

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST

Prévisions d'embauches dans le secteur forestier

2019-2029



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your **Local Employment Planning Council**

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre **Conseil Local de Planification de l'Emploi**

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST

Prévisions d'embauches dans le secteur forestier

2019-2029

Date de parution : mars 2020



FAR NORTHEAST TRAINING BOARD (FNETB)
your **Local Employment Planning Council**

COMMISSION DE FORMATION DU NORD-EST (CFNE)
votre **Conseil Local de Planification de l'Emploi**

1425, rue Front, C.P. 2198 Hearst ON P0L 1N0

Téléphone : 705.362.5788 ou 800.530.9176

www.fnetb.com

La mission de la Commission de formation du nord-est (CFNE) est de “promouvoir une planification efficace des programmes et des services de formation et de développement de la main-d’œuvre afin que des travailleurs et travailleuses qualifiés soient disponibles pour répondre aux besoins des employeurs locaux”.

La région desservie par la CFNE comprend les communautés le long du Corridor de la route 11 de Hearst à Latchford, à l’est de Kirkland Lake la région s’étend jusqu’à la frontière du Québec, elle comprend aussi Timmins, Elk Lake, Chapleau, Gogama et les communautés de la région de la Baie James.



Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l’Ontario.

Ce document peut être cité ou reproduit sans l’autorisation de la Commission de formation du nord-est, pourvu que la Commission de formation du nord-est soit reconnue comme l’auteur du document.

L’information présentées dans ce rapport était à jour au moment de son impression.

TABLES DES MATIÈRES

Introduction	1
Méthodologie	1
Confidentialité	1
Limites des données et avis aux lecteurs.....	2
Sommaire.....	2
Demande anticipée selon les professions	5
Conclusion.....	8
Annexe A – Prévisions selon les professions.....	9
Annexe B - Profil des répondants	12

INTRODUCTION

La Commission de formation du nord-est (CFNE) est fière de présenter ce rapport afin d'aider les intervenants locaux à mieux comprendre les besoins futurs du secteur forestier.

Le but de ce rapport est de quantifier (nombre d'employés) et de qualifier (type d'emplois/de professions) qui seront en demande au cours de la prochaine décennie. L'objectif est de mieux planifier les programmes et les initiatives visant à former et à attirer des travailleurs pour ces professions afin que notre région soit mieux placée pour soutenir le recrutement et la formation des travailleurs requis par l'industrie forestière locale.

Les prévisions d'embauches dans le secteur forestier ont été conçues de façon à prévoir les professions qui seront en plus grande demande afin que les pourvoyeurs de services de formation et d'emploi puissent adapter et développer leurs programmes et services en conséquence. Nous sommes confiants que le rapport présente en bon aperçu des opportunités d'emploi à venir dans cette industrie.

MÉTHODOLOGIE

La CFNE a développé un outil de collecte de données qui permet de quantifier (nombres d'employés qui seront requis en raison des prévisions de croissance ou décroissance, et des départs à la retraite prévus), et de qualifier (les professions qui seront en plus grande demande) entre 2019 et 2029.

Du 11 novembre 2019 au 29 janvier 2020, un total de 50 entreprises du secteur forestier et de l'exploitation forestière de la région ont été invitées par courriel et par téléphone à fournir des données sur leurs besoins futurs de main-d'œuvre. Plusieurs rappels ont été envoyés pendant cette période dans le but d'augmenter le nombre de réponses.

L'élément principal de cette collecte de données est le nombre d'employés requis par professions, en raison de la croissance ou la décroissance prévue (selon la meilleure estimation des répondants à la lumière de ce qu'ils savent au moment de la collecte), de même que le nombre d'employés dont ils auront besoin pour remplacer les départs à la retraite prévus entre 2019 et 2029.

CONFIDENTIALITÉ

Ce rapport contient les données agrégées seulement et ne comprend pas de données spécifiques à une entreprise, nous permettant ainsi de respecter notre engagement envers les répondants en ce qui a trait à la confidentialité de leur information.

LIMITES DES DONNÉES ET AVIS AUX LECTEURS

L'information recueillie est importante pour la planification du marché du travail puisqu'il s'agit de données actuelles et locales. Elle comporte par contre certaines restrictions, puisqu'elle est pertinente au moment de sa collecte. De plus, le contenu du rapport se limite au nombre d'employeurs qui ont participé, et par conséquent les résultats sont influencés par la pertinence des questions pour ces employeurs.

SOMMAIRE

De nombreuses industries de notre région sont confrontées à des défis majeurs pour trouver les employés qualifiés dont elles ont besoin. Plusieurs facteurs ont des répercussions importantes sur l'offre locale de travailleurs. L'exode des jeunes locaux, la main-d'œuvre vieillissante qui deviendra admissible à la retraite dans la prochaine décennie, les progrès technologiques et la concurrence pour les talents entre les industries et les collectivités contribuent tous aux pénuries dans plusieurs professions clés qui sont essentielles à la croissance et à la durabilité de l'industries forestière.

Pour les compagnies forestières qui sont situées dans de petites communautés rurales et isolées, ces défis sont exacerbés par les difficultés associées à l'attraction de travailleurs que l'on tente d'encourager à s'établir dans ces petites communautés. La disponibilité de logements ajoute à ce défi de recrutement pour l'industrie forestière. D'autres facteurs qui ont un impact important sur les opérations forestières au jour le jour sont : la nature saisonnière et cyclique de ce secteur, les exigences et réglementations environnementales, les coûts élevés d'énergie (électricité et gaz), ainsi que la volatilité du marché du bois d'œuvre.

- Selon les données de Statistique Canada sur le nombre d'entreprises canadiennes de juin 2019, on comptait 416 établissements dans les secteurs de la foresterie et exploitation forestière et la fabrication de produits en bois dans la région desservie par la CFNE. Ceci représente 5,1 % du nombre total d'établissements de la région. Un total de 133 (32,0 %) de ces industries ont des employés.
- Le recensement de 2016 de Statistique Canada a révélé que:
 - Un total de 2 555 personnes sont employées dans les secteurs de la foresterie et exploitation forestière et la fabrication de produits de bois, ce qui représente 4,6 % de l'emploi total de la région.
 - Les hommes représentent 87,9 % de la main-d'œuvre totale dans ce secteur.
- Selon le dernier rapport sur les prévisions du marché du travail local de la CFNE, les professions du secteur de la foresterie et de l'exploitation forestière qui connaîtront un nombre élevé de départs à la retraite entre 2016 et 2036 sont les suivants :
 - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (225)
 - Conducteurs de machines d'abattage d'arbres (155)
 - Opérateurs de machines à scier dans les scieries (150)
 - Surveillants dans la transformation des produits forestiers (110)

Ce rapport contient des données recueillies localement dans le but d'appuyer le développement de programmes et de services pour répondre aux besoins de ressources humaines. De plus, il nous permet de confirmer ce que l'on observe lorsqu'on consulte d'autres sources de données tel que le recensement de Statistique Canada.

Les résultats des données qui ont été recueillies localement, reflètent certains éléments de ce que révèlent d'autres statistiques et données. Par exemple, elles soulignent une industrie constituer d'une main-d'œuvre principalement masculine. Elles révèlent également que les professions ou emplois en plus grande demande sont les manœuvres, les conducteurs de machines d'abattage d'arbre, d'équipement lourd et de camions de transport.

Même si seulement 12 (24%) des compagnies contactées ont répondu au sondage, collectivement, les répondants emploient un total de 1 542 employés. Nous sommes donc confiants que le rapport présente un bon aperçu des opportunités d'emploi à venir dans cette industrie.

Selon les données fournies par les industries qui ont répondu au sondage, entre 2019 et 2029, il y aura un manque à gagner possible de 547 travailleurs pendant cette période, dont 123 (8,4%) est attribuable à l'expansion, et 424 (29,0% de la main-d'œuvre actuelle) sera causé par les départs à la retraite. En d'autres mots, 37,5% des employés actuels au sein de l'échantillon devront être remplacés.

On demandait aux répondants d'estimer leur besoin en main-d'œuvre par profession en 2021, en 2025 et en 2029, toujours selon les prévisions par rapport à la croissance ou la décroissance, et les départs à la retraite. Les professions pour lesquelles on prévoit les plus grands nombres de postes à combler sont : les métiers, la production et la fabrication (452 postes d'ici 2029), suivi des postes de direction et de supervision (73), les travailleurs de soutien (14) et les postes du secteur professionnel, scientifique et technique (8)

Plus spécifiquement, les professions faisant face aux déficits les plus importants sont :

- Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (175)
- Conducteurs de machines d'abattage d'arbres (49)
- Conducteurs d'équipement lourd (48)

En ce qui a trait aux départs à la retraite, les professions qui auront les déficits les plus importants sont les manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (104 d'ici 2029) et les conducteurs de machines d'abattage d'arbres (47 d'ici 2029).

1 460

Effectif
actuel
2019

1 583

Main-
d'œuvre
requis
2029

123

Changement
net
2019 à 2029

424

Retraites
2019 à 2029

(547)

Effectif
(Déficit)
Surplus
d'ici 2029

29 %

Retraites
anticipées
(424 emplois)

38 %

Déficit de la
main-d'œuvre
(547 emplois)

8 %

Expansion
anticipée
(123 emplois)

**Selon l'information recueillie, au sein de l'échantillon, l'âge moyen pour le départ à la retraite est 65 ans.*

DEMANDE ANTICIPÉE SELON LES PROFESSIONS

Comme il est démontré dans la section précédente, le nombre prévu de départs à la retraite (424) représente la raison principale du déficit de 547 employés qui est envisagé d'ici 2029.

Les professions pour lesquelles on prévoit les plus grands nombres de postes à combler sont : Les métiers, la production et la fabrication (452 postes d'ici 2029), suivi des postes de direction et de supervision (73), les travailleurs de soutien (14) et les postes du secteur professionnel, scientifique et technique (8).

Plus spécifiquement, les professions faisant face aux déficits les plus importants sont :

- Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (175)
- Conducteurs de machines d'abattage d'arbres (49)
- Conducteurs d'équipement lourd (48)
- Conducteurs de camion de transport (42)
- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (36)
- Surveillants de l'exploitation forestière (30)
- Mécaniciens d'équipement lourd (27)
- Opérateurs de machines à scier dans les scieries (27)

En ce qui a trait spécifiquement aux départs à la retraite, les professions qui auront les déficits les plus importants sont les manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (104 d'ici 2029). La croissance anticipée quant à elle pourrait créer des postes additionnels pour 71 manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois au-delà des 104 postes de manœuvres qui seront nécessaires pour remplacer les départs à la retraite pour cette profession.

Le Tableau 1 présente des détails sur le changement net prévu (nombre d'employés requis en fonction d'une croissance ou décroissance anticipée), et les départs à la retraite pour chacune des professions.

Table 1 : La demande prévue selon la croissance ou la décroissance des effectifs et les départs à la retraite, 2019 à 2029

	Effectif actuel 2019	Main- d'œuvre requis 2029	Variation nette anticipée ¹ 2019 à 2029	Retraites anticipées 2019 à 2029	Effectif (Déficit) Surplus 2029
MÉTIER, PRODUCTION ET FABRICATION					
7237 Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2	2	0	1	(1)
7242 Électriciens industriels	59	61	2	10	(12)
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	158	161	3	33	(36)
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	23	30	7	20	(27)
7384 Affûteurs de scies	18	18	0	3	(3)
7511 Conducteurs de camions de transport	22	33	11	31	(42)
7521 Conducteurs d'équipement lourd	66	71	5	43	(48)
8241 Conducteurs de machines d'abattage d'arbres	55	57	2	47	(49)
8421 Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	19	19	0	10	(10)
8616 Manœuvres de l'exploitation forestière	37	42	5	10	(15)
9431 Opérateurs de machines à scier dans les scieries	119	119	0	27	(27)
9432 Opérateurs de machines dans les usines de pâte	8	8	0	4	(4)
9436 Mesureurs de bois	5	5	0	3	(3)
9614 Manœuvres dans le traitement des pâtes et papier et la transformation du bois	585	656	71	104	(175)
MÉTIER, PRODUCTION ET FABRICATION TOTAL DES POSTES	1 176	1 282	106	346	(452)
POSTES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES					
2122 Professionnels des sciences forestières	27	28	1	6	(7)
2223 Technologues et techniciens en sciences forestières	14	13	(1)	1	0
2255 Techniciens en systèmes d'information géographique (SIG)	1	1	0	1	(1)
PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES TOTAL DES POSTES	42	42	0	8	(8)

¹ La variation nette anticipée est basée sur une augmentation ou une réduction des effectifs

	Effectif actuel 2019	Main- d'œuvre requis 2029	Variation nette anticipée ¹ 2019 à 2029	Retraites anticipées 2019 à 2029	Effectif (Déficit) Surplus 2029
DIRECTION ET SUPERVISION					
0016 Directeurs généraux	2	2	0	1	(1)
0111 Directeurs financiers	7	7	0	1	(1)
0112 Directeurs des ressources humaines	7	7	0	1	(1)
0911 Directeurs de la production	18	18	0	5	(5)
0911 Directeurs de la fabrication	13	14	1	3	(4)
2263 Surveillants sur le terrain - santé et sécurité au travail	12	13	1	10	(11)
8211 Surveillants de l'exploitation forestières	30	32	2	28	(30)
9215 Surveillants dans la transformation des produits forestiers	20	29	9	7	(16)
9533 Contrôleurs de qualité	6	7	1	3	(4)
DIRECTION ET SUPERVISION TOTAL DES POSTES	115	129	14	59	(73)
TRAVAILLEURS DE SOUTIEN					
1241 Adjoint administratifs	3	3	0	1	(1)
1432 Administrateurs de la paye	8	9	1	6	(7)
1522 Magasiniers et commis aux pièces	8	8	0	2	(2)
Département de la technologie de l'information	2	4	2	0	(2)
Département administratif	11	11	0	2	(2)
TRAVAILLEURS DE SOUTIEN TOTAL DES POSTES	32	35	3	11	(14)

CONCLUSION

Tel que mentionné au préalable dans le rapport, les résultats de cette collecte de données offrent un aperçu des opportunités à venir dans le secteur de la foresterie et de l'exploitation forestière de la région. Nous soulignons une fois de plus les restrictions de l'information qui constituent un portrait actuel selon les perspectives de 12 répondants (représentant 1,542 employés) de la région. Ces perspectives sont basées sur leur connaissance de ce que seront leurs besoins à l'avenir selon leur meilleure estimation et en fonction de la situation économique au moment de la collecte des données.

Les résultats représentent toutefois une autre source de données pour nous aider à mieux comprendre là où on peut intervenir afin que les besoins des employeurs soient bien connus et qu'ils soient communiqués aux chercheurs d'emploi et à ceux dont le mandat est de former et de préparer les employés pour les besoins présents et à venir.

Nous espérons que l'information contenue dans ce rapport aidera à informer les intervenants locaux lors de la planification et l'adaptation des services d'emploi et de formation, et ultimement qu'elle aidera à mieux aligner l'offre et la demande sur le marché du travail local.



Table 2 : Prévisions selon les professions 2021, 2025, 2029

		Effectif 2019	Main-d'œuvre requis		
			2021	2025	2029
MÉTIER, PRODUCTION ET FABRICATION					
7237	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	2	2	2	2
	Retraites		1	0	0
7242	Électriciens industriels	59	61	61	61
	Retraites		4	3	3
7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	158	157	161	161
	Retraites		11	16	6
7312	Mécaniciens d'équipement lourd	23	28	29	30
	Retraites		5	7	8
7384	Affûteurs de scies	18	18	18	18
	Retraites		1	1	1
7511	Conducteurs de camions de transport	22	31	31	33
	Retraites		9	10	12
7521	Conducteurs d'équipement lourd	66	71	71	71
	Retraites		11	15	17
8241	Conducteurs de machines d'abattages d'arbres	55	57	57	57
	Retraites		17	12	18
8421	Opérateurs de scies à chaîne et d'engins de débardage	19	19	19	19
	Retraites		4	4	2
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière	37	42	42	42
	Retraites		5	3	2
9431	Opérateurs de machines à scier dans les scieries	119	119	119	119
	Retraites		8	9	10
9432	Opérateurs de machines dans les usines de pâte	8	8	8	8
	Retraites		4	0	0
9436	Mesureurs de bois	5	5	5	5
	Retraites		1	1	1
9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papier et la transformation du bois	585	597	622	656
	Retraites		16	43	45
MÉTIER, PRODUCTION ET FABRICATION					
TOTAL DES POSTES		1 176	1 215	1 245	1 282
MÉTIER, PRODUCTION ET FABRICATION					
TOTAL DES RETRAITES			97	124	125

		Effectif 2019	Main-d'œuvre requis		
			2021	2025	2029
POSTES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES					
2122	Professionnel des sciences forestières	27	27	28	28
	Retraites		1	3	2
2223	Technologues et techniciens des sciences forestières	14	12	12	13
	Retraites		0	0	1
2255	Techniciens en systèmes d'information géographique (SIG)	1	1	1	1
	Retraites		0	1	0
POSTES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES TOTAL DES POSTES		42	40	41	42
POSTES PROFESSIONNELS, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES TOTAL DES RETRAITES			1	4	3
DIRECTION ET SUPERVISION					
0016	Directeurs généraux	2	2	2	2
	Retraites		0	1	0
0111	Directeurs financiers	7	7	7	7
	Retraites		0	1	0
0112	Directeurs des ressources humaines	7	7	7	7
	Retraites		0	1	0
0911	Directeurs de la production	18	18	18	18
	Retraites		4	0	1
0911	Directeurs de la fabrication	13	14	14	14
	Retraites		1	1	1
2263	Surveillants sur le terrain - santé et sécurité au travail	12	12	13	13
	Retraites		2	5	3
8211	Surveillants de l'exploitation forestière	30	30	31	32
	Retraites		6	11	11
9215	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	20	23	27	29
	Retraites		1	4	2
9533	Contrôleurs de qualité	6	6	7	7
	Retraites		0	1	2
DIRECTION ET SUPERVISION TOTAL DES POSTES		115	119	126	129
DIRECTION ET SUPERVISION TOTAL DES RETRAITES			14	25	20

		Effectif 2019	Main-d'œuvre requis		
			2021	2025	2029
TRAVAILLEURS DE SOUTIEN					
1241	Adjoints administratifs	3	3	3	3
	Retraites		1	0	0
1432	Administrateurs de la paye	8	8	8	9
	Retraites		1	2	3
1522	Magasiniers et commis aux pièces	8	8	8	8
	Retraites		0	1	1
	Département de la technologie de l'information	2	2	2	4
	Retraites		0	0	0
	Département administratif	11	11	11	11
	Retraites		1	1	0
TRAVAILLEURS DE SOUTIEN					
TOTAL DES POSTES		32	32	32	35
TRAVAILLEURS DE SOUTIEN					
TOTAL RETRAITES			3	4	4

PROFIL DES RÉPONDANTS

Au total, 50 entreprises en foresterie et exploitation forestière de la région desservie par la CFNE ont été invité à fournir des données sur leurs besoins de main-d'œuvre requise pour le futur et de ce nombre, 12 ont répondu. Voici certaines informations sur la composition des industries qui ont répondu :

- Collectivement, les répondants emploient un total de 1 542 employés.
- 66,7 % des répondants étaient des usines, tandis que 33,3 % étaient des entreprises qui soutiennent les activités forestières.
- La majorité des répondants (50,0 %) ont 100 employés et plus.
- 96,8 % des emplois au sein des entreprises qui ont répondu sont des emplois à temps-plein.
- Une vaste majorité (88,2 %) des employés compris dans l'échantillon sont des hommes, alors que les femmes ne représentent que 11,8 % des employés.
- Au sein de l'échantillon, l'âge moyen pour le départ à la retraite est de 65 ans.

Tableau 3 : Nombre et distribution en pourcentage selon le lieu principal

	#	%
Hearst	4	33,3
Kapuskasing	2	16,7
Constance Lake	1	8,3
Elk Lake	1	8,3
Gogama	1	8,3
Kenogami	1	8,3
Moonbeam	1	8,3
Timmins	1	8,3
TOTAL	12	100,0%

Le Tableau 4 présente des détails sur la taille des entreprises qui ont participé selon le nombre d'employés. Comme on peut le constater, la majorité des répondants (50,0 %) avait 100 employés et plus.

Tableau 4 : Nombre d'employeurs selon la taille des effectifs des entreprises

	#	%	Total en # d'employés
1 à 9 employés	1	8,3	2
10 à 49 employés	3	25,0	77
50 à 99 employés	2	16,7	118
100 employés et plus	6	50,0	1 345
TOTAL	12	100,0%	1 542

Le Tableau 5 indique que 96,8 % des emplois dans l'échantillon étaient des emplois à temp-plein.

Tableau 5 : Nombre d'employés selon le type d'emploi

	TOTAL	
	#	%
Plein temps	1 413	96,8
Temps partiel	26	1,8
Occasionnel	0	0,0
À contrat	21	1,4
TOTAL	1 460²	100,0%

Comme on peut le constater dans le Tableau 6, une grande majorité (88,2 %) des employés au sein de l'échantillon sont des hommes, alors que seulement 11,8 % sont des femmes.

Tableau 6: Nombre d'employés selon le sexe

	TOTAL	
	#	%
Homme	1 287	88,2
Femme	173	11,8

² La raison pour laquelle il existe une différence de 82 travailleurs entre le nombre total d'employés du Tableau 1 (1 542) et le total du tableau 3 (1 460) est que certains travailleurs ne faisaient pas partie des catégories de professions énumérées dans l'outil de collecte de données. Techniquement, ils font employés de la Société mais ne rentrent pas dans ces catégories.