

Diagnostic sectoriel concernant la main-d'œuvre du secteur de la transformation du bois

Région Bas-Saint-Laurent

Atelier régional

**Comité sectoriel de main-d'œuvre des
industries de la transformation du bois
(CSMOITB)**

Emploi-Québec



31 mars 2009



Atelier régional - Horaire de la journée

9 h 10 à 10 h 15	Présentation des résultats
10 h 15 à 12 h 00	Travail en atelier
12 h 00 à 13 h 00	Buffet
13 h 00 à 15 h 30	Poursuite des ateliers
15 h 30 à 16 h 30	Mise en commun des résultats et pistes de solution
16 h 30	Remerciement et cocktail



Plan de la présentation

- 1. Mandat**
- 2. Méthodologie**
- 3. Principaux constats**
- 4. Forces/faiblesses/
opportunités/menaces**
- 5. Thèmes de discussion**



1. Mandat

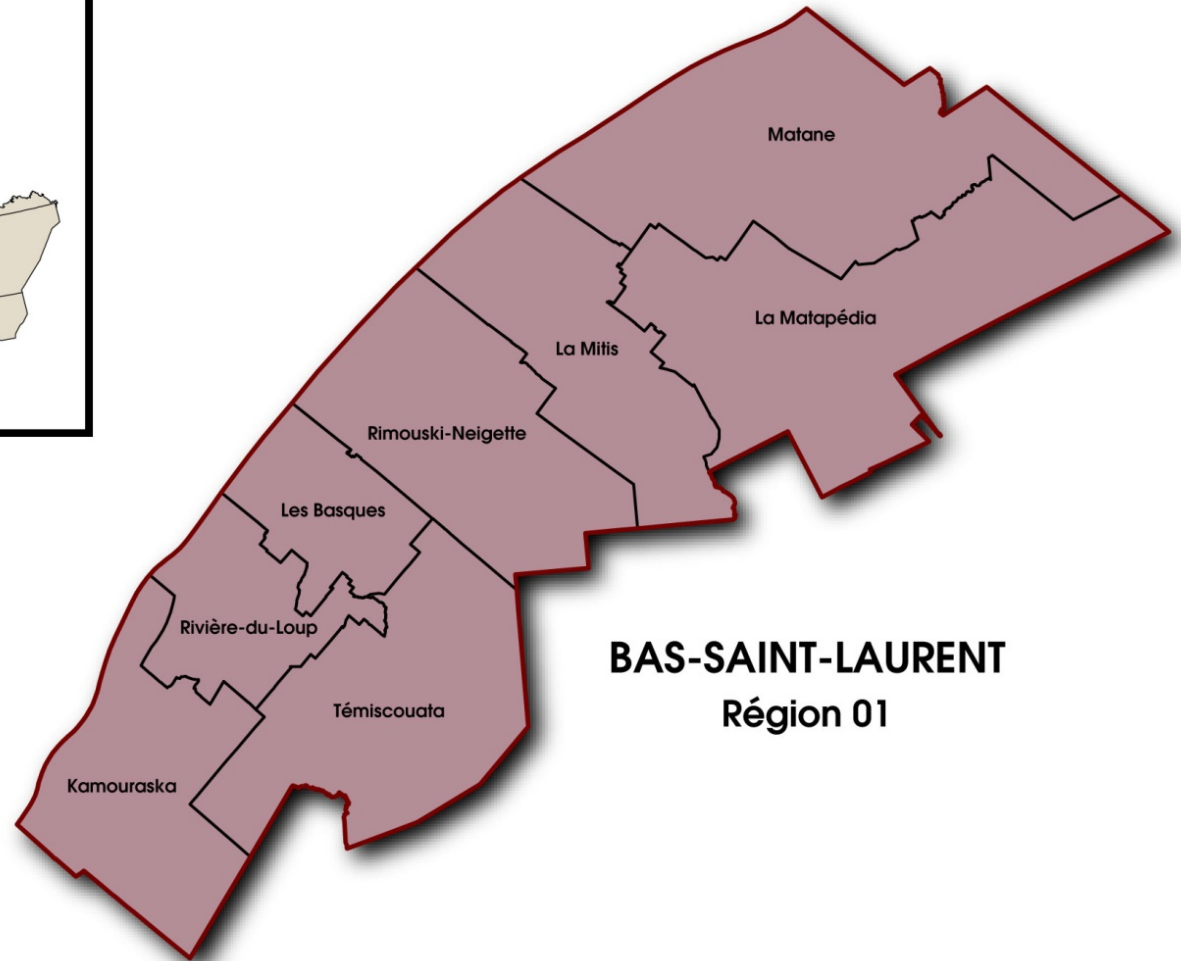
- ◆ **But :**

- Élaborer un diagnostic et un plan d'action régional pour le secteur de la transformation du bois

- ◆ **Objectifs de la démarche :**

- Contribuer au développement et au renouvellement de la main-d'œuvre pour répondre aux nouvelles exigences
- Valoriser les métiers associés
- Améliorer les compétences des travailleurs
- Soutenir l'activité économique par la création et le maintien d'emplois


2. Méthodologie - Territoire d'enquête





2. Méthodologie - Ensemble du projet

- ◆ Enquête auprès des employeurs (automne 2008)
- ◆ Enquête auprès des travailleurs (janvier 2009)
- ◆ Atelier régional
- ◆ Exercice de priorisation des actions
- ◆ Rapport final (calendrier de mise en œuvre)



2. Méthodologie – Atelier régional

♦ **Participants :**

- Entreprises, travailleurs
- Établissements d'enseignement
- Ministères et organismes de développement économique et de la main-d'œuvre

♦ **Buts de la journée :**

- Présenter les résultats préliminaires des enquêtes
- Discuter des enjeux régionaux
- Établir des pistes de solution
- Amorcer un plan d'action régional









♦ **Attentes :**

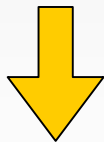
- Plan d'action développé ensemble
- Pistes pour de vraies solutions
- Contribution de toutes les personnes présentes
- Plan d'action qui nous ressemble

3. Principaux constats - Univers d'enquête

Sous-secteur	Nbre d'établissements	Nbre de travailleurs
Scieries et préservation du bois	48	1400
Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	7	600
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	32	900
Total	87	2900

3. Principaux constats - Tendances des revenus

Transformation du bois	Du 1 ^{er} janv. 2002 au 31 déc. 2007	Du 1 ^{er} janv. 2008 au 31 déc. 2010
Scieries et préservation du bois		 
Fabrication de placages et de contreplaqués de feuillus		
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	 	



- Prix du marché trop bas
- Approvisionnement en matière première difficile, car les usines diminuent leur production
- Fluctuation et ralentissement des marchés
- Compétition entre établissements (gros versus petits)
- Effondrement du marché américain



- Bonne demande pour certains produits
- Reprise du dollar

3. Principaux constats - Tendances des revenus

Transformation du bois	Du 1 ^{er} janv. 2002 au 31 déc. 2007	Du 1 ^{er} janv. 2008 au 31 déc. 2010
Scieries et préservation du bois	↓	↓ ↑
Fabrication de placages et de contreplaqués	↑	↑
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	↓ ↑	↑











- Forte demande; hausse de la production
- Diversification des produits
- Augmentation de la construction résidentielle
- Évaluation favorable du dollar américain
- On ne peut aller plus bas (espoir de reprise)



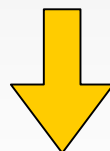
- Incertitude du secteur encore présente et de plus en plus concrète et visible
- Difficulté d'approvisionnement (rareté et coût élevé)
- Prévision du ralentissement de l'économie en générale

3. Principaux constats - Tendances des emplois

Transformation du bois	Du 1 ^{er} janv. 2002 au 31 déc. 2007	Du 1 ^{er} janv. 2008 au 31 déc. 2010
Scieries et préservation du bois		 
Fabrication de placages et de contreplaqués		
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	 	











- Hausse de la production; demande d'employés
- Développement de nouveaux marchés et nouveaux produits ayant permis de garder la main-d'œuvre en poste



- Chômage conjoncturel; fait perdre de bons employés
- Peu d'embauche dû au contexte incertain
- Beaucoup de départs à la retraite et pas de remplacement

3. Principaux constats - Tendances des emplois

Transformation du bois	Du 1 ^{er} janv. 2002 au 31 déc. 2007	Du 1 ^{er} janv. 2008 au 31 déc. 2010
Scieries et préservation du bois		 
Fabrication de placages et de contreplaqués		
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	 	

- Mise sur l'amélioration des produits et rendement; maintien des emplois
- Création et besoin de postes en vente pour la promotion des produits afin de rester compétitif
- Diminution des critères d'embauche pour contrer la pénurie de main-d'œuvre créée par le contexte

- Manque de relève
- Automatisation et mécanisation des emplois afin d'augmenter la productivité; suppression de postes
- Diminution prévue des contrats

3. Principaux constats - Embauche prévue 2008-2010

- ◆ Les employeurs qui prévoient des embauches, le font principalement pour les postes suivants :
 - Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (+++)
 - Opérateurs de machines dans la transformation du bois (++)
 - Représentants des ventes (interne et externe) (++)
 - Personnel de direction (+)
 - Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (+)

Légende (fréquence des mentions)

+++ : Très fréquent

++ : Fréquent

+ : Peu fréquent

3. Principaux constats - Postes difficiles à combler en 2007

- ◆ Pour les postes les plus difficiles à combler les entreprises mentionnent majoritairement :
 - Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (+++)
 - Opérateurs de machines dans la transformation du bois (+++)
 - Personnel de supervision (++)
 - Personnel de direction (+)

Légende (fréquence des mentions)

+++ : Très fréquent

++ : Fréquent

+ : Peu fréquent

3. Principaux constats - Postes difficiles à combler en 2007

- ◆ Concordent avec les besoins d'embauche à venir les plus importants identifiés par les entreprises;
- ◆ Concernent majoritairement les postes d'opération et de production;
- ◆ Les postes de gestion et de supervision sont également à considérer.

Légende (fréquence des mentions)

- +++ : Très fréquent
- ++ : Fréquent
- + : Peu fréquent



3. Problématiques majeures associées à la main-d'œuvre

- ♦ **Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement :**
 - Insécurité du secteur
 - Beaucoup d'employés qui changent de secteur
 - Main-d'œuvre de qualité disponible
- ♦ **Formation du personnel :**
 - Parfois mal adaptée pour la tâche
 - Prend beaucoup de temps pour être opérationnel
- ♦ **Qualification du personnel :**
 - Rareté des experts en produits du bois (connaissance des essences, classement, etc.)
 - Besoin de mise à niveau constante
- ♦ **Recrutement de personnel :**
 - Difficile pour les postes spécialisés
 - Incertitude du secteur



3. Principaux constats - Attachement des travailleurs au secteur

- ◆ Advenant une perte d'emploi :
 - Le tiers chercherait dans le secteur de la transformation du bois
 - Le tiers chercherait dans un secteur non défini
 - Le tiers chercherait dans un secteur défini, retournerait aux études, se retirerait ou autres
- ◆ Le tiers des travailleurs quitterait le secteur de la transformation du bois (pour des conditions semblables), principalement pour les raisons suivantes :
 - Stabilité d'emploi déficiente et difficultés du secteur
 - Manque de travail
- ◆ Peu de travailleurs pensent prendre leur retraite d'ici 5 ans

3. Principaux constats - Satisfaction au travail

- ◆ Plus grands éléments d'**insatisfaction** :
 - Sécurité d'emploi (+++)
 - Avantages sociaux (++)
 - Planification ou organisation du travail de la part de l'employeur (++)
 - Formation reçue de l'employeur (+)
 - Qualité des outils et machines pour faire le travail (+)
- ◆ Plus grands éléments de **satisfaction** :
 - Relations de travail avec les collègues (+++)
 - Mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, etc.) (++)
 - Relations de travail avec les supérieurs (++)
 - Horaire de travail (++)
 - Nombre de semaines de travail par année (+)
 - Équipements de sécurité (vêtements, bouchons, gants, etc.) (+)



3. Principaux constats - Grands besoins de formation

Selon les employeurs

- Anglais
- Recherche et développement
- Optimisation des procédés
- Commercialisation internationale
- Vente/marketing
- Opérations de sciage (délignage, écorçage)
- Réglage ou programmation des machines

Selon les travailleurs

- Anglais
- Secourisme/santé et sécurité du travail
- Électricité/électronique
- Optimisation des procédés
- Gestion et supervision du personnel
- Informatique ou bureautique
- Contrôle de la qualité

3. Principaux constats - Besoins de formation

Pourquoi former ?

- Vente dans des villes anglophones;
- Exportation des produits plus facile;
- Effectuer du développement pour rester compétitif;
- Augmentation des ventes;
- Développement de nouveaux marchés;
- Automatisation de plus en plus présente;
- Commercialisation pour les produits de 2^e transformation du bois;
- Mise à niveau continue de postes-clés.



3. Principaux constats - Formations reçues

- ◆ La majorité des travailleurs ont reçu une formation de l'employeur en 2007, principalement dans les domaines suivants :
 - Entraînement à de nouvelles tâches
 - Technologies, techniques de travail
 - Secourisme ou santé et sécurité du travail (prévention des accidents ou premiers secours)
 - Informatique ou bureautique
- ◆ La plupart des travailleurs sont satisfaits des formations reçues de leurs employeurs



3. Principaux constats - Établissements d'enseignement

- ◆ **Le tiers des entreprises ont fait affaire avec au moins un établissement d'enseignement en 2007**
- ◆ **La majorité de ceux-ci sont satisfaits des services reçus**
- ◆ **Exemples de formation :**
 - Machinerie lourde
 - RCR
 - Administration
- ◆ **Établissements sollicités :**
 - Commission scolaire des Monts-et-Marées
 - Pavillon-de-L'Avenir de Rivière-du-Loup
 - Emploi-Québec
- ◆ **Raisons données pour ne pas offrir de formation :**
 - Formation donnée par les travailleurs expérimentés
 - Grosseur de l'entreprise (petite = moins de besoins)
 - Données par les fournisseurs de machines

3. Principaux constats - Besoins de modernisation

- ◆ La plupart des établissements affirment que leurs équipements ont besoin d'être modernisés.
- ◆ Pourquoi moderniser :
 - Optimisation des équipements
 - Pour rester compétitifs
 - Réaménagement des usines
- ◆ Les investissements requis d'ici décembre 2010 varient de 5 000 \$ à 7.5 M\$ et se distribuent approximativement de la façon suivante :
 - 23 M\$ pour les scieries;
 - 11 M\$ pour la fabrication de placages et de contreplaqués de feuillus et la fabrication d'autres produits en bois.
- ◆ La modernisation représente des investissements totaux de 30 M\$.



3. Principaux constats - Stratégies pour améliorer la situation des entreprises

- ◆ Les stratégies les plus intéressantes ayant fait l'objet du plus de mentions sont les suivantes :
 - Modernisation des équipements (+++)
 - Demande \$\$\$
 - Incertitude créant une limitation
 - Diversification des produits offerts (++)
 - Processus long
 - Demande des compétences
 - Développement de nouveaux marchés intérieurs (Canada) (+)
 - Contexte économique limitant
 - Optimisation des procédés (+)
 - Augmentation de la productivité et de la qualité des produits
 - Réduction des coûts d'approvisionnement (+)
 - Manque de contrôle sur cet aspect
 - Axé plus sur la diminution des coûts de production

Légende (fréquence des mentions)

- +++ : fréquent
- ++ : moyennement fréquent
- + : légèrement fréquent

3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ La plupart des établissements ont mentionné :
 - Voir des possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec :
 - Produits de sciage (ex. : composantes de palette)
 - Menuiseries préfabriquées (ex. : planchers, escaliers, etc.)
 - Autres produits divers (clôtures, meubles de jardin, revêtements extérieurs, etc.)
 - Envisager de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2010 :
 - Produits à valeur ajoutée
 - Produits spécifiques avec l'utilisation d'autres essences de bois (ex. : clôtures, revêtements extérieurs)
 - Structures de maison et maisons écologiques



3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ La moitié des établissements profiteront de ces opportunités de développement
- ◆ Ceux qui ne pensent pas en profiter ont comme raisons :
 - Insécurité vis-à-vis le contexte économique à venir
 - Marché actuellement fermé
- ◆ Mesures/conditions favorables :
 - Accès plus facile aux subventions ou financements
 - Contexte économique favorable
 - Optimisation des mécanismes de distribution
 - Embauche et formation de personnel
 - Développement de réseaux de contacts



3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ Compétences à développer :
 - Anglais
 - Vente et marketing
 - Stratégie de commercialisation
 - Capacité de développer des marchés
(personnel habile à développer des relations d'affaires)
 - Communication

3. Principaux constats - Mise en marché des produits

- ◆ Un peu plus du tiers des établissements éprouvent des difficultés dans la mise en marché et la commercialisation de leurs produits :
 - Réseau de distribution non fonctionnel
 - Manque de promotion des produits du bois
 - Manque de ressources (connaissances) afin de rendre plus efficaces les processus de distribution (client direct vs grossiste)
 - Manque de personnel pour prendre en charge cet aspect
 - Contexte économique défavorable





3. Principaux constats - Planification de la formation et gestion RH

- ◆ La plupart des établissements consacrent moins de 25 % de leur temps à la gestion des ressources humaines :
 - La majorité de cette gestion est assumée par les propriétaires de l'entreprise ou la direction :
 - Organisation des activités de formation (identification des besoins)
 - Recrutement
 - Formation de départ
 - Etc.



3. Principaux constats - Caractéristiques des entreprises de transformation du bois

- ◆ La moitié des établissements n'avait prévu aucun changement dans son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ Le quart prévoyait une hausse de son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ L'autre quart anticipait une baisse de son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ Le tiers a estimé opérer à 75 % de sa capacité de production en 2008

3. Principaux constats - Travailleurs

Caractéristiques et situation actuelle

- ◆ La plupart des travailleurs étaient à l'emploi lors de l'enquête
- ◆ De ceux qui n'étaient pas à l'emploi :
 - la plupart étaient mis à pied temporairement
 - près du quart était sans emploi
 - les autres étaient aux études, en congé de maladie ou retraités
- ◆ 45 % des travailleurs sont syndiqués
- ◆ Âge moyen : 41 ans

3. Principaux constats - Travailleurs

Conditions de travail en 2007

- ◆ La majorité des travailleurs sont salariés :
 - La moitié gagne entre 30 000 \$ et 50 000 \$
 - Une minorité gagne plus de 50 000 \$
- ◆ La majorité prend moins de 30 minutes pour se rendre au travail
- ◆ Ils ont en moyenne 14 ans d'expérience en transformation du bois
- ◆ Ils travaillent en moyenne 45 heures par semaine
- ◆ Ils travaillent en moyenne 40 semaines par année
- ◆ Près de la moitié a travaillé sur des quarts de nuit en 2007



3. Principaux constats - Travailleurs

Mobilité

- ◆ Plus de la moitié des travailleurs seraient prêts à déménager pour un emploi
- ◆ Les incertains le feraient principalement pour :
 - de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire ou des avantages sociaux plus intéressants

Scolarité

- ◆ Une minorité détient un diplôme en transformation du bois
- ◆ La moitié détient un diplôme d'études secondaires ou un DEP
- ◆ Peu possèdent un diplôme d'études collégiales ou universitaires

5. Forces et faiblesses - Transformation du bois

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none">- Entrepreneuriat fort- Possibilité de diversification des produits (ex. : valeur ajoutée)- Flexibilité (petites entreprises)- Beaucoup d'idées de développement	<ul style="list-style-type: none">- Besoin de modernisation- Coût élevé (petites entreprises)- Compétence en marketing et vente (produits spécialisés)- Limitation dans le recrutement
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">- Crédit d'impôt sur la rénovation- Investissement dans les infrastructures non résidentielles- Politique québécoise favorisant les constructions en bois (en développement)	<ul style="list-style-type: none">- Coûts élevés de la matière première- Diminution des constructions aux États-Unis- Crise économique à venir- Fuite de main-d'œuvre due à la conjoncture



6. Thèmes de discussion

- ◆ Recrutement et rétention de la main-d'œuvre
- ◆ Compétences et formation des travailleurs
- ◆ Augmentation de la productivité
- ◆ Diversification des activités
- ◆ Commercialisation et mise en marché
- ◆ Organismes porteurs

Schéma :

- ◆ Stratégies à mettre en place
- ◆ Défis ou obstacles à prévoir pour implanter ces stratégies
- ◆ Ressources publiques et privées disponibles pour mettre en œuvre ces stratégies
- ◆ Rôles des grands acteurs (organismes, ministères, etc.) concernés par la planification, l'implantation et le suivi



6. Thèmes de discussion

♦ Deux groupes de discussion :

- Animateurs :
 - Bruno Del Degan
 - Nathalie Magnan



Début des ateliers

Bon travail !