0,00 %	0
Non disponible à l'emploi	0,00 %	0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	0	4	1
0,00 %	0,00 %	80,00 %	20,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
20,00 %	60,00 %	0,00 %	20,00 %



BUREAUTIQUE | LCE.5S

Durée : 645 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agente administrative ▪ Réceptionniste ▪ Secrétaire administrative ▪ Technicienne en administration 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Commissions scolaires ▪ Hospitalier ▪ Entreprises privées
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tâches administratives, secrétariat, correspondance, téléphone, révision de documents, organisation de rencontre, horaire du personnel, procès-verbaux, paie, etc. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ⁵
Tâches administratives, secrétariat, correspondance, téléphone, révision de documents, organisation de rencontre, horaire du personnel, procès-verbaux, paie, etc.	Minimum : 16,50 \$ Médian : 23,00 \$ Maximum : 35,13 \$

REMARQUE : Profession parmi les plus en demande actuellement dans l'ensemble du Québec selon les données d'IMT en ligne.

⁵ [HTTP://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



BUREAUTIQUE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	10
Nombre de répondants	4
Taux de réponses	40 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00 %	0
25 à 34 ans	50,00 %	2
35 à 49 ans	50,00 %	2
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	100,00 %	4
Hommes	0,00 %	0
Canadiens	25,00 %	1
Immigrants	75,00 %	3

Situation d'emploi		
En emploi	100,00 %	4
Relié à la formation	75,00 %	3
Non relié à la formation	25,00 %	1
Sans emploi	0,00 %	0
Disponible à l'emploi	100,00 %	0
Non disponible à l'emploi	0,00 %	0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	1	3	0
0,00 %	25,00 %	75,00 %	0,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
25,00 %	50,00 %	0,00 %	25,00 %



ÉDUCATION À L'ENFANCE | JEE.1H

Durée : 1260 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> Éducatrice ou aide éducatrice 	<ul style="list-style-type: none"> Centres de la petite enfance Garderies Halte-garderie Milieu scolaire
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner et guider les enfants de 0 à 12 ans dans leurs activités quotidiennes en favorisant leur développement global. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ⁶
<p>Le diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques d'éducation à l'enfance ou une attestation d'études collégiales (AEC) en techniques d'éducation à l'enfance combinée avec trois ans d'expérience de travail pertinente sont habituellement demandés. Des connaissances en techniques de premiers soins, secourisme général ou d'urgence sont nécessaires. Une attestation d'absence d'antécédents judiciaires, délivrée par un service de police, est une condition d'embauche.</p>	<p>Minimum : 12,00 \$</p> <p>Médian : 20,00 \$</p> <p>Maximum : 25,00 \$</p>

Remarque : Ce personnel professionnel est appelé à intervenir auprès d'enfants âgés de 0 à 12 ans.

⁶ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



ÉDUCATION À L'ENFANCE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	44
Nombre de répondants	25
Taux de réponses	57 %

Âge		
18 à 24 ans	21,74 %	5
25 à 34 ans	13,04 %	3
35 à 49 ans	65,22 %	15
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	100,00 %	25
Hommes	0,00 %	0
Canadiens	40,00 %	10
Immigrants	60,00 %	15

Situation d'emploi		
En emploi	84,00 %	21
Relié à la formation	100,00 %	21
Non relié à la formation	0,00 %	0
Sans emploi	16,00 %	4
Disponible à l'emploi	50,00 %	2
Non disponible à l'emploi	50,00 %	2

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
9	11	1	0
42,86 %	52,38 %	4,76 %	0,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
39,13 %	52,17 %	0,00 %	8,70 %



ESTIMATION EN CONSTRUCTION | EEC.25

Durée : 1290 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gérant de projet ▪ Estimateur ▪ Évaluateur/évaluatrice en construction ▪ Métreur-évaluateur/métreuse-évaluatrice 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrepreneurs généraux ▪ Entrepreneurs spécialisés ▪ Travailleur autonomes
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les estimateurs en construction analysent les coûts et préparent les évaluations des projets de génie civil, d'architecture ou de construction électrique, mécanique ou structurale. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ⁷
<p>Le diplôme d'études secondaires (DES) est exigé. Un diplôme d'études collégiales (DEC) ou une attestation d'études collégiales (AEC) en estimation de la construction sont généralement demandés. Il faut savoir lire les plans et les dessins techniques pour estimer les coûts d'un projet. Des habiletés en communication et le bilinguisme sont des atouts.</p>	<p>Minimum : 17,25 \$</p> <p>Médian : 26,44 \$</p> <p>Maximum : 40,87 \$</p>

REMARQUE : Profession parmi les plus en demande actuellement dans l'ensemble du Québec selon les données d'IMT en ligne.

⁷ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



ESTIMATION EN CONSTRUCTION STATISTIQUES

Nombre de diplômés	27
Nombre de répondants	15
Taux de réponses	56 %

Âge		
18 à 24 ans	14,29 %	2
25 à 34 ans	21,43 %	3
35 à 49 ans	64,29 %	9
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	46,67 %	7
Hommes	53,33 %	8
Canadiens	40,00 %	6
Immigrants	60,00 %	9

Situation d'emploi			
En emploi		93,33 %	14
Relié à la formation	85,71 %		12
Non relié à la formation	14,29 %		2
Sans emploi		6,67 %	1
Disponible à l'emploi	100,00 %		1
Non disponible à l'emploi	0,00 %		0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	9	5	0
0,00 %	64,29 %	35,71 %	0,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
26,67 %	33,33 %	13,33 %	26,67 %



GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE | LCA.DN

Durée : 1360 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent de bureau ▪ Commis comptable ▪ Technicien en comptabilité ▪ Technicien en administration ▪ Aide-comptable ▪ Aide-contrôleur ▪ Teneur de livre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Firmes comptables ▪ Entreprises manufacturières ▪ Entreprises de services ▪ Institutions financières ▪ Organisations à but non lucratif
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer les opérations comptables courantes à l'aide d'outils informatiques. ▪ Préparer d'autres rapports statistiques, financiers et comptables. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ⁸
<p>Un diplôme d'études secondaires est exigé. Un diplôme d'études collégiales en comptabilité, ou des cours de comptabilité ou de tenue de livres et plusieurs années d'expérience en tant que commis à la comptabilité ou commis des services financiers sont souvent demandés.</p>	<p>Minimum : 13,33 \$ Médian : 20,00 \$ Maximum : 28,33 \$</p>

⁸ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE

STATISTIQUES

Nombre de diplômés	22
Nombre de répondants	15
Taux de réponses	68 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00 %	0
25 à 34 ans	20,00 %	3
35 à 49 ans	73,33 %	11
50 à 65 ans	6,67 %	1

Sexe et nationalité		
Femmes	86,67 %	13
Hommes	13,33 %	2
Canadiens	40,00 %	6
Immigrants	60,00 %	9

Situation d'emploi		
En emploi	80,00 %	12
Relié à la formation	100,00 %	12
Non relié à la formation	0,00 %	0
Sans emploi	20,00 %	3
Disponible à l'emploi	93,33 %	2
Non disponible à l'emploi	6,67 %	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
93,33 %	2	93,33 %	2
6,67 %	1	6,67 %	1

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
6,67 %	66,67 %	6,67 %	20,00 %



GESTION IMMOBILIÈRE | LCA.9Q

Durée : 970 heures

MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent de gestion immobilière ▪ Chef de la section de l'immobilier, ▪ Coordonnateur de location immobilière 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compagnies de gestion immobilière ▪ Institutions financières ▪ Compagnies d'assurances ▪ Résidences de personnes âgées ▪ Administration publique

Tâches

- Négocier et approuver des contrats de location ou les baux.
- Gérer les opérations courantes associées aux activités de location, d'entretien et de sécurité.
- Préparer et administrer les budgets.
- Assurer la réalisation de l'activité promotionnelle et commerciale.

Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ⁹
Diplôme d'études collégiales ou l'équivalent souvent demandé. Expérience en vente et habiletés de communication interpersonnelle souhaitable. Être structuré, autonome, minutieux, organisé, efficace et avoir le sens des responsabilités.	<p>Minimum : 15,00 \$</p> <p>Médian : 24,04 \$</p> <p>Maximum : 33,65 \$</p>

⁹ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



GESTION IMMOBILIÈRE

STATISTIQUES

Nombre de diplômés	11
Nombre de répondants	11
Taux de réponses	100 %

Âge		
18 à 24 ans	11,11 %	1
25 à 34 ans	33,33 %	3
35 à 49 ans	33,33 %	3
50 à 65 ans	22,22 %	2

Sexe et nationalité		
Femmes	45,45 %	5
Hommes	54,55 %	6
Canadiens	81,82 %	9
Immigrants	18,18 %	2

Situation d'emploi			
En emploi		90,91 %	10
Relié à la formation	60,00 %		6
Non relié à la formation	40,00 %		4
Sans emploi		9,09 %	1
Disponible à l'emploi	100,00 %		1
Non disponible à l'emploi	0,00 %		0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
2	2	5	1
20,00 %	20,00 %	50,00 %	10,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
36,36 %	27,27 %	9,09 %	27,27 %



IMPLANTATION D'UN RÉSEAU ET TÉLÉPHONIE IP | LEA.20

Durée : 690 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> Administrateur de réseaux (entretien, support technique) Consultant en informatique Spécialiste en routage de réseaux Installateur des équipements de communication 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises de télécommunication
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> Installer, configurer et assurer la maintenance et la gestion d'une solution de réseautique ou de téléphonie IP. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ¹⁰
<p>Un diplôme d'études collégiales (DEC) ou une attestation d'études collégiales (AEC) liée à la gestion de réseaux est habituellement demandé. Le sens de l'organisation et de la planification, des aptitudes pour le service à la clientèle et la capacité de travailler sous pression sont des qualités recherchées. Le bilinguisme est fréquemment exigé. Les compétences techniques et l'expérience requises par les employeurs sont souvent fonction des différents systèmes utilisés dans leur entreprise.</p>	<p>Minimum : 17,00 \$</p> <p>Médian : 28.25 \$</p> <p>Maximum : 45,00</p>

REMARQUE : Profession parmi les plus en demande actuellement dans l'ensemble du Québec.

¹⁰ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



IMPLANTATION D'UN RÉSEAU ET TÉLÉPHONIE IP STATISTIQUES

Nombre de diplômés	16
Nombre de répondants	13
Taux de réponses	81 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00 %	0
25 à 34 ans	0,00 %	0
35 à 49 ans	100,00 %	10
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	0,00 %	0
Hommes	100,00 %	13
Canadiens	15,38 %	2
Immigrants	84,62 %	11

Situation d'emploi			
En emploi		69,23 %	9
Relié à la formation	55,56 %		5
Non relié à la formation	44,44 %		4
Sans emploi		30,77 %	4
Disponible à l'emploi	100,00 %		4
Non disponible à l'emploi	0,00 %		0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	3	4	2
0,00 %	33,33 %	44,44 %	22,22 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
76,92 %	15,38 %	0,00 %	7,69 %



PRÉVENTION DES INCENDIES | JCC.07

Durée : 1035 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constable à la sécurité publique ▪ Expert en sinistres ▪ Inspecteur ▪ Pompier préventionniste ▪ Préventionniste ▪ Technicien en alarmes incendie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compagnies d'assurances ▪ Édifices gouvernementaux ▪ Municipalités - MRC
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectuer des visites résidentielles préventives. ▪ Émettre des recommandations mineures. ▪ Réaliser des activités de formation. ▪ Réaliser des activités préventives. ▪ Procéder à des inspections de bâtiments et de systèmes. ▪ Reconnaître les dangers d'incendie. ▪ Appliquer la réglementation en prévention des incendies. ▪ Formuler des recommandations ou des avis. ▪ Faire la recherche des causes et des circonstances d'un incendie. ▪ Rédiger des plans et des procédures d'urgence. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ¹¹
	Minimum : 19,10 \$ Médian : 25,00 \$ Maximum : 35,00 \$

¹¹ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



PRÉVENTION DES INCENDIES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	38
Nombre de répondants	18
Taux de réponses	47 %

Âge		
18 à 24 ans	11,76 %	2
25 à 34 ans	52,94 %	9
35 à 49 ans	35,29 %	6
50 à 65 ans	0,00 %	0

Sexe et nationalité		
Femmes	44,44 %	8
Hommes	55,56 %	10
Canadiens	100,00 %	18
Immigrants	0,00 %	0

Situation d'emploi			
En emploi		100,00 %	18
Relié à la formation	94,44 %	17	
Non relié à la formation	5,56 %	1	
Sans emploi		0,00 %	0
Disponible à l'emploi	0,00 %	0	
Non disponible à l'emploi	0,00 %	0	

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	2	7	9
0,00 %	11,11 %	38,89 %	50,00 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
66,67 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %



RÉPARTITEUR EN CENTRE D'APPELS D'URGENCE | JCC.13

Durée : 720 heures

MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartiteur ou répondant dans une centrale d'appels d'urgence 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centrales d'appels d'urgence primaire (9-1-1), secondaire (police, santé, incendie), municipales ou privées
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise d'appels et répartition. ▪ Assurer l'attribution des ressources et le déploiement des véhicules d'urgence sur le territoire desservi dans un contexte très réglementé. 	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 ¹²
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissance de logiciels spécialisés ▪ Capacité à travailler dans un contexte réglementé ▪ Capacité à s'adapter à un horaire rotatif ▪ Bilinguisme et doigté souvent demandés ▪ Tolérance au stress. Stabilité émotionnelle permettant de gérer les appels émotifs 	<p>Minimum : 13,00 \$</p> <p>Médian : 21,00 \$</p> <p>Maximum : 30,00 \$</p>

REMARQUE : Si vous souhaitez travailler au niveau de la sécurité publique – services de police – vous devrez présenter le résultat de la vérification des antécédents judiciaires

¹² [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



RÉPARTITEUR EN CENTRE D'APPELS D'URGENCE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	28
Nombre de répondants	15
Taux de réponses	54 %

Âge		
18 à 24 ans	46,15 %	6
25 à 34 ans	0,00 %	0
35 à 49 ans	30,77 %	4
50 à 65 ans	23,08 %	3

Sexe et nationalité		
Femmes	73,33 %	11
Hommes	26,67 %	4
Canadiens	100,00 %	15
Immigrants	0,00 %	0

Situation d'emploi			
En emploi		93,33 %	14
Relié à la formation	78,57 %		11
Non relié à la formation	21,43 %		3
Sans emploi		6,67 %	1
Disponible à l'emploi	100,00 %		1
Non disponible à l'emploi	0,00 %		0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
3	6	3	2
21,43 %	42,86 %	21,43 %	14,29 %

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
40,00 %	33,33 %	6,67 %	20,00 %