

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 environ le tiers 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 par rapport à la croissance future de l'activité dans la construction demeurent stables. La part d'employeurs anticipant une augmentation du volume de travail au cours des prochains mois augmente de manière non significative à 35 % contre 32 % à l'automne 2024. Inversement, la part des employeurs qui croit que l'activité diminuera est passée de 13 % à l'automne à 15 % au printemps 2025. Cette hausse est également non significative. Finalement, la majorité des employeurs sondés (77 %) anticipent un volume de travail égal ou supérieur à celui des 12 derniers mois.
- La part de ceux qui ont déclaré vouloir embaucher plus de main-d'œuvre augmente significativement à 26 %, comparativement à 22 % à l'automne 2024. La part d'employeurs ayant affirmé qu'ils pourraient diminuer leurs embauches l'an prochain est également en hausse significative par rapport à l'automne dernier, passant de 11 % à 15 %. La part des employeurs ayant répondu ne pas connaître leurs intentions d'embauches a significativement diminué, passant de 32 % à 25 %. Globalement, c'est 59 % des employeurs qui prévoient embaucher d'avantage ou autant de main-d'œuvre.

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

- Les difficultés de recrutement se sont accentuées de façon importante : ce sont 58 % des répondants qui ont affirmé les avoir vécues, alors que cette part était de 53 % à l'automne dernier.
- Selon le statut recherché, les compagnons demeurent les plus difficile à embaucher avec 79 % des employeurs ayant affirmé ne pas avoir été en mesure de combler tous leurs postes. 71 % des employeurs n'ont pu combler tous leurs postes d'occupations, comparativement à 64 % à l'automne 2024. Finalement, 66 % 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 (55 %), suivi de la difficulté à embaucher (45 %) qui a augmenté de manière significative par rapport à l'automne dernier. La troisième préoccupation en importance demeure celle liée à l'augmentation des coûts de construction (38 %).
- En conséquence à ces difficultés de recrutement, les employeurs ont affirmé à 59 % embaucher des travailleurs moins expérimentés, bonifier les salaires ou avantages sociaux à 40 %, et en troisième lieu offrir plus de flexibilité dans l'horaire de travail (31 %).

UTILISATION DES BASSINS DE MAIN-D'ŒUVRE POUR LE RECRUTEMENT

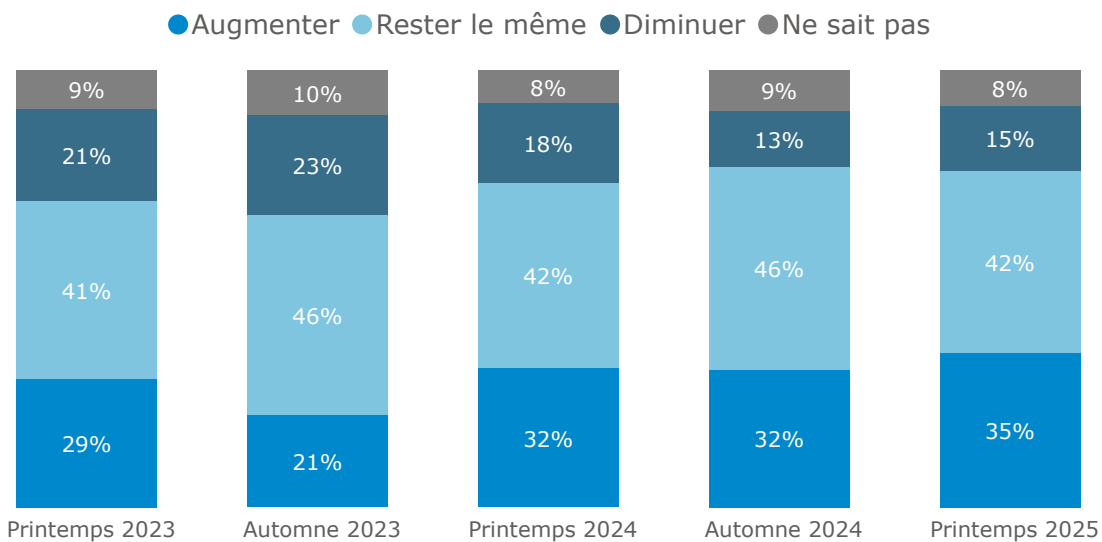
- Pour cette édition, 3 questions ont été ajoutées pour les employeurs ayant effectué du recrutement lors des 12 derniers mois.
- 35 % des employeurs ayant effectué du recrutement lors des 12 derniers mois ont indiqué l'avoir fait via le processus d'ouverture de bassins de main-d'œuvre. 83 % de ces embauches étaient vouées à des besoins de long terme, face à 15 % qui étaient pour des besoins de pointe (court terme). 62 % des employeurs ayant fait du recrutement via le processus d'ouverture de bassins de main-d'œuvre ont indiqué avoir tenté d'embaucher au préalable une personne diplômée.

Détails du dernier sondage

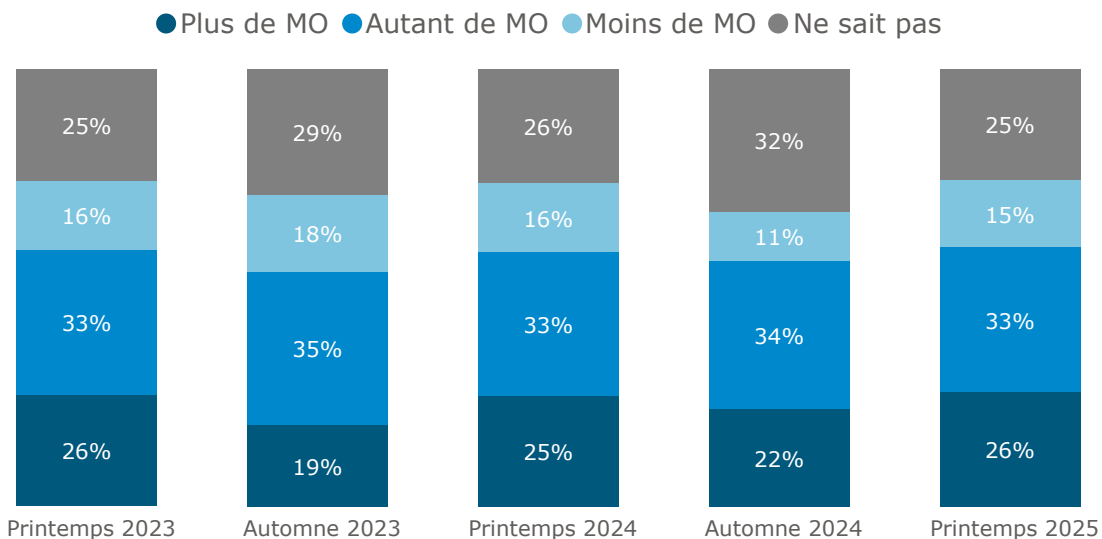
19 mai 2025 Début	30 mai 2025 Fin	2,9 % Marge d'erreur	1 107 Nombre de répondants
27 046 Population	10 000 Taille de l'échantillon	96,0 % Taux d'abonnés aux SEL	

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) :

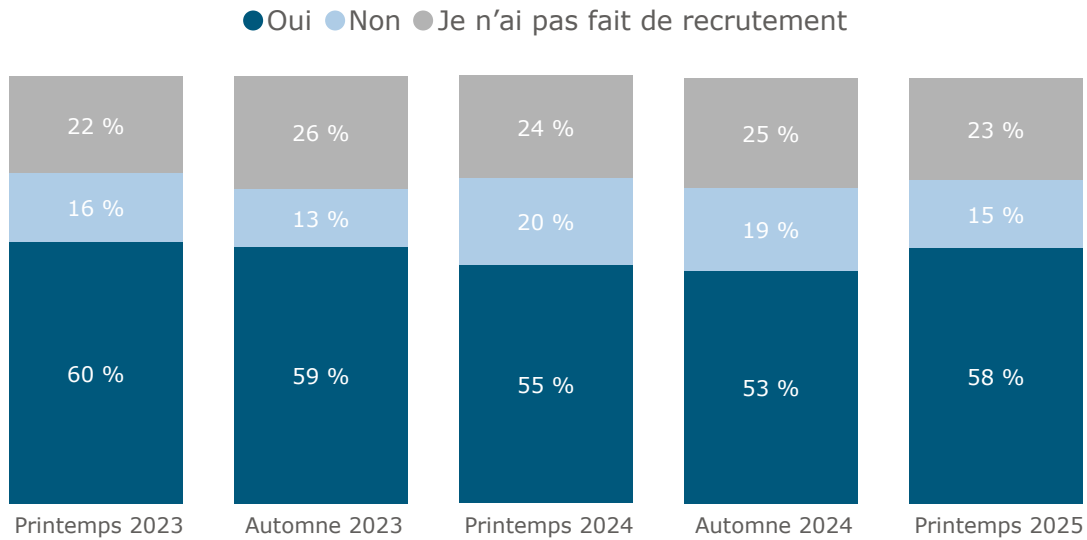


Graphique 2: Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous embaucher (par rapport aux 12 derniers mois) :

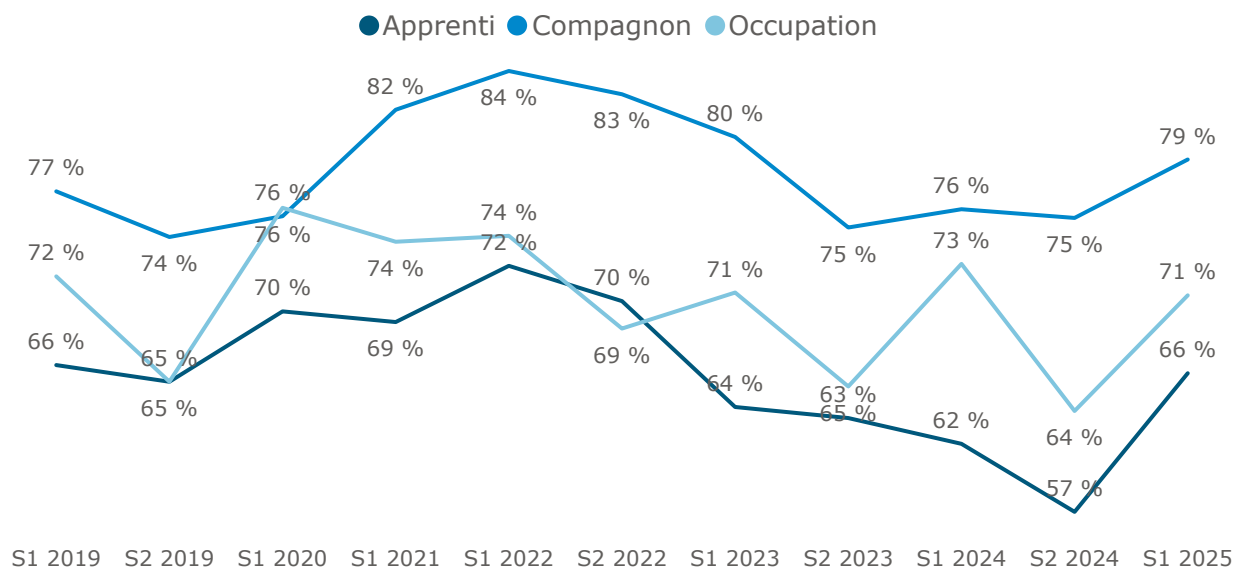


Note 1: SEL signifie services en ligne et MO signifie main-d'œuvre.

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 2024	Printemps 2025
La compétence/qualité de la main-d'œuvre	53 %	55 % ➔
La difficulté à embaucher de la main-d'œuvre	40 %	45 % ↑
L'augmentation des coûts de construction (matériaux et salaires)	35 %	38 % ➔
La réglementation relevant de la CCQ	23 %	31 % ↑
La compétition avec les autres entreprises pour les appels d'offre	26 %	26 % ➔
Ralentissement de la cadence de travail	16 %	13 % ↓
La gestion des finances de l'entreprise	11 %	13 % ➔
La réglementation autre que celle relevant de la CCQ	7 %	9 % ↑
La gestion des risques associés aux contrats	8 %	8 % ➔
La taille et la complexité des projets	9 %	7 % ➔
La gestion de la croissance de l'entreprise	9 %	7 % ↓
Difficultés d'approvisionnement en matériaux de construction	7 %	5 % ➔
Autres	5 %	5 % ➔
Ne sait pas	7 %	4 % ↓
L'adaptation aux nouvelles technologies	3 %	3 % ➔

*À noter que la réponse *Respect des mesures sanitaires* a été retirée du tableau de données.

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

Réponse	Printemps 2024	Printemps 2025
Embaucher et former des travailleurs moins expérimentés	56 %	59 % ➔
Bonifier des salaires ou des avantages sociaux	38 %	40 % ➔
Offrir plus de flexibilité dans l'horaire de travail	34 %	31 % ➔
Reporter ou étaler des contrats	28 %	28 % ➔
Offrir une plus grande conciliation travail-famille	25 %	28 % ➔
Embaucher de travailleurs retraités	11 %	14 % ➔
Embaucher de la main-d'oeuvre sous-représentée (femmes, autochtones, immigrants)	13 %	11 % ➔
Intégrer de nouvelles technologies	9 %	11 % ➔
Je n'ai utilisé aucune de ces stratégies	10 %	9 % ➔
Autres	4 %	5 % ➔
Ne sait pas	4 %	3 % ➔

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.