

ÉTUDE SECTORIELLE

LES BESOINS QUANTITATIFS DE MAIN-D'ŒUVRE LIÉS À
L'ÉBÉNISTERIE ET À LA DEUXIÈME TRANSFORMATION DU BOIS

Secteur de formation : Bois et matériaux connexes



UN
QUÉBEC
POUR TOUS

Québec 

Les besoins quantitatifs de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois

ÉTUDE SECTORIELLE

Secteur de formation : Bois et matériaux connexes

Équipe de production

La présente étude a été rendue possible grâce à la collaboration des personnes suivantes.

Coordination

Sonia Bergeron
Chargée de projet
Responsable des secteurs de formation : Arts et Bois et matériaux connexes
Direction de la formation professionnelle
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Partenaire de l'étude et collaborateur

Christian Galarneau, coordonnateur
Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes
et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Conception et rédaction

François Poirier, directeur de projet
André Beaudry, consultant
F.G.C. Conseil inc.

Collaboration

Philippe Daneau, conseiller en planification
Direction de l'adéquation formation-emploi
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche,
de la Science et de la Technologie

Révision linguistique et éditique

Hélène Bédard
Connivence infographie

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2013
ISBN 978-2-550-67307-1 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

Remerciements

Les membres de FGC Conseil et de l'équipe de production de l'étude tiennent à remercier les représentantes et les représentants des entreprises qui ont participé à l'une ou l'autre des activités de recherche et, ce faisant, qui ont permis de recueillir les données utiles pour réaliser ce mandat.

Enfin, les membres de l'équipe de FGC Conseil expriment leur reconnaissance à M^{me} Sonia Bergeron et à M. Philippe Daneau, responsables du projet au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, ainsi qu'à M. Christian Galarneau, du Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine.

Table des matières

Introduction

1.1 Le contexte	1
1.2 Les objectifs	1

1. Méthodologie

2. Résultats de l'enquête

3.1 Les ébénistes.....	10
3.1.1 L'emploi et les perspectives pour les ébénistes	10
3.1.2 Les besoins de formation initiale	16
3.1.3 L'intégration et la formation en emploi.....	20
3.1.4 La spécialisation <i>Gabarits et échantillons</i>	24
3.2 Les peintres-finiçseuses et les peintres-finiçseurs	25
3.2.1 L'emploi et les perspectives pour les peintres-finiçseuses et les peintres-finiçseurs.....	25
3.2.2 Les besoins de formation initiale	31
3.2.3 L'intégration et la formation en emploi.....	35
3.3 Les opératrices et les opérateurs de machines industrielles.....	38
3.3.1 L'emploi et les perspectives pour les opératrices et les opérateurs de machines industrielles	38
3.3.2 Les besoins de formation initiale	43
3.3.3 L'intégration et la formation en emploi.....	47
3.4 Les techniciennes et les techniciens de production	50
3.4.1 L'emploi et les perspectives pour les techniciennes et les techniciens de production ...	50
3.4.2 Les besoins de formation initiale	55
3.4.3 L'intégration et la formation en emploi.....	60

3. Conclusion

ANNEXE : Questionnaire Ébénisterie et deuxième transformation du bois	67
--	-----------

Liste des tableaux

Tableau 2.1	Nombre d'établissements selon la taille dans l'industrie de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois, 2009	3
Tableau 2.2	Plan d'échantillonnage	4
Tableau 2.3	Résultats du déroulement du sondage.....	6
Tableau 2.4	Entreprises hors échantillon et hors service	6
Tableau 2.5	Plan d'échantillonnage et résultats du programme d'appels et d'invitations par courriel.....	7
Tableau 3.1	Distribution des entreprises ayant participé à l'enquête et du nombre total d'employées ou d'employés	9
Tableau 3.2	Distribution des entreprises participantes et de la main-d'œuvre selon les fonctions de travail à l'étude	9
Tableau 3.3	Entreprises participantes ayant des ébénistes à leur emploi.....	10
Tableau 3.4	Nombre d'ébénistes en emploi dans les entreprises participantes.....	11
Tableau 3.5	Estimation du nombre total d'ébénistes en emploi en 2011.....	12
Tableau 3.6	Activités dans lesquelles se spécialisent les microentreprises	12
Tableau 3.7	Prévision de l'évolution du nombre d'ébénistes en 2014	13
Tableau 3.8	Hausse prévue du nombre d'ébénistes en emploi en 2014.....	14
Tableau 3.9	Nombre d'ébénistes à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite	14
Tableau 3.10	Estimation du nombre de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014	15
Tableau 3.11	Nombre d'ébénistes en emploi de 55 ans et plus en 2011	15
Tableau 3.12	Estimation du nombre d'ébénistes en emploi de 55 ans et plus en 2011	16
Tableau 3.13	Importance d'une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche selon le type d'entreprise.....	17
Tableau 3.14	Raisons pour lesquelles une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise	18
Tableau 3.15	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste selon le type d'entreprise.....	19
Tableau 3.16	Préférences en 1 ^{er} et 2 ^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste	20
Tableau 3.17	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise	21
Tableau 3.18	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise	22
Tableau 3.19	Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les ébénistes en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable	23

Tableau 3.20	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise	23
Tableau 3.21	Résultats concernant les ébénistes affectés à la réalisation d'échantillons ou de gabarits dans les entreprises participantes	24
Tableau 3.22	Entreprises participantes ayant des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs à leur emploi	25
Tableau 3.23	Nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs en emploi dans les entreprises participantes	26
Tableau 3.24	Estimation du nombre total de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs en emploi en 2011	27
Tableau 3.25	Prévision de l'évolution du nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs en 2014	27
Tableau 3.26	Hausse prévue du nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs en 2014	28
Tableau 3.27	Nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite	28
Tableau 3.28	Estimation du nombre de postes de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs à pourvoir d'ici 2014	29
Tableau 3.29	Nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs de 55 ans et plus en emploi en 2011	30
Tableau 3.30	Estimation du nombre de peintres-fini-seuses et de peintres-fini-seurs en emploi de 55 ans et plus en 2011	30
Tableau 3.31	Importance d'une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche selon le type d'entreprise	31
Tableau 3.32	Raisons pour lesquelles une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise	32
Tableau 3.33	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-fini-seuse ou d'un peintre-fini-seur selon le type d'entreprise	33
Tableau 3.34	Préférences en 1 ^{er} et 2 ^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-fini-seuse ou d'un peintre-fini-seur	34
Tableau 3.35	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi selon le type d'entreprise	35
Tableau 3.36	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi selon le type d'emploi	36
Tableau 3.37	Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les peintres-fini-seuses et les peintres-fini-seurs en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable	37
Tableau 3.38	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi	37
Tableau 3.39	Entreprises participantes ayant des opératrices et des opérateurs de machines industrielles à leur emploi	38

Tableau 3.40	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi dans les entreprises participantes	38
Tableau 3.41	Estimation du nombre total d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi en 2011	40
Tableau 3.42	Prévision de l'évolution du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en 2014.....	40
Tableau 3.43	Hausse prévue du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi en 2014.....	41
Tableau 3.44	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite	41
Tableau 3.45	Estimation du nombre de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014	42
Tableau 3.46	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi de 55 ans et plus en 2011	42
Tableau 3.47	Estimation du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi de 55 ans et plus en 2011	43
Tableau 3.48	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles selon le type d'entreprise.....	44
Tableau 3.49	Préférences en 1 ^{er} et 2 ^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles.....	45
Tableau 3.50	Raisons pour lesquelles une formation menant à un diplôme d'études professionnelles n'est pas exigée à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles selon le type d'entreprise.....	46
Tableau 3.51	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise.....	47
Tableau 3.52	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise	48
Tableau 3.53	Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les opératrices et opérateurs de machines industrielles en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable	49
Tableau 3.54	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise.....	49
Tableau 3.55	Entreprises participantes ayant des techniciennes et des techniciens de production à leur emploi.....	50
Tableau 3.56	Nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi dans les entreprises participantes	50
Tableau 3.57	Estimation du nombre total de techniciennes et de techniciens de production en emploi en 2011	52
Tableau 3.58	Prévision de l'évolution du nombre de techniciennes et de techniciens de production en 2014.....	52
Tableau 3.59	Hausse prévue du nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi en 2014.....	53

Tableau 3.60	Nombre de techniciennes et de techniciens de production à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite	53
Tableau 3.61	Estimation du nombre de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014	54
Tableau 3.62	Nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi de 55 ans et plus en 2011	54
Tableau 3.63	Estimation du nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi de 55 ans et plus en 2011	55
Tableau 3.64	Importance d'une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche selon le type d'entreprise.....	56
Tableau 3.65	Raisons pour lesquelles une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise	57
Tableau 3.66	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production selon le type d'entreprise.....	58
Tableau 3.67	Préférences en 1 ^{er} et 2 ^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production	59
Tableau 3.68	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise.....	60
Tableau 3.69	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise.....	61
Tableau 3.70	Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les techniciennes et les techniciens de production en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable	62
Tableau 3.71	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise.....	62

Liste des figures

Figure 3.1	Répartition des ébénistes selon le type d'entreprise.....	11
Figure 3.2	Importance d'une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche.....	17
Figure 3.3	Raisons pour lesquelles une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »	18
Figure 3.4	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste	19
Figure 3.5	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi	21
Figure 3.6	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi.....	22
Figure 3.7	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des ébénistes en début d'emploi.....	23
Figure 3.8	Répartition des peintres-finisseyes et des peintres-finisseyes selon le type d'entreprise.....	26
Figure 3.9	Importance d'une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche.....	31
Figure 3.10	Raisons pour lesquelles une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »	32
Figure 3.11	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-finisseye ou d'un peintre-finisseye	33
Figure 3.12	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des peintres-finisseyes et des peintres-finisseyes en début d'emploi.....	35
Figure 3.13	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des peintres-finisseyes et des peintres-finisseyes en début d'emploi.....	36
Figure 3.14	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des peintres-finisseyes et des peintres-finisseyes en début d'emploi pour l'ensemble des entreprises répondantes.....	37
Figure 3.15	Répartition des opératrices et opérateurs de machines industrielles selon le type d'entreprise.....	39
Figure 3.16	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice et d'un opérateur de machines industrielles	44
Figure 3.17	Raisons pour lesquelles une formation menant à un diplôme d'études professionnelles n'est pas exigée à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles	45
Figure 3.18	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi	47
Figure 3.19	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi	48

Figure 3.20	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi	49
Figure 3.21	Répartition des techniciennes et des techniciens de production selon le type d'entreprise	51
Figure 3.22	Importance d'une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche.....	56
Figure 3.23	Raisons pour lesquelles une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »	57
Figure 3.24	Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production.....	58
Figure 3.25	Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi	60
Figure 3.26	Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi	61
Figure 3.27	Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi	62

Liste des acronymes

ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
CAMAQ	Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale
CRIQ	Centre de recherche industrielle du Québec
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

1.1 Le contexte

Une première étude¹ a été réalisée pour le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en partenariat avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine. Cette étude a permis de préciser de façon qualitative les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois et d'analyser l'offre de formation professionnelle et technique pertinente à cette main-d'œuvre.

Plus spécifiquement, l'étude a également permis :

- de décrire sommairement les industries et les entreprises constituant le marché du travail;
- de décrire l'organisation du travail ainsi que les pratiques en gestion de ressources humaines;
- de définir les fonctions de travail en présentant une description de celles-ci;
- de présenter l'offre de formation initiale visée ainsi qu'un état de situation concernant cette offre;
- d'effectuer une analyse afin de présenter les enjeux liés aux besoins actuels et futurs des entreprises et l'offre de formation initiale.

Afin de compléter ce premier portrait des besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois, il a été jugé nécessaire d'obtenir des données plus quantitatives en réalisant une enquête auprès d'entreprises actives dans ce secteur d'activité.

Six fonctions de travail ont été décrites dans l'étude de nature qualitative partielle sur les besoins de main-d'œuvre. Seules quatre de ces fonctions de travail ont été retenues pour réaliser cette enquête de nature quantitative. Ces fonctions de travail sont celles qui sont les plus étroitement liées à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois :

- Ébéniste
- Peintre-finière ou peintre-finière
- Opératrice ou opérateur de machines industrielles
- Technicienne ou technicien de production.

1.2 Les objectifs

Le but de cette enquête est d'établir les besoins quantitatifs concernant chacune des fonctions de travail ciblées. Plus spécifiquement, les objectifs sont :

- de préciser le nombre de personnes occupant un emploi pour chacune des fonctions de travail et pour chacun des environnements de travail (microentreprise, sur mesure, en série, réparation de meubles et finition d'aéronefs);
- de préciser pour les microentreprises les différents secteurs d'activité;

1 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Étude sur les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois*, 2011.

- d'évaluer si les entreprises utilisent sur une base régulière les services d'une ébéniste spécialiste ou d'un ébéniste spécialiste dans la fabrication de gabarits et, si oui, si elles prévoient en embaucher d'ici trois ans;
- de déterminer les exigences à l'embauche en termes de diplomation (DEP, DEC, autres);
- de spécifier le mode de formation en début d'emploi et la durée de l'apprentissage;
- d'évaluer la satisfaction (qualité, réponses aux attentes) des employeurs vis-à-vis cette formation en début d'emploi;
- d'établir les perspectives d'emploi pour chacune des fonctions de travail à partir des prévisions des besoins de relève (proportion des 55 ans et plus) et de prévisions des besoins de main-d'œuvre d'ici trois ans;
- d'estimer les besoins récurrents en main-d'œuvre ayant reçu une formation initiale pertinente pour un horizon de 10 ans.

Pour réaliser cette enquête, les étapes suivantes ont été réalisées.

Délimitation de la population visée par l'enquête

La population d'entreprises a été établie à partir de l'information tirée de l'*Étude sur les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois*. Le nombre estimé d'entreprises dans la population visée est présenté ci-dessous. Il est important de noter que le nombre estimé de microentreprises inclut ici les entreprises dont le nombre d'employées et d'employés est indéterminé.

Tableau 2.1 Nombre d'établissements selon la taille dans l'industrie de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois, 2009

Secteurs d'activité ¹	Fabrication d'autres produits en bois (3219)		Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine (3371)		Fabrication de meubles de bureau (3372)		Réparation et entretien d'articles personnels et ménagers (Rembourrage et réparation de meubles) (81142)		Finition intérieure et extérieure d'aéronefs (3364)		TOTAL	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
1 à 4	130	18,8	608	27,4	34	17,4	187	37,1	0	0,0	959	26,4
5 à 9	91	13,2	304	13,7	18	9,2	39	7,7	1	4,8	453	12,5
10 à 19	97	14,0	185	8,3	27	13,8	10	2,0	1	4,8	320	8,8
20 à 49	87	12,6	121	5,5	41	21,0	9	1,8	1	4,8	259	7,1
50 à 99	51	7,4	47	2,1	15	7,7	1	0,2	2	9,5	116	3,2
100 à 199	27	3,9	14	0,6	6	3,1	0	0,0	4	19,0	51	1,4
200 et plus	5	0,7	12	0,5	6	3,1	0	0,0	8	38,1	31	0,9
Total partiel	488	70,5	1 291	58,3	147	75,4	246	48,8	17	81,0	2 189	60,3
Indéterminé ²	204	29,5	925	41,7	48	24,6	258	51,2	4	19,0	1 439	39,7
Total	692	100,0	2 216	100,0	195	100,0	504	100,0	21	100,0	3 628	100,0

1 Les secteurs d'activité incluent uniquement toutes les classes des groupes du SCIAN présentées à la section 2.1.1 de l'*Étude sur les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois*.

2 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale, *Étude de pertinence Professions liées à la finition intérieure et extérieure d'aéronefs*, 2009.

Afin de rejoindre les entreprises de cette population d'entreprises, nous avons préparé une liste d'entreprises avec les coordonnées. Cette liste a été préparée à l'aide des répertoires suivants :

- liste d'entreprises de la Banque d'information industrielle du CRIQ, en date du 7 mars 2011: 1 451 entreprises, selon les codes SCIAN appropriés;

- liste d'entreprises d'InfoCanada², en date du 8 mars 2011 : 654 petites entreprises (de 1 à 4 employés) incluant des travailleuses et des travailleurs autonomes, classés comme « ébénistes » selon la classification utilisée;
- liste d'entreprises d'InfoCanada : 212 entreprises offrant des services de meubles-décapage, meubles réparation, décapage et réfection, bureaux d'ameublement, armoires de cuisine-restauration, antiquités réparation et restauration, marqueterie et boiserie finition.

Nous avons par la suite fusionné, trié et supprimé les doublons dans les données apparaissant dans ces listes afin de constituer un univers d'enquête d'employeurs avec des coordonnées permettant de les rejoindre par téléphone, télécopieur ou courriel.

Un total de 2 077 entreprises ont été retenues dans cette liste qui constitue l'univers d'enquête d'entreprises à rejoindre.

Proposition d'un plan d'échantillonnage

La méthode dite « d'échantillonnage aléatoire simple stratifié » a été utilisée. Sans entrer dans les détails techniques, disons que la population est divisée en groupes homogènes (appelés strates), qui sont mutuellement exclusifs, plus des échantillons indépendants sont sélectionnés à partir de chaque strate. Aux fins de notre étude, les strates correspondent aux microentreprises et aux entreprises de 5 employées ou employés et plus. L'échantillonnage aléatoire simple a été retenu pour sélectionner l'échantillon à l'intérieur de chaque strate, car c'est le plus efficace et il nous assure un intervalle de confiance scientifiquement valable.

En utilisant cette méthode et à partir de l'univers d'enquête, nous avons proposé un plan d'échantillonnage de manière à obtenir un échantillon représentatif avec un seuil de confiance à 95 % et un intervalle de confiance inférieur à 10 % pour les catégories Microentreprises de fabrication, Microentreprises de réparation et Entreprises de fabrication sur mesure et en série de 5 employées ou employés et plus.

Pour ce dernier groupe, nous nous sommes assurés de bien représenter dans l'échantillon différentes catégories d'entreprises selon leur taille; les entreprises de 5 à 19 employées ou employés, les entreprises de 20 à 99 employées ou employés et celles de 100 employées ou employés et plus.

Tableau 2.2 Plan d'échantillonnage

	N ^{bre} estimé d'entreprises dans la population visée		N ^{bre} d'entreprises dans l'univers d'enquête		Échantillon visé (seuil de confiance à 95 %, intervalle de confiance inférieur à 10 %)
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}
Microentreprises – Fabrication			949	45,7	100
Microentreprises – Réparation	2 398	66,1	191	9,2	70
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 5 à 19 employées ou employés	771	21,3	529	25,5	83
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 20 à 99 employées ou employés	372	10,3	322	15,5	67
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 100 employées ou employés et plus	70	1,9	68	3,3	20
Entreprises de finition d'aéronefs	17	0,5	18	0,9	17
Total	3 628	100,0	2 077	100,0	357

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

2 InfoCanada est une firme spécialisée dans la mise à jour et la vente de liste d'entreprises.

Préparation des outils de collecte d'information

Un questionnaire d'enquête de 66 questions a été préparé et approuvé par la chargée de projet du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Après avoir développé une version imprimable et une version utilisable par Internet, le questionnaire a été testé auprès de quelques entreprises, ce qui a permis d'apporter des corrections mineures afin de l'améliorer. La version définitive du questionnaire est présentée en annexe.

D'autres outils, comme des lettres, des messages courriel types et des consignes pour les enquêteuses et les enquêteurs, ont été développés.

La liste des entreprises a été traitée de façon à générer aléatoirement un numéro à chacune des entreprises. Cette numérotation aléatoire a ensuite servi à distribuer une liste d'entreprises à chacune des personnes devant effectuer les appels téléphoniques.

Enquête auprès des entreprises cibles

Pour rejoindre les entreprises dont l'adresse courriel d'une personne responsable des ressources humaines était connue avons envoyé par courriel une première invitation à participer à l'enquête dans la semaine du 21 au 25 mars 2011. Des rappels par courriel et des relances téléphoniques ont été effectués par la suite.

Dans la même semaine, l'enquête téléphonique a démarré auprès des dirigeantes ou des dirigeants de petites entreprises et des responsables des ressources humaines ou de la production dans les entreprises de plus grande taille. Un nombre relativement important de personnes ont répondu verbalement au téléphone, mais plusieurs ont préféré recevoir un courriel leur permettant d'accéder au questionnaire par Internet ou d'obtenir une copie imprimable du questionnaire à retourner par télécopieur. Le programme d'appels et de relance téléphonique s'est terminé le 22 avril 2011.

À cette date, le taux de réponse des entreprises œuvrant en finition d'aéronefs étaient de neuf entreprises sur les 18 invitées à participer à l'enquête. Six de ces entreprises ont indiqué n'avoir à leur emploi aucune personne exerçant une des fonctions de travail ciblées. Les trois autres entreprises participantes ont déclaré au total n'avoir qu'une seule personne exerçant la fonction de travail d'ébéniste et quelques-unes exerçant la fonction de travail de peintre-fini-seuse ou de peintre-fini-seur. Ces résultats partiels sont très loin des estimations présentés dans une étude réalisée par le CAMAQ. Selon cette étude, en 2009, le nombre d'ébénistes en finition d'aéronefs était de 371, et celui de finisseuses et de finisseurs de meubles d'aéronefs était de 231. Les résultats obtenus lors de l'enquête sont jugés très incomplets, nous avons donc décidé de procéder au traitement des résultats de l'enquête sans prendre en compte ce marché de l'emploi des entreprises de finition d'aéronefs.

Au total, si l'on exclut les entreprises de finition d'aéronefs, 360 entreprises des 928 entreprises contactées ont accepté de participer à l'enquête.

Le tableau suivant montre les résultats du programme d'appels et d'invitations par courriel réalisé en mars et avril 2011.

Tableau 2.3 Résultats du déroulement du sondage

	Total	%
Entreprises participantes (questionnaires remplis)	360	38,8
Entreprises contactées (boîte vocale ou non-réponse), mais pas rejointes	95	10,2
Entreprises dont le téléphone est hors service ou entreprises fermées	46	5,0
Entreprises ayant dit vouloir répondre par Internet ou par télécopieur mais qui ne l'ont pas fait	104	11,2
Entreprises ayant refusé de participer	115	12,4
Entreprises hors échantillon (n'ayant pas les fonctions de travail recherchées)	192	20,7
Autres (doublons, incapables de répondre, etc.)	16	1,7
Nombre total d'entreprises contactées	928	100,0

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Le taux de participation a été de 38,8 %. La plupart des entreprises ayant refusé de participer ont invoqué le manque de temps. Une analyse plus poussée des entreprises classées hors échantillon et hors service est présentée au tableau suivant.

Tableau 2.4 Entreprises hors échantillon et hors service

	N ^{bre} d'entreprises hors échantillon	N ^{bre} d'entreprises hors service
Microentreprises – Fabrication	28	19
Microentreprises – Réparation	70	20
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 5 à 19 employées ou employés	45	3
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 20 à 99 employées ou employés	40	4
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 100 employées ou employés et plus	9	0
Total	192	46

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Le nombre élevé de microentreprises hors échantillon s'explique en grande partie par la nature des activités ne nécessitant pas le travail ou l'embauche d'une personne exerçant une des fonctions de travail à l'étude, notamment dans les entreprises spécialisées en réparation de meubles, en menuiserie ou en décapage. Soulignons le cas fréquent de microentreprises qui offrent à leurs clientes et à leurs clients les services de réparation de meuble ou de restauration, mais qui en réalité confie la réalisation de ces travaux à des sous-traitants.
- Les entreprises de production sur mesure ou en série qui sont hors échantillon sont majoritairement des entreprises qui fabriquent des produits dans d'autres matériaux que le bois et catégorisées dans le SCIAN 337215 Fabrication de vitrines d'exposition, de cloisons, de rayonnages et de casiers.
- On remarque aussi le nombre élevé de microentreprises dont le téléphone n'est plus en service ou qui ont cessé leurs activités. C'est une situation qui est fréquente dans le cas des très petites entreprises.

Le tableau qui suit permet de comparer les résultats du déroulement de l'enquête au plan d'échantillonnage initialement proposé.

Tableau 2.5 Plan d'échantillonnage et résultats du programme d'appels et d'invitations par courriel

	Univers d'enquête (liste initiale)		Échantillon visé (seuil de confiance à 95 %, intervalle de confiance inférieur à 10 %)		Nombre d'entreprises participantes	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Microentreprises - fabrication	949	46,1	100	29,4	122	33,9
Microentreprises - réparation	191	9,3	70	20,6	55	15,3
Total partiel microentreprises	1 140	55,4	170	50,0	177	49,2
Entreprises de fabrication sur mesure et en série – 5 à 19 employées ou employés	529	25,7	83	24,4	86	23,9
Entreprises de fabrication sur mesure et en série - 20 à 99 employées ou employés	322	15,6	67	19,7	69	19,2
Entreprises de fabrication sur mesure et en série - 100 employées ou employés et plus	68	3,3	20	5,9	28	7,8
Total	2 059	100,0	340	100,0	360	100,0

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

On constate en observant la participation à l'enquête que pour toutes les catégories d'entreprises, sauf pour celle des microentreprises de réparation, le nombre d'entreprises participantes est plus élevé que celui proposé dans le plan d'échantillonnage. Cela s'explique par le fait du grand nombre d'entreprises hors échantillon et hors service dans cette sous-catégorie. D'un point de vue statistique, l'échantillon de 177 microentreprises participantes respecte un intervalle de confiance de moins de 10 % avec un seuil de confiance de 95 % pour l'ensemble des microentreprises. Nous avons donc décidé d'effectuer le traitement des résultats de l'enquête en regroupant sous une seule catégorie les microentreprises – fabrication et les microentreprises – réparation.

Il importe de souligner qu'aucun redressement d'échantillons n'a été effectué. La distribution des entreprises participantes correspondant assez bien à la structure de l'univers d'enquête en ce qui concerne la taille des entreprises selon le nombre d'employées ou d'employés, nous avons jugé que cela n'était pas nécessaire. Néanmoins, cela signifie qu'il faut être circonspect lorsque les résultats des réponses à l'enquête et les estimations sont appliqués à l'ensemble de la population visée.

Un total de 360 entreprises du secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois ont participé à l'enquête. La moitié de ces entreprises sont des microentreprises, c'est-à-dire des entreprises de 1 à 4 employées ou employés. Les autres entreprises participantes de 5 employées ou employés et plus sont classées comme étant en production sur mesure (34,4 %) et en production en série (16,4 %).

Tableau 3.1 Distribution des entreprises ayant participé à l'enquête et du nombre total d'employées ou d'employés

	Entreprises		Total d'employés	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ensemble des entreprises participantes	360	100	9 666	100
Entreprises participantes selon le type				
Microentreprise	177	49,2	356	3,7
Production sur mesure	124	34,4	4 751	49,2
Production en série	59	16,4	4 559	47,2
Entreprises participantes selon la taille				
1 à 4 employées ou employés (microentreprises)	177	49,2	356	3,7
5 à 19 employées ou employés	86	23,9	885	9,2
20 à 99 employées ou employés	69	19,2	2 950	30,5
100 employées ou employés et plus	28	7,8	5 475	56,6

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Les entreprises participantes à l'enquête représentent 10 % du nombre total (3 628) des établissements constituant le secteur à l'étude, tel que présenté dans le tableau présenté dans la section précédente.

Les entreprises participantes à l'enquête emploient un total de 9 666 personnes, ce qui représente environ 28 % du total de la main-d'œuvre³ du secteur. Plus de la moitié de cette main-d'œuvre est employée par des entreprises ayant 100 employées ou employés et plus, alors que celles-ci ne représentent que 7,8 % des entreprises participantes.

Tableau 3.2 Distribution des entreprises participantes et de la main-d'œuvre selon les fonctions de travail à l'étude

Fonctions de travail	Entreprises		Main-d'œuvre	
	N ^{bre} d'entreprises employant des personnes exerçant la fonction de travail	% du nombre total d'entreprises participantes	N ^{bre} de personnes exerçant la fonction de travail	% de la main-d'œuvre totale des entreprises participantes
Ébéniste	282	78,3	1 169	12,1
Peintre-finière ou peintre-finière	168	46,7	466	4,8
Opératrice ou opérateur de machines industrielles	161	44,7	1 827	18,9
Technicienne ou technicien de production	117	32,5	263	2,7

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

3 La main-d'œuvre totale est estimée à 35 356 en 2008. Voir le tableau 2.4 de l'*Étude sur les besoins de main-d'œuvre liés à l'ébénisterie et à la deuxième transformation du bois*.

Chacune des fonctions de travail à l'étude est présente dans plus du tiers des entreprises participantes à l'enquête. On retrouve des personnes exerçant les fonctions de travail Peintre-finière ou peintre-finière et Opératrice ou opérateur de machines industrielles dans près de la moitié des entreprises participantes. En ce qui concerne les personnes occupant la fonction de travail Ébéniste, c'est plus des trois quarts des entreprises participantes qui en emploient.

Ce sont les personnes exerçant la fonction de travail Opératrice ou opérateur de machines industrielles qui constituent la plus grande proportion (18,9 %) du total de la main-d'œuvre des entreprises participantes. Celles qui occupent la fonction de travail Ébéniste représentent aussi une part relativement importante (12,1 %) du total de la main-d'œuvre.

Les résultats de l'enquête ont été traités et analysés de façon à fournir des données pertinentes pour chacune des quatre fonctions de travail à l'étude. Ces données et les constats sont présentés dans les prochaines sections.

3.1 Les ébénistes

Les résultats de l'enquête permettent de présenter de l'information sur :

- la distribution des personnes exerçant la fonction de travail Ébéniste⁴ selon le type et la taille des entreprises;
- le nombre d'ébénistes en emploi en 2011;
- des estimations quant à l'évolution du nombre d'ébénistes en emploi d'ici 2014;
- des prévisions à plus long terme en ce qui concerne les besoins récurrents pour cette fonction de travail;
- les besoins de la main-d'œuvre ayant reçu une formation initiale en Ébénisterie;
- les pratiques d'intégration et de formation en début d'emploi.

3.1.1 L'emploi et les perspectives pour les ébénistes

Les entreprises qui emploient des ébénistes sont de toutes les tailles et de tous les types.

Tableau 3.3 Entreprises participantes ayant des ébénistes à leur emploi

	Ensemble	Micro-entreprises (1 à 4 empl.)	Production sur mesure	Production en série	5 à 19 employées ou employés	20 à 99 employées ou employés	100 employées ou employés et plus
Nombre	282	139	115	28	75	53	15
Pourcentage	100,0	49,3	40,8	9,9	26,6	18,8	5,3

n = 282

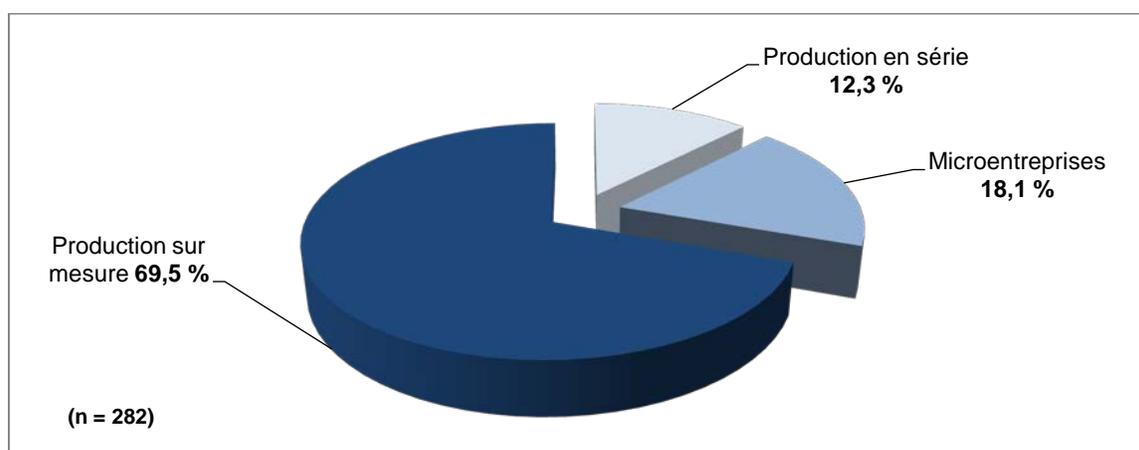
Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

4 La fonction de travail *Ébéniste* inclut les apprenties et apprentis ébénistes.

Tableau 3.4 Nombre d'ébénistes en emploi dans les entreprises participantes

	Proportion d'entreprises qui emploient des ébénistes (%)	N ^{bre} d'ébénistes	N ^{bre} moyen d'ébénistes par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	78,3	1 169	3,2
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	78,5	212	1,2
Production sur mesure	92,7	813	6,6
Production en série	47,5	144	2,4
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	87,2	306	3,6
20 à 99 employées ou employés	76,8	372	5,4
100 employées ou employés et plus	53,6	279	10,0

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Figure 3.1** Répartition des ébénistes selon le type d'entrepriseSource : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Près de la moitié des employeurs d'ébénistes sont des microentreprises. Cependant, celles-ci ne représentent que 18,1 % du marché de l'emploi des ébénistes.
- Plus des trois quarts des microentreprises emploient au moins une ou un ébéniste. Les ébénistes agissant comme travailleuses ou travailleurs autonomes, propriétaires-dirigeantes ou propriétaires-dirigeants, sont évidemment inclus dans cette proportion des microentreprises.
- Un fort pourcentage (92,7 %) des entreprises de production sur mesure emploie des ébénistes. Ces entreprises constituent 40,8 % des entreprises employant des ébénistes.
- Les entreprises de production sur mesure constituent le principal marché d'emploi pour les ébénistes. En fait, on estime que ces entreprises emploient 69,5 % du nombre total d'ébénistes en emploi.
- Un peu moins de la moitié (47,5 %) des entreprises de production en série sont des employeurs d'ébénistes.
- Les entreprises de production en série ne représentent que 9,9 % des employeurs d'ébénistes, et elles ne constituent que 12,3 % du marché de l'emploi pour les ébénistes.

- Pour l'ensemble des entreprises du secteur, le nombre moyen d'ébénistes en emploi par entreprise est de 3,2. En production sur mesure, ce nombre est de 6,6, alors qu'il n'est que de 2,4 pour les entreprises de production en série et de 1,2 pour les microentreprises.

Tableau 3.5 Estimation du nombre total d'ébénistes en emploi en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen d'ébénistes par entreprise	N ^{bre} d'ébénistes en 2011
1 à 4	959	1,2	1 151
5 à 19	771	3,6	2 776
20 à 99	372	5,4	2 009
100 et plus	70	10,0	700
Total partiel	2 172		6 635
Indéterminé ¹	1 435	1,2 ²	1 722
Total	3 607		8 357

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen d'ébénistes par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

À partir du nombre moyen d'ébénistes par entreprise et de la distribution des entreprises selon leur taille, il est possible d'estimer le nombre total d'ébénistes en emploi à 8 357 en 2011 dans le secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois.

On estime qu'un peu plus de 1 500 ébénistes sont employés par des microentreprises, 5 800 par des entreprises de production sur mesure et 1 000 par des entreprises de production en série.

Les microentreprises offrent différents services et produits. Afin d'estimer la distribution de ces différents types de services et de produits, une question spécifique à ce sujet a été posée aux microentreprises participantes à l'enquête.

Tableau 3.6 Activités dans lesquelles se spécialisent les microentreprises

Activités	Nombre de microentreprises	% du nombre total de microentreprises	Nombre d'ébénistes en emploi	% du nombre total d'ébénistes en emploi
Fabrication d'éléments de menuiserie architecturale (portes, fenêtres, armoires de cuisine, etc.)	96	54,2	146	68,9
Fabrication de meubles	79	44,6	114	53,8
Restauration ou réfection de meubles	66	37,3	68	32,1
Fabrication de ses propres créations (avec des méthodes artisanales ou traditionnelles)	65	36,7	89	42,0
Réparation et/ou revernissage de meubles	65	36,7	65	30,7
Ébénisterie et menuiserie en restauration patrimoniale	31	17,5	42	19,8
Autres	13	7,3	6	2,8

Le nombre total de microentreprises est de 177, et le nombre total d'ébénistes à l'emploi de ces entreprises est de 212.

Note : Une entreprise peut être spécialisée dans plus d'une activité.

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Chacune des cinq premières activités suggérées est identifiée comme une spécialité par plus du tiers des microentreprises du secteur. Il n'y a que le domaine de l'ébénisterie et de la menuiserie en restauration patrimoniale qui est identifié comme une spécialité par moins de 20 % des microentreprises participantes à l'enquête.
- Plusieurs microentreprises participantes ont répondu être spécialisées dans plus d'une activité. Plus spécifiquement, on observe qu'au total 39,5 % d'entre elles ont mentionné un seul type d'activité, 26,6 % ont mentionné deux types d'activité, 13 % ont répondu être spécialisées dans trois types d'activité et 21 % ont mentionné être spécialisées dans plus de quatre types d'activité.
- La fabrication d'éléments de menuiserie architecturale (portes, fenêtres, armoires de cuisine, etc.) est la principale activité pour les microentreprises. C'est l'activité qui occupe le plus grand nombre d'ébénistes à l'emploi d'une microentreprise. De plus, c'est l'activité pour laquelle la plus grande part des microentreprises (37,5 %) a mentionné un seul type d'activité comme étant une spécialité.
- La « fabrication de ses propres créations (avec des méthodes artisanales ou traditionnelles) » et « l'ébénisterie et menuiserie en restauration patrimoniale » sont les deux types d'activité qui sont directement associés au contexte de travail de l'ébéniste-artisane ou ébéniste-artisan tel que défini par Conseil des métiers d'art du Québec (CMAQ). Peu de ces microentreprises sont spécialisées que dans ce seul type d'activité, la proportion est de respectivement 10,7 % et 22,5 %. Néanmoins, les résultats de l'enquête révèlent qu'au moins 42,0 % des ébénistes à l'emploi des microentreprises réalise occasionnellement ou régulièrement des travaux d'ébéniste-artisane ou ébéniste-artisan.
- La « restauration ou réfection de meubles » est une activité qui est réalisée occasionnellement ou régulièrement par le tiers (32,1 %) des ébénistes à l'emploi des microentreprises.

Tableau 3.7 Prévion de l'évolution du nombre d'ébénistes en 2014

Le nombre d'ébénistes en 2014	Ensemble (%)	Micro-entreprises (1 à 4 mpl.) (%)	Production sur mesure (%)	Production en série (%)	5 à 19 employés (%)	20 à 99 employés (%)	100 employés et plus (%)
Le même qu'actuellement	59,2	71,9	46,1	50,0	46,7	52,8	26,7
Moins élevé qu'actuellement	0,7	0,7	0,9	0,0	1,3	0,0	0,0
Plus élevé qu'actuellement	32,3	20,1	46,1	35,7	44,0	41,5	53,3
Ne sait pas	7,8	7,2	7,0	14,3	8,0	5,7	20,0

n = 282

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Un tiers des entreprises participantes à l'enquête qui emploient des ébénistes sont d'avis que le nombre d'ébénistes à leur emploi en 2014 sera plus élevé qu'actuellement, alors que près de 60 % d'entre elles pensent que ce nombre sera le même.
- Ce sont principalement (46,1 %) des entreprises de production sur mesure qui estiment que le nombre d'ébénistes à leur emploi va augmenter d'ici 2014.
- Les microentreprises sont moins optimistes quant à l'augmentation du nombre d'ébénistes à leur emploi avec 71,9 % d'entre elles qui sont d'avis que ce nombre sera le même en 2014. Il faut souligner que plusieurs propriétaires-dirigeantes et propriétaires-dirigeants de microentreprises préfèrent ne pas embaucher d'ébénistes afin de demeurer une petite organisation.
- Un peu plus du tiers des entreprises de production en série sont d'avis qu'elles verront le nombre de leurs ébénistes augmenter d'ici 2014. Soulignons cependant que 14,3 % de ces entreprises sont incertaines quant à l'évolution du nombre d'ébénistes à leur emploi.

Tableau 3.8 Hausse prévue du nombre d'ébénistes en emploi en 2014

	Nombre actuel d'ébénistes	Baisse prévue	Hausse prévue	Hausse nette prévue	
	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	%
Ensemble des entreprises participantes	1 169	8	295	287	24,6
Entreprises participantes selon le type					
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	212	3	63	60	28,3
Production sur mesure	813	5	198	193	23,7
Production en série	144	0	34	34	23,6
Entreprises participantes selon la taille					
5 à 19 employées ou employés	306	5	93	88	28,8
20 à 99 employées ou employés	372	0	70	70	18,8
100 employées ou employés et plus	279	0	69	69	24,7

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.9 Nombre d'ébénistes à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite**

	Proportion d'entreprises qui prévoient remplacer des ébénistes d'ici 2014 (%)	Nombre d'ébénistes à remplacer	Nombre moyen d'ébénistes à remplacer par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	10,0	69	0,19
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	3,4	6	0,03
Production sur mesure	20,2	55	0,44
Production en série	8,5	8	0,14
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	12,8	15	0,17
20 à 99 employées ou employés	21,7	27	0,39
100 employées ou employés et plus	14,3	21	0,75

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Il est possible d'estimer le nombre de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014 en utilisant les données suivantes :

- A : Hausse prévue du nombre d'ébénistes selon les entreprises participantes
- B : Baisse prévue du nombre d'ébénistes selon les entreprises participantes
- C : Nombre d'ébénistes à remplacer pour des départs à la retraite selon les entreprises participantes

$$A - B + C = \text{Nombre de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014.}$$

Ensuite, pour effectuer cette estimation pour l'ensemble des entreprises du secteur à l'étude, il s'agit de multiplier la hausse nette en pourcentage par le nombre d'ébénistes en emploi et le nombre moyen d'ébénistes à embaucher pour remplacer des départs à la retraite par entreprise par le nombre d'entreprises.

Tableau 3.10 Estimation du nombre de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014

Tranches d'effectifs	Hausse prévue du nombre d'ébénistes	Départs à la retraite à remplacer	N ^{bre} de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014	N ^{bre} annuel moyen de postes d'ébénistes à pourvoir d'ici 2014
1 à 4	326	29	354	118
5 à 19	799	131	930	310
20 à 99	378	145	523	174
100 et plus	173	53	225	75
Total partiel	1 676	357	2 033	678
Indéterminé	487	43	530	177
Total	2 163	400	2 563	854

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Le résultat de cette estimation est que d'ici 2014, plus de 2 500 postes d'ébénistes seront à pourvoir, soit pour répondre à de nouveaux besoins ou pour remplacer des départs à la retraite. Cette augmentation représente une hausse annuelle d'environ 10,2 % pour les trois prochaines années.

C'est donc dire que plusieurs entreprises s'attendent à une reprise de leurs activités et que cela se traduira par l'embauche de personnes pour exercer la fonction de travail Ébéniste. Cette hausse du nombre d'ébénistes à leur emploi est prévue autant pour les microentreprises que pour les entreprises de production sur mesure et de production en série.

Tableau 3.11 Nombre d'ébénistes en emploi de 55 ans et plus en 2011

	Proportion d'entreprises ayant à leur emploi des ébénistes de 55 ans et plus (%)	Nombre d'ébénistes de 55 ans et plus	Nombre moyen d'ébénistes de 55 ans et plus par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	28,6	183	0,51
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	24,9	48	0,27
Production sur mesure	37,9	105	0,85
Production en série	20,3	30	0,51
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	27,9	45	0,52
20 à 99 employées ou employés	40,6	59	0,86
100 employées ou employés et plus	25,0	31	1,11

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.12 Estimation du nombre d'ébénistes en emploi de 55 ans et plus en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen d'ébénistes de 55 ans et plus par entreprise	N ^{bre} d'ébénistes de 55 ans et plus en 2011
1 à 4	959	0,27	259
5 à 19	771	0,52	401
20 à 99	372	0,86	320
100 et plus	70	1,11	78
Total partiel	2 172		1 057
Indéterminé ¹	1 435	0,27 ²	387
Total	3 607		1 445

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen d'ébénistes par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.

F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En multipliant le nombre moyen d'ébénistes de 55 ans et plus par entreprise participante par le nombre d'entreprises du secteur, il est possible d'estimer le nombre total d'ébénistes en emploi qui ont plus de 55 ans en 2011.

Selon les résultats de l'enquête, on évalue que 1 445 ébénistes sont dans cette catégorie d'âge, c'est-à-dire 17,3 % du nombre total d'ébénistes en emploi estimé (8 357). Cette proportion des 55 ans et plus est supérieure à celle de l'ensemble des professions⁵ au Québec qui est de 15 %.

On peut donc prévoir qu'en moyenne, le besoin de remplacement des ébénistes qui prendront leur retraite sera d'environ 145 par année pour les dix prochaines années. Évidemment, ce besoin récurrent n'est que pour les remplacements de départs à la retraite. À ce nombre, il faut ajouter le remplacement des personnes qui quitteront le métier pour différentes raisons personnelles ou professionnelles ainsi que les besoins d'ébénistes dus à l'évolution des besoins de l'industrie.

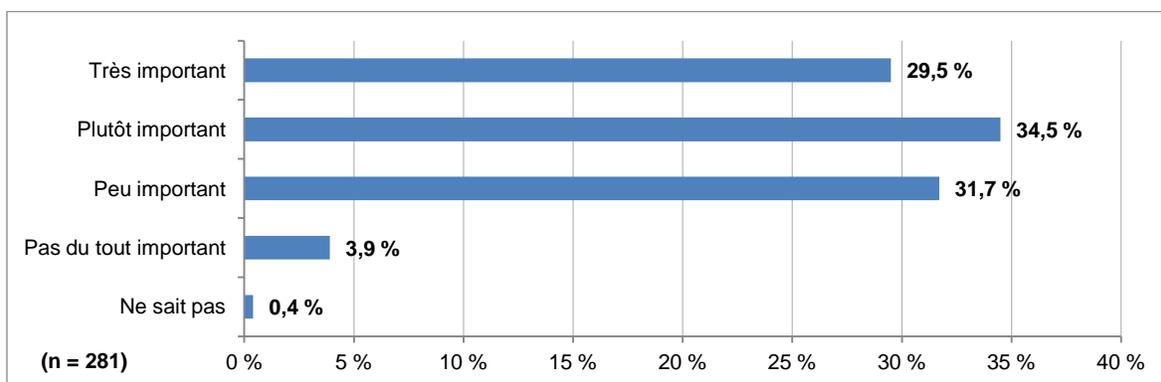
3.1.2 Les besoins de formation initiale

Le nombre de personnes exerçant la fonction de travail Ébéniste tout comme les perspectives d'emploi pour ce métier sont des données à considérer pour évaluer les besoins de la main-d'œuvre qui devra être formée. C'est cette information qui est présentée à la section précédente.

D'autres renseignements plus spécifiques à l'offre de formation initiale en Ébénisterie sont également à prendre en compte. Ils sont présentés ci-après.

5 IMT en ligne, Emploi-Québec.

Figure 3.2 Importance d'une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.13 Importance d'une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche selon le type d'entreprise

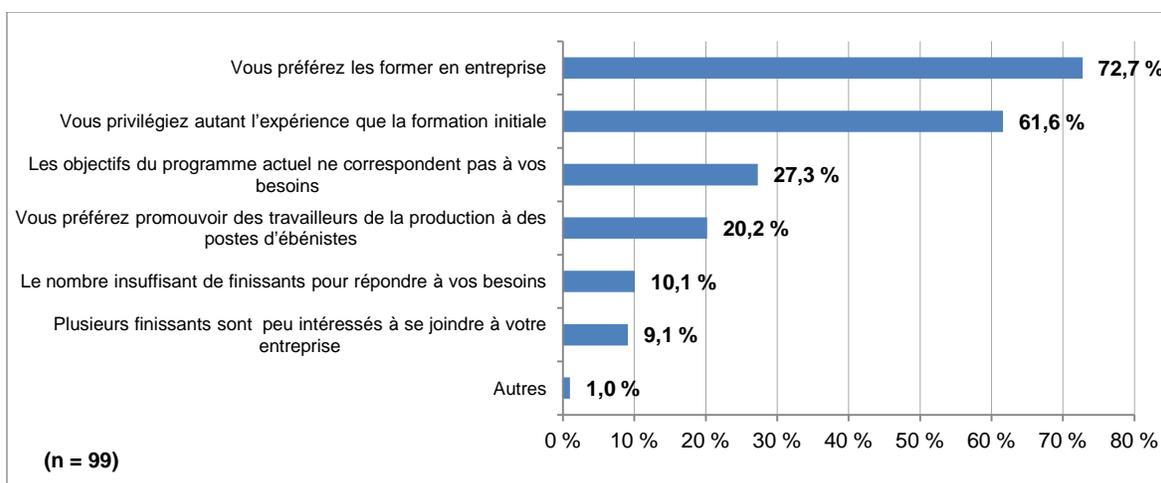
	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	139	115	27
Très important (%)	28,1	30,4	33,3
Plutôt important (%)	36,0	32,2	37,0
Peu important (%)	33,8	30,4	25,9
Pas du tout important (%)	1,4	7,0	3,7
Ne sait pas (%)	0,7	0,0	0,0

n = 281

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Au total, près des deux tiers (64,0 %) des entreprises ayant à leur emploi des ébénistes sont d'avis qu'une formation en *Ébénisterie* menant à un diplôme d'études professionnelles est un critère d'embauche « très important » ou « plutôt important ».
- L'importance de cette formation initiale en *Ébénisterie* est jugée « très importante » par une plus grande partie des entreprises de production en série que pour les entreprises d'autres types.
- Plus du tiers des microentreprises et des entreprises de production sur mesure considèrent que le diplôme d'études professionnelles en *Ébénisterie* est « peu important » ou « pas du tout important » comme critère d'embauche d'une ou d'un ébéniste.

Figure 3.3 Raisons pour lesquelles une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.14 Raisons pour lesquelles une formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre de mentions	48	43	8
Vous préférez les former en entreprise (%)	75,0	72,1	62,5
Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale (%)	58,3	62,8	75,0
Les objectifs du programme actuel ne correspondent pas à vos besoins (%)	25,0	30,2	25,0
Vous préférez promouvoir des travailleuses ou des travailleurs de la production à des postes d'ébénistes (%)	10,4	27,9	37,5
Le nombre insuffisant de finissantes ou de finissants pour répondre à vos besoins (%)	6,3	11,6	25,0
Plusieurs finissantes ou finissants sont peu intéressés à se joindre à votre entreprise (%)	6,3	11,6	12,5
Autres (%)	0,0	2,3	0,0

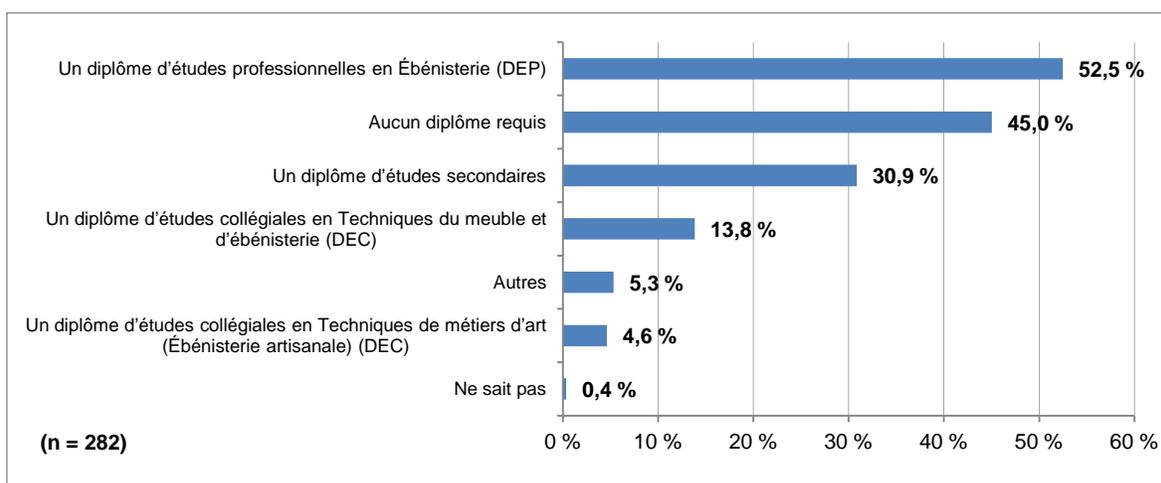
n = 99

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- La première raison évoquée par les trois quarts des entreprises pour expliquer le peu d'importance accordé à la formation en Ébénisterie menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est que l'entreprise préfère former ses ébénistes à l'interne. Ce motif est exprimé par 75,0 % des microentreprises et par 72,1 % des entreprises de production sur mesure. Cette raison est cependant le deuxième choix des entreprises de production en série (62,5 %). Notons que quelques-unes des autres raisons évoquées mais par une plus petite proportion d'entreprises participantes sont également des motifs qui pourraient expliquer la préférence de former des ébénistes en entreprise.

- La seconde raison expliquant le peu d'importance du DEP Ébénisterie comme critère d'embauche est que l'on accorde plus ou autant d'importance à l'expérience des candidates et des candidats lors de l'embauche. Pour 75 % des entreprises de production en série, ce motif est considéré comme étant la première raison pour expliquer qu'elles accordent peu d'importance au DEP Ébénisterie comme critère d'embauche.

Figure 3.4 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.15 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	139	115	28
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP) (%)	47,5	56,5	60,7
Aucun diplôme requis (%)	47,5	47,8	21,4
Un diplôme d'études secondaires (%)	28,8	30,4	42,9
Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC) (%)	8,6	20,0	14,3
Autres (%)	5,0	5,2	7,1
Un diplôme d'études collégiales en Techniques de métiers d'art (Ébénisterie artisanale) (DEC) (%)	4,3	5,2	3,6
Ne sait pas (%)	0,7	0,0	0,0

n = 282

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Les questions portant sur la scolarité ou les diplômes exigés à l'embauche d'une ou d'un ébéniste permettaient aux entreprises participantes de sélectionner plus d'un choix. Il faut donc interpréter ces résultats comme des qualifications souhaitées par les entreprises et non pas spécifiquement comme des critères minimaux d'embauche.

- Le diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie est le premier diplôme souhaité par les entreprises ayant à leur emploi des ébénistes (52,5 %). Ce critère est exigé par près de la moitié (47,5 %) des microentreprises, par 56,5 % des entreprises de production sur mesure et par 60,7 % des entreprises de production en série.

- Il peut paraître surprenant de constater qu'« aucun diplôme requis » se classe au deuxième rang des scolarités exigées. En fait, ce sont 45 % des entreprises qui ont indiqué ce choix. Cela s'explique par le nombre relativement important d'entreprises qui privilégient l'expérience plutôt que la formation initiale, et par les entreprises qui préfèrent former leurs ébénistes en emploi. Ce choix s'explique aussi par le fait que plusieurs entreprises désirent ne pas limiter le nombre de candidates et de candidats potentiels.
- Le diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie est retenu comme critère d'embauche pour le métier d'ébéniste par 13,8 % des entreprises. Pour les entreprises de production sur mesure, ce critère est retenu par 20,0 % d'entre elles.

Tableau 3.16 Préférences en 1^{er} et 2^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une ou d'un ébéniste

	Ensemble		Microentreprises		Production sur mesure		Production en série	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
	1 ^{er} choix	2 ^e choix						
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)	41,4	22,0	39,6	13,5	41,0	29,3	57,1	25,0
Aucun diplôme requis	28,4	24,4	34,5	32,7	26,2	22,4	0,0	0,0
Un diplôme d'études secondaires	15,4	32,3	15,8	32,7	13,1	31,0	25,0	37,5
Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)	9,9	12,6	4,3	13,5	15,6	12,1	14,3	12,5
Un diplôme d'études collégiales en Techniques de métiers d'art (Ébénisterie artisanale) (DEC)	3,1	2,4	3,6	0,0	2,5	1,7	3,6	12,5
Autres	1,7	6,3	2,2	7,7	1,6	3,4	0,0	12,5

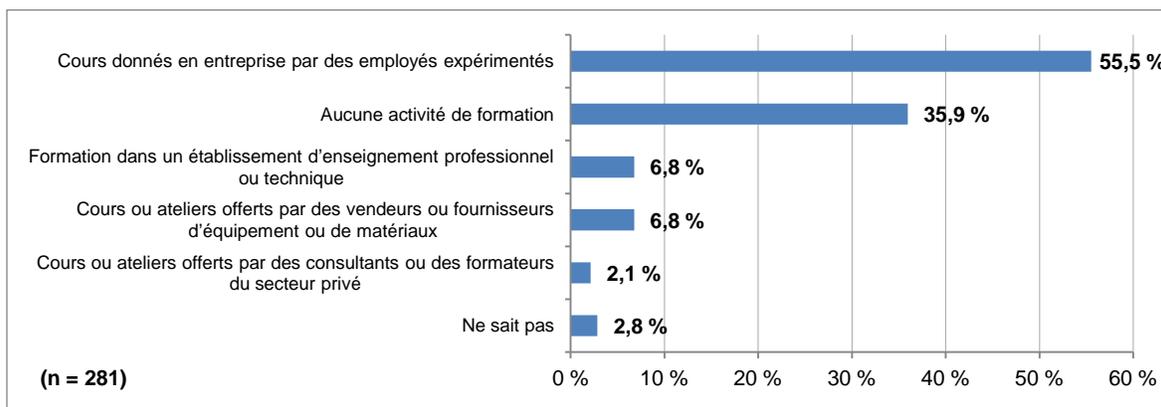
n = 280

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

De façon plus précise, les entreprises participantes se sont prononcées quant à l'ordre de préférence accordé à la scolarité ou au diplôme exigé lors de l'embauche d'une ou d'un ébéniste. Le diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie est le premier choix, et ce, pour chacun des types d'entreprises. Comme deuxième choix, c'est le diplôme d'études secondaires qui est retenu par le plus grand nombre d'entreprises.

3.1.3 L'intégration et la formation en emploi

Lors de l'enquête, des renseignements quant à l'intégration et la formation des ébénistes ont été recueillis.

Figure 3.5 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

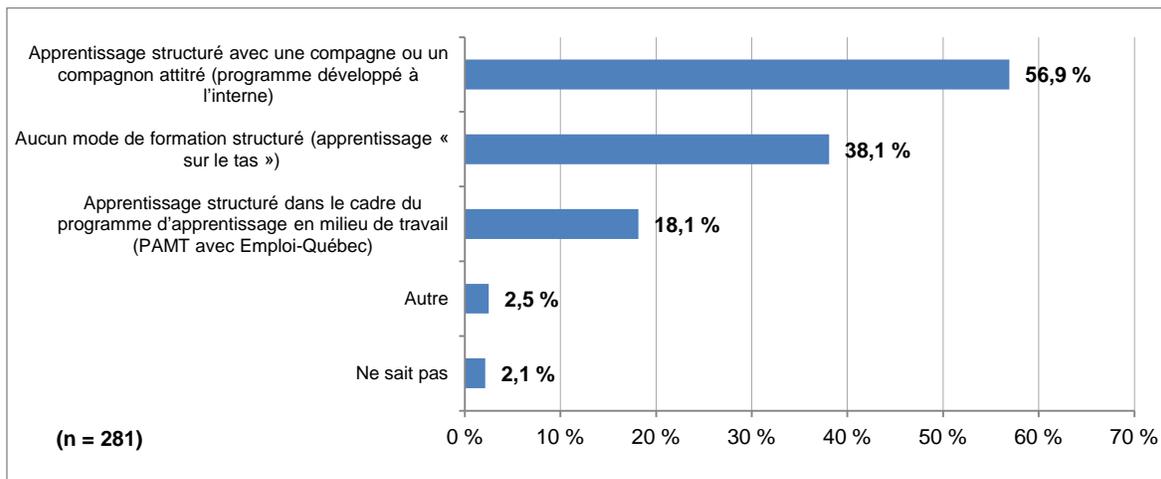
Tableau 3.17 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	138	115	28
Cours donnés en entreprise par des employées ou des employés expérimentés (%)	47,8	61,7	67,9
Aucune activité de formation (%)	42,8	30,4	25,0
Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique (%)	7,2	4,3	14,3
Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux (%)	8,0	6,1	3,6
Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé (%)	0,7	4,3	0,0
Ne sait pas (%)	3,6	2,6	0,0

n = 281

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Les principales activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi sont très majoritairement (55,5 %) des cours donnés en entreprise par des employées ou des employés expérimentés agissant comme formatrices ou formateurs.
- Aucune activité de formation n'est offerte par 35,9 % des entreprises. Pour les microentreprises, cette proportion est de 42,8 %, alors qu'elle n'est que de 25,0 % pour les entreprises de production en série.

Figure 3.6 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.18 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	138	115	28
Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (programme développé à l'interne) (%)	47,8	65,2	67,9
Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas ») (%)	47,1	28,7	32,1
Apprentissage structuré dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT avec Emploi-Québec) (%)	8,7	27,8	25,0
Autres (%)	4,3	0,9	0,0
Ne sait pas (%)	2,9	1,7	0,0

n = 281

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

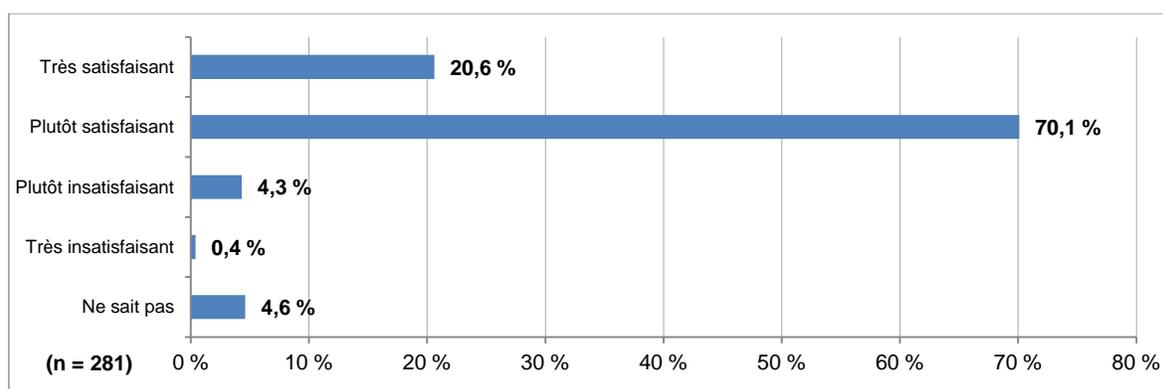
- Plus de la moitié (56,9 %) des entreprises mentionnent utiliser comme aide à l'apprentissage un programme structuré avec une compagne ou un compagnon attiré. Pour les entreprises de production sur mesure, c'est 65,2 % des entreprises qui déclarent utiliser ce moyen, alors que pour les entreprises de production en série, la proportion est de 67,9 %.
- La formation « sur le tas » est utilisée par près de la moitié des microentreprises (47,1 %), alors que seulement 28,7 % des entreprises de production sur mesure mentionnent utiliser ce moyen pour faciliter l'apprentissage.
- L'apprentissage structuré dans le cadre du PAMT est utilisé par au moins le quart des entreprises de production sur mesure (27,8 %) et de celles de production en série (25,0 %).

Tableau 3.19 Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les ébénistes en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable

	Ensemble des entreprises	Micro-entreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	276	134	113	27
Nombre moyen de semaines d'apprentissage	43,2	44,5	46,7	25,7
Distribution de la durée d'apprentissage				
0 à 12 semaines (%)	34,1	28,7	38,9	40,7
13 à 26 semaines (%)	24,3	22,8	23,0	37,0
27 à 52 semaines (%)	22,8	30,1	15,9	14,8
55 à 104 semaines (%)	14,1	14,7	15,0	7,4
105 semaines et plus (%)	4,7	3,7	7,1	0,0

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En utilisant différents moyens pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi, il n'est pas surprenant de constater que la durée d'apprentissage est très variable selon le contexte de travail. Néanmoins, la durée moyenne est d'environ 45 semaines pour les microentreprises et les entreprises de production sur mesure. La durée est moindre pour l'apprentissage des ébénistes œuvrant dans les entreprises de production en série.

Figure 3.7 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des ébénistes en début d'emploi

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.20 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des ébénistes en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	139	115	27
Très satisfaisant (%)	21,6	20,0	18,5
Plutôt satisfaisant (%)	67,6	71,3	77,8
Plutôt insatisfaisant (%)	5,0	4,3	0,0
Très insatisfaisant (%)	0,0	0,9	0,0
Ne sait pas (%)	5,8	3,5	3,7

n = 281

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

3.1.4 La spécialisation Gabarits et échantillons

Afin d'évaluer les besoins quantitatifs des entreprises pour des ébénistes affectés à la réalisation de prototypes (échantillons) ou à l'exécution de gabarits⁶, des questions spécifiques concernant cette spécialisation ont été posées lors de l'enquête.

Tableau 3.21 Résultats concernant les ébénistes affectés à la réalisation d'échantillons ou de gabarits dans les entreprises participantes

Nombre d'entreprises et nombre d'ébéniste n = 282		
Nombre d'entreprises participantes ayant à leur emploi au moins un ébéniste affecté à la fabrication de gabarits ou d'échantillons	70	24,8 % des entreprises
Nombre total d'ébénistes qui réalisent des gabarits ou des échantillons à l'emploi des entreprises participantes	122	10,4 % du nombre total d'ébénistes
Nombre d'ébénistes à l'emploi des entreprises participantes et qui consacrent plus de la moitié de leur temps à ces travaux	32	2,8 % du nombre total d'ébénistes Note : Aucun de ces ébénistes n'est à l'emploi de microentreprises
Nombre moyen d'ébénistes qui réalisent des gabarits ou des échantillons par entreprise de fabrication ayant 5 employés et plus (n = 183)	0,17	
Prévision d'embauche (n = 277)		
Entreprises participantes ayant à leur emploi au moins un ébéniste affecté à la fabrication de gabarits ou d'échantillons qui prévoient embaucher un ou des ébénistes affectés à la réalisation de gabarits ou d'échantillons d'ici 2014	13	4,7 % des entreprises
Estimation du nombre d'ébénistes pouvant réaliser des gabarits ou des échantillons à embaucher	7	Note : Ce nombre est plus petit que le nombre d'entreprises qui prévoient embaucher un ébéniste affecté à la fabrication de gabarits ou d'échantillons puisque toutes les entreprises n'ont pas précisé leur prévision
Estimation du nombre moyen d'ébénistes pouvant réaliser des gabarits ou des échantillons à embaucher par entreprise de fabrication ayant 5 employés et plus (n = 183)	0,038	

Source : F.G.C. Conseil, Enquête 2011.

- Le quart (24,8 %) des entreprises ayant à leur emploi des ébénistes ont mentionné en avoir au moins une ou un qui peut être appelé régulièrement ou occasionnellement à réaliser des gabarits ou échantillons.
- Les entreprises participantes ont déclaré avoir à leur emploi un total de 121 ébénistes affectés à la réalisation de gabarits ou d'échantillons. Par contre, seulement 32 (27,0 %) de ces ébénistes consacrent plus de la moitié de leur temps à ces travaux. Ces ébénistes affectés pour plus de la moitié de leur temps à la réalisation de gabarits ou d'échantillons sont tous (100 %) à l'emploi d'entreprises de production en série et de production sur mesure de 5 employés et plus.
- On estime⁷ à 215 le nombre total d'ébénistes qui réalisent des gabarits ou des échantillons qui consacrent plus de la moitié de leur temps à des travaux spécialisés en 2011.
- Treize entreprises participantes, c'est-à-dire 4,7 % des entreprises participantes prévoient embaucher au moins une ou un ébéniste pouvant réaliser des gabarits ou des échantillons d'ici 2014.

6 Ce qui correspond aux objectifs du programme d'études menant à une ASP *Gabarits et échantillons*.

7 Ces estimations sont effectuées à partir d'un très petit nombre de répondants, il faut être prudent dans leur utilisation.

- Selon les prévisions d'embauche mentionnées par les entreprises participantes à l'enquête, il est possible d'estimer qu'un total de 47 postes d'ébénistes affectés à la réalisation de gabarits ou d'échantillons seront à pourvoir d'ici 2014. Cela représente en moyenne un besoin de 15 à 16 ébénistes affectés à ces travaux par année. Ce besoin est estimé pour des personnes qui effectueront des travaux de fabrication de gabarits ou d'échantillons, sur une base régulière ou occasionnelle, sans distinction.

3.2 Les peintres-finisatrices et les peintres-finisateurs

Les résultats de l'enquête permettent de présenter de l'information sur :

- la distribution des personnes exerçant la fonction de travail Peintre-finisatrice ou peintre-finisateur⁸ selon le type et la taille des entreprises;
- le nombre de peintres-finisatrices et de peintres-finisateurs en emploi en 2011;
- des estimations quant à l'évolution du nombre de peintres-finisatrices et de peintres-finisateurs en emploi d'ici 2014;
- des prévisions à plus long terme en ce qui concerne les besoins récurrents pour cette fonction de travail;
- les besoins de la main-d'œuvre ayant reçu une formation initiale en Finition de meubles;
- les pratiques d'intégration et de formation en début d'emploi.

3.2.1 L'emploi et les perspectives pour les peintres-finisatrices et les peintres-finisateurs

Les entreprises qui emploient des peintres-finisatrices et des peintres-finisateurs sont de toutes les tailles et de tous les types.

Tableau 3.22 Entreprises participantes ayant des peintres-finisatrices et des peintres-finisateurs à leur emploi

	Ensemble	Micro-entreprises (1 à 4 empl.)	Production sur mesure	Production en série	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus
Nombre	168	56	89	23	53	41	18
Pourcentage	100,0	33,3	53,0	13,7	31,5	24,4	10,7

n = 168

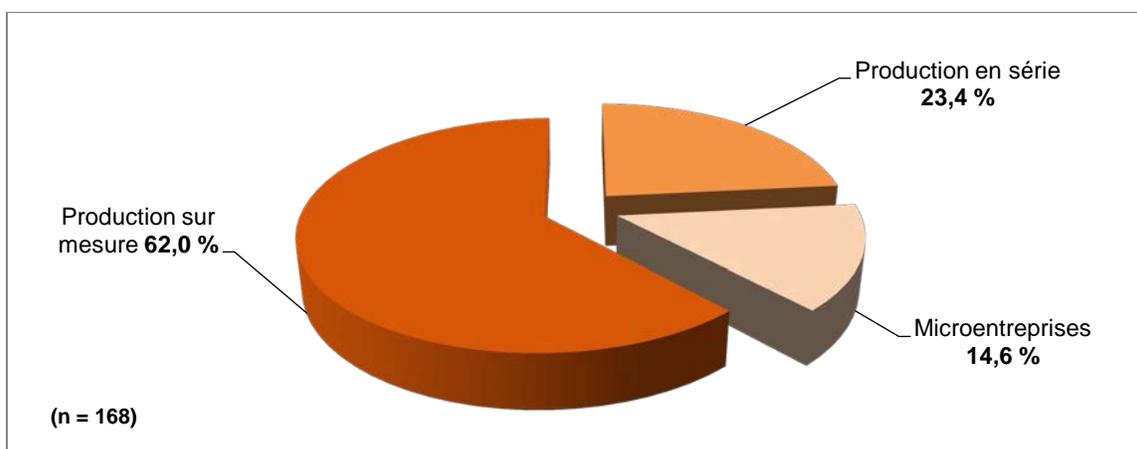
Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

8 La fonction de travail *Peintre-finisatrice ou peintre-finisateur* inclut les apprenties et apprentis.

Tableau 3.23 Nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi dans les entreprises participantes

	Proportion d'entreprises qui emploient des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs (%)	Nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs	Nombre moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	46,7	466	1,3
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employés)	31,6	68	0,4
Production sur mesure	71,8	289	2,3
Production en série	39,0	109	1,8
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employés	61,6	88	1,0
20 à 99 employés	59,4	157	2,3
100 employés et plus	64,3	153	5,5

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Figure 3.8** Répartition des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs selon le type d'entrepriseSource : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Le tiers des employeurs de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs sont des microentreprises. Cependant, celles-ci ne représentent que 14,6 % du marché de l'emploi des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs.
- Près du tiers des microentreprises (31,6 %) emploient au moins une peintre-finiisseuse ou un peintre-finiisseur. Plusieurs peintres-finiisseuses et peintres-finiisseurs agissant comme travailleuses ou travailleurs autonomes, propriétaires-dirigeantes ou propriétaires-dirigeants de microentreprises exécutent elles-mêmes ou eux-mêmes les tâches de finition.
- Près des trois quarts (71,8 %) des entreprises de production sur mesure emploient des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs. Ces entreprises constituent 53,0 % des entreprises employant des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs.
- Les entreprises de production sur mesure constituent le principal marché d'emploi pour les peintres-finiisseuses et les peintres-finiisseurs. En fait, on estime que ces entreprises emploient 62,0 % du nombre total de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi.

- Plus du tiers (39,0 %) des entreprises de production en série sont des employeurs de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs. Plusieurs de ces entreprises utilisent des matériaux qui sont préfinis ou dont la finition est effectuée de façon automatisée.
- Les entreprises de production en série ne représentent que 13,7 % des employeurs de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs, mais elles constituent 23,4 % du marché de l'emploi pour les peintres-finiçseuses et les peintres-finiçseurs.
- Pour l'ensemble des entreprises du secteur, le nombre moyen de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en emploi par entreprise est de 1,3. En production sur mesure, ce nombre est de 2,3, alors qu'il n'est que de 1,8 pour les entreprises de production en série et de 0,4 pour les microentreprises.

Tableau 3.24 Estimation du nombre total de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en emploi en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs par entreprise	N ^{bre} de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en 2011
1 à 4	959	0,4	368
5 à 19	771	1,0	789
20 à 99	372	2,3	846
100 et plus	70	5,5	383
Total partiel	2 172		2 386
Indéterminé ¹	1 435	0,4 ²	551
Total	3 607		2 938

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

À partir du nombre moyen de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs par entreprise et de la distribution des entreprises selon leur taille, il est possible d'estimer le nombre total de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en emploi à 2 938 en 2011 dans le secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois.

On estime qu'un peu plus de 430 peintres-finiçseuses et peintres-finiçseurs sont employés par des microentreprises, 1 820 par des entreprises de production sur mesure et 690 par des entreprises de production en série.

Tableau 3.25 Prévision de l'évolution du nombre de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en 2014

Le nombre de peintres-finiçseuses et de peintres-finiçseurs en 2014	Ensemble (%)	Micro-entreprises (1 à 4 empl.) (%)	Production sur mesure (%)	Production en série (%)	5 à 19 employés (%)	20 à 99 employés (%)	100 employés et plus (%)
Le même qu'actuellement	66,3	78,2	64,0	45,5	64,2	60,0	50,0
Moins élevé qu'actuellement	1,8	0,0	1,1	9,1	1,9	2,5	5,6
Plus élevé qu'actuellement	27,1	20,0	30,3	31,8	30,2	30,0	33,3
Ne sait pas	4,8	1,8	4,5	13,6	3,8	7,5	11,1

n = 167

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Plus du quart (27,1 %) des entreprises participantes à l'enquête qui emploient des peintres-finiesses et des peintres-finisieurs sont d'avis que le nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à leur emploi en 2014 sera plus élevé qu'actuellement, alors que les deux tiers (66,3 %) d'entre elles pensent que ce nombre sera le même.
- Ce sont principalement des entreprises de production sur mesure (30,3 %) et des entreprises de production en série (31,8 %) qui estiment que le nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à leur emploi va augmenter d'ici 2014.
- Les microentreprises sont moins optimistes quant à l'augmentation du nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à leur emploi avec 78,2 % d'entre elles qui sont d'avis que ce nombre sera le même en 2014. Il faut souligner que plusieurs propriétaires-dirigeantes et propriétaires-dirigeants de microentreprises se chargent elles-mêmes ou eux-mêmes les travaux de finition.
- Soulignons cependant que 13,6 % d'entreprises de production en série sont incertaines quant à l'évolution du nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à leur emploi.

Tableau 3.26 Hausse prévue du nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs en 2014

	Nombre actuel de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs N ^{bre}	Baisse prévue N ^{bre}	Hausse prévue N ^{bre}	Hausse nette prévue	
				N ^{bre}	%
Ensemble des entreprises participantes	466	8	92	84	18,0
Entreprises participantes selon le type					
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	68	0	14	14	20,6
Production sur mesure	289	4	53	49	17,0
Production en série	109	4	25	21	19,3
Entreprises participantes selon la taille					
5 à 19 employées ou employés	88	4	24	20	22,7
20 à 99 employées ou employés	157	3	26	23	14,6
100 employées ou employés et plus	153	1	28	27	17,6

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.27 Nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite**

	Proportion d'entreprises qui prévoient remplacer des peintres-finiesses et des peintres-finisieurs d'ici 2014 (%)	Nombre de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à remplacer	Nombre moyen de peintres-finiesses et de peintres-finisieurs à remplacer par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	3,9	24	0,07
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	0,6	1	0,01
Production sur mesure	7,3	14	0,11
Production en série	6,8	9	0,15
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	2,3	3	0,03
20 à 99 employées ou employés	11,6	12	0,17
100 employées ou employés et plus	10,7	8	0,29

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Il est possible d'estimer le nombre de postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à pourvoir d'ici 2014 en utilisant les données suivantes :

- A : Hausse prévue du nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs selon les entreprises participantes
 - B : Baisse prévue du nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs selon les entreprises participantes
 - C : Nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à remplacer pour des départs à la retraite selon les entreprises participantes
- $A - B + C =$ Nombre de postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à pourvoir d'ici 2014.

Ensuite, pour effectuer cette estimation pour l'ensemble des entreprises du secteur à l'étude, il s'agit de multiplier la hausse nette en pourcentage par le nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi (voir le tableau 3.25) et le nombre moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à embaucher pour remplacer des départs à la retraite par entreprise par le nombre d'entreprises (voir le tableau 3.25).

Tableau 3.28 Estimation du nombre de postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à pourvoir d'ici 2014

Tranches d'effectifs	Hausse prévue du nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs	Départs à la retraite à remplacer	N ^{bre} de postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à pourvoir d'ici 2014	N ^{bre} annuel moyen de postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à pourvoir d'ici 2014
1 à 4	76	5	81	27
5 à 19	179	27	206	69
20 à 99	124	65	189	63
100 et plus	68	20	88	29
Total partiel	447	117	564	188
Indéterminé	114	8	122	41
Total	560	125	685	228

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Le résultat de cette estimation est que d'ici 2014, près de 700 postes de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs seront à pourvoir, soit pour répondre à de nouveaux besoins ou pour remplacer des départs à la retraite. Cette augmentation représente une hausse annuelle d'environ 7,7 % pour les trois prochaines années.

C'est donc dire que plusieurs entreprises s'attendent à une reprise de leurs activités et que cela se traduira par l'embauche de personnes pour exercer la fonction de travail Peintre-finiisseuse ou peintre-finiisseur. Cette hausse du nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs à leur emploi est prévue autant pour les microentreprises que pour les entreprises de production sur mesure et de production en série.

Tableau 3.29 Nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus en emploi en 2011

	Proportion d'entreprises ayant à leur emploi des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs de 55 ans et plus (%)	Nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus	Nombre moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	8,6	54	0,15
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employés)	2,8	5	0,03
Production sur mesure	14,5	31	0,25
Production en série	13,6	18	0,31
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	8,1%	12	0,14
20 à 99 employées ou employés	21,7%	24	0,35
100 employées ou employés et plus	14,3%	13	0,46

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.30** Estimation du nombre de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi de 55 ans et plus en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus par entreprise	N ^{bre} de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus en 2011
1 à 4	959	0,03	29
5 à 19	771	0,14	108
20 à 99	372	0,35	130
100 et plus	70	0,46	32
Total partiel	2 172		299
Indéterminé ¹	1 435	0,03 ²	43
Total	3 607		342

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En multipliant le nombre moyen de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs de 55 ans et plus par entreprise participante par le nombre d'entreprises du secteur, il est possible d'estimer le nombre total de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi qui ont plus de 55 ans en 2011. On estime que 342 peintres-finiisseuses et peintres-finiisseurs sont dans cette catégorie d'âge, c'est-à-dire 11,6 % du nombre total de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs en emploi estimé. Cette proportion des 55 ans et plus est inférieure à celle de l'ensemble des professions⁹ au Québec qui est de 15 %.

9 IMT en ligne, Emploi-Québec.

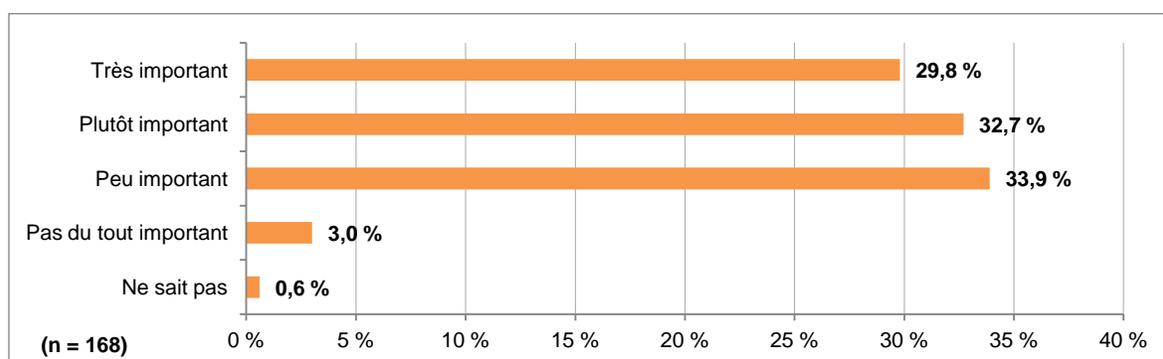
On peut donc prévoir qu'en moyenne, le besoin de remplacement des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs qui prendront leur retraite sera d'environ 34 par année pour les dix prochaines années. Évidemment, ce besoin récurrent n'est que pour les remplacements de départs à la retraite. À ce nombre, il faut ajouter le remplacement des personnes qui quitteront le métier pour différentes raisons personnelles ou professionnelles ainsi que les besoins de peintres-finiisseuses et de peintres-finiisseurs dus à l'évolution des besoins de l'industrie.

3.2.2 Les besoins de formation initiale

Le nombre de personnes exerçant la fonction de travail Peintre-finiisseuse ou peintre-finiisseur tout comme les perspectives d'emploi pour ce métier sont des données à considérer pour évaluer les besoins de la main-d'œuvre qui devra être formée. C'est cette information qui est présentée à la section précédente.

D'autres renseignements plus spécifiques à l'offre de formation initiale en Finition de meubles sont également à prendre en compte. Ils sont présentés ci-après.

Figure 3.9 Importance d'une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.31 Importance d'une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises répondantes	56	89	23
Très important (%)	33,9	29,2	21,7
Plutôt important (%)	33,9	29,2	43,5
Peu important (%)	32,1	36,0	30,4
Pas du tout important (%)	0,0	4,5	4,3
Ne sait pas (%)	0,0	1,1	0,0

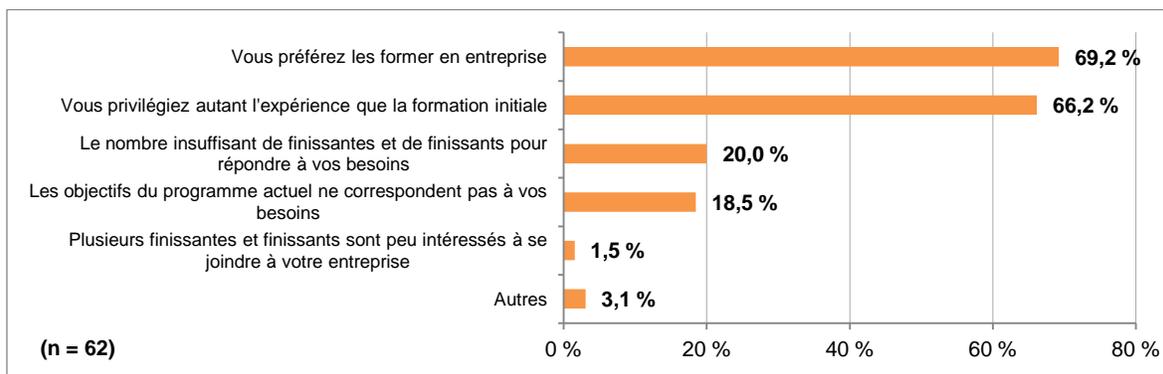
n = 168

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Au total, près des deux tiers (62,5 %) des entreprises ayant à leur emploi des peintres-finiisseuses et des peintres-finiisseurs sont d'avis qu'une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles est un critère d'embauche « très important » ou « plutôt important ».
- Le tiers des microentreprises considèrent que le diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles est « peu important » comme critère d'embauche d'une peintre-finiisseuse ou d'un peintre-finiisseur.

- Plus du tiers des entreprises de production sur mesure et de production en série considèrent que le diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles est « peu important » ou « pas du tout important » comme critère d'embauche d'une peintre-finisseuse ou d'un peintre-finisseur.

Figure 3.10 Raisons pour lesquelles une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.32 Raisons pour lesquelles une formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	19	36	10
Vous préférez les former en entreprise (%)	68,4	66,7	80,0
Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale (%)	63,2	75,0	40,0
Le nombre insuffisant de finissantes et de finissants pour répondre à vos besoins (%)	10,5	22,2	30,0
Les objectifs du programme actuel ne correspondent pas à vos besoins (%)	31,6	16,7	0,0
Plusieurs finissantes et finissants sont peu intéressés à se joindre à votre entreprise (%)	0,0	2,8	0,0
Autres (%)	0,0	0,0	20,0

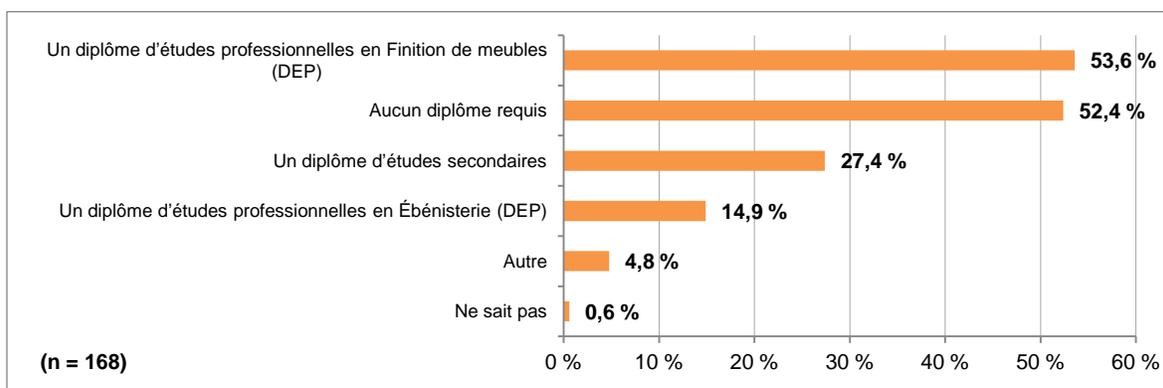
n = 62

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- La première raison évoquée par 69,2 % des entreprises pour expliquer le peu d'importance accordé à la formation en Finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles comme critère d'embauche est que l'entreprise préfère former ses peintres-finisseuses et peintres-finisseurs à l'interne. Ce motif est exprimé par 68,4 % des microentreprises et par 66,7 % des entreprises de production sur mesure. Cette raison est le principal choix des entreprises de production en série (80,0 %). Notons que quelques-unes des autres raisons évoquées par une plus petite proportion d'entreprises participantes sont également des motifs qui pourraient expliquer la préférence de former des peintres-finisseuses et des peintres-finisseurs en entreprise.
- La seconde raison expliquant le peu d'importance du DEP Finition de meubles comme critère d'embauche est que l'on accorde plus ou autant d'importance à l'expérience des candidates et des candidats lors de l'embauche. Pour 75 % des entreprises de production sur mesure, ce motif est considéré comme étant la première raison pour expliquer qu'elles accordent peu d'importance au DEP Finition de meubles comme critère d'embauche.

- Le nombre insuffisant de finissantes et de finissants est un motif exprimé par 30,0 % des entreprises de production en série.
- Le tiers des microentreprises (31,6 %) expliquent leur évaluation de l'importance de la formation en Finition de meubles par le fait que, selon elles, les objectifs du programme ne répondent pas à leur besoin.

Figure 3.11 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-finisserieuse ou d'un peintre-finiisseur



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.33 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-finisserieuse ou d'un peintre-finiisseur selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	56	89	23
Un diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles (DEP) (%)	58,9	53,9	39,1
Aucun diplôme requis (%)	41,1	61,8	43,5
Un diplôme d'études secondaires (%)	26,8	25,8	34,8
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP) (%)	10,7	18,0	13,0
Autre (%)	1,8	6,7	4,3
Ne sait pas (%)	1,8	0,0	0,0

n = 168

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Les questions portant sur la scolarité ou les diplômes exigés à l'embauche d'une peintre-finisserieuse ou d'un peintre-finiisseur permettaient aux entreprises participantes de sélectionner plus d'un choix. Il faut donc interpréter ces résultats comme des qualifications souhaitées par les entreprises et non pas spécifiquement comme des critères minimaux d'embauche.

- Le diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles est souhaité par 53,6 % des entreprises ayant à leur emploi des peintres-finisserieuses et des peintres-finiisseurs. Ce critère est exigé par plus de la moitié (58,9 %) des microentreprises, par 53,9 % des entreprises de production sur mesure, mais par seulement 39,1 % des entreprises de production en série.
- Il peut paraître surprenant de constater qu'« aucun diplôme requis » se classe au deuxième rang des scolarités exigées. En fait, ce sont 52,4 % des entreprises qui ont indiqué ce choix. Cela s'explique par le nombre relativement important d'entreprises qui privilégient l'expérience plutôt que la formation initiale, et par les entreprises qui préfèrent former leurs peintres-finisserieuses et peintres-finiisseurs en

emploi. Ce choix s'explique aussi par le fait que plusieurs entreprises considèrent qu'il n'y a pas suffisamment de personnes diplômées de ce programme d'études.

- Le diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie est retenu comme critère d'embauche pour le métier de peintres-fini-seuse et de peintres-fini-seur par 14,9 % des entreprises. Pour les entreprises de production sur mesure, ce critère est retenu par 18,0 % d'entre elles.

Tableau 3.34 Préférences en 1^{er} et 2^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une peintre-fini-seuse ou d'un peintre-fini-seur

	Ensemble		Microentreprises		Production sur mesure		Production en série	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
	1 ^{er} choix	2 ^e choix						
Un diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles (DEP)	54,2	8,9	58,2	14,3	51,7	6,7	54,5	7,7
Aucun diplôme requis	26,5	35,4	23,6	38,1	31,5	37,8	13,6	23,1
Un diplôme d'études secondaires	15,1	24,1	12,7	28,6	13,5	20,0	27,3	30,8
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)	2,4	27,8	3,6	19,0	2,2	28,9	0,0	38,5
Autres	1,8	3,8	1,8	0,0	1,1	6,7	4,5	0,0

n = 164

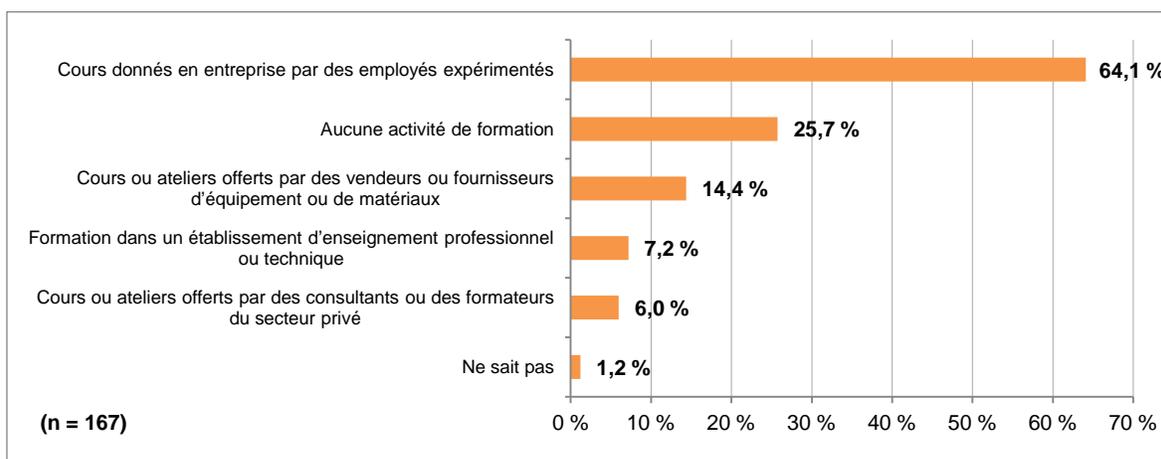
Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

De façon plus précise, les entreprises participantes se sont prononcées quant à l'ordre de préférence accordé à la scolarité ou au diplôme exigé lors de l'embauche d'une peintre-fini-seuse ou d'un peintre-fini-seur. Le diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles est le premier choix pour 54,2 % des entreprises. Cette proportion est majoritaire pour les microentreprises, les entreprises de production sur mesure et pour les entreprises de production en série. Comme deuxième choix, c'est « Aucun diplôme requis » qui est la principale option des microentreprises et des entreprises de production sur mesure, alors que pour les entreprises de production en série, c'est le DEP Ébénisterie qui est le principal deuxième choix.

3.2.3 L'intégration et la formation en emploi

Lors de l'enquête, des renseignements quant à l'intégration et la formation des peintres-finiçseuses et des peintres-finiçseurs ont été recueillis.

Figure 3.12 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des peintres-finiçseuses et des peintres-finiçseurs en début d'emploi



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.35 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des peintres-finiçseuses et des peintres-finiçseurs en début d'emploi selon le type d'entreprise

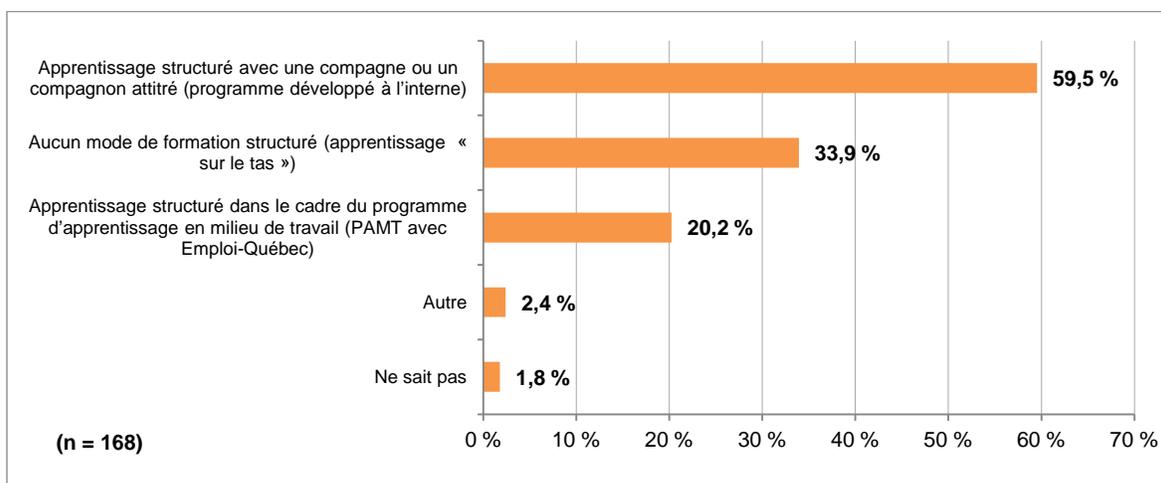
	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	56	89	22
Cours donnés en entreprise par des employés expérimentés (%)	58,9	66,3	68,2
Aucune activité de formation (%)	26,8	24,7	27,3
Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux (%)	7,1	19,1	13,6
Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique (%)	10,7	4,5	9,1
Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé (%)	1,8	6,7	13,6
Ne sait pas (%)	3,6	0,0	0,0

n = 167

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Les principales activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des peintres-finiçseuses et des peintres-finiçseurs en début d'emploi sont très majoritairement (64,1 %) des cours donnés en entreprise par des employés expérimentés agissant comme formateurs.
- Aucune activité de formation n'est offerte par 25,7 % des entreprises.
- La formation offerte par des fournisseuses ou des fournisseurs est utile pour 14,4 % des entreprises. Ce type d'activité de formation est utilisé par 19,1 % des entreprises de production sur mesure.

Figure 3.13 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.36 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi selon le type d'emploi

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	56	89	23
Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attitré (programme développé à l'interne) (%)	58,9	59,6	60,9
Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas ») (%)	32,1	36,0	30,4
Apprentissage structuré dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT avec Emploi-Québec) (%)	10,7	22,5	34,8
Autres (%)	5,4	1,1	0,0
Ne sait pas (%)	3,6	1,1	0,0

n = 168

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

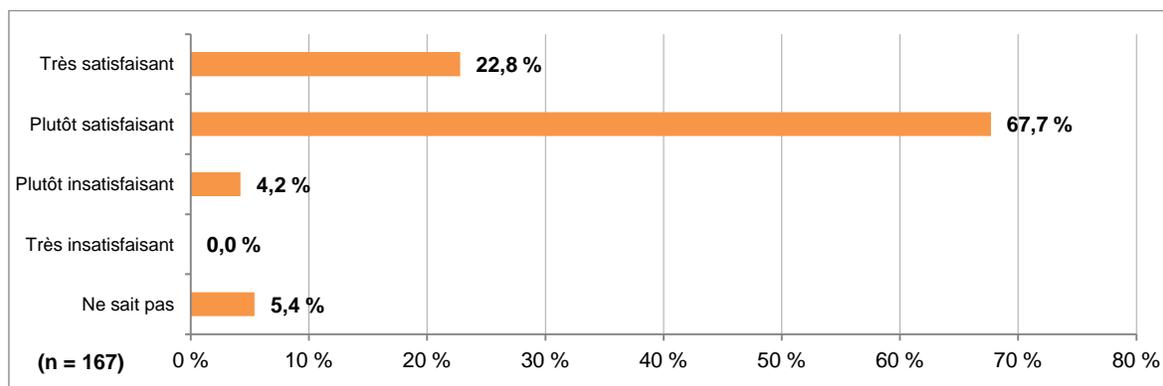
- On compte 59,4 % des entreprises qui mentionnent utiliser comme aide à l'apprentissage un programme structuré avec une compagne ou un compagnon attitré.
- La formation « sur le tas » est utilisée par le tiers des entreprises, et ce, pour tous les types d'entreprises.
- L'apprentissage structuré dans le cadre du PAMT est utilisé par plus du tiers des entreprises de production en série (34,8 %) et par 22,5 % des entreprises de production sur mesure.

Tableau 3.37 Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les peintres-fini-seuses et les peintres-fini-seurs en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable

	Ensemble des entreprises	Micro-entreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	167	56	89	22
Nombre moyen de semaines d'apprentissage	30,0	32,5	31,6	17,1
Distribution de la durée d'apprentissage				
0 à 12 semaines (%)	42,5	30,4	49,4	45,5
13 à 26 semaines (%)	24,0	30,4	15,7	40,9
27 à 52 semaines (%)	23,4	32,1	20,2	13,6
53 semaines et plus (%)	10,2	7,1	14,6	0,0

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En utilisant différents moyens pour faciliter la formation et l'apprentissage des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi, il n'est pas surprenant de constater que la durée d'apprentissage est très variable selon le contexte de travail. Néanmoins, la durée moyenne est d'environ 30 semaines pour les microentreprises et les entreprises de production sur mesure. La durée est moindre pour l'apprentissage des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs œuvrant dans les entreprises de production en série, où la durée moyenne est de 17,1 semaines.

Figure 3.14 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi pour l'ensemble des entreprises répondantes

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.38 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des peintres-fini-seuses et des peintres-fini-seurs en début d'emploi

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises répondantes	55	89	23
Très satisfaisant (%)	25,5	22,5	17,4
Plutôt satisfaisant (%)	61,8	69,7	73,9
Plutôt insatisfaisant (%)	3,6	4,5	4,3
Très insatisfaisant (%)	0,0	0,0	0,0
Ne sait pas (%)	9,1	3,4	4,3

n = 167

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

3.3 Les opératrices et les opérateurs de machines industrielles

Les résultats de l'enquête permettent de présenter de l'information sur :

- la distribution des personnes exerçant la fonction de travail Opératrice ou opérateur de machines industrielles¹⁰ selon le type et la taille des entreprises;
- le nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi en 2011;
- des estimations quant à l'évolution du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi d'ici 2014;
- des prévisions à plus long terme en ce qui concerne les besoins récurrents pour cette fonction de travail;
- les besoins de la main-d'œuvre ayant reçu une formation initiale;
- les pratiques d'intégration et de formation en début d'emploi.

3.3.1 L'emploi et les perspectives pour les opératrices et les opérateurs de machines industrielles

Les entreprises qui emploient des opératrices et des opérateurs de machines industrielles sont de toutes les tailles et de tous les types.

Tableau 3.39 Entreprises participantes ayant des opératrices et des opérateurs de machines industrielles à leur emploi

	Ensemble	Micro-entreprises (1 à 4 empl.)	Production sur mesure	Production en série	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus
Nombre	161	17	88	56	58	61	25
Pourcentage	100,0	10,6	54,7	34,8	36,0	37,9	15,5

n = 161

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.40 Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi dans les entreprises participantes

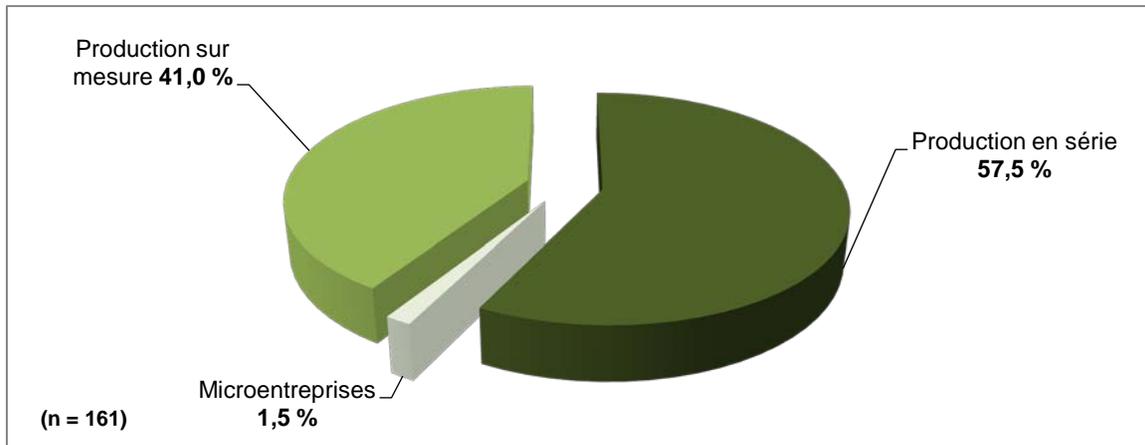
	Proportion d'entreprises qui emploient des opératrices et des opérateurs de machines industrielles (%)	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles	Nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	44,7	1 827	5,1
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	9,6	28	0,2
Production sur mesure	71,0	749	6,0
Production en série	94,9	1 050	17,8
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	67,4	174	2,0
20 à 99 employées ou employés	88,4	633	9,2
100 employées ou employés et plus	89,3	992	35,4

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

10 La fonction de travail *Opératrice ou opérateur de machines industrielles* inclut les apprenties et apprentis.

Figure 3.15 Répartition des opératrices et opérateurs de machines industrielles selon le type d'entreprise



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Un peu plus du tiers des employeurs d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles sont des entreprises de production en série. Celles-ci représentent toutefois 57,5 % du marché de l'emploi des opératrices et des opérateurs de machines industrielles.
- Un fort pourcentage (54,7 %) des entreprises de production sur mesure emploie des opératrices et des opérateurs de machines industrielles. Ces entreprises constituent 41,0 % du marché de l'emploi des opératrices et des opérateurs de machines industrielles.
- Sans surprise, on retrouve très peu d'opératrices ou d'opérateurs de machines industrielles en emploi dans les microentreprises (1,5 %), même si 10,6 % d'entre elles déclarent en embaucher.
- La quasi-totalité (94,9 %) des entreprises de production en série sont des employeurs d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles.
- Près des trois quarts (71,0 %) des entreprises de production sur mesure sont des employeurs d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles.
- Plus de la moitié (54,3 %) des opératrices et des opérateurs de machines industrielles travaillent dans des entreprises de 100 employées ou employés et plus.
- Pour l'ensemble des entreprises du secteur, le nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi par entreprise est de 5,1. En production en série, ce nombre est de 17,8, alors qu'il est de 6,0 pour les entreprises de production sur mesure et seulement de 0,2 pour les microentreprises.

Tableau 3.41 Estimation du nombre total d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles par entreprise	N ^{bre} d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en 2011
1 à 4	959	0,2	152
5 à 19	771	2,0	1 560
20 à 99	372	9,2	3 413
100 et plus	70	35,4	2 480
Total partiel	2 172		7 604
Indéterminé ¹	1 435	0,2 ²	227
Total	3 607		7 831

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

À partir du nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles par entreprise et de la distribution des entreprises selon leur taille, il est possible d'estimer le nombre total d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi à 7 831 en 2011 dans le secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois.

On estime que 150 opératrices et opérateurs de machines industrielles sont employés par des microentreprises, 3 200 par des entreprises de production sur mesure et 4 500 par des entreprises de production en série.

Tableau 3.42 Prévision de l'évolution du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en 2014

Le nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en 2014 :	Ensemble (%)	Micro-entreprises (1 à 4 empl.) (%)	Production sur mesure (%)	Production en série (%)	5 à 19 employés (%)	20 à 99 employés (%)	100 employés et plus (%)
Le même qu'actuellement	59,6	82,4	59,1	53,6	63,8	52,5	52,0
Moins élevé qu'actuellement	1,2	0,0	2,3	0,0	0,0	3,3	0,0
Plus élevé qu'actuellement	31,1	17,6	30,7	35,7	25,9	37,7	36,0
Ne sait pas	8,1	0,0	8,0	10,7	10,3	6,6	12,0

n = 161

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Un tiers des entreprises participantes à l'enquête qui en emploient (31,1 %) sont d'avis que le nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à leur emploi en 2014 sera plus élevé qu'actuellement, alors que près de 60 % d'entre elles pensent que ce nombre sera le même.
- Ce sont principalement (35,7 %) des entreprises de production en série qui estiment que le nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à leur emploi va augmenter d'ici 2014, mais 10,7 % de ces entreprises ne peuvent faire une prévision.
- Un peu moins du tiers (30,7 %) des entreprises de production sur mesure sont d'avis qu'elles verront le nombre de leurs opératrices et opérateurs de machines industrielles augmenter d'ici 2014. Soulignons cependant que 8,0 % de ces entreprises sont incertaines quant à l'évolution du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à leur emploi.

Tableau 3.43 Hausse prévue du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi en 2014

	Nombre actuel d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles	Baisse prévue	Hausse prévue	Hausse nette prévue	
				N ^{bre}	%
Ensemble des entreprises participantes	1 827	0	252	252	13,8
Entreprises participantes selon le type					
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	28	0	4	4	14,3
Production sur mesure	749	0	113	113	15,1
Production en série	1 050	0	135	135	12,9
Entreprises participantes selon la taille					
5 à 19 employées ou employés	174	0	33	33	19,0
20 à 99 employées ou employés	633	0	100	100	15,8
100 employées ou employés et plus	992	0	115	115	11,6

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.44 Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite**

	Proportion d'entreprises qui prévoient remplacer des opératrices et des opérateurs de machines industrielles d'ici 2014 (%)	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à remplacer	Nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à remplacer par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	9,4	101	0,28
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	0,0	0	0,00
Production sur mesure	10,5	31	0,25
Production en série	35,6	70	1,19
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	7,0	6	0,07
20 à 99 employées ou employés	24,6	41	0,59
100 employées ou employés et plus	39,3	54	1,93

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Il est possible d'estimer le nombre de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014 en utilisant les données suivantes :

- A : Hausse prévue du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles selon les entreprises participantes
 - B : Baisse prévue du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles selon les entreprises participantes
 - C : Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à remplacer pour des départs à la retraite selon les entreprises participantes
- $A - B + C =$ Nombre de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014.

Ensuite, pour estimer pour l'ensemble des entreprises du secteur à l'étude, il s'agit de multiplier la hausse nette en pourcentage par le nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi et le nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à embaucher pour remplacer des départs à la retraite par entreprise par le nombre d'entreprises.

Tableau 3.45 Estimation du nombre de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014

Tranches d'effectifs	Hausse prévue du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles	Départs à la retraite à remplacer	N ^{bre} de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014	N ^{bre} annuel moyen de postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à pourvoir d'ici 2014
1 à 4	22	0	22	7
5 à 19	296	54	350	117
20 à 99	539	221	760	253
100 et plus	288	135	423	141
Total partiel	1 144	410	1 554	518
Indéterminé	32	0	32	11
Total	1 177	410	1 586	529

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Le résultat de cette estimation est que d'ici 2014, 1 586 postes d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles seront à pourvoir, soit pour répondre à de nouveaux besoins ou pour remplacer des départs à la retraite. Cette augmentation représente une hausse annuelle d'environ 6,4 % pour les trois prochaines années.

C'est donc dire qu'environ le tiers des entreprises s'attendent à une reprise de leurs activités et que cela se traduira par l'embauche de personnes pour exercer la fonction de travail Opératrice ou opérateur de machines industrielles. Cette hausse du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles à leur emploi est prévue autant par les entreprises de production sur mesure que par celles de production en série.

Tableau 3.46 Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi de 55 ans et plus en 2011

	Proportion d'entreprises ayant à leur emploi des opératrices et des opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus (%)	Nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus	Nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	16,9	269	0,75
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	2,8	5	0,03
Production sur mesure	21,8	75	0,60
Production en série	49,2	189	3,20
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	11,6	11	0,13
20 à 99 employées ou employés	44,9	86	1,25
100 employées ou employés et plus	53,6	167	5,96

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.47 Estimation du nombre d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi de 55 ans et plus en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus par entreprise	N ^{bre} d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus en 2011
1 à 4	959	0,03	27
5 à 19	771	0,13	99
20 à 99	372	1,25	464
100 et plus	70	5,96	418
Total partiel	2 172		1 007
Indéterminé ¹	1 435	0,03 ²	43
Total	3 607		1 050

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En multipliant le nombre moyen d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles de 55 ans et plus par entreprise participante par le nombre total d'entreprises du secteur, il est possible d'estimer le nombre total d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi qui ont plus de 55 ans en 2011. On estime que 1 050 opératrices et opérateurs de machines industrielles sont dans cette catégorie d'âge, c'est-à-dire 13,4 % du nombre estimé d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles en emploi (7 831). Cette proportion des 55 ans et plus est inférieure à celle de l'ensemble des professions¹¹ au Québec qui est de 15 %.

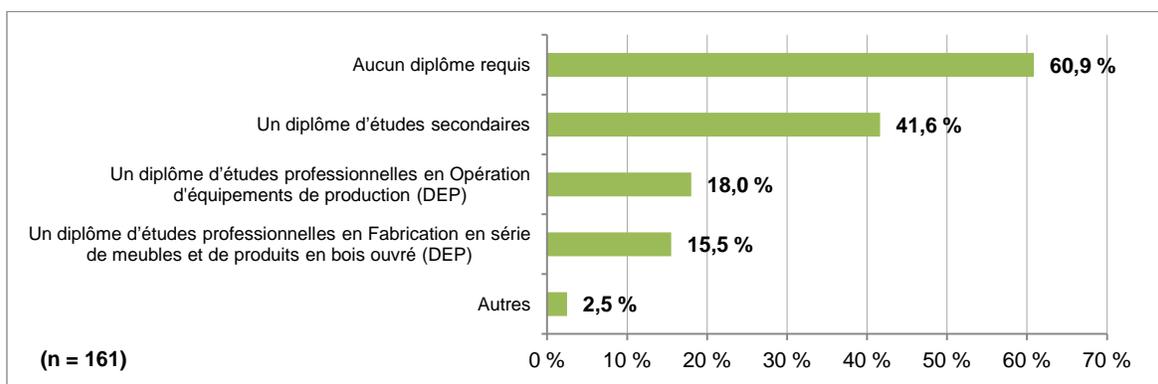
On peut prévoir qu'en moyenne, le besoin de remplacement des opératrices et des opérateurs de machines industrielles qui prendront leur retraite sera d'environ 105 par année pour les dix prochaines années. Évidemment, ce besoin récurrent n'est que pour les remplacements de départs à la retraite. À ce nombre, il faut ajouter le remplacement des personnes qui quitteront le métier pour différentes raisons personnelles ou professionnelles ainsi que les besoins d'opératrices et d'opérateurs de machines industrielles attribuables à l'évolution des besoins de l'industrie.

3.3.2 Les besoins de formation initiale

Le nombre de personnes exerçant la fonction de travail Opératrice ou opérateur de machines industrielles tout comme les perspectives d'emploi pour ce métier sont des données à considérer pour évaluer les besoins de la main-d'œuvre qui devra être formée. C'est cette information qui est présentée à la section précédente.

D'autres renseignements plus spécifiques à l'offre de formation initiale sont également à prendre en compte. Ils sont présentés ci-après.

11 IMT en ligne, Emploi-Québec.

Figure 3.16 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice et d'un opérateur de machines industrielles

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.48 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	17	88	56
Aucun diplôme requis (%)	76,5	62,5	53,6
Un diplôme d'études secondaires (%)	35,3	35,2	53,6
Un diplôme d'études professionnelles en Opération d'équipements de production (DEP) (%)	11,8	23,9	10,7
Un diplôme d'études professionnelles en Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré (DEP) (%)	5,9	15,9	17,9
Autres (%)	0,0	4,5	0,0

n = 161

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Les questions portant sur la scolarité ou les diplômes exigés à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles permettaient aux entreprises participantes de sélectionner plus d'un choix. Il faut donc interpréter ces résultats comme des qualifications souhaitées par les entreprises et non pas spécifiquement comme des critères minimaux d'embauche.

- Il peut paraître surprenant de constater qu'« aucun diplôme requis » se classe au premier rang des scolarités exigées. En fait, c'est 60,9 % des entreprises qui ont indiqué ce choix. Cela s'explique par le nombre relativement important d'entreprises qui préfèrent former leurs opératrices et opérateurs de machines industrielles en emploi sur leurs équipements. Ce choix s'explique aussi par le fait que plusieurs entreprises désirent ne pas limiter le nombre de candidates et de candidats potentiels.
- Le choix d'un diplôme d'études professionnelles est sélectionné comme critère par 15,5 % à 18,0 % des entreprises, selon le programme d'études.

Tableau 3.49 Préférences en 1^{er} et 2^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles

	Ensemble		Microentreprises		Production sur mesure		Production en série	
	(%)		(%)		(%)		(%)	
	1 ^{er} choix	2 ^e choix						
Aucun diplôme requis	38,4	44,6	47,1	100,0	41,1	45,5	31,6	33,3
Un diplôme d'études secondaires	29,9	26,2	35,3	0,0	23,3	18,2	38,6	40,7
Un diplôme d'études professionnelles en Opération d'équipements de production (DEP)	15,2	15,4	11,8	0,0	18,9	18,2	10,5	14,8
Un diplôme d'études professionnelles en Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré (DEP)	12,2	9,2	5,9	0,0	10,0	12,1	17,5	7,4
Autre	3,0	1,5	0,0	0,0	4,4	3,0	1,8	0,0
Un diplôme d'études professionnelles d'un autre programme d'études	1,2	3,1	0,0	0,0	2,2	3,0	0,0	3,7

n = 160

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

De façon plus précise, les entreprises participantes se sont prononcées quant à l'ordre de préférence accordé à la scolarité ou au diplôme exigé lors de l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles.

- « Aucun diplôme requis » est le premier choix de 38,4 % des entreprises participantes, et le deuxième choix pour 44,6 %. Ces résultats indiquent clairement que la scolarité ou le diplôme n'est pas un critère très important lors de l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles.
- Une faible proportion des entreprises ont sélectionné en premier ou en deuxième choix un des deux diplômes d'études professionnelles.

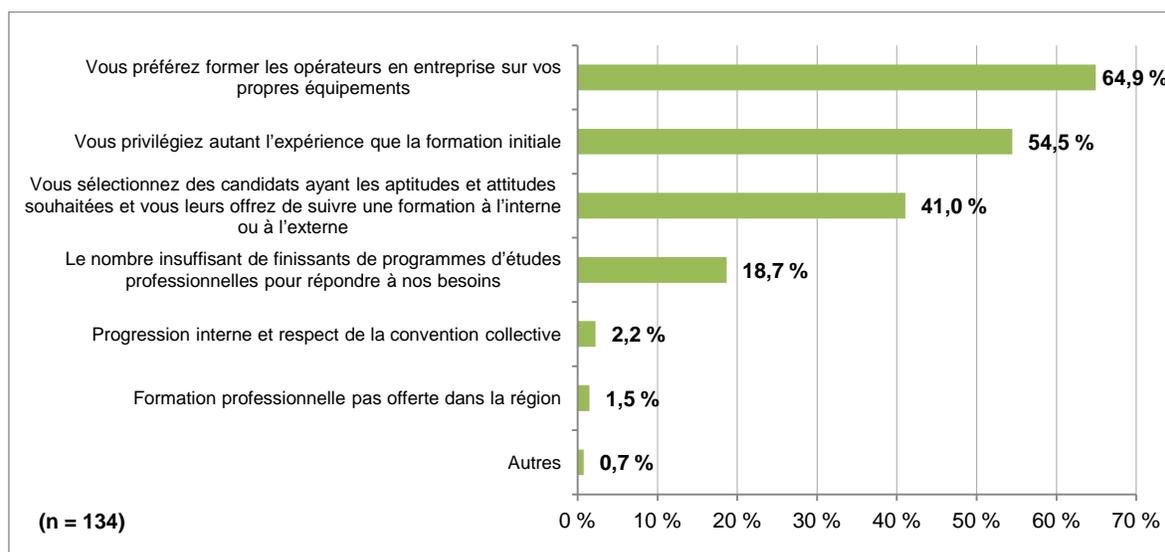
Figure 3.17 Raisons pour lesquelles une formation menant à un diplôme d'études professionnelles n'est pas exigée à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industriellesSource : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.50 Raisons pour lesquelles une formation menant à un diplôme d'études professionnelles n'est pas exigée à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	15	72	47
Vous préférez former les opératrices et les opérateurs de machines industrielles en entreprise sur vos propres équipements (%)	80,0	62,5	63,8
Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale (%)	53,3	61,1	44,7
Vous sélectionnez des candidates et des candidats ayant les aptitudes et les attitudes souhaitées et vous leur offrez de suivre une formation à l'interne ou à l'externe (%)	33,3	38,9	46,8
Le nombre insuffisant de finissantes et de finissants de programmes d'études professionnelles pour répondre à nos besoins (%)	6,7	19,4	21,3
Progression interne et respect de la convention collective (%)	0,0	2,8	2,1
Formation professionnelle pas offerte dans la région (%)	0,0	1,4	2,1
Autres (%)	0,0	0,0	2,1

n = 134

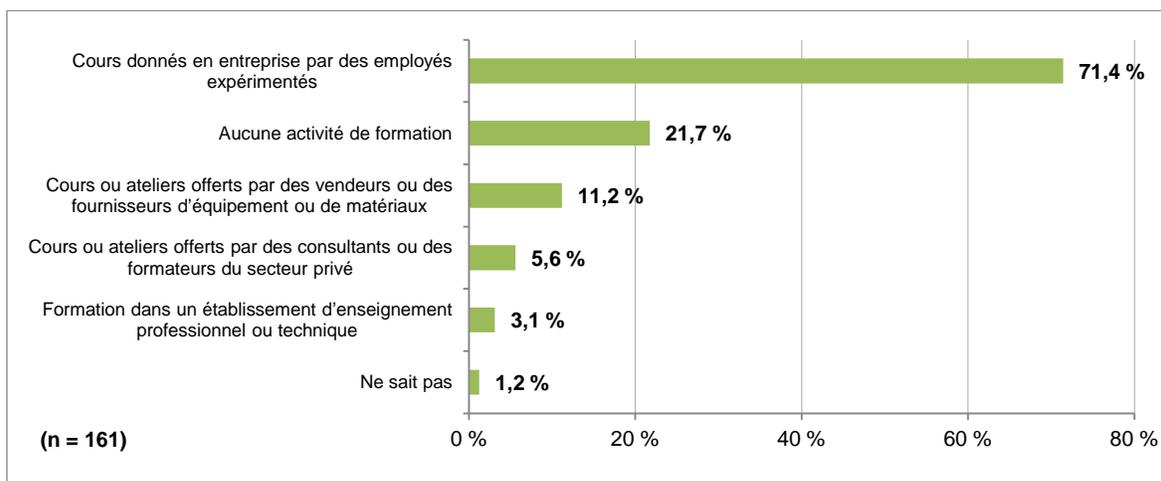
Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- La principale raison (64,9 %) qui explique pourquoi une majorité d'entreprises n'exigent aucun diplôme d'études professionnelles à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur de machines industrielles est qu'elles préfèrent les former en entreprise.
- La deuxième raison est que l'on recherche (54,5 %) des candidates et des candidats avec de l'expérience en opération d'équipement. Une proportion de 61,1 % des entreprises de production sur mesure a mentionné ce motif.
- La troisième raison à être mentionnée par 41,0 % des entreprises est qu'il est préférable de former des personnes déjà à l'emploi de l'entreprise. Cette pratique est citée par 46,8 % des entreprises de production en série.

3.3.3 L'intégration et la formation en emploi

Lors de l'enquête, des renseignements quant à l'intégration et la formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles ont été recueillis.

Figure 3.18 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

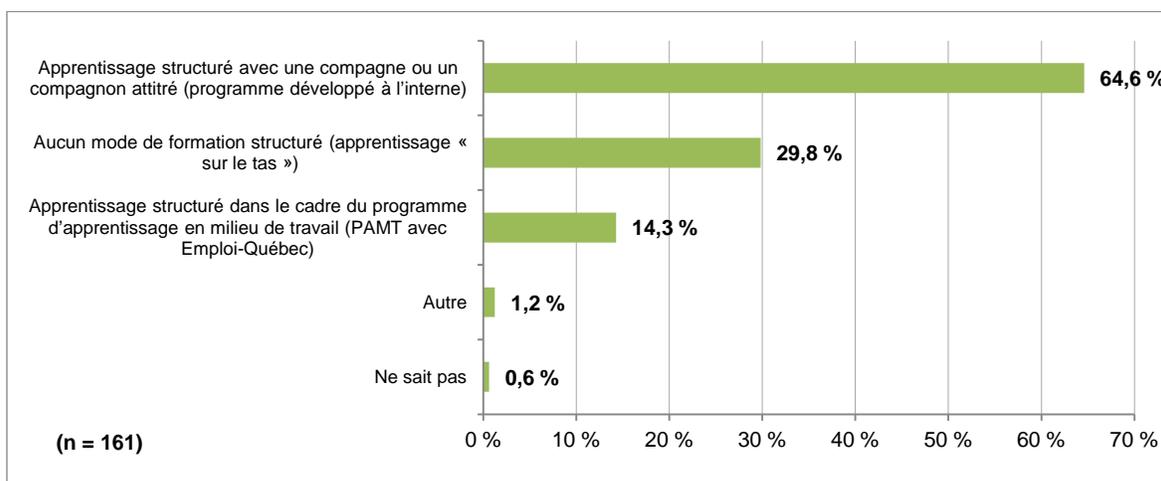
Tableau 3.51 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	17	88	56
Cours donnés en entreprise par des employées ou des employés expérimentés (%)	64,7	67,0	80,4
Aucune activité de formation (%)	29,4	23,9	16,1
Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux (%)	5,9	12,5	10,7
Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé (%)	0,0	8,0	3,6
Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique (%)	5,9	2,3	3,6
Ne sait pas (%)	0,0	2,3	0,0

n = 161

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Les principales activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi sont principalement (71,4 %) des cours donnés en entreprise par des employés expérimentés agissant comme formateurs.
- Aucune activité de formation n'est offerte par 21,7 % des entreprises. Pour les entreprises de production sur mesure, cette proportion est de 23,9 %, alors qu'elle est de 16,1 % pour les entreprises de production en série.
- Les cours ou les ateliers offerts par des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement sont utilisés par 11,2 % des entreprises.

Figure 3.19 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.52 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	17	88	56
Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attitré (programme développé à l'interne) (%)	70,6	58,0	73,2
Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas ») (%)	29,4	33,0	25,0
Apprentissage structuré dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT avec Emploi-Québec) (%)	5,9	14,8	16,1
Autres (%)	0,0	1,1	1,8
Ne sait pas (%)	0,0	1,1	0,0

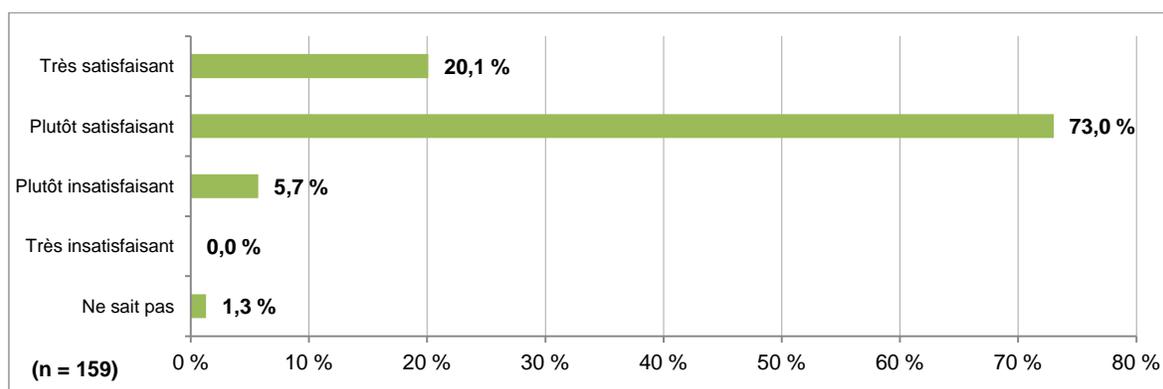
n = 161

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Plus des deux tiers (64,6 %) des entreprises mentionnent utiliser comme aide à l'apprentissage un programme structuré avec une compagne ou un compagnon attitré. Pour les entreprises de production en série, c'est 73,2 % des entreprises qui déclarent utiliser ce moyen, alors que pour les entreprises de production sur mesure, la proportion est de 58,0 %.
- La formation « sur le tas » est utilisée par un peu plus du quart des entreprises (29,8 %).
- L'apprentissage structuré dans le cadre du PAMT est utilisé par environ 15 % des entreprises de production sur mesure et de celles de production en série. Il faut souligner que la norme professionnelle pour ce métier est relativement récente.

Tableau 3.53 Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les opératrices et opérateurs de machines industrielles en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable

	Ensemble des entreprises	Micro-entreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	159	16	88	55
Nombre moyen de semaines d'apprentissage	18,4	23,9	21,8	11,2
Distribution de la durée d'apprentissage				
0 à 12 semaines (%)	66,7	43,8	65,9	74,5
13 à 26 semaines (%)	20,1	25,0	18,2	21,8
27 à 52 semaines (%)	10,7	31,3	11,4	3,6
55 à 104 semaines (%)	2,5	0,0	4,5	0,0
105 semaines et plus (%)	15,9	16	88	55

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Figure 3.20** Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploiSource : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.54** Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des opératrices et des opérateurs de machines industrielles en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises répondantes	16	88	55
Très satisfaisant (%)	12,5	23,9	16,4
Plutôt satisfaisant (%)	87,5	68,2	76,4
Plutôt insatisfaisant (%)	0,0	5,7	7,3
Très insatisfaisant (%)	0,0	0,0	0,0
Ne sait pas (%)	0,0	2,3	0,0

n = 281

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

3.4 Les techniciennes et les techniciens de production

Les résultats de l'enquête permettent de présenter de l'information sur :

- la distribution des personnes exerçant la fonction de travail Technicienne ou technicien de production selon le type et la taille des entreprises;
- le nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi en 2011;
- des estimations quant à l'évolution du nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi d'ici 2014;
- des prévisions à plus long terme en ce qui concerne les besoins récurrents pour cette fonction de travail;
- les besoins de la main-d'œuvre ayant reçu une formation initiale en Techniques du meuble et d'ébénisterie;
- les pratiques d'intégration et de formation en début d'emploi.

3.4.1 L'emploi et les perspectives pour les techniciennes et les techniciens de production

Les entreprises qui emploient des techniciennes et des techniciens de production sont de toutes les tailles et de tous les types.

Tableau 3.55 Entreprises participantes ayant des techniciennes et des techniciens de production à leur emploi

	Ensemble	Micro-entreprises (1 à 4 empl.)	Production sur mesure	Production en série	5 à 19 employés	20 à 99 employés	100 employés et plus
Nombre	117	9	72	36	47	43	18
Pourcentage	100,0	7,7	61,5	30,8	40,2	36,8	15,4

n = 282

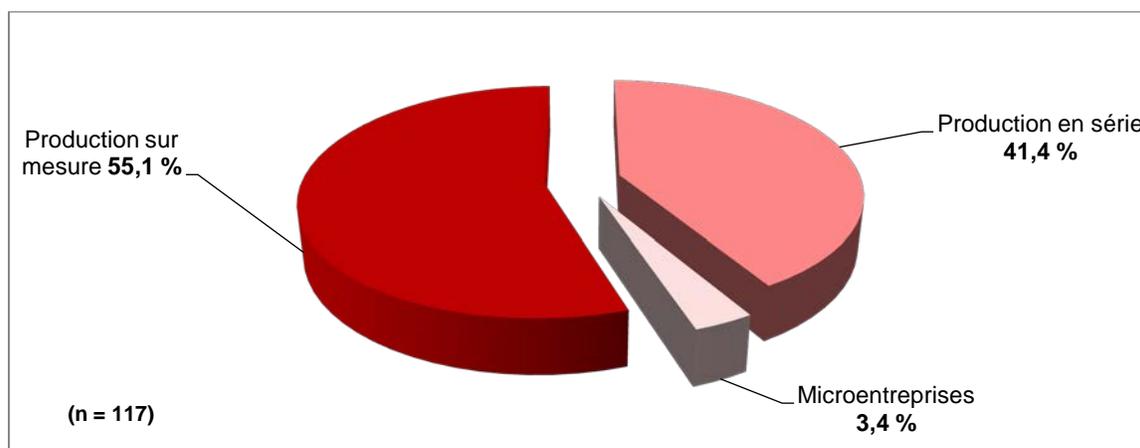
Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.56 Nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi dans les entreprises participantes

	Proportion d'entreprises qui emploient des techniciennes et des techniciens de production (%)	N ^{bre} de techniciennes et de techniciens de production	N ^{bre} moyen de techniciennes et de techniciens de production par entreprise
Ensemble des entreprises répondantes	32,5 %	263	0,7
Entreprises répondantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	5,1	9	0,1
Production sur mesure	58,1	145	1,2
Production en série	61,0	109	1,8
Entreprises répondantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	54,7	68	0,8
20 à 99 employées ou employés	62,3	104	1,5
100 employées ou employés et plus	64,3	82	2,9

n = 360 entreprises

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Figure 3.21 Répartition des techniciennes et des techniciens de production selon le type d'entreprise

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Près du tiers (32,5 %) des entreprises du secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois emploient au moins une technicienne ou un technicien de production. Ce sont principalement des entreprises de production sur mesure (61,5 %) et des entreprises de production en série (30,8 %) qui sont des employeurs de techniciennes et de techniciens de production
- Les microentreprises ne constituent pas véritablement un marché d'emploi pour les techniciennes et les techniciens de production, 5,1 % d'entre elles en emploient, mais à peine 3,4 % du nombre total des techniciennes et des techniciens de production en emploi.
- Plus de la moitié (58,1 %) des entreprises de production sur mesure emploient des techniciennes et des techniciens de production. Ces entreprises constituent 55,1 % du marché de l'emploi des techniciennes et des techniciens de production.
- Près des deux tiers (61 %) des entreprises de production en série sont des employeurs de techniciennes et de techniciens de production. Ces entreprises constituent 41,4 % du marché de l'emploi pour les techniciennes et les techniciens de production.
- Les techniciennes et les techniciens de production sont peu présents dans les microentreprises. Cependant, elles et ils sont relativement présents dans les entreprises de toutes les tailles. Pour l'ensemble des entreprises du secteur, le nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production en emploi par entreprise est de 0,7. Ce nombre moyen est de 0,8 dans les entreprises de 5 à 19 employées ou employés, de 1,5 dans les entreprises de 20 à 99 employées ou employés, et de 2,9 dans les entreprises de 100 employées ou employés et plus.

Tableau 3.57 Estimation du nombre total de techniciennes et de techniciens de production en emploi en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen de techniciennes et de techniciens de production par entreprise	N ^{bre} de techniciennes et de techniciens de production en 2011
1 à 4	959	0,1	49
5 à 19	771	0,8	610
20 à 99	372	1,5	561
100 et plus	70	2,9	205
Total partiel	2 172		1 424
Indéterminé ¹	1 435	0,1 ²	73
Total	3 607		1 497

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

À partir du nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production par entreprise et de la distribution des entreprises selon leur taille, il est possible d'estimer le nombre total de techniciennes et de techniciens de production en emploi à 1 497 en 2011 dans le secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois.

On estime qu'un peu plus de 51 techniciennes et techniciens de production sont employés par des microentreprises, 826 par des entreprises de production sur mesure et 620 par des entreprises de production en série.

Tableau 3.58 Prévion de l'évolution du nombre de techniciennes et de techniciens de production en 2014

Le nombre de techniciennes et de techniciens de production en 2014	Ensemble (%)	Micro-entreprises (1 à 4 empl.) (%)	Production sur mesure (%)	Production en série (%)	5 à 19 employés (%)	20 à 99 employés (%)	100 employés et plus (%)
Le même qu'actuellement	69,2	88,9	65,3	72,2	68,1	74,4	50,0
Moins élevé qu'actuellement	2,6	0,0	2,8	2,8	0,0	4,7	5,6
Plus élevé qu'actuellement	21,4	11,1	25,0	16,7	23,4	18,6	27,8
Ne sait pas	6,8	0,0	6,9	8,3	8,5	2,3	16,7

n = 117

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Une entreprise participante à l'enquête sur cinq (21,4 %) qui emploie des techniciennes et des techniciens de production est d'avis que le nombre de techniciennes et de techniciens de production à leur emploi en 2014 sera plus élevé qu'actuellement, alors que près de 70 % d'entre elles pensent que ce nombre demeurera le même.
- Ce sont principalement (25,0 %) des entreprises de production sur mesure qui estiment que le nombre de techniciennes et de techniciens de production à leur emploi va augmenter d'ici 2014.
- Seulement 16,7 % des entreprises de production en série sont d'avis qu'elles verront le nombre de leurs techniciennes et techniciens de production augmenter d'ici 2014. Soulignons que plusieurs de ces entreprises sont d'avis qu'elles sont en mesure d'augmenter leur production avec le même nombre de techniciennes et de techniciens de production qu'actuellement.

Tableau 3.59 Hausse prévue du nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi en 2014

	Nombre actuel de techniciennes et de techniciens de production N ^{bre}	Baisse prévue N ^{bre}	Hausse prévue N ^{bre}	Hausse nette prévue	
				N ^{bre}	%
Ensemble des entreprises participantes	263	6	37	31	11,8
Entreprises participantes selon le type					
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	9	0	1	1	11,1
Production sur mesure	145	4	25	21	14,5
Production en série	109	2	11	9	8,3
Entreprises participantes selon la taille					
5 à 19 employées ou employés	68	0	14	14	20,6
20 à 99 employées ou employés	104	2	14	12	11,5
100 employées ou employés et plus	82	4	8	4	4,9

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.**Tableau 3.60 Nombre de techniciennes et de techniciens de production à embaucher d'ici 2014 pour remplacer des départs à la retraite**

	Proportion d'entreprises qui prévoient remplacer des techniciennes et des techniciens de production d'ici 2014 (%)	Nombre de techniciennes et de techniciens de production à remplacer	Nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production à remplacer par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	1,4	13	0,04
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	0,0	0	0,00
Production sur mesure	2,4	6	0,05
Production en série	3,4	7	0,12
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	2,3	2	0,02
20 à 99 employées ou employés	2,9	6	0,09
100 employées ou employés et plus	3,6	5	0,18

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Il est possible d'estimer le nombre de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014 en utilisant les données suivantes :

- A : Hausse prévue du nombre de techniciennes et de techniciens de production selon les entreprises participantes
- B : Baisse prévue du nombre de techniciennes et de techniciens de production selon les entreprises participantes
- C : Nombre de techniciennes et de techniciens de production à remplacer pour des départs à la retraite selon les entreprises participantes

$A - B + C =$ Nombre de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014.

Ensuite, pour estimer pour l'ensemble des entreprises du secteur à l'étude, il s'agit de multiplier la hausse nette en pourcentage par le nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi et le nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production à embaucher pour remplacer des départs à la retraite par entreprise par le nombre d'entreprises.

Tableau 3.61 Estimation du nombre de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014

Tranches d'effectifs	Hausse prévue du nombre de techniciennes et de techniciens de production	Départs à la retraite à remplacer	N ^{bre} de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014	N ^{bre} annuel moyen de postes de techniciennes et de techniciens de production à pourvoir d'ici 2014
1 à 4	5	0	5	2
5 à 19	126	18	143	48
20 à 99	65	32	97	32
100 et plus	10	13	23	8
Total partiel	206	63	268	89
Indéterminé	8	0	8	3
Total	214	63	277	92

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Le résultat de cette estimation est que d'ici 2014, 277 postes de techniciennes et de techniciens de production seront à pourvoir, soit pour répondre à de nouveaux besoins ou pour remplacer des départs à la retraite. Cette augmentation représente une hausse annuelle d'environ 6,1 % pour les trois prochaines années.

Cette demande de nouvelles techniciennes et de nouveaux techniciens de production est estimée à partir des prévisions d'une entreprise sur cinq qui a déjà à son emploi au moins une technicienne ou un technicien de production. Elle ne tient pas compte des autres entreprises qui pourraient avoir besoin de créer un poste de niveau technique.

Tableau 3.62 Nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi de 55 ans et plus en 2011

	Proportion d'entreprises ayant à leur emploi des techniciennes et des techniciens de production de 55 ans et plus (%)	Nombre de techniciennes et de techniciens de production de 55 ans et plus	Nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production de 55 ans et plus par entreprise
Ensemble des entreprises participantes	4,7	24	0,07
Entreprises participantes selon le type			
Microentreprise (1 à 4 employées ou employés)	1,1	2	0,01
Production sur mesure	8,1	14	0,11
Production en série	8,5	8	0,14
Entreprises participantes selon la taille			
5 à 19 employées ou employés	9,3	8	0,09
20 à 99 employées ou employés	7,2	10	0,14
100 employées ou employés et plus	7,1	4	0,14

n = 360

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.63 Estimation du nombre de techniciennes et de techniciens de production en emploi de 55 ans et plus en 2011

Tranches d'effectifs	Nombre d'entreprises	N ^{bre} moyen de techniciennes et de techniciens de production de 55 ans et plus par entreprise	N ^{bre} de techniciennes et de techniciens de production de 55 ans et plus en 2011
1 à 4	959	0,01	11
5 à 19	771	0,09	72
20 à 99	372	0,14	54
100 et plus	70	0,14	10
Total partiel	2 172		146
Indéterminé ¹	1 435	0,01 ²	16
Total	3 607		163

1 Les établissements compris dans la catégorie « Indéterminé » incluent les emplacements qui n'ont pas de compte de retenue sur la paye, mais dont l'effectif peut se composer d'employées ou d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employées ou d'employés dans les douze derniers mois.

2 Le nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production par entreprise dont l'effectif est indéterminé est estimé comme étant égal à celui des microentreprises.

Sources : Statistique Canada, *Registre des entreprises*, décembre 2009.
F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En multipliant le nombre moyen de techniciennes et de techniciens de production de 55 ans et plus par entreprise participante par le nombre total d'entreprises du secteur, il est possible d'estimer le nombre total de techniciennes et de techniciens de production en emploi qui ont plus de 55 ans en 2011.

Selon les résultats de l'enquête, on évalue que 163 techniciennes et techniciens de production sont dans cette catégorie d'âge, c'est-à-dire 10,9 % du nombre total de techniciennes et de techniciens de production en emploi estimé (1 497). Cette proportion des 55 ans et plus est inférieure à celle de l'ensemble des professions¹² au Québec qui est de 15 %. Selon nous, cela s'explique par le fait que plusieurs des personnes exerçant la fonction de travail Technicienne ou technicien de production accèdent à des postes de direction avant d'atteindre ce groupe d'âge.

On peut donc prévoir qu'en moyenne, le besoin de remplacement des techniciennes et des techniciens de production qui prendront leur retraite sera d'environ 16 par année pour les dix prochaines années. Évidemment, ce besoin récurrent n'est que pour les remplacements de départs à la retraite. À ce nombre, il faut ajouter le remplacement des personnes qui quitteront le métier pour différentes raisons personnelles ou professionnelles ainsi que les besoins de techniciennes et de techniciens de production dus à l'évolution des besoins de l'industrie.

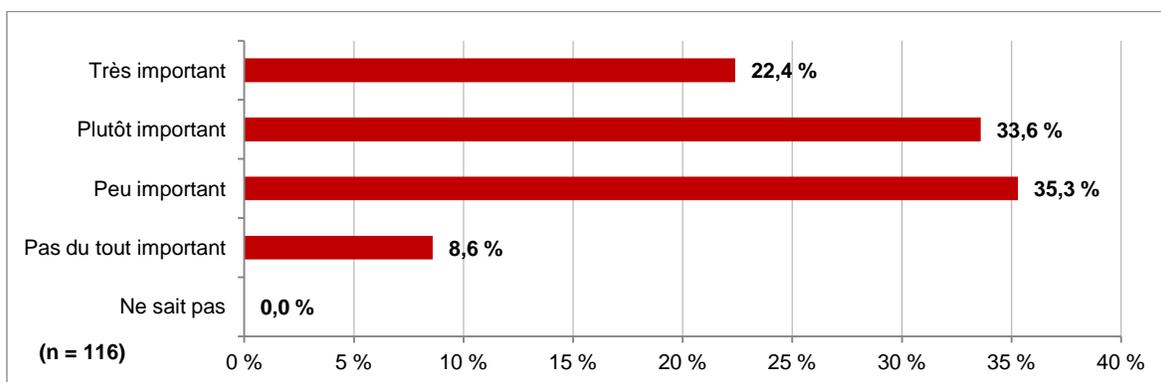
3.4.2 Les besoins de formation initiale

Le nombre de personnes exerçant la fonction de travail Technicienne ou technicien de production tout comme les perspectives d'emploi pour ce métier sont des données à considérer pour évaluer les besoins de la main-d'œuvre qui devra être formée. C'est cette information qui est présentée à la section précédente.

D'autres renseignements plus spécifiques à l'offre de formation initiale en Techniques du meuble et d'ébénisterie sont également à prendre en compte. Ils sont présentés ci-après.

12 IMT en ligne, Emploi-Québec.

Figure 3.22 Importance d'une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.64 Importance d'une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche selon le type d'entreprise

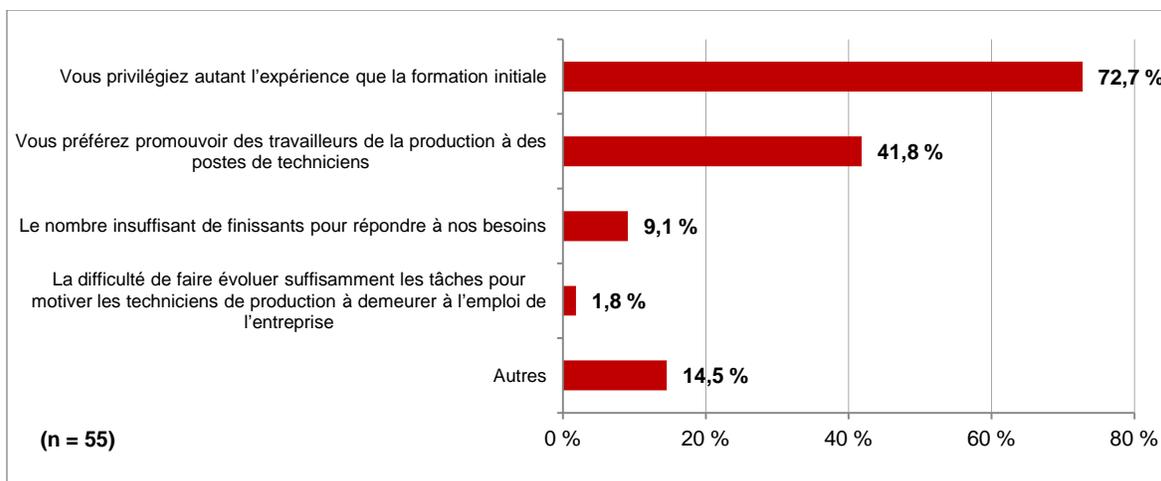
	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	8	72	36
Très important (%)	25,0	26,4	13,9
Plutôt important (%)	25,0	33,3	36,1
Peu important (%)	25,0	33,3	41,7
Pas du tout important (%)	25,0	6,9	8,3
Ne sait pas (%)	0,0	0,0	0,0

n = 116

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Au total, plus de la moitié (56,0 %) des entreprises ayant à leur emploi des techniciennes et des techniciens de production sont d'avis qu'une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales est un critère d'embauche « très important » ou « plutôt important ».
- L'importance de cette formation initiale en Techniques du meuble et d'ébénisterie est jugée « très importante » par une plus grande partie des entreprises de production sur mesure que pour les entreprises d'autres types.
- Le tiers des entreprises de production sur mesure et un pourcentage important (41,7 %) des entreprises de production en série considèrent que le diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie est « peu important » comme critère d'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production.

Figure 3.23 Raisons pour lesquelles une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important »



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.65 Raisons pour lesquelles une formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales comme critère d'embauche est un critère « peu important » ou « pas du tout important » selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre de mentions	5	30	20
Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale (%)	80,0	70,0	75,0
Vous préférez promouvoir des travailleuses ou des travailleurs de la production à des postes de techniciennes et de techniciens (%)	20,0	36,7	55,0
Le nombre insuffisant de finissantes et de finissants pour répondre à nos besoins (%)	0,0	10,0	10,0
La difficulté de faire évoluer suffisamment les tâches pour motiver les techniciennes et les techniciens de production à demeurer à l'emploi de l'entreprise (%)	0,0	0,0	5,0
Autres (%)	20,0	16,7	10,0

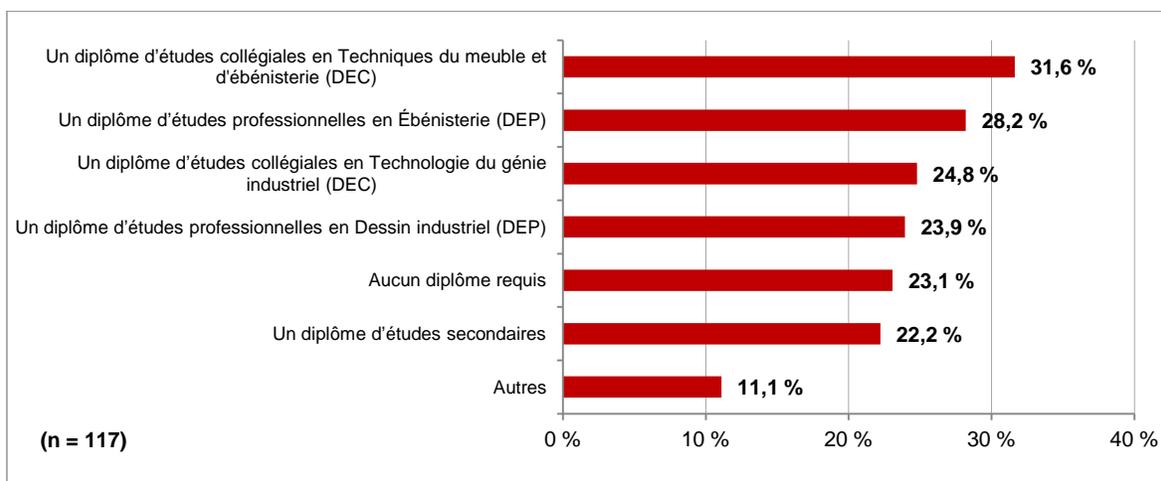
n = 55

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- La première raison évoquée par près des trois quarts des entreprises (72,7 %) pour expliquer le peu d'importance accordé à la formation en Techniques du meuble et d'ébénisterie comme critère d'embauche est que l'entreprise accorde plus ou autant d'importance à l'expérience qu'au diplôme. Ce motif est exprimé par 80,0 % des microentreprises et par 75,0 % des entreprises de production en série. Notons que quelques-unes des autres raisons évoquées mais par une plus petite proportion d'entreprises participantes sont également des motifs qui pourraient expliquer la préférence accordée à l'expérience. Ces autres raisons sont regroupées sous « Autres » (14,5 %) :
 - il faut quelqu'un avec beaucoup d'expérience;
 - besoin surtout de techniques de dessin;
 - expérience requise en design industriel, logiciels de dessin et de conception assistée par ordinateur.

- La seconde raison expliquant le peu d'importance du DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie comme critère d'embauche est que l'on préfère promouvoir des travailleuses et des travailleurs de la production à des postes de techniciennes et de techniciens de production. Pour 55 % des entreprises de production en série, ce motif est considéré comme étant une raison pour expliquer qu'elles accordent peu d'importance au DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie comme critère d'embauche.

Figure 3.24 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.66 Scolarité ou diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	9	72	36
Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC) (%)	11,1	33,3	33,3
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP) (%)	44,4	31,9	16,7
Un diplôme d'études collégiales en Technologie du génie industriel (DEC) (%)	0,0	18,1	44,4
Un diplôme d'études professionnelles en Dessin industriel (DEP) (%)	11,1	31,9	11,1
Aucun diplôme requis (%)	33,3	27,8	11,1
Un diplôme d'études secondaires (%)	11,1	22,2	25,0
Autres (%)	22,2	9,7	11,1

n = 117

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Les questions portant sur la scolarité ou les diplômes exigés à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production permettaient aux entreprises participantes de sélectionner plus d'un choix. Il faut donc interpréter ces résultats comme des qualifications souhaitées par les entreprises et non pas spécifiquement comme des critères minimaux d'embauche.

- Le diplôme d'études collégiales Techniques du meuble et d'ébénisterie est le premier diplôme souhaité par les entreprises ayant à leur emploi des techniciennes et des techniciens de production (31,6 %). Ce critère est retenu par le tiers des entreprises de production sur mesure et de production en série.
- Il peut paraître surprenant de constater qu'« aucun diplôme requis » est mentionné par 23,1 % des entreprises. Cela s'explique par le nombre relativement important d'entreprises qui privilégient l'expérience plutôt que la formation initiale, et par les entreprises qui désirent faire la promotion à l'interne.
- Le diplôme d'études collégiales en Technologie du génie industriel est retenu comme critère d'embauche pour le métier de techniciennes et de techniciens de production par 24,8 % des entreprises. Ce critère est retenu par 44,4 % des entreprises de production en série.

Tableau 3.67 Préférences en 1^{er} et 2^e choix de la scolarité ou du diplôme exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production

	Ensemble (%)		Microentreprises (%)		Production sur mesure (%)		Production en série (%)	
	1 ^{er} choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix	2 ^e choix	1 ^{er} choix	2 ^e choix
Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)	25,4	10,7	11,1	0,0	26,3	12,8	26,8	6,7
Un diplôme d'études collégiales en Technologie du génie industriel (DEC)	19,0	10,7	0,0	0,0	13,2	10,3	34,1	13,3
Aucun diplôme requis	15,1	7,1	33,3	0,0	15,8	10,3	9,8	0,0
Un diplôme d'études secondaires	14,3	8,9	0,0	50,0	15,8	5,1	14,6	13,3
Un diplôme d'études professionnelles en Dessin industriel (DEP)	10,3	25,0	0,0	50,0	17,1	17,9	0,0	40,0
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)	9,5	32,1	33,3	0,0	7,9	35,9	7,3	26,7
Autres	6,3	5,4	22,2	0,0	3,9	7,7	7,3	0,0

n = 115

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

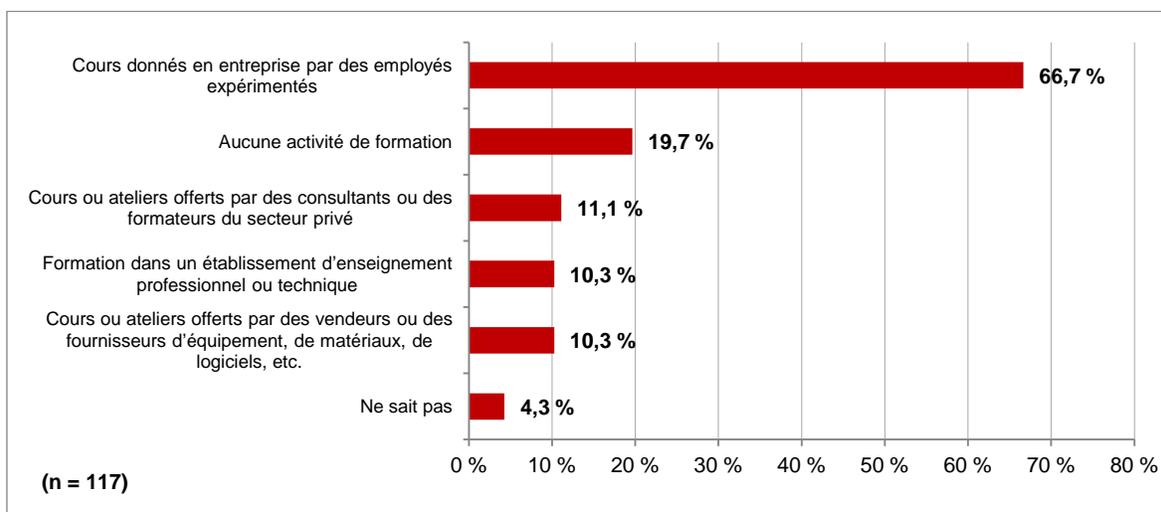
- De façon plus précise, les entreprises participantes se sont prononcées quant à l'ordre de préférence accordé à la scolarité ou au diplôme exigé lors de l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production. Le diplôme d'études collégiales Techniques du meuble et d'ébénisterie est le premier choix pour les microentreprises et les entreprises de production sur mesure. Il est cependant le deuxième choix pour les entreprises de production en série. Ces entreprises mentionnent plutôt le DEC Technologie du génie industriel comme premier choix.

- Comme deuxième choix, le diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie est mentionné par le tiers des entreprises, et le diplôme d'études professionnelles en Dessin industriel est mentionné par le quart des entreprises. Cela s'explique par le fait que les principales tâches effectuées par les techniciennes et les techniciens de production requièrent des connaissances en ébénisterie et en dessin. Il est donc possible d'offrir de la formation complémentaire en cours d'emploi à des ébénistes ou à des dessinatrices et des dessinateurs pour les faire évoluer vers la fonction de travail Technicienne ou technicien de production.

3.4.3 L'intégration et la formation en emploi

Lors de l'enquête, des renseignements quant à l'intégration et la formation des techniciennes et des techniciens de production ont été recueillis.

Figure 3.25 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.68 Activités de formation utilisées pour faciliter l'intégration des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise

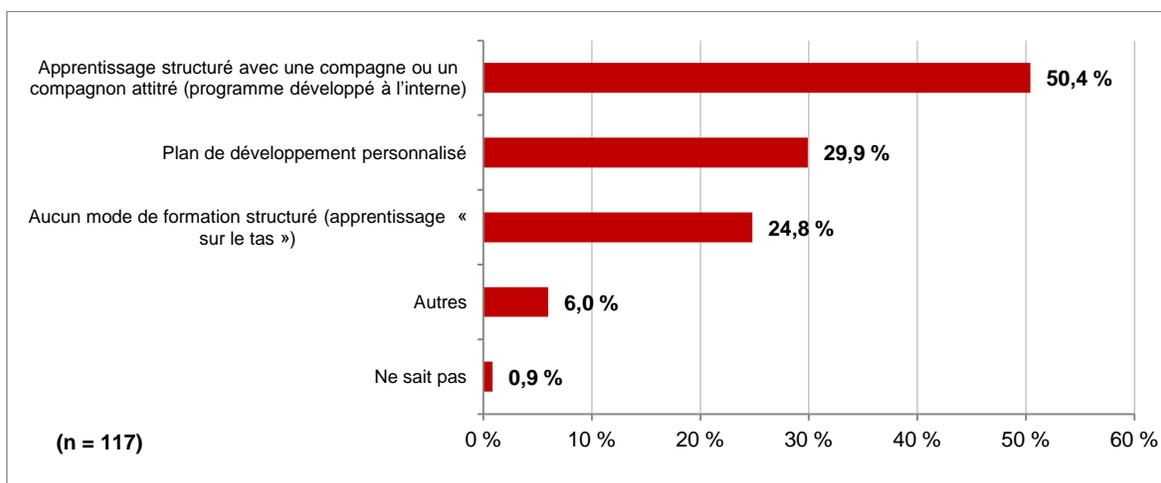
	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	9	72	36
Cours donnés en entreprise par des employées ou des employés expérimentés (%)	77,8	63,9	69,4
Aucune activité de formation (%)	22,2	19,4	19,4
Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé (%)	0,0	11,1	13,9
Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique (%)	0,0	8,3	16,7
Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement, de matériaux, de logiciels, etc. (%)	0,0	11,1	11,1
Ne sait pas (%)	0,0	5,6	2,8

n = 117

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

- Les deux tiers des entreprises (66,7 %) offrent des cours en entreprise aux techniciennes et aux techniciens de production en début d'emploi.
- Un peu plus de 10 % des entreprises offrent d'autres types d'activités de formation.
- Aucune activité de formation n'est offerte par près d'une entreprise sur cinq (19,7 %).

Figure 3.26 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi



Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.69 Moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises	9	72	36
Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attitré (programme développé à l'interne) (%)	55,6	41,7	66,7
Plan de développement personnalisé (%)	22,2	36,1	19,4
Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas ») (%)	22,2	27,8	19,4
Autres (%)	0,0	6,9	5,6
Ne sait pas (%)	0,0	0,0	2,8

n = 117

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

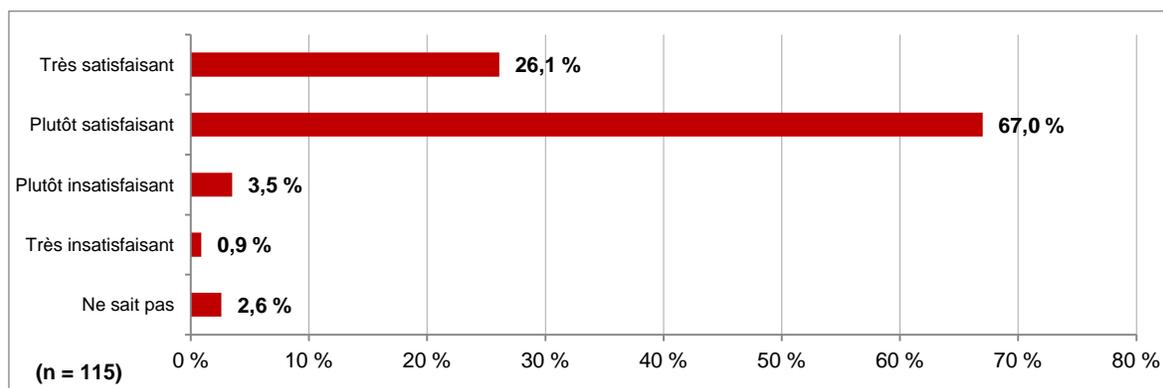
- La formation par compagnonnage est la formule la plus populaire. Plus de la moitié (50,4 %) des entreprises l'utilisent. Cette proportion est de 41,7 % pour les entreprises de production sur mesure et de 66,7 % pour les entreprises de production en série.
- La planification du développement des techniciennes et des techniciens de production est individualisée dans 29,9 % des entreprises. Ce sont les entreprises de production sur mesure qui utilisent le plus ce moyen pour favoriser l'apprentissage (36,1 %).
- L'apprentissage « sur le tas » est une pratique utilisée par le quart des entreprises (24,8 %).

Tableau 3.70 Nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les techniciennes et les techniciens de production en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable

	Ensemble des entreprises	Micro-entreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises participantes	115	8	72	35
Nombre moyen de semaines d'apprentissage	33,7	35,1	38,0	24,6
Distribution de la durée d'apprentissage				
0 à 12 semaines (%)	40,0	25,0	40,3	42,9
13 à 26 semaines (%)	29,6	37,5	27,8	31,4
27 à 52 semaines (%)	19,1	25,0	18,1	20,0
53 semaines et plus (%)	11,3	12,5	13,9	5,7

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En utilisant différents moyens pour former et faciliter l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi, il n'est pas surprenant de constater que la durée d'apprentissage est variable selon le contexte de travail. Néanmoins, la durée moyenne est de 35 à 38 semaines pour les microentreprises et les entreprises de production sur mesure. La durée est moindre pour l'apprentissage des techniciennes et des techniciens de production œuvrant dans les entreprises de production en série, soit 25 semaines.

Figure 3.27 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

Tableau 3.71 Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés pour la formation des techniciennes et des techniciens de production en début d'emploi selon le type d'entreprise

	Microentreprises	Production sur mesure	Production en série
Nombre d'entreprises répondantes	139	115	27
Très satisfaisant	37,5 %	27,8 %	20,0 %
Plutôt satisfaisant	62,5 %	63,9 %	74,3 %
Plutôt insatisfaisant	0,0 %	4,2 %	2,9 %
Très insatisfaisant	0,0 %	0,0 %	2,9 %
Ne sait pas	0,0 %	4,2 %	0,0 %

n = 115

Source : F.G.C. Conseil, *Enquête 2011*.

En conclusion, les résultats de l'enquête effectuée auprès de 360 entreprises du secteur de l'ébénisterie et de la deuxième transformation du bois permettent de préciser certains éléments pertinents à l'évaluation des besoins pour les principales fonctions de travail de ce secteur. Les données obtenues peuvent être regroupées sous quatre thèmes pour chacune des fonctions de travail :

- la main-d'œuvre en emploi;
- les prévisions en matière d'emploi;
- les besoins de formation initiale;
- les pratiques d'intégration et de formation en entreprise.

Ébéniste

La main-d'œuvre en emploi									
Proportion d'entreprises qui emploient des personnes exerçant la fonction de travail	78,3 %								
Nombre moyen de ces personnes en emploi par entreprise	3,2								
Répartition des personnes en emploi selon le type d'entreprise	<table> <tr> <td>Microentreprise</td> <td>18,1 %</td> </tr> <tr> <td>Production sur mesure</td> <td>69,5 %</td> </tr> <tr> <td>Production en série</td> <td>12,3 %</td> </tr> </table>	Microentreprise	18,1 %	Production sur mesure	69,5 %	Production en série	12,3 %		
Microentreprise	18,1 %								
Production sur mesure	69,5 %								
Production en série	12,3 %								
Estimation du nombre total de personnes en emploi exerçant cette fonction de travail	8 357								
Les prévisions en matière d'emploi									
Proportion des entreprises quant aux prévisions du nombre de personnes à leur emploi en 2014 qui exerceront la fonction de travail	<table> <tr> <td>Le même qu'actuellement</td> <td>59,2 %</td> </tr> <tr> <td>Plus élevé qu'actuellement</td> <td>32,3 %</td> </tr> </table>	Le même qu'actuellement	59,2 %	Plus élevé qu'actuellement	32,3 %				
Le même qu'actuellement	59,2 %								
Plus élevé qu'actuellement	32,3 %								
Estimation du nombre de postes à pourvoir d'ici 2014 pour la fonction de travail	2 563								
Hausse annuelle prévue de personnes en emploi pour la fonction de travail d'ici 2014	10,2 %								
Nombre moyen annuel de personnes à embaucher pour remplacer les départs à la retraite d'ici dix ans	145								
Les besoins de formation initiale									
Proportion des entreprises qui considèrent comme plutôt ou très importante une formation menant à un DEP comme critère d'embauche	64 %								
Proportion des entreprises selon la scolarité ou le diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>Un DEP en Ébénisterie</td> <td>52,5 %</td> </tr> <tr> <td>Aucun diplôme</td> <td>45,0 %</td> </tr> <tr> <td>Un diplôme d'études secondaires</td> <td>30,9 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie</td> <td>13,8 %</td> </tr> </table>	Un DEP en Ébénisterie	52,5 %	Aucun diplôme	45,0 %	Un diplôme d'études secondaires	30,9 %	Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie	13,8 %
Un DEP en Ébénisterie	52,5 %								
Aucun diplôme	45,0 %								
Un diplôme d'études secondaires	30,9 %								
Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie	13,8 %								
Proportion des entreprises selon leurs préférences quant à la scolarité ou au diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>1^{er} choix</td> <td>DEP Ébénisterie (41,4 %)</td> </tr> <tr> <td>2^e choix</td> <td>DES (32,3 %)</td> </tr> </table>	1 ^{er} choix	DEP Ébénisterie (41,4 %)	2 ^e choix	DES (32,3 %)				
1 ^{er} choix	DEP Ébénisterie (41,4 %)								
2 ^e choix	DES (32,3 %)								

Les pratiques d'intégration et de formation en entreprise	
Principales activités de formation en début d'emploi	Cours donnés en entreprise par des employés expérimentés (55,5 %)
Principaux moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage en début d'emploi	Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (56,9 %)
Nombre moyen de semaines d'apprentissage en entreprise	43,2
Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus	Très satisfaisant 20,6 % Plutôt satisfaisant 70,1 %

Peintre-finière ou peintre-finière

La main-d'œuvre en emploi	
Proportion d'entreprises qui emploient des personnes exerçant la fonction de travail	46,7 %
Nombre moyen de ces personnes en emploi par entreprise	1,3
Répartition des personnes en emploi selon le type d'entreprise	Microentreprise 14,6 % Production sur mesure 62,0 % Production en série 23,4 %
Estimation du nombre total de personnes en emploi exerçant cette fonction de travail	2 938
Les prévisions en matière d'emploi	
Proportion des entreprises quant aux prévisions du nombre de personnes à leur emploi en 2014 qui exerceront la fonction de travail	Le même qu'actuellement 66,3 % Plus élevé qu'actuellement 27,1 %
Estimation du nombre de postes à pourvoir d'ici 2014 pour la fonction de travail	685
Hausse annuelle prévue de personnes en emploi pour la fonction de travail d'ici 2014	7,7 %
Nombre moyen annuel de personnes à embaucher pour remplacer les départs à la retraite d'ici dix ans	34
Les besoins de formation initiale	
Proportion des entreprises qui considèrent comme plutôt ou très importante une formation menant à un DEP comme critère d'embauche	62,5 %
Proportion des entreprises selon la scolarité ou le diplôme exigé à l'embauche	Un DEP Finition de meubles 53,6 % Aucun diplôme 52,4 % Un diplôme d'études secondaires 27,4 % Un DEP Ébénisterie 14,9 %
Proportion des entreprises selon leurs préférences quant à la scolarité ou au diplôme exigé à l'embauche	1 ^{er} choix DEP Finition de meubles (54,2 %) 2 ^e choix Aucun diplôme requis (35,4 %)
Les pratiques d'intégration et de formation en entreprise	
Principales activités de formation en début d'emploi	Cours donnés en entreprise par des employés expérimentés (64,1 %)
Principaux moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage en début d'emploi	Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (59,5 %)
Nombre moyen de semaines d'apprentissage en entreprise	30,0
Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus	Très satisfaisant 22,8 % Plutôt satisfaisant 67,7 %

Opératrice ou opérateur de machines industrielles

La main-d'œuvre en emploi									
Proportion d'entreprises qui emploient des personnes exerçant la fonction de travail	44,7 %								
Nombre moyen de ces personnes en emploi par entreprise	5,1								
Répartition des personnes en emploi selon le type d'entreprise	<table> <tr> <td>Microentreprise</td> <td>1,5 %</td> </tr> <tr> <td>Production sur mesure</td> <td>41,0 %</td> </tr> <tr> <td>Production en série</td> <td>57,5 %</td> </tr> </table>	Microentreprise	1,5 %	Production sur mesure	41,0 %	Production en série	57,5 %		
Microentreprise	1,5 %								
Production sur mesure	41,0 %								
Production en série	57,5 %								
Estimation du nombre total de personnes en emploi exerçant cette fonction de travail	7 831								
Les prévisions en matière d'emploi									
Proportion des entreprises quant aux prévisions du nombre de personnes à leur emploi en 2014 qui exerceront la fonction de travail	<table> <tr> <td>Le même qu'actuellement</td> <td>59,6 %</td> </tr> <tr> <td>Plus élevé qu'actuellement</td> <td>31,1 %</td> </tr> </table>	Le même qu'actuellement	59,6 %	Plus élevé qu'actuellement	31,1 %				
Le même qu'actuellement	59,6 %								
Plus élevé qu'actuellement	31,1 %								
Estimation du nombre de postes à pourvoir d'ici 2014 pour la fonction de travail	1 586								
Hausse annuelle prévue de personnes en emploi pour la fonction de travail d'ici 2014	6,7 %								
Nombre moyen annuel de personnes à embaucher pour remplacer les départs à la retraite d'ici dix ans	105								
Les besoins de formation initiale									
Proportion des entreprises qui considèrent comme plutôt ou très importante une formation menant à un DEP comme critère d'embauche	s.o.								
Proportion des entreprises selon la scolarité ou le diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>Aucun diplôme</td> <td>60,9 %</td> </tr> <tr> <td>Un diplôme d'études secondaires</td> <td>41,6 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEP Opération d'équipements de production</td> <td>18,0 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEP Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré</td> <td>15,5 %</td> </tr> </table>	Aucun diplôme	60,9 %	Un diplôme d'études secondaires	41,6 %	Un DEP Opération d'équipements de production	18,0 %	Un DEP Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	15,5 %
Aucun diplôme	60,9 %								
Un diplôme d'études secondaires	41,6 %								
Un DEP Opération d'équipements de production	18,0 %								
Un DEP Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	15,5 %								
Proportion des entreprises selon leurs préférences quant à la scolarité ou au diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>1^{er} choix</td> <td>Aucun diplôme requis (38,4 %)</td> </tr> <tr> <td>2^e choix</td> <td>Aucun diplôme requis (44,6 %)</td> </tr> </table>	1 ^{er} choix	Aucun diplôme requis (38,4 %)	2 ^e choix	Aucun diplôme requis (44,6 %)				
1 ^{er} choix	Aucun diplôme requis (38,4 %)								
2 ^e choix	Aucun diplôme requis (44,6 %)								
Les pratiques d'intégration et de formation en entreprise									
Principales activités de formation en début d'emploi	Cours donnés en entreprise par des employés expérimentés (71,4 %)								
Principaux moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage en début d'emploi	Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attitré (64,6 %)								
Nombre moyen de semaines d'apprentissage en entreprise	18,4								
Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus	<table> <tr> <td>Très satisfaisant</td> <td>20,1 %</td> </tr> <tr> <td>Plutôt satisfaisant</td> <td>73,0 %</td> </tr> </table>	Très satisfaisant	20,1 %	Plutôt satisfaisant	73,0 %				
Très satisfaisant	20,1 %								
Plutôt satisfaisant	73,0 %								

Technicienne ou technicien de production

La main-d'œuvre en emploi													
Proportion d'entreprises qui emploient des personnes exerçant la fonction de travail	32,5 %												
Nombre moyen de ces personnes en emploi par entreprise	0,7												
Répartition des personnes en emploi selon le type d'entreprise	<table> <tr> <td>Microentreprise</td> <td>3,4 %</td> </tr> <tr> <td>Production sur mesure</td> <td>55,1 %</td> </tr> <tr> <td>Production en série</td> <td>41,4 %</td> </tr> </table>	Microentreprise	3,4 %	Production sur mesure	55,1 %	Production en série	41,4 %						
Microentreprise	3,4 %												
Production sur mesure	55,1 %												
Production en série	41,4 %												
Estimation du nombre total de personnes en emploi exerçant cette fonction de travail	1 497												
Les prévisions en matière d'emploi													
Proportion des entreprises quant aux prévisions du nombre de personnes à leur emploi en 2014 qui exerceront la fonction de travail	<table> <tr> <td>Le même qu'actuellement</td> <td>69,2 %</td> </tr> <tr> <td>Plus élevé qu'actuellement</td> <td>21,4 %</td> </tr> </table>	Le même qu'actuellement	69,2 %	Plus élevé qu'actuellement	21,4 %								
Le même qu'actuellement	69,2 %												
Plus élevé qu'actuellement	21,4 %												
Estimation du nombre de postes à pourvoir d'ici 2014 pour la fonction de travail	277												
Hausse annuelle prévue de personnes en emploi pour la fonction de travail d'ici 2014	6,1 %												
Nombre moyen annuel de personnes à embaucher pour remplacer les départs à la retraite d'ici dix ans	16												
Les besoins de formation initiale													
Proportion des entreprises qui considèrent comme plutôt ou très importante une formation menant à un DEP comme critère d'embauche	56,0 %												
Proportion des entreprises selon la scolarité ou le diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie</td> <td>31,6 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEP Ébénisterie</td> <td>28,2 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEC Technologie du génie industriel</td> <td>24,8 %</td> </tr> <tr> <td>Un DEP Dessin industriel</td> <td>23,9 %</td> </tr> <tr> <td>Aucun diplôme</td> <td>23,1 %</td> </tr> <tr> <td>Un diplôme d'études secondaires</td> <td>22,2 %</td> </tr> </table>	Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie	31,6 %	Un DEP Ébénisterie	28,2 %	Un DEC Technologie du génie industriel	24,8 %	Un DEP Dessin industriel	23,9 %	Aucun diplôme	23,1 %	Un diplôme d'études secondaires	22,2 %
Un DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie	31,6 %												
Un DEP Ébénisterie	28,2 %												
Un DEC Technologie du génie industriel	24,8 %												
Un DEP Dessin industriel	23,9 %												
Aucun diplôme	23,1 %												
Un diplôme d'études secondaires	22,2 %												
Proportion des entreprises selon leurs préférences quant à la scolarité ou au diplôme exigé à l'embauche	<table> <tr> <td>1^{er} choix</td> <td>DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie (25,4 %)</td> </tr> <tr> <td>2^e choix</td> <td>DEP Ébénisterie (32,1 %)</td> </tr> </table>	1 ^{er} choix	DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie (25,4 %)	2 ^e choix	DEP Ébénisterie (32,1 %)								
1 ^{er} choix	DEC Techniques du meuble et d'ébénisterie (25,4 %)												
2 ^e choix	DEP Ébénisterie (32,1 %)												
Les pratiques d'intégration et de formation en entreprise													
Principales activités de formation en début d'emploi	Cours donnés en entreprise par des employés expérimentés (66,7 %)												
Principaux moyens utilisés pour faciliter l'apprentissage en début d'emploi	Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attitré (50,4 %)												
Nombre moyen de semaines d'apprentissage en entreprise	33,7												
Degré de satisfaction quant aux résultats obtenus	<table> <tr> <td>Très satisfaisant</td> <td>26,1 %</td> </tr> <tr> <td>Plutôt satisfaisant</td> <td>67,0 %</td> </tr> </table>	Très satisfaisant	26,1 %	Plutôt satisfaisant	67,0 %								
Très satisfaisant	26,1 %												
Plutôt satisfaisant	67,0 %												

ANNEXE :

Questionnaire Ébénisterie et deuxième transformation du bois

Enquête – ÉBÉNISTERIE ET DEUXIÈME TRANSFORMATION DU BOIS

Nom de l'entreprise : _____ N° (liste) : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Prénom et nom : _____ Titre : _____

Autre prénom et nom : _____ Titre : _____

Courriel : _____ Téléphone : _____ Télécopieur : _____

1.2 Quel est le nombre total de personnes actuellement en emploi dans votre entreprise? _____

1.3 Pour les besoins de cette enquête, trois types d'entreprises ont été retenus. Pouvez-vous m'indiquer lequel parmi les suivants correspond à votre entreprise?

- Une microentreprise – entreprise qui emploie moins de cinq personnes
- Une entreprise de production sur mesure – entreprise qui emploie cinq personnes et plus, qui fabrique principalement des produits sur mesure ou selon les spécifications du client
- Une entreprise de production en série – entreprise qui emploie cinq personnes et plus, qui fabrique des quantités relativement importantes des produits conçus par l'entreprise

1.4 S'il s'agit d'une microentreprise, pouvez-vous m'indiquer dans quelle(s) activité(s) suivante(s) elle se spécialise? (Plusieurs choix possibles)

- Fabrication de ses propres créations (avec des méthodes artisanales ou traditionnelles)
- Ébénisterie et menuiserie en restauration patrimoniale
- Fabrication de meubles
- Fabrication d'éléments de menuiserie architecturale (portes, fenêtres, armoires de cuisine, etc.)
- Réparation et/ou revernissage de meubles
- Restauration ou réfection de meubles
- Autre

FONCTION ÉBÉNISTE

2.1 Est-ce qu'on retrouve dans votre entreprise une ou des personnes qui occupent la fonction d'ébéniste, c'est-à-dire des personnes qui fabriquent et assemblent des composants principalement en bois et en produits dérivés du bois?

Oui Non

(sinon, passer à la fonction suivante, question 3.1)

2.2 Environ combien d'ébénistes, incluant les apprentis, sont actuellement en emploi dans votre entreprise? _____

2.3 Selon vous, dans 3 ans, votre entreprise prévoit que le nombre d'ébénistes dont elle aura besoin sera :

- Le même qu'actuellement
- Moins élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera réduit? _____
- Plus élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera augmenté? _____
- Vous ne le savez pas

2.4 Environ combien de vos ébénistes, actuellement en emploi, ont 55 ans et plus? (Si aucun inscrire 0)

nombre d'ébénistes de 55 ans et plus : _____ ou pourcentage du nombre actuel : _____ %

2.5 À votre avis, dans les 3 prochaines années, environ combien de personnes devra embaucher votre entreprise pour remplacer les départs à la retraite d'ébénistes? (Si aucun inscrire 0)

2.6 Lors de l'embauche d'ébénistes, diriez-vous qu'une formation en ébénisterie menant à un diplôme d'étude professionnelle est un critère :

- Très important Plutôt important Peu important Pas du tout important
 Vous ne le savez pas

2.7 Si vous avez répondu « peu important » ou « pas du tout important » qu'est-ce qui justifie ce choix pour votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Le nombre insuffisant de finissants pour répondre à nos besoins
 Plusieurs finissants sont peu intéressés à se joindre à votre entreprise
 Vous préférez les former en entreprise
 Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale
 Vous préférez promouvoir des travailleurs de la production à des postes d'ébénistes
 Les objectifs du programme actuel ne correspondent pas à nos besoins
 Autre (spécifiez) _____

2.8 Quelle scolarité ou diplôme est exigé à l'embauche d'un ébéniste dans votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Aucun diplôme requis
 Un diplôme d'études secondaires
 Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)
 Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)
 Un diplôme d'études collégiales en Techniques des métiers d'art : spécialisation en ébénisterie artisanale (DEC)
 Autre
 Vous ne le savez pas

Veuillez placer dans l'ordre uniquement les exigences que vous avez cochées dans la liste précédente :

	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix	4 ^e choix	5 ^e choix
Aucun diplôme requis					
Un diplôme d'études secondaires					
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)					
Un diplôme d'études collégiales en Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)					
Un diplôme d'études collégiales en Techniques des métiers d'art : spécialisation en ébénisterie artisanale (DEC)					
Autre					

2.9 Parmi les suivantes, quelles sont les activités de formation utilisées par votre entreprise pour faciliter l'intégration des ébénistes en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Cours en entreprise donnés par des employés ou des employées expérimentés
- Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux
- Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé
- Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique
- Aucune activité de formation
- Vous ne le savez pas

2.10 Parmi les suivants, quels sont les moyens utilisés dans votre entreprise pour faciliter l'apprentissage des ébénistes en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Apprentissage structuré dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT avec Emploi-Québec)
- Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (programme développé à l'interne)
- Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas »)
- Autre
- Vous ne le savez pas

2.11 Quel est, selon vous, le nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les ébénistes en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable? _____

2.12 Comment qualifieriez-vous les résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés par votre entreprise pour former les ébénistes en début d'emploi?

- Très satisfaisants Plutôt satisfaisants Plutôt insatisfaisants Très insatisfaisants
- Vous ne le savez pas

2.13 Est-ce que votre entreprise emploie une ou un ou plusieurs ébénistes spécialisés dans la fabrication de gabarits ou d'échantillons?

- Oui Non Vous ne le savez pas

Si « non » ou « Vous ne le savez pas » à la question précédente, aller à la question 2.16.

2.14 Si oui, combien de vos ébénistes sont spécialisés dans la fabrication de gabarits ou d'échantillons? _____

2.15 Parmi ceux-ci, combien consacrent plus de la moitié de leur temps à la fabrication de gabarits ou d'échantillons? (Si aucun inscrire 0) _____

2.16 Est-ce que votre entreprise prévoit embaucher une ou un ou des ébénistes spécialisés dans la fabrication de gabarits ou d'échantillons d'ici à 3 ans?

- Oui Non Vous ne le savez pas

2.17 Si oui, environ combien seront embauchés d'ici à 3 ans?

Si connu, inscrire le nombre prévu : _____ Vous ne le savez pas

FONCTION PEINTRE-FINISSEUR

3.1 Est-ce qu'on retrouve dans votre entreprise une ou des personnes qui occupent la fonction de **peintre-finisseuse ou de peintre-finisseur**, c'est-à-dire des personnes qui appliquent des produits de finition sur les produits en bois et en produits dérivés du bois?

- Oui Non (*Si non, passer à la fonction suivante, question 4.1*)

3.2 Environ combien de peintres-finisseuses ou de peintres-finisseurs sont actuellement en emploi dans votre entreprise? _____

3.3 Selon vous, dans 3 ans, votre entreprise prévoit que le nombre de peintres-finisseuses ou de peintres-finisseurs dont elle aura besoin sera :

- Le même qu'actuellement
 Moins élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera réduit? _____
 Plus élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera augmenté? _____
 Vous ne le savez pas

3.4 Environ combien de vos peintres-finisseuses ou de vos peintres-finisseurs, actuellement en emploi, ont 55 ans et plus? (Si aucun inscrire 0)

Nombre de peintres-finisseuses ou de peintres-finisseurs de 55 ans et plus : _____ ou pourcentage du nombre actuel : _____ %

3.5 À votre avis, dans les 3 prochaines années, environ combien de personnes devra embaucher votre entreprise pour remplacer les départs à la retraite de peintres-finisseuses ou de peintres-finisseurs? (Si aucun inscrire 0) _____

3.6 Lors de l'embauche de peintres-finisseuses ou de peintres-finisseurs, diriez-vous qu'une formation en finition de meubles menant à un diplôme d'études professionnelles est un critère :

- Très important Plutôt important Peu important Pas du tout important
 Vous ne le savez pas

3.7 Si vous avez répondu « peu important » ou « pas du tout important » qu'est-ce qui justifie ce choix pour votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Le nombre insuffisant de finissantes ou de finissants pour répondre à nos besoins
 Plusieurs finissantes ou finissants sont peu intéressés à se joindre à votre entreprise
 Vous préférez les former en entreprise
 Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale
 Les objectifs du programme actuel ne correspondent pas à nos besoins
 Autre (spécifiez) _____

3.8 Quelle scolarité ou diplôme est exigé à l'embauche d'une peintre-finière ou d'un peintre-finière dans votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Aucun diplôme requis
- Un diplôme d'études secondaires
- Un diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles (DEP)
- Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)
- Autre
- Vous ne le savez pas

Veillez placer dans l'ordre uniquement les exigences que vous avez cochées dans la liste précédente :

	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix	4 ^e choix
Aucun diplôme requis				
Un diplôme d'études secondaires				
Un diplôme d'études professionnelles en Finition de meubles (DEP)				
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)				
Autre				

3.9 Parmi les suivantes, quelles sont les activités de formation utilisées par votre entreprise pour faciliter l'intégration des peintres-finières ou des peintres-finières en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Cours en entreprise donnés par des employées ou des employés expérimentés
- Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux
- Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé
- Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique
- Aucune activité de formation
- Vous ne le savez pas

3.10 Parmi les suivants, quels sont les moyens utilisés dans votre entreprise pour faciliter l'apprentissage des peintres-finières ou des peintres-finières en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Apprentissage structuré dans le cadre du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT avec Emploi-Québec)
- Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (programme développé à l'interne)
- Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas »)
- Autre
- Vous ne le savez pas

3.11 Quel est, selon vous, le nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les peintres-finières ou les peintres-finières en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable? _____

3.12 Comment qualifieriez-vous les résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés par votre entreprise pour former les peintres-finières ou les peintres-finières en début d'emploi?

- Très satisfaisants Plutôt satisfaisants Plutôt insatisfaisants Très insatisfaisants
- Vous ne le savez pas

FONCTION OPÉRATRICE OU OPÉRATEUR DE MACHINES INDUSTRIELLES À TRAVAILLER LE BOIS

4.1 Est-ce qu'on retrouve dans votre entreprise une ou des personnes qui occupent la fonction **d'opératrice ou d'opérateur**, c'est-à-dire des personnes qui effectuent des opérations de coupe, d'usinage, de sablage, etc. sur les produits en bois et en produits dérivés du bois à l'aide de machinerie industrielle?

Oui Non

(sinon, passer à la fonction suivante, question 5.1)

Note: Dans cette section le terme « opératrice » « opérateur » correspond à la fonction « opératrice » « opérateur de machines industrielles à travailler le bois ».

4.2 Environ combien d'opératrices ou d'opérateurs sont actuellement en emploi dans votre entreprise? _____

4.3 Selon vous, dans 3 ans, votre entreprise prévoit que le nombre d'opératrices ou d'opérateurs dont elle aura besoin sera :

- Le même qu'actuellement
 Moins élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera réduit? _____
 Plus élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera augmenté? _____
 Vous ne le savez pas

4.4 Environ combien de vos opératrices ou de vos opérateurs, actuellement en emploi, ont 55 ans et plus? (Si aucun inscrire 0)

Nombre d'opératrices ou d'opérateurs de 55ans et plus : _____ ou pourcentage du nombre actuel : _____ %

4.5 À votre avis, dans les 3 prochaines années, environ combien de personnes devra embaucher votre entreprise pour remplacer les départs à la retraite d'opératrices ou d'opérateurs? (Si aucun inscrire 0) _____

4.6 Quelle scolarité ou diplôme est exigé à l'embauche d'une opératrice ou d'un opérateur? (Plusieurs choix possibles)

- Aucun diplôme requis
- Un diplôme d'études secondaires
- Un diplôme d'études professionnelles en Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré (DEP)
- Un diplôme d'études professionnelles en Opération d'équipements de production (DEP)
- Autre (spécifiez) _____

Veuillez placer dans l'ordre uniquement les exigences que vous avez cochées dans la liste précédente :

	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix	4 ^e choix	5 ^e choix	6 ^e choix
Aucun diplôme requis						
Un diplôme d'études secondaires						
Un diplôme d'études professionnelles en Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré (DEP)						
Un diplôme d'études professionnelles en Opération d'équipements de production (DEP)						
Un diplôme d'études professionnelles d'un autre programme d'études						
Autre						

4.7 Si vous n'exigez aucun diplôme d'études professionnelles, qu'est-ce qui justifie ce choix pour votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Vous préférez former les opératrices ou les opérateurs en entreprise sur vos propres équipements
- Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale
- Vous sélectionnez des candidates ou des candidats ayant les aptitudes et attitudes souhaitées et vous leur offrez de suivre une formation à l'interne ou à l'externe
- Le nombre insuffisant de finissants de programmes d'études professionnelles pour répondre à nos besoins
- Autre (spécifiez) _____

4.8 Parmi les suivantes, quelles sont les activités de formation utilisées par votre entreprise pour faciliter l'intégration des opératrices ou des opérateurs en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Cours en entreprise donnés par des employées ou des employés expérimentés
- Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux
- Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formatrices ou des formateurs du secteur privé
- Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique
- Aucune activité de formation
- Vous ne le savez pas

5.3 Selon vous, dans 3 ans, votre entreprise prévoit que le nombre de techniciennes ou de techniciens de production dont elle aura besoin sera :

- Le même qu'actuellement
- Moins élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera réduit? _____
- Plus élevé qu'actuellement D'environ combien le nombre actuel sera augmenté? _____
- Vous ne le savez pas

5.4 Environ combien de vos techniciennes ou de vos techniciens de production, actuellement en emploi, ont 55 ans et plus? (Si aucun inscrire 0)

Nombre de techniciennes ou de techniciens de production de 55 ans et plus : ___ ou pourcentage du nombre actuel : ___ %

5.5 À votre avis, dans les 3 prochaines années, environ combien de personnes devra embaucher votre entreprise pour remplacer les départs à la retraite de techniciennes ou de techniciens de production? (Si aucun inscrire 0) _____

5.6 Lors de l'embauche de techniciennes ou de techniciens de production, diriez-vous qu'une formation en techniques du meuble et d'ébénisterie menant à un diplôme d'études collégiales est un critère :

- Très important Plutôt important Peu important Pas du tout important
- Vous ne le savez pas

5.7 Si vous avez répondu « peu important » ou « pas du tout important » qu'est-ce qui justifie ce choix pour votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Le nombre insuffisant de finissantes ou de finissants pour répondre à nos besoins
- Vous préférez promouvoir des travailleuses ou des travailleurs de la production à des postes de techniciennes ou de techniciens
- Vous privilégiez autant l'expérience que la formation initiale
- La difficulté de faire évoluer suffisamment les tâches pour motiver les techniciennes ou les techniciens de production à demeurer à l'emploi de l'entreprise
- Autre (spécifiez) _____

5.8 Quelle scolarité ou diplôme est exigé à l'embauche d'une technicienne ou d'un technicien de production dans votre entreprise? (Plusieurs choix possibles)

- Aucun diplôme requis
- Un diplôme d'études secondaires
- Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)
- Un diplôme d'études professionnelles en dessin industriel (DEP)
- Un diplôme d'études collégiales en techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)
- Un diplôme d'études collégiales en technologie du génie industriel (DEC)
- Autre
- Vous ne le savez pas

Veillez placer dans l'ordre uniquement les exigences que vous avez cochées dans la liste précédente :

	1 ^{er} choix	2 ^e choix	3 ^e choix	4 ^e choix	5 ^e choix	6 ^e choix
Aucun diplôme requis						
Un diplôme d'études secondaires						
Un diplôme d'études professionnelles en Ébénisterie (DEP)						
Un diplôme d'études professionnelles en dessin industriel (DEP)						
Un diplôme d'études collégiales en techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC)						
Un diplôme d'études collégiales en technologie du génie industriel (DEC)						
Autre						

5.9 Parmi les suivantes, quelles sont les activités de formation utilisées par votre entreprise pour faciliter l'intégration des techniciennes ou des techniciens de production en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Cours en entreprise donnés par des employées ou des employés expérimentés
- Cours ou ateliers offerts par des vendeuses ou des vendeurs ou des fournisseuses ou des fournisseurs d'équipement ou de matériaux
- Cours ou ateliers offerts par des consultantes ou des consultants ou des formateurs du secteur privé
- Formation dans un établissement d'enseignement professionnel ou technique
- Aucune activité de formation
- Vous ne le savez pas

5.10 Parmi les suivants, quels sont les moyens utilisés dans votre entreprise pour faciliter l'apprentissage des techniciennes ou des techniciens de production en début d'emploi? (Plusieurs choix possibles)

- Apprentissage structuré avec une compagne ou un compagnon attiré (programme développé à l'interne)
- Plan de développement personnalisé
- Aucun mode de formation structuré (apprentissage « sur le tas »)
- Autre
- Vous ne le savez pas

5.11 Quel est, selon vous, le nombre de semaines d'apprentissage nécessaires pour que les techniciennes ou les techniciens de production en début d'emploi atteignent un niveau d'autonomie acceptable? _____

5.12 Comment qualifierez-vous les résultats obtenus avec l'ensemble des moyens utilisés par votre entreprise pour former les techniciennes ou les techniciens de production en début d'emploi?

- Très satisfaisants Plutôt satisfaisants Plutôt insatisfaisants Très insatisfaisants
 Vous ne le savez pas

CONCLUSION

6.1 Le questionnaire est terminé. Avez-vous des commentaires ou des questions concernant cette enquête?

Noter les questions et les commentaires qui semblent importants et demander si on peut la ou le rappeler pour répondre aux questions dont vous n'avez pas la réponse.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

6.2 Quel est le **nombre d'emplacements de production (usines)** de votre entreprise que vous avez considérés pour déterminer les nombres de personnes en emploi inscrits dans le questionnaire? _____

Confirmer les coordonnées de la personne consultée ou à recontacter

Prénom et nom : _____

Titre : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

Remerciements

« Merci d'avoir participé à cette enquête, l'information que vous avez fournie demeurera confidentielle et sera très utile pour compléter notre étude. »

