
**ÉTUDE SUR LES BESOINS DE FORMATION
DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN MATIÈRE DE SÉCHAGE DU BOIS**

**COMITÉ SECTORIEL DE
MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DU BOIS DE SCIAGE**



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
des industries
du bois de sciage

Québec, le lundi 21 juin 2004

Recherche, analyse et rédaction

Philippe Daneau
Expert-Conseil

Équipe de suivi du projet au Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage

Karine Marcoux
Chargée de projets

Fernand Otis
Coordonnateur et directeur général

Par



SYNTHÈSE DU RÉSULTAT DE L'ÉTUDE

La présente synthèse donne une vue d'ensemble du résultat qui se dégage de l'étude produite sur les besoins de formation de la main-d'œuvre en matière de séchage du bois. Elle se divise en deux points. Le premier présente les références de l'étude alors que le second expose les faits saillants du résultat de l'étude.

Les références de l'étude

La présentation des références de l'étude vise la description du mandat qui nous a été confié et la description de la population consultée pour mettre au jour les données utiles pour le projet.

Le mandat

Amorcée en avril 2004, l'étude de besoins visait les objectifs suivants : établir dans quelle mesure l'industrie du bois fait face à une pénurie de main-d'œuvre en séchage du bois; vérifier si l'industrie du bois est au prise avec une problématique de formation du personnel en emploi en séchage du bois; et établir la pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en lien avec le séchage du bois.

La population consultée

L'enquête comportait deux volets, l'un qualitatif, l'autre quantitatif. Le volet qualitatif visait à mettre au jour des données relatives à l'organisation du travail, à la nature des tâches confiées au personnel affecté au séchage du bois, etc., alors que le volet quantitatif visait notamment à établir les prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années en séchage du bois. Pour ce qui est du volet qualitatif, notons que 17 entreprises ont participé à une entrevue.

Au regard du volet quantitatif, notons que, pour constituer la liste des entreprises à solliciter au moment de l'enquête, nous avons utilisé la banque de données du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ), laquelle recense 325 entreprises susceptibles d'avoir, parmi leur effectif, du personnel affecté au séchage du bois. De ces 325 entreprises, un échantillon de 187 entreprises a été tiré. Ainsi, au total, 187 entreprises ont été sollicitées et 172 d'entre elles ont été jointes. De ces 172 entreprises jointes, 90 se sont révélées pertinentes, c'est-à-dire qu'elles ont à leur emploi du personnel affecté à des tâches relatives au séchage du bois. Enfin, des 90 entreprises pertinentes, 58 ont accepté de collaborer à l'enquête.

Les faits saillants du résultat de l'étude

Les faits saillants de l'étude s'articulent autour des trois points qui suivent : la présentation du résultat lié à l'organisation du travail, aux besoins de perfectionnement du personnel en place et aux prévisions d'embauche du personnel à affecter au séchage du bois; la présentation du résultat lié au degré d'intérêt des entreprises à embaucher une personne détenant une formation intensive en lien avec le séchage du bois; et la présentation du résultat lié à la conclusion du rapport.

La présentation du résultat lié à l'organisation du travail, aux besoins de perfectionnement du personnel en place et aux prévisions d'embauche du personnel à affecter au séchage du bois

Il existe deux postes directement liés aux activités de séchage du bois dans les entreprises qui ont collaboré à l'enquête, à savoir le poste de responsable des activités de séchage et celui d'opératrices et opérateurs affectés au séchage du bois. Pour l'essentiel, le responsable des activités de séchage, son titre l'indique, a la responsabilité de l'ensemble des activités liées au séchage du bois alors que l'opératrice ou l'opérateur voit au bon déroulement du séchage proprement dit. L'exercice des métiers visés varie selon que les personnes travaillent dans les entreprises qui transforment les résineux ou les feuillus. Pour l'essentiel, dans le contexte des feuillus, le personnel affecté au séchage du bois effectue un plus grand nombre de tâches en lien avec les activités de séchage que dans le contexte des résineux. Par ailleurs, il importe de signaler que les tâches exécutées par le responsable des activités de séchage semblent correspondre à la formation offerte par les établissements de niveau collégial alors que les tâches exécutées par les opératrices et les opérateurs semblent correspondre à la formation offerte par les établissements d'enseignement professionnel. Ajoutons que les postes liés au séchage du bois sont considérés comme des postes clefs par les entreprises. En effet, d'après ces dernières, une personne qui commet une erreur au moment de la réalisation des activités liées au séchage peut abîmer une quantité relativement importante de bois; ce qui peut occasionner des frais relativement importants aux entreprises. Au regard de la répartition du nombre de personnes selon les postes occupés dans les entreprises visées par le projet, notons qu'il y aurait approximativement 195 personnes affectées au métier de responsable des activités de séchage et approximativement 276 personnes affectées au métier d'opératrice et d'opérateur affecté au séchage du bois.

En ce qui concerne les besoins de perfectionnement du personnel en place, notons qu'ils visent essentiellement les personnes nouvellement embauchées affectées au séchage du bois. D'ailleurs, près de 6 entreprises sur dix considèrent que le personnel en place éprouve des besoins de perfectionnement. D'après certaines entreprises consultées au moment des entrevues, le fait que le personnel en place éprouve des besoins de perfectionnement peut être imputé au fait qu'il n'existe pas de programme de formation au Québec qui traite suffisamment du séchage du bois, à l'exception de l'attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois qui n'a été offerte qu'un nombre restreint de fois. De plus, les entreprises signalent qu'elles ont de la difficulté à recruter du personnel expérimenté. Ce faisant, elles embauchent souvent du personnel avec peu ou pas d'expérience à affecter au séchage du bois, et qui, de surcroît, ne serait pas formé adéquatement. De ce fait, elles se doivent de former le personnel qu'elles viennent d'embaucher. La formation du personnel en cause peut s'échelonner sur plusieurs semaines, voire sur près d'un an en ce qui concerne le responsable des activités de séchage. Aussi les entreprises signalent-elles que la formation en lien avec le séchage du bois est onéreuse. C'est donc dire que les entreprises sont au prise avec une double problématique, à savoir celle liée à l'embauche du personnel qualifié et, par conséquent, celle liée aux besoins de perfectionnement du personnel qu'elles viennent d'embaucher.

Enfin, pour ce qui est des prévisions d'embauche du personnel à affecter au séchage du bois, notons que les entreprises visées par le projet prévoient embaucher approximativement 38 responsables des activités de séchage et 80 opératrices ou opérateurs affectés au séchage du bois au cours des trois prochaines années.

La présentation du résultat lié au degré d'intérêt des entreprises à embaucher une personne détenant une formation intensive en lien avec le séchage du bois.

Il importe de signaler qu'une majorité d'entreprises, à savoir près de 7 entreprises sur dix, manifestent un intérêt très élevé ou élevé, advenant l'ouverture d'un poste en lien avec les activités de séchage du bois, à embaucher une personne qui détient une formation intensive en lien avec le séchage du bois. Au sujet de la formation intensive, notons que le Cégep de Rimouski a déjà mis sur pied une attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois qui, rappelons-le, n'a été offerte qu'un nombre restreint de fois. Les entreprises consultées ont signalé que ce programme d'études préparait adéquatement les personnes ayant obtenu ce diplôme à exercer les métiers liés au séchage du bois, plus particulièrement à exercer le métier de responsable des activités de séchage.

Par ailleurs, il importe de signaler que dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes ou les ministères visés estiment que les prévisions d'embauche et le degré d'intérêt des entreprises sont suffisamment élevés pour maintenir l'AEC en cause et pour créer une AEP en séchage du bois, la première formation devrait être associée au métier de responsable des activités de séchage alors que la seconde devrait être associée au métier d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage du bois. De plus, les formations devraient être conformes aux compétences associées aux métiers ciblés, faire état des particularités liées au séchage dans le contexte des résineux et dans celui des feuillus, tenir compte des logiciels informatiques en lien avec le séchage du bois, et inclure un stage ou être offertes en alternance travail/études.

La présentation du résultat lié à la conclusion du rapport

Dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes et les ministères visés estiment que l'intérêt des entreprises et les prévisions d'embauche sont suffisamment élevés pour maintenir l'AEC en cause et pour créer une AEP dans le domaine visé, la formation intensive offerte pourrait permettre de résoudre, à plus long terme, la problématique liée aux besoins de perfectionnement du personnel en emploi. En effet, les personnes éventuellement diplômées des programmes d'études possèderaient les compétences utiles en vue d'exercer les métiers liés au séchage du bois; ce qui contribuerait à réduire le temps de formation du personnel nouvellement embauché. Le fait de maintenir l'AEC en cause ou de créer une AEP dans le domaine du séchage du bois permettrait également d'élargir le bassin de recrutement du personnel qualifié.

Enfin, dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes ou les ministères visés estiment que l'intérêt et les prévisions d'embauche du personnel sont insuffisants pour maintenir l'AEC en cause et pour créer une AEP dans le domaine visé, les services aux entreprises des établissements d'enseignement pourraient dispensés de la formation en entreprise auprès des personnes qui ont été embauchées récemment et affectées au séchage du bois.

TABLE DES MATIÈRES

<i>LISTE DES TABLEAUX</i>	<i>VI</i>
<i>PRÉSENTATION</i>	<i>1</i>
<i>PARTIE I LES RÉFÉRENCES DE L'ÉTUDE</i>	
<i>1 Le mandat</i>	<i>3</i>
<i>2 La méthode</i>	<i>4</i>
<i>2.1 Les activités mises en oeuvre</i>	<i>4</i>
<i>2.2 La population consultée</i>	<i>5</i>
<i>PARTIE II LE RÉSULTAT DE L'ÉTUDE</i>	
<i>3 L'organisation du travail en lien avec le séchage du bois dans les entreprises visées par le projet</i>	<i>10</i>
<i>3.1 La description des postes en lien avec le séchage du bois</i>	<i>10</i>
3.1.1 La description du métier <i>Responsable des activités de séchage</i>	12
3.1.2 La description du métier <i>Opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois</i>	18
<i>3.2 Les précisions utiles concernant les entreprises qui ont collaboré à l'enquête</i>	<i>21</i>
<i>3.3 La répartition du personnel affecté au séchage du bois selon les catégories de personnel et leurs besoins de perfectionnement</i>	<i>22</i>
<i>4 Les pratiques et les besoins des entreprises en matière d'embauche du personnel affecté au séchage du bois</i>	<i>26</i>
<i>4.1 Les exigences à l'embauche et la satisfaction des entreprises au regard de la formation initiale</i>	<i>26</i>
<i>4.2 La formation du personnel en place et les prévisions d'embauche du personnel</i>	<i>29</i>
<i>5 La pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en lien avec le séchage du bois</i>	<i>32</i>
<i>5.1 Le degré d'intérêt des entreprises à embaucher une personne détenant une formation intensive en lien avec le séchage du bois</i>	<i>32</i>
<i>5.2 Les suggestions faites par les entreprises sur le contenu de la formation</i>	<i>33</i>
<i>Conclusion</i>	<i>35</i>
<i>ANNEXE I Concepts utiles à la production de la présente étude</i>	<i>38</i>
<i>ANNEXE II Description des programmes d'études en lien avec le présent projet</i>	<i>40</i>

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Répartition des entrevues de nature qualitative réalisées selon les catégories d'entreprises	7
Tableau 2.2	Répartition des entreprises sollicitées, des entreprises jointes, des entreprises non pertinentes, des entreprises pertinentes et des entreprises qui ont collaboré à l'enquête de nature quantitative, selon les catégories d'entreprises visées par le projet	8
Tableau 3.1	Répartition des entreprises consultées selon la principale essence d'arbres transformée	22
Tableau 3.2	Répartition des entreprises consultées selon le procédé de séchage utilisé	22
Tableau 3.3	Répartition des personnes affectées au séchage du bois dans les entreprises selon les catégories de personnel	24
Tableau 3.4	Répartition des entreprises selon qu'elles estiment ou non que le personnel en place affecté au séchage du bois éprouve des besoins de perfectionnement	24
Tableau 3.5	Répartition des personnes embauchées au cours des trois dernières années affectées au séchage du bois, selon les catégories de personnel	24
Tableau 3.6	Répartition des entreprises selon leur degré d'intérêt à ce que la formation du personnel en place conduise à une reconnaissance officielle de la part d'un établissement d'enseignement	25
Tableau 4.1	Répartition des entreprises selon leurs exigences en matière de scolarité au moment de l'embauche des responsables affectés aux activités de séchage	28
Tableau 4.2	Répartition des entreprises selon leurs exigences en matière de scolarité au moment de l'embauche des opératrices et des opérateurs affectés au séchage du bois	28
Tableau 4.3	Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient embaucher du personnel à affecter au séchage du bois au cours des trois prochaines années	30
Tableau 4.4	Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années, selon les catégories de personnel	30
Tableau 4.5	Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années relatives aux entreprises qui transforment les résineux, selon les catégories de personnel	30

Tableau 4.6	Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années relatives aux entreprises qui transforment les feuillus, selon les catégories de personnel	31
Tableau 5.1	Répartition des entreprises selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois	33
Tableau 5.2	Répartition des entreprises qui transforment les résineux selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois	33
Tableau 5.3	Répartition des entreprises qui transforment les feuillus selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois	33

PRÉSENTATION

Le présent document constitue le rapport d'une étude sur les besoins de formation de la main-d'œuvre en matière de séchage du bois. Il se divise en deux parties.

La première présente les références de l'étude de besoins et elle compte deux chapitres. Le premier chapitre présente le mandat de l'étude. Le chapitre 2 expose la méthode de recherche choisie pour atteindre les objectifs du mandat.

La seconde partie du rapport expose le résultat de l'étude et elle regroupe les chapitres 3 à 5. Le chapitre 3 présente tout d'abord l'organisation du travail en lien avec le séchage du bois. Le chapitre 4 fait ensuite état des pratiques et des besoins des entreprises en matière d'embauche du personnel à affecter au séchage du bois. Quant à lui, le chapitre 5 présente la pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles en lien avec le séchage du bois. Enfin, la conclusion vise une intégration du résultat des données présentées dans le présent rapport.

PARTIE I
LES RÉFÉRENCES DE L'ÉTUDE

1 Le mandat

Dans son devis de recherche, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage (CSMOIBS) signale que « les centres de formation professionnelle (CFP) prétendent qu'il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée en séchage du bois alors que d'autres établissements sont plutôt d'avis que la problématique se situe au niveau des compétences actuelles des travailleurs en emploi en séchage du bois¹». À ce sujet, le Comité sectoriel désire mandater un consultant afin qu'il clarifie la situation à cet égard. Plus précisément, l'étude vise, d'abord, à « confirmer ou infirmer les hypothèses suivantes :

- A) l'industrie du bois fait face à une pénurie de main-d'œuvre en séchage du bois;
- B) l'industrie est au prise avec une problématique de formation des travailleurs en emploi en séchage des bois² ».

De plus, le Comité sectoriel précise que le consultant devra, ensuite, analyser la pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en lien avec le séchage du bois. Voyons maintenant, dans le prochain chapitre, la méthode proposée pour satisfaire aux objectifs du mandat.

1. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES DU BOIS DE SCIAGE, *Appel d'offres – Dossier au niveau du séchage du bois*, Québec, p. 1.

2. *Ibid.*, p.1.

2 La méthode

Le présent chapitre traite de la méthode suivie pour mener à bien le présent projet. Il est divisé en deux points. Le premier traite des activités mises en œuvre, et le second décrit la population consultée au cours de l'étude.

2.1 Les activités mises en œuvre

Pour mener à bien l'étude de besoins de main-d'œuvre en lien avec le séchage du bois, nous avons travaillé en collaboration avec la personne responsable du projet au Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage, madame Karine Marcoux. De plus, en conformité avec le mandat qui nous a été confié, nous avons mené à terme l'étude de besoins entre le mois d'avril et le mois de juin 2004.

Dans la concrétisation de l'étude de besoins, nous avons exercé de nombreuses activités de recherche dont les principales se résument ainsi :

- réunir, en collaboration avec la personne responsable au Comité sectoriel, les documents pertinents utiles à la présente enquête;
- établir l'échantillon des entreprises et des personnes à consulter dans les différentes spécialités des entreprises associées à la transformation du bois;
- préparer les instruments de recherche et d'enquête (questionnaire et guide d'entrevue), échanger sur ces derniers avec la responsable du projet et valider, par la suite, les instruments de recherche et d'enquête à l'aide d'un *prétest*;
- planifier et mener des entrevues individuelles auprès de personnes-ressources dans les entreprises;
- effectuer l'enquête à l'aide du questionnaire, c'est-à-dire communiquer avec une personne désignée dans les entreprises visées en vue de solliciter sa participation à l'enquête et, le cas échéant, poser les questions utiles par téléphone;
- faire la saisie et le traitement des données recueillies à l'aide des entrevues et du questionnaire;
- effectuer l'analyse des données à l'aide des techniques de l'analyse qualitative, et de celles de l'analyse quantitative, en vue de préparer une synthèse analytique des données recueillies;

- préparer une version provisoire du rapport de l'étude de besoins et la transmettre à la responsable du projet au Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage;
- préparer une version définitive du document, et la transmettre à la responsable du projet au Comité sectoriel.

2.2 La population consultée

Pour décrire la population consultée, nous traitons de la répartition des entreprises selon leur pertinence pour l'étude et de leur participation à l'enquête.

La répartition des entreprises selon leur pertinence pour l'étude et leur participation à l'enquête

Rappelons que l'étude de besoins comportait deux volets : l'un qualitatif mené à l'aide d'un guide d'entrevue; l'autre quantitatif mené à l'aide d'un questionnaire d'enquête. Mentionnons, par ailleurs, que le volet qualitatif a servi, en particulier, à mettre au jour des données relatives à l'organisation du travail, à la nature des tâches confiées au personnel affecté au séchage du bois, etc., alors que le volet quantitatif de l'étude de besoins a servi, notamment, à établir les prévisions d'embauche en matière de séchage du bois pour les trois prochaines années.

Au regard de la recherche de nature qualitative, notons que 17 entrevues ont été menées auprès de personnes responsables des ressources humaines dans les entreprises pertinentes au présent projet ainsi qu'auprès d'experts-conseils qui travaillent dans le secteur du séchage du bois depuis plusieurs années (se reporter au tableau 2.1).

En ce qui concerne l'enquête de nature quantitative, notons que, pour constituer la liste des entreprises à solliciter au moment de l'enquête, nous avons utilisé la banque de données du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ)³. Deux catégories d'entreprises ont été jugées pertinentes à la suite de l'analyse de la banque de données du CRIQ. La première se rapporte aux entreprises qui effectuent, selon le CRIQ, le séchage du bois. Elle regroupe 51 entreprises au Québec. La seconde renvoie aux entreprises associées à la transformation du bois au Québec dont l'effectif est supérieur à 50 personnes⁴. Elle regroupe 274 entreprises. Ainsi, en additionnant le nombre d'entreprises à solliciter de la première et de la seconde catégorie, il appert que ce sont 325 entreprises qui constituent la population totale visée par le projet.

3. L'un des objectifs du CRIQ vise le recensement des entreprises québécoises selon leur secteur d'activité économique (selon le Système de classification industrielle de l'Amérique du Nord [SCIAN]).

4. En ce qui concerne la seconde catégorie d'entreprises, seules celles dont l'effectif est supérieur à 50 personnes ont été retenues dans le contexte du présent projet, et ce, pour les deux raisons suivantes : premièrement, les moyennes et les grandes entreprises (dont l'effectif est supérieur à 50 personnes) sont celles susceptibles d'embaucher le plus de personnel à affecter au séchage du bois au cours des prochaines années. Deuxièmement, dans les moyennes et les grandes entreprises, l'organisation du travail est généralement plus spécialisée que dans les petites entreprises. De ce fait, dans les petites entreprises, les tâches liées au séchage du bois exercées par le personnel peuvent ne représenter qu'une faible proportion de l'ensemble des tâches à exécuter au cours d'une même journée de travail.

La stratégie de recherche retenue afin de rejoindre les entreprises pertinentes et d'atteindre les objectifs de l'étude est la suivante : tout d'abord, compte tenu du fait que les entreprises de la première catégorie effectuent, selon le CRIQ, le séchage du bois, il semble pertinent de contacter l'ensemble des entreprises de cette catégorie. Ensuite, pour ce qui est de la seconde catégorie, la stratégie à mettre en œuvre consiste à solliciter une entreprise sur deux en vue d'établir leur pertinence et, le cas échéant, de les inviter à participer à l'enquête. Enfin, il faudra, par la suite, au besoin, et à partir des résultats obtenus au regard de la première et de la seconde catégorie, extrapoler les résultats à l'ensemble de la population⁵.

Ainsi, au regard du résultat de la collecte de données de nature quantitative et en ce qui concerne la première catégorie d'entreprises, mentionnons que 51 entreprises ont été sollicitées et que 44 d'entre elles ont été jointes. De ces 44 entreprises, 19 se sont révélées non pertinentes⁶ et 25 se sont révélées pertinentes. Enfin, des 25 entreprises pertinentes, 12 ont accepté de collaborer à l'enquête. Pour ce qui est de la seconde catégorie d'entreprises, 136 entreprises ont été sollicitées et 128 d'entre elles ont été jointes. De ces 128 entreprises, 63 se sont révélées non pertinentes⁷ et 65 se sont révélées pertinentes. Enfin, des 65 entreprises pertinentes, 46 ont accepté de collaborer à l'enquête. Ainsi, en additionnant le nombre d'entreprises qui ont accepté de collaborer à l'enquête de la première et de la seconde catégorie, il appert que ce sont 58 entreprises qui ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête (se reporter au tableau 2.2)⁸.

-
5. Il importe de signaler qu'en ce qui concerne l'extrapolation des données, la stratégie vise à contacter au moins la moitié des entreprises qui constituent la population totale visée par le projet et de faire l'hypothèse, au moment de la présentation du résultat de l'étude, que les entreprises qui n'ont pas été contactées se comportent de la même façon que celles qui ont été contactées.
 6. Les entreprises non pertinentes de cette catégorie regroupent, pour l'essentiel, les petites entreprises qui n'ont que du personnel affecté au séchage du bois à temps partiel. À titre d'exemple, dans certaines de ces entreprises, la personne affectée au séchage du bois peut ne consacrer qu'une heure par jour aux activités de séchage.
 7. Les entreprises non pertinentes de cette catégorie regroupent, pour l'essentiel, les entreprises qui n'ont pas de personnel affecté au séchage du bois.
 8. En extrapolant les données à l'ensemble de la population des 325 entreprises, le nombre total d'entreprises susceptibles d'avoir, parmi leur effectif, du personnel affecté au séchage du bois est de 168 entreprises. De plus, dans un autre ordre d'idées, mentionnons que les données présentées dans le rapport peuvent être jugées fiables notamment pour la raison qui suit. Des 58 entreprises qui constituent notre échantillon, nous avons comparé le résultat des données de l'enquête obtenu avec les 29 premières entreprises à celui des 29 dernières entreprises qui ont collaboré à l'enquête. Or, le résultat des données de l'enquête est très similaire d'un groupe à l'autre. De ce fait, nous pouvons faire l'hypothèse que le résultat des données obtenu avec un groupe supplémentaire de 29 entreprises aurait été similaire à celui observé dans les deux premiers groupes. Aussi est-il plausible de croire que notre échantillon de 58 entreprises est suffisant en vue d'atteindre une représentativité des données. Notons que les considérations liées à l'extrapolation des données ont été validées par un statisticien expérimenté dans le domaine du sondage.

Tableau 2.1 Répartition des entrevues de nature qualitative réalisées selon les catégories d'entreprises

Code SCIAN		Nombre d'entrevues	%
321111	Scieries, sauf les usines de bardeaux et de bardeaux de fente	10	58,8
321919	Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées	3	17,6
321999	Fabrication de tous les autres produits divers en bois	2	11,8
541690	Autres services de conseils scientifiques et techniques	1	5,9
541710	Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie	1	5,9
Total		17	100,0

Tableau 2.2 Répartition des entreprises sollicitées, des entreprises jointes, des entreprises non pertinentes, des entreprises pertinentes et des entreprises qui ont collaboré à l'enquête de nature quantitative, selon les catégories d'entreprises visées par le projet

Code SCIAN		Nombre d'entreprises sollicitées ^a	Nombre d'entreprises jointes ^b	Nombre d'entreprises non pertinentes ^c	Nombre d'entreprises pertinentes ^d	Nombre d'entreprises qui ont accepté de collaborer à l'enquête ^e
		N	N	N	N	N
Entreprises liées aux activités de séchage						
321111	Scieries, sauf les usines de bardeaux et de bardeaux de fente	14	12	5	7	5
321919	Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées	6	6	2	4	1
321920	Fabrication de contenants et de palettes en bois	3	2	2	0	0
321999	Fabrication de tous les autres produits divers en bois	25	22	9	13	5
–	Autres codes SCIAN liés aux activités de séchage	3	2	1	1	1
Total partiel		51	44	19	25	12
Entreprises liées à la transformation du bois						
321111	Scieries, sauf les usines de bardeaux et de bardeaux de fente	66	60	12	48	35
321211	Usines de placages et de contreplaqués de feuillus	8	8	8	0	0
321215	Fabrication de produits de charpente en bois	7	7	5	2	1
321216	Usines de panneaux de particules et de fibres	3	3	3	0	0
321217	Usines de panneaux de copeaux	3	2	2	0	0
321911	Fabrication de portes et fenêtres en bois	13	13	10	3	2
321919	Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées	28	27	15	12	8
321999	Fabrication de tous les autres produits divers en bois	3	3	3	0	0
–	Autres codes SCIAN liés à la transformation du bois	5	5	5	0	0
Total partiel		136	128	63	65	46
Total global		187	172	82	90	58

Population totale visée par le projet : 325^f

- a. Les *entreprises sollicitées* se rapportent à l'échantillon des entreprises auprès desquelles au moins deux contacts téléphoniques ont été faits.
- b. Les *entreprises jointes* désignent les entreprises dans lesquelles une personne a accepté de répondre aux questions de sélection. Signalons que les questions de sélection visaient à établir la pertinence d'une entreprise.
- c. Les *entreprises non pertinentes* désignent les entreprises qui ont répondu aux questions de sélection et qui n'ont aucun personnel qui exécute des tâches liées au séchage du bois ou, encore, qui n'ont que du personnel qui exécute des tâches liées au séchage du bois à raison de quelques heures par semaine.
- d. Les *entreprises pertinentes* désignent les entreprises jointes qui ont répondu aux questions de sélection et qui ont du personnel qui exécute des tâches liées au séchage du bois à raison de plusieurs heures par jour.
- e. Les *entreprises qui ont collaboré à l'enquête* désignent les entreprises pertinentes qui ont accepté de répondre au questionnaire d'enquête.
- f. Rappelons que toutes les entreprises liées aux activités de séchage (51 entreprises) ont été sollicitées alors que près de la moitié des entreprises liées à la transformation du bois ont été sollicitées (136 entreprises). Rappelons également que la *population totale visée par le projet* regroupe la population des entreprises liées aux activités de séchage (51 entreprises) et la population des entreprises liées à la transformation du bois (274 entreprises).

PARTIE II
LE RÉSULTAT DE L'ÉTUDE

3 L'organisation du travail en lien avec le séchage du bois dans les entreprises visées par le projet

La présentation de l'organisation du travail en lien avec le séchage du bois dans les entreprises visées par le projet se divise en trois points : la description des postes de travail en lien avec le séchage du bois; les précisions utiles concernant les entreprises qui ont collaboré à l'enquête; et la répartition du personnel affecté au séchage du bois selon les catégories de personnel et leurs besoins de perfectionnement.

3.1 La description des postes en lien avec le séchage du bois

L'analyse des données recueillies au cours de l'étude révèle qu'il existe plusieurs postes en lien avec les activités de séchage du bois dans les entreprises visées par le projet. Les personnes consultées au moment des entrevues ont mentionné les postes de travail suivants : contrôleur ou contrôleur de la qualité, gérante ou gérant de la cour à bois, mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe, classificatrice ou classificateur, responsable des activités de séchage, opératrice ou opérateur affecté au séchage, opératrice ou opérateur affecté au chargement et au déchargement des séchoirs, préposée ou préposé à l'expédition. Toutefois, de l'avis des personnes consultées, deux postes parmi ceux mentionnés sont plus directement liés aux activités de séchage du bois, à savoir le poste de responsable des activités de séchage et celui d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage. De ce fait, ces deux derniers postes de travail font l'objet d'une description dans la présente section et sont retenus pour fins d'analyse dans le présent rapport.

Cependant, il convient d'abord de décrire l'organisation globale du travail en lien avec les activités de séchage. Pour l'essentiel, la contrôleur ou le contrôleur de la qualité veille à ce que les produits forestiers transformés tout au long de la chaîne de production respectent les normes de qualité en vigueur dans l'entreprise. Cette personne travaille donc en collaboration avec celle responsable des activités de séchage, laquelle a la responsabilité du contrôle de la qualité des activités liées au séchage plus particulièrement⁹. Par ailleurs, la personne responsable des activités de séchage travaille également en collaboration avec la gérante ou le gérant de la cour à bois. Ce dernier, son titre l'indique, supervise la disposition du bois dans la cour à bois. À ce sujet, la personne responsable des activités de séchage se doit de connaître l'emplacement du bois dans la cour à bois afin de planifier adéquatement les activités de séchage.

De plus, la personne responsable des activités de séchage supervise le travail des opératrices et des opérateurs affectés au séchage ainsi que du personnel affecté au chargement et au déchargement des séchoirs, lequel personnel utilise des chariots élévateurs pour effectuer son travail. Pour leur part, les opératrices et les opérateurs voient au bon déroulement du séchage

9. Dans certaines entreprises, particulièrement dans les plus petites, une même personne peut cumuler plusieurs responsabilités. À titre d'exemple, une personne peut agir à la fois à titre de responsable des activités de séchage et de contrôleur ou de contrôleur de la qualité ou, encore, à titre d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage et de responsable des activités de séchage.

proprement dit. Enfin, dans les entreprises qui utilisent le procédé de séchage à l'aide d'une bouilloire¹⁰, mentionnons qu'il existe le métier de mécanicienne ou de mécanicien de machinerie fixe. Les mécaniciennes et les mécaniciens de machinerie fixe ont la responsabilité d'entretenir et de réparer le matériel de séchage, plus particulièrement les bouilloires. En effet, l'entretien et la réparation des bouilloires doivent obligatoirement être effectués par une personne qui détient une formation spécialisée en ce domaine. La formation en cause renvoie aux classes *1, 2, 3 et 4 chauffage, moteur à vapeur*, laquelle formation est offerte par l'École des mécaniciens de machines fixes¹¹. De plus, une personne qui détient un diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique de machines fixes peut également effectuer l'entretien et la réparation des bouilloires¹².

Enfin, dans un autre ordre d'idées, il y a lieu de signaler que l'exercice des métiers de responsable des activités de séchage et d'opératrice ou opérateur affecté au séchage varie selon que les personnes effectuent le séchage des résineux ou des feuillus. En effet, le séchage des feuillus et des résineux présente des différences importantes. Le temps nécessaire au séchage des feuillus est plus long que celui des résineux. Plus précisément, le cycle de séchage des feuillus est de dix à vingt fois plus long que celui des résineux. En outre, le séchage des feuillus s'effectue selon des standards de qualité plus élevés que celui des résineux. Ceci s'explique par le fait que les feuillus servent à fabriquer des produits dits de valeur ajoutée (meubles, planchers de bois, etc.), lesquels produits doivent être composés de planches de bois possédant des caractéristiques précises (degré particulier d'humidité du bois, couleur particulière, etc.). Pour leur part, les résineux servent plus souvent qu'autrement à la production du bois destiné au secteur de la construction.

Ceci a pour conséquence que, dans le contexte du séchage des feuillus, le personnel en cause exécute un plus grand nombre de tâches en lien avec les activités de séchage que dans le contexte des résineux. À titre d'exemple, les opératrices et les opérateurs qui effectuent le séchage des feuillus doivent faire davantage de vérifications au moment de la réalisation du séchage (vérification du degré d'humidité du bois au moment du séchage par exemple). De plus, compte tenu du fait que les standards de qualité soient moins élevés dans le contexte des résineux, certaines entreprises qui transforment les résineux ont tendance à confier également au personnel affecté au séchage les responsabilités de la mécanicienne ou du mécanicien de machinerie fixe. Autrement dit, dans certaines entreprises qui effectuent la transformation des résineux, le responsable des activités de séchage, ou, encore, les opératrices et les opérateurs affectés au séchage exécutent à la fois les tâches liées au séchage et celles liées à l'entretien et à la réparation des bouilloires.

10. Voir la section suivante au regard du procédé de séchage à l'aide d'une bouilloire.

11. L'École des mécaniciens de machines fixes offre les formations liées respectivement aux classes 1, 2, 3 et 4, chauffage, moteur à vapeur, lesquelles classes visent l'entretien et la réparation de bouilloires de dimensions différentes. À ce sujet, notons que la classe 4 permet aux mécaniciennes et aux mécaniciens de machinerie fixe d'entretenir et de réparer les bouilloires les plus petites alors que la classe 1 permet aux personnes d'entretenir et de réparer les bouilloires les plus grandes. Notons également que la formation est offerte à distance et qu'elle s'adresse aux personnes en emploi dans les entreprises. Enfin, il paraît utile de signaler qu'une personne qui étudie à temps plein peut compléter la classe IV en 3 mois environ.

12. Précisions que le diplôme d'études professionnelles (DEP) en mécanique de machines fixes est d'une durée de 1 800 heures. Les personnes qui possèdent le DEP obtiennent la *classe IV chauffage, moteur à vapeur*.

Voyons maintenant la description des métiers de responsable des activités de séchage et d'opératrice ou opérateur affecté au séchage ainsi que la description des principales compétences nécessaires à l'exercice de chacun de ces métiers.

3.1.1 La description du métier *Responsable des activités de séchage*

L'analyse des données recueillies a permis de définir six fonctions associées au métier de responsable des activités de séchage¹³, à savoir *l'élaboration de programmes de séchage, l'élaboration de plans de contrôle relatifs à l'évaluation de la qualité du bois avant et après le séchage; la coordination des activités liées au séchage; la coordination des activités liées à la maintenance du matériel; la gestion de la cour à bois; et les autres tâches*. Ajoutons que les tâches exécutées par le responsable des activités de séchage semblent correspondre à la formation offerte par les établissements de niveau collégial (par exemple : la supervision du personnel, l'élaboration de programmes de séchage, etc.) (se reporter au tableau de la page suivante).

13. Le métier de responsable des activités de séchage renvoie au groupe 9215 de la Classification nationale des professions, à savoir surveillants /surveillantes dans la transformation des produits forestiers.

Inventaire des fonctions et des tâches liées à l'exercice du métier
Responsable des activités de séchage

N ^o a	Fonction, tâche
1.0	Élaboration de programmes de séchage
1.1	Concevoir les programmes de séchage adéquats en tenant compte des espèces à sécher et des critères de qualité visés par l'entreprise (temps utile au séchage, étapes à respecter au moment du séchage [vérifications à effectuer, intensité de la chaleur à modifier en cours de séchage, au besoin], etc.)
1.2	Sélectionner adéquatement les instruments de mesure à utiliser au moment du séchage (hygromètre, thermocouple, etc.)
1.3	Mettre en place les programmes de séchage
2.0	Élaboration de plans de contrôle relatifs à l'évaluation de la qualité du bois avant et après le séchage
2.1	Établir des plans d'échantillonnage des pièces de bois à sonder avant et après le séchage
2.2	Établir des protocoles de collectes de données
2.3	Mettre en place les plans de contrôle
3.0	Coordination des activités liées au séchage
3.1	Sélectionner le bois à sécher selon divers critères (rotation, priorité, etc.)
3.2	Superviser le travail des opératrices et des opérateurs au moment de la réalisation des activités liées au séchage
3.3	Vérifier, à partir d'un échantillon, la qualité du bois après séchage (le degré d'humidité du bois doit être conforme aux objectifs visés, etc.)
3.4	Analyser les données tirées de l'échantillon
3.5	Procéder, le cas échéant, aux modifications utiles (modifier, au besoin, le programme de séchage, etc.)
4.0	Coordination des activités liées à la maintenance du matériel
4.1	S'assurer que l'entretien régulier et l'entretien préventif du matériel de séchage soient effectués par les opératrices et les opérateurs (nettoyage, ajustement, vérification, inspection, etc.)
4.2	Effectuer des réparations mineures sur le matériel de séchage
5.0	Gestion de la cour à bois
5.1	Superviser, en collaboration avec la personne responsable, la disposition du bois dans la cour à bois
5.2	Faire le suivi des inventaires en collaboration avec la personne responsable
6.0	Autres tâches
6.1	Voir à l'amélioration des procédés et des programmes de séchage
6.2	Rédiger divers rapports (production, évaluation, etc.)
6.3	Former les opératrices et les opérateurs affectés au séchage et le personnel affecté au chargement et au déchargement des séchoirs
a.	Les chiffres en caractère gras désignent les fonctions et les chiffres en caractère maigre désignent les tâches.

Le profil des principales compétences liées au métier *Responsable des activités de séchage*

La présente section expose le profil des principales compétences nécessaires à l'exercice du métier de *Responsable des activités de séchage*.

Le profil de compétences est présenté selon les deux éléments qui suivent :

- les compétences particulières selon les domaines de compétences;
- les compétences génériques¹⁴.

Les compétences particulières selon les domaines de compétences

Le profil des compétences particulières est présenté selon les points suivants :

- Domaine des ressources liées au temps
- Domaine de l'information
- Domaine des systèmes
- Domaine des activités liées au séchage du bois
- Domaine de la science et de la technologie
- Domaine de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail
- Domaine de la mécanique
- Domaine des relations entre les personnes

Énoncé des compétences utiles

Domaine des ressources liées au temps

- Être capable d'évaluer le temps nécessaire au séchage selon les diverses espèces de feuillus et de résineux
- Être capable d'établir un ordre de priorité en lien avec les activités de séchage du bois selon les besoins de l'entreprise

Domaine de l'information

- Avoir une connaissance fonctionnelle des principes liés au séchage du bois selon les diverses espèces de feuillus et de résineux
- Avoir une connaissance fonctionnelle dans le domaine de l'anatomie des espèces de feuillus et de résineux
- Avoir une connaissance fonctionnelle dans le domaine de la physiologie de l'arbre (perméabilité, circulation de l'eau à l'intérieur de l'arbre, pourriture, teneur en humidité, etc.)
- Avoir une connaissance fonctionnelle dans le domaine de la climatologie

14. Signalons que les concepts de compétences particulières et de compétences génériques sont définis à l'annexe I.

- Être capable de déterminer les facteurs climatiques nécessaires au séchage
- Être capable de rédiger des rapports techniques

Domaine des systèmes

- Comprendre le fonctionnement du système utile au séchage du bois (bouilloires, séchoirs, ventilateurs, évents, etc.)
- Comprendre la place qu'occupent les activités de séchage au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences d'une exécution inadéquate des tâches pour l'entreprise
- Connaître les diverses techniques utilisées en vue de sécher le bois (séchage par déshumidification, séchage par feu direct, séchage conventionnel avec bouilloire, etc.)
- Être capable de concevoir et de mettre en place des programmes de séchage
- Être capable de concevoir et de mettre en place des plans de contrôle relatifs à l'évaluation de la qualité du bois avant et après le séchage

Domaine des activités liées au séchage du bois

- Avoir une connaissance fonctionnelle de l'utilisation de l'ordinateur et de l'utilisation de logiciels informatiques (logiciels liés au séchage du bois, chiffriers électroniques, traitements de texte, etc.)
- Avoir une connaissance fonctionnelle des diverses procédures liées au déroulement des activités de séchage (procédure de démarrage, procédure d'arrêt, etc.)
- Connaître les normes de qualité de l'entreprise en matière de séchage
- Être capable de sélectionner adéquatement le bois à sécher selon les priorités
- Être capable de lasser adéquatement le bois avant le séchage
- Être capable de placer adéquatement le bois dans le séchoir
- Être capable de reconnaître les diverses espèces d'arbres
- Être capable d'utiliser adéquatement les appareils nécessaires au séchage (hygromètre, anémomètre, sonde, etc.)
- Être capable de déceler une anomalie au moment du séchage (fuites d'humidité, mauvais fonctionnement du matériel, etc.)
- Être capable de classer adéquatement le bois dans la cour à bois

Domaine de la science et de la technologie

- Avoir une connaissance fonctionnelle des principes et des méthodes d'échantillonnage
- Avoir une connaissance générale liée au domaine des mathématiques et des statistiques (calcul de pourcentage, calcul de fraction, écart type, etc.)

Domaine de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail

- Comprendre ses droits et ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail
- Être capable de reconnaître une situation qui présente un risque pour la santé et la sécurité des personnes et pour l'environnement en général

Domaine de la mécanique

- Être capable d'effectuer des réparations mineures sur le matériel (bouilloires, radiateurs, ventilateurs, etc.)
- Être capable d'effectuer l'entretien régulier et préventif du matériel de séchage

Domaine des relations entre les personnes

- Être capable d'établir une relation de confiance avec les opératrices et les opérateurs affectés au séchage et avec le personnel affecté au chargement et au déchargement des séchoirs
- Être capable de diriger le travail du personnel affecté au séchage
- Être capable de résoudre les conflits qui visent une ou des personnes affectées au séchage
- Être capable de travailler en collaboration avec des personnes affectées à d'autres secteurs au sein de l'entreprise (contrôleuse ou contrôleur de la qualité, responsable de la cour à bois, etc.)

Les compétences génériques

Le profil des compétences génériques est présenté selon les six domaines suivants :

- Domaine de l'accomplissement de la tâche
- Domaine de la résolution de problèmes
- Domaine de l'influence
- Domaine des relations interprofessionnelles
- Domaine de la responsabilité
- Autres qualités utiles

Énoncé des compétences utiles

Domaine de l'accomplissement de la tâche

- Être autonome, c'est-à-dire effectuer des tâches avec un minimum d'aide et de supervision

Domaine de la résolution de problèmes

- Être capable de déceler les problèmes, c'est-à-dire de reconnaître les problèmes rattachés à une situation particulière
- Posséder une pensée méthodique, c'est-à-dire aborder les tâches de façon ordonnée, étape par étape, pour atteindre un but précis

Domaine de l'influence

- Diriger les autres, c'est-à-dire donner à des personnes des instructions en spécifiant ce que l'on attend d'elles

Domaine des relations interprofessionnelles

- Collaborer, c'est-à-dire être en mesure de travailler efficacement avec les autres membres de l'équipe

Domaine de la responsabilité

- Se maîtriser, c'est-à-dire rester calme et contrôler ses émotions dans les situations difficiles
- Être fiable, c'est-à-dire respecter ses engagements et s'acquitter de ses responsabilités

Autres qualités utiles

- Être une personne consciencieuse
- Être une personne minutieuse
- Être capable de prendre la bonne décision au bon moment
- Être une personne prudente
- Être une personne disponible

3.1.2 La description du métier *Opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois*

L'analyse des données recueillies a permis de définir quatre fonctions associées au métier d'opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois¹⁵, à savoir *la préparation du séchage, la réalisation des activités liées au séchage du bois, la réalisation des activités liées à l'après-séchage, et la maintenance du matériel*. Ajoutons que les tâches liées à l'exercice du métier d'opératrice ou opérateur affecté au séchage semblent correspondre à la formation offerte par les établissements de niveau professionnel (par exemple : réalisation des activités liées au séchage sous supervision, entretien et réparation du matériel, etc.) (se reporter au tableau suivant).

Inventaire des fonctions et des tâches liées à l'exercice du métier *Opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois*

N ^{oa}	Fonction, tâche
1.0	Préparation du séchage
1.1	Trier le bois à sécher selon divers critères (essences, espèces, etc.)
1.2	Superviser l'empilement adéquat du bois (longueur uniforme des lattes de bois par paquet, espacement et alignement adéquats des lattes de bois dans chaque paquet, etc.)
1.3	Prendre connaissance du programme de séchage et des particularités liées au bois à sécher (teneur initiale en humidité, masse, etc.)
2.0	Réalisation des activités liées au séchage du bois
2.1	Superviser le chargement du bois dans le séchoir
2.2	S'assurer que le bois soit placé adéquatement dans le séchoir
2.3	Vérifier l'état de fonctionnement des appareils utiles au bon déroulement du séchage (sondes, hygromètres, ventilateurs, etc.)
2.4	Installer les appareils nécessaires au séchage (sondes, buvards, etc.)
2.5	Superviser le déroulement des opérations de séchage (vérifier le taux d'humidité dans le séchoir, s'assurer d'une distribution adéquate de la chaleur, vérifier la température à l'intérieur du bois, etc.)
3.0	Réalisation des activités liées à l'après-séchage
3.1	Superviser le déchargement du séchoir
3.2	Superviser l'entreposage du bois séché
4.0	Maintenance du matériel
4.1	Effectuer l'entretien régulier et l'entretien préventif du matériel de séchage (nettoyage, ajustement, vérification, inspection, etc.)
4.2	Effectuer des réparations mineures sur le matériel de séchage

a. Les chiffres en caractère gras désignent les fonctions et les chiffres en caractère maigre désignent les tâches.

15. Le métier d'opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois renvoie au groupe 9434 de la Classification nationale des professions, à savoir autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois.

Le profil des principales compétences liées au métier *Opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois*

La présente section expose le profil des principales compétences nécessaires à l'exercice du métier *Opératrice ou opérateur affecté au séchage du bois*.

Le profil de compétences est présenté selon les deux éléments qui suivent :

- les compétences particulières selon les domaines de compétences;
- les compétences génériques.

Les compétences particulières selon les domaines de compétences

Le profil des compétences particulières est présenté selon les points suivants :

- Domaine de l'information
- Domaine des systèmes
- Domaine des activités liées au séchage du bois
- Domaine de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail
- Domaine de la mécanique
- Domaine des relations entre les personnes

Énoncé des compétences utiles

Domaine de l'information

- Avoir une connaissance fonctionnelle des principes liés au séchage du bois selon les diverses espèces de feuillus et de résineux
- Avoir une connaissance fonctionnelle dans le domaine de la climatologie

Domaine des systèmes

- Comprendre le fonctionnement du système utile au séchage du bois (bouilloires, séchoirs, ventilateurs, évents, etc.)
- Comprendre la place qu'occupent les activités de séchage au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences d'une exécution inadéquate des tâches pour l'entreprise

Domaine des activités liées au séchage du bois

- Avoir une connaissance fonctionnelle de l'utilisation de l'ordinateur et de l'utilisation de logiciels liés au séchage du bois
- Avoir une connaissance fonctionnelle des diverses procédures liées au déroulement des activités de séchage (procédure de démarrage, procédure d'arrêt, etc.)
- Connaître les normes de qualité de l'entreprise en matière de séchage
- Être capable de sélectionner adéquatement le bois à sécher selon le programme de séchage
- Être capable de lasser adéquatement le bois avant le séchage

- Être capable de placer adéquatement le bois dans le séchoir
- Être capable de reconnaître les diverses espèces d'arbres
- Être capable d'utiliser adéquatement les appareils nécessaires au séchage (hygromètre, anémomètre, sonde, etc.)
- Être capable de déceler une anomalie au moment du séchage (fuites d'humidité, mauvais fonctionnement du matériel, etc).
- Être capable de classer adéquatement le bois dans la cour à bois

Domaine de l'environnement, de la santé et de la sécurité au travail

- Comprendre ses droits et ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail
- Être capable de reconnaître une situation qui présente un risque pour la santé et la sécurité des personnes et pour l'environnement en général

Domaine de la mécanique

- Être capable d'effectuer des réparations mineures sur le matériel (bouilloires, radiateurs, ventilateurs, etc.)
- Être capable d'effectuer l'entretien régulier et l'entretien préventif du matériel de séchage

Domaine des relations entre les personnes

- Être capable d'établir une relation de confiance avec la personne responsable des activités de séchage et avec le personnel affecté au chargement et au déchargement des séchoirs

Les compétences génériques

Le profil des compétences génériques est présenté selon les cinq domaines suivants :

- Domaine de l'accomplissement de la tâche
- Domaine de la résolution de problèmes
- Domaine des relations interprofessionnelles
- Domaine de la responsabilité
- Autres qualités utiles

Énoncé des compétences utiles

Domaine de l'accomplissement de la tâche

- Être autonome, c'est-à-dire effectuer des tâches avec un minimum d'aide et de supervision

Domaine de la résolution de problèmes

- Posséder une pensée méthodique, c'est-à-dire aborder les tâches de façon ordonnée, étape par étape, pour atteindre un but précis

Domaine des relations interprofessionnelles

- Collaborer, c'est-à-dire être en mesure de travailler efficacement avec les autres membres de l'équipe

Domaine de la responsabilité

- Être fiable, c'est-à-dire respecter ses engagements et s'acquitter de ses responsabilités

Autres qualités utiles

- Être une personne consciencieuse
- Être une personne minutieuse
- Être une personne prudente
- Être une personne disponible

3.2 Les précisions utiles concernant les entreprises qui ont collaboré à l'enquête

Nous traitons, dans cette section, de la répartition des entreprises qui ont collaboré à l'enquête selon la principale essence d'arbres transformée et selon le procédé de séchage utilisé. Ainsi, l'analyse des données révèle que 36 entreprises sur 58 (62,0 p. 100) transforment principalement les résineux alors que 22 entreprises sur 58 (37,9 p. 100) transforment principalement les feuillus (se reporter au tableau 3.1). De plus, le principal procédé de séchage utilisé par les entreprises est de type conventionnel avec bouilloire (78,6 p. 100 des entreprises). Notons que 16,1 p. 100 des entreprises utilisent le séchage de type conventionnel avec feu direct et que 12,5 p. 100 des entreprises utilisent le séchage par déshumidification (se reporter au tableau 3.2).

Précisons que le séchage de type conventionnel s'effectue par l'envoi d'air chaud sur le bois. L'air peut être réchauffé de deux façons. La première façon consiste à faire circuler l'air entre des serpentins chauds parallèles les uns aux autres, lesquels serpentins sont eux-mêmes réchauffés par de la vapeur ou, encore, de l'eau chaude. Dans ce contexte, les entreprises utilisent une bouilloire pour chauffer l'eau d'où l'appellation de séchage de type conventionnel avec bouilloire. L'air peut également être réchauffé par le contact direct avec une flamme, laquelle peut être produite par un brûleur au gaz naturel, au propane ou au butane : ce procédé est le séchage de type conventionnel avec feu direct. Enfin, le bois peut également être séché à l'aide d'un déshumidificateur. Plus précisément, l'air circule dans le séchoir et est ensuite pompé dans un déshumidificateur dans lequel l'air passe sur des serpentins à un degré de température plus bas que celui de l'air. Ce faisant, l'air se condense et retombe en eau. L'air sec est ensuite renvoyé dans le séchoir.

Tableau 3.1 Répartition des entreprises consultées selon la principale essence d'arbres transformée

Essence	N	%
Résineux	36	62,0
Feuillus (incluant le pin blanc) ^a	22	37,9
Total	58	100,0

- a. Comme le séchage du pin blanc a souvent lieu dans les entreprises qui transforment les feuillus, avec le même matériel et les mêmes techniques, le pin blanc a été associé à la catégorie des feuillus.

Tableau 3.2 Répartition des entreprises consultées selon le procédé de séchage utilisé

Procédé	R ^a	%
Conventionnel avec bouilloire	44	78,6
Conventionnel feu direct	9	16,1
Déshumidification	7	12,5
N	56	107,2

- a. Dans le présent tableau, ainsi que dans les tableaux suivants, **R** désigne le nombre de réponses à chacun des éléments de la question, tandis que **N** désigne le nombre d'entreprises différentes qui ont répondu à la question. La somme des **R** est supérieure à **N** parce que chaque entreprise a pu répondre à plus d'un élément de la question. À titre d'exemple, 44 entreprises ont répondu qu'elles utilisaient le séchage de type conventionnel avec bouilloire. Cela représente une proportion de 78,6 p. 100 des 56 entreprises qui ont répondu à la question.

3.3 La répartition du personnel affecté au séchage du bois selon les catégories de personnel et leurs besoins de perfectionnement

L'analyse des données de l'enquête révèle qu'il y a 68 personnes affectées au métier de responsable des activités de séchage, 93 opératrices et opérateurs affectés au séchage du bois et 22 mécaniciennes et mécaniciens de machinerie fixe dans les 58 entreprises qui ont collaboré à l'enquête. En extrapolant ces données à l'ensemble des entreprises pertinentes de la population visée, il y aurait 195 personnes affectées au métier de responsable des activités de séchage du bois, 276 opératrices et opérateurs affectés au séchage du bois et 65 mécaniciennes et mécaniciens de machinerie fixe (se reporter au tableau 3.3). Par ailleurs, il paraît utile de signaler que, parmi les 195 responsables des activités de séchage, approximativement 38,5 p. 100, à savoir 75 personnes, exerceraient à la fois le métier de responsable des activités de séchage et le métier de mécanicienne ou de mécanicien de machinerie fixe. Dans le même ordre d'idées, mentionnons que des 276 personnes qui exerceraient le métier d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage, environ 50,5 p. 100, à savoir 139 personnes, exerceraient à la fois le métier d'opératrice et d'opérateur affecté au séchage et celui de mécanicienne et de mécanicien de machinerie fixe¹⁶.

16. Les données liées au nombre de personnes qui exerceraient à la fois le métier de mécanicienne ou de mécanicien de machinerie fixe et de responsable des activités de séchage ou, encore, d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage doivent être interprétées avec prudence. Il n'a pas toujours été possible, au moment de l'enquête, d'obtenir des indications précises à ce sujet de la part des entreprises.

De plus, en ce qui concerne les besoins de perfectionnement du personnel en place, il y a lieu de révéler ce qui suit. Les besoins de perfectionnement du personnel en place visent, pour l'essentiel, les personnes nouvellement embauchées affectées aux activités de séchage qui n'ont pas ou peu d'expérience dans le domaine du séchage du bois¹⁷. Aux yeux de certaines entreprises consultées au moment des entrevues, ceci peut être imputé en grande partie au fait qu'il n'existe pas de programme de formation au Québec qui traite suffisamment du séchage du bois, à l'exception de l'attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois¹⁸, laquelle compte peu de personnes diplômées au cours des dernières années.

En ce qui concerne les besoins de perfectionnement du personnel en place, signalons que 36 entreprises sur 58 (62,1 p. 100) considèrent que le personnel en place éprouve des besoins de perfectionnement (se reporter au tableau 3.4). De plus, au regard du nombre de personnes embauchées au cours des trois dernières années, lesquelles personnes, rappelons-le, sont les plus susceptibles d'éprouver des besoins de perfectionnement, notons que l'ensemble des entreprises pertinentes de la population visée par le projet auraient embauché 35 responsables des activités de séchage, 112 opératrices et opérateurs affectés au séchage du bois et 5 mécaniciennes ou mécaniciens de machinerie fixe au cours de ladite période (se reporter au tableau 3.5).

De plus, il convient de signaler que, de manière générale, les entreprises voient d'un bon œil le fait que les établissements d'enseignement dispensent de la formation en entreprise auprès du personnel en place affecté au séchage du bois. Les entreprises qui ont manifesté le plus d'intérêt à cet égard regroupent des entreprises qui sélectionnent le personnel à l'interne lorsqu'il y a une ouverture de poste en lien avec le séchage du bois. Ces entreprises agissent de la sorte soit parce qu'elles préfèrent sélectionner une personne qu'elles connaissent et en qui elles ont confiance pour occuper les postes visés, soit parce que leur convention collective stipule qu'elles doivent, en tout ou en partie, sélectionner le personnel à l'interne.

Enfin, de l'avis des entreprises consultées, la formation en entreprise pourrait être constituée de plusieurs modules. Chaque module traiterai de sujets particuliers en lien avec le séchage du bois. Dans leur ensemble, les modules viseraient le développement de toutes les compétences à acquérir en lien avec les activités de séchage du bois. Ce faisant, chaque entreprise pourrait sélectionner les modules qui lui conviennent en fonction de ses besoins. Il suffirait, pour le personnel, de compléter l'ensemble des modules pour obtenir un diplôme d'études. D'ailleurs, à ce sujet, parmi les entreprises qui estiment que le personnel éprouve des besoins de perfectionnement, il faut voir qu'une minorité d'entreprises, à savoir 36,4 p. 100, sont intéressées ou très intéressées à ce que la formation du personnel en place conduise à une reconnaissance officielle de la part d'un établissement d'enseignement (se reporter au tableau 3.6).

17. Le personnel expérimenté peut également éprouver des besoins de perfectionnement. Cependant, ces derniers se rapportent à des domaines précis et donnent lieu à de la formation sporadique de courte durée.

18. Au sujet de l'AEC en cause et des autres programmes de formation pertinents, se reporter au chapitre suivant.

Tableau 3.3 Répartition des personnes affectées au séchage du bois dans les entreprises selon les catégories de personnel

Catégorie de personnel	Nombre de personnes dénombrées dans l'échantillon		Nombre de personnes dans l'ensemble de la population visée par le projet (données extrapolées)	
	N	%	N	%
Responsable des activités de séchage	68	37,2	195	36,4
Opératrice ou opérateur affecté au séchage	93	50,8	276	51,5
Mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe ^a	22	12,0	65	12,1
Total	183	100,0	536	100,0

- a. Cette catégorie de personnel regroupe les mécaniciennes et les mécaniciens de machinerie fixe qui n'exercent que les tâches liées à la réparation et à l'entretien du matériel de séchage, plus particulièrement les bouilloires. C'est donc dire que cette catégorie de personnel n'exécute aucune tâche en lien avec les activités de séchage du bois. Nous faisons état de cette catégorie de personnel à titre indicatif seulement.

Tableau 3.4 Répartition des entreprises selon qu'elles estiment ou non que le personnel en place affecté au séchage du bois éprouve des besoins de perfectionnement

Catégorie	N	%
Oui	36	62,1
Non	22	37,9
Total	58	100,0

Tableau 3.5 Répartition des personnes embauchées au cours des trois dernières années affectées au séchage du bois, selon les catégories de personnel

Catégorie de personnel	Nombre de personnes dénombrées dans l'échantillon		Nombre de personnes dans l'ensemble de la population visée par le projet (données extrapolées)	
	N	%	N	%
Responsable des activités de séchage	12	23,1	35	23,0
Opératrice ou opérateur affecté au séchage	38	73,1	112	73,7
Mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe	2	3,8	5	3,3
Total	52	100,0	152	100,0

Tableau 3.6 Répartition des entreprises selon leur degré d'intérêt à ce que la formation du personnel en place conduise à une reconnaissance officielle de la part d'un établissement d'enseignement

Degré d'intérêt	N	%
Intérêt très élevé ou élevé	12	36,4
Intérêt peu élevé ou très peu élevé	21	63,6
Total	33	100,0

4 Les pratiques et les besoins des entreprises en matière d'embauche du personnel affecté au séchage du bois

Le présent chapitre est consacré aux pratiques et aux besoins des entreprises en matière d'embauche du personnel affecté au séchage du bois. Il compte deux sections. La première traite des exigences à l'embauche et de la satisfaction des entreprises au regard de la formation initiale alors que la seconde se rapporte à la formation du personnel en place et aux prévisions d'embauche du personnel visé.

4.1 Les exigences à l'embauche et la satisfaction des entreprises au regard de la formation initiale

Les exigences des entreprises en matière de scolarité au moment de l'embauche se rapportent à ce qui suit. En ce qui concerne le métier de responsable des activités de séchage, les exigences à l'embauche renvoient, pour l'essentiel, au secondaire V (25,5 p. 100 des entreprises) et au diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de la transformation des produits forestiers (23,5 p. 100). Notons que les entreprises exigent également le diplôme d'études professionnelles (DEP) en classement des bois débités et la classe IV, chauffage, moteur à vapeur, dans une proportion de 13,7 p. 100 des cas pour embaucher une personne à affecter au poste de responsable des activités de séchage (se reporter au tableau 4.1). Pour ce qui est des exigences à l'embauche liées au métier d'opératrice ou opérateur affecté au séchage, elles se rapportent, pour l'essentiel, à un secondaire V (46,2 p. 100 des entreprises) et à la classe IV, chauffage, moteur à vapeur (30,7 p. 100) (se reporter au tableau 4.2). Précisons que ce sont, dans la vaste majorité des cas, les entreprises qui transforment les résineux qui exigent la classe IV, chauffage, moteur à vapeur, pour embaucher le personnel à affecter au séchage du bois, lesquelles entreprises, rappelons-le, ont souvent tendance à confier au personnel affecté au séchage du bois les responsabilités de la mécanicienne ou du mécanicien de machinerie fixe.

Dans un autre ordre d'idées, mentionnons qu'aux yeux de la vaste majorité des entreprises consultées par des entrevues qui exigent le diplôme d'études professionnelles (DEP) en classement des bois débités et le diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de la transformation des produits forestiers, ces programmes d'études ne constitueraient pas une base suffisante pour exercer les métiers de responsable des activités de séchage ou d'opératrice ou opérateur affecté au séchage. En effet, toujours selon les entreprises, ces deux formations ne feraient état que des grands principes liés au séchage; ce qui serait, selon elles, insuffisant pour exercer les métiers en cause au seuil d'entrée sur le marché du travail.

De plus, certaines entreprises ont embauché, au cours des dernières années, des personnes diplômées de l'attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois¹⁹. Notons que l'AEC en technologie de séchage du bois est offerte par le Cégep de Rimouski et que peu de personnes ont obtenu ce diplôme au cours des dernières années puisque ce programme d'études n'a été offert qu'un nombre restreint de fois.

19. Une description des programmes d'études liés à l'AEC et aux DEP en cause est présentée en annexe.

Or, les entreprises ont signalé qu'elles étaient très satisfaites de ce programme d'études. En effet, celui-ci préparerait adéquatement les personnes à exercer le métier d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage et celui de responsable des activités de séchage. D'ailleurs, dans les entreprises qui ont embauché des personnes ayant obtenu ce diplôme, les personnes ont été rapidement affectées au métier de responsable des activités de séchage²⁰. Le programme d'études préparerait adéquatement les personnes à effectuer diverses tâches jugées importantes par les entreprises, notamment l'élaboration des programmes de séchage ainsi que la planification des activités de séchage. Ajoutons que le programme d'études contribuerait à réduire le temps pour former les nouvelles recrues en début d'emploi. Par ailleurs, d'après les entreprises consultées, les quelques faiblesses du programme se rapporteraient aux deux éléments qui suivent : il serait utile d'inclure un stage dans le programme d'études pour permettre aux personnes d'être initiées rapidement à la réalité du marché du travail. De plus, il serait également utile que le programme d'études comporte un bref volet sur la gestion des ressources humaines. Rappelons que les personnes ayant obtenu ce diplôme sont rapidement affectées au métier de responsable des activités de séchage. Or, le responsable des activités de séchage est appelé à superviser le travail des opératrices et des opérateurs affectés au séchage ainsi que celui du personnel responsable du chargement et du déchargement des séchoirs.

Dans un autre ordre d'idées, les entreprises qui ont embauché du personnel possédant la classe IV, chauffage, moteur à vapeur, se disent généralement satisfaites du programme d'études²¹ en ce qui concerne l'exécution des tâches liées à l'entretien et à la réparation du matériel de séchage (incluant les bouilloires). Cependant, les entreprises signalent qu'elles doivent former le personnel pour la réalisation des activités liées au séchage; ce qui leur occasionne des frais.

Enfin, il est utile de signaler que les entreprises ont fait valoir que l'expérience en séchage du bois constitue un atout important pour les candidates et les candidats. En effet, les entreprises préfèrent embaucher du personnel expérimenté puisque cela contribue à réduire les coûts de formation entreprise. Les entreprises considèrent qu'il faut moins de temps pour former en entreprise une personne qui possède déjà une certaine expérience en séchage du bois. Elles considèrent également qu'une personne expérimentée acquiert plus rapidement une autonomie dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Toutefois, les entreprises font remarquer qu'il est difficile d'embaucher du personnel expérimenté. En ce sens, le bassin de recrutement du personnel expérimenté ne semble pas suffire à la demande des entreprises. Aussi les entreprises se livrent-elles une certaine concurrence pour les embaucher. Les entreprises embauchent donc souvent du personnel non-expérimenté qu'elles doivent former. De ce fait, elles doivent assumer les frais relatifs à la formation du personnel; frais qu'elles jugent élevés.

20. Notons que certaines personnes diplômées de l'AEC en cause exercent à la fois le métier de responsable des activités de séchage et de contrôleur ou contrôleur de la qualité.

21. Rappelons que la classe IV, chauffage, moteur à vapeur, est offerte à distance par l'École des mécaniciens de machines fixes et qu'elle est incluse dans le DEP en mécanique de machines fixes.

Tableau 4.1 Répartition des entreprises selon leurs exigences en matière de scolarité au moment de l'embauche des responsables affectés aux activités de séchage

Formation exigée	R	%
Classe IV, chauffage, moteur à vapeur	7	13,7
Secondaire V	13	25,5
Diplôme d'études professionnelles (DEP) en classement des bois débités	7	13,7
Attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois	5	9,8
Diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de la transformation des produits forestiers	12	23,5
Autres	8	15,7
N	51^a	101,9

- a. Le métier de responsable des activités de séchage existe dans 51 des 58 entreprises (87,9 p. 100) qui ont collaboré à l'enquête. Notons que, dans les sept entreprises qui n'ont pas de responsable des activités de séchage, les tâches liées à l'exercice du métier en cause sont effectuées par la directrice ou le directeur des opérations ou par la directrice ou le directeur de l'entreprise.

Tableau 4.2 Répartition des entreprises selon leurs exigences en matière de scolarité au moment de l'embauche des opératrices et des opérateurs affectés au séchage du bois

Formation exigée	R	%
Classe IV, chauffage, moteur à vapeur	12	30,7
Secondaire V	18	46,2
Diplôme d'études professionnelles (DEP) en classement des bois débités	4	10,3
Attestation d'études collégiales (AEC) en technologie de séchage du bois	4	10,3
Diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de la transformation des produits forestiers	7	17,9
Autres	8	20,5
N	39^a	136,0

- a. Le métier d'opératrice ou opérateur affecté au séchage existe dans 39 des 58 entreprises (67,2 p. 100) qui ont collaboré à l'enquête. Notons que, dans les dix-neuf entreprises qui n'ont pas d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage du bois, les tâches liées à l'exercice du métier en cause sont effectuées par la personne responsable des activités de séchage. Autrement dit, dans ces 19 entreprises, l'organisation du travail fait en sorte que l'ensemble des tâches liées au séchage sont effectuées par une seule catégorie de personnel.

4.2 La formation du personnel en place et les prévisions d'embauche du personnel

Toutes les entreprises consultées donnent de la formation au personnel qui vient d'être embauché et affecté aux activités de séchage. La formation en cause vise le développement de l'ensemble des compétences liées aux activités de séchage. Elle peut avoir une durée qui s'échelonne sur de nombreuses semaines, voire des mois²² en ce qui concerne le responsable des activités de séchage et prend généralement la forme du compagnonnage. Certaines entreprises font également appel à des entreprises ou organismes spécialisés tels que Forintek pour donner de la formation sporadique en entreprise. Les entreprises estiment que la formation donnée au personnel nouvellement embauché qui n'a pas ou peu d'expérience dans le domaine du séchage du bois est importante en vue d'exercer les métiers visés. Elles considèrent que les métiers directement liés au séchage du bois constituent des postes clefs au sein de leur organisation, et ce, principalement pour la raison suivante : les conséquences d'une exécution inadéquate des tâches par le personnel affecté au séchage peuvent être très onéreuses pour les entreprises. En effet, une personne qui commet une erreur au moment de la réalisation du séchage peut abîmer une quantité relativement importante de bois, lequel peut devenir inutilisable par la suite. Une exécution inadéquate des tâches peut également avoir pour conséquence de retarder la production de l'entreprise.

Pour ce qui est des prévisions d'embauche, mentionnons que près de 6 entreprises sur dix, à savoir 56,9 p. 100, prévoient embaucher du personnel à affecter au séchage du bois au cours des trois prochaines années.

Les prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années selon les catégories de personnel seraient les suivantes : 38 responsables des activités de séchage et 80 opératrices ou opérateurs affectés au séchage (se reporter aux tableaux 4.3 et 4.4). De plus, il est utile de signaler que, parmi les 38 responsables des activités de séchage, 23 personnes seraient embauchées par les entreprises qui transforment les résineux alors que 15 personnes seraient embauchées par les entreprises qui transforment les feuillus. Dans le même ordre d'idées, parmi les 80 opératrices ou opérateurs affectés au séchage, 59 personnes seraient embauchées par les entreprises qui transforment les résineux alors que 21 personnes seraient embauchées par les personnes qui transforment les feuillus (se reporter aux tableaux 4.5 et 4.6).

22. Des entreprises ont signalé que la formation du responsable des activités de séchage pouvait s'échelonner sur un an et plus.

Tableau 4.3 Répartition des entreprises selon qu'elles prévoient embaucher du personnel à affecter au séchage du bois au cours des trois prochaines années

Catégorie	N	%
Oui	33	56,9
Non	25	43,1
Total	58	100,0

Tableau 4.4 Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années, selon les catégories de personnel

Catégorie de personnel	Nombre de personnes dénombrées dans l'échantillon		Nombre de personnes dans l'ensemble de la population visée par le projet (données extrapolées)	
	N	%	N	%
Responsable des activités de séchage	13	28,3	38	27,7
Opératrice ou opérateur affecté au séchage	27	58,7	80	58,4
Mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe	6	13,0	19	13,9
Total	46	100,0	137	100,0

Tableau 4.5 Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années relatives aux entreprises qui transforment les résineux, selon les catégories de personnel

Catégorie de personnel	Nombre de personnes dénombrées dans l'échantillon		Nombre de personnes dans l'ensemble de la population visée par le projet (données extrapolées)	
	N	%	N	%
Responsable des activités de séchage	8	25,0	23	24,2
Opératrice ou opérateur affecté au séchage	20	62,5	59	62,1
Mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe	4	12,5	13	13,7
Total	32	100,0	95	100,0

Tableau 4.6 Répartition des prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années relatives aux entreprises qui transforment les feuillus, selon les catégories de personnel

Catégorie de personnel	Nombre de personnes dénombrées dans l'échantillon		Nombre de personnes dans l'ensemble de la population visée par le projet (données extrapolées)	
	N	%	N	%
Responsable des activités de séchage	5	35,7	15	35,7
Opératrice ou opérateur affecté au séchage	7	50,0	21	50,0
Mécanicienne ou mécanicien de machinerie fixe	2	14,3	6	14,3
Total	14	100,0	42	100,0

5 La pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en lien avec le séchage du bois

Pour répondre au deuxième volet du mandat de recherche précisé par le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage, le présent chapitre s'articule autour de deux aspects. Le premier fait état du résultat de l'analyse des données recueillies auprès des entreprises à propos de leur intérêt à embaucher une personne détenant une formation intensive de niveau professionnel ou technique en lien avec le séchage du bois. Le second présente le résultat de l'analyse des données relatives aux suggestions faites par les entreprises sur le contenu de la formation.

5.1 Le degré d'intérêt des entreprises à embaucher une personne détenant une formation intensive en lien avec le séchage du bois

Une majorité d'entreprises, à savoir près de 7 entreprises sur dix (67,2 p. 100), signalent que, advenant l'ouverture d'un poste de responsable des activités de séchage ou d'opératrice ou opérateur affecté au séchage au sein de leur organisation, leur degré d'intérêt serait très élevé ou élevé pour embaucher une personne qui détient une formation intensive de niveau professionnel ou technique en séchage du bois (se reporter au tableau 5.1). Les entreprises qui éprouvent un degré d'intérêt élevé ou très élevé voient d'un bon œil l'embauche d'une personne détenant une formation intensive en séchage du bois puisque cela pourrait contribuer à réduire le temps utile pour former de nouvelles recrues en début d'emploi.

De plus, il est important de signaler que le degré d'intérêt des entreprises qui transforment les résineux est moins élevé que celui des entreprises qui transforment les feuillus. En fait, près de six entreprises sur dix (58,3 p. 100) qui transforment les résineux ont manifesté un intérêt très élevé ou élevé pour embaucher une personne détenant une formation intensive dans le domaine du séchage du bois alors que la proportion à cet égard en ce qui concerne les entreprises qui transforment les feuillus est de l'ordre de huit sur dix (81,8 p. 100) (se reporter aux tableaux 5.2 et 5.3). Rappelons que des entreprises qui transforment les résineux confient au personnel affecté au séchage du bois les responsabilités de la mécanicienne ou du mécanicien de machinerie fixe. Aussi certaines de ces entreprises privilégient-elles la classe IV, chauffage, moteur à vapeur, à l'embauche puisque cette dernière constitue, rappelons-le, une obligation légale en vue d'entretenir et de réparer les bouilloires.

De plus, parmi les entreprises qui ont manifesté peu ou très peu d'intérêt, certaines d'entre elles signalent qu'elles misent d'abord et avant tout sur l'expérience des candidates et des candidats dans le domaine du séchage du bois au moment de l'embauche du personnel. D'autres entreprises sélectionnent le personnel à affecter au séchage du bois à l'interne, et ce, rappelons-le, soit parce qu'elles préfèrent sélectionner une personne qu'elles connaissent et en qui elles ont confiance pour occuper les postes visés, soit parce que la convention collective en vigueur dans leur organisation ne leur permet pas d'embaucher de nouvelles personnes à affecter au séchage du bois. En ce qui concerne ce dernier point, notons que plusieurs entreprises sont syndiquées et

que l'affectation du personnel aux postes visés y est parfois perçue comme une promotion par les employés.

Tableau 5.1 Répartition des entreprises selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois

Degré d'intérêt	N	%
Intérêt très élevé ou élevé	39	67,2
Intérêt peu élevé ou très peu élevé	19	32,8
Total	58	100,0

Tableau 5.2 Répartition des entreprises qui transforment les résineux selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois

Degré d'intérêt	N	%
Intérêt très élevé ou élevé	21	58,3
Intérêt peu élevé ou très peu élevé	15	41,7
Total	36	100,0

Tableau 5.3 Répartition des entreprises qui transforment les feuillus selon leur degré d'intérêt à embaucher une personne à affecter à un poste directement lié au séchage du bois qui possède une formation intensive en séchage du bois

Degré d'intérêt	N	%
Intérêt très élevé ou élevé	18	81,8
Intérêt peu élevé ou très peu élevé	4	18,2
Total	22	100,0

5.2 Les suggestions faites par les entreprises sur le contenu de la formation

Les personnes consultées dans les entreprises ont formulé quelques suggestions quant au contenu de la formation à mettre en place dans le domaine du séchage du bois. D'après les entreprises, la formation devrait, de toute évidence, être conforme aux compétences associées aux métiers de responsable des activités de séchage et d'opératrice ou opérateur affecté au séchage, lesquelles compétences sont présentées au chapitre 3 du présent rapport. À ce sujet, les entreprises insistent particulièrement sur le fait d'offrir un enseignement adéquat en informatique. En effet, elles ont mentionné que l'informatisation du matériel dans le domaine du séchage du bois, en cours depuis quelques années, devrait se poursuivre au cours des prochaines années. Plus précisément, de nouveaux logiciels informatiques devraient être disponibles sur le marché, lesquels logiciels devraient permettre un meilleur contrôle de la réalisation du séchage du bois. De plus, certaines entreprises qui transforment les résineux insistent particulièrement sur le fait que la formation

devrait inclure la classe IV, chauffage, moteur à vapeur; ce qui contribuerait à augmenter le degré d'intérêt de ces entreprises à embaucher une personne détenant une telle formation.

En outre, les entreprises insistent sur le fait que le contenu de la formation devrait faire état à la fois des particularités liées au séchage dans le contexte des résineux et dans celui des feuillus²³. D'ailleurs, compte tenu du fait que, dans certaines régions du Québec, les entreprises transforment majoritairement les résineux alors que dans d'autres régions elles transforment plus particulièrement les feuillus, les entreprises signalent qu'il y aurait lieu d'établir la pertinence de spécialiser le programme d'études (feuillus versus résineux) selon la région administrative. Enfin, idéalement, toujours selon les entreprises consultées, la formation devrait inclure un stage ou, encore, être offerte en alternance travail/études. Ce faisant, les personnes diplômées seraient au fait de la réalité du marché du travail.

23. Il paraît pertinent de signaler que certaines personnes, au moment des entrevues, ont mentionné que le secteur lié à la transformation des feuillus devrait connaître une expansion relativement importante au cours des prochaines années.

Conclusion

La conclusion vise, sous forme d'énoncés, une intégration d'ensemble des données présentées dans le rapport. Ainsi, au terme de l'analyse des données, il est possible de faire état des éléments qui suivent et ainsi répondre à la première interrogation du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage, à savoir « confirmer ou infirmer les hypothèses suivantes : l'industrie du bois fait face à une pénurie de main-d'œuvre en séchage du bois; l'industrie est au prise avec une problématique de formation des travailleurs en emploi en séchage des bois²⁴ ».

- l'analyse des données révèle qu'il existe deux postes directement liés aux activités de séchage dans les entreprises, à savoir le responsable des activités de séchage et les opératrices et les opérateurs affectés au séchage du bois;
- le poste de responsable des activités de séchage et celui d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage sont considérés comme des postes clefs par les entreprises. Ces dernières signalent qu'une exécution inadéquate des tâches par les personnes affectées au séchage du bois peut leur être onéreuse;
- l'analyse des données révèle qu'il n'existe pas de programme d'études, à l'exception de l'AEC en technologie de séchage du bois qui n'a été offerte, rappelons-le, qu'un nombre restreint de fois, qui traite suffisamment du séchage du bois. Rappelons que les entreprises signalent qu'elles ont de la difficulté à recruter du personnel expérimenté en raison d'un manque de disponibilité de la main-d'œuvre. Ce faisant, elles embauchent souvent du personnel avec peu ou pas d'expérience dans le domaine du séchage du bois et qui, de surcroît, ne serait pas formé adéquatement. Il n'est donc pas étonnant de constater que le personnel nouvellement embauché par les entreprises éprouve des besoins de perfectionnement. En ce sens, les entreprises qui effectuent le séchage du bois sont au prise avec une problématique de formation des personnes nouvellement embauchées qui sont affectées au séchage du bois. En fait, les entreprises consacrent généralement beaucoup de temps pour former en emploi le personnel qu'elles viennent d'embaucher. Elles signalent, rappelons-le, qu'elles doivent former le personnel à l'interne durant plusieurs semaines, voire pendant plus d'une année en ce qui concerne le responsable des activités de séchage. Ce qui leur occasionne des frais importants;

24. *Ibid.*, p.1.

- Il paraît utile de rappeler que les prévisions d'embauche du personnel à affecter au séchage du bois au cours des trois prochaines années au Québec sont les suivantes : 38 responsables des activités de séchage et 80 opératrices et opérateurs affectés au séchage.

En ce qui a trait à la seconde partie du présent mandat, à savoir analyser la pertinence de la mise en place d'une attestation d'études professionnelles (AEP) en lien avec le séchage du bois, l'analyse des données révèle les éléments qui suivent :

- dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes et les ministères visés estiment que l'intérêt des entreprises et les prévisions d'embauche sont suffisamment élevés pour maintenir l'AEC en technologie de séchage du bois et pour créer une AEP dans le domaine visé²⁵, la formation offerte pourrait permettre de résoudre, à plus long terme, la problématique liée aux besoins de perfectionnement du personnel en emploi. En effet, les personnes éventuellement diplômées des programmes d'études possèderaient les compétences utiles en vue d'exercer les métiers liés au séchage du bois; ce qui contribuerait à réduire le temps de formation du personnel nouvellement embauché. Le fait de maintenir l'AEC en cause et de créer une AEP dans le domaine du séchage du bois permettrait également d'élargir le bassin de recrutement du personnel qualifié. Par ailleurs, les services aux entreprises des établissements d'enseignement pourraient offrir de la formation en entreprise auprès du personnel en place qui éprouve des besoins de perfectionnement. Dans cette optique, la formation offerte au personnel en place pourrait être envisagée comme une solution à court terme en vue de résoudre la problématique liée aux besoins de perfectionnement du personnel en place;
- dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes ou les ministères visés estiment que les prévisions d'embauche et le degré d'intérêt des entreprises sont suffisamment élevés pour maintenir l'AEC en cause et pour créer une AEP en séchage du bois, la première formation devrait être associée au métier de responsable des activités de séchage alors que la seconde devrait être associée au métier d'opératrice ou d'opérateur affecté au séchage du bois. Ajoutons que l'AEC et l'AEP en lien avec le séchage du bois sont originaux et ne constituent pas un dédoublement des programmes déjà offerts par le MEQ;
- dans l'éventualité où les personnes responsables dans les organismes ou les ministères visés estiment que l'intérêt et les prévisions d'embauche du personnel sont insuffisants pour maintenir l'AEC en cause et pour

25. Compte tenu du nombre de personnes que les entreprises prévoient embaucher et affecter au séchage du bois au cours des prochaines années, les organismes et ministères visés pourraient notamment évaluer la possibilité d'offrir les formations concernées une année sur deux et celle d'offrir la formation visée dans des établissements d'enseignement localisés de façon à desservir adéquatement le secteur d'activité.

créer une AEP dans le domaine visé, les services aux entreprises des établissements d'enseignement pourraient dispenser de la formation en entreprise auprès des personnes qui ont été embauchées récemment et affectées au séchage du bois et offrir cette formation sous forme de modules, lesquels modules de formation traiteraient des différents aspects liés au séchage du bois.

ANNEXE I

Concepts utiles à la production de la présente étude

Concepts utiles à la production de la présente étude¹

Le concept de savoir-connaissance

Le savoir-connaissance se rapporte aux notions et aux concepts théoriques, techniques ou généraux, c'est-à-dire aux connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier et d'une profession.

Le concept de savoir-faire

Le savoir-faire se rapporte aux aptitudes éprouvées, c'est-à-dire aux habiletés nécessaires à l'exercice d'un métier et d'une profession.

Le concept de savoir-être

Le savoir-être se rapporte aux comportements des personnes, utiles à l'exercice d'un métier et d'une profession. Ces comportements prennent racine dans les qualités individuelles des personnes.

Le concept de compétences particulières

Les compétences particulières nécessaires à l'exercice d'un métier et d'une profession constituent l'ensemble des savoirs, c'est-à-dire les savoirs-connaissances, les savoir-faire et les savoir-être nécessaires pour exercer ledit métier et ladite profession. La maîtrise de l'ensemble des compétences particulières d'un métier ou d'une profession est la pierre angulaire de l'exercice efficace de ce métier ou de cette profession.

Le concept de compétences génériques

Le concept de compétences génériques renvoie à un ensemble de qualités personnelles principalement liées au savoir-être des personnes, c'est-à-dire aux comportements utiles à l'exercice d'un métier et d'une profession. Contrairement aux compétences particulières, les compétences génériques peuvent être appliquées à plus d'un métier et d'une profession. À cet égard, elles sont transférables d'un métier à un autre et d'une profession à une autre.

1. La présentation de tous les concepts présentés dans cette annexe est tirée de : SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Guide de production d'une analyse de métier ou de profession*, Québec, Gouvernement du Québec, 1993, p. 2-2 – 2-6.

ANNEXE II

Description des programmes d'études en lien avec le présent projet

Attestation d'études collégiales en technologie de séchage du bois

Objectifs : Former des techniciens aptes à travailler en séchage du bois dans l'industrie de la transformation primaire de la matière ligneuse.

Diplôme : Attestation d'études collégiales (A.E.C.)

Durée de la formation : 900 heures

Contenu :

1^{re} session

- Initiation aux technologies du séchage du bois
- Initiation à l'informatique appliquée au séchage du bois
- Méthodes de contrôle du séchage
- Gestion et préparation des bois avant séchage
- Technologies de séchage
- Notions de psychométrie et de climatologie

2^e session

- Implanter un programme de séchage
- Travaux d'entretien préventif de l'équipement de séchage
- Besoins énergétiques du séchage
- Supervision du déroulement du séchage
- Contrôle de la qualité du bois
- Proposer des modifications aux stratégies de séchage

Source : Site Internet du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage : www.boisdesciage.qc.ca

Diplôme d'études professionnelles (DEP) en classement des bois débités

Objectifs : Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour effectuer des tâches telles que le classement des billes et du bois de sciage ainsi que l'utilisation de logiciels en rapport avec la gestion et les opérations d'une cour à bois, voir au séchage du bois, à l'achat et à la vente ainsi qu'à la gestion d'une cour à bois de résineux et de feuillus.

Diplôme : Diplôme d'études professionnelles (DEP)

Durée de la formation : 930 heures

Contenu du programme :

- Situation au regard du métier et de la démarche de formation
- Santé et sécurité au travail
- Différenciation des caractères internes et externes des essences commerciales
- Mesurage des pièces et des débits sur des pièces d'essences commerciales et des défauts sur des pièces d'essences feuillues
- Utilisation d'équipement informatique
- Classement des pièces de bois d'essences feuillues de qualité régulière
- Application de notions relatives au séchage du bois de sciage
- Mesurage des défauts sur des pièces d'essences résineuses
- Intégration au milieu de travail en classement des feuillus (stage)
- Classement des pièces d'épinette, de pin gris et de sapin (EPS) selon les catégories d'utilisation
- Classement des pièces de bois de pins blancs et rouges de l'Est
- Intégration aux activités d'une cour à bois
- Classement des pièces de bois en fonction des critères de l'inspection standard et des produits spéciaux
- Techniques de secourisme
- Nouvelles techniques
- Utilisation des moyens de recherche d'emploi
- Intégration au milieu de travail en classement des résineux ou des pins
- Enrichissement en classement des bois d'essences feuillues
- Enrichissement en classement des pièces d'épinette, de pin gris et de sapin selon les catégories d'utilisation
- Enrichissement en classement des bois débités d'essences feuillues et résineuses

Source : www.inforoutefpt.org

Diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie de la transformation des produits forestiers

Objectifs : Former des spécialistes capables d'exécuter, de contrôler et de diriger les travaux relatifs à la transformation de la matière ligneuse, soit : le sciage, le déroulage, le rabotage, le débitage, le jointage et le collage, le conditionnement, le séchage et d'autres types de transformation.

Les technologues en transformation des produits forestiers ont également à gérer l'arrivage de la matière première, à analyser les procédés, à spécifier les normes d'exploitation, à participer au contrôle des opérations et à la qualité des produits, à surveiller les inventaires et les expéditions ainsi qu'à superviser le personnel.

Diplôme : Diplôme d'études collégiales (DEC)

Durée de la formation : 2 580 heures dont 1 920 heures en formation spécifique

Contenu du programme lié à la formation spécifique:

- Analyser la fonction de travail
- Spécifier les caractéristiques de la matière ligneuse en fonction des produits à fabriquer
- Utiliser du matériel informatique et des logiciels
- Établir les caractéristiques géométriques de la matière ligneuse et de ses dérivés
- Effectuer la collecte et l'analyse des données
- Appliquer des normes de classification
- Analyser les phases d'un procédé de débitage
- Analyser les phases d'un procédé de jointage et de collage
- Analyser les phases d'un procédé de conditionnement
- Résoudre des problèmes relatifs à la matière première et aux procédés de transformation
- Contrôler la qualité du produit fini
- Analyser la dynamique et l'environnement d'une entreprise
- Établir des coûts de production
- Superviser du personnel
- Assurer l'implantation et le suivi d'un programme de prévention en santé et en sécurité au travail
- Résoudre des problèmes d'organisation du travail
- Gérer les stocks
- Estimer le volume de production d'une unité de transformation
- Établir la logistique d'une unité de transformation
- Évaluer l'efficacité d'une unité de transformation
- Superviser le déroulement des opérations de transformation

Source : www.inforoutefpt.org