MAIN-D'ŒUVRE DANS LE HAUT-RICHELIEU : CE QUE DISENT LES EMPLOYEURS

Au printemps 2026, NexDev | Développement économique Haut-Richelieu a sondé **51 entreprises et organisations** du territoire sur leurs enjeux de recrutement, de formation et de gestion de la main-d'œuvre. Ce résumé présente les résultats, les met en perspective avec les données régionales et québécoises, et expose les pistes d'action de NexDev.

53 %
vivent des difficultés de recrutement importantes ou critiques

47 %
rapportent au moins un impact majeur sur leurs activités

71 %
veulent miser davantage sur la formation de leurs employés

78 %
souhaitent un meilleur accès aux candidats locaux

Faits saillants

Le recrutement reste difficile. Trois répondants sur quatre (75 %) éprouvent des difficultés de recrutement, à des degrés divers. Le secteur manufacturier est le plus touché (62 % de difficultés importantes ou critiques).

Les métiers techniques manquent. Techniciens, machinistes, soudeurs et opérateurs de production sont les postes les plus difficiles à pourvoir.

La pénurie coûte cher. 31 % des entreprises disent que le manque de personnel complique l'acceptation de contrats ou de commandes.

Former, oui, mais avec de l'aide. La moitié des entreprises qui veulent former (35 % des répondants) manquent de temps, d'expertise ou de budget pour y arriver seules.

Le numérique intéresse. 76 % s'intéressent à au moins une tendance numérique en gestion des ressources humaines, IA en tête.

Les solutions doivent être locales. 78 % veulent un meilleur accès aux candidats d'ici et 59 % des liens plus étroits avec les écoles du territoire.

Pourquoi ce portrait?

Plusieurs entreprises du territoire disent peiner à pourvoir leurs postes. NexDev a voulu mesurer l'ampleur réelle de l'enjeu à partir de données locales et récentes, plutôt que de s'en remettre aux perceptions. Ce portrait oriente aujourd'hui ses interventions et celles de ses partenaires en recrutement, en formation, en immigration et en mobilité de la main-d'œuvre.

51
entreprises et organisations répondantes

41 %
issues du secteur manufacturier

20 mai – 22 juin
période de collecte (2026)

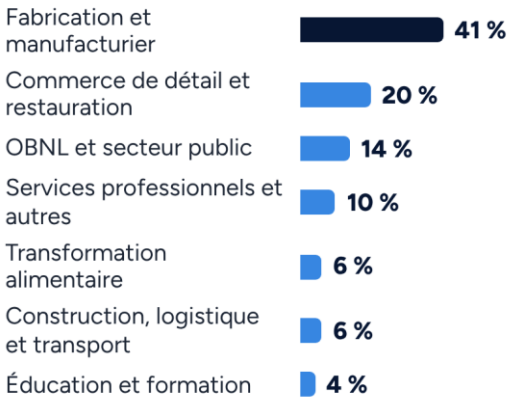
94 %
établies à Saint-Jean-sur-Richelieu

Qui a répondu?

Le Portrait rejoint surtout des PME. Le secteur manufacturier, moteur économique de la MRC (18 % du PIB local), y occupe une place importante, aux côtés du commerce, des organismes et des services.

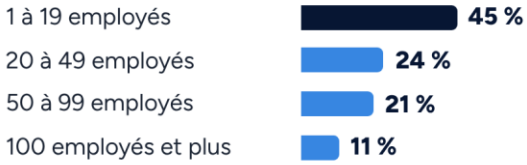
Secteur d'activité

Part des 51 répondants



Taille de l'organisation

Part des 38 répondants de la 1re vague (question non posée en 2e vague)

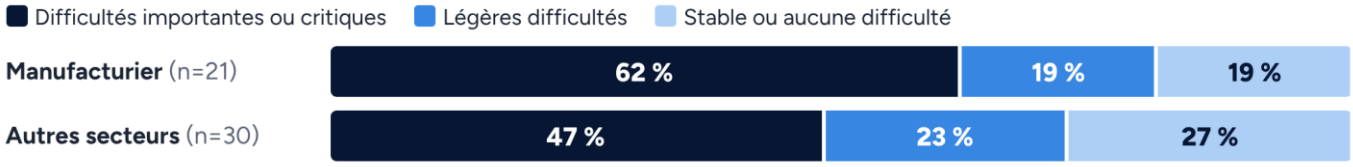


Le recrutement demeure difficile pour la majorité

Plus d'une entreprise sur deux éprouve des difficultés importantes ou critiques à recruter. En ajoutant les difficultés légères, ce sont trois répondants sur quatre qui peinent à pourvoir leurs postes. Seulement une sur quatre se dit en situation stable ou sans difficulté.



Le manufacturier, plus durement touché

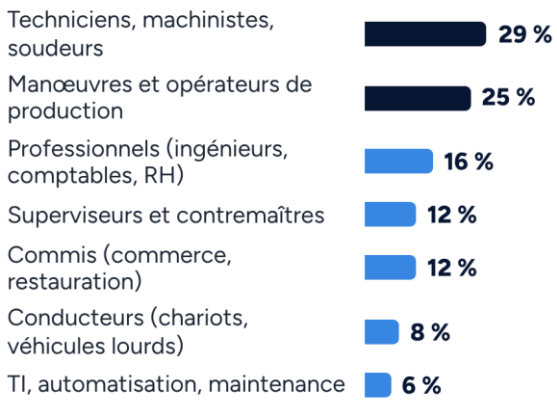


Les écarts entre secteurs sont indicatifs, compte tenu de la taille des sous-groupes.

Pourquoi le manufacturier? Les entreprises manufacturières recherchent des profils techniques (techniciens, machinistes, soudeurs, opérateurs) pour lesquels la concurrence entre employeurs est forte et la formation plus longue. Elles sont aussi les plus exposées aux tarifs américains, ce qui ajoute à la pression sur leurs opérations.

Les postes les plus difficiles à pourvoir

Part des 51 répondants (choix multiples)



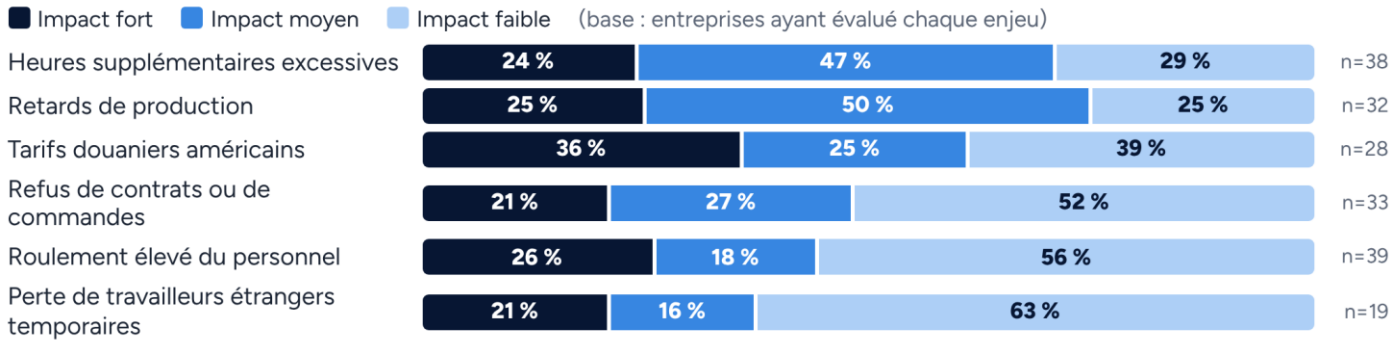
31 %

des entreprises indiquent que le manque de personnel complique **l'acceptation de contrats ou de commandes**. Ce sont des occasions d'affaires qui risquent d'échapper à la région.

Les besoins se concentrent dans les métiers techniques et de production, au cœur de l'économie industrielle du territoire. Les postes professionnels (ingénieurs, comptables, RH) et d'encadrement suivent. Par ailleurs, 12 % des répondants ont des besoins de main-d'œuvre saisonniers, surtout de mars à novembre.

La pénurie freine déjà les opérations

47 % des entreprises rapportent au moins un impact fort sur leurs activités, et **73 %** au moins un impact moyen ou fort. Les heures supplémentaires et les retards de production sont les conséquences les plus répandues.



Tarifs douaniers : le tiers des entreprises (33 %) en ressentaient déjà les effets au printemps, **avant** les nouvelles hausses américaines d'août et de septembre 2026. C'est l'enjeu le plus souvent jugé « fort » parmi les entreprises qui l'ont évalué.

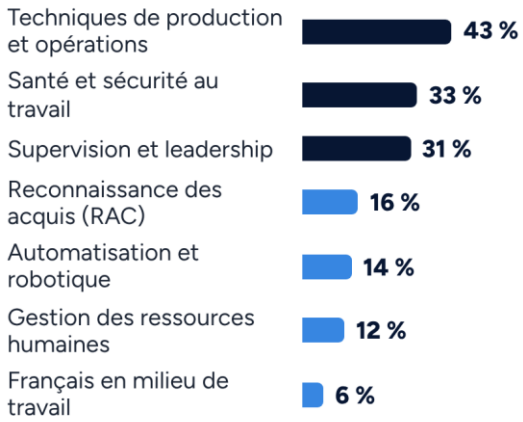
La formation : une volonté forte, des moyens limités

Sept entreprises sur dix veulent miser davantage sur la formation de leurs employés. Mais pour la moitié d'entre elles, le passage à l'action bute sur le manque de temps, d'expertise ou de budget, une réalité typique des PME sans service des ressources humaines.



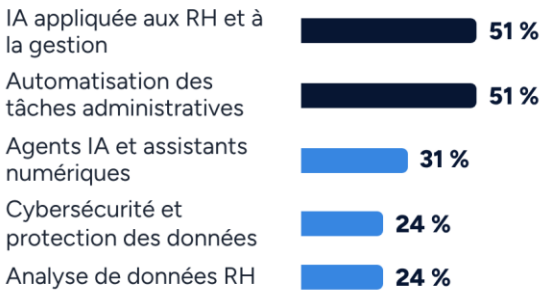
Besoins de formation prioritaires

Part des 51 répondants (choix multiples)



L'IA et l'automatisation intéressent

Part des 51 répondants · 76 % s'intéressent à au moins une tendance



Les besoins sont concrets et partagés par plusieurs entreprises : ils se prêtent bien à des formations collectives inter-entreprises. Côté numérique, l'intérêt dépasse largement la curiosité : la moitié des répondants voient dans l'IA et l'automatisation un moyen d'alléger les tâches administratives (offres d'emploi, accueil, horaires, paie).

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), citée par 16 % des répondants, mérite une attention particulière : dans une MRC où 17,9 % des 25 à 64 ans détiennent un baccalauréat (contre 32,7 % au Québec), elle permet de faire reconnaître officiellement l'expérience acquise en emploi, de réduire la durée des formations et de valoriser les travailleurs déjà en poste.

35 % des entreprises veulent former leurs employés, **mais manquent de temps, d'expertise ou de budget** pour y arriver seules. C'est précisément là que des formations collectives et un accompagnement vers le financement font la différence.

Un marché du travail plus serré qu'ailleurs

Taux de chômage, septembre 2026

Montérégie et Québec : moyennes mobiles de 3 mois (ISQ).
Canada : donnée mensuelle (Statistique Canada).



Avec un taux de chômage de 4,7 %, la Montérégie demeure sous la moyenne québécoise (5,7 %), même si l'économie du Québec ralentit : l'emploi y a reculé de 130 000 depuis janvier. Moins de chômeurs signifie un bassin de candidats plus restreint. La région comptait environ **19 100 postes vacants** au 2e trimestre 2026 (taux de 3,2 %, contre 3,1 % au Québec).

Les grands indicateurs de la MRC du Haut-Richelieu

Indicateur	Haut-Richelieu	Québec	Ce que ça signifie
Taux de travailleurs de 25 à 64 ans (2023)	**82,1 %**	81,4 %	Presque tout le bassin disponible travaille déjà
Population de 60 ans et plus (2024)	**≈ 30 %**	28,0 %	Des départs à la retraite plus nombreux à remplacer
Baccalauréat ou plus, 25 à 64 ans (2021)	**17,9 %**	32,7 %	La formation continue et la RAC sont des leviers clés
Résidents actifs qui travaillent hors de la MRC (2021)	**plus de 1 sur 3**	—	Un bassin à retenir ou à rapatrier localement
Part de la fabrication dans le PIB local (2021)	**18,4 %**	—	Une économie exposée aux tarifs et aux pénuries techniques

Ce que disent les autres enquêtes

48 %

des PME québécoises citent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme principal frein à leur croissance (FCEI, septembre 2026)

38 %

des entreprises manufacturières canadiennes prévoient des difficultés à recruter des employés qualifiés, contre 25 % tous secteurs (Statistique Canada, 3e trimestre 2026)

50 %

des manufacturiers canadiens anticipent un effet négatif des tarifs américains sur 12 mois (Statistique Canada, 3e trimestre 2026)

Les questions et les échantillons diffèrent d'une enquête à l'autre : ces chiffres situent les tendances, sans permettre une comparaison directe avec le Portrait.

> Immigration : depuis le 17 juillet 2026, un poste payé moins de 36 $ l'heure est considéré « à bas salaire » dans le Programme des travailleurs étrangers temporaires au Québec, un seuil pratiquement égal au salaire horaire moyen en Montérégie. Dans le Portrait, 5 sur 13 entreprises interrogées à ce sujet se disent touchées par les changements fédéraux.

Ce que les employeurs attendent

Thématiques jugées les plus pertinentes à explorer avec NexDev (part des 51 répondants)



Les employeurs misent d'abord sur des solutions de proximité : **la main-d'œuvre d'ici**, **le lien avec l'école** et **la formation en entreprise**. Le recrutement international, plus coûteux et désormais plus encadré, arrive loin derrière.

NexDev passe à l'action

- **Favoriser le maillage entre entreprises et le recrutement collectif, avec les organismes d'employabilité du territoire**
- **Renforcer les liens entre entreprises et établissements d'enseignement, notamment grâce à la démarche « Former, c'est investir »**
- **Offrir un diagnostic personnalisé et orienter les entreprises vers les bonnes ressources**
- **Soutenir les entreprises touchées par les tarifs américains : aide gouvernementale, diversification des marchés, productivité**
- **Organiser des formations collectives adaptées aux PME et accompagner les entreprises vers le financement**
- **Accompagner les employeurs face aux nouvelles règles en immigration : veille, séances d'information, francisation et rétention**
- **Tenir des ateliers pratiques sur l'IA en gestion des ressources humaines**
- **Faciliter l'accès aux parcs industriels grâce au covoiturage communautaire Caméléon**

Nos conseillers sont là pour vous soutenir avec tous vos défis

« Quand une entreprise doit refuser un contrat faute de personnel, c'est toute la région qui perd. Les employeurs nous l'ont dit clairement : ils veulent recruter ici, former ici et grandir ici. »

Bruno Magnan
Coordonnateur – Concertation régionale et projets
magnanb@nexdev.ca | 450 359-9999 #4231 | nexdev.ca



Méthodologie. Sondage en ligne (Microsoft Forms) mené par NexDev du 20 mai au 22 juin 2026, en deux vagues, auprès de 51 entreprises et organisations du Haut-Richelieu, dont 41 % du secteur manufacturier. Échantillon à participation volontaire : les résultats décrivent les répondants et ne sont pas extrapolables statistiquement à l'ensemble des entreprises du territoire. Sauf indication contraire, les pourcentages sont calculés sur les 51 répondants. **Sources :** Institut de la statistique du Québec (emploi et chômage par région, septembre 2026; postes vacants, 2e trimestre 2026); Statistique Canada (Enquête sur la population active, septembre 2026; Enquête canadienne sur la situation des entreprises, 3e trimestre 2026); FCEI (septembre 2026); NexDev, Diagnostic socioéconomique de la MRC du Haut-Richelieu (juin 2025); Gouvernement du Québec (tarifs douaniers, octobre 2026); règles du PTET en vigueur depuis le 17 juillet 2026.