

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DU BOIS



ÉQUIPE DE TRAVAIL

Formabois

Directeur général :	Réjean St-Arnaud
Responsable du projet :	Sylvie Alain, ing.f., M. Sc, coordonnatrice à la formation
Chargé de projets :	Jocelyn Bouchard

Groupe DDM

Directeur de projet :	Bruno Del Degan, ing.f., M. Sc.
Chargé de projet :	Raphael Readman, analyste stratégique, M. Sc. Marion Lazarovici, ing.f., M. Sc.
Professionnelles de recherche :	Carolann Forgues-Imbeault, économiste, M. Sc. Joanie Guérin, économiste, M.Sc.
Révision et édition :	Raphaëlle Gagnon, réviseure linguistique

Note au lecteur : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé comme générique et désigne donc aussi bien les femmes que les hommes.

Référence à citer :

GRUPE DDM, 2025. *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur de la transformation du bois*. Rapport présenté au Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation du bois (Formabois), 60 p. + annexes. *Référence interne : 22-1662*.



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. MÉTHODOLOGIE	1
2. PORTRAIT GÉNÉRAL.....	3
2.1 Portrait de la main-d'œuvre	3
2.1.1 Démographie et scolarisation.....	3
2.1.2 Marché du travail	6
2.1.3 Immigration et population autochtone.....	9
2.2 Portrait du secteur.....	10
2.2.1 Conjoncture économique	20
2.2.2 Travailleurs du secteur	22
3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE.....	24
3.1 Établissements	24
3.1.1 Répartition des établissements par groupe de SCIAN	24
3.1.2 Répartition des établissements par classe du SCIAN	25
3.2 Profil de la main-d'œuvre	28
3.2.1 Saisonnalité et temps partiel	29
3.2.2 Clientèle éloignée du marché du travail.....	29
3.2.2.1 Femmes	29
3.2.2.2 Membres des Premières Nations ou Inuit	29
3.2.2.3 Travailleurs issus de l'immigration et travailleurs étrangers temporaires ...	30
3.2.2.4 Personnes judiciairisées.....	30
3.2.2.5 Personnes ayant un handicap physique et/ou mental.....	30
3.2.3 Départs à la retraite	30
3.3 Enjeux de gestion des ressources humaines.....	32
3.3.1 Difficultés de recrutement.....	33
3.3.2 Causes des difficultés de recrutement	34
3.3.3 Méthodes de recrutement	36
3.4 Intégration et rétention	39
3.4.1 Intégration	39
3.4.2 Taux de roulement	39
3.5 Formation.....	40
3.5.1 Motivations pour offrir de la formation	41
3.5.2 Besoins de formation	42
3.5.3 Facteurs freinant l'accès à la formation	43
3.6 Transition numérique et transition verte	43
3.6.1 Transition numérique.....	43
3.6.1.1 Maturité numérique de l'entreprise	43

3.6.1.2	Enjeux entourant l'intégration de nouvelles technologies.....	44
3.6.1.3	Formation	45
3.6.2	Transition verte	46
3.6.2.1	État d'avancement en matière de transition verte.....	46
3.6.2.2	Défis rencontrés en matière de transition verte.....	47
3.6.2.3	Formation	47
4.	RÉSULTATS DES CONSULTATIONS RÉGIONALES	48
4.1	Recrutement et rétention	48
4.1.1	Recrutement de la main-d'œuvre.....	49
4.1.1.1	Attraction des travailleurs	49
4.1.1.2	Valorisation du secteur et attentes des jeunes générations	49
4.1.1.3	Défis pour l'attraction en région	50
4.1.1.4	Rareté et vieillissement de la main-d'œuvre	50
4.1.1.5	Recrutement international	50
4.1.1.6	Autre clientèle éloignée du marché du travail.....	51
4.1.1.7	Mobilité et transport	51
4.1.2	Rétention de la main-d'œuvre.....	51
4.1.2.1	Concurrence intersectorielle.....	51
4.1.2.2	Taux de roulement	52
4.1.2.3	Santé mentale et bien-être	52
4.1.2.4	Sentiment d'appartenance	52
4.1.2.5	Mesures de rétention	52
4.1.3	Formation et développement des compétences	53
4.1.3.1	Méconnaissance des formations offertes	53
4.1.3.2	Formation adaptée aux besoins sectoriels et régionaux.....	53
4.1.3.3	Accès aux formations.....	54
4.1.3.4	Manque de valorisation des métiers techniques et des formations professionnelles	54
4.1.3.5	Reconnaissance des acquis et PAMT.....	54
4.1.3.6	Intégration des nouvelles technologies dans la formation.....	55
4.1.4	Transition numérique.....	55
4.1.5	Transition verte.....	56
5.	PISTES DE SOLUTION	57
	CONCLUSION	60

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, 2023.....	5
Tableau 2	Taux de chômage par région administrative, 2013 et 2023	8
Tableau 3	Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur groupe du SCIAN (% des établissements)	24
Tableau 4	Répartition des travailleurs selon les professions.....	28
Tableau 5	Proportion moyenne de travailleurs âgés de 55 ans et plus.....	31
Tableau 6	Niveau de difficulté à recruter	33
Tableau 7	Causes des difficultés de recrutement	35
Tableau 8	Méthodes de recrutement.....	36
Tableau 9	Raisons évoquées par les employés à leur départ (sauf les retraites)	40
Tableau 10	Principales raisons pour lesquelles les entreprises investissent dans la formation de leurs employés	41
Tableau 11	Besoins de formation.....	42
Tableau 12	Facteurs freinant l'accès à la formation	43
Tableau 13	Niveau de maturité numérique de l'entreprise	44
Tableau 14	Enjeux entourant l'intégration des nouvelles technologies	44
Tableau 15	Thèmes de formation en lien avec la transition numérique.....	45
Tableau 16	État d'avancement en matière de transition verte	46
Tableau 17	Défis ou obstacles rencontrés/anticipés en matière de transition verte	47
Tableau 18	Thèmes de formation en lien avec la transition verte.....	47

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Cheminement méthodologique proposé	2
Figure 2	Ventilation de la population du Québec selon l'âge.....	3
Figure 3	Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre 2010-2034.....	4
Figure 4	Proportion de la population en âge de travailler par région administrative.....	4
Figure 5	Taux net migratoire interrégional par région administrative.....	6
Figure 6	Taux de chômage et taux d'activité mensuels désaisonnalisés.....	7
Figure 7	Évolution du taux d'activité au Québec	8

Figure 8	Évolution de la proportion des immigrants par région administrative (hors Montréal et Laval)	10
Figure 9	Ventilation du nombre d'entreprises et du PIB selon le sous-secteur.....	11
Figure 10	Évolution du nombre d'entreprises du secteur au Québec	12
Figure 11	Évolution du PIB du secteur (SCIAN 321) au Québec.....	13
Figure 12	Évolution des dépenses en recherche et développement du secteur (SCIAN 321) au Canada.....	13
Figure 13	Évolution du nombre de salariés par SCIAN.....	14
Figure 14	Évolution des heures hebdomadaires moyennes des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec.....	15
Figure 15	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne par SCIAN	16
Figure 16	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon le type de rémunération.....	16
Figure 17	Évolution des prestataires d'assurance-emploi par CNP au Québec.....	17
Figure 18	Évolution de la marge bénéficiaire d'exploitation des entreprises canadiennes.....	18
Figure 19	Évolution des exportations et importations des sous-secteurs au Québec.....	19
Figure 20	Évolution des exportations et des importations de bois d'œuvre au Québec.....	20
Figure 21	Évolution du taux de change \$CAD/\$US	21
Figure 22	Évolution du nombre de mises en chantier aux États-Unis, 2012-2023	21
Figure 23	Évolution du prix composite Random Lengths Framing Lumber.....	22
Figure 24	Ventilation des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon l'âge	23
Figure 25	Ventilation des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon le genre	23
Figure 26	Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN- Groupe 3211, Scieries et préservation du bois.....	25
Figure 27	Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN- Groupe 3212, Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué.....	26
Figure 28	Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN - Groupe 3219 - Fabrication d'autres produits en bois	27
Figure 29	Proportion des entreprises réalisant différentes actions pour attirer des candidatures en contexte de rareté de main-d'œuvre, en 2023.....	37
Figure 30	Proportion des entreprises réalisant différentes actions pour pallier les postes vacants en 2023.....	38

INTRODUCTION

Le comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation du bois (Formabois) réalise des analyses et des études pour déterminer les besoins de formation du secteur. Il conçoit, en collaboration avec ses partenaires, des outils permettant à la main-d'œuvre du secteur de s'adapter, contribuant ainsi au développement des compétences et de l'emploi.

Formabois a confié au Groupe DDM la réalisation de son diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, édition 2024, qui constitue le document de référence le plus complet disponible pour les comités sectoriels. Cet exercice quinquennal permet de disposer des données les plus récentes pour quantifier et qualifier les changements dans le secteur de la transformation du bois. En effet, l'industrie a beaucoup évolué, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre, l'introduction de nouvelles technologies et les répercussions de la pandémie de COVID-19. De plus, l'acquisition de trois nouveaux secteurs par Formabois, combinée à la mise en place d'une nouvelle politique d'intervention sectorielle, s'ajoutent à ces changements et justifient la mise à jour de ce diagnostic.

1. MÉTHODOLOGIE

L'exercice menant au diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de la transformation du bois s'est déroulé de mars 2024 à novembre 2024.

La première étape de travail a consisté à réaliser une revue de littérature à partir de diverses ressources (littérature, banques de données officielles, statistiques). Cette étape a notamment permis de dresser un portrait initial du secteur.

La deuxième étape a impliqué la rédaction d'un questionnaire quantitatif en ligne adressé aux entreprises du secteur. Ce questionnaire comportait différentes sections permettant de couvrir les principaux enjeux du secteur. L'enquête en ligne s'est déroulée entre mars et juin 2024.

Lors de la troisième étape, une tournée régionale a été réalisée. Au total, 13 ateliers régionaux ont eu lieu en mode virtuel. Cette tournée s'est effectuée en collaboration avec les directions générales de Services Québec. Lors de ces ateliers, des représentants d'entreprises, des travailleurs et des intervenants externes du secteur de la transformation du bois ont été invités à débattre des enjeux et des réalités du secteur et surtout, à dégager des pistes d'action et de solution à mettre en œuvre pour renforcer la vitalité du secteur. Ces rencontres, tenues sur une demi-journée, regroupaient de 4 à 12 intervenants. Elles se sont déroulées de septembre à octobre 2024.

La figure 1 illustre de façon schématique le cheminement méthodologique ayant mené au diagnostic sectoriel.

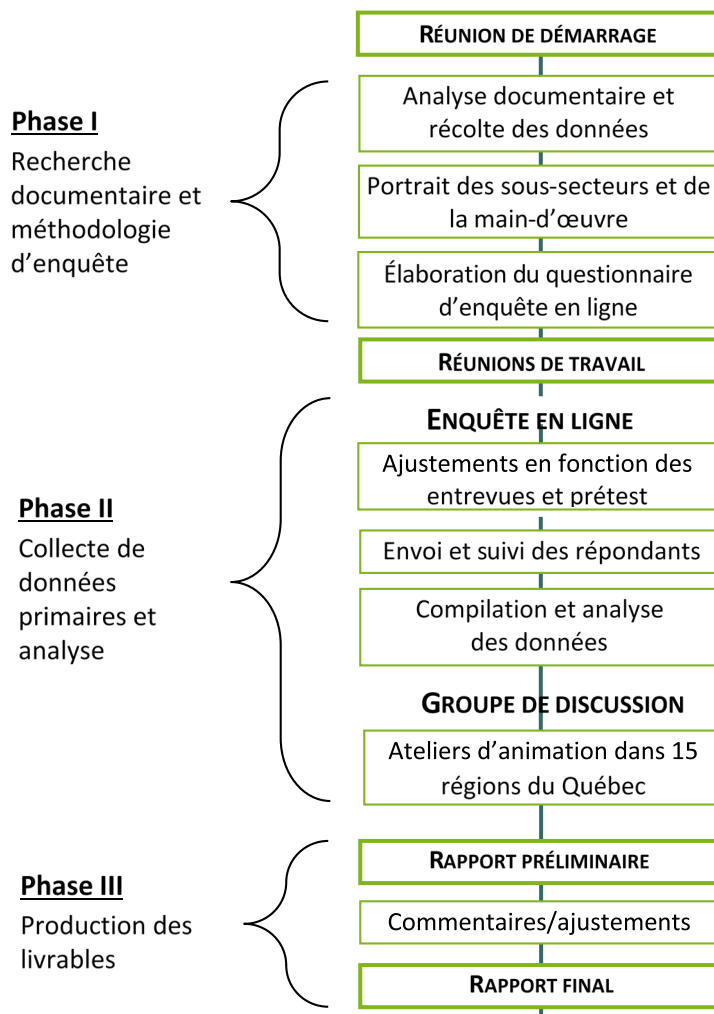


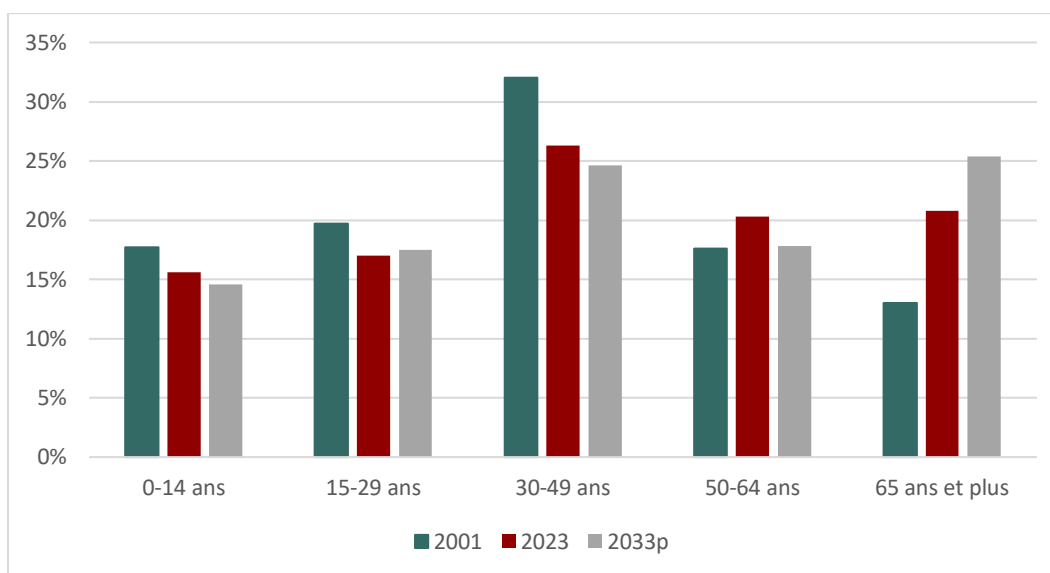
Figure 1 Cheminement méthodologique proposé

2. PORTRAIT GÉNÉRAL

2.1 Portrait de la main-d'œuvre

2.1.1 Démographie et scolarisation

Le Québec fait face à un vieillissement important de sa population. Entre 2001 et 2022, l'âge médian de la province est passé de 38,5 ans à 43,1 ans¹, soit une augmentation de près de 12 % en deux décennies. Cette augmentation est entre autres attribuable à l'inversion des proportions par tranche d'âge (figure 1). En effet, alors que le tiers des Québécois avait entre 30 et 49 ans en 2001, ce sont désormais le quart des habitants de la province qui sont dans cette strate d'âge. Le groupe des 65 ans et plus (25,4 %) a même dépassé, pour la première fois en 2022, le groupe des 30 à 49 ans (24,6 %). En 2001, cette strate d'âge ne représentait que 13 % de la population du Québec.



Source : Statistiques Canada. Tableau 17-10-0005-01

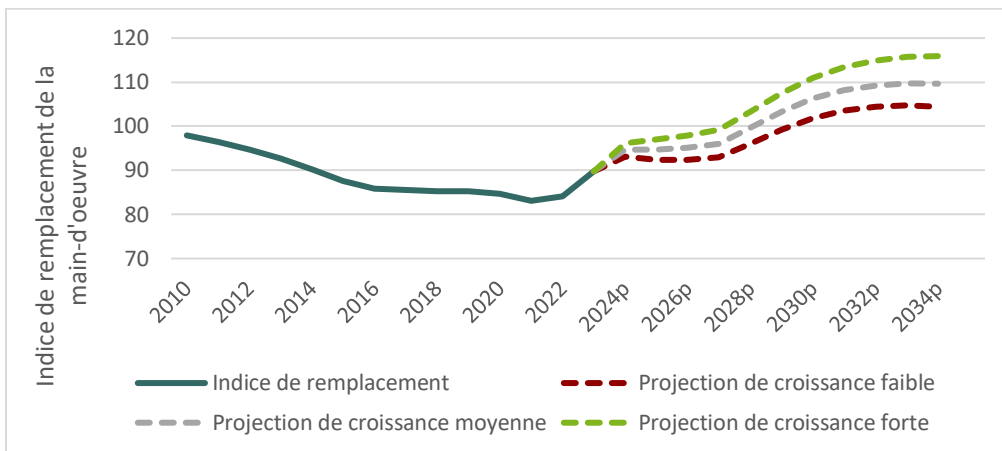
Figure 2 Ventilation de la population du Québec selon l'âge

L'indice de remplacement de la main-d'œuvre, lequel représente le ratio entre la population âgée de 20 à 29 ans (entrant sur le marché du travail) et celle de 55 à 64 ans (sortant du marché du travail), permet d'estimer le potentiel de renouvellement du bassin de main-d'œuvre. Un ratio inférieur à 100 indique qu'il y a plus de sorties du marché du travail que d'entrées. À titre d'exemple, un ratio de 50 indique que seulement la moitié des sorties du marché du travail seront remplacées par des jeunes entrant sur le marché.

Depuis 2010, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre est inférieur à l'équilibre et en décroissance : il est passé de 97,9 à 84,1 entre 2010 et 2022 (figure 3). Cependant, il a connu une hausse en 2023 (89,8). Selon les projections de Statistique Canada, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sera en

¹ Statistiques Canada. Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe.

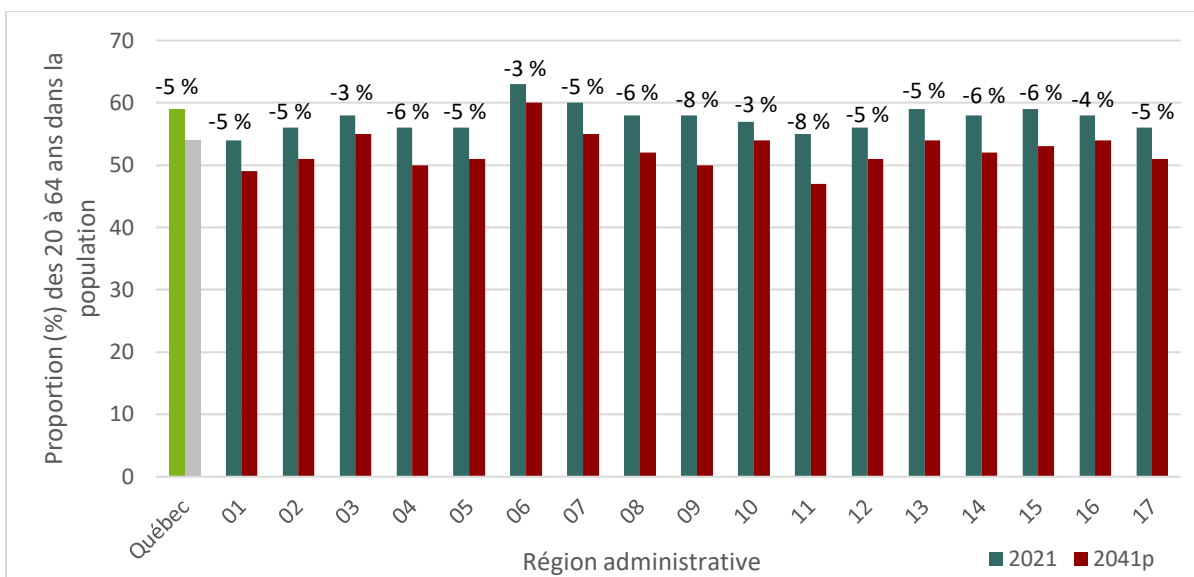
croissance jusqu'en 2034. Selon les scénarios de croissance (faible, moyenne, forte), l'indice de remplacement atteindrait l'équilibre (un ratio de 100) entre 2027 et 2029.



Sources : Statistiques Canada. Tableaux 17-10-0005-01 et 17-10-0057-01

Figure 3 Évolution de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre 2010-2034

De façon générale, environ trois personnes sur cinq au Québec sont en âge de travailler (20 à 64 ans). Selon les projections de l'ISQ, cette population connaîtra une diminution moyenne de 5 points de pourcentage entre 2021 et 2041 (figure 4). Les régions de la Côte-Nord (09) et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11) seront particulièrement touchées, par une diminution de 8 points de pourcentage. À l'opposé, les régions de la Capitale-Nationale (03), de Montréal (06) et du Nord-du-Québec (10) connaîtront une diminution moins importante (3 %) de leur population en âge de travailler.



Source : Institut de la Statistique du Québec. Bulletin sociodémographique vol. 26, N° 4. Juillet 2022

Figure 4 Proportion de la population en âge de travailler par région administrative²

² Voir l'annexe 1 ou le tableau suivant pour connaître la liste complète des noms des différentes régions administratives associées aux numéros.

Le niveau de scolarité de la population diffère largement d'une région à l'autre. En effet, les grands centres urbains (Capitale-Nationale : 5,9 %, Montréal : 6,2 %, Laval : 9,0 %) présentent une proportion plus faible de population entre 25 et 64 ans ne détenant aucun diplôme, en comparaison à certaines régions plus éloignées (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : 19,1 %, Côte-Nord et Nord-du-Québec : 17,8 %, Abitibi-Témiscamingue : 17,1 %). Dans les régions ayant un faible taux de scolarité, la difficulté de recruter des travailleurs qualifiés peut alors être exacerbée.

Tableau 1 Répartition de la population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, 2023

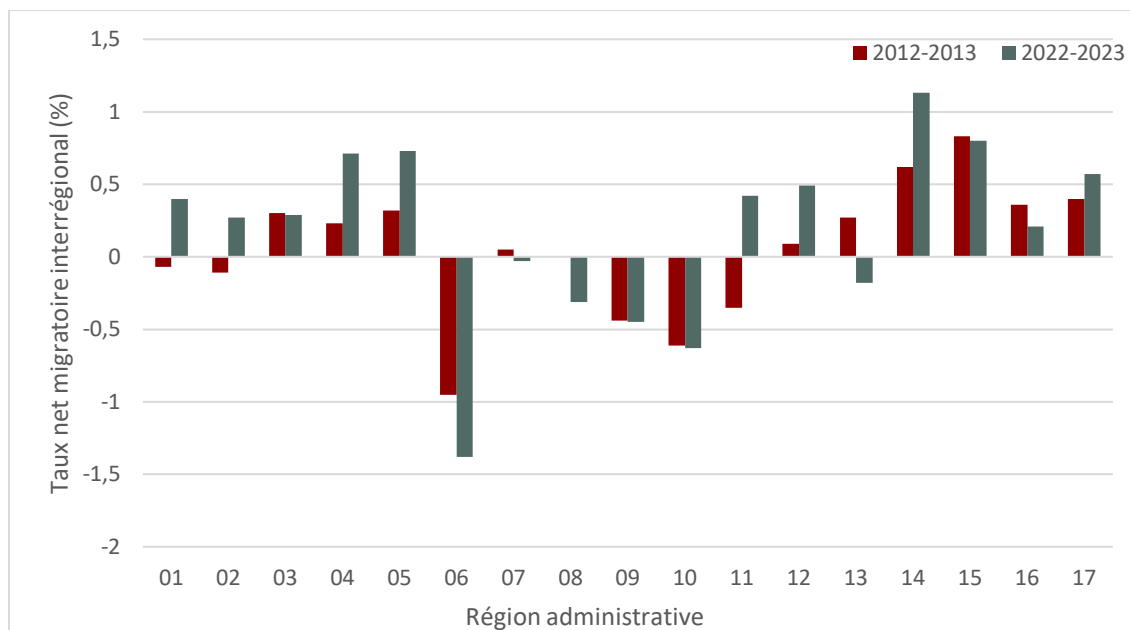
Région	Aucun diplôme	Diplôme d'études secondaires	Diplôme professionnel	Diplôme collégial	Diplôme universitaire
Bas-Saint-Laurent (01)	12,5	11,6	25,7	24,6	25,6
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	9,5	12,4	23,8	25,1	29,2
Capitale-Nationale (03)	5,9	12,1	17,7	24,2	40,0
Mauricie (04)	12,7	16,1	20,7	21,6	29,0
Estrie* (05)	11,0	15,2	20,8	22,7	30,3
Montréal (06)	6,2	12,9	10,6	17,5	52,7
Outaouais (07)	11,3	15,3	12,3	21,0	40,2
Abitibi-Témiscamingue (08)	17,1	13,2	25,4	20,4	23,9
Côte-Nord (09) et Nord-du-Québec (10)	17,8	13,3	28,5	21,0	19,3
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	19,1	9,4	28,4	23,2	20,0
Chaudière-Appalaches (12)	10,4	14,4	27,3	24,4	23,5
Laval (13)	9,0	15,0	14,1	23,1	38,8
Lanaudière (14)	12,2	19,4	24,8	23,6	20,0
Laurentides (15)	11,5	15,1	20,8	23,4	29,2
Montérégie* (16)	10,7	16,4	17,2	20,7	35,1
Centre-du-Québec (17)	14,5	22,2	26,8	18,3	18,2
Province	9,6	14,7	17,6	21,1	37,0

* : Selon le découpage géographique des régions administratives en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Ne tient pas compte des nouvelles limites territoriales entrées en vigueur le 28 juillet 2021.

Source : Institut de la statistique du Québec. Panorama des régions du Québec. Édition 2024

Les tendances en ce qui concerne la migration interrégionale ont évolué depuis les dix dernières années, et plus spécifiquement depuis la pandémie de COVID-19. En effet, bien que le solde migratoire de la région de Montréal (06) fût négatif depuis plusieurs années, la décroissance s'est accélérée ; elle est passée de -0,95 % à -1,38 %. La région du Nord-du-Québec (10) a aussi connu une forte migration de sa population vers d'autres régions en 2022-2023 (-0,63 %). Alors que les régions du Bas-Saint-Laurent (01), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), de la Mauricie (04), de l'Estrie (05), de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11) et de Chaudière-Appalaches (12) connaissaient un faible taux migratoire en 2011-2012, ce taux est beaucoup plus élevé en 2021-2022. Autant en 2012-2013 qu'en 2022-2023, les régions de Lanaudière (14) et des Laurentides (15) ont su maintenir des taux migratoires positifs intéressants, supérieurs à 0,6 %.

De façon plus précise, selon les données les plus récentes, les régions de l'Outaouais (07), de l'Abitibi-Témiscamingue (08), de la Côte-Nord (09) et du Nord-du-Québec (10) sont les régions à l'extérieur des grands centres urbains connaissant un solde migratoire négatif. Le recrutement de personnel qualifié pourrait alors être de plus en plus difficile dans ces régions.



Source : Institut de la statistique du Québec. Entrants, sortants, solde migratoire interrégional et taux correspondants selon le groupe d'âge, régions administratives du Québec, 2001-2002 à 2022-2023

Figure 5 Taux net migratoire interrégional par région administrative³

En somme, la population du Québec est vieillissante, la proportion de jeunes en âge de travailler étant en diminution. Néanmoins, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre sera en hausse d'ici 2030, ce qui devrait faciliter l'embauche de nouveaux travailleurs à moyen terme.

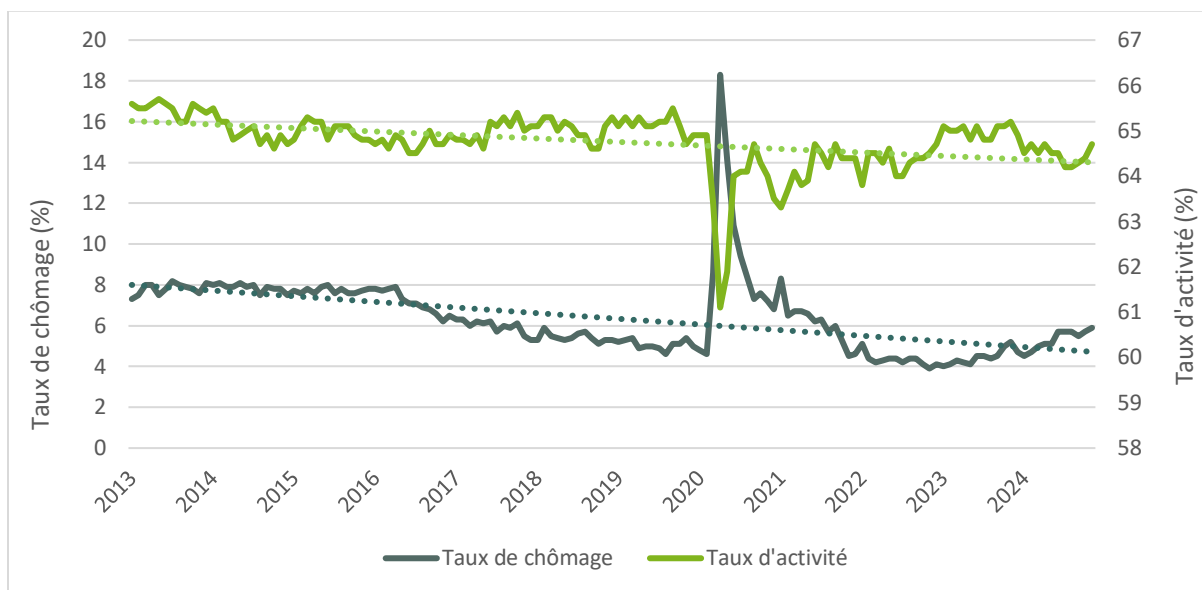
2.1.2 Marché du travail

Malgré une hausse fulgurante du taux de chômage⁴ en temps de COVID-19, il a récemment atteint son niveau le plus bas depuis les dix dernières années : il est passé de 7,3 % en janvier 2013 à 4,0 % en janvier 2023. En 2023, le taux de chômage s'est maintenu en deçà du seuil d'équilibre de 5 %, conduisant à une rareté de main-d'œuvre et à une perte de productivité pour certaines entreprises ou certains secteurs. Toutefois, le taux a augmenté au cours de 2024 pour atteindre les 5,9 % à la fin de l'année.

³ Le taux migratoire interrégional représente la différence entre le nombre d'entrants et le nombre de sortants de la région par rapport à la population totale. Voir l'annexe 1 pour le nom complet des régions administratives associées aux numéros.

⁴ Le taux de chômage est le nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe (15 ans et plus) exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe.

En ce qui a trait au taux d'activité⁵, il présente une légère tendance à la baisse dans la dernière décennie, passant de 65,6 % en janvier 2013 à 64,5 % en janvier 2024, après avoir connu un creux historique de 61,1 % en avril 2020. Le taux d'activité tend à décroître, notamment en raison de la proportion croissante de la population âgée de 65 ans et plus, laquelle est en âge de la retraite et tend donc à quitter la population active. En 2024, le taux d'activité se maintient en deçà de 65 %.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0287-01

Figure 6 Taux de chômage et taux d'activité mensuels désaisonnalisés

Le taux de chômage est en diminution depuis les dix dernières années, et ce, dans l'ensemble des régions administratives du Québec ; certaines régions enregistrent même une diminution de plus de la moitié (Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mauricie, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord et Nord-du-Québec, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec ; tableau 2). En 2023, seules les régions de Montréal, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et de Laval enregistraient un taux de chômage supérieur à 5 %. Il pourrait donc être plus aisé de pourvoir les postes vacants dans ces trois régions. Néanmoins, le taux de chômage à la baisse dans l'ensemble des régions administratives pourrait exacerber le phénomène de rareté de la main-d'œuvre déjà présent au Québec.

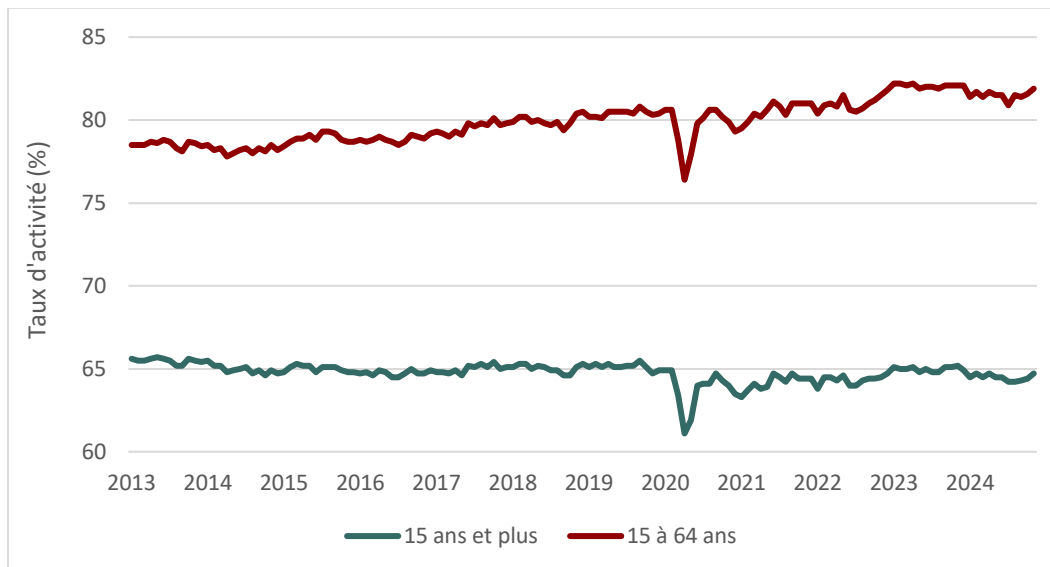
⁵ Le taux d'activité est le nombre de personnes faisant partie de la population active exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

Tableau 2 Taux de chômage par région administrative, 2013 et 2023

Région	2013	2023
Bas-Saint-Laurent (01)	10,2	4,4
Saguenay–Lac-Saint-Jean (02)	9,4	3,3
Capitale-Nationale (03)	5,2	2,9
Mauricie (04)	9,5	4,7
Estrie (05)	6,5	4,4
Montréal (06)	10,0	6,2
Outaouais (07)	6,8	4,1
Abitibi-Témiscamingue (08)	7,4	3,1
Côte-Nord (09) et Nord-du-Québec (10)	7,7	2,9
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (11)	16,4	7,6
Chaudière-Appalaches (12)	5,5	2,4
Laval (13)	6,5	5,7
Lanaudière (14)	8,7	4,7
Laurentides (15)	7,3	3,9
Montérégie (16)	6,4	3,9
Centre-du-Québec (17)	7,5	2,5
Province	7,8	4,5

Source : Institut de la statistique du Québec. Caractéristiques du marché du travail, données annuelles, régions administratives et ensemble du Québec 2006-2023

En addition à la baisse du taux de chômage, le taux d'activité (la part des personnes en emploi ou à la recherche d'emploi) chez les 15 à 64 ans connaît une légère croissance. En janvier 2023, le taux d'activité chez cette tranche d'âge atteignait 82,2 %, soit le taux le plus élevé depuis le début des séries temporelles de Statistique Canada, en janvier 1976.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0287-01

Figure 7 Évolution du taux d'activité au Québec

Avec un taux d'activité record et un taux de chômage faible, il sera de plus en plus difficile pour les employeurs d'assurer le recrutement et la rétention des travailleurs. Il apparaît donc crucial de faire appel à une main-d'œuvre non traditionnelle pour le secteur de la transformation du bois, soit les immigrants, les autochtones et les femmes.

2.1.3 Immigration et population autochtone

Immigration

Selon le recensement de 2021, plus de 1,2 million d'immigrants⁶ composent le Québec, soit 14,6 % de la population québécoise. Cela représente une augmentation de près de 1 point de pourcentage depuis 2018. La très grande majorité (85 %) des nouveaux arrivants s'installent dans la région de Montréal. En effet, annuellement, plus de 37 000 immigrants permanents s'y installent en moyenne, contre 2 852 dans la région de la Capitale-Nationale, 2 383 en Montérégie et 2 093 à Laval⁷. Toutefois, la proportion de travailleurs temporaires dans les régions (hors de la grande région de Montréal), a quant à elle augmenté de 6 points de pourcentage entre 2014 et 2019, passant de 21 % à 27 %⁸. À titre informatif, selon le dernier recensement, les principaux lieux de naissance des immigrants étaient la France (7,7 %), Haïti (7,1 %), l'Algérie (6,0 %) et le Maroc (5,7 %), soit des lieux où le français est généralement maîtrisé par une proportion importante de la population. Il est donc supposé que ces nouveaux arrivants soient aptes à travailler rapidement après leur installation. D'ailleurs, les nouveaux arrivants occupent une place croissante sur le marché du travail. En effet, en 2021, près de 20 % des emplois étaient occupés par des immigrants, contre 12 % en 2011. Qui plus est, au Québec, le taux de chômage des immigrants de 25 à 54 ans est passé de 12,7 % en 2012 à 5,3 % en 2022⁹, soit une diminution de plus de moitié.

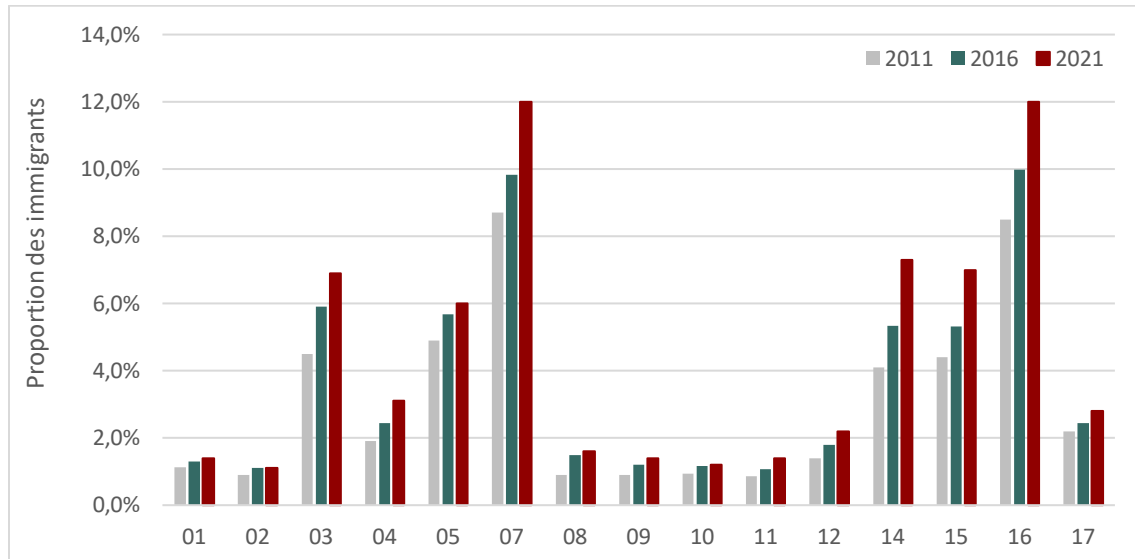
La figure 7 présente l'évolution de la proportion des immigrants dans les différentes régions administratives, excluant Montréal et Laval en raison de leur réalité différente (Montréal : 33,3 % d'immigrants, Laval : 31,5 % d'immigrants). L'ensemble des régions affichent une croissance (Bas-Saint-Laurent, Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre-du-Québec) ou une stabilité (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Nord-du-Québec) de la proportion d'immigrants dans la région. Les régions de l'Outaouais (+2,17 points de pourcentage), de la Montérégie (+2,02 points de pourcentage) et de Lanaudière (+1,96 point de pourcentage) ont connu les hausses d'immigrants dans la population les plus grandes depuis 2016. Les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et du Nord-du-Québec bénéficieraient d'une croissance de l'immigration afin d'améliorer potentiellement leur indice de remplacement de la main-d'œuvre.

⁶ Les « immigrants » comprennent les personnes qui sont, ou ont déjà été, des immigrants reçus ou résidents permanents. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans cette catégorie. Statistique Canada, tableau 98-10-0302-01

⁷ Institut de la statistique du Québec. Portrait de l'immigration au Québec. Juin 2022

⁸ Idem.

⁹ Idem.



Sources : Statistique Canada, recensements 2011, 2016, 2021

Figure 8 Évolution de la proportion des immigrants par région administrative (hors Montréal et Laval)

Population autochtone

La population autochtone représente également un bassin de travailleurs potentiels pouvant améliorer l'indice de remplacement de la main-d'œuvre. En 2021, plus de 200 000 personnes au Québec s'identifiaient comme autochtones, soit 2,5 % de la population¹⁰. Une proportion plus élevée de cette population se situe à Montréal, à Québec, au Saguenay et à Sept-Îles.

Par ailleurs, lors du dernier recensement, l'âge moyen de la population autochtone au Québec était de 38,4 ans, comparativement à 42,1 ans pour la population allochtone. De plus, le taux de chômage chez cette population (10 %) ¹¹ est plus élevé que la moyenne au Québec. Les personnes autochtones représentent donc un bassin de main-d'œuvre potentiel plus jeune et moins occupé que la population non autochtone.

2.2 Portrait du secteur

Plus de 1 000 entreprises avec employés œuvrent dans le secteur de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321)¹². De façon plus précise (figure 8), 642 entreprises avec employés œuvrent dans le sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219), 235 entreprises dans le sous-secteur des scieries et de la préservation du bois (SCIAN 3211), et 128 entreprises dans le sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212). En 2023, le secteur a généré 3,1 milliards de dollars (G\$)¹³ en produit intérieur brut (PIB), soit 2,8 % du PIB généré par

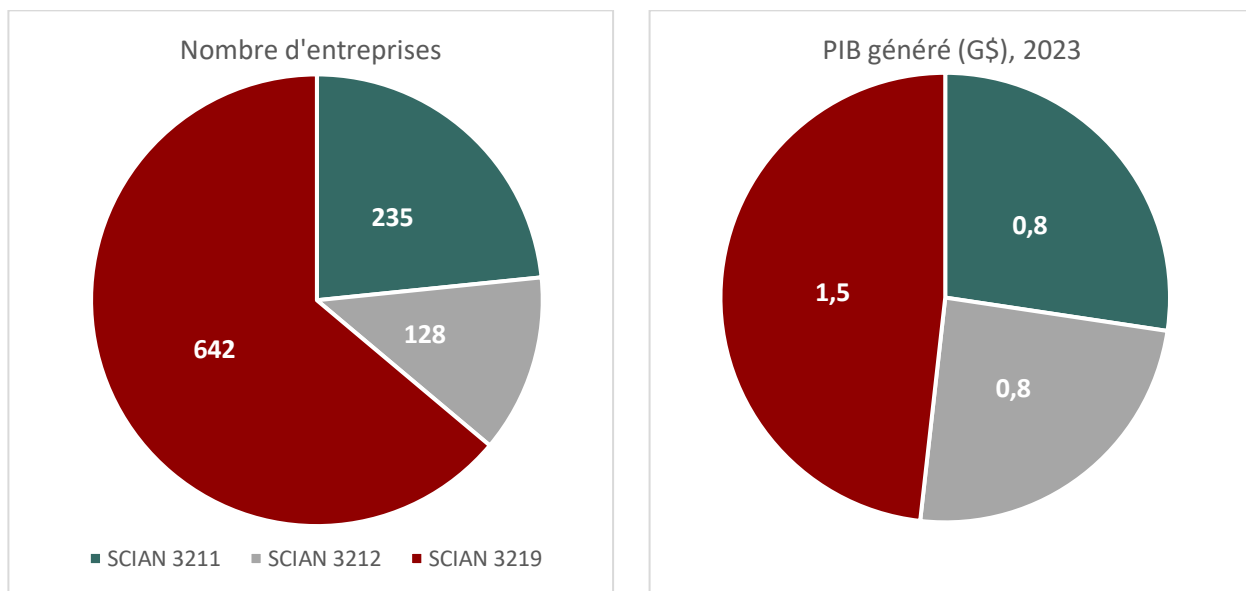
¹⁰ Statistique Canada, recensement 2021.

¹¹ Statistique Canada. Profil de la population autochtone, recensement 2021

¹² En date de décembre 2023.

¹³ En dollars enchaînés de 2017.

l'ensemble des industries productrices de biens¹⁴. Pour cette même période, la balance commerciale du Québec pour la fabrication de produits en bois était de 3,9 G\$.¹⁵



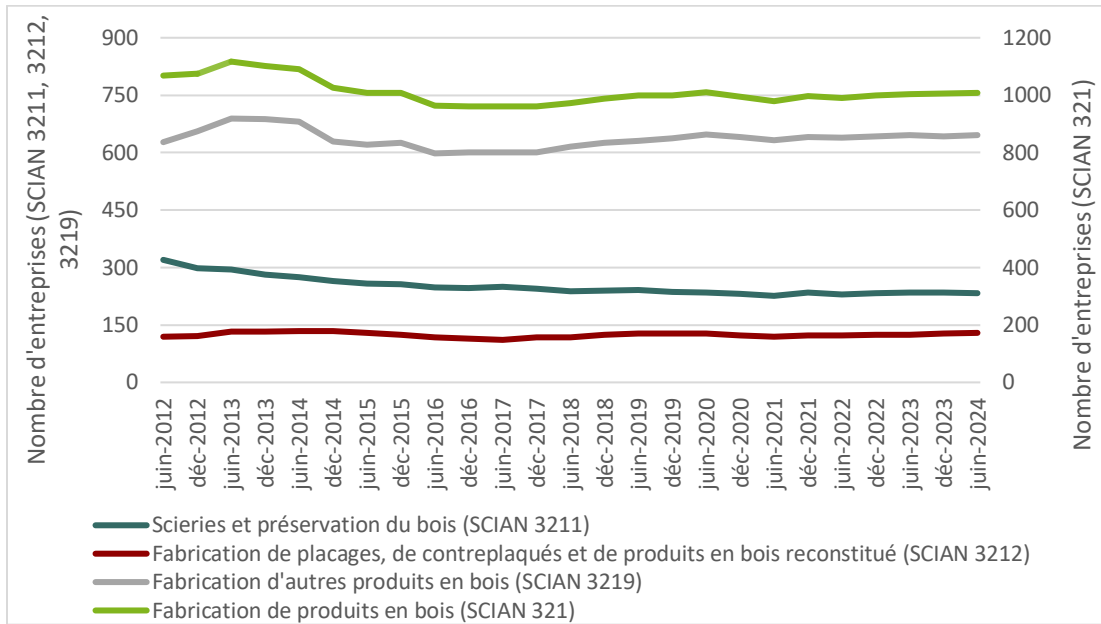
Sources : Statistique Canada, tableau 36-10-0402-01 et Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2023

Figure 9 Ventilation du nombre d'entreprises et du PIB selon le sous-secteur

Depuis 2012, le secteur de la fabrication de produits en bois a connu une diminution de 6 % de ses entreprises (-61 entreprises entre juin 2012 et juin 2024). Le nombre d'entreprises du secteur était en baisse entre 2013 et 2016, mais depuis, ce nombre poursuit une légère augmentation. Au total, entre juin 2012 et juin 2024, le sous-secteur des scieries et préservation du bois a perdu 87 entreprises, le sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué en a gagné 9, et le sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois en a gagné 17. Il est à noter que le secteur de la fabrication de produits en bois est composé à 64 % d'entreprises du sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois, à 23 % d'entreprises en scieries et préservation du bois et à 13 % d'entreprises en fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué.

¹⁴ Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01

¹⁵ Balance commerciale = exportations totales (4,5 G\$) – importations totales (0,6 G\$). Statistique Canada. Données sur le commerce en direct, 2023

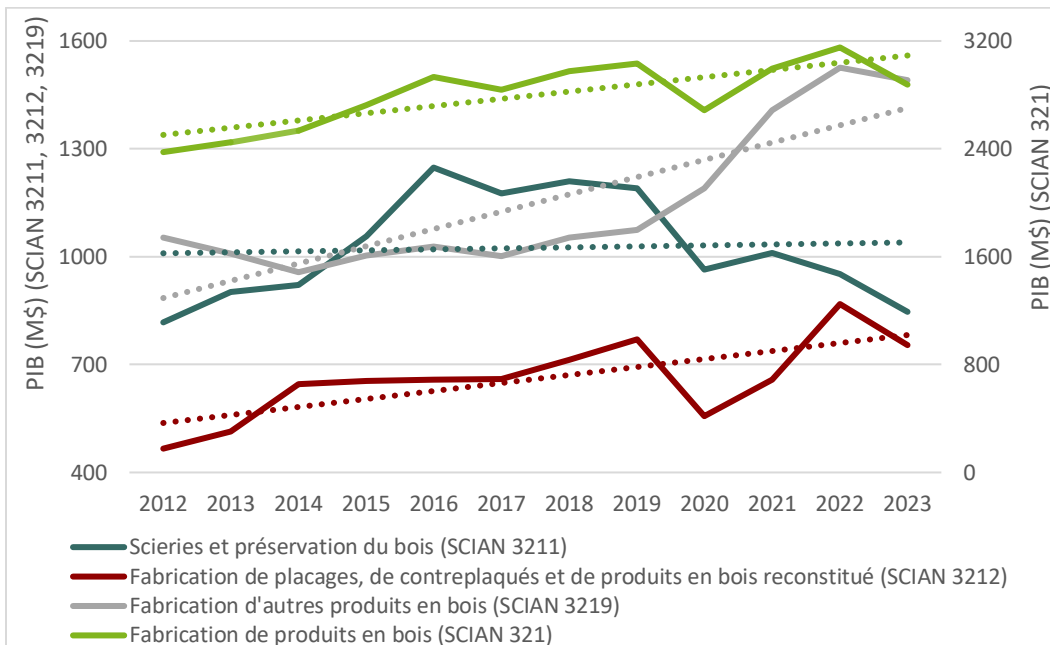


Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0761-01 et tableaux précédents

Figure 10 Évolution du nombre d'entreprises du secteur au Québec

Le PIB de la fabrication de produits en bois a généralement suivi une tendance à la hausse au cours de la dernière décennie, atteignant les 2,88 G\$ en 2023. Il a augmenté en moyenne de 2 % par année entre 2012 et 2023. Le secteur a connu une diminution de son PIB en période pandémique (2020), à l'exception du sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois, qui a su maintenir la croissance de son PIB déjà bien entamée depuis 2017. Entre 2017 et 2022, le PIB de ce sous-secteur a augmenté de 525 M\$, pour atteindre les 1,53 G\$ en 2022.

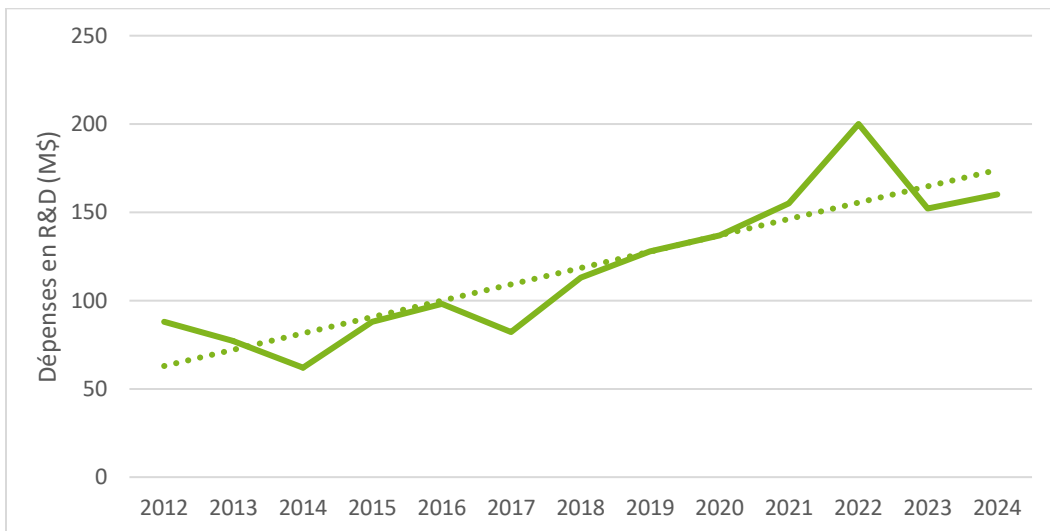
Le PIB du sous-secteur des scieries et préservation du bois a grandement varié au cours de la dernière décennie. Il augmentait en moyenne de 11 % par année entre 2012 et 2016, pour se maintenir quelques années dans les alentours de 1,2 G\$, puis il a connu une décroissance annuelle moyenne de 7 % entre 2019 et 2023. En 2023, le sous-secteur générait à peine 30 M\$ de plus qu'en 2012, avec 846 M\$.



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01

Figure 11 Évolution du PIB du secteur (SCIAN 321) au Québec

Entre 2012 et 2024, les dépenses canadiennes en recherche et développement (R&D) du secteur de la fabrication de produits en bois ont connu une croissance relativement stable, d'en moyenne 6 M\$ par année. Il s'agit d'une augmentation de 72 M\$ investis par année en R&D par rapport à 2012. En 2024, 160 M\$ ont été dépensés au Canada en recherche et développement en fabrication de produits en bois.

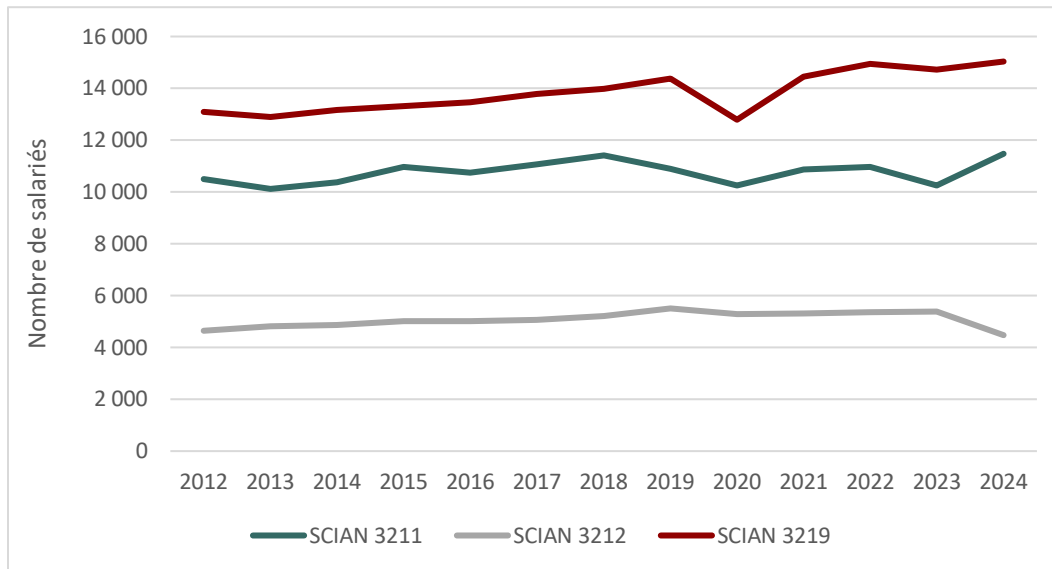


Source : Statistique Canada. Tableau 27-10-0333-01

Figure 12 Évolution des dépenses en recherche et développement du secteur (SCIAN 321) au Canada

En 2024, l'industrie de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) employait 31 255 salariés, soit une augmentation de 10,6 % depuis 2012. De façon plus précise, les sous-secteurs des scieries et de la préservation du bois (SCIAN 3211), de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) employaient respectivement 11 475 salariés, 4 475 salariés et 15 035 salariés (figure 12).

Finalement, le secteur représente une proportion de plus en plus importante de l'économie québécoise : la part des salariés dans le secteur de la fabrication de produits en bois dans l'ensemble des industries liées à la fabrication (SCIAN 31-33) est passé de 6,8 % depuis le dernier diagnostic à 6,9 % en 2023.

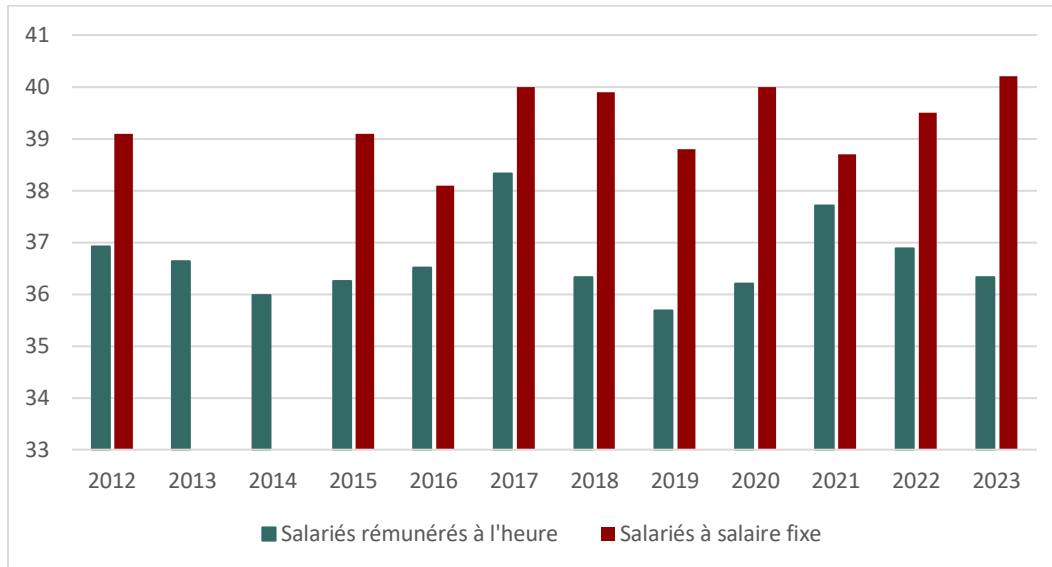


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01

Figure 13 Évolution du nombre de salariés par SCIAN

Généralement, les travailleurs à salaire fixe travaillent un plus grand nombre d'heures par semaine que les travailleurs rémunérés à l'heure. Pour les salariés à salaire fixe, les heures travaillées se sont maintenues dans les alentours de 38 à 40 heures par semaine au cours de la dernière décennie.

Pour les salariés à salaire horaire, les heures travaillées hebdomadairement varient selon les années. Par exemple, ils travaillaient en moyenne 38,33 heures par semaine en 2017, alors qu'ils travaillaient en moyenne 35,68 heures par semaine en 2019. En 2023, ils travaillent en moyenne 36,3 heures par semaine.



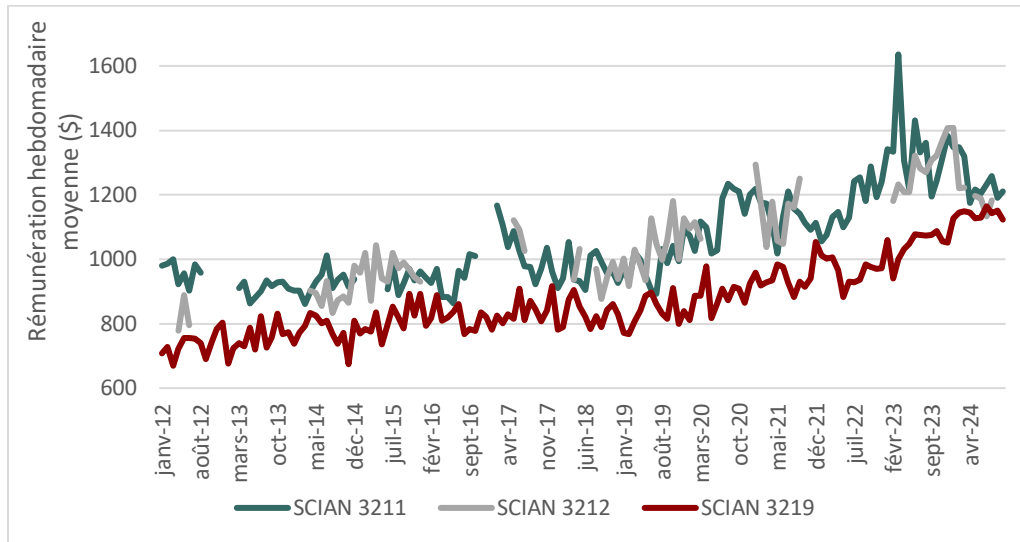
Source : Statistiques Canada. Tableau 14-10-0212-01; Statistique Canada. Tableau 14-10-0255-01

Figure 14 Évolution des heures hebdomadaires moyennes des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec

Pour les travailleurs des scieries et préservation du bois, la rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté de 231,16 \$ entre janvier 2012 et octobre 2024, passant de 979,47 \$ par semaine à 1 210,63 \$ par semaine. En moyenne, la rémunération hebdomadaire de ces travailleurs a augmenté de 2,4 % annuellement.

Quant aux travailleurs en fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué, leur rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté de 241,91 \$ entre janvier 2012 et octobre 2024, passant de 858,08 \$ par semaine à 1 099,99 \$ par semaine. En moyenne, la rémunération hebdomadaire de ces travailleurs a augmenté de 2,8 % annuellement.

Pour les travailleurs en production d'autres produits du bois, la rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté de 414,91 \$ entre janvier 2012 et décembre 2023, passant de 707,60 \$ par semaine à 1 122,51 \$ par semaine. En moyenne, la rémunération hebdomadaire de ces travailleurs a augmenté de 3,7 % annuellement.

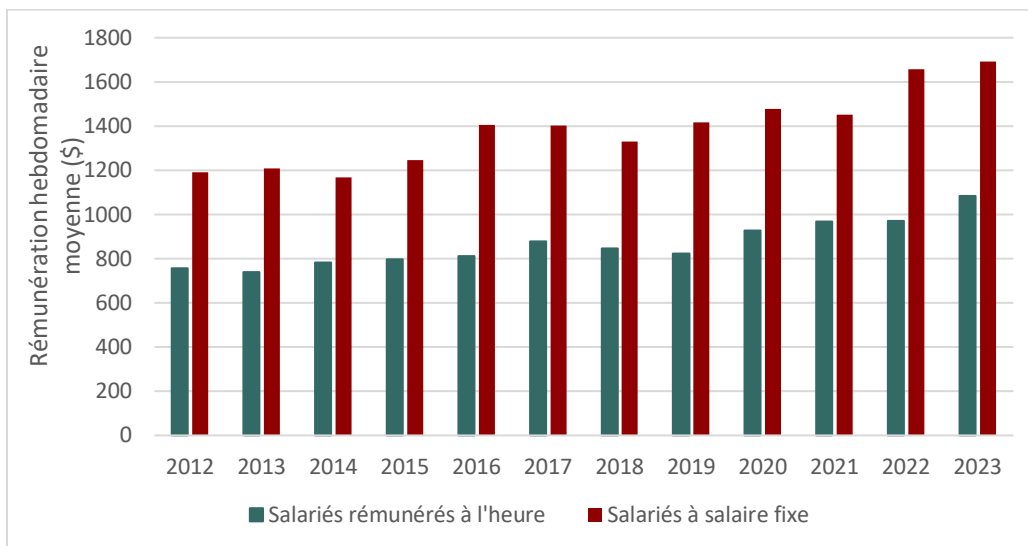


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0203-01

Figure 15 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne par SCIAN

Comme les salariés à salaire fixe travaillent davantage d'heures par semaine que ceux rémunérés à l'heure (figure 13), ça peut expliquer en partie pourquoi ils gagnent davantage d'argent chaque semaine.

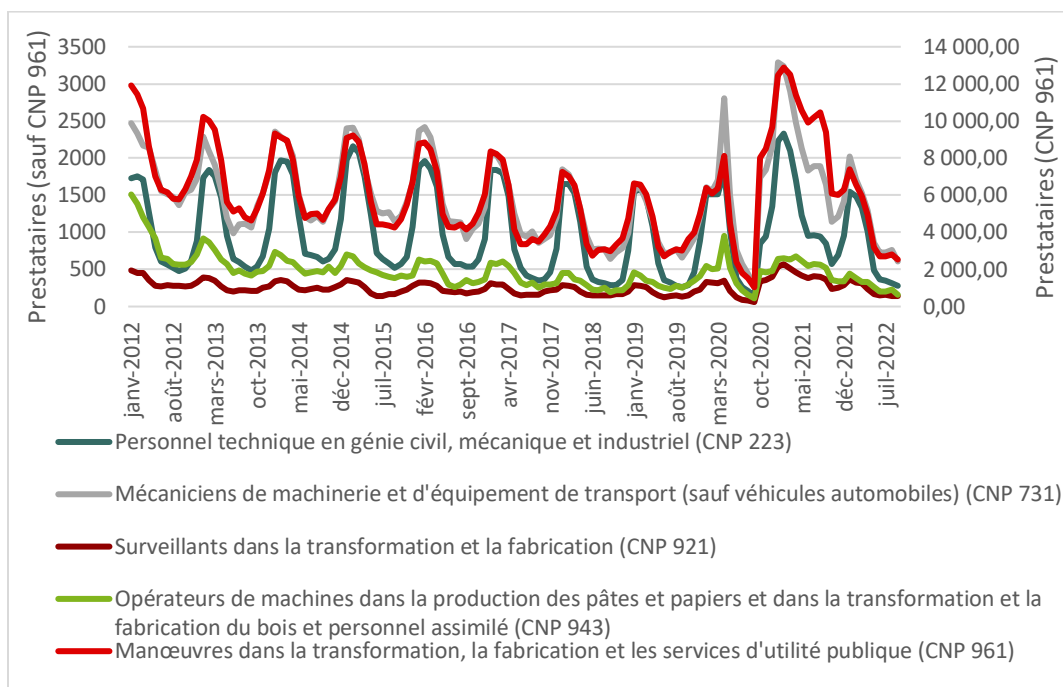
De 2012 à 2023, la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure a augmenté de 327,64 \$ par semaine, passant de 755,93 \$ à 1 083,57 \$ en moyenne. Quant à la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés à salaire fixe, elle a augmenté de 501,50 \$ par semaine, passant de 1 191,36 \$ en 2012 à 1 692,86 \$ en 2023 en moyenne. La proportion d'augmentation des salaires hebdomadaires dans le secteur a été la même au cours de la dernière décennie, autant pour les travailleurs à salaire fixe que ceux rémunérés à l'heure, soit de 3,4 % en moyenne par année.



Source : Statistiques Canada. Tableau 14-10-0203-01

Figure 16 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon le type de rémunération

On observe une saisonnalité dans le nombre de prestataires d'assurance-emploi des professions du secteur. Chaque hiver, le nombre de prestataires atteint un pic, suivi d'un creux en été. L'augmentation du nombre de prestataires en hiver semble indiquer un ralentissement du secteur forestier en période hivernale, qui entraîne une mise au chômage de plusieurs travailleurs. Il faut souligner que les données de 2020 et 2021 sont exceptionnelles étant donné la situation pandémique. Une tendance à la baisse générale des prestataires d'assurance-emploi a été observée dans les cinq professions entre 2012 et 2019.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0336-01

Figure 17 Évolution des prestataires d'assurance-emploi par CNP au Québec

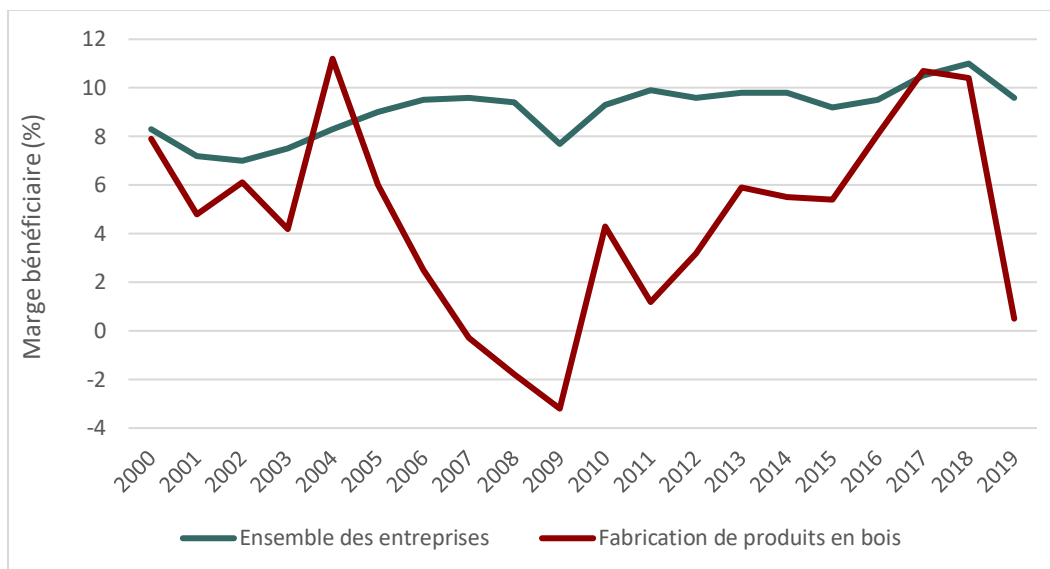
Chez le personnel technique en génie civil, mécanique et industriel, le nombre de prestataires d'assurance-emploi est passé de 1 550 prestataires en janvier 2022 à 350 en juillet 2022, ce qui représente une variation de 1 200 personnes à l'intérieur d'une même année. Pour les mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles), la variation de prestataires était de 1 290 personnes en 2022, passant de 2 020 prestataires en janvier 2022 à 730 en juillet 2022.

Pour les surveillants dans la transformation et la fabrication, le nombre de prestataires d'assurance-emploi est passé de 370 prestataires en janvier 2022 à 160 en juillet 2022, ce qui représente une variation de 210 personnes. De façon similaire, le nombre de prestataires d'assurance-emploi chez les opérateurs de machines a varié de 240 personnes sur la même période, passant de 440 prestataires en janvier 2022 à 200 en juillet 2022.

Quant aux manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique, le nombre de prestataires d'assurance-emploi est passé de 7 390 prestataires en janvier 2022 à 2 690 en juillet 2022, ce qui représente une variation de 4 700 personnes.

La marge bénéficiaire d'exploitation des entreprises canadiennes œuvrant dans la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) est très volatile depuis le début des années 2000. La crise immobilière de la première

décennie a fait chuter la rentabilité des entreprises du secteur. Par la suite, la marge a connu une croissance intéressante et a atteint plus de 10 % pour les années 2017 et 2018, avant de chuter drastiquement lors de l'année 2019, notamment en raison de la hausse significative des prix du bois cette année-là.



Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0006-01

Figure 18 Évolution de la marge bénéficiaire d'exploitation des entreprises canadiennes¹⁶

En 2021 et en 2022, la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) a été le secteur le plus rentable au Canada. Pour chaque dollar gagné en 2021, 75 cents ont été dépensés ; en 2022, pour chaque dollar gagné, 81 cents ont été dépensés. Toutefois, parmi les secteurs manufacturiers, celui de la fabrication de produits en bois est un des deux seuls secteurs ayant enregistré une baisse des revenus en 2022¹⁷.

Pour tous les sous-secteurs de la fabrication de produits en bois, les exportations surpassent les importations, ce qui implique que les exportations nettes (balance commerciale) sont positives.

Les exportations des scieries et préservation du bois ont atteint un sommet significatif en 2021, avec 3 039 M\$ en exportations (+2 299 M\$ par rapport à 2012). Au total, les exportations nettes de ce sous-secteur ont augmenté de 157 % dans la dernière décennie.

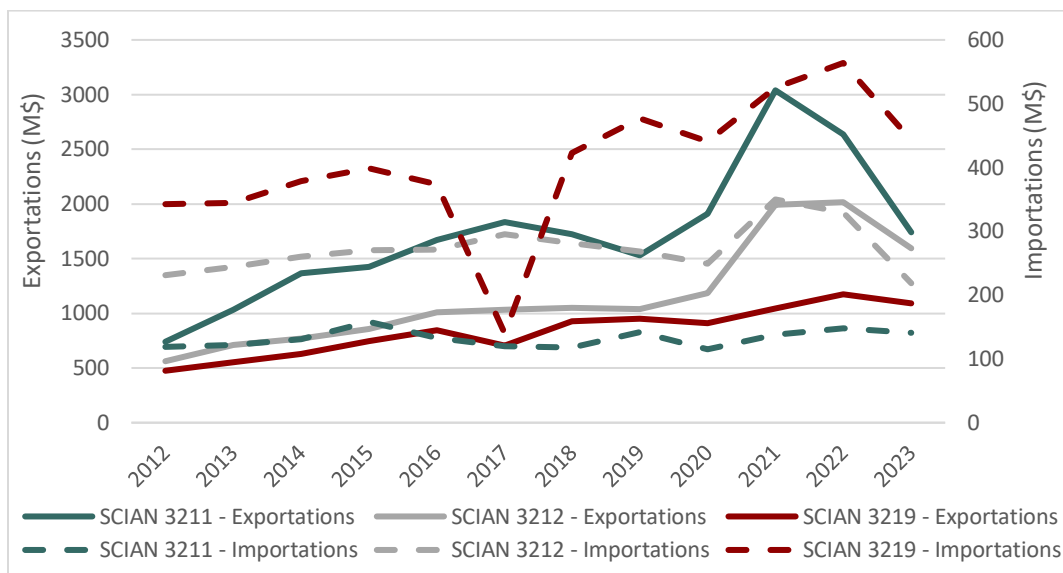
Pour le SCIAN 3212, entre 2012 et 2023, les exportations ont augmenté de 1 034 M\$ (+184 %), passant de 562 M\$ à 1 596 M\$. Les exportations de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en

¹⁶ Statistique Canada a cessé de produire ces informations en 2019 (contenu archivé). Depuis 2020, le tableau 33-10-0006-01 a été remplacé par un tableau similaire (33-10-0225-01). Cependant, les informations ne sont pas comparables. D'une part, Statistique Canada émet la notice suivante : « Depuis le premier trimestre de 2020, le "total des revenus d'exploitation", le "total des dépenses d'exploitation" et "le bénéfice ou la perte d'exploitation" sont maintenant dérivés à partir d'autres informations recueillies dans le questionnaire. Avant le premier trimestre de 2020, ces trois variables étaient rapportées directement dans le questionnaire par les entreprises. Les utilisateurs de données devraient être prudents en effectuant des comparaisons avant et après le premier trimestre de 2020, puisque ces trois variables sont maintenant compilées différemment. » D'autre part, le nouveau tableau ne présente que les informations relatives à la Fabrication de produits en bois ET de papier.

¹⁷ [Le Quotidien — Enquête annuelle sur les industries manufacturières, 2022 \(statcan.gc.ca\)](https://www.lequotidien.com/enquete-annuelle-sur-les-industries-manufacturierees-2022)

bois reconstitué ont atteint un sommet en 2022, avec 2 016 M\$ en exportations (+1 454 M\$ par rapport à 2012). Quant aux importations de ce secteur, elles ont diminué de 13 M\$ entre 2012 et 2023, passant de 232 M\$ à 219 M\$. Ainsi, les exportations nettes ont augmenté de 317 % dans la dernière décennie.

Les exportations nettes en production d'autres produits du bois ont augmenté de 391 % dans la dernière décennie. Il faut noter que les importations en production d'autres produits du bois ont atteint un creux significatif en 2017, avec 140 M\$ en importations (-203 M\$ par rapport à 2012).



Source : Statistique Canada. Données sur le commerce en direct

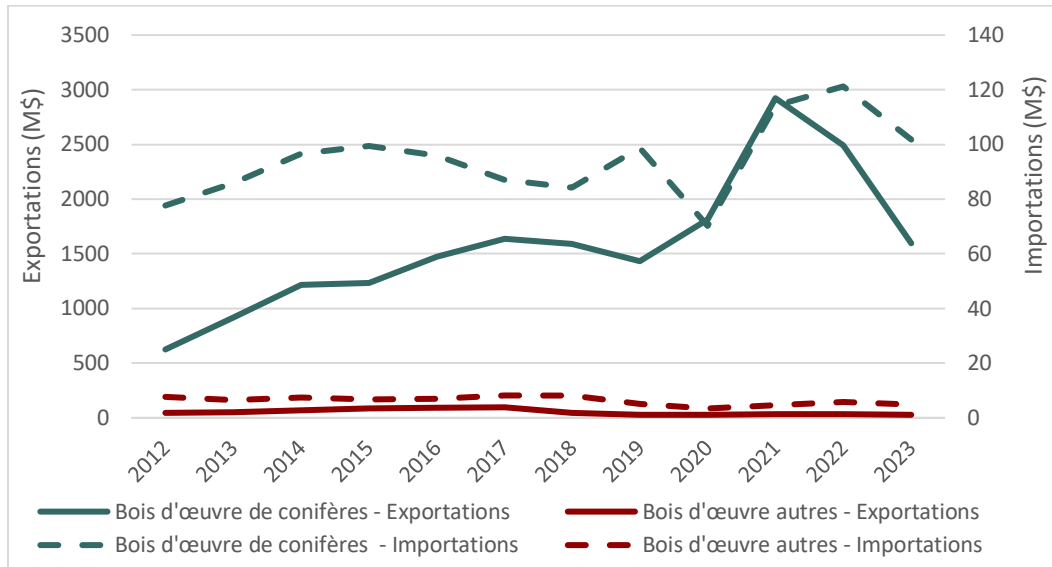
Figure 19 Évolution des exportations et importations des sous-secteurs au Québec

Les exportations et les importations de bois d'œuvre de conifères dépassent largement celles du bois d'œuvre des autres arbres. Pour le bois d'œuvre de conifères, entre 2012 et 2023, les exportations ont augmenté de 972 M\$, passant de 625 M\$ à 1597 M\$. Les exportations ont atteint un sommet significatif en 2021, avec 2 922 M\$ en exportations (+2 298 M\$ par rapport à 2012). Quant aux importations, elles ont augmenté de 24 M\$ (+31 %) entre 2012 et 2023, passant de 78 M\$ à 102 M\$. Au total, les exportations nettes ont augmenté de 173 % dans la dernière décennie.

En 2020, le bois d'œuvre de résineux représentait 98 % de toute la production de bois d'œuvre au Canada¹⁸. Cette même année, 67 % du bois d'œuvre de résineux canadien a été exporté, et 84 % de ce bois a été exporté vers les États-Unis¹⁹.

¹⁸ [Le Quotidien — Scieries au Canada : 15 années en revue \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/28-263-x/2021001/article/00001-eng.htm)

¹⁹ [Le Quotidien — Scieries au Canada : 15 années en revue \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/28-263-x/2021001/article/00001-eng.htm)



Source : Statistique Canada. Données sur le commerce en direct

Figure 20 Évolution des exportations et des importations de bois d'œuvre au Québec

2.2.1 Conjoncture économique

Depuis 2012, le taux de change du dollar canadien par rapport au dollar américain a diminué de 31 %, passant de 1 022 \$CAD/\$US (septembre 2012) à 0,702 \$CAD/\$US (décembre 2024 ; figure 20). Il est estimé que le dollar canadien continuera de se chiffrer sous la barre du 0,65 \$CAD/\$US d'ici la fin de 2026. Cette dépréciation du dollar canadien devrait avantager les entreprises du secteur, puisque les prix des produits de bois sont généralement fixés en dollar américain, augmentant ainsi le pouvoir d'achat des acheteurs américains. D'ailleurs, en 2022, 95 % des exportations québécoises de l'industrie de la fabrication de produits en bois étaient à destination des États-Unis²⁰.

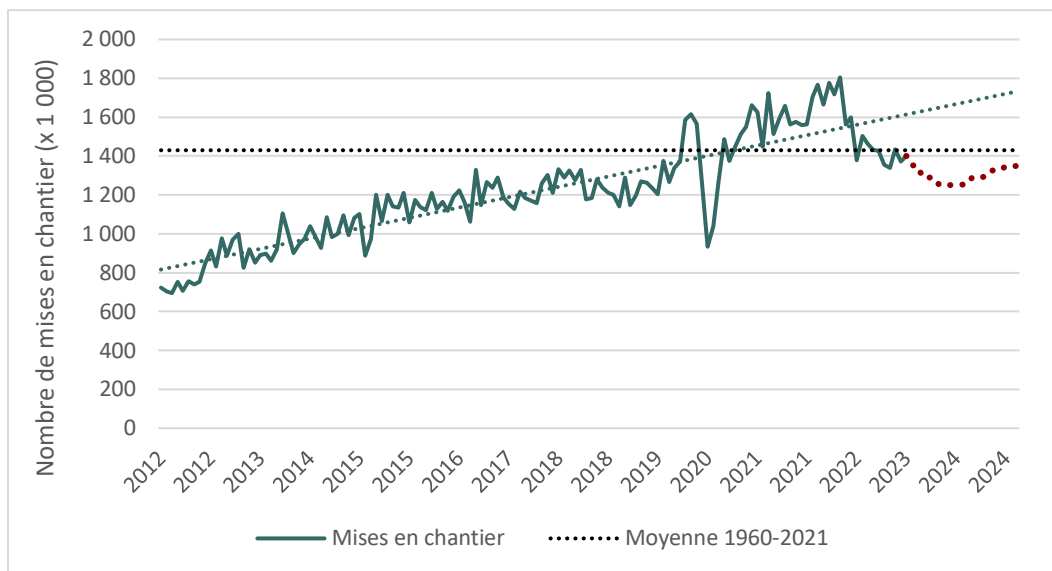
²⁰ En termes de valeur des exportations (5 509 414 000 \$ sur 5 826 151 000 \$). Statistique Canada, Données sur le commerce en direct.



Source : Banque du Canada, taux de change mensuels et The Economy Forecast Agency (EFA)

Figure 21 Évolution du taux de change \$CAD/\$US

La demande de bois d'œuvre est fortement dérivée du marché américain, notamment les mises en chantier. Le nombre de mises en chantier a presque doublé depuis 2012, passant de 723 000 en janvier 2012 à 1 401 000 en avril 2023, nombre près de la moyenne entre 1960 et 2021 (1 430 000 mises en chantier). Il est estimé, à court terme, que le nombre de mises en chantier reste sous la moyenne historique.



Sources : US Census Bureau. Prévisions : BMO, TD, Fannie Mae

Figure 22 Évolution du nombre de mises en chantier aux États-Unis, 2012-2023

Le prix du bois d'œuvre a atteint des sommets historiques dans les dernières années, ce qui peut signifier une augmentation des revenus pour les entreprises. Les prix élevés des dernières années permettent également aux entreprises du secteur de maximiser leurs productions.



Source : Random Lengths

Figure 23 Évolution du prix composite Random Lengths Framing Lumber

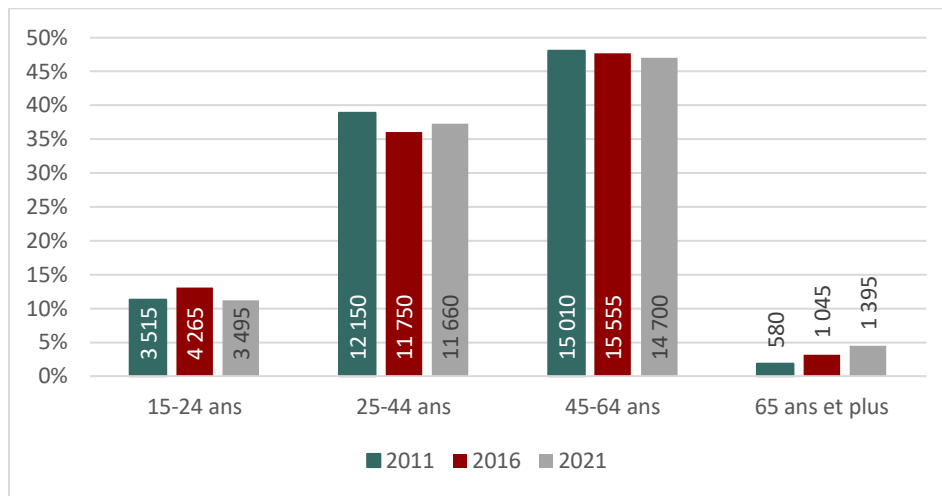
Bien que le Québec soit confronté au vieillissement de sa population, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre devrait connaître une croissance dans la prochaine décennie. De plus, certaines régions connaissent une migration interrégionale positive (Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Laurentides, Centre-du-Québec), améliorant ainsi leur bassin de main-d'œuvre. Néanmoins, puisque le taux de chômage est à son plus bas depuis les dix dernières années, des difficultés de recrutement sont à prévoir. La main-d'œuvre non traditionnelle dans le secteur serait donc à considérer afin d'aplanir ces difficultés.

Le secteur de la fabrication de produits en bois est une industrie de premier plan au Québec, constitué de plus de 1 000 entreprises avec employés et embauchant plus de 31 000 salariés. Le taux de change relativement faible du dollar canadien par rapport au dollar américain devrait permettre aux entreprises québécoises du secteur de conserver leur compétitivité sur le marché. Bien que les prévisions actuelles pour le nombre de mises en chantier aux États-Unis soient sous la moyenne historique, les prix du bois d'œuvre relativement élevés seront favorables à l'industrie.

2.2.2 Travailleurs du secteur

Tout comme la population québécoise, les travailleurs du secteur de la fabrication de produits en bois sont vieillissants. Entre 2011 et 2021, le nombre de travailleurs de 65 ans et plus a doublé, et plus encore (580 en 2011 à 1375 en 2021), alors que la proportion de travailleurs de 25 à 44 ans et de 45 à 64 ans a légèrement diminué.

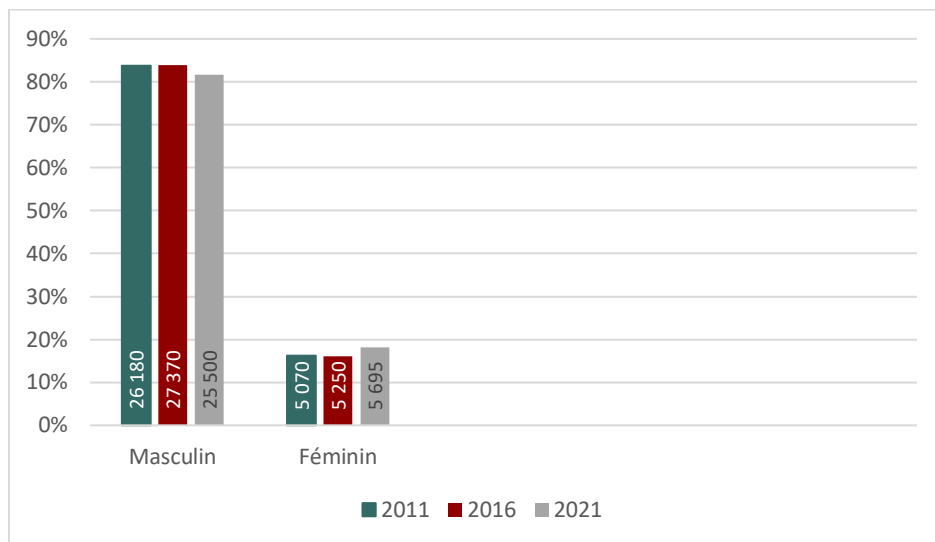
En 2021, le secteur était composé de 11,2 % de travailleurs de 15 à 24 ans, de 37,3 % de travailleurs de 25 à 44 ans, de 47,0 % de travailleurs de 45 à 64 ans et de 4,5 % de travailleurs de 65 ans et plus.



Source : Statistiques Canada. Tableau 98-10-0592-01 ; Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X201634 ; Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011060

Figure 24 Ventilation des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon l'âge

La proportion de femmes dans la fabrication de produits en bois est passée de 16,2 % (5 070 femmes) en 2011 à 18,2 % (5 695 femmes) en 2021. Il s'agit d'une légère amélioration, mais le secteur demeure toujours loin d'atteindre la parité homme-femme. Des mesures pourraient être mises en place par le secteur afin d'attirer cette clientèle typiquement sous-représentée sur le marché du travail.



Source : Statistiques Canada. Tableau 98-10-0592-01 ; Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X201634 ; Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit numéro 99-012-X2011060

Figure 25 Ventilation des travailleurs du secteur (SCIAN 321) au Québec, selon le genre

3. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Cette section présente les principaux résultats des enquêtes en ligne.

3.1 Établissements

3.1.1 Répartition des établissements par groupe de SCIAN

La répartition relative des établissements par groupe de SCIAN est présentée au tableau 3.

Tableau 3 Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur groupe du SCIAN (% des établissements)

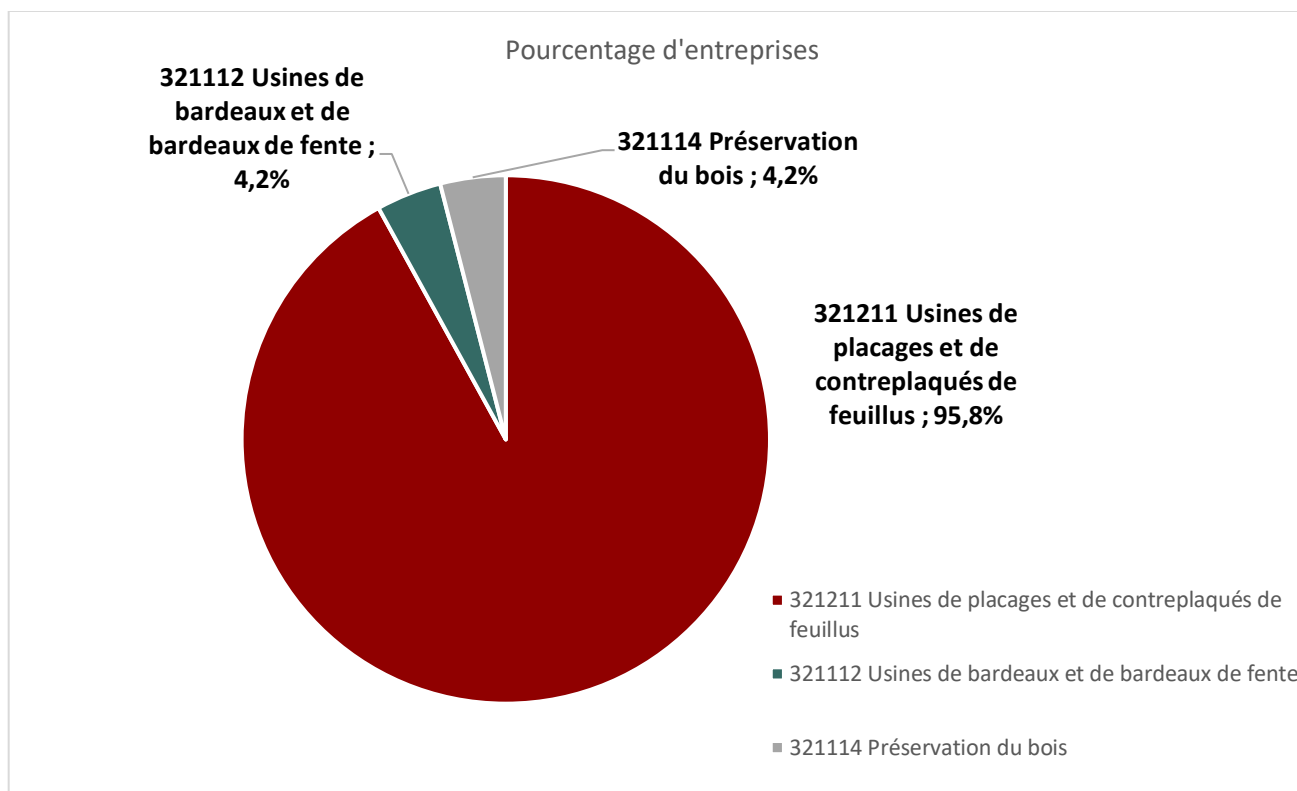
Groupe du SCIAN	%
3211	52,7
3212	8,7
3219	45,7
Total	100

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Les établissements de l'univers d'enquête se classent principalement dans la catégorie du SCIAN 3211, Scierie et préservation du bois (52,7 %). Près de la moitié d'entre eux (45,7 %) se retrouvent dans les activités de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219), tandis que les 8,7 % restants fabriquent principalement des placages, des contreplaqués et des produits en bois reconstitué (SCIAN 3212).

3.1.2 Répartition des établissements par classe du SCIAN

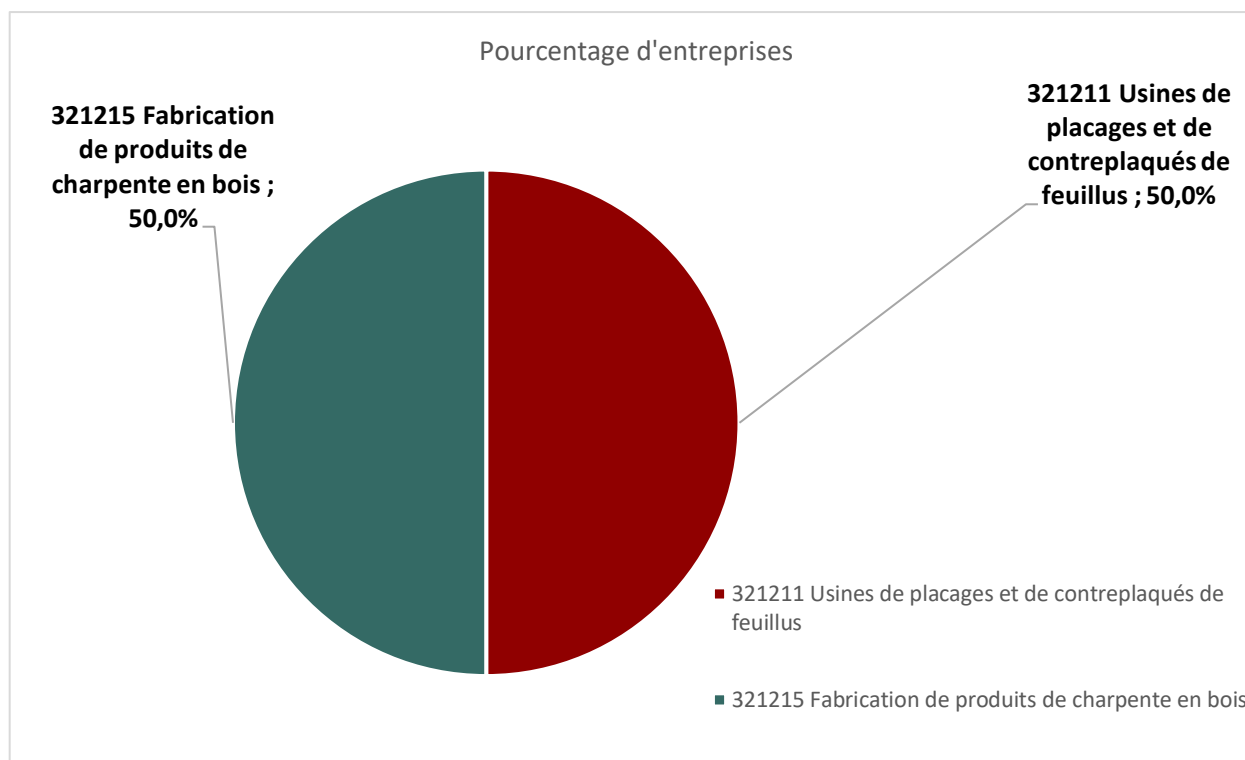
Les établissements de l'univers d'enquête sont répartis parmi les classes du SCIAN comme illustrées par les figures 25, 26 et 27.



Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Figure 26 Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN- Groupe 3211, Scieries et préservation du bois

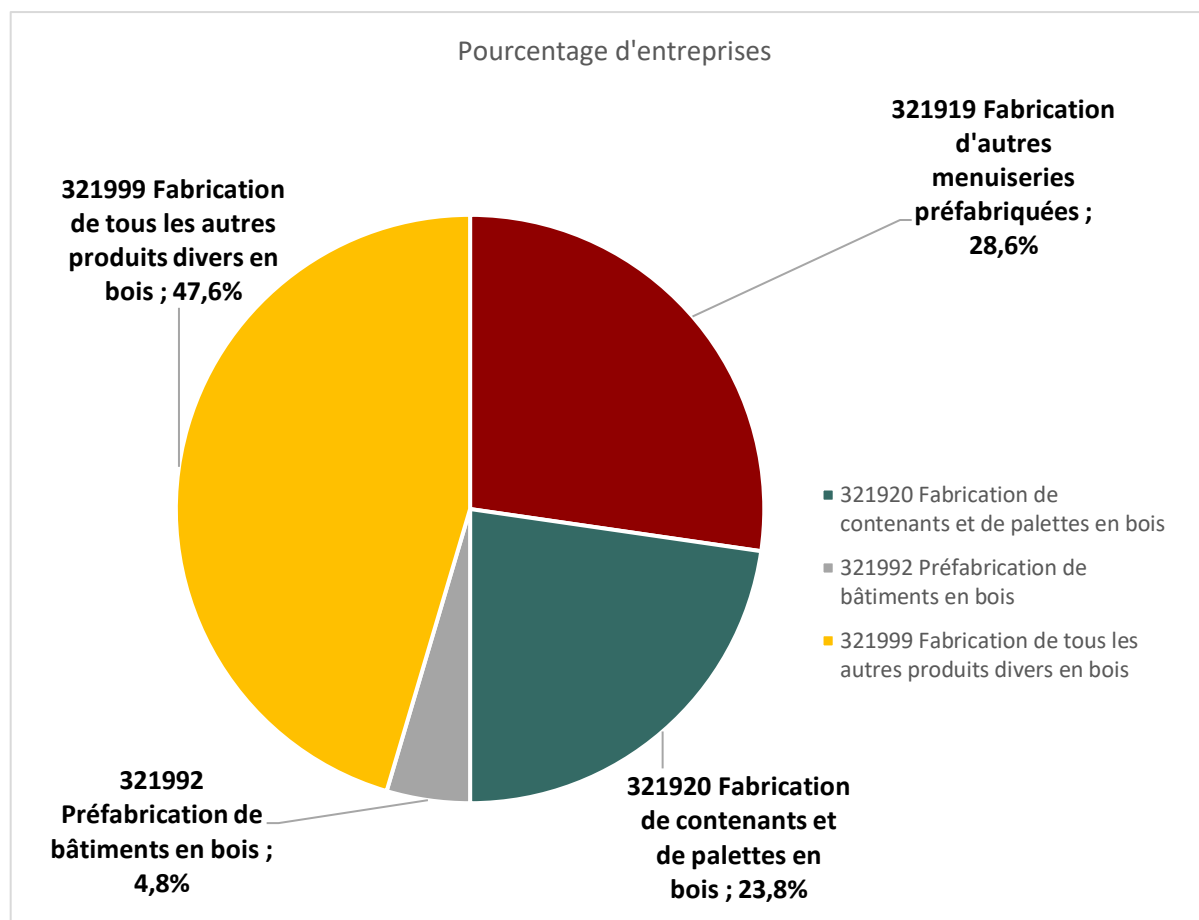
Le groupe 3211, Scierie et préservation du bois, regroupe principalement des scieries (SCIAN 321111).



Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Figure 27 Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN- Groupe 3212, Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué

En ce qui concerne le groupe 3212, Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué, il se répartit entre les entreprises qui fabriquent des produits de charpente en bois et les usines de placages et de contreplaqués de feuillus.



Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Figure 28 Répartition des établissements de l'univers d'enquête selon leur classe du SCIAN - Groupe 3219 - Fabrication d'autres produits en bois

Le groupe 3219, Fabrication d'autres produits en bois, compte 47,6 % des établissements qui fabriquent tous les autres produits divers en bois. Un peu plus du quart (28,6 %) sont des établissements faisant partie du SCIAN 321919 - Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées, 23,8 % constituent les établissements qui s'apparentent au groupe 321920 - Fabrication de contenants et de palettes en bois et, enfin, 4,8 % représentent la préfabrication de bâtiments en bois.

3.2 Profil de la main-d'œuvre

Le profil de la main-d'œuvre présenté dans cette section est un état de la situation telle qu'elle s'est présentée lors de la réalisation de l'enquête en ligne.

Le tableau suivant présente la proportion de postes vacants et le pourcentage de départs à la retraite prévus d'ici 2025 pour différentes professions représentatives du secteur.

Les professions ayant moins de cinq répondants ont été exclues de l'analyse afin de minimiser la marge d'erreur et d'assurer une interprétation plus fiable des résultats. Les données marquées du symbole « * » correspondent à celles pour lesquelles le nombre de répondants se situe entre 5 et 10. Elles doivent donc être interprétées avec précaution, car la marge d'erreur peut y être plus élevée.

Tableau 4 Répartition des travailleurs selon les professions

Profession	% de postes vacants	% retraite 2025
Acheteur/commis aux achats et à l'inventaire	0	5,3
Affûteur	4,2	12,9
Charpentier/menuisier	10,2	6,8
Classificateur de bois d'œuvre et autre vérificateur (mesureur, classificateur)	4,9	9,2
Conducteur d'équipements lourds (cour d'usine)	4,5	12,3
Conducteur de camions	6,3	3,3
Dessinateur, designer ou concepteur*	10,1	3,1
Directeur d'usine ou de production	7,5	6,5
Ébéniste*	8,2	17,8
Électricien	16,5	12,7
Électromécanicien	8,7	0
Ingénieur du bois*	25,0	0
Mécanicien de machines fixes	10,5	11,8
Mécanicien industriel	8,5	5,2
Scieurs et opérateur de machines à scier dans les scieries (scieur, écorceuse, débiteuse, déligneuse, etc.)	2,7	10,7
Opérateur de machines à travailler le bois (encolleuse, perceuse, raboteuse)	2,5	9,9
Autre opérateur de machines dans la transformation du bois (assembleur, opérateur de déchiqueteuse, de dérouleuse, de séchoir, d'écorceuse, etc.)	1,9	6,5
Opérateur d'équipement de levage (chargeuse ou chariot élévateur)	2,5	3,2
Responsable de l'approvisionnement et de l'expédition	0	13,3
Responsable de l'optimisation et contrôle qualité	0	5,4
Responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité	0	0
Soudeur*	5,4	17,1
Superviseur/Contremaître cour d'usine	3,7	3,1
Total	100	100

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Plusieurs constats émanent des données tirées du tableau 4. Tout d'abord, plusieurs professions ont un taux de postes vacants supérieur à 10 %. Ces résultats témoignent d'une forte demande pour ces professions et d'une pénurie de travailleurs qualifiés. Il s'agit entre autres des charpentiers/menusiers, des électriciens et des mécaniciens de machines fixes. Cette problématique est accentuée par le nombre

de départs à la retraite anticipés à court terme, notamment pour les postes de soudeurs ou d'électriciens. Pour ces différents postes, les entreprises devront accroître leurs efforts en matière de formation et de recrutement pour combler les besoins futurs en main-d'œuvre.

3.2.1 Saisonnalité et temps partiel

La proportion d'emplois à temps partiel parmi les entreprises interrogées est de 12 %, tandis que les emplois saisonniers comptent pour 6 % des emplois dans le secteur. La présence de 12 % d'emplois à temps partiel indique que les entreprises du secteur ont besoin de flexibilité dans la gestion de leur main-d'œuvre. Ces résultats sont dû à des variations dans la demande, nécessitant des ajustements rapides en ce qui concerne la production et la main-d'œuvre. De plus, les emplois saisonniers permettent de répondre aux pics de demande. À titre d'exemple, si la demande pour certains produits en bois augmente pendant certaines saisons, les entreprises peuvent embaucher temporairement pour répondre à cette demande accrue.

Le recours aux emplois à temps partiel et saisonniers peut aussi être une occasion pour les entreprises d'utiliser ces types d'emploi pour former de nouveaux employés avant de les embaucher à temps plein ou pour évaluer les compétences des travailleurs avant de les intégrer définitivement.

3.2.2 Clientèle éloignée du marché du travail

Pour remédier aux difficultés de recrutement liées au bassin limité de travailleurs disponibles, les entreprises semblent se tourner vers le recrutement de main-d'œuvre non traditionnelle ou de personnes éloignées du marché du travail, telles que les femmes, les membres des Premières Nations ou les Inuit, les travailleurs issus de l'immigration, les travailleurs étrangers temporaires, les personnes judiciairisées et les personnes présentant un handicap physique et/ou mental.

3.2.2.1 Femmes

Selon les résultats de l'enquête en ligne, 89,5 % des entreprises sondées déclarent engager des femmes au sein de leur organisation. Bien que les femmes soient largement représentées dans les entreprises de la transformation du bois, elles sont majoritairement employées dans des postes de production et d'administration, avec une moyenne de 7,82 et 9,52 femmes respectivement. Cependant, les femmes restent sous-représentées dans les postes de maintenance, tels que les postes de mécanicien industriel ou électromécanicien, où les entreprises comptent en moyenne moins d'une femme.

3.2.2.2 Membres des Premières Nations ou Inuit

Actuellement, 13,2 % des entreprises interrogées emploient des personnes provenant des Premières Nations ou des personnes Inuit. Cela montre une certaine inclusion de ces groupes dans le secteur.

La collaboration entre le comité sectoriel et la Commission de développement des Ressources humaines des Première Nations du Québec (CDRHPNQ) est une initiative positive. Elle vise à développer les compétences des travailleurs issus des Premières Nations et les travailleurs Inuit, pour faciliter leur employabilité et leur intégration dans le marché du travail.

3.2.2.3 Travailleurs issus de l'immigration et travailleurs étrangers temporaires

En ce qui concerne les travailleurs issus de l'immigration et les travailleurs étrangers temporaires, respectivement 57,9 % et 52,6 % des entreprises ont déclaré avoir ce type de personnes à l'emploi. Ces pourcentages témoignent d'une dépendance significative des entreprises à ces groupes pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.

3.2.2.4 Personnes judiciairisées

Plus du tiers des entreprises interrogées (36,8 %) emploient des personnes judiciairisées au sein de leur main-d'œuvre. L'embauche de personnes judiciairisées montre que les entreprises du secteur de la transformation du bois jouent un rôle dans la réinsertion sociale et professionnelle de ces personnes. Face à des difficultés de recrutement, les entreprises peuvent trouver une source précieuse de travailleurs motivés parmi les personnes judiciairisées. Ce type d'embauche peut aider à pourvoir les postes vacants et à maintenir la production.

3.2.2.5 Personnes ayant un handicap physique et/ou mental

À l'heure actuelle, seulement 10,5 % des entreprises interrogées ont déclaré avoir des personnes présentant un handicap physique et/ou mental au sein de leur entreprise. Ce pourcentage semble indiquer une représentation et une inclusion limitées de cette population dans le marché du travail de la transformation du bois, qui pourraient s'expliquer par le fait que les entreprises rencontrent des défis liés à l'accessibilité et à l'aménagement des postes de travail pour accueillir des personnes avec des handicaps.

3.2.3 Départs à la retraite

Les entreprises se sont prononcées sur la proportion de travailleurs âgée de plus de 55 ans. Le tableau suivant présente la proportion moyenne des travailleurs âgés de 55 ans et plus qui occupent différentes professions dans les entreprises sondées.

Tableau 5 Proportion moyenne de travailleurs âgés de 55 ans et plus

Profession	Proportion moyenne (%)
Acheteur/commis aux achats et à l'inventaire	21,4
Affûteur	41,6
Charpentier/menuisier	38,5
Classificateur de bois d'œuvre et autre vérificateur (mesureur, classificateur)	40,4
Conducteur d'équipements lourds (cour d'usine)	40,6
Conducteur de machinerie/exploitation forestière (forêt)	37,9
Conducteur de camions	35,2
Dessinateur, designer ou concepteur	28,9
Directeur d'usine ou de production	25,7
Ébéniste	36,6
Électricien	19,5
Électromécanicien	13,0
Ingénieur d'industrie et de fabrication (ingénieur d'usine, de contrôle de la qualité, ingénieur de production)	00,0
Ingénieur du bois	20,0
Mécanicien de machines fixes	26,1
Mécanicien industriel	22,5
Monteur et contrôleur d'autres produits en bois	33,0
Scieur et opérateur de machines à scier dans les scieries (scieur, écorceuse, débiteuse, déligneuse, etc.)	36,5
Opérateur de machines à travailler le bois (encolleuse, perceuse, raboteuse)	23,6
Autre opérateur de machines dans la transformation du bois (assembleur, opérateur de déchiqueteuse, de dérouleuse, de séchoir, d'écorceuse, etc.)	22,5
Opérateur d'équipement de levage (chargeuse ou chariot élévateur)	28,8
Peintre et enduiseur (secteur industriel)	32,9
Responsable de l'approvisionnement et de l'expédition	36,7
Responsable de l'optimisation et contrôle qualité	19,3
Responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité	16,9
Soudeur	31,1
Superviseur/Contremaître cour d'usine	26,8
Autres	21,8
Total	100

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Plusieurs constats ressortent de l'analyse des données tirées de ce tableau.

Les professions d'affûteur (41,6 %), de conducteur d'équipements lourds (40,6 %), de classificateur de bois d'œuvre (40,4 %) et de charpentier/menuisier (38,5 %) sont celles ayant les proportions moyennes les plus élevées de travailleurs âgés de 55 ans et plus. Ces chiffres laissent penser que ces différentes professions nécessitent une grande expertise et expérience, acquises par les travailleurs sur de nombreuses années. Il existe une forte rétention des employés pour ces postes spécialisés et des difficultés potentielles de recrutement d'une main-d'œuvre plus jeune pour ce type de postes.

Les professions de conducteur de machinerie/exploitation forestière (37,9 %), de conducteur de camions (35,2 %), d'ébéniste (36,6 %), de scieur et opérateur de machines à scier (36,5 %), ainsi que les responsables de l'approvisionnement et de l'expédition (36,7 %) sont des professions qui montrent également des proportions moyennes élevées de travailleurs âgés, reflétant des besoins similaires en matière de compétences et d'expérience.

Les dessinateurs, designers ou concepteurs (28,9 %), les directeurs d'usine ou de production (25,7 %), les mécaniciens de machines fixes (26,1 %) et les superviseurs/contremaîtres de cour d'usine (26,8 %) ont des proportions moyennes modérées de travailleurs de plus de 55 ans. Ces chiffres pourraient indiquer un équilibre entre les travailleurs âgés et les plus jeunes, favorisant ainsi le transfert de connaissances et de compétences entre les différentes générations.

Enfin, les ingénieurs d'industrie et de fabrication (0 %), les électromécaniciens (13,0 %) ainsi que les responsables de l'environnement, de la santé et de la sécurité (16,9 %) sont les professions qui ont les proportions moyennes les plus faibles de travailleurs âgés de plus de 55 ans. Ces faibles proportions peuvent laisser penser que ces postes impliquent de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies qui attirent davantage les jeunes.

La forte proportion de travailleurs âgés de plus de 55 ans dans certaines professions indique un vieillissement de la main-d'œuvre dans le secteur, phénomène déjà bien documenté. Ce vieillissement pose des défis à long terme pour les entreprises, notamment en ce qui concerne le recrutement et la formation des nouveaux employés afin de pourvoir les postes vacants. De plus, les données démographiques démontrent un manque important de main-d'œuvre qualifiée et disponible issue du réseau scolaire traditionnel. Les entreprises doivent donc concentrer plus d'effort de recrutement vers des clientèles éloignées du marché du travail, sous-représentées ou issues de l'immigration.

Par ailleurs, les entreprises devront mettre en place des programmes de transfert de connaissances et de compétences pour s'assurer du transfert adéquat d'expertise des travailleurs âgés lors de leur départ à la retraite.

Pour les professions dont les proportions moyennes de travailleurs de plus de 55 ans sont faibles, les entreprises pourraient développer des stratégies de recrutement ciblées pour les jeunes ou proposer des formations continues pour les attirer et les retenir dans le secteur.

En résumé, il apparaît que le secteur de la transformation du bois repose fortement sur les travailleurs âgés de 55 ans et plus. Il est donc essentiel d'attirer et de former de jeunes travailleurs pour garantir la pérennité et l'innovation dans le domaine.

3.3 Enjeux de gestion des ressources humaines

Les enjeux de gestion des ressources humaines ont d'abord été abordés lors de l'enquête en ligne, puis pendant la tournée régionale. La tournée régionale a permis de bonifier les résultats de l'enquête en ligne en apportant des précisions sur certaines problématiques mises en évidence lors de l'enquête.

3.3.1 Difficultés de recrutement

Lors de l'enquête en ligne, il a été demandé aux entreprises d'indiquer le niveau de difficulté rencontrée pour le recrutement de nouveaux employés au sein de leur entreprise. Le tableau 6 présente le niveau de difficulté à recruter selon différentes professions représentatives du secteur.

Tableau 6 Niveau de difficulté à recruter

Profession	Aucune (%)	Relativement facile (%)	Relativement difficile (%)	Extrêmement difficile (%)
Acheteur/commis aux achats et à l'inventaire	7,1	35,7	46,4	10,7
Affûteur	4,2	8,3	29,2	58,3
Charpentier/menuisier	0,0	36,4	45,5	18,2
Classificateur de bois d'œuvre et autre vérificateur (mesureur, classificateur)	5,0	15,0	50,0	30,0
Conducteur d'équipements lourds (cour d'usine)	11,1	48,1	25,9	14,8
Conducteur de camions	0,0	18,2	45,5	36,4
Dessinateur, designer ou concepteur*	0,0	14,3	28,6	57,1
Directeur d'usine ou de production	8,8	11,8	47,1	32,4
Ébéniste*	14,3	14,3	42,9	28,6
Électricien	0,0	8,3	16,7	75,0
Électromécanicien	0,0	25,0	30,0	45,0
Ingénieur du bois*	0,0	0,0	20,0	80,0
Mécanicien de machines fixes	7,7	7,7	38,5	46,2
Mécanicien industriel	0,0	7,1	53,6	39,3
Scieur et opérateur de machines à scier dans les scieries (scieur, écorceuse, débiteuse, déligneuse, etc.)	7,7	46,2	34,6	11,5
Opérateur de machines à travailler le bois (encolleuse, perceuse, raboteuse)	20,0	46,7	20,0	13,3
Autre opérateur de machines dans la transformation du bois (assembleur, opérateur de déchiqueteuse, de dérouleuse, de séchoir, d'écorceuse, etc.)	13,3	46,7	26,7	13,3
Opérateur d'équipement de levage (chargeuse ou chariot élévateur)	7,4	48,1	29,6	14,8
Responsable de l'approvisionnement et de l'expédition	4,2	25,0	58,3	12,5
Responsable de l'optimisation et contrôle qualité	0,0	26,3	52,6	21,1
Responsable de l'environnement, de la santé et de la sécurité	9,1	27,3	45,5	18,2
Soudeur	12,5	50,0	37,5	0,0
Superviseur/Contremaître cour d'usine	0,0	15,6	46,9	37,5

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

La majorité des professions dans le secteur de la transformation du bois présentent des défis de recrutement notables. La difficulté est particulièrement prononcée pour les professions spécialisées comme les électriciens et les affûteurs. Cette difficulté peut être due à un manque de formation adéquate, ou encore à une pénurie de candidats possédant les compétences spécifiques requises pour ces postes. Les trois quarts des entreprises interrogées trouvent extrêmement difficile de recruter des électriciens, ce qui suggère une grave pénurie de professionnels qualifiés dans ce domaine. D'ailleurs, selon Statistique Canada (2023), le nombre de postes d'électriciens vacants a augmenté de 51,6 % entre le troisième trimestre de 2022 et le troisième trimestre de 2023²¹, ce qui vient confirmer les observations des entreprises interrogées.

Par ailleurs, le secteur de la transformation du bois évolue constamment, avec l'apparition de nouvelles technologies et des processus de production améliorés qui en découlent. Ces avancées peuvent créer un écart entre les compétences des travailleurs disponibles sur le marché et celles exigées par les entreprises, renforçant ainsi les difficultés de recrutement pour certains postes.

Une autre raison pour expliquer les difficultés de recrutement de certains employeurs concernerait le décalage entre les programmes de formation offerts par les institutions d'enseignement et les besoins actuels du marché du travail. Plusieurs programmes de formation pourraient ne plus répondre aux compétences requises devant l'évolution actuelle du secteur de la transformation du bois.

Enfin, la concurrence intersectorielle pour les travailleurs qualifiés accentue les difficultés de recrutement pour certaines professions.

En revanche, certaines professions comme les opérateurs de machines (à travailler le bois, dans la transformation du bois, à scier) et les soudeurs présentent une difficulté de recrutement moins marquée, ce qui indique une exigence de connaissances et de compétences moins spécifiques pour l'entrée en poste.

Pistes de solution : *Les résultats révèlent un réel besoin de stratégies visant à attirer, à former et à retenir les talents dans le secteur de la transformation du bois, surtout pour les professions où le recrutement est jugé extrêmement difficile. Des initiatives de formation, de promotion des carrières et de meilleures conditions de travail pourraient aider à atténuer ces difficultés de recrutement.*

3.3.2 Causes des difficultés de recrutement

Les employeurs ont déterminé les principaux facteurs qui, selon eux, causaient les difficultés de recrutement au sein de leur entreprise.

Le tableau 7 présente les principales causes des difficultés de recrutement rencontrées.

²¹ Source : [La pénurie actuelle d'électriciens - Statistique Canada \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/28-263-x/2023001/article/00001.htm)

Tableau 7 Causes des difficultés de recrutement

Cause	%
Difficulté à trouver des candidats ayant les compétences techniques recherchées	61,9
Difficulté à trouver des candidats ayant de l'expérience professionnelle pertinente à l'emploi	59,5
Difficulté à trouver des candidats ayant une formation pertinente à l'emploi	40,5
Difficulté à trouver des candidats ayant le savoir-être nécessaire (ex. ponctualité, courtoisie, etc.)	38,1
Difficulté à trouver des candidats ayant les compétences de base nécessaires (ex. lire ou communiquer en français, effectuer des calculs de base)	23,8
Difficulté à trouver des candidats acceptant le salaire offert	23,8
Total	100

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

La difficulté à trouver des candidats ayant les compétences techniques recherchées est la principale raison évoquée (61,9 % des entreprises) par les entreprises interrogées lors de l'enquête en ligne. Ces compétences techniques doivent nécessiter une formation spécifique que peu de candidats disponibles sur le marché du travail possèdent. Plus de la moitié des entreprises interrogées (59,5 %) ont quant à elles évoqué la difficulté à trouver des candidats ayant l'expérience professionnelle pertinente à l'emploi, tandis que 40,5 % d'entre elles affirment éprouver des difficultés à trouver des candidats ayant une formation pertinente à l'emploi. La difficulté à trouver des candidats expérimentés pour l'emploi offert pourrait être liée à une inadéquation entre les exigences requises par certains postes et l'expérience des candidats disponibles sur le marché du travail. Par ailleurs, comme il a été mentionné précédemment, avec l'évolution rapide du secteur de la transformation du bois, il est possible que les programmes de formation offerts actuellement par les institutions d'enseignement ne répondent pas exactement aux besoins actuels du secteur, ce qui viendrait expliquer la difficulté à trouver des candidats ayant une formation pertinente à l'emploi. Il ressort également de l'enquête que 38,1 % des entreprises interrogées ont exprimé éprouver des difficultés à trouver des candidats ayant le savoir-être nécessaire. Ces aspects pourraient éventuellement être intégrés dans les programmes de formation.

Pistes de solution : *Les résultats des enquêtes en ligne rappellent l'importance de promouvoir davantage les formations professionnelles et techniques dans les écoles secondaires comme facteur d'attraction pour les jeunes à s'orienter vers des métiers plus techniques. Il pourrait être envisagé de proposer des formations de plus courte durée pour les travailleurs en poste afin d'actualiser leurs compétences techniques. Le développement de parcours d'intégration pour les nouveaux employés, dotés d'un système de mentorat qui associerait les nouvelles recrues à des employés expérimentés pour transférer les compétences et réduire la courbe d'apprentissage, est une option à envisager pour les entreprises.*

3.3.3 Méthodes de recrutement

Les employeurs ont également été interrogés sur les méthodes de recrutement qu'ils utilisaient pour pourvoir leurs postes. Le tableau 8 présente les différentes méthodes de recrutement utilisées et la proportion d'employeurs qui s'en servent.

Tableau 8 Méthodes de recrutement

Méthodes de recrutement utilisées	%
Affichage sur les réseaux sociaux de votre entreprise (Facebook, LinkedIn, etc.)	88,1
Affichage sur le site Web de votre entreprise	69,0
Affichage sur des sites d'emplois privés (Indeed, Jobillico, Jobboom, etc.)	64,3
Référence interne de vos employés — avec prime	64,3
Affichage sur le site Québec Emploi (anciennement Placement en ligne)	59,5
Événements présentiels (salons, foires de l'emploi, événements sur les campus, etc.)	57,1
Banque de CV détenue par l'établissement	45,2
Publicité à la radio ou à la télévision	33,3
Agence de placement	28,6
Affichage dans les journaux	26,2
Consultation de banques de candidats diverses et prise de contact	26,2
Référence interne de vos employés — sans prime	19,0
Publicité autre (affichage visuel dans le métro, autobus, etc.)	11,9

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

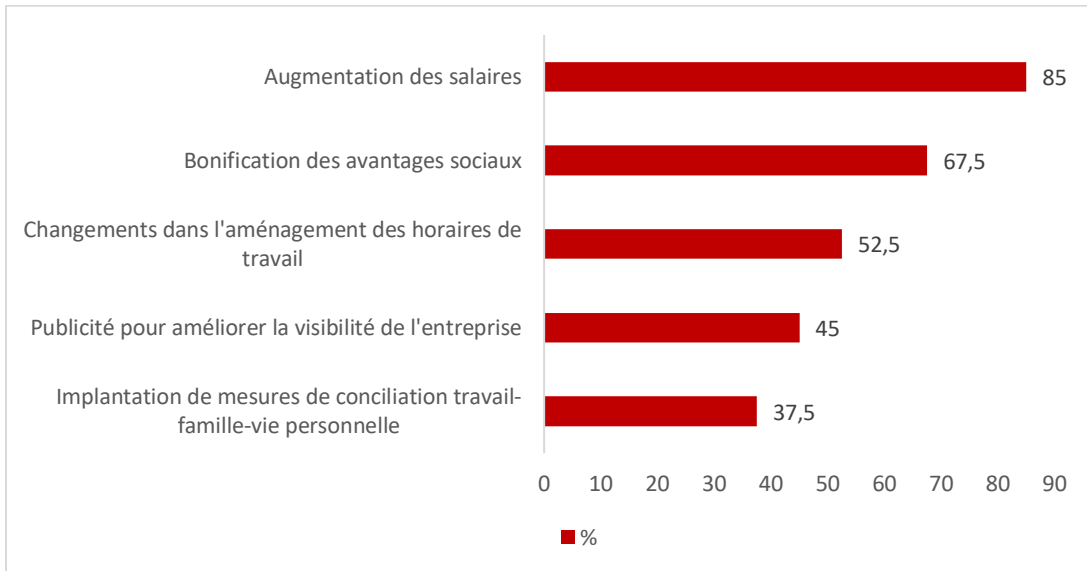
Les données compilées dans ce tableau permettent de tirer plusieurs conclusions sur les pratiques de recrutement actuelles dans le secteur de la transformation du bois.

L'utilisation des réseaux sociaux de l'entreprise est la méthode de recrutement la plus couramment utilisée, soit par 88,1 % des entreprises, suivie par l'affichage sur le site Web de l'entreprise (69,0 %), l'affichage sur des sites d'emplois privés (64,3 %) et l'affichage sur le site Québec Emploi (59,5 %). Ces pourcentages soulignent l'importance des méthodes numériques pour le recrutement et l'attraction de candidats.

Le référencement à l'interne avec prime est utilisé par 64,3 % des entreprises interrogées. Il s'agit d'une stratégie de recrutement populaire dans de nombreux secteurs pour inciter les employés actuels à recommander des candidats qualifiés.

Il est à noter que le recrutement lors d'événements présentiels est aussi utilisé par plus de la moitié des entreprises (57,1 %). Cette stratégie vient compléter les méthodes de recrutement en ligne utilisées. Par ailleurs, la participation à des salons ou à des foires de l'emploi augmente la visibilité de l'entreprise et démontre son engagement envers le recrutement actif. Cela permet également d'être perçu comme une entreprise dynamique et proactive par les candidats potentiellement intéressés.

Les entreprises font preuve d'adaptabilité et de flexibilité en ce qui concerne leurs méthodes de recrutement, comme en témoigne la variété de stratégies et d'approches utilisées pour le recrutement de candidats.

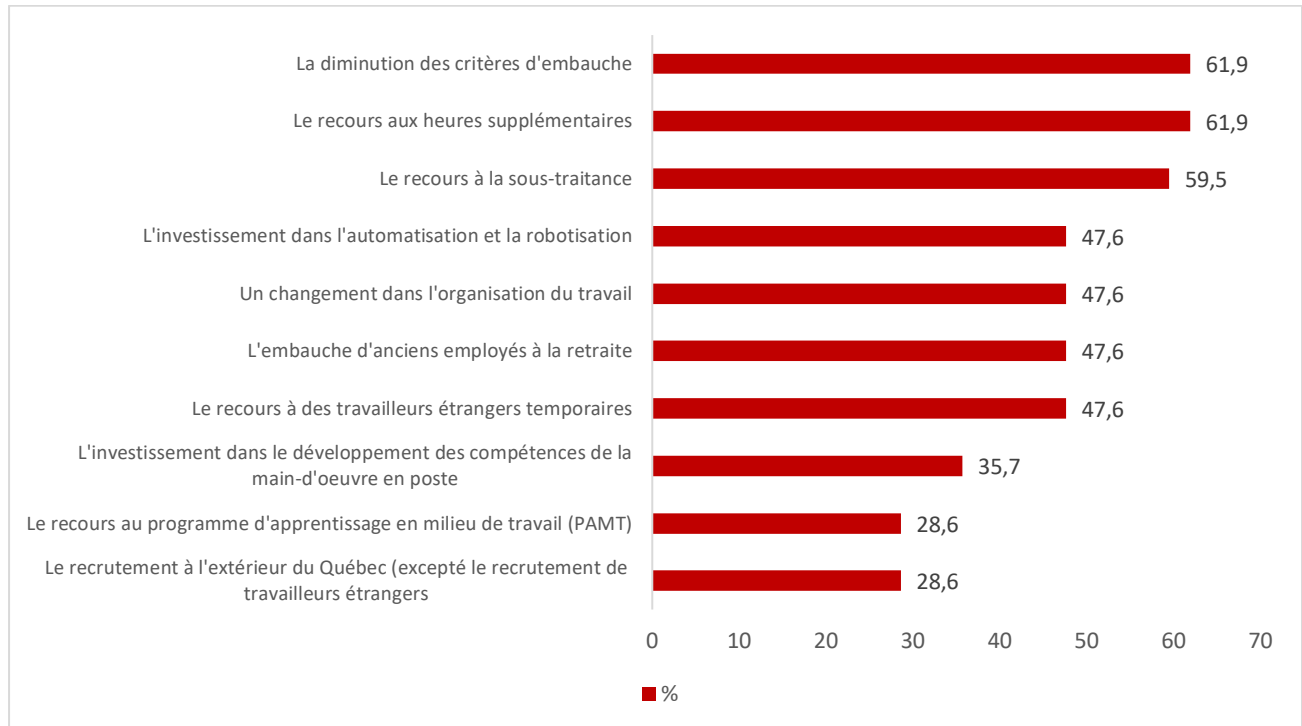


Source : Enquête en ligne 2023-2024

Figure 29 Proportion des entreprises réalisant différentes actions pour attirer des candidatures en contexte de rareté de main-d'œuvre, en 2023

Comme le montre la figure ci-dessus, les entreprises utilisent une variété de stratégies pour améliorer leur attractivité et résoudre les problèmes de recrutement. L'accent est principalement mis sur l'amélioration des conditions financières (salaires, avantages sociaux) ainsi que sur la flexibilité (dans les horaires de travail, conciliation travail-famille-vie personnelle).

Afin d'atténuer l'impact négatif engendré par les postes demeurés vacants, les entreprises interrogées ont principalement eu recours à la diminution des critères d'embauche (61,9 %), aux heures supplémentaires (61,9 %) et à la sous-traitance (59,5 %) (voir la figure 30). Près de la moitié des entreprises interrogées (47,6 %) ont investi dans l'automatisation et la robotisation, puis un même nombre d'entreprises dans un changement dans l'organisation du travail (47,6 %) ainsi que dans l'embauche d'anciens employés à la retraite (47,6 %). C'est également près de la moitié des entreprises qui ont eu recours à des travailleurs étrangers temporaires.



Source : Enquête en ligne 2023-2024

Figure 30 Proportion des entreprises réalisant différentes actions pour pallier les postes vacants en 2023

Enfin, les entreprises se sont prononcées sur leurs principales préoccupations à l'égard de la main-d'œuvre pour la prochaine année. Ces préoccupations mettent en évidence trois axes prioritaires :

1. Transfert des connaissances
2. Développement des compétences de la main-d'œuvre
3. Attraction d'une nouvelle main-d'œuvre

Ces préoccupations sont en adéquation avec les tendances actuelles du marché du travail. En effet, le transfert des connaissances est essentiel à la continuité des opérations et au maintien des compétences des travailleurs face au vieillissement de la main-d'œuvre et aux départs à la retraite à court terme. Le développement des compétences est indispensable pour répondre aux exigences associées à l'automatisation et améliorer la polyvalence des employés. Enfin, l'attraction d'une nouvelle main-d'œuvre est cruciale pour pallier la rareté de main-d'œuvre dans le secteur et soutenir la croissance et l'innovation.

Pistes de solution : *Pour répondre aux défis de recrutement et à la rareté de main-d'œuvre, il est recommandé d'optimiser l'utilisation des outils numériques en renforçant la présence sur les réseaux sociaux, les sites d'emploi et les sites Web d'entreprise, tout en modernisant les stratégies de communication. Par ailleurs, à partir de leur site Web, les entreprises doivent projeter une meilleure image pour attirer la curiosité d'une clientèle potentielle en matière de main-d'œuvre. Il est essentiel de bonifier les conditions financières, d'introduire des horaires flexibles et d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle pour accroître l'attractivité des postes. Le recrutement par les employés existants pourrait être dynamisé grâce à des primes incitatives et des programmes de reconnaissance. Par ailleurs, la participation*

accrue à des événements comme les foires de l'emploi et les journées portes ouvertes peut améliorer la visibilité du secteur. Pour combler les lacunes en compétences, il est crucial d'investir dans l'automatisation et la formation continue pour répondre aux besoins techniques spécifiques. Enfin, le recours à la main-d'œuvre étrangère et la promotion de la diversité, soutenus par des démarches administratives simplifiées et des environnements inclusifs, contribueront à élargir le bassin de candidats qualifiés.

3.4 Intégration et rétention

3.4.1 Intégration

Plus des trois quarts des entreprises ont un processus structuré d'accueil et d'intégration des travailleurs, et plus de la moitié des entreprises interrogées (58,5 %) ont un plan ou une politique EDI (équité, diversité, inclusion). Ces pourcentages indiquent une prise de conscience, au sein des entreprises de la transformation du bois, de l'importance de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Comme l'indique d'ailleurs le Guide des bonnes pratiques en gestion de la diversité de la Fédération des chambres de commerce du Québec (2022)²², les entreprises qui investissent dans des processus d'accueil et d'intégration structurés font preuve d'une meilleure performance organisationnelle, sont mieux positionnées pour attirer de nouveaux talents et améliorent leur image de marque.

3.4.2 Taux de roulement

En ce qui concerne le taux de roulement au sein des entreprises, 41,7 % des entreprises ont un taux de roulement annuel compris entre 11 et 20 %, tandis que celui d'un peu plus du tiers des entreprises se situe entre 1 et 10 %. Selon le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le taux de roulement idéal serait situé entre 4 et 5 %²³. Les chiffres actuels montrent que la majorité des entreprises dépassent ce taux « idéal », ce qui indique des défis significatifs liés à la rétention d'employés dans le secteur. Pour approfondir la compréhension du taux de roulement des entreprises interrogées, il pourrait être pertinent de distinguer le taux de roulement volontaire et involontaire.

De plus, 30,6 % des entreprises rapportent que le taux de roulement est le plus élevé pour la profession de scieur et d'opérateur de machines à scier.

Le tableau 9 présente les principales raisons évoquées par les employés lorsqu'ils quittent l'entreprise (sauf pour les départs à la retraite)

²² [guide_bonnes_pratiques_sur_la_diversite_en_entreprise_pratiques_rh_2022.pdf \(pratiquesrh.com\)](#)

²³ [Taux de roulement : pourquoi vous devez en tenir compte \(magellantalent.ca\)](#)

Tableau 9 Raisons évoquées par les employés à leur départ (sauf les retraites)

Raison de départ des travailleurs	%
L'obtention d'un emploi mieux rémunéré dans un autre secteur d'activité	68,3
Les tâches qui ne correspondent pas aux attentes	34,1
L'horaire de travail qui ne correspond pas aux attentes	29,3
La distance entre le lieu de travail et le domicile	19,5
Un problème de santé (physique ou mentale)	17,1
L'obtention d'un emploi mieux rémunéré dans le secteur de la transformation du bois	14,6
Un retour aux études	12,2

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

L'obtention d'un emploi mieux rémunéré dans un autre secteur d'activité est la raison évoquée par plus des deux tiers des entreprises en ce qui concerne les départs de leurs travailleurs, ce qui indique une forte compétition intersectorielle. Les tâches et l'horaire de travail qui ne correspondent pas aux attentes ont été cités par respectivement 34,1 % et 29,3 % des entreprises interrogées. Un décalage entre les attentes des employés et la réalité des tâches peut mener à une démotivation des travailleurs, qui peuvent alors quitter l'entreprise, tout comme un manque de flexibilité dans les horaires de travail.

Pistes de solution : *Pour améliorer l'intégration et la rétention dans le secteur de la transformation du bois, il est recommandé de renforcer et d'uniformiser les processus d'accueil et d'intégration en mettant l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Les postes critiques comme ceux de scieurs et d'opérateurs de machines doivent être valorisés par des primes et des opportunités d'évolution. Afin de réduire le taux de roulement, il est essentiel d'ajuster les conditions de travail, notamment les salaires, les horaires et la flexibilité, pour mieux répondre aux attentes des employés. Parallèlement, une analyse approfondie des causes de départs volontaires et involontaires permettra de cibler les actions nécessaires. Enfin, pour aligner les attentes des employés avec les réalités des postes, il est crucial de clarifier les descriptions de poste dès le recrutement.*

3.5 Formation

La formation joue un rôle crucial dans le développement des entreprises. Dans le secteur de la transformation du bois, cette réalité est particulièrement vraie, alors que les entreprises doivent s'adapter à l'évolution des besoins du marché et à la compétitivité intersectorielle. En 2023, près des trois quarts des entreprises interrogées (73,8 %) ont financé ou organisé des activités de formation pour leurs employés. Ce chiffre reflète non seulement la volonté des entreprises d'investir dans l'amélioration des compétences, mais aussi la reconnaissance par ces dernières des opportunités qu'offre une main-d'œuvre compétente et qualifiée pour répondre aux défis du secteur, tels que l'intégration des nouvelles technologies, la gestion des ressources humaines ou encore l'optimisation des processus de production.

3.5.1 Motivations pour offrir de la formation

Le tableau 10 permet de visualiser les principales motivations pour investir en formation.

Tableau 10 Principales raisons pour lesquelles les entreprises investissent dans la formation de leurs employés

Raison pour investir dans la formation	%
Pour améliorer les compétences des travailleurs	83,3
Pour améliorer la productivité	66,7
Pour assurer la relève, à la suite de départs prévus	50,0
Pour accroître l'autonomie des employés	43,3
Pour favoriser le maintien en emploi	40,0
Pour accroître la motivation des employés	36,7
Pour respecter une obligation d'un ordre professionnel	23,3

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

L'amélioration des compétences des travailleurs est la principale raison avancée par 83,3 % des entreprises interrogées pour investir dans la formation. Cette priorité témoigne de la reconnaissance par les employeurs de l'importance du développement des compétences pour maintenir et augmenter la compétitivité de l'entreprise. Les deux tiers des entreprises interrogées voient dans la formation un levier pour améliorer la productivité. En effet, en investissant dans de la formation pour les travailleurs, les entreprises souhaitent optimiser les processus et améliorer la qualité des produits et des services offerts. L'amélioration de la productivité est perçue comme un retour sur investissement rapide et tangible pour les entreprises.

Préparer la relève est une autre raison évoquée par 50 % des entreprises interrogées. Étant donné le vieillissement de la main-d'œuvre et les départs à la retraite imminents, les entreprises doivent s'assurer que les compétences et les connaissances ne se perdent pas et qu'elles sont transférées aux nouvelles recrues. Ce transfert de compétences est essentiel pour la continuité des opérations.

La formation est également perçue comme un moyen d'accroître l'autonomie des employés. En rendant les employés autonomes, l'efficacité globale de l'organisation s'améliore.

Plusieurs entreprises interrogées investissent en formation pour augmenter la motivation des employés. En effet, un employé bien formé se sent valorisé, ce qui peut se traduire par une hausse de la satisfaction et de la performance au travail.

Enfin, pour près du quart des entreprises interrogées, le respect des obligations professionnelles dictées par les ordres professionnels constitue une motivation pour investir dans la formation. Ces obligations légales ou réglementaires garantissent que les professionnels maintiennent des standards élevés de compétences.

3.5.2 Besoins de formation

Les entreprises interrogées se sont également prononcées sur les besoins de formation en lien avec différentes thématiques.

Le tableau 11 énumère les besoins de formation identifiés par les entreprises interrogées.

Tableau 11 Besoins de formation

Formation	Aucun besoin (%)	Besoin urgent (%)	Besoin d'ici 3 ans (%)
Affûtage	57,9	10,5	31,6
Classement des bois débités	51,4	16,2	32,4
Opération d'équipements de production	41,0	25,6	33,3
Classement initial des bois	73,0	13,5	13,5
Classement des placages et contreplaqués	91,9	2,7	5,4
Combustion du bois et de la biomasse	81,1	2,7	16,2
Vente et commercialisation des bois de sciage	81,1	2,7	16,2
Contrôle de la qualité dans la production du bois de sciage	59,5	16,2	24,3
Contrôle de la qualité des bois traités à haute température	88,9	2,8	8,3
Contrôle de la qualité des fermes de toit	94,4	2,8	2,8
Finition aqueuse des produits en bois	97,2	0,0	2,8
Gestion de la cour d'usine	75,0	5,6	19,4
Instrumentation, automatisation et robotique	50,0	23,7	26,3
Manœuvre pour la transformation des bois	42,1	34,2	23,7
Mécanique d'entretien de scierie	48,6	27,0	24,3
Conduite et opération de chargeuse sur roue dans la cour d'usine	58,3	13,9	27,8
Propriétés physiques et mécaniques des bois	91,7	2,8	5,6
Séchage des bois	62,2	18,9	18,9
Construction à ossature de bois	94,4	0,0	5,6
Supervision des procédés en transformation du bois	75,7	8,1	16,2
Mécanique de machinerie fixe	59,5	24,3	16,2
Vision numérique en première transformation du bois	77,1	8,6	14,3
Perfectionnement pour superviseurs et contremaîtres	36,8	21,1	42,1
Formation en lien avec l'énergie verte (ex. gestion des déchets)	91,7	0,0	8,3

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Les priorités quant aux besoins de formation varient selon les sujets identifiés. Les besoins urgents de formation recensés par plus du quart des entreprises interrogées concernent les opérations d'équipements de production, les opérations de manœuvre pour la transformation des bois et la mécanique d'entretien de scierie.

L'affûtage, le classement des bois débités, les opérations d'équipements de production et le perfectionnement pour superviseurs et contremaîtres sont les besoins de formation les plus fréquemment identifiés dans un horizon de trois ans.

Les priorités établies en besoins de formation reflètent une stratégie globale des entreprises, qui vise à assurer la performance opérationnelle immédiate tout en anticipant les besoins futurs en réponse à l'évolution du secteur.

3.5.3 Facteurs freinant l'accès à la formation

Le tableau 12 fait état des différents facteurs freinant l'accès à la formation pour les entreprises interrogées.

Tableau 12 Facteurs freinant l'accès à la formation

Facteur	%
Le surplus de travail qui empêche de libérer les employés pour suivre de la formation	62,5
Les horaires des formations incompatibles avec ceux du travail	50,0
Le manque de formation à proximité	37,5
Les coûts élevés des activités de formation continue	25,0
La méconnaissance de l'offre de formation continue	20,0
La formation désirée n'existe pas	15,0
La durée des formations est trop longue	12,5

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Les facteurs freinant l'accès à la formation sont multiples. Le surplus de travail et l'incompatibilité des horaires de formation avec ceux du travail sont les obstacles principaux, reflétant une difficulté à répondre aux exigences opérationnelles tout en créant des possibilités de développement des compétences de la main-d'œuvre. Le manque de formation à proximité des entreprises et les coûts élevés sont également des freins majeurs. La méconnaissance de l'offre de formation continue souligne les défis liés à sa diffusion, tandis que l'inadéquation de la durée des formations témoigne d'une moins bonne réponse de l'offre aux besoins réels et actuels des entreprises.

Pistes de solution : Pour améliorer l'accès à des formations dans le secteur de la transformation du bois ainsi que leur efficacité, il est recommandé de développer des formations adaptées aux besoins urgents identifiés par les entreprises. Ces formations devraient être courtes, flexibles et compatibles avec les horaires de travail pour limiter l'impact sur les opérations. Il est essentiel d'accroître l'offre de formation pour combler les besoins spécifiques. Par ailleurs, la sensibilisation à l'offre de formation existante doit être renforcée par des campagnes d'information ciblées. Enfin, il est recommandé de faciliter l'accès à la formation par des subventions et des incitatifs financiers pour réduire les coûts qui freinent parfois la participation des entreprises. Ces mesures permettront de développer les compétences de la main-d'œuvre tout en répondant aux exigences opérationnelles et stratégiques du secteur.

3.6 Transition numérique et transition verte

3.6.1 Transition numérique

3.6.1.1 Maturité numérique de l'entreprise

Il est à noter que la maturité numérique d'une entreprise fait référence à sa capacité à intégrer les technologies numériques pour automatiser ses processus d'affaires. Elle réfère aux pratiques de gestion de l'information dans l'entreprise, à la culture et aux compétences qui permettent de tirer pleinement profit des avancées technologiques accessibles. Les entreprises ont ainsi été interrogées sur leur niveau de maturité numérique.

Tableau 13 Niveau de maturité numérique de l'entreprise

Niveau de maturité numérique	%
0- Absence de maturité numérique : L'entreprise n'a pas encore entamé sa transformation.	0,0
1- Éveil numérique : L'entreprise reconnaît la nécessité de la transformation numérique, mais n'a pas encore pris de mesures concrètes.	7,3
2- Expérimentation numérique : L'entreprise a commencé à expérimenter avec certaines technologies numériques.	26,8
3- Intégration numérique : L'entreprise a intégré les technologies numériques dans plusieurs de ses opérations.	46,3
4- Optimisation numérique : L'entreprise utilise les technologies numériques non seulement pour améliorer ses opérations existantes, mais aussi pour créer de nouvelles possibilités.	19,5
5- Transformation numérique achevée : L'entreprise est entièrement numérisée, avec une intégration complète des technologies dans toutes les opérations.	0,0

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Il est intéressant de noter que l'ensemble des entreprises interrogées ont entamé leur transition numérique ; la majorité se situe au stade d'intégration numérique (46,3 %), et aucune entreprise n'a encore atteint une transformation numérique complète. Ces résultats indiquent une progression notable vers la numérisation des opérations dans le secteur de la transformation du bois.

3.6.1.2 Enjeux entourant l'intégration de nouvelles technologies

Les entreprises se sont positionnées sur les enjeux entourant l'intégration de nouvelles technologies aux opérations.

Tableau 14 Enjeux entourant l'intégration des nouvelles technologies

Enjeu	%
Le coût associé aux nouvelles technologies	65,9
L'absence des compétences techniques requises afin d'utiliser ces technologies	39,0
La résistance au changement des employés (ou de la direction) face à l'adoption de nouvelles technologies	34,1
L'incompatibilité avec les équipements actuellement utilisés	24,4
Le manque d'informations ou de connaissances sur le numérique	24,4
L'absence de compétences de base requises afin d'utiliser ces technologies (littératie numérique, utilisation d'une interface avec écran tactile, etc.)	19,5
L'absence de formation permettant de développer les compétences nécessaires à l'utilisation des technologies intéressant l'entreprise	9,8
La disponibilité des technologies intéressant l'entreprise	7,3
Autre	14,6

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Les données tirées du tableau 14 mettent en lumière les principaux enjeux rencontrés par les entreprises interrogées dans l'intégration des nouvelles technologies. Le principal obstacle à l'intégration des nouvelles technologies est le coût qui y est associé (65,9 % des entreprises interrogées). Ce pourcentage laisse penser que les entreprises peuvent se montrer réticentes à investir dans de nouvelles technologies en raison des dépenses qu'elles impliquent.

Plus des deux tiers des entreprises (39,0 %) rencontrent des difficultés en raison de l'absence de compétences techniques nécessaires pour utiliser les nouvelles technologies. Cela met en évidence un besoin de formation et de développement des compétences des travailleurs.

La résistance au changement devant l'adoption de nouvelles technologies a été mentionnée par 34,1 % des entreprises interrogées. La réticence à adopter de nouvelles technologies peut ralentir le processus de transition numérique au sein des organisations.

Près du quart des entreprises (24,4 %) trouvent que les nouvelles technologies sont incompatibles avec les équipements utilisés actuellement. Mettre à niveau ou remplacer les équipements existants peut engendrer des coûts supplémentaires non négligeables.

Le même pourcentage d'entreprises manque d'informations ou de connaissances sur le numérique, ce qui indique un besoin de formation et de sensibilisation sur les avantages de l'utilisation de nouvelles technologies dans le secteur. L'absence de compétences de base requises pour utiliser les nouvelles technologies, rapportée par 19,5 % des entreprises interrogées, souligne l'importance de former les employés aux compétences numériques fondamentales.

Moins de 10 % des entreprises considèrent comme un obstacle l'absence de formation permettant le développement des compétences nécessaires à l'utilisation des technologies. Cela pourrait indiquer que certaines entreprises ont accès à des programmes de formation.

La disponibilité des technologies n'a été citée que par 7,3 % des entreprises, ce qui signifie que bien que les technologies soient à la disposition des entreprises, d'autres facteurs empêchent leur adoption.

Enfin, parmi les « autres » réponses citées, le manque de temps et de ressources pour effectuer une transition numérique sont les principaux obstacles évoqués.

3.6.1.3 Formation

Il a été demandé aux entreprises d'exprimer leur intérêt pour différents choix de formation en lien avec la transition numérique. Le tableau 15 résume ces choix.

Tableau 15 Thèmes de formation en lien avec la transition numérique

Thème	%
Évaluation et sélection des bons outils pour la transformation numérique	58,8
Accompagnement au changement : fondement de la transformation numérique	55,9
Organisation et gestions des données de mon entreprise	35,3
Démarches pour commencer la transformation numérique d'une entreprise	14,7

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

La majorité des entreprises interrogées (58,8 %) considère qu'une formation sur l'évaluation et la sélection de bons outils pour la transformation numérique est essentielle. Une formation ciblée sur l'évaluation des outils peut aider les entreprises à maximiser leurs investissements technologiques.

Plus de la moitié des entreprises interrogées (55,9 %) mettent l'accent sur l'accompagnement au changement comme un aspect fondamental de la transition numérique. L'intérêt pour une telle formation souligne l'importance de bien préparer et soutenir les travailleurs et employeurs à travers le processus de

transition numérique, en tentant de minimiser les résistances et en facilitant l'acceptation des nouvelles technologies.

La gestion efficace des données suscite l'intérêt de 35,3 % des entreprises interrogées, tandis que seulement 14,7 % d'elles souhaitent une formation sur le démarrage de la transformation numérique. Cela suggère que la majorité des entreprises ont déjà commencé leur processus de transformation numérique. Ces résultats corroborent les données précédentes en ce qui concerne le niveau de transition numérique atteint, où aucune entreprise n'avait indiqué être au niveau zéro de maturité numérique.

3.6.2 Transition verte

La transition verte vise principalement une réduction des GES par le remplacement des énergies fossiles par des énergies renouvelables (ex. électricité, biomasse, etc.) et par une meilleure efficacité énergétique des équipements utilisés. Toute autre action visant une réduction de l'empreinte écologique d'une entreprise est également considérée comme une contribution à la transition verte.

3.6.2.1 État d'avancement en matière de transition verte

Les entreprises ont été interrogées sur leur état d'avancement en matière de transition verte.

Tableau 16 État d'avancement en matière de transition verte

Stade	%
0- Aucune action entreprise : L'entreprise n'a pas entamé sa transition verte, donc aucune énergie fossile n'a été remplacée par une source d'énergie verte au cours des années.	4,9
1- Prise de conscience : L'entreprise reconnaît la nécessité d'effectuer une transition verte, mais n'a pas encore pris de mesures concrètes.	12,2
2- Initiatives de base : L'entreprise a amorcé sa transition verte.	19,5
3- Transition progressive : L'entreprise a mis en place des procédures pour parvenir à une transition verte réussie, mais il en reste encore beaucoup à faire pour une transition généralisée.	36,6
4- Transition avancée : Des efforts significatifs ont été déployés dans plusieurs domaines pour promouvoir la durabilité et réduire l'impact environnemental. Des résultats tangibles sont observés, mais des défis subsistent.	26,8
5- Transition verte complétée : Aucune énergie fossile n'est consommée.	0,0

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Plus d'un tiers des entreprises interrogées se trouvent au stade 3 de la transition verte, soit une phase de transition progressive. Elles ont ainsi commencé leur démarche de transition verte par la mise en place de plusieurs procédures. Cependant, il en reste encore beaucoup à faire pour généraliser cette transition.

Pour un peu plus du quart des entreprises, la transition verte est avancée, tandis que 12,2 % d'entre elles sont au stade de prise de conscience, c'est-à-dire qu'elles reconnaissent la nécessité d'effectuer une transition verte, mais sans avoir implanté de mesures concrètes. Enfin, 4,9 % des entreprises n'ont encore rien mis en branle pour amorcer leur transition verte.

3.6.2.2 Défis rencontrés en matière de transition verte

Les principaux défis rencontrés ou anticipés par les entreprises en matière de transition verte sont énumérés dans le tableau suivant.

Tableau 17 Défis ou obstacles rencontrés/anticipés en matière de transition verte

Stade	%
Manque de financement pour l'achat d'équipements plus verts	45,9
Manque d'informations ou de connaissances sur la transition énergétique	24,3
Absence de diagnostic précis de l'entreprise par rapport à la transition verte	24,3
Difficulté à suivre les progrès de la transition verte	21,6
Absence de certaines compétences nécessaires chez la main-d'œuvre en lien avec la transition verte	21,6
Impact négatif sur la productivité	16,2
Impact négatif sur la main-d'œuvre	10,8
Autres défis	16,2

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

Les obstacles rencontrés par 45 % des entreprises interrogées en matière de transition verte concernent le manque de financement pour l'achat d'équipements plus verts, ce qui ralentit leur progression vers des pratiques durables. Près du quart (24,3 %) des entreprises soulignent un manque d'informations ou de connaissances sur la transition énergétique, entravant leur capacité à adopter des technologies ou méthodes respectueuses de l'environnement. Le même pourcentage indique que l'absence d'une évaluation précise de leur situation actuelle en matière de transition verte est un obstacle. Un diagnostic détaillé est crucial pour déterminer les besoins spécifiques et planifier efficacement cette transition. Une proportion non négligeable d'entreprises craint que la transition verte n'entraîne une baisse de la productivité, ce qui freine l'adoption de pratiques durables. Certaines entreprises redoutent quant à elles que la transition verte ait un impact négatif sur leur main-d'œuvre. D'autres entreprises, qui ont répondu « autres défis », rapportent que l'absence de bénéfices financiers directs et immédiats décourage les investissements dans les technologies vertes. Un manque de connaissances sur le sujet complique également l'adoption de cette transition. Enfin, certaines entreprises semblent préoccupées par le fait que la transition verte pourrait nuire à la disponibilité des ressources, influençant négativement leurs opérations.

3.6.2.3 Formation

Les entreprises se sont également prononcées sur les formations qui pourraient les intéresser pour faciliter leur transition verte. Le tableau 18 résume ces choix.

Tableau 18 Thèmes de formation en lien avec la transition verte

Thème	%
Une formation sur les manières d'accroître son efficacité énergétique	60,6
Une présentation des programmes de financement offerts	48,5
Une formation sur la place de la transformation du bois dans une économie circulaire	18,2
Une formation sur les démarches pour entamer la transition verte de mon entreprise	15,2

Source : Enquête en ligne, 2023-2024

La majorité des entreprises interrogées (60,6 %) considère que la formation sur les manières d'accroître l'efficacité énergétique est prioritaire. Ce pourcentage montre une forte préoccupation pour la réduction des coûts énergétiques et pour l'amélioration des performances environnementales.

Près de la moitié des répondants sont intéressés par une présentation des programmes de financement offerts en lien avec la transition verte. Cette proportion indique un besoin de soutien financier pour entreprendre une transition verte réussie.

Il est à noter que seulement 15,2 % des répondants souhaitent une formation sur la manière d'entamer la transition verte au sein de leur entreprise, ce qui indique qu'une minorité d'entreprises n'a pas encore entamé ce processus.

4. RÉSULTATS DES CONSULTATIONS RÉGIONALES

La présente section permet de préciser les enjeux auxquels se heurte l'industrie de la transformation du bois du Québec. Elle repose sur une série de consultations régionales menées à distance, entre octobre et novembre 2024, et couvrant 15 des 17 régions administratives du Québec. Ces consultations ont été réalisées afin d'enrichir les données quantitatives recueillies par l'entremise du sondage en ligne, en y ajoutant une dimension qualitative obtenue lors d'ateliers participatifs. Cette approche combinée vise à offrir une compréhension plus nuancée et complète des enjeux du secteur. Compte tenu de la participation restreinte des entreprises lors des tournées virtuelles, les résultats ont été analysés et regroupent l'ensemble des régions afin de refléter une vision globale et représentative de tous les ateliers.

La première partie des ateliers régionaux consistait en une présentation des résultats des enquêtes en ligne. Cette présentation a permis de valider le portrait du secteur et des spécificités régionales, le cas échéant. Dans un deuxième temps, les participants ont été amenés à actualiser les pistes d'action du précédent diagnostic sectoriel, ainsi qu'à déterminer de nouvelles pistes d'action pour répondre aux besoins du secteur. Les discussions ont été orientées selon différentes thématiques : le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, la formation et le développement des compétences, la transformation technologique et la transition numérique et enfin, la transition verte.

4.1 Recrutement et rétention

Les enjeux de recrutement et de rétention indiqués lors du précédent diagnostic demeurent sensiblement les mêmes. Les défis associés au recrutement et à la rétention du personnel se sont même accentués depuis la pandémie de COVID-19. Les principaux problèmes soulevés lors du diagnostic précédent concernaient le recrutement de personnel en général et en région, la qualité de la relève au sein de l'établissement, le vieillissement de la main-d'œuvre et la qualification des travailleurs disponibles.

Ces enjeux demeurent très similaires pour l'ensemble des entreprises rencontrées lors des groupes de discussion.

En ce qui concerne le recrutement de la main-d'œuvre, les entreprises ont mentionné éprouver des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre, amplifiées pour certains postes spécialisés comme les mécaniciens (industriels, de machines fixes), les électriciens ainsi que pour le personnel de supervision. La

qualité de la relève au sein de l'établissement ainsi que la qualification des travailleurs disponibles sur le marché du travail, combinés au vieillissement de la main-d'œuvre impliquant des départs à la retraite anticipés, ont été rapportées comme des enjeux prioritaires pour les entreprises du secteur.

La rétention des employés est tout aussi problématique que leur recrutement. Les conditions de travail, souvent éprouvantes, ainsi que les horaires contraignants, découragent les travailleurs à long terme. Par ailleurs, le manque de perspectives d'avancement professionnel dans certaines entreprises engendre une insatisfaction, notamment chez les jeunes travailleurs. Les entreprises ont également souligné un manque de savoir-être chez certains employés qui se manifeste de différentes manières. Il peut s'agir de retards fréquents, d'absences non justifiées ou encore d'une attitude peu professionnelle au travail. Ces comportements nuisent à la dynamique d'équipe et à la productivité de l'entreprise. Enfin, malgré des efforts pour améliorer les salaires et les avantages sociaux, ils restent généralement moins compétitifs en comparaison à d'autres secteurs industriels, ce qui contribue à un taux de roulement de la main-d'œuvre élevé.

4.1.1 Recrutement de la main-d'œuvre

4.1.1.1 Attraction des travailleurs

Le recrutement de main-d'œuvre, en particulier de travailleurs qualifiés, demeure un défi majeur dans toutes les régions du Québec. La pandémie de COVID-19 a provoqué une transformation radicale du marché du travail, affectant profondément des secteurs essentiels de l'économie québécoise, notamment de la transformation du bois. Dans ce contexte, les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée se sont accentués. Par ailleurs, l'incertitude économique actuelle exerce une pression supplémentaire sur ce secteur. Certaines entreprises font face à des difficultés financières, en partie à cause du conflit commercial avec les États-Unis en ce qui concerne le bois d'œuvre. De plus, les feux de forêt de 2023 ont entraîné des répercussions sur la disponibilité des ressources forestières, réduisant l'approvisionnement en bois et causant des pertes de revenus pour de nombreuses entreprises. Ces difficultés économiques rendent le secteur moins attractif et compliquent davantage le recrutement de personnel qualifié. La rentabilité de certaines entreprises est ainsi touchée, freinant ainsi leur capacité à investir dans le recrutement et la formation, ce qui rend le secteur encore moins attrayant pour les travailleurs potentiels.

4.1.1.2 Valorisation du secteur et attentes des jeunes générations

Le secteur souffre également d'une image peu valorisée, ce qui peut décourager les jeunes à s'y orienter. Les métiers liés au domaine de la transformation du bois sont souvent perçus comme peu modernes, manuels et très traditionnels, ce qui influence la perception des candidats potentiels, comme l'ont mentionné les entreprises lors des groupes de discussion.

Par ailleurs, les jeunes générations accordent une grande importance à la conciliation travail-vie personnelle, aux horaires flexibles et à un environnement de travail qui valorise leur bien-être. Or, le secteur de la transformation du bois, avec ses horaires souvent rigides et son travail physique exigeant, peine à répondre à ces attentes.

Les employeurs du secteur signalent une recrudescence des problèmes liés à l'assiduité (retards, absences non planifiées) et au savoir-être (capacité à travailler en équipe, gestion des conflits, respect des consignes). Ces comportements compliquent l'intégration des nouvelles générations de travailleurs.

4.1.1.3 Défis pour l'attraction en région

Les régions plus éloignées des grands centres urbains, où se concentrent de nombreuses entreprises, peinent à attirer des travailleurs en raison du manque d'infrastructures essentielles telles que des logements accessibles ou d'offre d'activités culturelles et familiales adéquates. L'éloignement des grands centres urbains rend ces lieux moins attrayants et limite les opportunités d'emploi pour les conjoints des travailleurs potentiels, réduisant ainsi l'attractivité des régions.

4.1.1.4 Rareté et vieillissement de la main-d'œuvre

Une grande part de la main-d'œuvre se compose de travailleurs expérimentés approchant l'âge de la retraite. Ces départs massifs anticipés créent un manque de travailleurs difficile à combler, en raison de la lenteur du renouvellement générationnel. Les jeunes s'intéressent de moins en moins aux métiers manuels ou techniques, exacerbant le déséquilibre entre les départs et les nouvelles embauches. Le transfert de connaissances entre les générations représente un défi majeur. Les méthodes de travail évoluent rapidement, notamment avec l'introduction des technologies numériques, ce qui complique la transmission des compétences et des connaissances. De plus, comme il a été rapporté par plusieurs entreprises, les différences culturelles et communicationnelles entre les générations en poste peuvent entraîner des conflits ou des difficultés de communication lors du mentorat.

4.1.1.5 Recrutement international

La plupart des entreprises adopte comme solution le recrutement international pour pallier la pénurie de main-d'œuvre. Cependant, la langue constitue un obstacle pour l'intégration des travailleurs étrangers, notamment ceux non francophones. Ces barrières linguistiques peuvent nuire à leur adaptation au milieu de travail, à leur compréhension des consignes de sécurité ainsi que plus globalement, à leur intégration.

De plus, les travailleurs étrangers doivent naviguer à travers un système administratif complexe qui nuit à leur intégration. Pour les employeurs, cette complexité engendre des coûts supplémentaires et des retards dans le processus de recrutement.

Un autre défi majeur mentionné par les entreprises concerne l'accès au logement. Les travailleurs étrangers se heurtent souvent à une pénurie de logements abordables, aggravée par la localisation de nombreuses entreprises dans des régions éloignées, où les options d'hébergement sont limitées. Cette situation peut affecter le bien-être des travailleurs et nuire à leur intégration. Pour y remédier, certaines entreprises ont investi dans des solutions d'hébergement temporaires ou permanentes, comme la construction de logements pour les travailleurs ou la négociation d'ententes avec des propriétaires ou des municipalités.

Pour favoriser l'intégration des travailleurs étrangers, les programmes de francisation sont indispensables. Cependant, ces initiatives doivent être flexibles et adaptées aux horaires de travail souvent atypiques du secteur de la transformation du bois. Par exemple, l'offre de cours de français en soirée, en fin de semaine ou directement sur le lieu de travail pourrait faciliter la participation des travailleurs.

En ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires (TET), les entreprises ont exprimé de nombreuses inquiétudes et préoccupations, en raison des récents changements apportés au programme des TET, qui influencent à la fois le processus de recrutement et la rétention.

4.1.1.6 Autre clientèle éloignée du marché du travail

Membres des Premières Nations et Inuit

Bien que les entreprises expriment un intérêt croissant pour l'intégration des Autochtones, les résultats restent mitigés. Le principal frein à leur recrutement est l'absence de candidatures provenant des membres des Premières Nations et Inuit pour diverses raisons, telles que l'éloignement géographique par rapport à leur communauté ou le manque de programmes adaptés aux réalités autochtones. Les différences de valeurs et de pratiques culturelles, ainsi que le besoin de créer des environnements de travail plus inclusifs, compliquent parfois leur intégration. Certaines entreprises ont mis en place des collaborations avec des communautés autochtones. Des formations spécifiques et adaptées ont été développées, incluant des horaires et des programmes adaptés aux réalités autochtones (ex. à Manawan).

Femmes

Les femmes restent encore sous-représentées dans le secteur, bien que plusieurs employeurs engagent des femmes et se disent prêts à en intégrer davantage. Les initiatives comme l'automatisation et la transformation technologique et numérique, qui réduisent les tâches physiquement exigeantes, sont vues comme des leviers pour attirer cette main-d'œuvre. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour changer les perceptions du secteur et favoriser la conciliation travail-vie personnelle (horaires de travail flexibles, environnements adaptés).

Personnes judiciairisées

Les employeurs se montrent parfois réticents à recruter des personnes judiciairisées, en raison des préjugés persistants, de la crainte d'un manque de fiabilité ou encore de problèmes potentiels d'assiduité et de savoir-être. Certaines entreprises voient dans ce groupe une source de main-d'œuvre sous-utilisée. Elles reconnaissent que, avec un encadrement adéquat et des programmes de réintégration bien structurés, ces travailleurs peuvent devenir des employés fiables et motivés.

4.1.1.7 Mobilité et transport

L'absence de réseaux de transport en commun dans des régions comme l'Abitibi, le Nord-du-Québec ou le Bas-Saint-Laurent représente un défi majeur pour les travailleurs, en particulier ceux qui n'ont pas accès à un véhicule personnel. Cela limite la mobilité des travailleurs, rendant difficile leur accès aux emplois situés dans des zones isolées ou éloignées des centres urbains. Ce problème nuit aussi au recrutement, car les candidats potentiels sans moyen de transport à leur disposition sont moins enclins à appliquer sur des postes dans ces régions.

4.1.2 Rétention de la main-d'œuvre

4.1.2.1 Concurrence intersectorielle

Les entreprises signalent que la fidélisation des employés, particulièrement des jeunes travailleurs, est un défi majeur. Le départ rapide de nouvelles recrues pour des opportunités perçues comme plus attractives (salaires plus élevés, primes, meilleures conditions de travail) constitue un problème récurrent. Il arrive également qu'après avoir investi dans la formation des employés, les entreprises du secteur perdent des travailleurs au profit d'industries concurrentes qui offrent des conditions plus attractives (mines, construction).

4.1.2.2 Taux de roulement

Les entreprises constatent que de nombreux travailleurs, surtout les jeunes, quittent leur poste peu de temps après leur embauche pour d'autres opportunités. Ces départs fréquents, notamment des jeunes employés, limitent la stabilité des équipes.

4.1.2.3 Santé mentale et bien-être

La montée des problématiques liées à la santé mentale a été largement mentionnée par les entreprises. L'augmentation des absences, de l'épuisement professionnel et des difficultés à gérer la pression au travail nuisent à la rétention. Les entreprises reconnaissent que la santé mentale des employés est devenue une priorité stratégique pour préserver la rétention et la productivité. Cependant, elles signalent un manque d'expertise ou de ressources pour gérer efficacement ces problématiques, et certaines n'ont pas encore intégré de mesures formelles de soutien au bien-être.

4.1.2.4 Sentiment d'appartenance

Les entreprises reconnaissent que le sentiment d'appartenance joue un rôle clé dans la fidélisation des employés. Lorsque les travailleurs se sentent valorisés et intégrés à leur milieu de travail, ils sont plus susceptibles de rester à long terme. Un fort sentiment d'appartenance est perçu comme un levier pour améliorer l'engagement, la motivation et la performance des équipes. Les départs fréquents d'employés réduisent la cohésion des équipes et empêchent l'établissement de relations solides au sein des organisations, nuisant ainsi au développement de ce sentiment d'appartenance. Par ailleurs, un manque de communication et une absence de vision commune à l'intérieur de l'entreprise sont des facteurs qui ont été identifiés comme diminuant ce sentiment.

Plusieurs entreprises ont mentionné que des employés quittent leur poste en raison d'un manque de valorisation, que ce soit sous forme de reconnaissance financière (primes, promotions) ou symbolique (remerciements, valorisation des contributions).

Les entreprises ont mis en place des initiatives pour renforcer ce sentiment d'appartenance. Certaines ont opté pour des discussions régulières avec les employés sur leurs besoins et attentes afin de renforcer le lien avec l'entreprise.

4.1.2.5 Mesures de rétention

Les mesures de rétention déployées par les entreprises visent à réduire le taux de roulement tout en garantissant que la main-d'œuvre actuelle se sent engagée et motivée à long terme.

La reconnaissance visant à valoriser les efforts des travailleurs est soulignée par plusieurs entreprises, par l'octroi de primes ou de marques de distinction.

Plusieurs entreprises ont mis en place des initiatives pour améliorer les conditions de travail des employés, comme des horaires flexibles (semaine de quatre jours, suppression du quart de nuit), des possibilités de télétravail pour certains postes ainsi que des environnements de travail plus adaptés aux besoins des employés. À titre d'exemple, des actions pour faciliter la conciliation entre le travail et la vie personnelle,

comme des congés payés, des horaires flexibles ou des services de garde d'enfants pour les parents travailleurs, ont été déployées par certaines entreprises.

Les entreprises ont également mis en place des programmes de formation et de développement pour permettre à leurs employés de progresser dans leur carrière, ce qui augmente leur satisfaction et leur fidélité. Plusieurs entreprises encouragent également la promotion à l'interne et ont élaboré des plans de carrière pour les employés dès leur embauche.

Des efforts ont été déployés pour améliorer la rémunération et mettre sur pied des programmes d'avantages sociaux (assurances, programme de santé et de bien-être, etc.).

4.1.3 Formation et développement des compétences

Les enjeux de formation et développement des compétences de la main-d'œuvre restent semblables à ceux déterminés lors du dernier diagnostic. Toutefois, de nouvelles compétences liées à la transition numérique et à la transition verte émergent chez les travailleurs du secteur. Ces compétences nécessitent l'acquisition de nouvelles connaissances, qui pourront être développées grâce au déploiement de formations adaptées.

4.1.3.1 Méconnaissance des formations offertes

L'un des principaux obstacles en matière de formation et de développement des compétences est la méconnaissance des offres de formation existantes par certaines entreprises. Cette situation est exacerbée par le manque de temps, les contraintes opérationnelles et une méconnaissance des partenaires locaux, ce qui pousse plusieurs entreprises à développer leurs propres formations à l'interne.

De nombreuses entreprises ont tout de même mentionné connaître les formations existantes ainsi que les partenaires impliqués (institutions de formation, Formabois, Services Québec) et s'en disent très satisfaites. Renforcer la collaboration est donc essentiel pour plusieurs entreprises afin de veiller à ce que les contenus pédagogiques soient alignés avec les besoins du marché du travail.

4.1.3.2 Formation adaptée aux besoins sectoriels et régionaux

Plusieurs professions, telles que mécanicien de machines fixes ou opérateur d'équipements, ou d'autres postes spécialisés nécessitent des formations plus spécifiques. Dans certaines régions, il semble exister un manque de formations spécialisées pour ces métiers, ainsi qu'une absence de formations adaptées aux spécificités régionales. À titre d'exemple, l'absence de DEP spécialisés dans certaines régions limite l'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, plusieurs entreprises soulignent l'importance de moderniser les contenus des formations existantes pour y intégrer les compétences nécessaires à l'intégration de l'automatisation et de la robotisation en entreprise.

De manière générale, les entreprises se sont entendues pour dire que des formations de base (littératie, littératie numérique) ainsi que des formations en lien avec le savoir-être seraient plus qu'appropriées pour leurs travailleurs.

4.1.3.3 Accès aux formations

Les difficultés d'accès à la formation, particulièrement pour les employés travaillant avec des horaires atypiques (soirées, fins de semaine), ont été mentionnées par plusieurs entreprises. En raison des contraintes organisationnelles et de la surcharge de travail des équipes, il devient difficile de libérer des employés pour des sessions de formation sans perturber la production de l'usine. En outre, certaines entreprises rencontrent des difficultés budgétaires et logistiques pour organiser des sessions de formation adaptées aux besoins de leurs employés.

Les horaires de formation ne sont pas toujours compatibles avec les horaires de travail des employés, ce qui crée un décalage entre les besoins de formation et la disponibilité des travailleurs. Il est nécessaire d'opter pour des formations flexibles (en ligne, hybrides) pour permettre aux employés de se former tout en maintenant les activités de production. Des programmes modulaires, courts et ciblés seraient également un moyen d'assurer une formation continue, sans répercussions majeures sur les activités quotidiennes de l'entreprise.

4.1.3.4 Manque de valorisation des métiers techniques et des formations professionnelles

La valorisation insuffisante des métiers techniques auprès des jeunes, notamment dès le secondaire, est un obstacle à la formation. La formation professionnelle est souvent perçue comme un choix de second plan ou moins prestigieuse, ce qui décourage de nombreux jeunes à se tourner vers des métiers techniques, malgré la forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans les secteurs comme la mécanique industrielle.

Pour combler cette lacune, il est primordial de mettre en œuvre des programmes de sensibilisation dès le secondaire, visant à promouvoir les métiers techniques, à faire connaître la réalité de ces métiers en entreprise et les possibilités d'emploi qu'ils offrent. Des stages en entreprise, des interventions en milieu scolaire et des campagnes de valorisation de ces différents métiers peuvent jouer un rôle crucial pour attirer les jeunes vers ces secteurs. D'ailleurs, plusieurs entreprises qui ont déjà pu bénéficier de l'accueil de stagiaires de niveau secondaire au sein de leur entreprise ont mentionné en avoir été très satisfaites.

4.1.3.5 Reconnaissance des acquis et PAMT

La reconnaissance des acquis des travailleurs qui acquièrent des compétences directement en entreprise plutôt que dans un cadre académique formel pourrait être davantage encouragée. Un des leviers pour améliorer cette situation serait de mettre en place des formations DEP en entreprise, qui intègrent à la fois des éléments pratiques et théoriques. Ces formations permettraient aux employés d'obtenir des diplômes tout en continuant à travailler et à être rémunérés.

Par ailleurs, le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est une avenue intéressante pour diverses entreprises. Il vise à former le personnel moins expérimenté tout en fournissant un cadre d'apprentissage structuré.

4.1.3.6 Intégration des nouvelles technologies dans la formation

L'évolution rapide des technologies, notamment dans les domaines de l'automatisation et de la transformation numérique, génère de nouveaux besoins en formation. Il est donc essentiel de développer des compétences adaptées pour permettre aux travailleurs de maîtriser les outils et de les intégrer efficacement à leurs tâches quotidiennes.

4.1.4 Transition numérique

La transition numérique représente un défi majeur pour les entreprises, mais offre également des opportunités pour transformer leurs pratiques. En intégrant de nouvelles technologies comme l'automatisation ou la robotisation, les entreprises peuvent non seulement améliorer leur compétitivité, mais aussi optimiser leurs processus et réduire leurs coûts opérationnels. Ce virage numérique permet également de répondre aux attentes des travailleurs, qui souhaitent évoluer dans des environnements modernes et stimulants. Cette transformation technologique exige cependant des efforts concertés pour aligner l'acquisition de compétences numériques avec la création de formations adaptées et innovantes.

Comparativement au diagnostic précédent, la plupart des entreprises ont modernisé leurs équipements et ont largement entamé leur processus d'automatisation et de transformation numérique afin de pallier la rareté de main-d'œuvre dans le secteur.

Les problématiques mentionnées par les entreprises en lien avec la transition numérique concernent différents aspects :

- L'inadéquation des formations actuelles : les programmes de formation ne sont pas toujours alignés avec les compétences numériques requises, obligeant les entreprises à former elles-mêmes leurs employés. Par ailleurs, le manque de compétences numériques acquises par les travailleurs limite l'adoption des nouvelles technologies ;
- L'obsolescence des équipements dans les centres de formation : les employeurs ont souligné que les machines et les outils utilisés dans les centres de formation ne reflètent pas les technologies actuelles utilisées en entreprise. Pour cette raison, une formation supplémentaire est nécessaire à l'entrée en poste ;
- La gestion du changement : la gestion du changement en contexte de transition numérique représente un défi pour les entreprises, surtout en raison de la résistance au changement qui pourrait être observée chez plusieurs employés. En effet, l'automatisation et la robotisation sont souvent perçues comme des menaces directes à leur sécurité d'emploi. Les employés ne perçoivent pas toujours les avantages de la transition numérique dans leurs tâches quotidiennes, d'où l'importance d'une communication transparente et proactive de la part des employeurs. Les répondants ont également mentionné qu'une transition numérique réussie passait par une implication des employés tout au long du processus ;
- Le coût associé : Les entreprises ont rapporté que les coûts d'acquisition, de mise à jour et d'entretien freinent la transition numérique, surtout dans un contexte économique incertain. Pour plusieurs, les priorités sont ailleurs.

La transition numérique offre également plusieurs opportunités pour les entreprises du secteur :

- L'amélioration de l'efficacité opérationnelle : l'intégration de nouvelles technologies permet aux entreprises d'optimiser leurs processus, de réduire les coûts de production et d'améliorer la précision des opérations ;
- L'optimisation de la chaîne d'approvisionnement : l'utilisation de technologies numériques permet une gestion plus souple des approvisionnements, améliorant ainsi la planification de la production ;
- Le développement de nouveaux produits : les entreprises ont mentionné que les nouvelles technologies permettent de créer des produits sur mesure plus facilement, répondant aux besoins spécifiques des clients ;
- L'accroissement de la compétitivité : l'intégration des technologies numériques permet aux entreprises de se positionner de manière plus efficace et dynamique dans un marché en constante évolution ;
- La création de nouveaux postes spécialisés : la transformation numérique offre des opportunités de carrière pour les employés, par la création de nouveaux postes qui permettent aux entreprises de rester compétitives sur le marché ;
- L'attraction de la main-d'œuvre : les entreprises qui utilisent des technologies récentes deviennent plus attrayantes pour les jeunes qui recherchent des environnements de travail innovants et connectés.

4.1.5 Transition verte

La transition verte représente un changement inévitable pour le secteur de la transformation du bois. Toutefois, la perception des entreprises à cet égard varie considérablement d'une organisation à l'autre. Il semble qu'il n'y ait pas de consensus clair sur ce que représente précisément cette transition, ni sur la définition des compétences dites « vertes ». En effet, de nombreuses entreprises expriment un manque de clarté sur ce que devrait être une compétence verte et sur la manière dont elle s'intègre dans les pratiques quotidiennes.

Il est toutefois évident que le secteur de la transformation du bois présente une certaine avance par rapport à d'autres industries en matière de transition verte. En raison de la nature même du bois comme ressource renouvelable et de l'engagement historique des entreprises envers des pratiques durables, le secteur semble avoir amorcé un mouvement écoresponsable. Cependant, cette transition n'est pas sans défis. Les entreprises soulignent plusieurs problématiques qui entravent leur progression vers une transition verte réussie :

- Le manque de clarté et de consensus sur la transition verte : Les entreprises se heurtent à l'absence de définition commune de ce qu'est la transition verte. Il existe de multiples interprétations de ce concept, ce qui complique l'adoption de mesures concrètes dans ce domaine. Certaines entreprises perçoivent la transition verte uniquement sous l'angle de la gestion des matières résiduelles et de la consommation d'énergie, tandis que d'autres la conçoivent davantage comme un processus global impliquant une refonte des pratiques de production et d'approvisionnement ;
- Les compétences vertes peu définies et développées : les entreprises ont mentionné ne pas toujours savoir quelles compétences spécifiques sont nécessaires pour accompagner la

transition verte. Le manque de formation spécialisée, tant pour les employés que pour les employeurs, constitue un frein à la mise en œuvre de cette transition ;

- Le coût et l'investissement dans les technologies vertes : les entreprises reconnaissent la nécessité d'investir dans les technologies propres et durables. Cependant, la transition vers des pratiques écoresponsables, telles que la réduction des émissions ou la gestion des ressources renouvelables, implique des coûts importants en matière d'équipement, de recherche et de développement. Le manque de soutien financier pour accomplir ces transitions complique la situation pour de nombreuses entreprises ;
- Le manque de formation en lien avec la transition verte : Les entreprises ont souligné l'absence de formations en lien avec le développement de compétences dites vertes.

La transition verte peut également être vue comme un levier stratégique pour attirer la main-d'œuvre. De plus en plus, les travailleurs, en particulier les jeunes générations, cherchent à s'engager dans des secteurs et des entreprises qui partagent des valeurs durables et qui prennent des initiatives concrètes pour préserver l'environnement. Dans ce contexte, le secteur de la transformation du bois a un potentiel considérable pour se positionner comme un acteur de premier plan dans la transition écologique et ainsi attirer de nouveaux talents.

5. PISTES DE SOLUTION

À la lumière de l'analyse documentaire, des enquêtes en ligne ainsi que de la tournée régionale, plusieurs pistes de solution sont proposées pour le développement de la main-d'œuvre et du secteur de la transformation du bois dans son ensemble.

Améliorer l'image du secteur et valoriser les métiers

- Poursuivre les initiatives existantes de valorisation du secteur et des métiers à travers les régions (ex. associations forestières, milieux scolaires, etc.) ;
- Mettre en place des campagnes de sensibilisation sur les opportunités de carrière dans le secteur, en mettant l'accent sur l'innovation, la transition numérique et la transition verte pour attirer les jeunes ;
- Organiser des événements, tels que des salons de l'emploi et des portes ouvertes dans les entreprises, pour familiariser les jeunes avec les métiers de la transformation du bois ;
- Solliciter les témoignages de travailleurs de diverses générations pour montrer les multiples perspectives de développement de carrière dans le secteur ;
- Valoriser les formations professionnelles dès le secondaire.

Valoriser les travailleurs

- Offrir des possibilités d'avancement professionnel et des programmes de mentorat pour encourager la fidélisation des employés, notamment parmi les jeunes travailleurs ;
- Promouvoir des initiatives de conciliation travail-vie personnelle, et plus largement des mesures d'adaptation aux nouvelles générations (horaires flexibles, travail à distance lorsque possible, primes d'assiduité, services de garde, etc.) ;
- Encourager les entreprises à offrir des avantages sociaux attractifs et des salaires compétitifs ;

- Favoriser la reconnaissance des acquis au sein des entreprises et l'utiliser comme outil de détection des potentiels à l'interne ;
- Mettre en place une gestion de proximité et favoriser la collégialité dans les décisions prises dans les entreprises ;
- Impliquer les travailleurs et les encourager à participer aux décisions pour renforcer leur sentiment d'appartenance ;
- Encourager le mentorat et le transfert de connaissances entre les travailleurs les plus expérimentés et les nouveaux travailleurs.

Renforcer la culture d'entreprise

- Mettre en place des programmes visant à améliorer le bien-être des employés, particulièrement en matière de santé mentale et physique ;
- Favoriser une culture d'entreprise inclusive ;
- Accroître le sentiment d'appartenance au secteur et à l'entreprise ;
- Encourager la communication transparente entre les employés et les employeurs en organisant des rencontres régulières.

Recrutement et rétention

- Poursuivre les efforts de recrutement de la main-d'œuvre éloignée du marché du travail (autochtones, femmes, immigrants, personnes judiciairisées).
- Créer des programmes de soutien pour aider les travailleurs étrangers à mieux s'intégrer au marché du travail, y compris des formations culturelles adaptées ;
- Appuyer les régions dans le développement de stratégies d'accueil des travailleurs immigrants ;
- Renforcer la collaboration avec les communautés autochtones pour adapter les programmes de formation à leur réalité ;
- Soutenir les démarches de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre ;
- Améliorer les pratiques en gestion humaine des ressources ;
- Promouvoir la qualité du milieu de vie en région ;
- Collaborer avec les municipalités et les MRC afin d'améliorer l'accès aux logements abordables, aux services de santé et aux activités culturelles et sociales dans les régions moins bien desservies ;
- Encourager la mobilité régionale par la mise en place de solutions de transport collectif comme des navettes pour les travailleurs.

Formation et compétences

- Augmenter l'accès à des formations en alternance travail-étude (PAMT) pour permettre aux jeunes générations de s'initier aux métiers du secteur tout en poursuivant leur parcours éducatif ;
- Renforcer les collaborations et les partenariats avec les institutions d'enseignement pour promouvoir les métiers du secteur auprès des jeunes du secondaire ;

- Collaborer avec les écoles pour offrir aux élèves secondaires des expériences concrètes dans des entreprises du secteur ;
- Encourager la retraite progressive pour favoriser un transfert accéléré et efficace des compétences et des connaissances, tout en instaurant un sentiment d'urgence et de priorité dans cette démarche ;
- Utiliser l'Outil diagnostique des compétences essentielles en entreprise de la Table des responsables de l'éducation des adultes au Québec (TRÉAQ) pour analyser et déterminer précisément les besoins en formation des entreprises ;
- Organiser des campagnes d'information ciblées pour sensibiliser les entreprises aux formations existantes (bulletins d'information, webinaires) ;
- Désigner des représentants dans les régions pour faire le lien entre les entreprises et les institutions de formation, tout en tenant compte des spécificités régionales ;
- Adapter les formations professionnelles aux spécificités des régions et des métiers en demande, en collaboration avec les employeurs ;
- Moderniser les contenus pédagogiques : intégrer des modules sur l'automatisation, la robotisation et la transition numérique dans les formations existantes ;
- Favoriser la cocréation des contenus de formation avec les employeurs pour garantir l'adéquation avec leurs besoins opérationnels ;
- Développer des formations en ligne ou hybrides qui s'adaptent aux contraintes des entreprises (horaires atypiques, temps limité) ;
- Créer des formations courtes et ciblées sur les nouvelles technologies (ex. gestion de l'automatisation, utilisation de logiciels spécialisés) ;
- Utiliser des outils numériques comme la réalité virtuelle ou augmentée pour offrir des formations immersives ;
- Former les formateurs.

Transition numérique

- Accompagner le changement organisationnel ;
- Encourager la participation des employés à l'adoption des technologies pour réduire la résistance au changement ;
- Fournir des outils et des ressources pour accompagner les entreprises dans la gestion du changement ;
- Accompagner les entreprises dans l'adoption de technologies compatibles avec leurs équipements existants pour minimiser les coûts de transition ;
- Informer les entreprises des avantages de la transformation numérique et des technologies offertes grâce à des séminaires, des webinaires ou des événements sectoriels ;
- Développer des outils et des formations pour aider les entreprises à identifier les technologies les plus adaptées à leurs besoins ;
- Développer des formations et des outils spécifiques pour aider les entreprises qui commencent leur transformation numérique à structurer leurs efforts ;
- Développer une marque employeur axée sur l'innovation, qui met en avant l'utilisation des nouvelles technologies pour séduire les jeunes talents.

Transition verte

- Élaborer une définition commune de la transition verte ;
- Identifier et documenter les compétences nécessaires à la transition verte ;
- Mettre en place des formations spécifiques pour les employés et les gestionnaires, couvrant des sujets comme l'économie circulaire, la gestion des émissions de carbone et l'utilisation de technologies propres ;
- Faciliter la collaboration entre les entreprises du secteur et les instituts de recherche pour mettre en œuvre des solutions technologiques adaptées aux besoins de la transformation du bois ;
- Mettre en avant les avantages économiques, environnementaux et sociaux de la transition verte à travers des campagnes de communication ciblées ;
- Fournir des documents clairs et accessibles ainsi que des outils sur les étapes à suivre pour adopter des pratiques écoresponsables ;
- Positionner la transition verte comme un levier stratégique pour le recrutement de la main-d'œuvre ;
- Intégrer des critères liés aux compétences vertes dans les descriptions de postes pour sensibiliser les candidats dès le recrutement.

CONCLUSION

Ce diagnostic sectoriel met en lumière les multiples défis et opportunités qui façonnent le secteur. Face aux transformations économiques, environnementales et technologiques, l'industrie démontre une résilience remarquable et une capacité d'adaptation accrue. Toutefois, la compétitivité et la pérennité du secteur reposent sur des actions stratégiques concertées.

Parmi les enjeux prioritaires, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre, la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que les transitions verte et numérique se démarquent comme étant des axes essentiels à privilégier. Parallèlement, il est crucial de diversifier davantage la main-d'œuvre, de développer des formations adaptées aux nouvelles réalités et de renforcer la reconnaissance du secteur ainsi que la valorisation des métiers qui y sont associés.

Pour relever ces défis, une collaboration renforcée entre les entreprises et les acteurs clés du secteur est indispensable. Le secteur et la main-d'œuvre qui le composent doivent continuer d'évoluer afin de s'adapter aux exigences d'un marché en constante mutation. Ce diagnostic constitue une base solide pour orienter les prochaines actions et stratégies à mettre en œuvre par Formabois et ses partenaires, contribuant ainsi à la vitalité et à l'essor de l'industrie de la transformation du bois au Québec.