



# SONDAGE SUR L'ANTICIPATION DE L'ACTIVITÉ ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

La CCQ sonde deux fois par année les employeurs de l'industrie de la construction afin de prendre le pouls de l'activité à venir et des difficultés de recrutement des employeurs. Le sondage est envoyé à la moitié des employeurs de l'industrie de telle sorte qu'ils ne sont sollicités qu'une fois par année civile.

## ANTICIPATION DU TRAVAIL ET DE L'EMBAUCHE AU COURS DES 12 PROCHAINS MOIS

- Les attentes augmentent par rapport à la croissance future de l'activité dans la construction. La part d'employeurs anticipant une augmentation du volume de travail au cours des prochains mois est en hausse. Elle atteint 32 %, alors que cette part était à 21 % à l'automne. Inversement, la part des employeurs qui croit que l'activité diminuera est maintenant de 18 %, alors qu'elle était à 23 % à l'automne 2023.
- Conséquemment, la part de ceux qui ont déclaré vouloir embaucher plus de main-d'œuvre augmente significativement à 25 % comparativement à 19 % à l'automne dernier. Aussi, la part d'employeurs ayant affirmé qu'ils pourraient diminuer leurs embauches l'an prochain est en légère baisse par rapport à l'automne 2023, passant de 18 % à 16 %.

## L'AMPLEUR DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE

- Les difficultés de recrutement se sont amoindries de façon significative, ce sont 54,6 % des répondants qui ont affirmé les avoir vécues, alors que cette part était de 58,5 % à l'automne dernier, signe du ralentissement en 2023.
- Selon le statut recherché, les compagnons demeurent les plus difficile à embaucher, car 76 % des employeurs ont affirmé ne pas avoir été en mesure de combler tous leurs postes pour ces travailleurs. Ce taux atteint 81 % dans le résidentiel. Il est devenu aussi plus difficile de combler les postes d'occupations, car 73 % des employeurs n'ont pu combler tous ces postes, comparativement à 63 % à l'automne dernier. Finalement, 62 % des employeurs ont dit ne pas être en mesure de combler tous leurs postes d'apprenti.

## OBSTACLES AU BON FONCTIONNEMENT ET STRATÉGIES UTILISÉES PAR LES EMPLOYEURS POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- L'obstacle le plus important rencontré par les employeurs est la compétence/qualité de la main-d'œuvre, suivi de la difficulté à embaucher. La troisième préoccupation en importance demeure celle liée à l'augmentation des coûts de construction, mais diminuant significativement, passant de 43 % à l'automne à 34 % ce printemps.
- En conséquence à ces difficultés de recrutement, les employeurs ont affirmé à 56 % embaucher des travailleurs moins expérimentés, bonifier les salaires ou avantages sociaux à 38 %, et en troisième lieu reporter ou étaler des contrats (28 %).

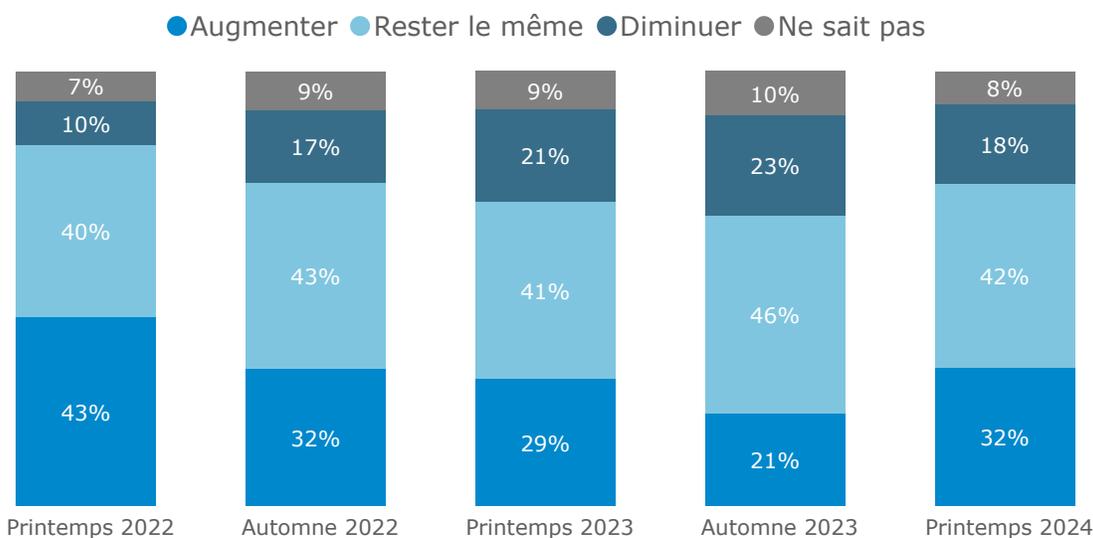


### Détails du dernier sondage

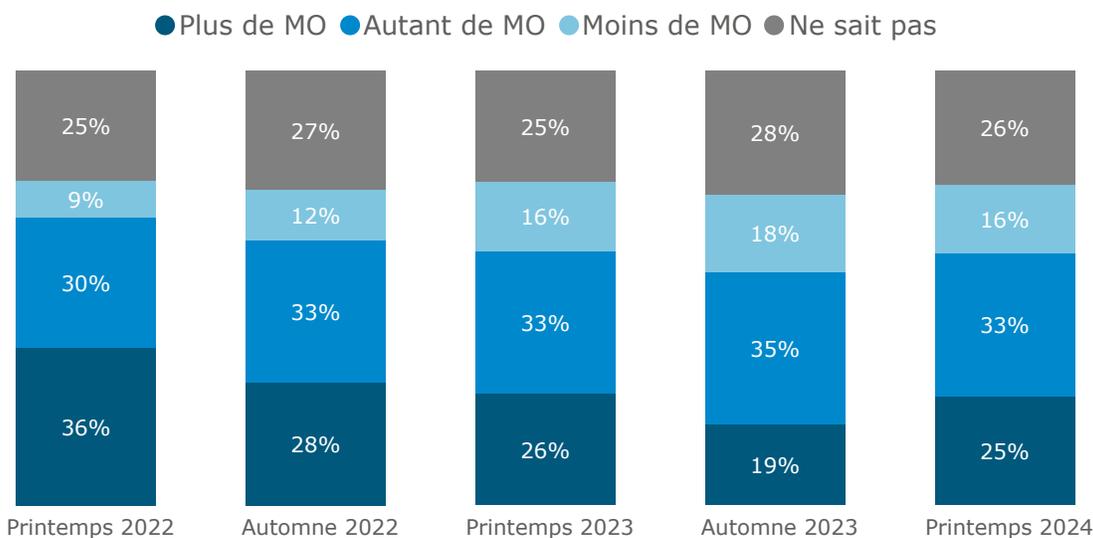
|                      |                                   |                                  |                               |
|----------------------|-----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| 21 mai 2024<br>Début | 4 juin 2024<br>Fin                | 2,8 %<br>Marge d'erreur          | 1 198<br>Nombre de répondants |
| 26 854<br>Population | 10 000<br>Taille de l'échantillon | 96,0 %<br>Taux d'abonnés aux SEL |                               |

Pour un échantillon de 1 320 répondants, la marge d'erreur maximale est de  $\pm 2,6 \%$ , et ce, 19 fois sur 20.

Graphique 1: Selon vous, au cours des 12 prochains mois, le volume de travail de votre entreprise devrait (par rapport aux 12 derniers mois) :

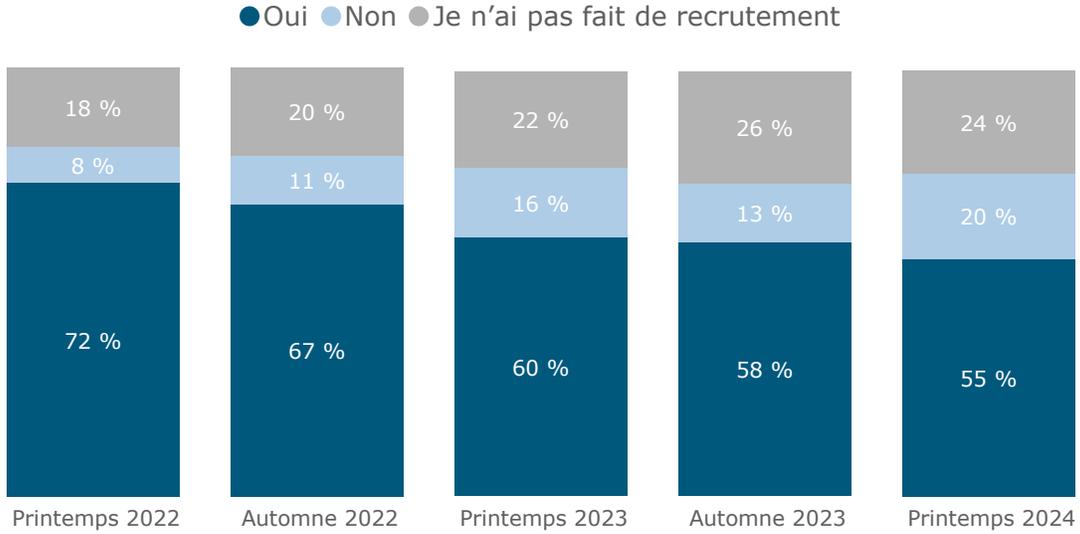


Graphique 2: Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous embaucher (par rapport aux 12 derniers mois) :

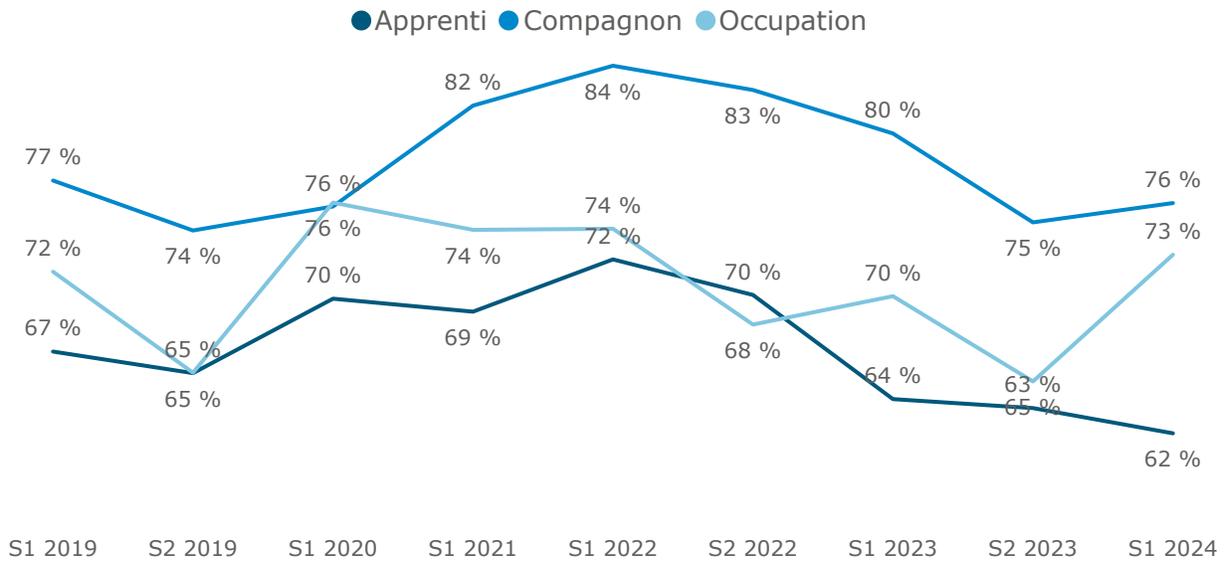


Note 1: SEL signifie services en ligne et MO signifie main-d'œuvre.

Graphique 3: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous connu des difficultés à recruter de la main-d'œuvre?



Graphique 4 : Part des répondants affirmant ne pas avoir été en mesure de combler tous leurs postes selon le statut recherché



Note 2: La catégorie «Ne sait pas» est enlevée du graphique 3 pour alléger la présentation.

Tableau 1: Parmi les phénomènes suivants, quels sont les trois plus grands obstacles au bon fonctionnement et à la rentabilité de votre entreprise?

| Réponse  | Automne 2023 | Printemps 2024 |
|--|--------------|----------------|
| La compétence/qualité de la main-d'œuvre                           | 50 %         | 54 % →         |
| La difficulté à embaucher de la main-d'œuvre                       | 44 %         | 41 % →         |
| L'augmentation des coûts de construction (matériaux et salaires)   | 43 %         | 34 % ↓         |
| La réglementation relevant de la CCQ                               | 25 %         | 28 % →         |
| La compétition avec les autres entreprises pour les appels d'offre | 19 %         | 26 % ↑         |
| Ralentissement de la cadence de travail                            | 15 %         | 18 % ↑         |
| La gestion des finances de l'entreprise                            | 12 %         | 11 % →         |
| Difficultés d'approvisionnement en matériaux de construction       | 14 %         | 6 % ↓          |
| La gestion des risques associés aux contrats                       | 8 %          | 9 % →          |
| La réglementation autre que celle relevant de la CCQ               | 8 %          | 8 % →          |
| La gestion de la croissance de l'entreprise                        | 8 %          | 8 % →          |
| La taille et la complexité des projets                             | 7 %          | 6 % →          |
| Ne sait pas  | 6 %          | 6 % →          |
| Autres   | 5 %          | 5 % →          |
| L'adaptation aux nouvelles technologies                            | 2 %          | 3 % →          |
| Respect des mesures sanitaires                                     | 1 %          | 1 % →          |

Tableau 2: Au cours des 12 derniers mois, parmi ces stratégies, lesquelles avez-vous utilisées pour faire face aux difficultés de recrutement?

| Réponse  | Printemps 2023 | Printemps 2024 |
|--|----------------|----------------|
| Embaucher et former des travailleurs moins expérimentés                          | 53 %           | 56 % →         |
| Bonifier des salaires ou des avantages sociaux                                   | 41 %           | 38 % →         |
| Reporter ou étaler des contrats  | 33 %           | 28 % ↓         |
| Embaucher de travailleurs retraités  | 12 %           | 10 % →         |
| Offrir plus de flexibilité dans l'horaire de travail                             | 37 %           | 34 % →         |
| Embaucher de la main-d'oeuvre sous-représentée (femmes, autochtones, immigrants) | 12 %           | 13 % →         |
| Intégrer de nouvelles technologies   | 7 %            | 8 % →          |
| Offrir une plus grande conciliation travail-famille                              | 30 %           | 25 % ↓         |
| Je n'ai utilisé aucune de ces stratégies   | 11 %           | 10 % →         |
| Autres   | 4 %            | 4 % →          |
| Ne sait pas  | 2 %            | 4 % ↑          |

Note 3: Les flèches vertes et rouges signifient qu'il existe une différence significative entre les deux sondages.

Note 4: La question du Tableau 2 est posée une fois par année, au printemps.