

Direction de la formation continue et des services aux entreprises



## RAPPORT FINAL

### RELANCE ANNUELLE 2018-19



**COLLÈGE  
MONTMORENCY**

Direction de la formation continue  
et des services aux entreprises



# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>3</b>
Méthodologie	5
Définition des termes	7
Les qualités et les aptitudes personnelles exigées des employeurs	8
Reconnaissance de l'AEC	8
<b>LA SITUATION DE L'EMPLOI   PROMOTION 2018-2019</b>	<b>10</b>
Emplois reliés à la formation et insertion au marché du travail	10
<b>AGENT EN SUPPORT À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES   LCA.DT</b>	<b>11</b>
<b>ASSURANCE DE DOMMAGES ET COMMUNICATION EN ANGLAIS   LCA.EK</b>	<b>13</b>
<b>ÉDUCATION À L'ENFANCE   JEE.1H</b>	<b>15</b>
<b>ESTIMATION EN CONSTRUCTION   EEC.25</b>	<b>17</b>
<b>GESTION FINANCIÈRE INFORMATISÉE   LCA.DN</b>	<b>19</b>
<b>GESTION IMMOBILIÈRE   LCA.9Q</b>	<b>21</b>
<b>PRÉVENTION DES INCENDIES   JCC.07</b>	<b>23</b>
<b>RÉPARTITEUR EN CENTRE D'APPELS D'URGENCE   JCC.13</b>	<b>25</b>
<b>TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME (TSA)   JNC.1H</b>	<b>27</b>
<b>COMMENTAIRES ET VERBATIM</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>

**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 2018-2019 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 2018 et le 30 juin 2019, soit au moins six mois après la fin du programme bien que pour certains programmes comme Assurance de dommages nous avons relancé avec un minimum d'un ans après la fin de la formation en raison des délais requis pour passer des examens d'accréditation de l'AMF .

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, 266 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 266 diplômés sollicités par courriel, nous avons obtenu 121 réponses pour un taux de 45%. Ce taux de réponse se situe en deçà de nos attentes mais reste très similaire au taux obtenu l'année précédente.

Dans l'ensemble, les résultats de la *Relance des diplômés 2018-2019* font ressortir que 88 % des diplômés sont en emploi, et de ceux-là, 83 % occupent un emploi relié directement à la formation suivie. Chez les 12 % restants, environ 40% (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), six ont affiché un taux de placement supérieur ou égal à 85 %. Il s'agit des programmes : *Estimation en construction*, *Gestion financière informatisée*, *Gestion immobilière*, *Répartiteur en centre d'appels d'urgence*, *Trouble du spectre de l'autisme* et *Technique d'éducation à l'enfance*.

Le programme qui a connu un taux moins favorable d'intégration en emploi est *Assurance de dommages*. Il faut cependant atténuer ce résultat avec une faible taux de participation qui ne permette pas d'évaluer la représentativité de l'échantillon et brouille fortement les résultats car donne trop de poids à une seule réponse. Malgré ce résultat on peut constater que tous les





répondants en emploi sont placés dans des emplois reliés à la formation, ce qui est quand même un bon indicateur.

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. » ...*

En parallèle, selon les données du [« Portrait statistique de la population immigrante de la région de Laval »](#) présenté par la ville est élaboré à partir des données du recensement de 2016, la population lavalloise est constituée de 28,5% des personnes immigrantes. Pour cette portion importante de la population et, en forte augmentation dans la région au cours des dernières années, l'intégration en emploi constitue un enjeu majeur « en 2016, le taux d'emploi est de 60,2 % chez les personnes immigrantes et de 50,4 % chez les personnes immigrantes récentes. Ces taux d'emploi sont plus faibles que celui des personnes non immigrantes (62,6 %), soit un écart de 2,4 points de pourcentage par rapport aux personnes immigrantes et de 12,2 points de pourcentage par rapport aux personnes immigrantes récentes »

On peut globalement conclure que 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. La formation et souvent la réorientation de carrière selon les besoins du marché de travail sont donc des voies essentielles pour atteindre une meilleure intégration des immigrantes. Il faut aussi mettre l'accent sur les besoins d'accompagnement nécessaire et souvent individualisé des personnes immigrantes pour les aider à réussir leur projet d'immigration.



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 2018-2019, la population immigrante répondant au sondage correspondait à 35 % de l'échantillon global. De façon remarquable cette année l'écart de taux de placement tant global que dans des emplois reliés observés dans les diplômés issus de l'immigration a été légèrement supérieur que pour ceux nés au Canada comme montré dans le tableau suivant :

	IMMIGRANTS	CANADIENS
<b>TAUX DE PLACEMENT GLOBAL</b>	88.10%	87.34%
<b>TAUX PLACEMENT EN EMPLOI RELIÉS À LA FORMATION</b>	83.78%	82.61%

Lors des dernières relances, la situation n'avait pas été la même mais on avait observé la tendance à la diminution de l'écart. Ce résultat nous laisse croire que justement la formation qualifiante collée aux besoins du marché de travail se voit une étape importante pour réussir à la pleine intégration de la population immigrante.



## MÉTHODOLOGIE

Pour effectuer la *Relance des diplômés 2018-2019*, 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 comparativement à l'ancienne méthode utilisée. 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 45 %

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.



## 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 5,7 à Laval<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Faits saillants de l'économie lavalloise T2 2019 :

<https://lavaleconomique.com/assets/docs/documents/107/t22019-faits-saillants-291.pdf>



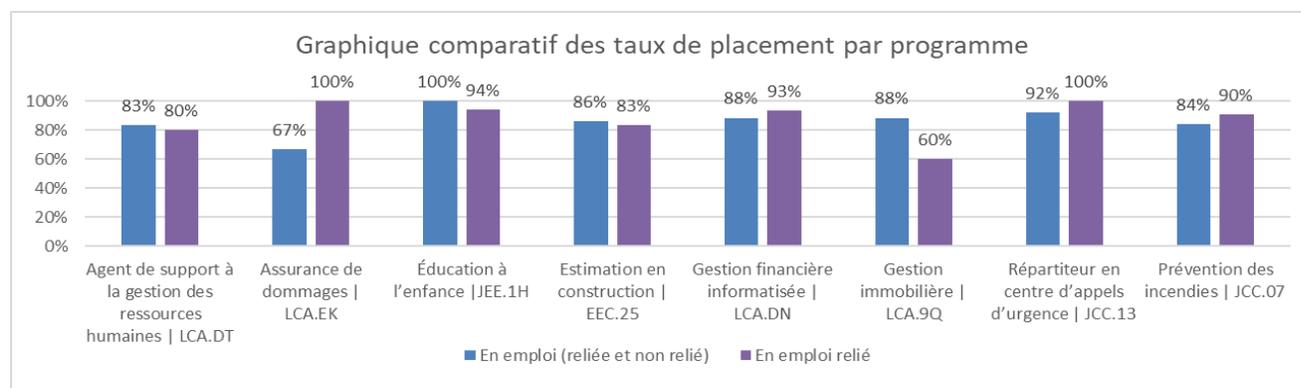
# LA SITUATION DE L'EMPLOI | PROMOTION 2017-2018

## 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	18	12	67%	83%	80%
Assurance de dommages   LCA.EK	25	9	36%	67%	100%
Éducation à l'enfance   JEE.1H	38	16	42%	100%	94%
Estimation en construction   EEC.25	21	7	33%	86%	83%
Gestion financière informatisée   LCA.DN	35	17	49%	88%	93%
Gestion immobilière   LCA.9Q	37	17	46%	88%	60%
Répartiteur en centre d'appels d'urgence   JCC.13	35	12	34%	92%	100%
Prévention des incendies   JCC.07	42	25	60%	84%	90%
Trouble du spectre de l'autisme   JNC.1H	15	6	40%	100%	17%
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>121</b>	<b>45%</b>	<b>88%</b>	<b>83%</b>





# 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"> <li>▪ Adjoint/adjointe de dotation</li> <li>▪ Commis à la formation</li> <li>▪ Commis au recrutement du personnel</li> <li>▪ Commis aux relations de travail</li> <li>▪ Agent/agente aux ressources humaines</li> <li>▪ Conseiller/conseillers aux ressources humaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Centres hospitaliers</li> <li>▪ Entreprises de services publics</li> <li>▪ Gouvernements fédéral et provincial</li> <li>▪ Institutions financières</li> <li>▪ Industries manufacturières</li> <li>▪ Municipalités</li> <li>▪ Services-conseils en gestion des ressources humaines</li> <li>▪ Grandes entreprises privés</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planifier et participer à l'embauche, l'accueil et l'intégration des employés.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>2</sup>
<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 : 25.64 \$</p> <p>Maximum : 40.97 \$</p>

<sup>2</sup> [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	18
Nombre de répondants	12
Taux de réponse	67%

Âge			Sexe et nationalité		
18 à 24 ans	20%	2	Femmes	92%	11
25 à 34 ans	50%	5	Hommes	8%	1
35 à 49 ans	30%	3	Canadiens	58%	7
50 à 65 ans	0%	0	Immigrants	42%	5

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>83%</b>
Relié à la formation	80%	8
Non relié à la formation	20%	2
<b>Sans emploi</b>		<b>17%</b>
Disponible à l'emploi	50%	1
Non disponible à l'emploi	50%	1

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

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
33,33%	33,33%	25,00%	8,33%



# 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 <sup>3</sup>

Minimum : 17.35 \$

Médian : 26.00 \$

Maximum : 35.14 \$

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



## ASSURANCE DE DOMMAGES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	25
Nombre de répondants	9
Taux de réponse	36%

Âge		
18 à 24 ans	0%	0
25 à 34 ans	56%	5
35 à 49 ans	22%	2
50 à 65 ans	22%	2

Sexe et nationalité		
Femmes	33%	3
Hommes	67%	6
Canadiens	67%	6
Immigrants	33%	3

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>67%</b>
Relié à la formation	100%	6
Non relié à la formation	0%	0
<b>Sans emploi</b>		<b>33%</b>
Disponible à l'emploi	100%	3
Non disponible à l'emploi	0%	0

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
22,22%	66,67%	0,00%	11,11%



# 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"> <li>Éducatrice ou aide éducatrice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centres de la petite enfance</li> <li>Garderies</li> <li>Halte-garderie</li> <li>Milieu scolaire</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner et guider les enfants de 0 à 12 ans dans leurs activités quotidiennes en favorisant leur développement global.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>4</sup>
<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 : 13,00 \$</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.

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



## ÉDUCATION À L'ENFANCE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	38
Nombre de répondants	16
Taux de réponse	42%

Âge		
18 à 24 ans	7%	1
25 à 34 ans	33%	5
35 à 49 ans	47%	7
50 à 65 ans	13%	2

Sexe et nationalité		
Femmes	100%	16
Hommes	0%	0
Canadiens	25%	4
Immigrants	75%	12

Situation d'emploi			
<b>En emploi</b>			<b>100%</b>
Relié à la formation	94%	15	
Non relié à la formation	6%	1	
<b>Sans emploi</b>			<b>0%</b>
Disponible à l'emploi	100%	0	
Non disponible à l'emploi	0%	0	

Aperçu du taux horaire salarial				
	Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
	5	9	1	1
	31,25%	56,25%	6,25%	6,25%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
	En emploi	Sans emploi	Aux études
	42,86%	50,00%	0,00%
			Autres
			7,14%



# ESTIMATION EN CONSTRUCTION | EEC.25

**Durée : 1290 heures**

## LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gérant de projet</li> <li>▪ Estimateur</li> <li>▪ Évaluateur/évaluatrice en construction</li> <li>▪ Métreur-évaluateur/métreuse-évaluatrice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrepreneurs généraux</li> <li>▪ Entrepreneurs spécialisés</li> <li>▪ Travailleur autonomes</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2014-2016 <sup>5</sup>
<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 : 19.00 \$</p> <p>Médian : 24.75 \$</p> <p>Maximum : 36.92 \$</p>

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



## ESTIMATION EN CONSTRUCTION STATISTIQUES

Nombre de diplômés	21
Nombre de répondants	7
Taux de réponse	33%

Âge		
18 à 24 ans	14%	1
25 à 34 ans	29%	2
35 à 49 ans	57%	4
50 à 65 ans	0%	0

Sexe et nationalité		
Femmes	43%	3
Hommes	57%	4
Canadiens	71%	5
Immigrants	29%	2

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>	86%	<b>6</b>
Relié à la formation	83%	5
Non relié à la formation	17%	1
<b>Sans emploi</b>	14%	<b>1</b>
Disponible à l'emploi	100%	1
Non disponible à l'emploi	0%	0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
0	0	5	1
0,00%	0,00%	83,33%	16,67%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
71,43%	14,29%	14,29%	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"> <li>▪ Agent de bureau</li> <li>▪ Commis comptable</li> <li>▪ Technicien en comptabilité</li> <li>▪ Technicien en administration</li> <li>▪ Aide-comptable</li> <li>▪ Aide-contrôleur</li> <li>▪ Teneur de livre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Firmes comptables</li> <li>▪ Entreprises manufacturières</li> <li>▪ Entreprises de services</li> <li>▪ Institutions financières</li> <li>▪ Organisations à but non lucratif</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectuer les opérations comptables courantes à l'aide d'outils informatiques.</li> <li>▪ Préparer d'autres rapports statistiques, financiers et comptables.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>6</sup>
<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 : 14,00 \$            Médian : 20,00 \$            Maximum : 29.25 \$</p>

<sup>6</sup> [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 réponse	49%

Âge		
18 à 24 ans	0%	0
25 à 34 ans	36%	5
35 à 49 ans	57%	8
50 à 65 ans	7%	1

Sexe et nationalité		
Femmes	65%	11
Hommes	35%	6
Canadiens	29%	5
Immigrants	71%	12

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>88%</b>
Relié à la formation	93%	14
Non relié à la formation	7%	1
<b>Sans emploi</b>		<b>12%</b>
Disponible à l'emploi	50%	1
Non disponible à l'emploi	50%	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
1	6	6	2
6,67%	40,00%	40,00%	13,33%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
17,65%	47,06%	23,53%	11,76%



# GESTION IMMOBILIÈRE | LCA.9Q

**Durée : 970 heures**

## MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieus de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agent de gestion immobilière</li> <li>▪ Chef de la section de l'immobilier,</li> <li>▪ Coordonnateur de location immobilière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compagnies de gestion immobilière</li> <li>▪ Institutions financières</li> <li>▪ Compagnies d'assurances</li> <li>▪ Résidences de personnes âgées</li> <li>▪ Administration publique</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Négocier et approuver des contrats de location ou les baux.</li> <li>▪ Gérer les opérations courantes associées aux activités de location, d'entretien et de sécurité.</li> <li>▪ Préparer et administrer les budgets.</li> <li>▪ Assurer la réalisation de l'activité promotionnelle et commerciale.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>7</sup>
<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 : 32.16 \$</p>

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



## GESTION IMMOBILIÈRE STATISTIQUES

Nombre de diplômés	37
Nombre de répondants	17
Taux de réponse	46%

Âge		
18 à 24 ans	6%	1
25 à 34 ans	13%	2
35 à 49 ans	75%	12
50 à 65 ans	6%	1

Sexe et nationalité		
Femmes	94%	16
Hommes	6%	1
Canadiens	82%	14
Immigrants	18%	3

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>88%</b>
Relié à la formation	60%	9
Non relié à la formation	40%	6
<b>Sans emploi</b>		<b>12%</b>
Disponible à l'emploi	50%	1
Non disponible à l'emploi	50%	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
0	2	8	5
0,00%	13,33%	53,33%	33,33%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
29,41%	52,94%	5,88%	11,76%



# PRÉVENTION DES INCENDIES | JCC.07

**Durée : 1035 heures**

## LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Postes offerts	Milieux de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Constable à la sécurité publique</li> <li>▪ Expert en sinistres</li> <li>▪ Inspecteur</li> <li>▪ Agent de prévention</li> <li>▪ Préventionniste</li> <li>▪ Technicien en alarmes incendie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compagnies d'assurances</li> <li>▪ Édifices gouvernementaux</li> <li>▪ Municipalités - MRC</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectuer des visites résidentielles préventives.</li> <li>▪ Réaliser des activités de formation.</li> <li>▪ Réaliser des activités préventives.</li> <li>▪ Procéder à des inspections de bâtiments et de systèmes.</li> <li>▪ Reconnaître les dangers d'incendie.</li> <li>▪ Appliquer la réglementation en prévention des incendies.</li> <li>▪ Formuler des recommandations ou des avis.</li> <li>▪ Faire la recherche des causes et des circonstances d'un incendie.</li> <li>▪ Rédiger des plans et des procédures d'urgence.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>8</sup>
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.	Minimum : 17,35 \$ Médian : 26,00 \$ Maximum : 35,14 \$

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



## PRÉVENTION DES INCENDIES STATISTIQUES

Nombre de diplômés	42
Nombre de répondants	25
Taux de réponse	60%

Âge		
18 à 24 ans	17%	4
25 à 34 ans	46%	11
35 à 49 ans	29%	7
50 à 65 ans	8%	2

Sexe et nationalité		
Femmes	52%	13
Hommes	44%	11
Canadiens	92%	23
Immigrants	8%	2

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>84%</b>
Relié à la formation	90%	19
Non relié à la formation	10%	2
<b>Sans emploi</b>		<b>16%</b>
Disponible à l'emploi	75%	3
Non disponible à l'emploi	25%	1

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
0	2	5	14
0,00%	9,52%	23,81%	66,67%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
80,00%	4,00%	8,00%	8,00%



# 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"> <li>▪ Répartiteur ou répondant dans une centrale d'appels d'urgence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Centrales d'appels d'urgence primaire (9-1-1), secondaire (police, santé, incendie), municipales ou privées</li> </ul>
Tâches	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prise d'appels et répartition.</li> <li>▪ Assurer l'attribution des ressources et le déploiement des véhicules d'urgence sur le territoire desservi dans un contexte très réglementé.</li> </ul>	
Exigences du marché (qualités)	Indice des salaires entre 2016-2018 <sup>9</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance de logiciels spécialisés</li> <li>▪ Capacité à travailler dans un contexte réglementé</li> <li>▪ Capacité à s'adapter à un horaire rotatif</li> <li>▪ Bilinguisme et doigté souvent demandés</li> <li>▪ Tolérance au stress. Stabilité émotionnelle permettant de gérer les appels émotifs</li> </ul>	<p>Minimum : 13,95 \$</p> <p>Médian : 22,24 \$</p> <p>Maximum : 29,13 \$</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

<sup>9</sup> [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	35
Nombre de répondants	12
Taux de réponse	34%

Âge		
18 à 24 ans	45%	5
25 à 34 ans	27%	3
35 à 49 ans	18%	2
50 à 65 ans	9%	1

Sexe et nationalité		
Femmes	75%	9
Hommes	25%	3
Canadiens	100%	12
Immigrants	0%	0

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>92%</b>
Relié à la formation	100%	11
Non relié à la formation	0%	0
<b>Sans emploi</b>		<b>8%</b>
Disponible à l'emploi	100%	1
Non disponible à l'emploi	0%	0

Aperçu du taux horaire salarial			
Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
0	0	7	4
0,00%	0,00%	63,64%	36,36%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
75,00%	8,33%	8,33%	8,33%



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

**Durée : 330 heures**

## MARCHÉ DE L'EMPLOI

### Postes offerts

- Technicien en Éducation spécialisée
- Éducateur/éducatrice à la petite enfance
- Travailleur/travailleuses social
- Intervenante auprès des jeunes.

### Milieus de travail

- 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

### Tâches

- 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.

### Exigences du marché (qualités)

### Indice des salaires entre 2016-2018

Cette information n'est pas disponible car cela varie beaucoup selon la formation initiale et le milieu de travail.

**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	15
Nombre de répondants	6
Taux de réponse	40%

Âge		
18 à 24 ans	0%	0
25 à 34 ans	0%	0
35 à 49 ans	80%	4
50 à 65 ans	20%	1

Sexe et nationalité		
Femmes	100%	6
Hommes	0%	0
Canadiens	50%	3
Immigrants	50%	3

Situation d'emploi		
<b>En emploi</b>		<b>100%</b>
Relié à la formation	17%	1
Non relié à la formation	83%	5
<b>Sans emploi</b>		<b>0%</b>
Disponible à l'emploi	100%	-2
Non disponible à l'emploi	0%	2

Aperçu du taux horaire salarial				
	Entre 10\$ et 15\$	Entre 15\$ et 20\$	Entre 20\$ et 25\$	25\$ et plus
	0	1	3	2
	0,00%	16,67%	50,00%	33,33%

Situation des participants avant d'entreprendre le programme			
En emploi	Sans emploi	Aux études	Autres
100,00%	0,00%	0,00%	0,00%