

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

Région Montérégie

Atelier régional

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

Emploi-Québec



8 avril 2009

Atelier régional - Horaire de la journée

9 h 15 à 9 h 45	Présentation des résultats
9 h 45 à 12 h 00	Travail en atelier
12 h 00 à 13 h 00	Dîner
13 h 00 à 14 h 00	Mise en commun des résultats et pistes de solution
14 h 00	Remerciement





Plan de la présentation

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



1. Mandat

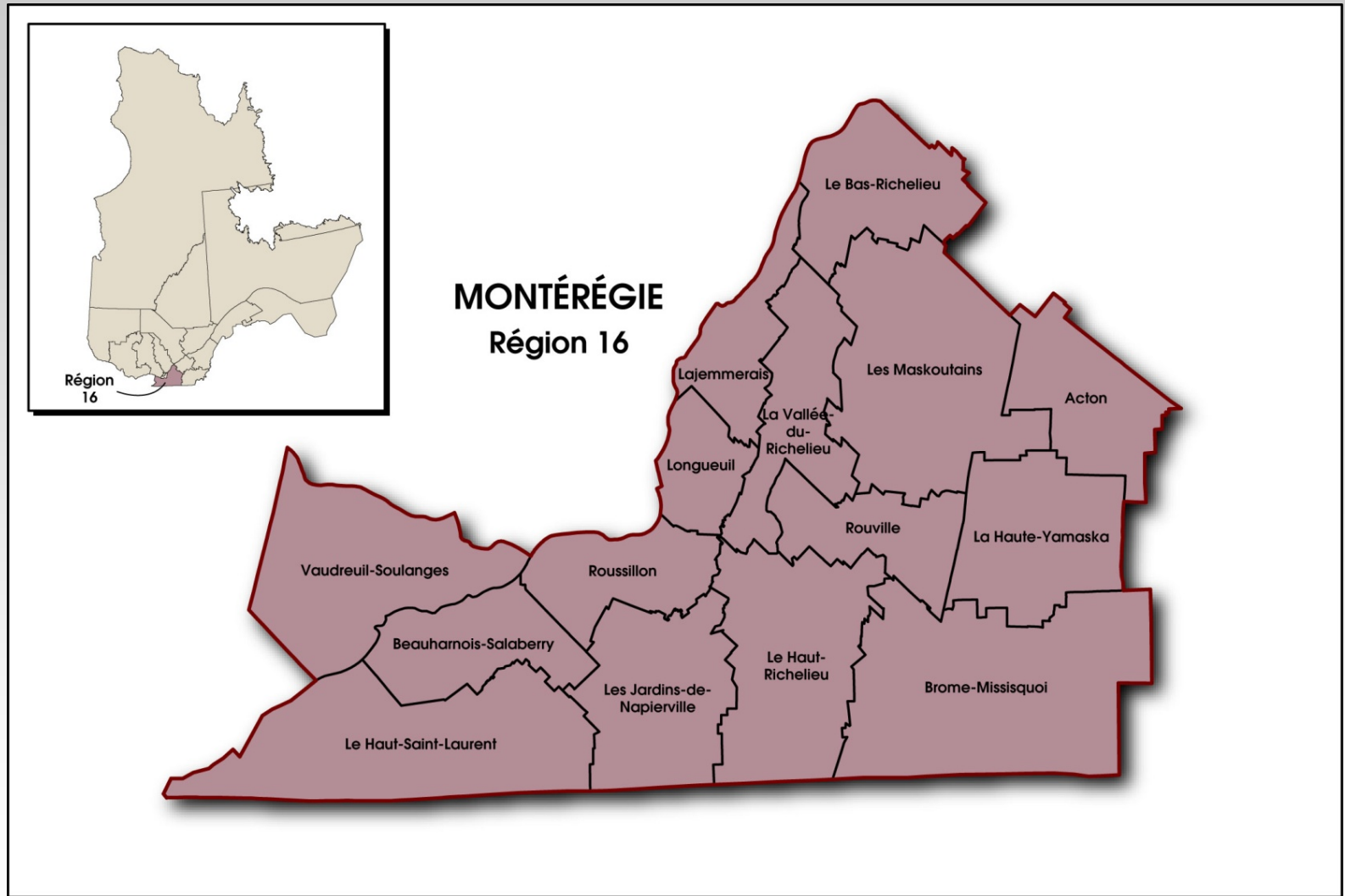
◆ **But :**

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

◆ **Objectifs de la démarche :**

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


2. Méthodologie - Territoire d'enquête





2. Méthodologie - Ensemble du projet

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



2. Méthodologie - Atelier régional

♦ **Participants :**

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

♦ **Buts de la journée :**

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










♦ **Attentes :**

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

3. Principaux constats - Univers d'enquête

Sous-secteur	Nbre d'établissements	Nbre de travailleurs
Scieries et préservation du bois	17	300
Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	13	560
Fabrication de palettes de bois, bâtiments en bois, menuiseries préfabriquées, etc.	62	1200
Total	92	2060

3. Principaux constats - Tendances des revenus

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



- Prix du marché trop bas
- Approvisionnement en matière première difficile, car les usines diminuent leur production
- Fluctuation et ralentissement des marchés
- Effondrement du marché américain; diminution des mises en chantier



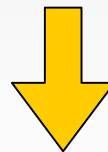
- Bonne demande pour certains produits
- Diversification ponctuelle afin de contrer la crise

3. Principaux constats – Tendances des revenus

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





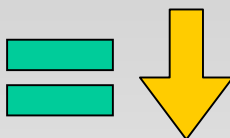

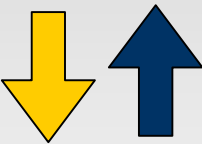

- Affaiblissement des concurrents
- Développement de nouveaux marchés
- Situation en évolution positive

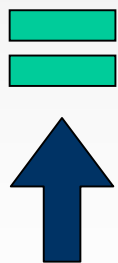


- Dépendance à plusieurs facteurs (prix du carburant, valeur du dollar, etc.)
- Diminution des constructions résidentielles au Québec
- Coût élevé des matériaux pour la construction



3. Principaux constats - Tendances des emplois

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


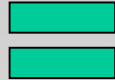

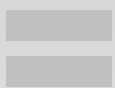









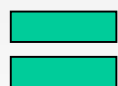
- Hausse de la production pour certains produits; demande d'employés
- Exportation en hausse pour certains produits



- Période de rationalisation
- Diminution des ventes = mise à pied (temporaire et permanente)
- Abolition de certains quarts de travail afin de s'ajuster à la demande

3. Principaux constats - Tendances des emplois

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



- Mise sur la stabilité des postes (permanent à temps plein) pour passer à travers la crise
- Mode d'opération saisonnier (8 mois) favorisé afin de maintenir les emplois
- Évaluation favorable du dollar américain



- Automatisation et mécanisation des emplois afin d'augmenter la productivité;
- Prévision du ralentissement de l'économie en générale

3. Principaux constats - Embauche prévue 2008-2010

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

Légende (fréquence des mentions)

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



3. Principaux constats - Postes difficiles à combler en 2007

- ◆ Pour les postes les plus difficiles à combler les entreprises mentionnent majoritairement :
 - Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (++)
 - Employés de soutien administratif (++)
 - Journaliers/manutentionnaires/expéditeurs et réceptionnaires dans la transformation du bois (++)
 - Représentants des ventes (interne et externe) (+)
 - Opérateurs de machines dans la transformation du bois (+)

Légende (fréquence des mentions)

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



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

- ♦ **Disponibilité et qualité de la relève au sein de l'établissement :**
 - Difficile de trouver une main-d'œuvre qualifiée
 - Manque d'intérêt de la nouvelle génération
- ♦ **Roulement du personnel :**
 - Gestion de décroissance
 - Travail exigeant; les jeunes s'y adaptent mal
 - Les pertes d'emplois font peur, ce qui entraîne des départs
- ♦ **Qualification du personnel :**
 - Importance de l'anglais
 - Procédé de transformation du bois = spécialisé et unique; c'est long avant d'avoir des gens qualifiés
- ♦ **Supervision et gestion du personnel :**
 - Domaine de la gestion de personnel difficile; gestion de crise
 - Gestion de plusieurs problèmes; absentéisme, respect des consignes, etc.



3. Principaux constats - Attachement des travailleurs au secteur

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

3. Principaux constats - Satisfaction au travail

- ◆ Plus grands éléments d'**insatisfaction** :
 - Avantages sociaux (+++)
 - Salaire global (++)
 - Qualité des outils et machines pour faire le travail (++)
 - Formation reçue de l'employeur (++)
 - Sécurité d'emploi (+)
 - Nombre de semaine de travail par année (+)
- ◆ Plus grands éléments de **satisfaction** :
 - Relations de travail avec les collègues (+++)
 - Horaire de travail (++)
 - Temps de transport pour ce rendre au travail (++)
 - Mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, etc.) (+)
 - Nombre de semaines de travail par année (+)
 - Relations de travail avec les supérieurs (+)

3. Principaux constats - Grands besoins de formation


Selon les employeurs

- Communication
- Commercialisation internationale
- Anglais
- Contrôle de la qualité
- Mathématique
- Vente/marketing
- Dessin technique
- Gestion des inventaires

Selon les travailleurs

- Anglais
- Recherche et développement
- Contrôle de la qualité
- Réglage et programmation des machines
- Entretien et réparation des machines
- Optimisation des procédés
- Secourisme/santé et sécurité du travail
- Calcul du coût de revient





3. Principaux constats - Besoins de formation

Pourquoi former ?

- Vente dans des villes anglophones;
- Exportation des produits plus facile;
- Développement de nouveaux marchés;
- Augmentation des ventes;
- Rentabilisation des coûts de la modernisation;
- Mise à niveau des travailleurs plus âgés sur les cours de base (ex. : calcul, français, etc.);
- Introduction de systèmes informatisés et numériques



3. Principaux constats - Formations reçues - Transformation du bois

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



3. Principaux constats – Établissements d'enseignement – Transformation du bois

- ◆ **Le quart des entreprises ont fait affaire avec au moins un établissement d'enseignement en 2007**
- ◆ **La majorité est satisfaite des services reçus**
- ◆ **Exemples de formation :**
 - Diplôme d'études secondaires
 - Logiciel de dessin
 - Informatique, communication
 - Anglais
- ◆ **Établissements sollicités :**
 - Commission scolaire (cours aux adultes)
 - Écoles spécialisées (conduite chariot élévateur, lecture de plans et devis, etc.)
- ◆ **Raisons données pour ne pas offrir de formation :**
 - Processus long et complexe
 - Pas assez d'informations sur les formations disponibles
 - Pas de besoin présentement



3. Principaux constats - Besoins de modernisation - Transformation du bois

- ◆ Un peu plus de la moitié des établissements affirment que leurs équipements ont besoin d'être modernisés.
- ◆ Pourquoi moderniser :
 - Optimisation des équipements
 - Besoin d'équipements plus récents et modernes pour rester compétitif
 - Réaménagement des usines
- ◆ Les investissements requis d'ici décembre 2010 varient de 40 000\$ à 10 M\$ et se distribuent approximativement de la façon suivante :
 - 8 M\$ pour les scieries;
 - 18 M\$ pour la fabrication de placages et de contreplaqués de feuillus et la fabrication d'autres produits en bois.
- ◆ La modernisation représente des investissements totaux de 26 M\$.

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

- ◆ Les stratégies les plus intéressantes ayant fait l'objet du plus de mentions sont les suivantes :
 - Réduction des coûts d'approvisionnement (+++)
 - Grand défi
 - Développement de nouveaux marchés intérieurs (Canada) (++)
 - Contrainte = coût de transport
 - Marché d'avenir
 - Développement de nouveaux marchés extérieurs (États-Unis, Europe, Asie, etc.) (++)
 - Aide gouvernementale disponible
 - Demande de bonne condition de marché
 - Modernisation des équipements (++)
 - Demande des investissements importants
 - Dépend de la production
 - Diversification des sources d'approvisionnements (+)
 - Achat outremer; avenue intéressante, mais délais très longs

Légende (fréquence des mentions)

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

3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ Un peu plus de la moitié des établissements ont mentionné :
 - Voir des possibilités d'augmenter leurs ventes à l'extérieur du Québec :
 - Produits actuels
 - Produits avec finition supplémentaire (ex. : teinture, peinture, etc.)
 - Autres produits et services divers (emballage de bois, article de sport, construction, etc.)
- ◆ Un peu moins de la moitié envisagent de développer de nouveaux produits d'ici décembre 2010 :
 - Produits très spécialisés (ex. : moulure avec finition ornementale, panneaux spécialisés, bois traité, emballage de bois, plancher spécialisé, etc.)
 - Bâtiment en bois

3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ La plupart des établissements profiteront d'opportunités de développement potentiel
- ◆ Ceux qui ne pensent pas développer ont comme raisons :
 - Insécurité vis-à-vis le contexte économique à venir
- ◆ Mesures/conditions favorables :
 - Accès plus facile aux subventions ou financements
 - Contexte économique favorable
 - Développement de réseaux de contacts permanents et établis dans d'autres pays
 - Ajustement des produits selon les normes internationales
 - Aide gouvernementale (ex. : Investissement Québec)
 - Appui politique



3. Principaux constats - Perspectives de développement

- ◆ Compétences/conditions à développer :
 - Entrepreneuriat
 - Vente et marketing
 - Stratégie de commercialisation
 - Capacité de développer des marchés (personnel habile à développer des relations d'affaires)
 - Personnel attitré au développement de contacts



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

- ◆ L'organisation des activités de formation est :
 - Pour la plupart; réalisée par les propriétaires de l'entreprise ou la direction.
 - Pour peu; réalisée par un responsable des ressources humaines
- ◆ Le tiers des établissements ont un responsable des ressources humaines.
 - Pour le reste, cette gestion est assumée par les propriétaires de l'entreprise ou la direction.
- ◆ Pour la moitié des établissements; cette personne consacre moins de 10 % de son temps à la gestion des ressources humaines :
 - Le tiers entre 10 et 50 %
 - Une minorité plus de 50 %



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

- ◆ La moitié des établissements n'avait prévu aucun changement dans son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ Le tiers prévoyait une baisse de son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ Une minorité anticipait une hausse de son chiffre d'affaires en 2008
- ◆ Une minorité a estimé opérer à 75 % de sa capacité de production en 2008
- ◆ Presque la totalité prévoyait opérer entre 25 % et 50 % en 2008

3. Principaux constats - Travailleurs

Caractéristiques et situation actuelle

- ◆ La plupart des travailleurs étaient à l'emploi lors de l'enquête
- ◆ De ceux qui n'étaient pas à l'emploi :
 - la plupart étaient mis à pied temporairement;
 - le quart était sans emploi, en congé de maladie ou en congé parental;
 - les autres étaient aux études ou retraités.
- ◆ 33 % des travailleurs sont syndiqués
- ◆ Âge moyen : 46 ans

3. Principaux constats - Travailleurs

Conditions de travail en 2007

- ◆ La totalité des travailleurs sont salariés :
 - Un peu plus de la moitié gagne moins de 30 000 \$
 - Le tiers gagne entre 30 000 \$ et 50 000 \$
 - Une minorité gagne plus de 50 000 \$
- ◆ Pour se rendre au travail :
 - La plupart prennent moins de 30 minutes
 - Un peu plus du tiers prend entre 30 et 60 minutes
- ◆ Ils ont en moyenne 13 ans d'expérience en transformation
- ◆ Ils travaillent en moyenne 42 heures par semaine
- ◆ Ils travaillent en moyenne 43 semaines par année
- ◆ 15 % ont travaillé sur des quarts de nuit en 2007



3. Principaux constats - Travailleurs

Mobilité

- ◆ Un peu plus du tiers des travailleurs seraient prêts à déménager pour un emploi
- ◆ Les incertains le feraient principalement pour :
 - un meilleur salaire;
 - une meilleure stabilité, de meilleures conditions de travail, dépendant du type de poste.

Scolarité

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

5. Forces et faiblesses - Transformation du bois

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none">- Entreprenariat fort- Possibilité de diversification des produits (ex.: valeur ajoutée)- Beaucoup d'idées de développement (produits spéciaux, uniques et novateurs)	<ul style="list-style-type: none">- Besoin de modernisation- Compétence marketing et vente (produits spécialisés)- Langue (travailleur immigré)- Capacité d'offrir de bons salaires- Problèmes sociaux de la main-d'œuvre disponible
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none">- Affaiblissement de la concurrence- Crédit d'impôt sur la rénovation- Investissement dans les infrastructures non résidentielles- Politique québécoise favorisant les constructions en bois (en développement)	<ul style="list-style-type: none">- Coûts élevés de la matière première- Diminution des constructions aux États-Unis- Crise économique à venir- Fuite de la main-d'œuvre qualifiée due à la conjoncture- Manque d'intérêt et de motivation de la nouvelle génération pour le secteur et pour le travail en général



6. Thèmes de discussion

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

Schéma :

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



Début des ateliers

Bon travail !