

Direction de la formation continue et des services aux entreprises



RAPPORT FINAL

RELANCE ANNUELLE 2017-2018



**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 2017-2018	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
ÉDUCATION À L'ENFANCE JEE.1H	14
ESTIMATION EN CONSTRUCTION EEC.25	16
GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE LCA.DN	18
GESTION IMMOBILIÈRE LCA.9Q	20
PRÉVENTION DES INCENDIES JCC.07	22
RÉPARTITEUR EN CENTRE D'APPELS D'URGENCE JCC.13	24
TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME (TSA) JNC.1H	26
COMMENTAIRES ET VERBATIM	28

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 2017-2018 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 2017 et le 30 juin 2018, 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 rencontrées 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, 252 personnes ont complété leur formation dans 15 groupes couvrant neuf programmes différents conduisant à une AEC, en excluant les programmes *Officier d'opérations* et *Officier de gestion* car les deux programmes sont offerts à temps partiel avec cheminement individuel et destinés aux pompiers déjà en emploi. Sur les 252 diplômés sollicités par courriel, nous avons obtenu 115 réponses pour un taux de 46%. Ce taux de réponse se situe en deçà de nos attentes et est inférieur au taux obtenu dans la dernière relance malgré qu'on ait gardé la même méthode de sollicitation par sondage en ligne envoyé à la dernière adresse courriel connue dans notre système de gestion pédagogique.

Dans l'ensemble, les résultats de la *Relance des diplômés 2017-2018* font ressortir que 81 % des diplômés sont en emploi, et de ceux-là, 85 % occupent un emploi relié directement à la formation suivie. Chez les 19 % restants, environ 44 % (2 sur 5) se disent non disponibles à l'emploi, pour différentes raisons.

Pour les neuf programmes qui ont diplômé des finissants au cours de la période couverte par la dernière relance de la Direction de la formation continue et des services aux entreprises (DFCSE), quatre ont affiché un taux de placement supérieur ou égal à 80 %. Il s'agit des programmes : *Prévention des incendies*, *Estimation en construction*, *Répartiteur en centre d'appels d'urgence* et *Trouble du spectre de l'autisme*.

Le programme qui a connu un taux moins favorable d'intégration en emploi est *Assurance de dommages*. Il faut cependant atténuer ce résultat avec deux constats. Le premier, le très faible taux de participation (seulement 5 réponses) brouille fortement les résultats car donne trop de poids à une seule réponse. Le deuxième constat relève du moment où le questionnaire est





envoyé, soit environ six mois après la fin de la formation. Pour ce programme, ce temps n'est pas toujours suffisant car les étudiants doivent passer après la fin de la formation l'examen prescrit par l'Autorité des marchés financiers afin d'obtenir le certificat d'exercice en assurance de dommages ainsi que deux stages de 45 jours, ce qui prouve que six mois n'est pas le délai souhaitable pour relancer ce programme de formation. À plus long terme, le taux observé est excellent. Pour la prochaine relance, le questionnaire sera envoyé 1 an après pour les groupes de ce programme afin d'obtenir des résultats plus concluants.

Concernant l'évolution du marché du travail lavallois, Service Québec formule (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 2017-2018, la population immigrante répondant au sondage correspondait à 44 % de l'échantillon global, légèrement supérieur à celle de l'année précédente. Le taux d'intégration en emploi des personnes immigrantes reflète en partie les difficultés décrites plus haut. En effet, elle se situe à 76% par rapport à 84% observé chez les répondants canadiens. Toutefois, l'écart se rétrécit à 8 points, en comparaison aux 20 points de l'année précédente, ce qui laisse croire à une ouverture et une meilleure intégration de la population immigrante au marché du travail dans la région.

La proportion des finissants occupant des emplois reliés à leur formation est comparable entre les personnes d'origine immigrante 85% et les personnes nées au Canada 83%.

MÉTHODOLOGIE

Pour effectuer la *Relance des diplômés 2017-2018*, nous avons continué à utiliser 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 46 %

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 et tenir compte de la représentativité de l'échantillon. À titre d'exemple, avec uniquement cinq répondants en *Assurances de dommages et communication en anglais*, on considère que les résultats ne sont pas représentatifs.



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 constamment. 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 singulièrement bas que l'on connaît actuellement, de 5,3 à Laval et 5,5 pour l'ensemble du Québec en 2018¹ 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.

¹ STATISTIQUE CANADA, ENQUÊTE SUR LA POPULATION ACTIVE. ADAPTÉ PAR L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.



LA SITUATION DE L'EMPLOI | PROMOTION 2017-2018

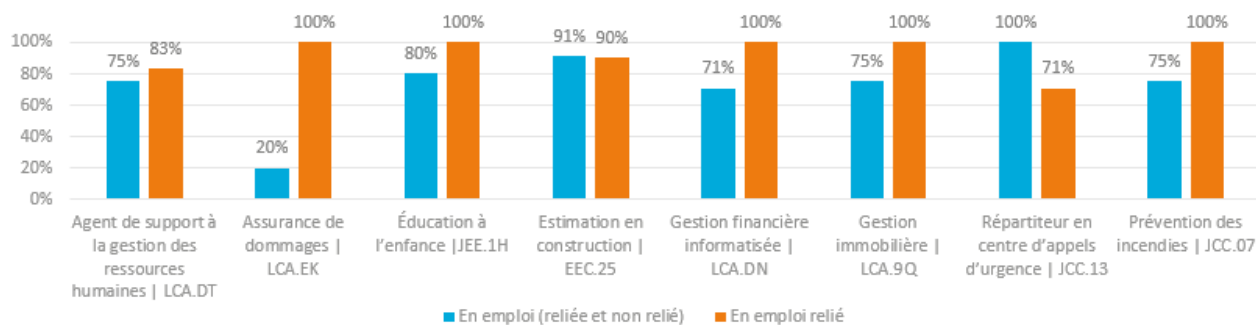
VUE D'ENSEMBLE

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 (reliée et non relié)	En emploi relié
Agent de support à la gestion des ressources humaines LCA.DT	19	8	42%	75%	83%
Assurance de dommages LCA.EK	17	5	29%	20%	100%
Éducation à l'enfance JEE.1H	48	30	63%	80%	100%
Estimation en construction EEC.25	36	11	31%	91%	90%
Gestion financière informatisée LCA.DN	35	17	49%	71%	100%
Gestion immobilière LCA.9Q	19	8	42%	75%	100%
Répartiteur en centre d'appels d'urgence JCC.13	37	14	38%	100%	71%
Prévention des incendies JCC.07	20	8	40%	75%	100%
Trouble du spectre de l'autisme JNC.1H	21	14	67%	100%	43%
Total	252	115	46%	81%	85%

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"> ▪ Adjoint/adjointe de dotation ▪ Commis à la formation ▪ Commis au recrutement du personnel ▪ Commis aux relations de travail ▪ Agent/agente aux ressources humaines ▪ Conseiller/conseillers aux ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centres hospitaliers ▪ Entreprises de services publics ▪ Gouvernements fédéral et provincial ▪ Institutions financières ▪ Industries manufacturières ▪ Municipalités ▪ Services-conseils en gestion des ressources humaines ▪ Grandes entreprises privés
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 2016-2018 ²
<p>Un diplôme d'études universitaires ou collégiales dans un domaine relié à la gestion du personnel est habituellement exigé. L'accréditation en tant que Conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) peut être exigée.</p>	<p>Minimum : 17,00 \$</p> <p>Médian : 24,73 \$</p> <p>Maximum : 38,46 \$</p>

² [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	19
Nombre de répondants	8
Taux de réponses	42 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00%	0
25 à 34 ans	62,50%	5
35 à 49 ans	37,50%	3
50 à 65 ans	0,00%	0

Sexe et nationalité		
Femmes	87,50%	7
Hommes	12,50%	1
Canadiens	75,00%	6
Immigrants	25,00%	2

Situation d'emploi			
En emploi			75,00%
Relié à la formation	83,33%	5	
Non relié à la formation	16,67%	1	
Sans emploi			25,00%
Disponible à l'emploi	100,00%	2	
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
1	2	2	1
16,67%	33,33%	33,33%	16,67%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
12,50%	75,00%	12,50%	0,00%



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 2016-2018 ³

Minimum : 16,48 \$

Médian : 24,50 \$

Maximum : 37,14 \$

³ [HTTP://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA](http://IMT.EMPLOIQUEBEC.GOUV.QC.CA)



ASSURANCE DE DOMMAGES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	17
Nombre de répondants	5
Taux de réponses	29 %

Âge		
18 à 24 ans	20,00%	1
25 à 34 ans	0,00%	0
35 à 49 ans	20,00%	1
50 à 65 ans	60,00%	3

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

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

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



ÉDUCATION À L'ENFANCE | JEE.1H

Durée : 1260 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus 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 2016-2018 ⁴
<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. Le projet du gouvernement actuel qui veut ouvrir autour de 5000 classes de maternelle de 4 ans dans les cinq prochaines années est à suivre pour voir les impacts sur l'évolution de la demande dans cette profession.

⁴ [HTTP://IMT.EMPLOI.QUEBEC.GOUV.QC.CA](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca)



ÉDUCATION À L'ENFANCE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	48
Nombre de répondants	30
Taux de réponses	63 %

Âge		
18 à 24 ans	14,29%	4
25 à 34 ans	21,43%	6
35 à 49 ans	53,57%	15
50 à 65 ans	10,71%	3

Sexe et nationalité		
Femmes	100,00%	29
Hommes	0,00%	0
Canadiens	24,14%	7
Immigrants	75,86%	22

Situation d'emploi		
En emploi		82,76%
Relié à la formation	96,00%	24
Non relié à la formation	4,00%	
Sans emploi		17,24%
Disponible à l'emploi	40,00%	2
Non disponible à l'emploi	60,00%	3

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
4	16	3	1
16,67%	66,67%	12,50%	4,17%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
31,03%	44,83%	6,90%	17,94%



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 ⁵
<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>

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



ESTIMATION EN CONSTRUCTION STATISTIQUES

Nombre de diplômés	36
Nombre de répondants	11
Taux de réponses	31 %

Âge		
18 à 24 ans	9,09%	1
25 à 34 ans	36,36%	4
35 à 49 ans	54,55%	6
50 à 65 ans	0,00%	0

Sexe et nationalité		
Femmes	9,09%	1
Hommes	90,91%	10
Canadiens	45,45%	5
Immigrants	54,55%	6

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

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	5	4	1
0,00%	50,00%	40,00%	10,00%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
30,00%	60,00%	10,00%	0,00%



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 2016-2018 ⁶
<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 \$</p> <p>Médian : 20,00 \$</p> <p>Maximum : 28,33 \$</p>

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



GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE

STATISTIQUES

Nombre de diplômés	35
Nombre de répondants	17
Taux de réponses	49 %

Âge		
18 à 24 ans	0,00%	0
25 à 34 ans	50,00%	8
35 à 49 ans	31,25%	5
50 à 65 ans	18,75%	3

Sexe et nationalité		
Femmes	70,59%	12
Hommes	29,41%	5
Canadiens	52,94%	9
Immigrants	47,06%	8

Situation d'emploi		
En emploi		70,59%
Relié à la formation	100,00%	12
Non relié à la formation	0,00%	0
Sans emploi		29,41%
Disponible à l'emploi	60,00%	3
Non disponible à l'emploi	40,00%	2

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
1	7	3	1
8,33%	58,33%	25,00%	8,33%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
12,50%	75,00%	6,25%	6.25%



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	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 2016-2018 ⁷
<p>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>	<p>Minimum : 15,00 \$</p> <p>Médian : 24,04 \$</p> <p>Maximum : 33,65 \$</p>

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



GESTION IMMOBILIÈRE

STATISTIQUES

Nombre de diplômés	19
Nombre de répondants	8
Taux de réponses	42 %

Âge		
18 à 24 ans	14,29%	1
25 à 34 ans	42,86%	3
35 à 49 ans	14,29%	1
50 à 65 ans	28,57%	2

Sexe et nationalité		
Femmes	62,50%	5
Hommes	37,50%	3
Canadiens	87,50%	7
Immigrants	12,50%	1

Situation d'emploi		
En emploi	75,00%	6
Relié à la formation	100,00%	6
Non relié à la formation	0,00%	0
Sans emploi	25,00%	2
Disponible à l'emploi	50,00%	1
Non disponible à l'emploi	50,00%	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
1	3	1	1
16,67%	50,00%	16,67%	16,67%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
50,00%	25,00%	12,50%	12,50%



PRÉVENTION DES INCENDIES | JCC.07

Durée : 1035 heures

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constable à la sécurité publique ▪ Expert en sinistres ▪ Inspecteur ▪ Agent de prévention ▪ 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. ▪ 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 2016-2018 ⁸
<p>Posséder une grande habileté en communication verbale et écrite. Faire preuve d'initiative, d'autonomie, d'organisation du travail, d'un bon jugement et d'un sens des responsabilités.</p>	<p>Minimum : 19,10 \$ Médian : 25,00 \$ Maximum : 35,00 \$</p>

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



PRÉVENTION DES INCENDIES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	20
Nombre de répondants	8
Taux de réponses	40 %

Âge		
18 à 24 ans	37,50%	3
25 à 34 ans	62,50%	5
35 à 49 ans	0,00%	0
50 à 65 ans	0,00%	0

Sexe et nationalité		
Femmes	75,00%	6
Hommes	25,00%	2
Canadiens	100,00%	8
Immigrants	0,00%	0

Situation d'emploi		
En emploi	75,00%	6
Relié à la formation	100,00%	6
Non relié à la formation	0,00%	0
Sans emploi	25,00%	2
Disponible à l'emploi	50,00%	1
Non disponible à l'emploi	50,00%	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10 \$ et 15 \$	Entre 15 \$ et 20 \$	Entre 20 \$ et 25 \$	25 \$ et plus
0	0	4	2
0,00%	0,00%	66,67%	33,33%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
50,00%	12,50%	25,00%	12,50%



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

Durée : 720 heures

MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus 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 2016-2018 ⁹
<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

⁹ [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	37
Nombre de répondants	14
Taux de réponses	38 %

Âge		
18 à 24 ans	46,15%	6
25 à 34 ans	53,85%	7
35 à 49 ans	0,00%	0
50 à 65 ans	0,00%	0

Sexe et nationalité		
Femmes	71,43%	10
Hommes	21,43%	3
Canadiens	92,86%	13
Immigrants	7,14%	1

Situation d'emploi		
En emploi		100,00%
Relié à la formation	71,43%	10
Non relié à la formation	28,57%	4
Sans emploi		0,00%
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
2	0	9	3
14,29%	0,00%	64,29%	21,43%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
46,15%	30,77%	7,69%	15,38%



TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME (TSA) | JNC.1H

Durée : 330 heures

MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien en Éducation spécialisée ▪ Éducateur/éducatrice à la petite enfance ▪ Travailleur/travailleuses social ▪ Intervenante auprès des jeunes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Commissions scolaires ▪ Centres jeunesse ▪ Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement ▪ Centres hospitaliers ▪ Centres de la petite enfance ▪ Organismes communautaires
<p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selon le milieu de travail et la formation de base, son rôle peut varier, mais est appelé en général à intervenir dans l'un ou plusieurs des étapes suivantes : l'évaluation des besoins, la planification et mise en œuvre du plan d'intervention et la mesure des résultats en fonction des nécessités de la personne TSA et sa famille. 	
<p>Exigences du marché (qualités)</p>	<p>Indice des salaires entre 2016-2018</p> <p>Cette information n'est pas disponible car cela varie beaucoup selon la formation initiale et le milieu de travail.</p>

REMARQUE : Cette formation est destinée aux différents intervenants qui travaillent ou désirent travailler dans un milieu avec des enfants autistes, la formation constitue donc une spécialisation et ne mène pas à une appellation d'emploi spécifique, mais bien combler un besoin exprimé dans les milieux scolaires et des services de garde dont les intervenants sont de plus en plus confrontés à intervenir auprès des enfants ayant un TSA.



TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME STATISTIQUES

Nombre de diplômés	21
Nombre de répondants	14
Taux de réponses	67 %

Âge		
18 à 24 ans	7,14%	1
25 à 34 ans	14,29%	2
35 à 49 ans	57,14%	8
50 à 65 ans	21,43%	3

Sexe et nationalité		
Femmes	100,00%	14
Hommes	0,00%	0
Canadiens	50,00%	7
Immigrants	50,00%	7

Situation d'emploi		
En emploi		100,00%
Relié à la formation	42,86%	6
Non relié à la formation	57,14%	8
Sans emploi		0,00%
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
3	4	3	3
23,08%	30,77%	23,08%	23,08%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
92,86%	7,14%	0,00%	0,00%