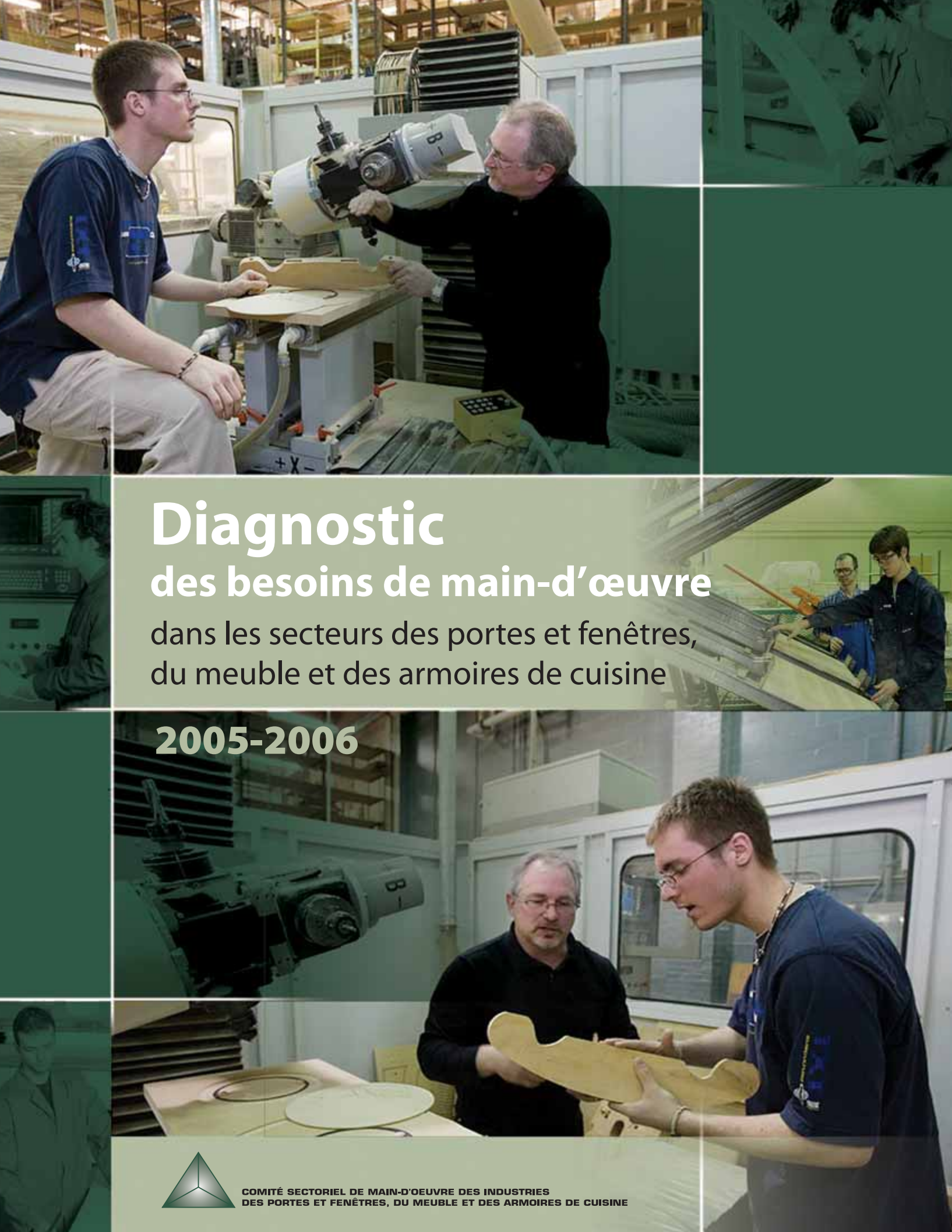


Diagnostic
des besoins de main-d'œuvre
dans les secteurs des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

2005-2006

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DES INDUSTRIES
DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Une réalisation du :

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

2120, rue Sherbrooke Est
Bureau 402
Montréal (Québec)
H2K 1C3
Tél. : 514.890.1980
Téléc. : 514.890.1450
Courriel : info@clicemplois.net
Site : www.clicemplois.net

Gestion du projet
Christian Galarneau

Synthèse, rédaction et coordination
Mario Dubois

Révision et mise en page
Johanne Hamel

Conception graphique
Yves Brunelle

Dépôt légal Bibliothèque nationale du Québec, 2007
ISBN 2-9807923-4-9

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine est un organisme paritaire composé de représentants d'employeurs et de travailleurs. Il a pour mandat, entre autres, de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans son secteur d'activité économique.

Emploi Québec

La production de ce document est rendue possible
grâce à la contribution financière
d'Emploi-Québec.

Remerciements

Cette enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre dans les secteurs des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine est rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec et à l'appui des partenaires du marché du travail présents dans l'industrie.

Christian Galarneau, coordonnateur du Comité sectoriel, a supervisé les étapes du *Diagnostic des besoins de main-d'œuvre 2005-2006*. Mario Dubois, responsable des communications du même organisme, a assuré la coordination des travaux et de la cueillette des données. Il a en plus effectué la synthèse générale, la rédaction et l'édition du rapport.

Yassine Ben Khadija, économiste et analyste du marché du travail, a produit l'analyse macroéconomique de l'étude et les graphiques. André Giroux a contribué à l'écriture et à la révision du document. Johanne Hamel a réalisé la correction et la mise en page. La conception graphique est l'œuvre d'Yves Brunelle.

La firme *Virtuel Graphique* s'est chargée de la programmation du questionnaire en ligne et du traitement des données informatiques.

Le Comité sectoriel tient à remercier les personnes qui ont participé au sondage téléphonique réalisé auprès des entreprises : Benoît Blanchard, Geneviève Déry, Sasha Dominique, André Giroux, André Labrosse et Marcelle Rousseau.

Pour obtenir des renseignements ou formuler des commentaires, nous vous invitons à entrer en contact avec le :

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries
des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine
2120, rue Sherbrooke Est
Bureau 402
Montréal (Québec)
H2K 1C3

Téléphone : (514) 890-1980
Télécopieur : (514) 890-1450
Courriel : info@clicemplois.net
Site Internet : www.clicemplois.net

Le 24 janvier 2007

La reproduction de ce document est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

Table des matières

Remerciements i
Introduction 1
Méthodologie 2

ÉTAT DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE 5
Partie I : Environnement d'affaires 6
Partie II : Portrait des trois industries 17

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 29
Partie III : Faits saillants de l'enquête 30
Partie IV : Besoins de main-d'œuvre 37

A- Données nationales 38

Hausse de l'effectif 38
Analyse comparative des métiers les plus recherchés 39
Métiers en demande 40
Métiers difficiles à recruter 41

Acheteur (CNP 1225) 43
Agent de bureau (CNP 2282) 45
Apprenti ébéniste (CNP 7272) 47
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493) 49
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 51
Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493) 53
Contremaître (CNP 9224) 55
Dessinateur-concepteur (CNP 2252) 57
Ébéniste (CNP 7272) 59
Ébéniste industriel (CNP 7272) 61
Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441) 63
Manutentionnaire (CNP 7452) 65
Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) 67
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434) 69
Ouvrier d'atelier (CNP 9493) 71
Peintre-finisseur (CNP 9496) 73
Préposé au sablage (CNP 9493) 75
Représentant des ventes (CNP 6411) 77

B- Données régionales 79

Palmarès des métiers les plus en demande (*top 7*) 79

Capitale-Nationale (Québec) 81
Métiers les plus recherchés 81
Métiers les plus demandés 82
Métiers les plus difficiles à recruter 83

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 84
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 86

Contremaître (CNP 9224) 88
Dessinateur-concepteur (CNP 2252) 90
Ébéniste (CNP 7272) 92

Centre-du-Québec 94
Métiers les plus recherchés 94
Métiers les plus demandés 95
Métiers les plus difficiles à recruter 96

Ébéniste (CNP 7272) 97
Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) 99
Peintre-finisseur (CNP 9496) 101
Préposé au sablage (CNP 9493) 103
Rembourreur (CNP 7341) 105

Chaudière-Appalaches 107
Métiers les plus recherchés 107
Métiers les plus demandés 108
Métiers les plus difficiles à recruter 109

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 110
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 112
Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493) 114
Ébéniste (CNP 7272) 116
Peintre-finisseur (CNP 9496) 118

Estrie 120
Métiers les plus recherchés 120
Métiers les plus demandés 121
Métiers les plus difficiles à recruter 122

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493) 123
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 125
Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) 127
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434) 129
Peintre-finisseur (CNP 9496) 131

Lanaudière 133
Métiers les plus recherchés 133
Métiers les plus demandés 134
Métiers les plus difficiles à recruter 135

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 136
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 138
Ébéniste (CNP 7272) 140
Installateur d’armoires de cuisine (CNP 7441) 142
Ouvrier d’atelier (CNP 9493) 144

Laval 146
Métiers les plus recherchés 146
Métiers les plus demandés 147
Métiers les plus difficiles à recruter 148

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 149
Ébéniste (CNP 7272) 151
Peintre-finisseur (CNP 9496) 153

Mauricie 155
Métiers les plus recherchés 155
Métiers les plus demandés 156
Métiers les plus difficiles à recruter 157

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 158
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 160
Ébéniste (CNP 7272) 162
Peintre-finisseur (CNP 9496) 164
Préposé au sablage (CNP 9493) 166

Montérégie 168
Métiers les plus recherchés 168
Métiers les plus demandés 169
Métiers les plus difficiles à recruter 170

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 171
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 173
Ouvrier d'atelier (CNP 9493) 175
Peintre-finisseur (CNP 9496) 177
Représentant des ventes (CNP 6411) 179

Montréal 181
Métiers les plus recherchés 181
Métiers les plus demandés 182
Métiers les plus difficiles à recruter 183

Apprenti ébéniste (CNP 7272) 184
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 186
Contremaître (CNP 9224) 188
Ébéniste (CNP 7272) 190
Manutentionnaire (CNP 7452) 192

Partie V : Mises à pied et licenciements 194

Baisse de l'effectif en 2005 196
Baisse de l'effectif en 2006 197
Réduction de l'effectif par taille d'entreprise 198
Réduction de l'effectif par région 199
Métiers les plus affectés par les licenciements 200
Métiers les plus affectés par les licenciements définitifs 201
Métiers les plus affectés par les licenciements saisonniers 202
Métiers les plus affectés par les licenciements temporaires 203
Métiers les plus affectés selon l'envergure des mises à pied 204

Partie VI : Besoins de perfectionnement 206

Besoins de formation dans les entreprises 207

Difficulté de développement des compétences 208
Moyens privilégiés de formation des employés 209
Ressources de formation utilisées 210
Attentes envers le Comité sectoriel 211
Palmarès des métiers ayant des besoins de formation 212

Métiers 215
Assembleur de portes et fenêtres architecturales (CNP 9493) 215
Classificateur de bois (CNP 9436) 216
Coloriste (CNP 9496) 217
Conducteur de séchoir à bois (CNP 9434) 218
Couturier de meubles (CNP 7341) 219
Dessinateur (CNP 2252) 220
Ébéniste (CNP 7272) 221
Ébéniste industriel (CNP 7272) 222
Électromécanicien (CNP 7333) 223
Estimateur (CNP 5242) 224
Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441) 225
Installateur de meubles commerciaux (CNP 7441) 226
Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) 227
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434) 228
Opérateur de presse (CNP 7381) 229
Peintre-finisseur (CNP 9496) 230
Rembourreur (CNP 7341) 231
Soudeur (CNP 7265) 232
Technicien de production (CNP 2233) 233

Métiers semi-spécialisés 234
Apprenti ébéniste (CNP 7272) 234
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493) 235
Apprenti rembourreur (CNP 9619) 236
Assembleur-ajusteur (CNP 9493) 237
Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493) 238
Manutentionnaire (CNP 7452) 239
Ouvrier d'atelier (CNP 9493) 240
Préposé à la finition (CNP 9494) 241
Préposé à l'emballage de produits finis (CNP 9619) 242
Préposé au sablage (CNP 9493) 243

Métiers professionnels et en soutien technique 244
Acheteur (CNP 1225) 244
Agent de bureau (CNP 2282) 245
Comptable en contrôle de gestion (CNP 1111) 246
Cuisiniste (CNP 5242) 247
Ingénieur industriel (CNP 2141) 248
Programmeur (CNP 2233) 249
Réceptionniste (CNP 1414) 250
Représentant des ventes (CNP 6411) 251

Responsable de la qualité (CNP 0211) 252
Responsable de l'expédition (CNP 0713) 253
Secrétaire de direction (CNP 1222) 254

Personnel d'encadrement 255
Contremaître (CNP 9224) 255
Directeur de la recherche et du développement (CNP 0911) 256
Directeur de production (CNP 0911) 257
Directeur des programmes de qualité (CNP 0211) 258
Directeur des ressources humaines (CNP 0112) 259
Directeur des ventes (CNP 0611) 260
Directeur d'usine (CNP 0911) 261

Partie VII : Situation des entreprises 262

Facteurs d'impact 263
Portes et fenêtres 263
Meuble 264
Armoires de cuisine 264

Priorités de gestion 265
Portes et fenêtres 265
Meuble 266
Armoires de cuisine 268

Prévisions des ventes 269
Portes et fenêtres 269
Meuble 269
Armoires de cuisine 270

CONCLUSION 272
Partie VIII : Enjeux et défis 273

ADDENDA 280
Bibliographie 281
Annexe 283

Introduction

L'étude menée entre l'automne 2005 et le printemps 2006 mesure l'évolution rapide de la demande de main-d'œuvre, l'ampleur des mises à pied et les besoins de perfectionnement exprimés dans les usines des industries des portes et fenêtres, du meuble (surtout) et des armoires de cuisine, qui traversent une zone d'incertitudes depuis un peu plus de quatre ans.

Il ressort qu'en cette période d'adaptation aux profonds changements qu'elles vivent actuellement, près de quatre entreprises sur dix en moyenne prévoyaient malgré tout embaucher du personnel relié à certains métiers techniques et semi-spécialisés en 2006. On observe en même temps que, depuis quatre ans, un grand nombre de manufacturiers ont réduit leur effectif dans les trois champs d'activité couverts par le Comité sectoriel. C'est environ 10 % de la main-d'œuvre.

De fait, l'analyse macroéconomique sectorielle montre que le marché de la fabrication de meubles résidentiels en série poursuit son déclin amorcé en 2003. La production d'ameublement de bureau gagne toutefois du terrain depuis 2001 grâce surtout à un bond substantiel des livraisons en 2005. Le secteur des armoires de cuisine connaît globalement une légère hausse, tandis que celui des portes et fenêtres se maintient.

Les résultats du *Diagnostic des besoins de main-d'œuvre 2005-2006* témoignent des mutations récentes dans l'industrie et des actions prises pour y faire face. Par exemple, le sondage du Comité sectoriel révèle que la majorité des fabricants sont en train de redéfinir le design et la niche de leurs produits, de réduire leurs délais de livraison et de revoir leur stratégie de mise en marché. Ils sont en outre à modifier leurs méthodes de production et envisagent de miser davantage sur la formation en usine s'ils ont de l'aide.

Méthodologie

Les données et l'analyse statistique du présent rapport proviennent de l'*Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre* du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine. Cette enquête a été produite au cours de la période s'échelonnant de **l'automne 2005 à l'hiver 2006**.

À l'occasion du sondage téléphonique mené durant cette période, **nous avons contacté 663 entreprises employant plus de cinq travailleurs** dans les régions où se concentrent les entreprises des trois champs d'activité au Québec.

L'échantillon exclut les entreprises comptant moins de cinq employés, puisqu'elles ne sont pas représentatives de la cohorte réelle des organisations évoluant dans les industries des portes et fenêtres, du meuble de maison, du meuble commercial et des armoires de cuisine.

Le Comité sectoriel a obtenu un taux de réponse de 68 % auprès des responsables des ressources humaines ou dirigeants d'entreprise. De fait, **454 répondants se sont prêtés à l'exercice**. Cet échantillonnage touche 26 804 travailleurs, soit plus de la moitié de l'effectif travaillant dans les usines des trois industries. On a sondé environ un manufacturier sur quatre. La majorité des organisations sont de moyenne et de grande taille.

Ce questionnaire rempli par les 454 entreprises portait principalement sur :

- Les métiers en demande en 2006
- Les métiers difficiles à recruter en 2005
- Les mises à pied en 2005-2006
- Les besoins de perfectionnement en 2006
- La situation des entreprises en 2005-2006
- Les priorités d'action des entreprises de 2006 à 2009

Afin d'obtenir des **informations qualitatives auprès des travailleurs**, nous avons réalisé des entrevues avec un groupe de 15 représentants des travailleurs (dix de la FTQ et cinq de la CSD). Onze d'entre eux agissent dans les entreprises du secteur du meuble. Quatre autres travaillent dans des ateliers de fabrication d'armoires de cuisine et de menuiserie architecturale. Ces milieux de travail sondés totalisent 2923 employés.

Le questionnaire qu'ils ont rempli comportait des informations sur :

- La demande de main-d'œuvre en 2006
- Les mises à pied en 2005-2006
- Les besoins de perfectionnement en 2006
- La situation des entreprises en 2005-2006

Afin de mieux refléter la situation du marché du travail, **les données de l'enquête sont traitées selon l'existence du métier au sein des entreprises** plutôt que sur l'ensemble de la population de l'enquête.

Les statistiques sont pondérées en fonction du secteur où évoluent les répondants. Près de la moitié d'entre eux se trouvent dans le domaine du meuble. Le reste se répartit dans les industries des armoires de cuisine (28 %) et des portes et fenêtres (22 %). Les travailleurs touchés par la consultation téléphonique du Comité sectoriel se répartissent ainsi respectivement dans les trois secteurs considérés : 56 %, 16 % et 25 %.

Nous avons traité les données selon la taille des entreprises qui ont répondu au sondage. Quatre-vingt-quatre pour cent (84 %) des employeurs interrogés comptent moins de 100 travailleurs. On observe par ailleurs que 63 % de la main-d'œuvre touchée par l'enquête évolue dans des organisations de plus de 100 employés.

Taille	**Proportion des entreprises répondant au sondage (%)**	**Proportion du nombre d'emplois concernés (%)**
1 – 4	9,5	0,6
5 – 10	18,5	2,5
10 – 25	26,0	7,3
25 – 50	17,0	10,9
50 – 100	13,0	15,7
100 – 200	9,5	23,5
200 – 500	4,4	20,3
500 – 1000	1,8	19,2
1000 et +	0	0

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Les répondants sont répartis sur presque tout le territoire québécois. On observe une plus grande concentration du côté de la Montérégie, de Montréal et de Chaudière-Appalaches. Il faut ajouter les régions du Centre-du-Québec (proportion d'entreprises) et de l'Estrie (pourcentage d'employés).

Région	Proportion des entreprises répondant au sondage (%)	Proportion du nombre d'emplois concernés (%)
(01) Bas-Saint-Laurent	4,8	4,6
(02) Saguenay–Lac-Saint-Jean	4,8	1,9
(03) Québec	5,3	4,7
(04) Mauricie	8,4	8,3
(05) Estrie	5,9	10,0
(06) Montréal	13,0	12,1
(07) Outaouais	1,8	0,6
(08) Abitibi-Témiscamingue	1,1	0,6
(09) Côte-Nord	0,4	0,1
(11) Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0,4	0,1
(12) Chaudière-Appalaches	12,6	23,2
(13) Laval	2,0	1,6
(14) Lanaudière	9,0	7,2
(15) Laurentides	4,4	2,5
(16) Montérégie	15,9	17,4
(17) Centre-du-Québec	10,1	5,2

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

À noter en terminant que la petitesse relative de l'échantillon invite à la prudence dans l'interprétation des résultats sur les besoins de main-d'œuvre en région. Les mêmes remarques s'appliquent du côté des besoins de perfectionnement par métier, tout comme lorsqu'on considère le nombre d'entreprises qui ont pointé des métiers présentant davantage de lacunes au chapitre des compétences professionnelles, organisationnelles et préalables (de base).

ÉTAT DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Partie I : Environnement d’affaires

Partie I : Environnement d'affaires

Secteurs résidentiel, commercial et institutionnel

En 2005, le marché de la construction a perdu du terrain au Canada. C'est principalement attribuable à une baisse de régime survenue en Ontario et au Québec. Les experts ont observé la même tendance au cours des deux premiers trimestres de 2006. Les projets de rénovation étaient cependant en hausse à la fois au Canada et aux États-Unis durant cette période.

Résidentiel

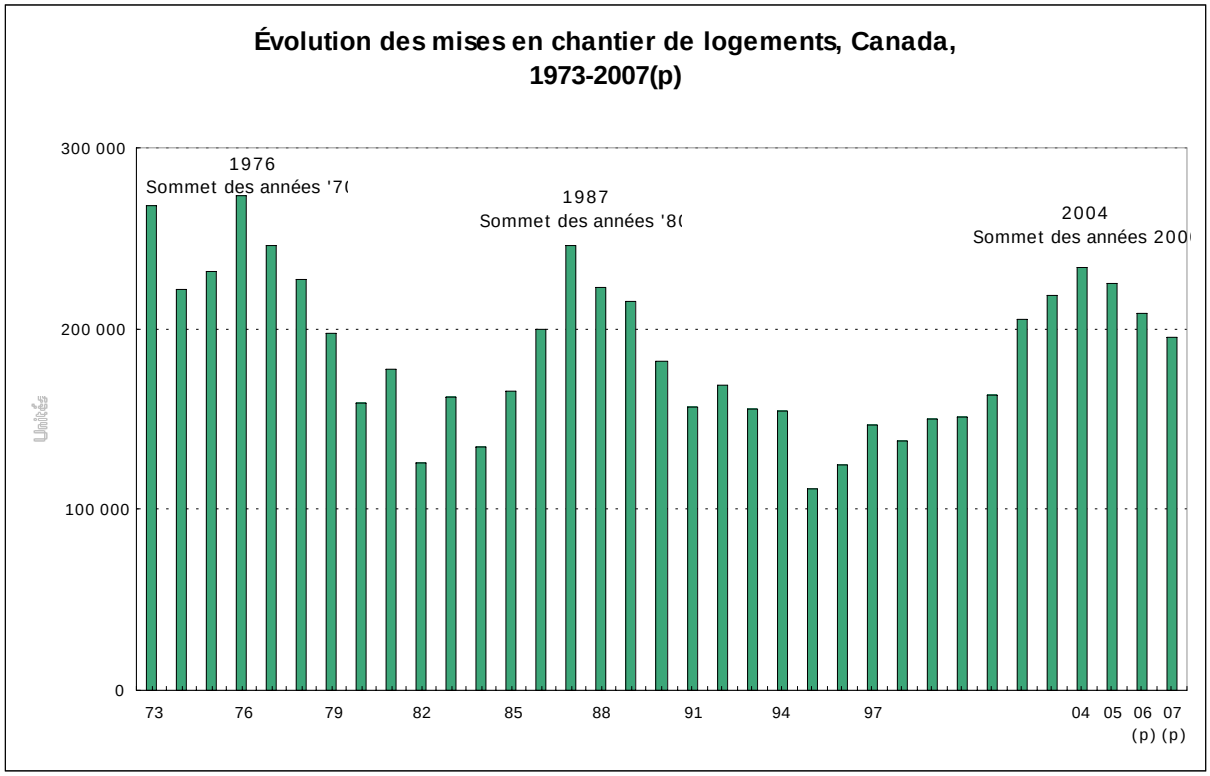
Les mises en chantier d'habitations au Canada ont fléchi légèrement en 2005 par rapport à l'année précédente. Elles avaient alors atteint un sommet inégalé en 17 ans. En 2006, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) prévoyait un recul accru de l'ordre de 7,4 % pour s'établir à 208 700. Cette situation est surtout attribuable à la contraction de l'activité attendue dans les provinces québécoise et ontarienne.

Au Québec, le ralentissement observé en 2006 dans l'industrie de la construction résidentielle confirme les prévisions de la SCHL contenues dans le dernier rapport (2004-2005) du Comité sectoriel. De fait, on a enregistré 51 000 logements construits en 2005, soit une régression de 13 % comparativement à 2004.

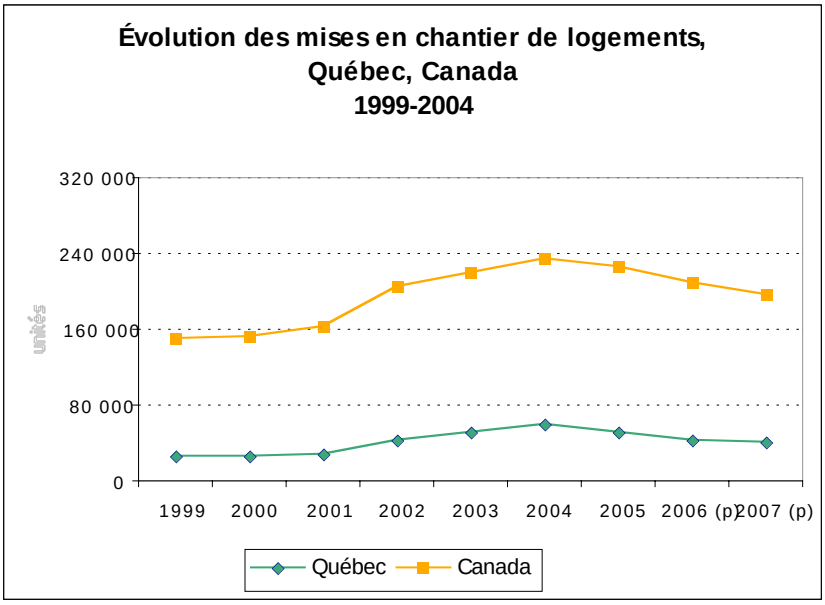
Selon la Commission de la construction du Québec, le repli se poursuivra en 2006 avec 45 000 nouvelles unités. D'autant plus qu'une hausse des taux d'intérêt et des taux hypothécaires est prévisible : l'économie du pays fonctionne bien, selon la Banque du Canada. L'augmentation du prix des habitations accentue le poids des charges de remboursement des prêts, ce qui freine la demande.

Mais la SCHL prévoit que le marché de la revente maintiendra sa vigueur en 2007, comme c'était le cas l'année précédente. Ce contrepoids aidera les industries du meuble, des portes et fenêtres et des armoires de cuisine. Le nombre de transactions, souligne l'organisme, devrait osciller autour de 37 900 à 38 000 au Québec.

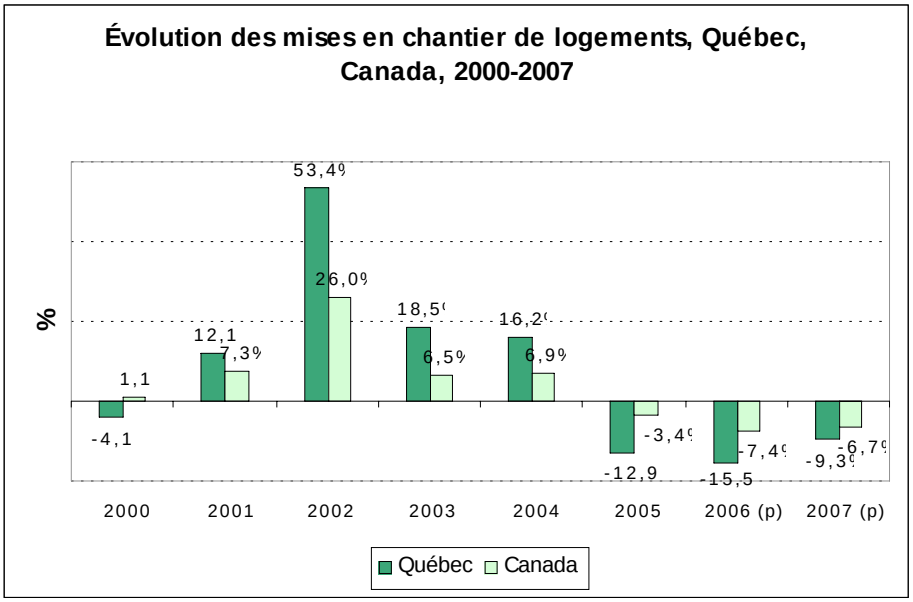
Plus spécifiquement, le marché entre vendeurs et acheteurs a atteint un point d'équilibre en 2006 en matière de copropriétés. On s'en approche aussi dans le créneau des *maisons-manoirs*, estime la SCHL. Conséquence : la flambée des prix s'atténuant, les vendeurs doivent s'ajuster. Le pourcentage d'inscriptions avec prix révisés à la baisse s'établit à 32 % dans la région métropolitaine. La SCHL constate en outre un allongement des délais de vente.



Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2006



Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2005



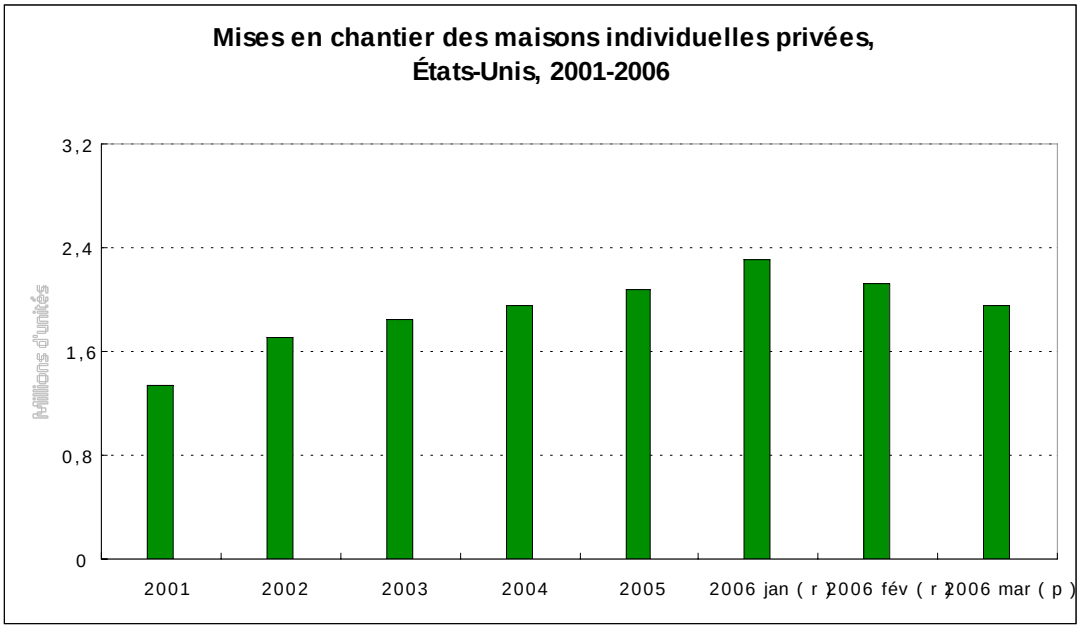
Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2005

Aux États-Unis, la majoration des taux hypothécaires en cours combinée au gonflement du prix des maisons (57 % depuis cinq ans!) n'a guère affecté l'effervescence du secteur résidentiel. Il est demeuré solide jusqu'à la fin de l'année 2006, malgré la hausse spectaculaire des valeurs. Selon le *National Association of Realtors*, cette année, plus de 30 % des transactions sur le marché de la revente d'une résidence secondaire étaient effectuées à des fins spéculatives. En 2000, c'était 5 %[1].

Des signes d'essoufflement de la construction de maisons neuves ont toutefois commencé à poindre dans le secteur résidentiel américain au cours des deux premiers trimestres de l'année 2006, signale le dernier rapport de la *Federal Reserve*. Selon le *U.S. Commerce Department*, le nombre de mises en chantier des maisons a chuté de 7,4 % en avril 2006, par rapport à la même période l'année précédente. Toutefois, le marché de la revente se maintient.

La plupart des experts prévoient un ralentissement de la construction neuve dans le secteur immobilier chez nos voisins du sud en 2007.

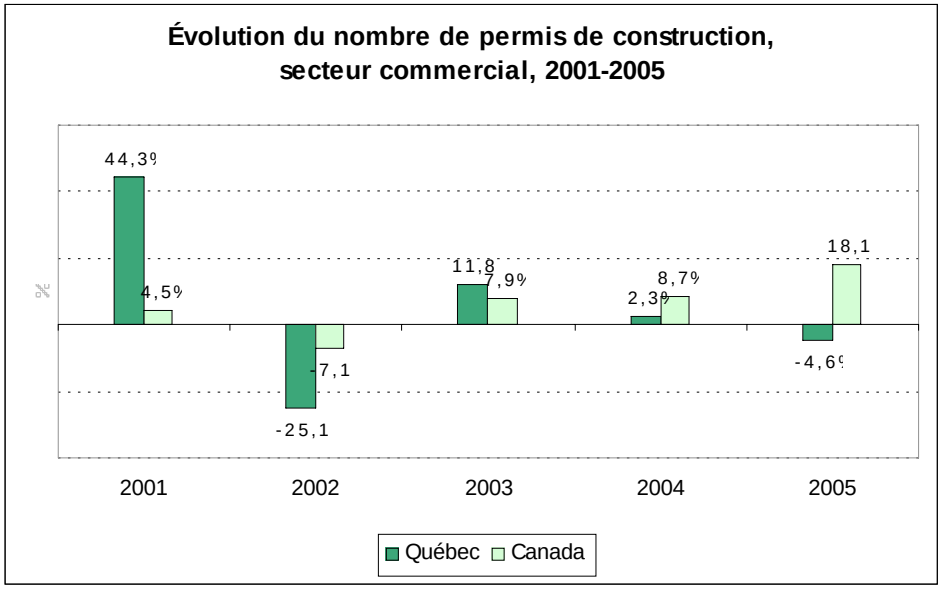
[1] Banque Nationale du Canada, *Perspectives économiques et financières 2006*.



Source : U.S. Census Bureau, avril 2006
(r) données révisées, (p) données préliminaires

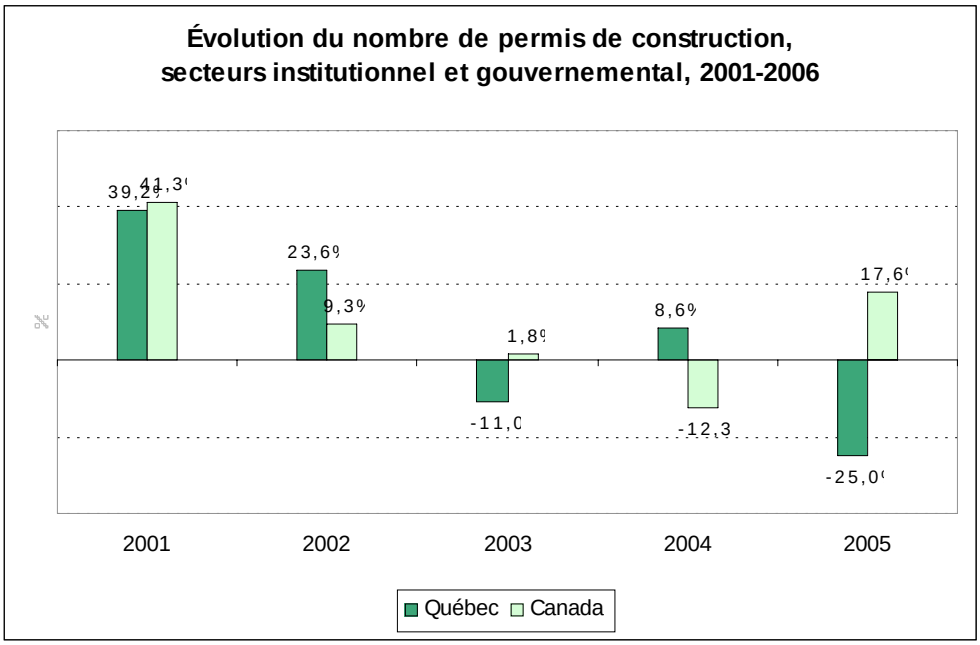
Commercial et institutionnel

Quant à la valeur des permis de construction dans le secteur commercial au Québec, elle a enregistré un recul de 4,6 % en 2005 après avoir atteint un niveau relativement élevé en 2004, mais surtout en 2003. Dans l'ensemble canadien, on a assisté en revanche à une croissance de l'ordre de 18 % durant cette période.



Source : Statistique Canada, 2006

Après une forte hausse entre 2003 et 2004, les secteurs institutionnel et gouvernemental ont ralenti la cadence en 2005. Toutefois, selon la Commission de la construction du Québec, les chantiers projetés au cours des prochaines années pourraient nécessiter des investissements dépassant les sommets atteints au début des années 1970, alors que le milieu scolaire traversait une période de modernisation.



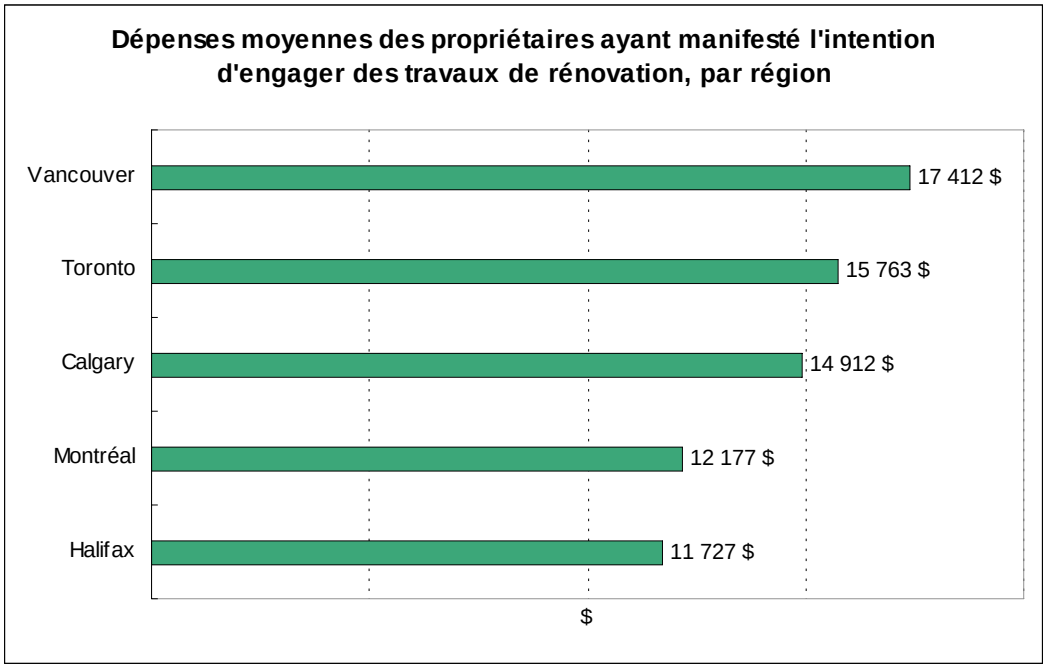
Source : Statistique Canada, 2006

Marché de la rénovation

Le marché de la rénovation est de 50 % supérieur au créneau de la construction neuve. C'est très rentable du côté des propriétaires, fait remarquer la SCHL, si on considère par exemple le taux de rentabilité des dépenses engagées à la revitalisation des salles de bains (50 % à 100 %), des portes et fenêtres (50 % à 75 %) et des armoires de cuisine (75 % à 100 %).

Par rapport à 2004, les propriétaires ont manifesté davantage d'intérêt à effectuer des travaux de rénovation en 2005, selon une enquête menée par la SCHL. Plus d'un propriétaire sur 10 (13 %) au Canada était disposé à le faire entre 2006 et le début de l'année 2007. L'organisme évalue ce marché à 11 milliards de dollars en 2007.

À ce chapitre, les dépenses les plus fortes escomptées proviennent des régions de Toronto et de Vancouver. On parle de 15 000 $ et 17 000 $ en moyenne. Montréal suit de près avec environ 12 200 $. Toujours dans la métropole québécoise, 21 % de propriétaires prévoyaient engager des dépenses de plus de 10 000 $ en 2006.



Source : SCHL, Enquête sur les intentions de rénover, 2006

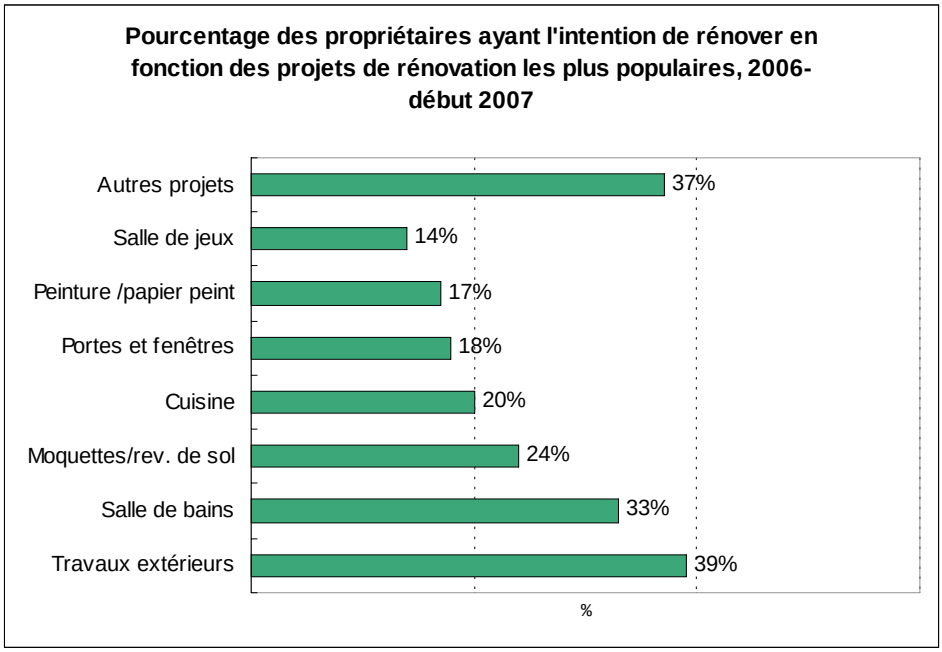
En ce qui a trait aux projets de rénovation intérieure les plus populaires en 2006, le tiers (33 %) des ménages interrogés s'attendaient à rénover la salle de bains et 24 % à changer le revêtement de sol.

Les résultats du sondage de la SCHL révèlent également que la proportion des ménages qui songent à réaliser différents travaux varie dans les cinq grandes régions au Canada. Ainsi :

- Les travaux visant la salle de bains sont plus élevés à Montréal et à Toronto (34 % dans les deux cas).

- Ceux qui concernent les portes et fenêtres sont plus importants à Halifax (29 %) et à Vancouver (12 %).

- Les projets d'amélioration de la cuisine sont plus populaires à Vancouver (27 %) et à Halifax (13 %).



Source : SCHL, Enquête sur les intentions de rénover, 2006

Le *National Association of Home Building* (NAHB) estime que les Américains ont consacré 210 milliards de dollars à la rénovation en 2005. L'organisation prévoit des dépenses records de l'ordre de 238 milliards en 2006. On parle d'une hausse de 13,2 %. Cette progression résulte du fait que « la dévastation des ouragans en 2005 combinée à la montée du marché locatif va accroître les dépenses à un niveau historique », précise l'étude du NAHB.

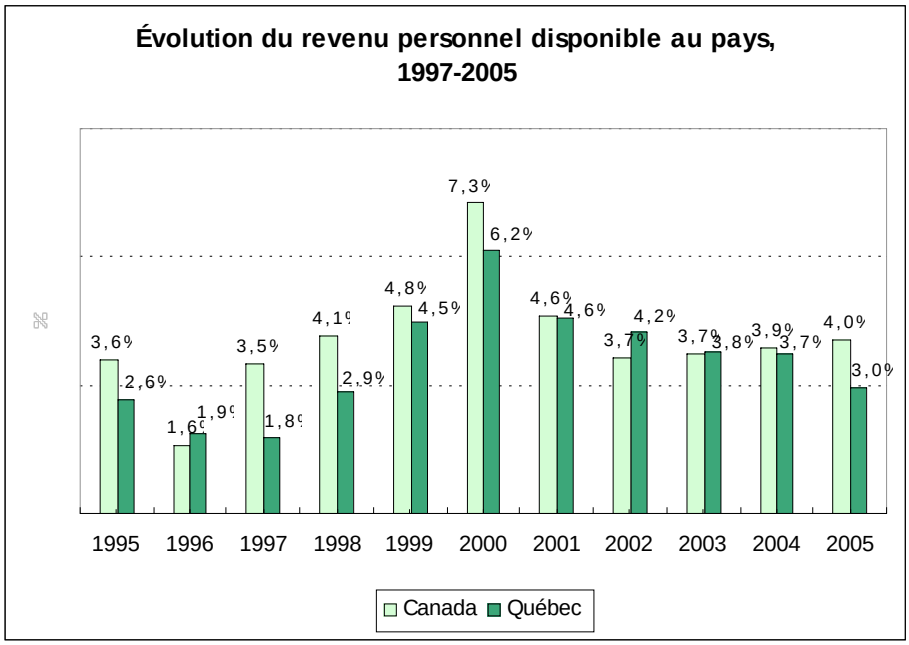
L'économiste en chef de cet organisme ajoute que l'expansion soutenue des ventes de maisons aux États-Unis ces cinq dernières années devrait entraîner une solide croissance de la demande en matière de rénovation. D'après le *US Census*, en Amérique du Nord, il y a un parc grandissant de maisons vieillissantes qui ont besoin d'être retapées. Seulement dans l'État de la Californie, au pays de l'Oncle Sam, on compte plus de 4,4 millions d'habitations susceptibles d'être revitalisées.

Revenu personnel disponible

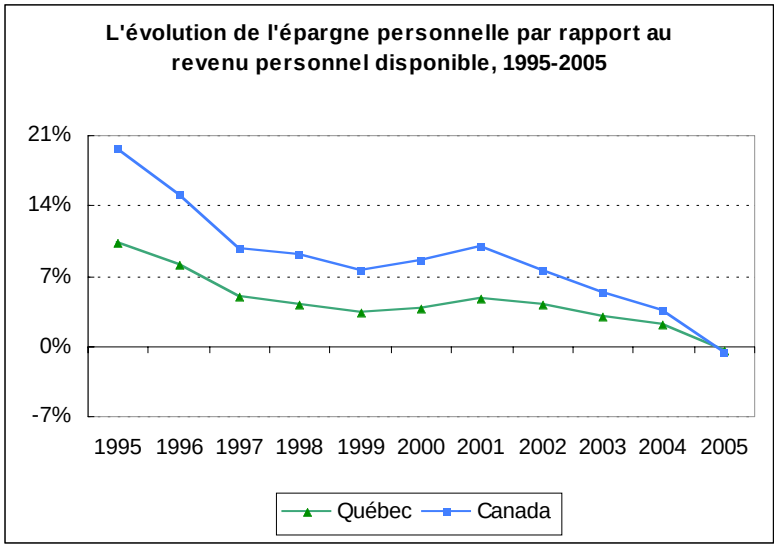
Le revenu disponible des ménages québécois a augmenté de 3 % entre 2004 et 2005, pendant qu'il grimpait de 4 % dans l'ensemble canadien. En 2006, les prévisions laissaient globalement présager une nette progression du revenu personnel disponible. Cela est dû au mouvement haussier des salaires réels qui devrait compenser le léger ralentissement de l'emploi. L'impact fiscal de la réduction de la TPS pourrait y contribuer également.

C'est pourquoi, sans doute, la Banque du Canada s'attendait à ce que les dépenses de consommation croissent vigoureusement en 2006. Cela se fera encore au détriment de la valeur de l'épargne qui bat de l'aile (indice négatif) aussi bien au Québec qu'au Canada.

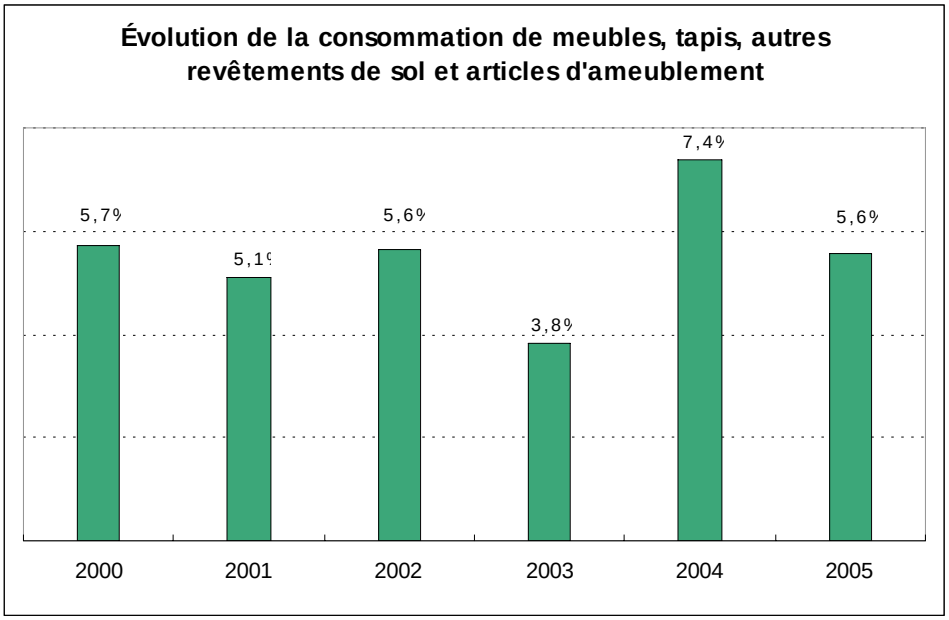
D'après Statistique Canada, les dépenses de consommation de meubles et d'articles d'ameublement ont progressé moins rapidement en 2005 qu'en 2004. Les ventes d'ameublement étaient fortement stimulées par la vigueur du marché de l'habitation. Selon le *Conference Board*, la confiance des consommateurs s'est raffermie depuis le début de 2006, regagnant même le terrain perdu l'année précédente.



Source : Statistique Canada, 2006



Source : Statistique Canada, 2006

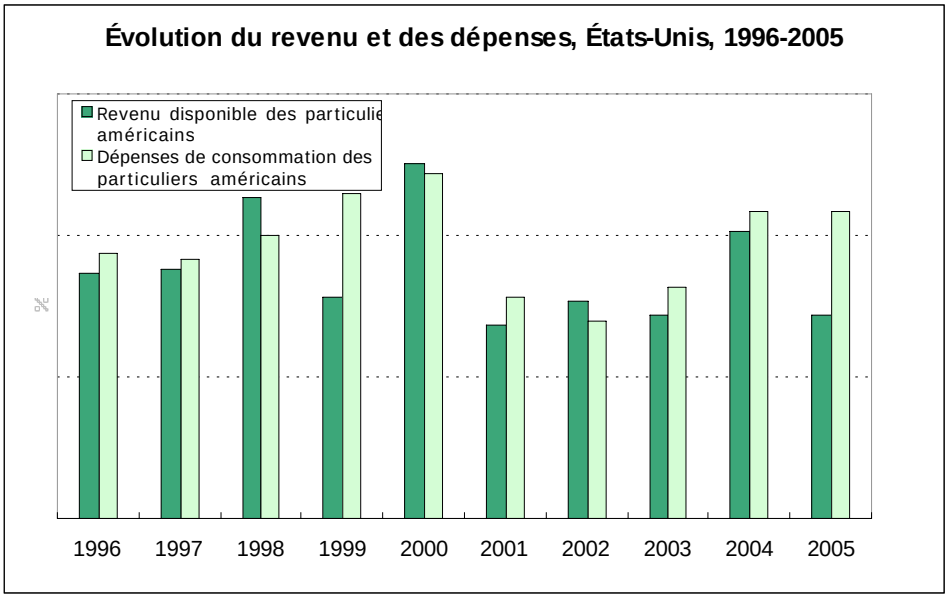


Source : Statistique Canada, 2006

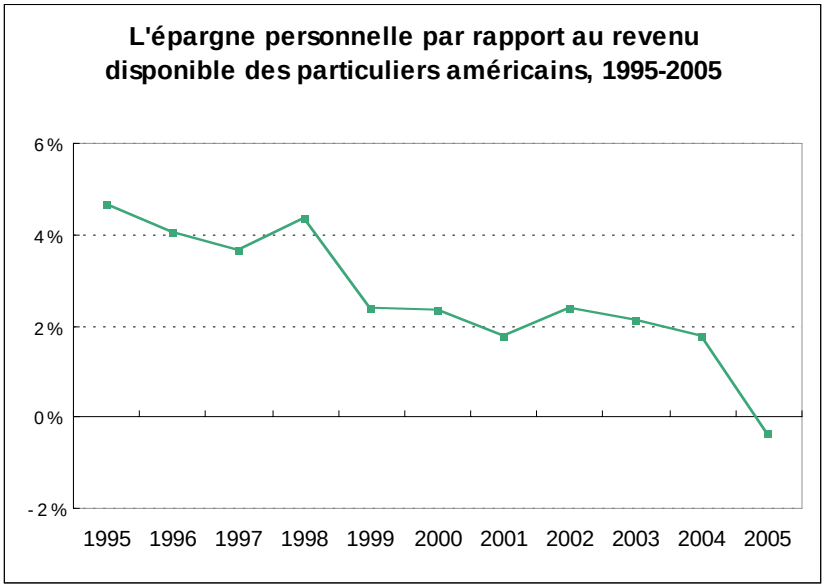
Aux États-Unis, en dépit de la volatilité affichée du prix du pétrole et de la hausse des taux d'intérêt à court terme, les dépenses des particuliers se sont maintenues en 2005. Certes, la vigueur du marché du travail et l'augmentation de la richesse immobilière des ménages y ont largement contribué.

Quant au revenu disponible des Américains, il a gagné du terrain en 2005, mais pas autant qu'en 2004. Selon *The Federal Reserve*, la hausse relativement modérée des salaires (en termes nominaux) en 2005 s'est effritée à cause de la flambée des prix de l'énergie. De plus, les taxes personnelles ont augmenté plus rapidement que les revenus des particuliers.

L'indice de confiance des consommateurs américains, précise l'analyse du *Conference Board*, a monté après la saison des ouragans en 2005, rejoignant presque celui qui prévalait en 2004. L'épargne personnelle écope toutefois, atteignant son plus bas niveau, c'est-à-dire une proportion négative (-0,4 %) en 2005.



Source : Statistique Canada, 2006
U.S. Census Bureau, 2006



Source : Bureau of Economic Analysis, 2006

Partie II : Portrait des trois industries

Partie II : Portrait des trois industries

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine dénombraient plus de 2365 organisations au Québec en 2004, selon un relevé de la banque de données du registre canadien des entreprises. On compterait aujourd'hui quelque 50 000 salariés. Près de 80 % de la main-d'œuvre est engagée dans des activités de production.

On retrouvait 800 manufacturiers dans le secteur du meuble et des produits connexes en 2004, selon Statistique Canada. L'industrie est concentrée dans les régions de Montréal (19 %), Montérégie (18 %) et Chaudière-Appalaches (10 %). Ce marché est dominé par la fabrication de meubles de maison. Il comprend aussi le mobilier de bureau, les sommiers et les matelas et l'ameublement pour les hôtels, les institutions et les restaurants. Montréal accueille une proportion importante d'entreprises, notamment dans la production de meubles sur mesure. Les meubles de maison en série se font surtout en région, principalement dans le Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, l'Estrie, la Mauricie et la Montérégie.

Pour leur part, les quelque 900 manufacturiers de portes et fenêtres traditionnelles et architecturales, recensés il y a deux ans par Statistique Canada, sont répartis sur une bonne partie du territoire québécois. Mais près de 40 % d'entre eux sont réunis dans trois régions : Montérégie (16,9 %), Chaudière-Appalaches (13 %) et Laurentides (8,2 %).

En 2004, environ 665 producteurs d'armoires de cuisine étaient présents dans plusieurs petites localités à l'échelle québécoise. Mais près de la moitié des usines se cantonnent dans la Montérégie (17,9 %), Chaudière-Appalaches (10,4 %) et Laurentides (8,1 %), note Statistique Canada.

Les secteurs des portes et fenêtres, des armoires de cuisine et du meuble ont connu une importante croissance entre 1994 et 2001. La donne a changé dans l'industrie du meuble depuis 2002 à cause principalement de la concurrence chinoise et de l'appréciation du dollar canadien.

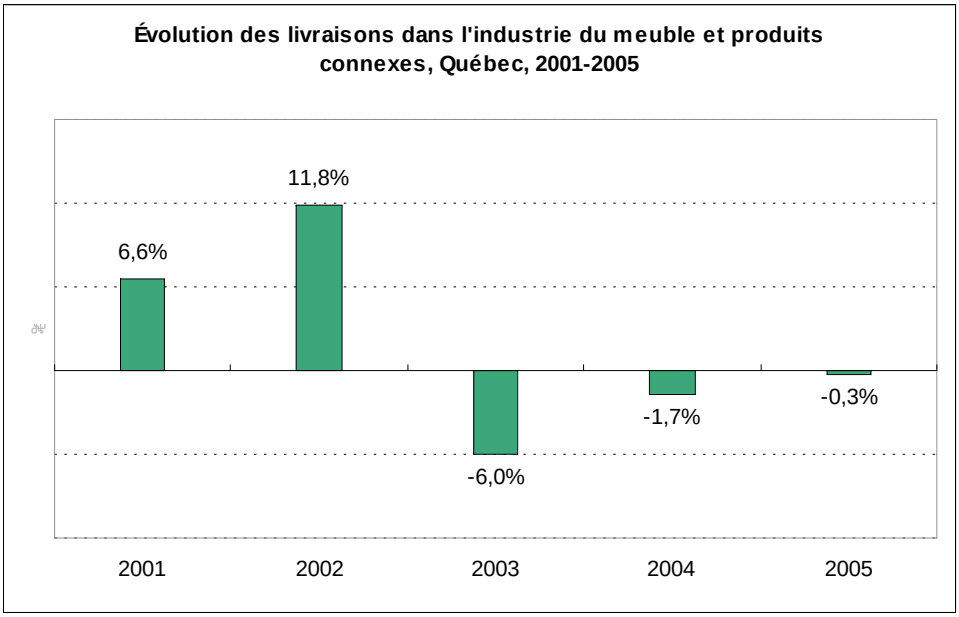
Entre 2004 et 2006, les secteurs d'activité couverts par le Comité sectoriel ont perdu environ 5000 emplois. Beaucoup moins touché par le « Dragon rouge », le marché des portes et fenêtres s'en tire beaucoup mieux. Il en va de même du meuble commercial et des armoires de cuisine, dans une moindre mesure.

Le secteur du meuble

L'industrie traverse une période d'adaptation difficile en raison d'un environnement d'affaires en profonds changements qui l'affecte de façon plus notable depuis 2004. C'est loin d'être l'hécatombe de la récession des années 1991-1992, mais il s'agit d'une secousse importante. Les fabricants de meubles de bureau et d'articles d'ameublement sont en croissance constante. Mais les manufacturiers de meubles résidentiels – où sont concentrés la majorité des emplois au Québec – sont confrontés à de plus grands défis.

Réduction des livraisons : vers une consolidation?

Si les livraisons de l'industrie du meuble québécois – tous créneaux confondus – ont diminué pour une troisième année d'affilée, la baisse observée en 2005 s'est néanmoins avérée plus timide. La chute est-elle terminée? Amorce-t-on une période de consolidation des marchés? Il y a lieu de croire que le secteur conservera sa position dans sa niche en raison des progrès réalisés au chapitre de la productivité, des délais de livraison et de la personnalisation des commandes.

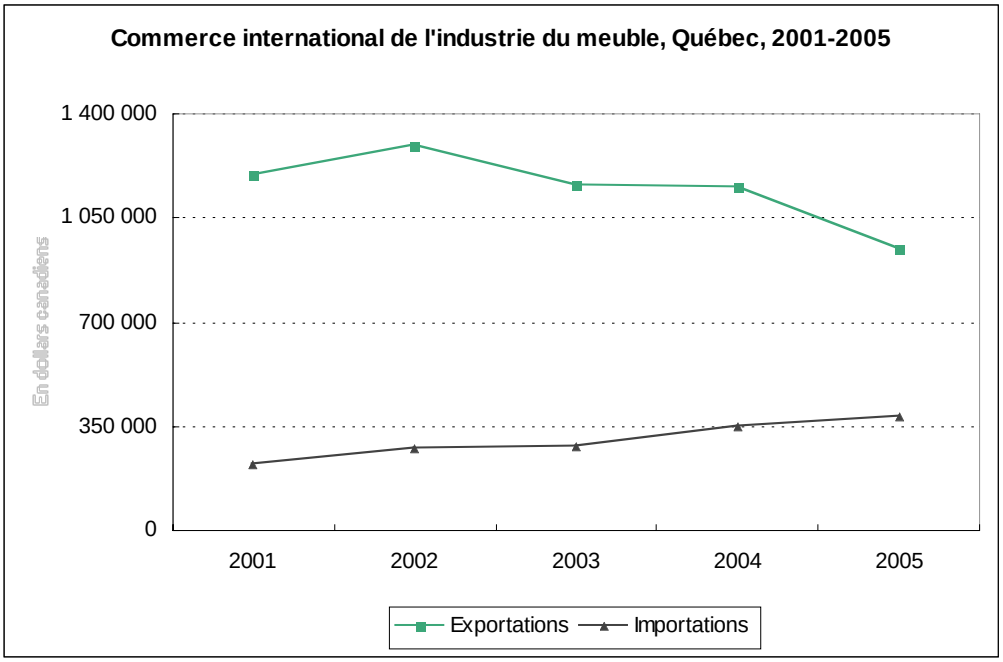


Source : Statistique Canada, 2006

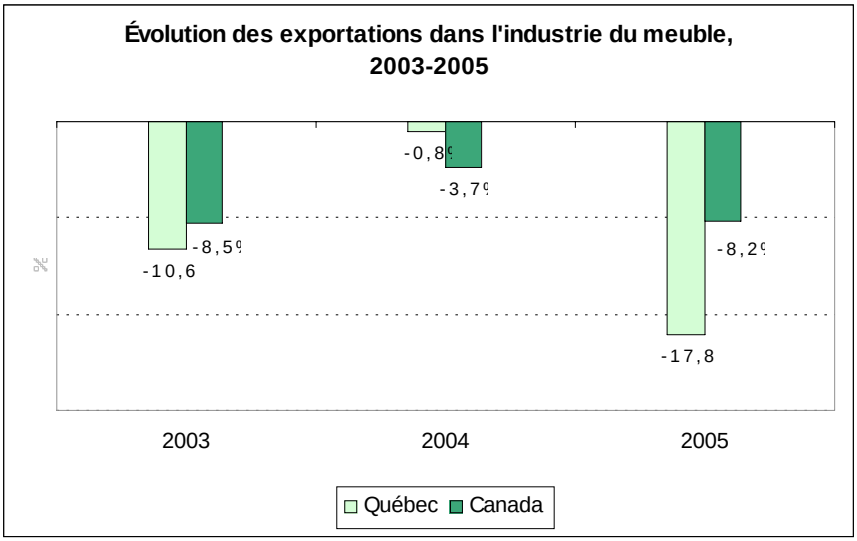
Les exportations de meubles ont périclité au Québec durant trois ans depuis 2003. En 2005, la proportion des produits québécois vendus majoritairement aux États-Unis a plongé de 17,8 %. Cette année-là, les expéditions chez nos voisins du sud se chiffraient à 944 millions de dollars, contre 1,2 milliard en 2002.

À l'opposé, la croissance des importations de meubles au pays s'est poursuivie. En 2005, la quantité de produits provenant de l'étranger a augmenté de 9,4 %. La Chine en accaparait une partie grandissante, tant au Québec que dans le reste du Canada. À preuve, 41,1 % des produits importés au Québec provenaient de la République populaire de Chine, contre 20,6 % en 2001!

Cette hausse serait-elle en partie attribuable à la production hybride des biens (une partie réalisée en Asie et l'autre au pays) de la part d'un nombre accru de manufacturiers canadiens, production qui leur permettrait de maintenir les parts de marché en Amérique?

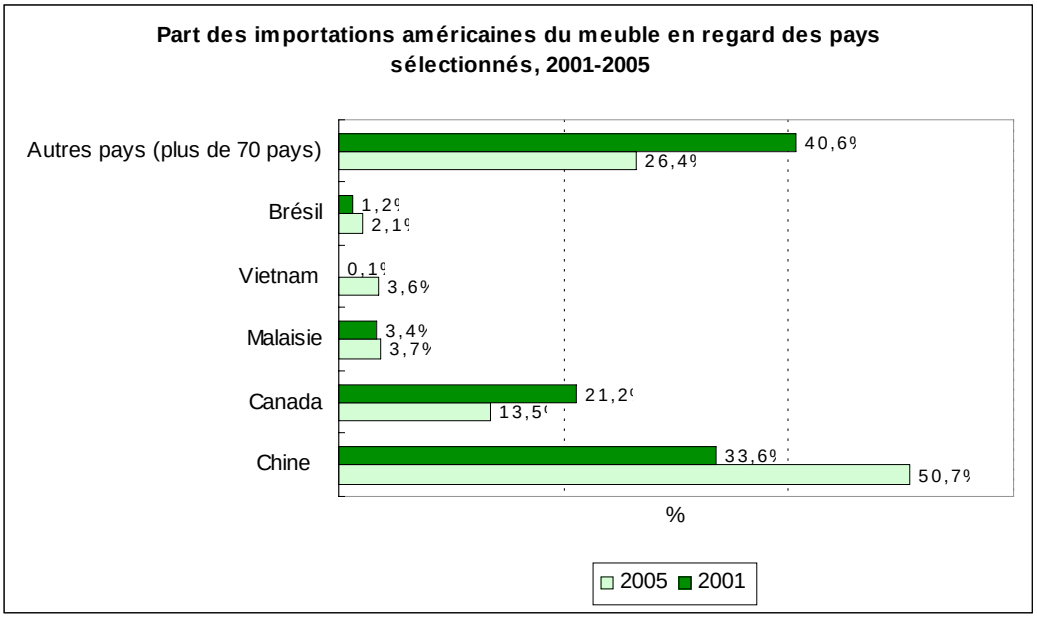


Source : Statistique Canada, 2006



Source : Statistique Canada, 2006

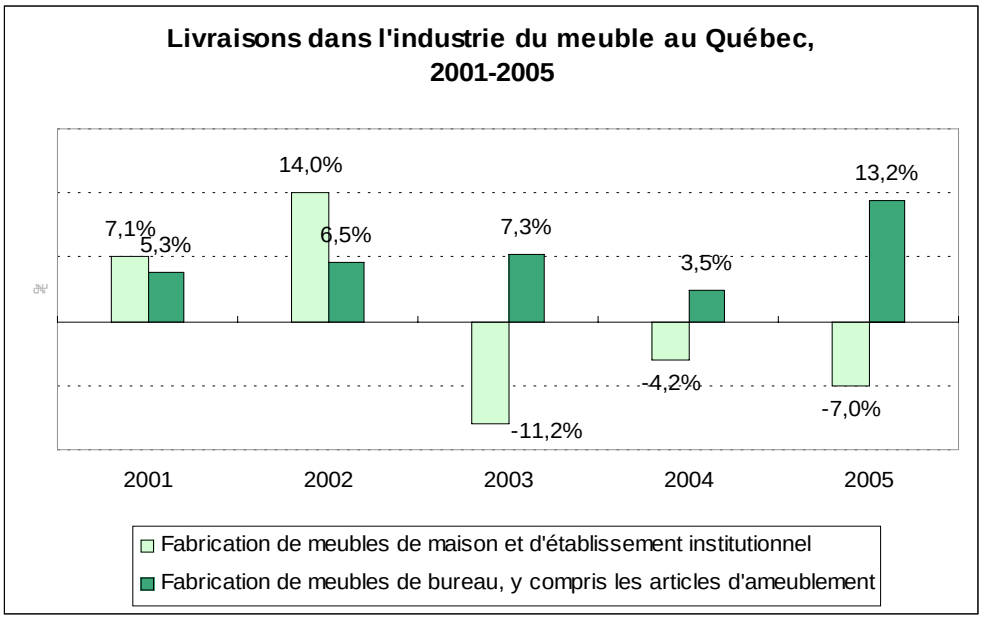
En même temps, aux États-Unis, les importations de meubles chinois augmentaient davantage que celles provenant des autres pays. La part achetée de la Chine est passée de 33,6 % en 2001 à 50,7 % en 2005. De fait, le « Dragon rouge » a détrôné le Canada comme fournisseur majeur pour se retrouver au premier rang des nations exportatrices vers le pays de l'Oncle Sam. En outre, on constatait une progression des importations, surtout vietnamiennes et aussi brésiliennes, sur le territoire américain entre 2001 et 2005.



Source : Statistique Canada, 2006

Meuble résidentiel et ameublement de bureau : deux réalités aux antipodes

Entre 2002 et 2005, le déclin était très marqué dans le marché du meuble de maison et d'établissement institutionnel. Les fabricants d'ici ont en revanche fait flèche de tout bois dans la production de meubles de bureau et d'articles d'ameublement (c'est-à-dire principalement la menuiserie architecturale, la fabrication de meubles en bois et autres matériaux, de casiers et d'étagères commerciales) grâce à la plus importante hausse des cinq dernières années en 2005.



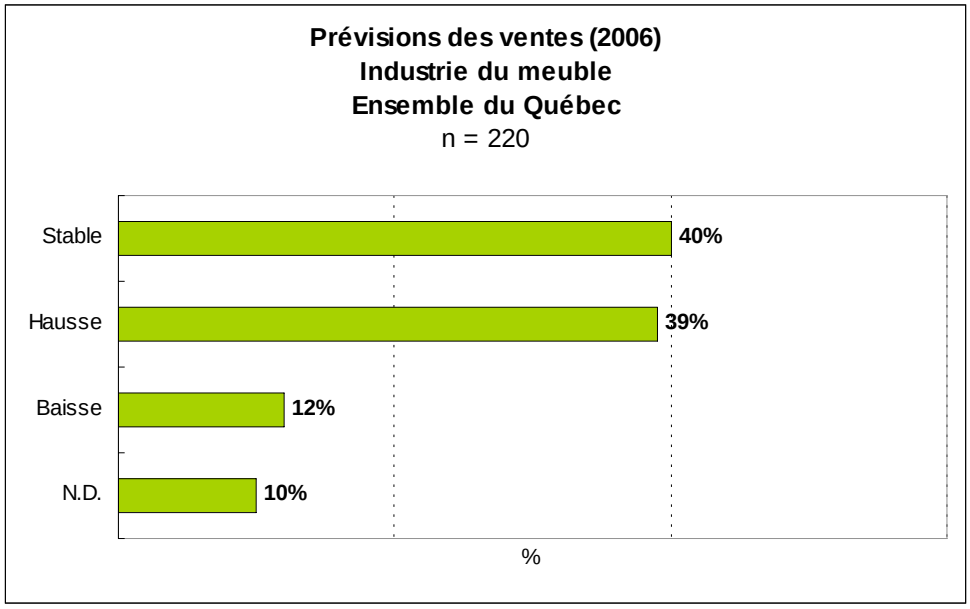
Source : Statistique Canada, 2006

Durant cette période, la hausse de la demande aux États-Unis combinée à la croissance des secteurs commercial, institutionnel et gouvernemental au Canada expliquait l'essor du créneau des meubles de bureau et d'articles d'ameublement. De plus, la force du huard et l'invasion des produits asiatiques en Amérique ont moins touché les manufacturiers québécois. C'est que l'importance du prix ne joue pas nécessairement un rôle prépondérant dans la décision des acheteurs qui recherchent davantage des produits offrant par exemple un design supérieur, une ergonomie personnalisée et un rendement optimal dans l'utilisation de l'espace des édifices à bureaux.

Au chapitre des livraisons de meubles de maison, c'est une autre histoire. La concurrence asiatique de plus en plus rude et l'appréciation du dollar canadien font très mal aux fabricants d'ici. Ils sont d'autant plus vulnérables que les produits sont vendus dans un réseau de distribution (magasins à grande surface) de plus en plus restreint où le prix est roi. Or, même si les dépenses des particuliers américains et canadiens demeurent élevées en raison de la fébrilité du secteur résidentiel, des parts de marché tombent entre les mains des concurrents étrangers.

Prévision de croissance des ventes : optimisme à la baisse en 2006

En dépit d'une conjoncture moins favorable, 39 % des entreprises (220) de l'industrie du meuble qui ont répondu au sondage du Comité sectoriel en 2005-2006 prévoyaient pourtant une croissance des ventes en 2006. On constatait toutefois une baisse de l'optimisme à ce sujet depuis quatre ans et lors des deux enquêtes précédentes : 51 % en 2004 et 69 % en 2002. Quatre manufacturiers sur 10 s'attendaient à maintenir les acquis sur le plan des recettes en 2006. À peine 12 % d'entre eux escomptaient une baisse.



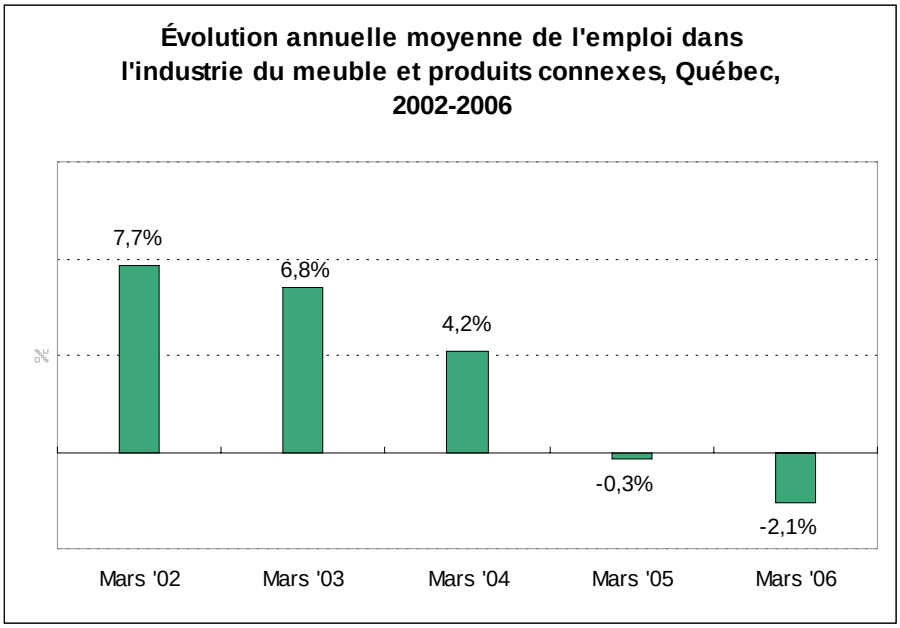
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ne serait-ce qu'au chapitre des perceptions, il est loisible de croire que depuis un an, le secteur présente globalement des perspectives d'avenir plus positives. Tout comme celui du Comité sectoriel, un sondage d'opinions produit par la Banque du Canada auprès des manufacturiers de

l'industrie en fait état : les répondants s'attendaient à une progression moyenne des ventes de l'ordre de 27 % en 2006. Il semble que cet état d'esprit général provient surtout de l'effervescence chez les fabricants de meubles de bureau et d'articles d'ameublement.

Pertes d'emplois depuis quatre ans

La main-d'œuvre dans l'industrie du meuble a régressé de façon significative depuis quatre ans. On parle d'un délestage de 8500 emplois entre 2002 et 2006, selon une compilation approximative de Statistique Canada tirée des données de la population active. De fait, l'effectif a glissé de 43 000 à 34 500. Pendant cette période, trois sondages menés par le Comité sectoriel avaient recensé pour leur part qu'environ 3500 travailleurs avaient perdu leur gagne-pain de façon définitive ou temporaire. Ce chiffre est vraisemblablement plus élevé, puisque l'échantillon des répondants représentait 15 % (enquêtes 2002-2003 et 2004-2005) à 25 % (enquête 2005-2006) du nombre d'entreprises et la moitié de l'effectif dans le secteur. La très vive concurrence chinoise et l'appréciation constante du huard continuent d'entraîner des changements organisationnels qui ont un impact sur le personnel.

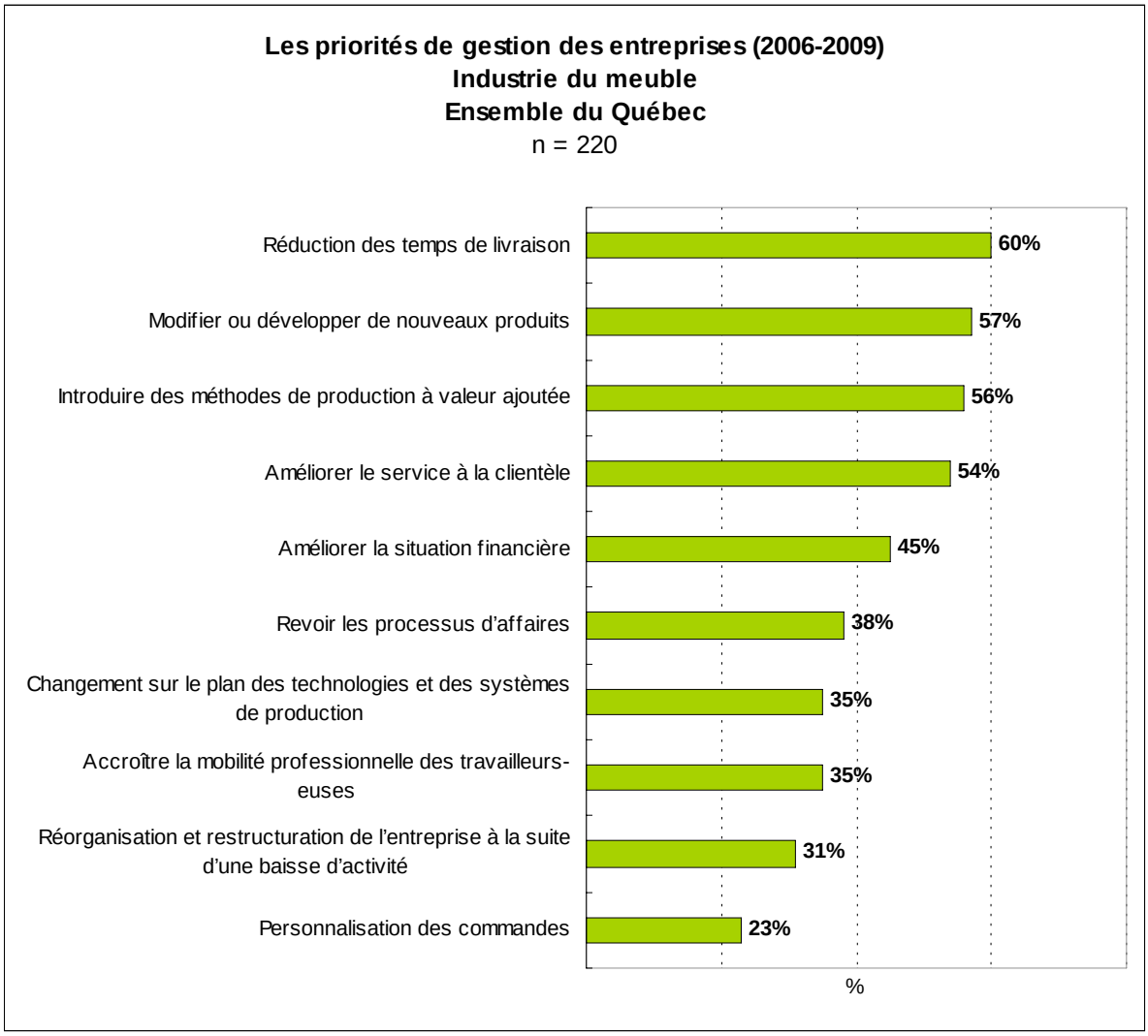


Source : Statistique Canada, 2006

La situation n'est cependant pas catastrophique. Durant la récession de 1991-1992, les fabricants avaient remercié quelque 10 000 travailleurs en deux ans. Or l'emploi dans le secteur du meuble a décliné graduellement ces dernières années au même rythme que dans le reste de l'industrie manufacturière québécoise, selon un relevé de l'Institut de la statistique du Québec entre 2001 et 2005. Il a maintenu son importance relative (7 % de la main-d'œuvre totale) depuis 2002. La valeur de la production est relativement stable depuis 2001, oscillant entre 3,6 et 4 milliards de dollars.

Priorités d'action (2006-2009) : l'industrie contre-attaque

Dans l'industrie du meuble, le sondage du Comité sectoriel, réalisé entre décembre 2005 et avril 2006, a permis d'établir les priorités de gestion des manufacturiers pour faire face aux nouveaux défis d'ici 2009. La réduction du temps de livraison (60 %), la modification ou la création de nouveaux produits (57 %), l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée (56 %) et l'amélioration du service à la clientèle (54 %) figurent en tête de liste. L'amélioration de la situation financière (45 %) et la révision des processus d'affaires (38 %) suivent. D'autres éléments importants apparaissent dans le tableau ci-dessous.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

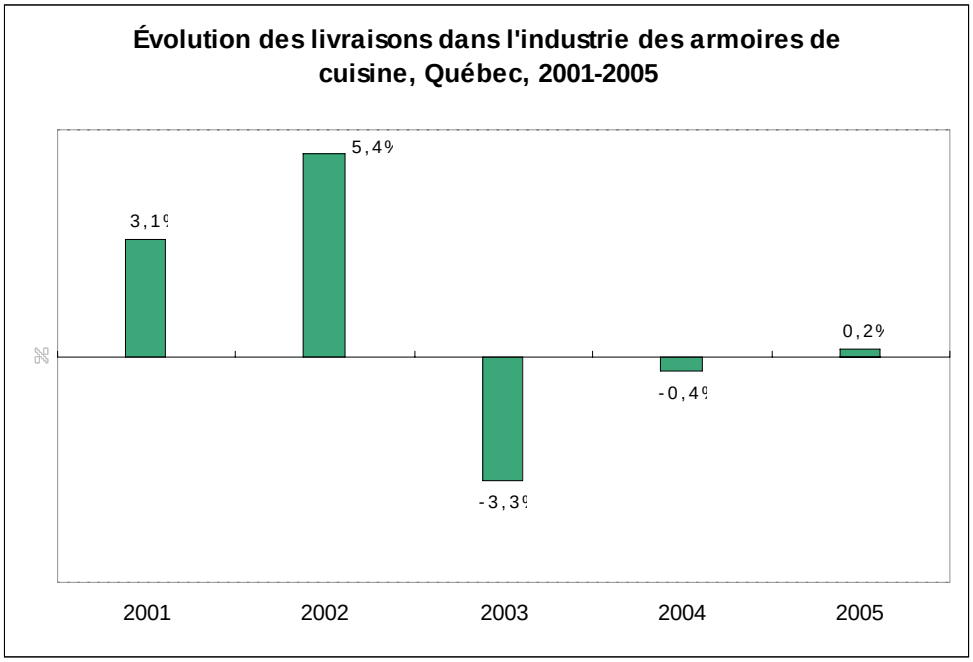
Le secteur des armoires de cuisine

Bien qu'il présente de bonnes perspectives d'avenir, le secteur des armoires de cuisine pourrait bien devoir affronter davantage la concurrence asiatique dans la gamme de produits standardisés au cours des prochaines années.

Évolution des livraisons

Les livraisons québécoises d'armoires de cuisine ont légèrement augmenté en 2005 (0,2 %), après un repli de 0,5 % entre 2003 et 2004 (685 millions de dollars). Le secteur a retrouvé légèrement son souffle principalement grâce à une croissance de la rénovation de 7 % au Québec[2], alors qu'au Canada, les investissements en rénovation enregistraient une augmentation de 9 % pour la même période. En outre, le secteur de la construction résidentielle est demeuré une source de demande malgré le léger recul enregistré en 2005.

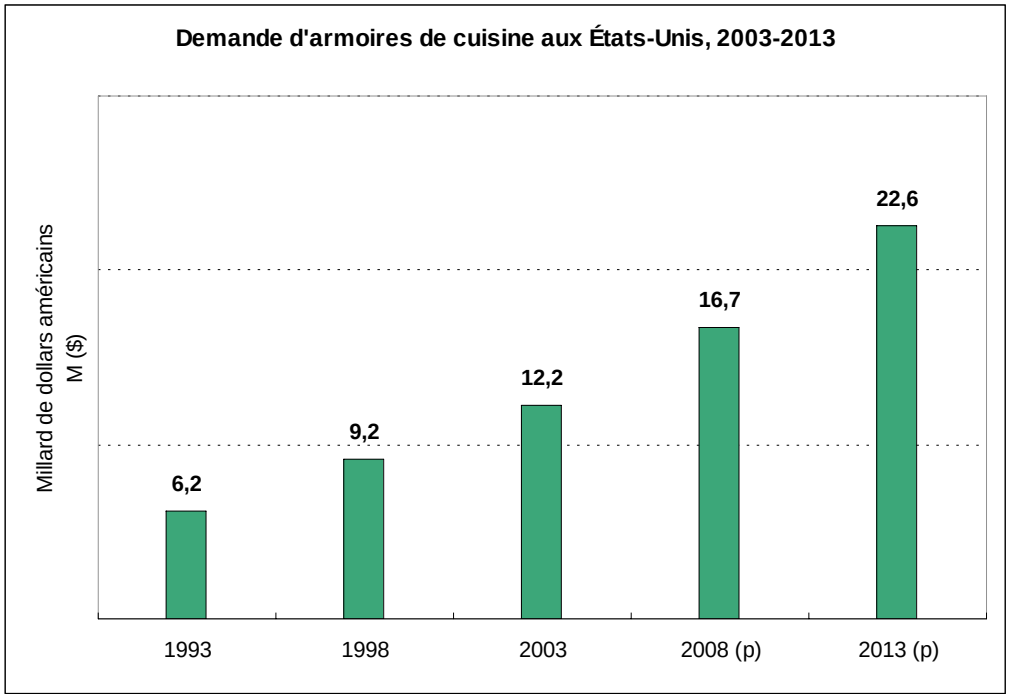
Par ailleurs, l'effervescence du marché américain de la rénovation et une cadence encore soutenue du marché résidentiel en 2005 ont drainé les livraisons québécoises des armoires de cuisine malgré la concurrence asiatique de plus en plus marquée.



Source : Statistique Canada, 2006

Freedonia, un groupe d'études sur les marchés, prévoit que la demande des armoires de cuisine aux États-Unis doublera d'ici à 2013. Cette tendance est principalement due à la croissance de la population et du secteur résidentiel américains.

[2] Société d'habitation du Québec, 2006.



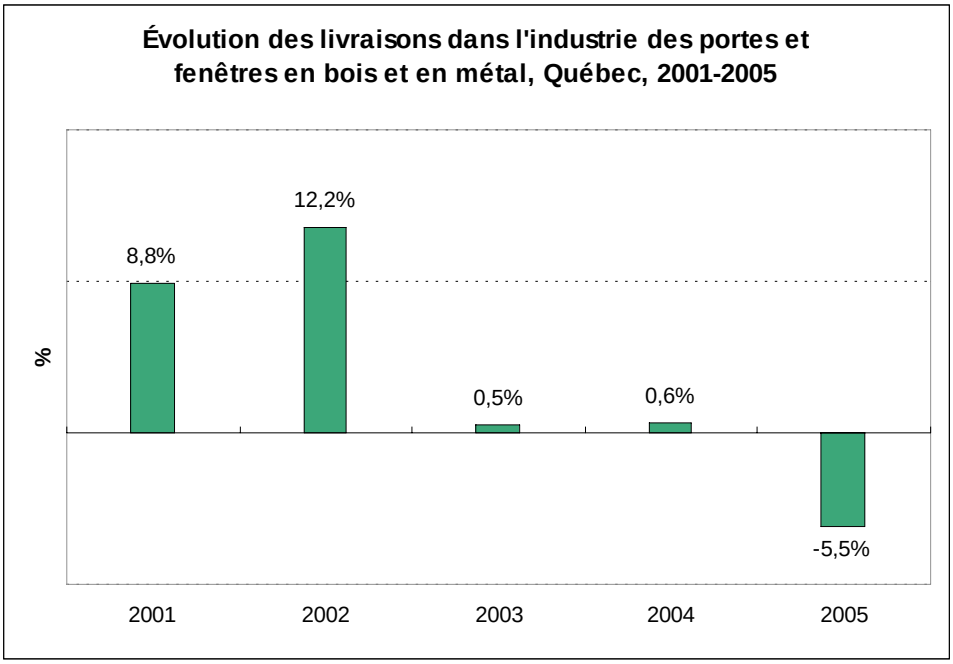
Source : Wood & Wood Products, Freedonia, 2005
(p) prévision

Le secteur des portes et fenêtres

Pendant la période 2005-2006, les manufacturiers québécois du secteur des portes et fenêtres ont joué davantage du coude entre eux en raison d'un repli dans le domaine de la construction de maisons neuves, un ralentissement compensé en bonne partie par le maintien des dépenses en rénovation.

Évolution des livraisons

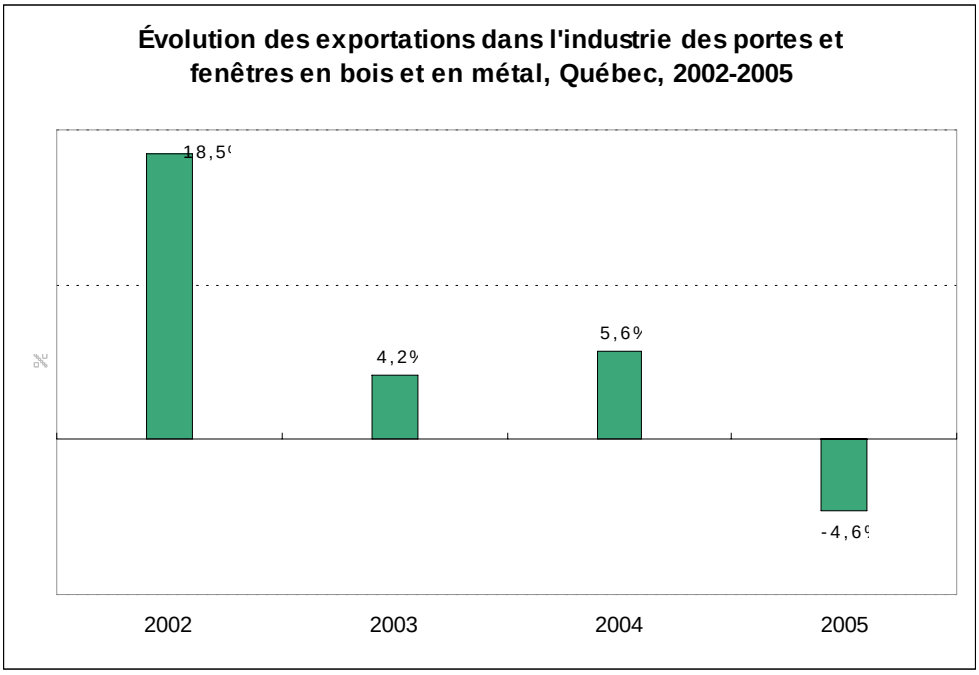
Au Québec, les livraisons des portes et fenêtres en bois et en métal se sont resserrées de l'ordre de 5,5 % en 2005. La valeur moyenne a atteint 1,02 milliard de dollars : 57 millions de dollars pour le bois (56 %) et 45 millions pour le métal (44 %).



Source : Statistique Canada, 2006

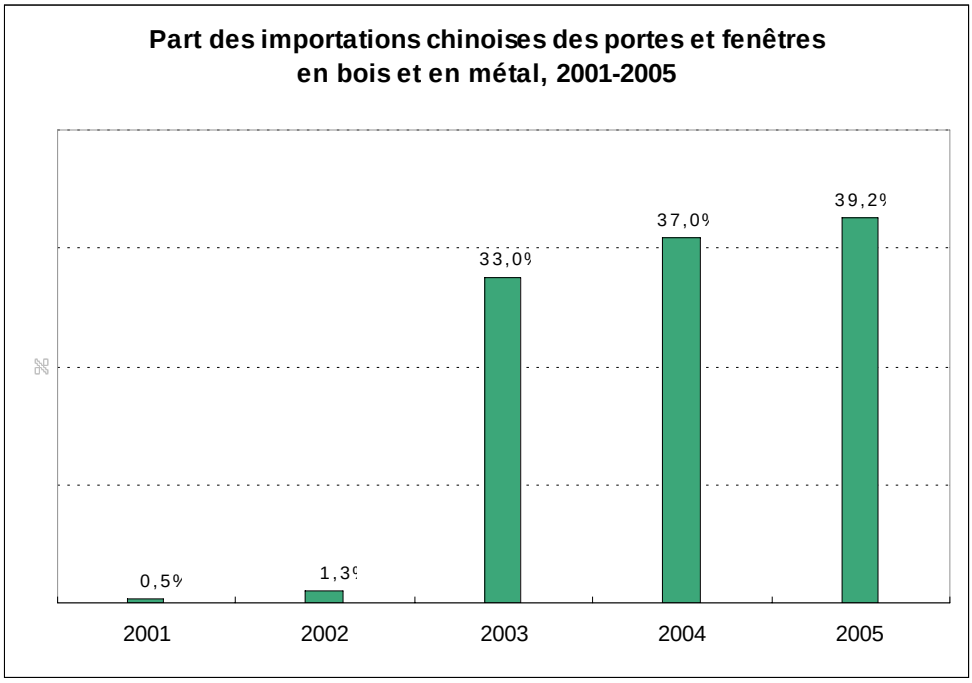
Échanges commerciaux

Les exportations des portes et fenêtres en bois et en métal ont connu la même évolution au Québec et au Canada. Après une nette amélioration en 2004, l'exportation de produits québécois a chuté de 4,6 % en 2005, comparativement à 2,4 % pour le Canada.



Source : Statistique Canada, 2006

Du côté des importations au Québec, on constate que la part des importations des portes et fenêtres chinoises a progressé, passant de 33 % en 2003 à 39,2 % en 2005.



Source : Statistique Canada, 2006

Notons que les données présentées dans l'ensemble de cette section ne peuvent refléter la réalité de l'industrie, vu le manque d'information observé dans le système de classification des activités économiques. C'est que ce répertoire ne tient pas compte du créneau des portes et fenêtres en PVC, un marché qui représente environ 60 % du marché, selon une estimation approximative du Comité sectoriel.

RÉSULTATS DE L’ENQUÊTE

Partie III : Faits saillants de l’enquête

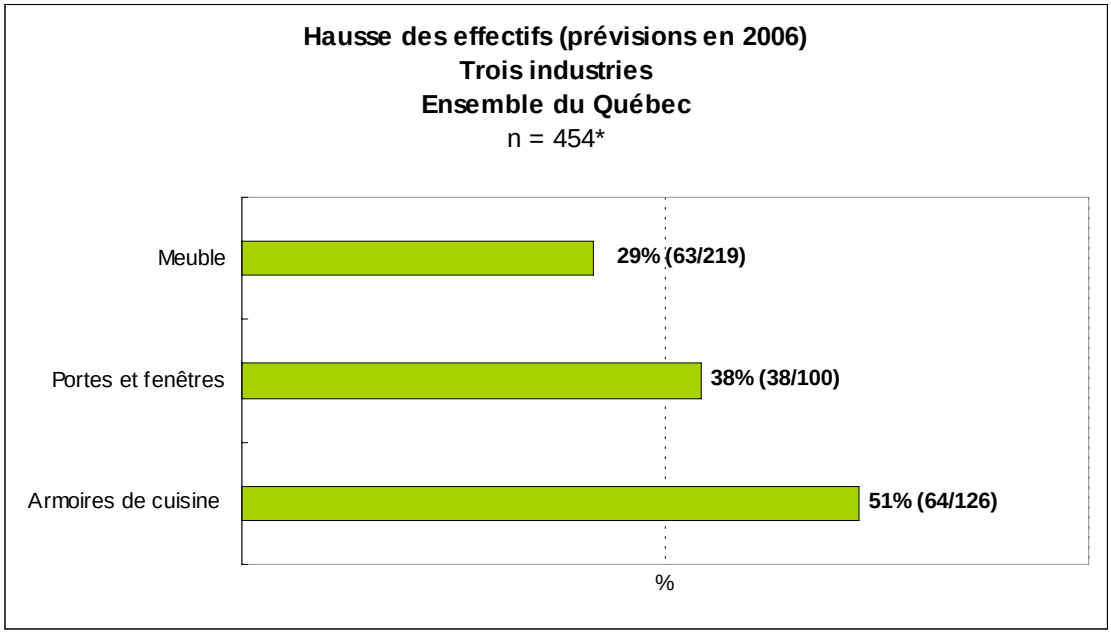
Partie III : Faits saillants de l'enquête

L'étude menée par le Comité sectoriel entre l'automne 2005 et le printemps 2006 a constaté une réduction du nombre de travailleurs pendant ces deux dernières années dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine. C'est une tendance observée depuis quatre ans, plus fortement dans le secteur du meuble. Cela ne veut pas dire que les manufacturiers n'embauchent plus. Bien au contraire. Mais on note chez eux la nécessité de former davantage le personnel à l'aide d'outils. Il s'agit de l'une des priorités d'action qu'ils ont retenues pour 2006 à 2009.

Besoins de main-d'œuvre sur le plan national

Après une croissance remarquable entre 1994 et 2001 – attribuable à la faiblesse du huard, à la personnalisation des commandes et à l'amélioration des procédés de fabrication à la fine pointe de la technologie –, on a globalement assisté à un ralentissement depuis 2002. Cette baisse de régime, plus marquée dans l'industrie du meuble, a commencé à affecter les deux autres secteurs d'activité étudiés à partir de 2004. Le déclin du marché du meuble – principalement dans le domaine résidentiel – est dû à l'importation aux États-Unis des produits asiatiques (provenant surtout de la Chine) et à la hausse du dollar canadien (environ 60 % de la production québécoise est exportée au pays de l'Oncle Sam).

Malgré les fermetures d'usine et la rationnalisation de l'emploi, la situation n'est pas dramatique sur le plan national. Selon une enquête que le Comité sectoriel a menée entre décembre 2005 et avril 2006 auprès de 454 manufacturiers (répondants) de l'industrie, 39 % des entreprises en moyenne prévoyaient accroître leur effectif au cours des 12 mois suivant la période du sondage.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

En 2006, il existait *une demande* pour une dizaine de métiers techniques et semi-spécialisés : cuisiniste, ouvrier d'atelier, assembleur de portes et fenêtres, assembleur de portes et fenêtres architecturales, rembourreur, installateur de meubles commerciaux, apprenti ébéniste, ébéniste, ébéniste industriel, apprenti opérateur de machines industrielles et installeurs d'armoires de cuisine.

Lors du sondage, les responsables des ressources humaines ont néanmoins précisé que *les postes les plus difficiles à pourvoir* concernent les ébénistes, ébénistes industriels, apprentis ébénistes, installateurs d'armoires de cuisine, peintres-finisseurs, assembleurs-ajusteurs, apprentis opérateurs de machines industrielles et ouvriers d'atelier. Les causes les plus fréquemment évoquées sont le manque de main-d'œuvre qualifiée, le manque d'expérience et l'absence ou l'insuffisance de compétences particulières.

Soulignons que l'industrie n'est pas tant affectée par le vieillissement de son personnel que par le vieillissement d'une population active apte à combler les besoins d'une main-d'œuvre qualifiée. Le défi du secteur, c'est d'attirer des gens (des jeunes notamment) vers des carrières intéressantes et qui sont intéressés à constamment se perfectionner dans une industrie en changement rapide.

Besoins de main-d'œuvre sur le plan régional

À l'échelle régionale, les entreprises sondées disaient rechercher particulièrement des travailleurs ayant une formation d'ébéniste, d'apprenti ébéniste, de peintre-finisseur et d'assembleur-ajusteur. Les ouvriers d'atelier, les préposés au sablage et les opérateurs de machines à commandes numériques sont aussi convoités, mais dans une moindre mesure.

Titre des professions
Ébéniste
Apprenti ébéniste
Peintre-finisseur
Assembleur-ajusteur
Ouvrier d'atelier
Préposé au sablage
Opér. de machines à commandes numériques

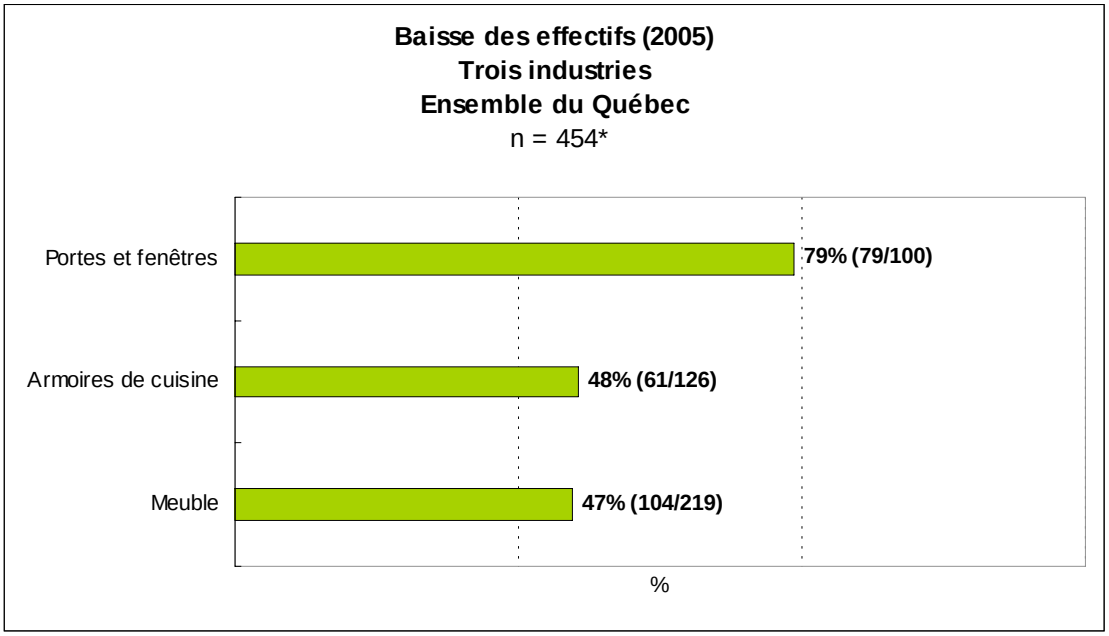
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Mises à pied et licenciements

Entre 2004 et 2006, l'effectif évoluant dans les trois secteurs d'activité a fondu de quelque 5000 employés, selon une estimation. Cela correspond à environ 10 % de la main-d'œuvre (qui totalise aujourd'hui 50 000 personnes). On parle d'une perte de 3792 postes seulement en 2005, selon le sondage du Comité sectoriel mené auprès de 454 des 2365 manufacturiers actifs en 2004 au Québec. L'onde de choc s'est surtout fait sentir dans le secteur du meuble (1664), suivi des créneaux des portes et fenêtres (1604), des armoires de cuisine (480) et autres activités connexes (44). Du total, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune du Québec confirme qu'environ 900 travailleurs ont perdu leur gagne-pain de façon permanente entre avril 2005 et novembre 2006.

L'enquête prouve en effet que plus de 55 % des entreprises – davantage celles de grande taille – ont procédé à des licenciements en 2005. Notons qu'un grand nombre étaient de nature temporaire, selon les responsables des ressources humaines contactés. La prochaine enquête dira vraiment si c'est le cas.

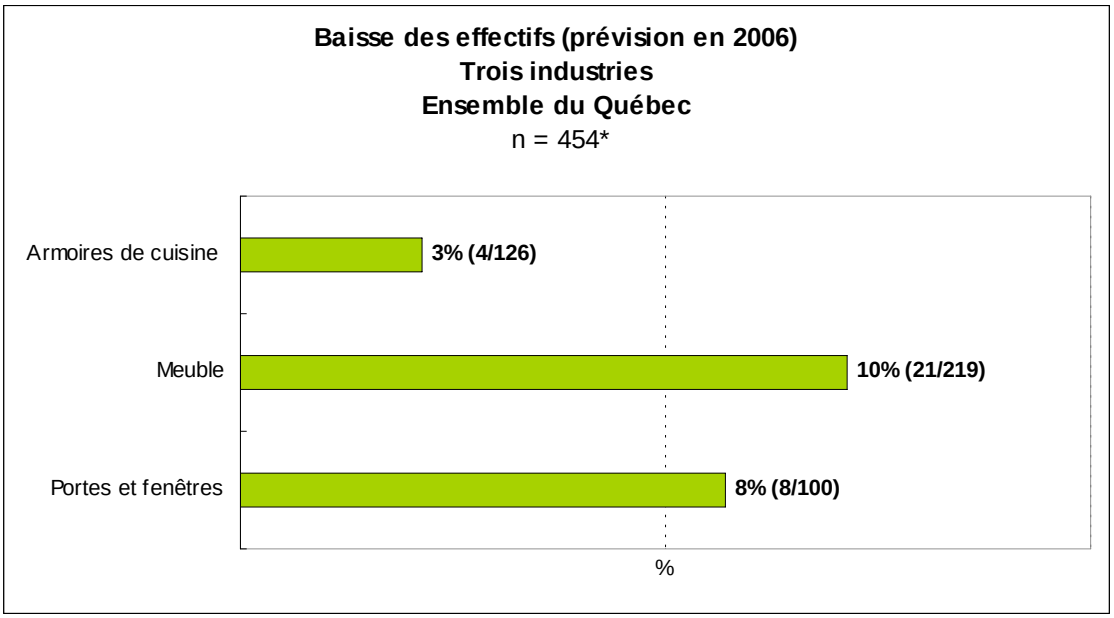
Du côté du créneau des portes et fenêtres, à cause principalement de la saisonnalité de l'emploi, c'est plus de trois fabricants sur quatre (79 %) qui ont retranché du personnel. C'était 48 % dans le marché des armoires de cuisine. Par exemple, le groupe MAAX a fermé ses portes à Laval, mettant quelque 450 travailleurs au chômage. Dans le domaine du meuble (47 %), ce sont principalement les travailleurs des usines de fabrication de meubles résidentiels en série qui ont écopé. Citons les compressions chez Shermag à Sherbrooke et la cessation des activités de Dinec à Louiseville. Les entreprises sondées concentrées dans les régions suivantes sont les plus touchées par les compressions : Centre-du-Québec (65 %), Estrie (63 %), Lanaudière (61 %), Montréal (44 %) et Mauricie (55 %).



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

La rationnalisation de 2005 a davantage frappé les travailleurs occupant des fonctions de travail semi-spécialisées : apprenti opérateur de machines industrielles, assembleur-ajusteur, ouvrier d'atelier, préposé au sablage et apprenti ébéniste. Le métier d'assembleur de portes et fenêtres (traditionnelles et architecturales) a le plus souffert des coupes, bien qu'il s'agisse trois fois sur quatre de mises à pied saisonnières.

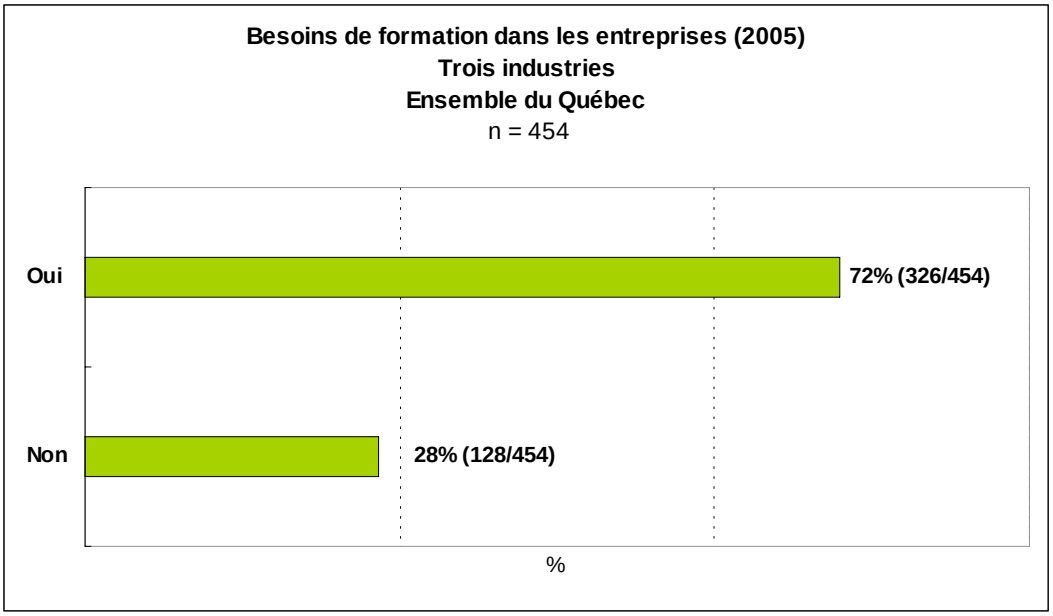
En 2006, l'érosion de l'emploi semble s'être poursuivie, mais de façon nettement moins accentuée. L'enquête indique en effet qu'en moyenne 7 % des entreprises escomptaient réduire leur personnel de manière temporaire ou définitive cette année-là. Le marché des armoires de cuisine n'est presque pas affecté.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

Besoins de perfectionnement

Les entreprises de l'industrie ont besoin de plus de formation et d'aide au développement des compétences des travailleurs. Près de trois manufacturiers sur quatre (72 %) expriment cette nécessité de perfectionnement en milieu de travail, selon l'enquête du Comité sectoriel.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Plus de neuf fabricants sur dix (93 %) font appel au personnel en place pour transmettre le savoir-faire aux travailleurs. Ils n'ont pas le choix : à peine 8 % de la nouvelle main-d'œuvre est issue du réseau scolaire de la formation professionnelle ou technique.

Il ressort également du sondage que les entreprises souhaitent obtenir de l'aide sous les formes suivantes :

- Guides de formation en milieu de travail (50 %)
- Réalisation d'activités de formation (47 %)
- Logiciel de gestion des compétences (45 %)
- Outils d'évaluation des besoins de formation (37 %)
- Qualification des formateurs en entreprise (34 %)

Le Comité sectoriel vient justement de lancer le site www.solutionsrh.net, qui comprend des outils et des ressources pouvant répondre à ces exigences.

Le tableau (*top 10*) des métiers ci-dessous, pour lesquels les entreprises sondées ont manifesté le plus de besoins de formation, place en tête les contremaître, ébéniste industriel, ébéniste, peintre-finisseur, opérateur de machines à commandes numériques.

Palmarès des métiers ayant des besoins de formation

Titre des métiers	Nombre d'entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier	Nombre d'entreprises où ce métier existe	Pourcentage des entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier
Contremaître	**122**	273	**44,7 %**
Ébéniste industriel	**96**	215	**44,7 %**
Ébéniste	**96**	215	**44,7 %**
Peintre-finisseur	**90**	207	**43,5 %**
Apprenti ébéniste	**77**	153	**50,3 %**
Opér. de machines à commandes numériques	**76**	168	**45,2 %**
Dessinateur-concepteur	**68**	164	**41,5 %**
Opér. de machines industrielles	**66**	158	**41,8 %**
Préposé à la finition	**48**	111	**43,2 %**
Apprenti opér. de machines industrielles	**46**	99	**46,5 %**

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Les manques de compétence professionnelle, organisationnelle et de base sont particulièrement importants.

Situation de l'entreprise

Malgré une conjoncture plus contraignante, les organisations interrogées s'attendaient en 2006 à une hausse des ventes dans les industries des portes et fenêtres (43 %), du meuble (39 %) et des armoires de cuisine (50 %). Un grand nombre d'entre elles ont reconnu toutefois que la vigueur du dollar canadien, la baisse de la marge bénéficiaire et le changement des habitudes des consommateurs les préoccupaient beaucoup.

Pour relever le défi d'ici trois ans (2006-2009), les fabricants souhaitent mettre l'accent sur le service à la clientèle, la méthode de production, la création de nouveaux produits, les changements technologiques, la réduction du temps de livraison, l'augmentation de la mobilité professionnelle et la personnalisation des commandes.

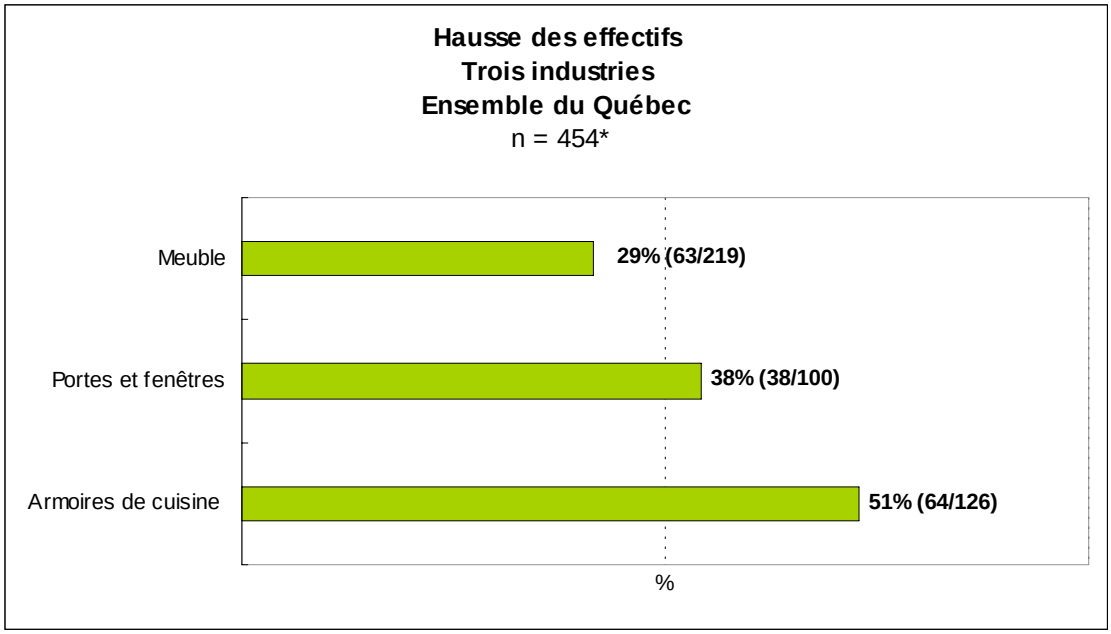
Partie IV : Besoins de main-d’œuvre

Partie IV : Besoins de main-d'œuvre

A- Données nationales

Malgré les fermetures d'usine et la rationnalisation de l'emploi, la situation n'est pas catastrophique. Selon une enquête menée par le Comité sectoriel entre décembre 2005 et avril 2006, 39 % des entreprises interrogées prévoyaient accroître l'effectif en 2006. Les représentants des travailleurs consultés (15) durant cette période sur une base qualitative dans le sondage ont une perception un peu moins optimiste de la réalité sur le terrain. Vingt pour cent (20 %) d'entre eux croyaient en une hausse de l'effectif durant la période en cause.

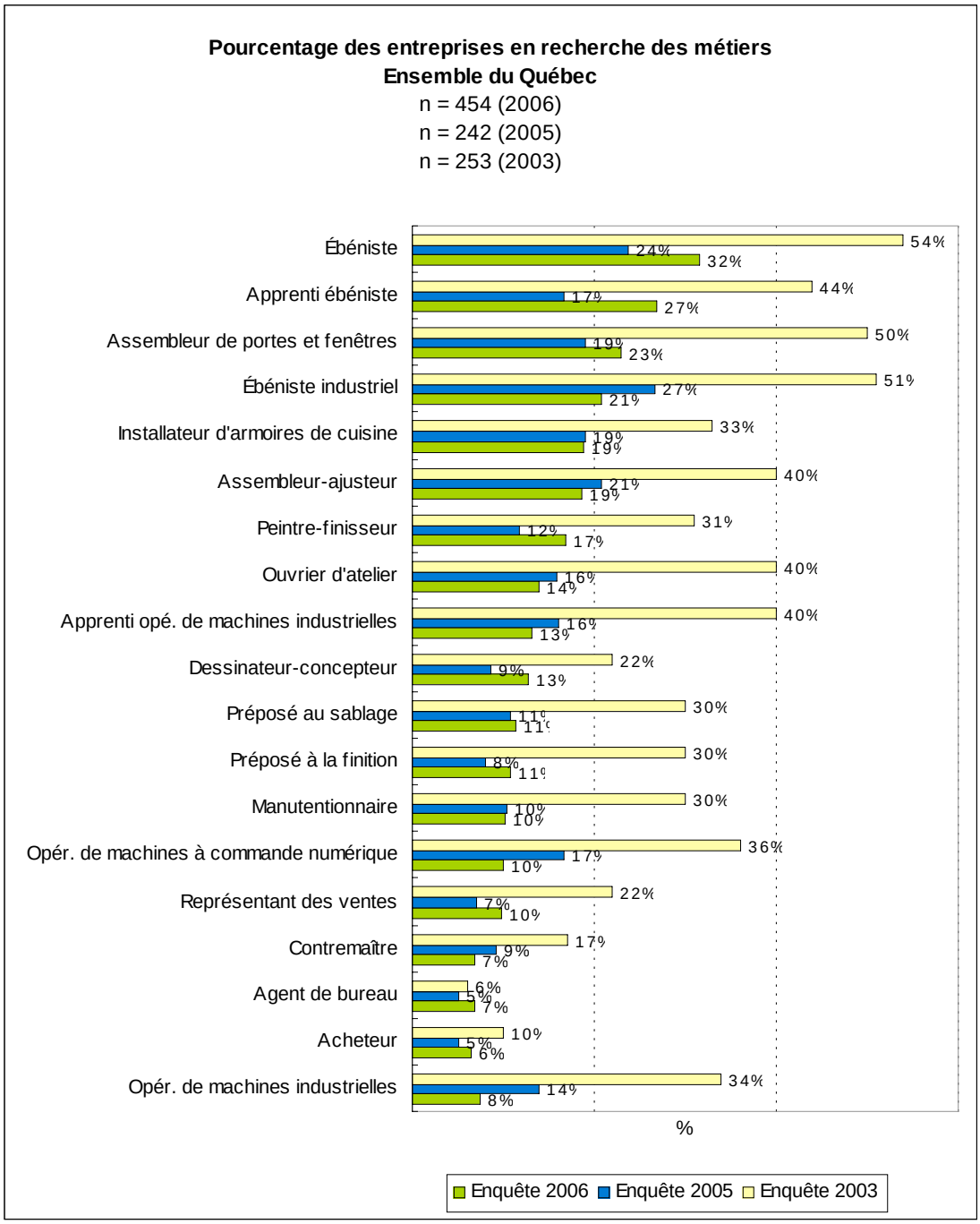
Hausse de l'effectif



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

Il n'en demeure pas moins que la demande globale pour les métiers les plus recherchés dans les industries a chuté considérablement depuis trois à quatre ans, comme l'indique l'analyse comparative des graphiques ci-dessous.

Analyse comparative des métiers les plus recherchés

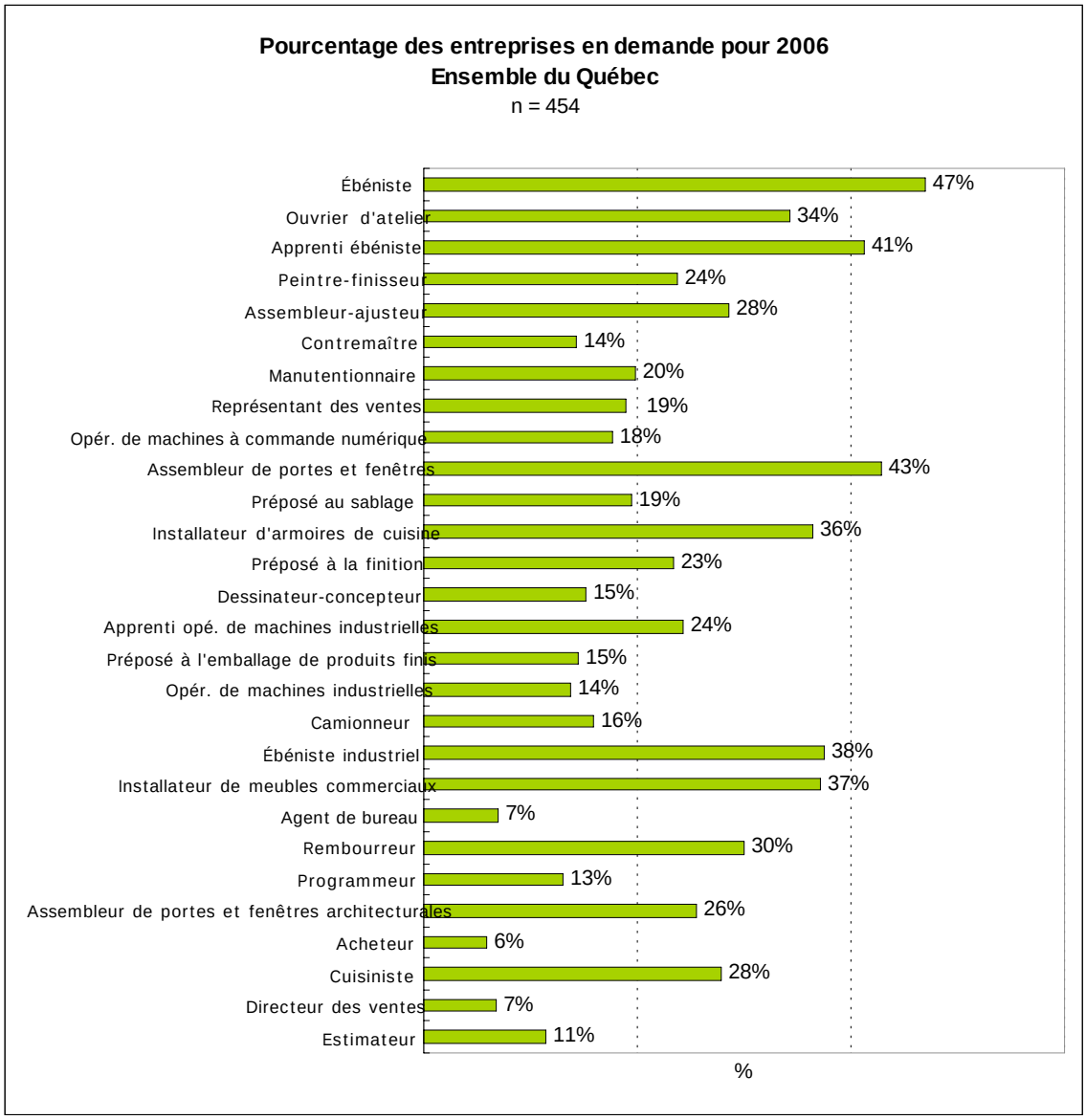


Source : Enquêtes du Comité sectoriel, 2003 à 2006
n = échantillon

En 2006, il existait une *demande au sujet d'une dizaine de métiers* techniques et semi-spécialisés : cuisiniste, ouvrier d'atelier, assembleur de portes et fenêtres, assembleur de portes et fenêtres architecturales, rembourreur, installateur de meubles commerciaux, apprenti ébéniste,

ébéniste, ébéniste industriel, apprenti opérateur de machines industrielles et installeurs d'armoires de cuisine.

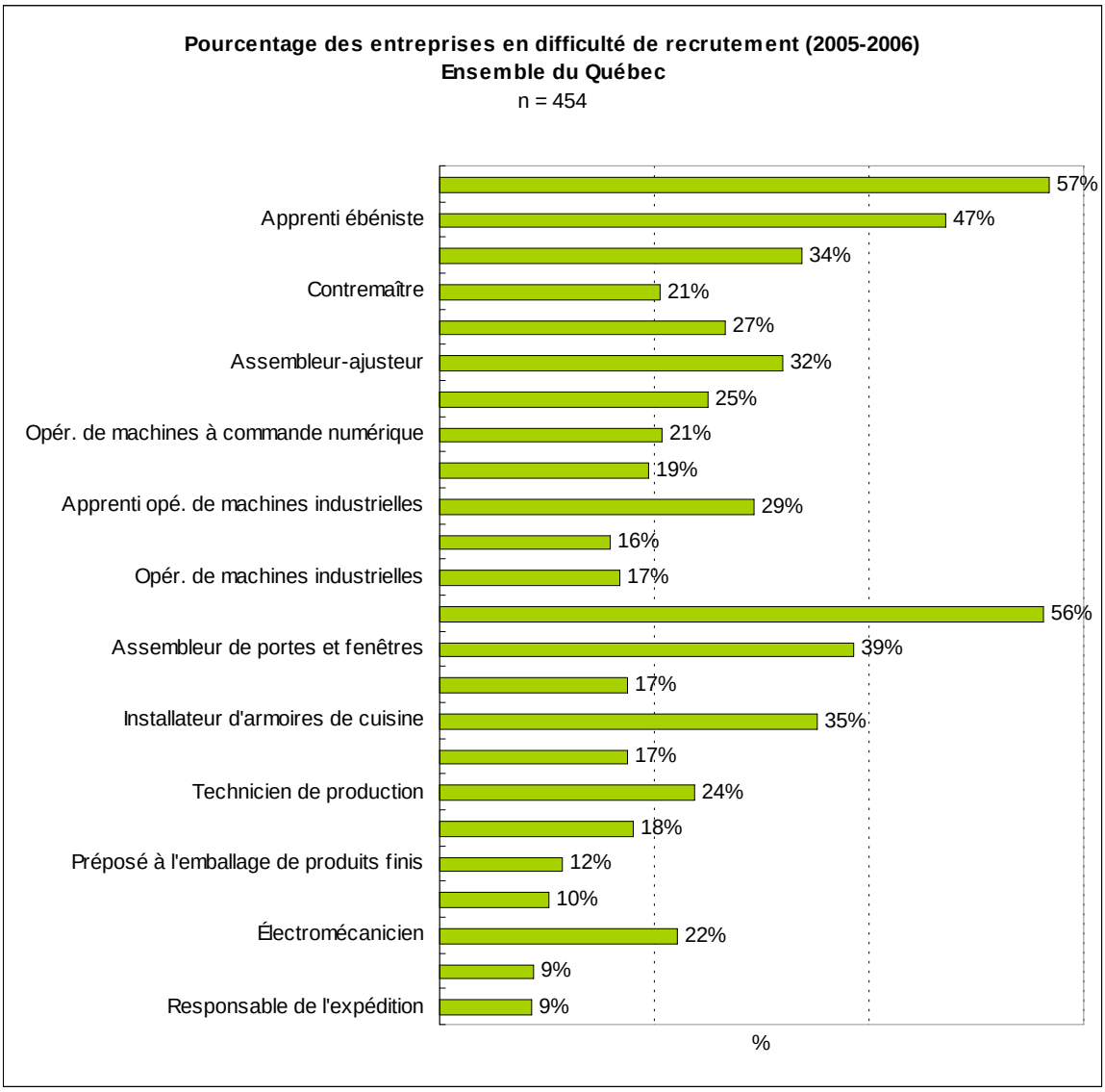
Métiers en demande



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Mais les responsables des ressources humaines contactés ont précisé que les *postes les plus difficiles à pourvoir* concernaient, révèle le sondage, les ébénistes, ébénistes industriels, apprentis ébénistes, installateurs d'armoires de cuisine, peintres-finisseurs, assembleurs-ajusteurs, apprentis opérateurs de machines industrielles et ouvriers d'atelier. Les causes les plus fréquemment évoquées étaient le manque de main-d'œuvre qualifiée, le manque d'expérience et l'absence ou l'insuffisance de compétences particulières.

Métiers difficiles à recruter



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Cette section de l'enquête du Comité sectoriel mesure les besoins de main-d'œuvre de diverses façons. On a demandé aux entreprises si elles étaient à la recherche de personnel dans l'immédiat ou si elles allaient être en recherche au cours des 12 mois suivant le sondage réalisé entre décembre 2005 et avril 2006. La consultation téléphonique voulait aussi établir les difficultés de recrutement.

Pour mieux comprendre les graphiques qui suivent, il serait de bon aloi de lire les termes suivants :

Métier recherché

Il s'agit d'un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises, interrogées à l'occasion du sondage entre décembre 2005 et avril 2006, ont exprimé un besoin de main-d'œuvre relié au poste visé.

Métier en demande

On fait référence à un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises, interrogées à l'occasion d'une consultation téléphonique entre décembre 2005 et avril 2006, ont manifesté un besoin de main-d'œuvre relié au poste visé au cours des 12 mois suivant la période du sondage (2006).

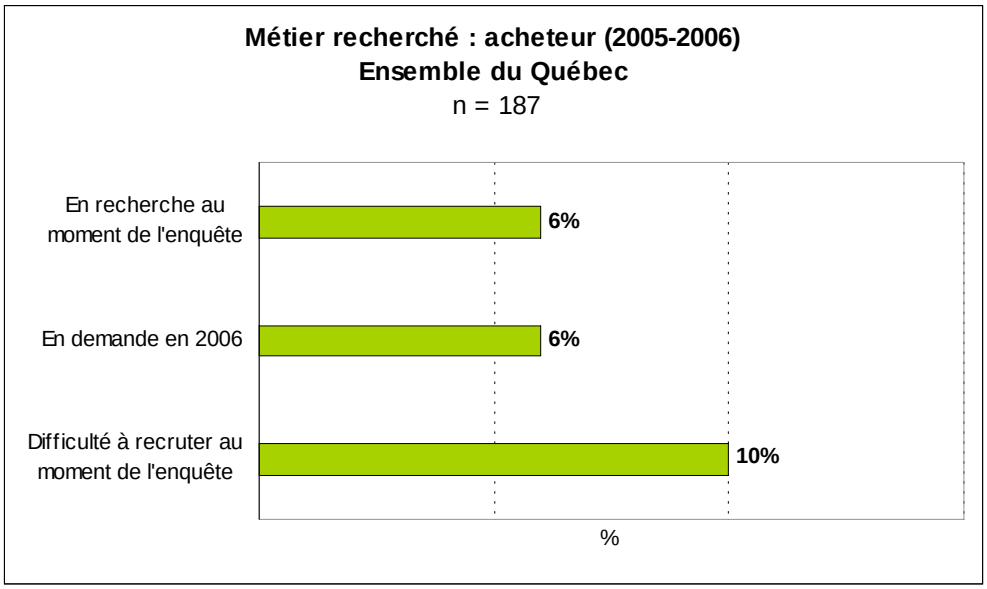
Causes des difficultés à recruter

Il s'agit d'un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises interrogées à l'occasion de l'enquête ont signalé un problème réel à recruter du personnel relié au poste en cause au moment du sondage entre décembre 2005 et avril 2006.

Acheteur (CNP 1225)

Les données de l'enquête soulignent que :

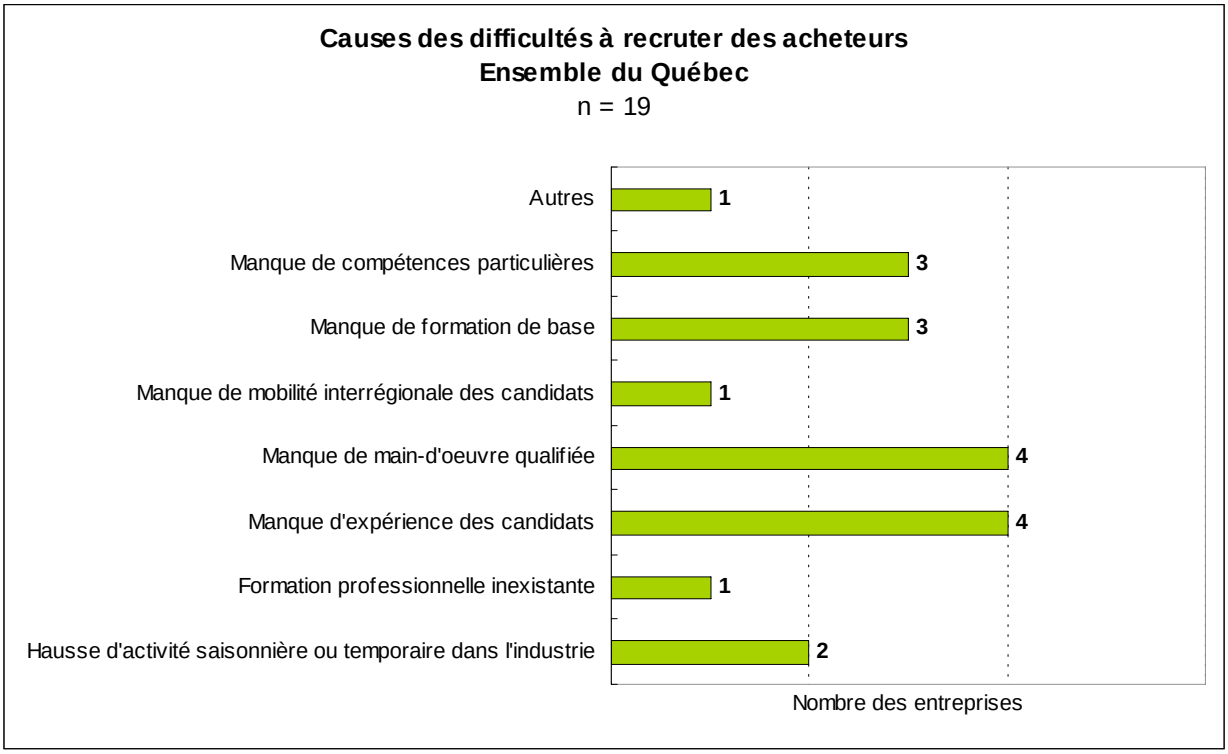
- 187 des 454 entreprises sondées (41 %) comptent des acheteurs au sein de leur personnel.
- 6 % d'entre elles en cherchaient au moment du sondage.
- Peu d'entre elles (6 %) envisagent d'en recruter en 2006.
- 10 % d'entre elles connaissent des difficultés à recruter des acheteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Acheteur (CNP 1225) – Suite

Selon l'enquête, la difficulté de recruter des acheteurs concerne le manque de main-d'œuvre qualifiée, d'expérience, de formation de base ou de compétences particulières. L'emploi saisonnier ou temporaire joue un rôle dans deux entreprises.

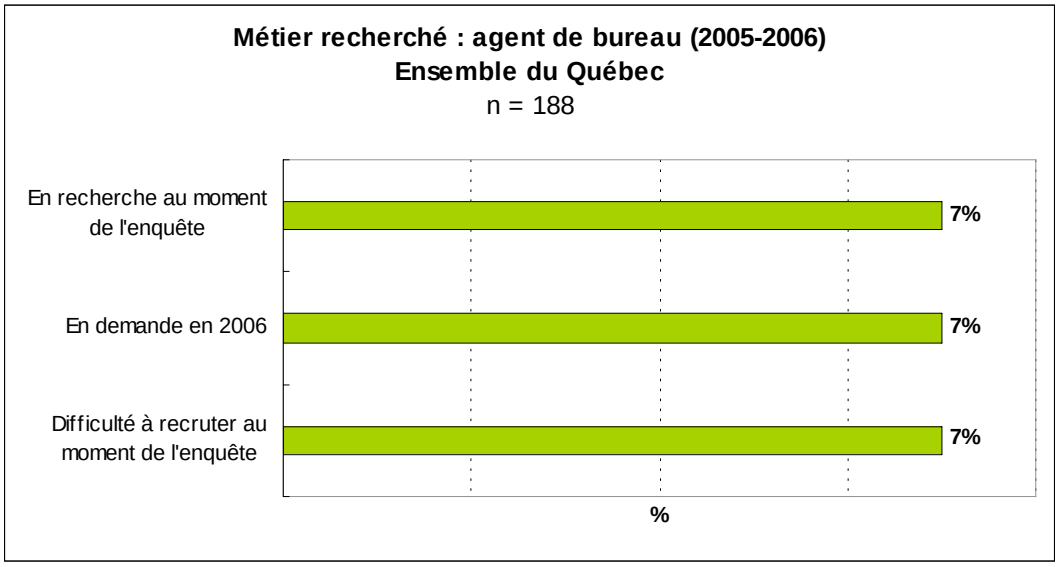


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Agent de bureau (CNP 2282)

Les données de l'enquête font ressortir que :

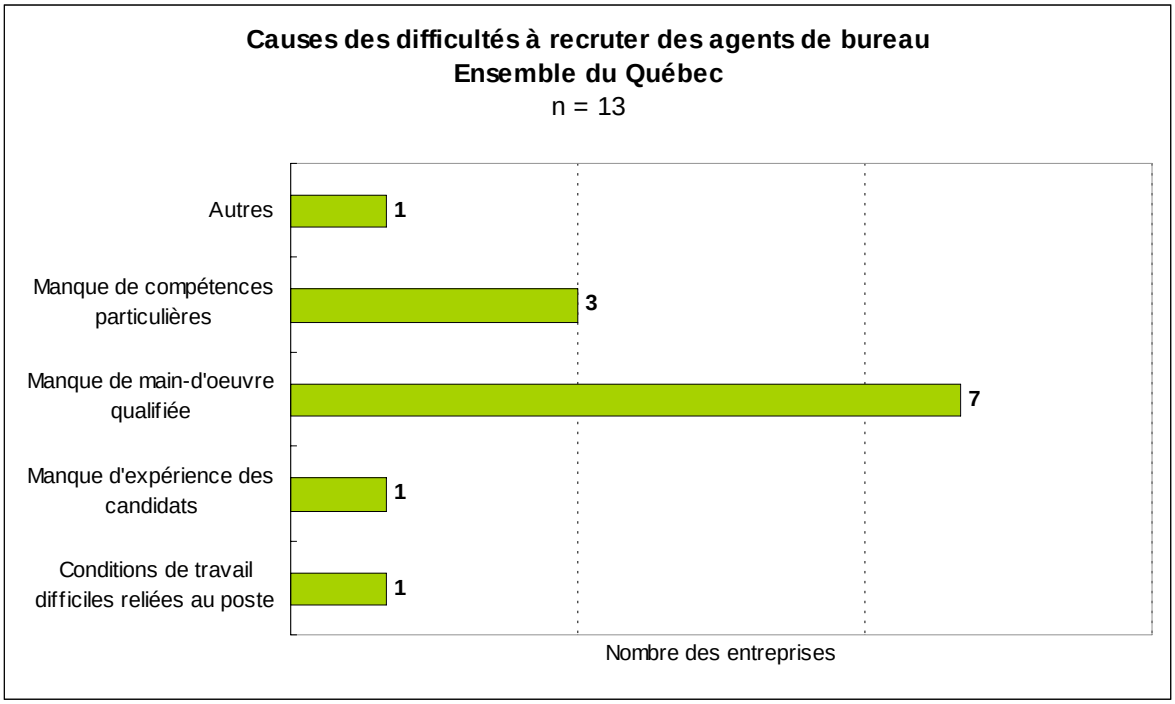
- 42 % des entreprises comptent sur les services d'un agent de bureau.
- 7 % en recherchaient au moment du sondage.
- 7 % veulent en recruter en 2006.
- 7 % trouvent facilement des agents de bureau.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Agent de bureau (CNP 2282) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée ou de compétences particulières s'avère problématique dans le recrutement des agents de bureau.

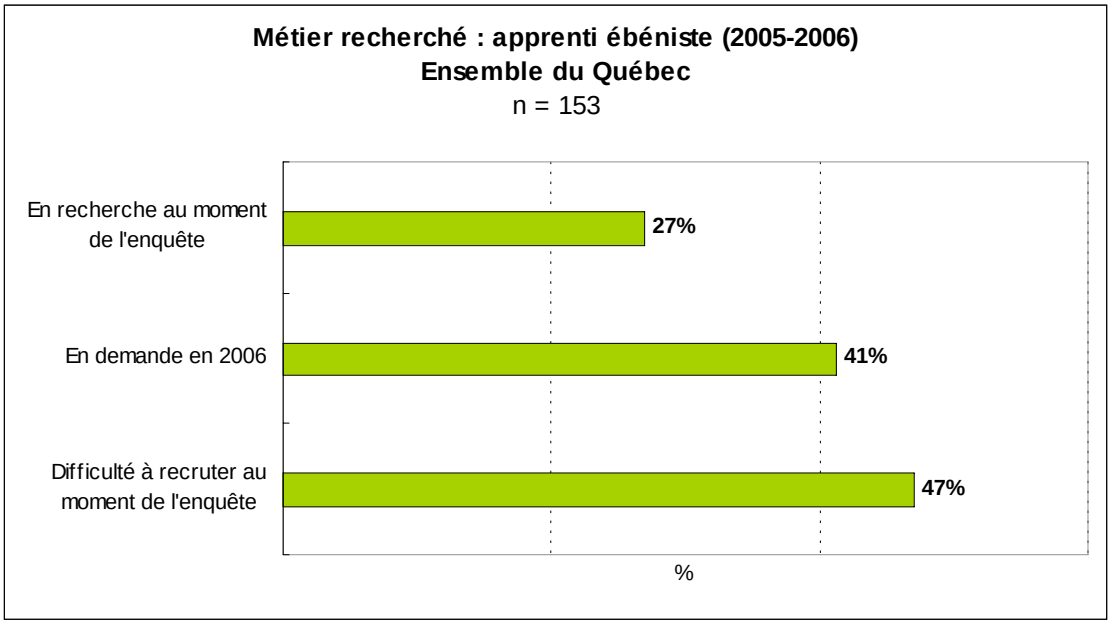


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête font ressortir que :

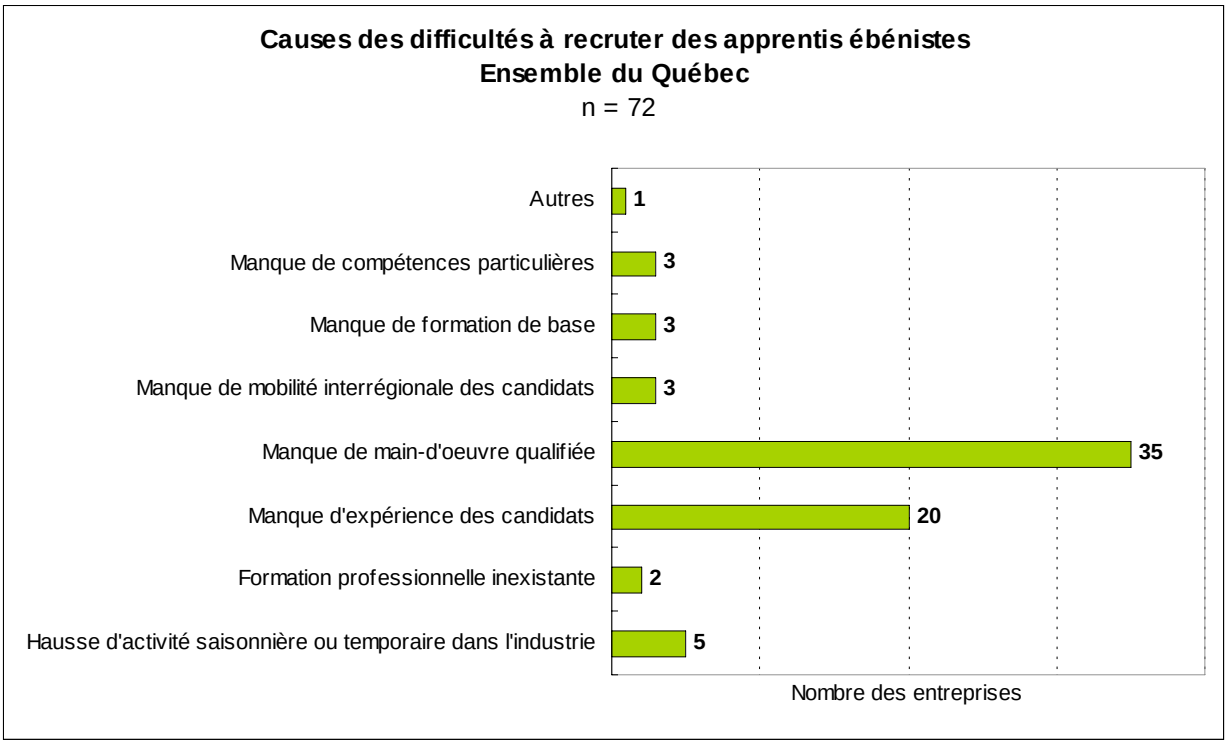
- 153 entreprises sur 454 (34 %) emploient des apprentis ébénistes.
- 27 % d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- 41 % d'entre elles comptent en embaucher en 2006.
- 47 % d'entre elles recrutent difficilement des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée se révèle la cause principale du problème de recrutement, suivi du manque d'expérience.

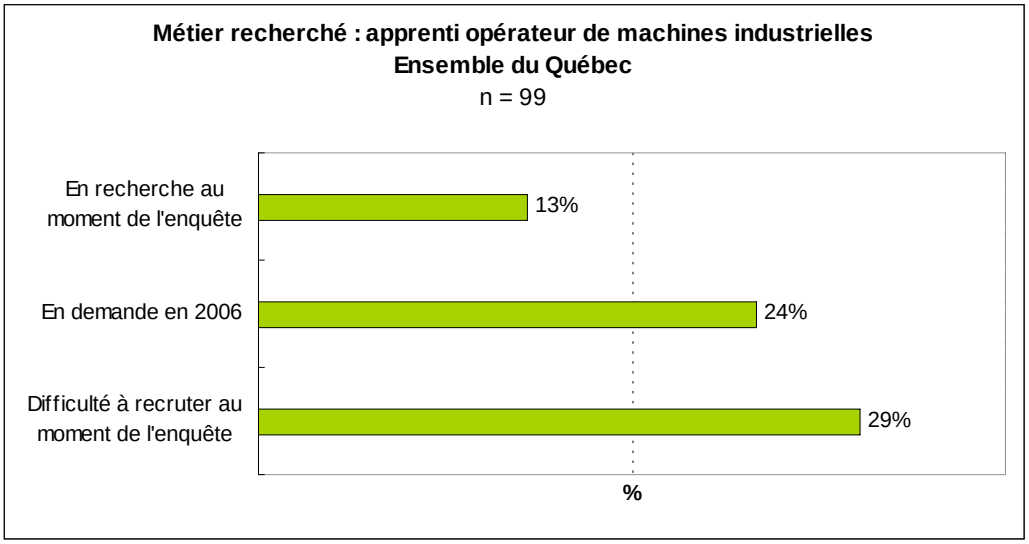


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Les données de l'enquête dévoilent que :

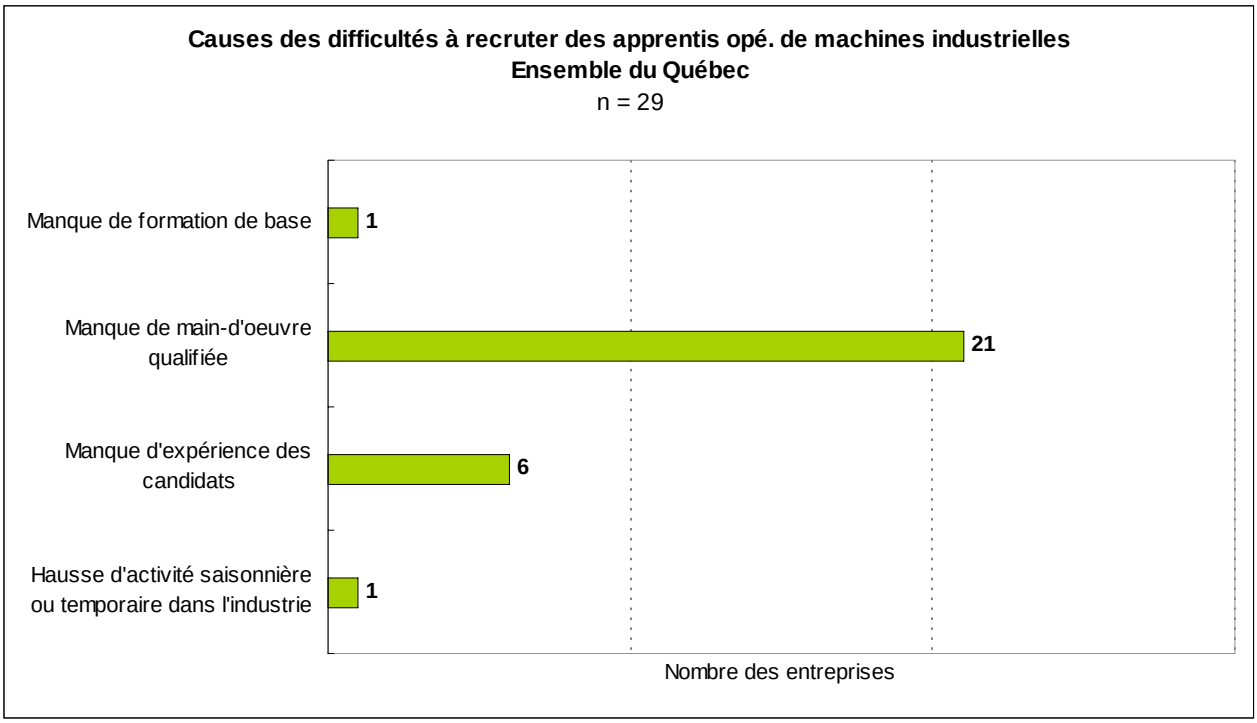
- 99 entreprises sur 454 (22 %) emploient des apprentis opérateurs de machines industrielles.
- 13 % d'entre elles souhaitaient en embaucher au moment du sondage.
- 24 % d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- 29 % d'entre elles peinent à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l'enquête, les apprentis opérateurs de machines industrielles sont difficiles à recruter en raison d'un manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats.

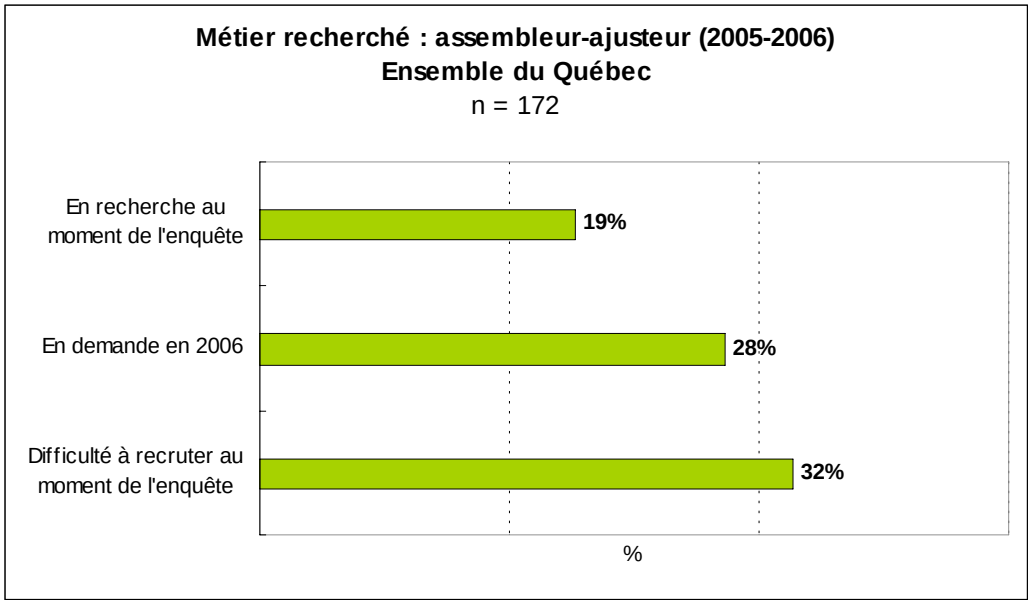


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Il ressort des données de l'enquête que :

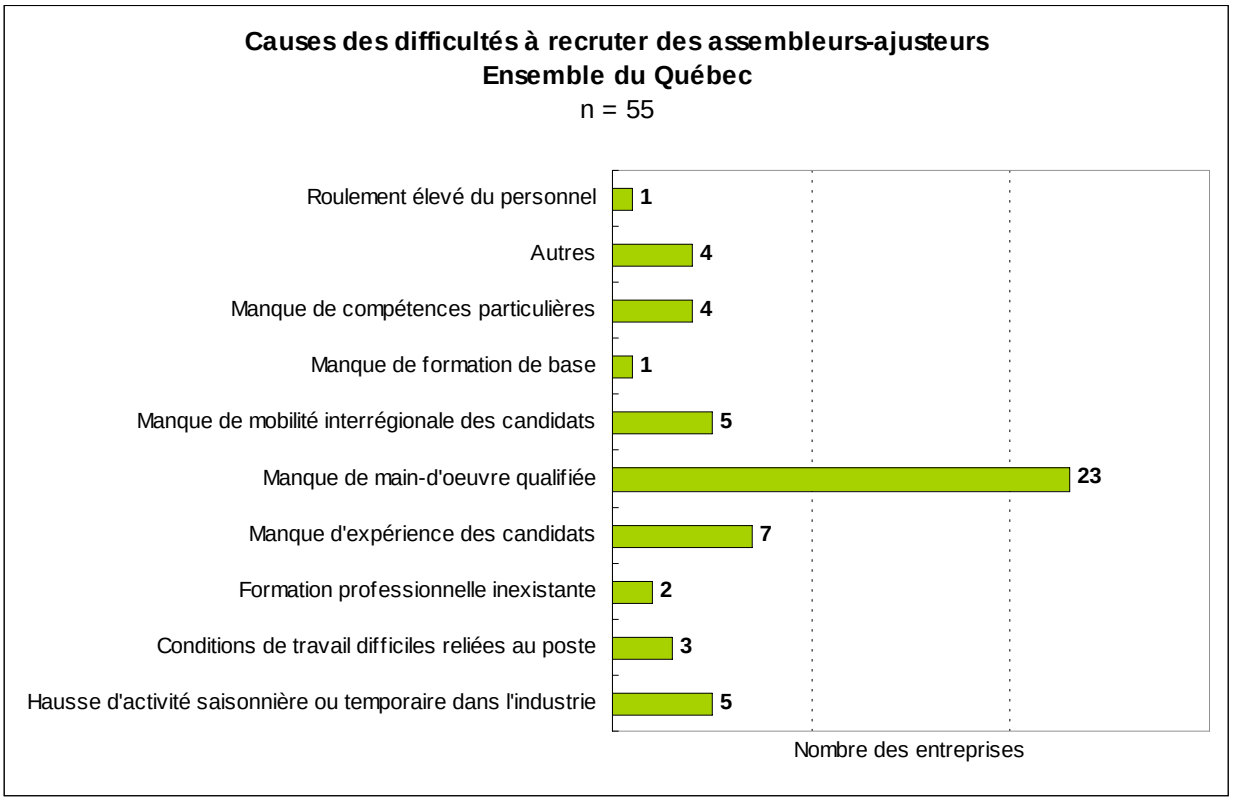
- Plus du tiers des entreprises (38 %) emploient des assembleurs-ajusteurs.
- Un employeur sur cinq (19 %) souhaitait en recruter au moment du sondage.
- 28 % des entreprises prévoient engager d'autres assembleurs-ajusteurs en 2006.
- 32 % des entreprises éprouvent des difficultés à trouver des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que le manque de main-d'œuvre qualifiée est la principale cause du problème de recrutement des assembleurs-ajusteurs. Suivent le manque d'expérience et de mobilité des candidats de même que la hausse des activités saisonnières ou temporaires.

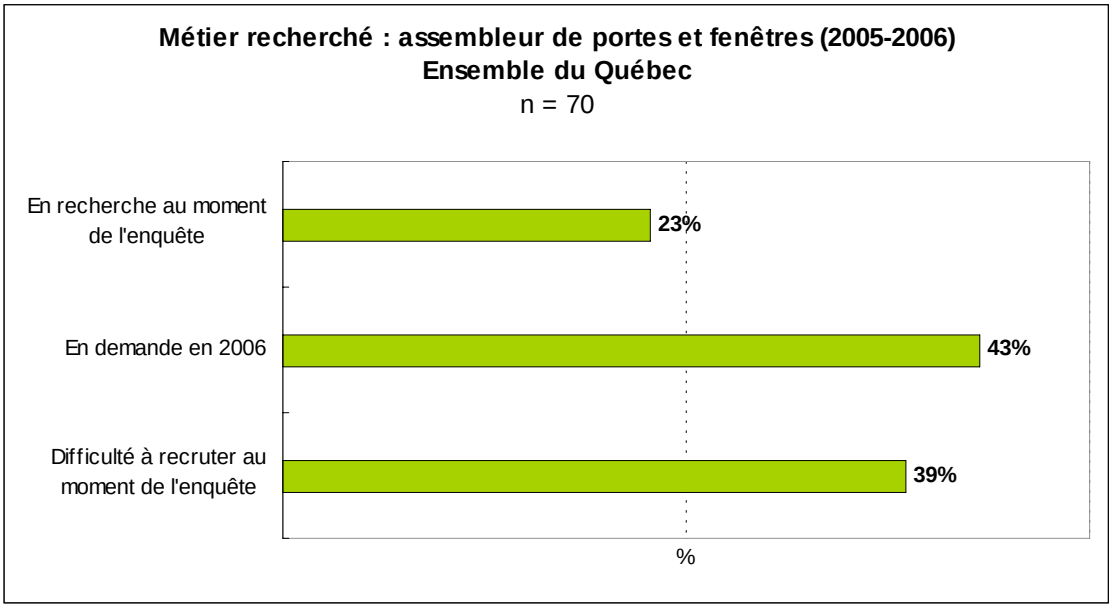


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493)

Les données de l'enquête soulignent que :

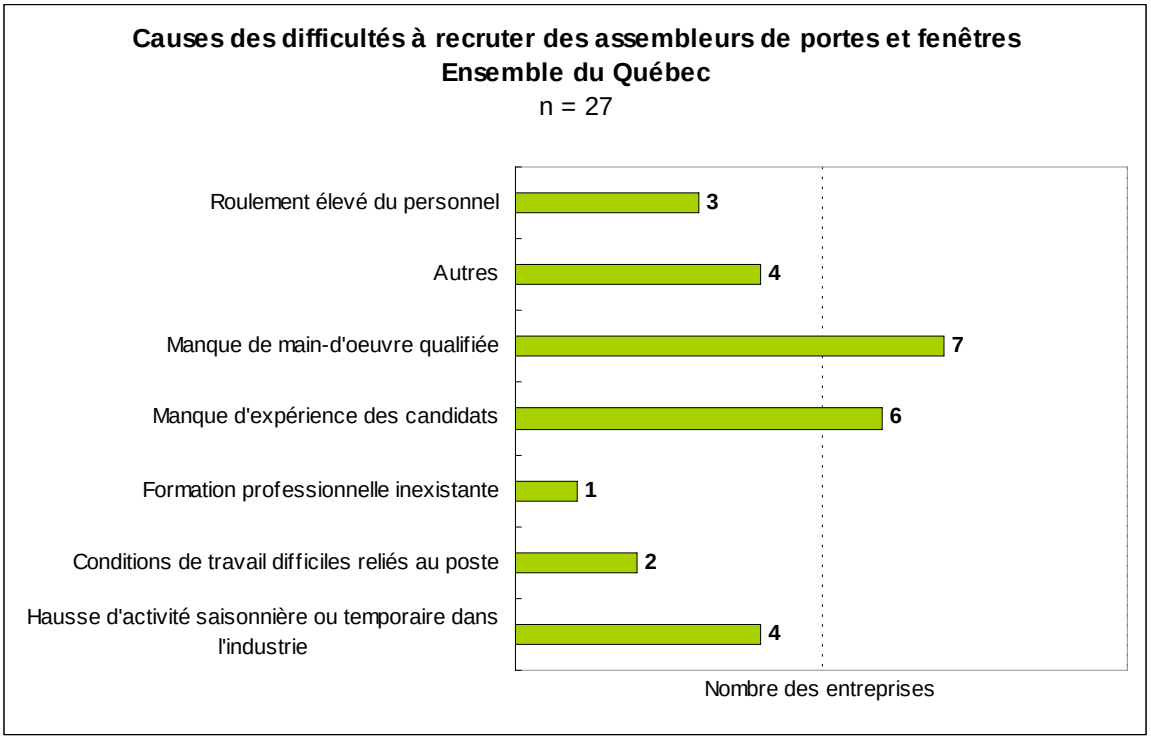
- 70 entreprises sur 454 (15 %) comptent sur les services d'assembleurs de portes et fenêtres.
- Près du quart d'entre elles (23 %) cherchaient à pourvoir ce poste au moment du sondage.
- 43 % d'entre elles prévoient recruter des assembleurs de portes et fenêtres en 2006.
- 39 % d'entre elles se heurtent à des difficultés de recrutement.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493) – Suite

Les résultats de l'enquête mettent en lumière les sources du problème : le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats, la hausse des activités saisonnières ou temporaires, le roulement élevé du personnel et des conditions de travail difficiles.

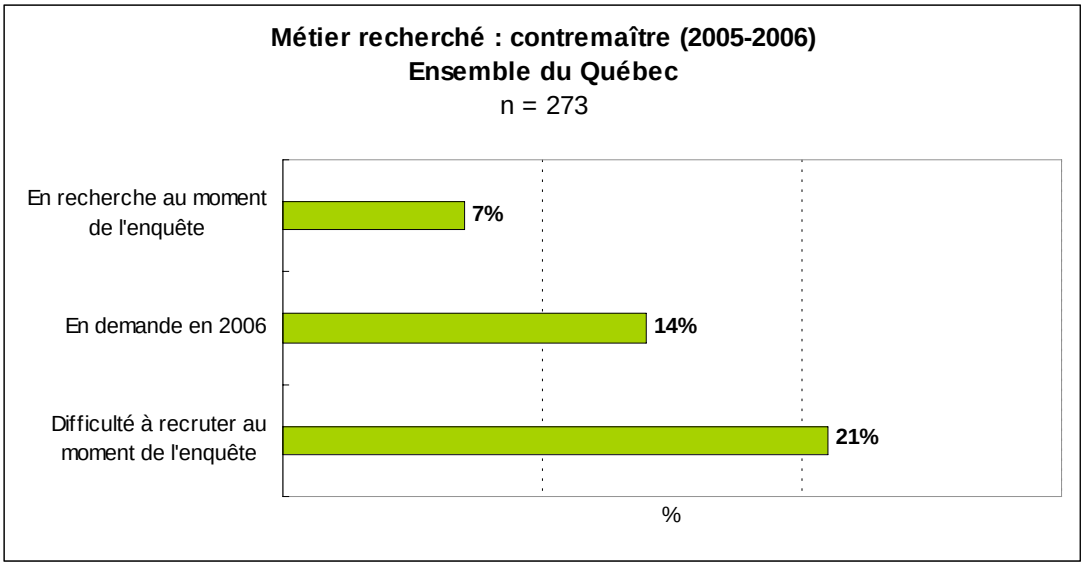


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224)

Les données de l'enquête font ressortir que :

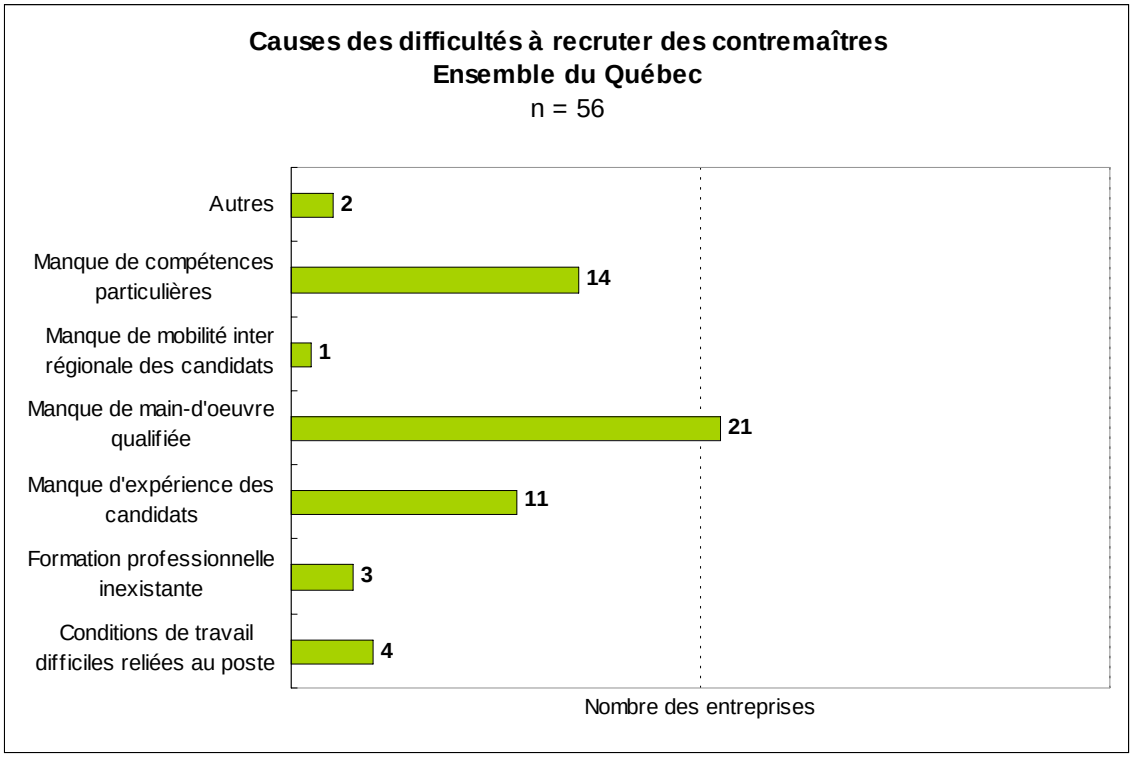
- 60 % des entreprises utilisent les services d'un contremaître.
- 7 % d'entre elles en avaient besoin au moment du sondage.
- 14 % d'entre elles projettent de recruter un contremaître en 2006.
- Une entreprise sur cinq (21%) peine à recruter des contremaîtres.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224) – Suite

D'après l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée, de compétences particulières ou d'expérience des candidats explique principalement le problème que vivent les entreprises à recruter des contremaîtres.

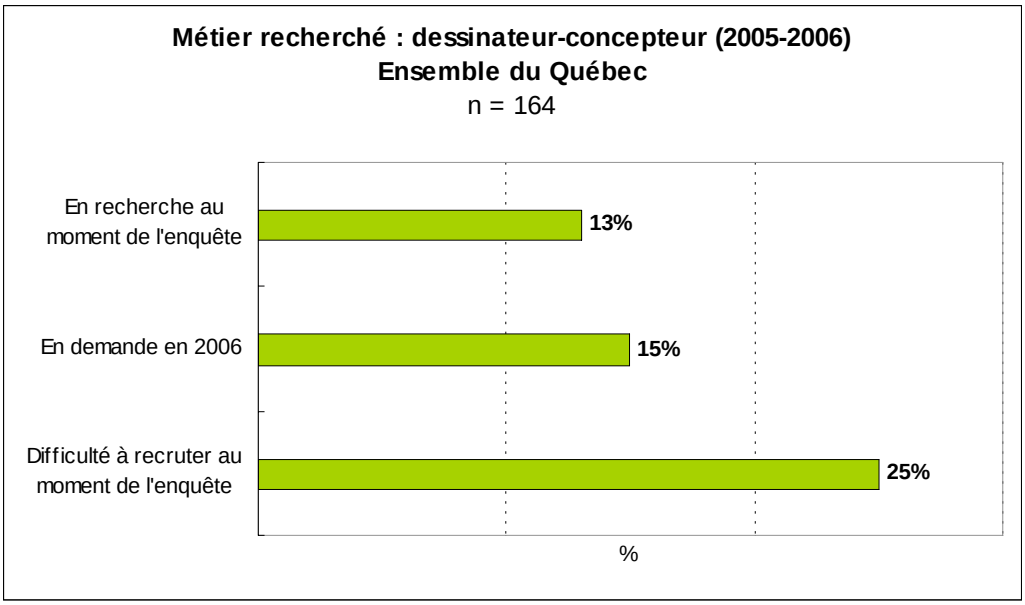


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Les données de l'enquête dévoilent que :

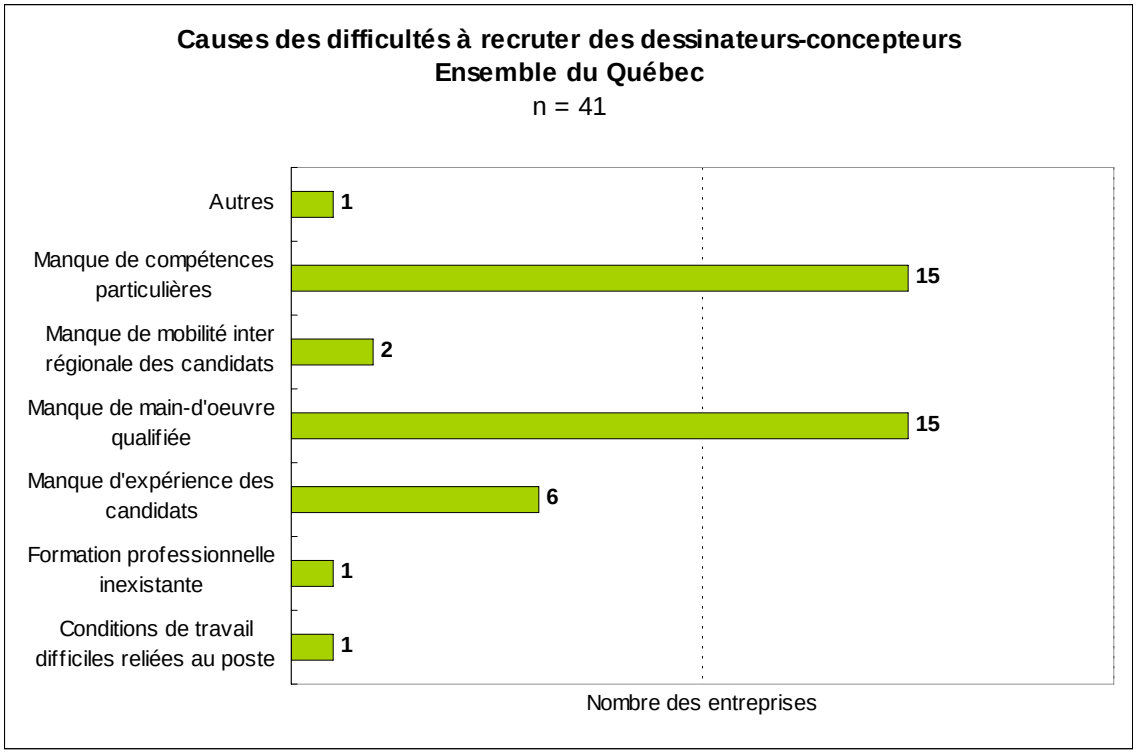
- 36 % des entreprises emploient un dessinateur-concepteur.
- 13 % d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- 15 % d'entre elles pensent en recruter en 2006.
- Pour le quart des entreprises (25 %), les dessinateurs-concepteurs sont difficiles à recruter.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Dessinateur-concepteur (CNP 2252) – Suite

Les données de l'enquête indiquent que le manque de main-d'œuvre qualifiée ou de compétences particulières est à la source du problème. Le manque d'expérience des candidats vient au troisième rang.

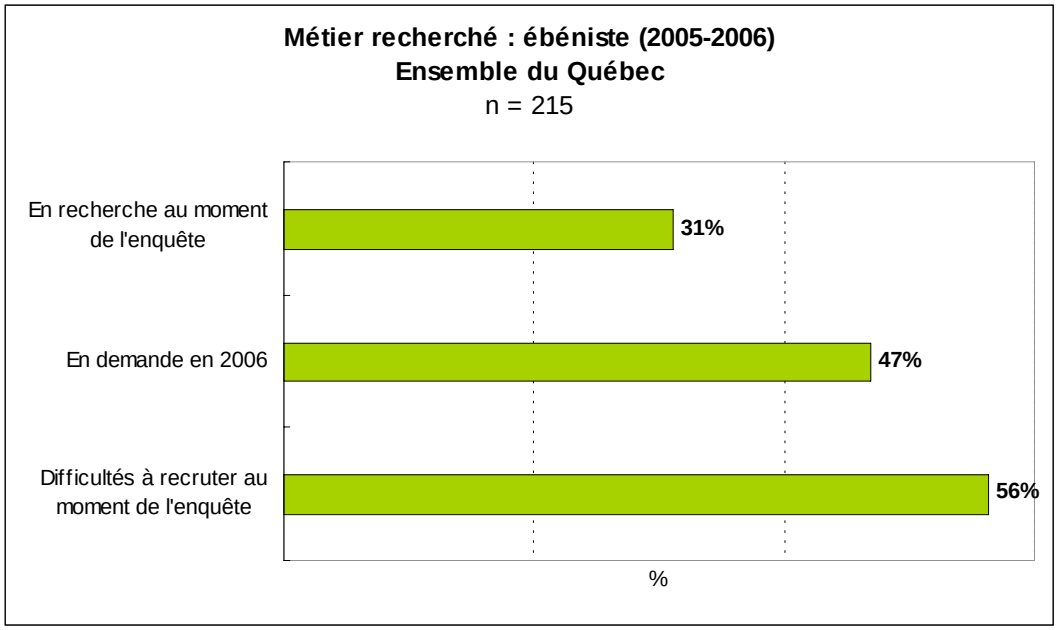


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête font ressortir que :

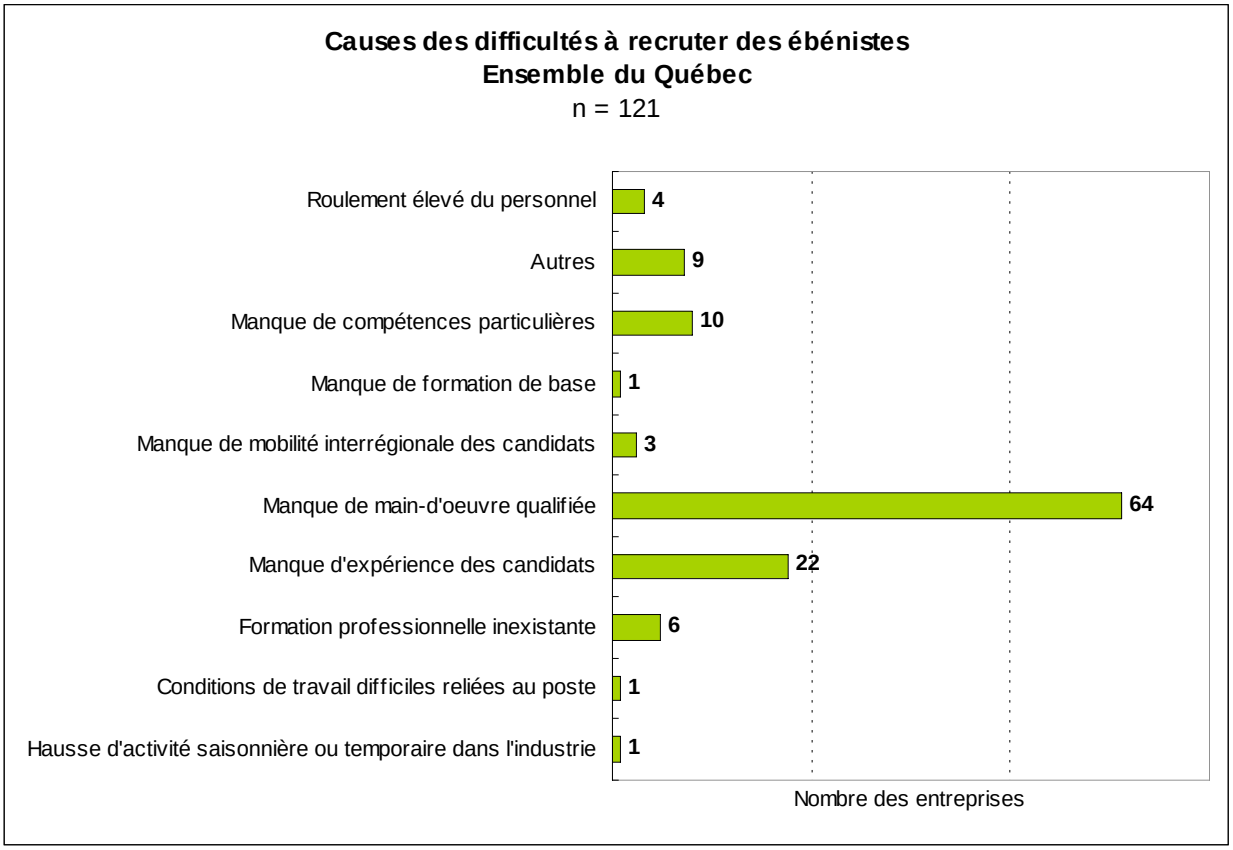
- 215 entreprises sur 454 (47 %) emploient des ébénistes.
- 31 % d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- 47 % d'entre elles comptent en embaucher en 2006.
- 56 % d'entre elles recrutent difficilement des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée se révèle la cause principale du problème de recrutement, suivi du manque d'expérience et de compétences particulières des candidats, et autres.

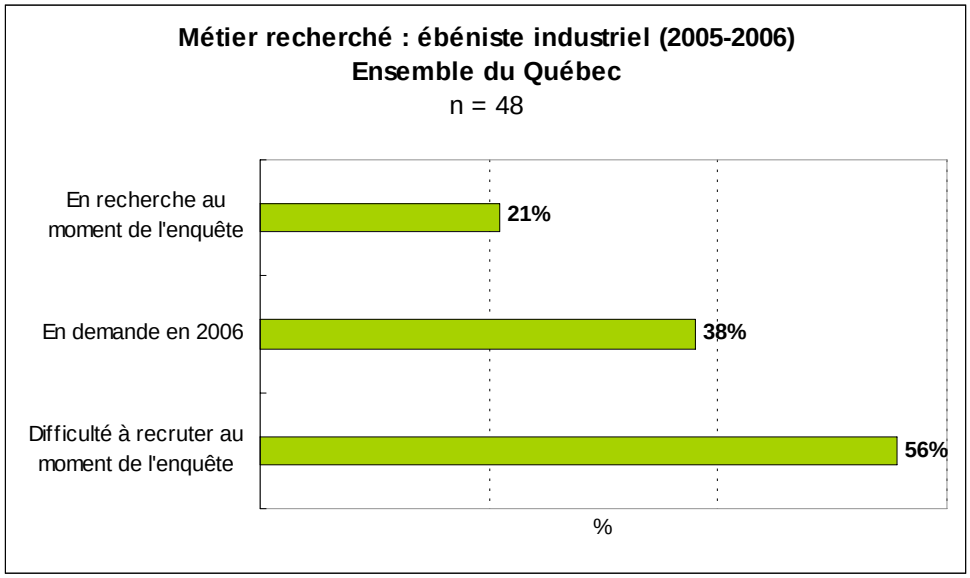


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste industriel (CNP 7272)

Il ressort des données de l'enquête que :

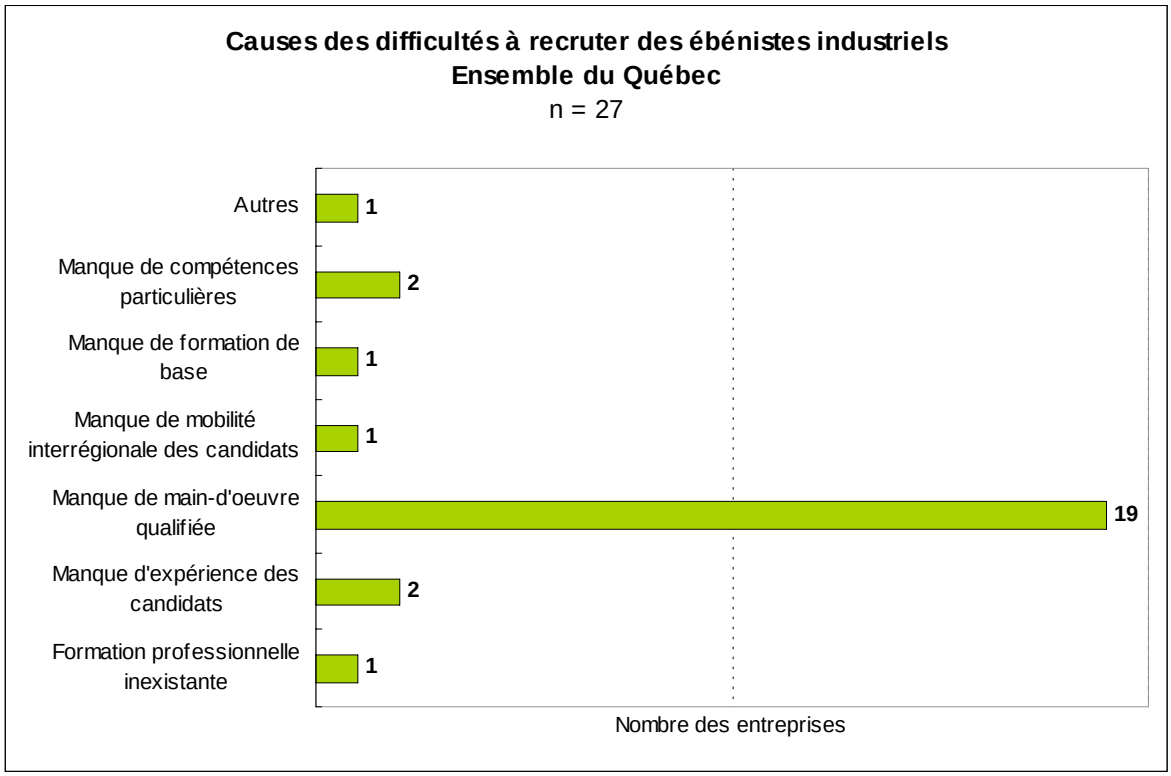
- 48 entreprises sur 454 (11 %) comptent sur les services d'ébénistes industriels.
- 21 % d'entre elles en avaient besoin au moment de l'enquête.
- 38 % d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Plus de la moitié des entreprises (56 %) peinent à trouver des ébénistes industriels.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste industriel (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête confirment que le manque de main-d'œuvre qualifiée est le principal problème de recrutement des entreprises.

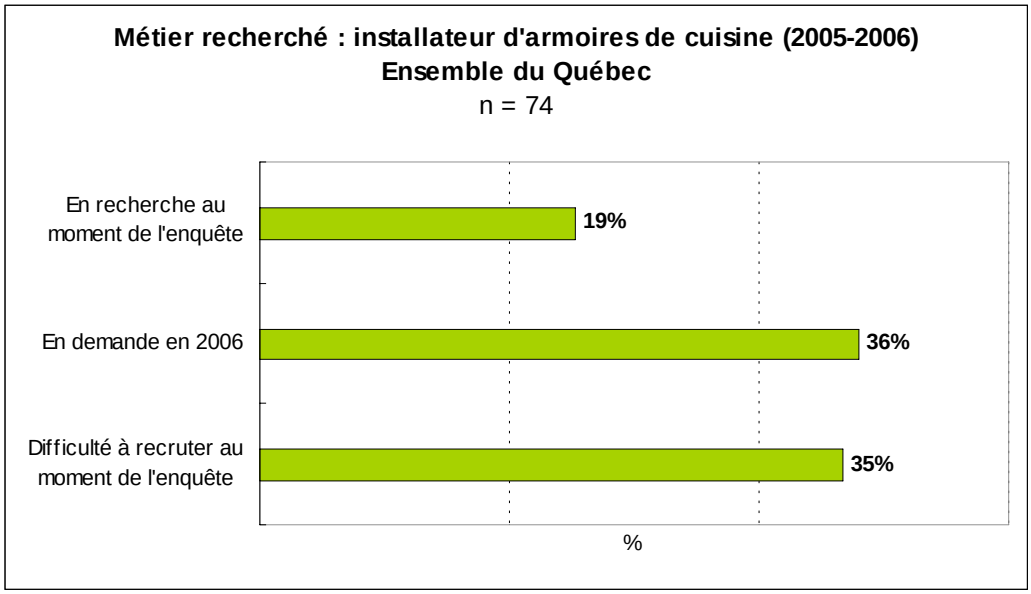


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441)

Les données de l'enquête démontrent que :

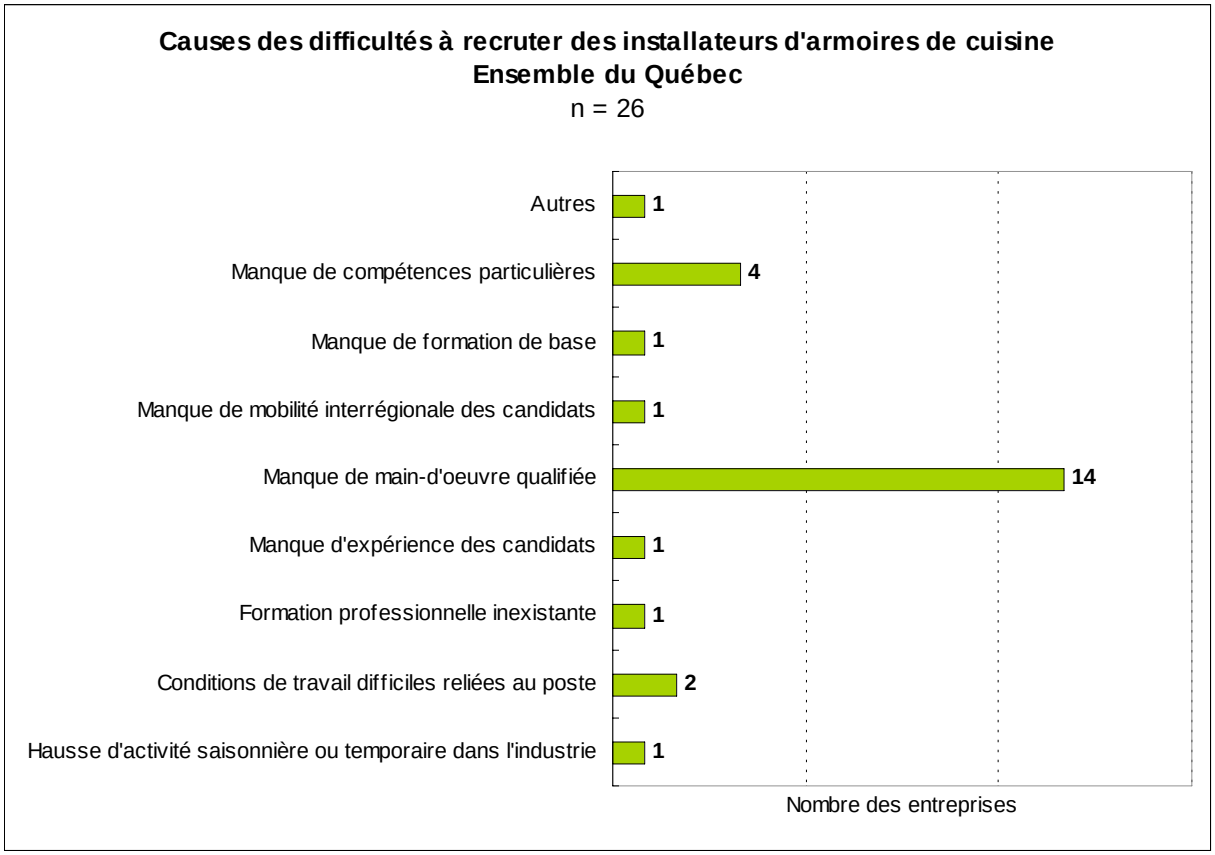
- 74 entreprises sur 454 (16 %) comptent des installateurs d'armoires de cuisine parmi leurs employés.
- 19 % d'entre elles en avaient besoin au moment de l'enquête.
- 36 % d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- 35 % d'entre elles trouvent difficilement des installateurs d'armoires de cuisine.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441) – Suite

Selon le sondage, les entreprises sont principalement confrontées à un manque de main-d'œuvre qualifiée pour le poste d'installateur d'armoires de cuisine. Les lacunes en compétences particulières est un problème moins marqué, de même que les conditions de travail difficiles.

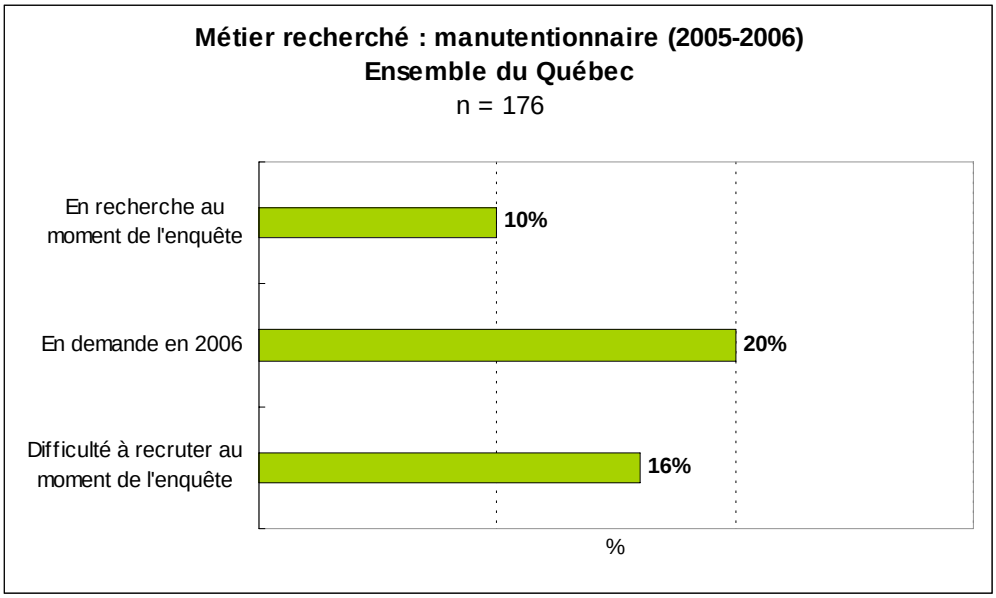


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Manutentionnaire (CNP 7452)

Les données de l'enquête soulignent que :

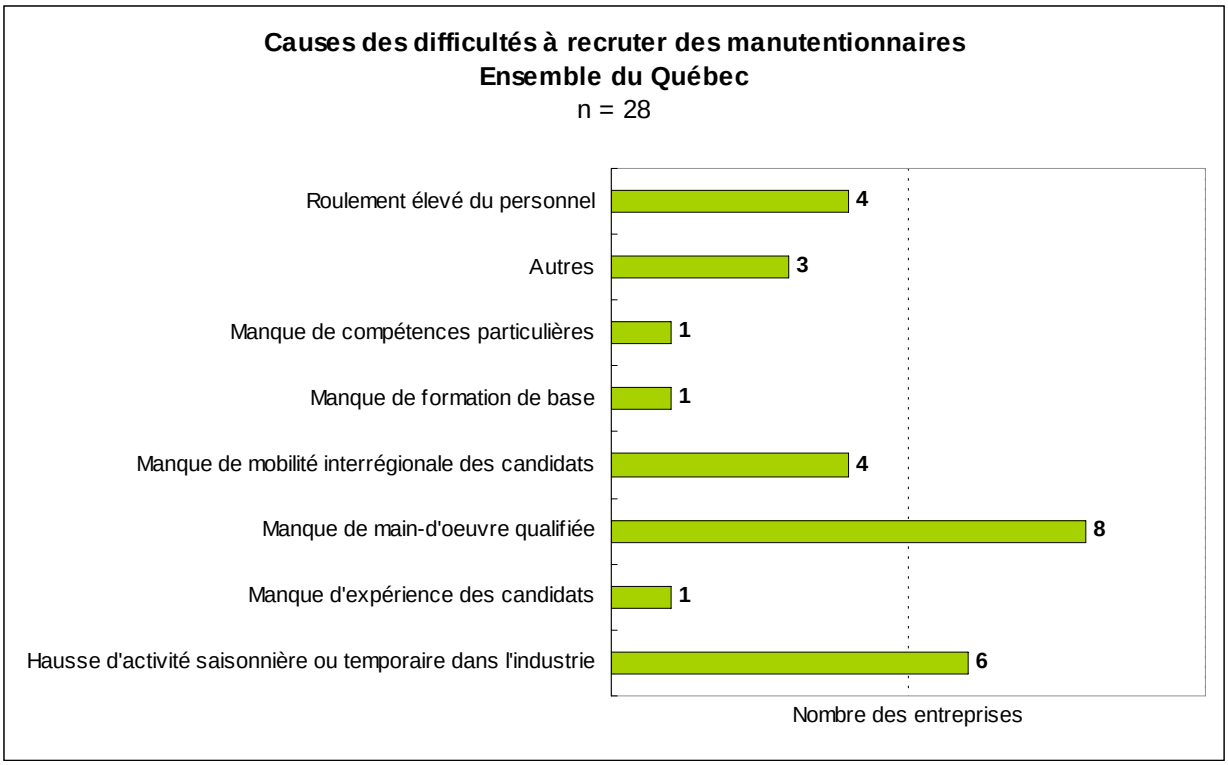
- 176 entreprises sur 454 (39 %) emploient des manutentionnaires.
- Un employeur sur dix (10 %) tentait de pourvoir des postes de manutention lors du sondage.
- Une entreprise sur cinq (20 %) prévoit en recruter en 2006.
- 16 % des entreprises connaissent des difficultés à embaucher des manutentionnaires.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Manutentionnaire (CNP 7452) – Suite

D'après l'enquête, plusieurs causes expliquent le problème de recrutement des entreprises : le manque de main-d'œuvre qualifiée, la hausse des activités saisonnières ou temporaires, le roulement élevé du personnel, le manque de mobilité des travailleurs et autres.

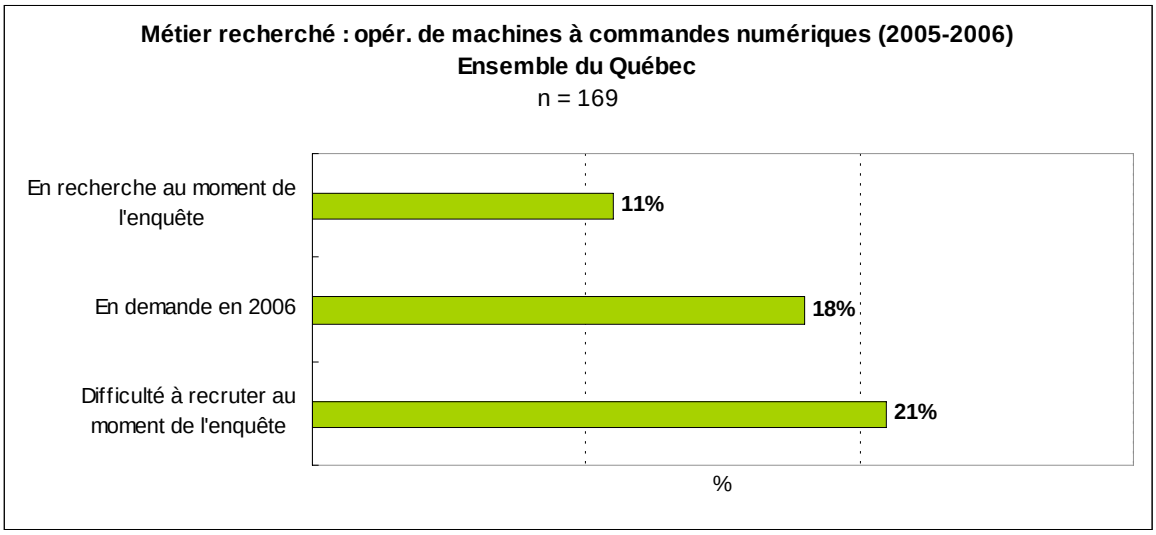


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513)

Les données de l'enquête font ressortir que :

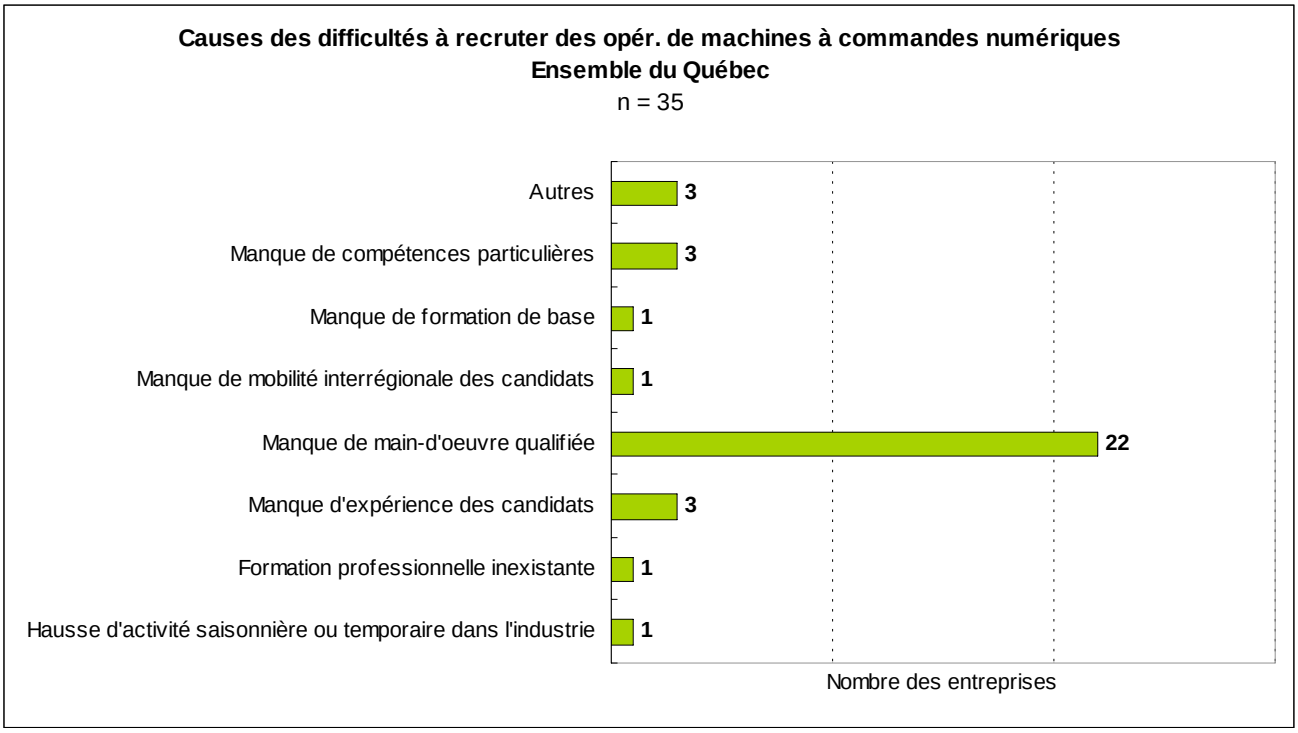
- 169 entreprises sur 454 (37 %) emploient des opérateurs de machines à commandes numériques.
- 11 % d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- 18 % d'entre elles comptent en embaucher en 2006.
- 21 % d'entre elles recrutent difficilement des opérateurs de machines à commandes numériques.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée se révèle, et de loin, la cause principale du problème de recrutement. Le manque d'expérience et de compétences particulières des candidats suit.

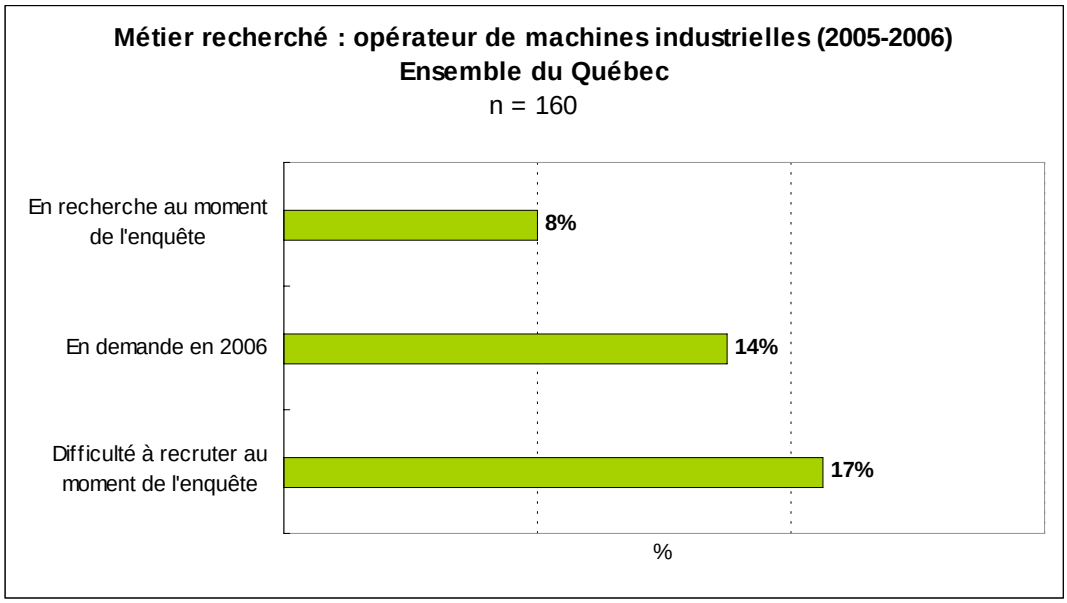


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Les données de l'enquête dévoilent que :

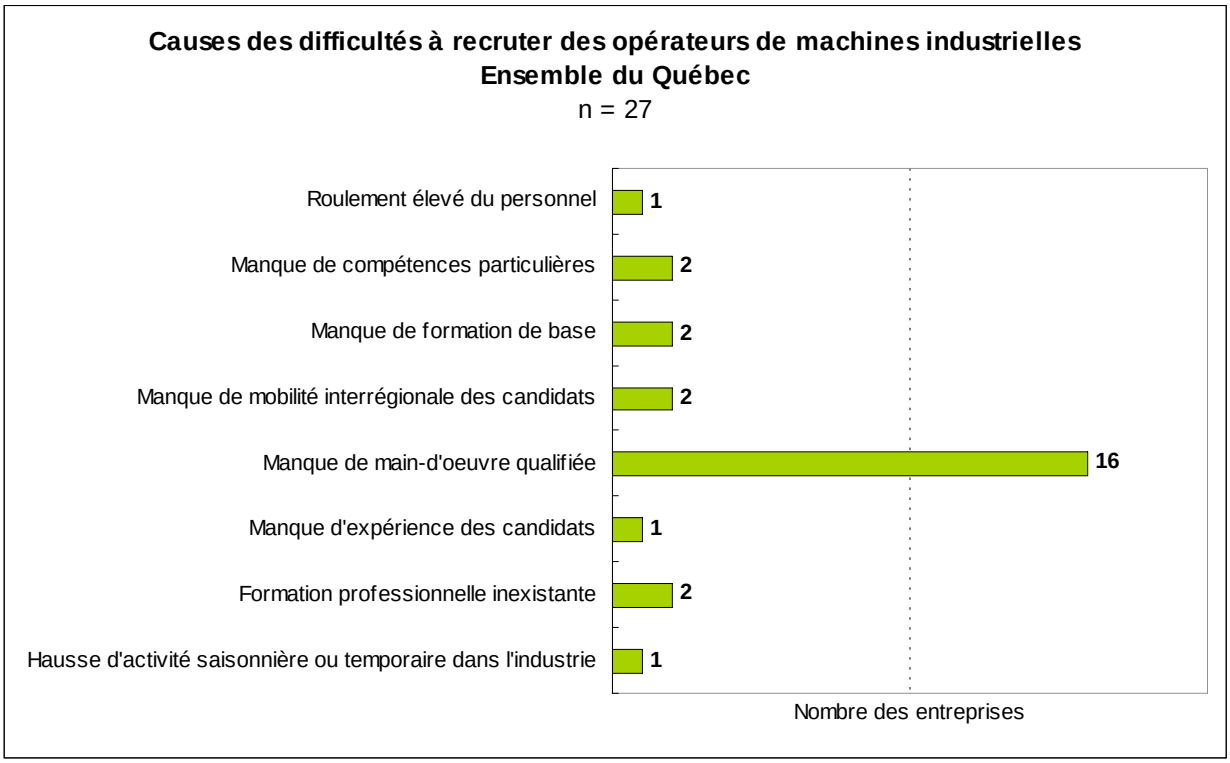
- Le tiers des entreprises (35 %) emploient des opérateurs de machines industrielles.
- 8 % d'entre elles avaient des postes à pourvoir au moment du sondage.
- 14 % d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- 17 % des employeurs se butent à des obstacles dans le recrutement d'opérateurs de machines industrielles.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434) – Suite

Les données de l'enquête indiquent que les entreprises se butent au manque de main-d'œuvre qualifiée quand vient le moment de choisir les candidats.

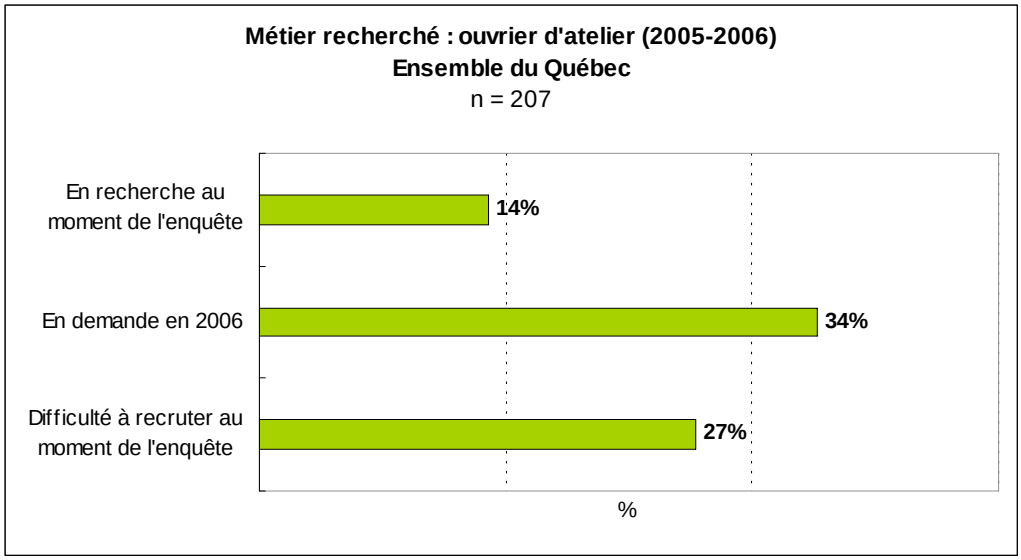


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493)

Il ressort des données de l'enquête que :

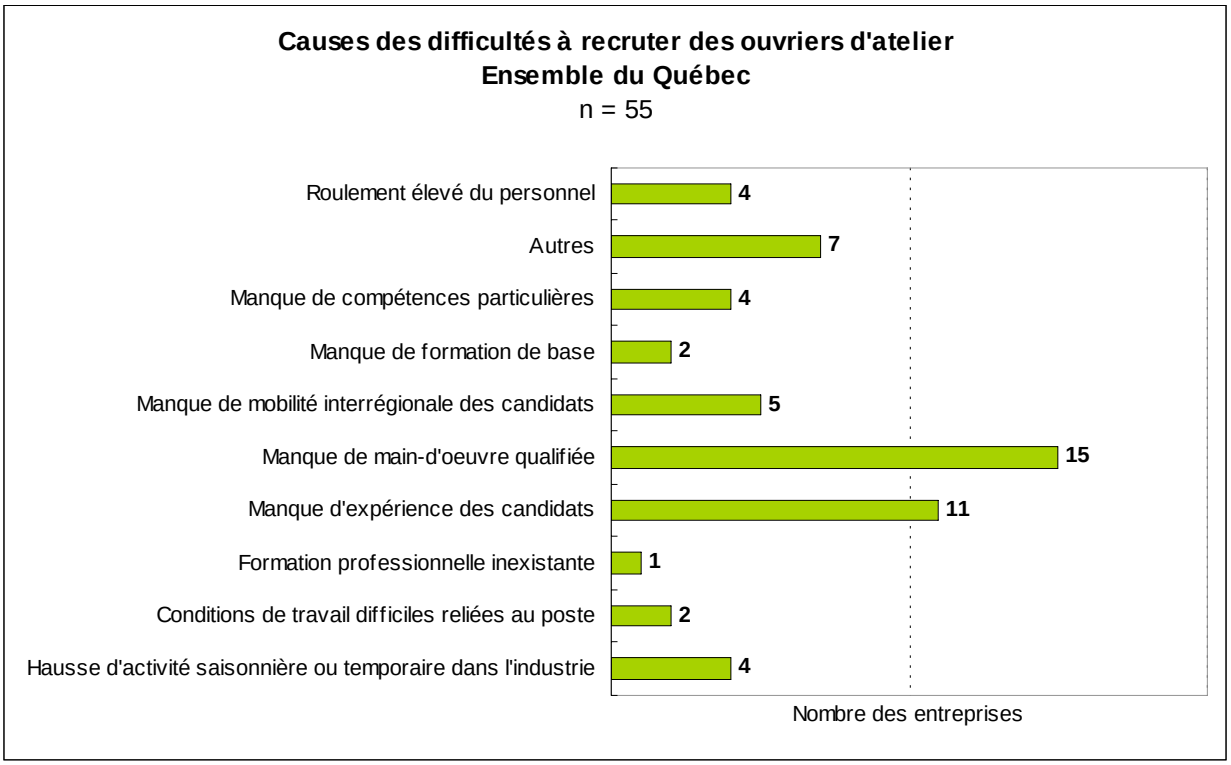
- 207 entreprises sur 454 (46 %) emploient des ouvriers d'atelier.
- 14 % d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Plus du tiers d'entre elles (34 %) veulent en embaucher en 2006.
- Plus du quart des entreprises (27 %) ont du mal à embaucher des ouvriers d'atelier.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête confirment que plusieurs causes sont à la source du problème de recrutement des entreprises : le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats, et autres.

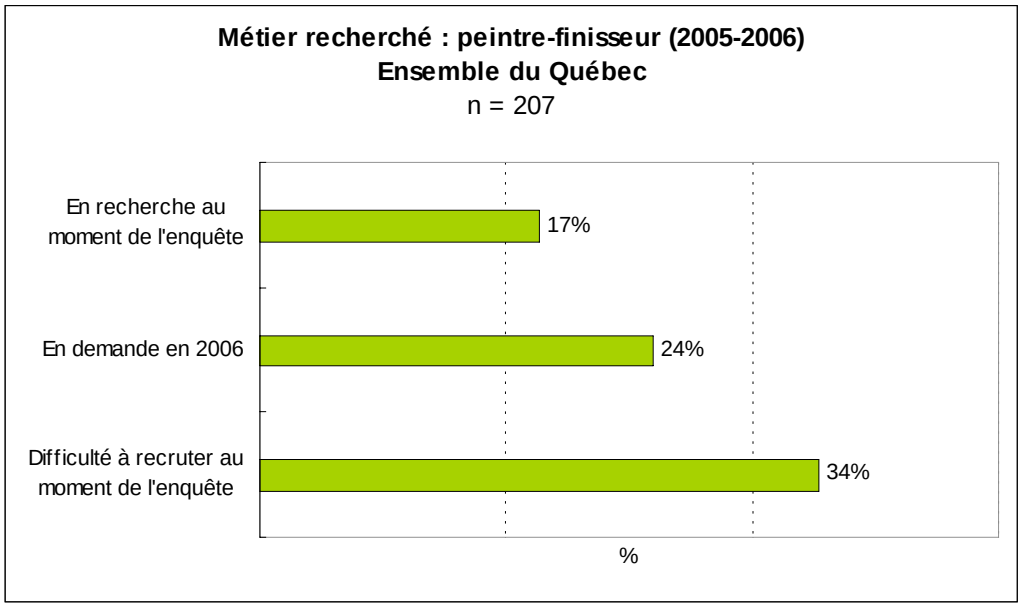


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête démontrent que :

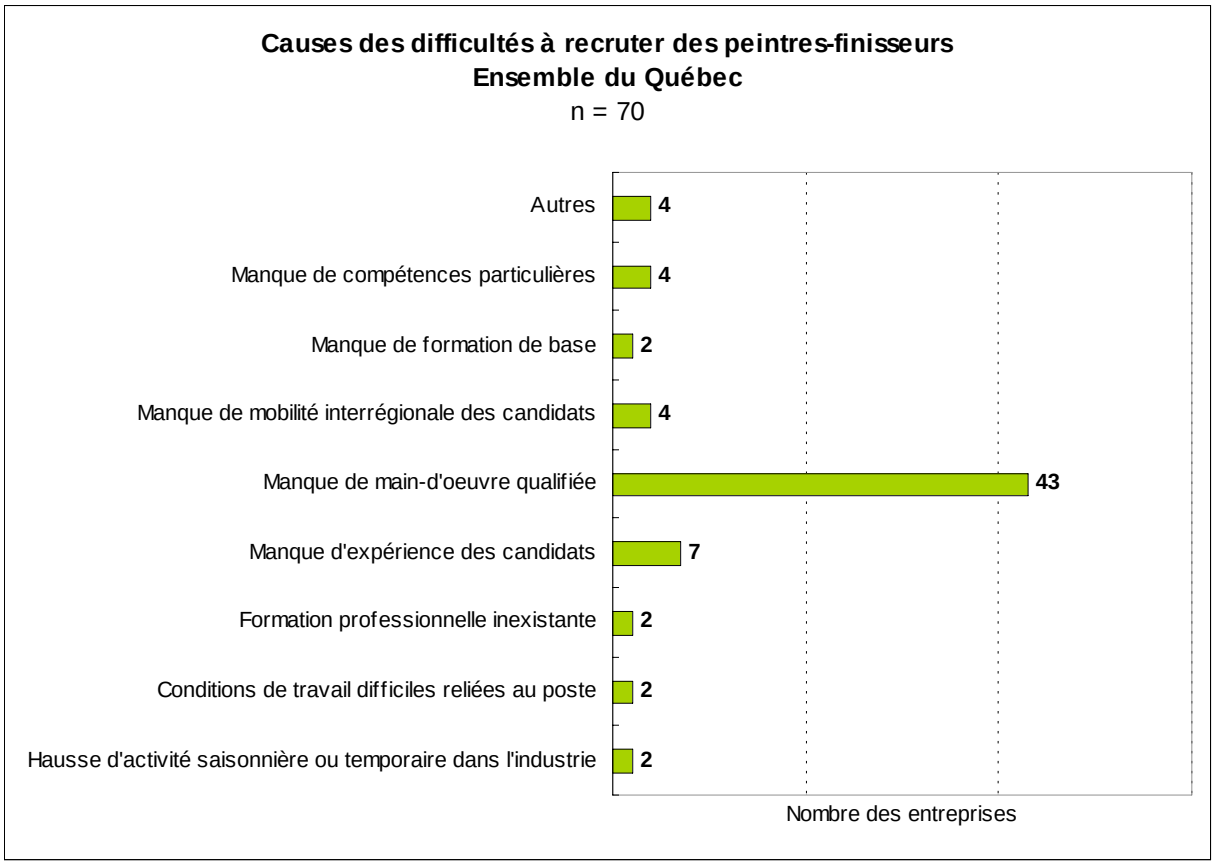
- 207 entreprises sur 454 (46 %) utilisent les services de peintres-finisseurs.
- 17 % d'entre elles en avaient besoin au moment du sondage.
- Le quart des employeurs (24 %) souhaitent embaucher des peintres-finisseurs en 2006.
- Le tiers des entreprises (34 %) connaissent des difficultés à recruter des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue la principale difficulté de recrutement des entreprises.

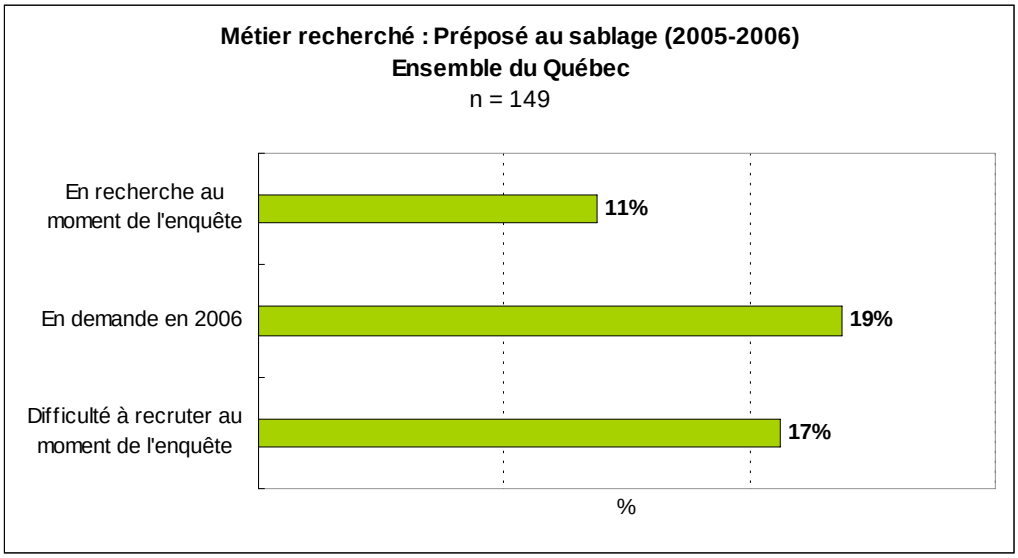


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493)

Les données de l'enquête soulignent que :

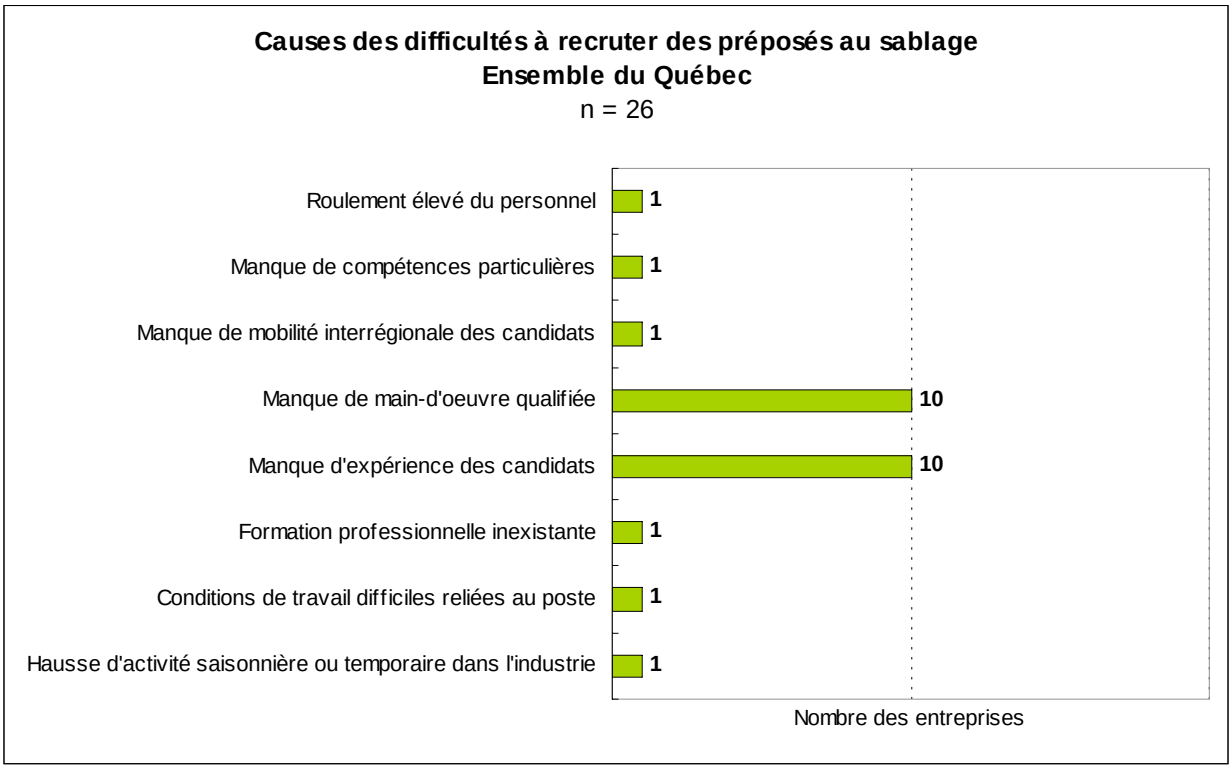
- Le tiers des entreprises (33 %) comptent des préposés au sablage au sein de leur personnel.
- Une sur dix (11 %) en recherchait lors du sondage.
- Une sur cinq (19 %) prévoit en recruter en 2006.
- 17 % des entreprises peinent à recruter des préposés au sablage.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête révèlent que le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats explique la difficulté des entreprises à recruter des préposés au sablage.

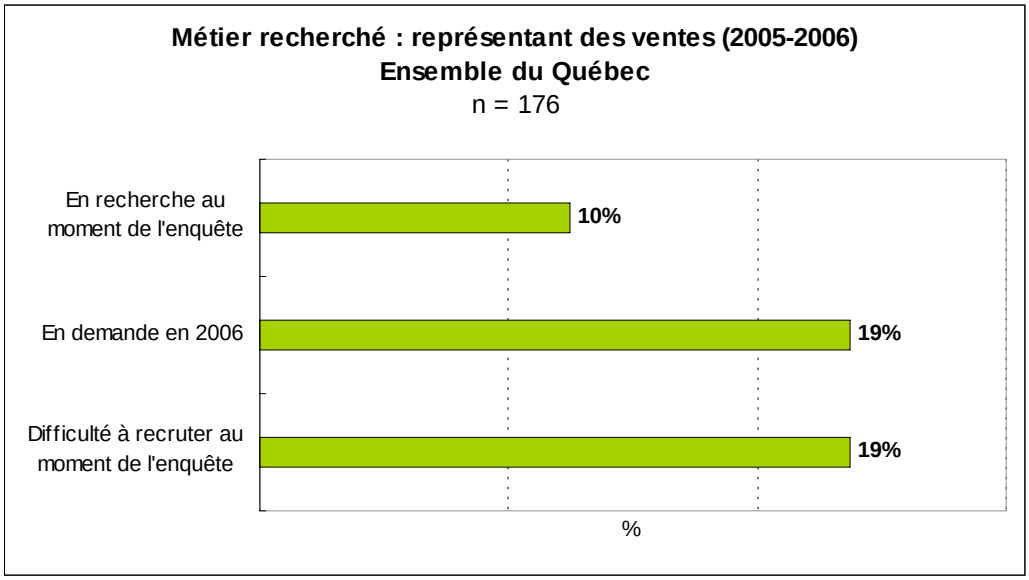


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Représentant des ventes (CNP 6411)

Les données de l'enquête font ressortir que :

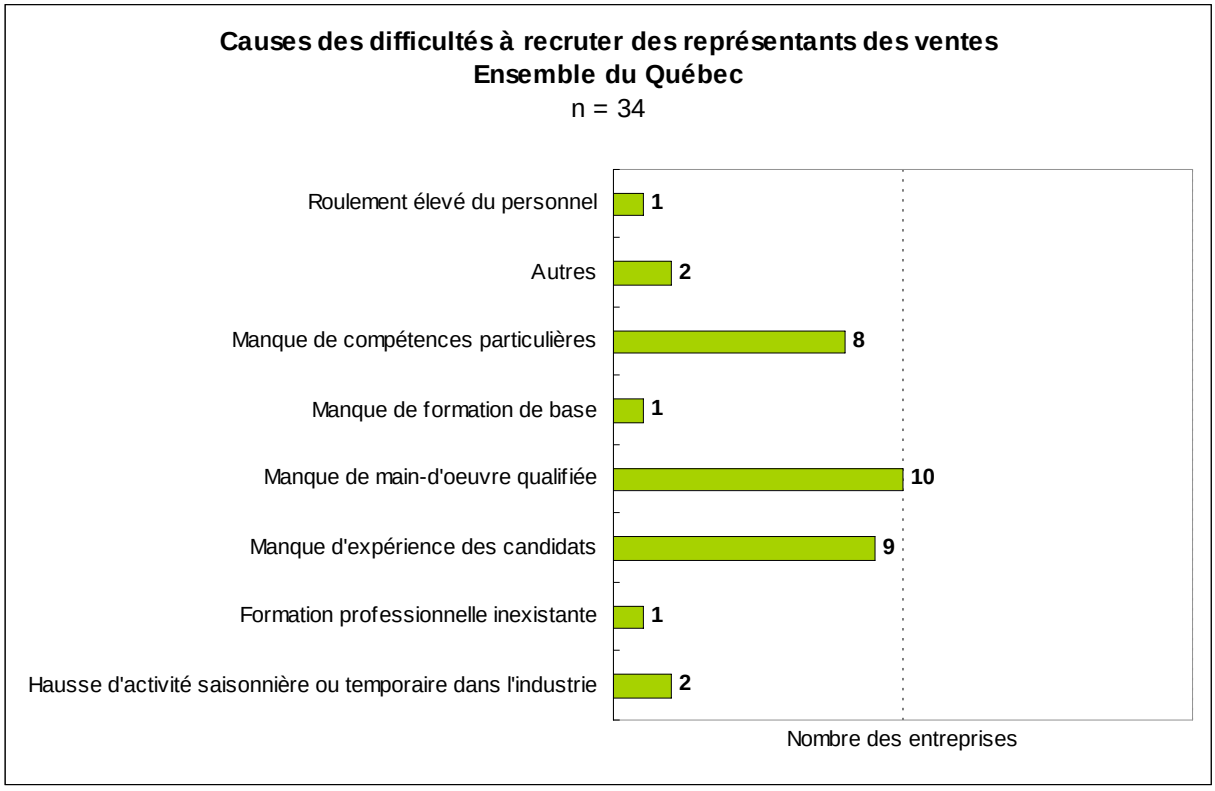
- 176 entreprises sur 454 (39 %) emploient des représentants des ventes (salariés).
- 10 % d'entre elles souhaitaient en recruter au moment du sondage.
- Un employeur sur cinq (19 %) veut engager un nouveau représentant des ventes en 2006.
- Le cinquième des employeurs (19 %) ont du mal à recruter des représentants des ventes (salariés).



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Représentant des ventes (CNP 6411) – Suite

Selon les données de l'enquête, trois causes expliquent pourquoi les entreprises peinent à recruter des représentants des ventes : le manque de main-d'œuvre qualifiée, d'expérience ou de compétences particulières des candidats.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Partie IV : Besoins de main-d'œuvre – Suite

B- Données régionales

En 2006, à l'échelle régionale, les entreprises sondées disaient rechercher particulièrement des travailleurs ayant une formation d'ébéniste, d'apprenti ébéniste, de peintre-finisseur et d'assembleur-ajusteur. Les ouvriers d'atelier, les préposés au sablage et les opérateurs de machines à commandes numériques étaient aussi convoités, dans une moindre mesure.

Palmarès des métiers les plus en demande (*top 7*)
Dans la plupart des régions

Titre des professions
Ébéniste
Apprenti ébéniste
Peintre-finisseur
Assembleur-ajusteur
Ouvrier d'atelier
Préposé au sablage
Opér. de machines à commandes numériques

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Cette section de l'enquête du Comité sectoriel examine les besoins de main-d'œuvre dans la plupart des régions du Québec. On a demandé aux employeurs s'ils recherchaient du personnel dans l'immédiat ou s'ils allaient être en recherche au cours des 12 mois suivant le sondage réalisé entre décembre 2005 et avril 2006. La consultation téléphonique voulait aussi établir les difficultés de recrutement.

La petitesse de l'échantillon invite à la prudence dans l'interprétation des résultats.

Pour mieux comprendre les graphiques qui suivent, il serait de bon aloi de lire les termes suivants :

Métier recherché

Il s'agit d'un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises, interrogées à l'occasion du sondage entre décembre 2005 et avril 2006, ont exprimé un besoin de main-d'œuvre relié au poste visé.

Métier en demande

On fait référence à un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises, interrogées à l'occasion d'une consultation téléphonique entre décembre 2005 et avril 2006, ont manifesté un besoin de main-d'œuvre relié au poste visé au cours des 12 mois suivant la période du sondage.

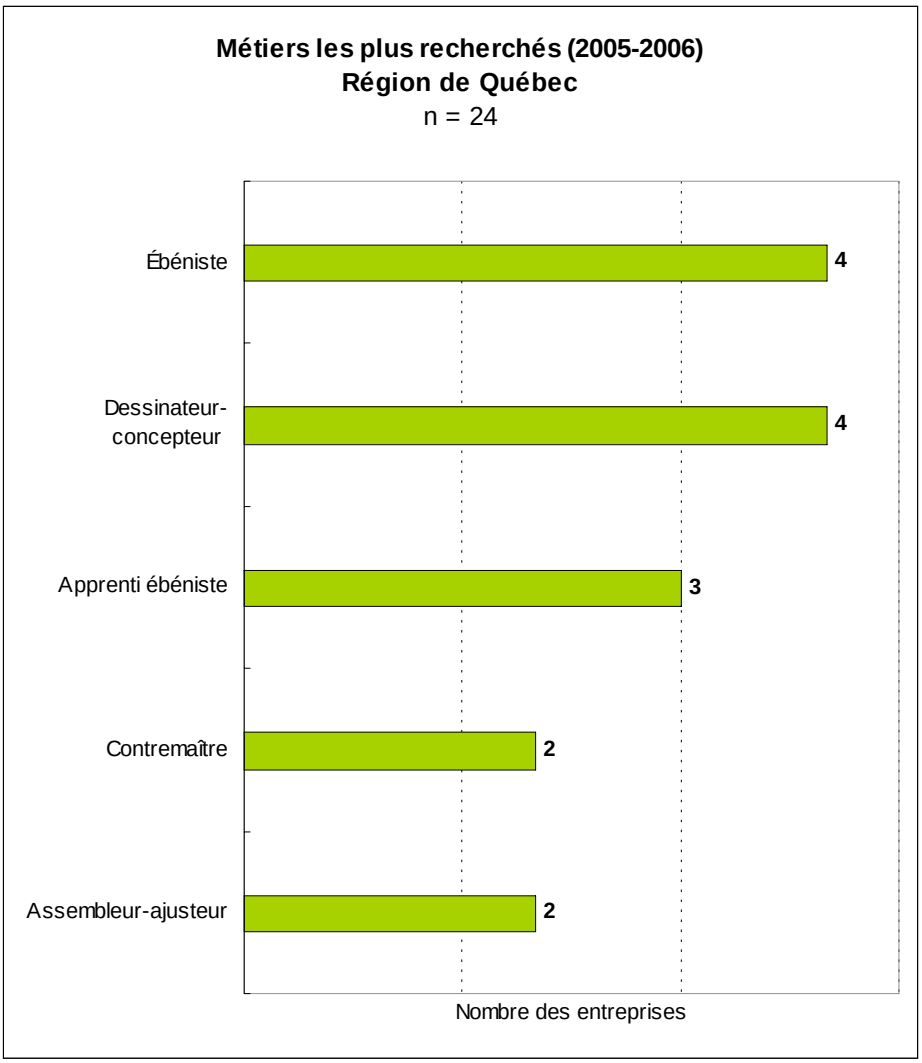
Causes des difficultés à recruter

Il s'agit d'un métier pour lequel un nombre significatif d'entreprises, interrogées à l'occasion de l'enquête, ont signalé un problème réel à recruter du personnel relié au poste en cause au moment du sondage entre décembre 2005 et avril 2006.

Capitale-Nationale (Québec)

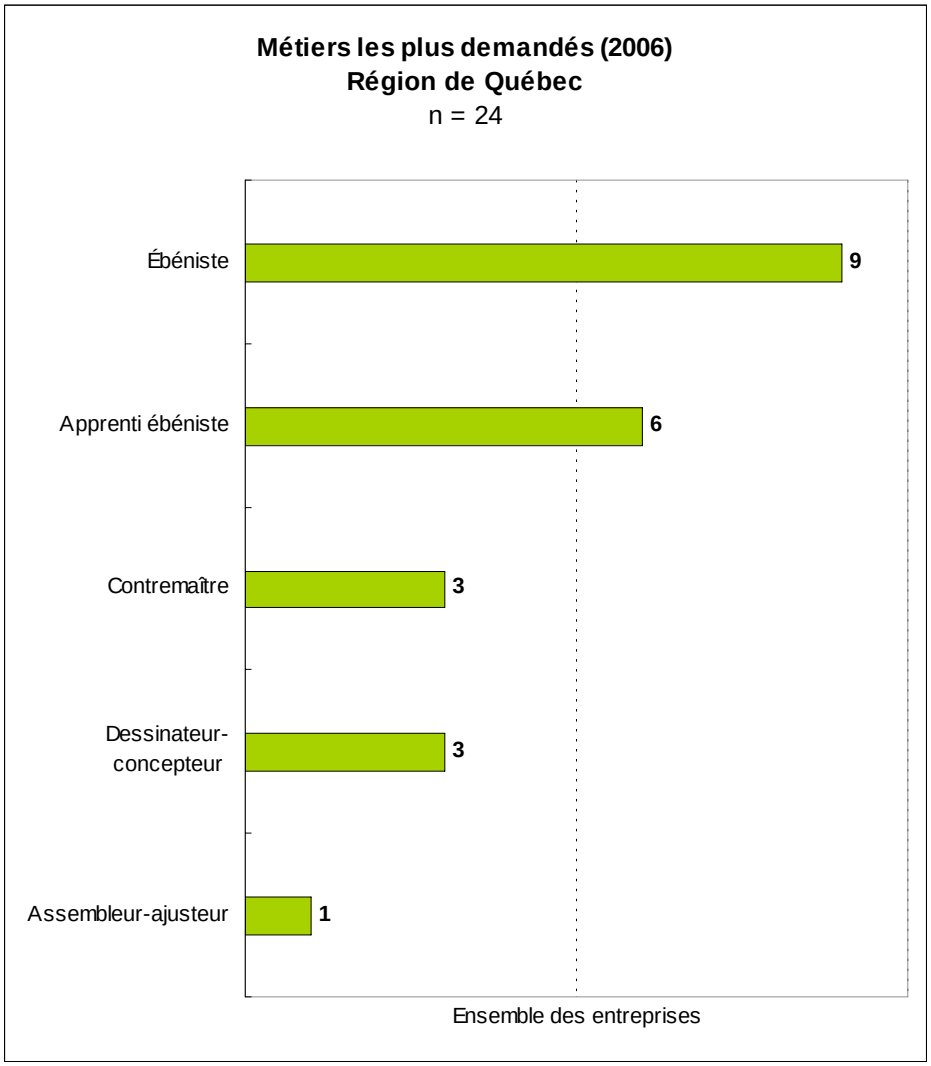
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 24 entreprises interrogées de la région de Québec, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



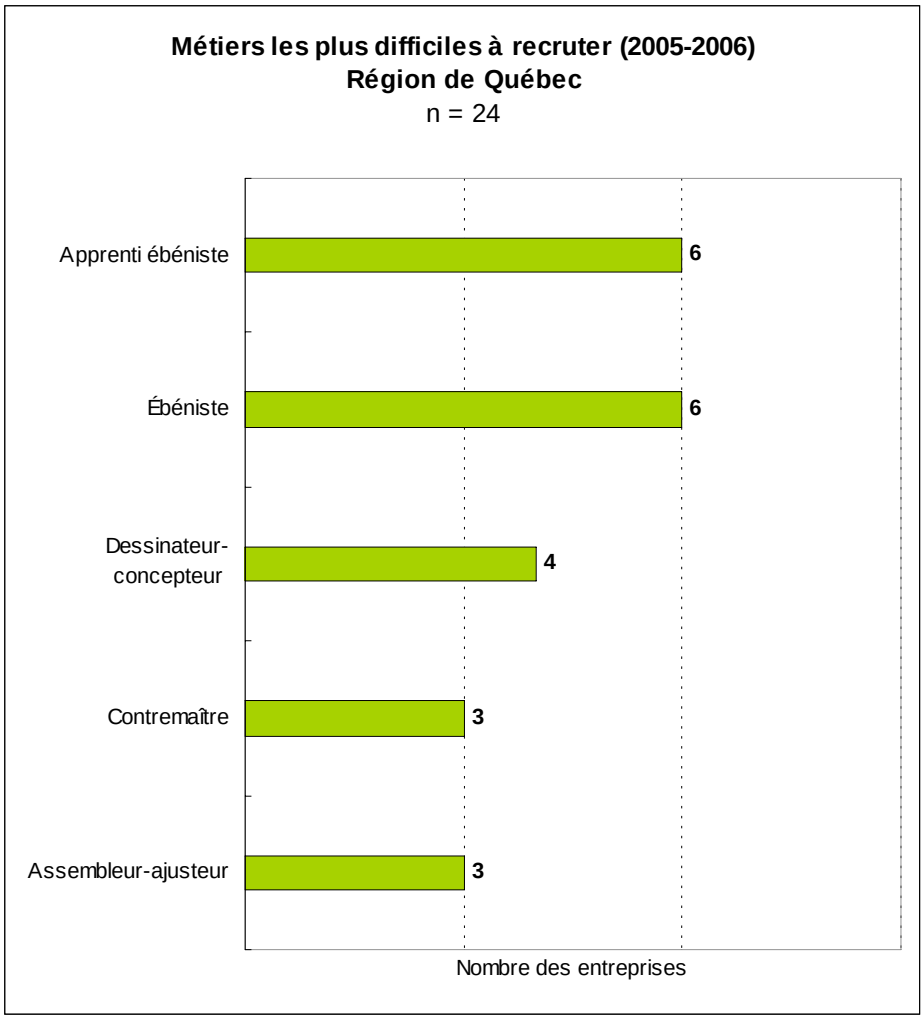
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

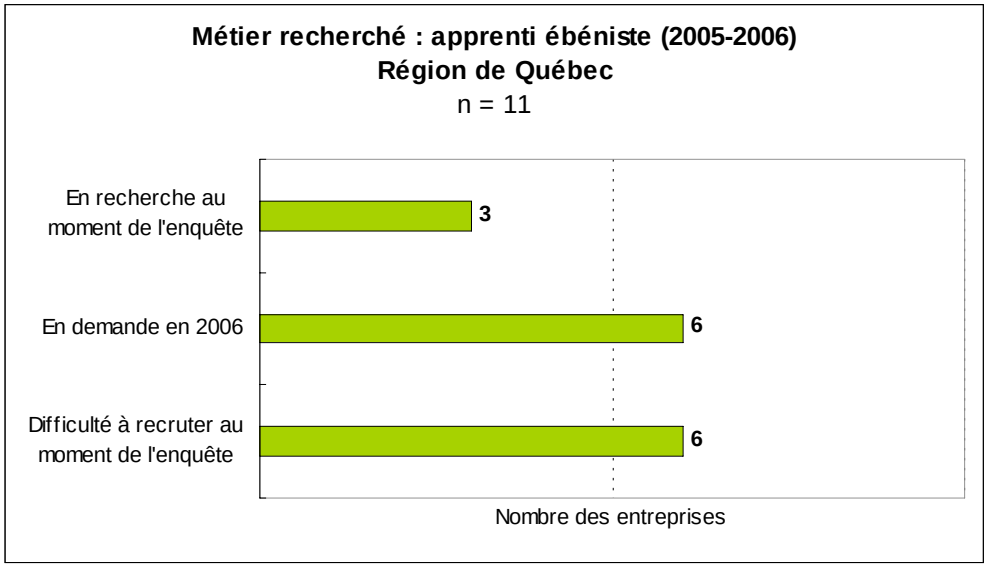


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la **Capitale-Nationale (Québec)** dévoilent que :

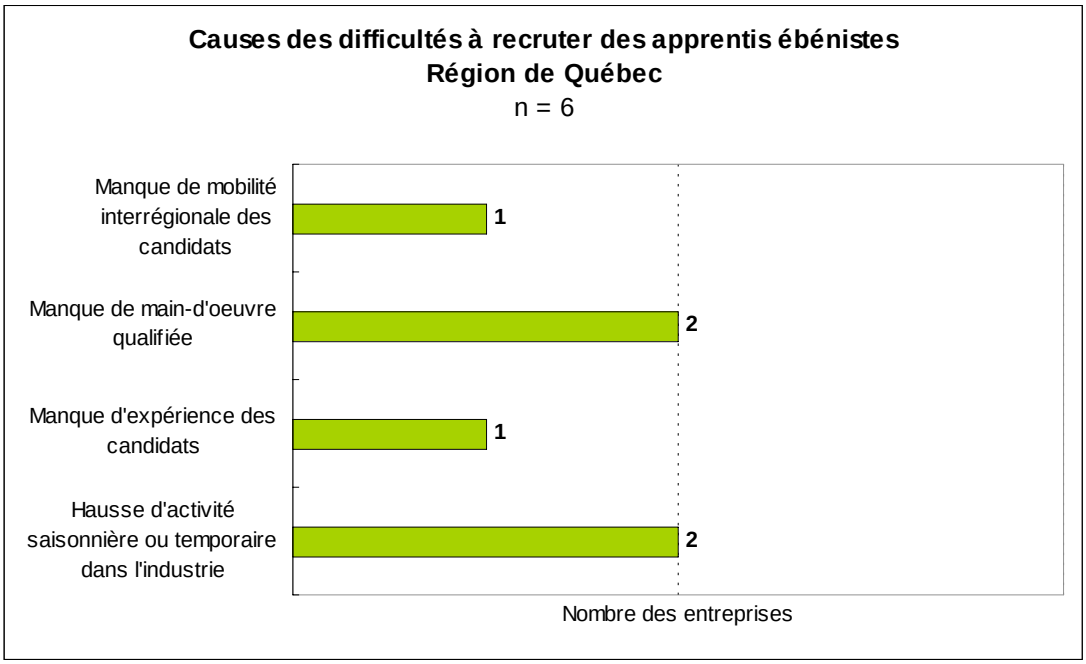
- 11 entreprises sur 24 emploient des apprentis ébénistes.
- Trois d'entre elles avaient besoin d'apprentis ébénistes au moment du sondage.
- Six d'entre elles s'attendent à en recruter en 2006.
- Six d'entre elles éprouvent des difficultés à embaucher des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée et la hausse des activités saisonnières ou temporaires expliquent la difficulté de recrutement des apprentis ébénistes.

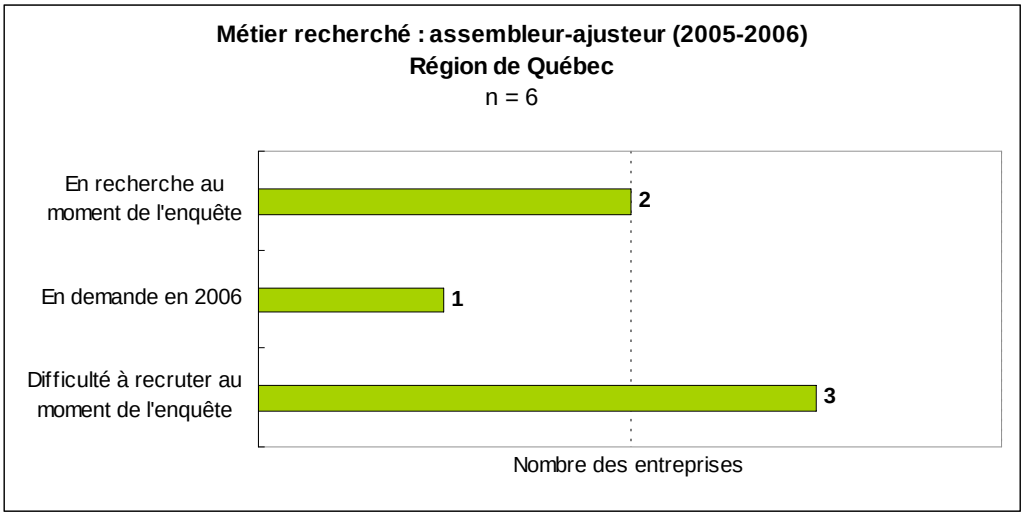


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Il ressort des données de l'enquête au sujet de la **Capitale-Nationale (Québec)** que :

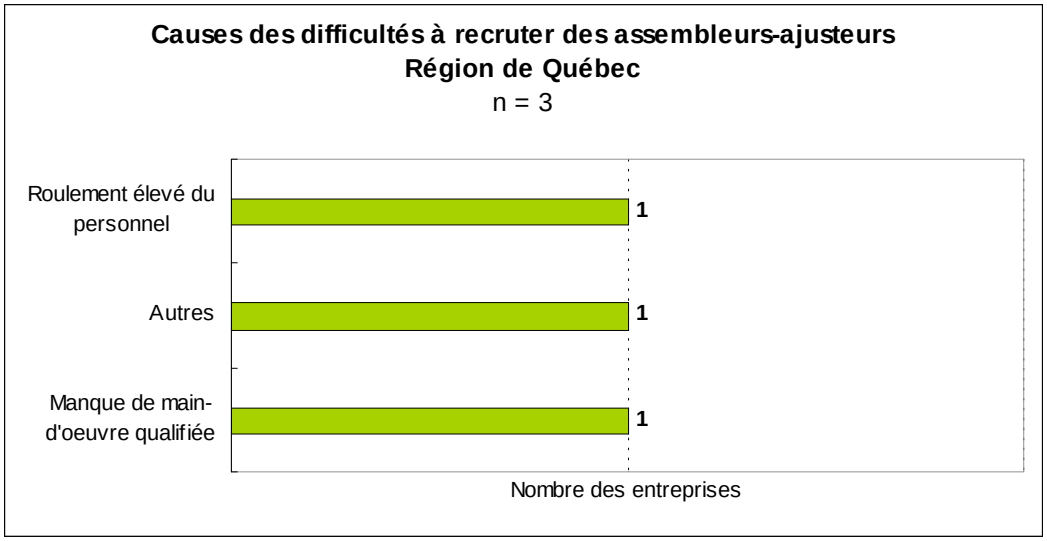
- Six entreprises sur 24 comptent des assembleurs-ajusteurs parmi leur personnel.
- Deux d'entre elles tentaient de pourvoir des postes au moment de l'enquête.
- Une entreprise envisage d'embaucher un assembleur-ajusteur en 2006.
- Trois d'entre elles peinent à recruter des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l'enquête, les employeurs sont aux prises avec les problèmes suivants au moment d'embaucher des assembleurs-ajusteurs : le roulement élevé du personnel, le manque de main-d'œuvre qualifiée et autres.

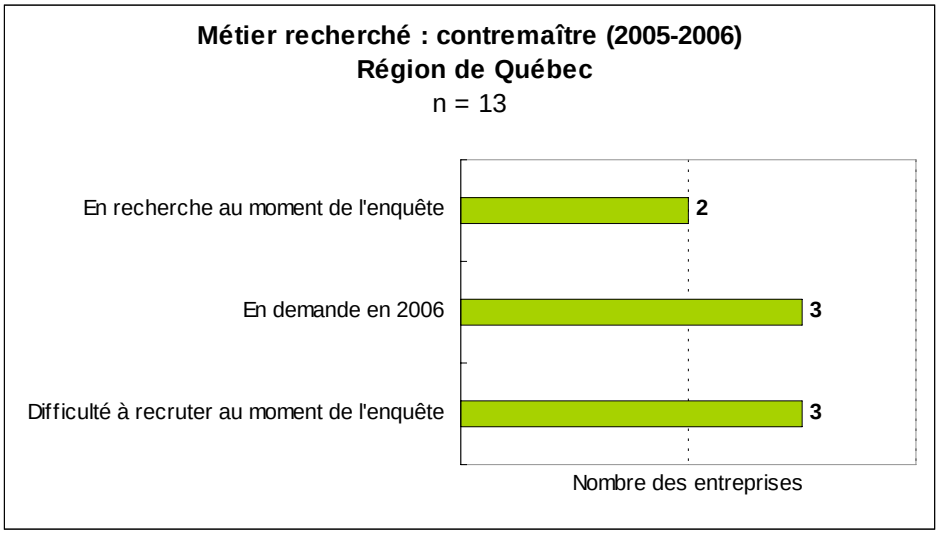


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224)

Les données de l'enquête touchant la **Capitale-Nationale (Québec)** confirment que :

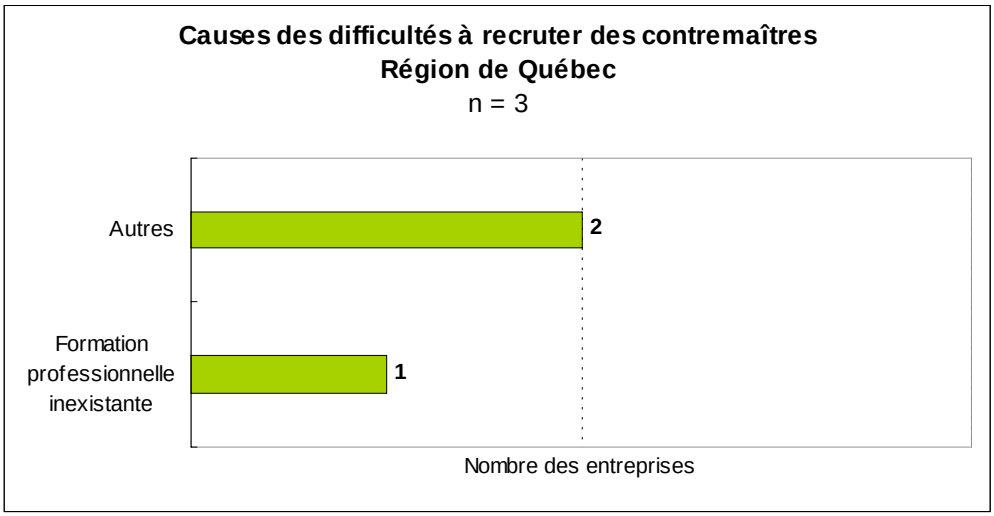
- 13 entreprises sur 24 ont des contremaîtres à leur service.
- Deux d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Trois d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Trois d'entre elles recrutent difficilement des contremaîtres.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que diverses causes expliquent le problème des entreprises lors du recrutement des contremaîtres.

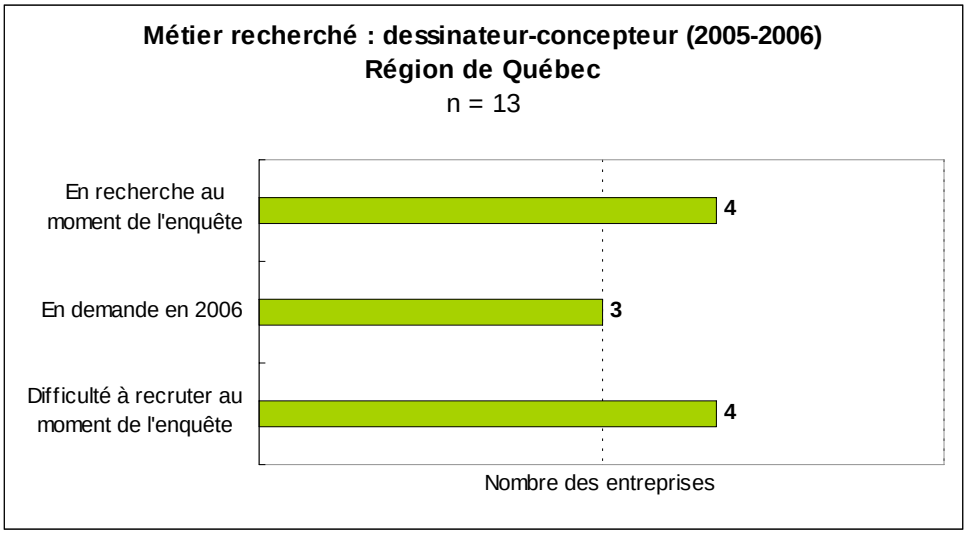


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Les données de l'enquête concernant la **Capitale-Nationale (Québec)** attestent que :

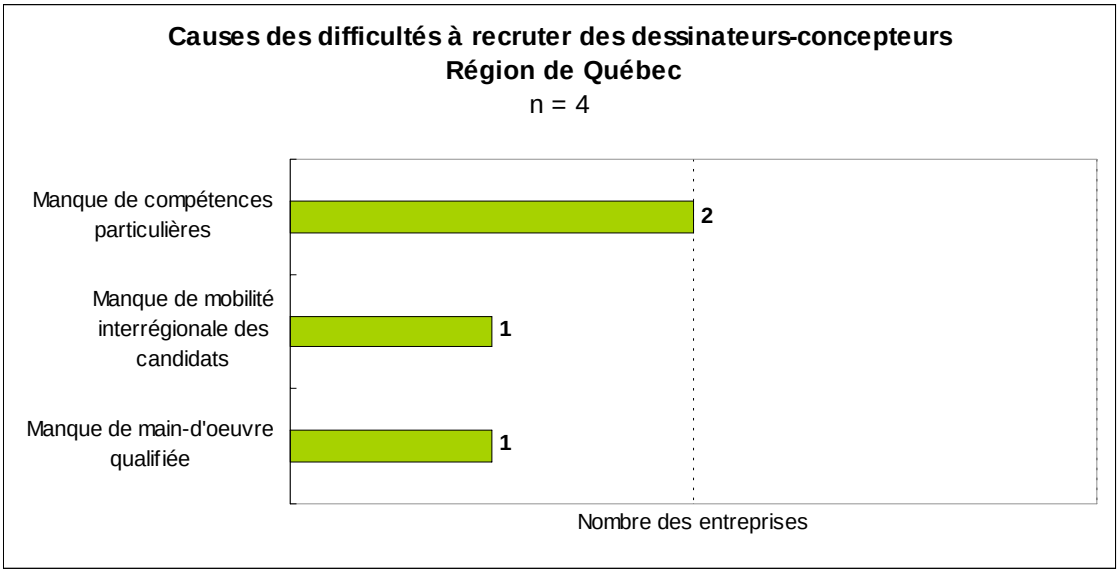
- 13 entreprises sur 24 emploient des dessinateurs-concepteurs.
- Quatre d'entre elles souhaitaient en embaucher au moment du sondage.
- Trois d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Quatre d'entre elles peinent à recruter des dessinateurs-concepteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Dessinateur-concepteur (CNP 2252) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de compétences particulières des candidats est la principale raison pour laquelle les entreprises trouvent difficile de recruter des dessinateurs-concepteurs.

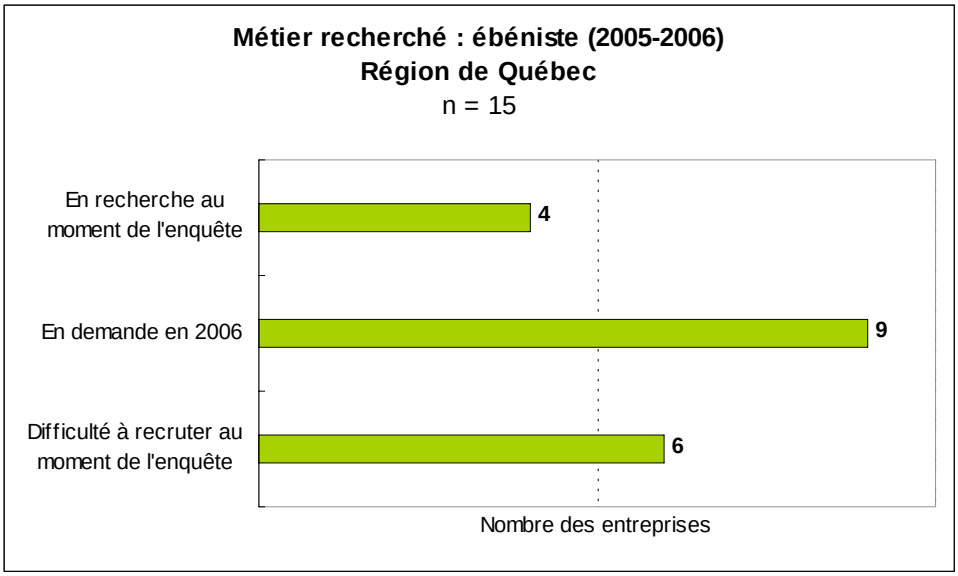


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la **Capitale-Nationale (Québec)** nous apprennent que :

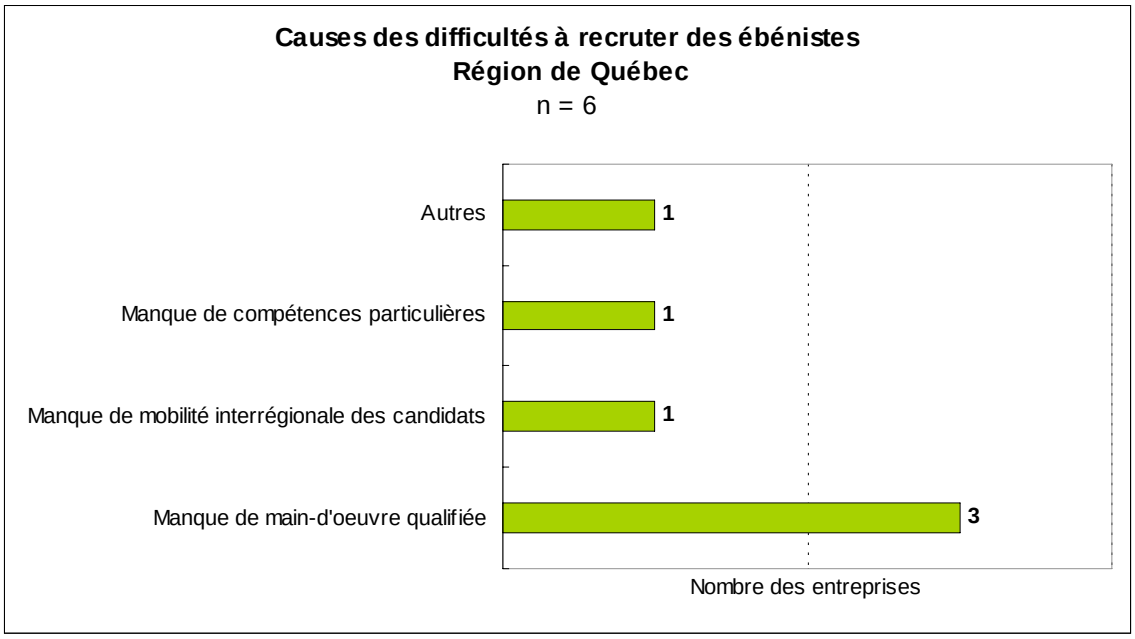
- 15 entreprises sur 24 ont des ébénistes à leur service.
- Quatre d'entre elles étaient à la recherche d'ébénistes au moment du sondage.
- Neuf d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Six d'entre elles peinent à recruter des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon les données du sondage, le manque de main-d'œuvre qualifiée est la cause principale des difficultés qu'éprouvent les entreprises lors du recrutement d'un ébéniste.

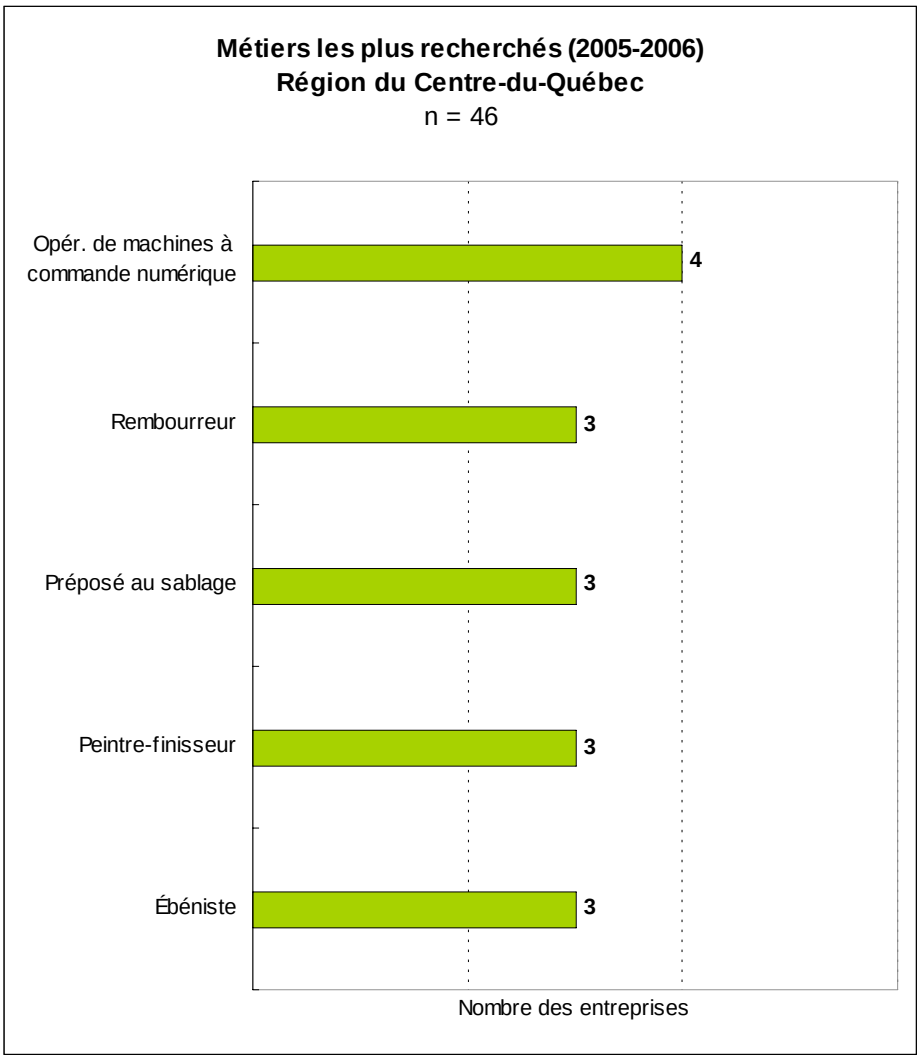


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Centre-du-Québec

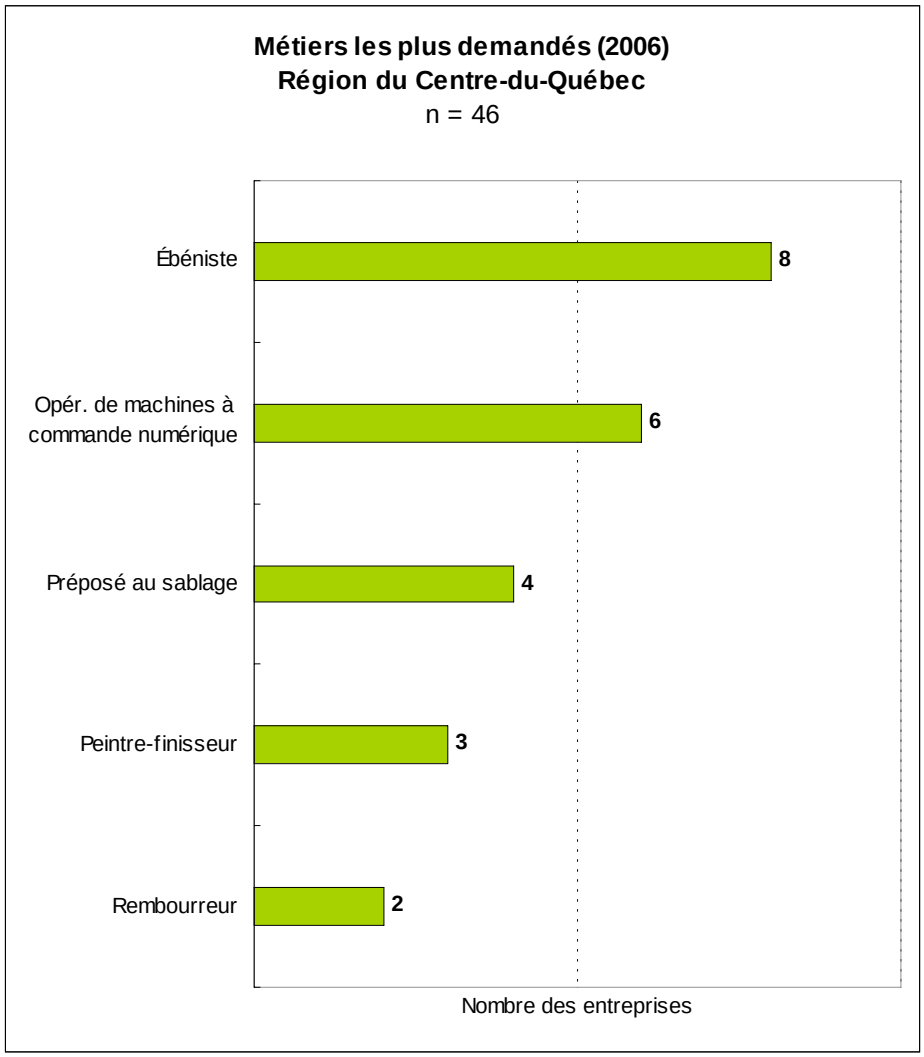
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 57 entreprises interrogées du Centre-du-Québec, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



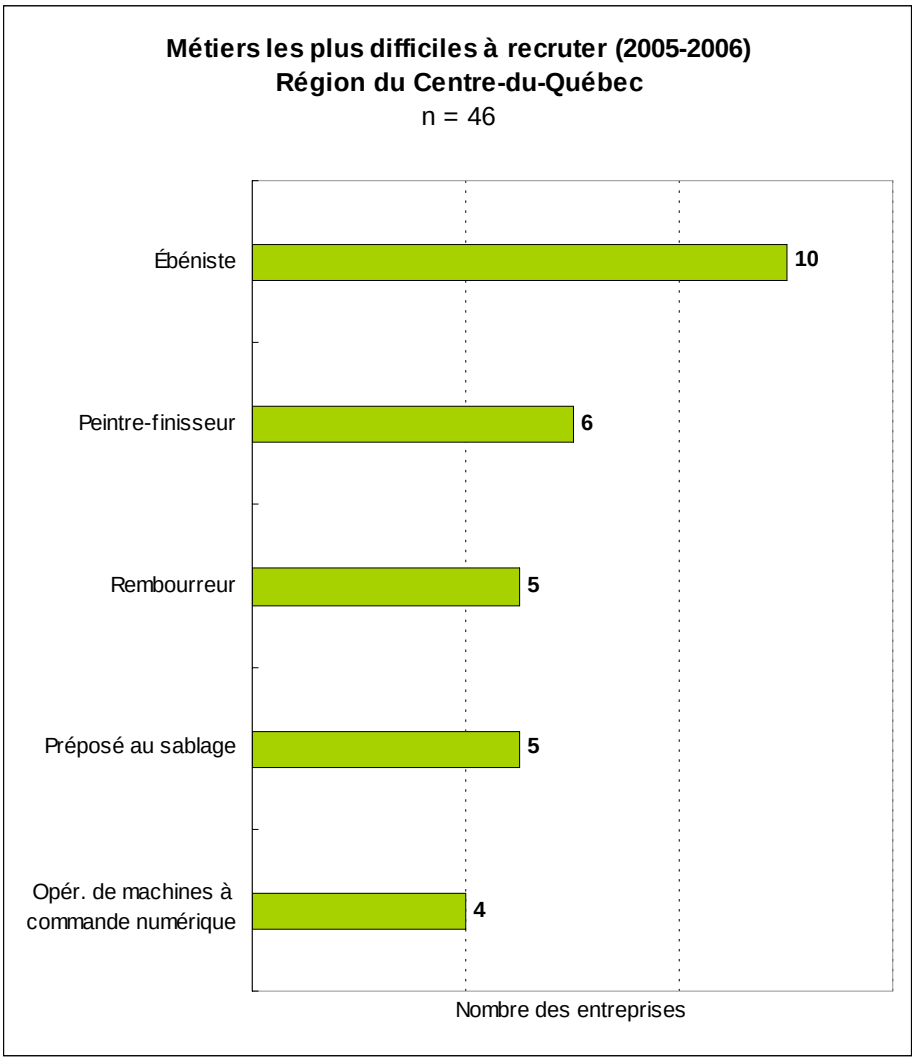
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

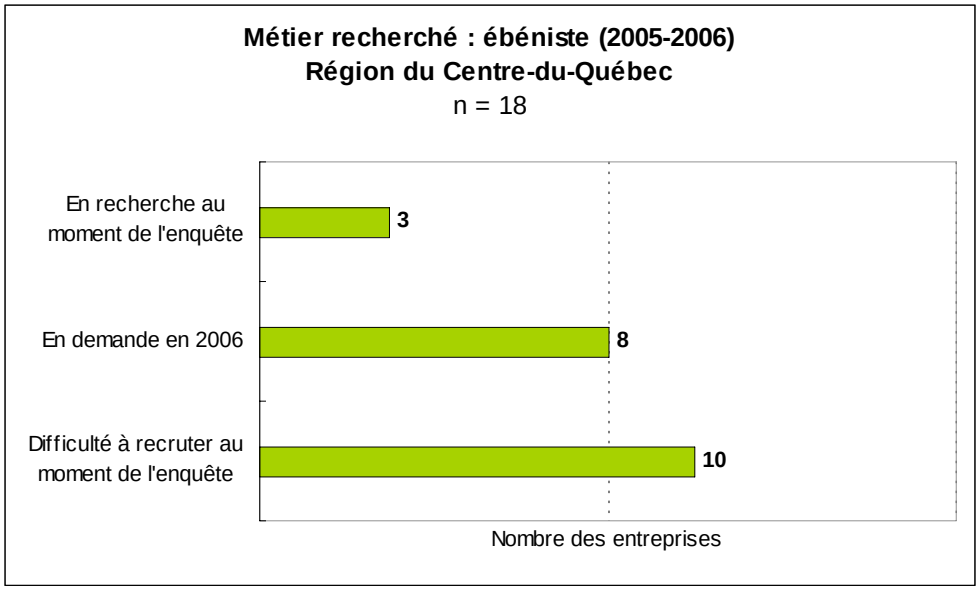


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête concernant le **Centre-du-Québec** révèlent que :

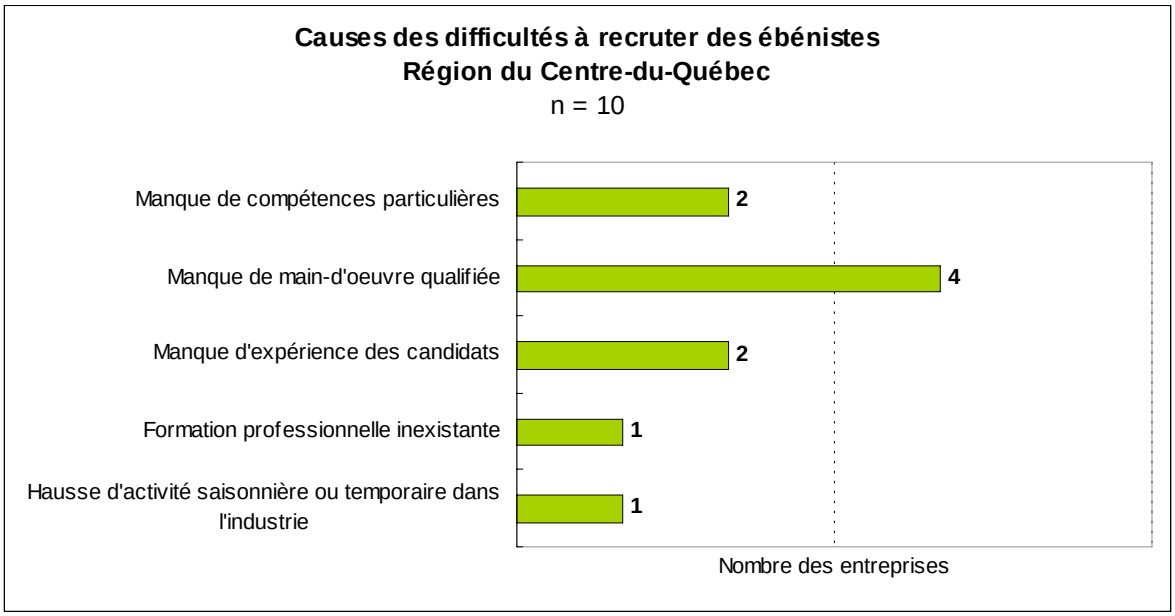
- 18 entreprises sur 46 du Centre-du-Québec emploient des ébénistes.
- Trois d'entre elles tentaient de pourvoir des postes lors du sondage.
- Huit d'entre elles prévoient embaucher des ébénistes en 2006.
- Dix d'entre elles connaissent des difficultés à embaucher des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue la principale difficulté des entreprises au moment de l'embauche d'un ébéniste.

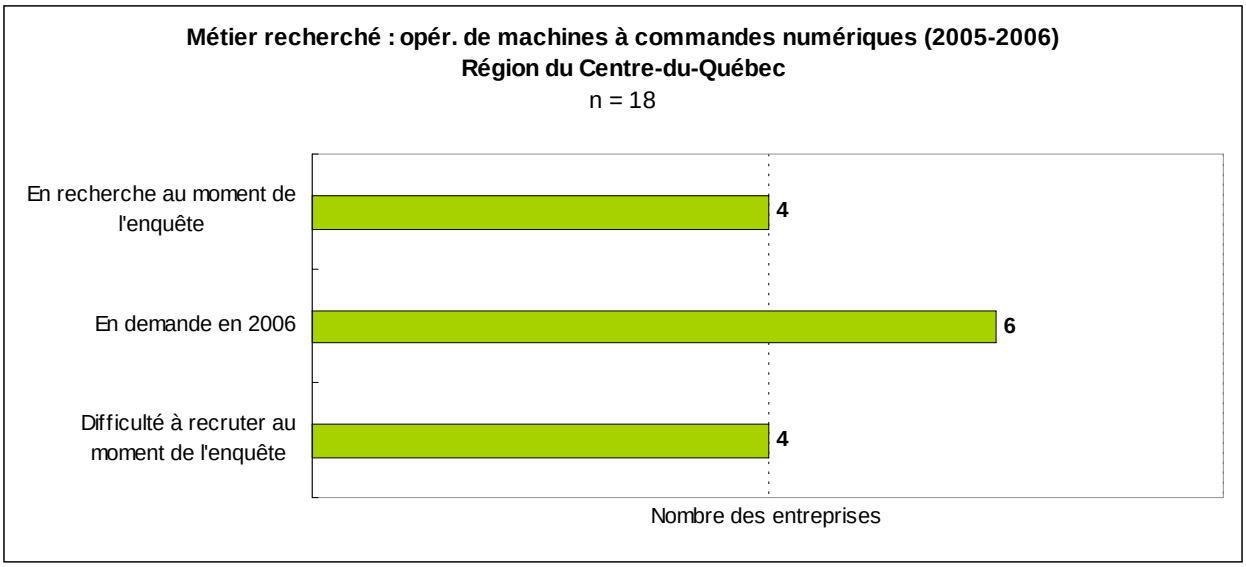


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513)

Les données de l'enquête au sujet de la région du **Centre-du-Québec** montrent que :

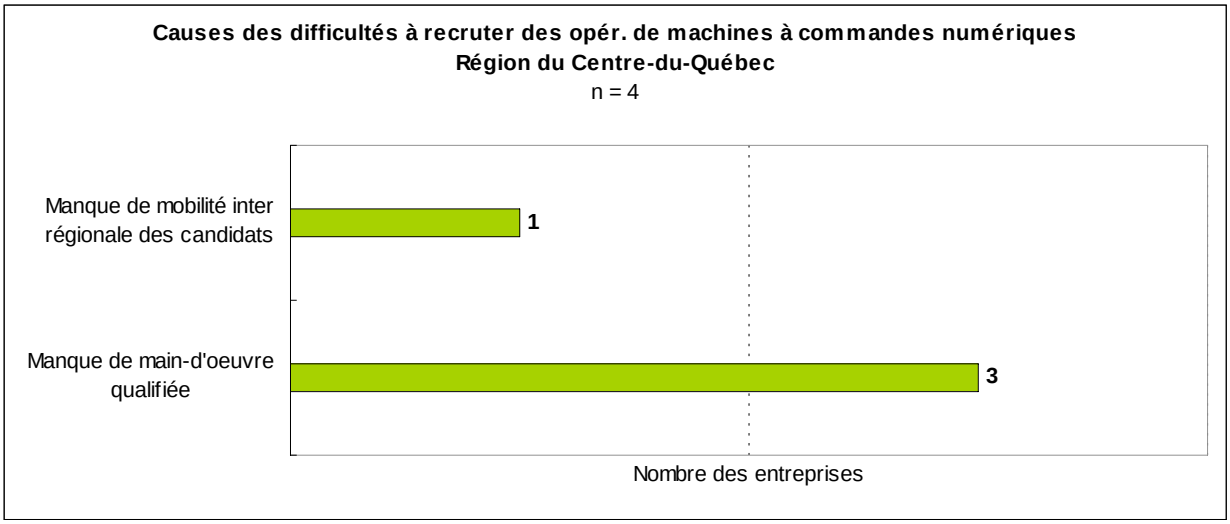
- 18 entreprises sur 46 emploient des opérateurs de machines à commandes numériques.
- Quatre d'entre elles voulaient en embaucher au moment du sondage.
- Six d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Quatre d'entre elles peinent à embaucher des opérateurs de machines à commandes numériques.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée explique principalement pourquoi les entreprises trouvent avec peine des opérateurs de machines à commandes numériques.

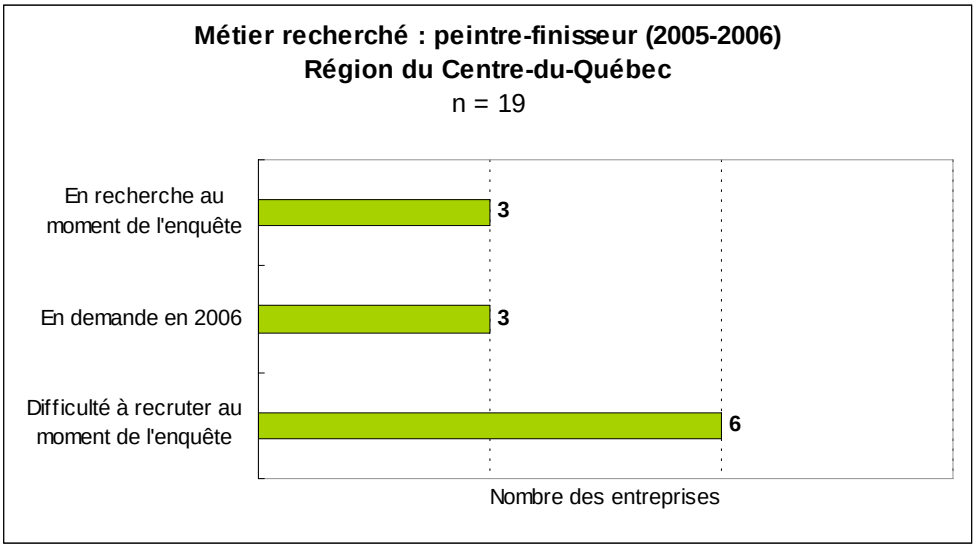


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les résultats de l'enquête indiquent, relativement à la région du **Centre-du-Québec**, que :

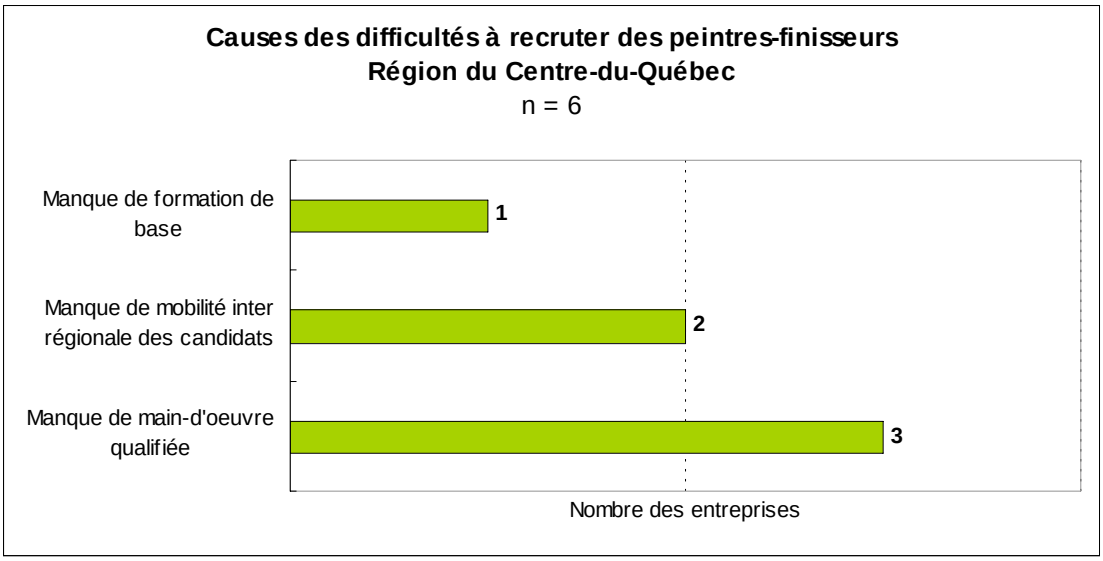
- 19 entreprises sur 46 comptent des peintres-finisseurs à leur service.
- Trois d'entre elles avaient besoin d'en recruter au moment du sondage.
- Trois d'entre elles prévoient en embaucher en 2006.
- Six d'entre elles ont de la difficulté à embaucher des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

Il ressort des données de l'enquête que pour la moitié des employeurs, le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue la principale difficulté de recrutement des peintres-finisseurs.

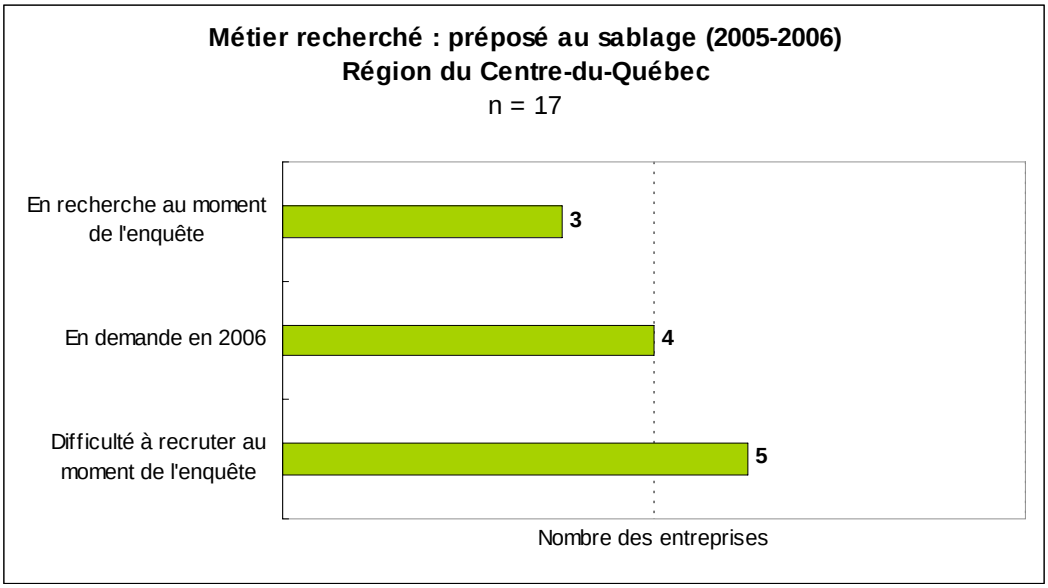


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493)

Les résultats de l'enquête touchant la région du **Centre-du-Québec** confirment que :

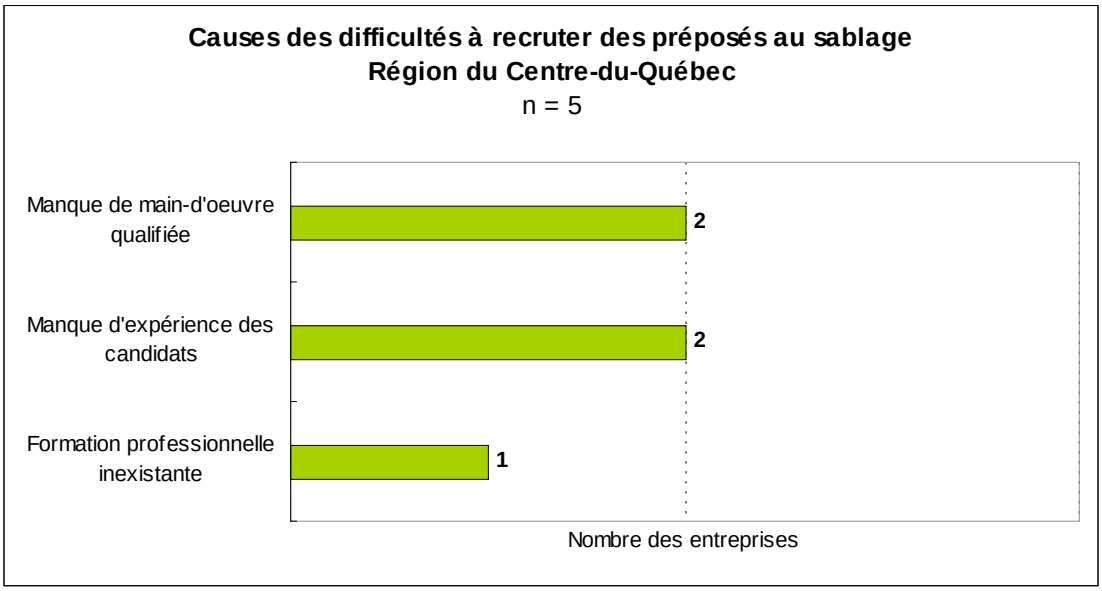
- 17 entreprises sur 46 comptent des préposés au sablage à leur service.
- Trois d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- Quatre d'entre elles s'attendent à en recruter en 2006.
- Cinq d'entre elles peinent à embaucher des préposés au sablage.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493) – Suite

Selon les réponses recueillies lors du sondage, le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats est le principal problème de recrutement de préposés au sablage.

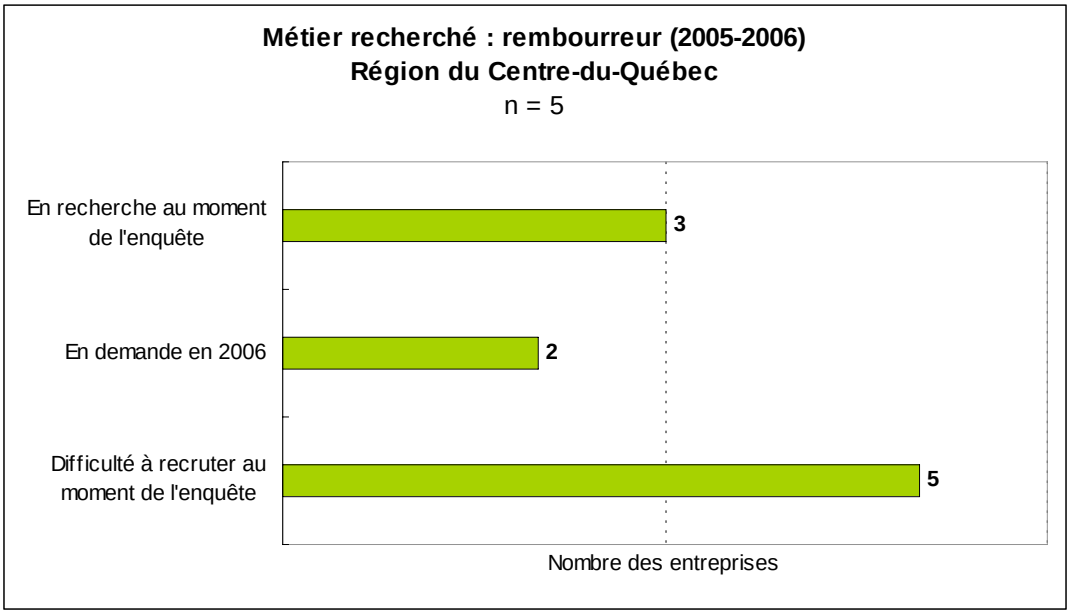


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Rembourreur (CNP 7341)

Les données de l'enquête au sujet de la région du **Centre-du-Québec** attestent que :

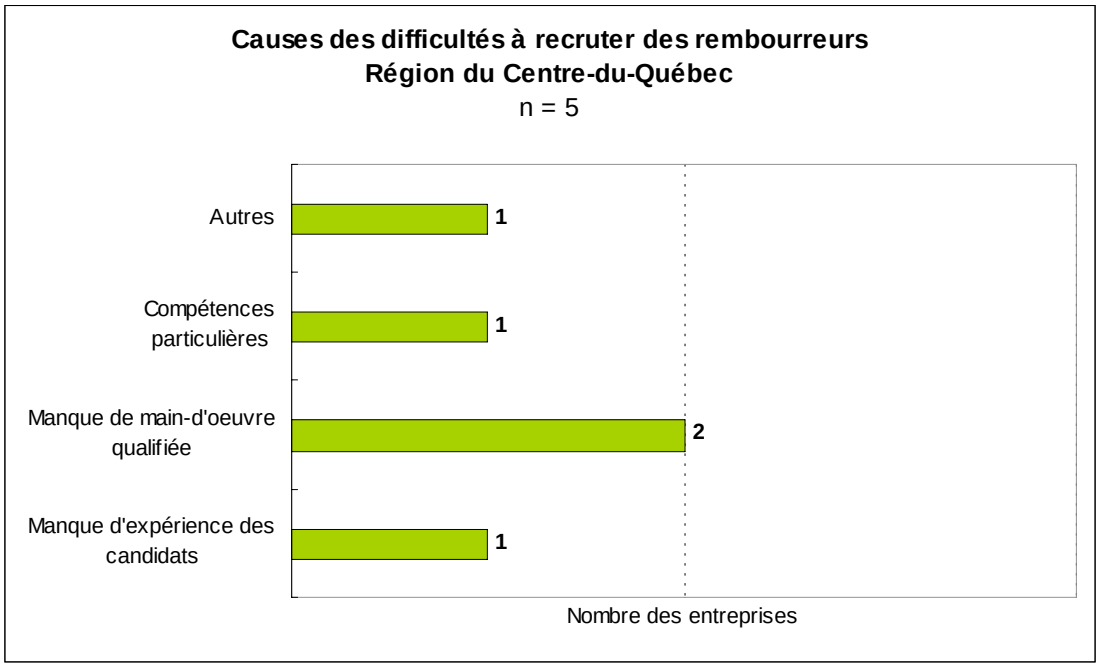
- Cinq entreprises sur 46 comptent des rembourreurs à leur service.
- Trois d'entre elles souhaitaient en trouver au moment du sondage.
- Deux d'entre elles envisagent d'en recruter en 2006.
- Les cinq entreprises connaissent des difficultés à recruter des rembourreurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Rembourreur (CNP 7341) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue le principal problème de recrutement des rembourreurs.

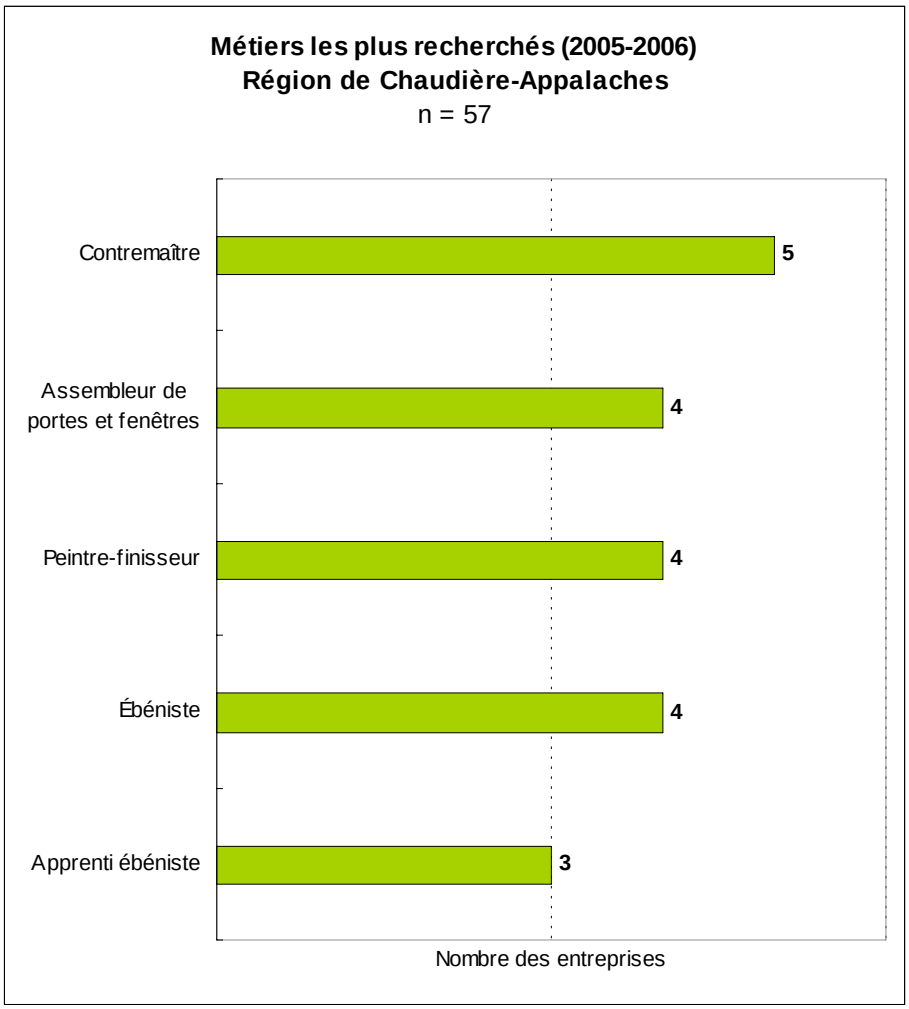


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Chaudière-Appalaches

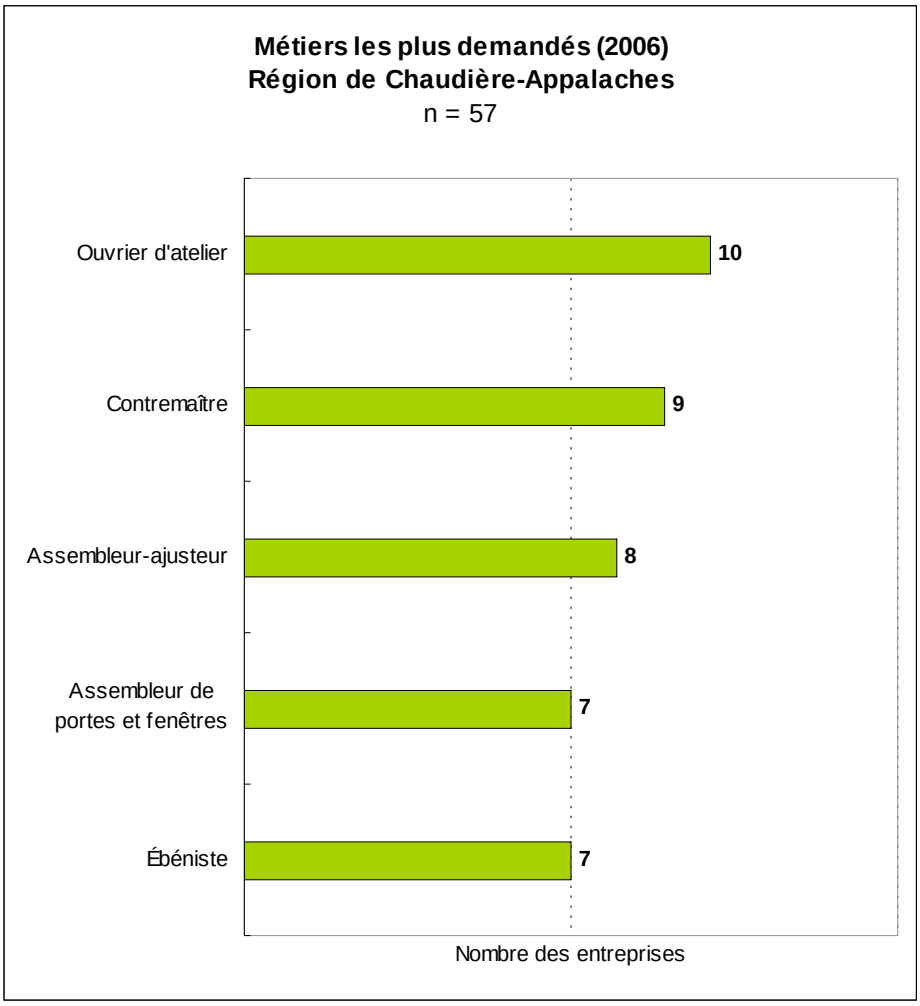
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 57 entreprises interrogées de la région de Chaudière-Appalaches, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



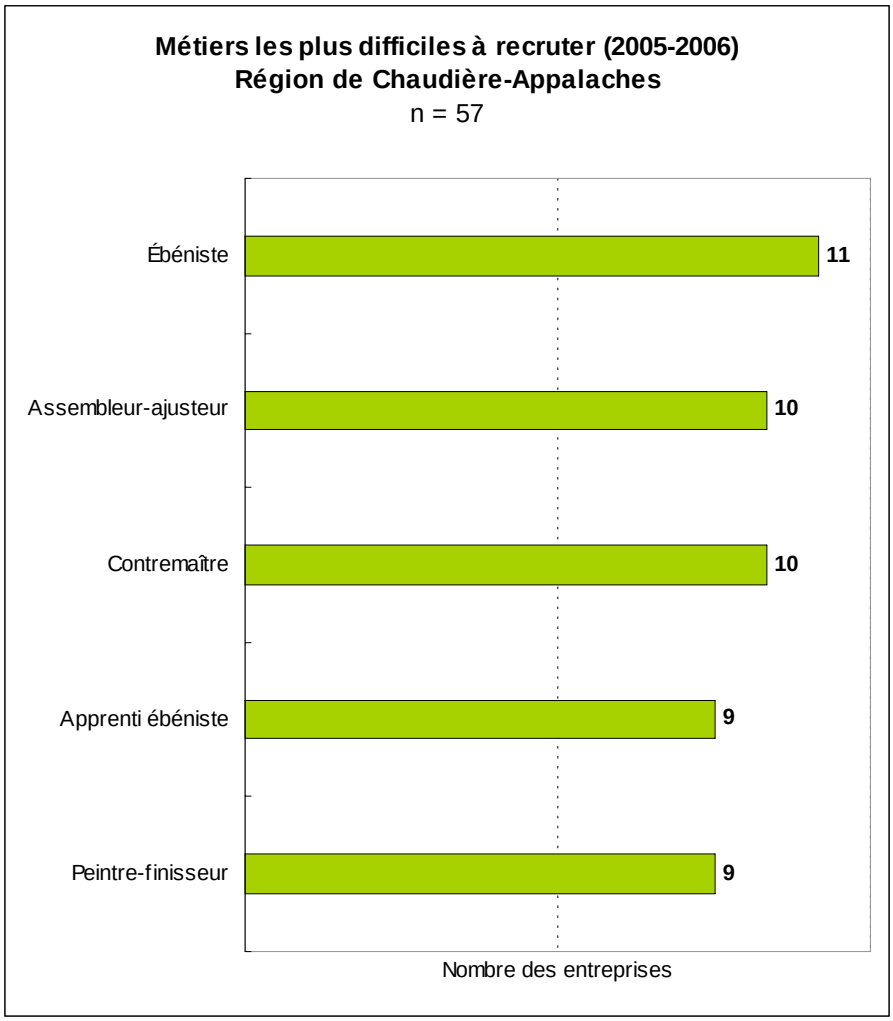
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

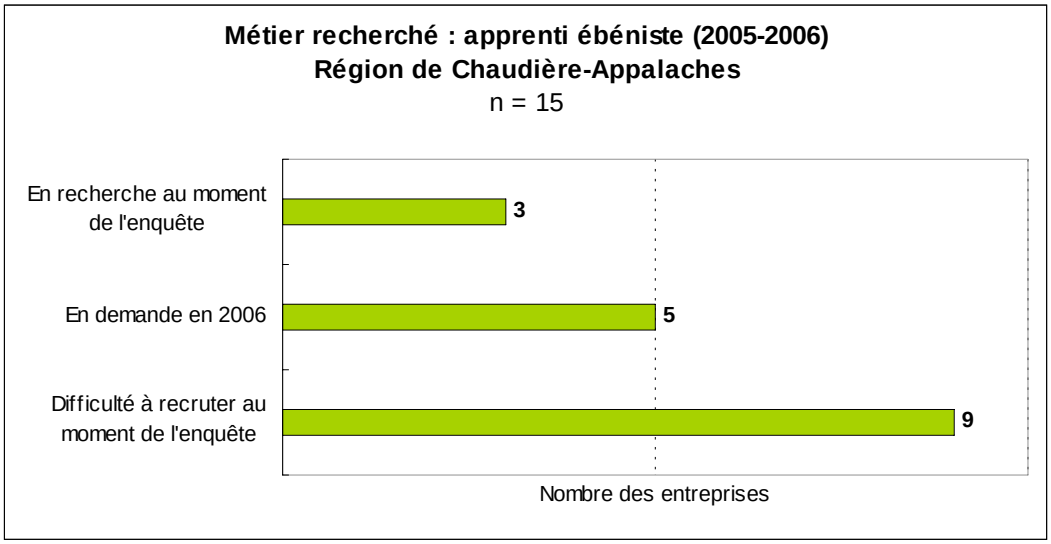


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la région de **Chaudière-Appalaches** nous apprennent que :

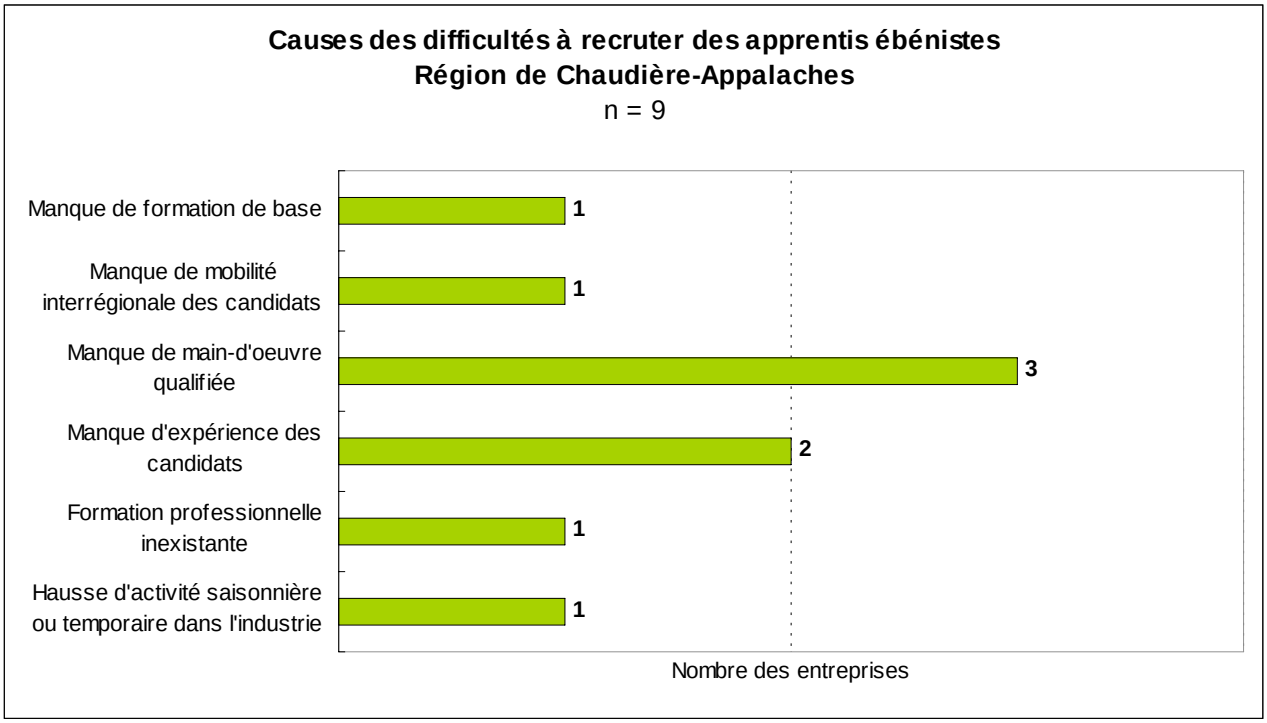
- 15 des 57 entreprises emploient des apprentis ébénistes.
- Trois d'entre elles en recherchaient au moment de l'enquête.
- Cinq d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Neuf d'entre elles peinent à embaucher des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats explique principalement pourquoi les employeurs ont du mal à recruter des apprentis ébénistes.

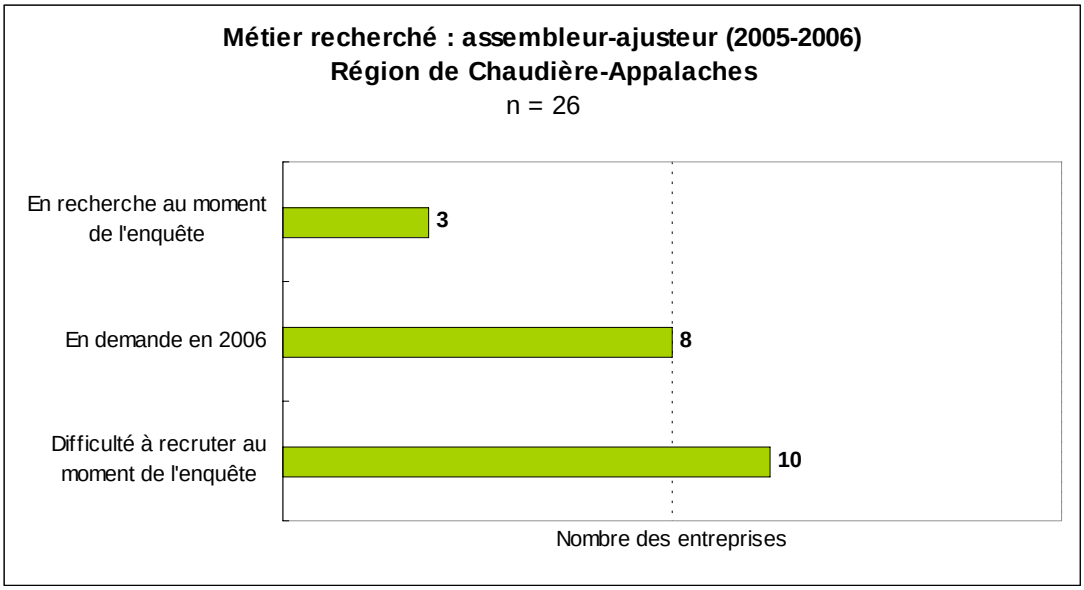


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête concernant la région de **Chaudière-Appalaches** révèlent que :

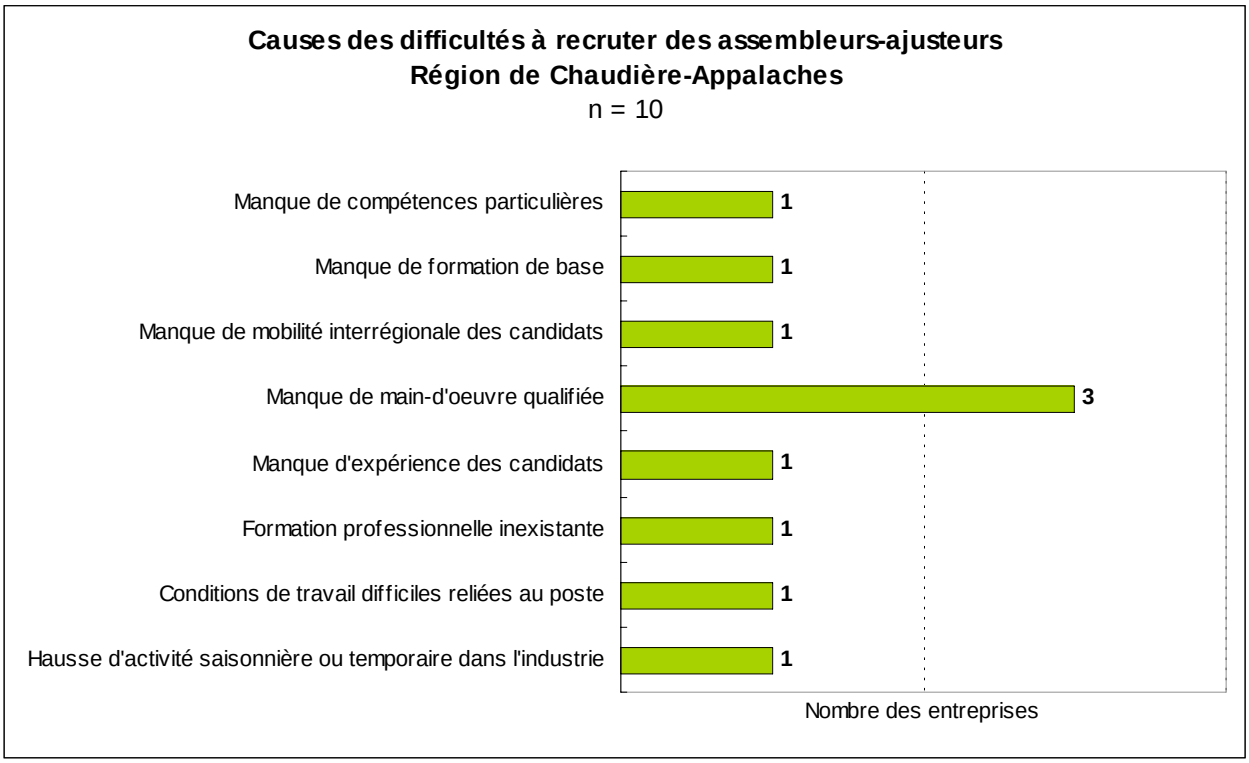
- 26 entreprises sur 57 ont des assembleurs-ajusteurs à leur service.
- Trois d'entre elles recherchaient cette main-d'œuvre lors du sondage.
- Huit d'entre elles prévoient en embaucher en 2006.
- Dix d'entre elles éprouvent des problèmes à recruter des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête font ressortir que le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue la principale cause du problème de recrutement d'assembleurs-ajusteurs.

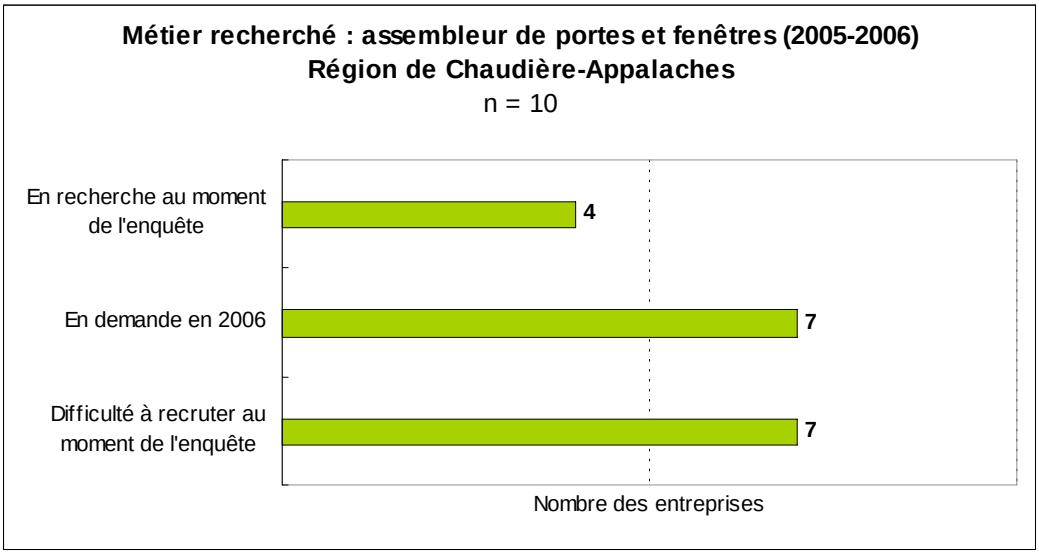


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493)

Les données de l'enquête au sujet de la région de **Chaudière-Appalaches** montrent que :

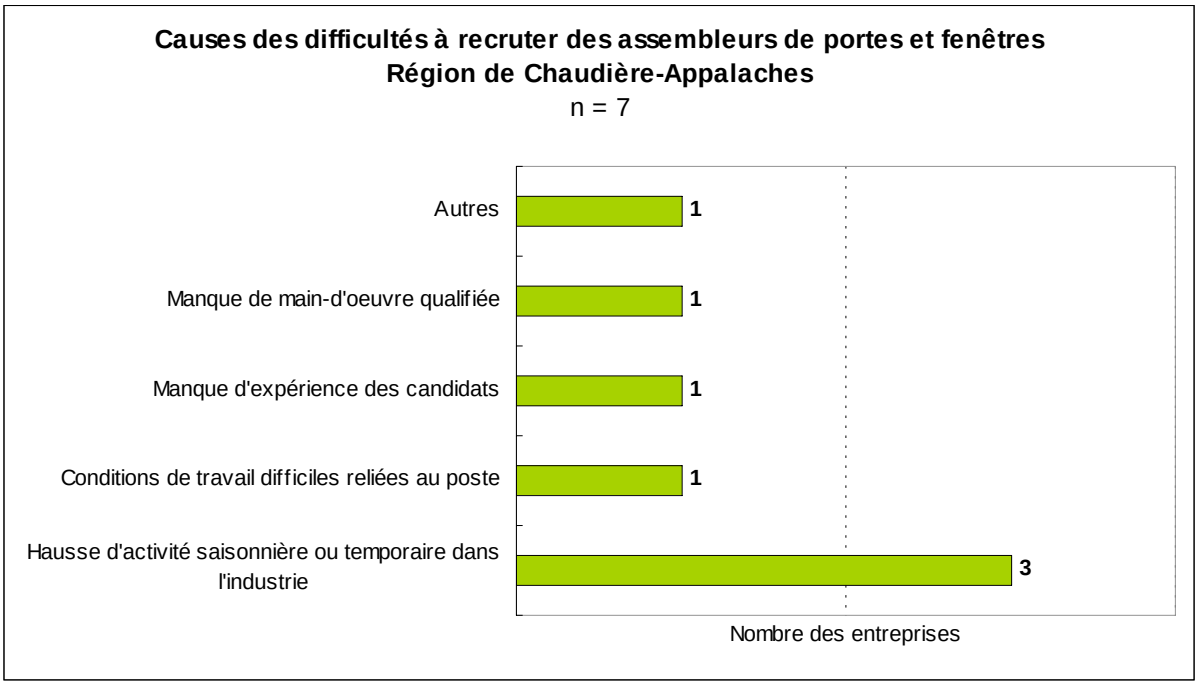
- Dix entreprises sur 57 emploient des assembleurs de portes et fenêtres.
- Quatre d'entre elles voulaient pourvoir ce poste lors de l'enquête.
- Sept d'entre elles s'attendent à en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à recruter des assembleurs de portes et fenêtres.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493) – Suite

Selon le sondage, la hausse des activités saisonnières ou temporaires est le principal problème auquel se heurtent les entreprises pour embaucher des assembleurs de portes et fenêtres.

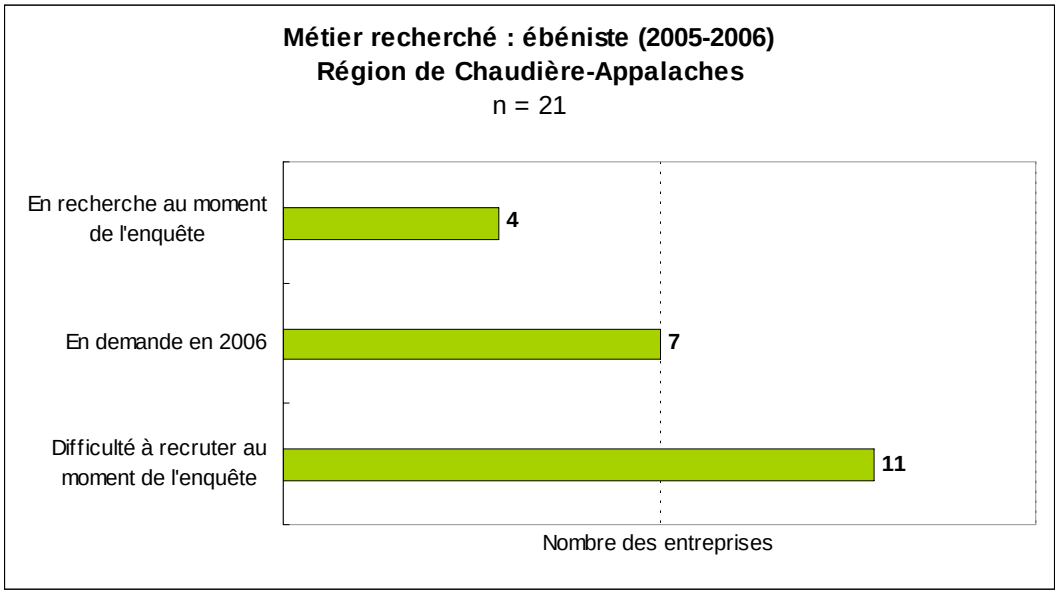


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête touchant la région de **Chaudière-Appalaches** indiquent que :

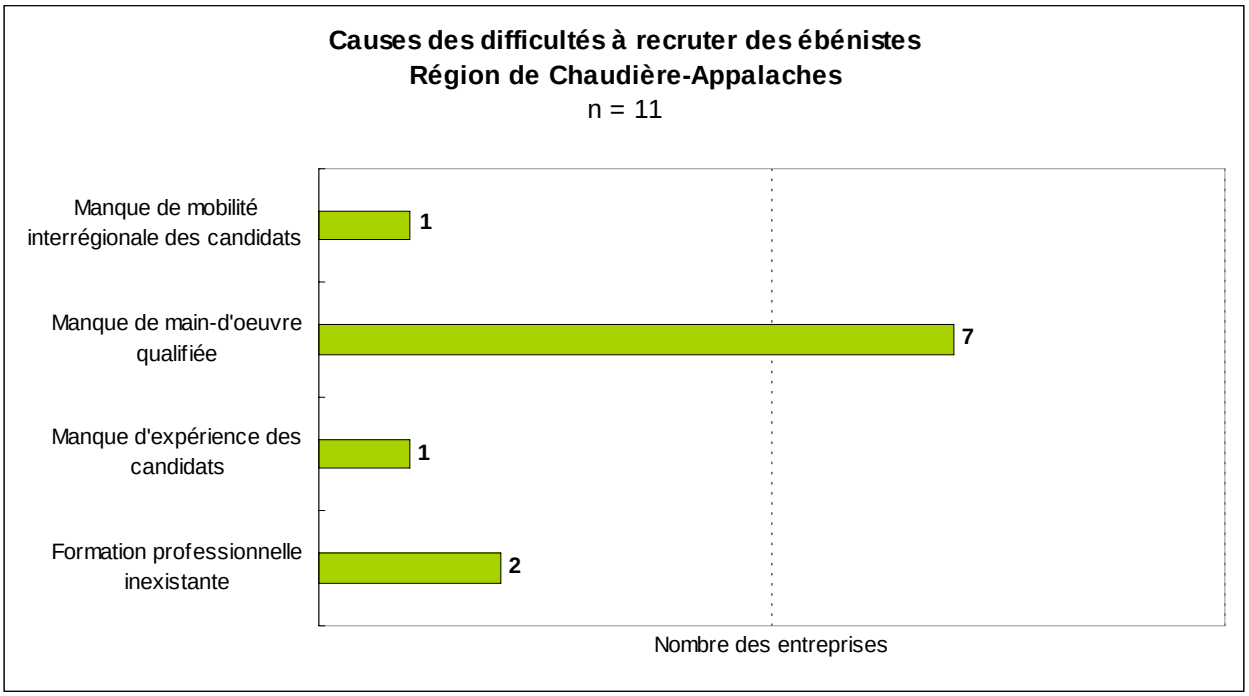
- 21 entreprises sur 57 ont des ébénistes à leur service.
- Quatre d'entre elles avaient des postes à pourvoir lors du sondage.
- Le tiers d'entre elles projettent d'en embaucher en 2006.
- 11 d'entre elles éprouvent des problèmes à embaucher des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Il ressort des données de l'enquête que le manque de main-d'œuvre qualifiée est en majeure partie responsable des problèmes de recrutement d'ébénistes.

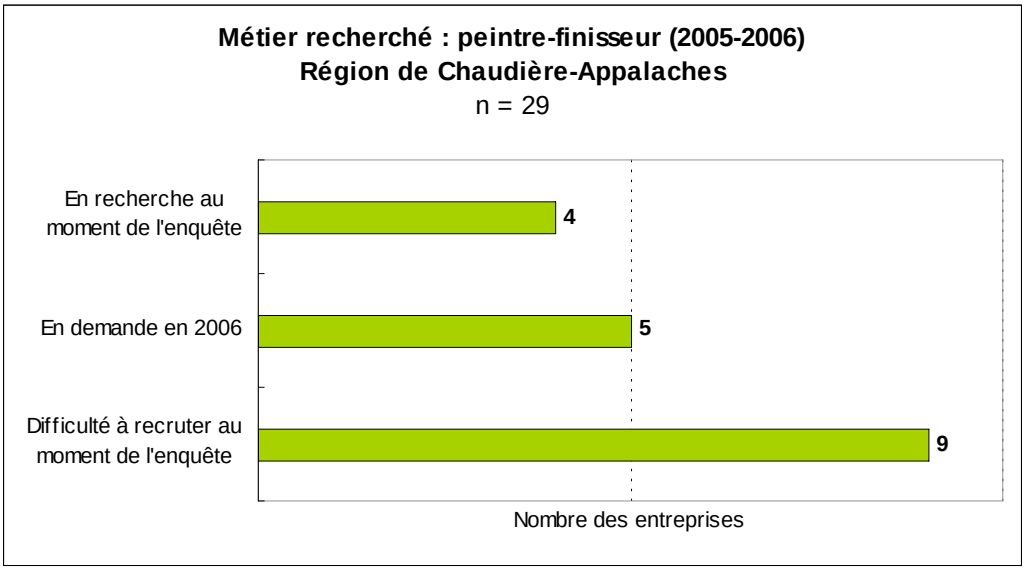


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête au sujet de la région de **Chaudière-Appalaches** nous confirment que :

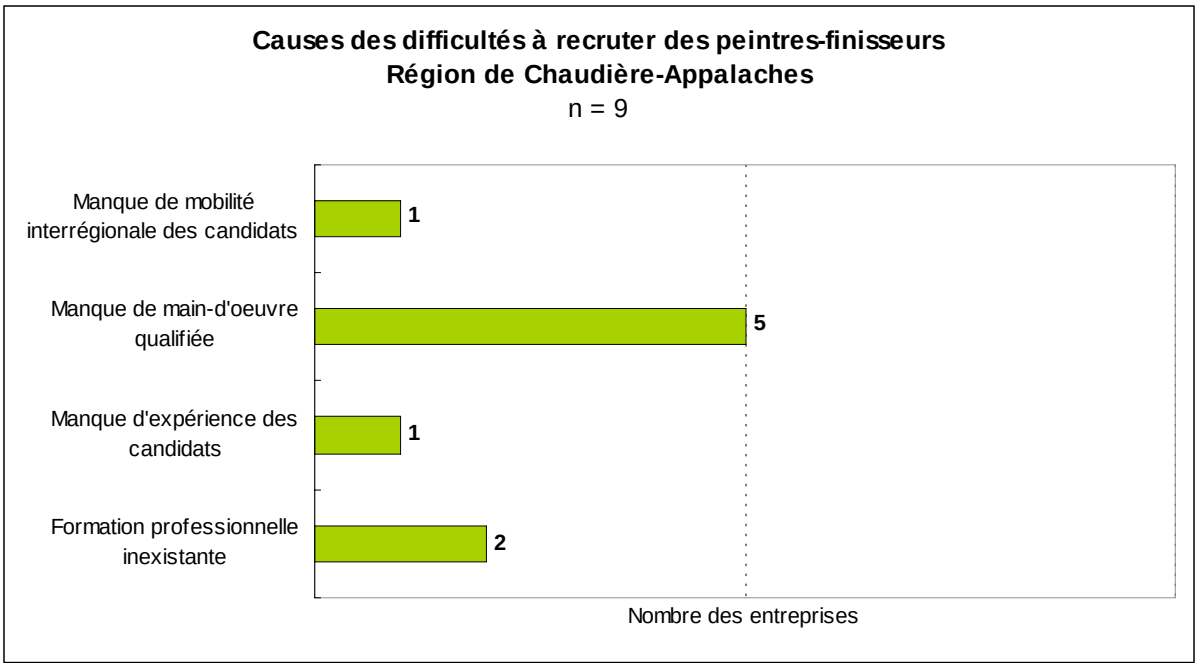
- 29 entreprises sur 57 comptent des peintres-finisseurs à leur service.
- Quatre d'entre elles avaient besoin de ce type de travailleur lors du sondage.
- Cinq d'entre elles envisagent d'en embaucher en 2006.
- Neuf d'entre elles connaissent des difficultés à recruter des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

On apprend des données de l'enquête que les employeurs font face à un manque de main-d'œuvre qualifiée et à une formation professionnelle inexistante quand vient le moment de recruter des peintres-finisseurs.

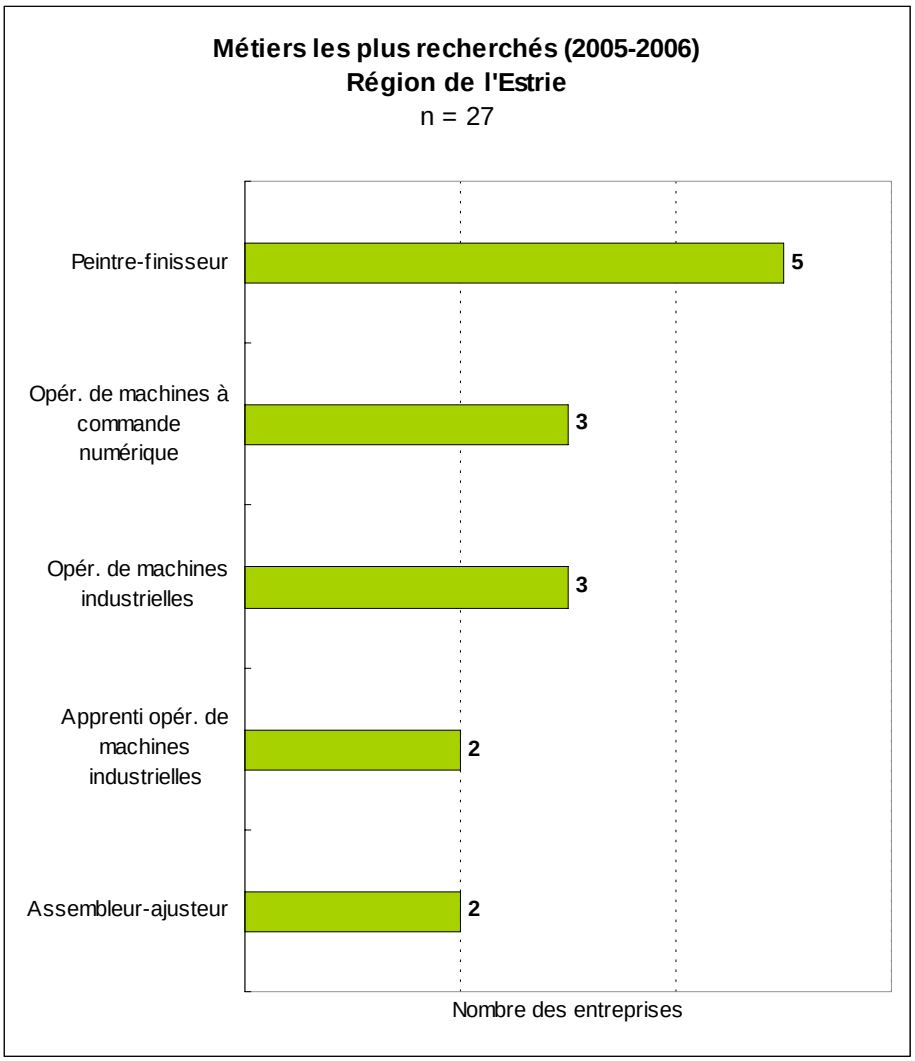


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Estrie

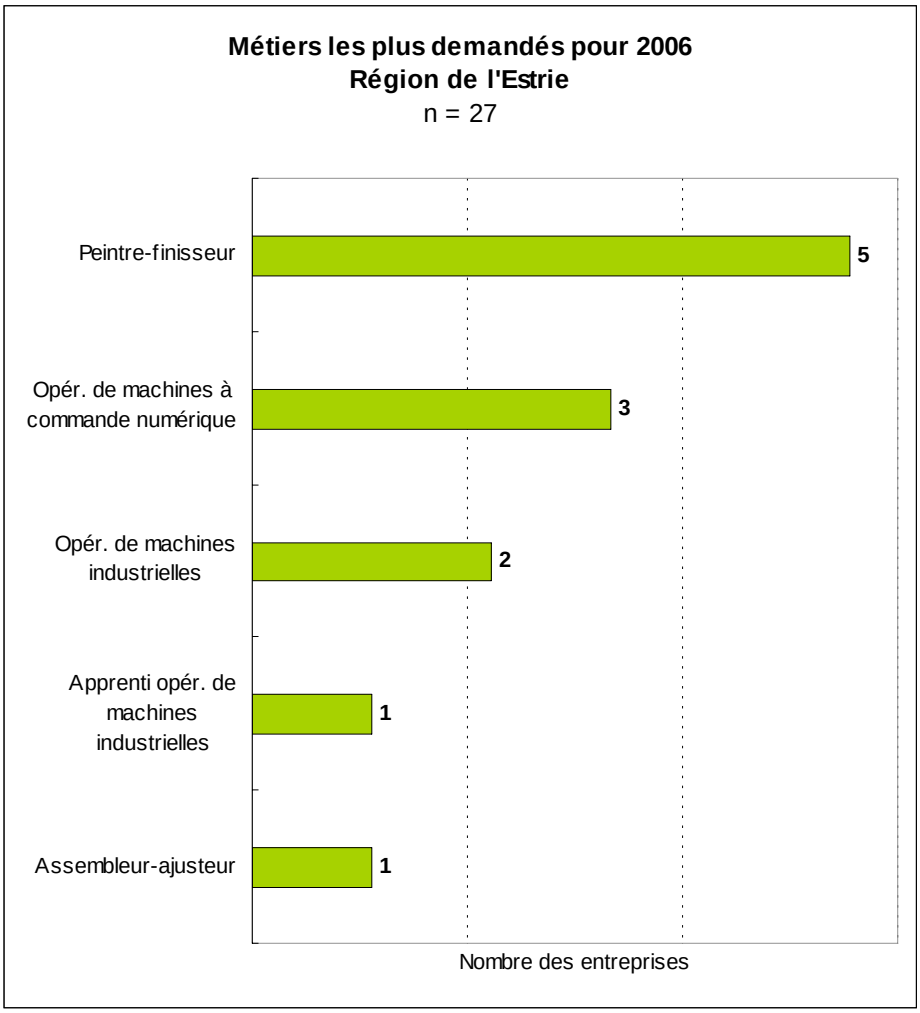
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 27 entreprises interrogées de la région de l'Estrie, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



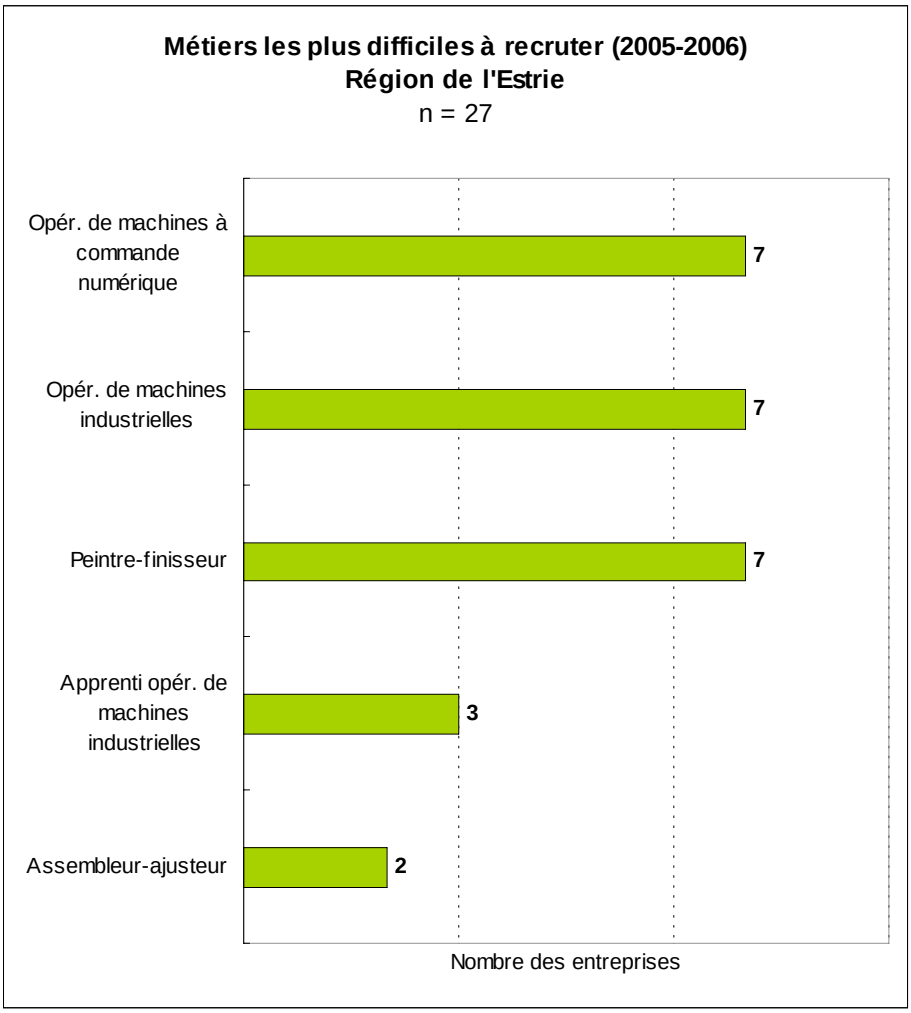
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

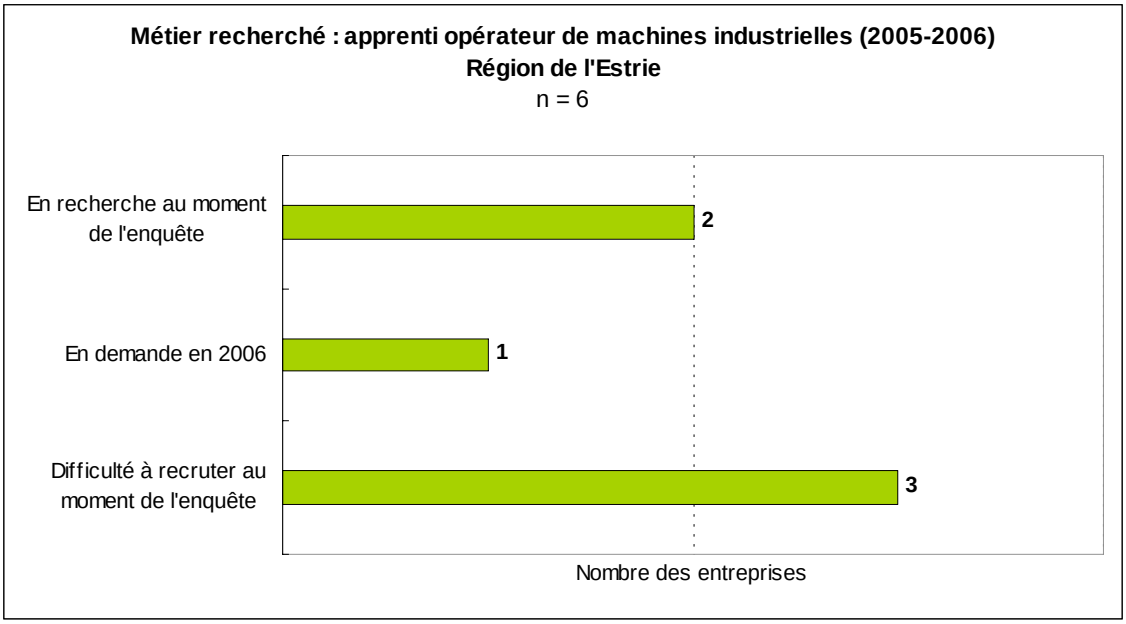


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Les données de l'enquête relatives à la région de l'**Estrie** attestent que :

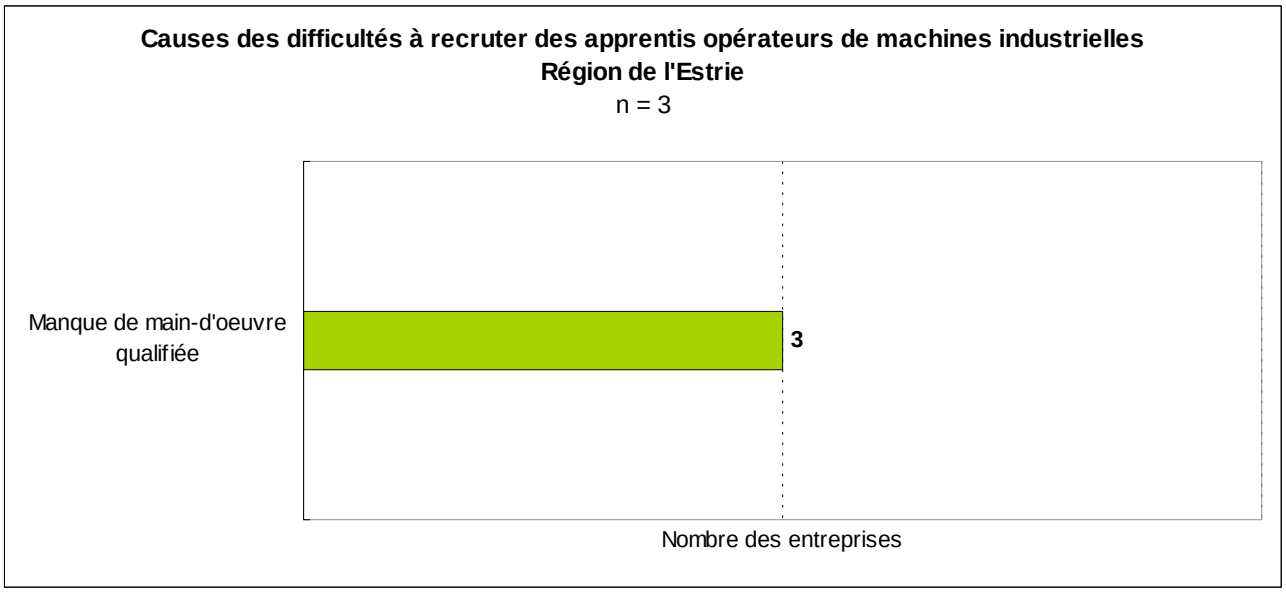
- Six entreprises sur 27 emploient des apprentis opérateurs de machines industrielles.
- Deux d'entre elles cherchaient à pourvoir un tel poste au moment de l'enquête.
- Une d'entre elles prévoit recruter un apprenti opérateur de machines industrielles en 2006.
- Trois d'entre elles peinent à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l’enquête, le manque de main-d’œuvre qualifiée se révèle le problème majeur des entreprises lorsqu’elles veulent embaucher des apprentis opérateurs de machines industrielles.

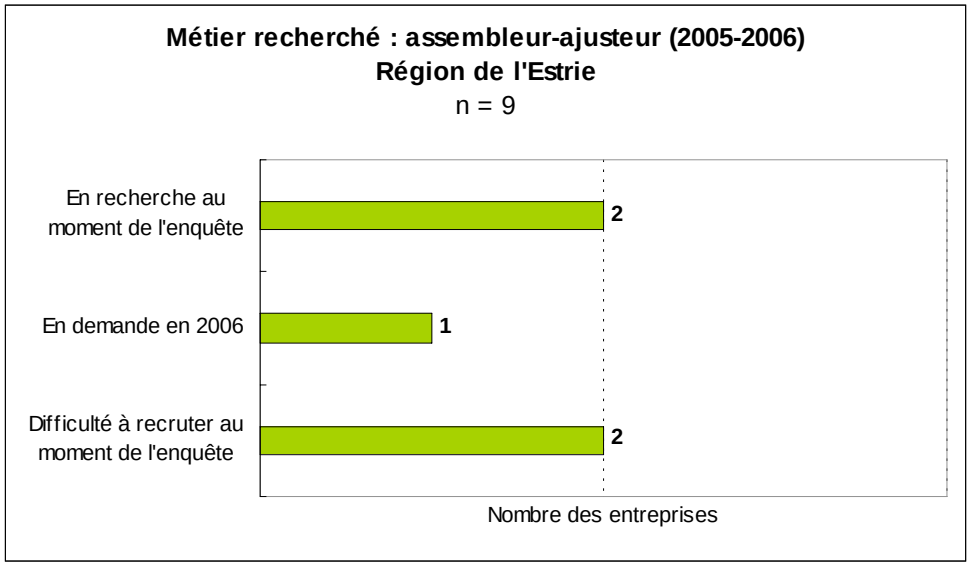


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête concernant la région de l'**Estrie** nous apprennent que :

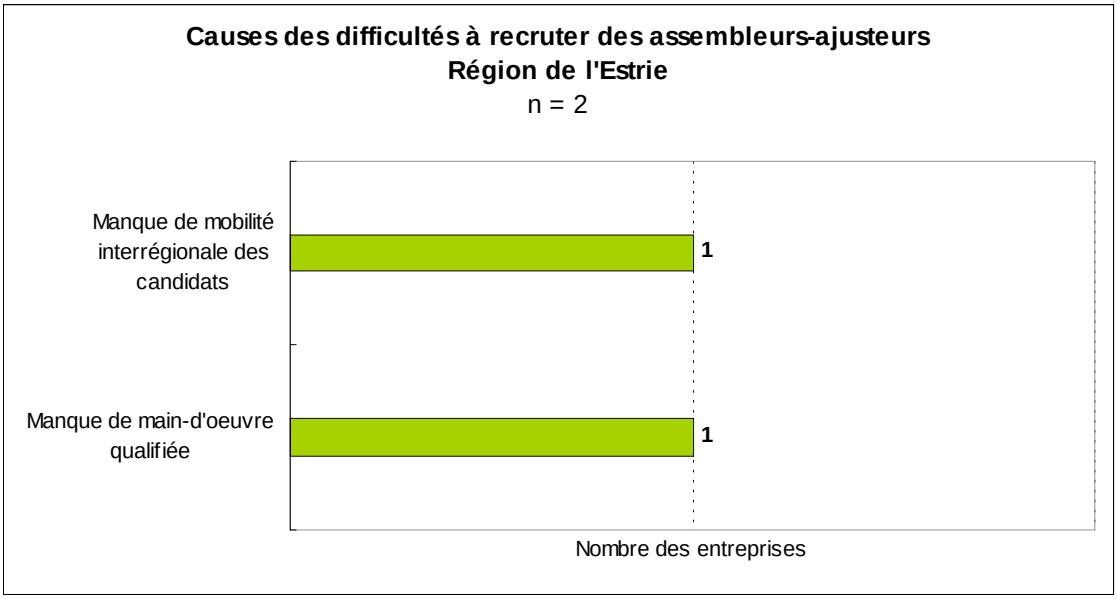
- Neuf entreprises sur 27 comptent des assembleurs-ajusteurs à leur service.
- Deux d'entre elles souhaitaient en recruter au moment du sondage.
- Une d'entre elles envisage d'en embaucher en 2006.
- Deux d'entre elles trouvent problématique d'embaucher un assembleur-ajusteur.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Selon l’enquête, un employeur invoque le manque de mobilité interrégionale des candidats et un autre employeur, le manque de main-d’œuvre qualifiée pour expliquer leurs difficultés à recruter des assembleurs-ajusteurs.

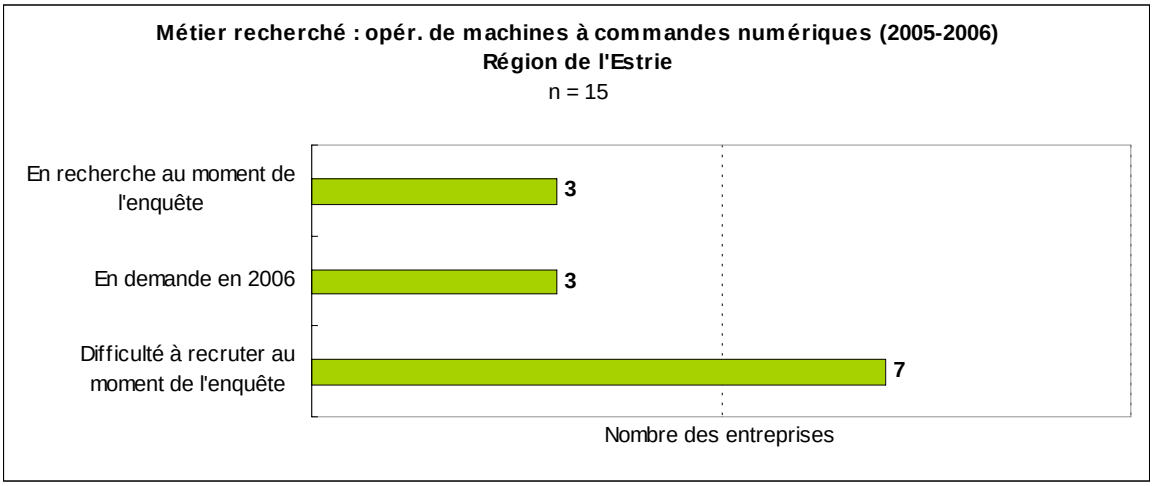


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513)

Les données de l'enquête touchant la région de l'**Estrie** révèlent que :

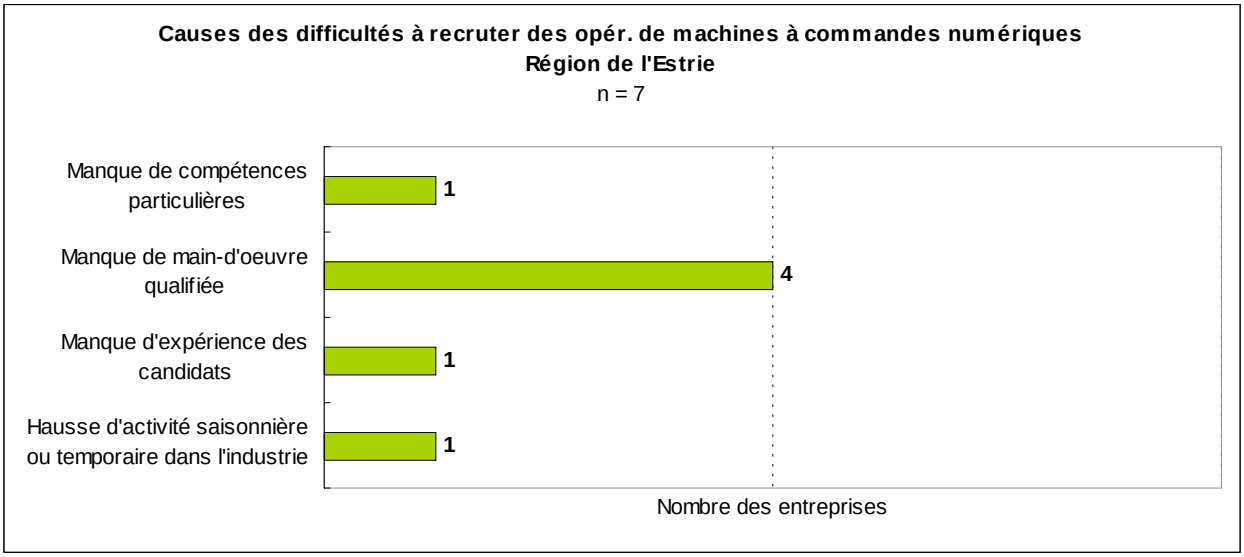
- 15 entreprises sur 27 emploient des opérateurs de machines à commandes numériques.
- Trois d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Trois d'entre elles prévoient en embaucher en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à recruter des opérateurs de machines à commandes numériques.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513) – Suite

Les données de l’enquête mettent en lumière le problème des employeurs à embaucher une main-d’œuvre qualifiée.

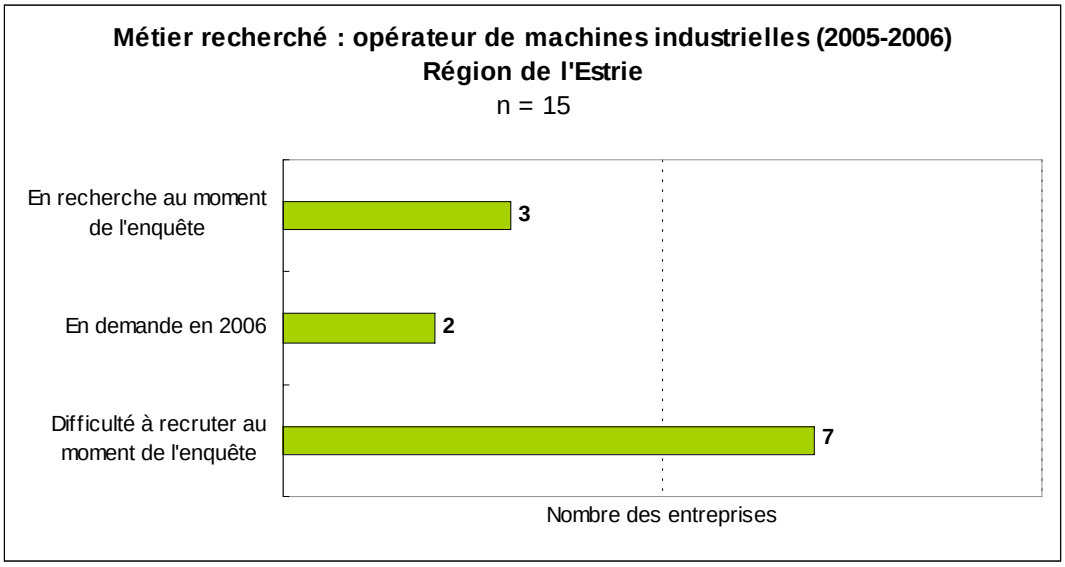


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Les données de l'enquête relatives à l'**Estrie** montrent que :

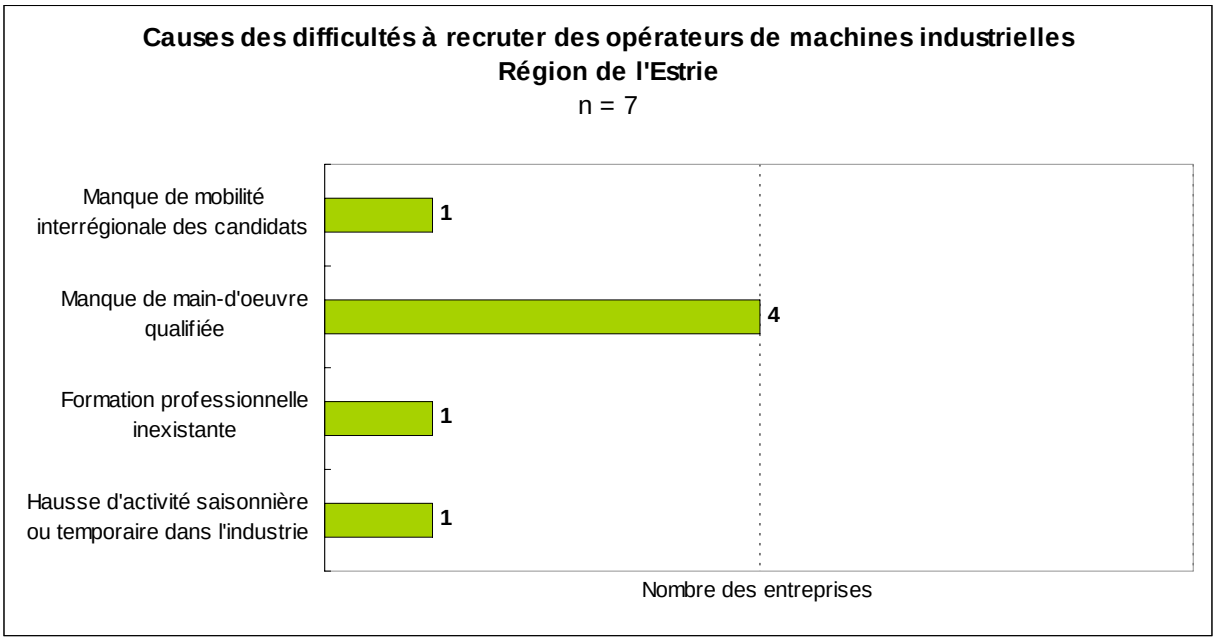
- 15 entreprises sur 27 emploient des opérateurs de machines industrielles.
- Trois d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- Deux d'entre elles s'attendent à en embaucher en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à embaucher des opérateurs de machines industrielles.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434) – Suite

D'après les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée représente la principale difficulté des entreprises au moment de recruter des opérateurs de machines industrielles.

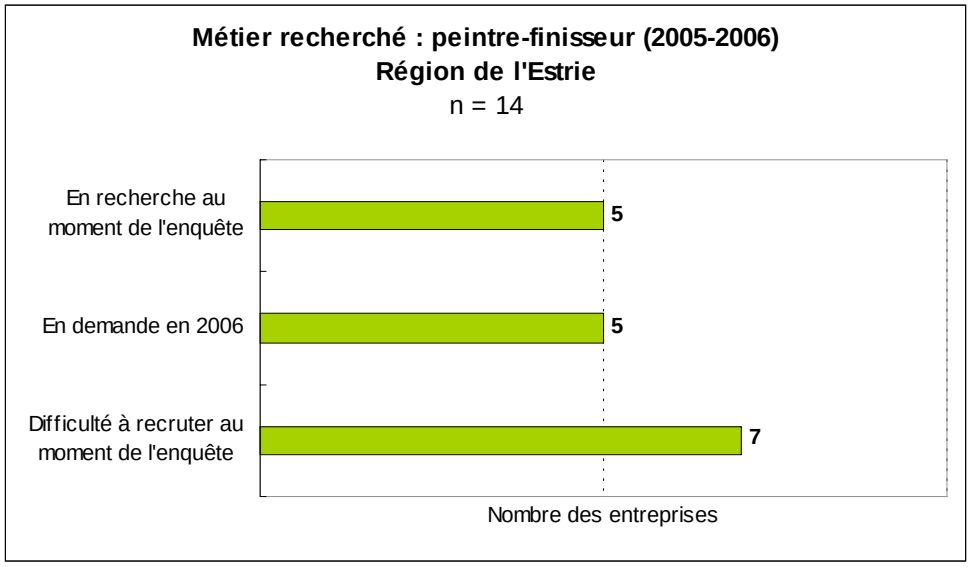


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête concernant la région de l'**Estrie** indiquent que :

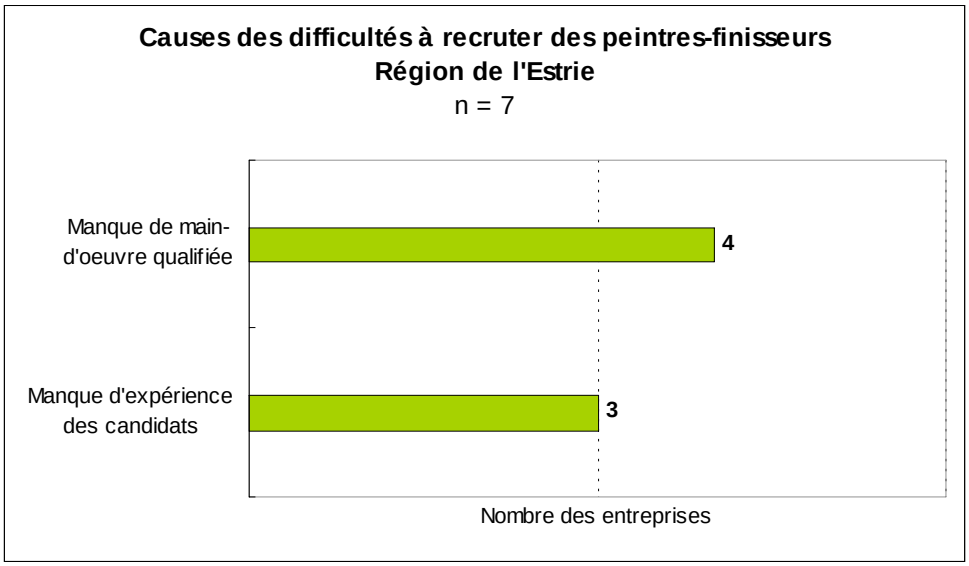
- 14 entreprises sur 27 confirment l'existence de peintres-finisseurs dans leur usine.
- Cinq d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Cinq d'entre elles prévoient en embaucher en 2006.
- Sept d'entre elles ont du mal à recruter des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

Il ressort des données de l’enquête que le manque de main-d’œuvre qualifiée et d’expérience des candidats sont les principales causes qui rendent difficile le recrutement des peintres-finisseurs.

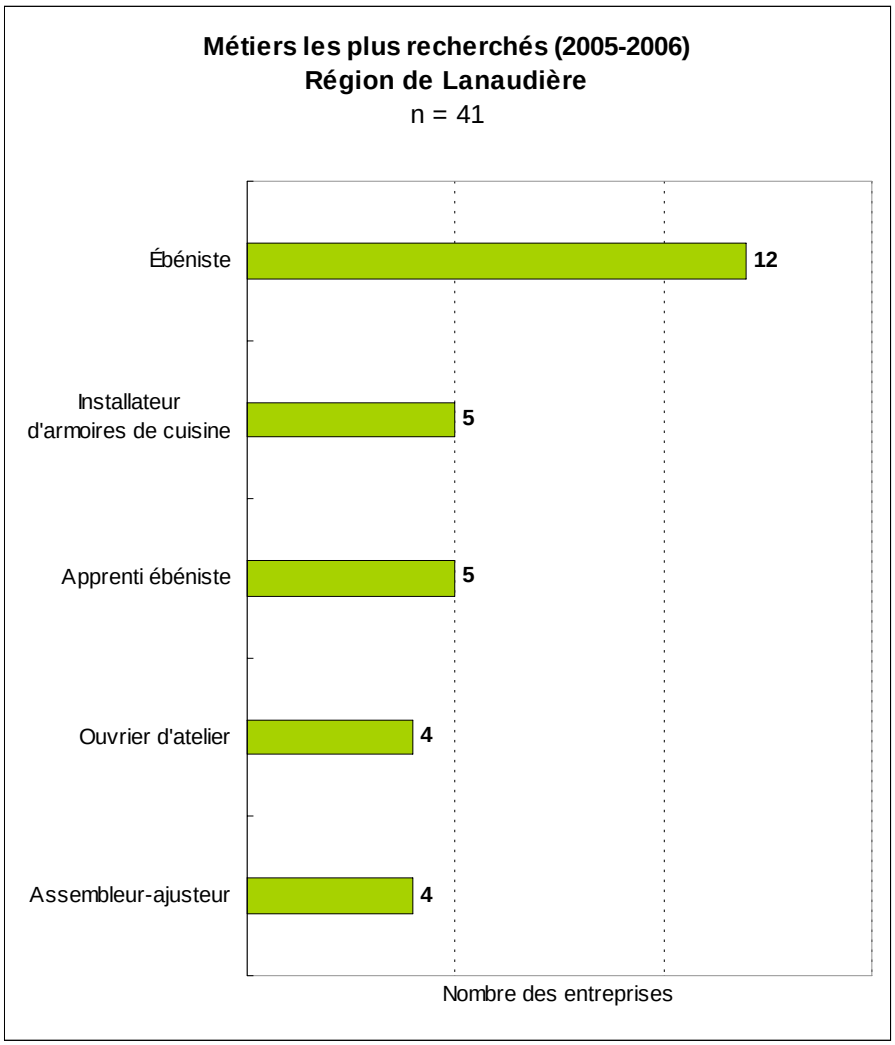


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Lanaudière

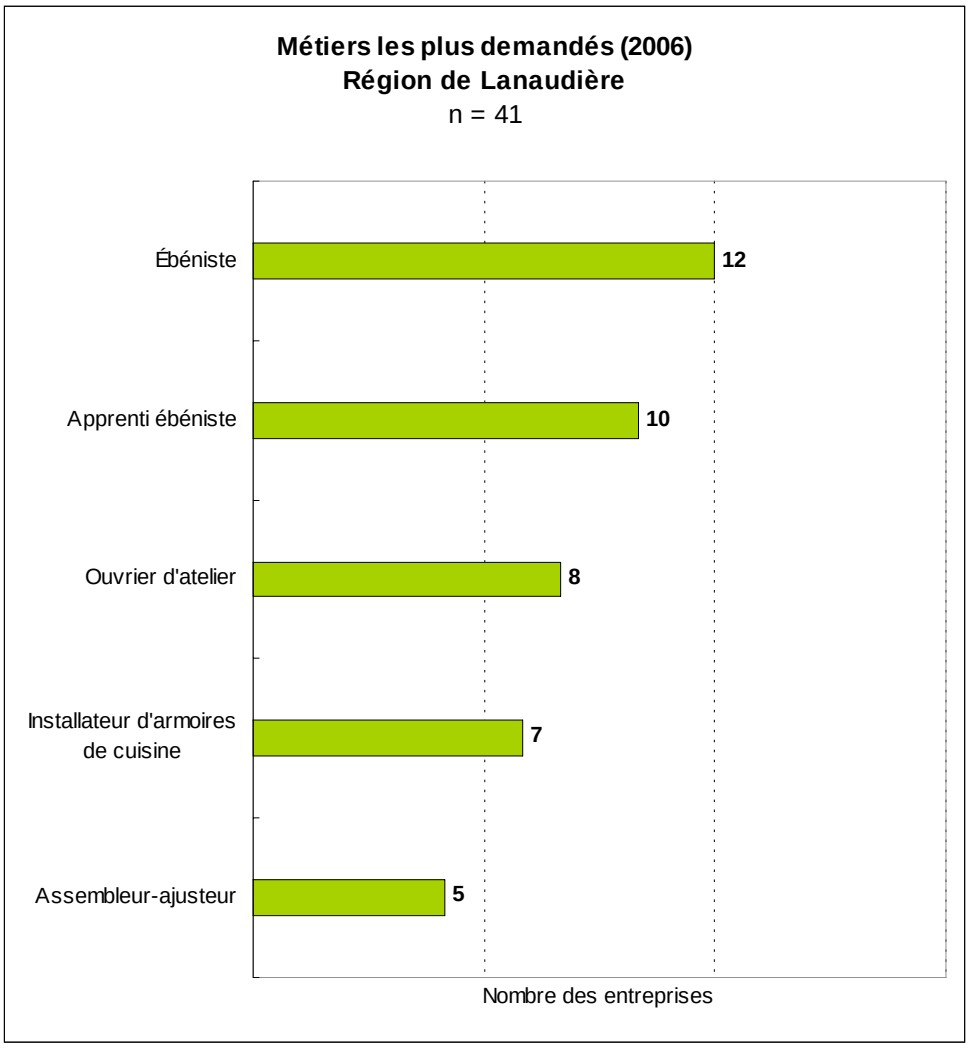
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 41 entreprises interrogées de la région de Lanaudière, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



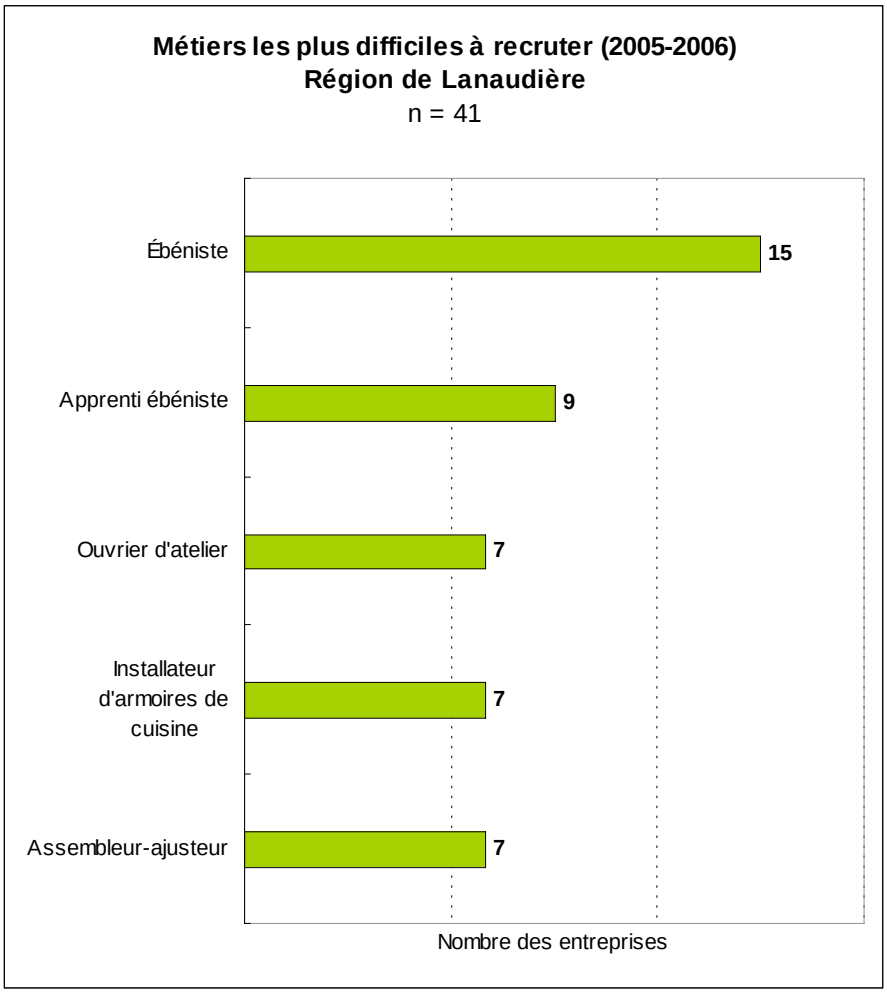
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

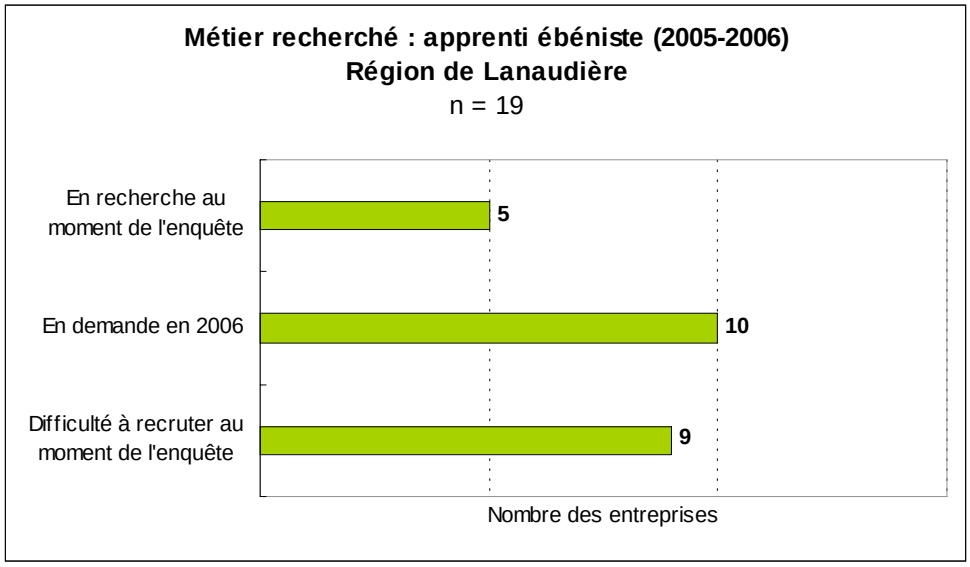


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la région de **Lanaudière** confirment que :

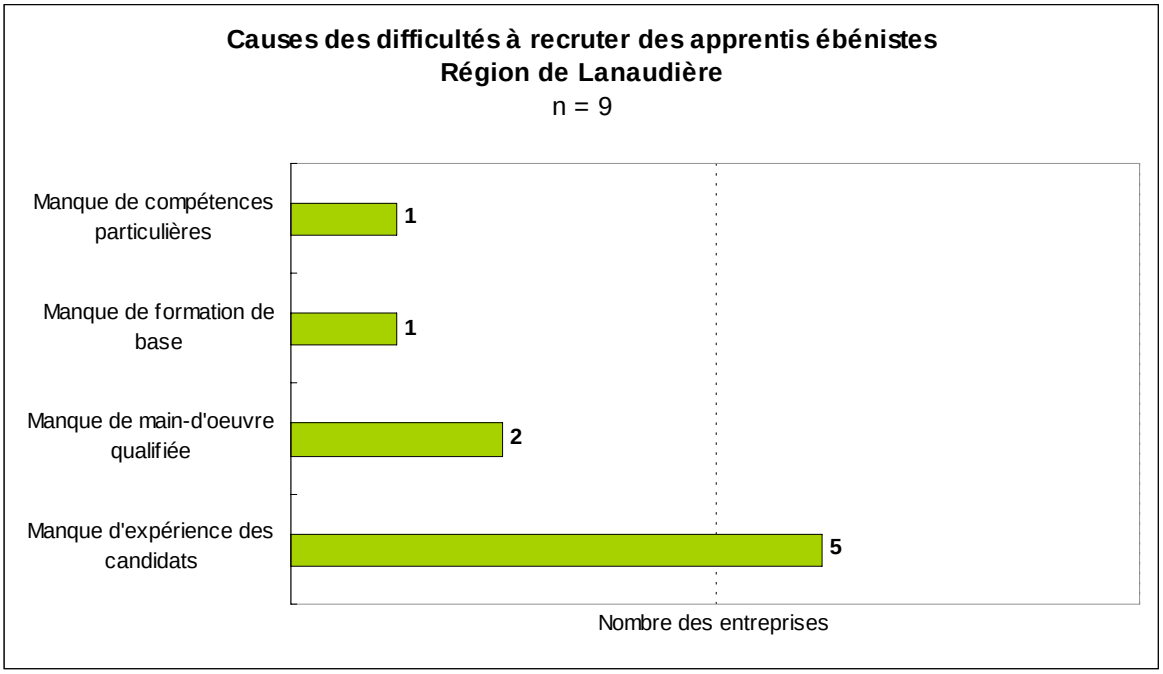
- 19 entreprises sur 41 emploient des apprentis ébénistes.
- Cinq d'entre elles voulaient en recruter au moment du sondage.
- Dix d'entre elles prévoient en embaucher en 2006.
- Neuf d'entre elles peinent à recruter des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que le manque d'expérience et de main-d'œuvre qualifiée sont les problèmes auxquels se butent les employeurs au moment d'embaucher des apprentis ébénistes.

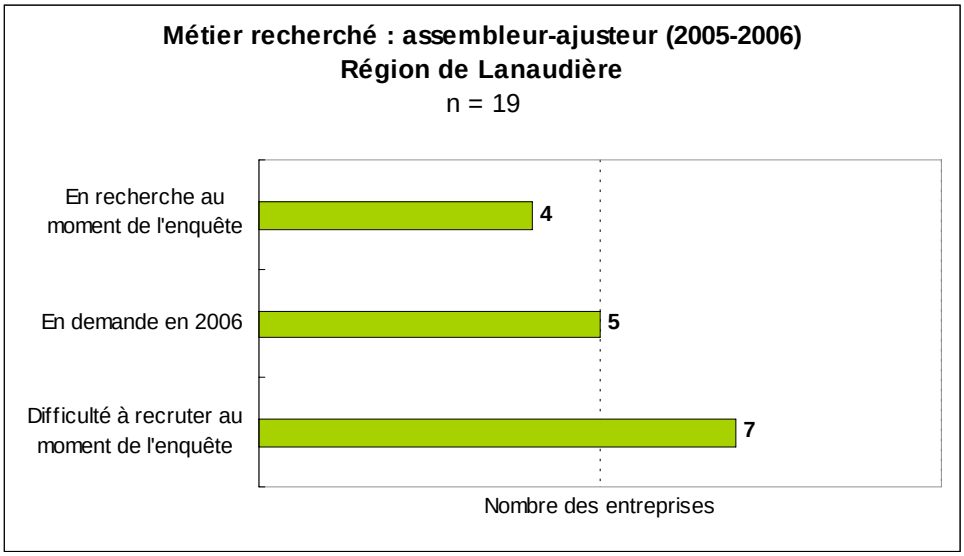


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les résultats de l'enquête concernant la région de **Lanaudière** attestent que :

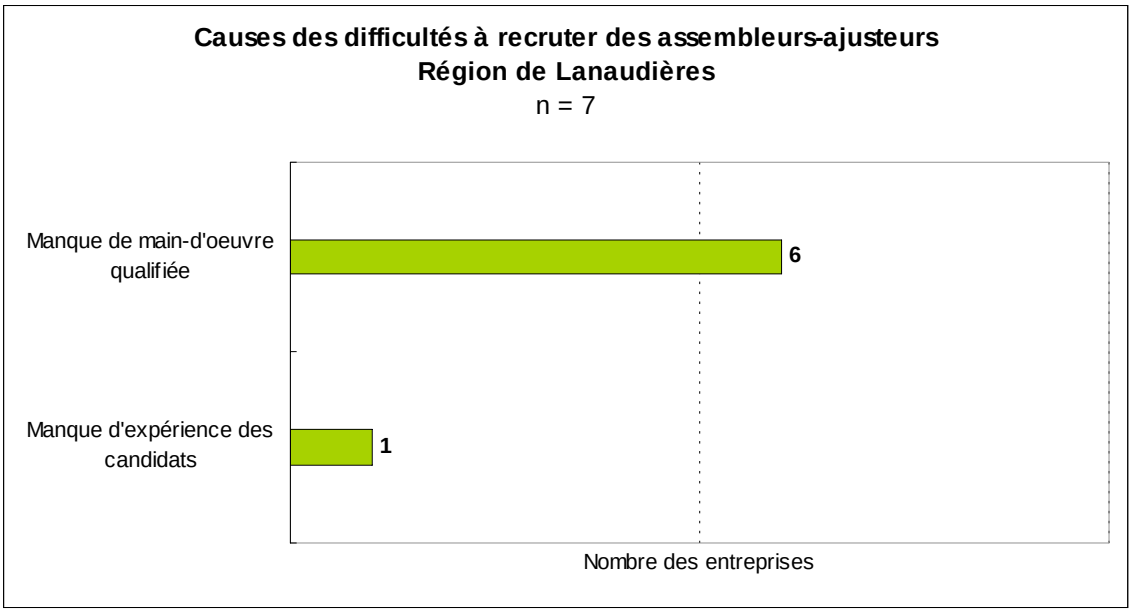
- 19 entreprises sur 41 emploient des assembleurs-ajusteurs.
- Quatre d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Cinq d'entre elles s'attendent à en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles trouvent difficile de recruter des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée se révèle la principale cause du problème des employeurs à recruter des assembleurs-ajusteurs.

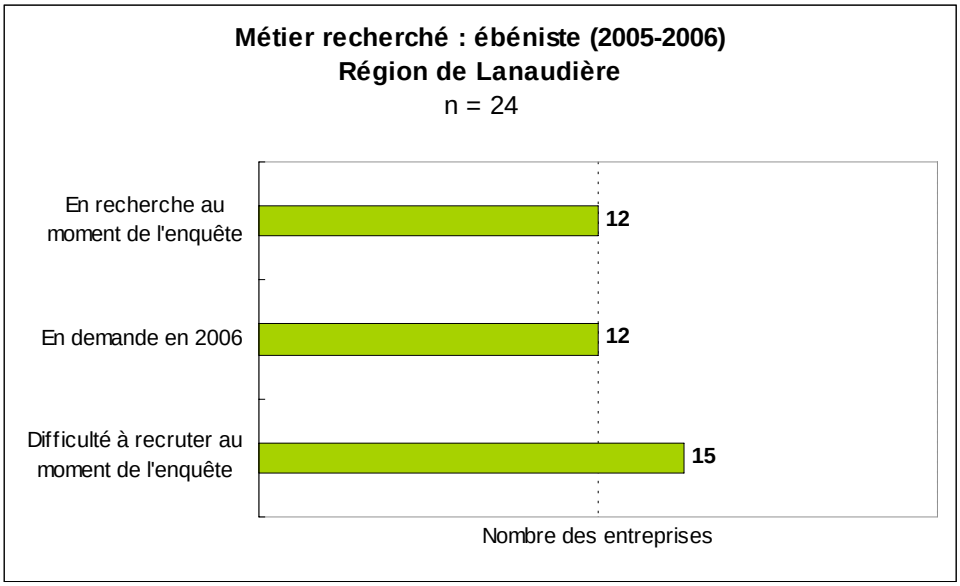


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête au sujet de la région de **Lanaudière** nous apprennent que :

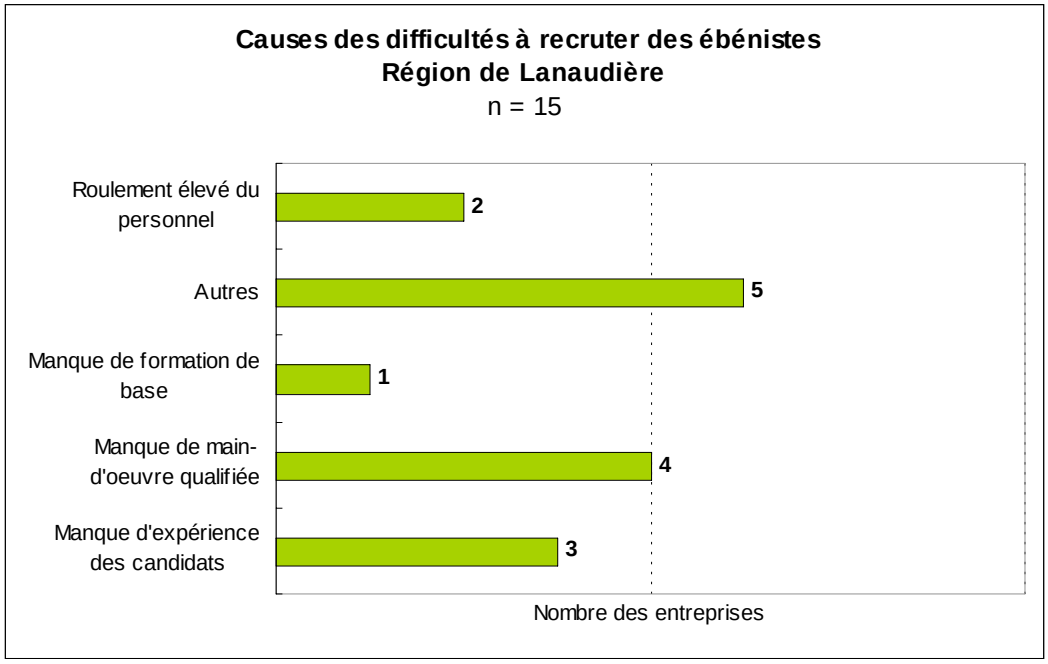
- 24 entreprises sur 41 comptent des ébénistes parmi leur personnel.
- Douze d'entre elles avaient des postes à pourvoir lors du sondage.
- Douze d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- 15 d'entre elles connaissent des difficultés à recruter des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon les données de l'enquête, plusieurs raisons font que les entreprises trouvent difficilement des ébénistes : autres, le manque de main-d'œuvre qualifiée ou expérimentée et le roulement élevé du personnel.

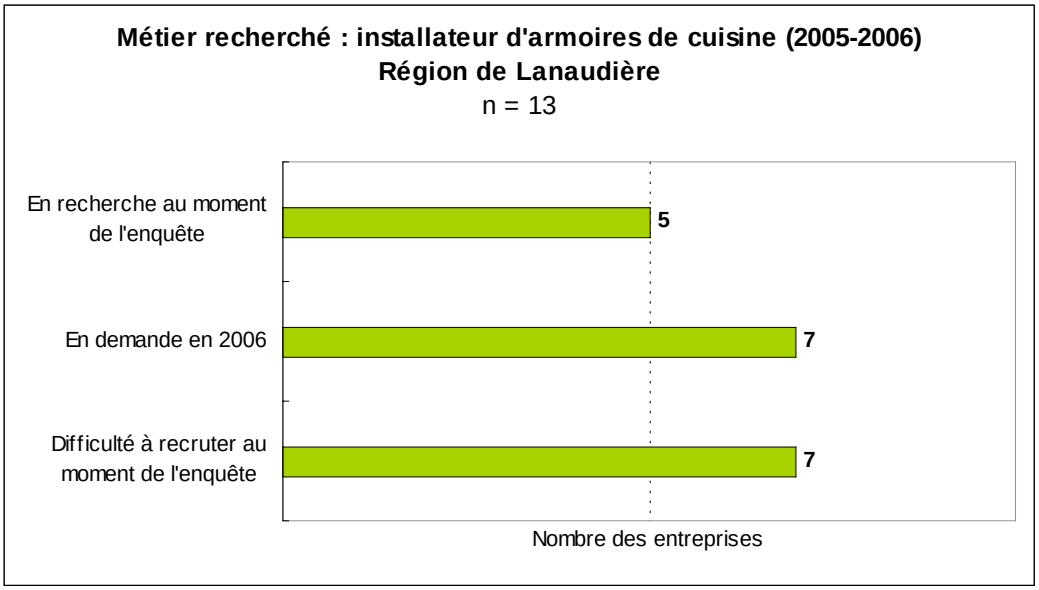


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441)

Les résultats de l'enquête touchant la région de **Lanaudière** révèlent que :

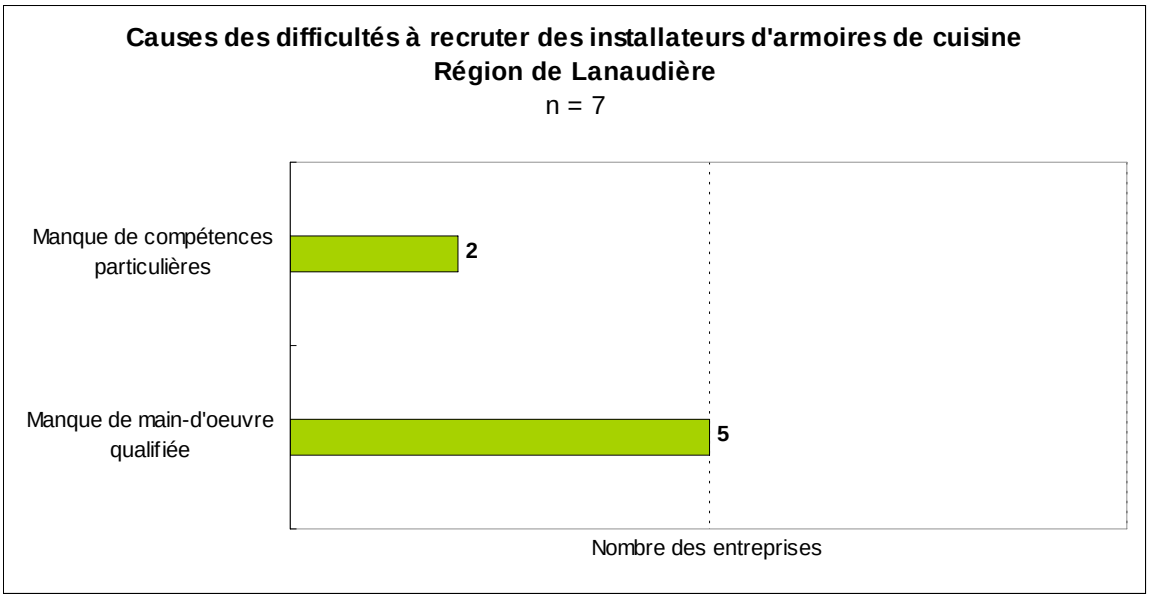
- 13 entreprises sur 41 comptent des installateurs d'armoires de cuisine à leur service.
- Cinq d'entre elles voulaient en recruter au moment du sondage.
- Sept d'entre elles envisagent d'en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à recruter des installateurs d'armoires de cuisine.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur d’armoires de cuisine (CNP 7441) – Suite

Les résultats de l’enquête mettent en évidence le problème des employeurs à recruter une main-d’œuvre qualifiée et dotée de compétences particulières.

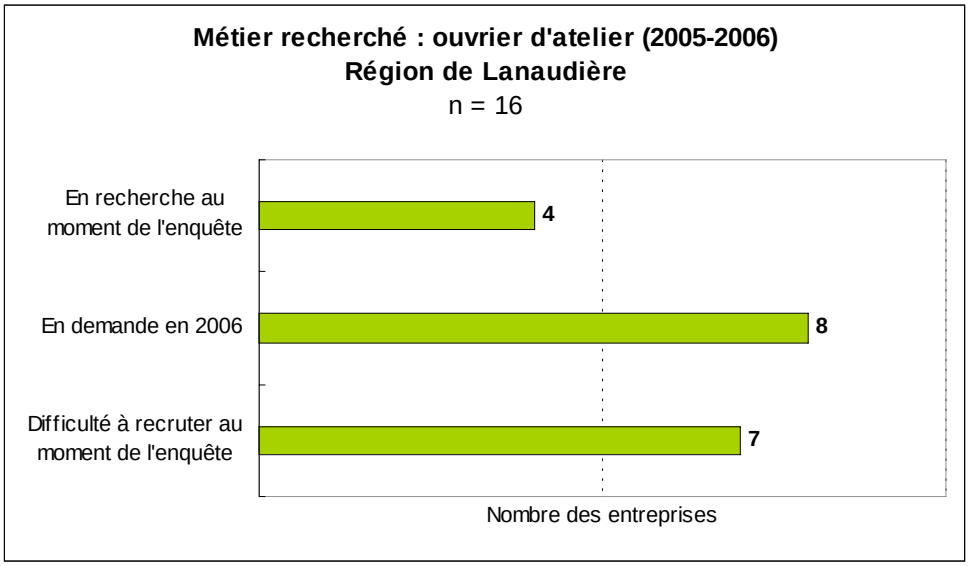


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493)

Les résultats de l'enquête au sujet de la région de **Lanaudière** montrent que :

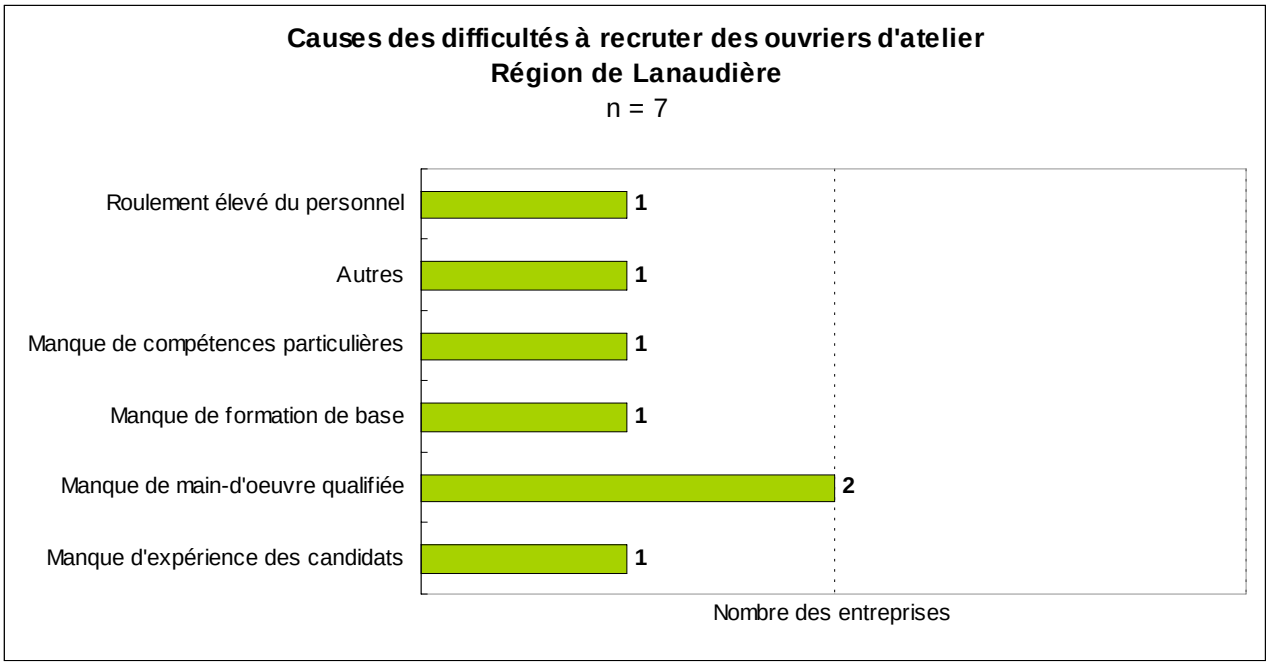
- 16 entreprises sur 41 comptent des ouvriers d'atelier dans l'usine.
- Quatre d'entre elles voulaient en embaucher au moment du sondage.
- Huit d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à recruter des ouvriers d'atelier.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493) – Suite

Selon l'enquête, parmi les nombreuses raisons données par les employeurs, le manque de main-d'œuvre qualifiée est la principale qui rend difficile le recrutement des ouvriers d'atelier.

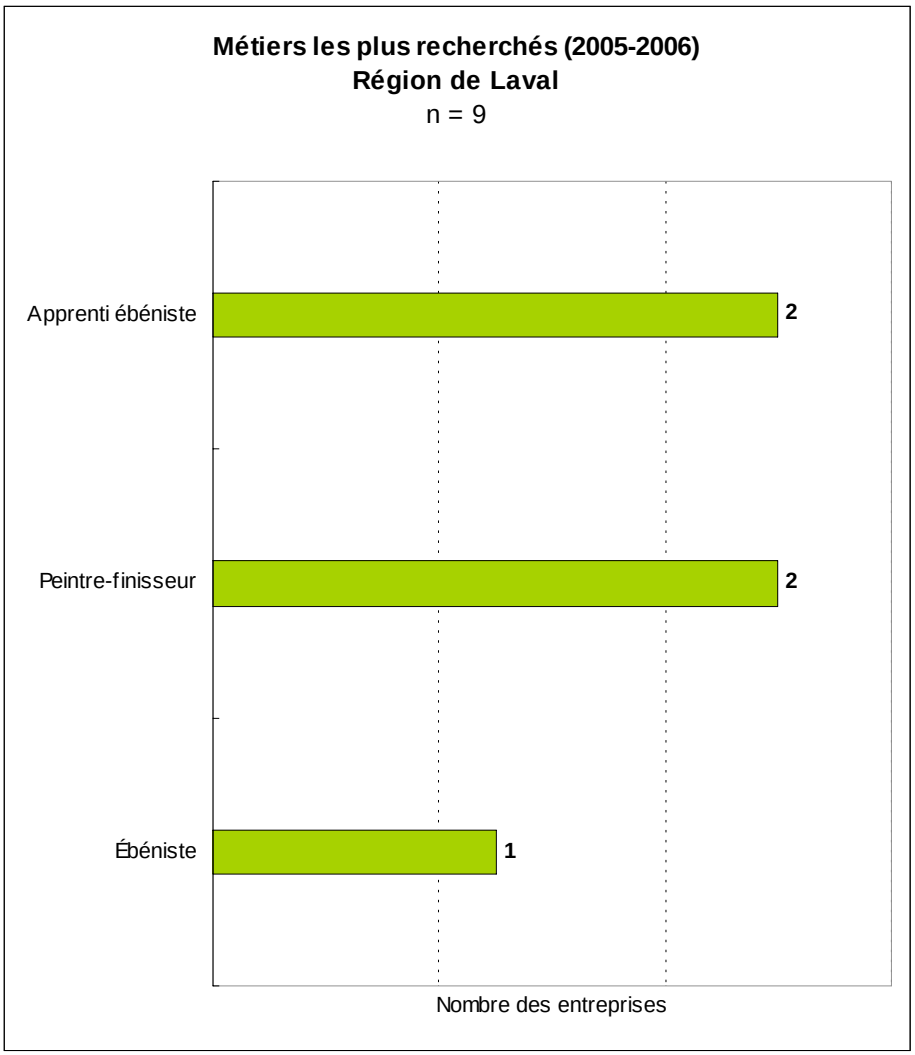


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Laval

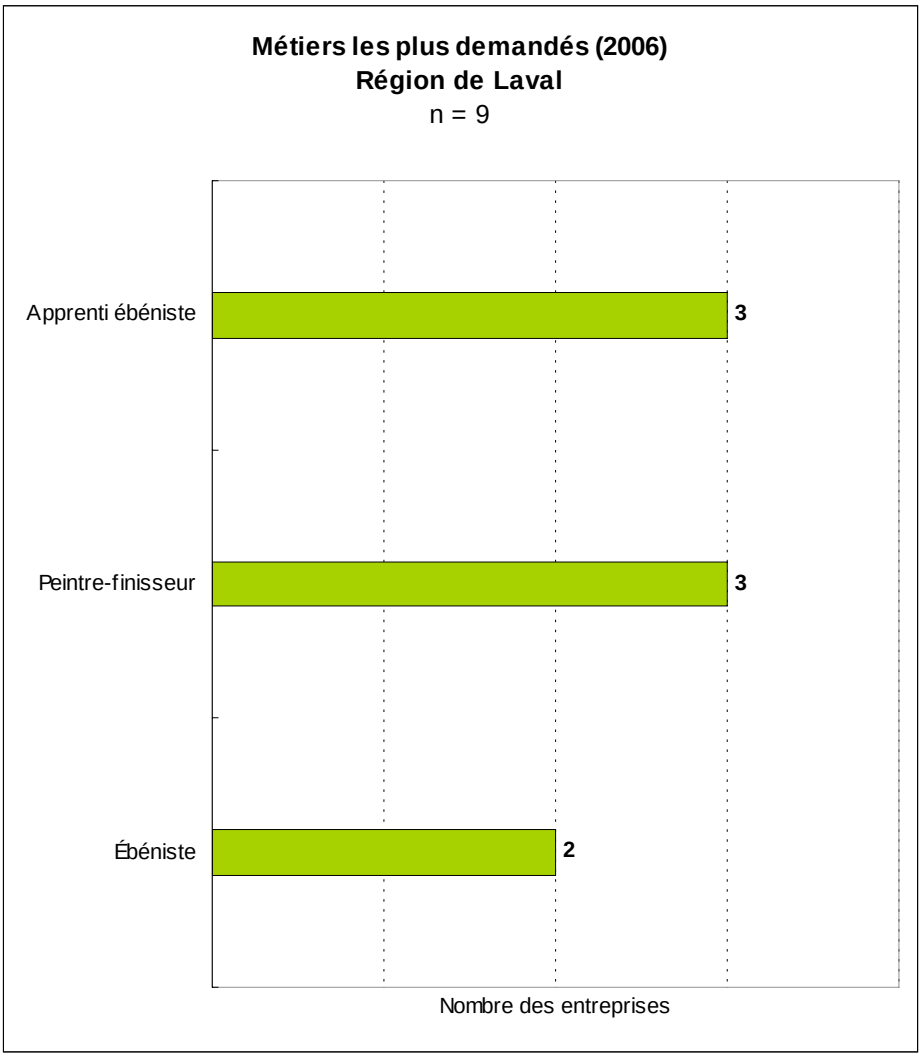
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez neuf entreprises interrogées de la région de Laval, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



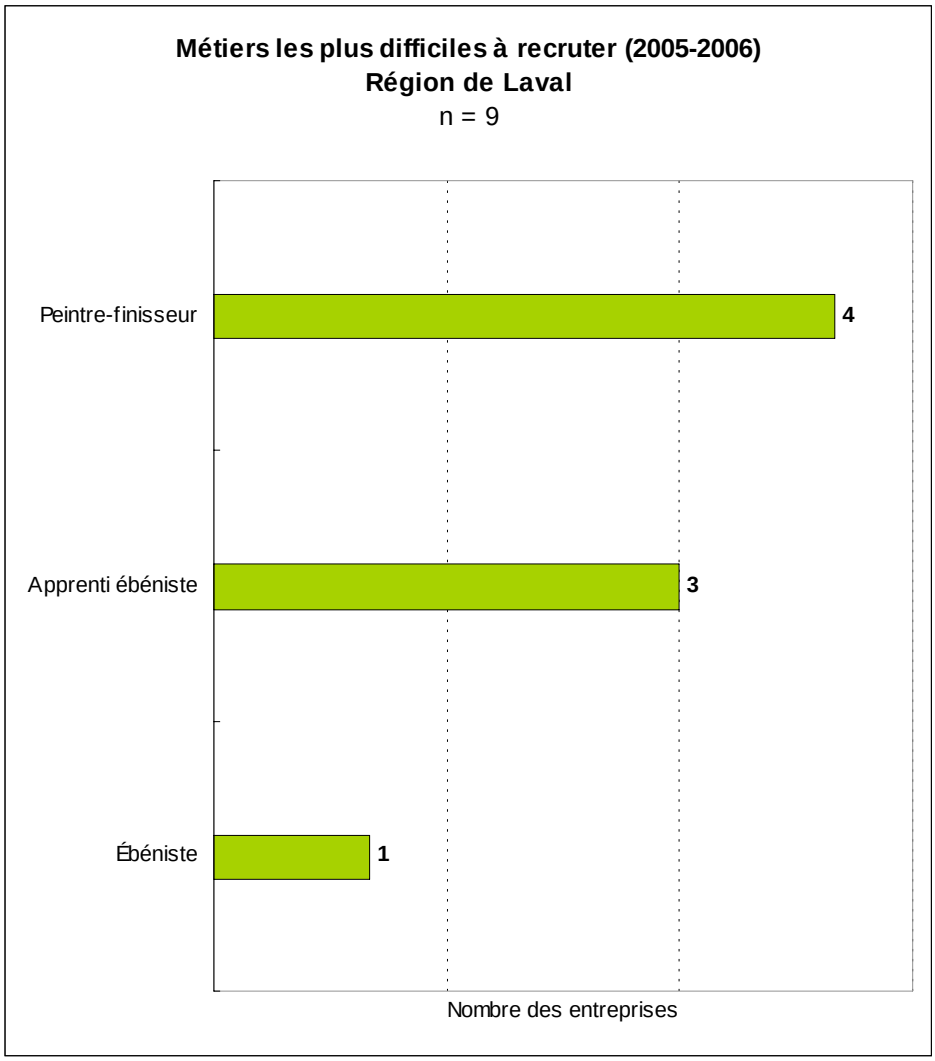
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

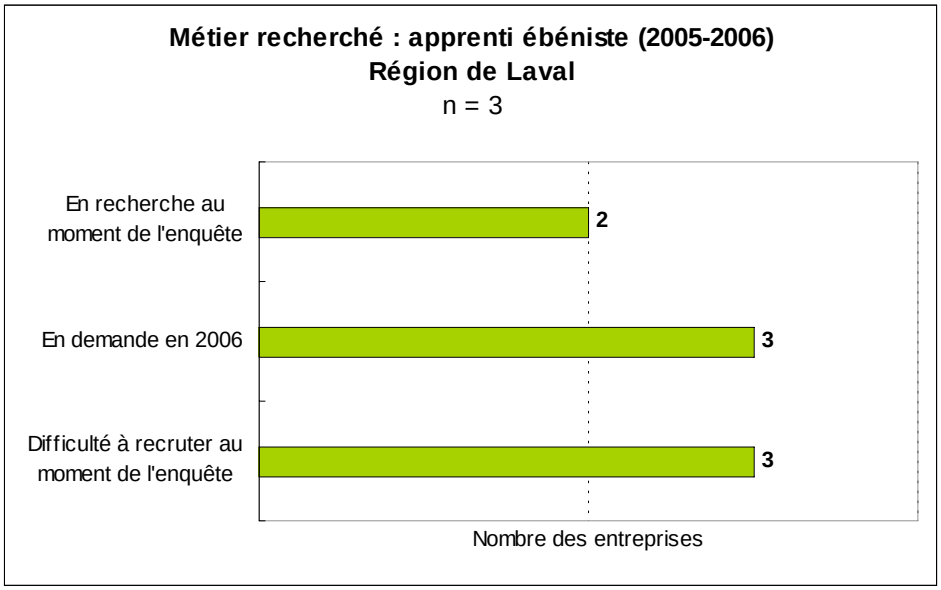


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête au sujet de la région de **Laval** indiquent que :

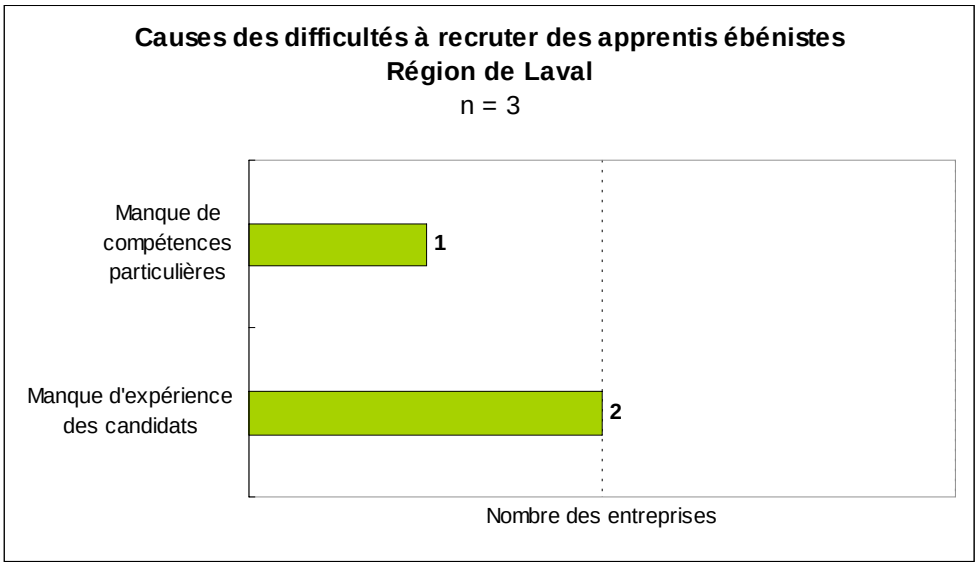
- Trois entreprises sur neuf emploient des apprentis ébénistes.
- Deux d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- Ces trois entreprises prévoient en recruter en 2006.
- Ces trois entreprises ont du mal à recruter des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Il ressort des données de l'enquête que le manque d'expérience des candidats constitue la principale difficulté des entreprises quand vient le moment d'engager des apprentis ébénistes.

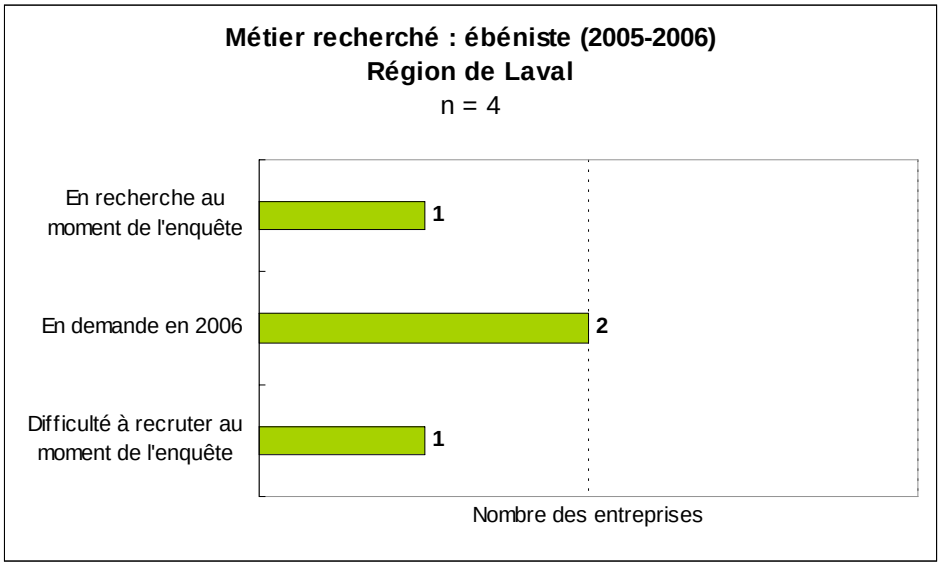


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la région de **Laval** confirment que :

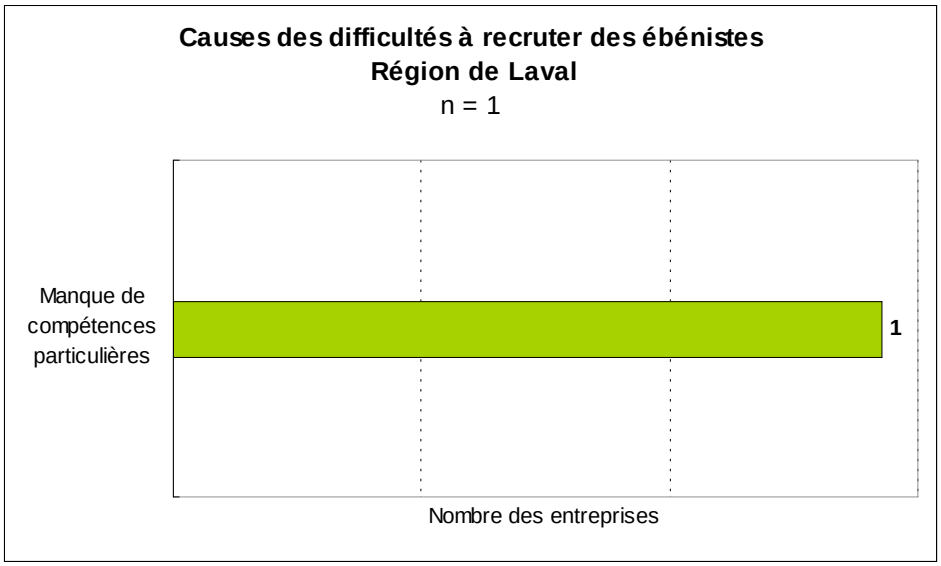
- Quatre entreprises sur neuf emploient des ébénistes.
- Une d'elles en recherchait lors du sondage.
- Deux d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Une entreprise sur quatre trouve difficilement des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que le manque de compétences particulières des candidats représente un problème majeur pour les entreprises en recherche d'ébénistes.

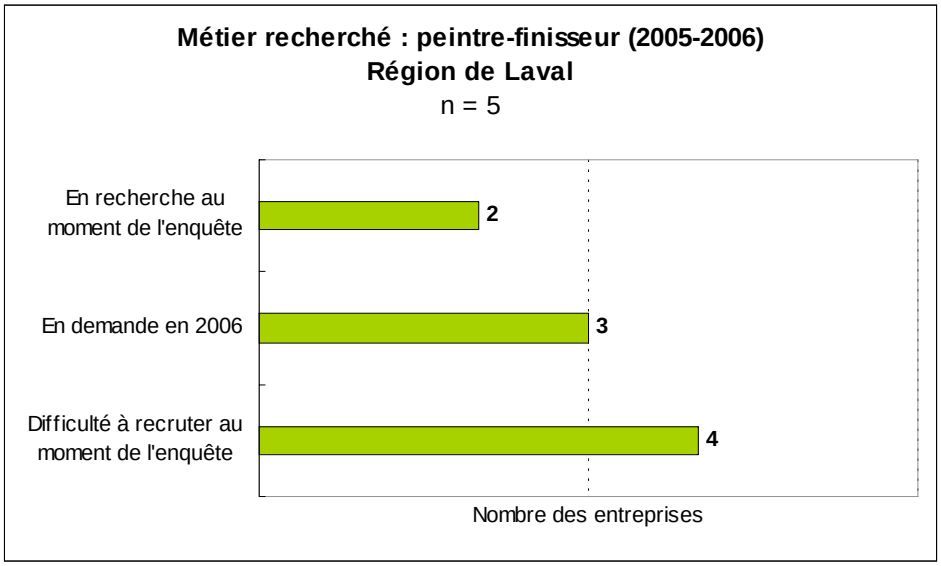


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête touchant la région de **Laval** attestent que :

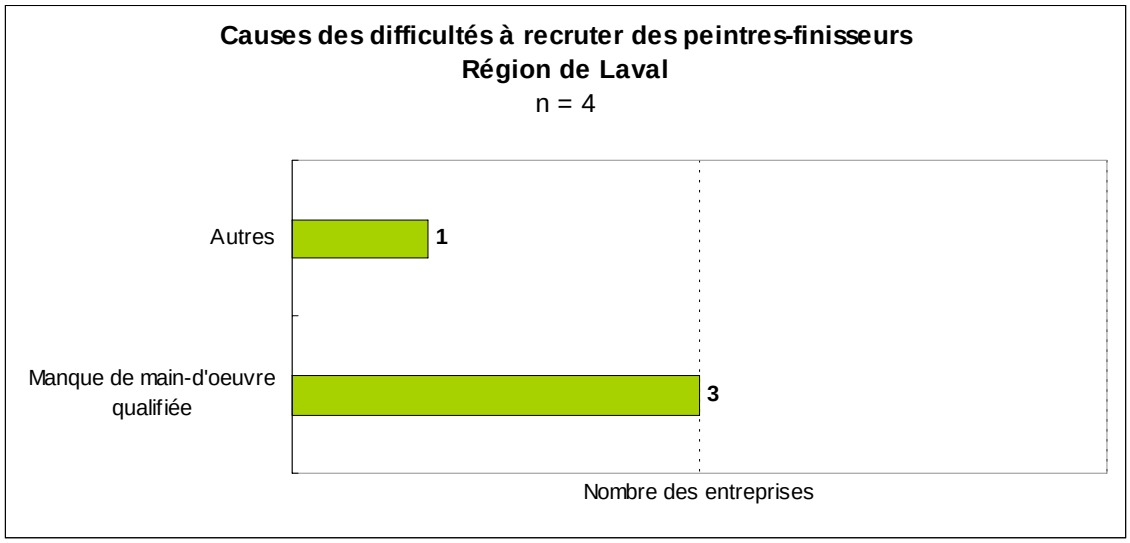
- Cinq entreprises sur neuf comptent des peintres-finisseurs à leur service.
- Deux d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Trois d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Quatre d'entre elles peinent à recruter des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

Les données de l’enquête nous apprennent que le manque de main-d’œuvre qualifiée constitue le principal problème des entreprises au moment de recruter des peintres-finisseurs.

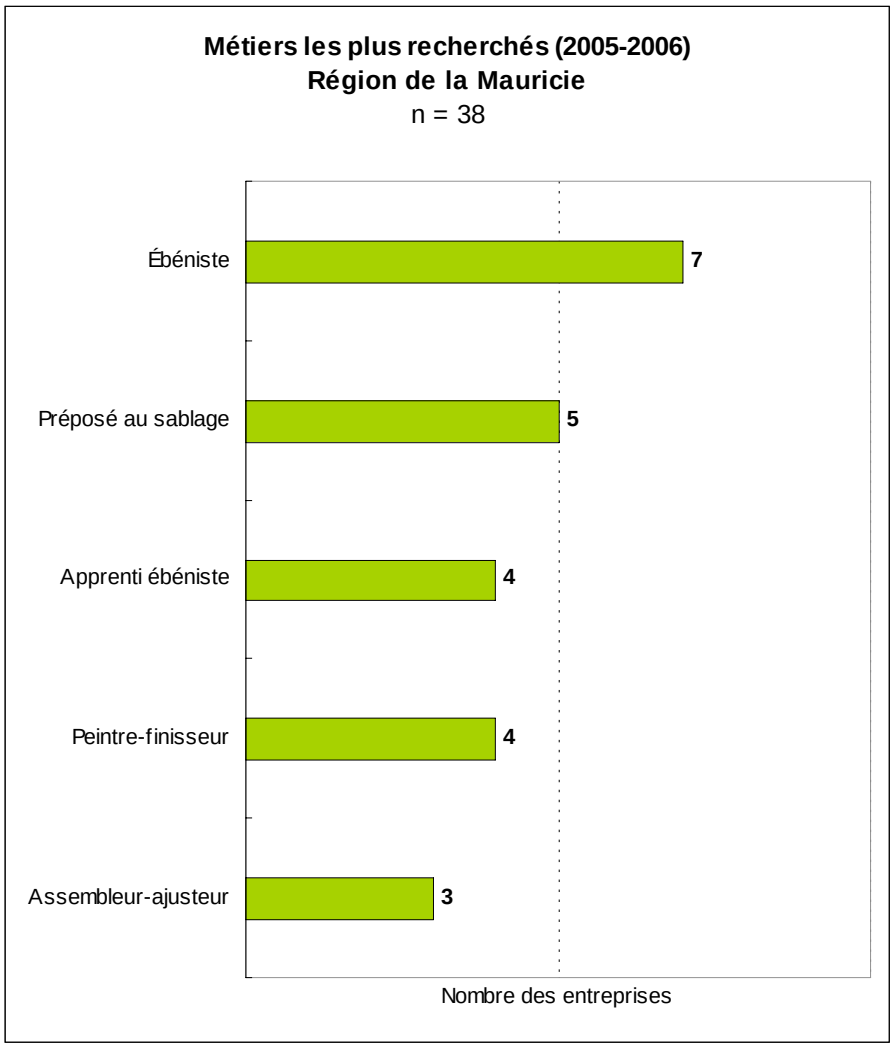


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Mauricie

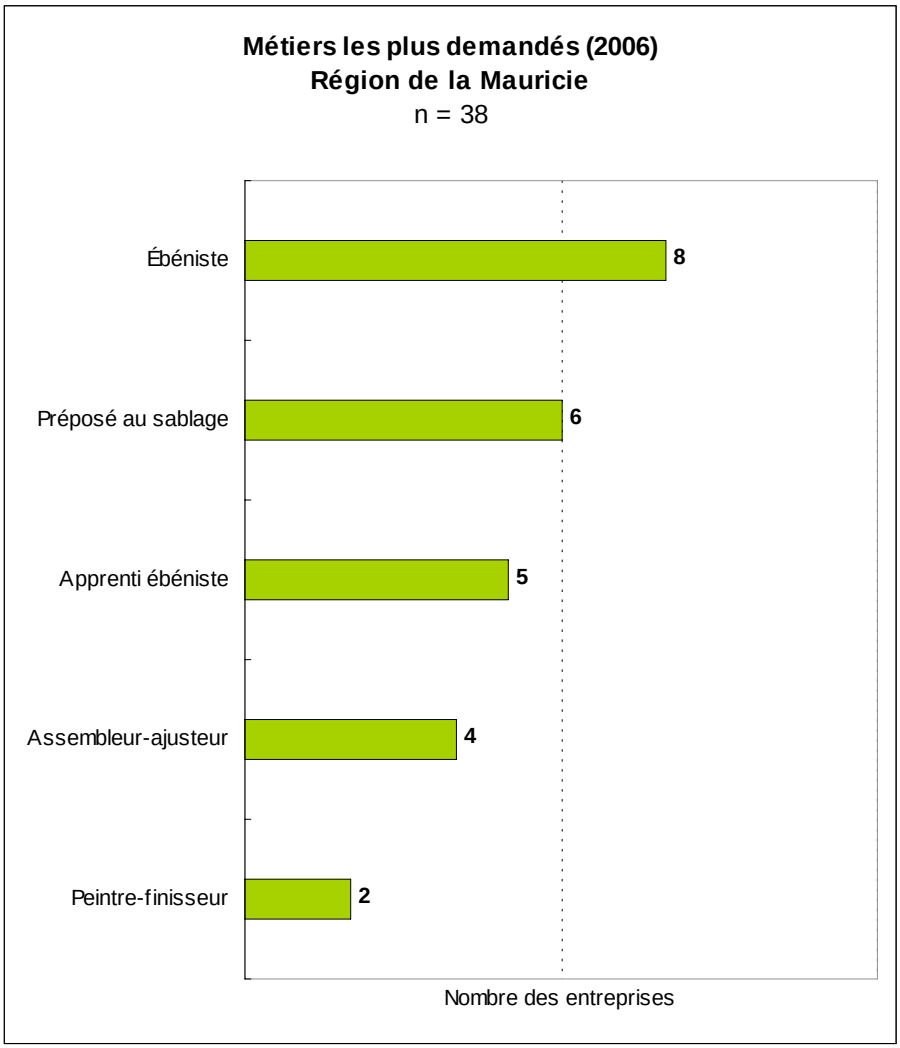
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 38 entreprises interrogées de la région de la Mauricie, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



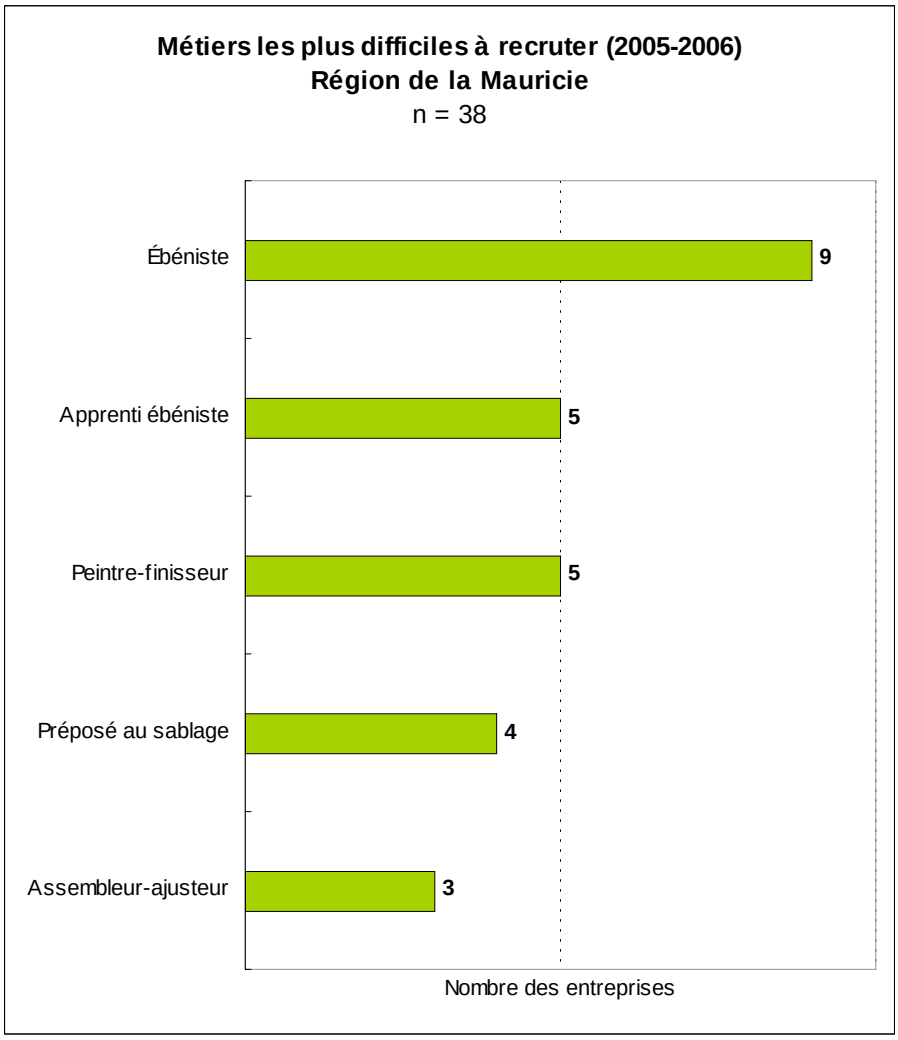
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

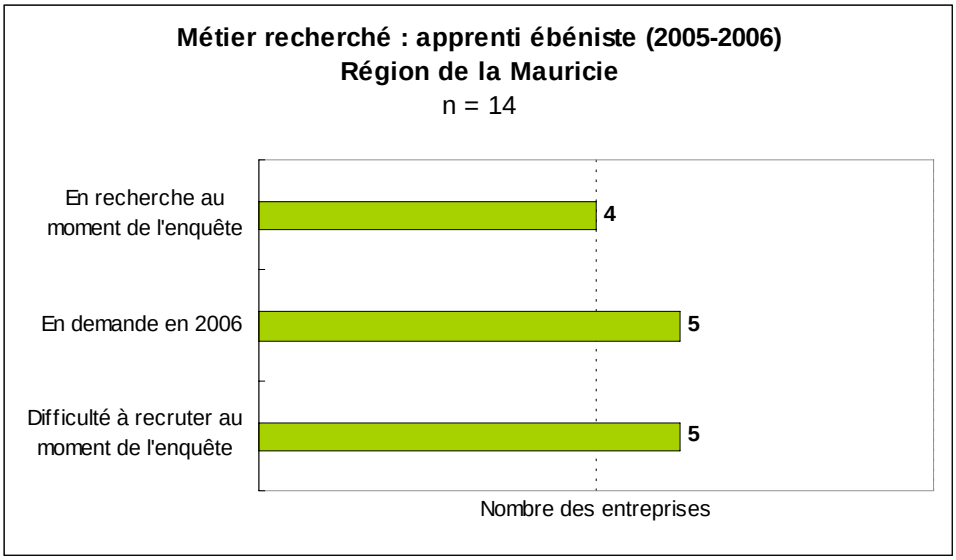


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la région de la **Mauricie** nous apprennent que :

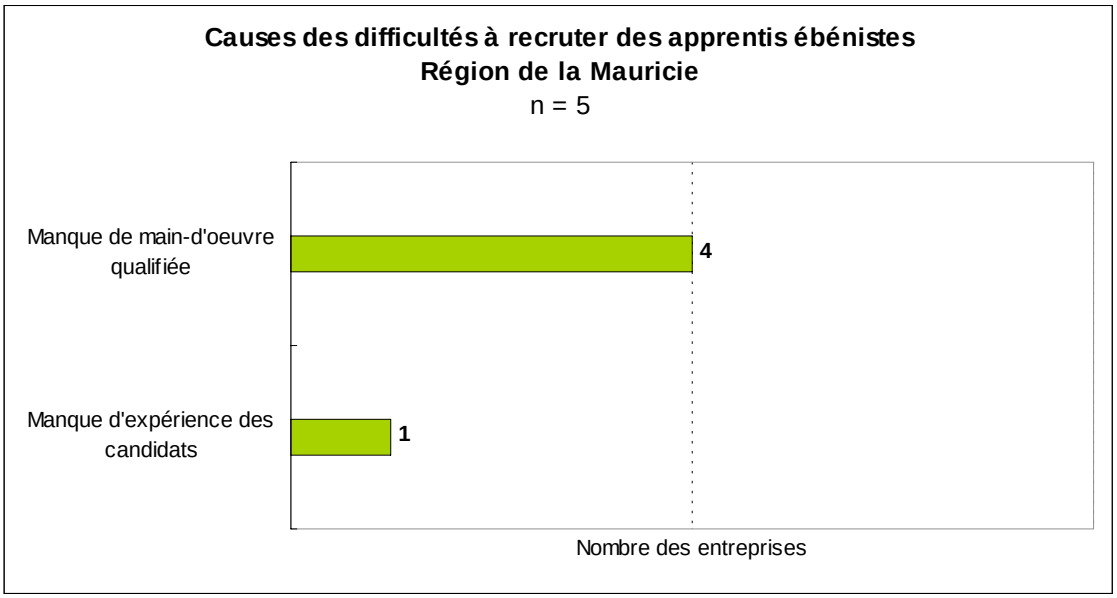
- 14 entreprises sur 38 emploient des apprentis ébénistes.
- Quatre d'entre elles cherchaient à pourvoir ce poste au moment de l'enquête.
- Cinq d'entre elles prévoient recruter des apprentis ébénistes en 2006.
- Cinq d'entre elles trouvent difficilement des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête mettent en évidence le problème majeur des entreprises à trouver une main-d'œuvre qualifiée chez les apprentis ébénistes.

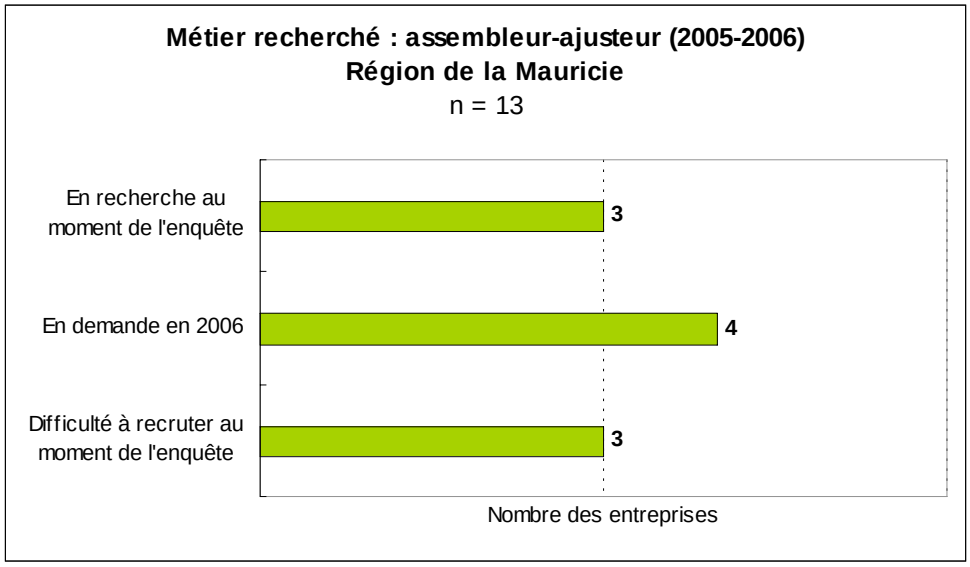


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les résultats de l'enquête au sujet de la région de la **Mauricie** révèlent que :

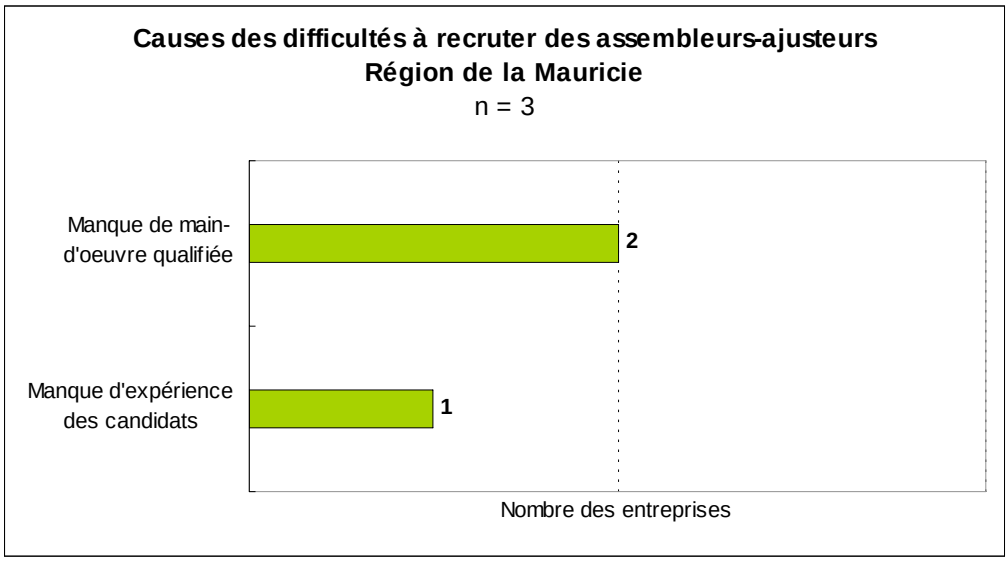
- 13 entreprises sur 38 emploient des assembleurs-ajusteurs.
- Trois d'entre elles voulaient en recruter au moment du sondage.
- Quatre d'entre elles songent à le faire en 2006.
- Trois d'entre elles se heurtent à des problèmes d'embauche d'assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

D'après les données de l'enquête, deux entreprises ont mentionné un problème de main-d'œuvre qualifiée et une entreprise, le manque d'expérience des candidats pour expliquer leurs difficultés à embaucher des assembleurs-ajusteurs.

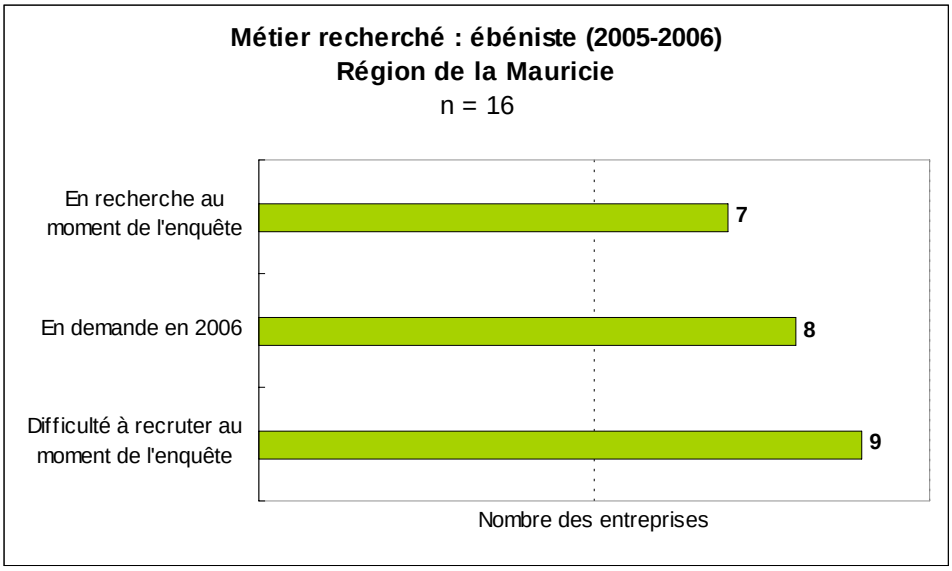


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête touchant la région de la **Mauricie** montrent que :

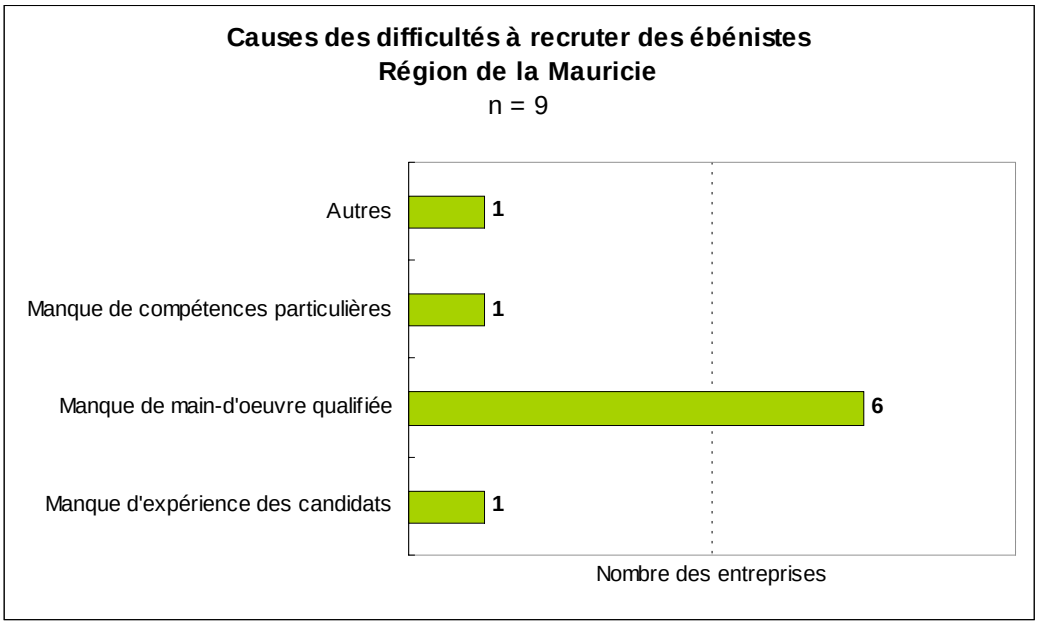
- 16 entreprises sur 38 emploient des ébénistes.
- Sept d'entre elles souhaitaient en embaucher au moment de l'enquête.
- Huit d'entre elles projettent d'en recruter en 2006.
- Neuf d'entre elles peinent à trouver des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête indiquent que le manque de main-d'œuvre qualifiée représente le principal problème de recrutement d'ébénistes.

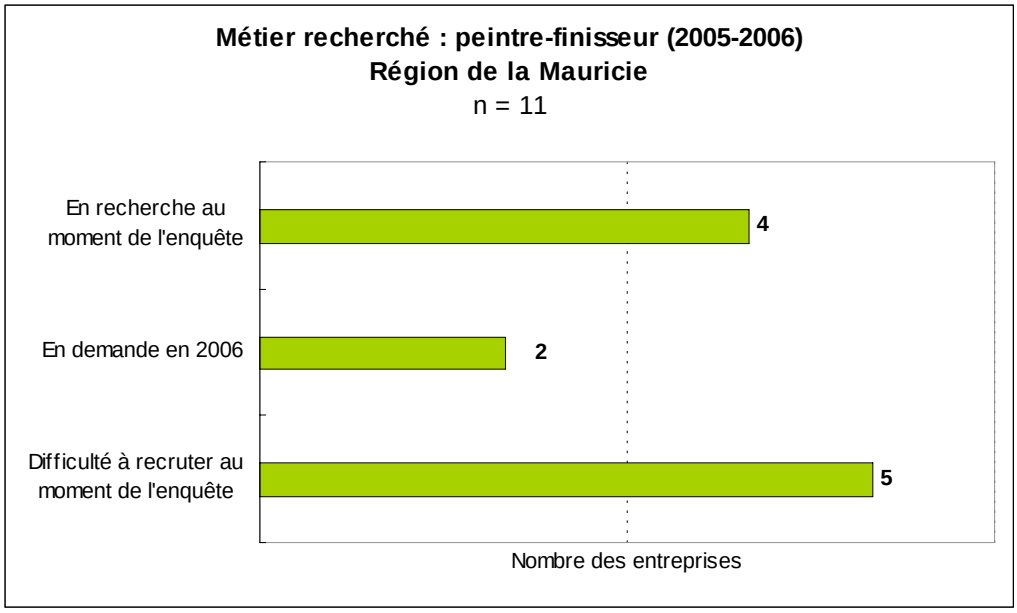


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête au sujet de la région de la **Mauricie** indiquent que :

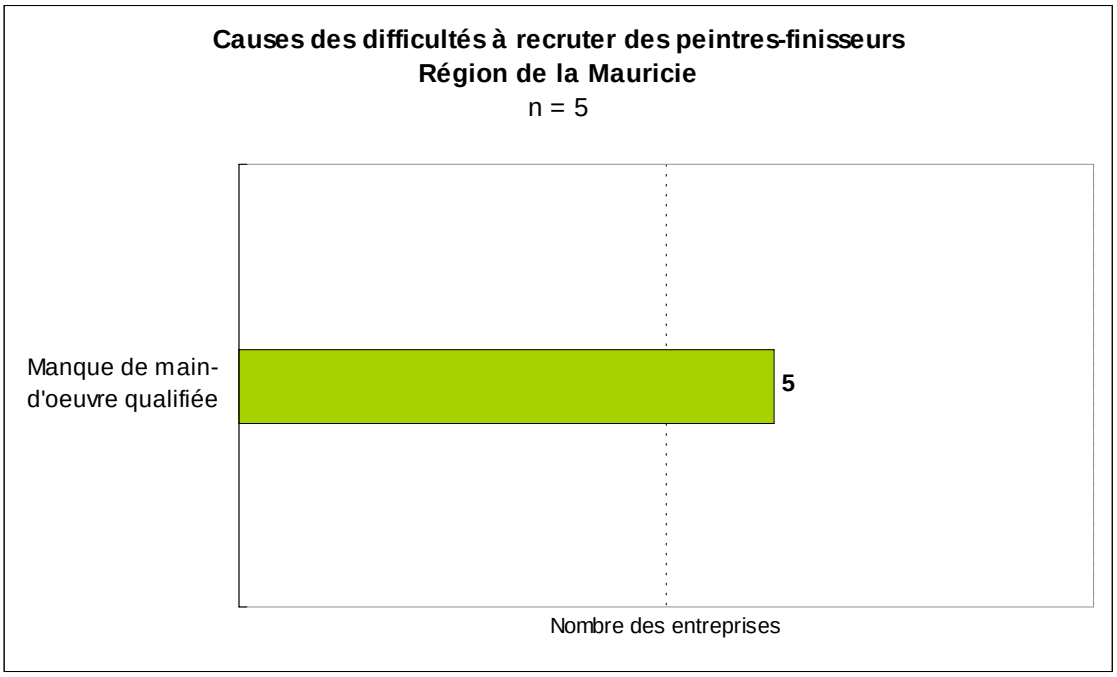
- Onze entreprises sur 38 confirment l'existence de peintres-finisseurs dans leur usine.
- Quatre d'entre elles avaient un poste à pourvoir lors du sondage.
- Deux d'entre elles s'attendent à recruter des peintres-finisseurs en 2006.
- Cinq d'entre elles trouvent difficile d'embaucher des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

Les données de l'enquête font ressortir clairement que le manque de main-d'œuvre qualifiée est le problème majeur auquel se butent les employeurs dans leur recherche de peintres-finisseurs.

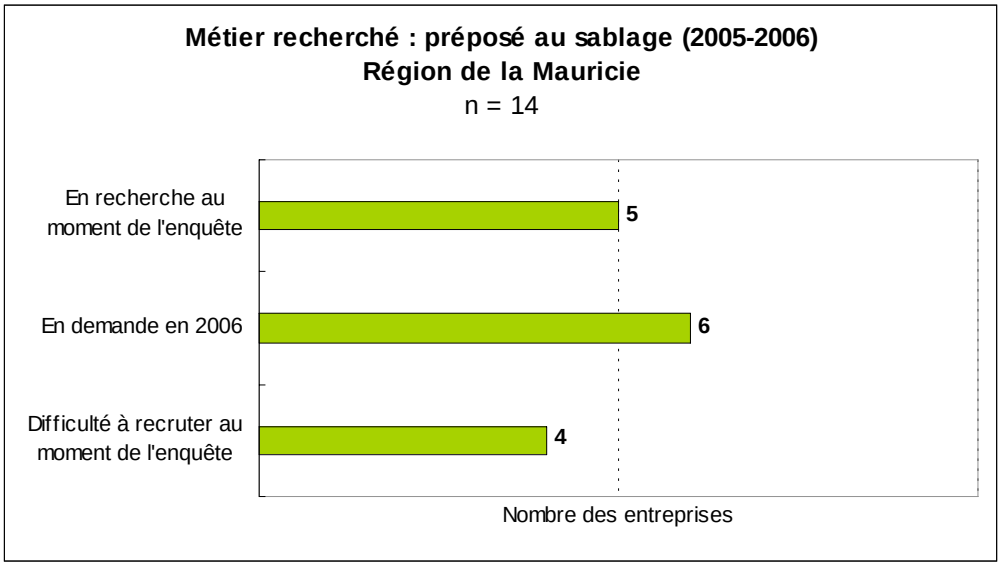


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493)

Les données de l'enquête concernant la région de la **Mauricie** confirment que :

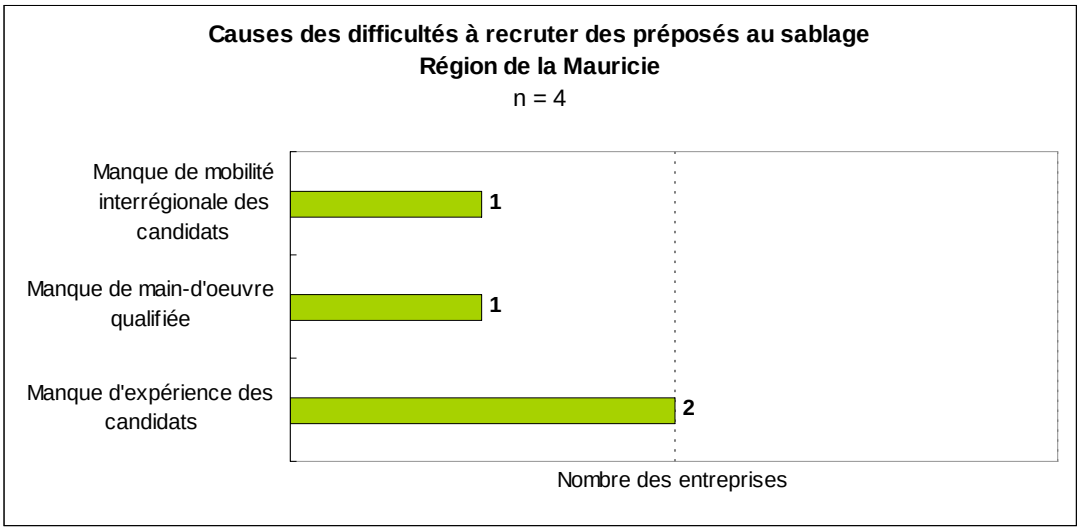
- 14 entreprises sur 38 emploient des préposés au sablage.
- Cinq d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Six d'entre elles envisagent d'en recruter en 2006.
- Quatre d'entre elles éprouvent des problèmes à recruter des préposés au sablage.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que le manque d'expérience des candidats explique en partie pourquoi les entreprises peinent à recruter des préposés au sablage.

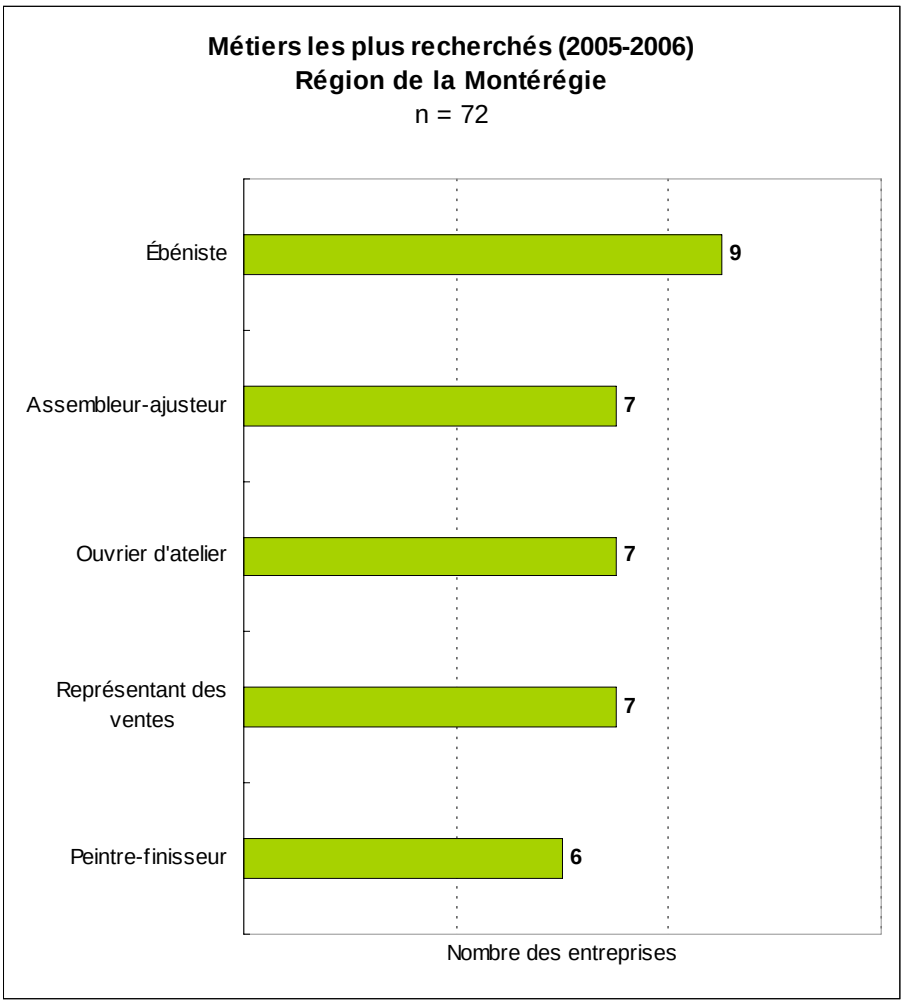


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Montérégie

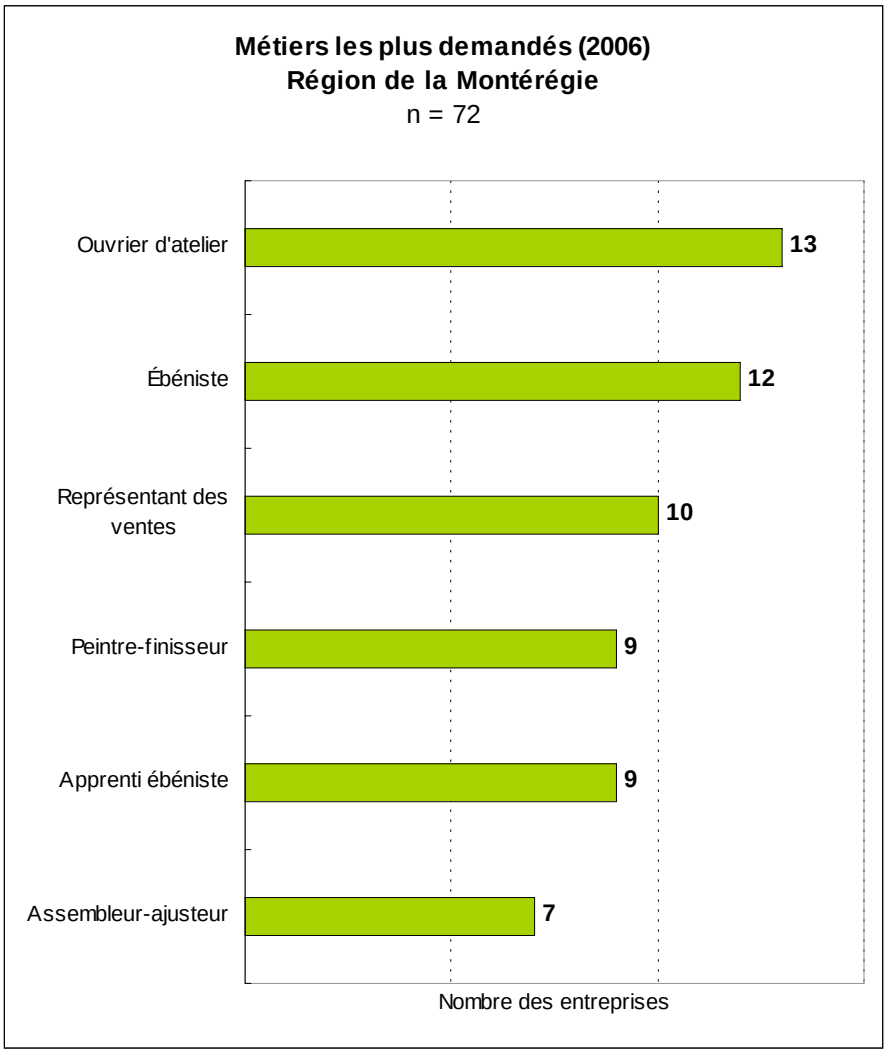
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 72 entreprises interrogées de la région de la Montérégie, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



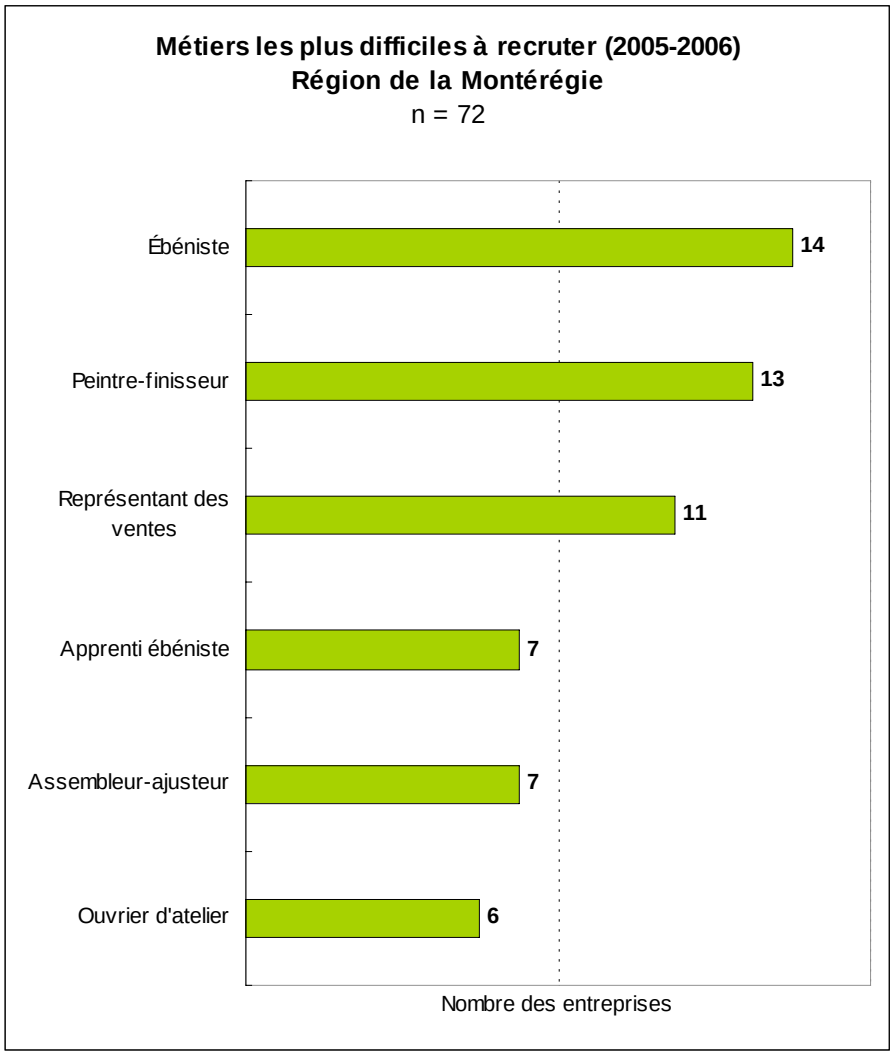
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

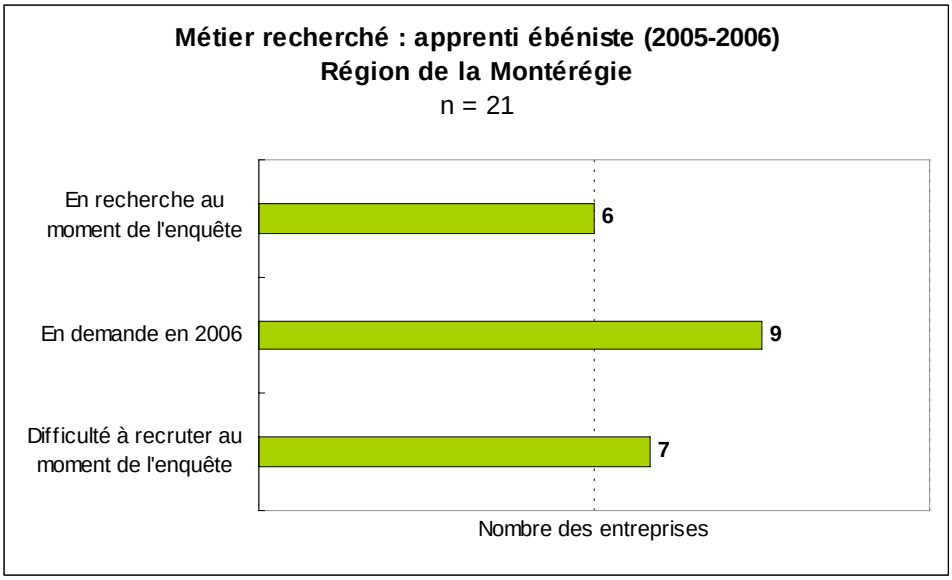


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la **Montérégie** attestent que :

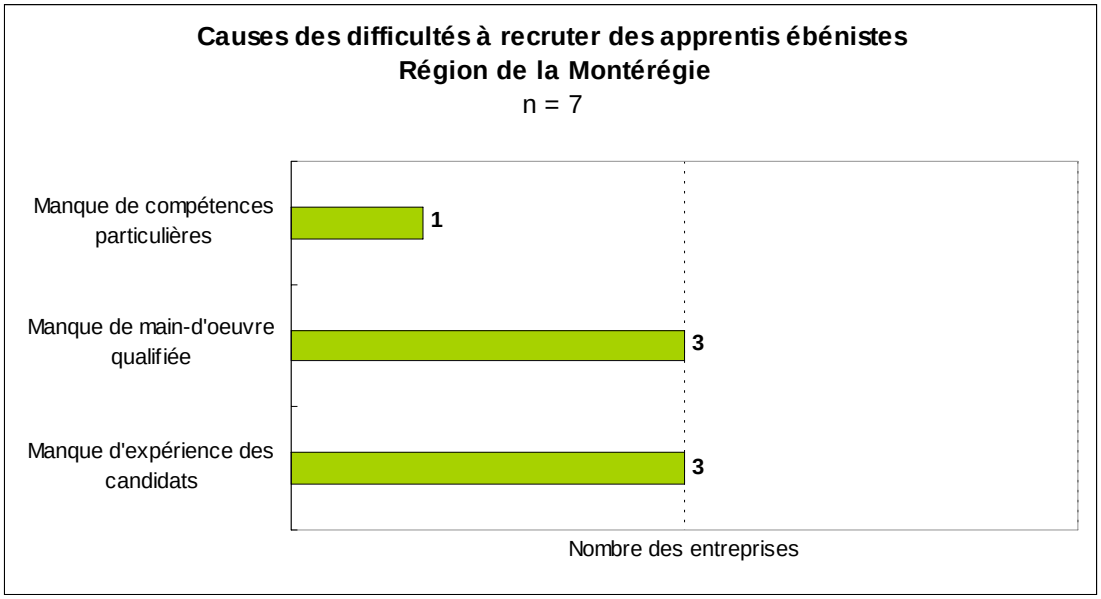
- 21 entreprises sur 72 emploient des apprentis ébénistes.
- Six d'entre elles avaient besoin de ce type de travailleur au moment de l'enquête.
- Neuf d'entre elles envisagent d'en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles ont du mal à recruter des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats explique principalement pourquoi les employeurs ont du mal à recruter des apprentis ébénistes.

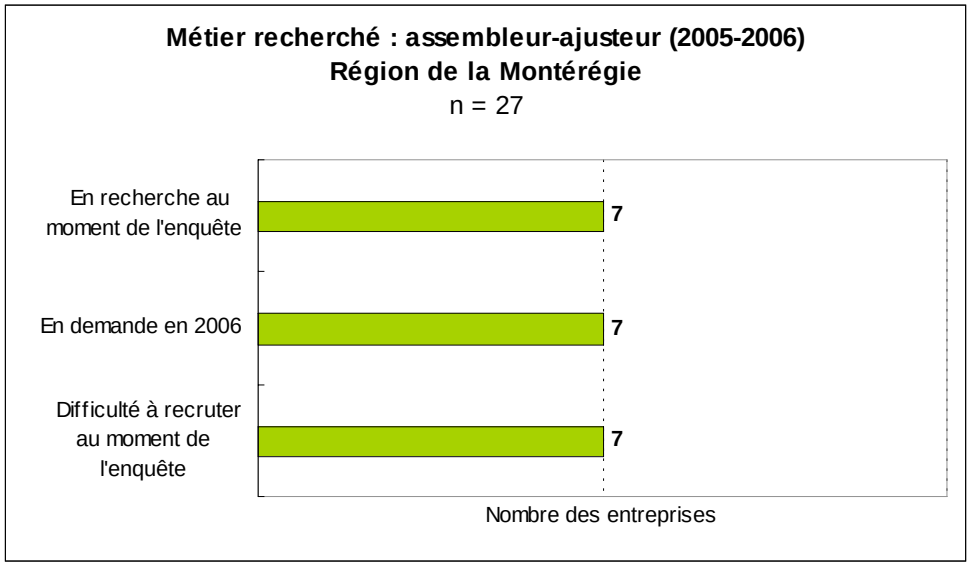


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête concernant la **Montérégie** nous apprennent que :

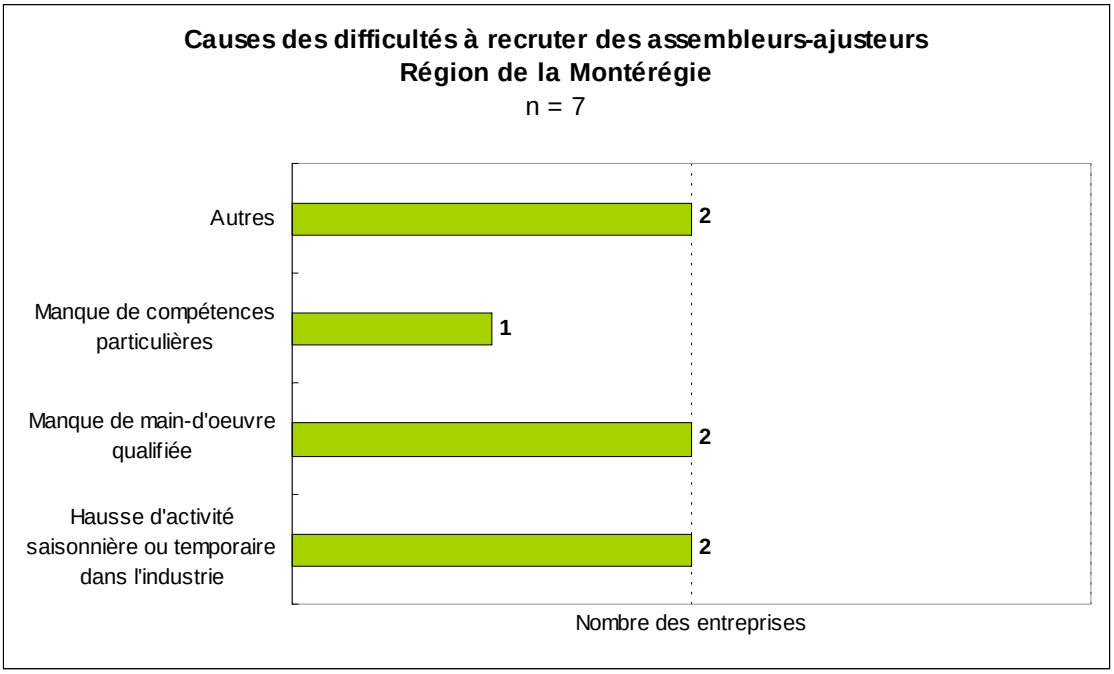
- 27 entreprises sur 72 ont des assembleurs-ajusteurs à leur service.
- Sept d'entre elles avaient besoin de pourvoir ce poste lors du sondage.
- Sept d'entre elles envisagent d'en recruter en 2006.
- Sept d'entre elles peinent à recruter des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Les données de l'enquête soulignent que la difficulté de recruter des assembleurs-ajusteurs provient d'une hausse des activités saisonnières ou temporaires, d'un manque de main-d'œuvre qualifiée et autres.

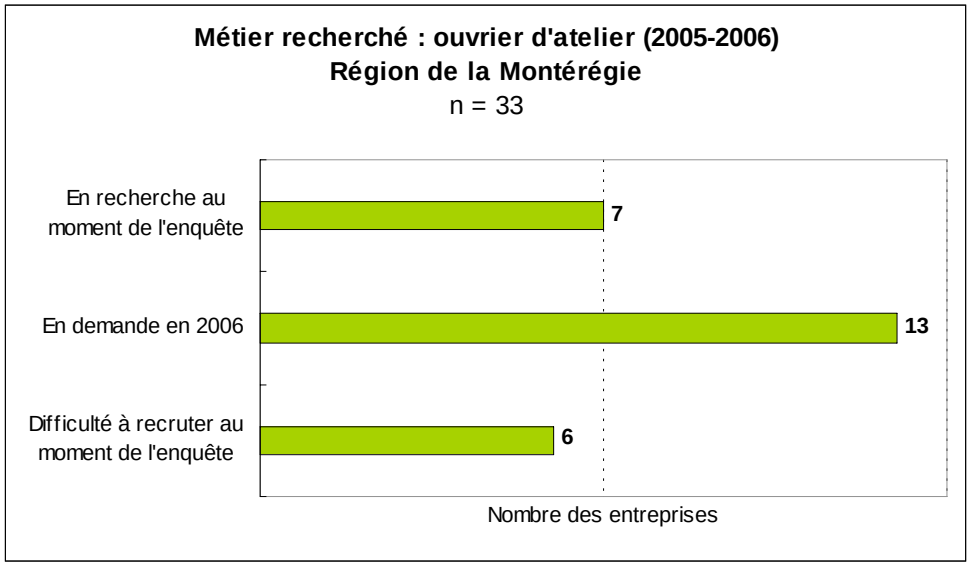


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493)

Les données de l'enquête au sujet de la **Montérégie** révèlent que :

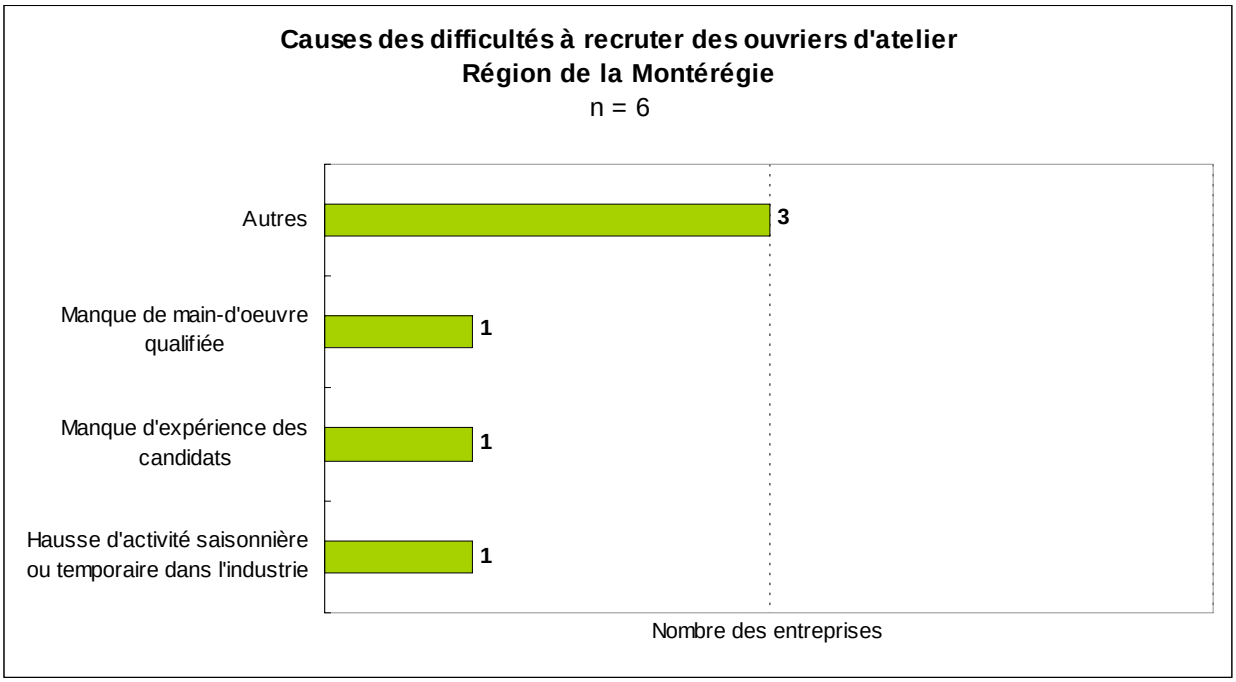
- 33 entreprises sur 72 confirment la présence d'ouvriers d'atelier parmi leur personnel.
- Sept d'entre elles avaient ce poste d'ouvert au moment du sondage.
- 13 d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Six d'entre elles trouvent difficile d'embaucher des ouvriers d'atelier.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d’atelier (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l’enquête, des raisons diverses font que les entreprises peinent à recruter des ouvriers d’atelier. Les principales ont été répertoriées dans la catégorie « Autres ».

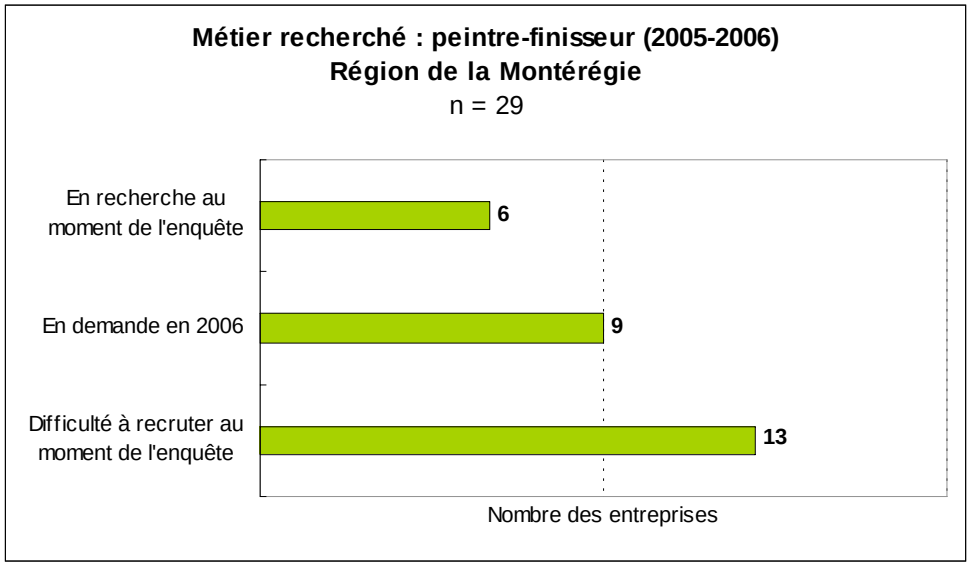


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête touchant la **Montérégie** montrent que :

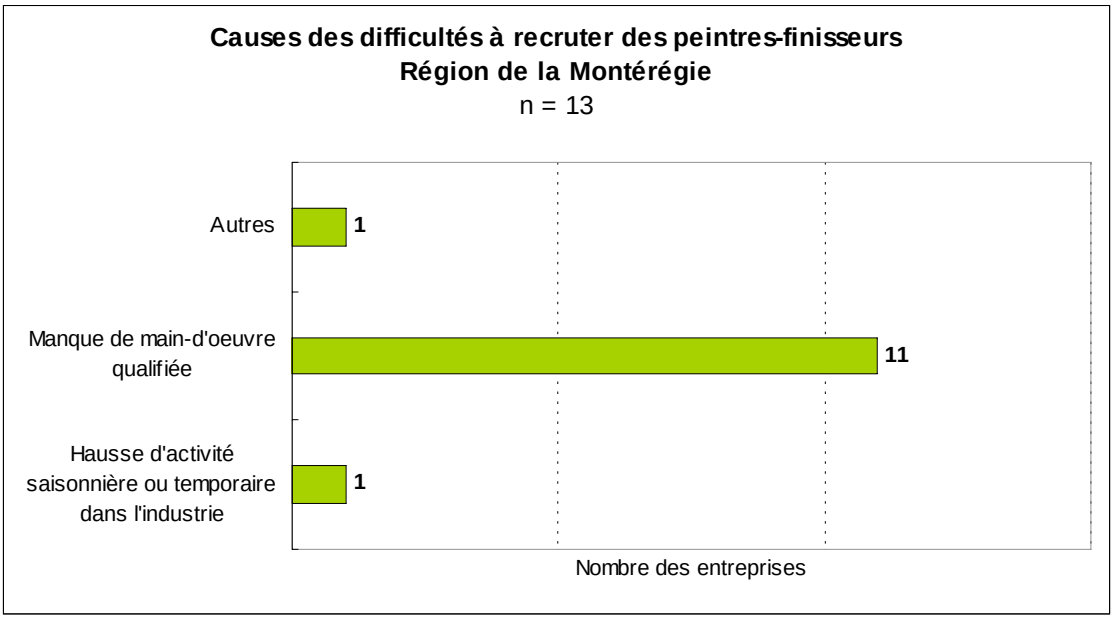
- 29 entreprises sur 72 comptent des peintres-finisseurs à leur service.
- Six d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Neuf d'entre elles s'attendent à en recruter en 2006.
- 13 d'entre elles peinent à recruter des peintres-finisseurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496) – Suite

Les données de l’enquête dévoilent que le manque de main-d’œuvre qualifiée constitue un problème majeur pour les entreprises en recherche de peintres-finisseurs.

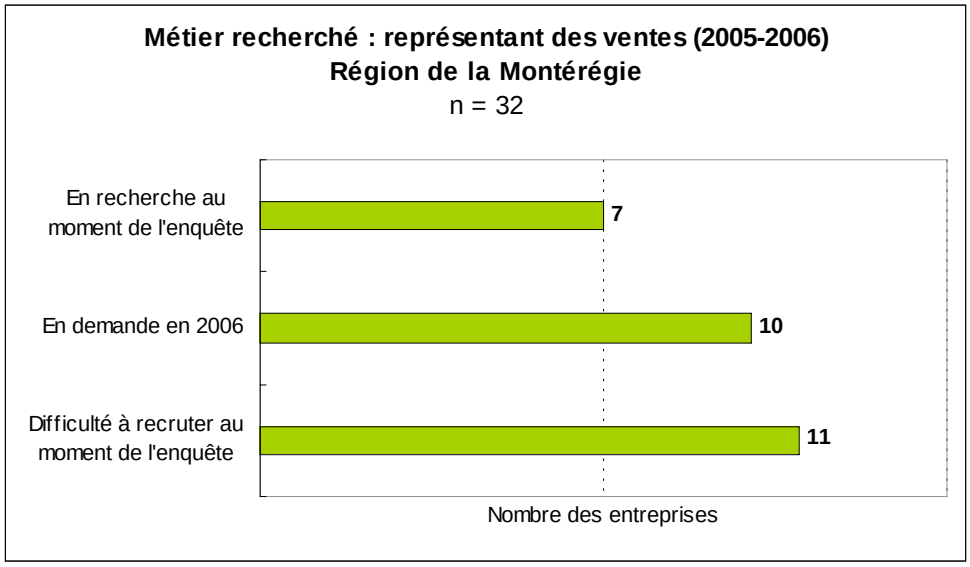


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Représentant des ventes (CNP 6411)

Les données de l'enquête concernant la **Montérégie** indiquent que :

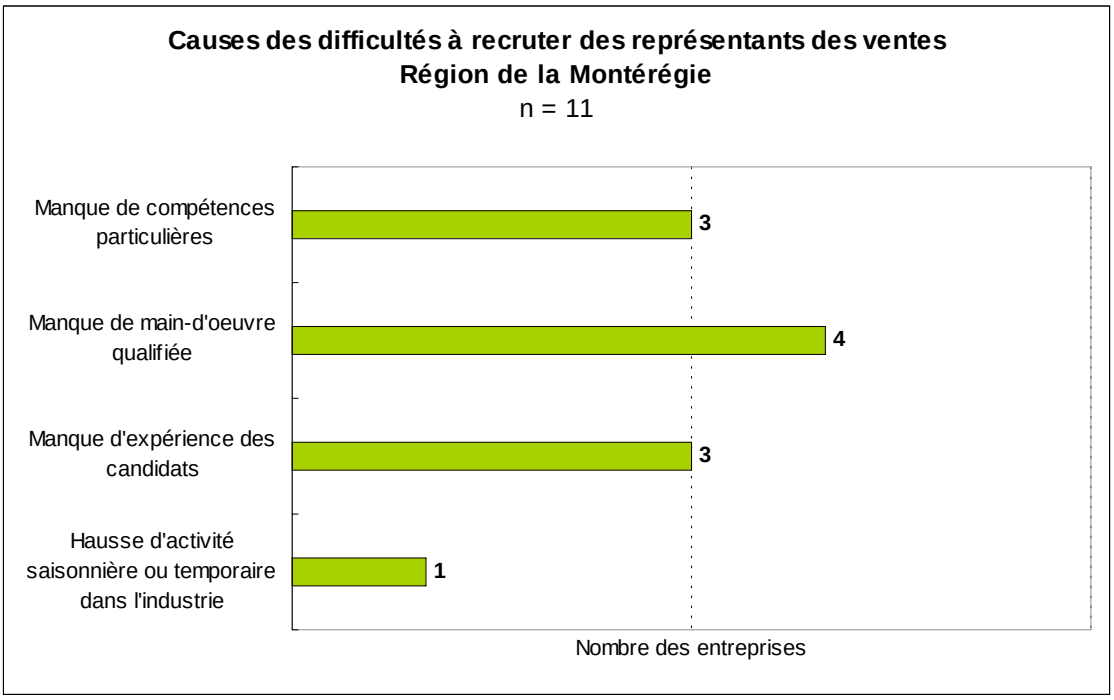
- 32 entreprises sur 72 recourent aux services des représentants des ventes.
- Sept d'entre elles en avaient besoin au moment du sondage.
- Dix d'entre elles prévoient recruter des représentants des ventes en 2006.
- Onze d'entre elles ont du mal à embaucher des représentants des ventes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Représentant des ventes (CNP 6411) – Suite

D'après l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée, d'expérience et de compétences particulières des candidats complique la tâche des employeurs dans leur recherche de représentants des ventes.

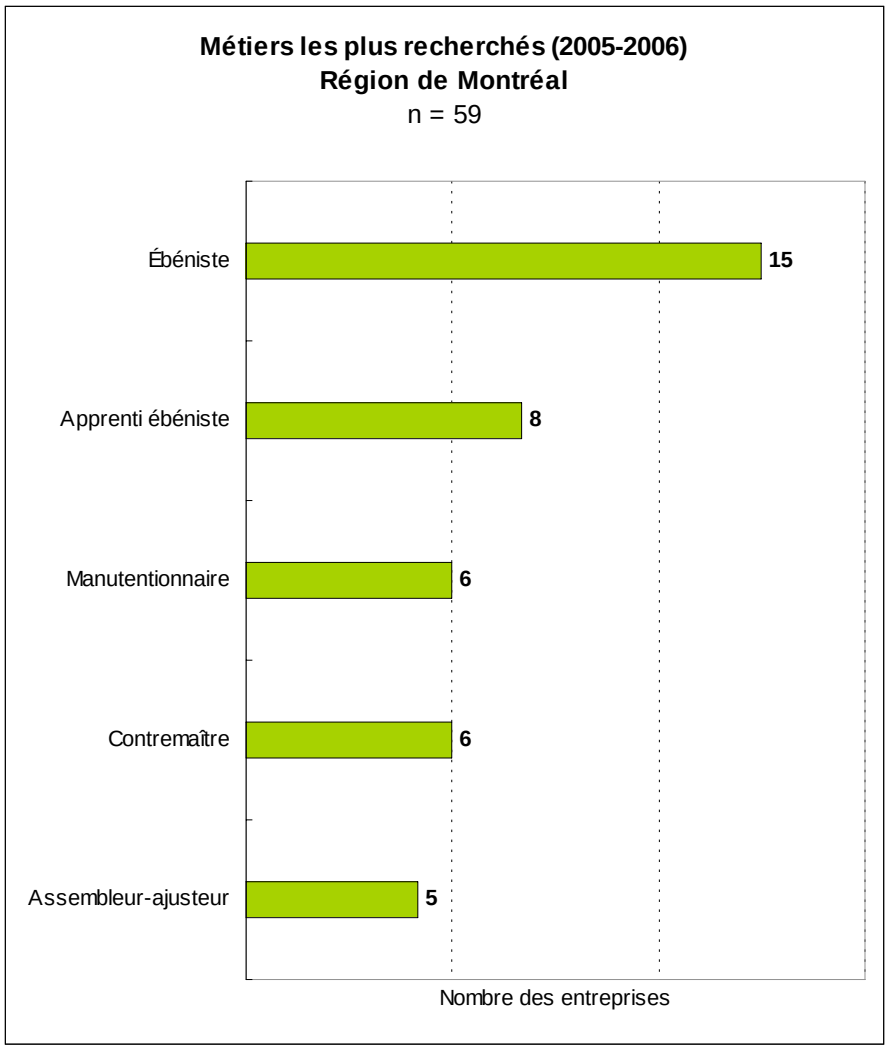


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Montréal

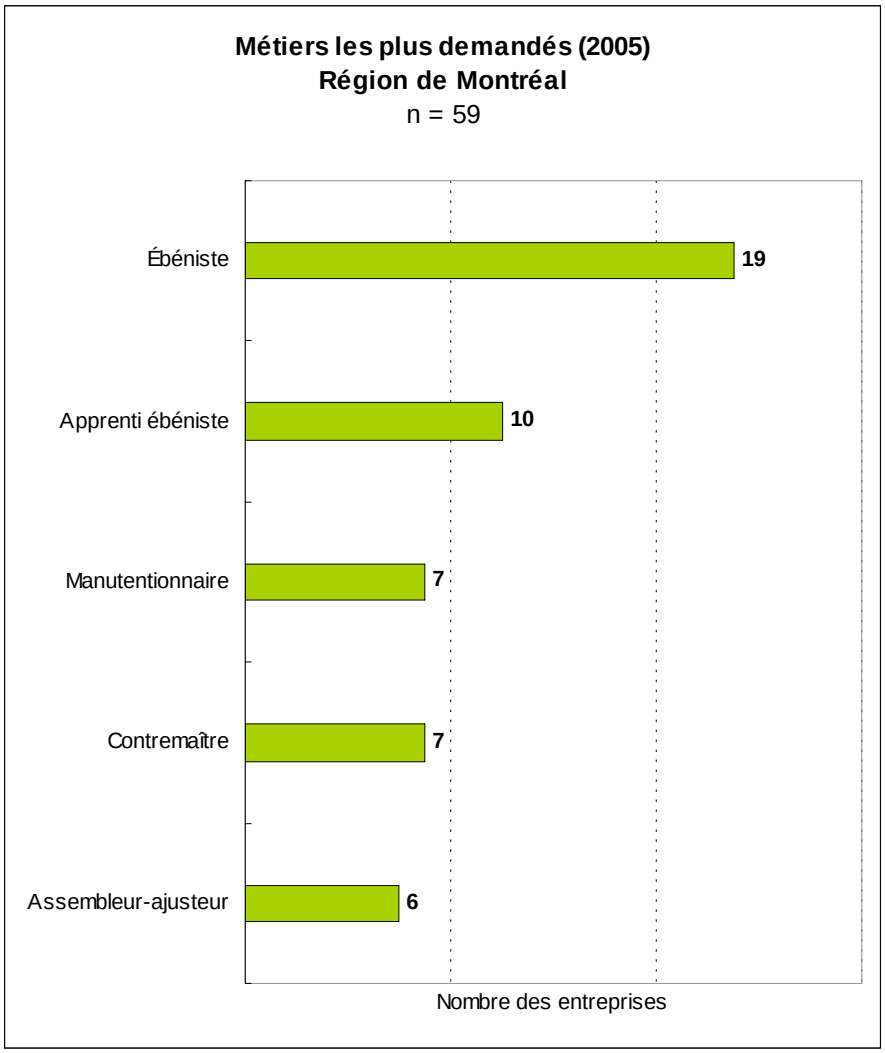
Avant d'aborder individuellement les cinq principaux métiers qui reflètent des besoins de main-d'œuvre chez 59 entreprises interrogées de la région de Montréal, il serait avisé d'examiner au préalable le palmarès des métiers les plus recherchés au moment de l'enquête, celui des métiers les plus en demande en 2006 et celui des métiers les plus difficiles à recruter, palmarès présentés dans les trois graphiques suivants.

Métiers les plus recherchés



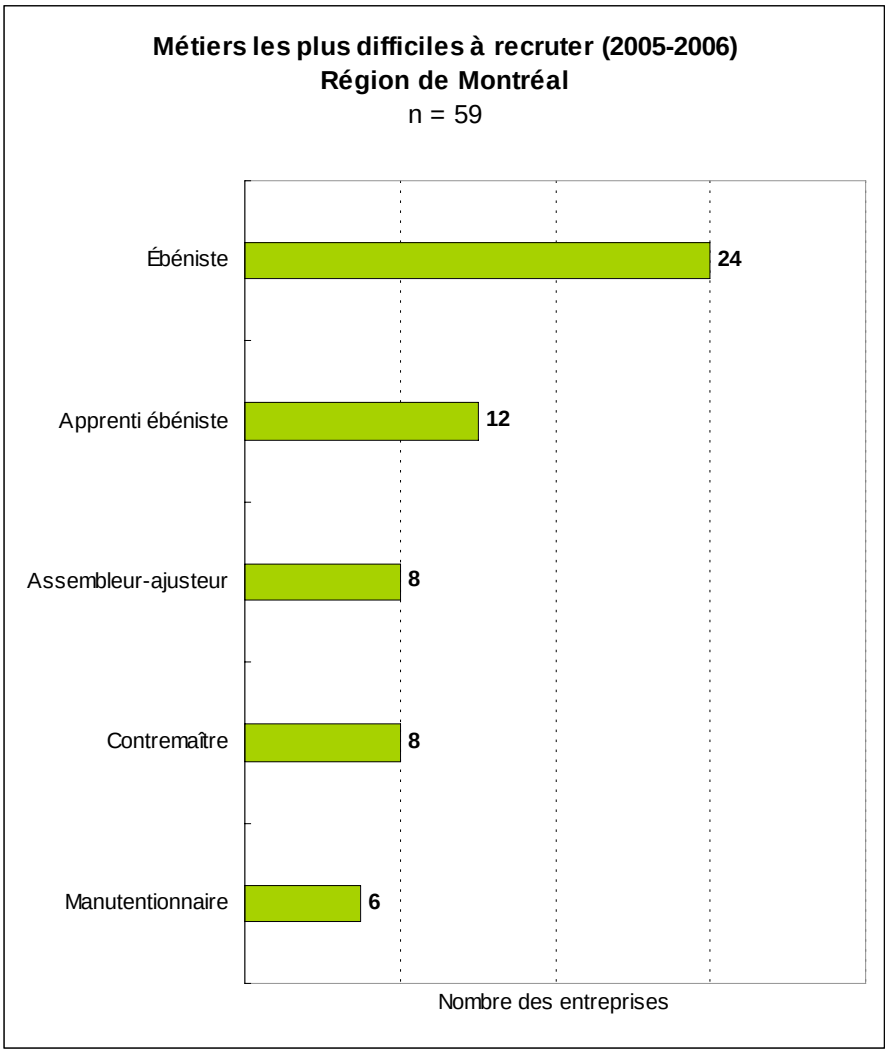
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus demandés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus difficiles à recruter

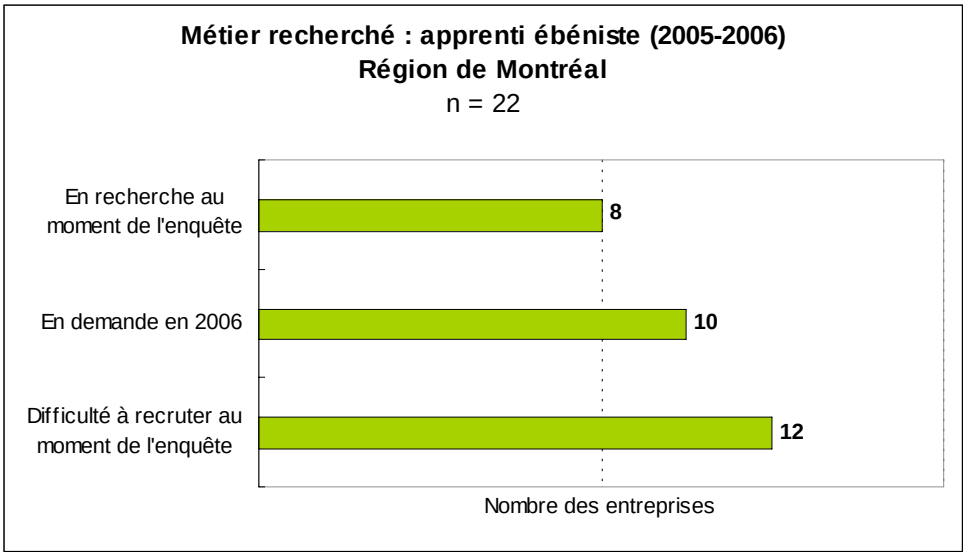


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête relatives à la région de **Montréal** confirment que :

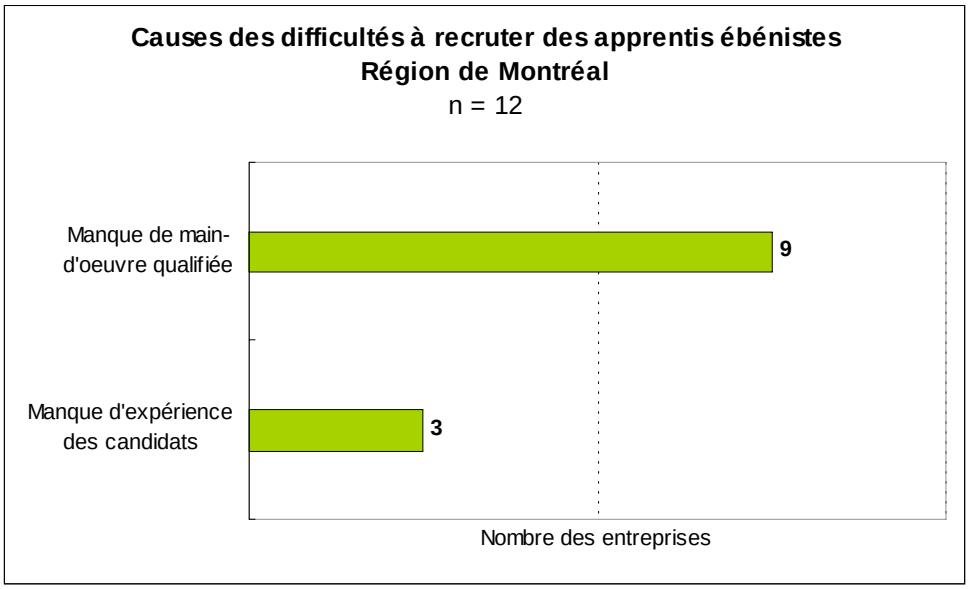
- 22 entreprises sur 59 de Montréal emploient des apprentis ébénistes.
- Huit d'entre elles cherchaient à pourvoir ce poste au moment de l'enquête.
- Dix d'entre elles prévoient embaucher des apprentis ébénistes en 2006.
- 12 d'entre elles éprouvent des difficultés à embaucher des apprentis ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête démontrent que le manque de main-d'œuvre qualifiée explique principalement pourquoi les entreprises trouvent difficilement des apprentis ébénistes.

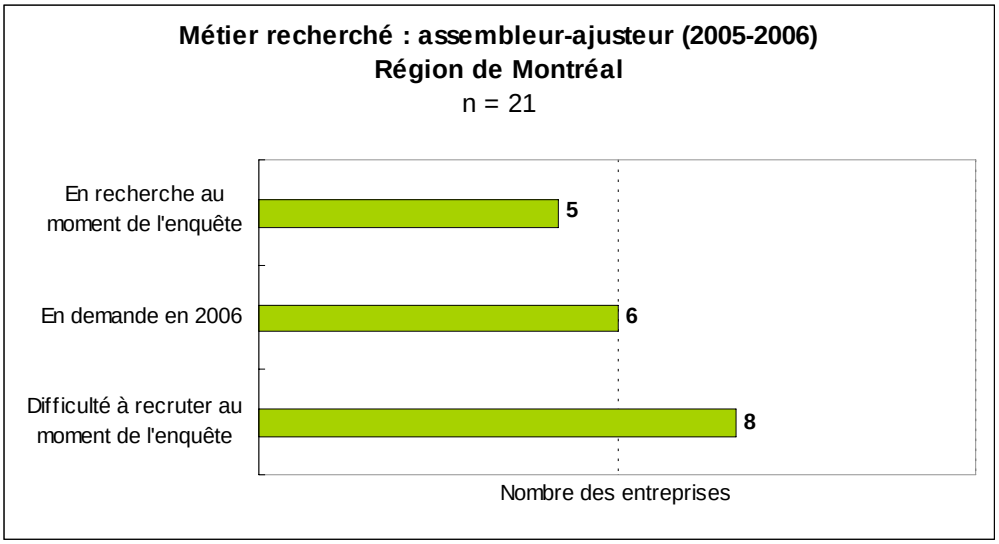


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête concernant la région de **Montréal** attestent que :

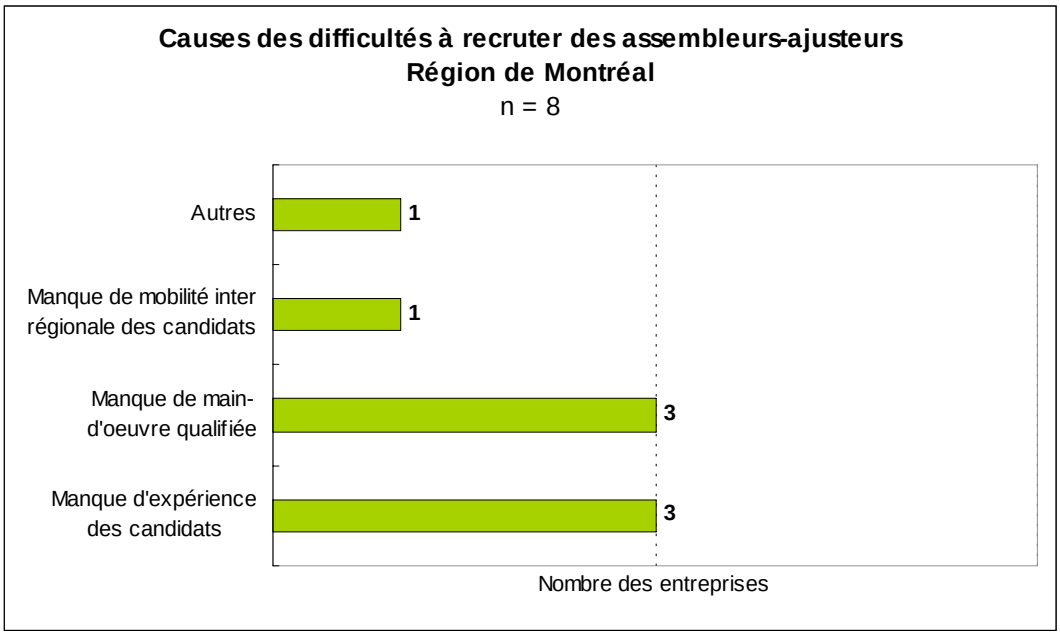
- 21 entreprises sur 59 comptent des assembleurs-ajusteurs à leur service.
- Cinq d'entre elles recherchaient ce type de travailleur lors du sondage.
- Six d'entre elles projettent d'en embaucher en 2006.
- Huit d'entre elles trouvent difficile d'embaucher des assembleurs-ajusteurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493) – Suite

Selon les données de l'enquête, le manque de main-d'œuvre qualifiée et d'expérience des candidats est le principal obstacle auquel se butent les entreprises en engageant des assembleurs-ajusteurs.

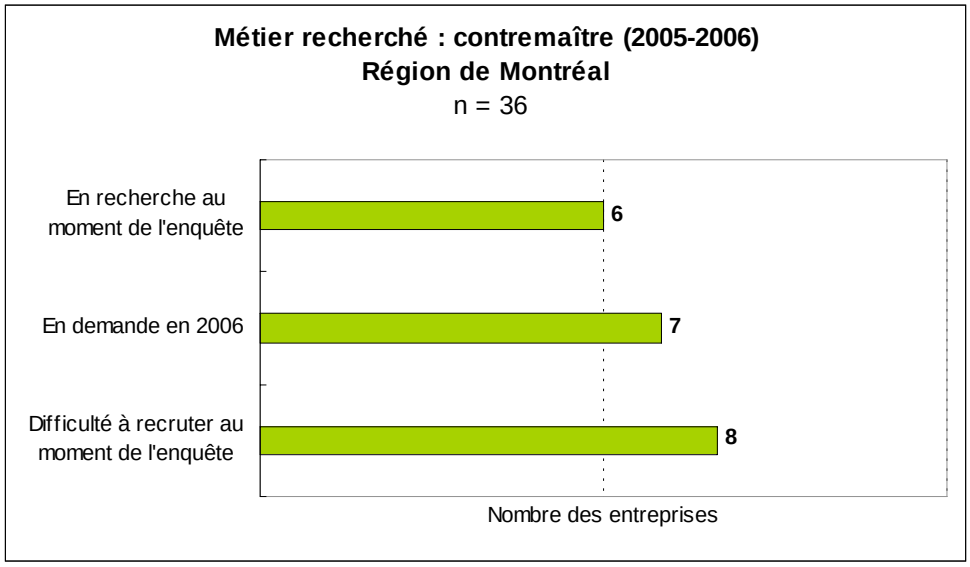


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224)

Les données de l'enquête au sujet de la région de **Montréal** nous apprennent que :

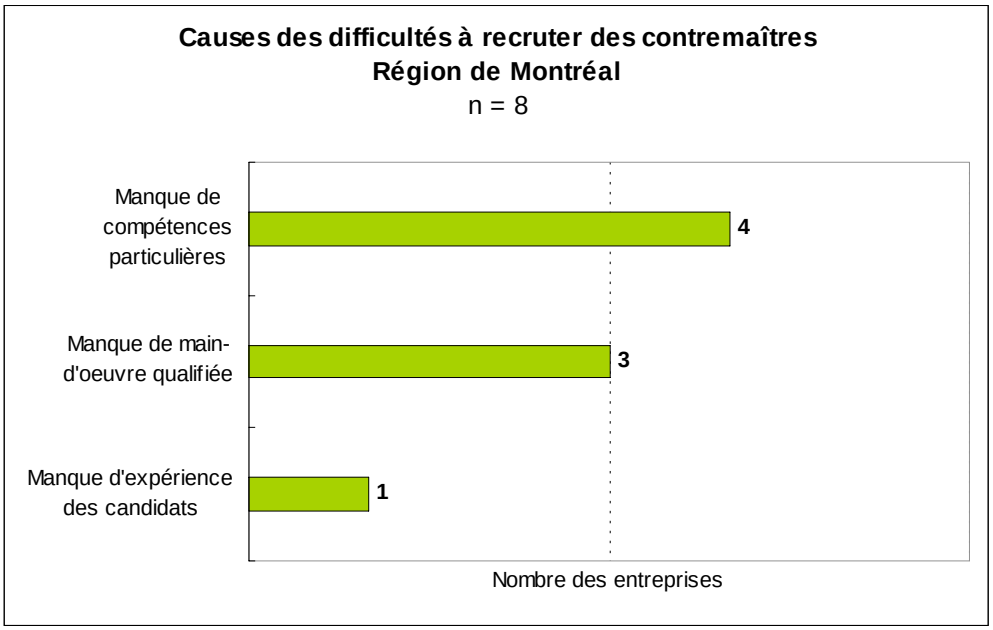
- 36 entreprises sur 59 comprennent des contremaîtres dans leur équipe.
- Six d'entre elles en recherchaient lors du sondage.
- Sept d'entre elles pensent en embaucher en 2006.
- Huit d'entre elles peinent à embaucher des contremaîtres.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Contremaître (CNP 9224) – Suite

Selon les données de l'enquête, les entreprises doivent faire face à un manque de compétences particulières et de main-d'œuvre qualifiée quand vient le moment d'engager des contremaîtres.

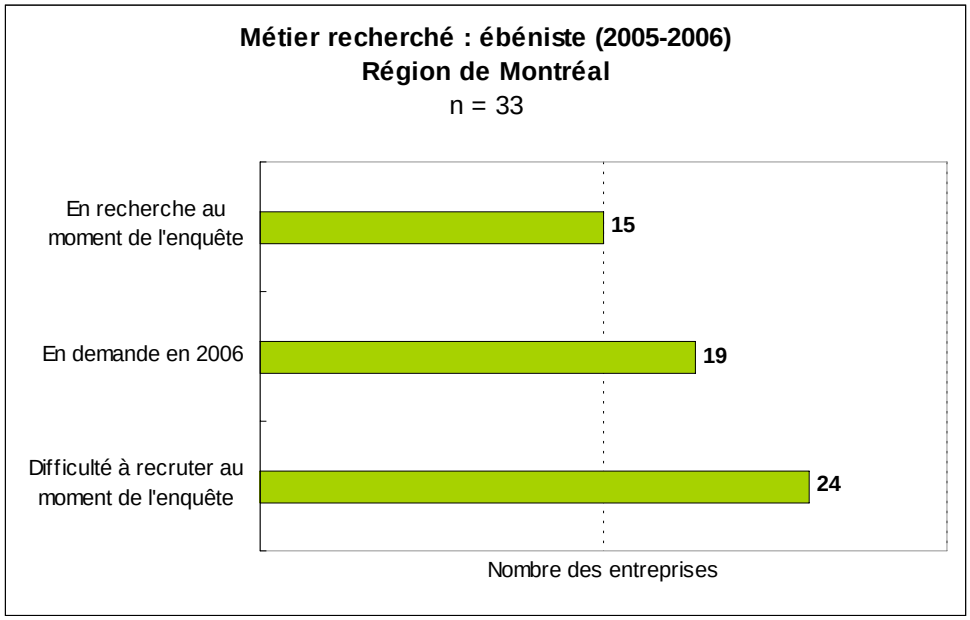


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête touchant la région de **Montréal** révèlent que :

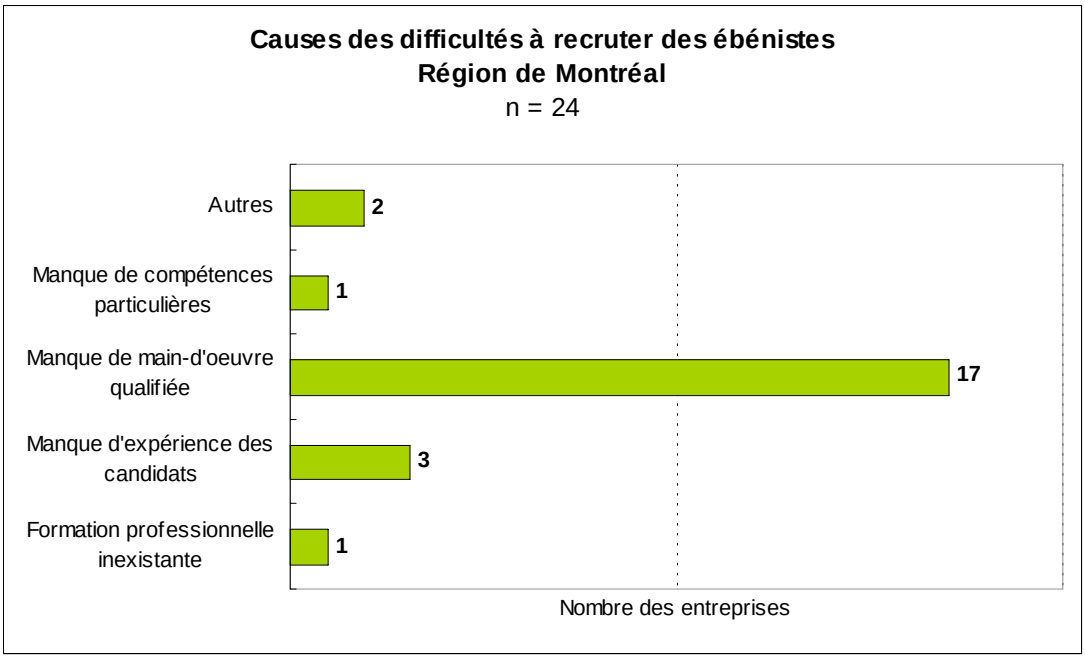
- 33 entreprises sur 59 emploient des ébénistes.
- 15 d'entre elles avaient ces postes à pourvoir au moment de l'enquête.
- 19 d'entre elles s'attendent à embaucher des ébénistes en 2006.
- 24 entreprises sur 33 connaissent des difficultés à recruter des ébénistes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272) – Suite

Les données de l'enquête font ressortir que le manque de main-d'œuvre qualifiée constitue un problème majeur pour une entreprise en recherche d'ébénistes.

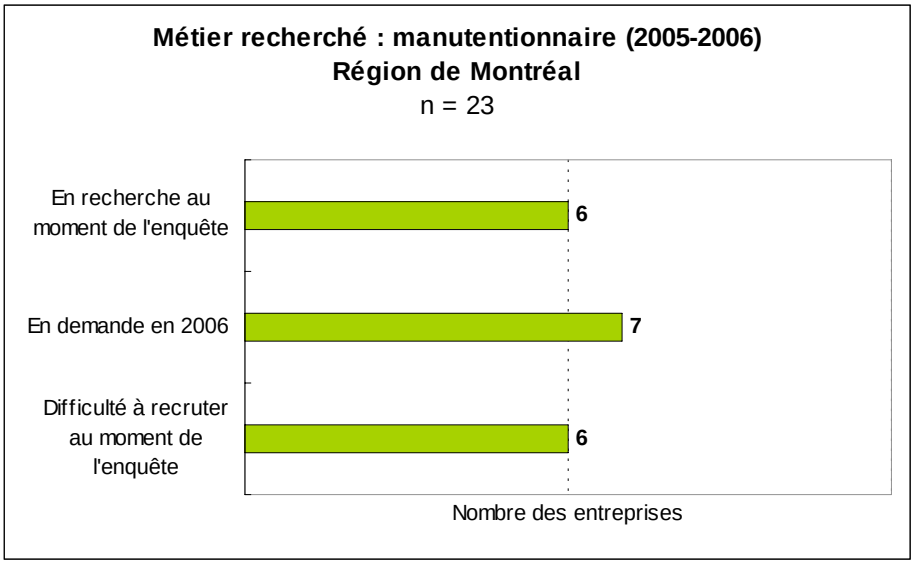


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Manutentionnaire (CNP 7452)

Les données de l'enquête concernant la région de **Montréal** montrent que :

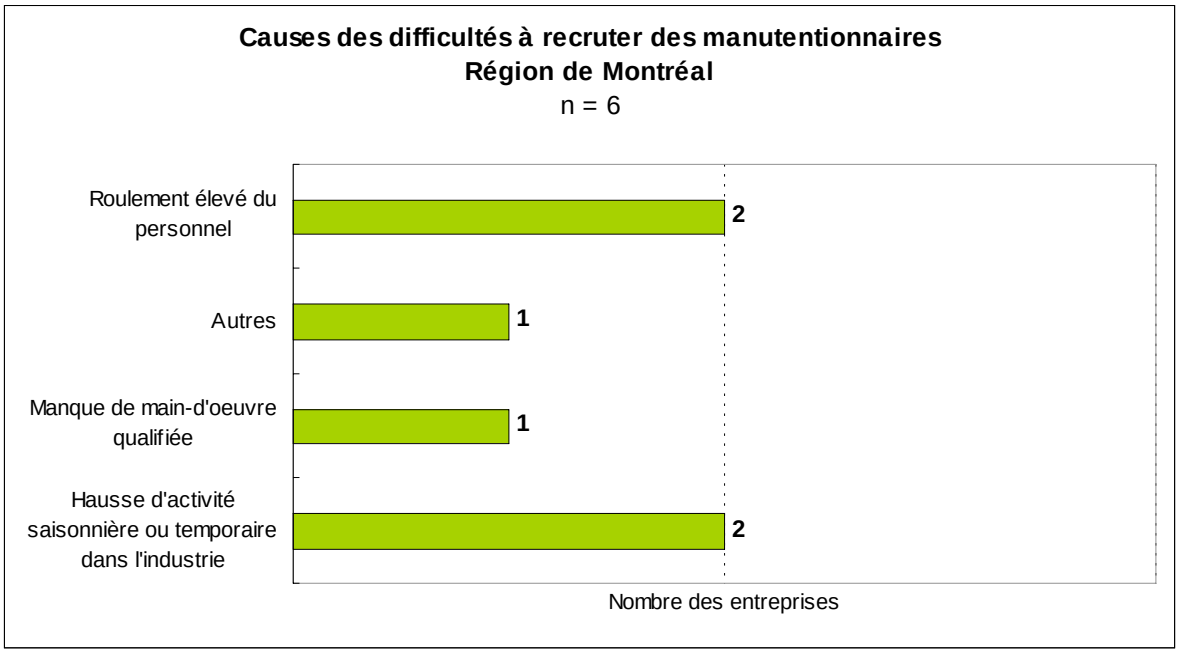
- 23 entreprises sur 59 comptent des manutentionnaires à leur service.
- Six d'entre elles en recherchaient au moment du sondage.
- Sept d'entre elles prévoient en recruter en 2006.
- Six d'entre elles ont du mal à recruter des manutentionnaires.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Manutentionnaire (CNP 7452) – Suite

Selon les données recueillies lors du sondage, le roulement élevé du personnel et la hausse des activités saisonnières ou temporaires expliquent en partie pourquoi les entreprises peinent à recruter des manutentionnaires.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Partie V : Mises à pied et licenciements

Partie V : Mises à pied et licenciements

Entre 2004 et 2006, l'effectif évoluant dans les trois secteurs d'activité a fondu de quelque 5000 employés, selon une estimation basée sur plusieurs sources. C'est environ 10 % de la main-d'œuvre (50 000 personnes). On parle d'une perte de 3792 postes seulement en 2005, selon le sondage du Comité sectoriel. L'onde de choc s'est surtout fait sentir dans le secteur du meuble (1664), suivi des créneaux des portes et fenêtres (1604), des armoires de cuisine (480) et autres activités connexes (44). C'était le lot principalement des grandes entreprises exportatrices, davantage vulnérables à la concurrence asiatique et à la vigueur du dollar canadien.

Du total, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune du Québec confirme qu'environ 900 travailleurs ont perdu leur gagne-pain de façon permanente entre avril 2005 et novembre 2006. Le Comité sectoriel a réalisé à l'hiver 2006 une consultation sur une base qualitative auprès de représentants de travailleurs de 15 entreprises employant 2923 personnes. Cette consultation fait état de 565 mises à pied permanentes, temporaires ou saisonnières. Onze de ces organisations étaient touchées (73 %). Cela tend à confirmer que les grosses sociétés sont plus touchées par les mises à pied.

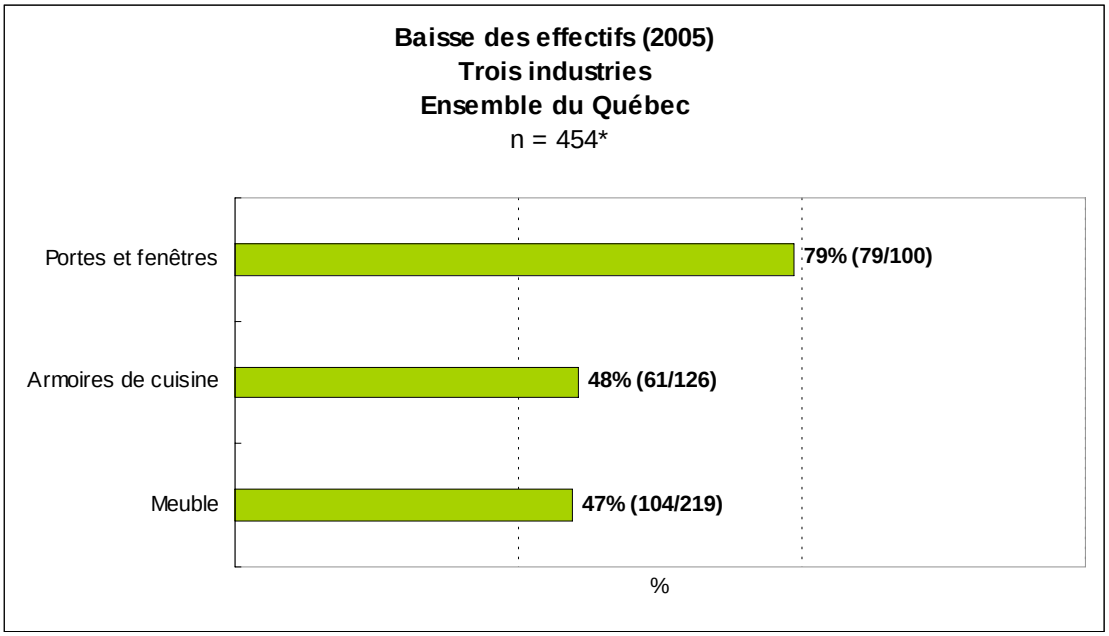
L'enquête réalisée par le Comité sectoriel entre décembre 2005 et avril 2006 confirme en effet que plus de 55 % des entreprises interrogées – davantage celles de grande taille – ont procédé à des licenciements en 2005. Notons qu'un grand nombre étaient de nature temporaire, selon les responsables des ressources humaines contactés. La prochaine enquête dira vraiment si c'est le cas.

Cette section de l'enquête du Comité sectoriel aborde l'ampleur des licenciements selon l'industrie, la taille et la région. Une consultation téléphonique a également permis d'établir la liste des métiers les plus affectés et la nature des mises à pied.

Par industrie

Du côté du créneau des portes et fenêtres, à cause principalement de la saisonnalité de l'emploi, c'est plus de trois fabricants sur quatre (79 %) qui ont retranché du personnel. C'était 48 % dans le marché des armoires de cuisine, en partie en raison du caractère saisonnier du travail dans le milieu. L'impact a varié beaucoup selon la taille de l'organisation. Par exemple, le groupe MAAX a fermé ses portes à Laval, mettant à lui seul quelque 450 travailleurs au chômage. Dans le domaine du meuble (47 %), ce sont principalement les travailleurs des usines de fabrication de meubles résidentiels en série qui ont écopé. Citons les compressions chez Shermag à Sherbrooke et la cessation des activités de Dinec à Louiseville. Les entreprises sondées concentrées dans les régions suivantes sont les plus touchées par les compressions : Centre-du-Québec (65 %), Estrie (63 %), Lanaudière (61 %), Montréal (44 %) et Mauricie (55 %).

Baisse de l'effectif en 2005

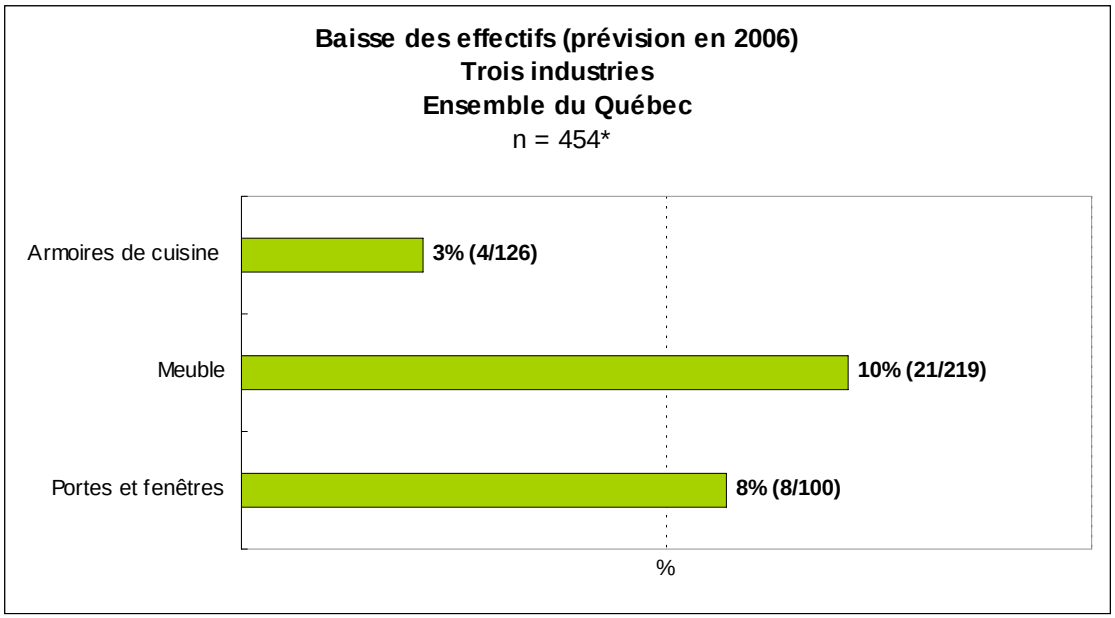


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

La rationnalisation de 2005 a davantage frappé les travailleurs occupant des fonctions de travail semi-spécialisées : apprenti opérateur de machines industrielles, assembleur-ajusteur, ouvrier d'atelier, préposé au sablage, apprenti ébéniste. Le métier d'assembleur de portes et fenêtres (traditionnelles et architecturales) a souffert le plus des coupes, bien qu'il s'agisse de mises à pied saisonnières trois fois sur quatre.

En 2006, l'érosion de l'emploi semble s'être poursuivie, mais de façon nettement moins accentuée. L'enquête indique en effet qu'en moyenne 7 % des entreprises escomptaient remercier du personnel de manière temporaire ou définitive. Le marché des armoires de cuisine n'est presque pas affecté.

Baisse de l'effectif en 2006

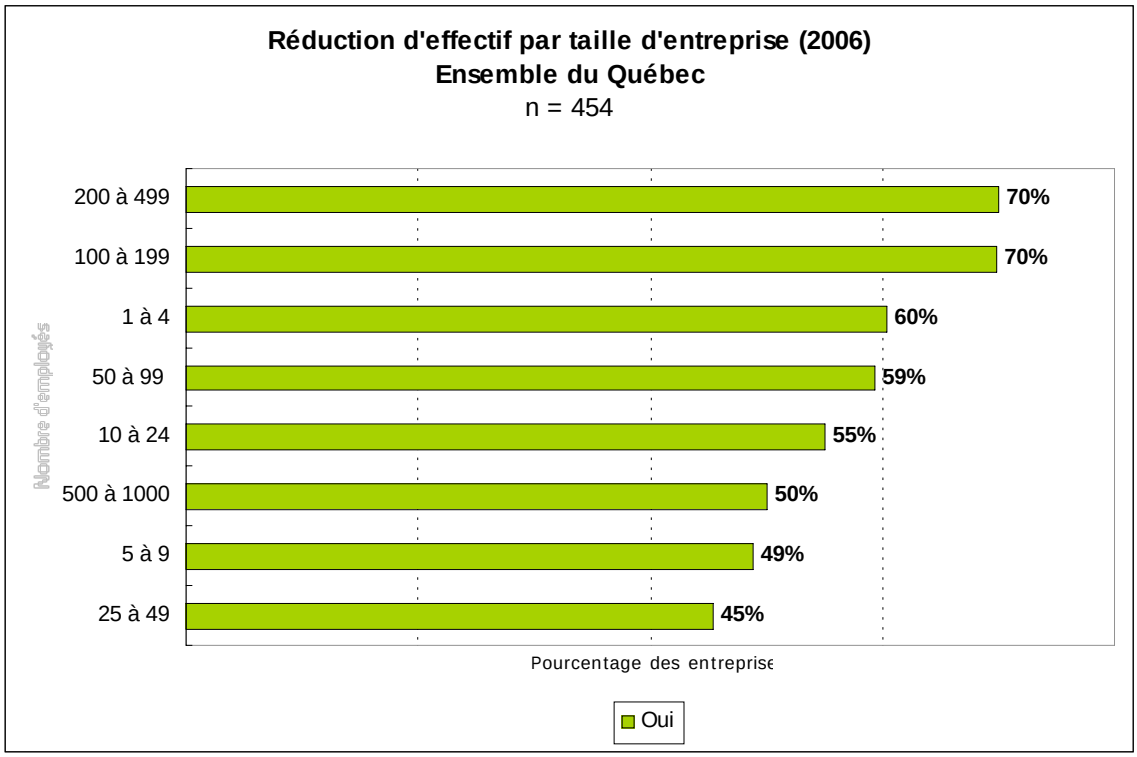


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon
* On compte 445 entreprises dans l'échantillon, réparties dans les trois industries. Il y en a neuf dans la catégorie *Autres*, catégorie qui n'apparaît pas dans le tableau.

Par taille d'entreprise

L'ampleur relative des mises à pied varie selon la taille. En 2005, 70 % des fabricants employant de 100 à 199 et de 200 à 499 travailleurs ont procédé à une réduction de leur effectif. Cette proportion atteint à peine 45 % chez les organisations de 25 à 49 employés. C'était 60 % du côté des entreprises de moins de cinq personnes.

Réduction de l'effectif par taille d'entreprise



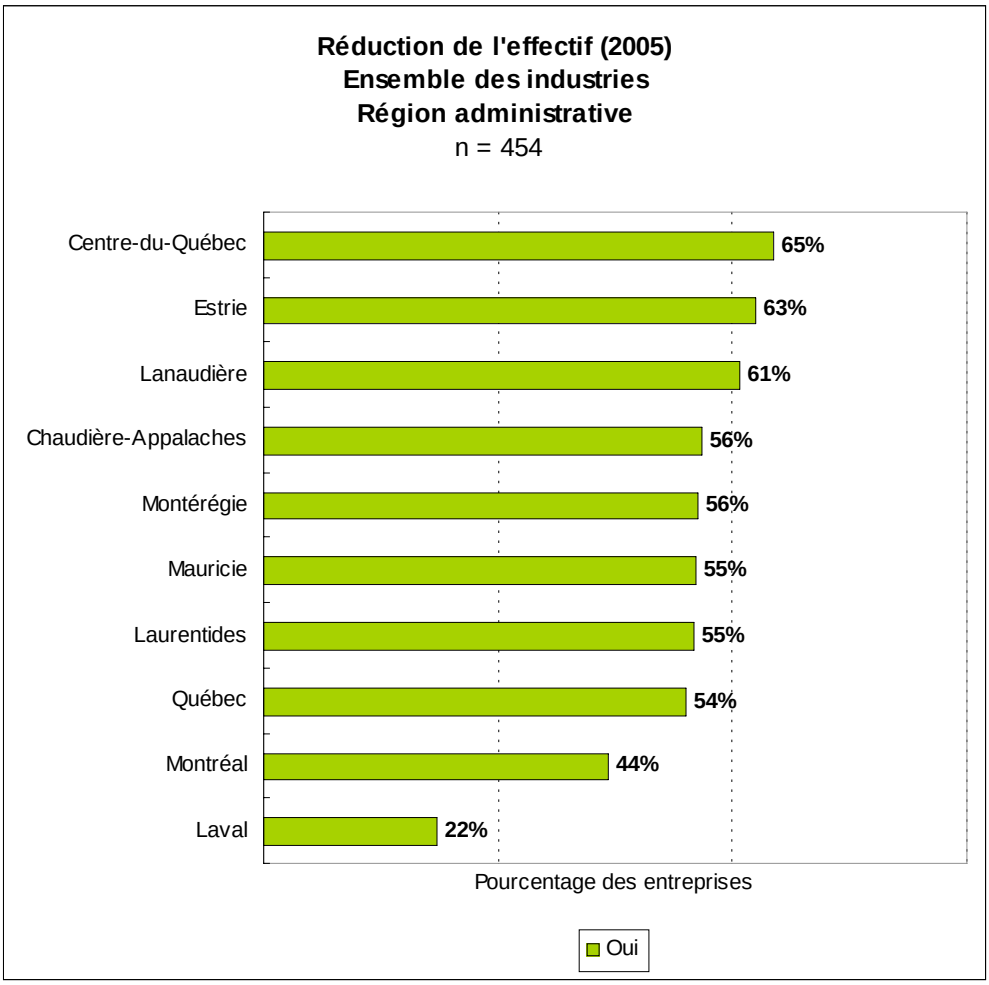
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Par région

Le pourcentage des entreprises ayant réduit leur personnel varie non seulement en fonction de la taille de l'entreprise, mais aussi selon la région.

Toutes proportions gardées, la diminution la plus importante en 2005 provenait du Centre-du-Québec (65 %), de l'Estrie (63 %) et de Lanaudière (61 %). Les régions de Montréal (44 %) et surtout de Laval (22 %) ont connu un recul de la main-d'œuvre un peu moins important. Pendant ce temps, 56 % des manufacturiers interrogés dans les régions de Chaudière-Appalaches et de la Montérégie procédaient à une réduction d'effectif.

Réduction de l'effectif par région



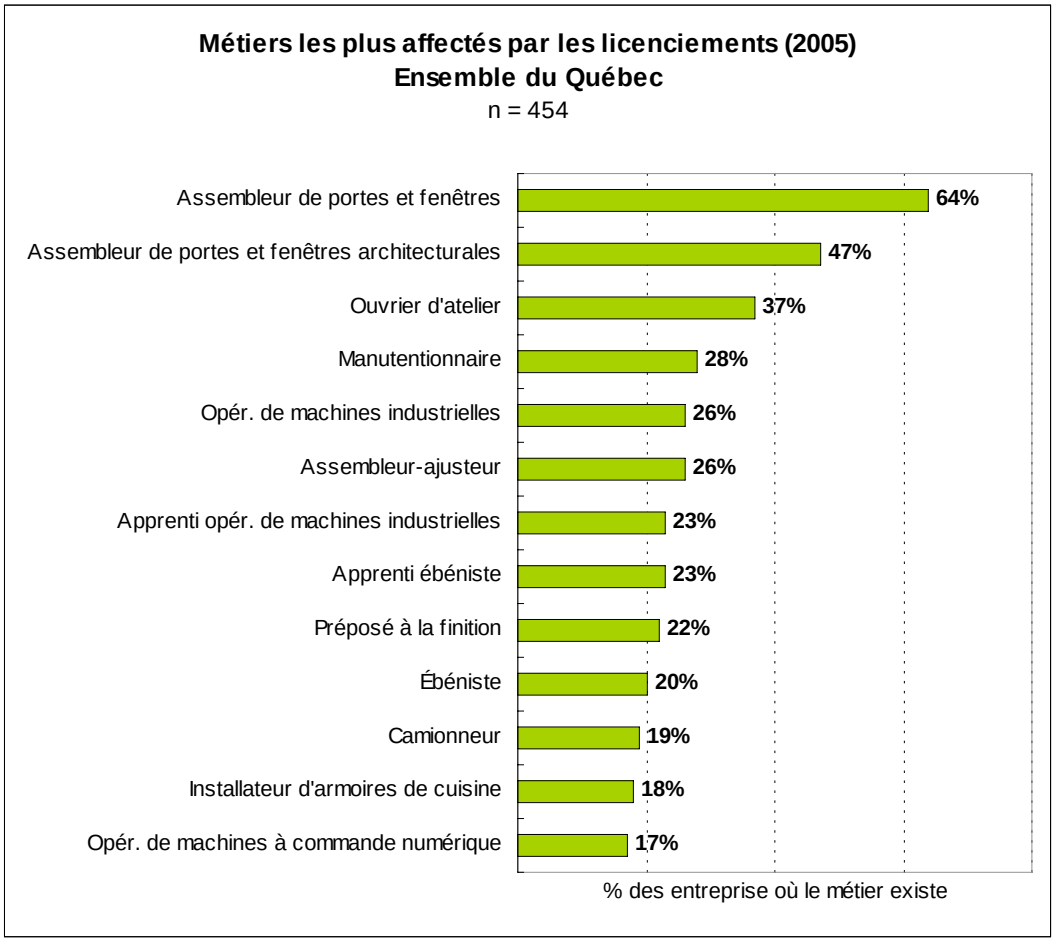
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers les plus affectés par les licenciements

En 2005, l'assembleur de portes et fenêtres était le métier le plus frappé par des licenciements, selon 64 % des entreprises interpellées. L'assembleur de portes et fenêtres architecturales arrivait en deuxième position, d'après l'avis de 47 % des répondants. À la fin du graphique ci-dessous, il ressort que les installateurs d'armoires de cuisine (18 %) et les opérateurs de machines à commandes numériques (17 %) étaient les moins affectés par les coupes d'emplois cette année-là.

Pour plus de trois manufacturiers sur quatre, il s'agit de mises à pied saisonnières. À la reprise des activités de l'usine, les travailleurs retrouvent habituellement leur poste.

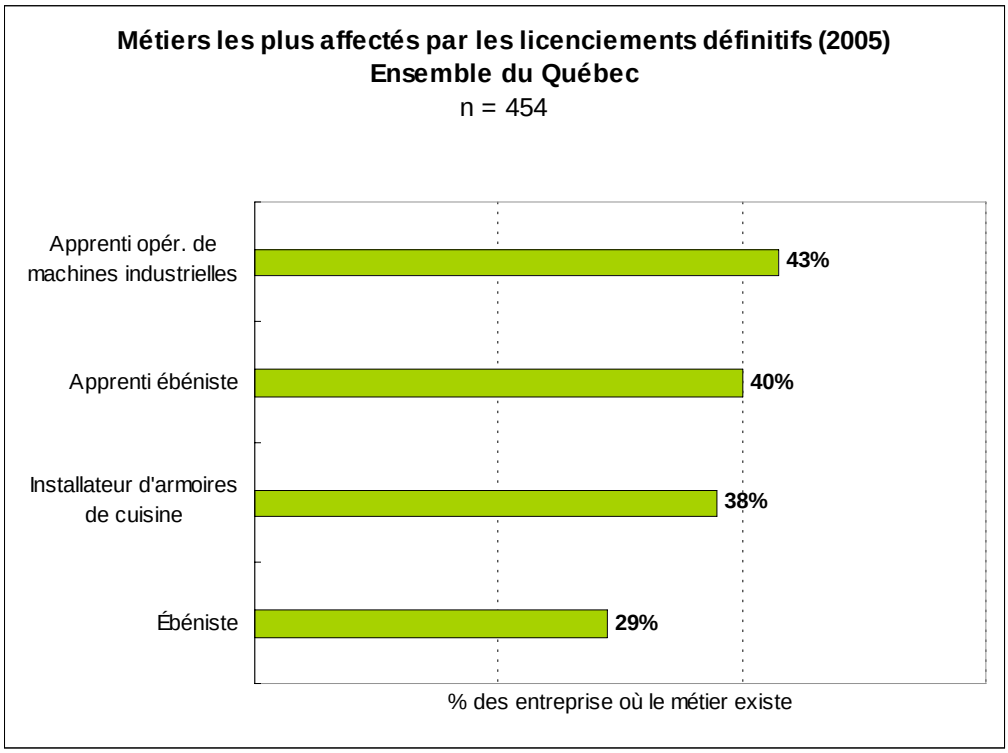
Métiers les plus affectés par les licenciements



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

En raison d'une conjoncture économique moins favorable que dans les années précédentes, les trois industries ont retranché du personnel en 2005, majoritairement sur une base saisonnière et temporaire. Mais les employeurs mentionnent plus souvent les apprentis opérateurs de machines industrielles, les apprentis ébénistes et les ébénistes comme étant les métiers les plus visés par les licenciements définitifs.

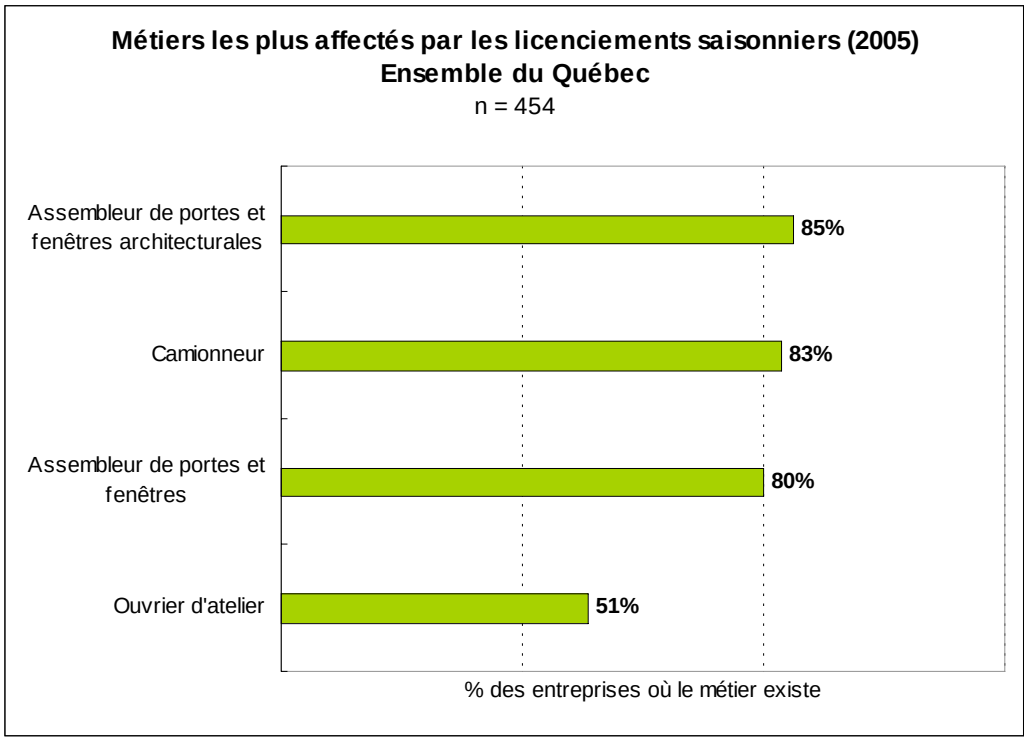
Métiers les plus affectés par les licenciements définitifs



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Les activités saisonnières étant fréquentes dans l'industrie des portes et fenêtres, il n'est donc pas étonnant qu'une grande majorité des entreprises interrogées du secteur aient licencié des assembleurs de portes et fenêtres architecturales (85 %) et régulières (80 %) en période de faible production. Dans le cas des camionneurs, la petitesse de l'échantillon ne permet pas de tirer des conclusions probantes. Pour des raisons de rationnalisation, il est loisible de supposer que cette tâche est confiée de plus en plus aux sous-traitants, comme on l'observe dans d'autres milieux manufacturiers au Québec.

Métiers les plus affectés par les licenciements saisonniers

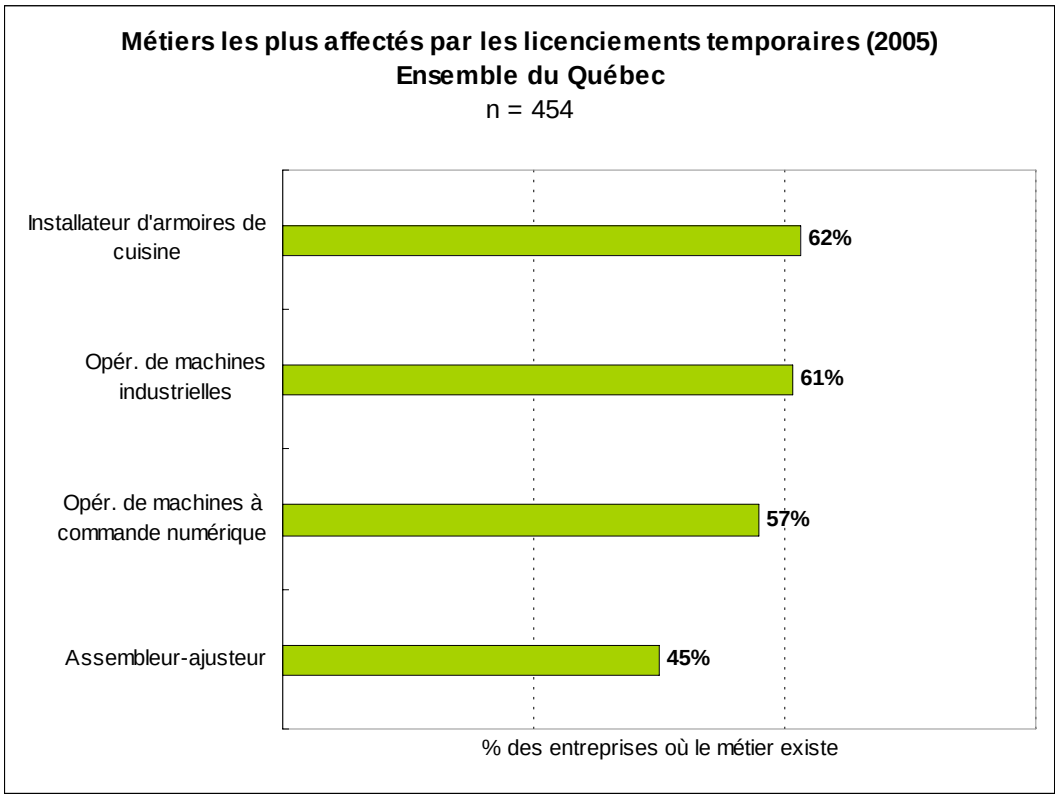


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Bon an mal an, contrairement aux suppressions de postes définitives, les mises à pied saisonnières et temporaires sont souvent liées à la nature même de la production du manufacturier. Cela peut dépendre de la productivité de l'usine ou de l'environnement d'affaires (par exemple, l'effervescence des mises en chantier et des travaux de rénovation qui se déroulent entre décembre et avril).

Les métiers les plus affectés étaient les installateurs d'armoires de cuisine (62 %), les opérateurs de machines industrielles (61 %) et à commandes numériques (57 %) et les assembleurs-ajusteurs (45 %), dans une moindre mesure.

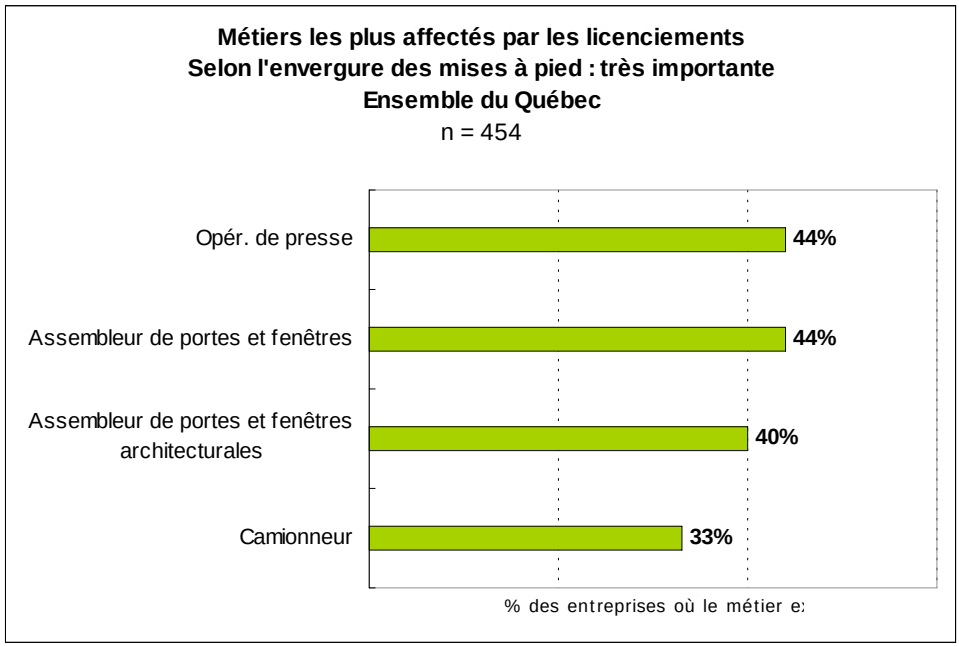
Métiers les plus affectés par les licenciements temporaires



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

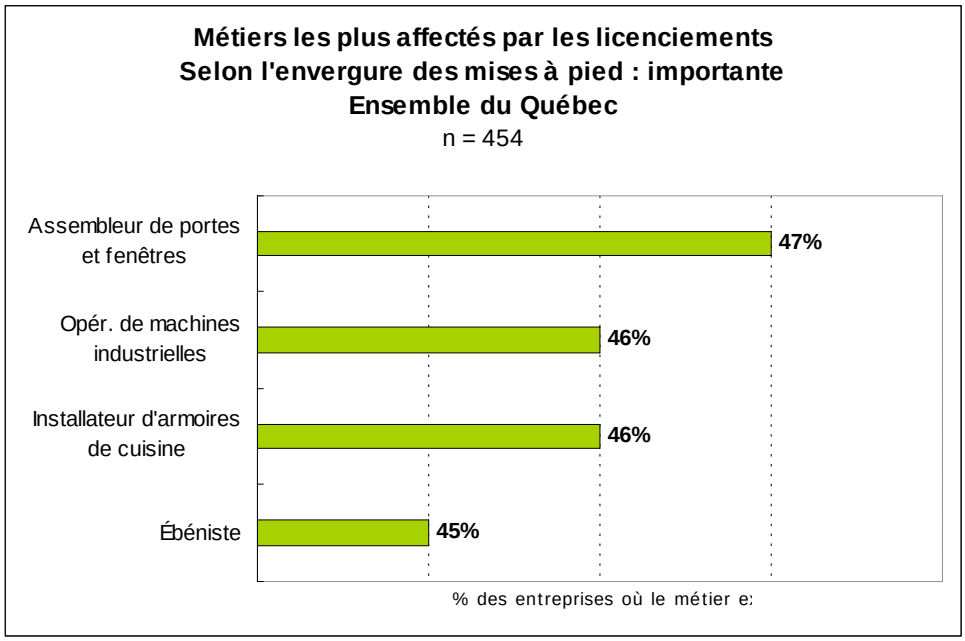
Les assembleurs de portes et fenêtres traditionnelles et architecturales constituent deux métiers dont l'envergure des mises à pied s'est avérée *très importante* en 2005 pour près de la moitié des entreprises sondées. L'occupation professionnelle « opérateur de presse » trône aussi en tête de liste.

Métiers les plus affectés selon l'envergure des mises à pied



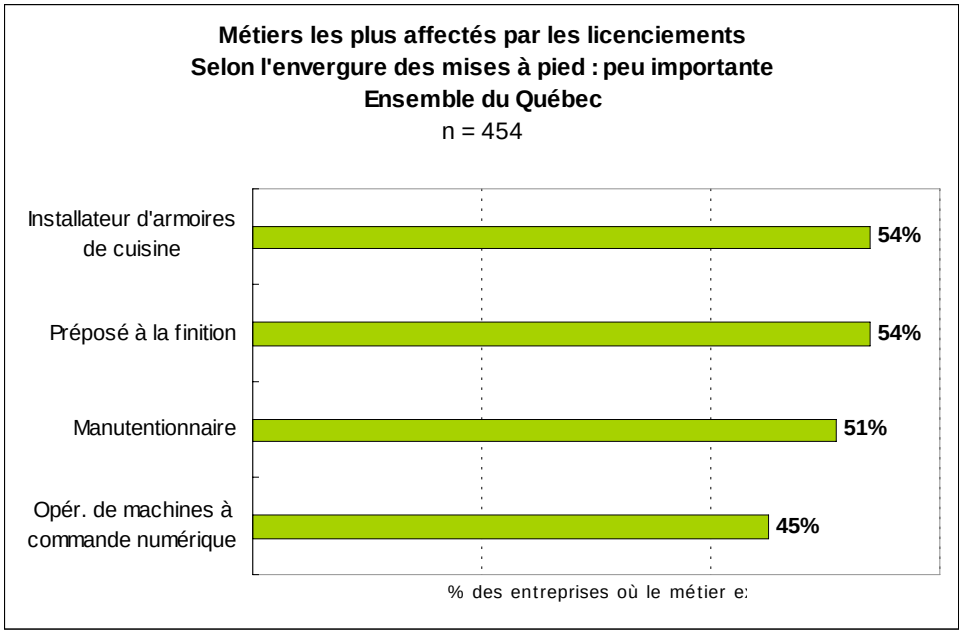
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

L'opérateur de machines industrielles, l'assembleur de portes et fenêtres et l'installateur d'armoires de cuisine figurent parmi les métiers pour lesquels l'amplitude des licenciements se faisait *importante* chez 46 % des fabricants en 2005.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Un peu plus de la moitié des employeurs contactés estimaient que les installateurs d'armoires de cuisine (54 %), les préposés à la finition (54 %) et les manutentionnaires (51 %) étaient peu écorchés par les mises à pied. Pour 45 % des entreprises, les licenciements sont *peu importants* chez les opérateurs de machines à commandes numériques.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Partie VI : Besoins de perfectionnement

Partie VI : Besoins de perfectionnement

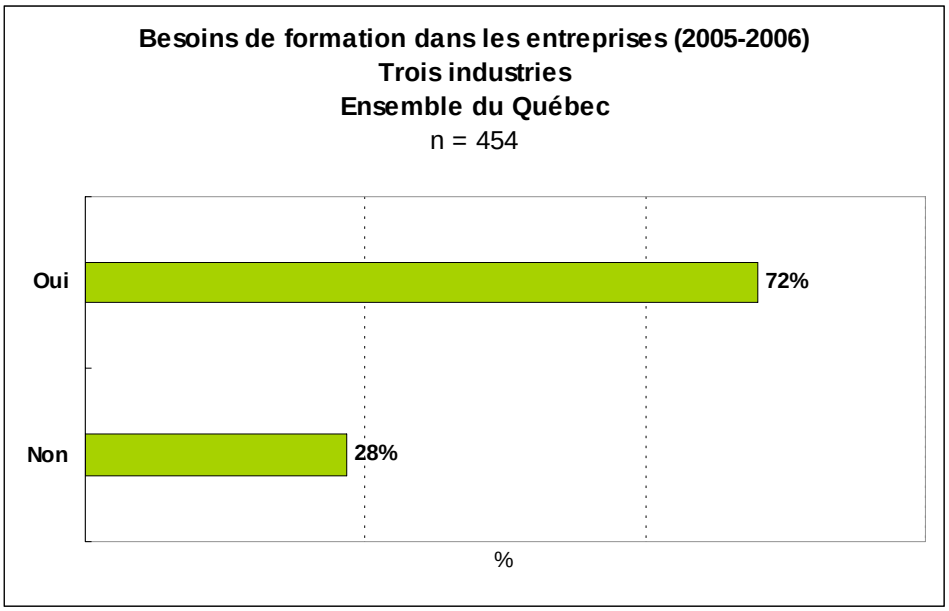
Concurrence et hausse du dollar obligent, les manufacturiers s'intéressent davantage au développement des compétences du personnel. Dans un contexte plus exigeant et complexe, la réussite repose de plus en plus sur une main-d'œuvre bien formée. Les représentants des travailleurs consultés (une quinzaine) ont manifesté encore plus d'intérêt que les employeurs lors du sondage réalisé sur une base qualitative par le Comité sectoriel à l'hiver 2006.

Cette section de l'enquête exprime la préoccupation des entreprises en matière de perfectionnement à l'échelle nationale, par région et par métier. On a demandé aux fabricants de préciser l'ampleur et la nature des besoins de formation entre décembre 2005 et avril 2006 à l'occasion d'une consultation téléphonique.

Une nécessité

Les manufacturiers se préoccupent de plus en plus de la formation de la main-d'œuvre. Leur besoin criant n'est pas sans fondement, car selon les résultats de l'enquête, près de trois fabricants sur quatre éprouvaient des besoins de formation en 2005-2006.

Besoins de formation dans les entreprises



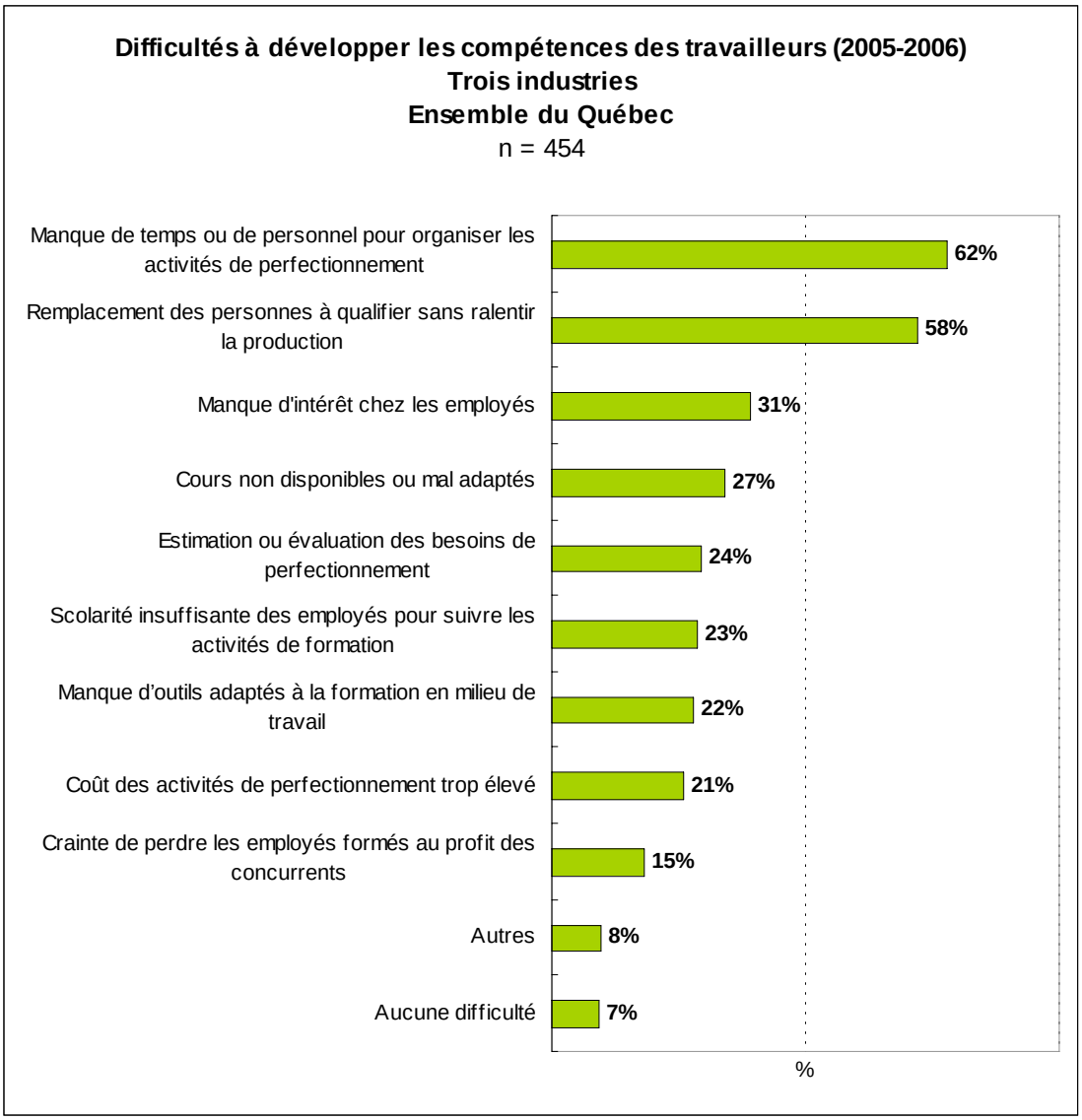
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Compétences des travailleurs difficiles à développer

En 2005-2006 chez les organisations interrogées, le manque de temps ou de personnel lié à l'organisation des activités de perfectionnement (62 %), tout comme le remplacement des personnes à qualifier sans ralentir la production (58 %), constituaient les deux obstacles majeurs au développement des compétences des travailleurs. L'enquête fait également ressortir le manque d'intérêt chez les employés (31 %) et les cours non disponibles ou mal adaptés (27 %). À noter

que l'estimation et l'évaluation des besoins de perfectionnement (24 %) et le manque d'outils adaptés à la formation en milieu de travail (22 %) figuraient parmi les autres difficultés à surmonter pour accroître la compétence de la main-d'œuvre.

Difficulté de développement des compétences

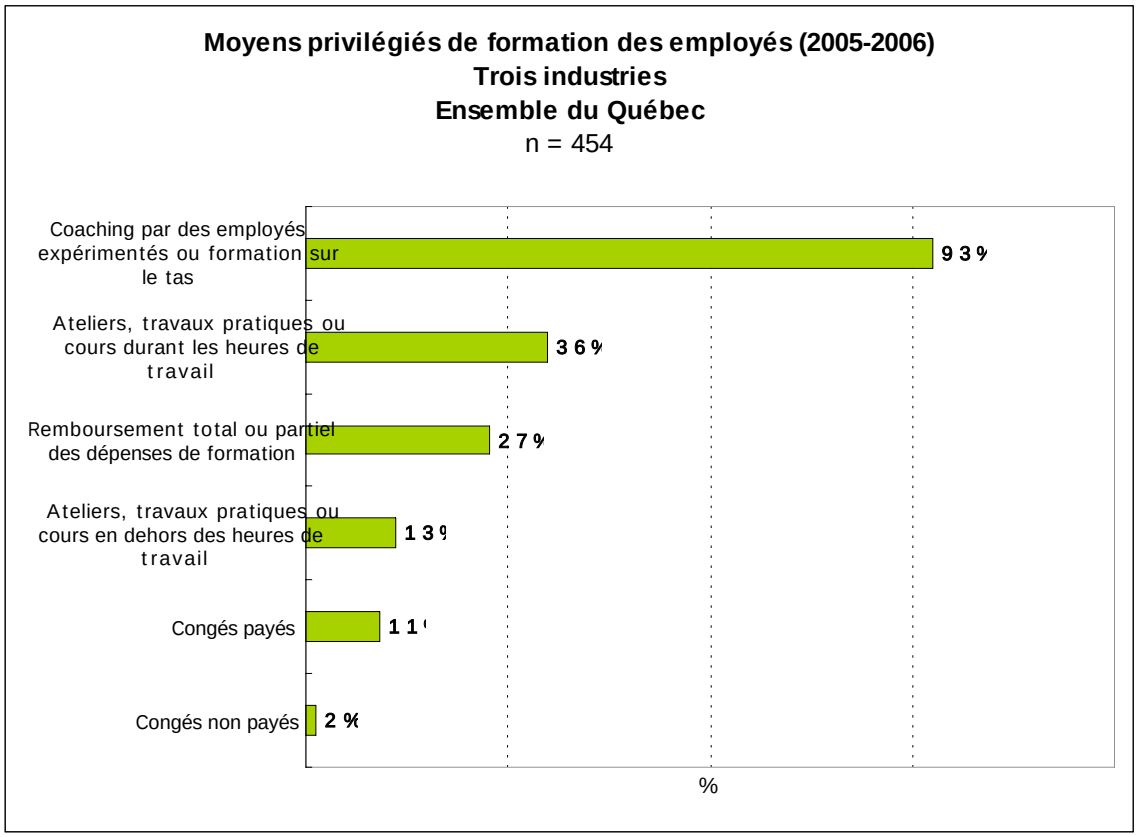


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Les meilleurs moyens

L'accompagnement (*coaching*) ou formation sur le tas (93 %) constitue de très loin la principale méthode de formation utilisée par les répondants. Le sondage d'opinion mené auprès des représentants des travailleurs (15) l'a confirmé. Suivent les ateliers, les travaux pratiques ou les cours durant les heures de travail (36 %) ainsi que le remboursement total ou partiel des dépenses de formation (27 %).

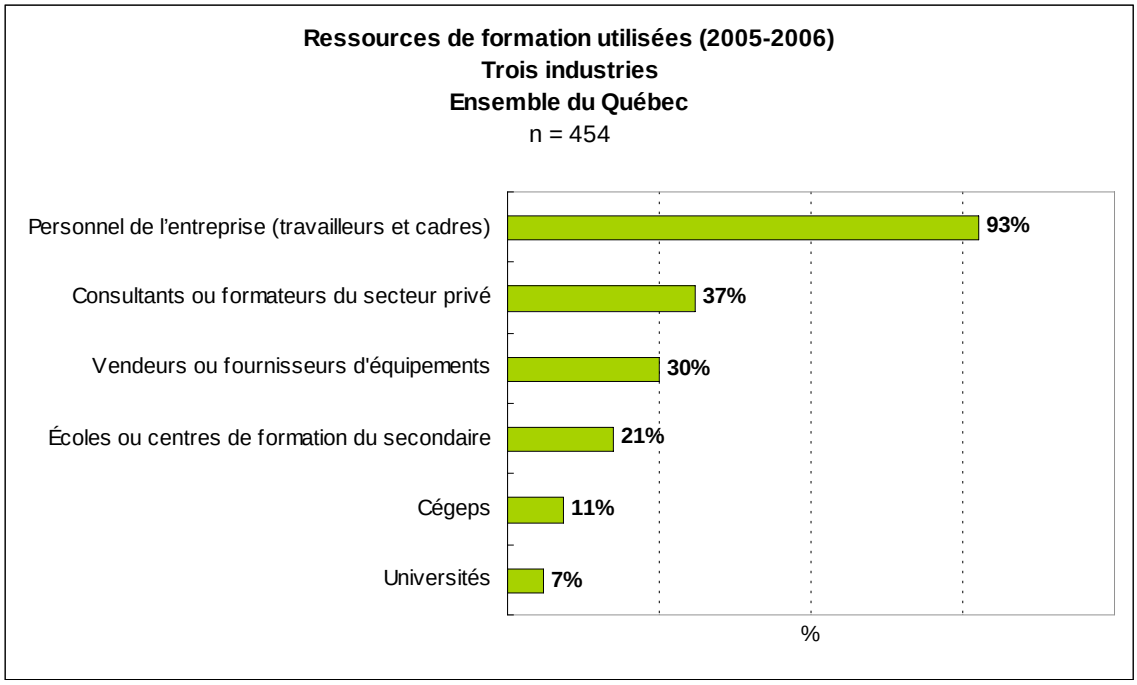
Moyens privilégiés de formation des employés



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

La formation est très majoritairement donnée par le personnel de l'entreprise. Ce que corroborent les résultats de la consultation tenue auprès des représentants des travailleurs (15). En revanche, 37 % des entreprises font appel à des consultants ou à des formateurs du secteur privé. Seulement 11 % d'entre elles optent pour la formation dans un cégep et 7 % pour une université.

Ressources de formation utilisées



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Les attentes

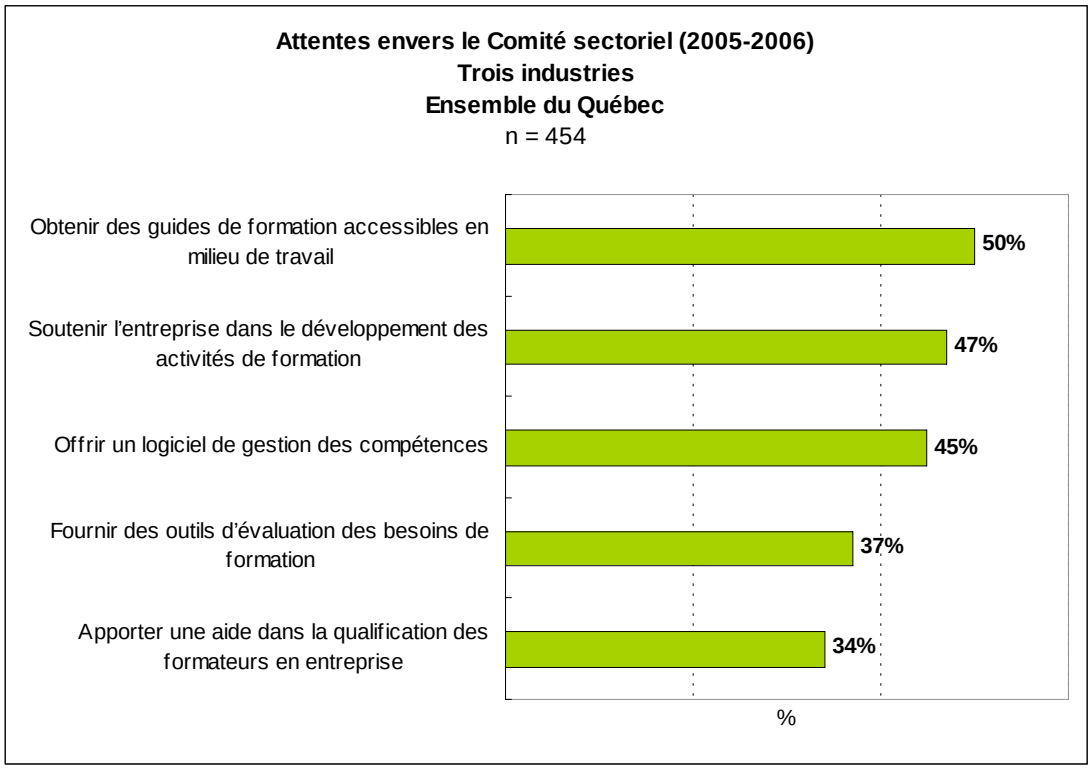
Une question du sondage portait sur les attentes des entreprises envers le Comité sectoriel. Dans une proportion relativement similaire de 45 % à 50 %, les responsables des ressources humaines et dirigeants contactés ont souhaité pouvoir bénéficier de guides de formation accessibles en milieu de travail, d'un soutien dans l'élaboration des activités de formation et d'un logiciel de gestion des compétences (45 %).

Une moins grande proportion de répondants souhaiteraient utiliser des outils d'évaluation des besoins de formation (37 %) et obtenir de l'aide dans la qualification des formateurs en usine (34 %).

La consultation conduite auprès des représentants des travailleurs (15) à l'hiver 2006 dénote un très net préjugé favorable à la formation. Tous les moyens cités dans le tableau ci-dessous ont recueilli l'assentiment de 73 % à 80 % des répondants syndiqués. Seule exception : le logiciel de gestion des compétences a reçu l'adhésion de deux personnes sur trois. Compte tenu du caractère peu représentatif de l'échantillonnage, les données doivent évidemment être considérées sur une base qualitative.

Presque tous les représentants des travailleurs interrogés estimaient que le principal écueil à l'enrichissement des compétences, c'est le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation. Ils étaient en outre nombreux (60 %) à mentionner l'insuffisance d'outils adaptés au milieu de travail et la difficulté de remplacer la main-d'œuvre en formation.

Attentes envers le Comité sectoriel



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Palmarès des besoins de formation

L'enquête du Comité sectoriel propose quatre palmarès relatifs aux besoins de perfectionnement à l'échelle nationale. Le premier est d'ordre général. Les trois autres ont trait aux types de besoins : compétences professionnelles, organisationnelles et compétences de base.

Le tableau (*top 10*) des métiers ci-dessous, pour lesquels les entreprises sondées ont manifesté le plus de besoins de formation, place en tête les contremaître, ébéniste industriel, ébéniste, peintre-finisseur, opérateur de machines à commandes numériques.

Palmarès des métiers ayant des besoins de formation

Titre des métiers	Nombre d'entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier	Nombre d'entreprises où ce métier existe	Pourcentage des entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier
Contremaître	**122**	273	**44,7 %**
Ébéniste industriel	**96**	215	**44,7 %**
Ébéniste	**96**	215	**44,7 %**
Peintre-finisseur	**90**	207	**43,5 %**
Apprenti ébéniste	**77**	153	**50,3 %**
Opér. de machines à commandes numériques	**76**	168	**45,2 %**
Dessinateur-concepteur	**68**	164	**41,5 %**
Opér. de machines industrielles	**66**	158	**41,8 %**
Préposé à la finition	**48**	111	**43,2 %**
Apprenti opér. de machines industrielles	**46**	99	**46,5 %**

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Soixante-dix pour cent (70 %) et plus des entreprises interrogées ont exprimé des besoins sur le plan des **compétences professionnelles** pour ces métiers :

Titre des métiers	Nombre d'entreprises exprimant des besoins pour ce métier en matière de compétences professionnelles	Nombre d'entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier	Pourcentage des entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier en matière de compétences professionnelles
Ébéniste	**71**	96	74,0 %
Peintre-finisseur	**67**	90	74,4 %
Opér. de machines à commandes numériques	**60**	76	78,9 %
Dessinateur-concepteur	**53**	68	77,9 %
Opér. de machines industrielles	**48**	66	72,7 %
Technicien de production	**30**	38	78,9 %
Responsable de la qualité	**26**	35	74,3 %
Ébéniste industriel	**22**	30	73,3 %
Programmeur	**21**	27	77,8 %
Estimateur	**20**	27	74,1 %

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Quarante pour cent (40 %) et plus des entreprises interpellées ont signalé des besoins en matière de **compétences organisationnelles** pour ces métiers :

Titre des métiers	Nombre d'entreprises exprimant des besoins pour ce métier en matière de compétences organisationnelles	Nombre d'entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier	Pourcentage des entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier en matière de compétences organisationnelles
Contremaître	**54**	122	44,3 %
Directeur de production	**30**	66	45,5 %
Assembleur-ajusteur	**27**	68	39,7 %
Manutentionnaire	**21**	49	42,9 %
Représentant des ventes	**21**	52	40,4 %

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Trente pour cent (30 %) et plus des entreprises contactées ont souligné des besoins au chapitre des **compétences de base** pour ces métiers :

Titre des métiers	Nombre d'entreprises exprimant des besoins pour ce métier en matière de compétences de base	Nombre d'entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier	Pourcentage des entreprises exprimant des besoins de formation pour ce métier en matière de compétences de base
Ébéniste	**33**	96	34 %
Ouvrier d'atelier	**28**	77	36 %
Apprenti ébéniste	**28**	77	36 %
Opér. de machines industrielles	**23**	66	35 %
Assembleur-ajusteur	**22**	68	32 %
Manutentionnaire	**20**	49	41 %
Préposé à l'emballage de produits finis	**19**	42	45 %
Préposé au sablage	**18**	47	38 %
Assembleur de portes et fenêtres	**15**	44	34 %

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006

Besoins de formation par métiers

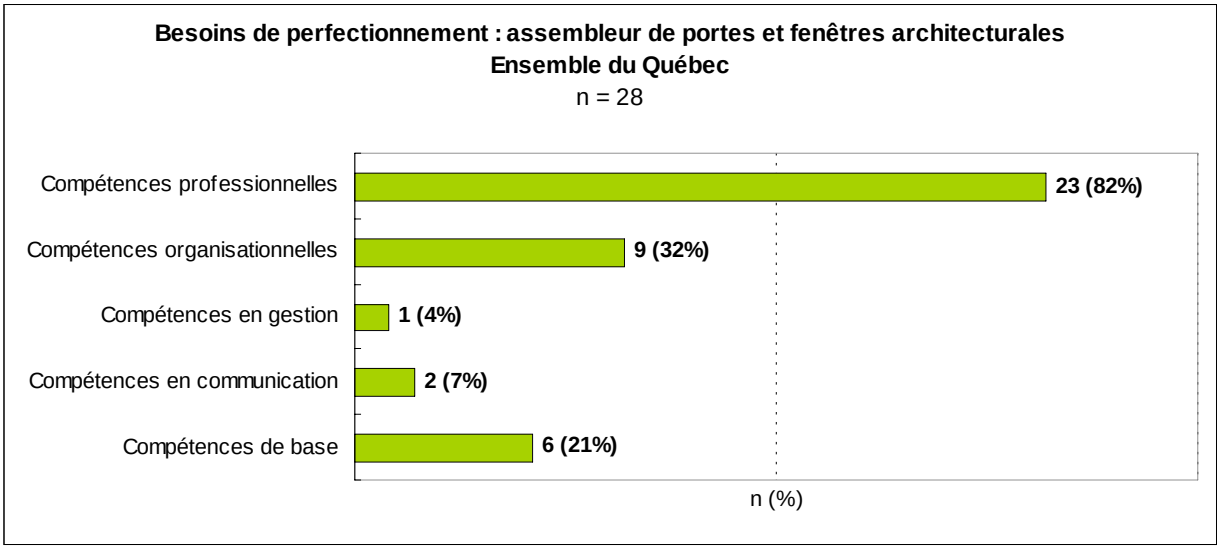
Métiers

Voici la situation des besoins de formation selon l'occupation professionnelle. À noter que la petitesse relative de l'échantillon des métiers invite à la prudence dans l'interprétation des résultats de certains graphiques.

Assembleur de portes et fenêtres architecturales (CNP 9493)

Les données de l'enquête font ressortir que :

- 28 entreprises sur 43 (65 %) comptant à leur service des assembleurs de portes et fenêtres architecturales soulignent un besoin de formation.
- Les besoins concernent particulièrement les compétences professionnelles (82 %), suivies par les compétences organisationnelles (32 %) et de base (21 %).



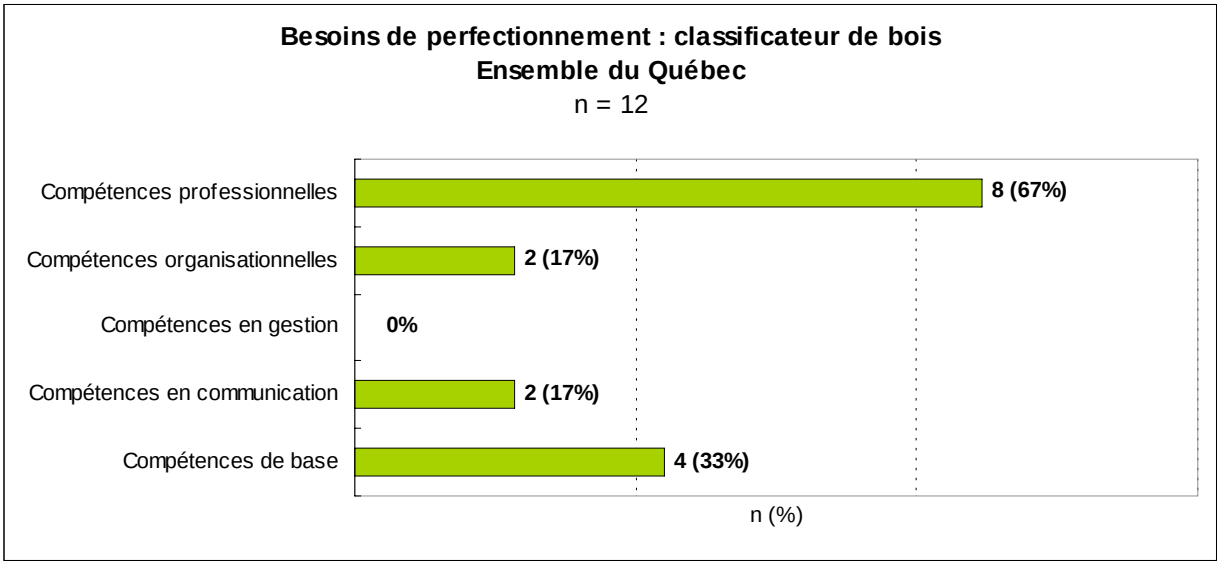
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Classificateur de bois (CNP 9436)

Les données de l'enquête indiquent que :

- 12 entreprises sur 27 (44 %) employant des classificateurs de bois soulignent la nécessité de renforcer leurs connaissances.

- Les compétences professionnelles (67 %) préoccupent deux employeurs sur trois, bien davantage que les compétences de base (33 %), organisationnelles (17 %) ou en communication (17 %).

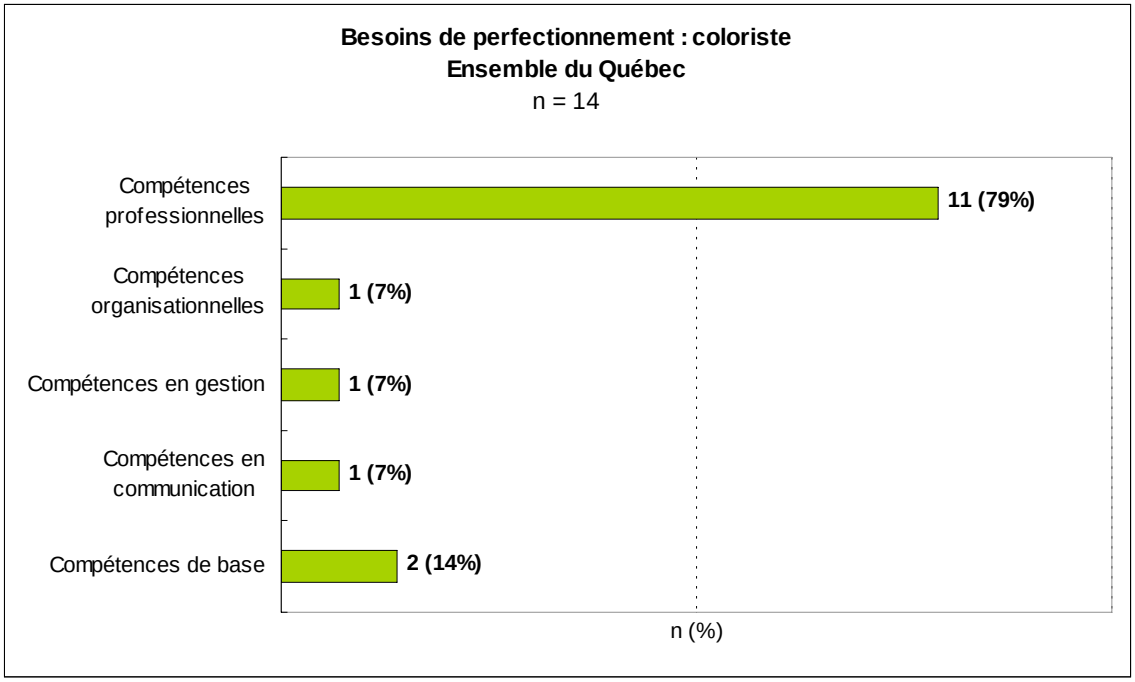


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Coloriste (CNP 9496)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 14 entreprises sur 48 (29 %) disposant de coloristes souhaitent en améliorer la formation.
- Les compétences professionnelles (79 %) sont visées dans une très large proportion, devançant de loin les compétences de base (14 %).



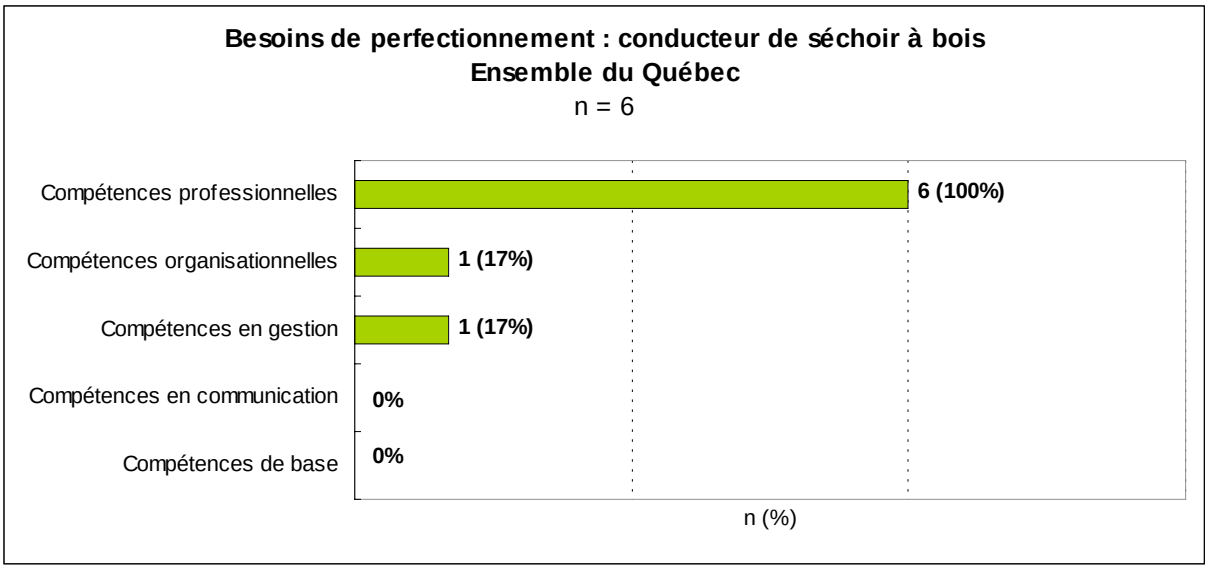
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Conducteur de séchoir à bois (CNP 9434)

L'enquête le démontre :

- Six entreprises sur 10 (60 %) ayant des conducteurs de séchoirs à bois à leur service soulignent un besoin de formation.

- Ces six entreprises expriment la nécessité de mettre à jour ou d'améliorer les compétences professionnelles (100 %), bien davantage que les compétences organisationnelles (17 %) ou de gestion (17 %).

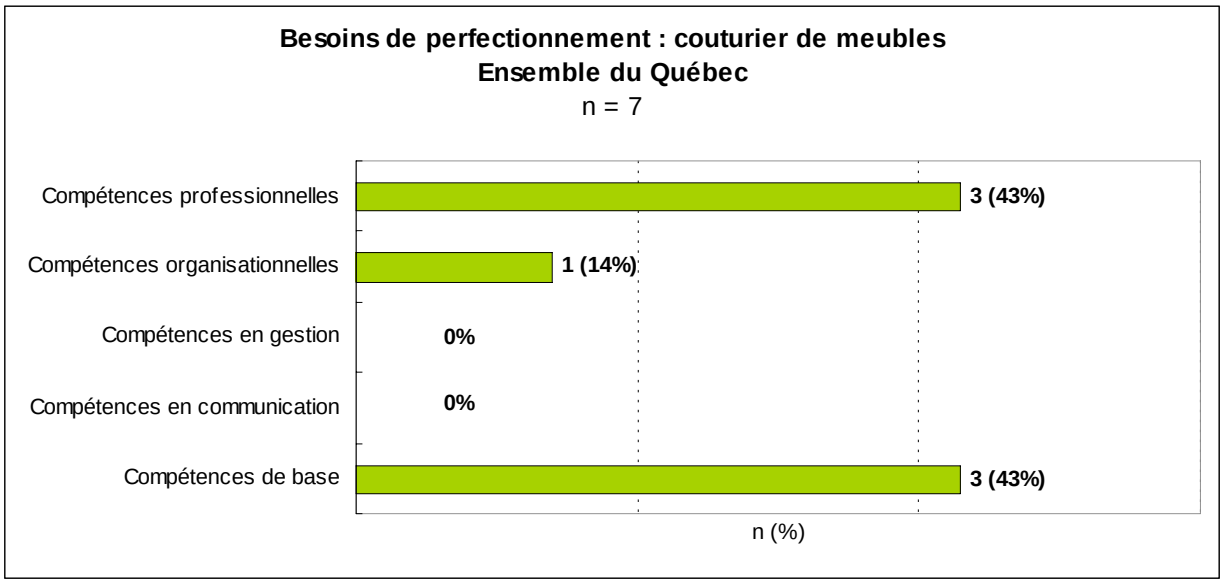


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Couturier de meubles (CNP 7341)

L'enquête nous apprend que :

- Sept entreprises sur 36 (19 %) employant des couturiers de meubles perçoivent des besoins de formation.
- Ils concernent dans une même proportion les compétences professionnelles et de base (43 %), davantage que les compétences organisationnelles (14 %).



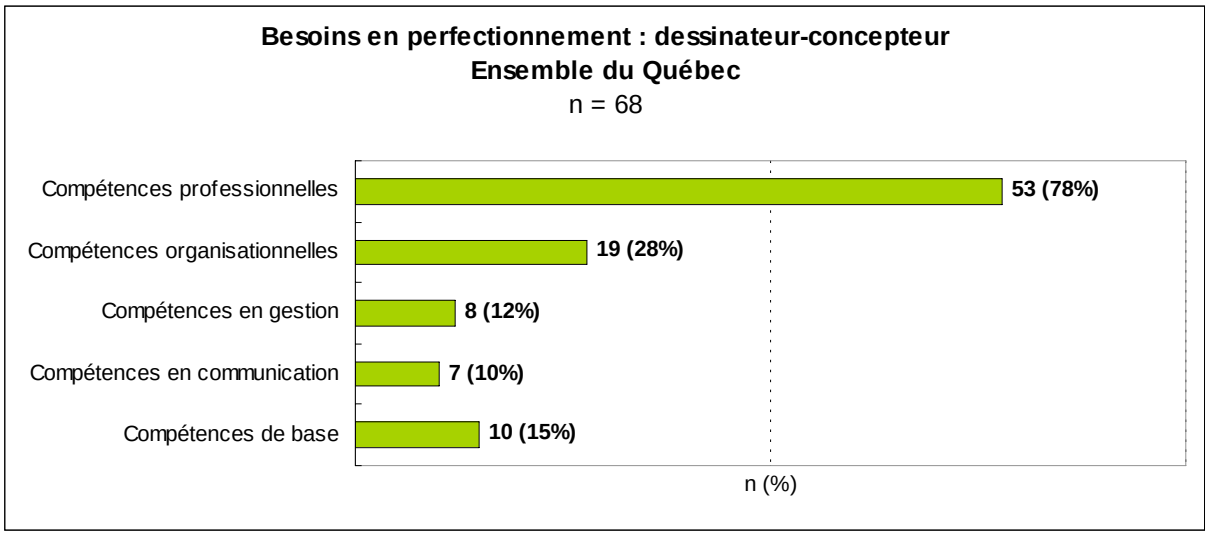
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Dessinateur (CNP 2252)

Les données de l'enquête nous apprennent que :

- 68 entreprises sur 164 (41 %) comptant des dessinateurs parmi leur personnel mentionnent un besoin de formation.

- Ce besoin concerne tous les aspects, mais principalement les compétences professionnelles (78 %) et organisationnelles (28 %). Les entreprises mentionnent dans une proportion non négligeable (10 % à 15 %) les compétences de base, de gestion et de communication.

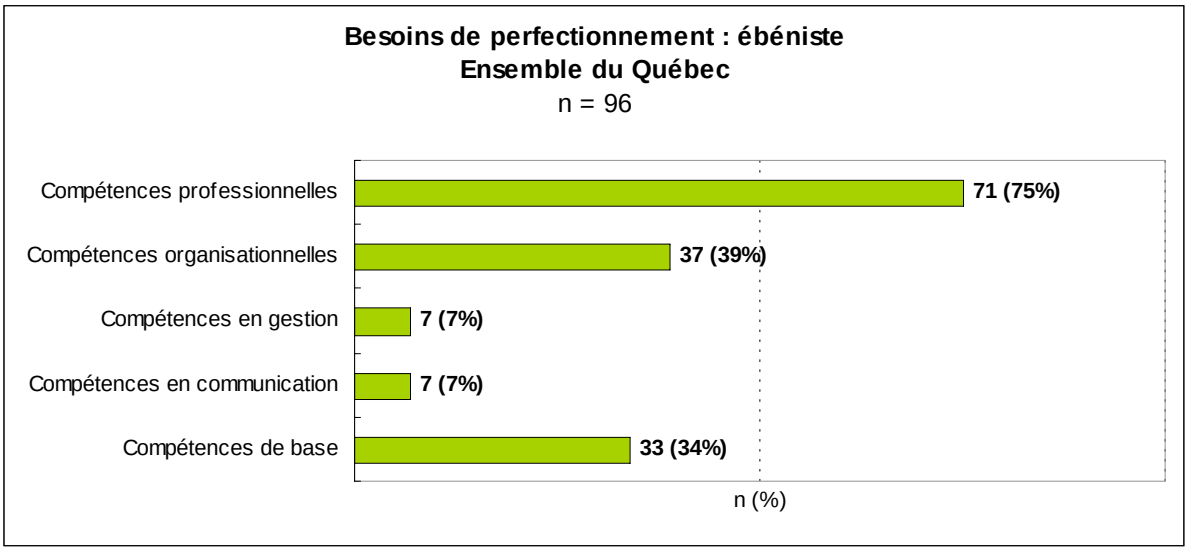


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête mentionnent que :

- 96 entreprises sur 215 (45 %) employant des ébénistes observent un besoin de formation.
- Elles s'intéressent particulièrement aux compétences professionnelles (75 %), mais aussi aux compétences organisationnelles (39 %) et de base (34 %).



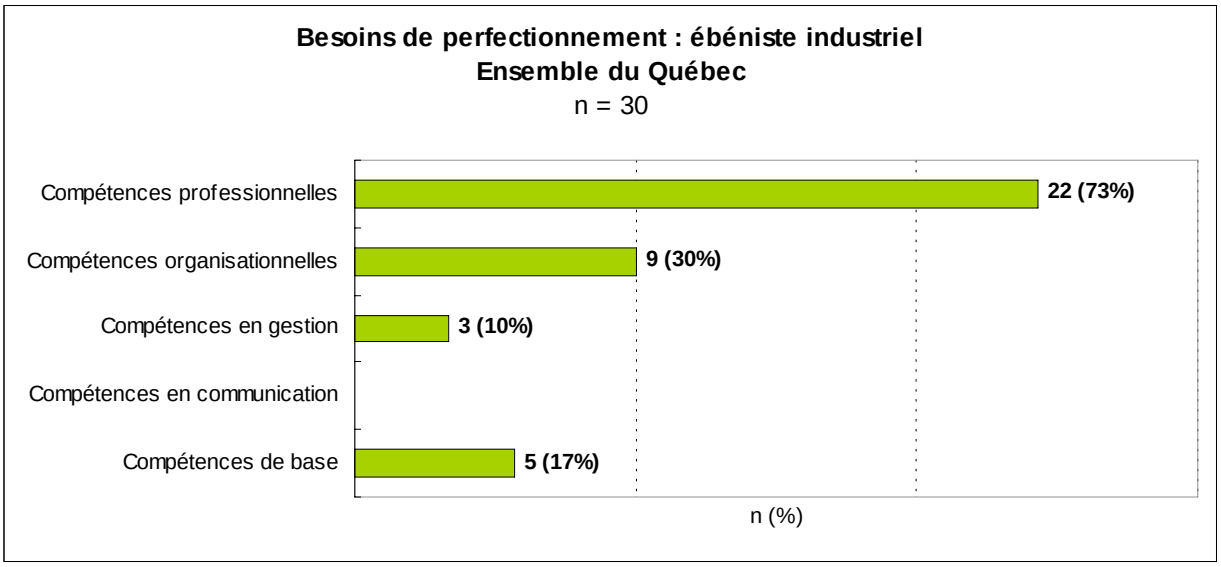
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ébéniste industriel (CNP 7272)

Les données de l'enquête rapportent que :

- 30 entreprises sur 48 (62 %) ayant des ébénistes industriels à leur service ont des besoins de formation.

- Ces besoins concernent principalement des compétences professionnelles (73 %). On mentionne dans une proportion nettement moins grande les compétences organisationnelles (30 %) et de base (17 %). Les entreprises parlent aussi d'un besoin de formation en gestion pour les ébénistes industriels (10 %).

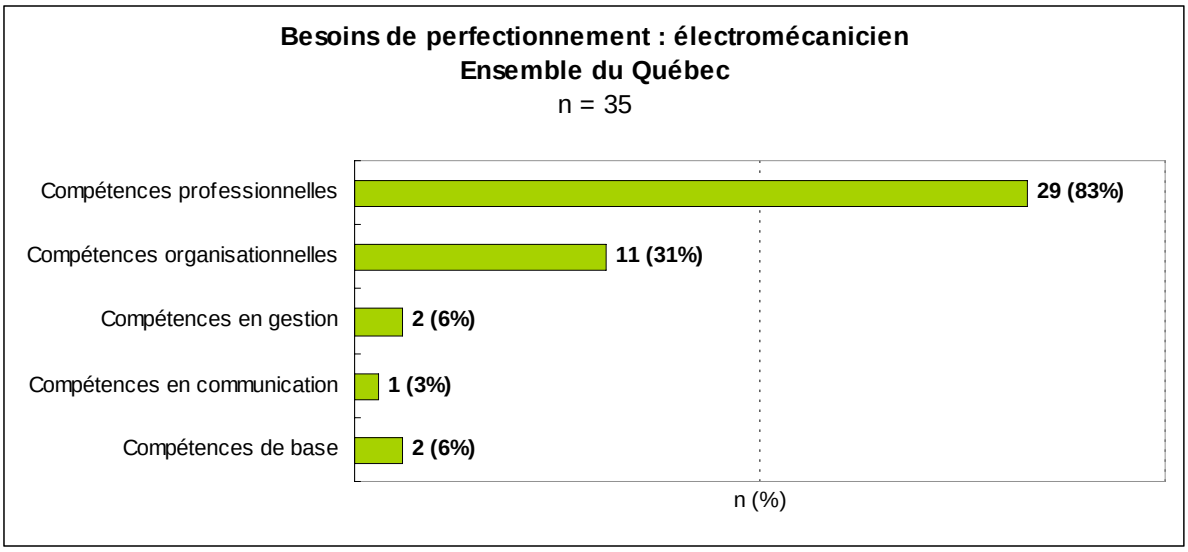


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Électromécanicien (CNP 7333)

Les données de l'enquête signalent que :

- 35 entreprises sur 77 (45 %) comptant des électromécaniciens parmi leur personnel désirent en améliorer les aptitudes.
- Les compétences professionnelles (83 %) dominent nettement, mais on observe une volonté d'améliorer les compétences organisationnelles (31 %).

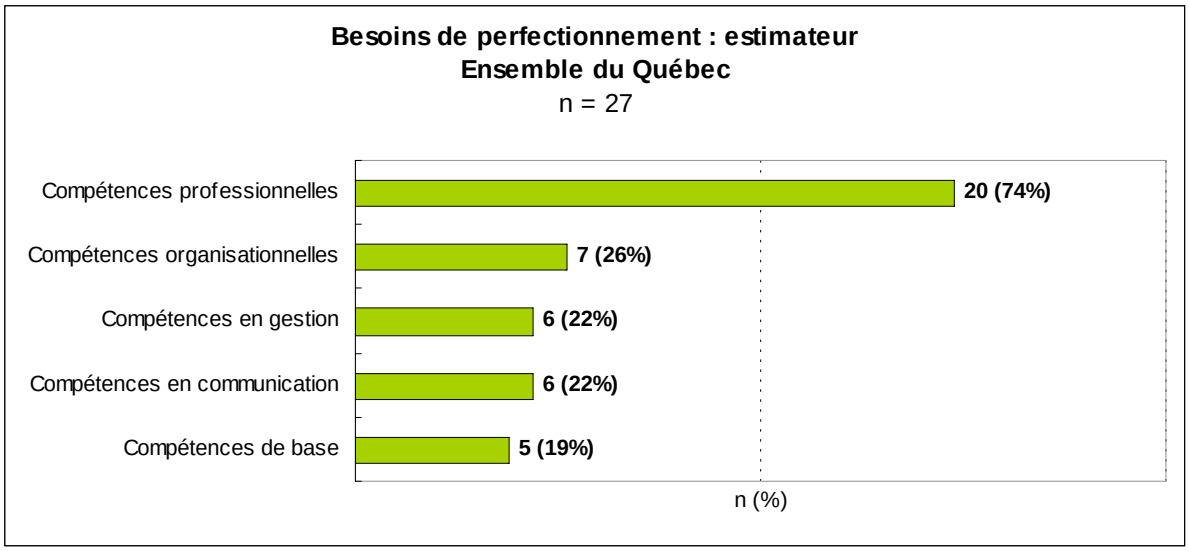


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Estimateur (CNP 5242)

Selon les données de l'enquête :

- 27 entreprises sur 78 (35 %) employant un estimateur sont intéressées à les former.
- On observe une prédominance des besoins de mise à jour ou d'amélioration des compétences professionnelles (74 %). Les compétences organisationnelles (26 %) suivent, ainsi que des besoins dans d'autres domaines, dans une proportion variant de 19 % à 22 %.

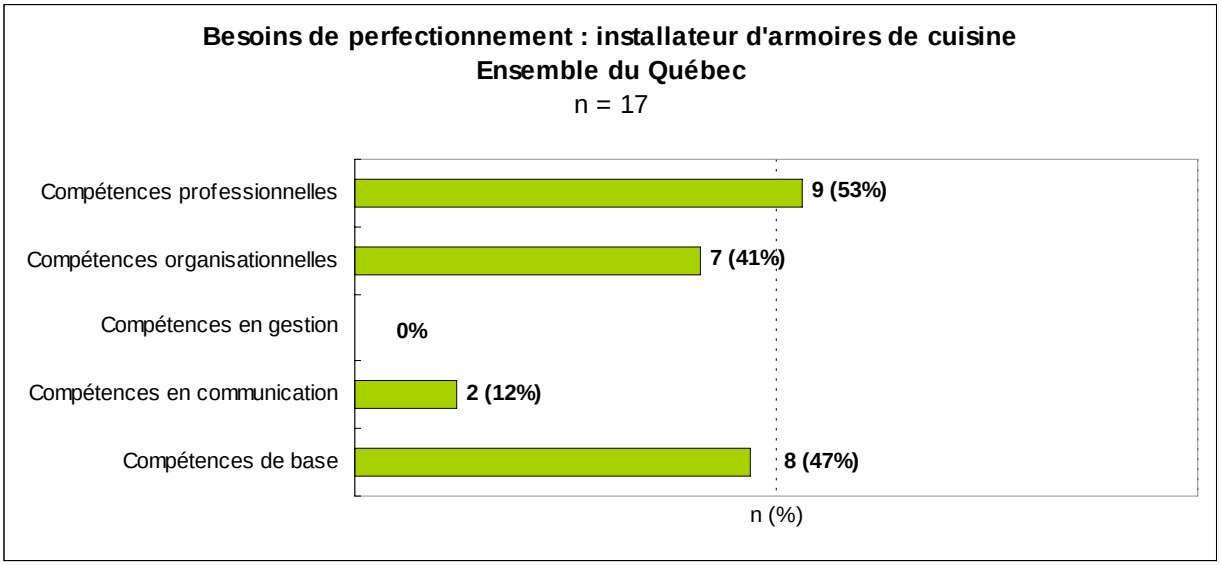


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441)

Les données de l'enquête signalent que :

- 17 entreprises sur 74 (23 %) employant des installateurs d'armoires de cuisine soulignent des besoins de formation.
- Ces besoins sont diversifiés : compétences professionnelles (53 %), de base (47 %), organisationnelles (41 %) et en communication (12 %).

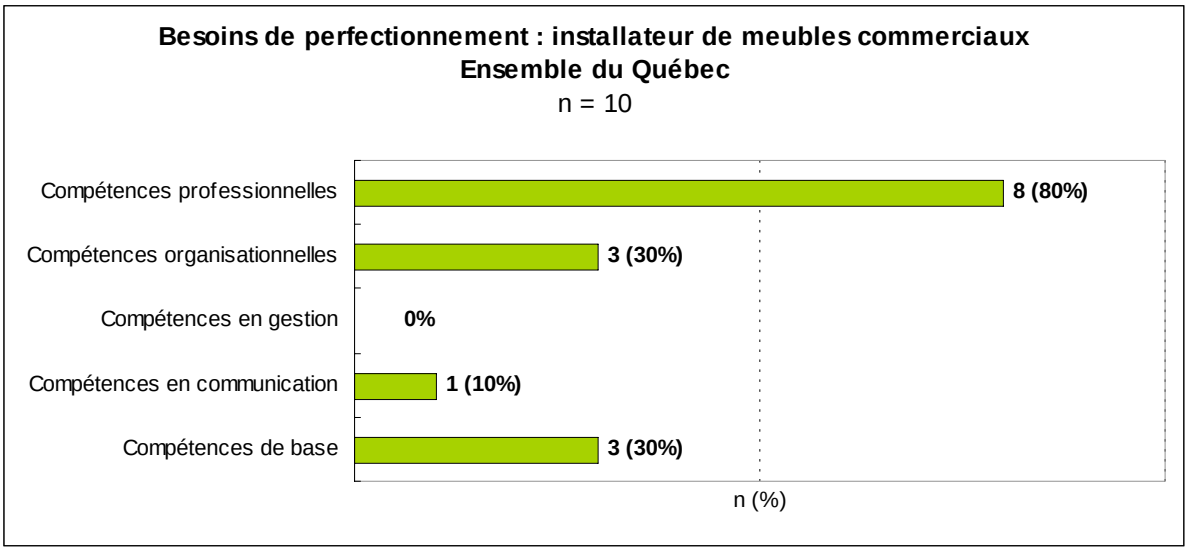


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Installateur de meubles commerciaux (CNP 7441)

Les données de l'enquête indiquent que :

- Dix entreprises sur 35 (29 %) utilisant les services d'installateurs de meubles commerciaux mentionnent un besoin de formation.
- Ce besoin concerne essentiellement les compétences professionnelles (80 %), mais aussi les compétences organisationnelles (30 %) et de base (30 %), ainsi que les compétences en communication (10 %).

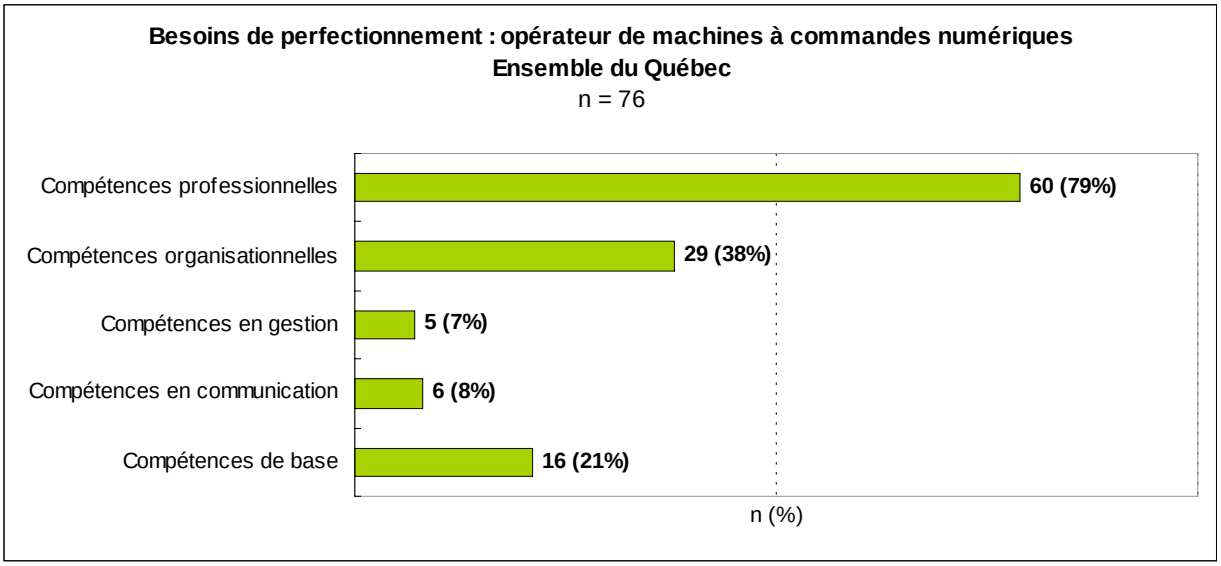


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines à commandes numériques (CNP 9513)

Les données de l'enquête montrent que :

- 76 entreprises sur 168 (45 %) comptant des opérateurs de machines à commandes numériques parmi leur personnel constatent un besoin de formation.
- Elles s'intéressent surtout aux compétences professionnelles (79 %), mais aussi aux compétences organisationnelles (38 %) et de base (21 %).

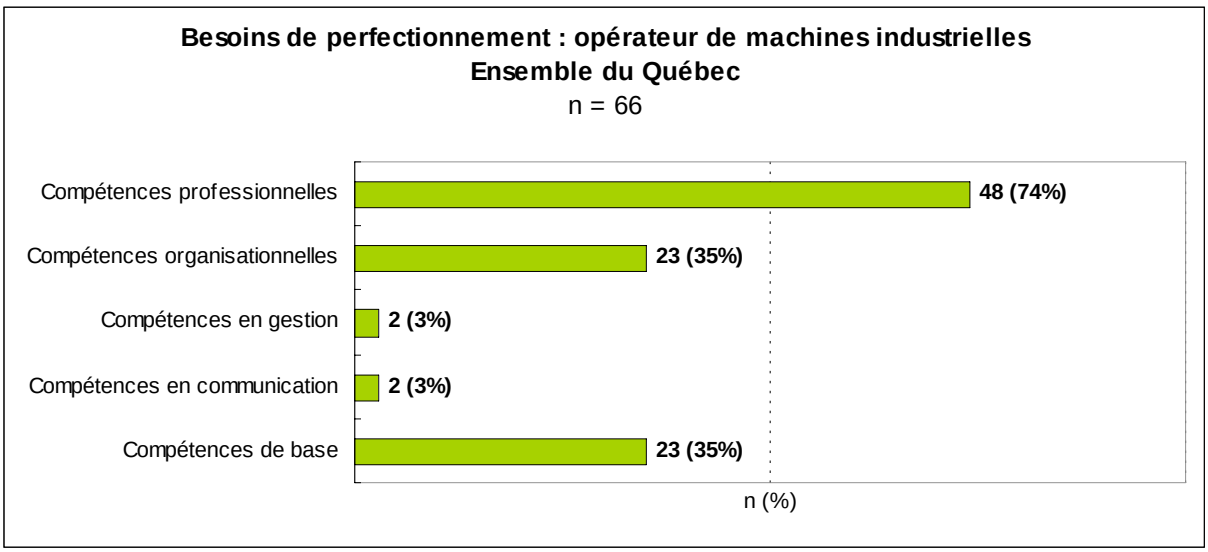


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

L'enquête fait ressortir que :

- 66 entreprises sur 159 (42 %) employant des opérateurs de machines industrielles soulignent un besoin de formation.
- Ce besoin concerne principalement les compétences professionnelles (74 %), mais aussi les compétences organisationnelles (35 %) et de base (35 %).

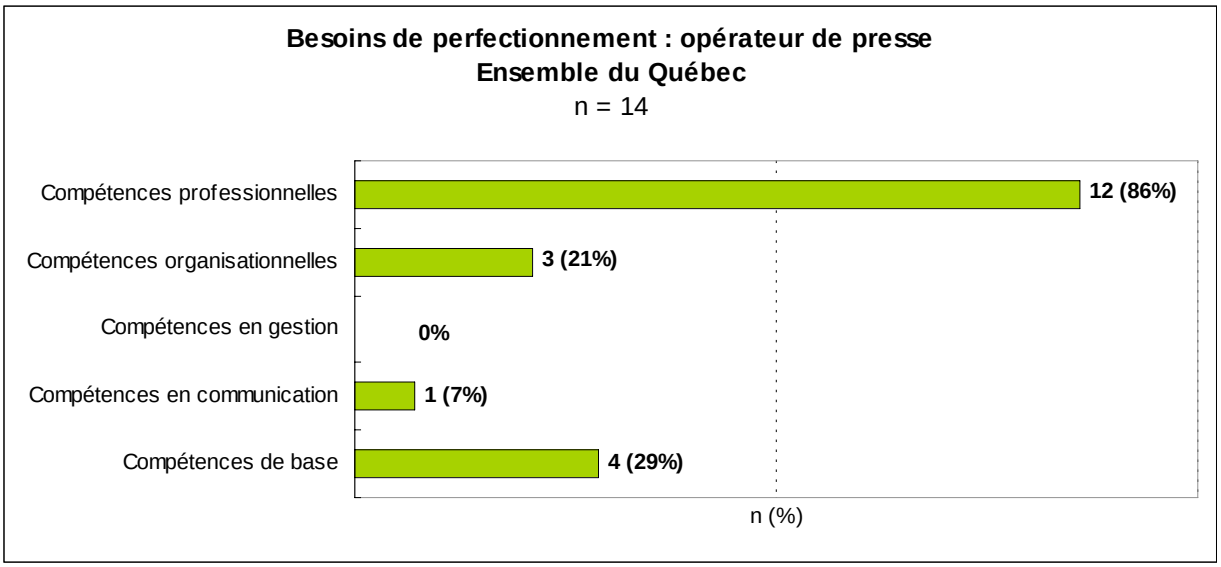


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Opérateur de presse (CNP 7381)

On apprend de l'enquête que :

- 14 entreprises sur 44 (32 %) ayant des opérateurs de presse à leur service souhaitent en améliorer la formation.
- Les compétences professionnelles (86 %) dominent largement, suivies des compétences de base (29 %) et organisationnelles (21 %).

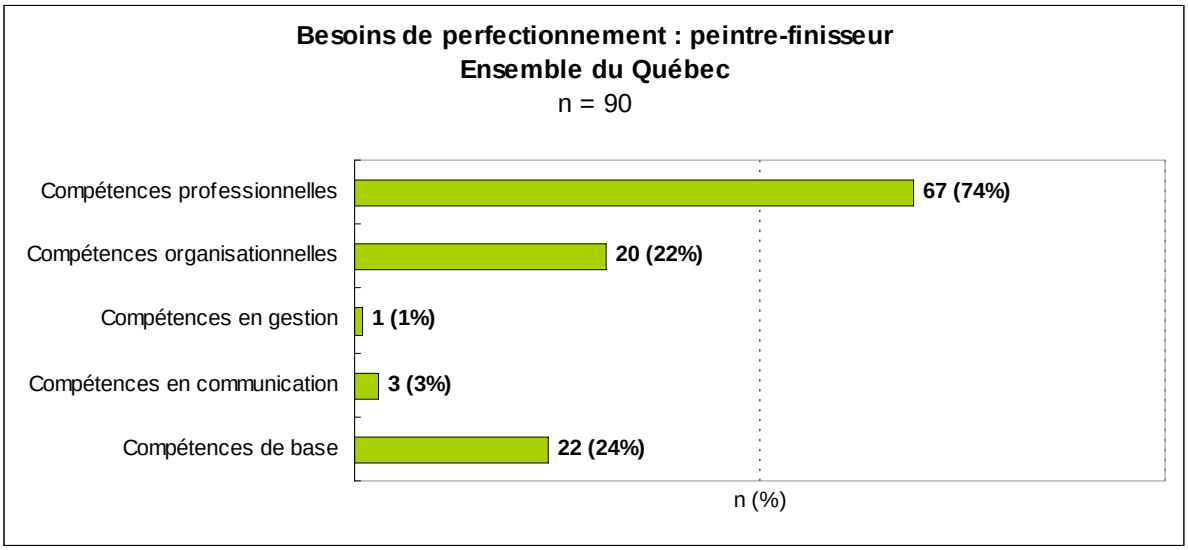


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Peintre-finisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête annoncent que :

- 90 entreprises sur 207 (43 %) employant des peintres-finisseurs sont intéressées à les former.
- Les besoins concernent les compétences professionnelles (74 %), organisationnelles (22 %) et de base (24 %).



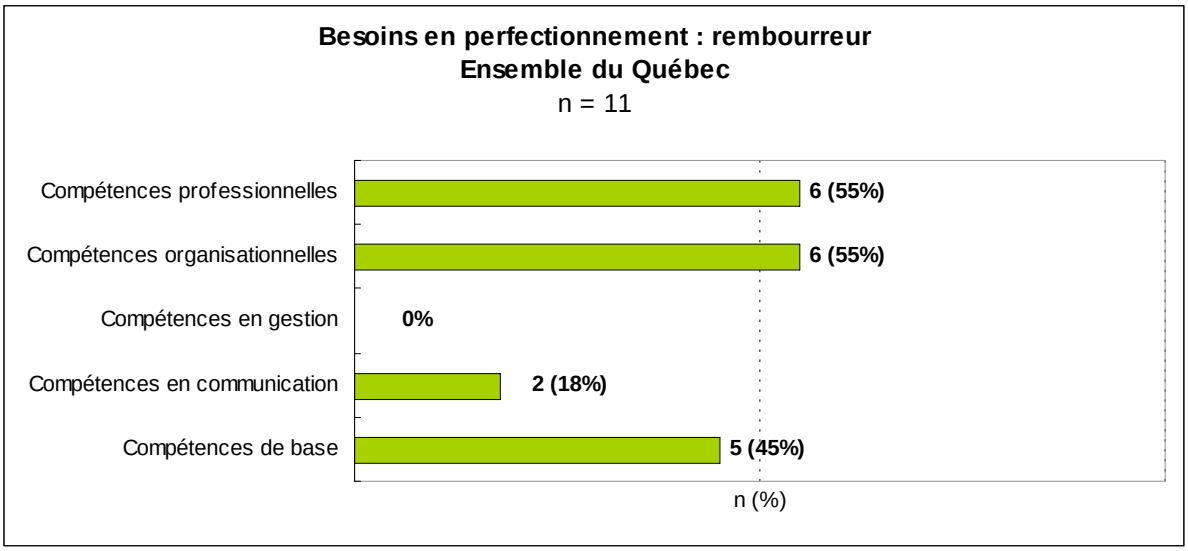
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Rembourreur (CNP 7341)

Les données de l'enquête démontrent que :

- 11 entreprises sur 40 (28 %) comptant sur les services de rembourreurs souhaitent renforcer leur formation.

- Les besoins sont diversifiés. Ils concernent les compétences professionnelles (55 %), organisationnelles (55 %), de base (45 %) et, dans une moindre mesure, les compétences en communication (18 %).

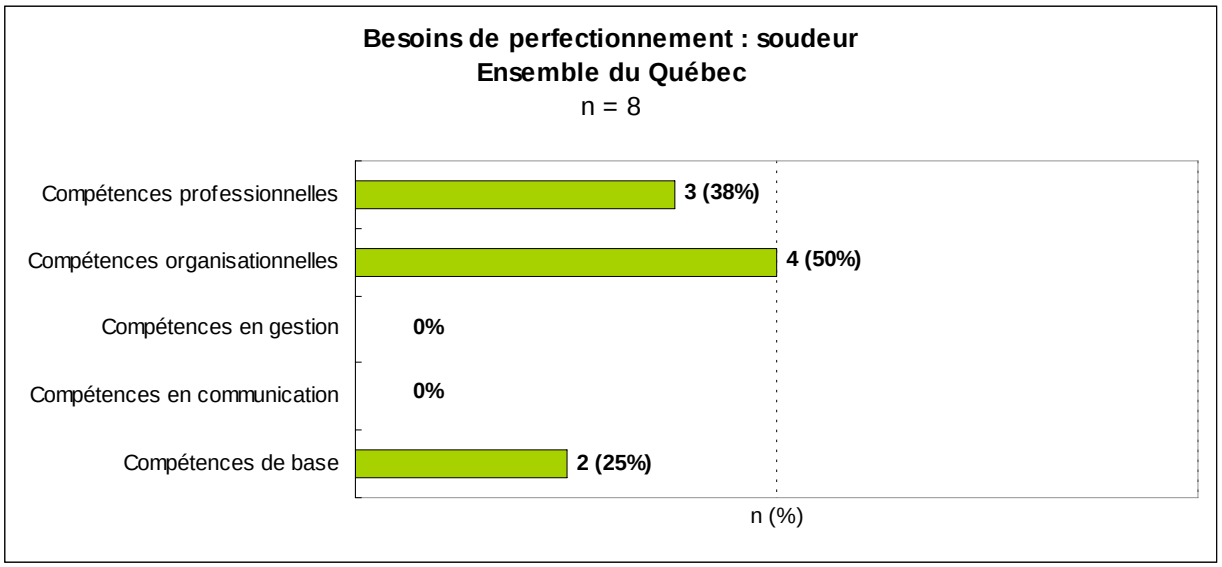


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Soudeur (CNP 7265)

Les données de l'enquête révèlent que :

- Huit entreprises sur 25 (32 %) employant des soudeurs éprouvent un besoin de formation pour ce poste.
- Les compétences organisationnelles priment (50 %), suivies des compétences professionnelles (38 %) et de base (25 %).

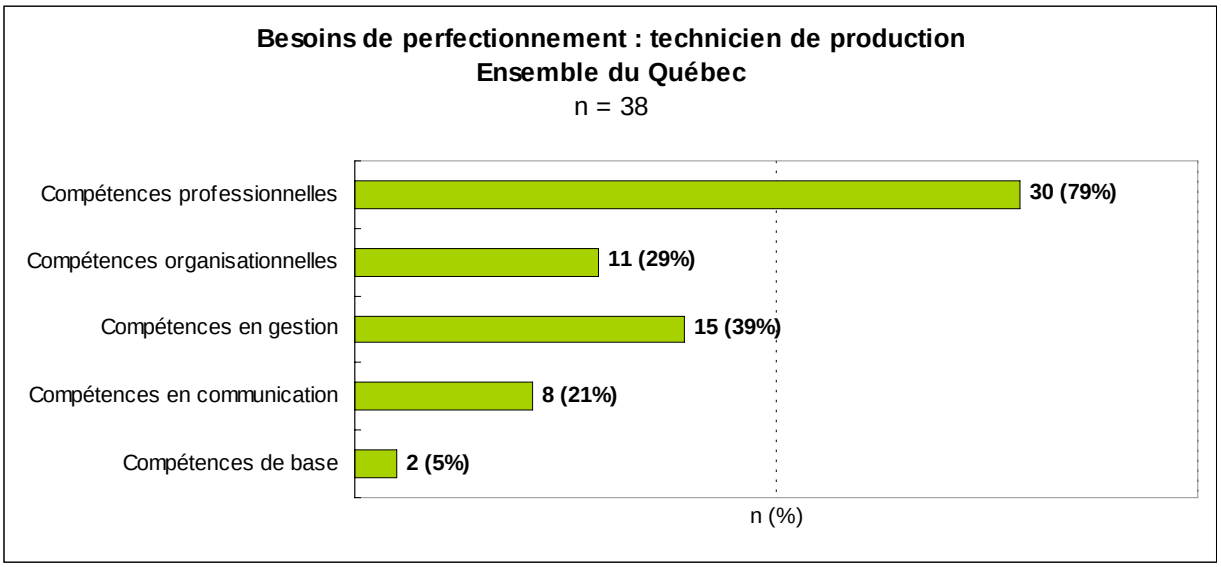


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Technicien de production (CNP 2233)

Les données de l'enquête font ressortir que :

- 38 entreprises sur 84 (45 %) misant sur des techniciens de production souhaitent en renforcer les compétences.
- Les besoins touchent les compétences professionnelles (79 %), celles en gestion (39 %), en organisation (29 %) et en communication (21 %).



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

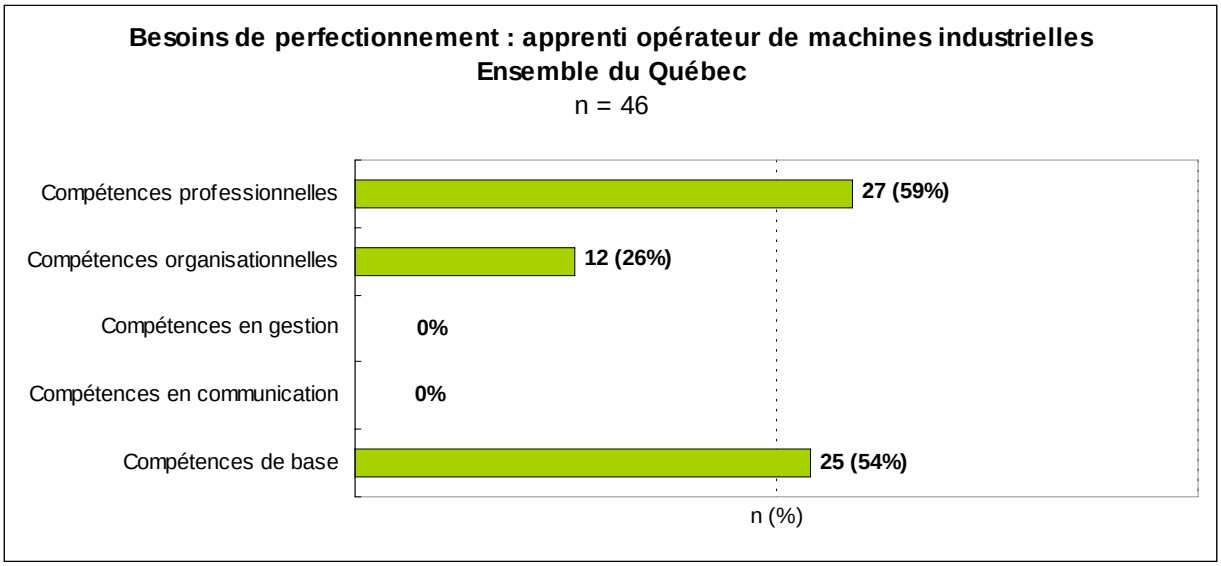
Besoins de formation par métiers – Suite

Métiers semi-spécialisés

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 77 entreprises sur 153 (50 %) ayant à leur service des apprentis ébénistes observent un besoin de formation.
- Elles s'intéressent particulièrement aux compétences professionnelles (69 %), comparativement aux compétences de base (36 %) et organisationnelles (31 %).

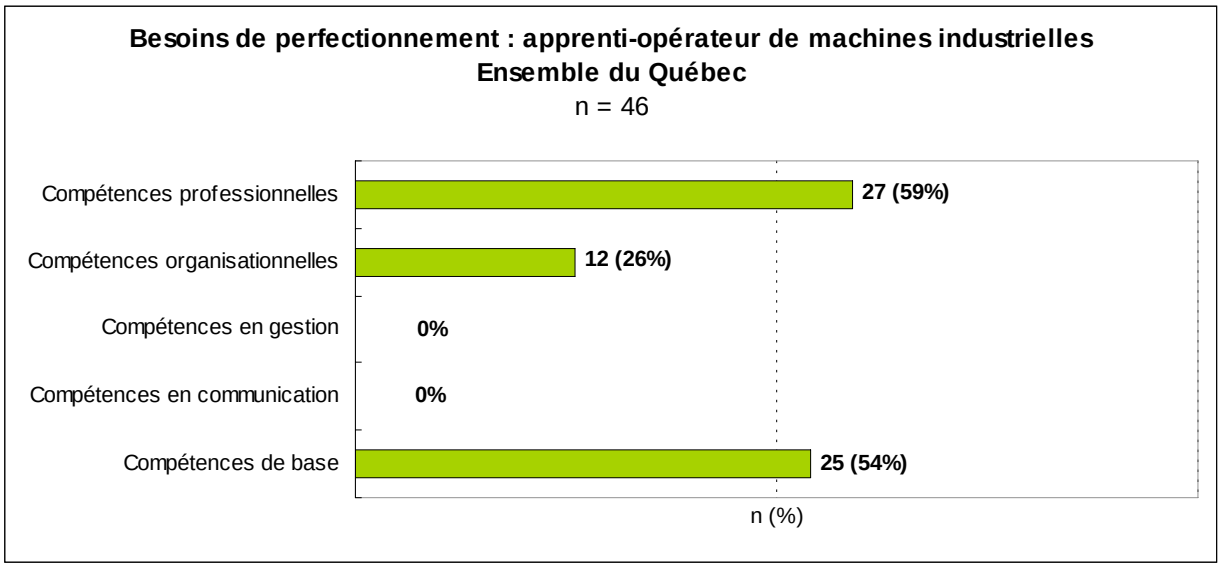


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Les données de l'enquête rapportent que :

- 46 entreprises sur 99 (46 %) ayant des apprentis opérateurs de machines industrielles à leur service expriment des besoins de formation pour ce poste.
- Elles se soucient davantage des compétences professionnelles (59 %) et de base (54 %) que des compétences organisationnelles (26 %).

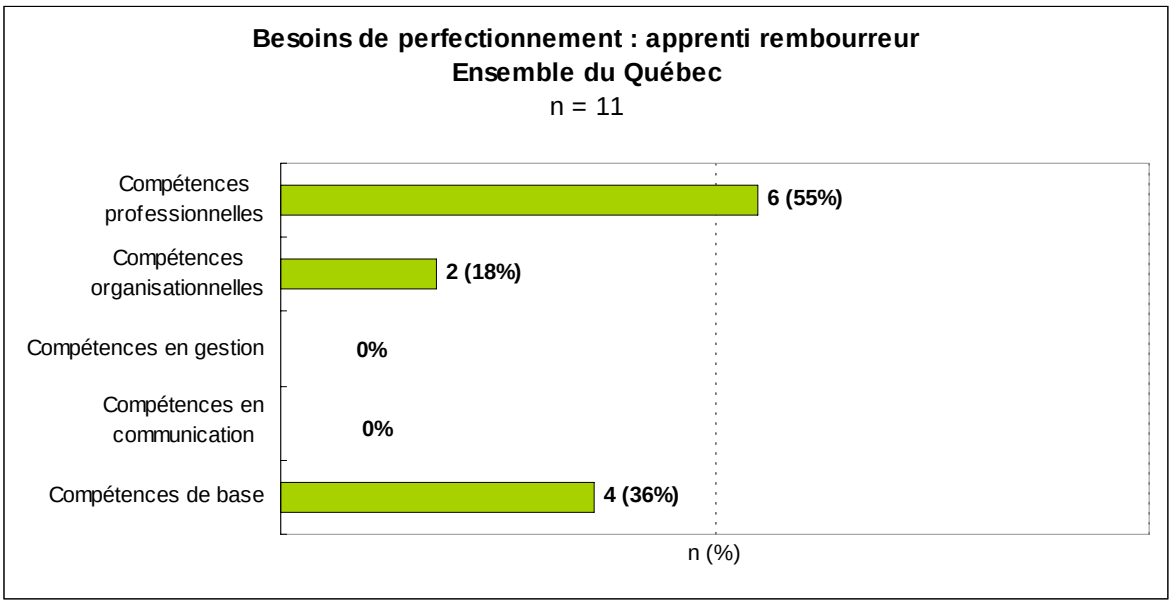


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Apprenti rembourreur (CNP 9619)

Les données de l'enquête démontrent que :

- 11 entreprises sur 27 (41 %) comptant des apprentis rembourreurs parmi leur personnel souhaitent en renforcer la formation.
- Les besoins portent sur les compétences professionnelles (55 %), de base (36 %) et organisationnelles (18 %).

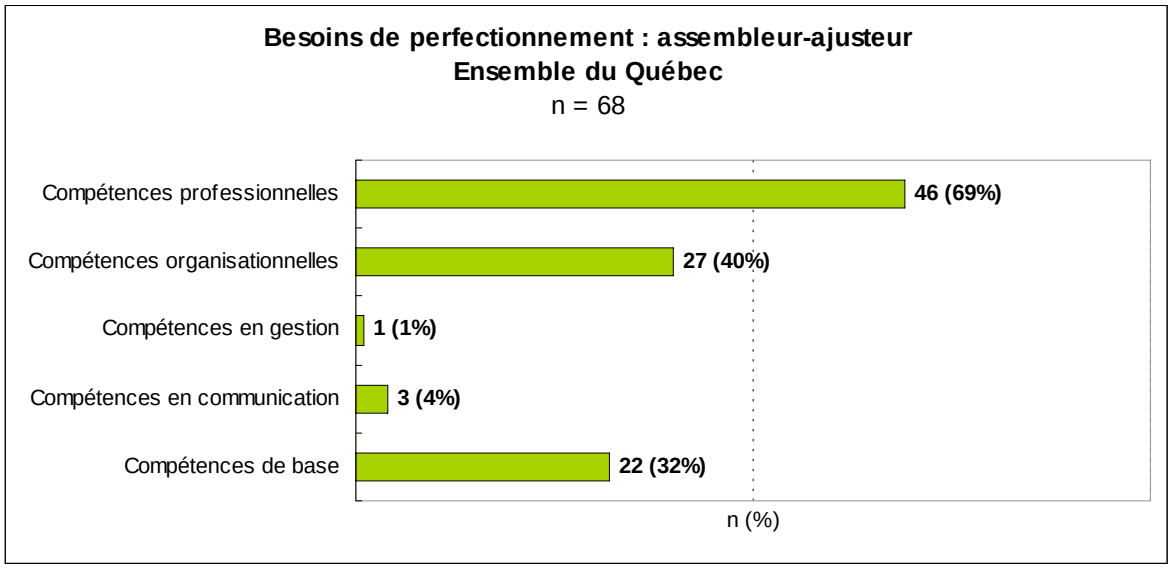


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête mentionnent que :

- 68 entreprises sur 172 (40 %) employant des assembleurs-ajusteurs témoignent d'un besoin de formation pour cette fonction.
- Les principaux manques à corriger concernent les compétences professionnelles (69 %), organisationnelles (40 %) et de base (32 %).



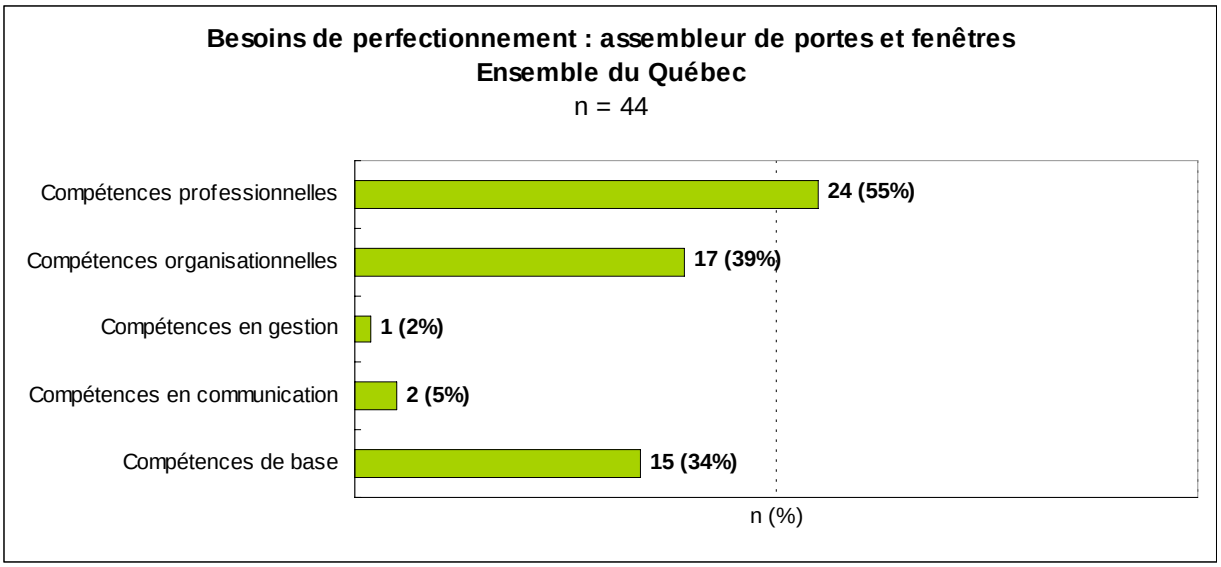
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Assembleur de portes et fenêtres (CNP 9493)

Les données de l'enquête indiquent que :

- 44 entreprises sur 70 (63 %) employant des assembleurs de portes et fenêtres expriment des besoins de formation pour ce métier.

- Plus de la moitié d'entre elles se préoccupent des compétences professionnelles (55 %), organisationnelles (39 %) et de base (34 %). Quelque 5 % des manufacturiers accordent de l'importance aux compétences en communication.

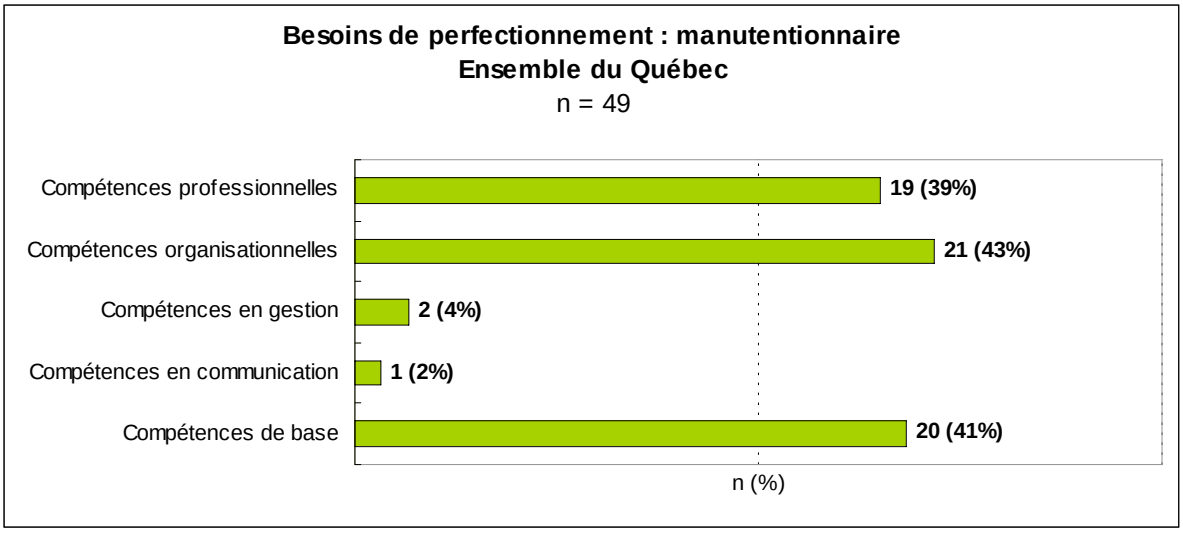


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Manutentionnaire (CNP 7452)

Les données de l'enquête indiquent que :

- 49 entreprises sur 176 (28 %) employant des manutentionnaires se préoccupent de leur formation.
- Les besoins portent sur les compétences organisationnelles (43 %), de base (41 %) et professionnelles (39 %).

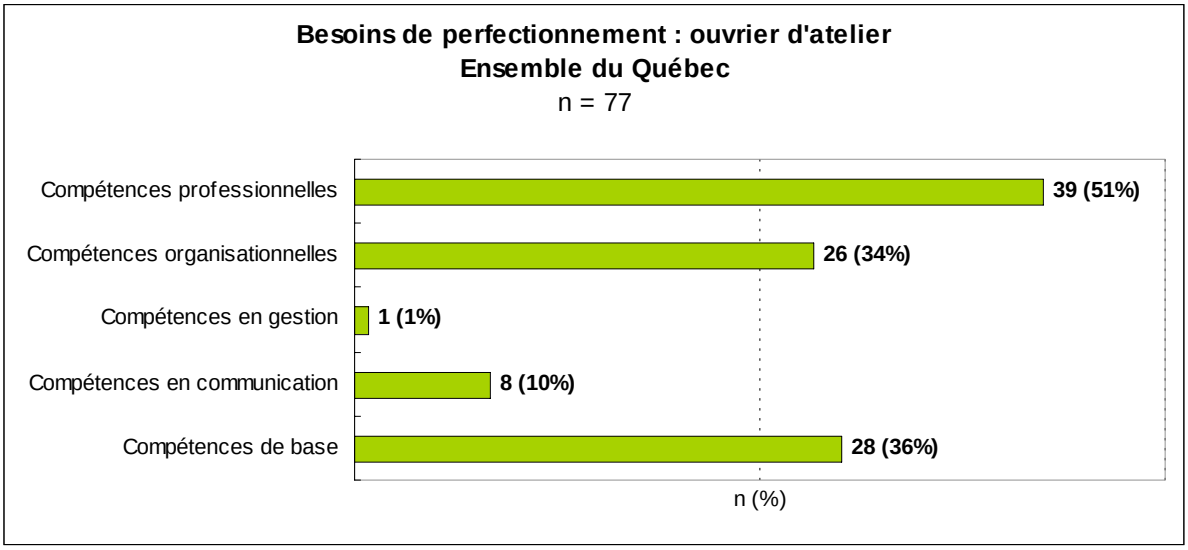


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ouvrier d'atelier (CNP 9493)

Les données de l'enquête montrent que :

- 77 entreprises sur 207 (37 %) comptant des ouvriers d'atelier à leur service se préoccupent d'en améliorer la formation.
- Les besoins touchent les compétences professionnelles (51 %), de base (36 %) et organisationnelles (34 %).

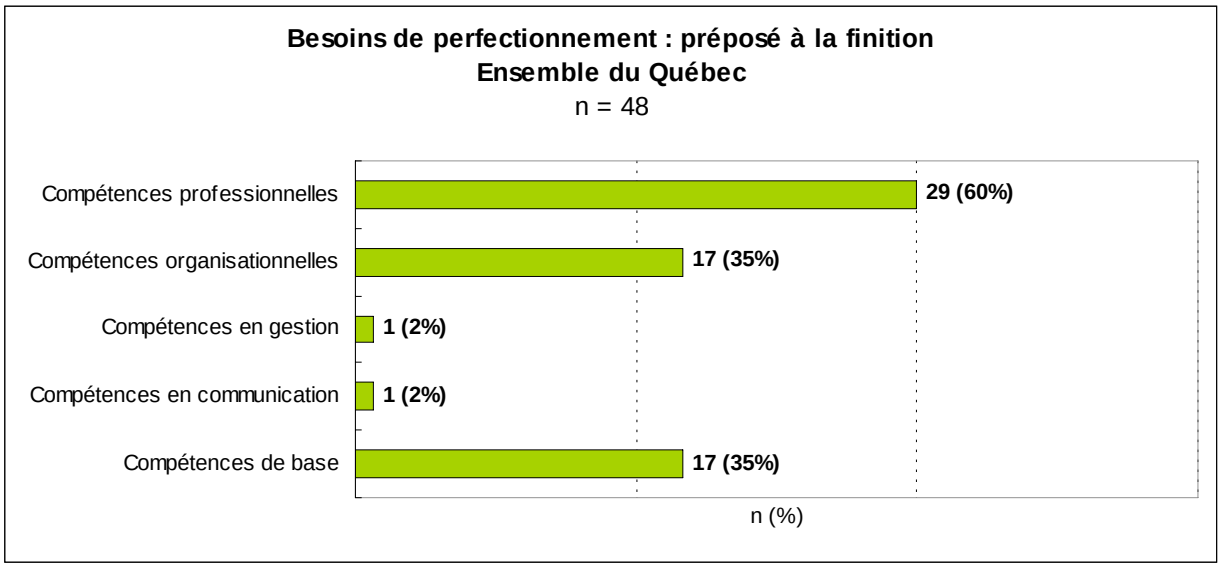


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé à la finition (CNP 9494)

Les données de l'enquête concluent que :

- 48 entreprises sur 111 (43 %) employant des préposés à la finition désirent en améliorer la formation.
- Les principaux besoins concernent les compétences professionnelles (60 %), suivies des compétences organisationnelles (35 %) et de base (35 %).

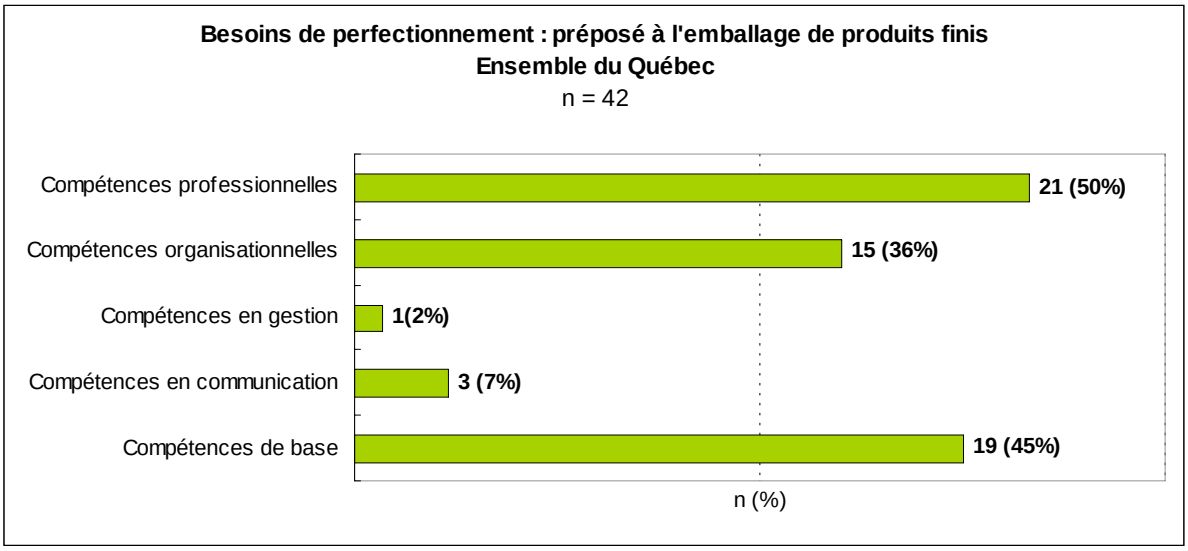


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé à l'emballage de produits finis (CNP 9619)

Les données de l'enquête font ressortir que :

- 42 entreprises sur 165 (25 %) employant des préposés à l'emballage de produits finis soulignent un besoin de formation.
- Les besoins portent principalement sur les compétences professionnelles (50 %), de base (45 %) et organisationnelles (36 %).

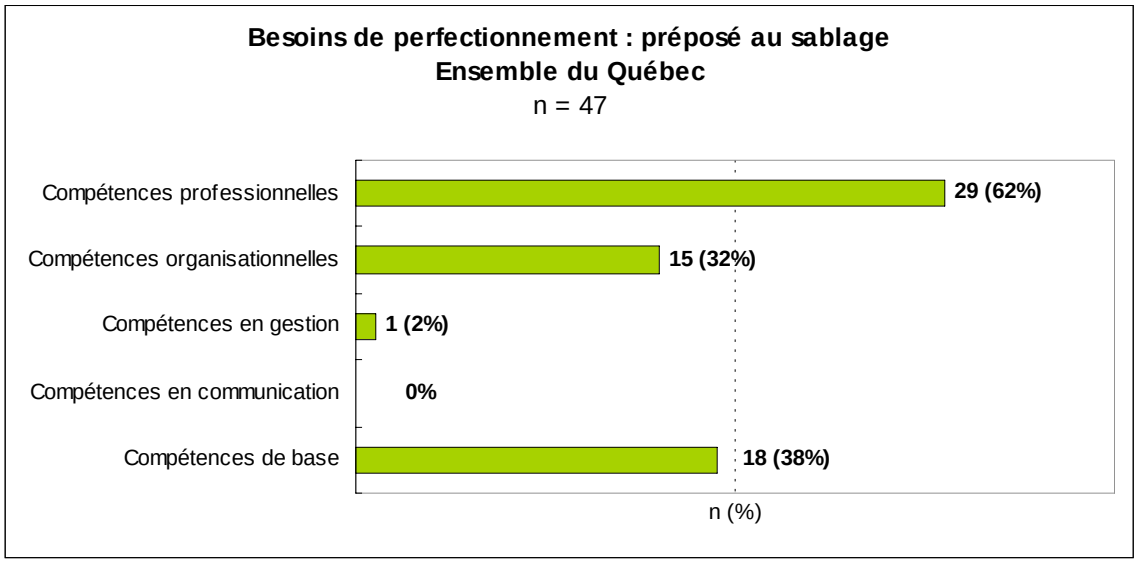


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Préposé au sablage (CNP 9493)

Les données de l'enquête font ressortir que :

- 47 entreprises sur 149 (32 %) bénéficiant des services de préposés au sablage souhaitent en améliorer la formation.
- Les besoins en compétences professionnelles dominent largement (62 %) devant les compétences de base (38 %) et organisationnelles (32 %).



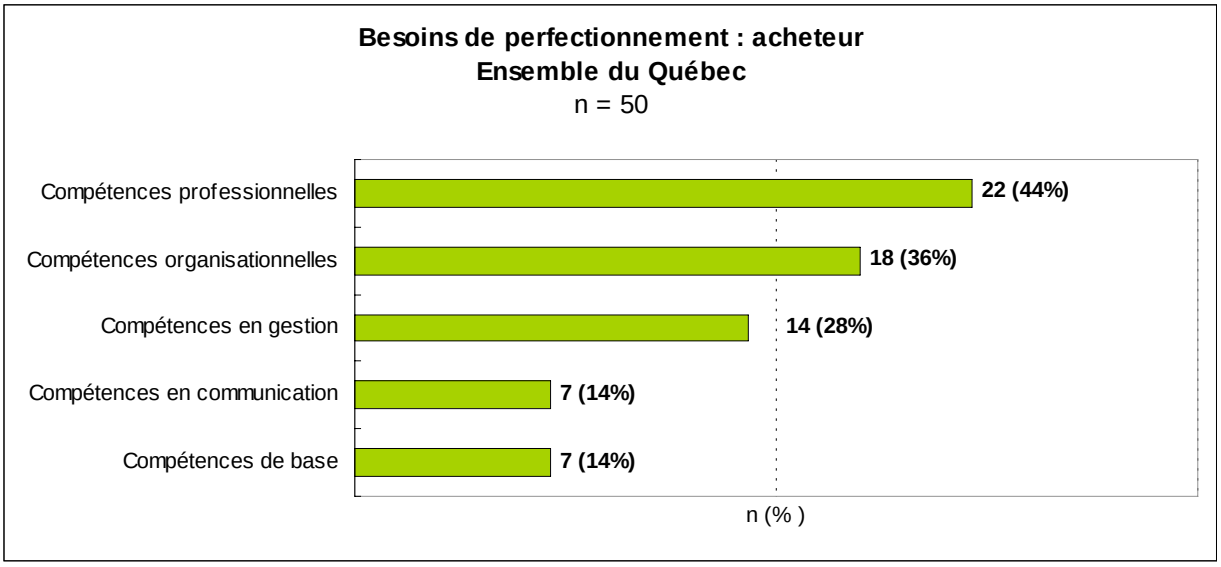
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Métiers professionnels et en soutien technique

Acheteur (CNP 1225)

L'enquête fait ressortir que :

- 50 entreprises sur 187 (27 %) employant un acheteur estiment nécessaire d'ajouter de la formation.
- Les besoins se concentrent autour des compétences professionnelles (44 %), organisationnelles (36 %) et de gestion (28 %), mais ils touchent aussi à la communication (14 %) et aux compétences de base (14 %).



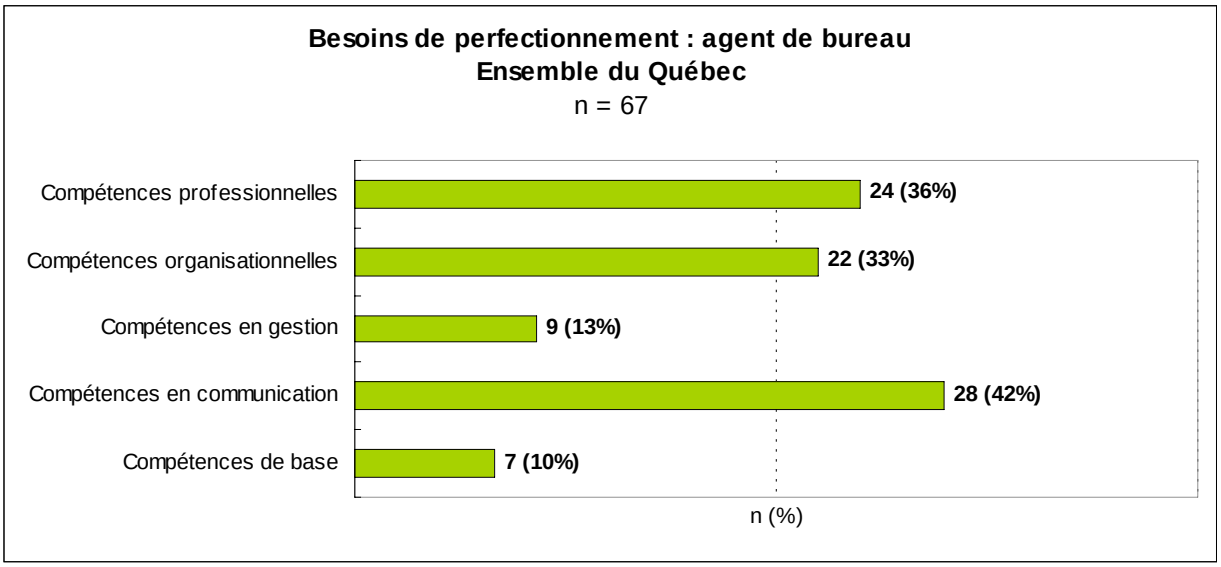
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Agent de bureau (CNP 2282)

L'enquête nous apprend que :

- 67 entreprises sur 188 (36 %) travaillant avec un agent de bureau estiment pertinent d'ajouter de la formation.

- Les besoins sont diversifiés, mais la communication prime (42 %), suivie des compétences professionnelles (36 %) et organisationnelles (33 %). La gestion (13 %) et les compétences de base (10 %) sont aussi considérées par les employeurs.



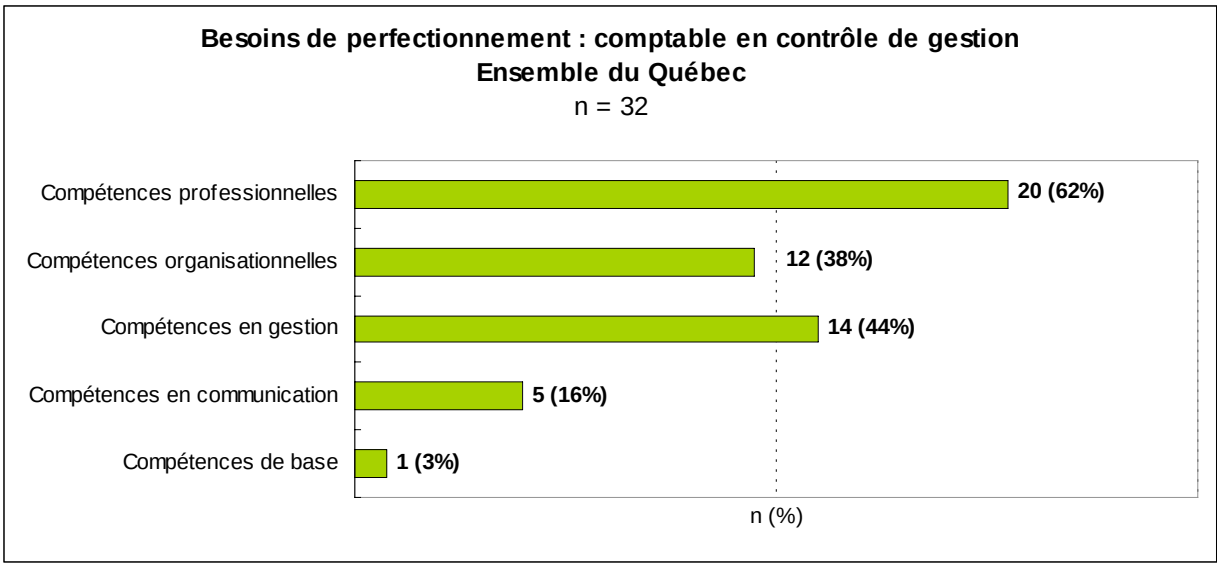
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Comptable en contrôle de gestion (CNP 1111)

Les données de l'enquête nous apprennent que :

- Le quart des 125 entreprises (26 %) employant un comptable en contrôle de gestion (contrôleur) estiment nécessaire d'en renforcer la formation.

- Les besoins touchent particulièrement les compétences professionnelles (62 %). Les compétences en gestion (44 %) et en organisation (38 %) importent également aux employeurs, plus que les compétences en communication (16 %).

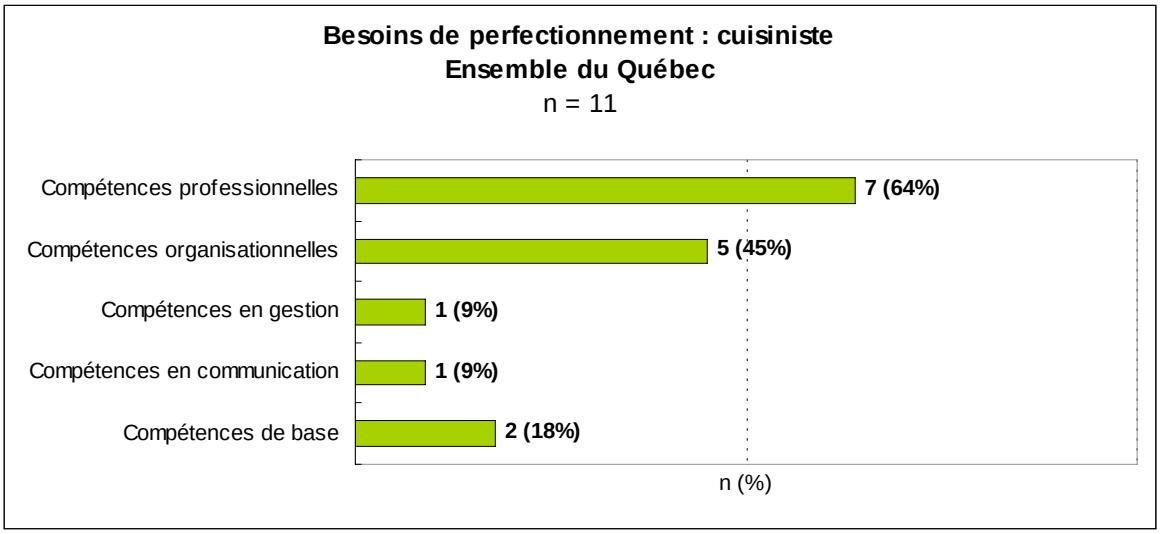


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Cuisiniste (CNP 5242)

Les données de l'enquête indiquent que :

- 11 entreprises sur 36 (31 %) employant des cuisinistes parlent d'un besoin de formation.
- Les compétences professionnelles (64 %) sont mentionnées deux fois sur trois, davantage que les compétences organisationnelles (45 %) et nettement plus que les compétences de base (18 %).

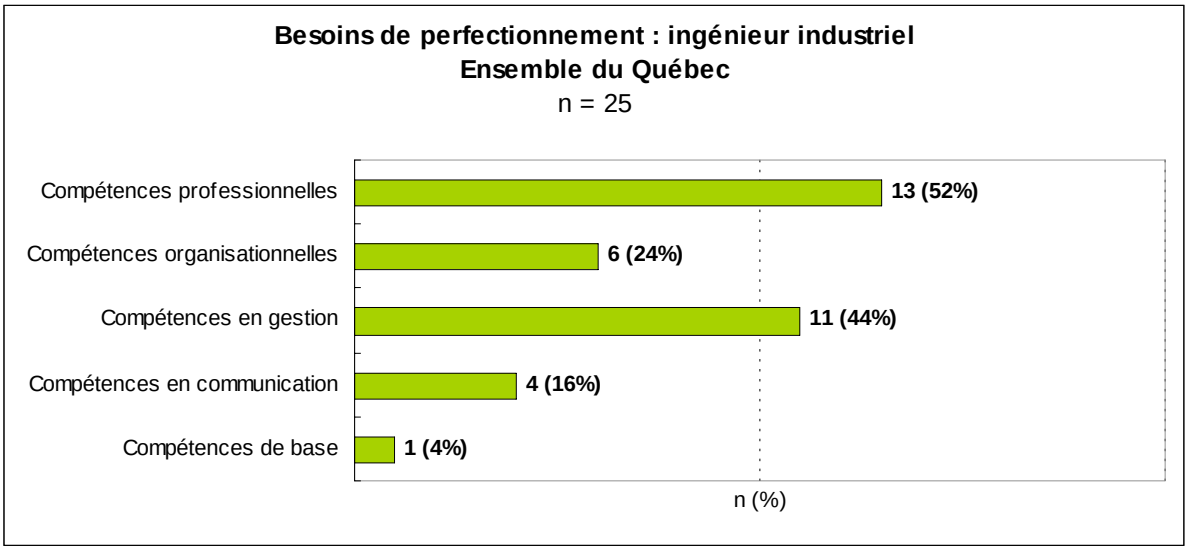


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Ingénieur industriel (CNP 2141)

Les données de l'enquête démontrent que :

- 25 entreprises sur 53 (47 %) employant des ingénieurs industriels mentionnent un besoin de formation.
- Ce besoin est diversifié. Il concerne surtout les compétences professionnelles (52 %) et en gestion (44 %), mais aussi les compétences organisationnelles (24 %) et en communication (16 %).

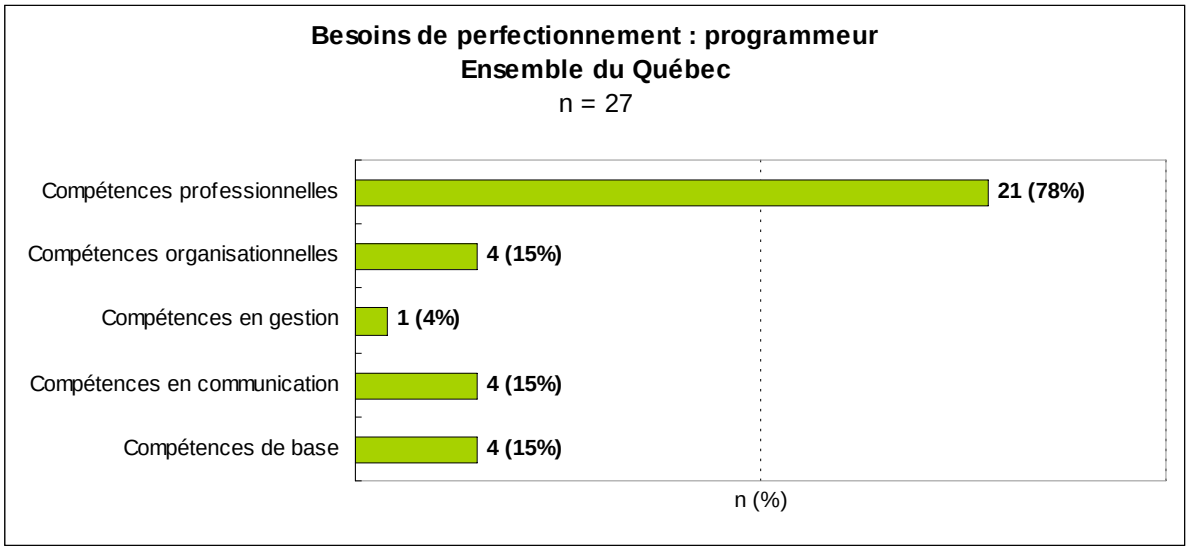


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Programmeur (CNP 2233)

Les données de l'enquête signalent que :

- 27 entreprises sur 84 (32 %) bénéficiant des services d'un programmeur observent un besoin de formation.
- Ce besoin concerne essentiellement les compétences professionnelles (78 %), suivies pareillement des compétences organisationnelles (15 %), en communication (15 %) et de base (15 %).



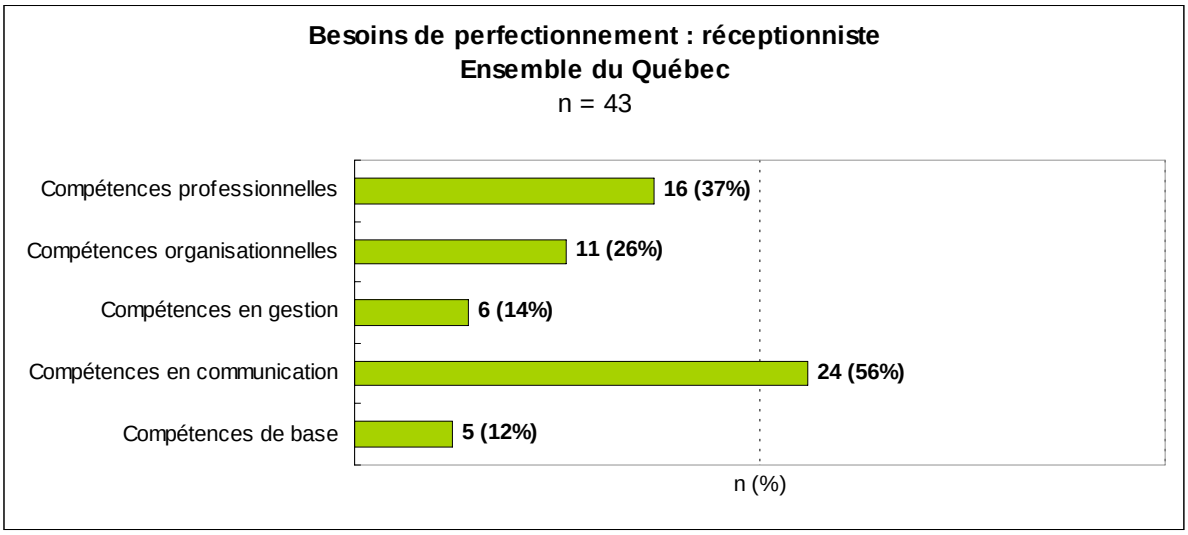
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Réceptionniste (CNP 1414)

Les données de l'enquête concluent que :

- 43 entreprises sur 188 (23 %) comptant des téléphonistes parmi leur personnel éprouvent un besoin de formation pour ce poste.

- Les compétences en communication (56 %) dominent les besoins, suivies des compétences professionnelles (37 %) et organisationnelles (26 %). Les besoins en gestion (14 %) et les compétences de base (12 %) sont aussi significatifs pour les employeurs.

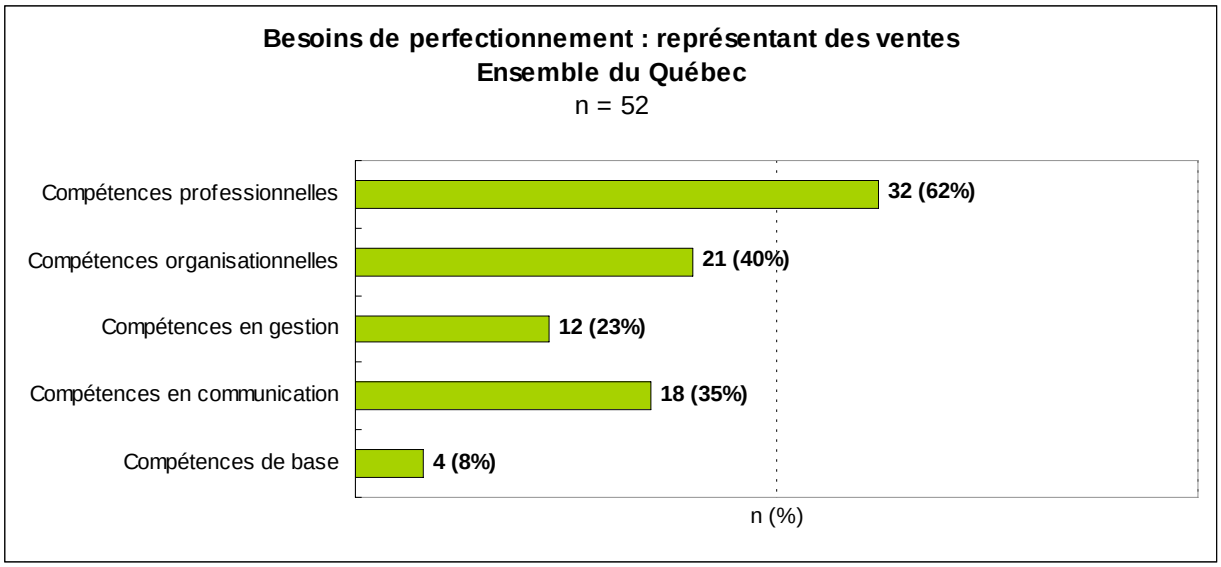


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Représentant des ventes (CNP 6411)

Les données de l'enquête annoncent que :

- 52 entreprises sur 175 (30 %) mentionnent un besoin de formation pour les représentants des ventes.
- Les besoins, variés, se remarquent ainsi : compétences professionnelles (62 %), organisationnelles (40 %), en communication (35 %) et en gestion (23 %).



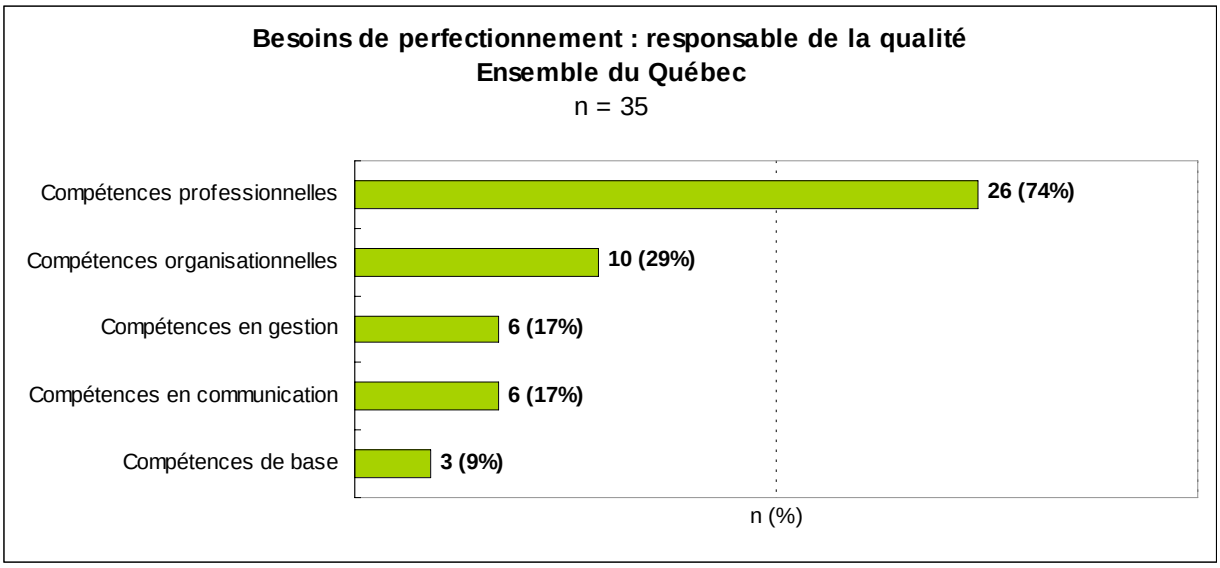
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Responsable de la qualité (CNP 0211)

Les données de l'enquête mentionnent que :

- 35 entreprises sur 89 (39 %) disposant des services d'un responsable de la qualité mentionnent un besoin de formation.

- Ce besoin concerne essentiellement les compétences professionnelles (74 %), comparativement aux compétences organisationnelles (29 %). Les compétences en gestion (17 %) et en communication (17 %) préoccupent également les entreprises intéressées par la formation.

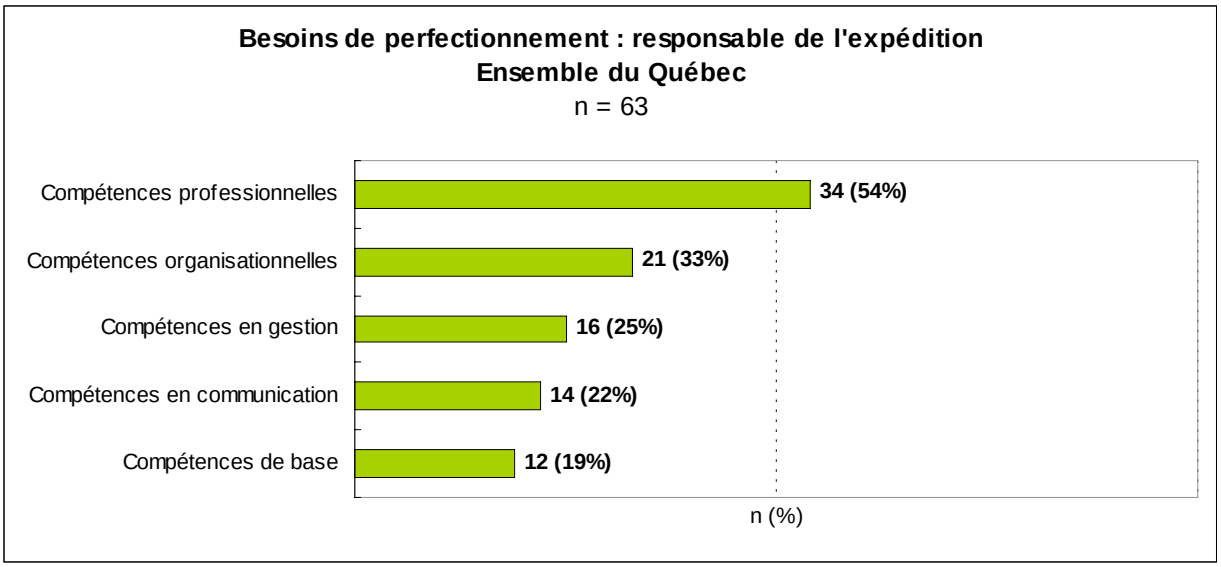


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Responsable de l'expédition (CNP 0713)

Les données de l'enquête montrent que :

- 63 entreprises sur 174 (36 %) employant un responsable de l'expédition désirent ajouter de la formation.
- Les besoins sont variés : compétences professionnelles (54 %), organisationnelles (33 %), gestion (25 %), communication (22 %) et compétences de base (19 %).

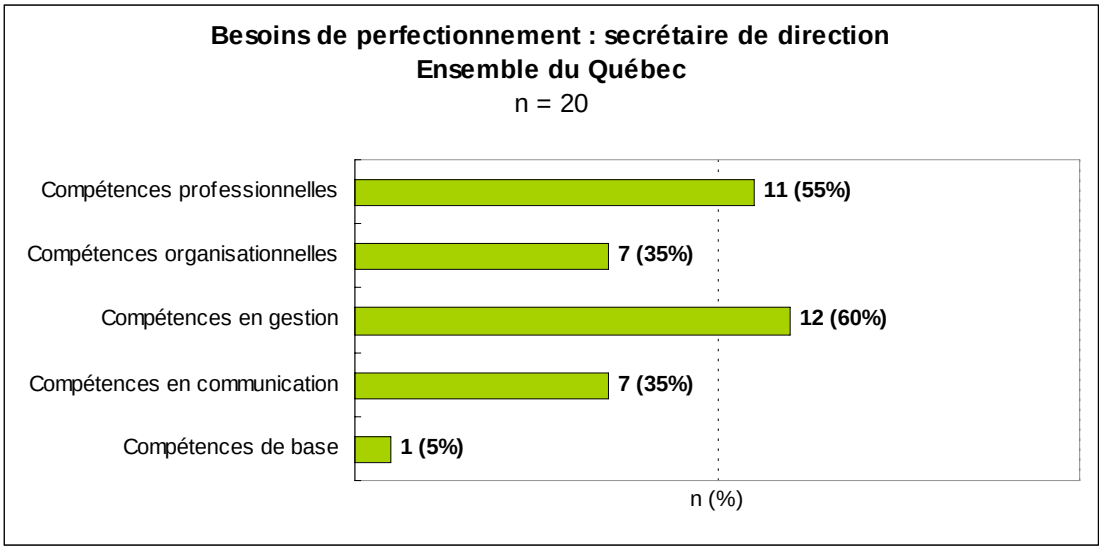


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
*n = correspond à l'échantillon pour ce métier

Secrétaire de direction (CNP 1222)

Selon les données de l'enquête :

- Le quart des 86 entreprises (23 %) bénéficiant d'une secrétaire de direction souhaitent en améliorer la formation.
- Les besoins se partagent en deux blocs : d'une part, les compétences en gestion (60 %) et professionnelles (55 %); d'autre part, l'organisation (35 %) et la communication (35 %).



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

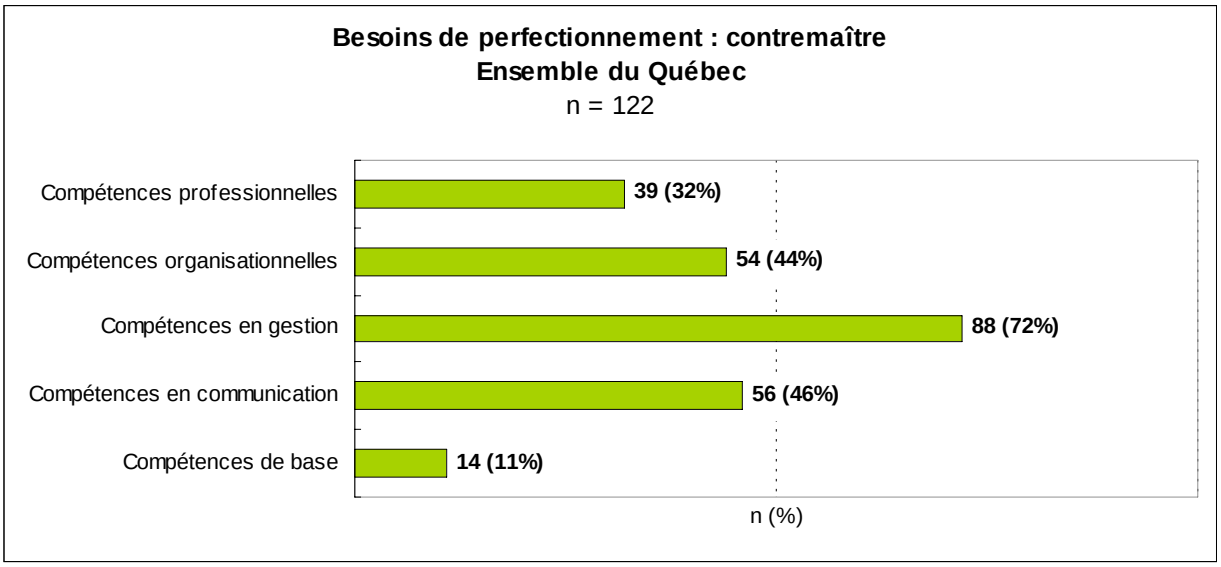
Besoins de formation par métiers – Suite

Personnel d'encadrement

Contremaître (CNP 9224)

Les données de l'enquête rapportent que :

- 122 entreprises sur 273 (45 %) employant un contremaître mentionnent des besoins de formation.
- Ces besoins sont variés : les compétences en gestion dominent (72 %), suivies des compétences en communication (46 %), en organisation (44 %) et professionnelles (32 %). Les compétences de base ferment la marche avec 11 %.

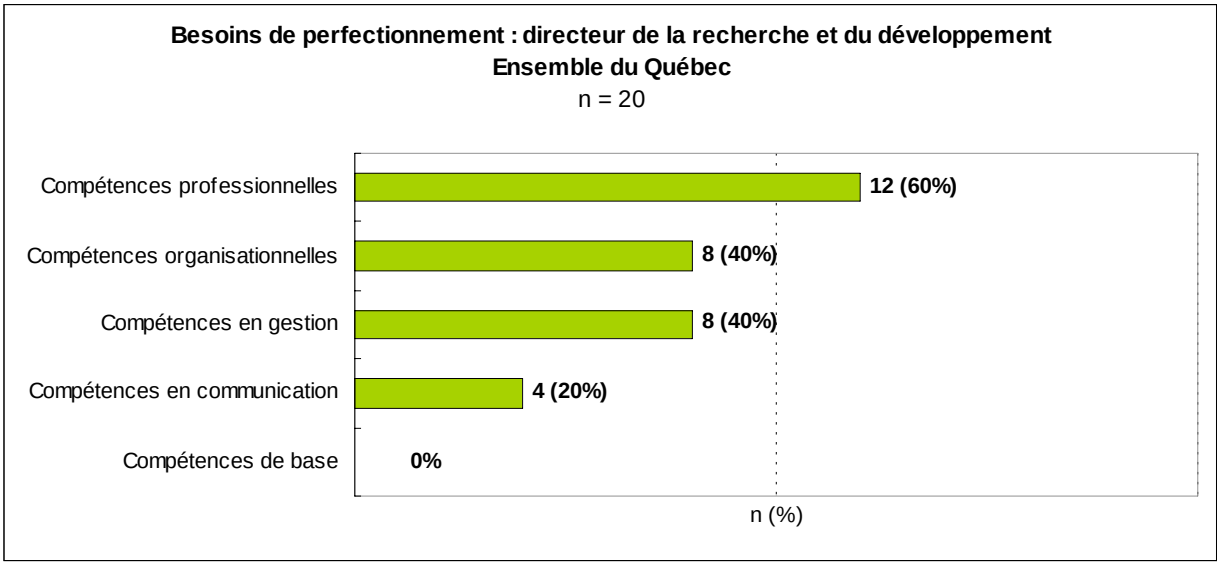


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur de la recherche et du développement (CNP 0911)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 20 entreprises sur 42 (48 %) employant un directeur de la recherche et du développement souhaitent en améliorer la formation.
- Les besoins se divisent en trois blocs : compétences professionnelles (60 %), organisationnelles (40 %), en gestion (40 %) et en communication (20 %).



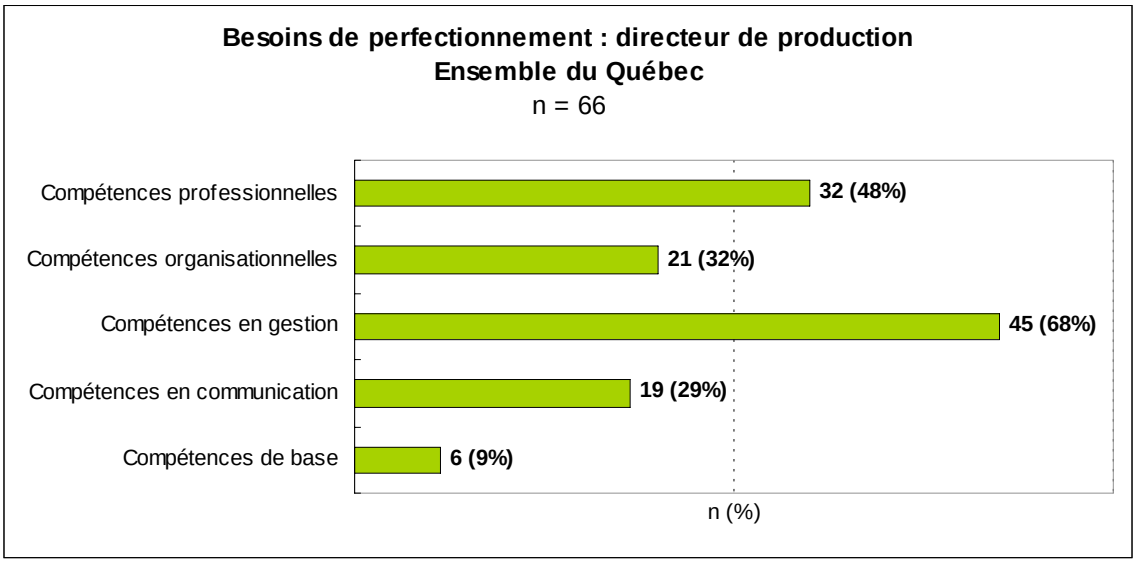
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur de production (CNP 0911)

Les données de l'enquête mentionnent que :

- 66 entreprises sur 196 (34 %) misant sur un directeur de production manifestent le désir d'en améliorer la formation.

- Les besoins se divisent en trois blocs : la gestion (68 %), les compétences professionnelles (48 %) et, finalement, les compétences organisationnelles (32 %) et en communication (29 %).

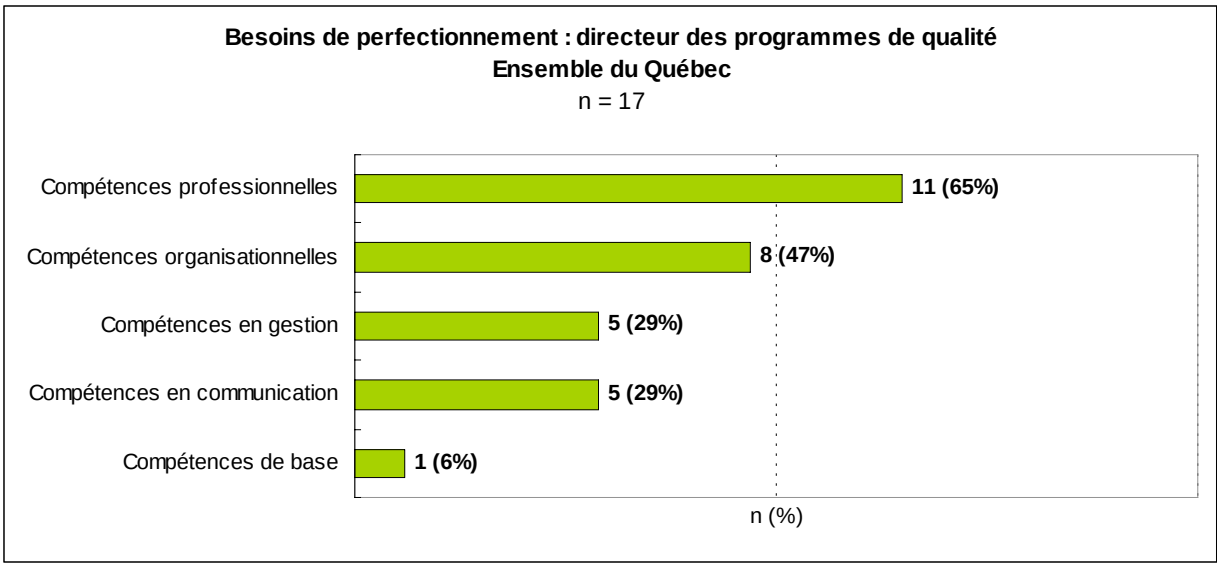


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur des programmes de qualité (CNP 0211)

L'enquête divulgue que :

- 17 entreprises sur 45 (38 %) comptant sur un directeur des programmes de qualité désirent en renforcer la formation.
- Les besoins se partagent là aussi en trois blocs : compétences professionnelles (65 %), organisationnelles (47 %), et compétences en gestion et en communication (29 %).

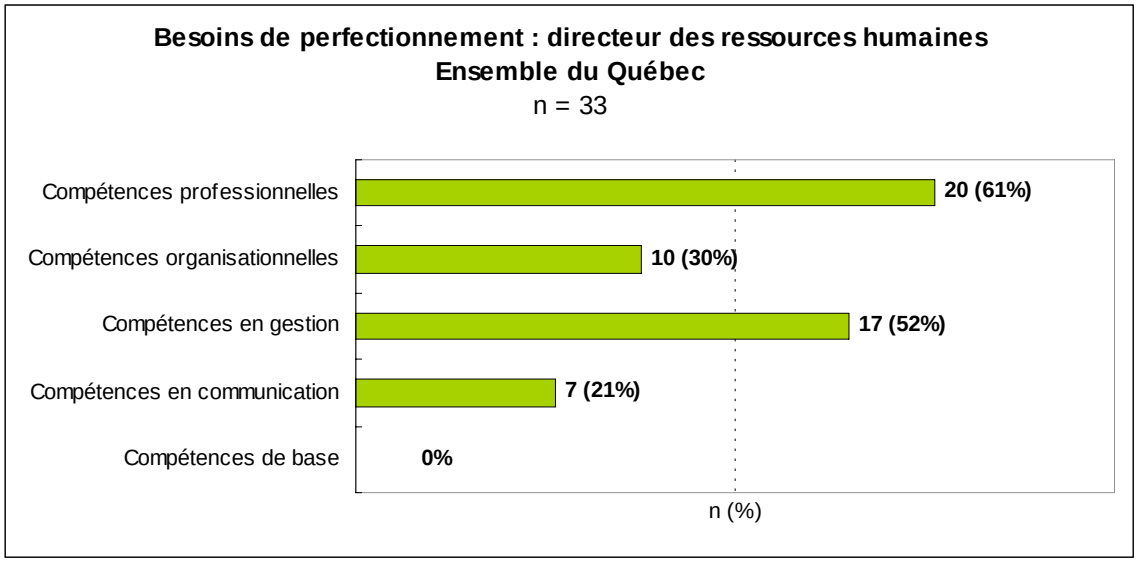


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur des ressources humaines (CNP 0112)

Les données de l'enquête annoncent que :

- Le tiers des 100 entreprises (33 %) employant un directeur des ressources humaines signalent un besoin de formation.
- Les compétences professionnelles (61 %) et de gestion (52 %) devancent les besoins en organisation (30 %) et en communication (21 %).



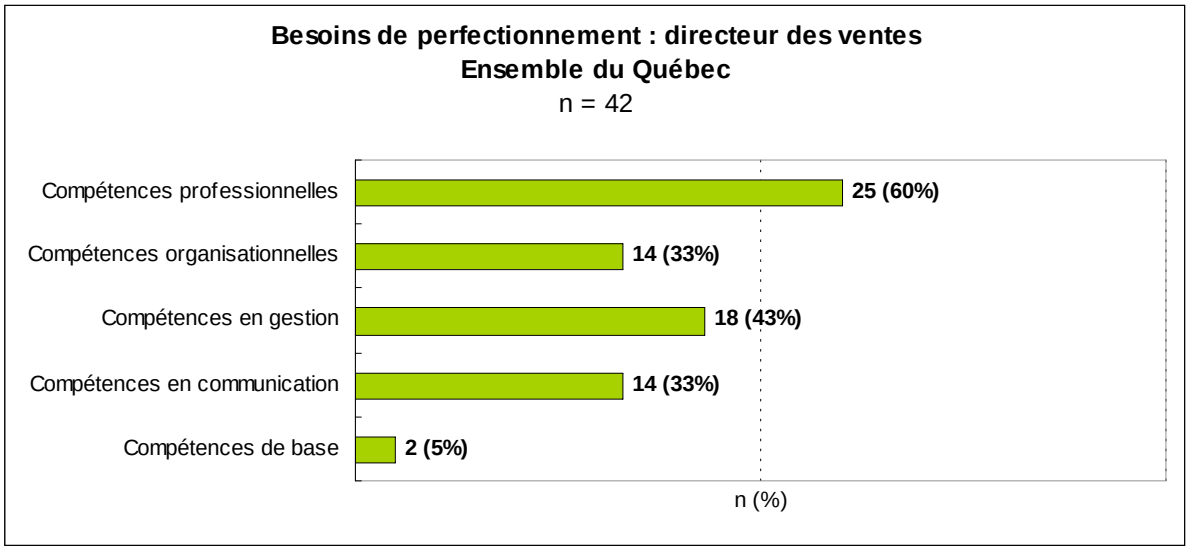
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur des ventes (CNP 0611)

L'enquête conclut que :

- 42 entreprises sur 148 (28 %) ayant à leur service un directeur des ventes manifestent un désir d'en améliorer la formation.

- Les compétences professionnelles (60 %) dominent la liste des besoins, mais on observe aussi un souci de la gestion (43 %), de l'organisation (33 %) et de la communication (33 %).



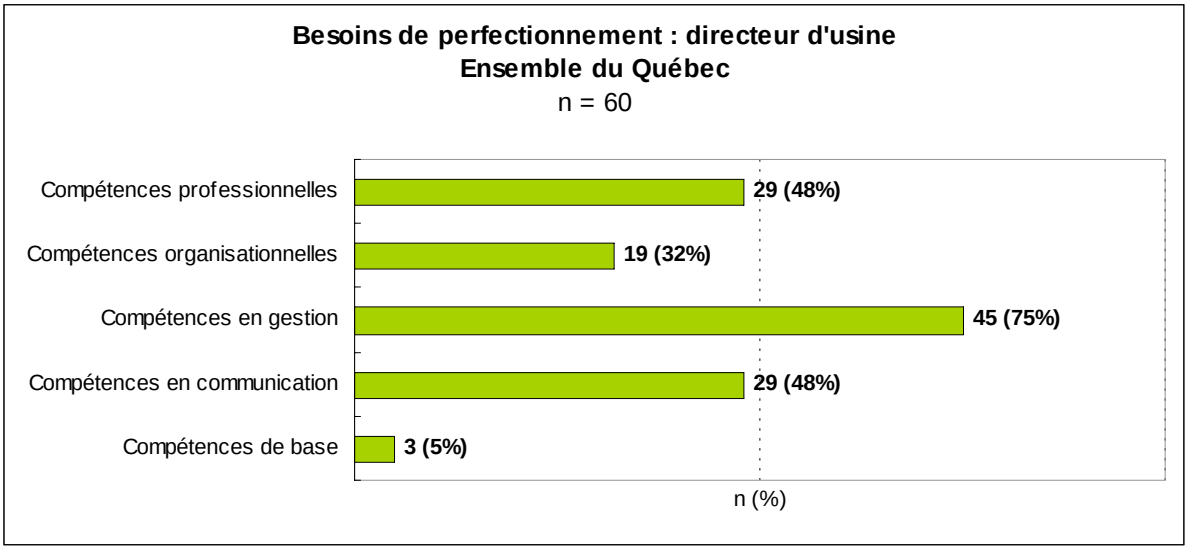
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Directeur d'usine (CNP 0911)

Les données de l'enquête démontrent que :

- 60 entreprises sur 168 (36 %) comptant sur l'expertise d'un directeur d'usine se préoccupent de sa formation.

- Les compétences en gestion (75 %) dominent, mais les besoins de renforcer les compétences professionnelles (48 %) et en communication (48 %) priment également. Concernant les compétences organisationnelles (32 %), elles sont aussi considérées par les employeurs.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Partie VII : Situation des entreprises

Partie VII : Situation des entreprises

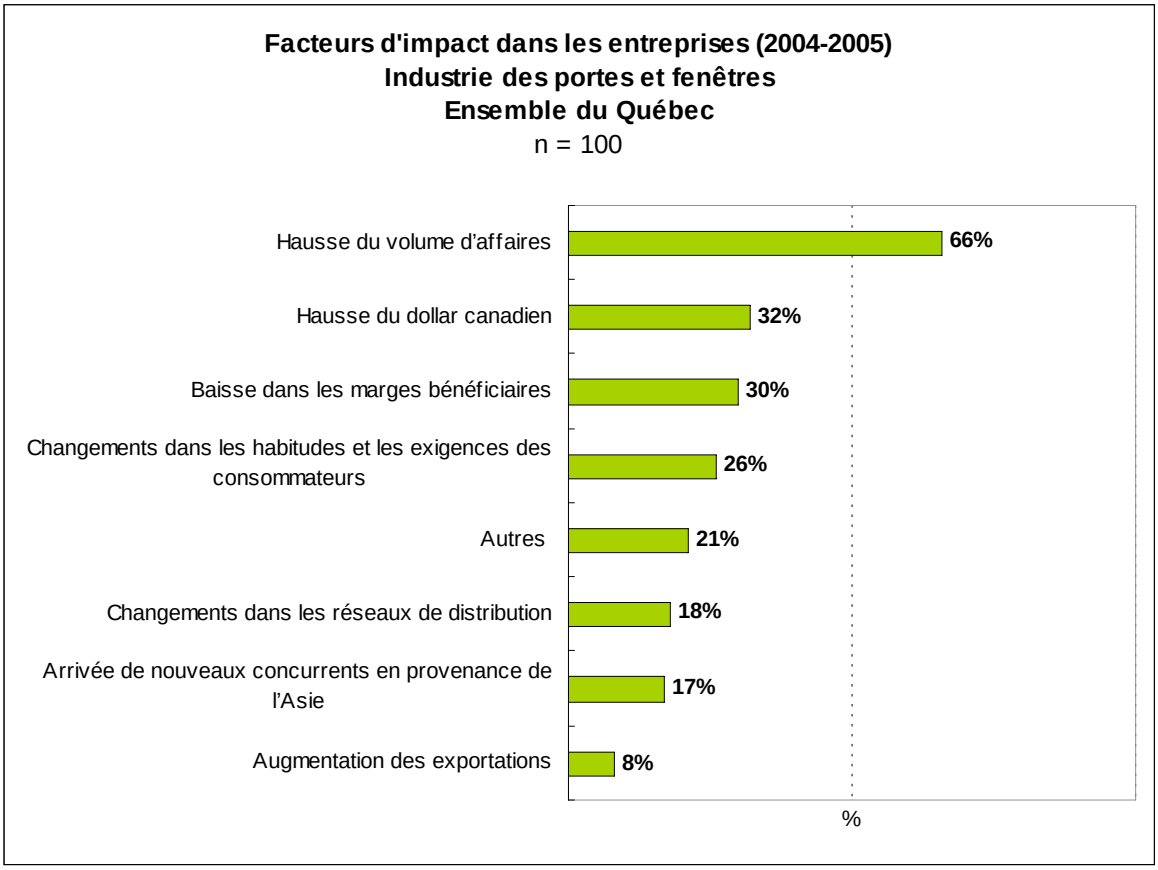
Malgré une conjoncture moins favorable, les organisations interrogées par le Comité sectoriel s'attendaient à une hausse des ventes en 2006 dans les industries des portes et fenêtres (43 %), du meuble (39 %) et des armoires de cuisine (50 %). Un grand nombre d'entre elles reconnaissent toutefois que la vigueur du dollar canadien, la baisse de la marge bénéficiaire et le changement des habitudes des consommateurs les préoccupent beaucoup.

Pour relever les défis d'ici trois ans, les fabricants souhaitent d'ailleurs mettre l'accent sur le service à la clientèle, les méthodes de production à valeur ajoutée, la création de nouveaux produits, les changements technologiques, la réduction du temps de livraison, l'augmentation de la mobilité professionnelle et la personnalisation des commandes.

Facteurs d'impact dans l'entreprise

Portes et fenêtres

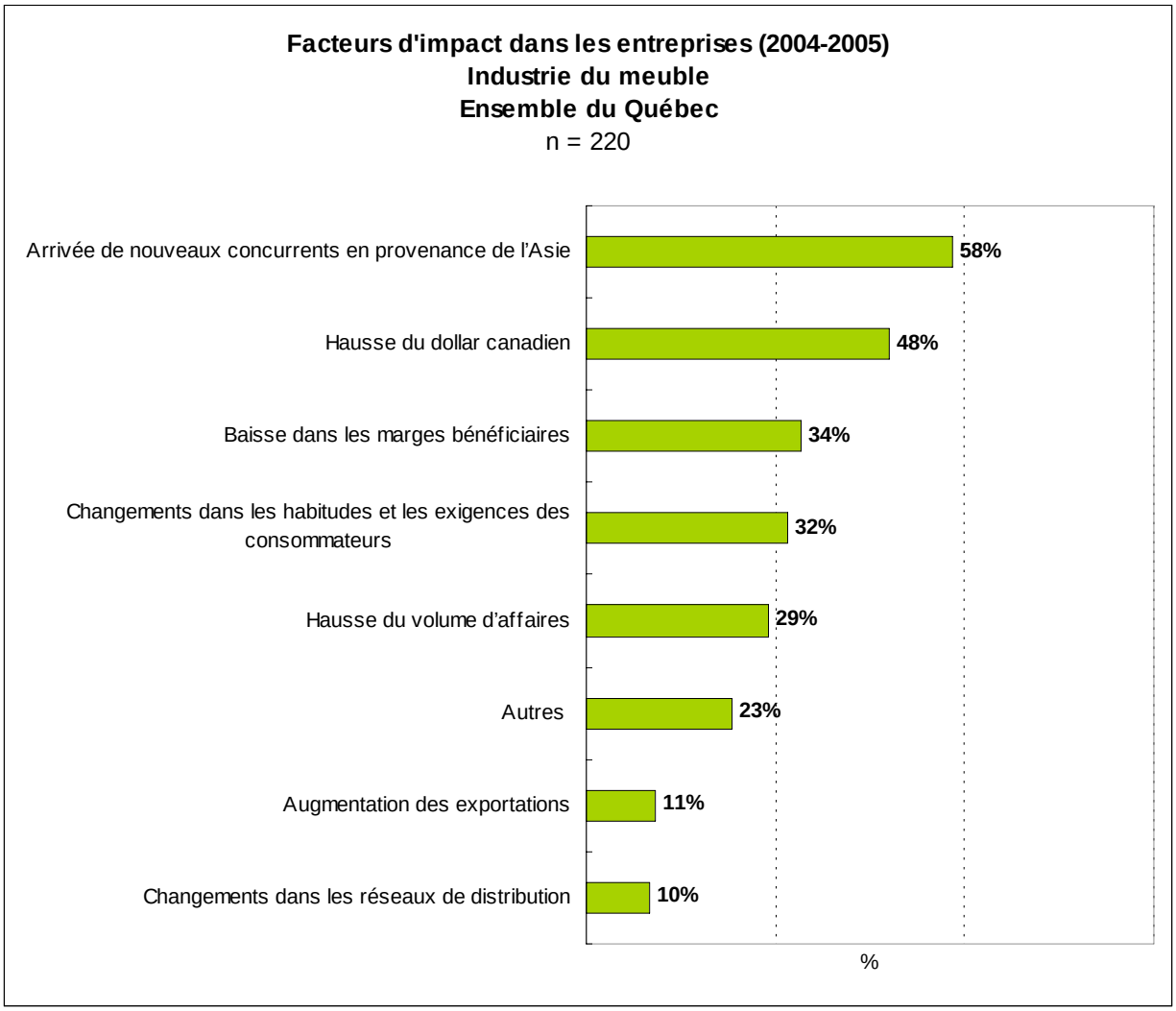
Selon les données de l'enquête, au cours de la période 2004-2005, la hausse du volume d'affaires (66 %) a principalement marqué les entreprises de l'industrie des portes et fenêtres. Suivaient la hausse du dollar canadien (32 %), la baisse de la marge bénéficiaire (30 %) et le changement dans les habitudes et les exigences des consommateurs (26 %).



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Meuble

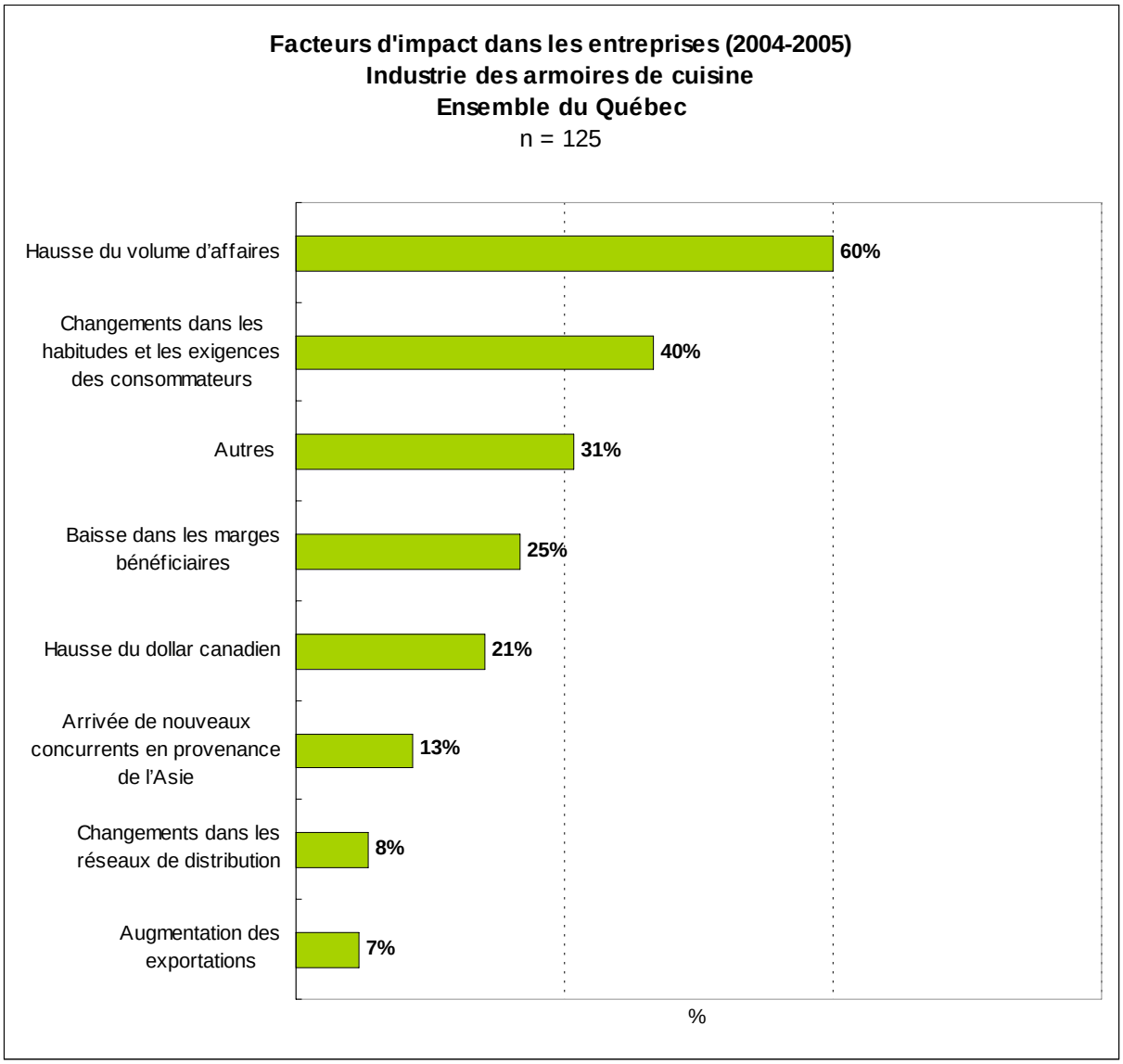
Dans l'industrie du meuble, l'arrivée de nouveaux concurrents en provenance de l'Asie constituait l'impact le plus significatif en 2004 et 2005. Plus de la moitié des entreprises ont constaté le phénomène (58 %). Parmi les autres éléments, on observait la hausse du dollar canadien (48 %) et la baisse de la marge bénéficiaire (34 %). À noter que les changements dans les habitudes et les exigences des consommateurs (32 %) demeuraient un composant d'envergure chez les fabricants interrogés.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Armoires de cuisine

Dans l'industrie des armoires de cuisine, la hausse du volume d'affaires se trouvait à être, de loin, le facteur d'impact le plus significatif durant la période 2004-2005. Près des deux tiers des entreprises sondées (60 %) le mentionnaient, comparativement à 40 % pour les changements dans les habitudes et les exigences des consommateurs et 25 % pour la baisse de la marge bénéficiaire.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

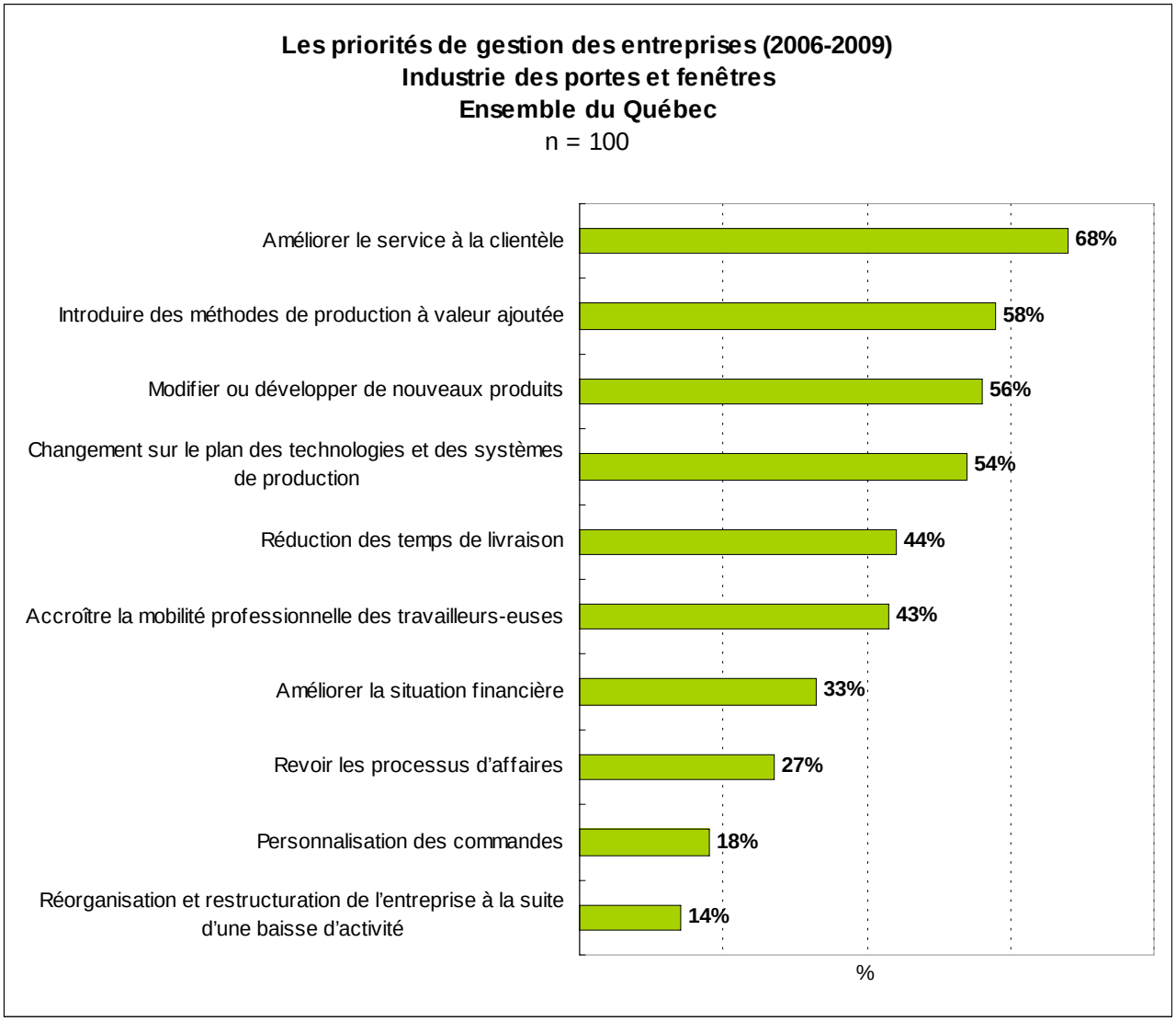
Priorités de gestion des entreprises

Portes et fenêtres

L'amélioration du service à la clientèle vient en tête de liste des priorités de gestion des fabricants de portes et fenêtres pour 2006 à 2009 (68 %).

Un deuxième bloc de priorités concerne l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée (58 %), la modification ou la création de nouveaux produits (56 %) et les changements sur le plan des technologies et des systèmes de production (54 %).

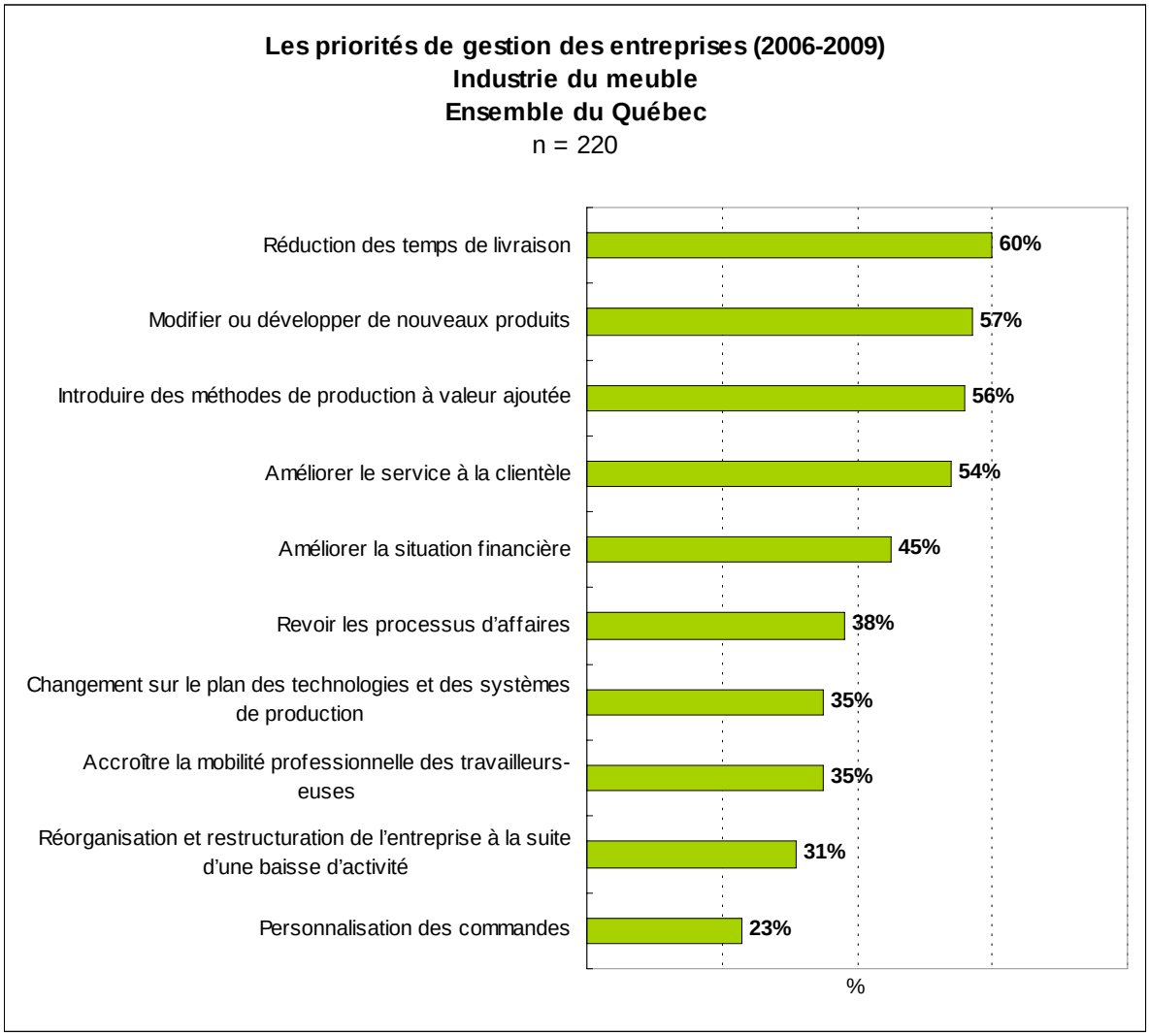
Ferment la marche la réduction des temps de livraison (44 %), l'augmentation de la mobilité professionnelle des travailleurs (43 %), sans oublier l'amélioration de la situation financière et la révision des processus d'affaires.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
*n = correspond à l'échantillon pour cette industrie

Meuble

Dans l'industrie du meuble, les priorités de gestion concernent la réduction du temps de livraison (60 %), la modification ou la création de nouveaux produits (57 %), l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée (56 %) et l'amélioration du service à la clientèle (54 %). Le renforcement de la situation financière (45 %) et la révision des processus d'affaires (38 %) suivent de près.

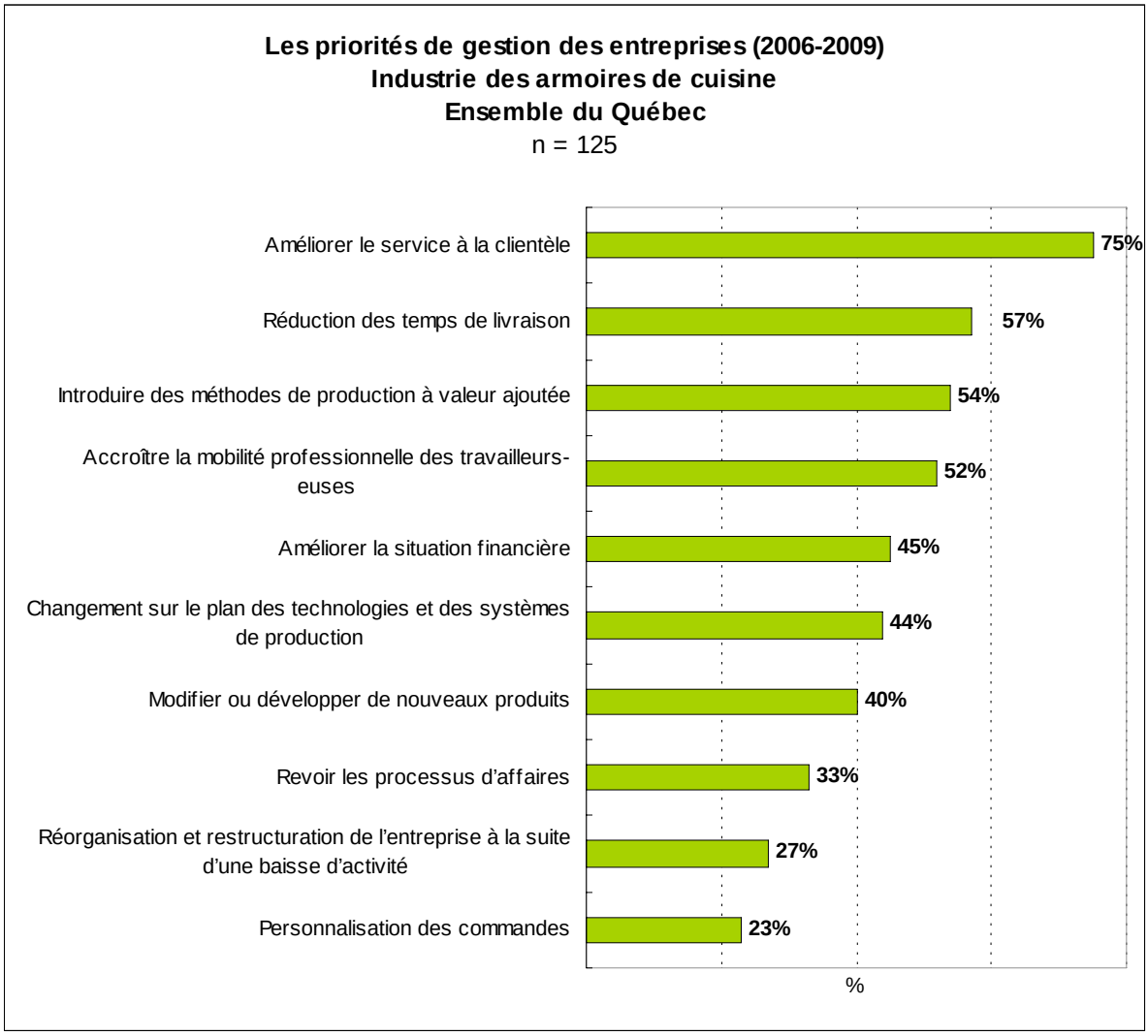


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Armoires de cuisine

Dans l'industrie des armoires de cuisine, l'amélioration du service à la clientèle (75 %) domine la liste des priorités de gestion des entreprises pour 2006 à 2009. Apparaissent ensuite la réduction du temps de livraison (57 %), l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée (54 %) et l'augmentation de la mobilité professionnelle des travailleurs (52 %).

Les priorités de gestion les moins fréquentes sont l'amélioration de la situation financière, le changement sur le plan des technologies et des systèmes de production, et la modification ou la création de nouveaux produits.



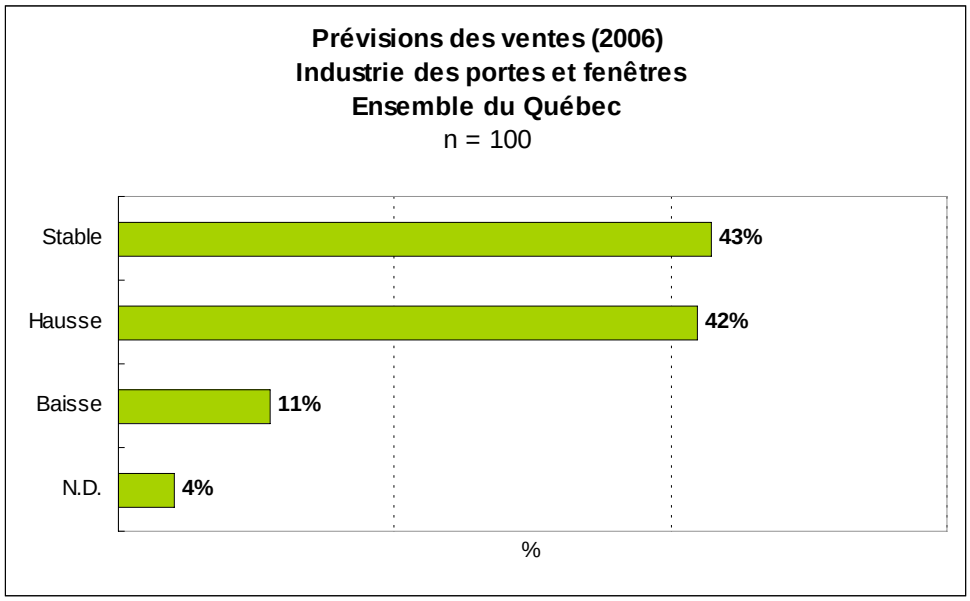
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Prévisions des ventes

Portes et fenêtres

Dans l'industrie des portes et fenêtres, quatre entreprises sondées sur dix s'attendaient à une croissance des ventes en 2006. Toutefois, 11 % d'entre elles prévoyaient en moyenne une régression des recettes pendant la même période.

Ne serait-ce qu'au chapitre des perceptions, il est permis de croire que la vitalité du secteur annonce des perspectives intéressantes, malgré le resserrement des livraisons des portes et fenêtres enregistré par Statistique Canada en 2005. Tout comme l'indique l'enquête du Comité sectoriel dans le tableau ci-dessous, le sondage d'opinions produit par la Banque du Canada auprès des manufacturiers de l'industrie allait dans le même sens en 2006 : les répondants de l'organisme fédéral s'attendaient à une progression moyenne des recettes de l'ordre de 31 %.



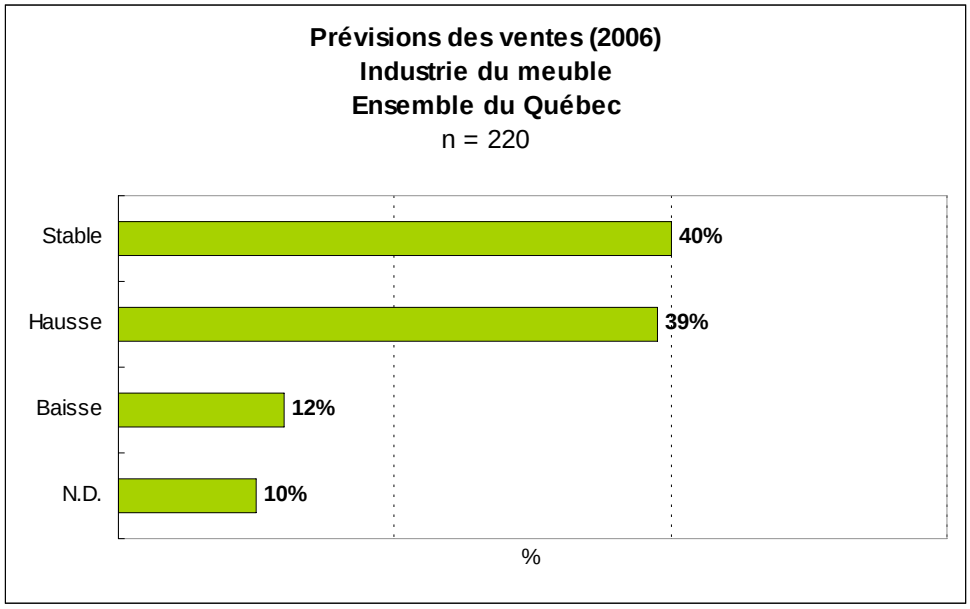
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Meuble

En dépit d'une conjoncture moins favorable, 39 % des entreprises de l'industrie du meuble qui ont répondu au sondage du Comité sectoriel en 2005-2006 prévoyaient pourtant une croissance des ventes en 2006. On constate toutefois une baisse de l'optimisme à ce sujet depuis quatre ans et lors des deux enquêtes précédentes : 51 % en 2004 et 69 % en 2002. Quatre manufacturiers sur 10 s'attendaient à maintenir les acquis sur le plan des revenus en 2006. À peine 12 % d'entre eux envisageaient une baisse.

À première vue, il est loisible d'affirmer que le secteur présente globalement des perspectives d'avenir assez positives. Tout comme le démontre la consultation téléphonique du Comité sectoriel, le sondage d'opinions de la Banque du Canada auprès des entreprises de l'industrie en 2006 laisse entendre que les répondants s'attendaient à une progression moyenne des transactions

de l'ordre de 27 %. Il semble que cet état d'esprit général provient surtout de l'effervescence chez les fabricants de meubles de bureau et d'articles d'ameublement.

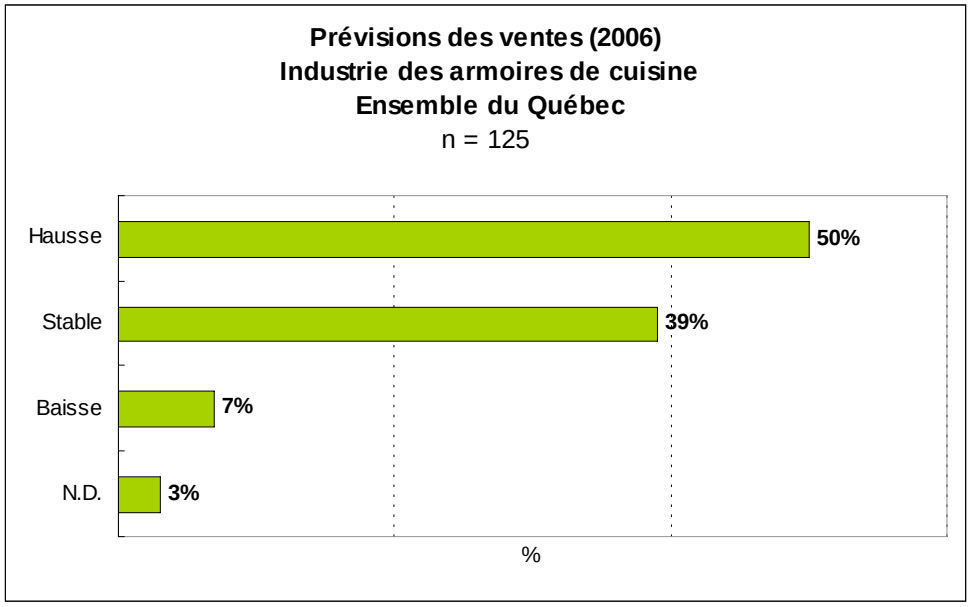


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

Armoires de cuisine

La moitié des entreprises sondées (50 %) dans l'industrie des armoires de cuisine escomptaient une hausse des ventes en 2006. Uniquement 7 % d'entre elles anticipaient un fléchissement des recettes durant cette période.

Selon toute apparence, le secteur se trouve en terrain passablement solide si on considère la légère progression des livraisons enregistrée par Statistique Canada en 2005. Cependant, il n'est pas complètement à l'abri d'une offensive chinoise en Amérique dans la gamme de produits standardisés. Tout comme le dénote l'enquête du Comité sectoriel à la page suivante, le sondage d'opinion de la Banque du Canada réalisé auprès des fabricants de l'industrie en 2006 donne l'impression que les répondants de l'organisme fédéral s'attendaient à une hausse moyenne des ventes de l'ordre de 31 %.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2005-2006
n = échantillon

CONCLUSION

Partie VIII : Enjeux et défis

Partie VIII : Enjeux et défis

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine continuent aujourd'hui de se heurter aux contraintes évoquées à l'enquête précédente (2004-2005). La concurrence asiatique devient de plus en plus féroce sur tous les marchés de l'Amérique du Nord. Et l'appréciation du dollar canadien nuit aux exportations des produits québécois.

Soixante pour cent (60 %) des entreprises évoluant dans le secteur du meuble estimaient que l'arrivée de la concurrence asiatique constituait la menace la plus significative en 2004-2005, révèle le sondage du Comité sectoriel terminé en avril 2006. La hausse du dollar canadien préoccupait aussi beaucoup (48 %) la direction des organisations interrogées.

L'ordre de l'importance accordée à ces problèmes perturbateurs s'inversait dans les deux autres secteurs d'activité couverts par l'étude, mais leur impact était beaucoup moindre. De fait, si le raffermissement du huard demeure un facteur clé chez les fabricants de portes et fenêtres (32 %) et les manufacturiers d'armoires de cuisine (21 %), l'apparition de nouveaux concurrents affecte peu pour l'instant les premiers (17 %) et les seconds (13 %).

D'autres surprises désagréables pointent à l'horizon dans les créneaux de moyen et haut de gamme par lesquels les producteurs chinois seraient tentés. On constate d'ailleurs que la qualité des produits asiatiques s'améliore sans cesse à mesure qu'ils gagnent du terrain en Amérique. La vigilance s'impose donc dans les trois industries étudiées.

En effet, les constats de l'enquête menée par le Comité sectoriel auprès des entreprises et l'analyse des experts concordaient : les principaux défis qui attendent les marchés des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine portent principalement sur :

- l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée;
- la conception de nouveaux produits personnalisés;
- l'accroissement de la productivité;
- l'amélioration de la gestion des entreprises, notamment au chapitre de la formation et du marketing.

Selon James P. Womack, chercheur réputé du Massachusetts Institute of Technology (MIT)[3] dans le monde occidental, là où les salaires sont relativement élevés, une entreprise de *production allégée* doit se spécialiser dans la création de produits ou de services relativement novateurs et difficiles à imiter par la concurrence des pays à faible coût de main-d'œuvre.

Michel Deveault, président de Canadel, estime qu'il « est certain que notre capacité à livrer un produit personnalisé nous avantage présentement, mais la situation pourrait ne pas durer ». Selon lui, « l'arrivée des Chinois a fait du meuble une commodité. Si le consommateur est prêt à dépenser un peu plus cher pour acquérir un meuble personnalisé, il n'est certainement pas prêt à payer n'importe quel prix ».

[3] Perspectives, améliorez la performance de votre entreprise, CEFRIO, volume 4, édition 2006.

Selon une enquête récente réalisée par McKinsey auprès de 9345 hauts dirigeants dans le monde, 43 % d'entre eux jugent que la capacité d'innover se révèle la compétence stratégique la plus importante à améliorer dans une organisation au cours des cinq prochaines années. Elle est suivie par la gestion des talents (25 %)[4].

Du reste, les résultats du sondage du Comité sectoriel témoignaient de cette tendance. D'ici 2009, par souci d'innovation, 57 % des entreprises du secteur du meuble préconisent la modification ou la conception de nouveaux produits, alors que 56 % ciblent l'introduction de méthodes de production à valeur ajoutée. On observe les mêmes proportions du côté des fabricants de portes et fenêtres. Dans le créneau des armoires de cuisine, les chefs d'entreprise accordent aussi de l'importance à ces deux priorités d'action, mais dans une moindre mesure.

Aujourd'hui, selon Business Week, l'innovation est rattachée à plus d'un nouveau produit. Il s'agit de réinventer le modèle d'affaires et d'exploiter de nouveaux marchés afin de satisfaire des besoins inexploités des clients. Certes, l'Internet et la globalisation des marchés permettent d'élargir les idées. Le défi consiste cependant davantage à sélectionner et à exécuter les meilleures idées et à les appliquer sur le marché[5].

Pour Michel Deveault, président de Canadel, le resserrement des liens entre l'usine de Louiseville et ses fournisseurs permet d'offrir le meilleur prix possible au client et d'établir une relation *gagnant-gagnant*. C'est qu'en réduisant au minimum les surplus de stock coûteux, l'entreprise fait des économies en commandant les pièces requises à la production quand c'est vraiment nécessaire.

Michel Trépanier, chercheur à l'Institut de recherche sur les PME de l'UQTR, décrit ce phénomène comme étant une disposition à mieux gérer « l'innovation en réseau ». C'est crucial, souligne le sociologue, « parce qu'il ne suffira pas que les acteurs de l'industrie s'améliorent individuellement. Il leur faudra aussi s'améliorer en groupe ».

Ce qui est vrai pour les sous-traitants et les fournisseurs l'est également pour les travailleurs, fait remarquer Réal Jacob, professeur titulaire du service de l'enseignement du management aux HEC de Montréal et directeur scientifique du Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO)[6]. Car à son avis, les innovations organisationnelles les plus performantes sont réalisées en partenariat avec les employés.

Selon M. Jacob, le contexte de travail qui facilite l'innovation doit reposer sur quatre piliers, soit :

Les personnes

En développant des capacités individuelles d'apprentissage par la formation qualifiante. Autrement dit, pour innover, il faut des employés qualifiés.

[4] Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, 2006.

[5] *Business Week*, « The world's most innovative companies », 24 avril 2006.

[6] Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, 2006.

Un climat de travail

En agissant sur la mise en place d'un climat de travail sain favorisant la confiance mutuelle. L'innovation est impossible dans un climat de méfiance.

Une organisation du travail

En élaborant des modes d'organisation du travail favorisant l'apprentissage et la résolution de problèmes en équipe. De fait, l'innovation est d'abord une question d'interaction.

Une pratique de gestion

En alignant les pratiques de gestion sur l'idée d'innovation. En d'autres termes, l'incohérence avec la vie au quotidien tue l'innovation.

Henri Massé, président de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), note d'autre part que l'entrepreneuriat québécois dispose d'une arme redoutable pour affronter la concurrence internationale : les gains d'efficacité et d'efficience en usine. Pour soutenir la croissance économique dans un contexte de vieillissement de la population, observe-t-il, les entreprises québécoises doivent se procurer les meilleurs équipements et procédés, et le gouvernement du Québec doit les y aider. « On a un retard de 30 % au moins sur la productivité des entreprises américaines[7]. »

L'enrichissement des compétences des travailleurs peut jouer un rôle primordial dans le rattrapage, laisse entendre Jean Charest[8], professeur en relations industrielles de l'Université de Montréal et membre du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Bien que son impact sur les entreprises diffère selon les études, il ressort que la bonification de la formation formelle et générale donne plus de résultats tangibles que toute autre approche.

La poursuite du développement de la formation continue, le taux de participation des travailleurs, les nouveaux besoins de formation et les nouvelles technologies de formation constituent des fondements pour accroître la productivité au sein de l'entreprise québécoise, ajoute M. Charest.

Anthony Gilles, directeur général des affaires internationales et intergouvernementales du travail au ministère du Travail du Canada, ajoute pour sa part que la recherche identifie quatre ingrédients constituant la recette « magique » afin d'améliorer la productivité, à savoir :

- Investir dans les gens
- Impliquer les gens
- Rémunérer les gens
- Protéger les gens

La réduction du temps de livraison représente un autre avantage comparatif important sur les concurrents asiatiques. Ces derniers doivent composer avec des délais de 6 à 25 semaines, en raison surtout de la complexité de la logistique du transport et de la problématique de la

[7] Normand, François, www.lesaffaires.com, « Des solutions pour renverser la vapeur », 5 novembre 2005.

[8] Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, 2006.

congestion des ports[9]. Or la compagnie Elran, établie dans la région métropolitaine, livre certains produits 48 heures après la commande!

D'après James P. Womack, chercheur universitaire du MIT, « même à l'ère d'Internet, la distance a toujours de l'importance. Autrement dit, parce qu'il faut beaucoup de temps pour expédier la marchandise par navire, il arrive fréquemment que les Chinois ne puissent faire parvenir le produit au client nord-américain à l'endroit qui lui convient, pas plus qu'au moment précis où il souhaite l'acquérir »[10].

À titre d'exemple, le chercheur précise qu'en faisant affaire avec des fabricants nord-américains capables de produire efficacement de petits lots de chaussures sur demande et en remplaçant son mégacentre de distribution continentale par une série de centres de distribution régionaux aptes à faire, sur les tablettes des détaillants, le réassortiment direct, rapide et fréquent des modèles privilégiés par la clientèle, une entreprise comme Nike serait en mesure d'améliorer sa performance.

M. Womack ajoute que si les fabricants de chaussures adoptaient les principes clés de la « consommation allégée » (*lean consumption*), les délais de fabrication et de livraison d'une paire de souliers chuteraient de 150 jours à 10 jours. Le bon produit serait disponible sur les tablettes 9,5 fois sur 10 plutôt que 8 fois sur 10. Et la proportion totale de biens en solde passerait de 40 % à seulement 5 %. De quoi inspirer les dirigeants des trois industries visées par le présent diagnostic.

M. Womack évoque les six principes de la *consommation allégée*[11] :

- Résolvez complètement le problème du client en vous assurant que les produits et services que vous lui fournissez fonctionnent bien.

- Ne gaspillez pas le temps du client. « Cessez de supposer que son temps est gratuit. » Évitez-lui notamment toute démarche qui ne contribue pas à la résolution de son problème.

- Donnez au client exactement ce qu'il veut. En produisant à la demande plutôt qu'en masse, vous pourrez mieux réagir à l'évolution des attentes de votre clientèle.

- Donnez au client exactement ce qu'il veut, à l'endroit précis où il le veut. On ne devrait pas avoir à faire quatre magasins pour trouver le produit recherché. Il devrait pouvoir payer le même prix, peu importe où il achète.

- Offrez au client ce qu'il veut, au moment précis où il le veut : « Considérez chaque produit comme un bien périssable. » Cela vous amènera à raccourcir vos délais de

[9] L'industrie du meuble en mutation, état de la situation à Saint-Léonard, mars 2006.
[10] Perspectives, améliorez la performance de votre entreprise, CEFRIO, volume 4, édition 2006.
[11] *Idem*.

production et de livraison. Vous pourrez éviter que le client se bute à une tablette vide (ou remplie d'un produit dont il ne veut plus).

- Tentez d'agréger vos produits et services de manière à simplifier la vie du client. Permettez-lui de gagner du temps : cherchez à devenir un guichet unique pour un type particulier de besoins (par exemple, offrez un service clés en main aux personnes qui veulent s'équiper pour naviguer sans problème sur Internet).

En effet, selon la logique allégée, il sera théoriquement possible, pour les entreprises nord-américaines, d'exploiter le point faible de la Chine : son éloignement du marché nord-américain.

L'enquête du Comité sectoriel indiquait qu'un grand nombre de manufacturiers québécois en sont conscients. L'amélioration des temps de livraison constitue LA priorité pour près des deux tiers des manufacturiers de meubles. Elle vient au deuxième rang chez les fabricants d'armoires de cuisine (57 %) et au cinquième rang chez les producteurs de portes et fenêtres (44 %). L'amélioration du service à la clientèle arrive en tête de liste chez les fabricants de portes et fenêtres (68 %) et d'armoires de cuisine (75 %), et au quatrième rang chez les fabricants de meubles (54 %).

Bien qu'elle connaisse une croissance fulgurante, l'industrie du meuble du « Dragon rouge » affronte des problèmes de taille qui pourraient la freiner et donner un coup de pouce aux fabricants canadiens. Voici quelques exemples concrets :

En dépit de la forte croissance du PIB, l'industrie chinoise a du mal à générer des profits significatifs en raison du manque de produits à valeur ajoutée et de la concurrence excessive entre ses manufacturiers. La marge bénéficiaire était inférieure à 4 % en 2004[12].

De plus en plus de pays prennent des mesures protectionnistes contre la Chine. C'était le cas des États-Unis en 2006. L'industrie du meuble a demandé au gouvernement du Canada d'imposer des taxes additionnelles aux exportateurs chinois[13].

Ce pays de l'Asie dispose d'un accès limité aux matières premières. Il est dépendant de l'approvisionnement à l'étranger. La Chine importe 50 % du bois requis pour la production annuelle de meubles. Or il se trouve qu'en 2005, les prix de la ressource ont augmenté de 15 %[14].

L'ancien royaume de Mao compose en outre avec une main-d'œuvre spécialisée insuffisante et pas suffisamment bien formée. Le niveau des compétences techniques est déficient, spécialement au chapitre du personnel d'encadrement. Sur 4,6 millions de travailleurs, il y avait, en 2003, 3343 professionnels scientifiques et techniques. Du nombre, on parle d'à peine 1504 chercheurs et ingénieurs. Moins de 20 écoles forment des designers de meubles, et seulement 500 élèves sont diplômés chaque année[15].

---

[12] Secor-Taktik, *Rapport final : Étude syndiquée Chine*, « L'impact de la Chine sur le secteur manufacturier québécois », 2006.
[13] *Idem*.
[14] *Idem*.
[15] *Idem*.

Les salaires ont augmenté de 14 % en moyenne dans les six premiers mois de l'année 2006. L'économiste Hong Liang, de la banque Sachs, en Chine, prévoit la fin de la main-d'œuvre bon marché, qui représente l'avantage comparatif le plus dévastateur pour les économies occidentales manufacturières. Dans les usines orientées vers l'exportation, le taux de rotation du personnel peut atteindre 50 %. Les bons gestionnaires changent d'emploi tous les 15 mois en moyenne, attirés par des augmentations salariales de l'ordre de 100 %. Cette pression haussière pourrait entraîner un sursaut des prix des produits et de l'inflation[16].

Compte tenu de la puissance de l'adversaire asiatique, les façons de faire de l'entreprise manufacturière de demain sont appelées à changer rapidement, en mobilisant toutes les ressources humaines de l'organisation dans un partenariat entre les travailleurs et l'employeur. Par exemple, l'usine de l'avenir dans le domaine du meuble[17], note une étude du groupe EDI Conseil, devra occuper un marché distinctif, adopter un modèle d'affaires clair, concevoir des produits originaux, introduire des pratiques de gestion, de mise en marché et de production qui sont adaptées à la réalité de son environnement. Pour y parvenir, tous les acteurs (syndicats, patrons, travailleurs, fournisseurs, sous-traitants, etc.) sont invités à travailler ensemble en adhérant aux considérations suivantes :

- Une lecture partagée des défis auxquels se heurte l'entreprise
- La formation et le développement des compétences des employés
- Les nouveaux modes d'organisation et de gestion du travail (amélioration continue, îlots de travail, travail en équipe)
- La polyvalence des compétences
- La communication des objectifs et des résultats d'affaires
- Les modes de connaissance individuels et collectifs
- La santé, la sécurité et l'ergonomie au travail

[16] Gustavo Poloni. *L'employé chinois coûte cher désormais. L'augmentation du coût de la main-d'œuvre est le nouveau défi du modèle économique de la puissance asiatique*.

[17] IDE Conseil. *L'entreprise de meubles du futur*, avril 2006.

ADDENDA

Bibliographie

Sources générales

Emploi-Québec : www.emploiquebec.net

Imt en ligne : http://imt.emploiquebec.net

Industrie Canada : www.ic.gc.ca

Institut de la statistique du Québec : www.stat.gouv.qc.ca

Magazine *Furniture Today* : www.furnituretoday.com

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport : www.mels.gouv.qc.ca

Statistique Canada : www.statcan.ca

Strategis – Données sur le commerce en direct :
strategis.ic.gc.ca/frndoc/main.html

U.S. Department of Commerce : www.commerce.gov

Sources spécifiques

Banque du Canada, *Rapport sur la politique monétaire*, avril 2006.

Banque Nationale du Canada, *Perspectives économiques et financières*, 2006.

Business Week, *The World's Most Innovative Companies*, avril 2006.

Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal (CÉRIUM), *Le Québec face au géant chinois*, mars 2006.

Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO), *Perspectives*, volume 4, édition 2006.

Conférence Board du Canada, *Conférences affaires et perspectives économiques 2006*, octobre 2006.

Conseil des fabricants de bois, *National HR Sector Study for the Advanced Wood Processing Industry in Canada*, juin 2005.

Corporation de relance économique et communautaire de Saint-Léonard, *L'industrie du meuble en mutation, État de la situation à Saint-Léonard*, mars 2006.
Emploi-Québec, *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2006-2010*, 2006.

Exportation et développement Canada, *Prévisions à l'exportation*, automne 2005.

Forum sur la productivité et l'emploi dans l'industrie de la construction, *Regards vers l'avenir*, 2006.

Habitation Québec, le bulletin d'information de la société d'habitation du Québec, automne 2006.

IDE Conseil, *L'entreprise de meubles du futur*, avril 2005.

Industrie Canada, *Bulletin mensuel du commerce*, 2006.

La fédération canadienne de l'entreprise indépendante, *Rapport sur le commerce*, octobre 2004.

Michel Trépanier, Éric Archambault, Lionel Vécrin, *Étude de faisabilité pour la mise sur pied d'un centre de soutien à l'innovation dans le secteur du meuble (CSIM)*, avril 2004.

Société canadienne d'hypothèques et de logement, *Construction résidentielle*, avril 2005.

Société canadienne d'hypothèques et de logement, *Intentions d'achat ou de rénovation des consommateurs*, février 2005.

Société canadienne d'hypothèques et de logement, Conférence SCHL sur les perspectives du marché de l'habitation, *La fièvre immobilière s'estompe : Comment s'orienter?*, Montréal, novembre 2006.

Société canadienne d'hypothèques et de logement, *Perspectives du marché de l'habitation*, premier trimestre de 2006.

Annexe

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

Madame, Monsieur,

Au cours des prochaines semaines, le Comité sectoriel entreprend l'évaluation des besoins de main-d'œuvre et de formation dans l'industrie à l'occasion d'un **sondage téléphonique** d'une **trentaine de minutes**. Nous assurons la **confidentialité** des renseignements.

En retour de votre précieuse collaboration, vous profiterez d'une **visibilité dans le répertoire d'employeurs** du site du Comité sectoriel (www.clicemplois.net) qui accueille quelque 6 000 visiteurs uniques par mois. Au printemps 2006, nous vous offrirons **gratuitement** dans un Extranet (www.solutionsRH.net) des **guides de formation** et un **logiciel de gestion de la compétence** qui seront adaptés à la réalité des travailleurs de votre secteur d'activité. De concert avec Emploi-Québec, vous bénéficierez également d'un **soutien à l'apprentissage en milieu de travail** au besoin.

SolutionsRH.net permettra entre autres à toute personne concernée par le développement de la main-d'œuvre d'une organisation d'exécuter différentes tâches telles que :

- ☐ Avoir accès au matériel didactique (guides de formation modulaire, carnets d'apprentissage, guides du compagnon, etc.) par compétence applicable à l'apprentissage en milieu de travail
- ☐ Produire une planification annuelle des besoins de formation
- ☐ Définir les profils de compétences par poste
- ☐ Dresser le bilan des compétences des travailleurs
- ☐ Planifier, organiser et gérer les activités de formation
- ☐ Comptabiliser les dépenses de formation
- ☐ Évaluer les apprentissages
- ☐ Émettre un certificat reconnaissant la compétence des travailleurs
- ☐ Soutenir la mise en œuvre d'un comité de formation

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Christian Galarneau
Coordonnateur
Courriel : cgalarneau@clicemplois.net
Site Web : http://www.clicemplois.net
Tél. : 514.890.1980
Téléc. : 514.890.1450
Adresse : 2120, rue Sherbrooke Est
Bureau 402
Montréal (Québec)
H2K 1C3

1

Fiche-client

Entreprise

Adresse

Ville

Région

Province **Code postal**

Téléphone **Télécopieur**

Site Internet

Courriel

Connexion Internet

- □ Haute vitesse
- □ Basse vitesse
- □ Non disponible
- □ Aucune

Description des activités

Gestionnaire RH

Titre □ M. □ Mme

Prénom

Nom

Fonction

Sélectionnez la fonction

- □ Directeur
- □ Directeur(trice) de production
- □ Directeur(trice) des ressources humaines
- □ Directeur(trice) d'usine
- □ Directeur(trice) général(e)
- □ Président(e)
- □ Responsable des ressources humaines
- □ Vice-président
- □ Autres _____

Profil de l'organisation

Fondation **Nombre d'employés**

Secteur

- □ Armoires de cuisine
- □ Meuble
- □ Portes et fenêtres
- □ Autres _____

Principale(s) activité(s)

- □ Armoires de cuisine
- □ Composantes d'acier
- □ Composantes de bois
- □ Matelas
- □ Meuble architectural
- □ Meuble commercial
- □ Meuble rembourré
- □ Meuble résidentiel
- □ Portes et fenêtres
- □ Portes et fenêtres en acier
- □ Portes et fenêtres en aluminium
- □ Portes et fenêtres en bois
- □ Portes et fenêtres en PVC
- □ Autres _____

Besoins de main-d'oeuvre

Par rapport à la situation actuelle, que prévoyez-vous globalement sur le plan des effectifs au cours de la prochaine année ? ☐ Baisse ☐ Hausse ☐ Stabilité ☐ N.D.

Métiers

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Acheteur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Agent de bureau	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Agent de commerce international	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Apprenti ébéniste	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Apprenti rembourreur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Apprenti-opér. de machines industielles	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Apprenti-soudeur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Assembleur de matelas	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Assembleur de portes et fenêtres	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Assembleur de portes et fenêtres architecturales	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Assembleur-ajusteur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Camionneur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Classificateur de bois	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Coloriste	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Commis-comptable	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Comptable en contrôle de gestion	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Concepteur de meubles rembourrés	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Conducteur de séchoir à bois	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Contremaître	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Couturière de meubles	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Cuisiniste	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Dessinateur-concepteur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur de production	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur des finances	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur des programmes de qualité	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur des ressources humaines	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur des ventes	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur d'usine	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Directeur recherche & développement	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Ébéniste	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Ébéniste industriel	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Électromécanicien	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Estimateur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Ingénieur industriel	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Installateur d'armoires de cuisine	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Installateur de meubles commerciaux	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Manutentionnaire	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Mécanicien de machines à coudre industrielles	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Opér. de machines à commande numérique	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Opér. de machines industrielles	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Opér. de presses	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Outilleur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Ouvrier d'atelier	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Peintre-finisseur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Poseur de ressorts	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Préposé à la finition	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Préposé à l'emballage de produits finis	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Préposé au sablage	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Programmeur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Réceptionniste	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Rembourreur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Représentant des ventes	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Responsable de la qualité	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Responsable de l'expédition	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Secrétaire de direction	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Soudeur	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Tailleur de tissus	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Technicien de production	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Autre cadre	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres

Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?

Envergure des mises à pied: ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante

Nature des mises à pied: ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive

Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier?

☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion
☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles

MÉTIERS - SUITE

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Autre métier semi-spécialisé	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres
Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?				
Envergure des mises à pied ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante		Nature des mises à pied ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive		
Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier? ☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion ☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles				

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Autre support technique	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres
Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?				
Envergure des mises à pied ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante		Nature des mises à pied ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive		
Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier? ☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion ☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles				

	Existant	Recherche (aujourd'hui)	En demande (d'ici un an)	Difficulté à recruter Principale cause ? (choisissez un seul élément dans la liste)
Autres métiers	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non	☐ Oui ☐ Non Combien _____	☐ Hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie ☐ Conditions de travail difficiles reliés au poste ☐ Formation professionnelle inexistante ☐ Manque d'expérience des candidats ☐ Manque de main-d'oeuvre qualifiée ☐ Manque de mobilité interrégionale des candidats ☐ Manque de formation de base ☐ Compétences particulières ☐ Roulement élevé du personnel ☐ Autres
Le métier est-il affecté par des **licenciements** ?				
Envergure des mises à pied ☐ Très importante ☐ Importante ☐ Peu importante		Nature des mises à pied ☐ Saisonnière ☐ Temporaire ☐ Définitive		
Votre entreprise éprouve-t-elle des **besoins de formation** pour ce métier? ☐ Compétences de base ☐ Compétences en communication ☐ Compétences en gestion ☐ Compétences organisationnelles ☐ Compétences professionnelles				

MISES À PIED

Avez-vous réduit les effectifs au cours de la dernière année (12 derniers mois) ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, indiquez le nombre de travailleurs touchés ? _____

Prévoyez-vous procéder à d'autres mises à pied au cours de la prochaine année ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, veuillez signaler la ou les raison-s.

- ☐ Réorganisation de l'entreprise à la suite d'une baisse d'activités
- ☐ Implantation d'une nouvelle technologie
- ☐ Diminution de la production
- ☐ Réorganisation du travail pour accroître la polyvalence des employés
- ☐ Fermeture prochaine de l'usine

En ce moment, avez-vous des travailleurs à temps partagé ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, quel est le pourcentage des travailleurs à temps partagé ? _____%

Formation

Quels sont les moyens privilégiés permettant de développer les compétences de vos employés ?

- □ Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas
- □ Ateliers, travaux pratiques ou cours durant les heures de travail
- □ Ateliers, travaux pratiques ou cours en dehors des heures de travail
- □ Congés non payés
- □ Congés payés
- □ Remboursement total ou partiel des dépenses de formation
- □ Autres (précisez) _____

Qui dispense les activités de perfectionnement à vos employés ?

- □ Personnel de l'entreprise (travailleurs et cadres)
- □ Vendeurs ou fournisseurs d'équipement
- □ Consultants ou formateurs du secteur privé
- □ Écoles ou centres de formation du secondaire
- □ Cégeps
- □ Universités
- □ Autres (précisez) _____

Quelles sont les difficultés que vous éprouvez pour développer les compétences des travailleurs ?

- □ Estimation ou évaluation des besoins de perfectionnement
- □ Coût des activités de perfectionnement trop élevé
- □ Manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de perfectionnement
- □ Manque d'outils adaptés à la formation en milieu de travail
- □ Remplacement des personnes à qualifier sans ralentir la production
- □ Cours non disponibles ou mal adaptés
- □ Manque d'intérêt chez les employés
- □ Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation
- □ Crainte de perdre les employés formés au profit des concurrents
- □ Aucune difficulté
- □ Autres (précisez) _____

Quelles sont vos attentes envers le Comité sectoriel en vue de faciliter le développement des compétences des travailleurs ?

- □ Obtenir des guides de formation accessibles en milieu de travail
- □ Fournir des outils d'évaluation des besoins de formation
- □ Offrir un logiciel de gestion des compétences
- □ Soutenir l'entreprise dans le développement des activités de formation
- □ Apporter une aide dans la qualification des formateurs en entreprise
- □ Autres (précisez) _____

SITUATION DE L'ENTREPRISE

VENTE

Prévoyez-vous une ... des ventes

□ hausse □ stabilité □ baisse □ N.D. _____%

EXPORTATION

De votre chiffre d'affaires, quelle est la proportion reliée à l'exportation? _____% □ N.D.

ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

Quels sont les principaux facteurs ayant eu un impact significatif sur votre entreprise au cours des deux dernières années ?

- □ Hausse du volume d'affaires
- □ Augmentation des exportations
- □ Arrivée de nouveaux concurrents en provenance de l'Asie
- □ Hausse du dollar canadien
- □ Changements dans les réseaux de distribution
- □ Changements dans les habitudes et les exigences des consommateurs
- □ Baisse dans les marges bénéficiaires
- □ Autres

Parmi les options suivantes, choisissez au maximum CINQ (5) PRIORITÉS de gestion au cours des prochaines années. Pour chacune d'entre elles, classez-les ensuite par ordre d'importance. Le chiffre 1 se veut l'élément le plus important alors que le chiffre 5 s'avère l'élément le moins important des cinq choix. Chaque numéro correspondant au choix de réponse (de 1 à 5) ne peut être utilisé qu'une seule fois dans la liste des cinq priorités retenues.

No.1 :	Améliorer le service à la clientèle	1 2 3 4 5
No.2 :	Revoir les processus d'affaires	1 2 3 4 5
No.3 :	Améliorer la situation financière	1 2 3 4 5
No.4 :	Introduire des méthodes de production à valeur ajoutée	1 2 3 4 5
No.5 :	Changement sur le plan des technologies et des systèmes de production	1 2 3 4 5
No.6 :	Réorganisation et restructuration de l'entreprise à la suite d'une baisse d'activité	1 2 3 4 5
No.7 :	Accroître la mobilité professionnelle des travailleurs-euses	1 2 3 4 5
No.8 :	Modifier ou développer de nouveaux produits	1 2 3 4 5
No.9 :	Personnalisation des commandes	1 2 3 4 5
No.10 :	Réduction des temps de livraison	1 2 3 4 5
No.11 :	Autres _____	

AFFILIATION SYNDICALE

À titre confidentiel et à des fins statistiques pour le Comité sectoriel, votre organisation est-elle syndiquée ?

□ Oui □ Non

Si oui, à quel mouvement syndical l'entreprise est-elle associée ?

□ CSD □ CSN □ FTQ □ Autres _____

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE

2120, rue Sherbrooke Est, bureau 402, Montréal (Québec) H2K 1C3
Tél. : 514.890.1980 Téléc. : 514.890.1450
Courriel : info@clicemplois.net
Site : **www.clicemplois.net**

Emploi
Québec

Ce document est produit
grâce à la contribution financière
d'Emploi-Québec