

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

2002-2003

Remerciements

L'Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre dans le secteur des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine a été produite grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec et avec l'appui des partenaires du marché du travail présents dans notre secteur d'activité économique.

Monsieur Christian Galarnau, coordonnateur du Comité sectoriel, a effectué la gestion de cette enquête en mettant à contribution monsieur André Giroux pour la réalisation des entrevues téléphoniques, Virtuel Graphique pour la programmation et le traitement informatique des données de l'enquête, monsieur Yassine Ben Khadija, économiste et analyste du marché du travail, pour sa collaboration dans l'analyse de l'enquête et la rédaction du rapport, ainsi que madame Brigit-Alexandre Bussière pour la correction et la mise en pages du document.

Pour tout renseignement ou commentaire concernant ce rapport, nous vous invitons à rejoindre le **Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** dont voici les coordonnées :

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

2120, rue Sherbrooke Est, bureau 602
Montréal (Québec)
H2K 1C3

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

Août 2003

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



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

Table des matières

Remerciements.....	2
Introduction.....	6
Les faits saillants.....	7
Le secteur du meuble.....	9
Scénario des besoins en main-d'œuvre 2001-2006 selon Emploi-Québec.....	14
Le secteur des portes et fenêtres.....	19
Le secteur des armoires de cuisine.....	21
L'Enquête du Comité sectoriel 2002-2003.....	23
Les métiers en demande.....	25
Ensemble du Québec.....	26
Apprenti ébéniste (CNP 7272).....	27
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493).....	28
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	29
Contremaître (CNP 9224).....	30
Dessinateur-concepteur (CNP 2252).....	31
Directeur d'usine (CNP 9513).....	32
Directeur de production (CNP 0911).....	33
Ébéniste (CNP 7272).....	34
Ébéniste industriel (CNP 7272).....	35
Estimateur (CNP 5242).....	36
Ingénieur industriel (CNP 2141).....	37
Manutentionnaire (CNP 7452).....	38
Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513).....	39
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434).....	40
Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	41
Peintre-finiisseur (CNP 9496).....	42
Préposé à l'emballage de produits finis (CNP 9419).....	43
Préposé à la finition (CNP 9494).....	44
Préposé au sablage (CNP 9493).....	45
Réceptionniste (CNP 1414).....	46
Représentant des ventes (CNP 6411).....	47
Responsable de l'expédition (CNP 0713).....	48
Région du Centre-du-Québec.....	49
Ébéniste (CNP 7272).....	52
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434).....	53
Peintre-finiisseur (CNP 9496).....	54
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	55
Région de la Chaudière-Appalaches.....	56
Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	61
Contremaître (CNP 9224).....	62
Manutentionnaire (CNP 7452).....	63
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	64
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434).....	65
Directeur de production (CNP 0911).....	66
Peintre-finiisseur (CNP 9496).....	67

Région de l'Estrie	68
Contremaître (CNP 9224)	72
Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)	73
Opérateurs de machines industrielles (CNP 9434)	74
Région de Lanaudière	75
Ébéniste (CNP 7272)	78
Peintre-finiisseur (CNP 9496)	79
Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441)	80
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493).....	81
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	82
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)	83
Région des Laurentides	84
Apprenti ébéniste (CNP 7272)	87
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493).....	88
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)	89
Dessinateur-concepteur (CNP 2252).....	90
Peintre-finiisseur (CNP 9496)	91
Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	92
Ébéniste (CNP 7272)	93
Région de la Mauricie	94
Ébéniste (CNP 7272)	98
Dessinateur-concepteur (CNP 2252).....	99
Peintre-finiisseur (CNP 9496)	100
Préposé à la finition (CNP 9493)	101
Région de Montréal	102
Ébéniste (CNP 7272)	106
Apprenti ébéniste (CNP 7272)	107
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	108
Rembourseur (CNP 7341).....	109
Dessinateur-concepteur (CNP 2252).....	110
Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)	111
Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	112
Préposé au sablage (CNP 9493).....	113
Couturier de meubles (CNP 7341).....	114
Région de Québec	115
Apprenti ébéniste (CNP 7272)	118
Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	119
Ébéniste (CNP 7272)	120
Région de la Montérégie	121
Apprenti ébéniste (CNP 7272)	125
Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493).....	126
Assembleur-ajusteur (CNP 9493).....	127
Contremaître (CNP 9224)	128
Dessinateur-concepteur (CNP 2252).....	129
Ébéniste (CNP 7272)	130
Ébéniste industriel (CNP 7272).....	131
Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)	132
Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)	133
Peintre-finiisseur (CNP 9496)	134

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493).....	135
Préposé à l'emballage de produits finis (CNP 9619).....	136
Rembourreur (CNP 7341).....	137
Représentant des ventes (CNP 6411).....	138
Préposé à la finition (CNP 9494).....	139
Annexe 1	140
Perspectives professionnelles et sectorielles 2002-2006.....	140
Ensemble du Québec.....	140
Définition des bornes.....	141
Annexe 2	143
Données sur l'enquête de la Relance.....	143
Métiers.....	143
Professionnels et soutiens techniques.....	144
Personnel d'encadrement.....	146
Annexe 3	147
Correspondance des CNP avec les programmes de formation dispensés par le MEQ et régions du Québec offrant la formation.....	147
Personnel d'encadrement.....	147
Métiers.....	148
Professionnels et soutiens techniques.....	151

Introduction

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine¹ (le *Comité sectoriel*) présente dans ce rapport les conclusions de l'**Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre**. L'enquête a été produite par le *Comité sectoriel* à l'automne 2002 et l'hiver 2003.

Au moment de l'enquête, le sondage a rejoint 406 entreprises à travers tout le Québec. Chacune de ces entreprises avait cinq employés ou plus. Elles étaient présentes dans les secteurs des portes, des fenêtres, du meuble de maison, du meuble commercial et des armoires de cuisine. Parmi les 406 entreprises sollicitées, 253 ont répondu de façon complète et détaillée pour un taux de réponse de 62 %. Ces 253 entreprises représentent près de 11 % du total des entreprises du secteur et touchent plus de 21 000 employés. Cet échantillon (de 21 099 employés exactement) a permis d'analyser la situation du marché du travail de près de 50 % de l'emploi total du secteur.

Le Comité sectoriel a étudié les caractéristiques de la main-d'œuvre dont ses entreprises disposent et pour laquelle il existe une demande plus soutenue. Ainsi, les organismes préoccupés par la formation de la main-d'œuvre et de l'emploi pourront, avec ces informations, mieux orienter leurs interventions en matière d'insertion au marché du travail, de développement à l'emploi, d'orientation professionnelle et de support à la gestion des ressources humaines.

¹ **Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine** (le *Comité sectoriel*) est un organisme paritaire composé de représentants d'employeurs et de travailleurs et travailleuses. Le comité a, entre autres mandats, de favoriser le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de son secteur d'activité économique.

Les faits saillants

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine connaissent, depuis quelques années, une très forte croissance de l'emploi. Cette croissance peut être attribuée à l'augmentation soutenue des ventes de maisons neuves et à l'augmentation tout aussi soutenue des dépenses en rénovation résidentielle.

Cette croissance du secteur est aussi redevable à une forte augmentation des exportations des produits, principalement vers le marché américain. Le secteur du meuble exporte à présent près de 60% de sa production, l'industrie des armoires de cuisines un peu plus de 35% et l'industrie des portes et fenêtres exporte plus de 30% de sa production.

Au Canada et au Québec, la vigueur de l'emploi, la forte augmentation des revenus, un niveau élevé de confiance des ménages et des taux hypothécaires relativement bas, ont porté le nombre de mises en chantier résidentielles au niveau exceptionnel de 42 500 unités au Québec et à plus de 200 000 au Canada en 2002.

Ainsi, entre 2000 et 2002, le nombre des mises en chantier au Québec a progressé de 71,9 % alors qu'il ne progressait que de 35,2 % pour l'ensemble du Canada pendant la même période. À titre comparatif, toujours pendant la même période, le nombre de nouvelles unités d'habitation aux États-Unis progressait de 8,7 %.

Mises en chantier d'habitations neuves, Canada et provinces, États-Unis et régions, 2000-2002

Territoire	2002	2001	2000	2001-2002	2000-2002
	nombre			variation %	
Canada	205 034	162 733	151 653	26,0	35,2
Alberta	38 754	29 174	26 266	32,8	47,5
Colombie-Britannique	21 625	17 234	14 418	25,5	50,0
Île-du-Prince-Édouard	775	675	710	14,8	9,2
Manitoba	3 617	2 963	2 560	22,1	41,3
Nouveau-Brunswick	3 862	3 462	3 079	11,6	25,4
Nouvelle-Écosse	4 970	4 092	4 432	21,5	12,1
Ontario	83 597	73 282	71 521	14,1	16,9
Québec	42 452	27 682	24 695	53,4	71,9
Saskatchewan	2 963	2 381	2 513	24,4	17,9
Terre-Neuve	2 419	1 788	1 459	35,3	65,8
États-Unis	1 705 800	1 602 700	1 568 700	6,4	8,7
Ouest	415 400	391 100	383 100	6,2	8,4
Centre-Ouest	350 100	330 400	317 500	6,0	10,3
Nord-Est	158 400	149 200	154 500	6,2	2,5
Sud	781 900	732 000	713 600	6,8	9,6

Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement, 2002

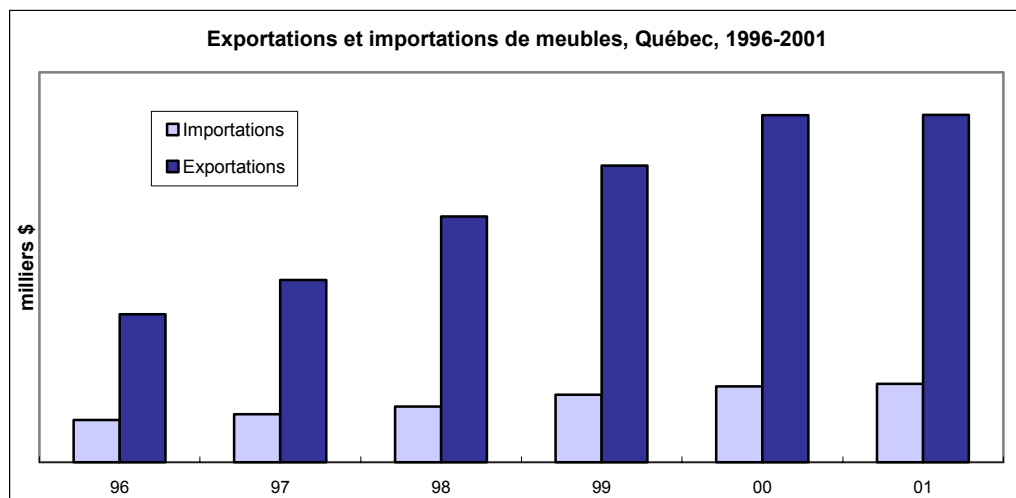
U.S. Bureau of the Census, 2002

Par contre, le secteur du meuble connaît, depuis septembre 2001, un certain ralentissement de ses ventes. Ce ralentissement peut être attribué à la faiblesse de l'économie américaine. De plus, le secteur fait face à une compétition accrue des produits fabriqués en Chine, importés en Amérique du Nord et vendus dans les mêmes réseaux de distribution que ses propres produits. Les manufacturiers québécois de meubles doivent, pour faire face à cette compétition, accroître leur productivité, augmenter la qualité de leurs produits, ajuster leur flexibilité de production à la demande et introduire de plus en plus d'innovation dans leurs produits.

Le secteur du meuble

Au Québec, dans les dix dernières années, le PIB* de l'industrie du meuble a plus que doublé : de 727,7 millions \$ qu'il était en 1992, il est passé à 1518,3 millions \$ en 2002, soit une progression très considérable de 108,6 %. Ce taux de croissance est de loin très supérieur au rythme de croissance de l'industrie manufacturière qui croissait de 48,8 % pendant la même période. La valeur des expéditions a progressé de 15,7 % en moyenne par année durant la période allant de 1998 à 2002.

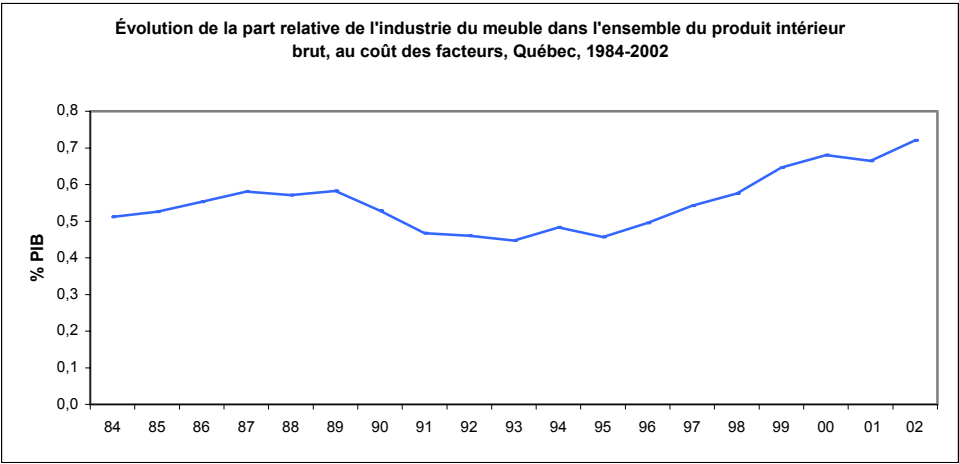
Ainsi, les exportations sont passées de 935 millions \$ en 1996 pour atteindre presque le double, soit 1,78 milliards \$, en 2001. La balance commerciale de l'industrie s'est régulièrement améliorée, passant d'un excédent de 543 millions \$ en 1996, à un excédent de 1,3 milliards \$ en 2001. En 2002, le Québec totalisait 43 % de la valeur globale des exportations canadiennes de meubles, alors que la proportion était d'à peine 30 % en 1996. Le marché américain demeure la principale destination des exportations de l'industrie avec une large part de 85 % en 2001.



Source : Institut de la statistique du Québec, 2003

La part de l'industrie du meuble dans l'économie du Québec est passée de 0,4 % en 1992 à 0,7 % en 2002. En fait, le secteur a pris de l'expansion surtout par le marché de l'Amérique du Nord en profitant de la performance économique de l'espace de l'Aléna, de l'augmentation du revenu disponible des ménages ainsi que de la bonne vigueur de la construction résidentielle.

* Le produit intérieur brut (PIB) au coût des facteurs est la mesure de la valeur ajoutée par une industrie donnée, en l'occurrence l'industrie du meuble et des produits connexes.

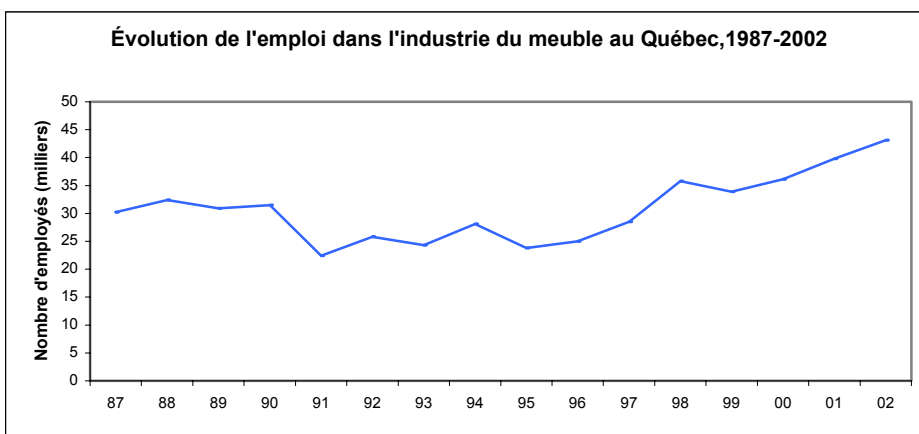


Source : Statistique Canada, 2003

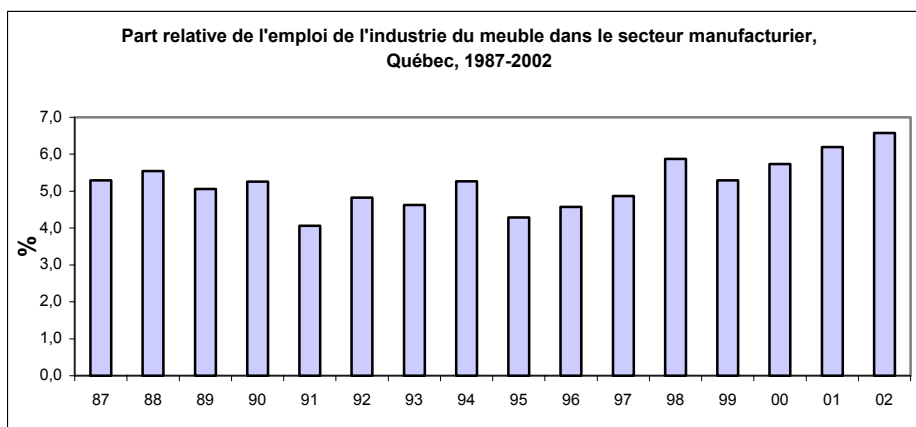
Les emplois du secteur du meuble

Le nombre d'employés dans l'industrie du meuble est passé de 25 800 en 1992 à 43 100 en 2002, soit une progression de 67 % en dix ans. En comparaison, durant la même période, le nombre total d'employés pour l'ensemble de l'industrie manufacturière n'a augmenté que de 22,6 %*.

Certes, la forte croissance dans le secteur du meuble a largement contribué à la hausse de l'emploi. En 1991, le secteur du meuble procurait 4,1 % de tout l'emploi manufacturier au Québec; en 2002, cette même part relative passait à 6,6 %. De ces emplois, plus de 96 % étaient des emplois à temps plein. On constate donc qu'il y a de meilleures possibilités d'emploi et des emplois de qualité dans cette industrie.



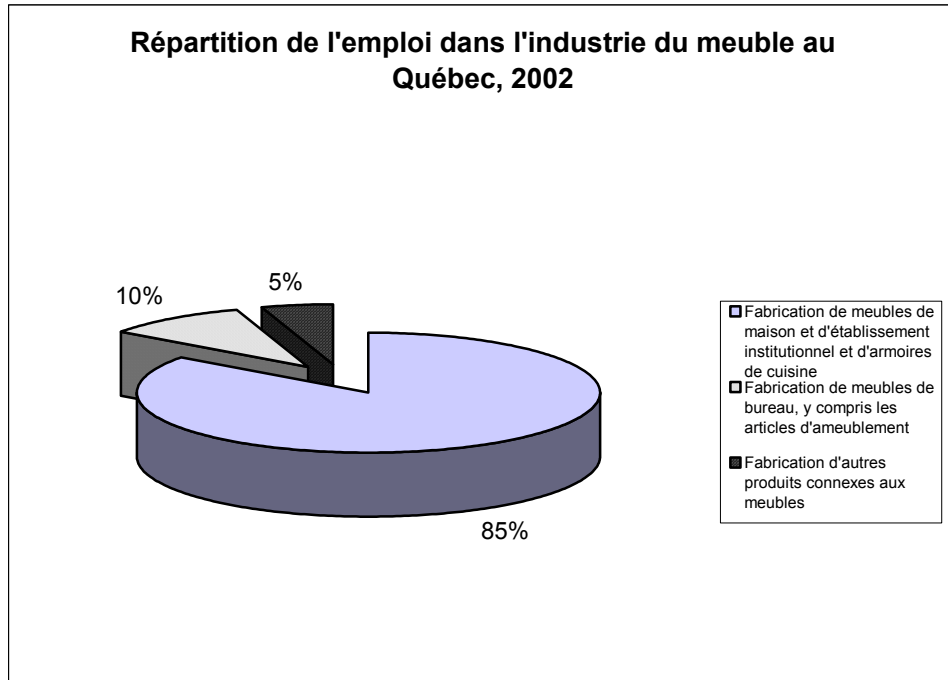
Source : L'enquête sur la population active, 2003



Source : L'enquête sur la population active, 2003

Le sous-secteur le plus important en nombre de salariés demeure celui de la fabrication de meubles de maison, d'établissements institutionnels et d'armoires de cuisine. Il représentait, en 2002, pas moins de 85 % de tous les emplois. La même année, la part du sous-secteur de la fabrication de meubles de bureau, comprenant les articles d'ameublement représentait 10 % de tous les emplois alors que la part du sous-secteur de la fabrication d'autres produits connexes aux meubles ne s'élevait qu'à 5 %.

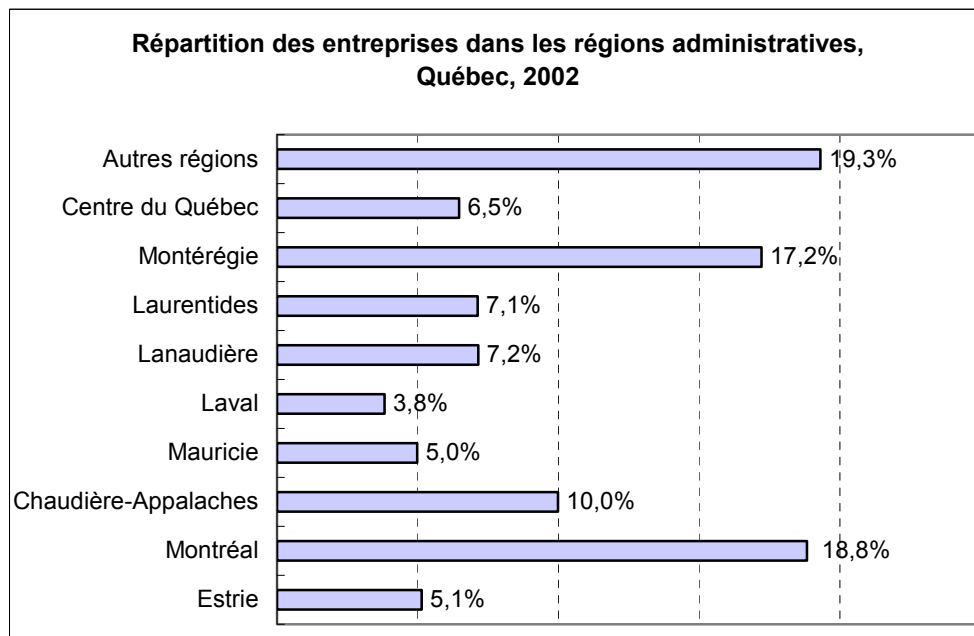
* Il faut noter que la classification économique a été modifiée par l'introduction des codes SCIAN qui intègrent à présent l'industrie des armoires de cuisine aux données comptabilisées du secteur du meuble.



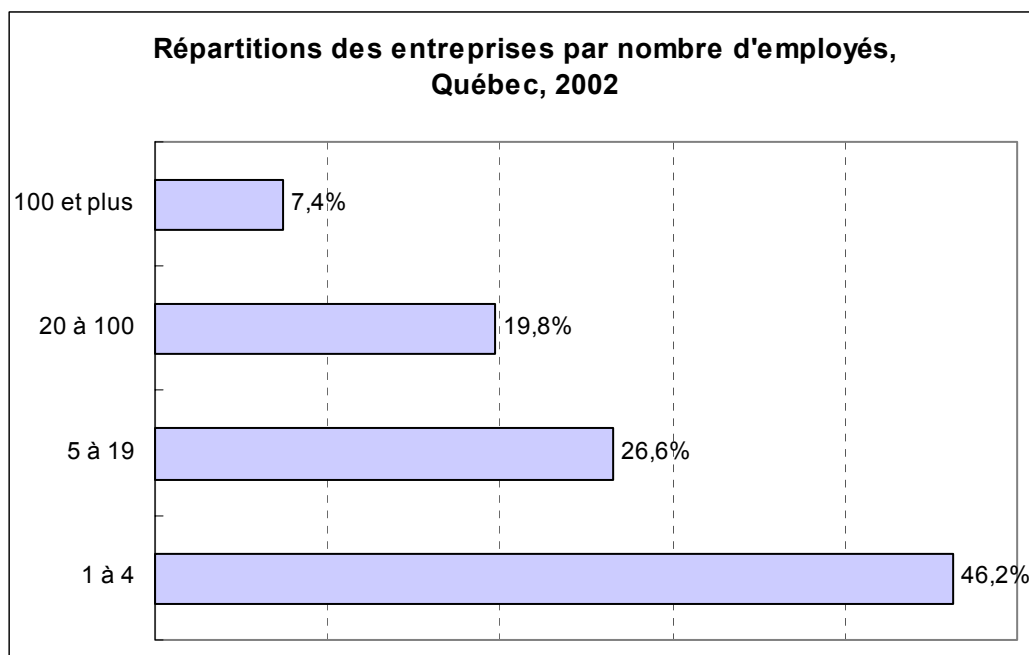
Source : L'enquête sur la population active, 2003

En 2002, les régions de Montréal et de la Montérégie possédaient la concentration la plus élevée d'établissements oeuvrant dans le secteur du meuble au Québec. En effet, Montréal possédait 18,8 % des entreprises du secteur soit, 666 entreprises; alors que la Montérégie possédait 17,2 % des entreprises soit, 609 entreprises. Ensemble, ces deux régions possédaient 36 % de toutes les entreprises québécoises de l'industrie.

Il est à noter qu'une très forte proportion des entreprises québécoises, soit 72,8 %, emploie moins de 20 salariés. Seulement 7,4 % des entreprises comptent plus de 100 employés.



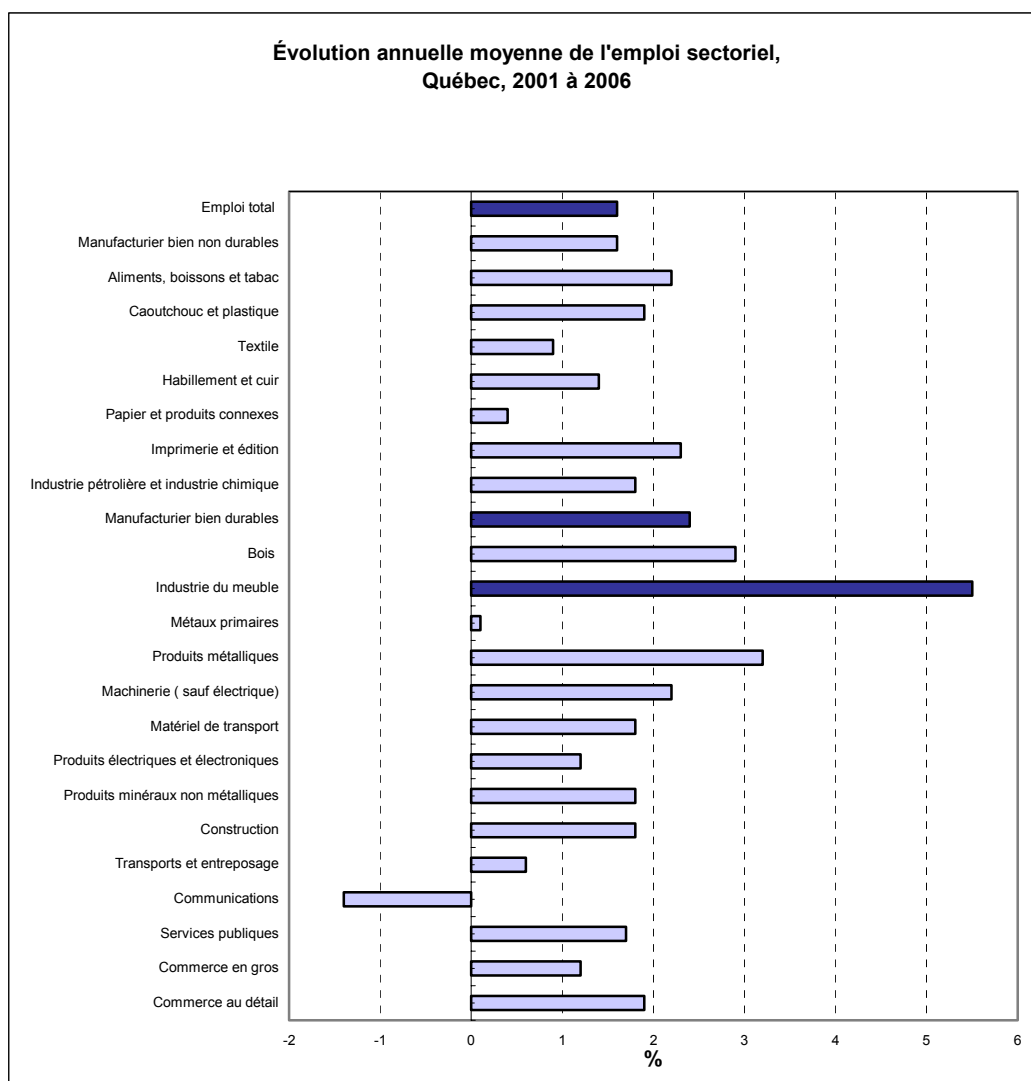
Source : Statistique Canada; Banque de données du Registre des entreprises, 2002



Source : Statistique Canada; Banque de données du Registre des entreprises, 2002

Scénario des besoins en main-d'œuvre 2001-2006 selon Emploi-Québec

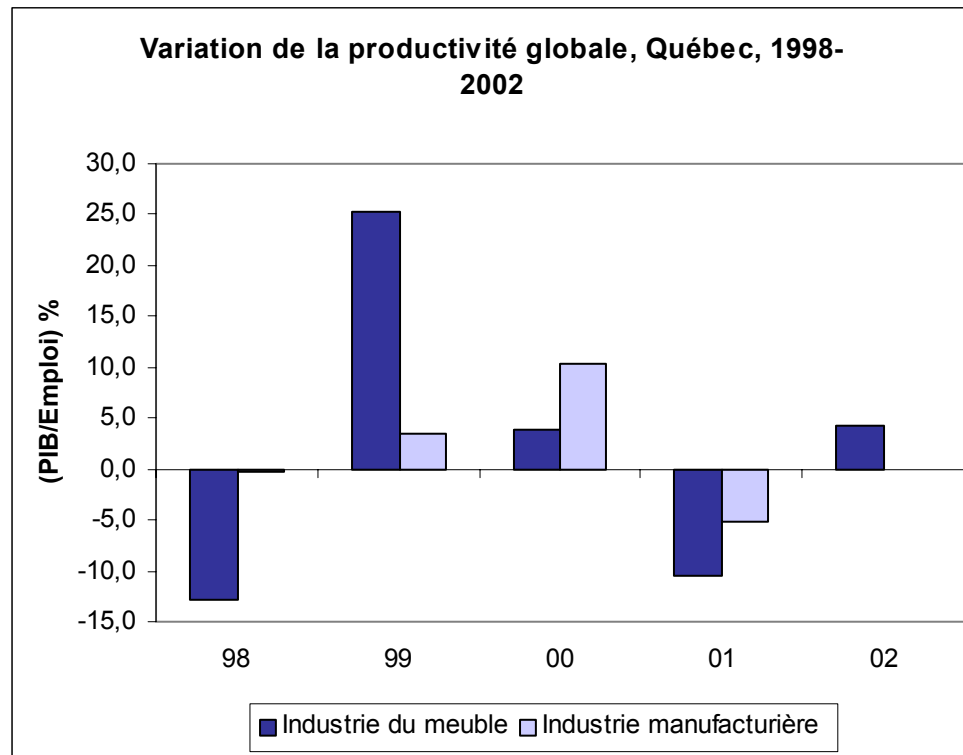
Emploi-Québec prévoit une croissance annuelle moyenne de l'emploi dans l'industrie du meuble de 5,5 % d'ici 2006. Ces prévisions hissent l'industrie au premier rang de l'ensemble des secteurs au Québec. Malheureusement, selon l'analyse des derniers développements dans l'industrie en 2003 par le Comité sectoriel, on peut s'attendre très certainement à des révisions à la baisse de ces prévisions projetées pour 2006.



Source : Emploi-Québec

La productivité de l'industrie du meuble

La productivité de l'industrie du meuble a été variable dans les dernières années. En dépit d'une baisse assez semblable en 1998 et en 2001, soit de plus de 10 %, la productivité de l'industrie du meuble a connu un rapide et très considérable gain de presque 25 % durant 1999. D'ailleurs, ce gain est nettement plus important comparativement à la productivité de l'ensemble des industries manufacturières. En 2002, la productivité du secteur a enregistré un nouveau gain relativement égal à celui de 2000, soit d'environ 4 %.



Source : Emploi-Québec, DPIMT, compilation spéciale, 2003

Les défis de l'industrie

Avec l'intensification de la présence des produits chinois sur les marchés québécois et canadien, voire même nord-américain, le marché de l'industrie du meuble évolue dans un contexte très concurrentiel.

Ainsi, les importations de meubles chinois sur le marché québécois ont progressé de 25,2 % en moyenne par année entre 1995 et 2000, alors que, pour le marché canadien, les importations ont progressé en moyenne de 36,7 % par année durant la même période.

Sur les deux marchés, les importations de meubles de la Chine ont augmenté plus rapidement que les importations internationales totales. En effet, les importations totales du Québec ont progressé de 7,5 % en moyenne entre 1996 et 2001, et celles du Canada ont progressé de 5,1 % entre 1997 et 2002. Par ailleurs, les importations de meubles chinois sur le marché américain ont augmenté de 31,6 % en moyenne par année durant la période allant de 1998 à 2002. En Europe, la Chine a fourni le tiers de ses livraisons de meubles en bois aux marchés de l'OCDE en 2000, soit pour une valeur de 3,22 milliards de \$ US.

La majeure partie des exportations de meubles chinois a été stimulée par un nombre croissant de co-entreprises avec des partenaires étrangers pour la fabrication de meubles. En fait, la Chine a grandement profité de l'ouverture des investissements et du transfert de technologie, initialement de Taiwan (province de la Chine), de Singapour et, plus récemment, des États-Unis et de l'Europe.

La position compétitive de la Chine repose principalement sur des avantages comme une main-d'œuvre et des matières premières à coût très bas, un taux de change relativement favorable par rapport aux devises européennes et américaines, et des baisses de droits de douanes sur les grands marchés. Ces avantages évoluent nettement en faveur des producteurs dont les produits sont les moins chers, en l'occurrence ceux de la Chine, ceux du Viêt-Nam et bientôt ceux de la Malaisie.

En 2001, l'industrie du meuble en Chine comptait 30 000 entreprises qui employaient près de trois millions d'employés¹. Quant au salaire horaire moyen dans l'industrie manufacturière chinoise, il était de 0,60 \$ (60 cents) de l'heure, soit seulement 5 % du taux horaire moyen américain et 10 % de celui des autres pays asiatiques voisins². Selon *Shanghai International Finance News*, la Chine détient actuellement la plus grande part mondiale des exportations de meubles, soit 16,2 %. Ainsi la valeur des exportations de meubles chinois, entre 1994 et 2001, est évaluée à 23 milliards \$ US.

En dépit des importations étrangères bas de gamme, l'industrie québécoise pourrait continuer à tirer son épingle du jeu du moins à court terme et ce, grâce à sa production à valeur ajoutée, à la compétence de sa main-d'œuvre, à sa capacité à fonctionner « juste à temps » et à « personnaliser » la commande du client. Toutefois, à moyen et long termes, le marché devra s'ajuster. Les entreprises d'ici devront miser sur des créneaux de production plus efficaces, avec davantage de productivité et de flexibilité afin d'accroître leurs exportations. En effet, l'exportation, surtout vers les États-Unis, est nécessaire afin d'assurer le développement des entreprises de l'industrie.

La plupart des meubles importés d'Asie sont fabriqués avec peu d'apport sur l'innovation ou la conception, qui sont le plus souvent assurées par l'acheteur. Les produits sont exportés sur la base de la compétitivité des prix, qui exige nécessairement des faibles coûts. Le marché américain montre une tendance croissante à se polariser sur les segments faibles

⁽¹⁾ CSIL Milano, *furniture market research institute*, 2003.

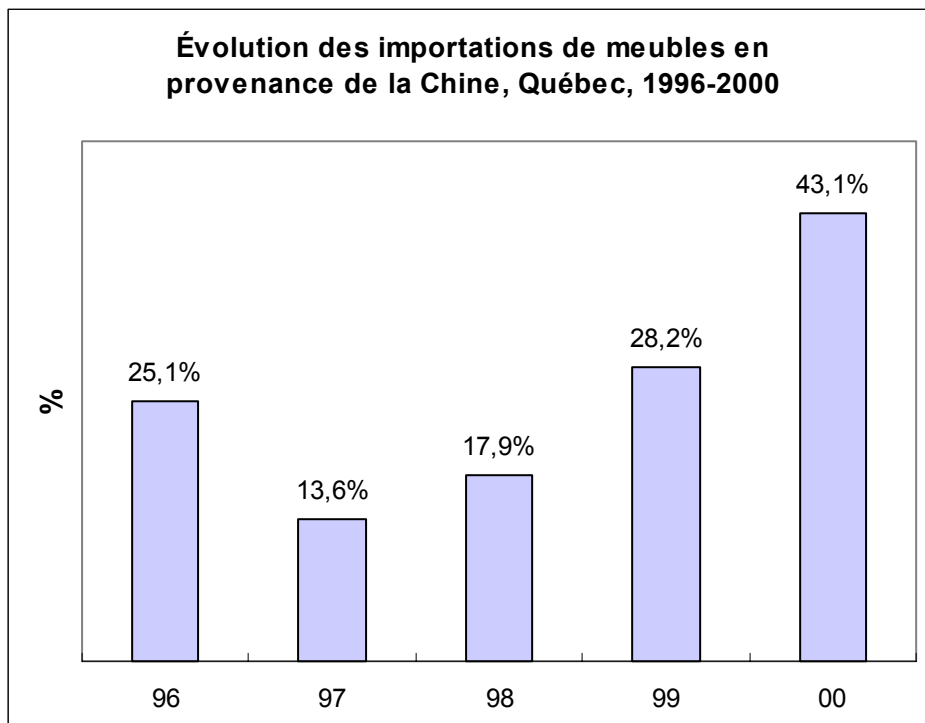
⁽²⁾ *The Economist*, *china's economy: Is the wakening giant a monster?*, 13/02/2003

⁽³⁾ *Furniture Today*, 14/01/2003

qualité/coûts et un rapport qualité/prix élevés alors que la demande concerne toujours une vaste gamme de conceptions et styles.

Il est important de signaler que très peu de producteurs de l'Asie exportent des meubles de marque. Alors que, dans les marchés nord-américain et européen, cette pratique est courante.

Aussi, le recours à Internet pour la promotion des exportations, l'augmentation du commerce électronique entre entreprises, et l'approvisionnement électronique des fournitures d'exploitation constitueront des changements considérables à moyen et long termes.



Source: La banque de données Horace, 2003

**Importations de meubles chinois,
Québec et Canada, 1995-2000**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	TCAM 1995-2000
	Millions \$						
Québec	14,8	18,51	21,03	24,79	31,78	45,49	25,2 %
Canada	77,42	90,28	123,85	174,36	242,35	370,14	36,7 %

Source: La banque de donnée Horace, 2003

**Importations de meubles chinois,
États-Unis, 1998-2002**

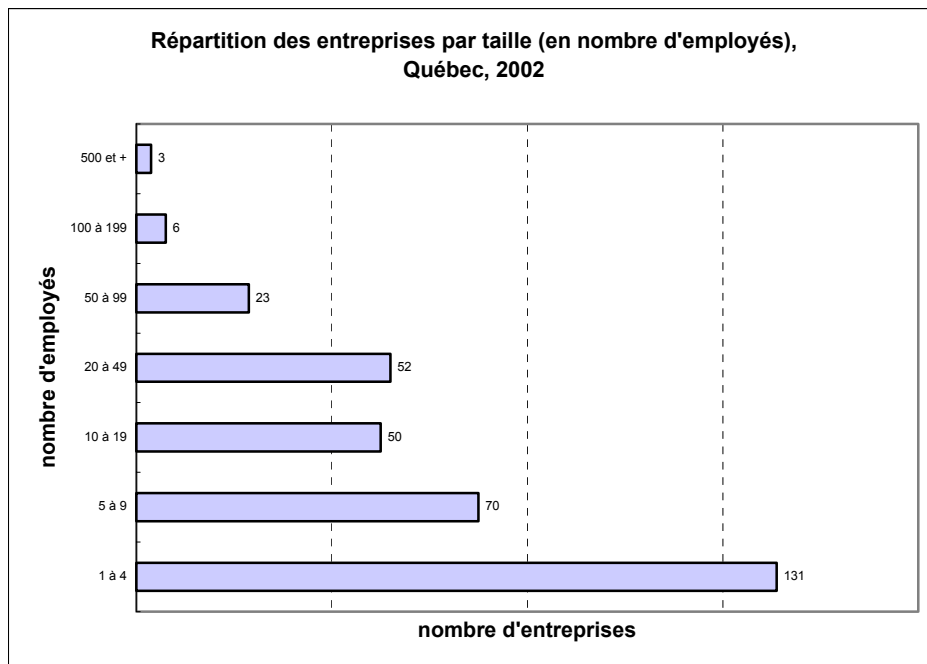
	1998	1999	2000	2001	2002	TCAM 1998- 2002
	Milliard US \$					
États-Unis	2,1	3,0	4,0	4,5	6,3	31,6 %

Source: US Census
Bureau, 2003

Le secteur des portes et fenêtres

Le secteur des portes et fenêtres se divise en trois catégories selon le type de fenêtres soit : l'industrie des portes et fenêtres en bois, l'industrie des portes et fenêtres en métal et l'industrie des portes et fenêtres en PVC pour laquelle il n'existe, malheureusement, que des renseignements limités et peu définis pour le Québec.

L'industrie des portes et fenêtres compte, en tout, environ 335 entreprises au Québec². Les entreprises sont réparties comme suit : 185 entreprises dans l'industrie des portes et fenêtres en bois dont la plus grande concentration d'entreprises (32 entreprises) est située dans la région de la Montérégie; 150 entreprises dans l'industrie des portes et fenêtres en métal dont le tiers (50 entreprises) est situé dans la région de Montréal. Selon la croissance de l'emploi, le Comité sectoriel estime que ce secteur embauche plus de 10 000 employés.



Source : Banque du registre des entreprises, Statistique Canada, juin 2000

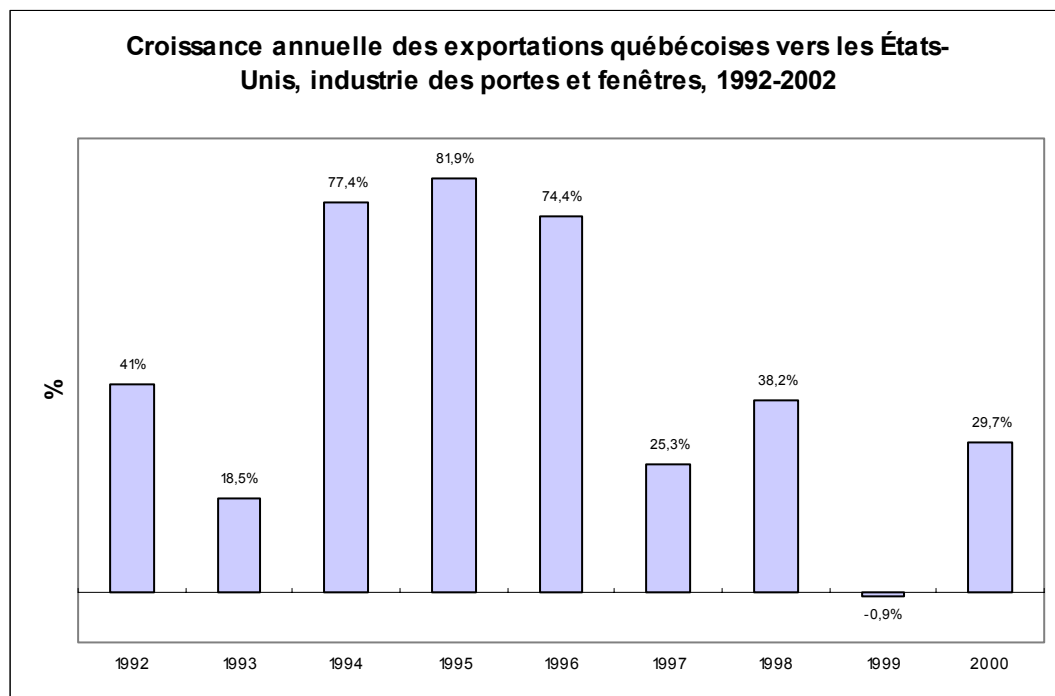
Les entreprises du secteur des portes et fenêtres se retrouvent en concentration importante dans les régions de Montréal, de la Chaudière-Appalaches, de la Montérégie et de Lanaudière. Près de 60 % des entreprises de cette industrie comptent moins de 10 employés alors que 25 % des entreprises ont 20 employés et plus. Moins de 3 % des entreprises ont plus de 100 employés. Ainsi, on comprendra que les entreprises présentes dans le secteur sont majoritairement des P.M.E.

Le secteur des portes et fenêtres a profité, entre autres, de la vigueur de la rénovation résidentielle. Une récente enquête effectuée par la Société canadienne d'hypothèques et de logement montre que, parmi les projets de rénovation intérieure de plus de 1000 \$, les plus populaires auprès des propriétaires canadiens demeurent respectivement : la cuisine avec 17 % des projets et, les portes et fenêtres avec 13 % des projets. Pour la région RMR de Montréal, 15 % des propriétaires québécois envisageaient investir dans la rénovation des portes et fenêtres pour la période 2002-2003, contre seulement 13 % pour la période 2001-2002.

² D'après les données de la Banque du registre des entreprises, Statistique Canada, juin 2000

Les exportations dans ce domaine sont considérables et représentent des revenus substantiels. En effet, pour les portes et fenêtres (toutes matières confondues - bois, métal et PVC), les exportations vers les États-Unis représentent 92 % des exportations totales. Ces exportations se sont élevées à 760 millions \$ pour les 9 premiers mois de l'année 2000, soit une hausse de 27 % par rapport à la même période pour l'année précédente.

Dans le cas plus spécifique des portes et fenêtres en bois et en métal, on note, pour le Québec, une croissance continue depuis 1992, exception faite de l'année 1999, pour laquelle il y a eu une très légère baisse des exportations. Cette baisse était due à la perte de vigueur sur le marché américain de l'industrie des portes et fenêtres de métal qui a vu ses exportations passer de 76 millions \$ en 1998 à 55 millions \$ en 1999 (en dollars constants de 1995). Les exportations ont toutefois cru substantiellement en 2000 et ce, pour les portes et fenêtres en bois et en métal, pour une hausse globale de 29,7 %.

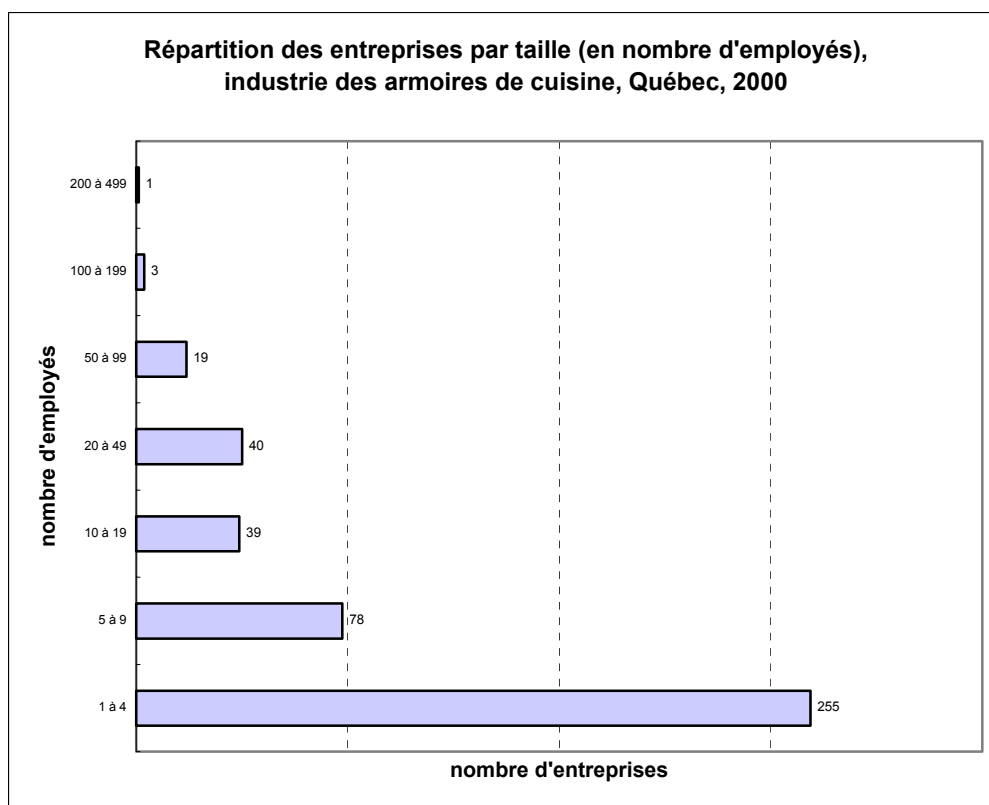


Source : Industrie Canada

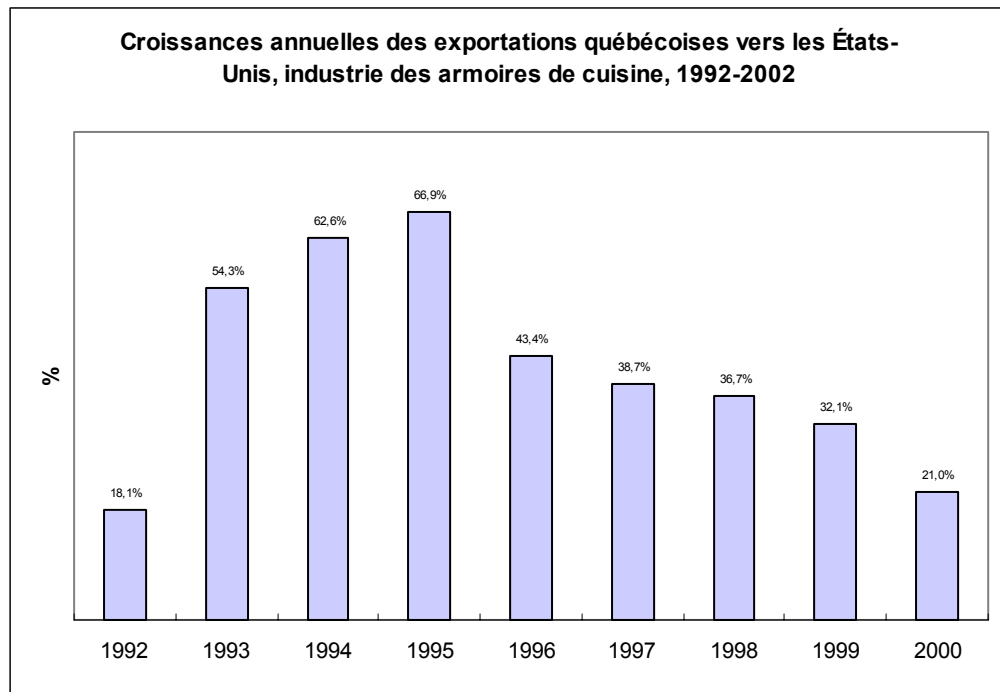
Le secteur des armoires de cuisine

Le secteur des armoires de cuisine inclut les fabricants d'armoires de cuisine et de coiffeuses de salle de bain en bois ainsi que les fabricants de menuiserie architecturale (pour lesquels il n'existe malheureusement pas de statistiques significatives tant à Statistique Canada qu'à l'Institut de la statistique du Québec). L'industrie des armoires de cuisine et de menuiserie architecturale compte au Québec environ 435 entreprises³ réparties de façon assez égale dans les régions bien que celle de la Montérégie soit plus développée avec près de 20 % de l'industrie concentrée dans cette région.

Ces entreprises demeurent relativement petites. 76 % de celles-ci comptent moins de 10 employés. Seulement 14 % des entreprises de cette industrie au Québec comptent 20 employés ou plus. Aussi, il n'y a que 4 entreprises (soit moins de 1 %) qui ont plus de 100 employés dans l'industrie des armoires de cuisine (voir graphique 1). Ainsi, selon la croissance de l'emploi, le Comité sectoriel estime que ce secteur fait vivre près de 7 000 employés.



³ D'après les données de la Banque du registre des entreprises, Statistique Canada, juin 2000



Source : Industrie Canada, déflaté par l'indice des prix à la consommation, 2000

La part des ventes destinées à l'exportation est majeure. Elle a fortement contribué à la croissance du secteur. Le marché intérieur, avec la vigueur de l'industrie de la construction et de la rénovation, demeure important pour les fabricants québécois.

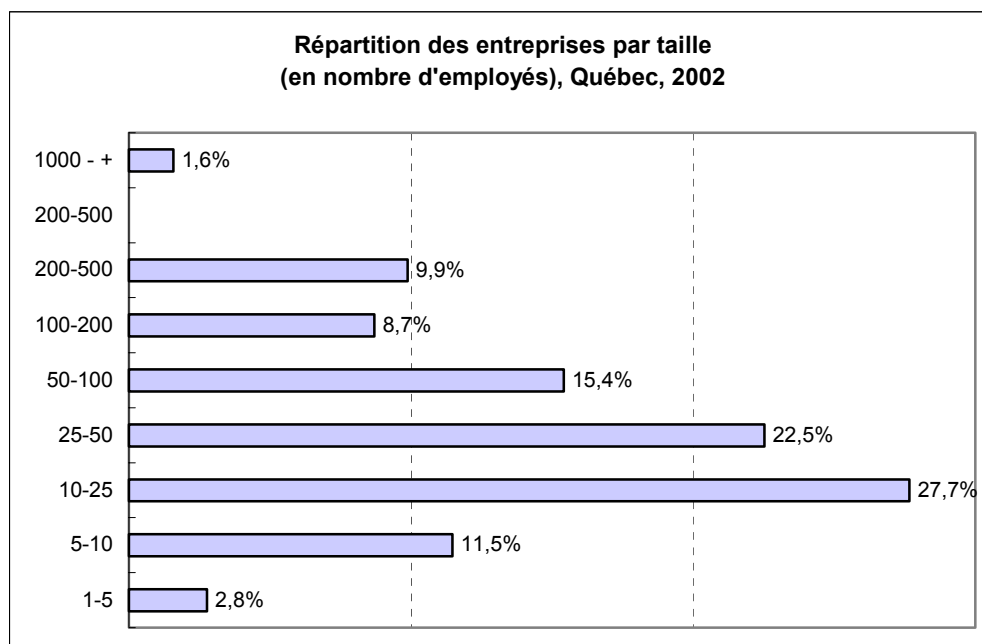
Au Québec, les exportations de cette industrie vers les États-Unis sont également en hausses constantes depuis 1992 avec un taux de croissance annuel moyen de près de 42 %. Plus spécifiquement, la valeur des exportations vers les États-Unis en 2000 a connu une hausse de 21 % par rapport à l'année précédente, et ce malgré un ralentissement apparent au troisième trimestre. Il est à noter que les exportations vers les États-Unis représentent 99,3 % des exportations totales de l'industrie des armoires de cuisine et de menuiserie architecturale.

L'Enquête du Comité sectoriel 2002-2003

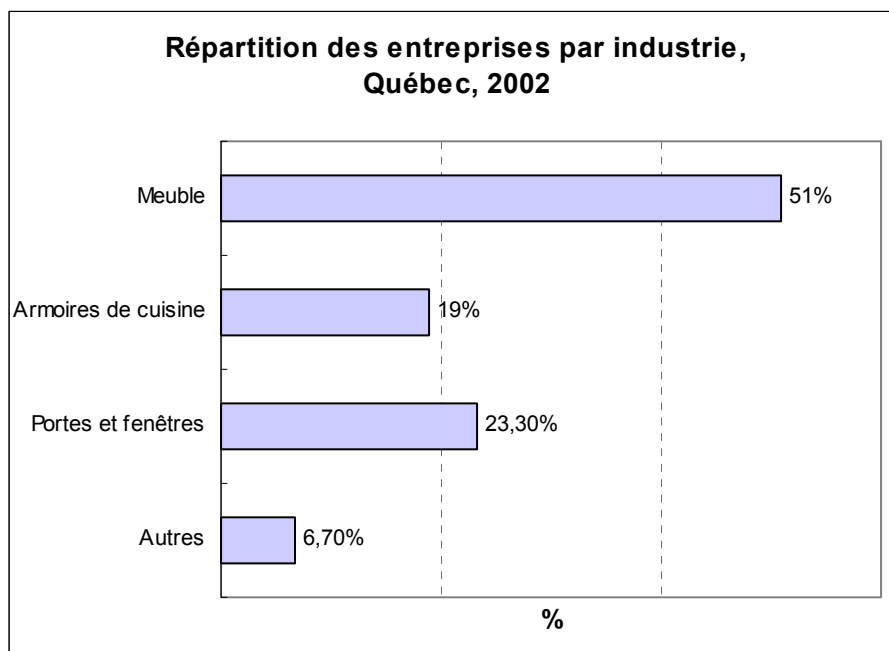
Pour l'Enquête sur les caractéristiques de la main-d'oeuvre, le Comité sectoriel a rejoint 406 entreprises à travers tout le Québec. De ces entreprises, 253 ont répondu de façon complète et détaillée pour un taux de réponse de 62 %. Ces 253 entreprises représentent près de 11 % du total des entreprises du secteur et touchent plus de 21 000 employés. Cet échantillon (de 21 099 employés) a permis d'analyser la situation du marché du travail de près de 50 % de l'emploi total du secteur.

Ainsi, selon l'enquête du Comité sectoriel, 14,3 % des entreprises sondées comptaient moins de 10 employés, 27,7 % des entreprises interrogées avaient entre 10 et 25 employés et la proportion des entreprises ayant plus de 25 employés représentait 58,1 % de l'échantillonnage. L'enquête fournit des données permettant d'avoir une idée très précise des besoins exprimés par toutes les tailles d'entreprises.

L'industrie du meuble est la plus représentée avec 51 % des entreprises sondées. Pour l'industrie des portes et fenêtres, 23,3 % des entreprises ont participé à l'enquête. Finalement, l'industrie des armoires de cuisine et menuiserie architecturale représente 25,7 % des entreprises répondantes.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Au moment de l'enquête :

- **64 % des entreprises sondées prévoient une hausse de leurs ventes,**
- **34 % estimaient que leurs ventes demeureraient stables,**
- **2 % prévoient une baisse de leur chiffre d'affaires.**

Depuis la collecte des informations de l'enquête auprès des entreprises, certaines conditions économiques semblent évoluer vers une plus grande stabilisation de la croissance.

Ainsi, on note que l'économie américaine subit un ralentissement plus important que prévu. Aussi, la hausse de la valeur du dollar canadien face à la devise américaine est de plus en plus forte. Ce sont des éléments appréciables qui auront un impact certain, voire direct, sur les exportations. Une fois de plus, il est important de souligner le fait que des producteurs de meubles chinois prennent des parts de marché aux fabricants québécois dans leurs réseaux de distribution, ce qui tôt ou tard aura un effet sur la croissance des ventes des fabricants de meubles d'ici.

Il est à noter toutefois que, pour les industries des portes et fenêtres et celui des armoires de cuisine et de la menuiserie architecturale, ces données sur la hausse des ventes demeurent pertinentes compte tenu de la vigueur que connaît actuellement l'industrie de la construction et de la rénovation résidentielle au Québec et au Canada.

Les métiers en demande

La structure des occupations du secteur nous indique que près de 80 % de l'emploi se retrouve dans des fonctions se rattachant à la production et que les autres emplois, soit près de 20 %, se retrouvent dans des fonctions de soutien technique et d'encadrement. À l'intérieur des fonctions de travail se rattachant à la production, on retrouve un nombre important d'occupations qui peuvent exiger des niveaux de formation universitaire, collégiale, secondaire professionnelle et semi-spécialisée.

Traditionnellement, les centres de formation spécialisée ont été axés sur la formation d'artisans capables de maîtriser un ensemble d'habiletés et de compétences pour réaliser un produit. Ces écoles sont nécessaires pour assurer l'émergence de concepteurs créatifs et le développement d'artisans compétents. Leurs diplômés peuvent se retrouver dans divers postes clés des entreprises du secteur.

Avec le développement des technologies de production de masse et les technologies d'information et de communication, les entreprises sont de moins en moins dépendantes d'une main-d'œuvre qui maîtrise une multiplicité d'habiletés artisanales. Même qu'au contraire, elles ont plutôt besoin d'employés qui ont une formation et des aptitudes de base qu'elles pourront compléter et enrichir pour satisfaire leurs propres besoins.

Le traitement des données de l'enquête nous permet de définir un échantillon des besoins en main-d'œuvre par métier. Ainsi, au moment de l'enquête auprès de notre échantillon, nous avons identifié pour chaque métier quelles étaient les entreprises pour lesquelles le métier existait, s'il était en demande au moment de l'enquête, s'il existait des difficultés de recrutement et, si oui, qu'elles en étaient les causes.

Ainsi, à partir des résultats de l'enquête, nous sommes en mesure de répondre à ces questions :

- Quelles sont les principales professions au Québec pour lesquelles les entreprises effectuent présentement du recrutement?
- Quels sont les principaux métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement et quelles en sont les causes?
- Par région, quels sont les métiers pour lesquels il existe des besoins en main-d'œuvre?
- Par région, quels sont les métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement et quelles en sont les causes?

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

Ensemble du Québec

À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour l'ensemble du Québec.

L'enquête comptait 253 entreprises qui employaient 21 099 personnes. Chaque métier est représenté par un échantillon spécifique et ceci en fonction de l'existence ou non du métier dans l'entreprise contactée. Cette façon de compiler les données permet d'évaluer l'ampleur des besoins en main-d'œuvre pour chaque métier tant pour l'ensemble du Québec que pour chacune des régions (où l'échantillon est suffisamment représentatif). De plus, cette compilation fait mieux ressortir les causes de recrutement par métier tant sur le plan provincial que dans les régions où s'est effectuée l'enquête.

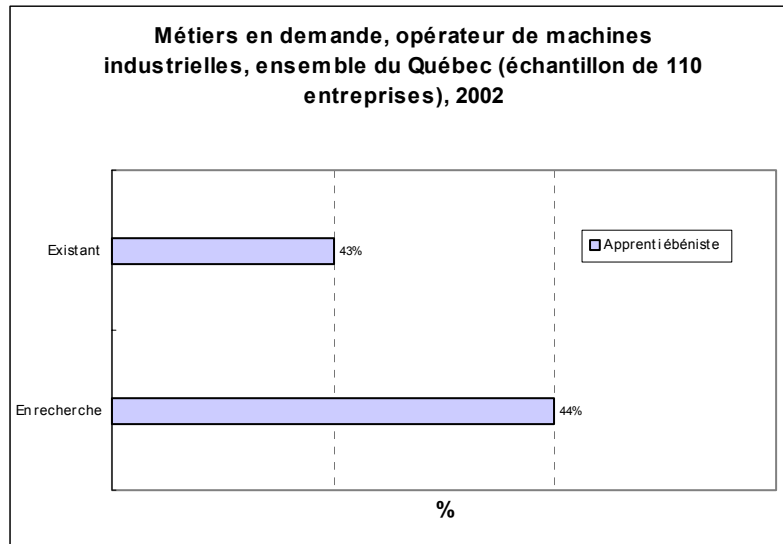
Ainsi, les métiers au niveau provincial où l'on retrouvait les plus grands besoins en main-d'œuvre sont les suivants :

- **Apprenti ébéniste**
- **Apprenti opérateur de machines industrielles**
- **Assembleur-ajusteur**
- **Contremaître**
- **Dessinateur-concepteur**
- **Directeur d'usine**
- **Directeur de production**
- **Ébéniste**
- **Ébéniste industriel**
- **Estimateur**
- **Ingénieur industriel**
- **Manutentionnaire**
- **Opérateur de machines à commandes numérique**
- **Opérateur de machines industrielles**
- **Ouvrier d'ateliers**
- **Peintre-finiisseur**
- **Préposé à l'emballage de produits finis**
- **Préposé à la finition**
- **Préposé au sablage**
- **Réceptionniste**
- **Représentant des ventes**
- **Responsable de l'expédition**

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

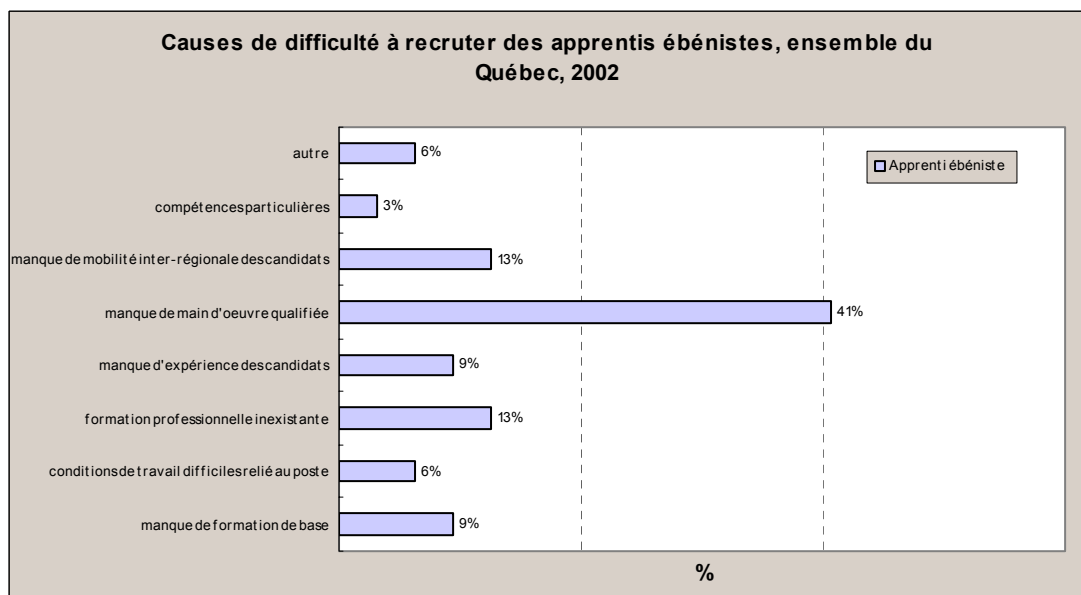
Selon les données de l'enquête :

- 110 sur 253, soit 43 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 48 sur 110, soit 44 % des entreprises étaient en recherche d'apprenti ébéniste en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

33 sur 110, soit 30 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis ébénistes. Les principales causes sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée (41 %), le manque de mobilité inter-régionale des candidats (13 %) et l'absence d'une formation professionnelle adéquate (13 %).

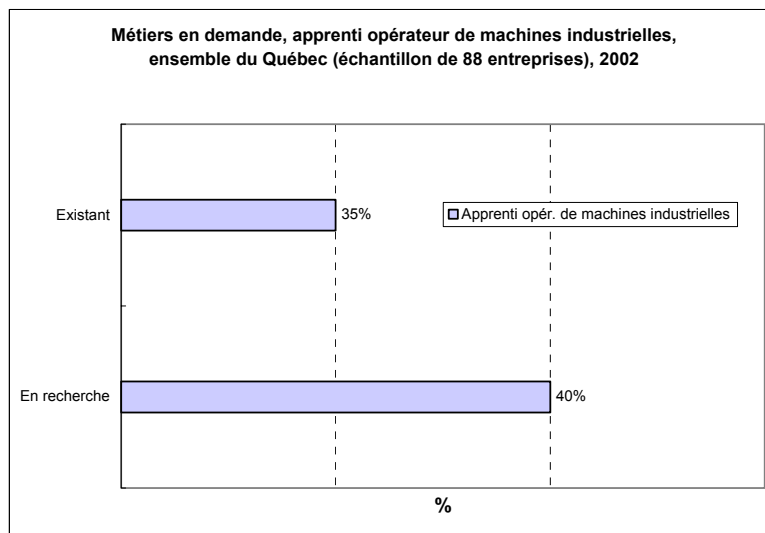


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

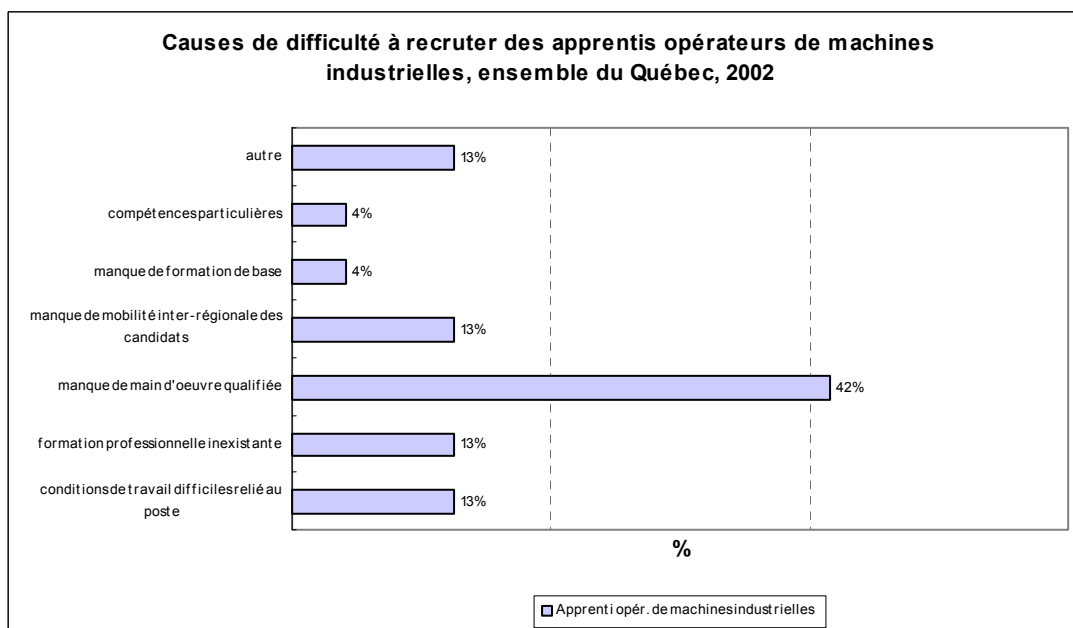
Selon les données de l'enquête :

- 88 sur 253, soit 35 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 35 sur 88, soit 40 % des entreprises étaient en recherche d'apprentis opérateurs de machines industrielles en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 25 sur 88, soit 28 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles. La cause majeure est liée surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (42 %). Parmi les autres causes, avec des proportions égales soit 13 %, notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats, l'absence d'une formation professionnelle adéquate ainsi que les conditions de travail difficiles reliées au poste.

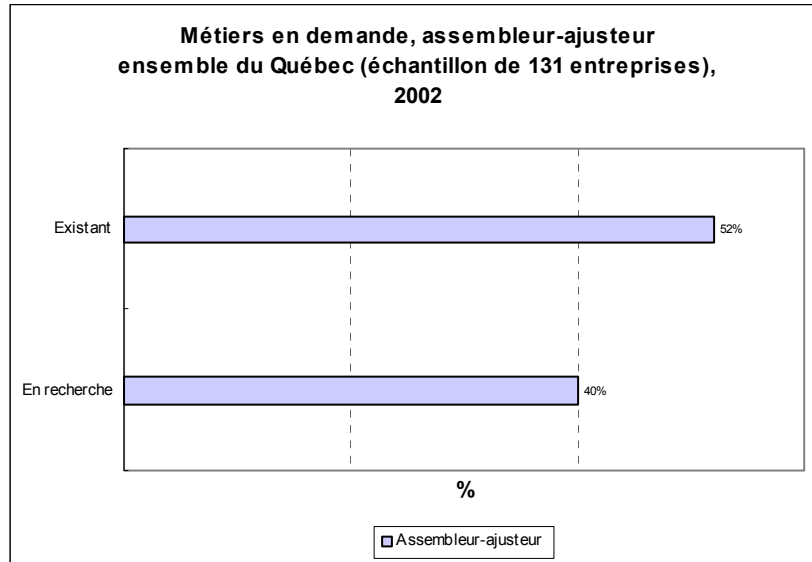


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

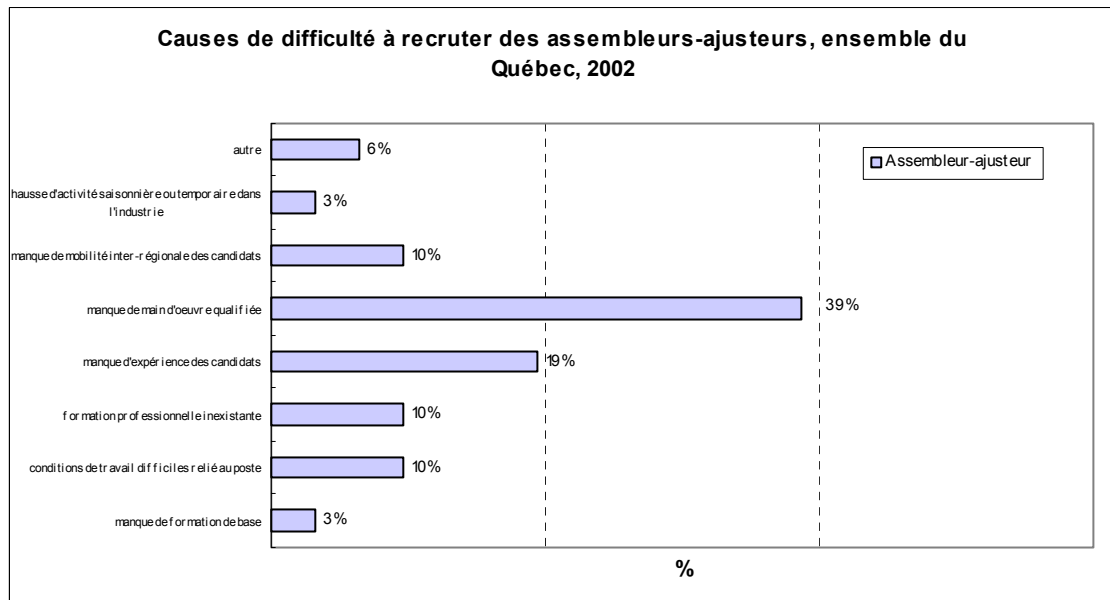
Les données de l'enquête révèlent que :

- 131 sur 253, soit 52 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 52 sur 131, soit 40 % des entreprises étaient en recherche des assembleurs-ajusteurs en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 31 sur 131, soit 24 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (39 %) et au manque d'expérience des candidats (19 %). Parmi les autres causes, en proportions égales soit 10 %, notons le manque de mobilité régionale des candidats, la formation professionnelle inexistante et les conditions de travail difficiles reliées au métier.

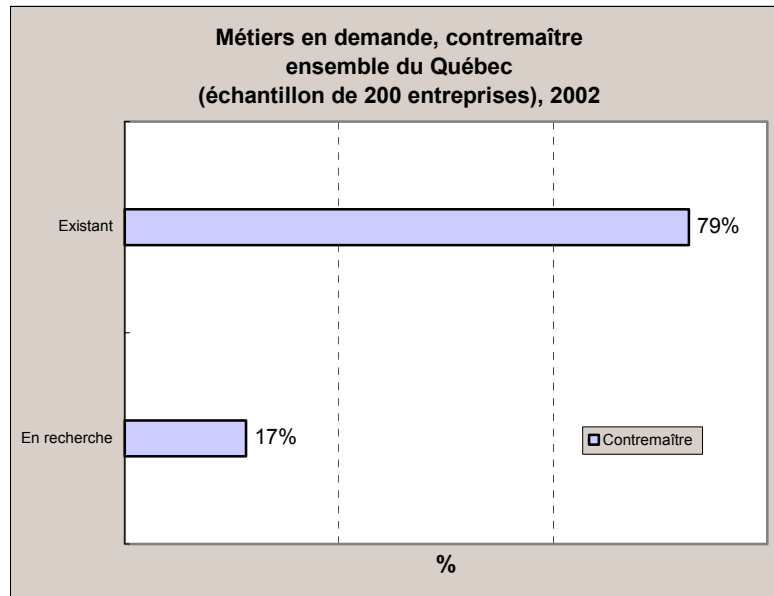


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Contremaître (CNP 9224)

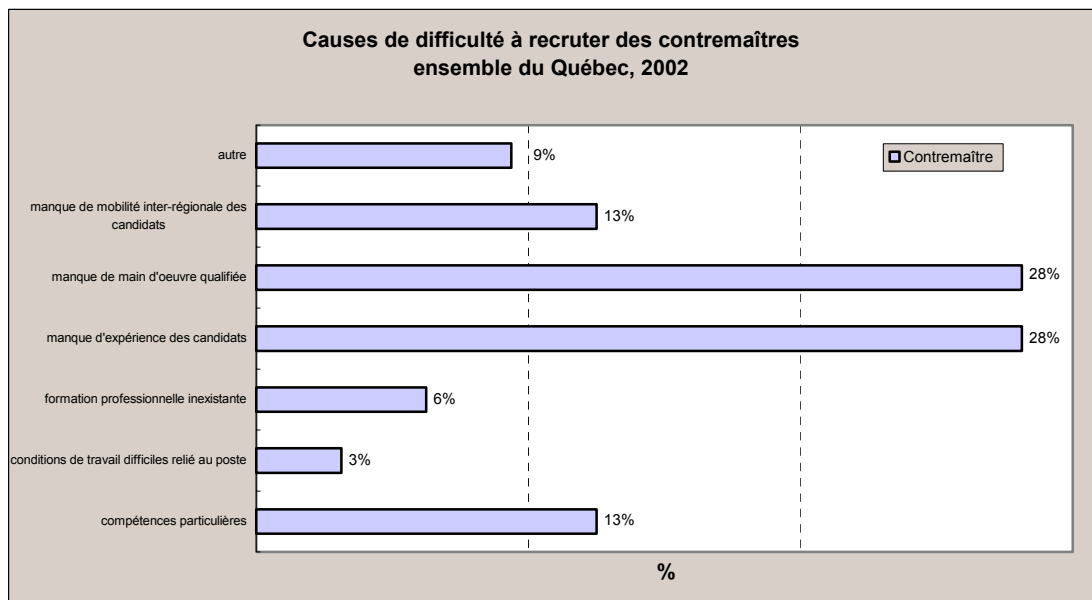
Les données de l'enquête révèlent que :

- 200 sur 253, soit 79 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 34 sur 200, soit 17 % des entreprises étaient en recherche de contremaîtres en 2002.



Source : Enquête du comité sectoriel, 2002

- 34 sur 200, soit 17 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des contremaîtres. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (28 %) et au manque d'expérience des candidats (28 %). Parmi les autres causes, notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats (13 %) et le manque de compétences particulières (13 %).

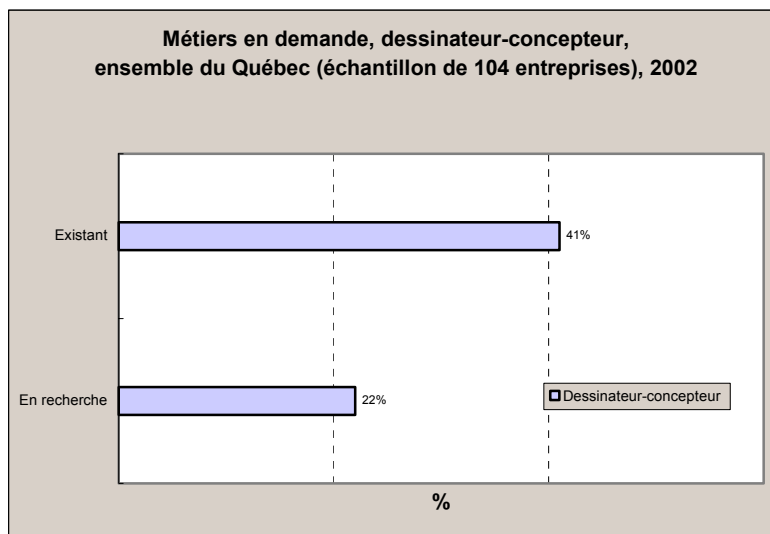


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

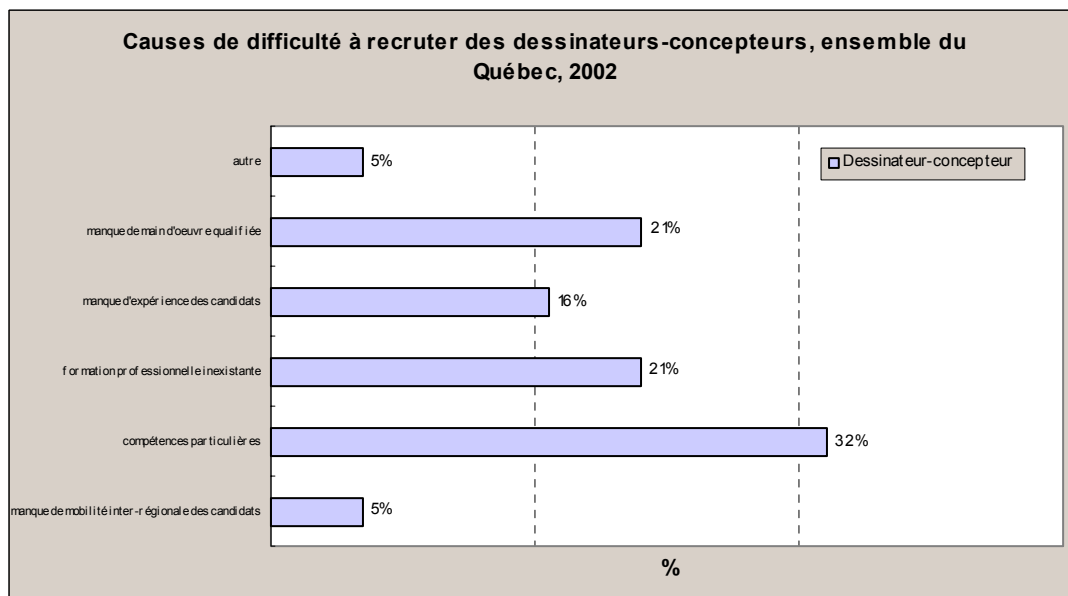
Les données de l'enquête révèlent que :

- 104 sur 253, soit 41 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 23 sur 104, soit 22 % des entreprises étaient en recherche de dessinateurs-concepteurs en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 22 sur 104, soit 21 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des dessinateurs-concepteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de compétences particulières (32 %), au manque de main-d'œuvre qualifiée (21 %) et l'absence d'une formation professionnelle adéquate (21 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats (16 %) et le manque de mobilité inter-régionale des candidats (5 %).

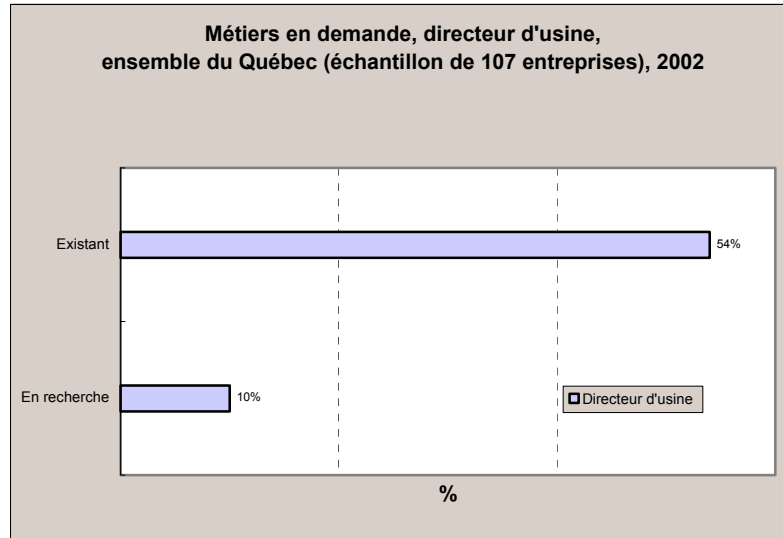


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Directeur d'usine (CNP 9513)

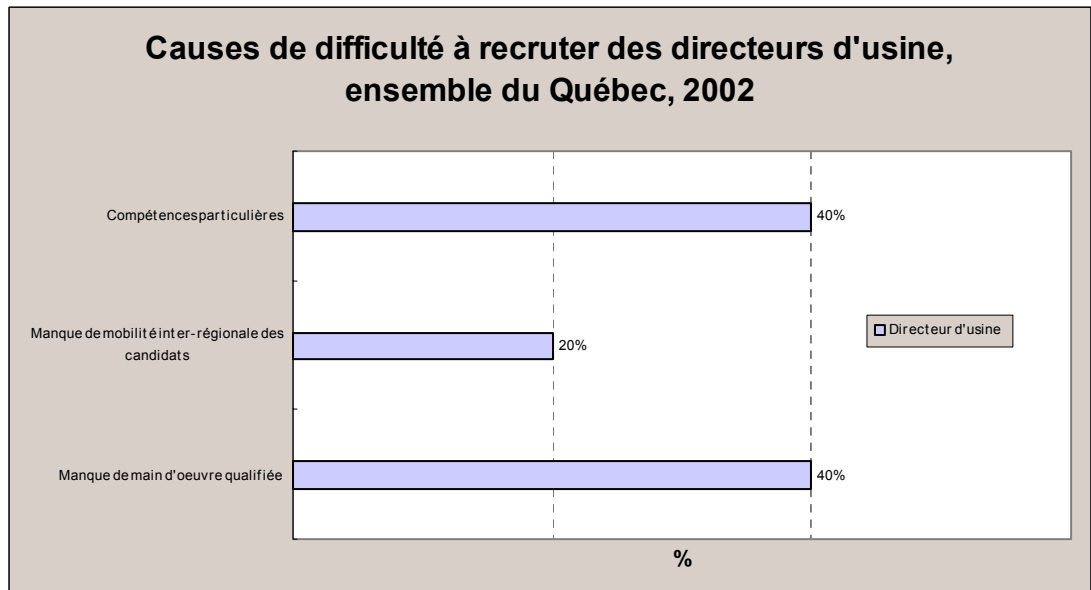
Selon les données de l'enquête ;

- 136 sur 253, soit 54 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 13 sur 136, soit 10 % des entreprises étaient en recherche de directeurs d'usine en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 5 sur 136, soit 4 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des directeurs d'usine. Les causes majeures sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (40 %) et à l'absence de compétences particulières (40 %). Comme autre cause, notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats (20 %).

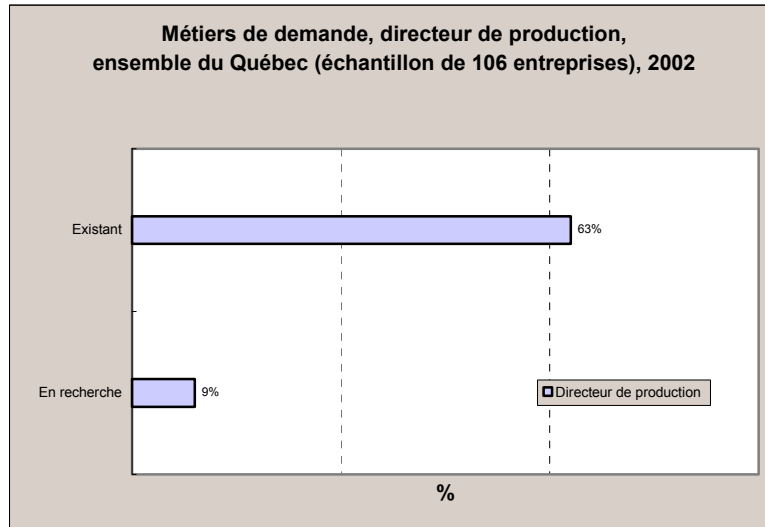


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Directeur de production (CNP 0911)

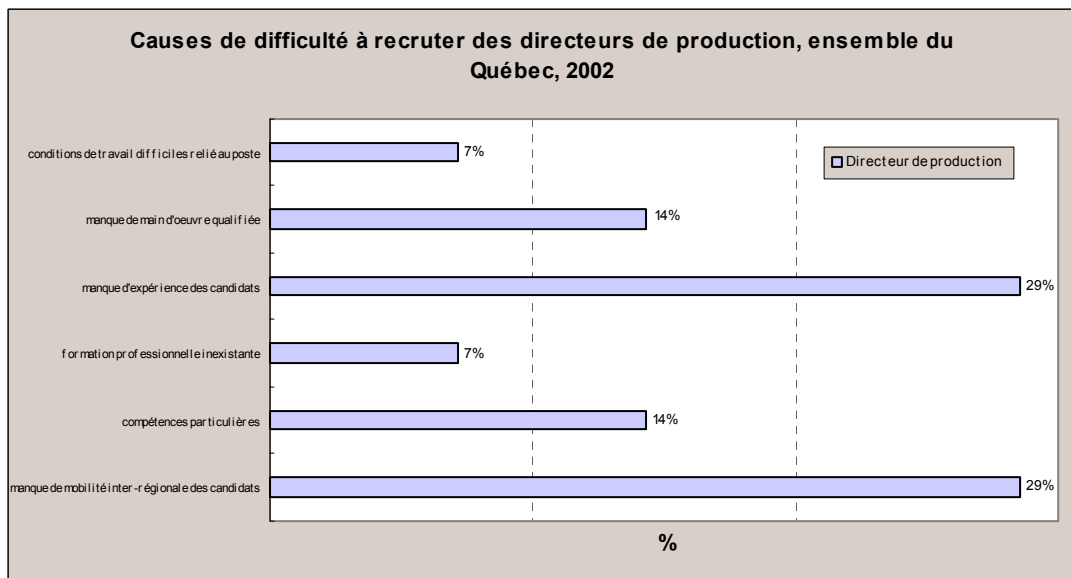
Les données de l'enquête révèlent que :

- 160 sur 253, soit 63 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 15 sur 160, soit 9 % des entreprises étaient en recherche de directeurs de production en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 16 sur 160, soit 10 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des directeurs de production. Les causes principales sont liées surtout au manque d'expérience des candidats (29 %) et au manque de mobilité inter-régionale des candidats (29 %). Parmi les autres causes, notons le manque de main-d'œuvre qualifiée (14 %), le manque de compétences particulières (14 %), les conditions de travail difficiles reliées au poste (7 %) et l'absence de formation professionnelle adéquate (7 %).

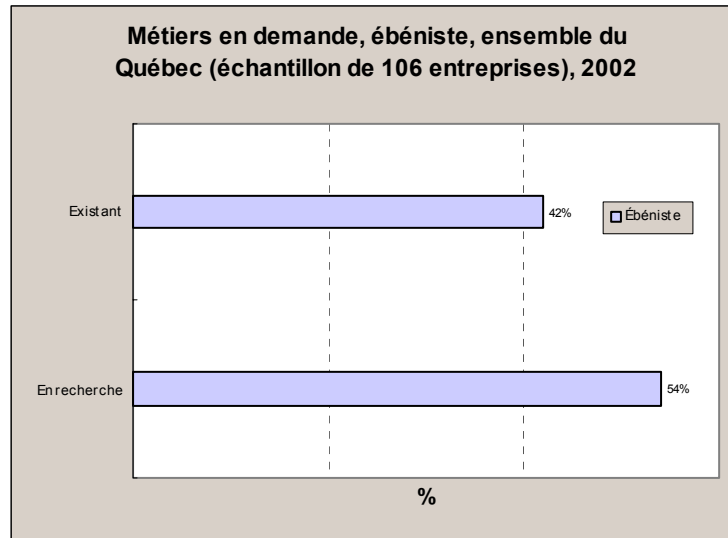


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

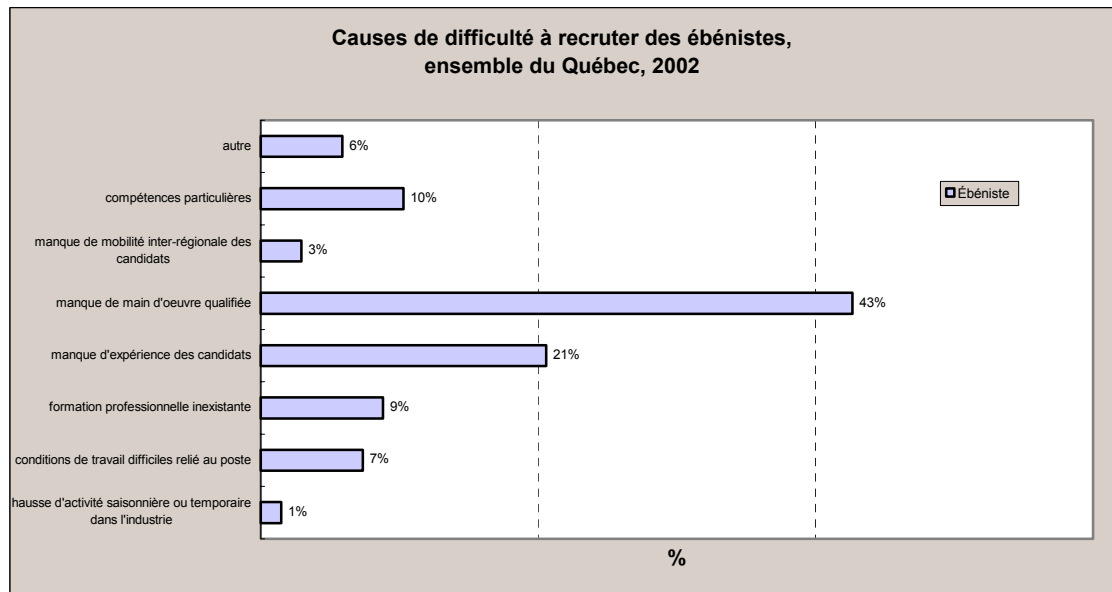
Les données de l'enquête révèlent que :

- 106 sur 253, soit 42 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 57 sur 106, soit 54 % des entreprises étaient en recherche d'ébénistes en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 68 sur 106, soit 64 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes. Les causes majeures sont surtout liées au manque de main-d'œuvre qualifiée (43 %) et au manque d'expérience des candidats (21 %). Parmi les causes, il y a aussi le manque de compétences particulières (10 %) ainsi que l'absence de formation professionnelle adéquate.

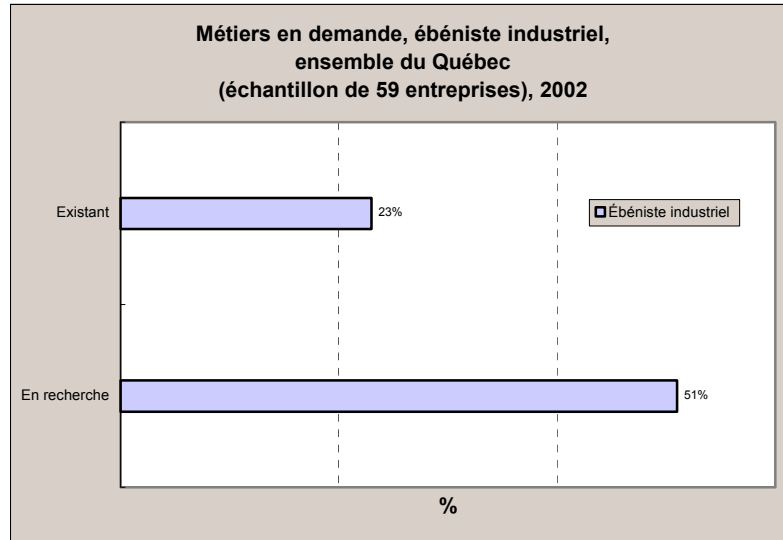


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste industriel (CNP 7272)

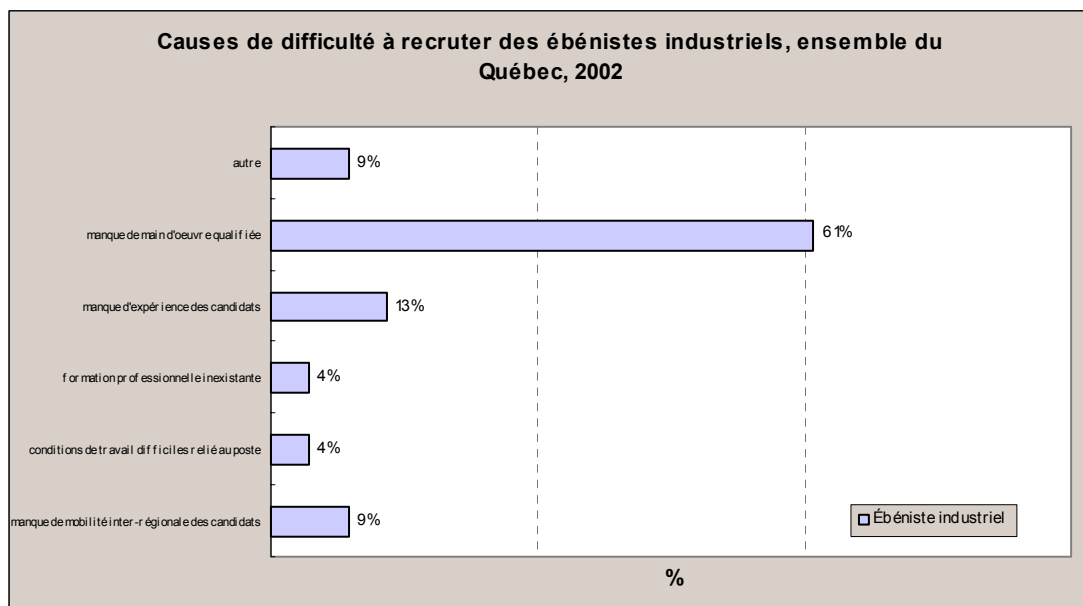
Les données de l'enquête révèlent que :

- 59 sur 253, soit 23 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 30 sur 59, soit 51 % des entreprises étaient en recherche d'ébénistes industriels en 2002.



Source : Enquête du comité sectoriel, 2002

- 24 sur 59, soit 41 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes industriels. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (61 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats (13 %), le manque de mobilité inter-régionale des candidats (9 %), l'absence d'une formation professionnelle (4 %) ainsi que les conditions de travail difficiles reliées au poste (4 %).

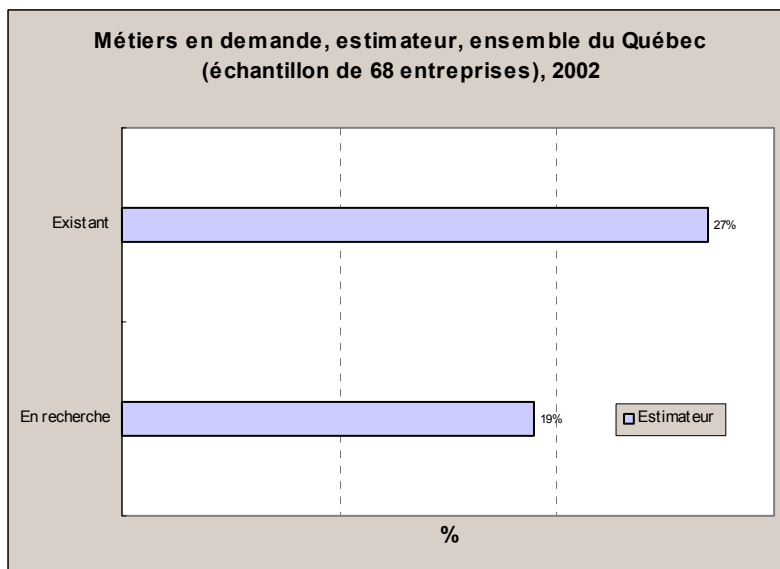


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Estimateur (CNP 5242)

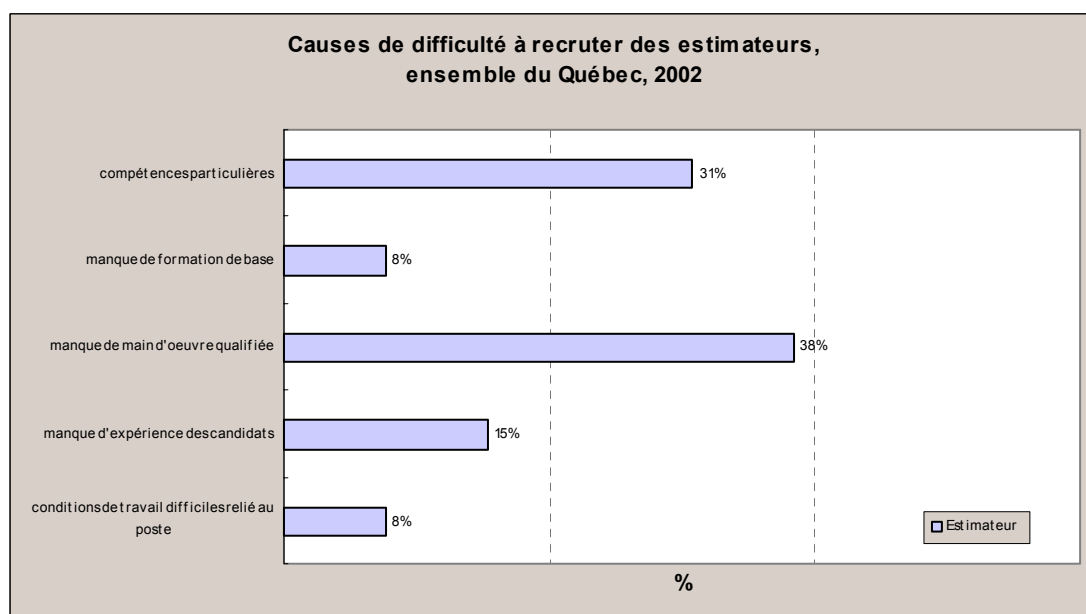
Selon les données de l'enquête ;

- 68 sur 253, soit 27 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 13 sur 68, soit 19 %, des entreprises étaient en recherche d'estimateurs en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 15 sur 68, soit 22 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des estimateurs. Les causes majeures sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (38 %) et au manque de compétences particulières (31 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats (15 %), le manque de formation de base (8 %) et les conditions de travail difficiles reliées au poste (8 %).

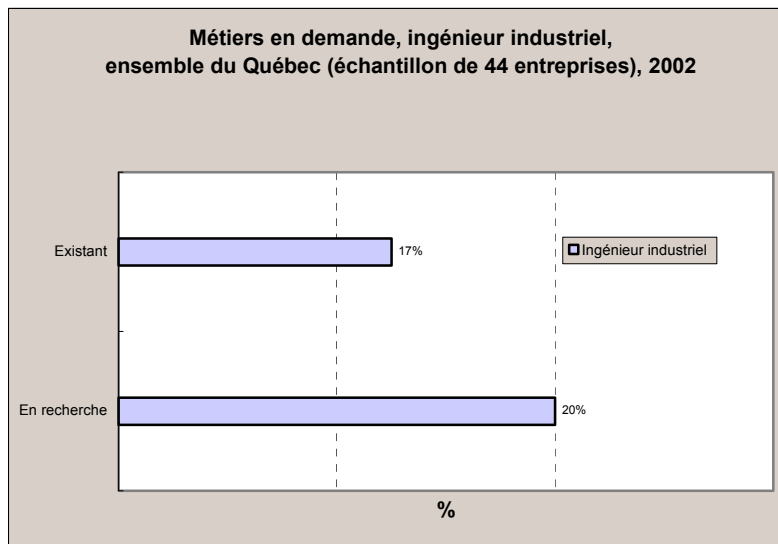


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ingénieur industriel (CNP 2141)

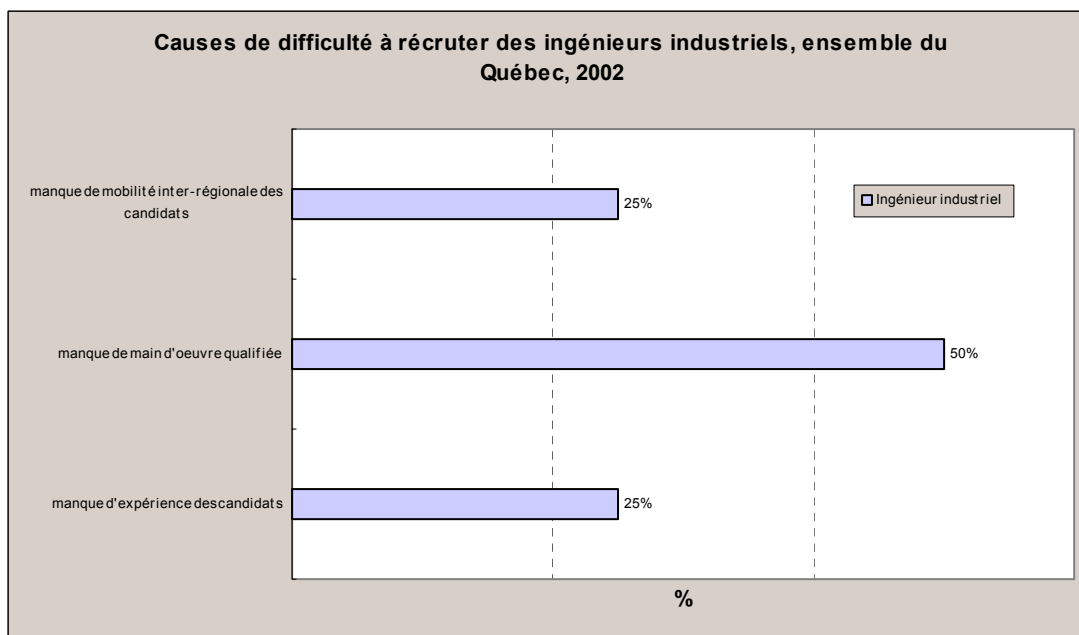
Les données de l'enquête révèlent que :

- 44 sur 253, soit 17 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 9 sur 44, soit 20 % des entreprises étaient en recherche d'ingénieurs industriels en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 4 sur 44, soit 9 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ingénieurs industriels. Les causes majeures sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (50 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (25 %) ainsi qu'au manque d'expérience des candidats (25 %).

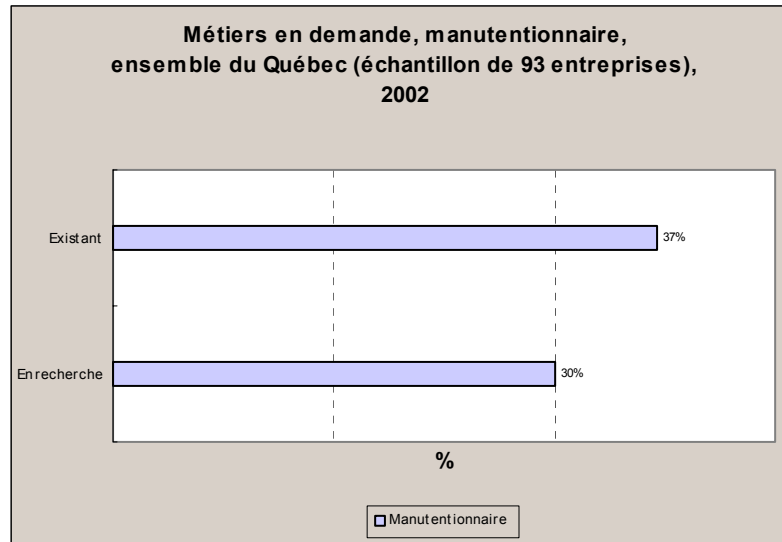


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Manutentionnaire (CNP 7452)

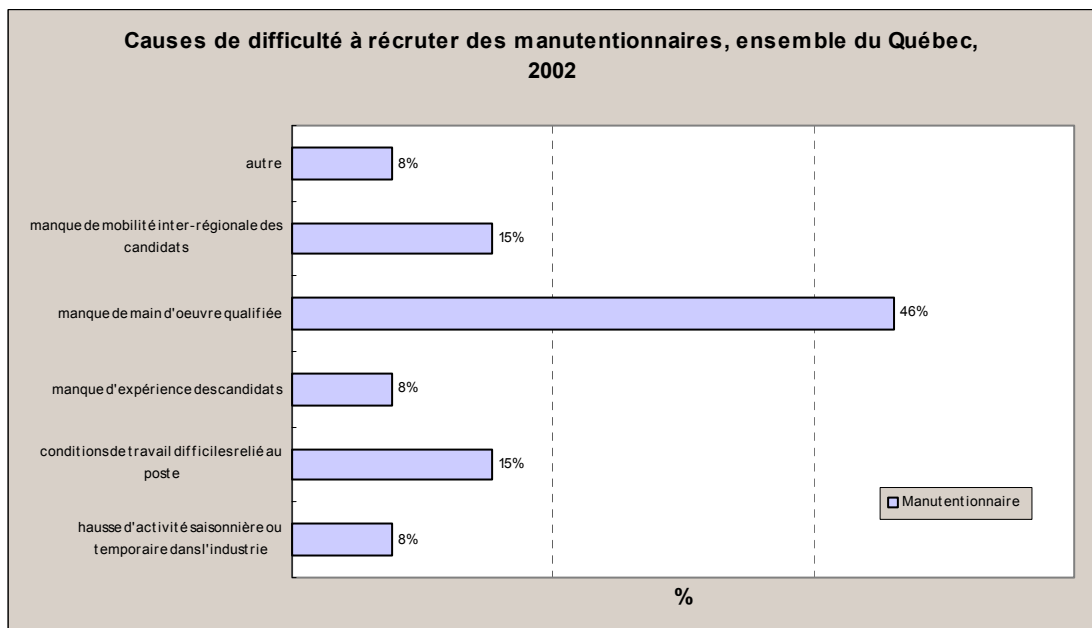
Selon les données de l'enquête ;

- 93 sur 253, soit 37 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 28 sur 93, soit 30 % des entreprises étaient en recherche de manutentionnaires en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 13 sur 93, soit 14 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des manutentionnaires. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (46 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (15 %) et aux conditions de travail difficiles reliées au métier (15 %). Parmi les autres causes, avec des proportions égales soit 8 %, notons le manque d'expérience des candidats et la hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie.

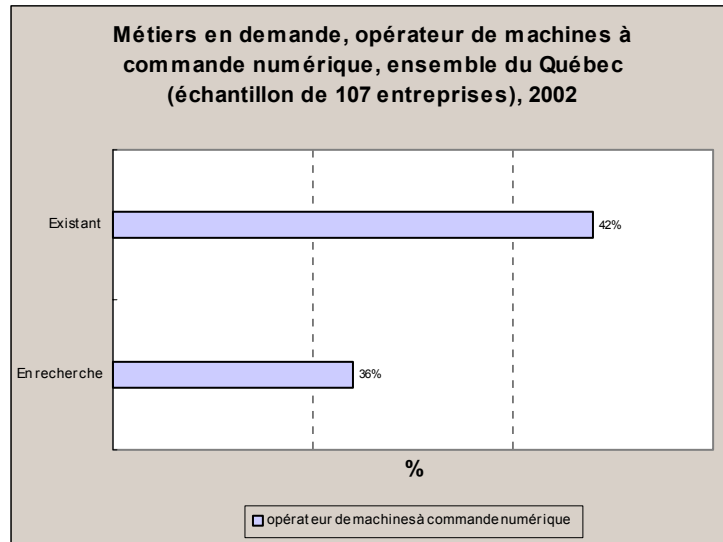


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)

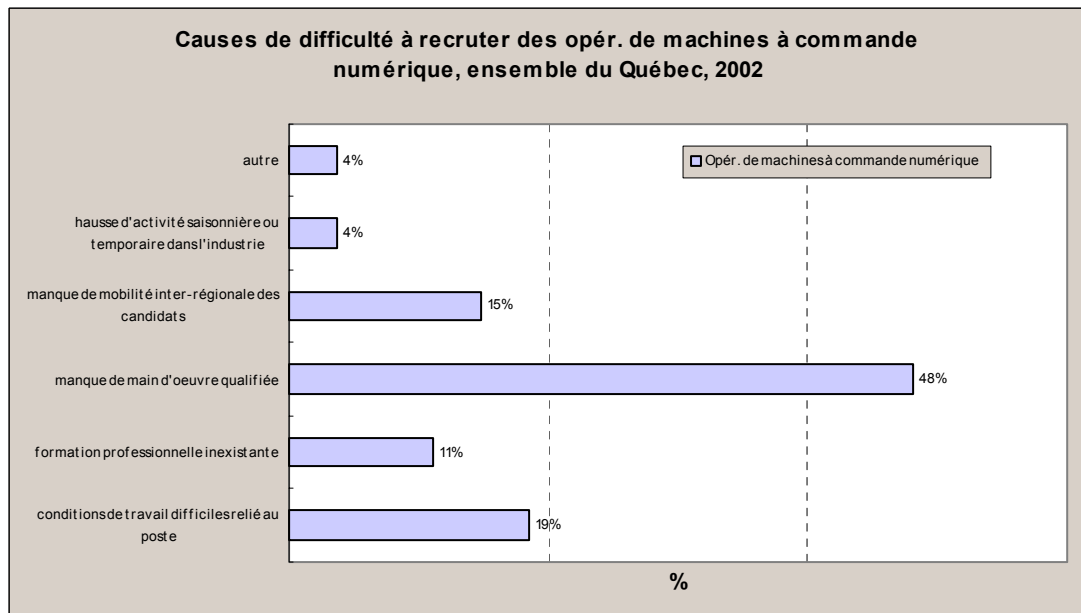
Selon les données de l'enquête ;

- 107 sur 253, soit 42 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 38 sur 107, soit 36 % des entreprises étaient en recherche d'opérateurs de machines à commande numérique en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 29 sur 107, soit 27 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines à commande numérique. Les causes majeures sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (48 %) et aux conditions de travail difficiles reliées au poste (19 %). Parmi les autres causes, notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats (15 %), l'absence d'une formation professionnelle adéquate (11 %) et la hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie (4 %).

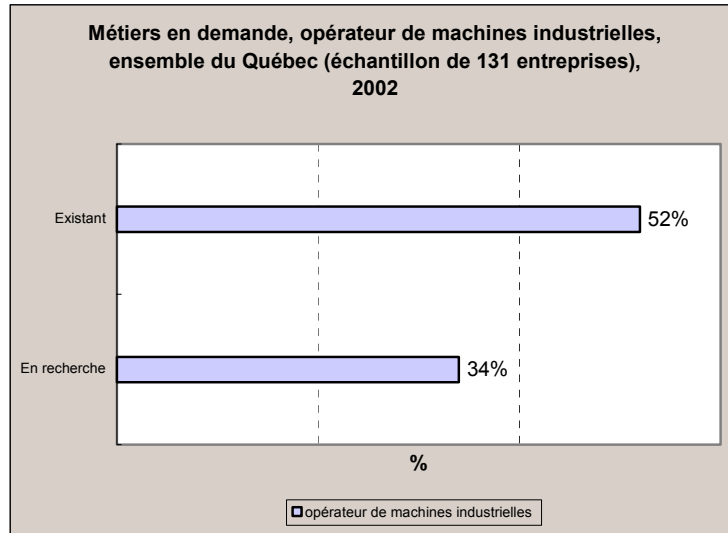


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

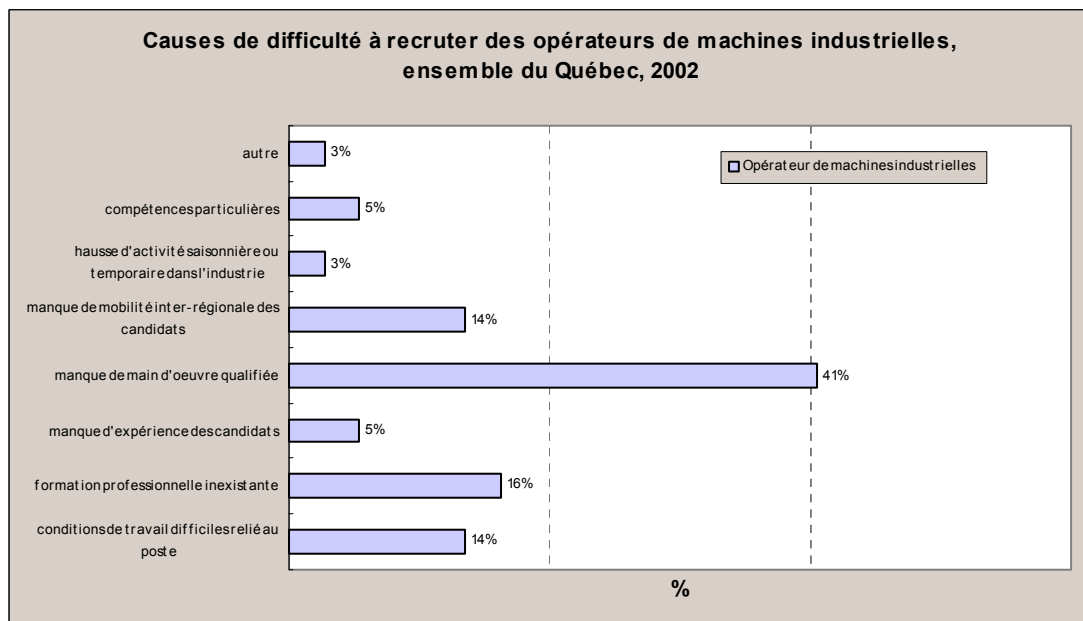
D'après les données de l'enquête ;

- 132 sur 253, soit 52 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 45 sur 132, soit 34 % des entreprises étaient en recherche d'opérateurs de machines industrielles en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 38 sur 132, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (41 %), à l'absence d'une formation professionnelle adéquate (16 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (14 %) et aux conditions de travail difficiles reliées au poste (14 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats (5 %), le manque de compétences particulières (5 %) ainsi que la hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie (3 %).

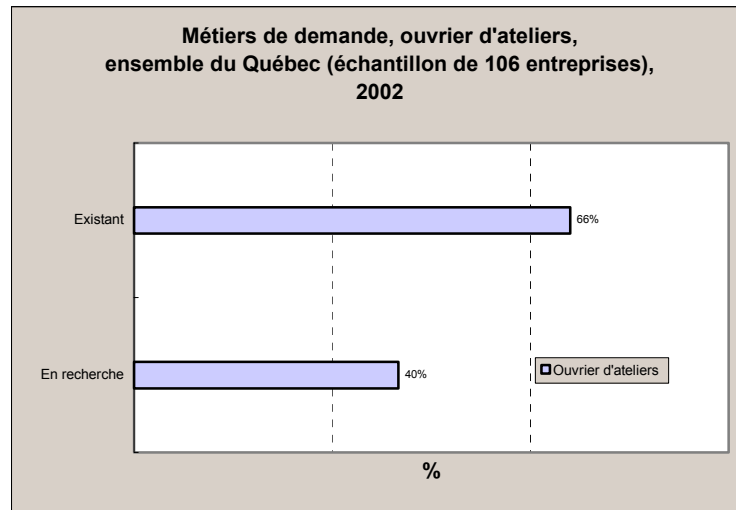


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

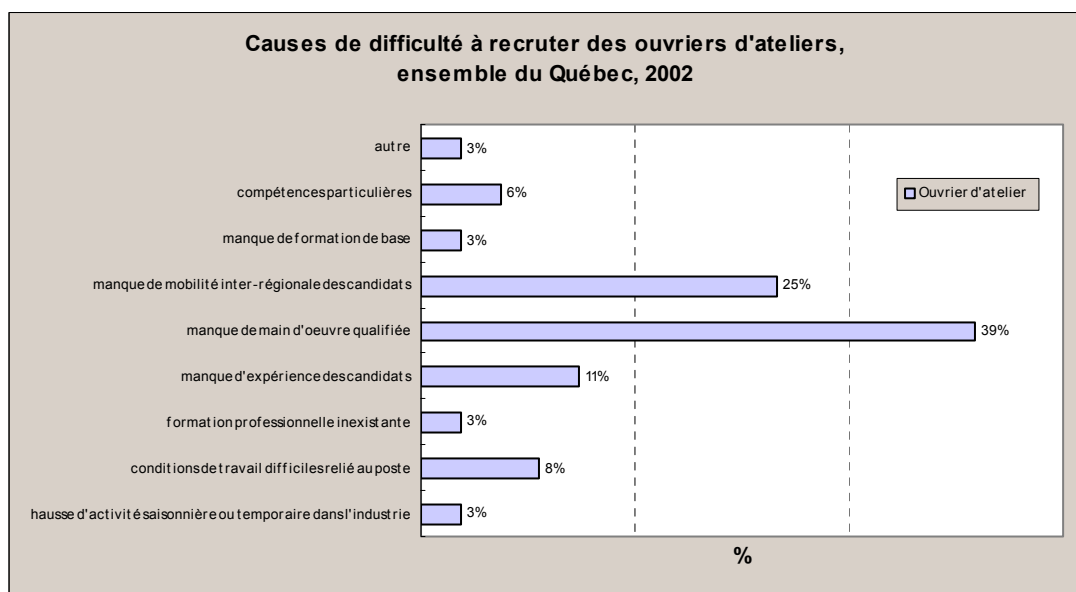
Les données de l'enquête révèlent que :

- 166 sur 253, soit 66 %, des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 66 sur 166, soit 40 % des entreprises étaient en recherche d'ouvriers d'ateliers en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 37 sur 166, soit 22 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (39 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (25 %) et au manque d'expérience des candidats (11 %). Parmi les autres causes, notons le manque de compétences particulières (6 %), les conditions de travail difficiles reliées au poste (8 %), l'absence d'une formation professionnelle adéquate (3 %) et la hausse d'activité saisonnière ou temporaire dans l'industrie (3 %).

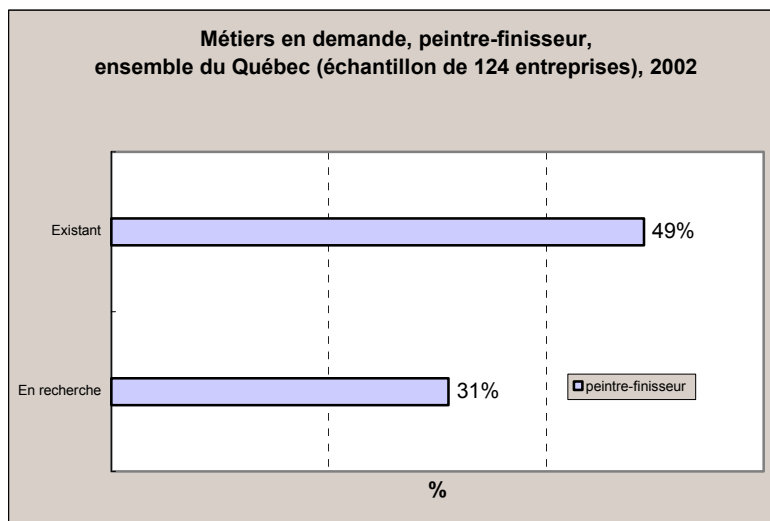


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

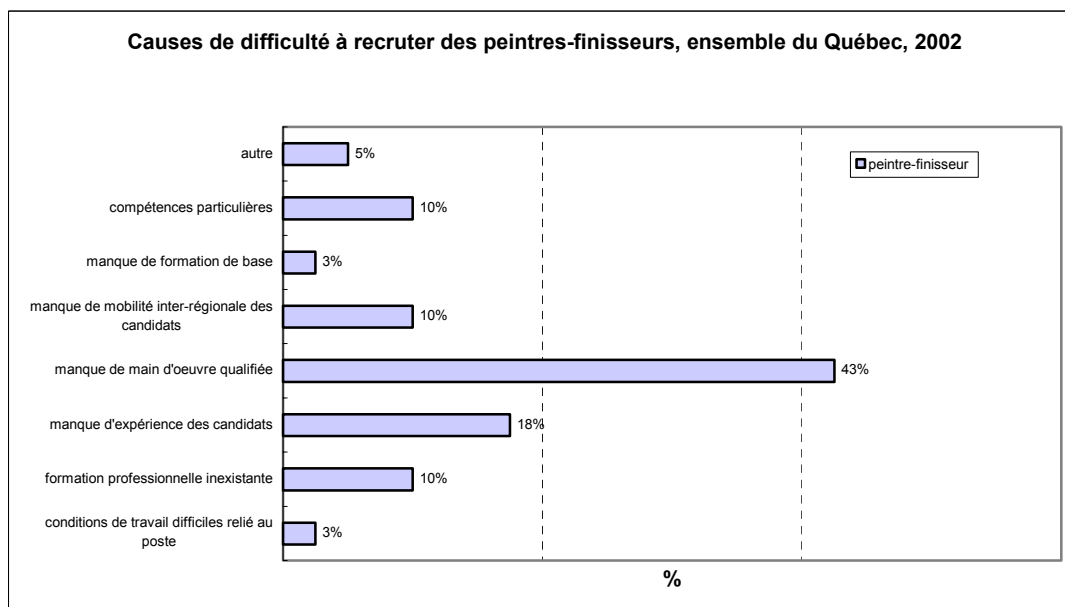
Les données de l'enquête révèlent que :

- 124 sur 253, soit 49 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 38 sur 124, soit 31 % des entreprises étaient en recherche de peintres-finiisseurs en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 42 sur 124, soit 34 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. La cause principale est liée surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (43 %). Parmi les autres causes, notons le manque de compétences particulières (10 %), le manque de mobilité inter-régionale des candidats (10 %) ainsi que l'absence d'une formation professionnelle adéquate (10 %).

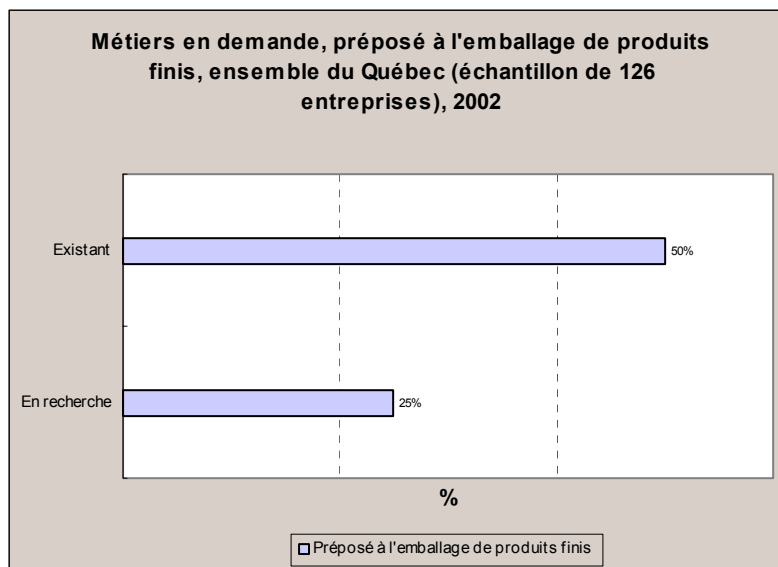


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé à l'emballage de produits finis (CNP 9419)

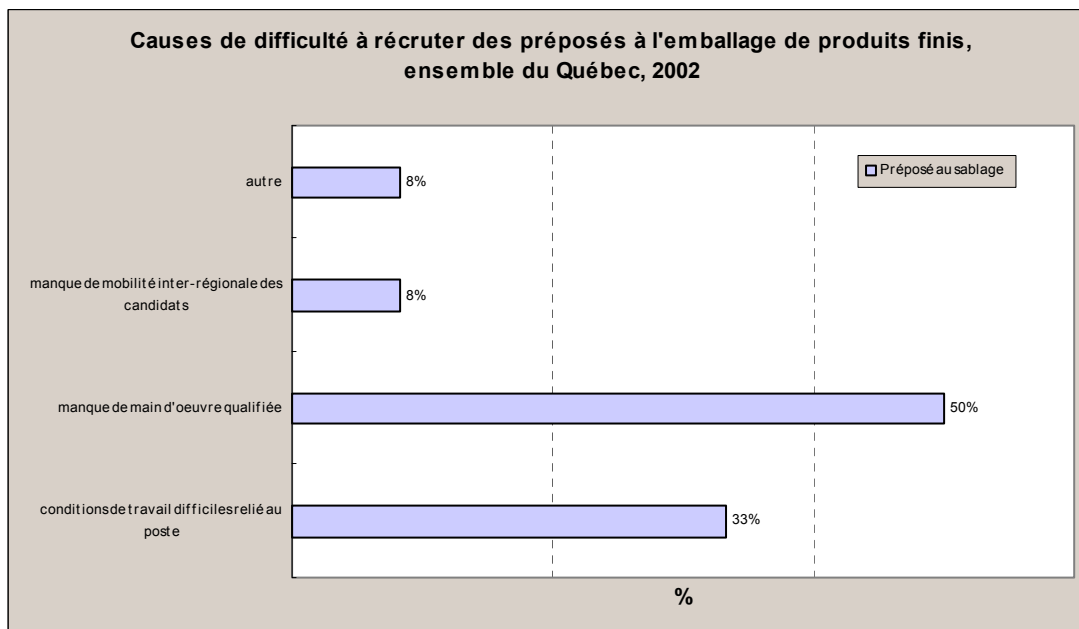
Selon les données de l'enquête ;

- 126 sur 253, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 32 sur 88, soit 25 % des entreprises étaient en recherche de préposés à l'emballage de produits finis en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 13 sur 126, soit 10 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés à l'emballage de produits finis. Les causes majeures sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (50 %), aux conditions de travail difficiles reliées au poste (33 %) ainsi qu'au manque de mobilité inter-régionale des candidats (8 %).

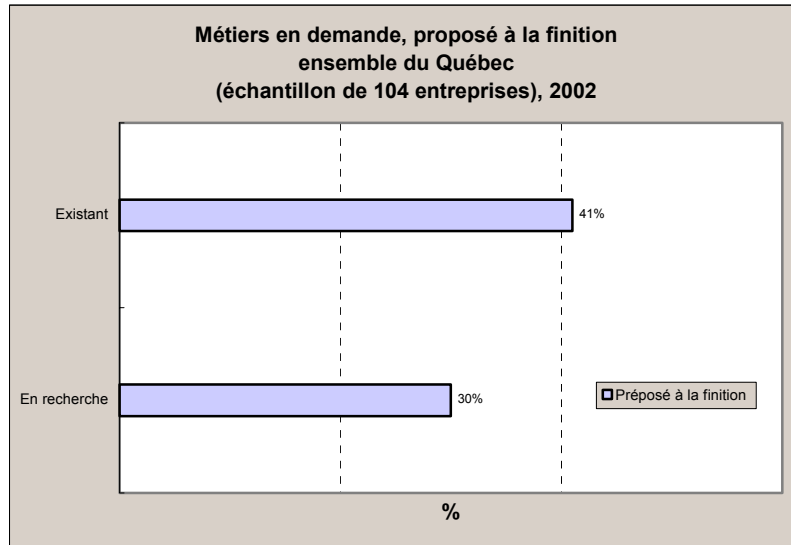


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé à la finition (CNP 9494)

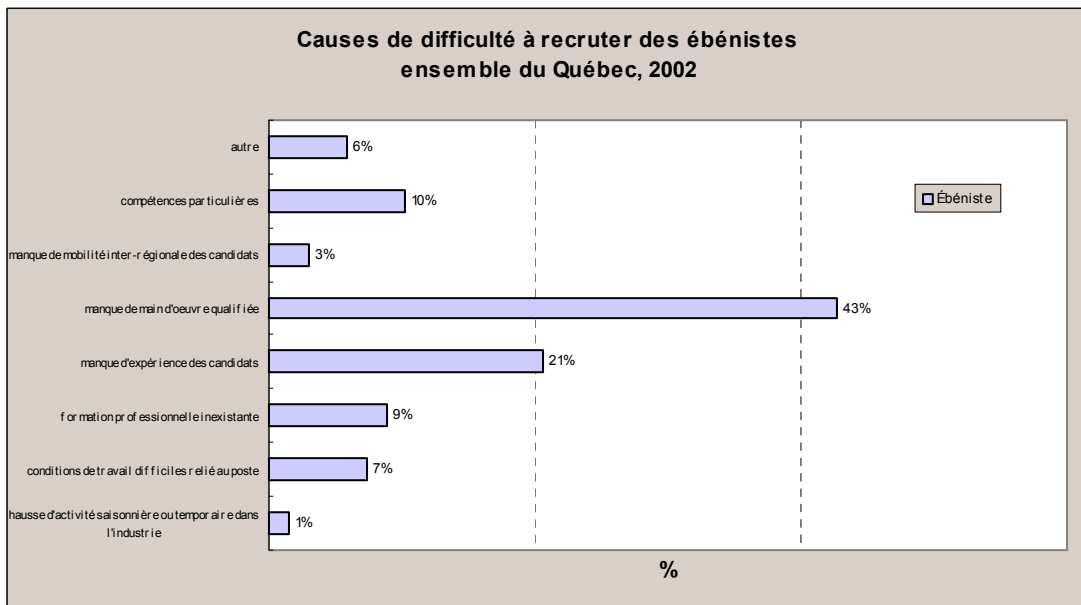
Les données de l'enquête révèlent que :

- 104 sur 149, soit 41 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 31 sur 104, soit 30 % des entreprises étaient en recherche de préposés à la finition en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 18 sur 104, soit 17 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés à la finition. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (24 %), au manque d'expérience des candidats (18 %) ainsi qu'au manque de mobilité inter-régionale des candidats (18 %). Parmi les autres causes, notons le manque de formation de base (12 %), les conditions de travail difficiles reliées au poste (12 %) et l'absence d'une formation professionnelle adéquate (12 %).

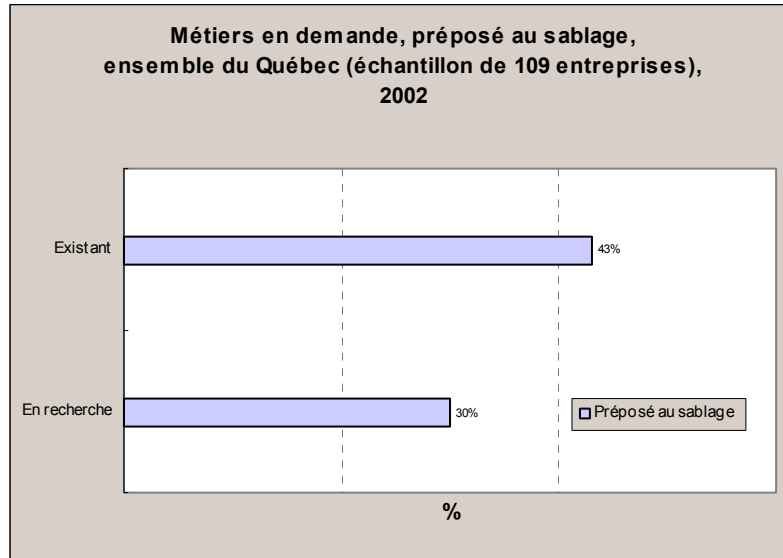


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé au sablage (CNP 9493)

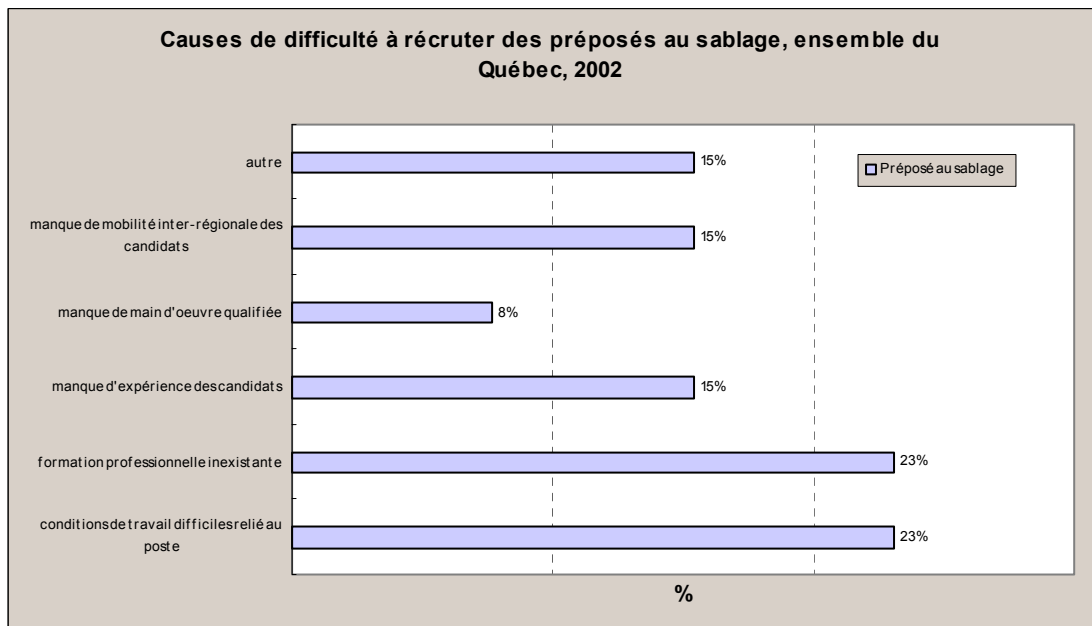
Selon les données de l'enquête ;

- 109 sur 253, soit 43 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 33 sur 109, soit 30 % des entreprises étaient en recherche de préposés au sablage en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 14 sur 109, soit 13 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés au sablage. Les causes principales sont surtout l'absence de formation professionnelle adéquate (23 %) et les conditions de travail difficiles reliées au poste (23 %). Parmi les autres causes, notons le manque de main-d'œuvre qualifiée (15 %), le manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi que le manque d'expérience des candidats (15 %).

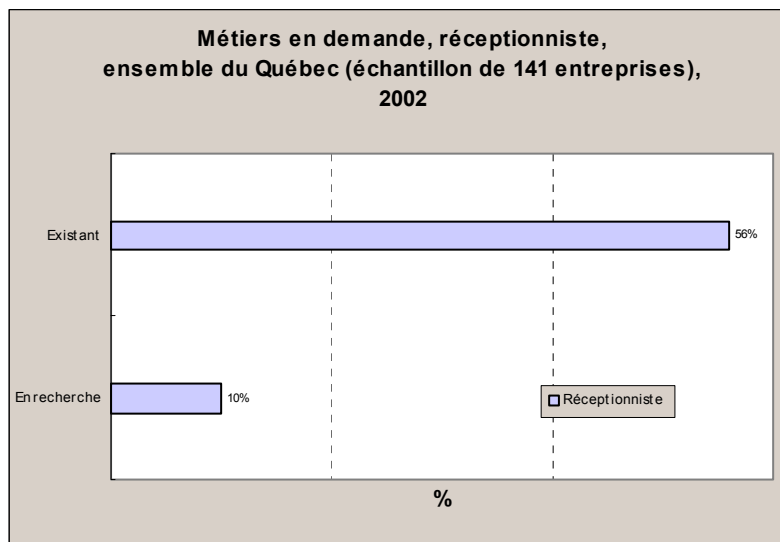


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

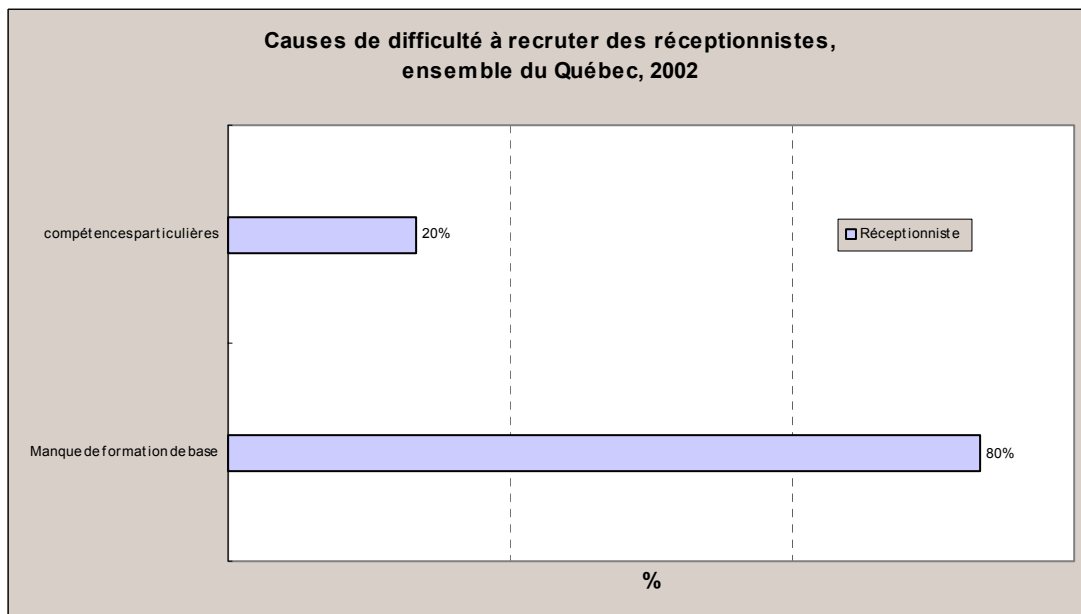
Réceptionniste (CNP 1414)

Selon les données de l'enquête :

- 141 sur 253, soit 56 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 14 sur 141, soit 10 % des entreprises étaient en recherche de réceptionnistes en 2002.



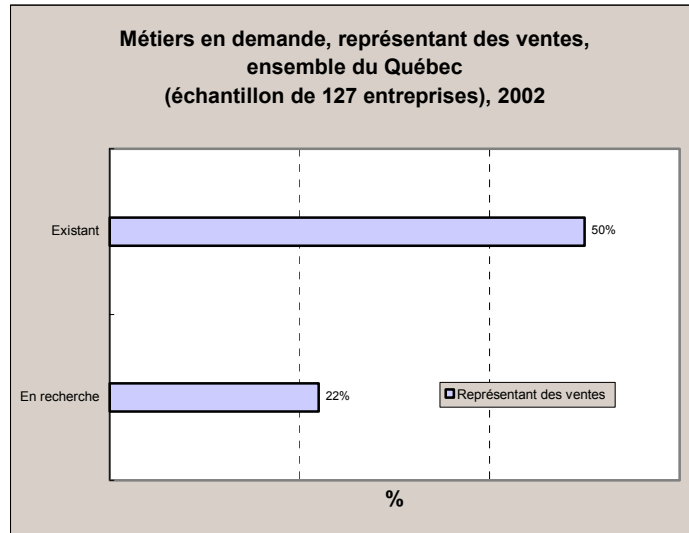
- 5 sur 141, soit 4 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des réceptionnistes. Les causes majeures sont liées surtout au manque de formation de base (80 %) et au manque de compétences particulières (20 %).



Représentant des ventes (CNP 6411)

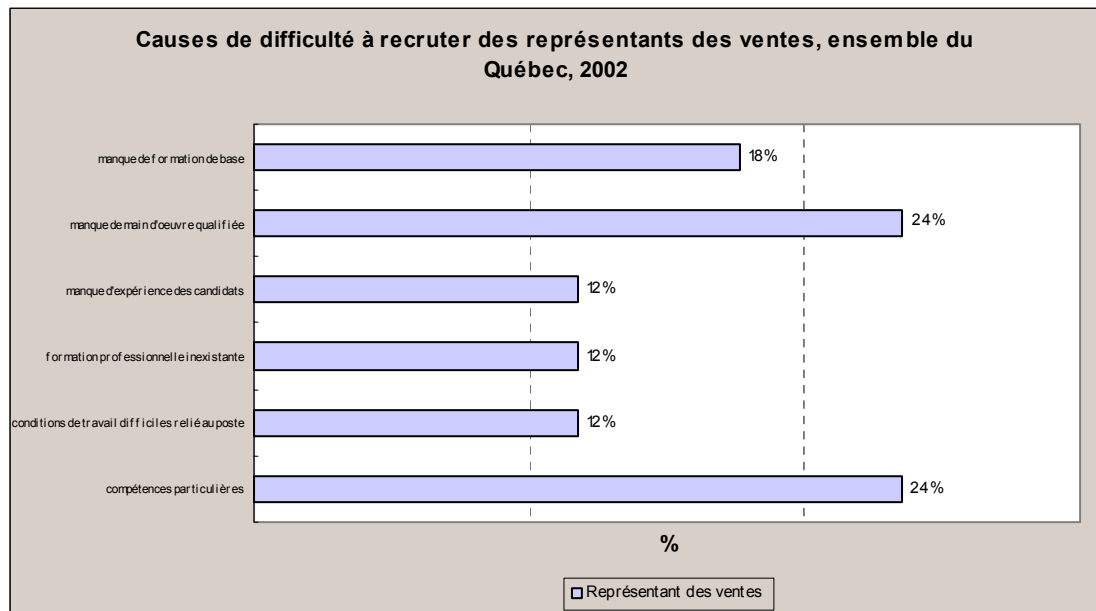
Les données de l'enquête révèlent que :

- 127 sur 253, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 31 sur 127, soit 22 % des entreprises étaient en recherche de représentants des ventes en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 18 sur 127, soit 14 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des représentants des ventes. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (24 %), au manque de compétences particulières (24 %) ainsi qu'à l'absence d'une formation de base (18 %). Parmi les autres causes, en proportions égales soit 12 %, notons le manque d'expérience des candidats, l'absence d'une formation professionnelle et les conditions de travail difficiles reliées au poste.

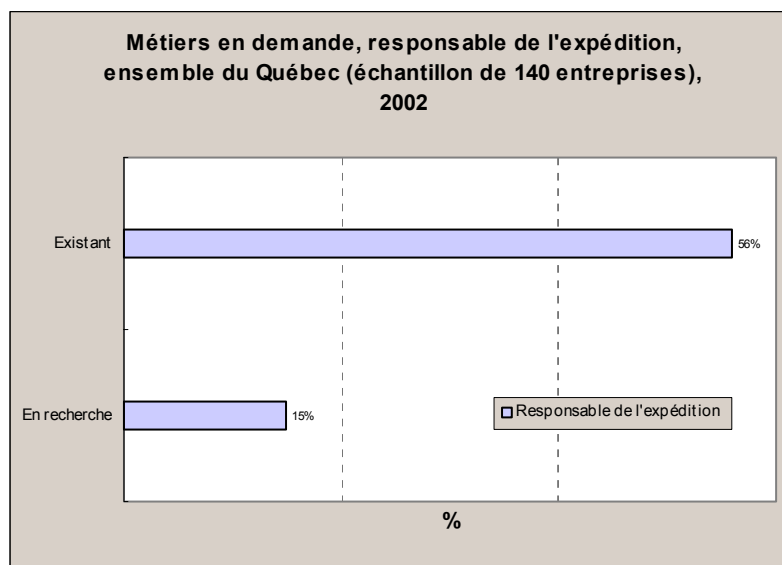


Source : Enquête du comité sectoriel, 2002

Responsable de l'expédition (CNP 0713)

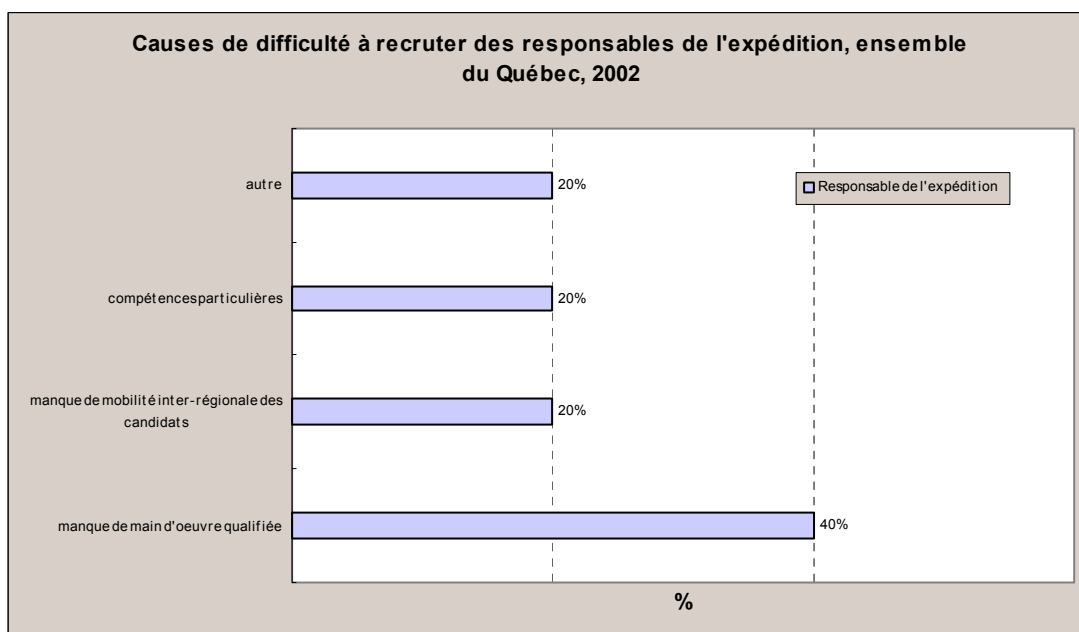
Selon les données de l'enquête ;

- 140 sur 253, soit 56 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 21 sur 140, soit 15 % des entreprises étaient en recherche de responsables de l'expédition en 2002.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

- 5 sur 140, soit 4 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des responsables de l'expédition. La cause principale est liée surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (40 %). Parmi les autres causes, avec des proportions égales de 20 %, notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi que le manque de certaines compétences particulières.



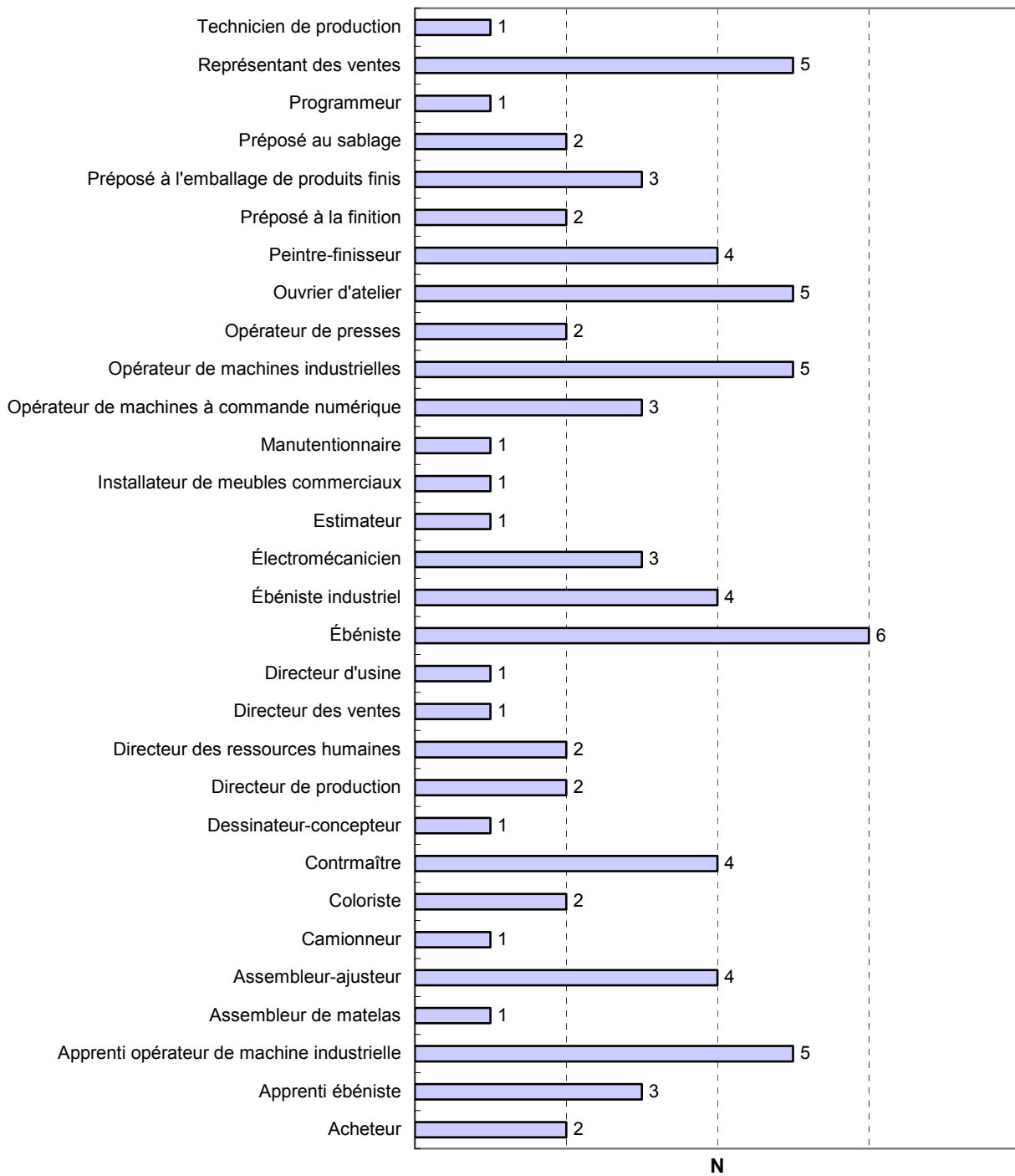
Source : Enquête du Comité sectoriel 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

Région du Centre-du-Québec

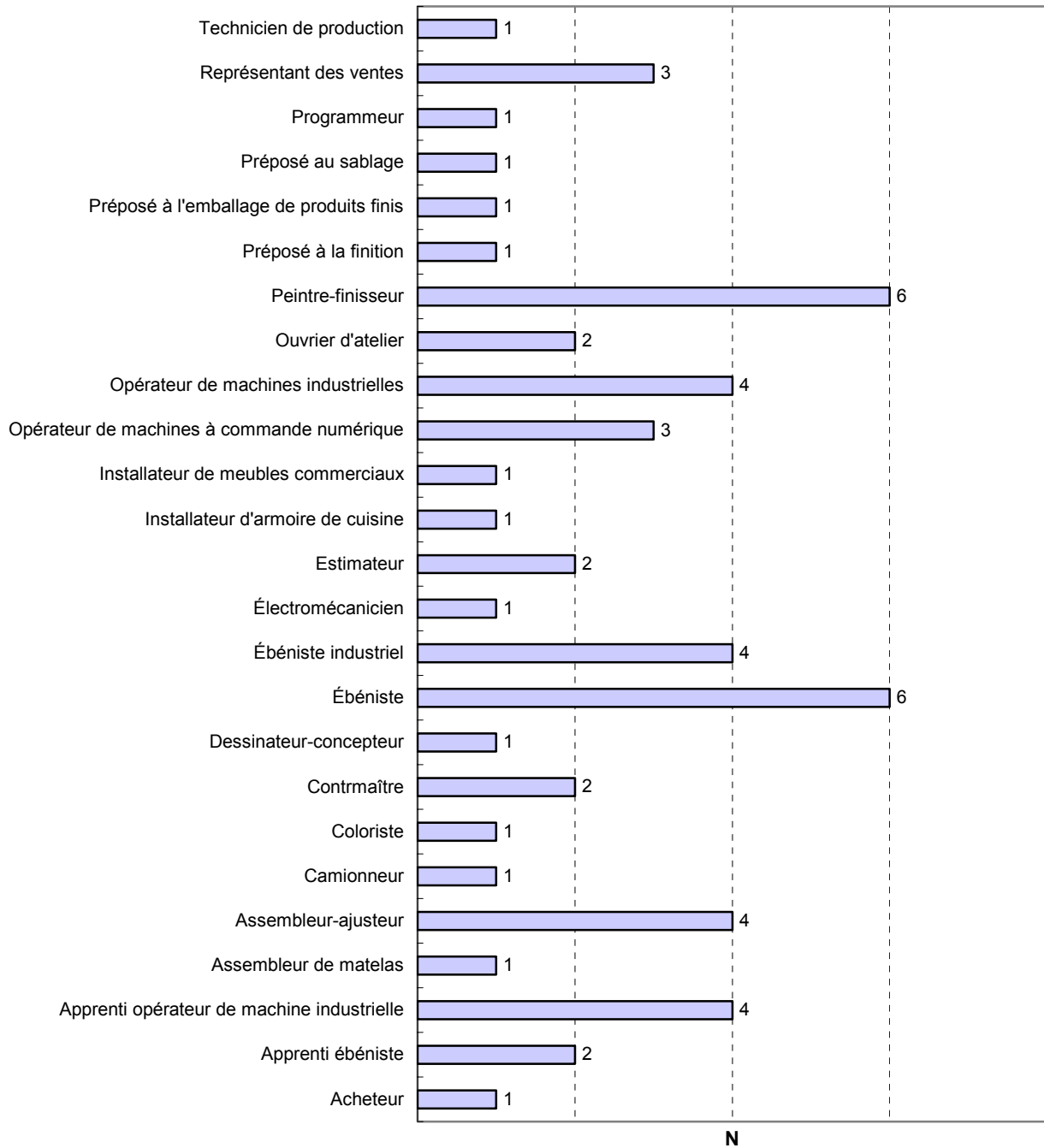
Les données de l'enquête du Comité sectoriel révèlent les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers. À noter qu'il y a 22 entreprises qui forment l'échantillon pour la région du Centre-du-Québec.

**Métiers en demande, région du Centre-du-Québec
(échantillon de 22 entreprises employant 1244 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région du Centre-du-Québec
(échantillon de 22 entreprises employant 1244 personnes), 2002**

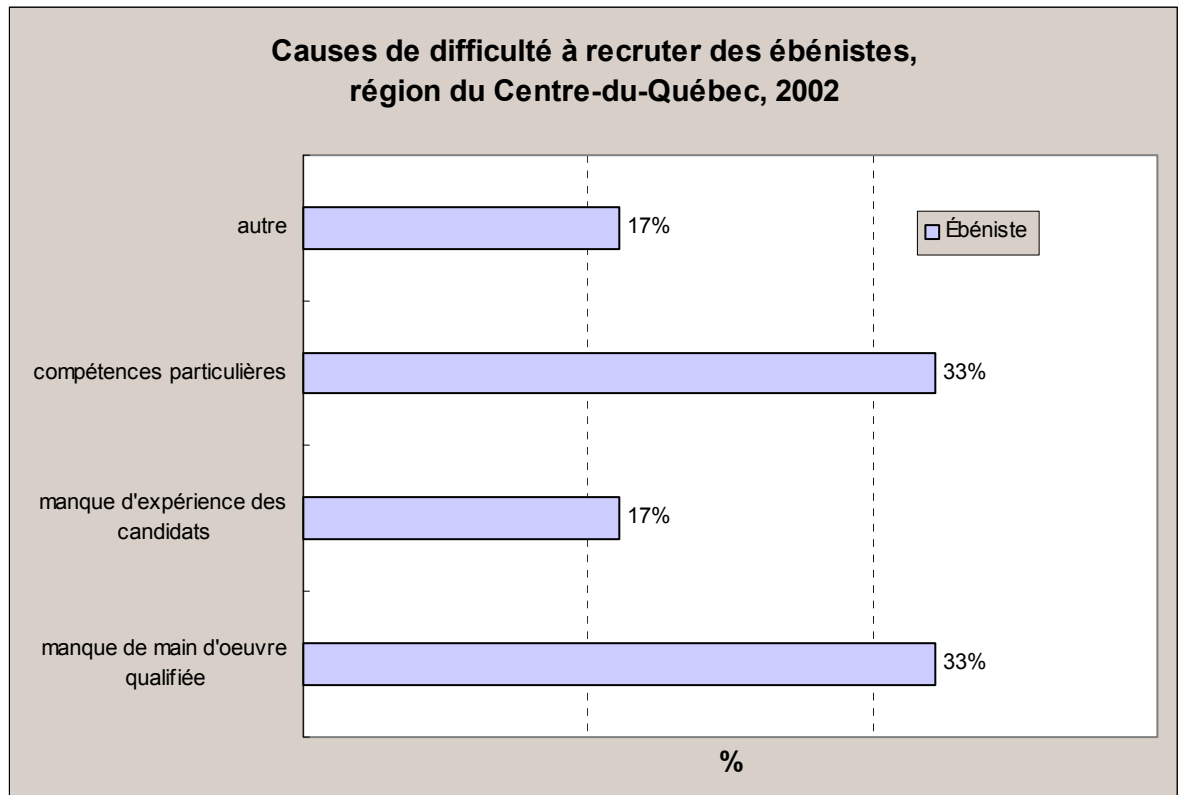


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Selon les données de l'enquête ;

- 11 sur 22, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 11, soit 55 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes. Les causes principales sont surtout le manque de compétences particulières (33 %) et le manque de main-d'œuvre qualifiée (33 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats (17 %).

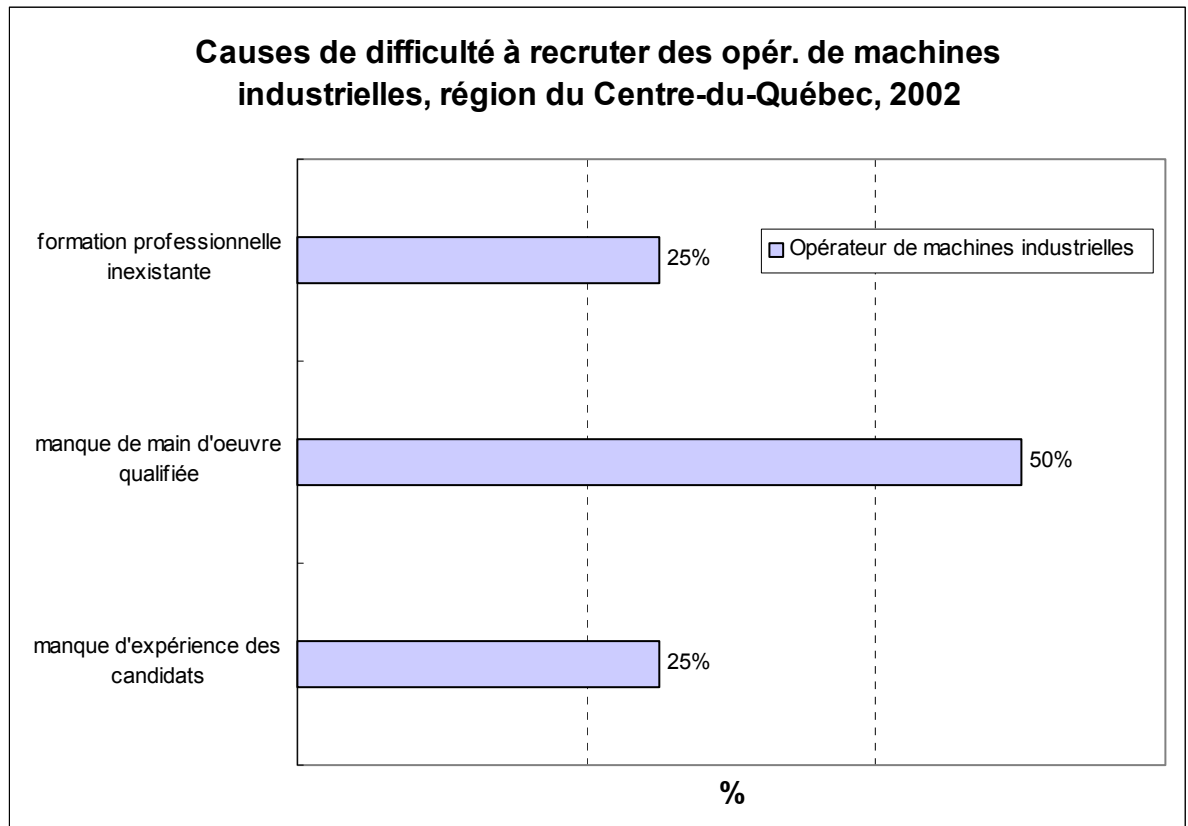


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Selon les données de l'enquête ;

- 13 sur 22, soit 59 %, des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 13, soit 31 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes majeures sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée (50 %), le manque d'expérience des candidats (25 %) ainsi que l'absence de formation professionnelle adéquate (25 %).

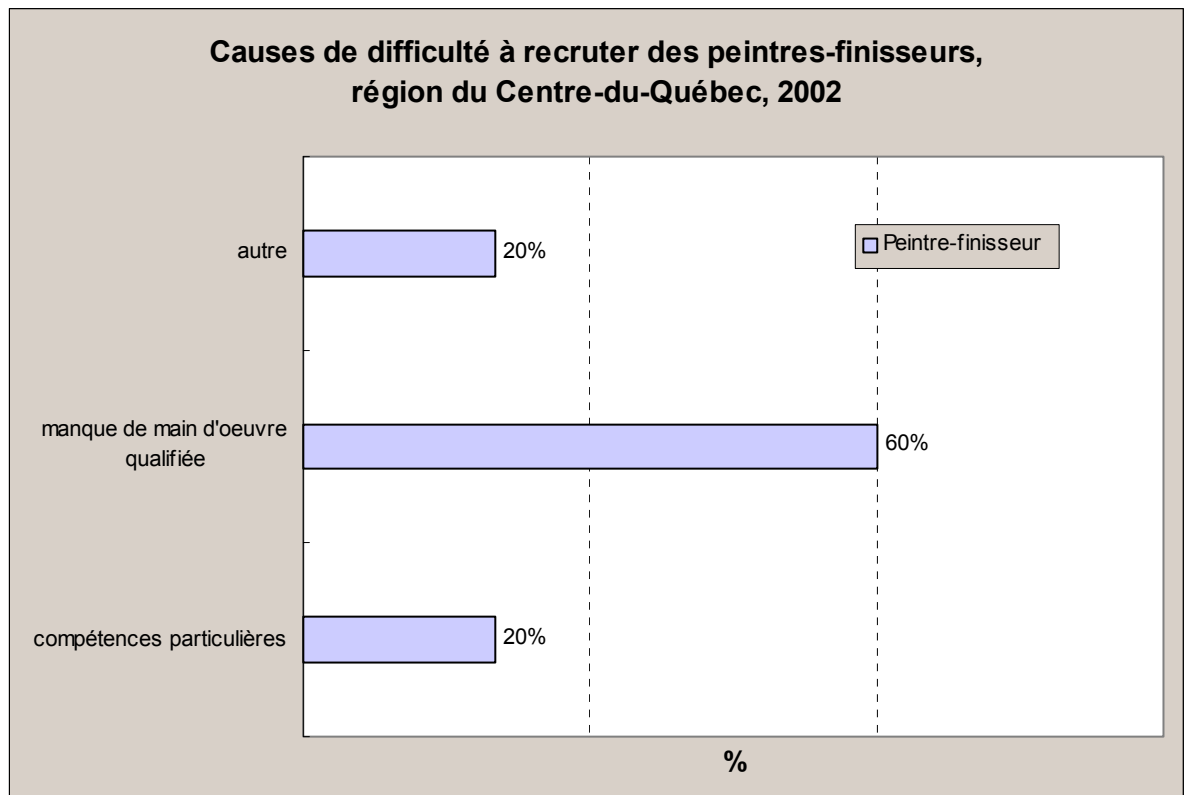


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

D'après les données de l'enquête ;

- 10 sur 22, soit 45 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 10, soit 60 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs dont les principales causes sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée (60 %) et le manque de compétences particulières (20 %).

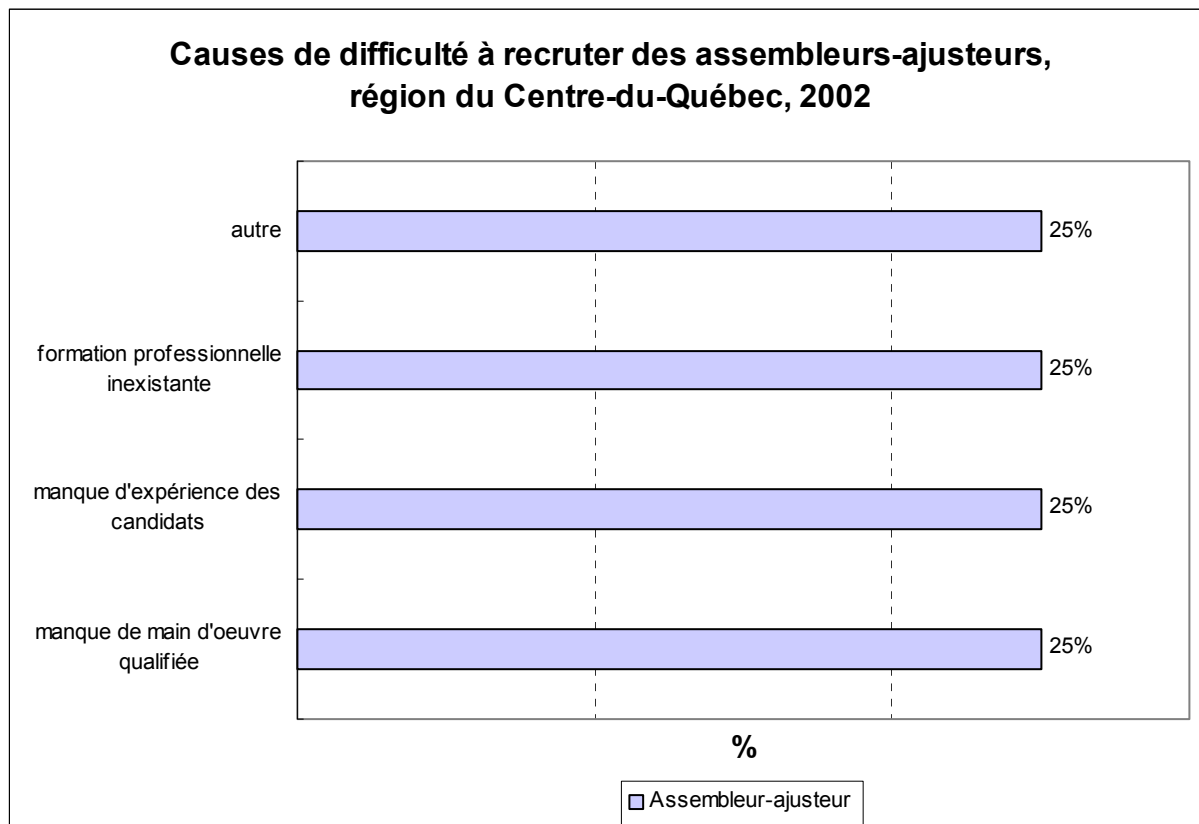


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

D'après les données de l'enquête ;

- 10 sur 22, soit 45 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 10, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes principales sont, en proportions égales soit 25 %, le manque d'expérience des candidats, le manque de main-d'œuvre qualifiée et l'absence de formation professionnelle adéquate.

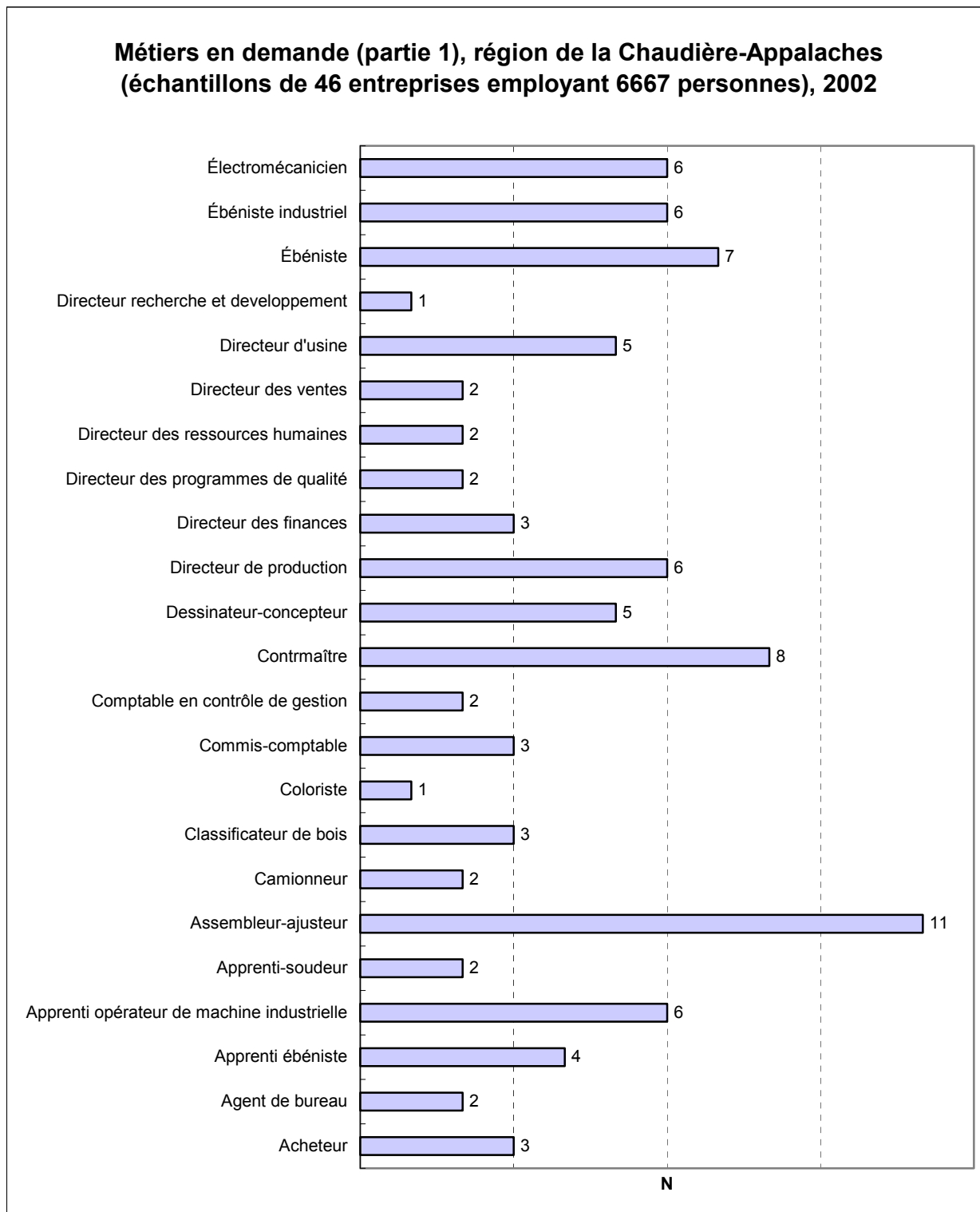


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

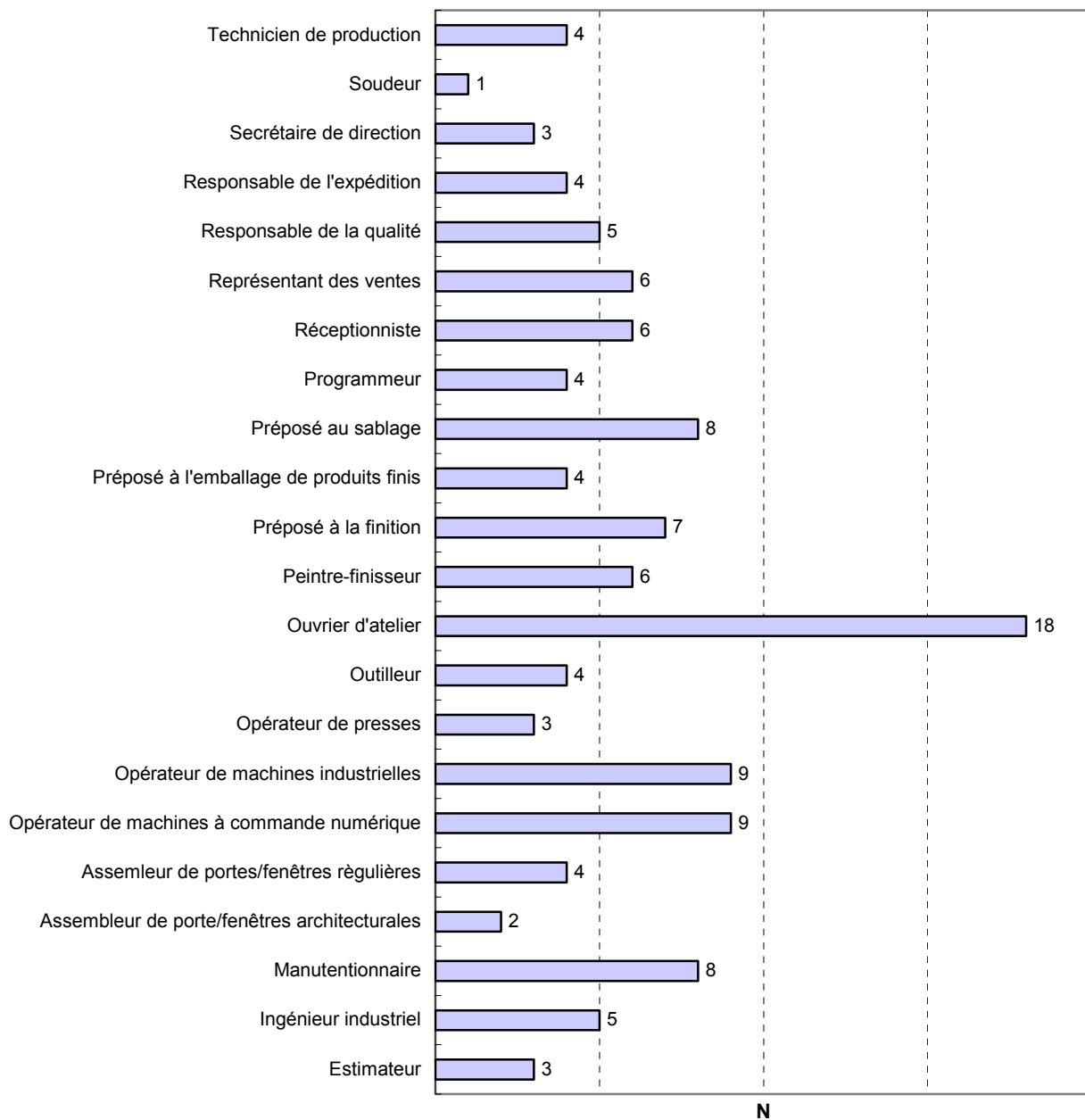
Région de la Chaudière-Appalaches

À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de la Chaudière-Appalaches. À noter qu'il y a 46 entreprises qui participaient à l'enquête du Comité.



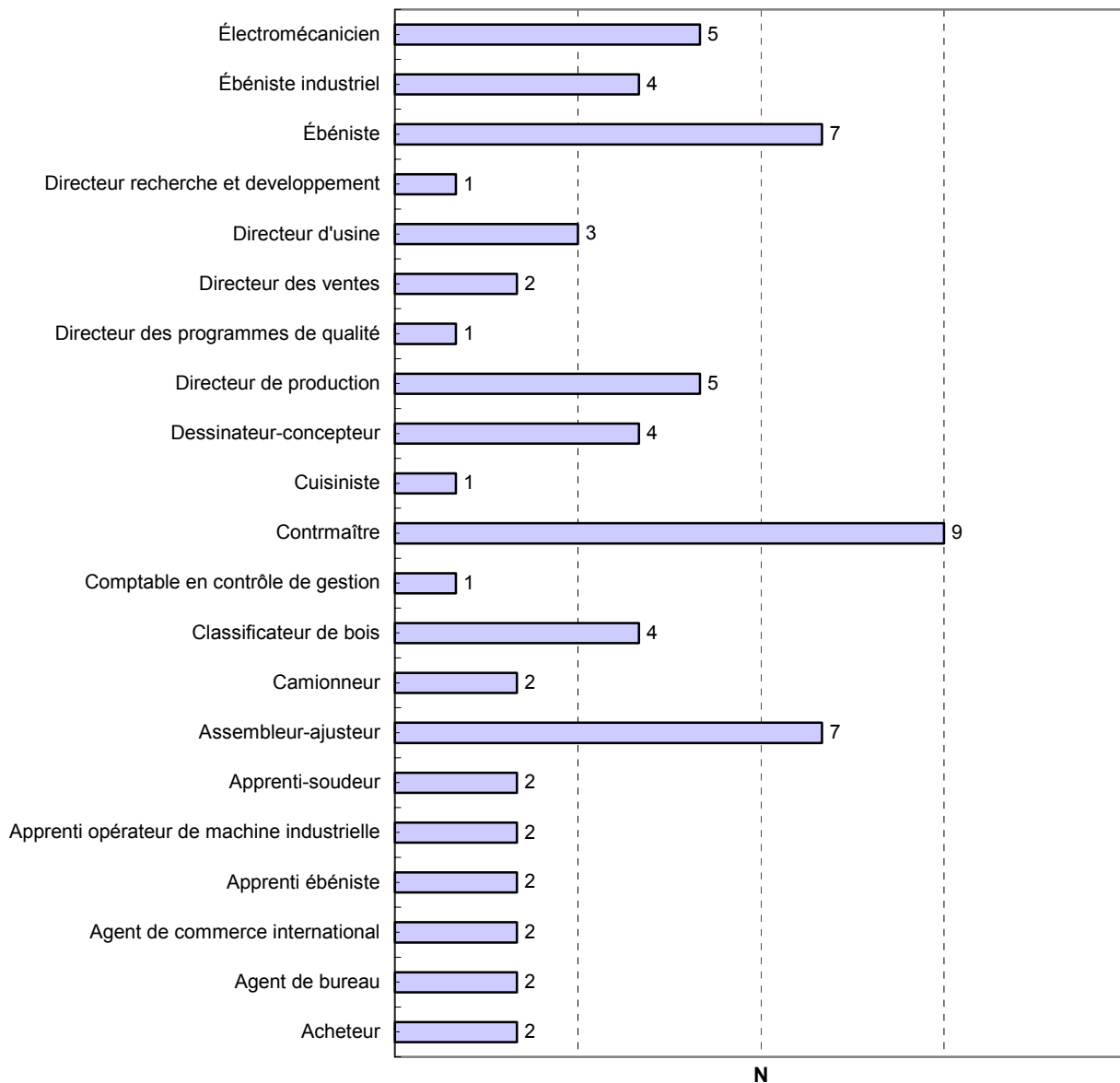
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en demande (partie 2), région de la Chaudière-Appalaches
(échantillon de 46 entreprises employant 6667 personnes), 2002**



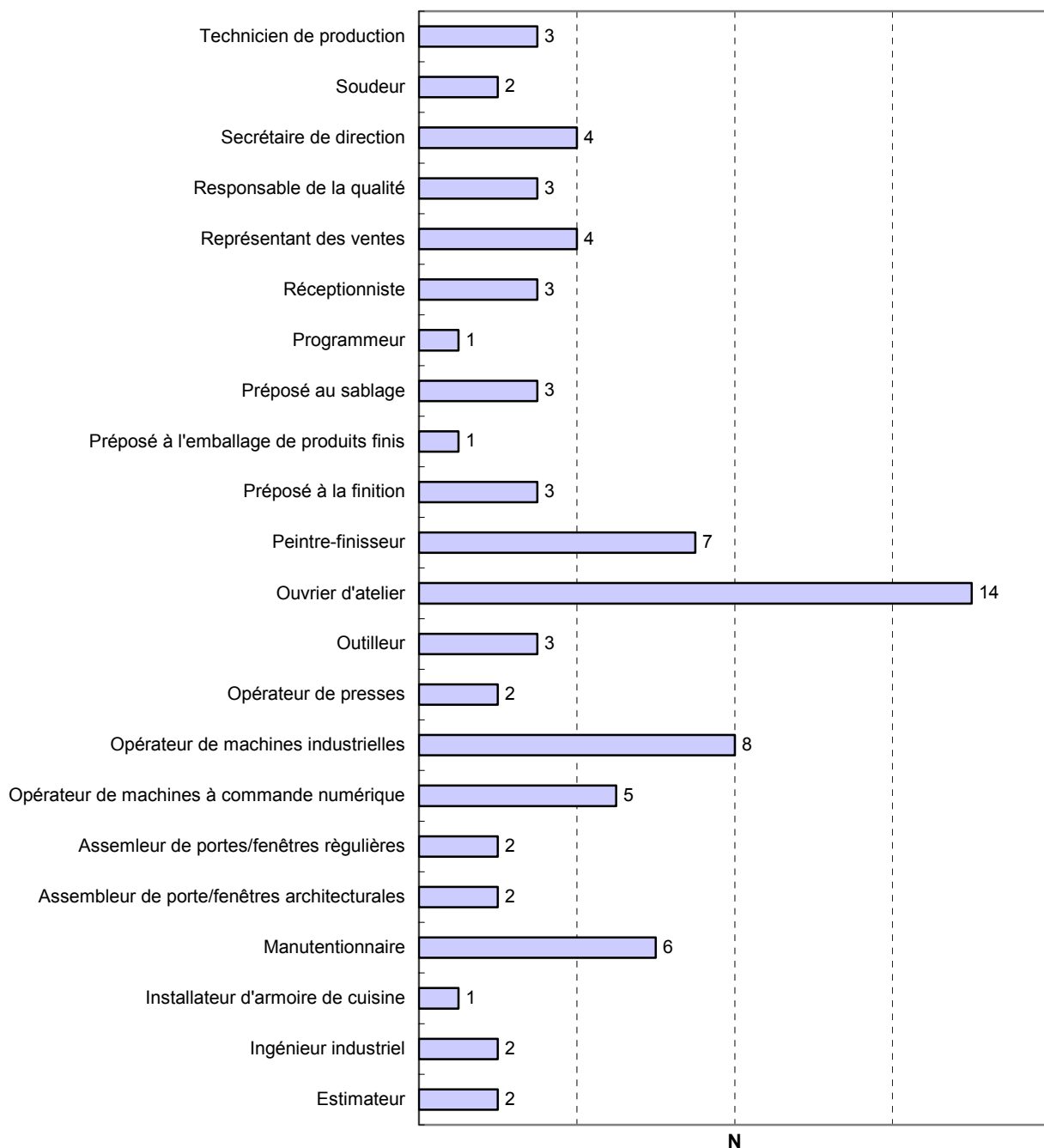
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Métiers en difficulté de recrutement (partie 1), région de la Chaudière-Appalaches (échantillon de 46 entreprises employant 6667 personnes), 2002



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Métiers en difficulté de recrutement (partie 2), région de la Chaudière-Appalaches (échantillon de 46 entreprises employant 6667 personnes), 2002



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 39 sur 46, soit 85 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 14 sur 39, soit 36 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. Les causes majeures sont surtout liées au manque de main-d'œuvre qualifiée (38 %) et au manque de mobilité inter-régionale des candidats (15 %). Parmi les autres causes, notons le manque d'expérience des candidats, les conditions de travail difficiles reliées au poste, l'absence de compétences particulières, l'absence de formation professionnelle adéquate et finalement, la hausse d'activité saisonnière ou temporaire du secteur.

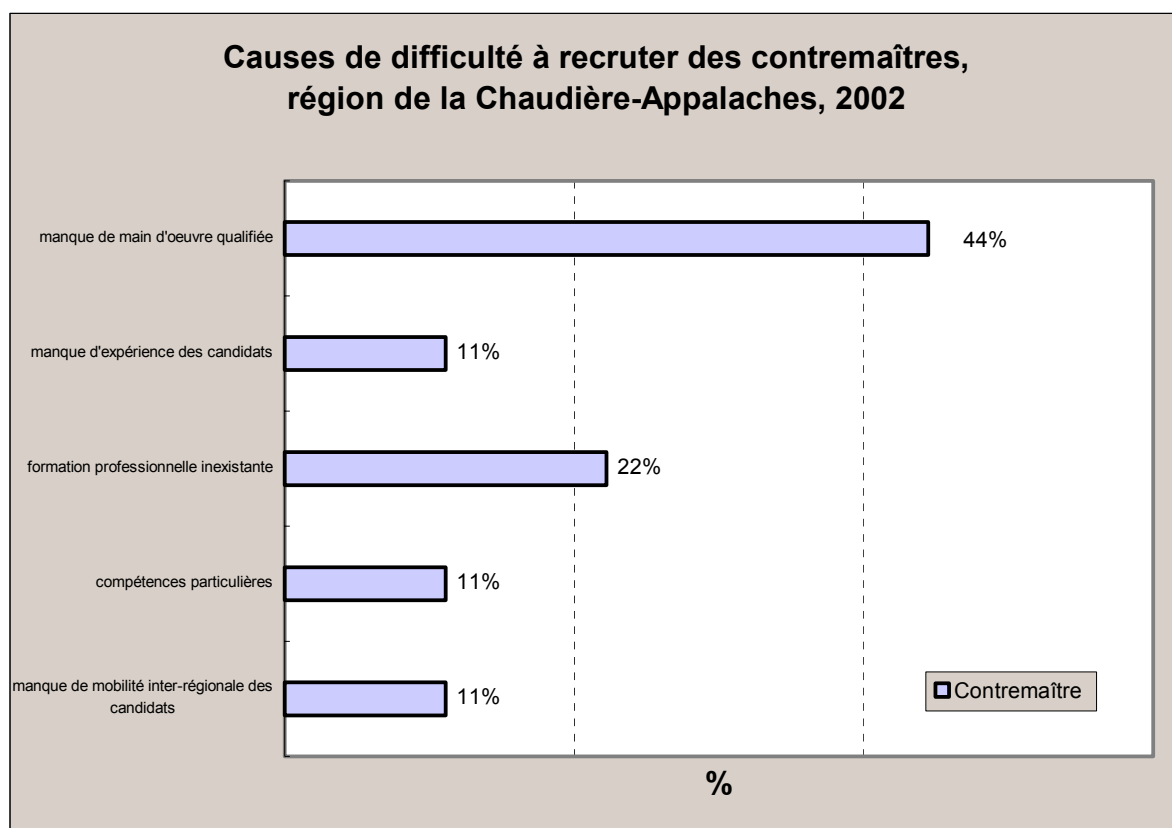


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Contremaître (CNP 9224)

Selon les données de l'enquête ;

- 37 sur 46, soit 80 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 9 sur 37, soit 24 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des contremaîtres. Les principales causes sont surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (44 %), l'absence de formation professionnelle adéquate (22 %). Les autres causes sont, en proportions égales, le manque de compétences particulières, le manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi que le manque d'expérience des candidats.

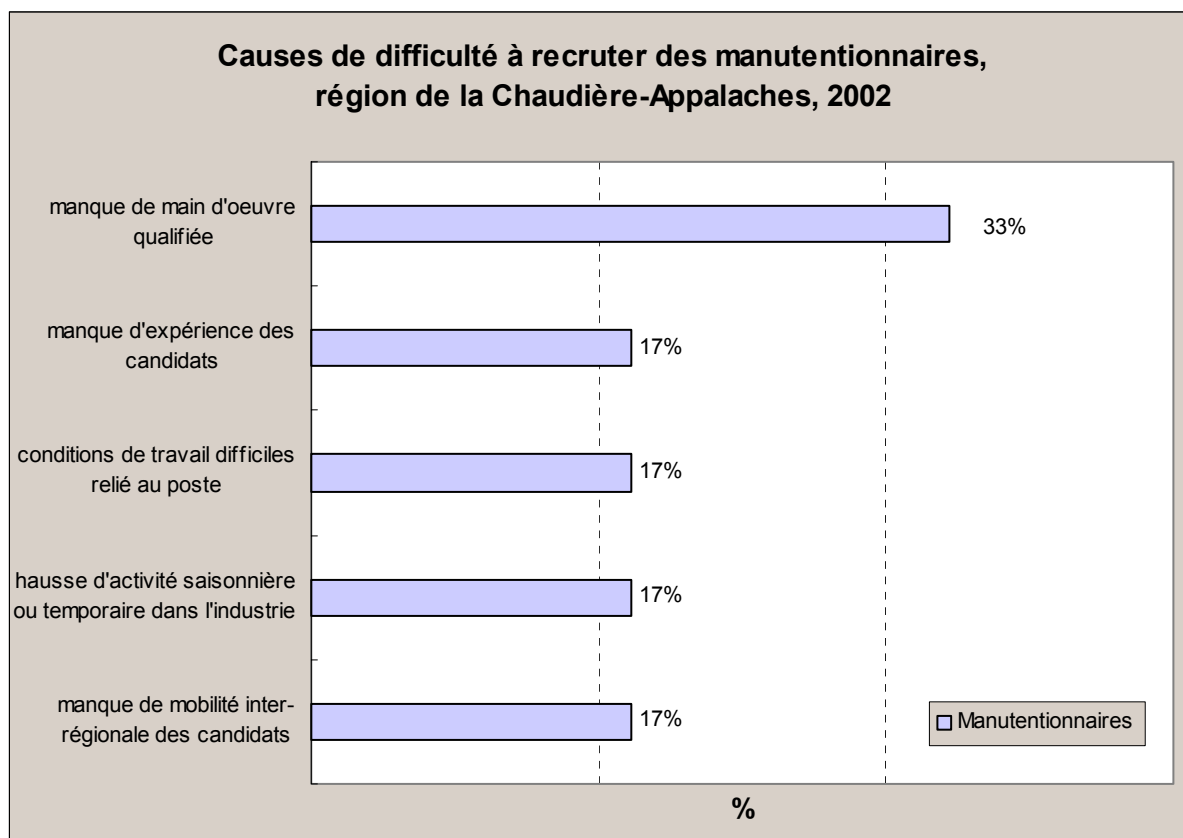


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Manutentionnaire (CNP 7452)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 21 sur 46, soit 46 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 21, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des manutentionnaires. La cause principale est liée surtout au manque d'expérience des candidats (33 %). Parmi les autres causes, en proportions égales (17 %), notons le manque de mobilité inter-régionale des candidats, le manque d'expérience des candidats ainsi que la hausse d'activité saisonnière ou temporaire du secteur.

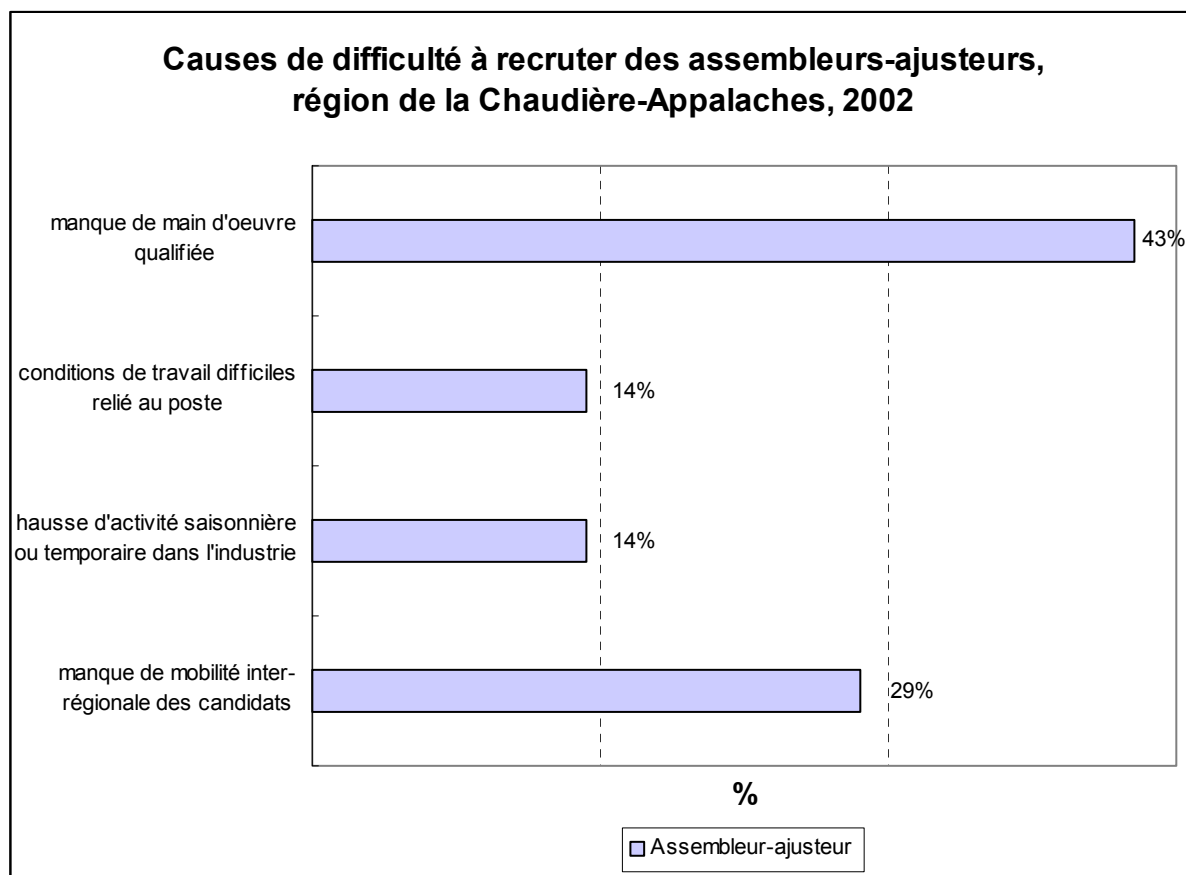


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

D'après les données de l'enquête ;

- 28 sur 46, soit 61 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 7 sur 28, soit 25 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (43 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (29 %), aux conditions de travail difficiles reliées au poste (14 %) ainsi qu'à la hausse d'activité saisonnière ou temporaire du secteur (14 %).

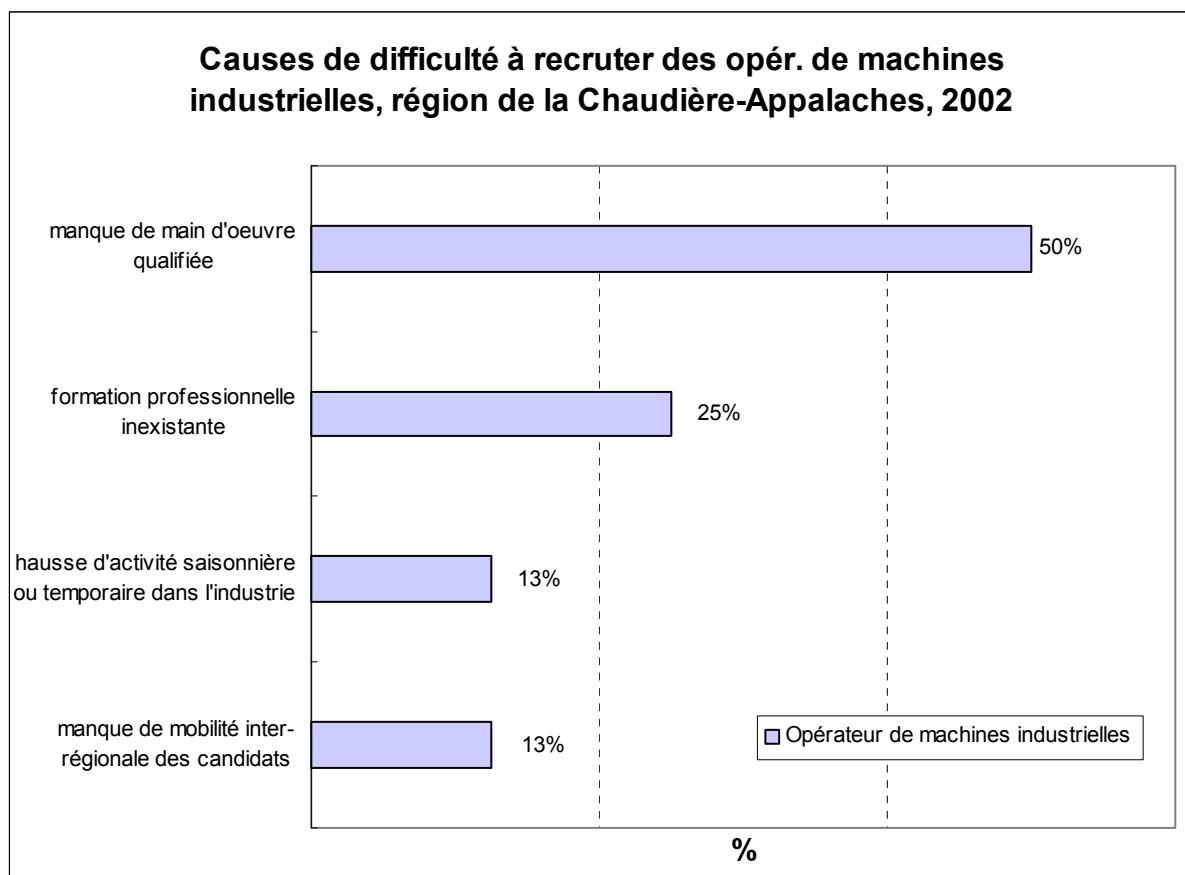


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 28 sur 46, soit 61 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 8 sur 28, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes majeures sont liées surtout au manque d'une main-d'œuvre qualifiée (50 %) et à l'absence de formation professionnelle adéquate (25 %). Les autres causes sont, en proportions égales de 13 %, le manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi que la hausse d'activité saisonnière ou temporaire du secteur.



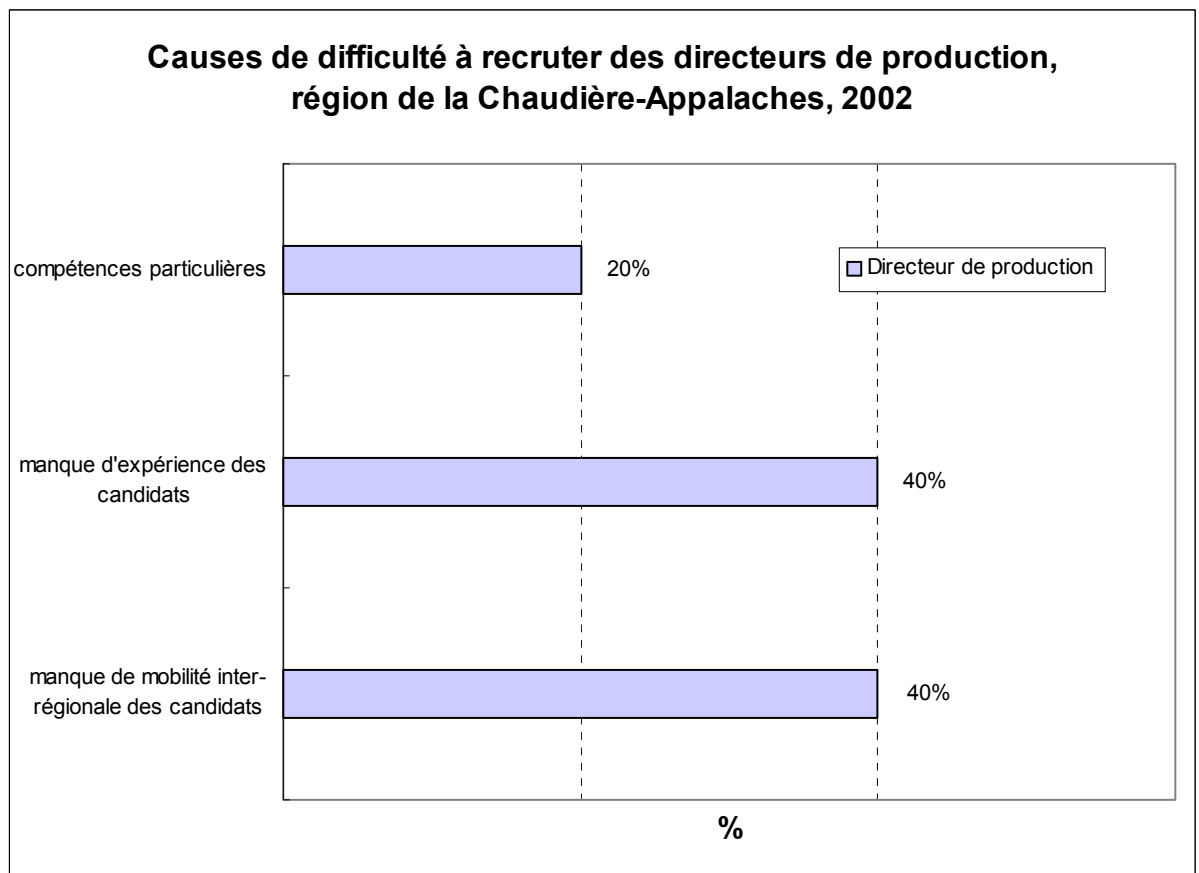
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Directeur de production (CNP 0911)

Selon les données de l'enquête ;

■ 33 sur 46, soit 72 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.

■ 5 sur 33, soit 15 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des directeurs de production. Les causes principales sont liées au manque d'expérience des candidats (40 %), au manque de mobilité inter-régionale des candidats (40 %) ainsi qu'à l'absence des compétences particulières (20 %).

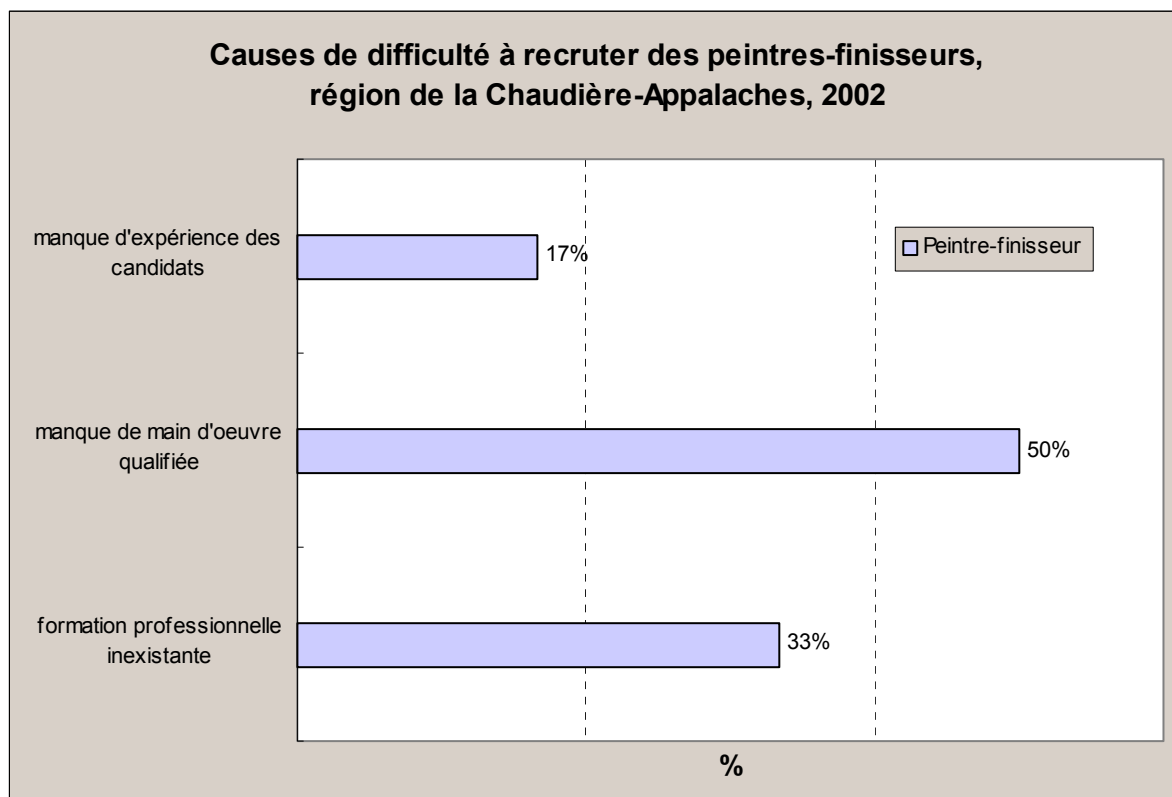


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

Selon les données de l'enquête ;

- 20 sur 46, soit 43 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 7 sur 20, soit 35 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (50 %), à l'absence de formation professionnelle adéquate (33 %) et au manque d'expérience des candidats.

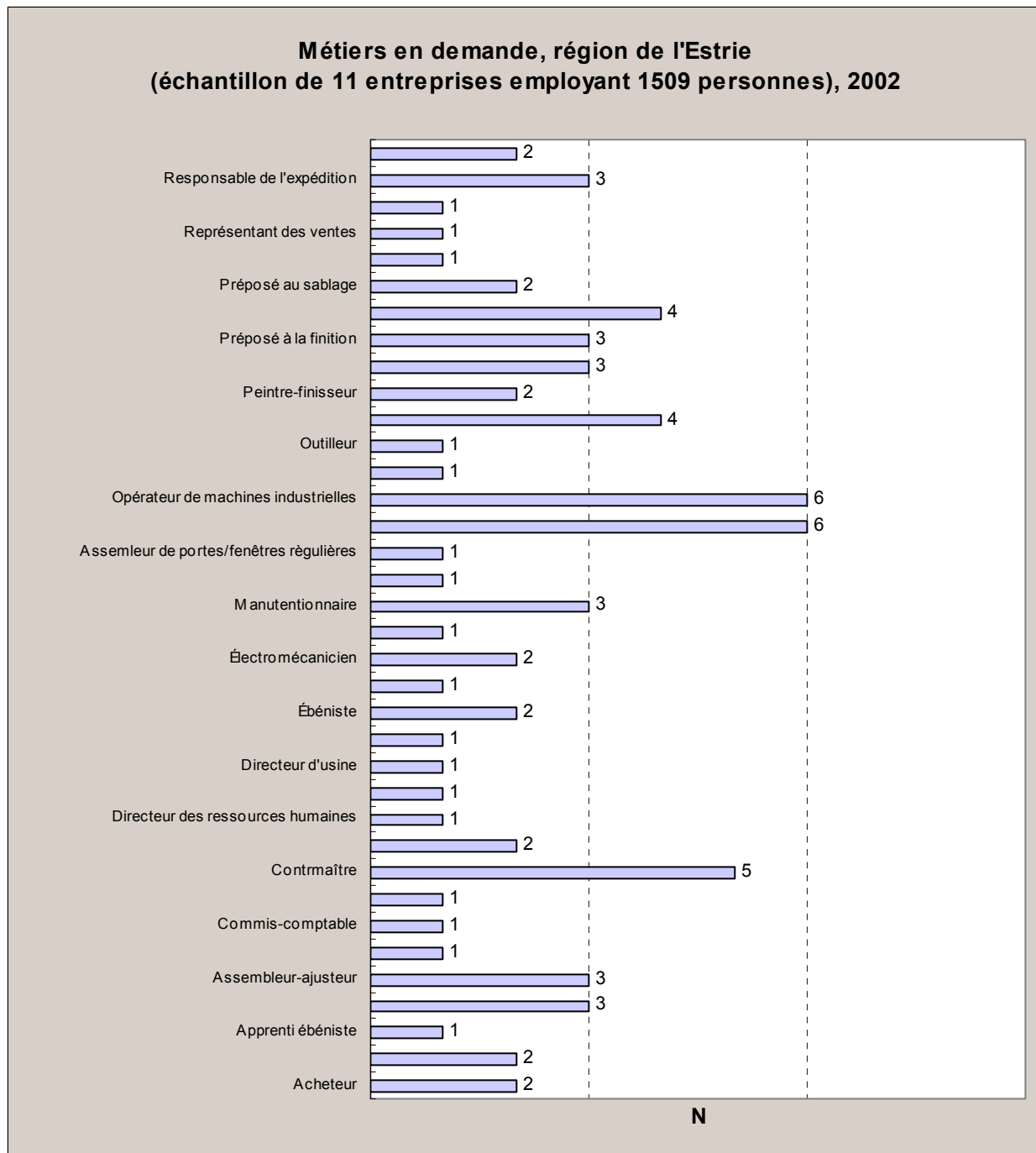


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

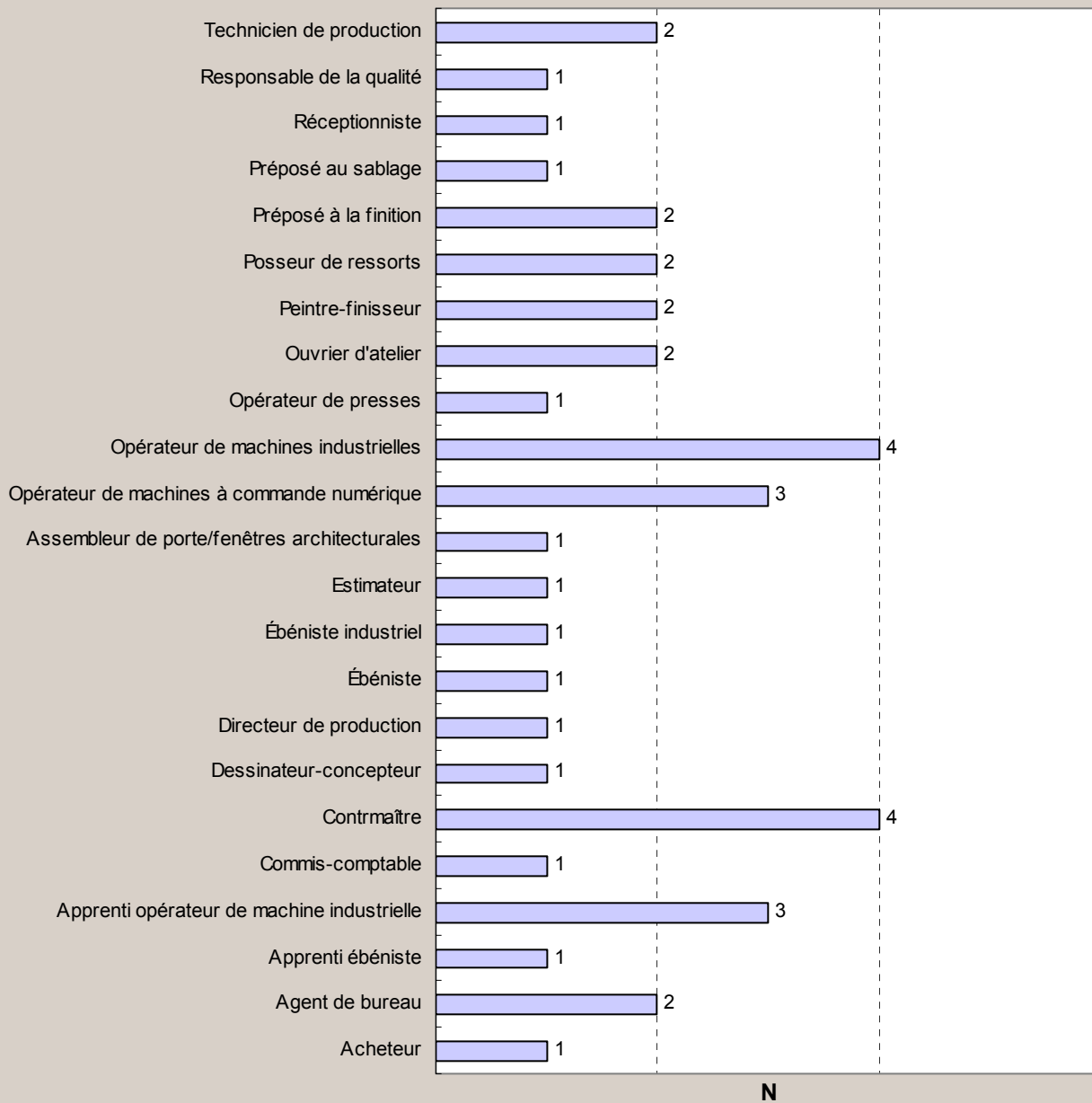
Région de l'Estrie

Les données de l'enquête du Comité sectoriel révèlent les causes majeures afin de recruter quelques métiers pour la région de l'Estrie. À noter qu'il y a 11 entreprises qui formaient l'échantillon de la région de l'Estrie.



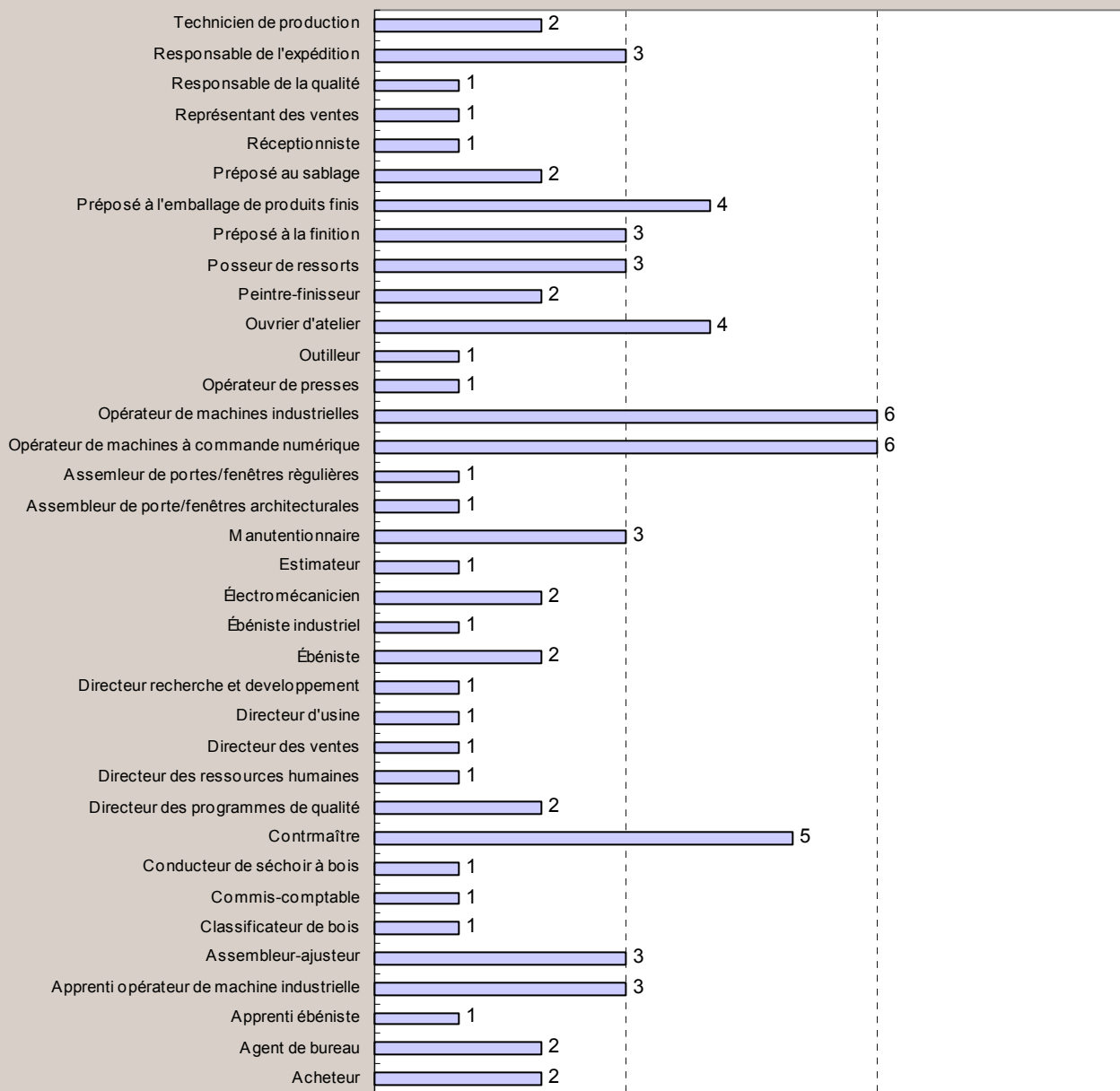
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région de l'Estrie
(échantillon de 11 entreprises employant 1509 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en demande, région de l'Estrie
(échantillon de 11 entreprises employant 1509 personnes), 2002**



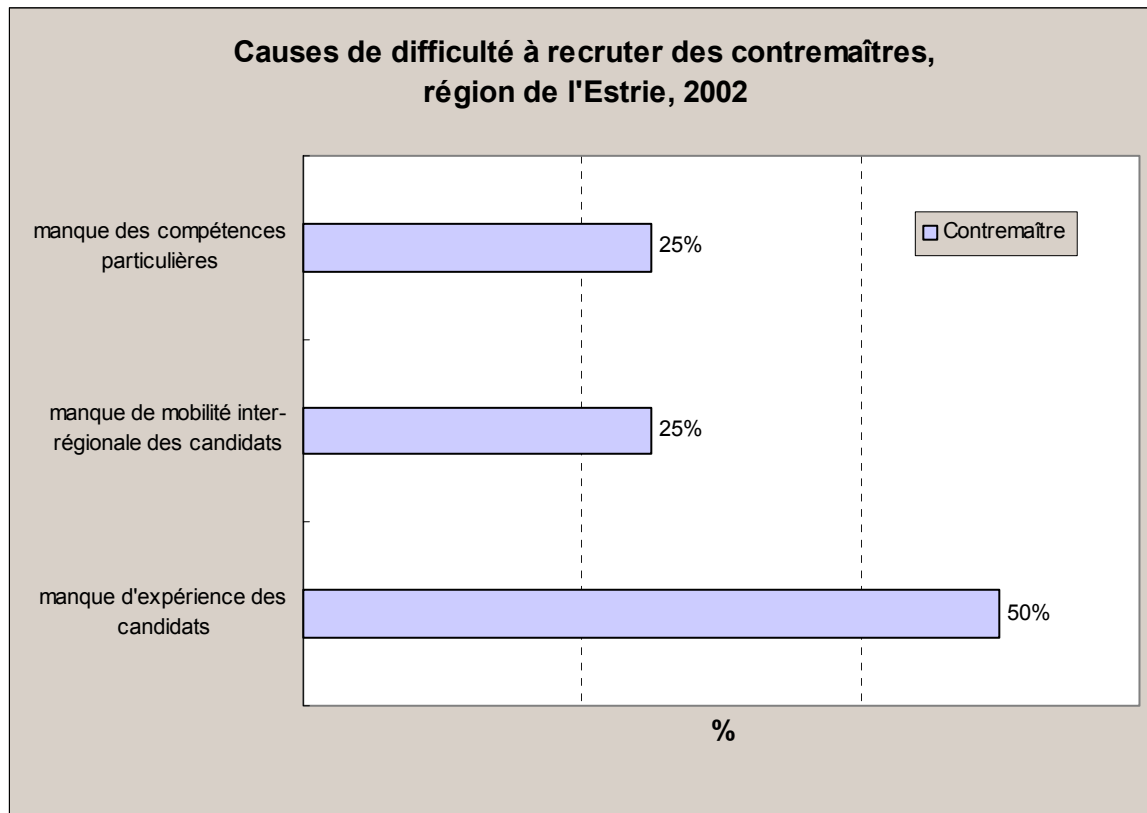
N

Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Contremaître (CNP 9224)

Selon les données de l'enquête :

- 10 sur 11, soit 91 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 10, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des contremaîtres dont les causes principales sont le manque d'expérience et de compétence, le manque de compétences particulières et le manque de mobilité inter-régionale des candidats.

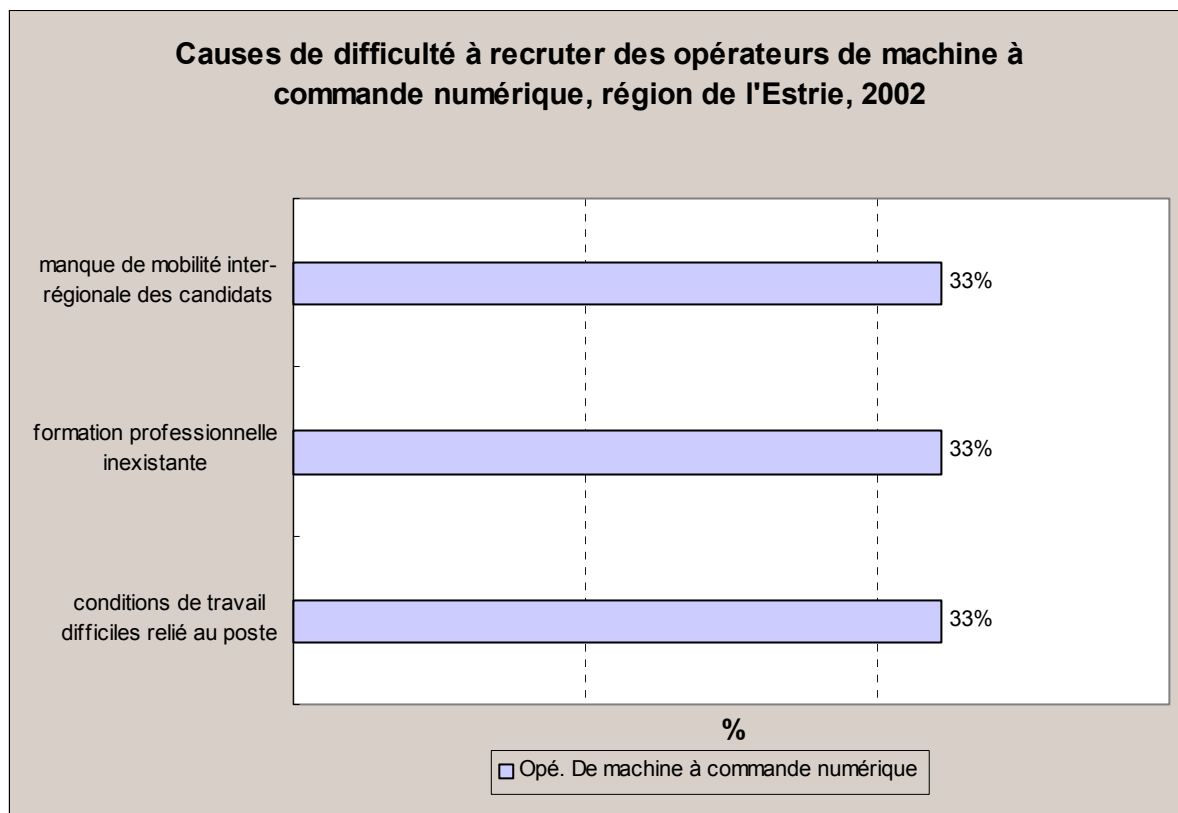


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)

Selon les données de l'enquête :

- 8 sur 11, soit 73 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 8, soit 38 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines à commande numérique. Les causes majeures sont liées au manque de mobilité inter-régionale des candidats, aux conditions de travail difficiles liées au métier ainsi qu'à l'absence de formation professionnelle adéquate.

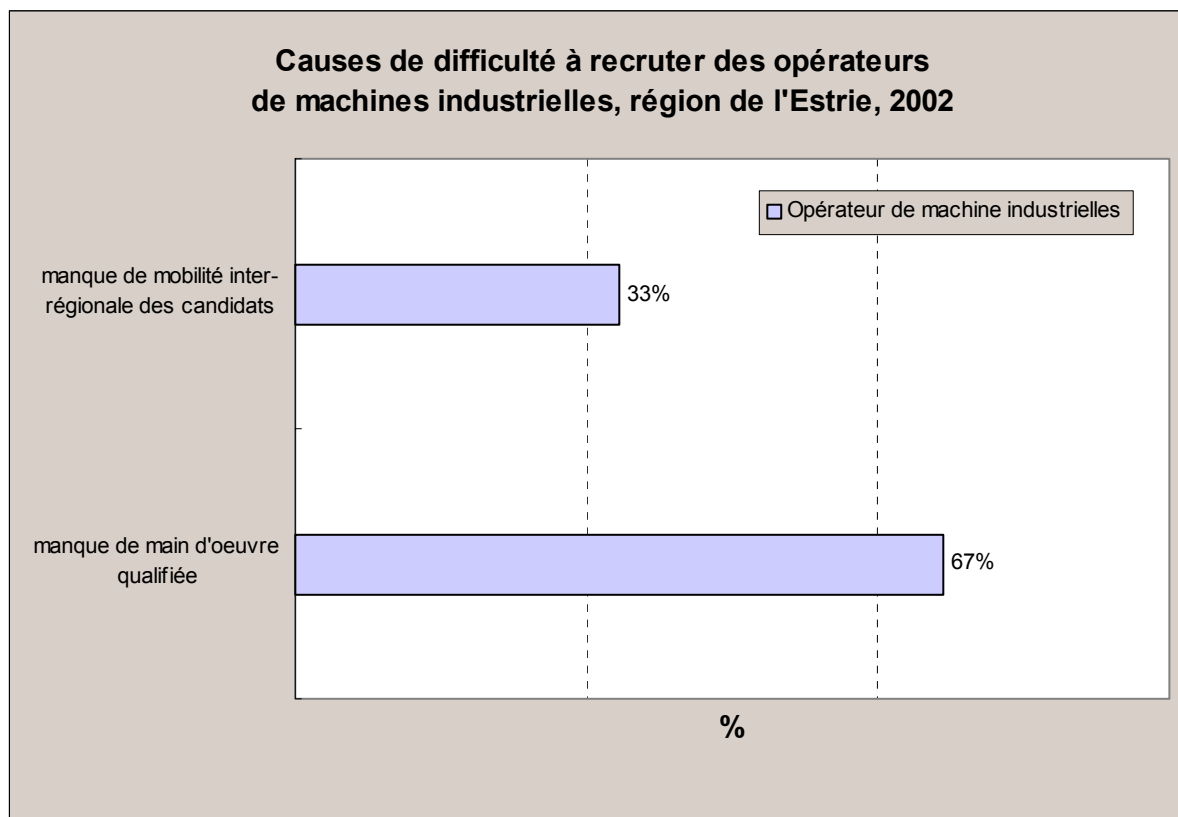


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateurs de machines industrielles (CNP 9434)

D'après les données de l'enquête :

- 8 sur 11, soit 73 %, des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 8, soit 50 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les principales causes sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée et le manque de mobilité inter-régionale des candidats.



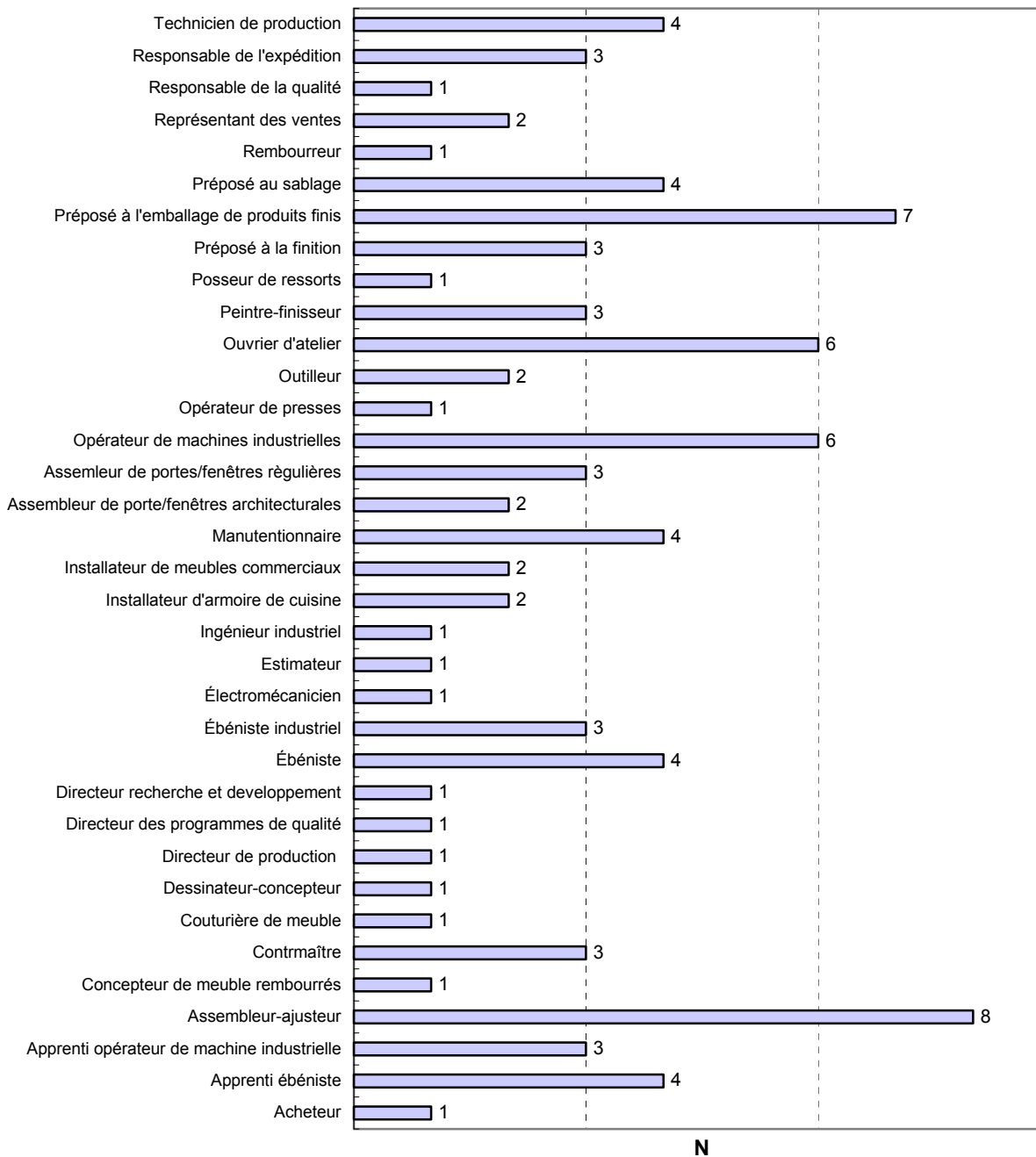
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

Région de Lanaudière

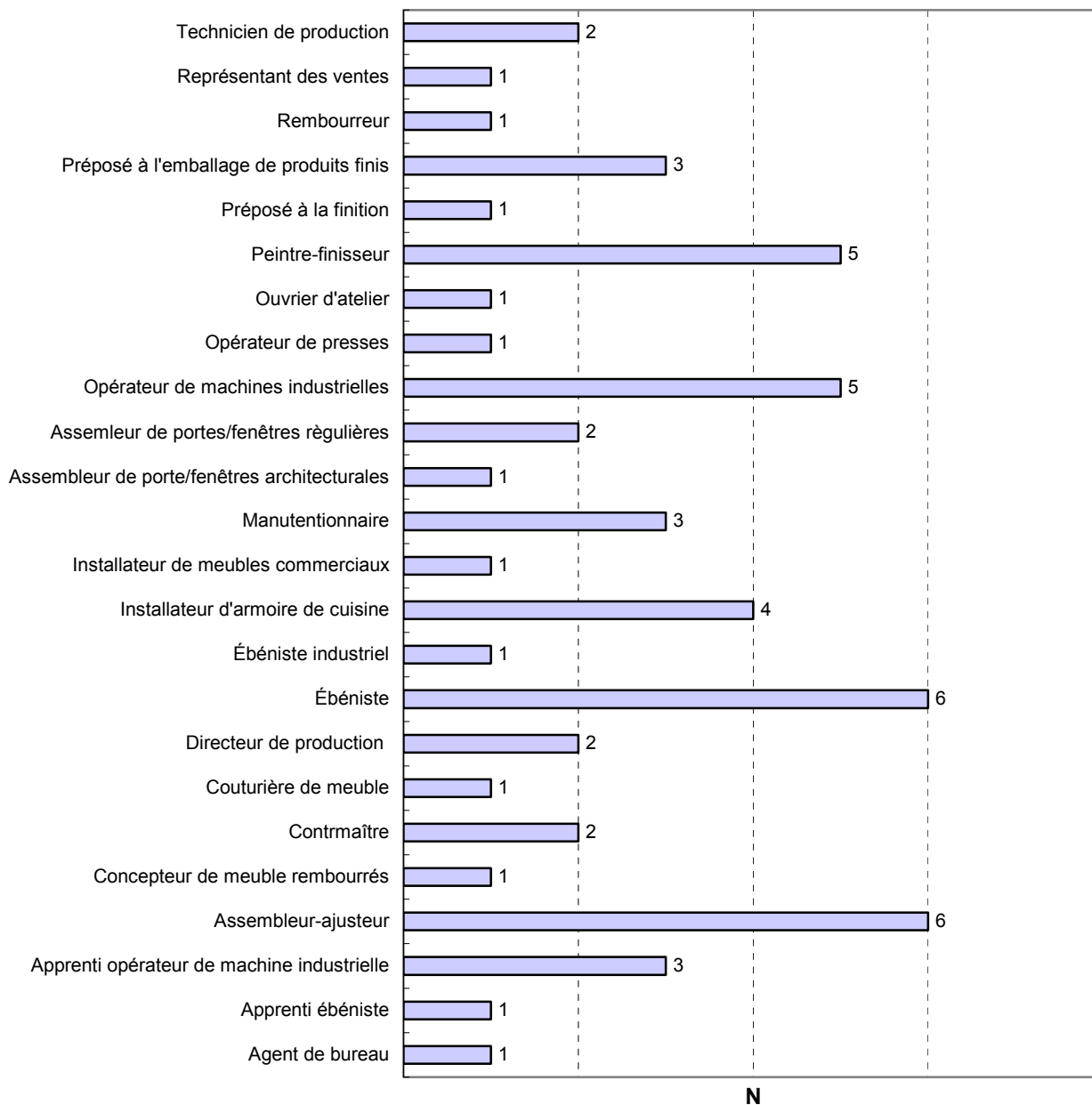
À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de Lanaudière. À noter qu'il y a 21 entreprises qui participaient à l'enquête du Comité.

**Métiers en demande, région de Lanaudière
(échantillon de 21 entreprises employant 1216 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région de Lanaudière
(échantillon de 21 entreprises employant 1216 personnes), 2002**

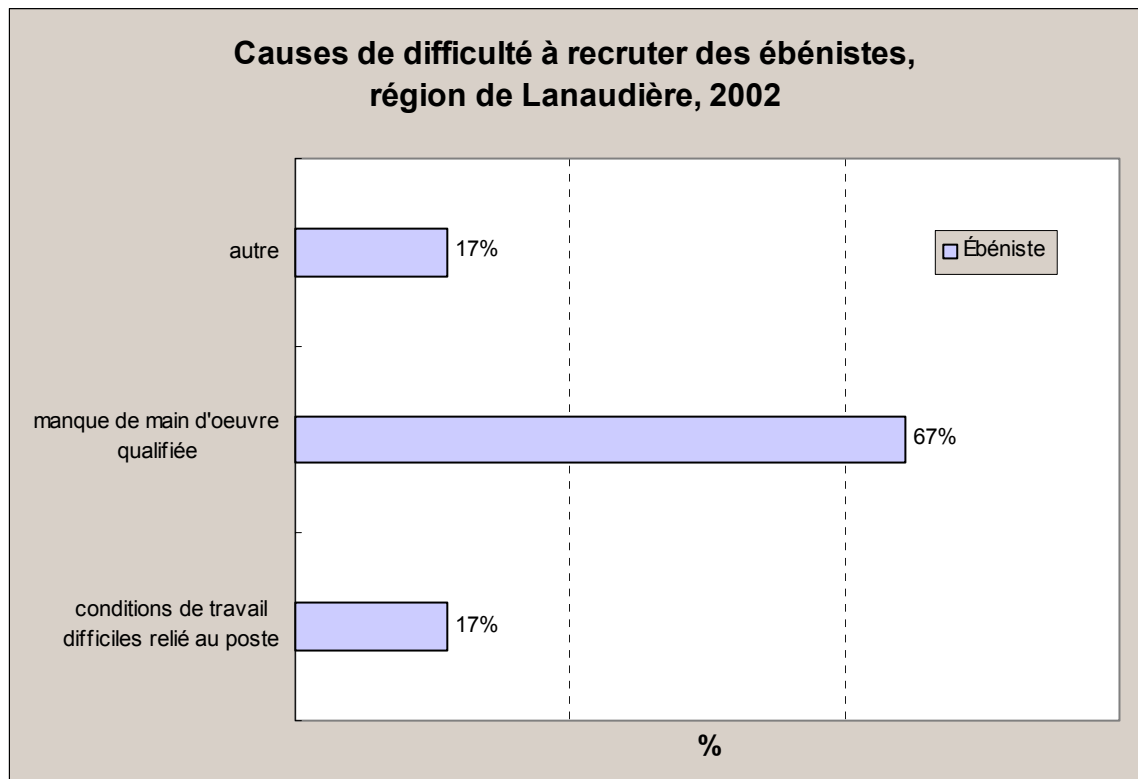


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 8 sur 21, soit 38 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 8, soit 75 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes dont la cause majeure est surtout liée au manque de main-d'œuvre qualifiée (67 %). Les autres causes sont liées, entre autre, aux conditions de travail difficiles reliées au poste.

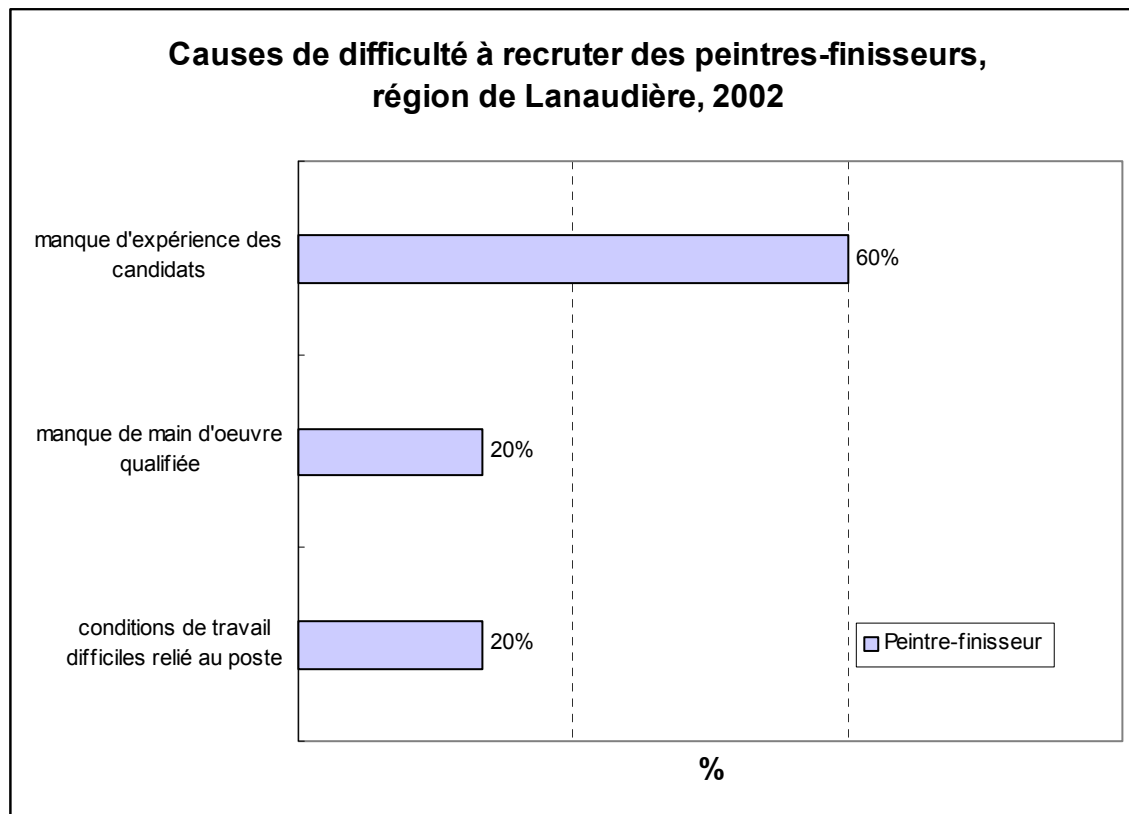


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

Selon les données de l'enquête ;

- 14 sur 21, soit 67 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 14, soit 36 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. Les principales causes sont surtout le manque d'expérience des candidats (60 %), le manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi que les conditions de travail difficiles reliées au poste.

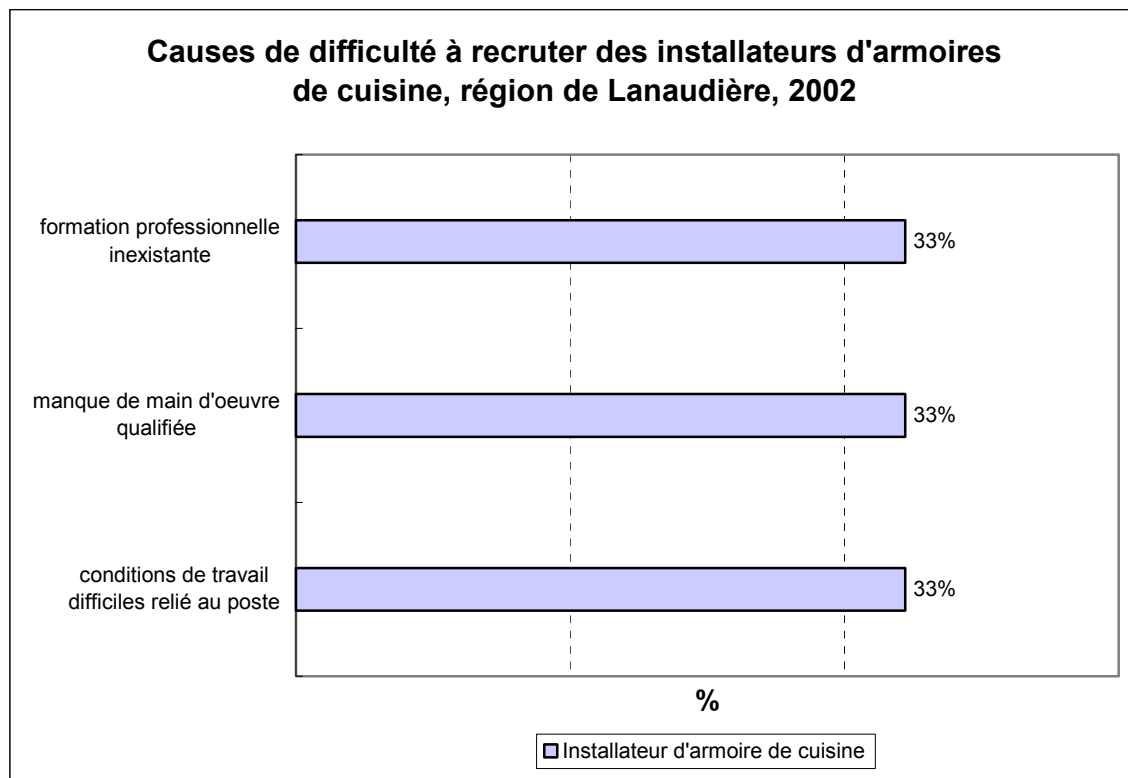


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Installateur d'armoires de cuisine (CNP 7441)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 5 sur 21, soit 24 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 5, soit 80 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des installateurs d'armoires de cuisine. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée, aux conditions de travail difficiles reliées au poste ainsi qu'à l'absence de formation professionnelle adéquate.

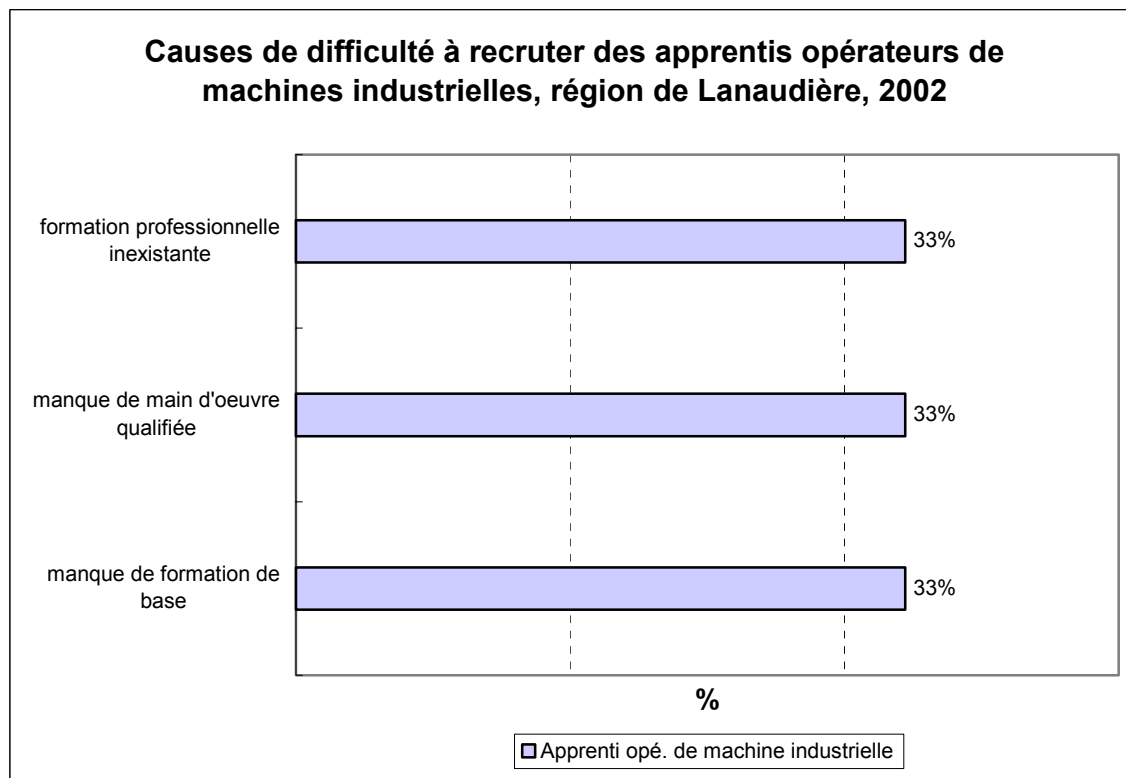


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Selon les données de l'enquête ;

- 6 sur 21, soit 29 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 6, soit 50 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée, à l'absence aussi bien d'une formation de base que d'une formation professionnelle adéquate.

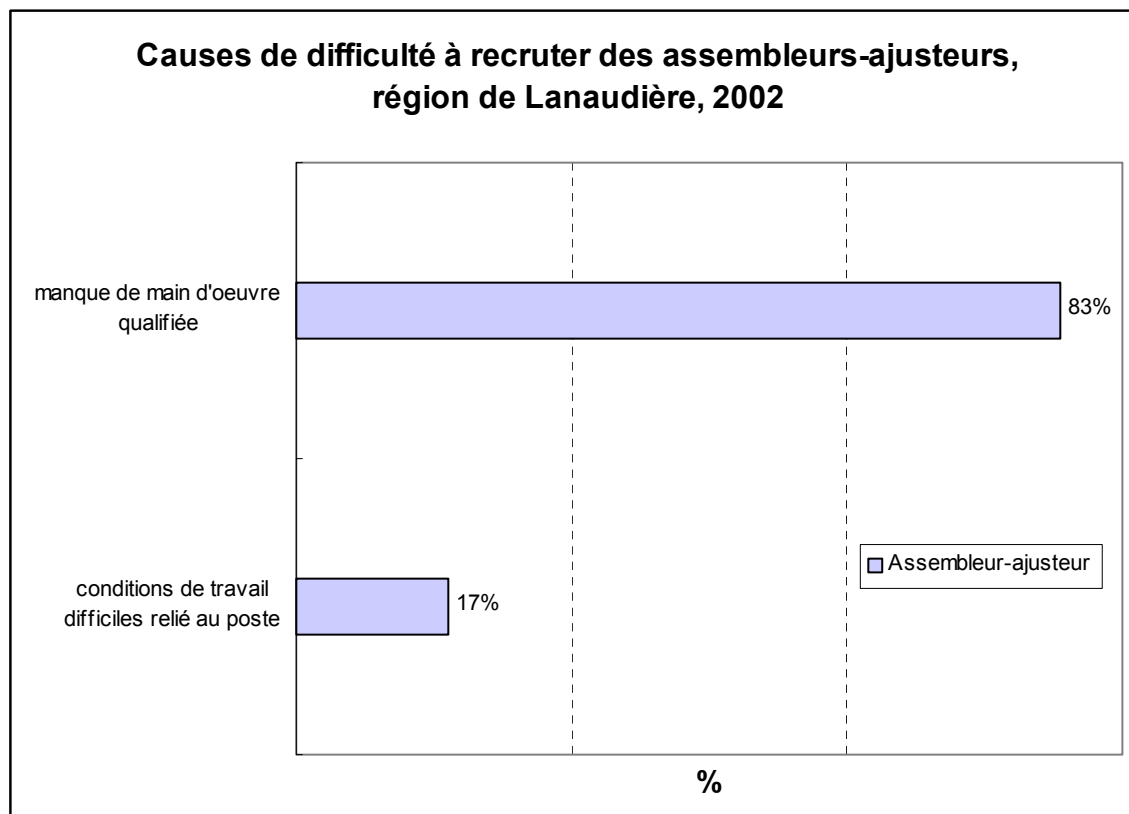


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 15 sur 21, soit 71 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 15, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux conditions de travail difficiles reliées au poste.

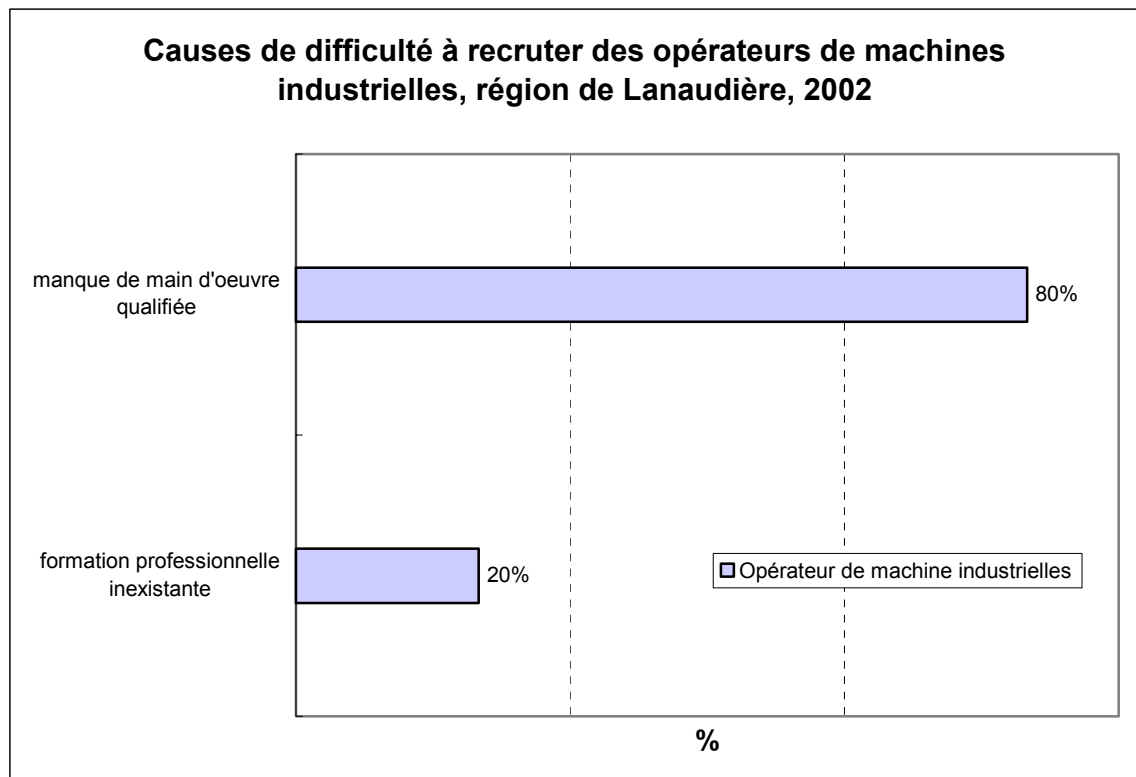


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 13 sur 21, soit 71 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 13, soit 38 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à l'absence de formation professionnelle adéquate.



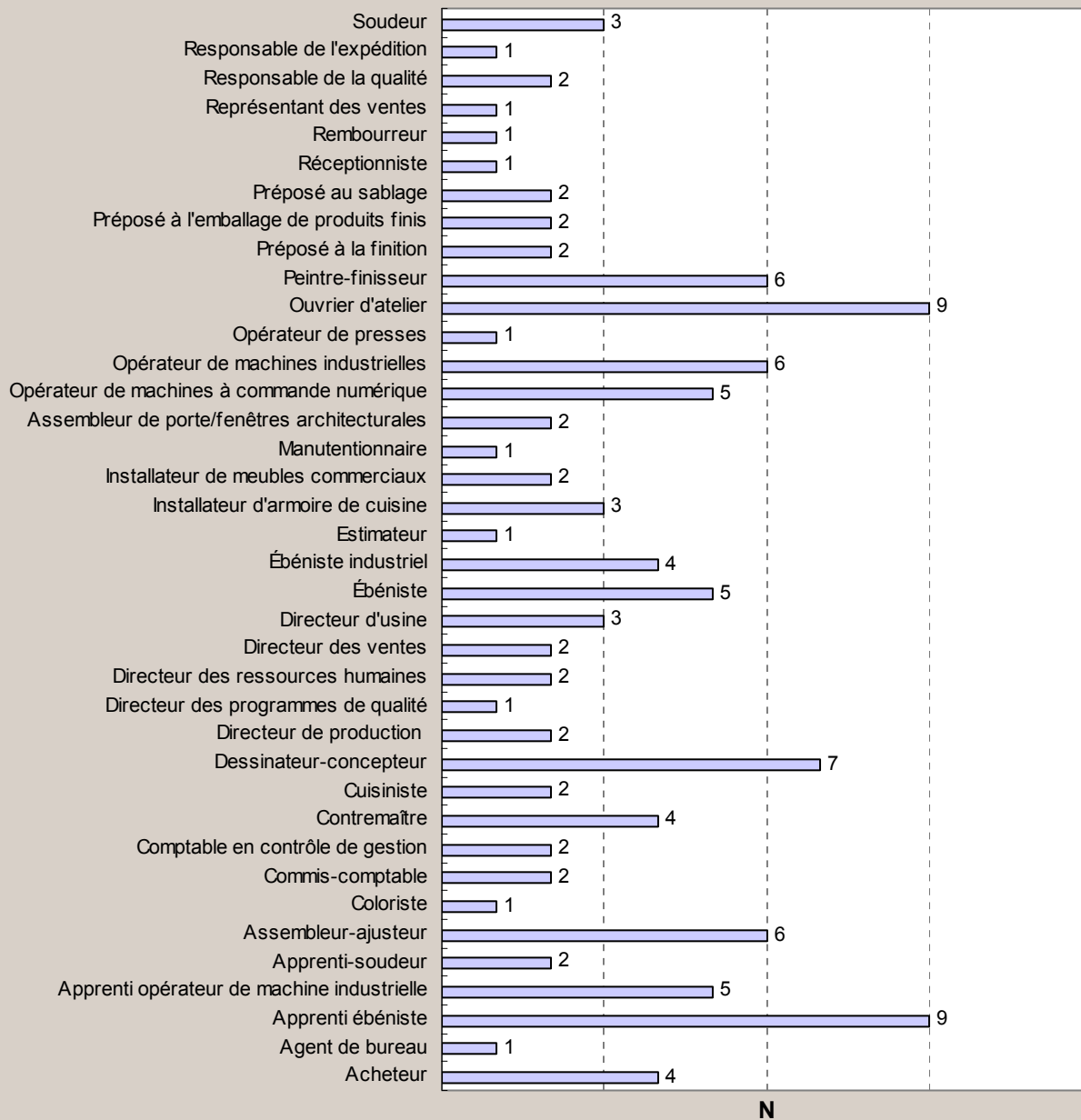
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

Région des Laurentides

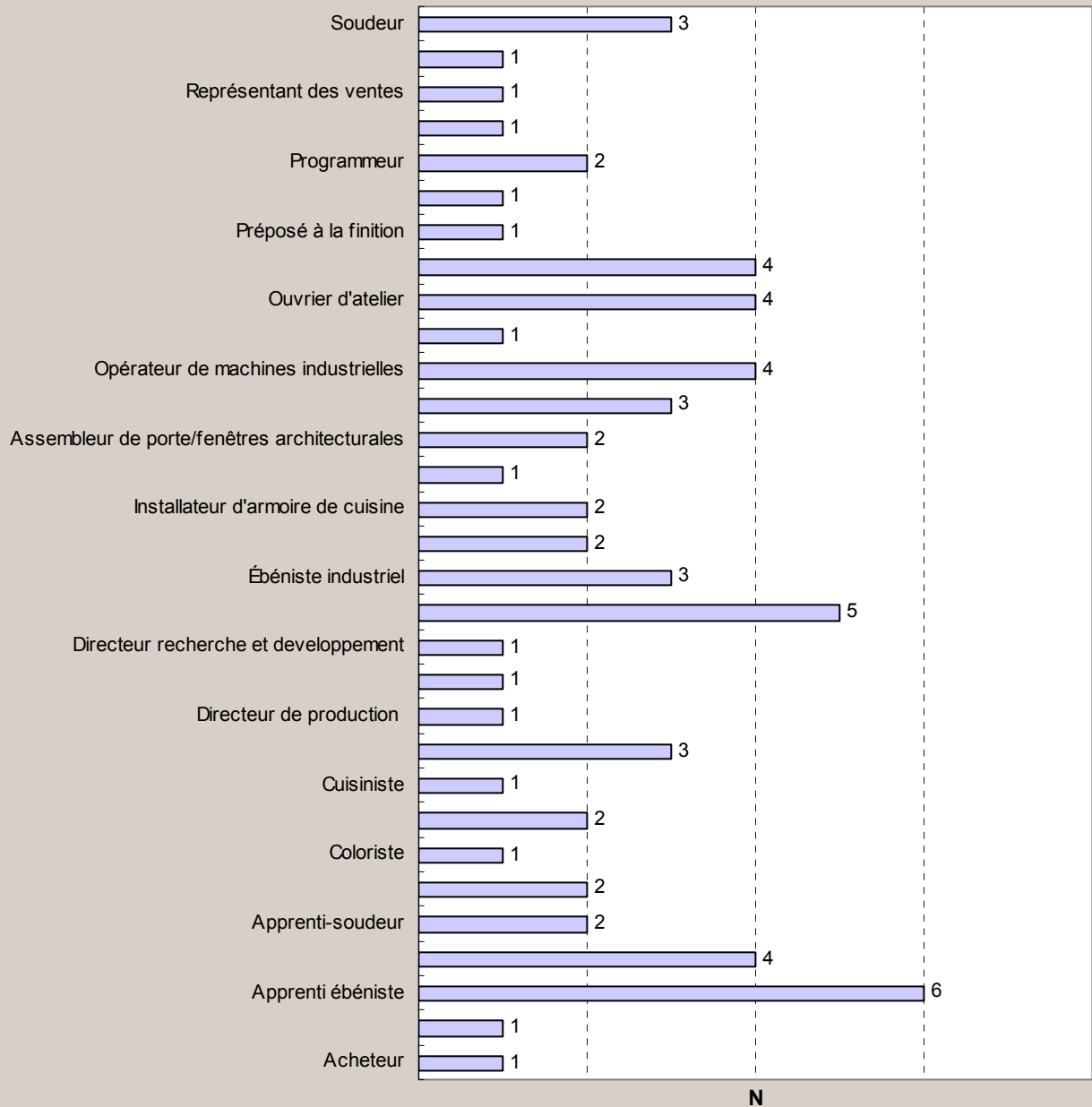
Les données de l'enquête du Comité nous permettent de retracer les principales causes de difficulté afin de recruter quelques métiers dans la région des Laurentides. Il s'agit d'un échantillon de 22 entreprises qui employaient 941 personnes.

**Métiers en demande, région des Laurentides
(échantillon de 22 entreprises employant 941 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région des Laurentides
(échantillon de 22 entreprises employant 941 personnes), 2002**

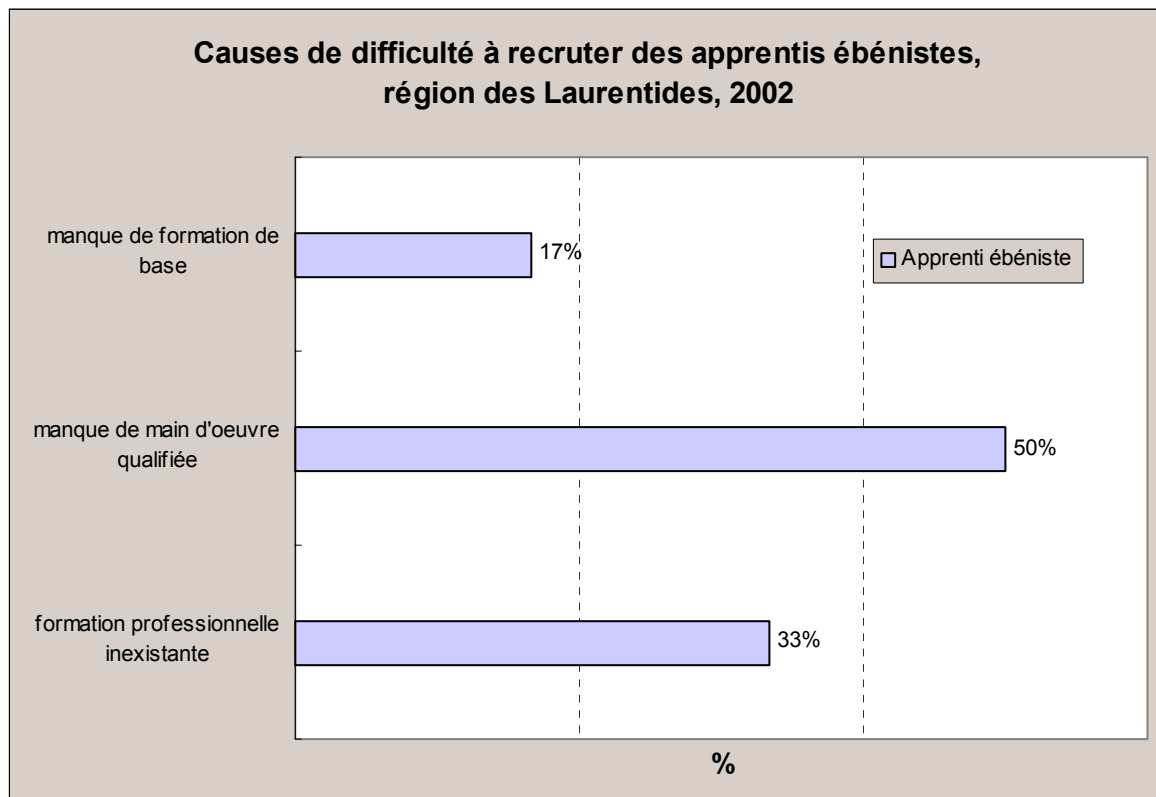


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 10 sur 22, soit 45 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 10, soit 60 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis ébénistes dont les causes majeures sont surtout liées au manque de main-d'œuvre qualifiée (50 %), à l'absence de formation professionnelle (33 %) et à l'absence d'une formation de base.

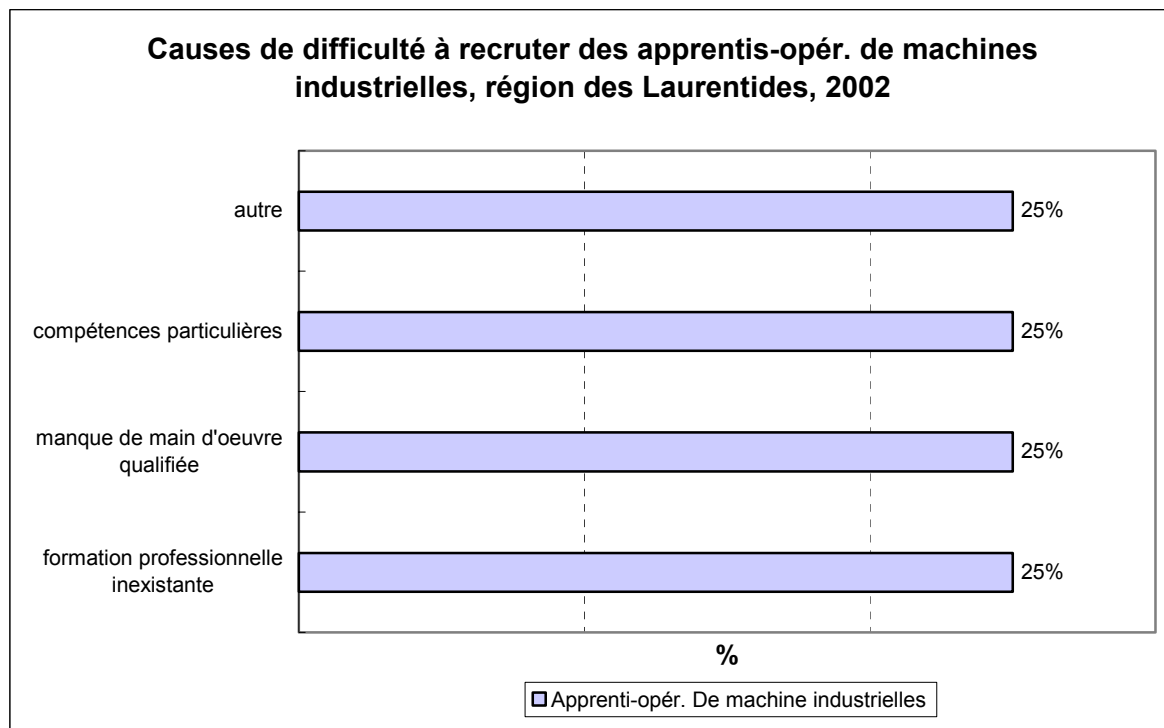


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Selon les données de l'enquête ;

- 8 sur 22, soit 36 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 8, soit 50 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles. Les principales causes sont le manque de main-d'œuvre qualifiée, le manque de compétences particulières ainsi que l'absence de formation professionnelle adéquate.

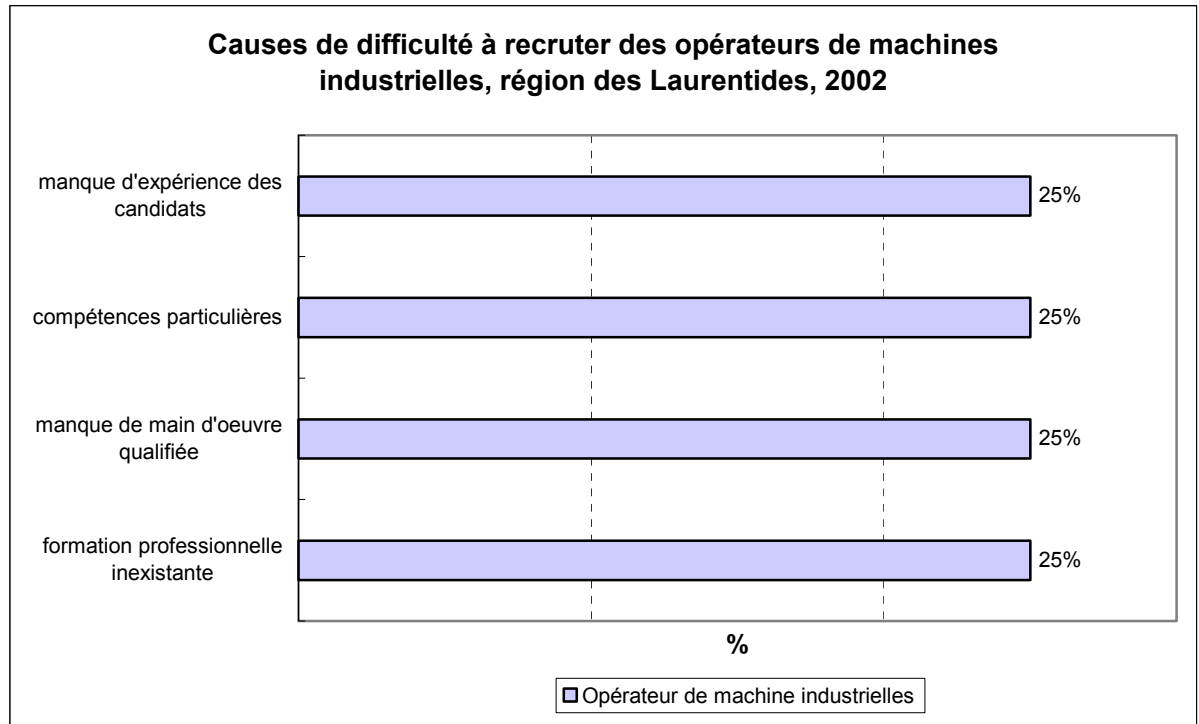


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 10 sur 22, soit 45 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 10, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée, au manque d'expérience des candidats, au manque de compétences particulières et à l'absence de formation professionnelle adéquate.

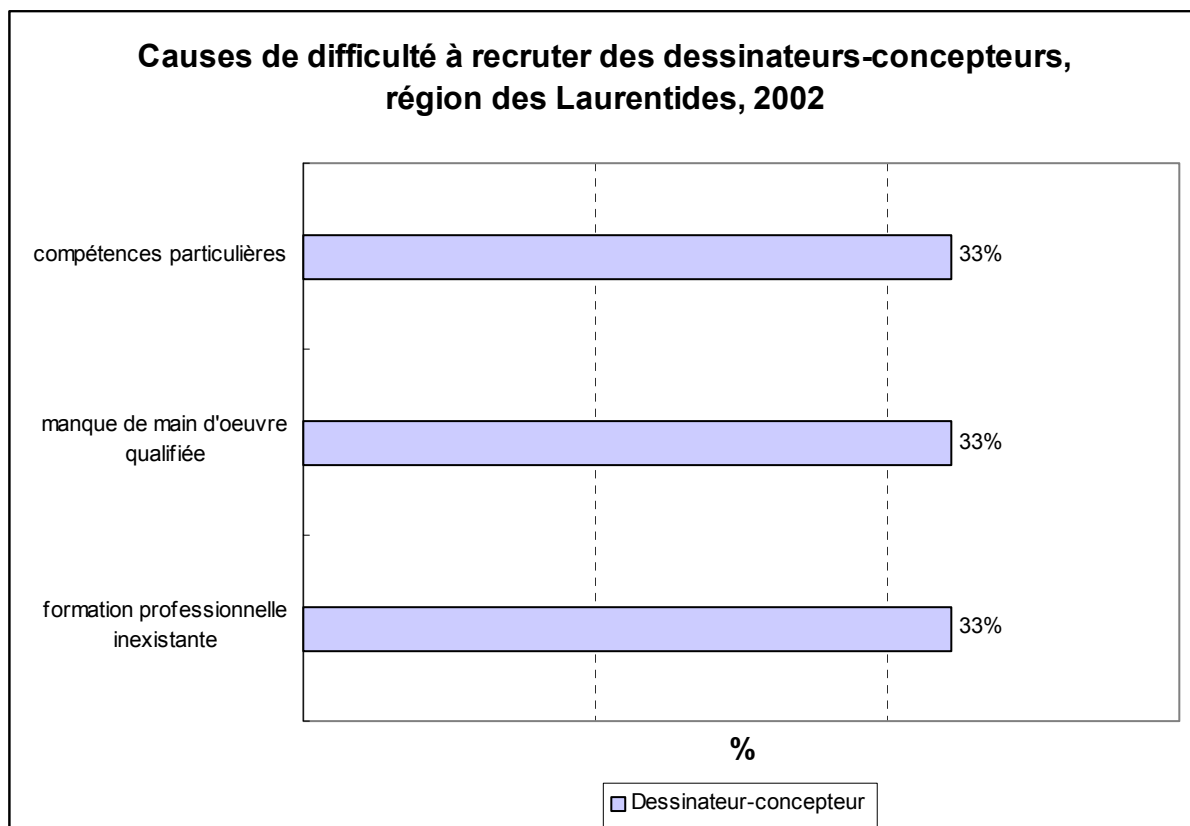


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Selon les données de l'enquête ;

- 11 sur 22, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 11, soit 27 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des dessinateurs-concepteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée, à l'absence d'une formation professionnelle adéquate ainsi qu'au manque de compétences particulières.

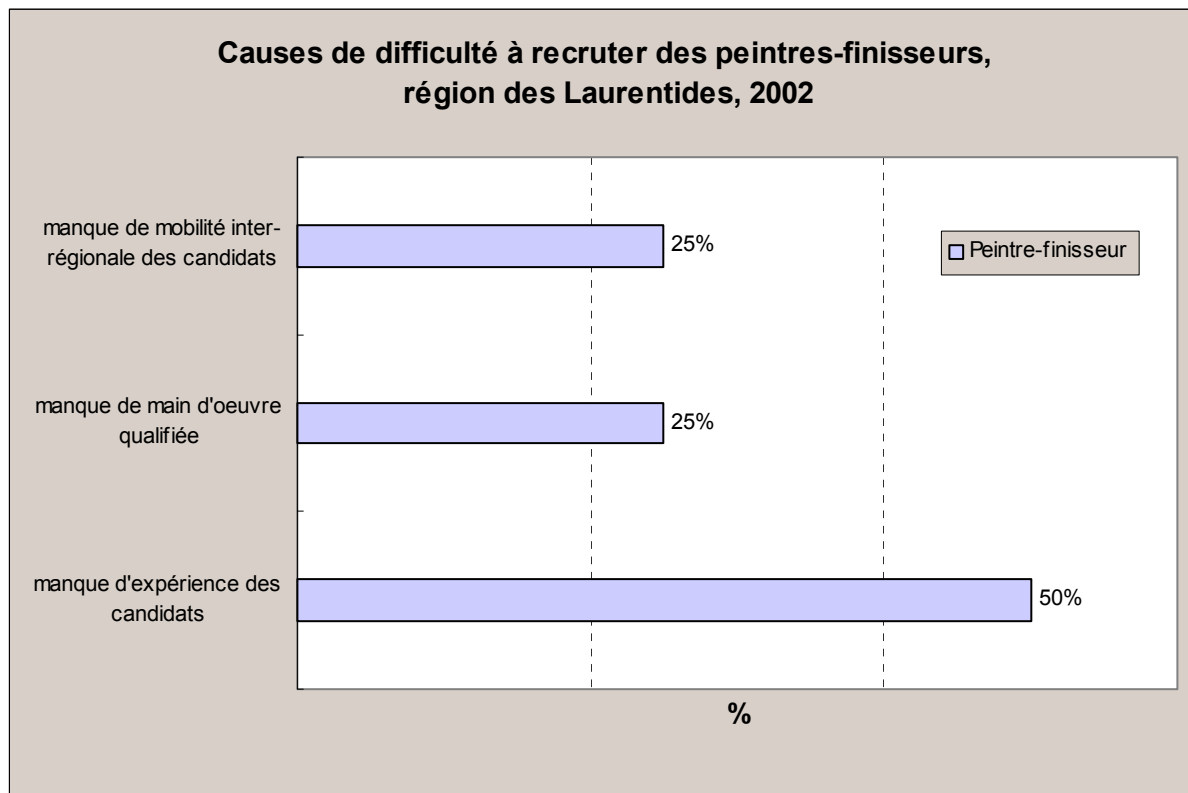


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 10 sur 22, soit 45 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 10, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée, au manque d'expérience des candidats ainsi qu'au manque de mobilité inter-régionale des candidats.

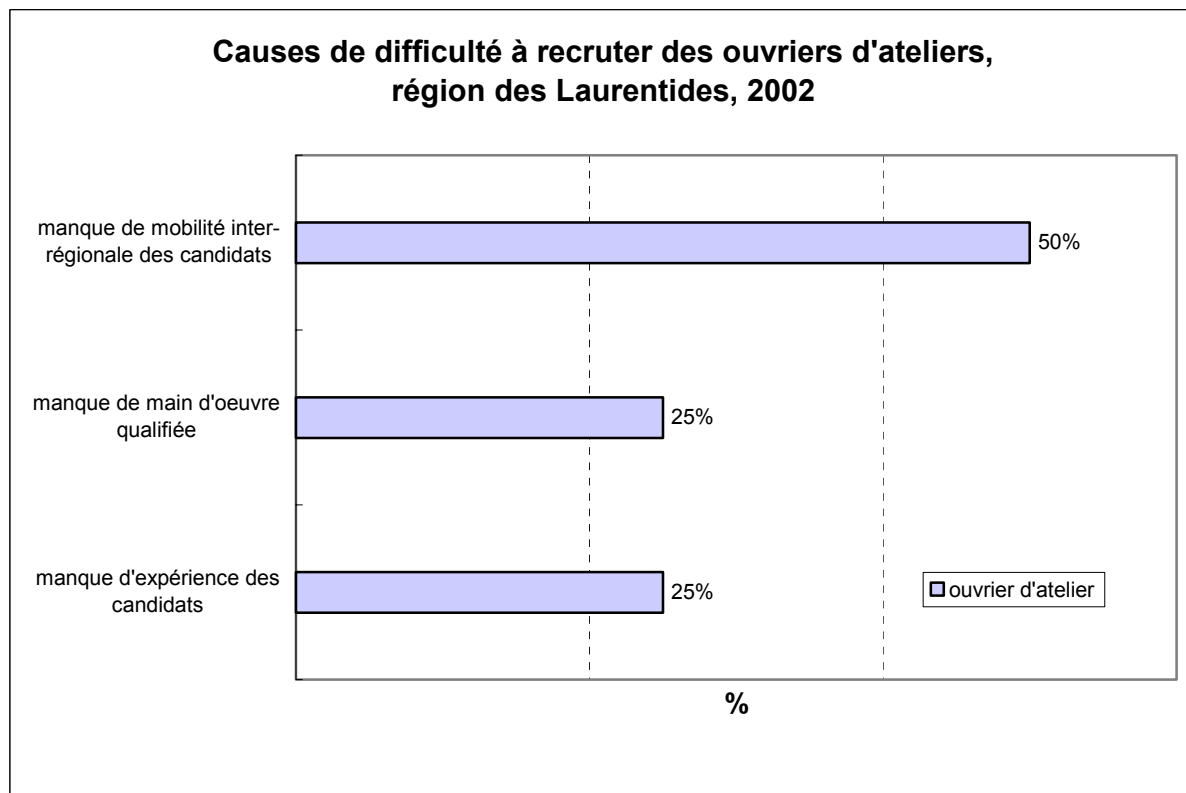


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

Selon les données de l'enquête ;

- 12 sur 22, soit 55 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 12, soit 33 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. La cause principale est liée surtout au manque de mobilité inter-régionale des candidats. Parmi les autres causes, notons le manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi que le manque d'expérience des candidats.

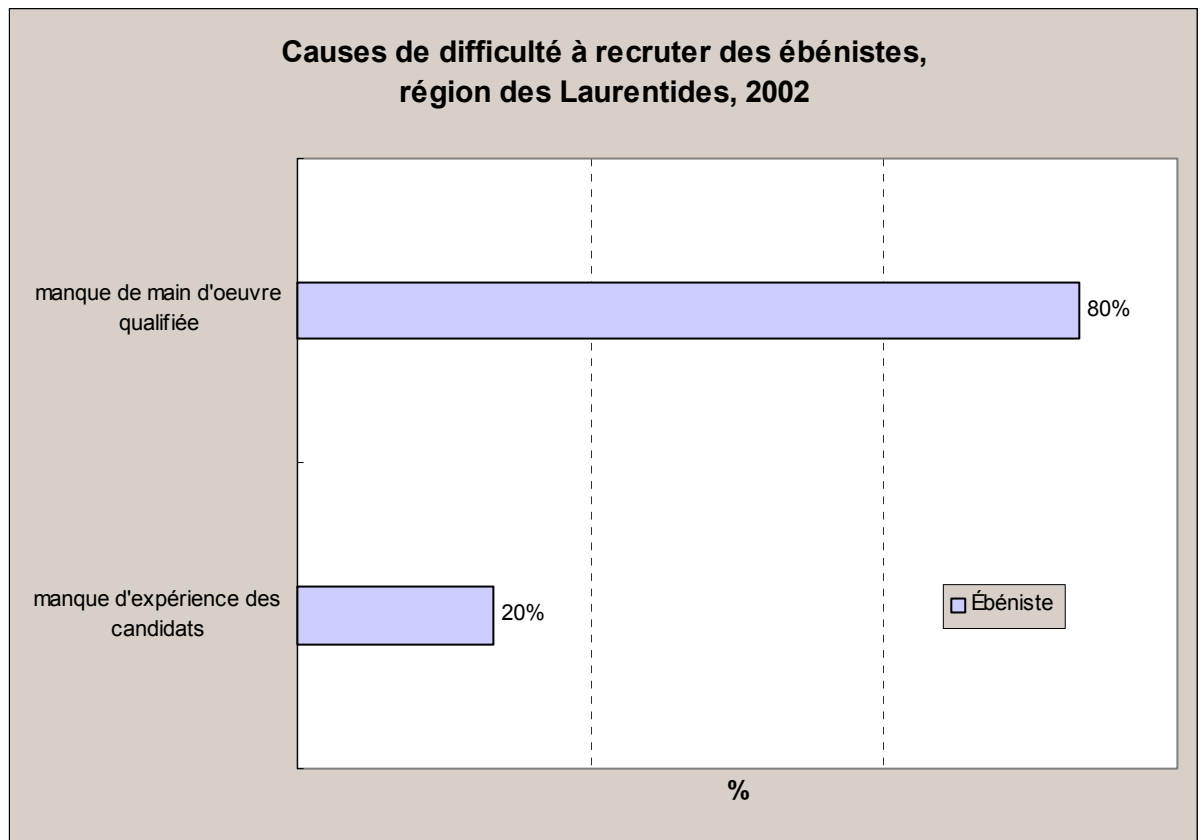


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 7 sur 22, soit 32 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 7, soit 71 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (80 %) ainsi qu'au manque d'expérience des candidats (20 %).

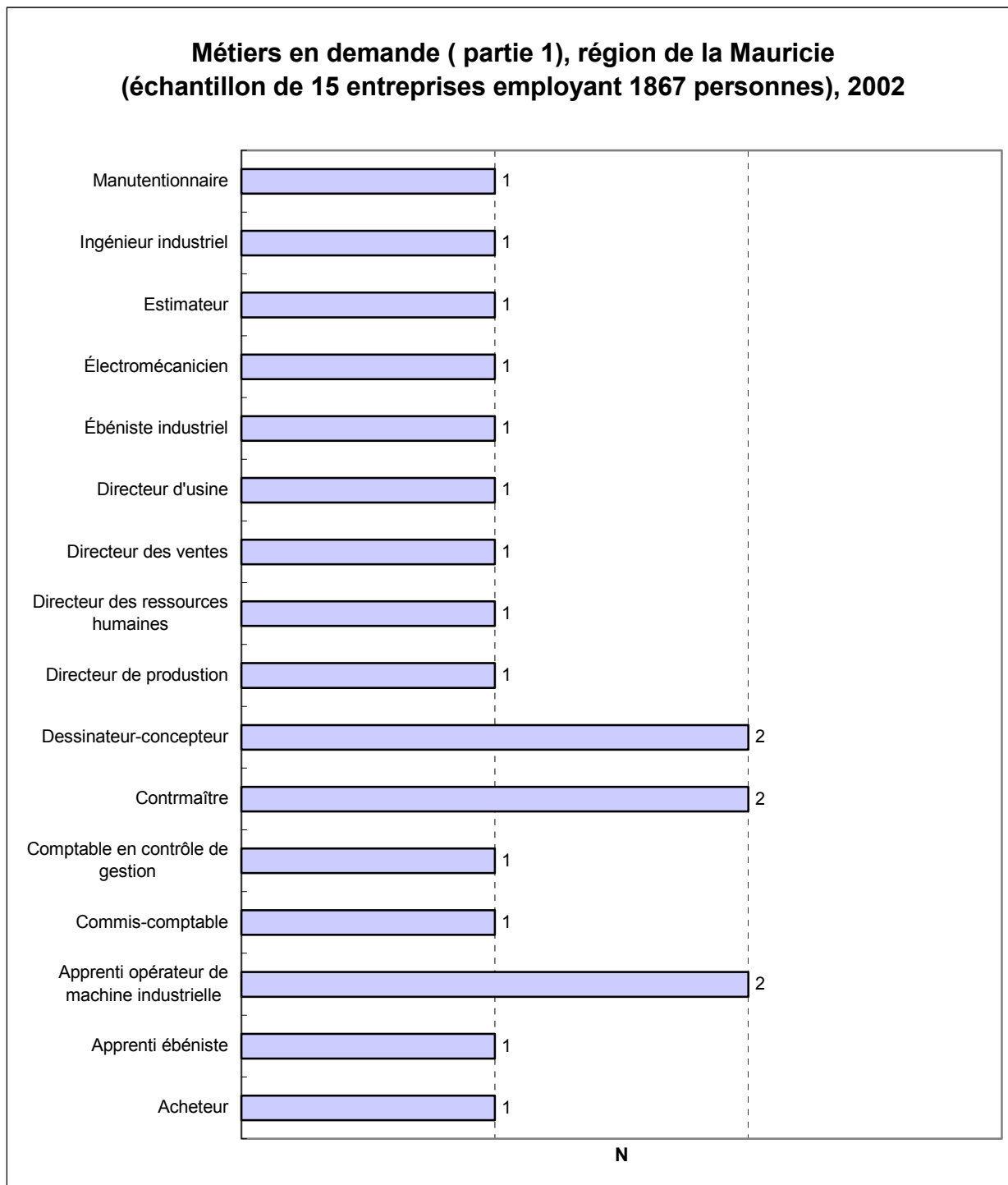


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

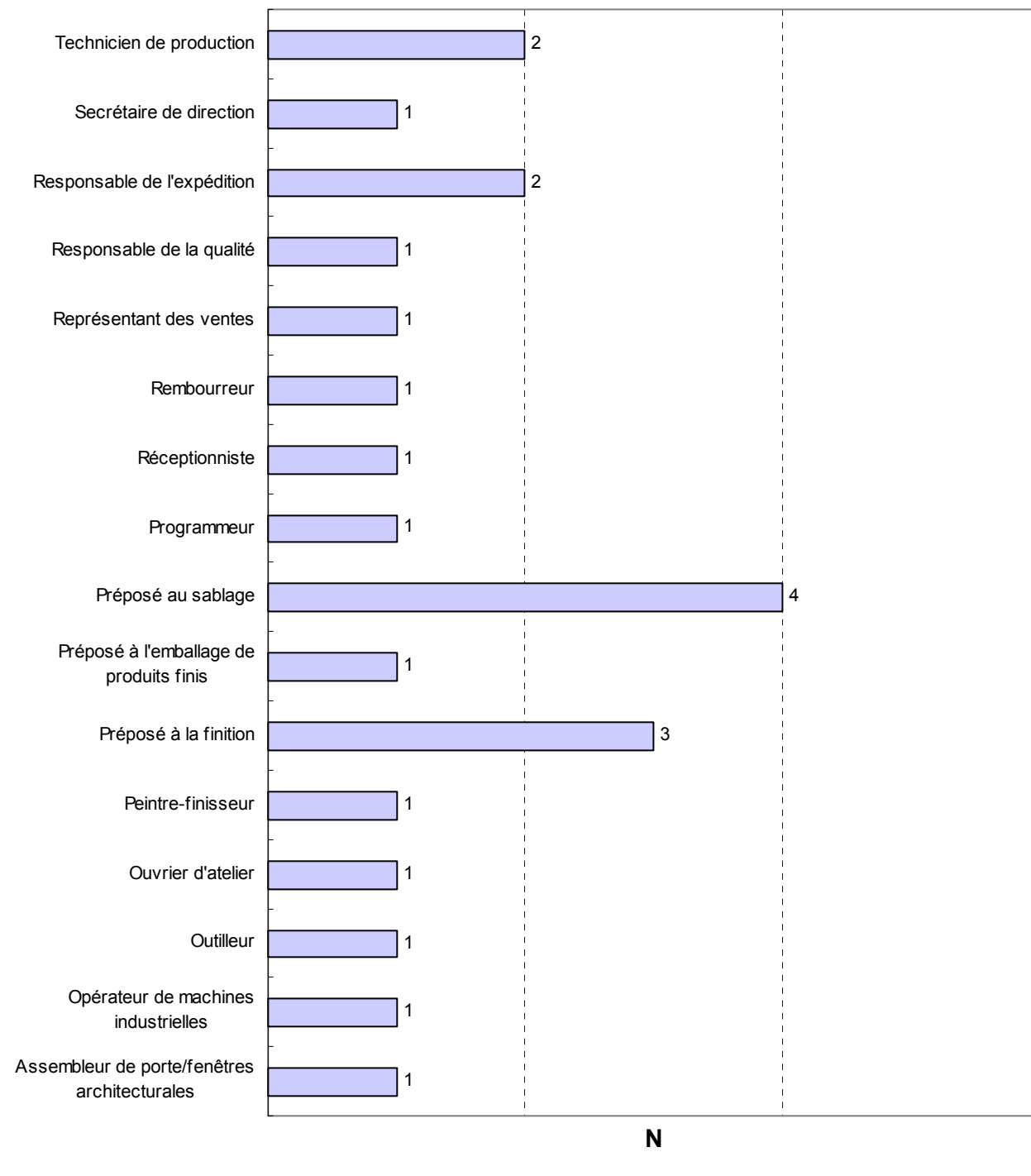
Région de la Mauricie

Les résultats des données de l'enquête du Comité sectoriel permettent de retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de la Mauricie. À noter que l'échantillon de la région est composé de 15 entreprises.



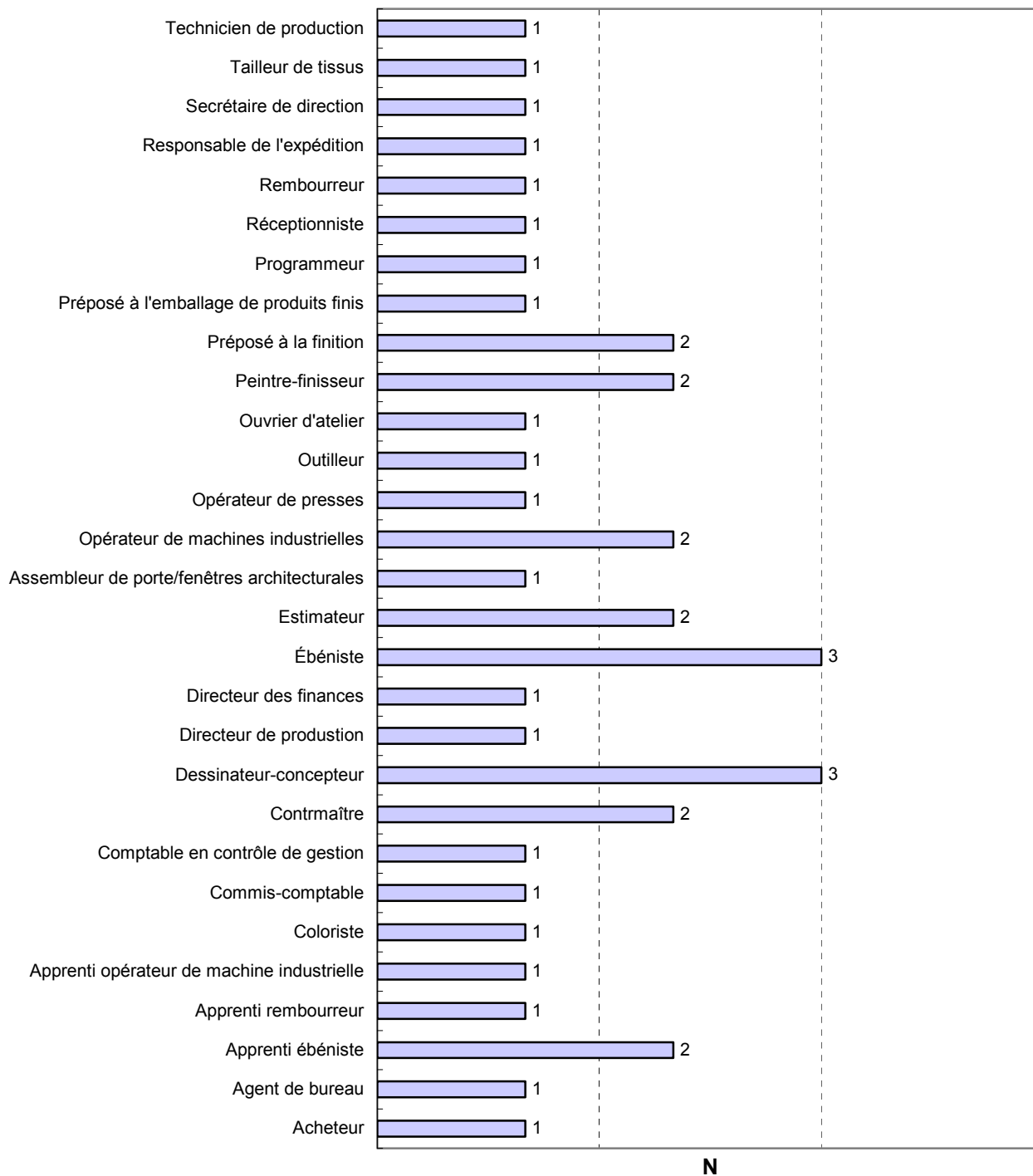
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en demande (partie 2), région de la Mauricie
(échantillon de 15 entreprises employant 1867 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région de la Mauricie
(échantillon de 15 entreprises employant 1867 personnes), 2002**

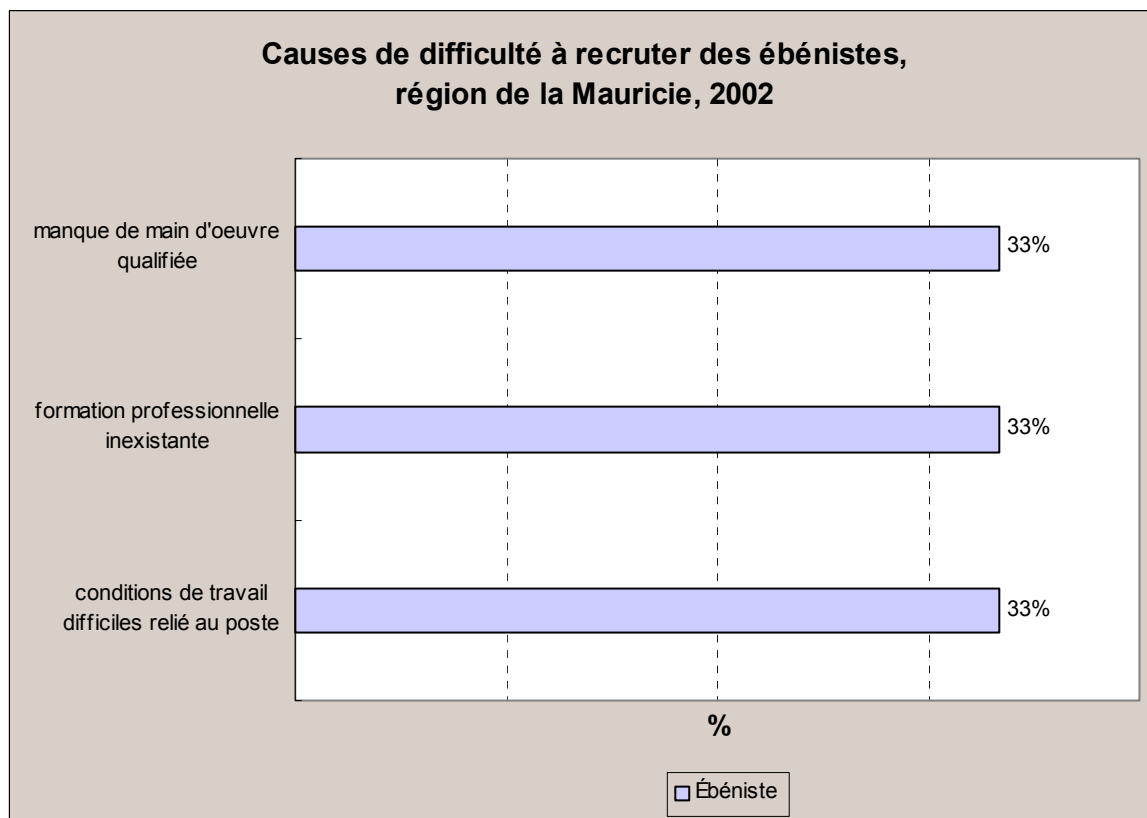


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Selon les données de l'enquête ;

- 6 sur 15, soit 40 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 6, soit 50 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes dont les causes majeures sont le manque de main-d'œuvre qualifiée, les conditions de travail difficiles reliées au poste ainsi que l'absence d'une formation professionnelle adéquate.

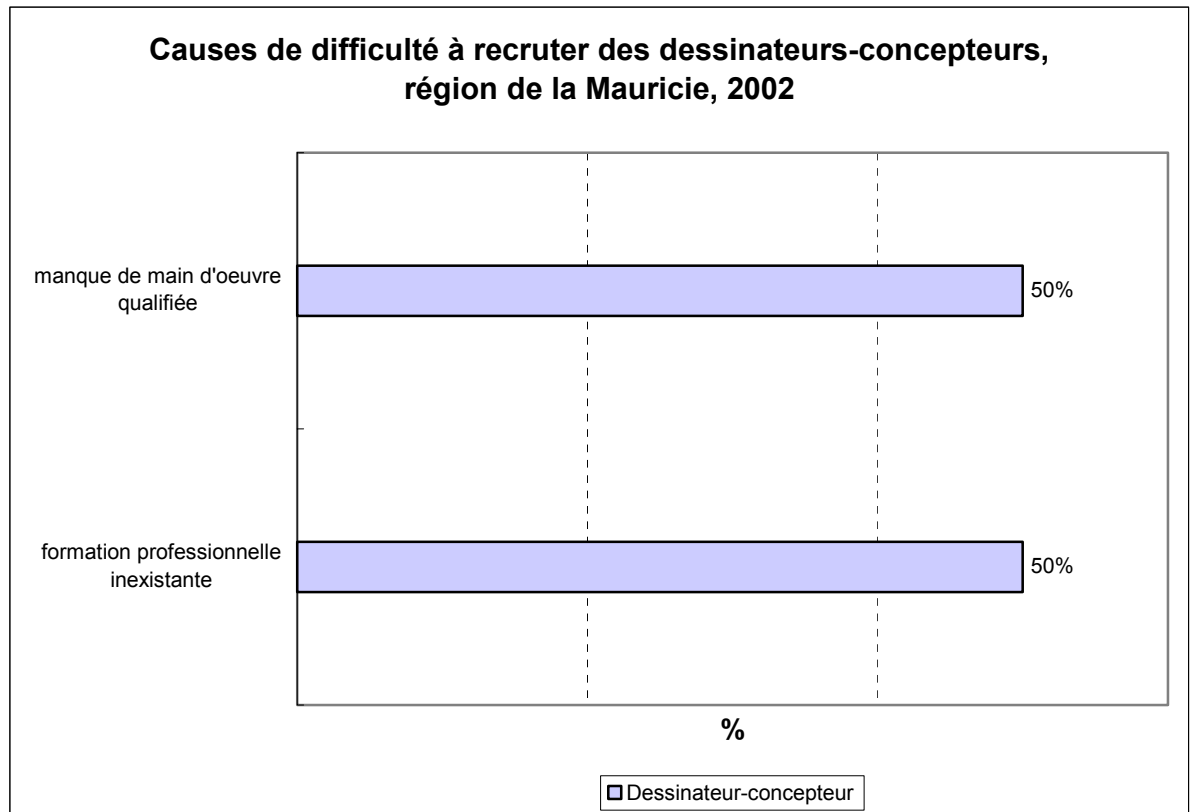


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Selon les données de l'enquête ;

- 6 sur 15, soit 40 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 6, soit 50 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des dessinateurs-concepteurs. Les causes principales sont liées au manque de main-d'œuvre qualifiée et à l'absence d'une formation professionnelle adéquate.

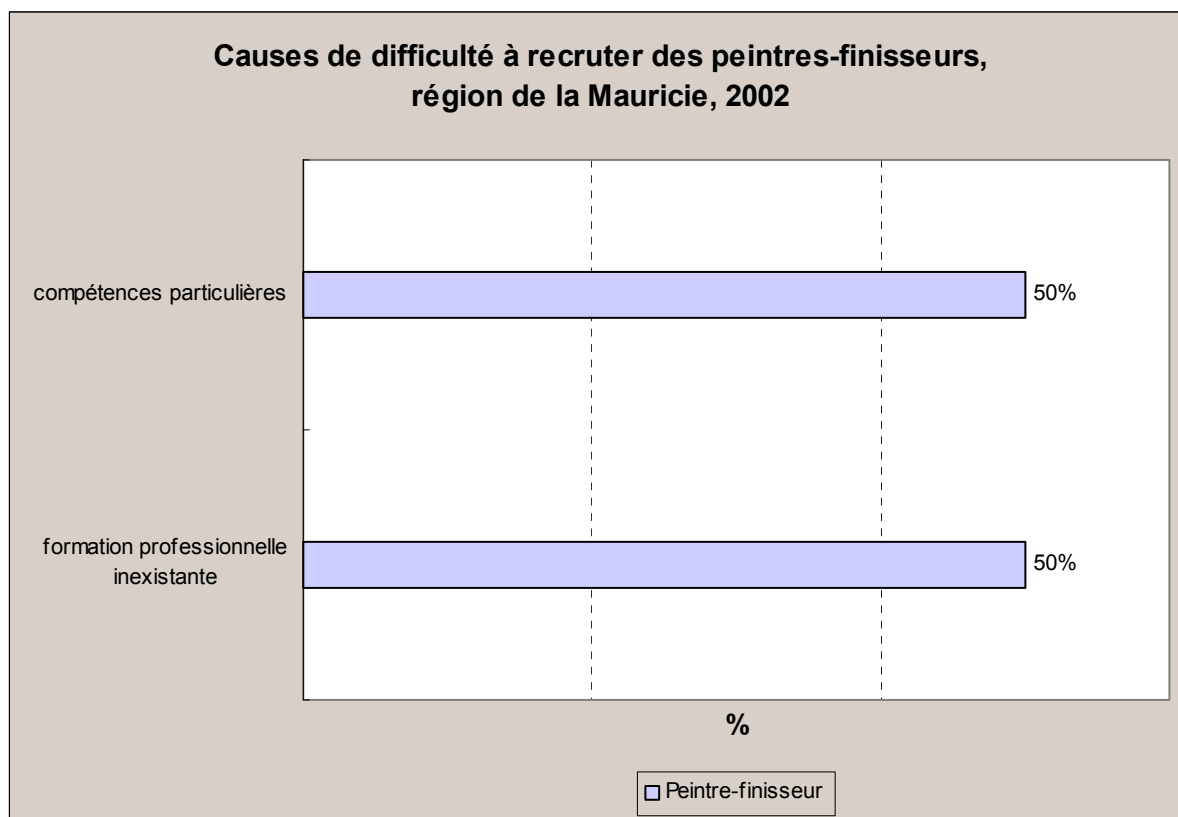


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

D'après les données de l'enquête ;

- 5 sur 14, soit 36 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 2 sur 5, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. Les causes majeures sont liées à la formation professionnelle inexistante, au manque d'expérience des candidats, au manque de formation de base, au manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi qu'aux conditions de travail difficiles reliées au métier.



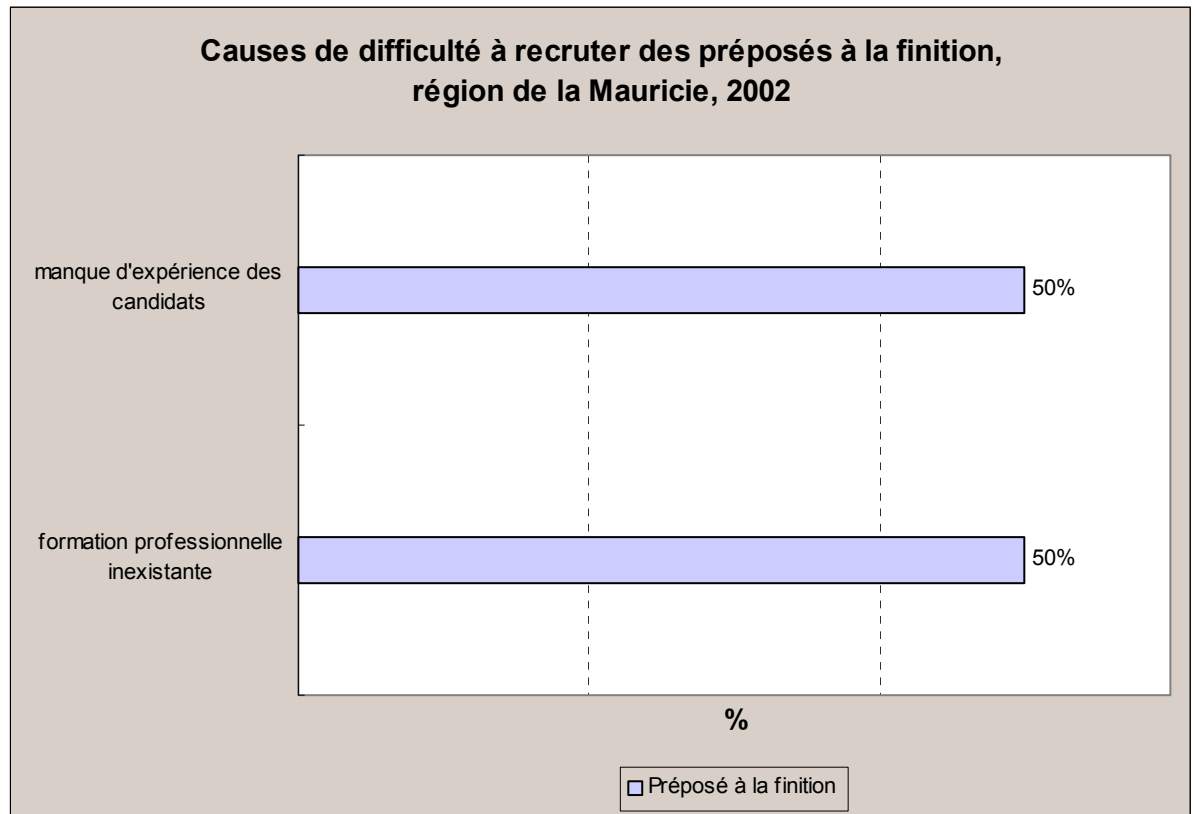
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé à la finition (CNP 9493)

D'après les données de l'enquête ;

■ 5 sur 15, soit 33 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.

■ 2 sur 5, soit 40 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés à la finition. Les causes majeures sont liées surtout au manque d'expérience des candidats et à l'absence de formation professionnelle adéquate.



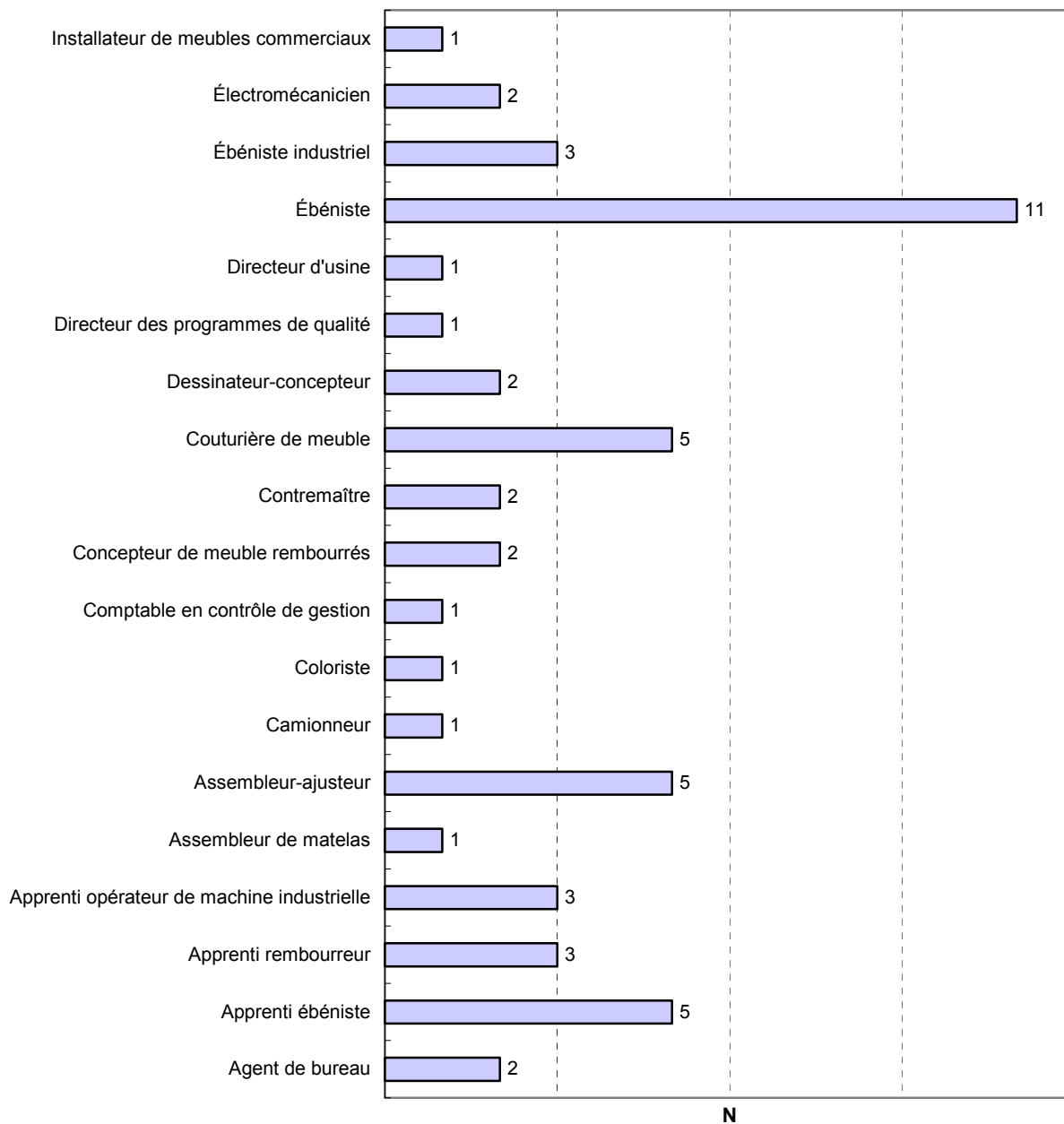
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

Région de Montréal

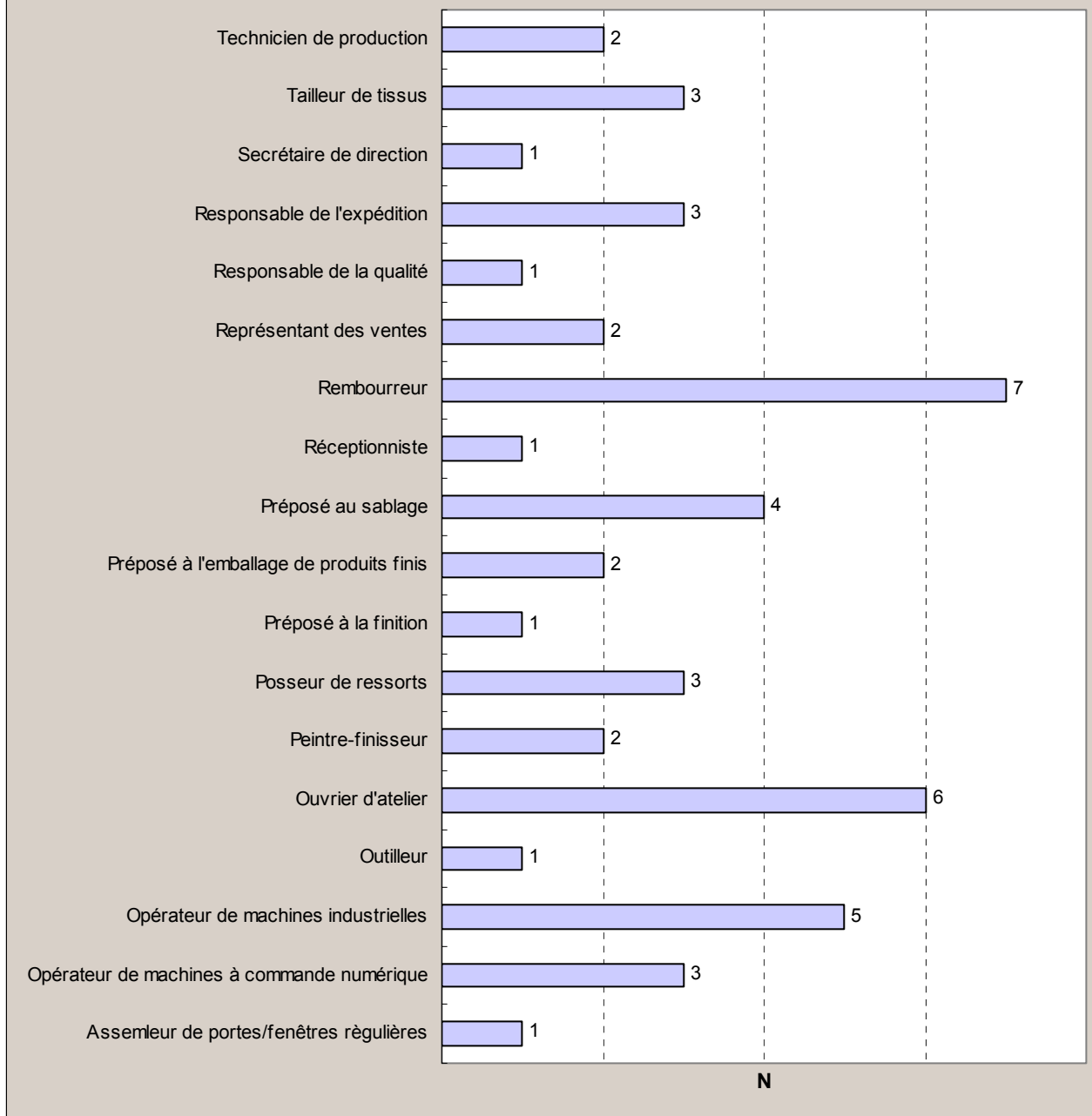
À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de Montréal. À noter qu'il y a 32 entreprises qui participaient à l'enquête du Comité.

**Métiers en demande (partie 1), région de Montréal
(échantillon de 32 entreprises employant 2469 personnes), 2002**



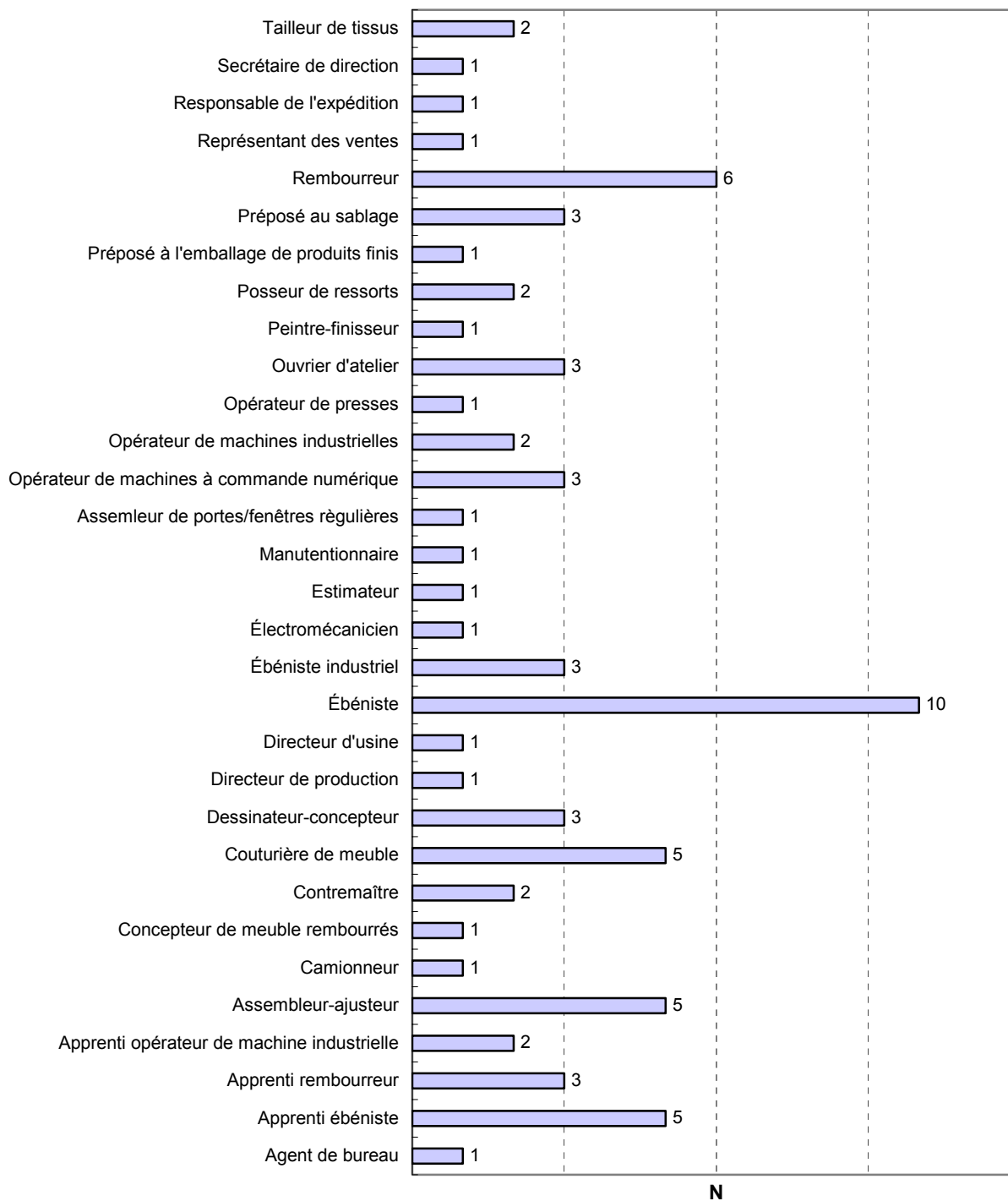
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en demande (partie 2), région de Montréal
(échantillon de 32 entreprises employant 2469 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région de Montréal
(échantillon de 32 entreprises employant 2469 personnes), 2002**

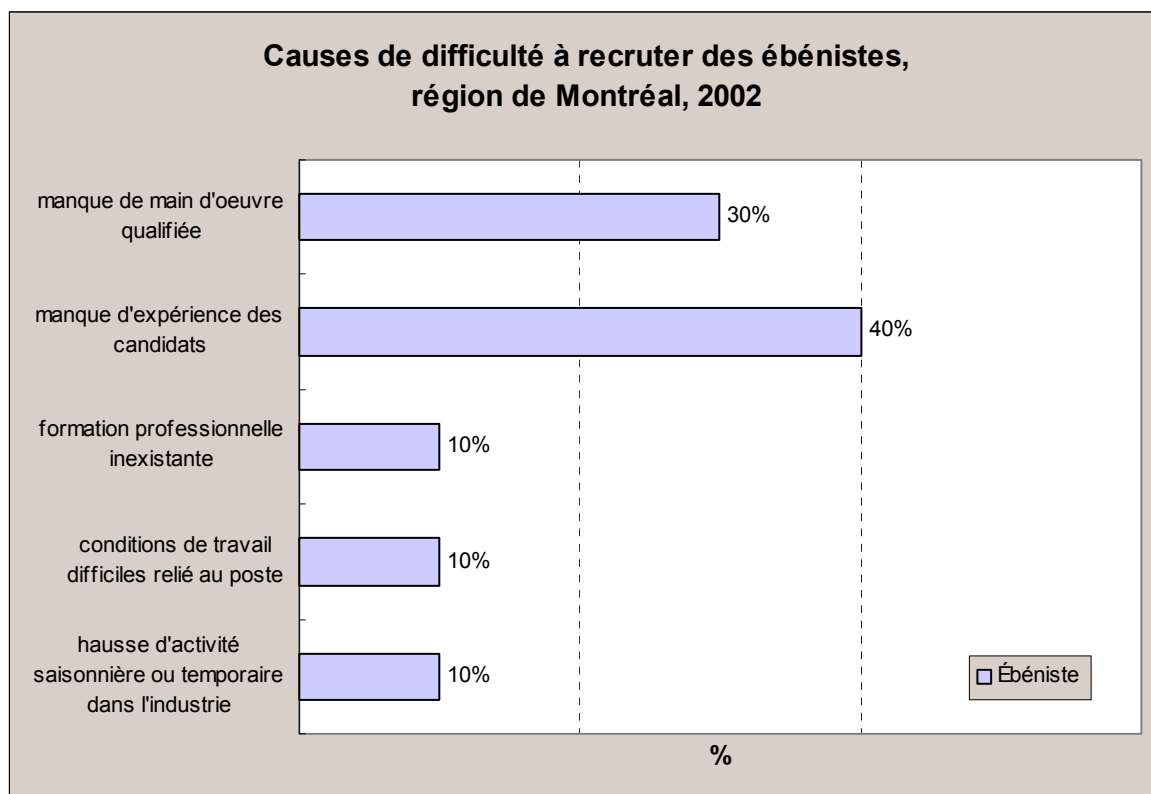


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 16 sur 32, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 10 sur 16, soit 62 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes dont les causes majeures sont surtout liées au manque d'expérience des candidats (40 %) et au manque de main-d'œuvre qualifiée (30%). Dans les autres causes, notons aussi la hausse d'activité saisonnière ou temporaire du secteur, les conditions de travail difficiles du métier ainsi que l'absence de formation professionnelle adéquate.

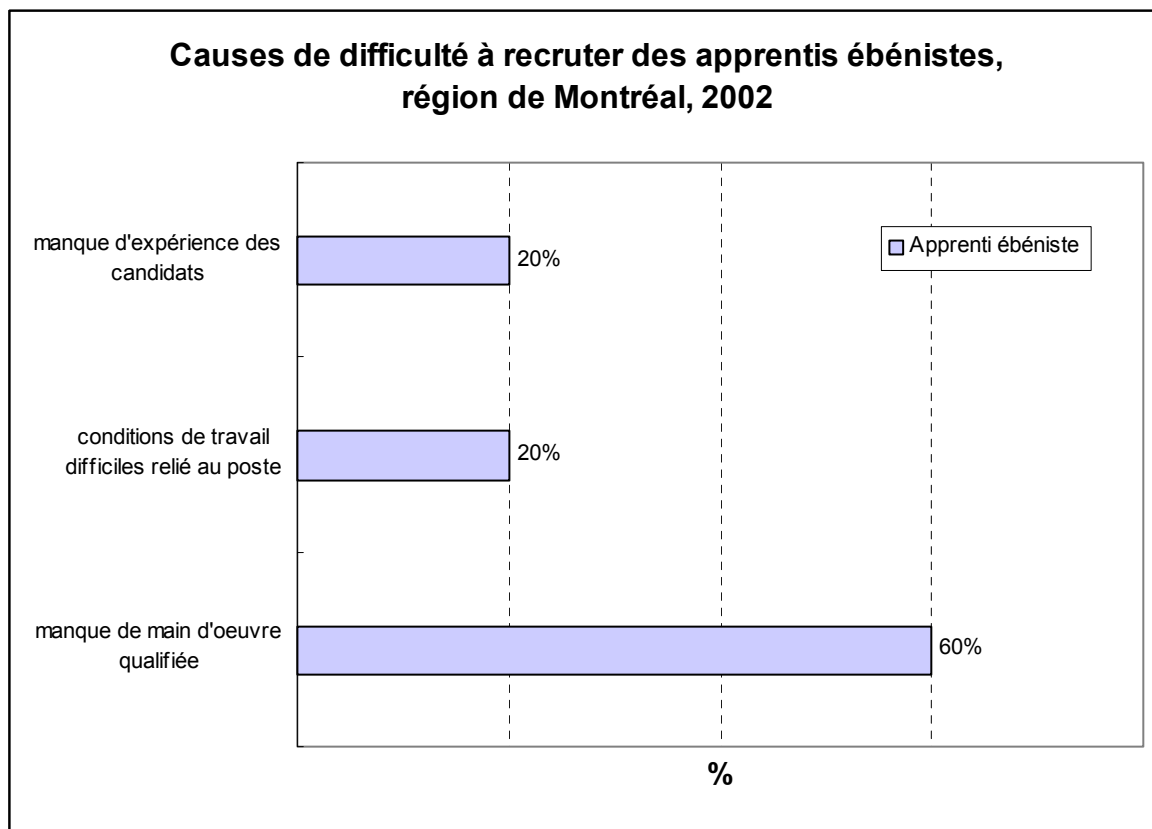


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Selon les données de l'enquête ;

- 17 sur 32, soit 53 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 17, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis ébénistes. Les principales causes sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée (60 %), les conditions de travail difficiles reliées au poste et le manque d'expérience des candidats.

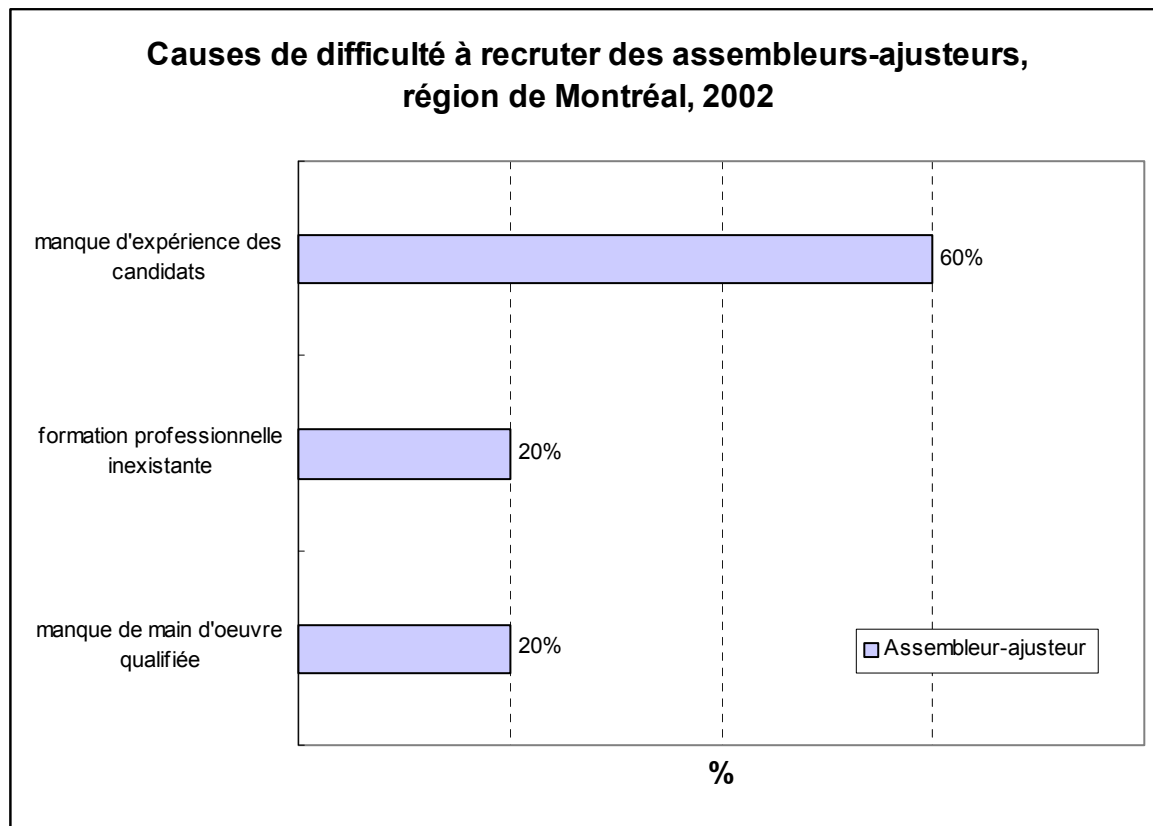


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 17 sur 32, soit 53 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 17, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes principales sont liées surtout au manque d'expérience des candidats (60 %), au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à l'absence de formation professionnelle adéquate.

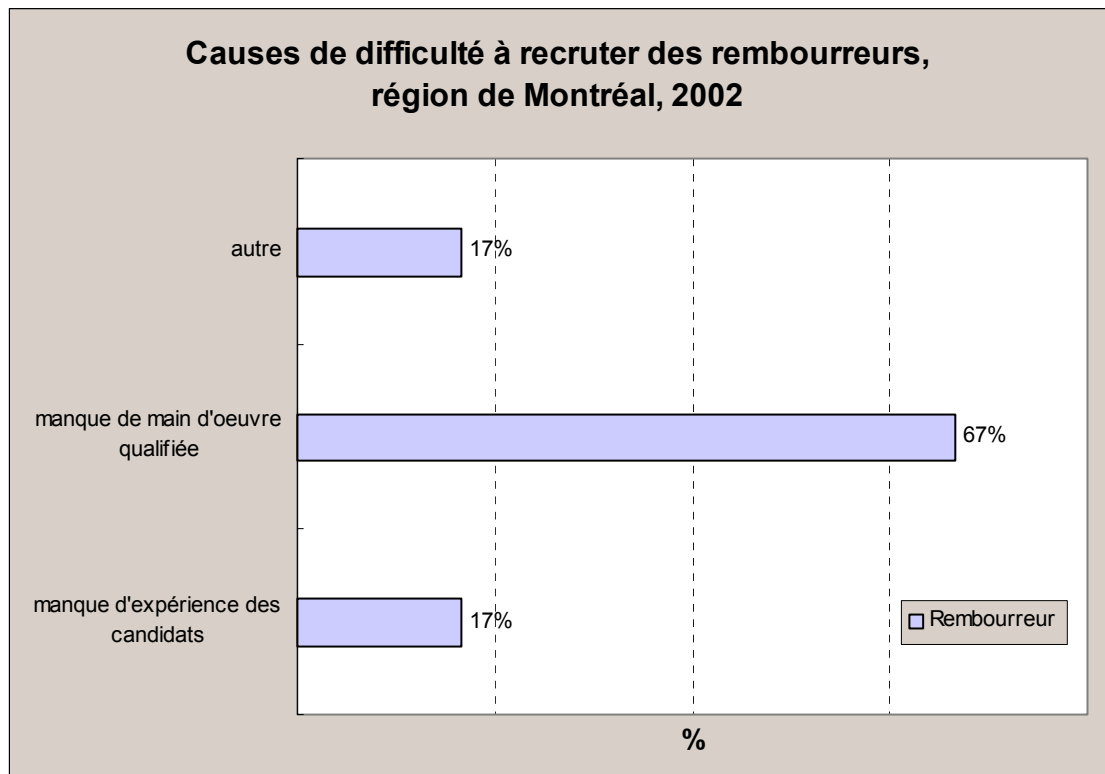


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Remboursreur (CNP 7341)

D'après les données de l'enquête ;

- 9 sur 32, soit 28 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 9, soit 67 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des rembourseurs. Les causes principales sont liées surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée (67 %) et au manque d'expérience des candidats.

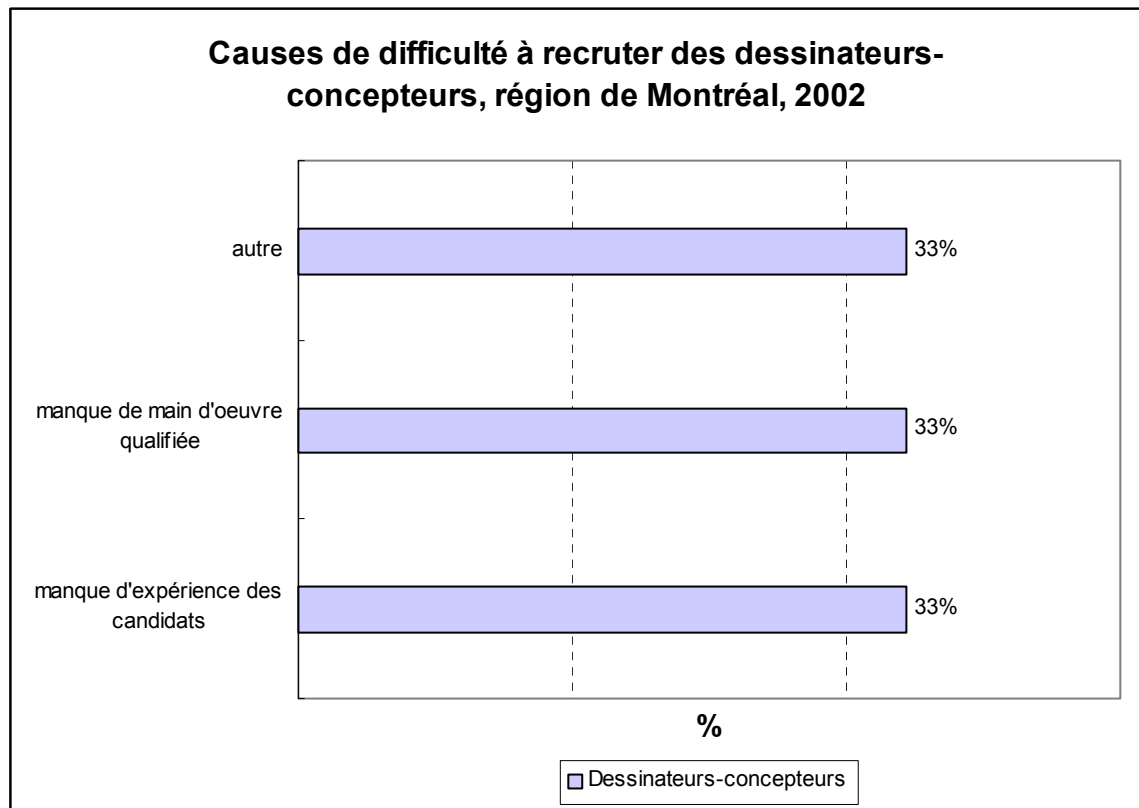


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 16 sur 32, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 16, soit 19 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des dessinateurs-concepteurs. Les causes principales sont liées au manque d'expérience des candidats ainsi qu'au manque de main-d'œuvre qualifiée.

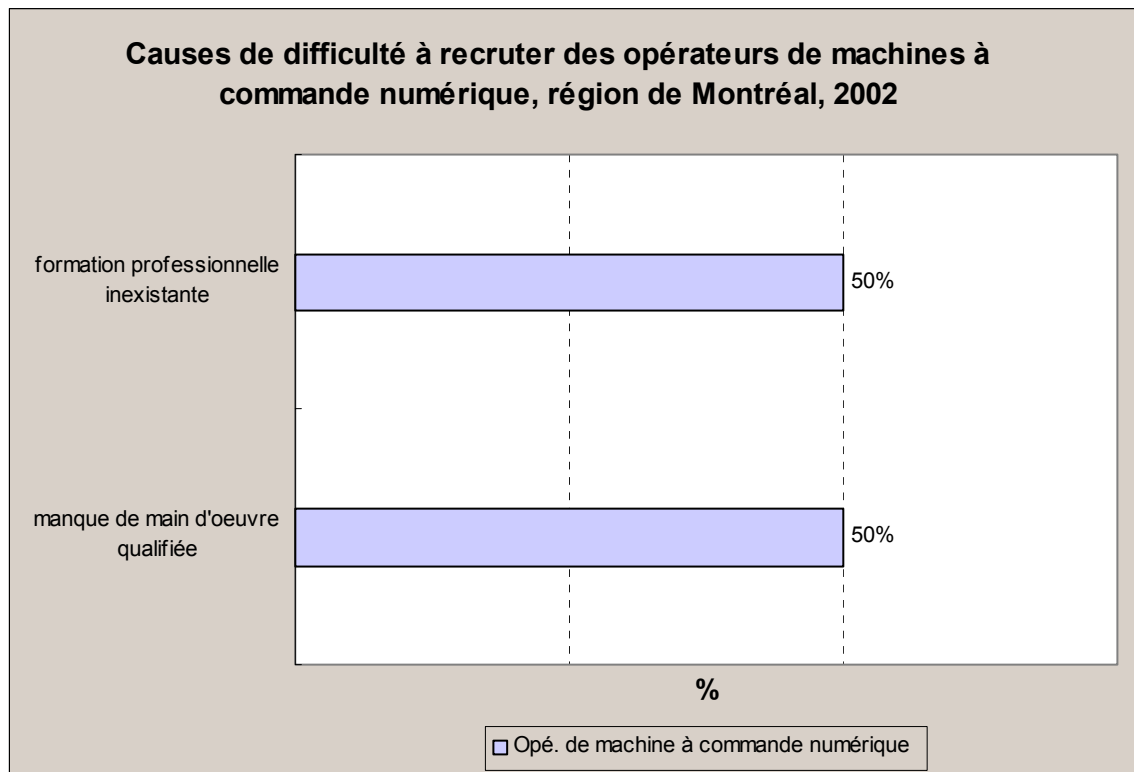


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 9 sur 32, soit 28 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 9, soit 33 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines à commande numérique. Les causes principales sont liées au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à l'absence d'une formation professionnelle adéquate.

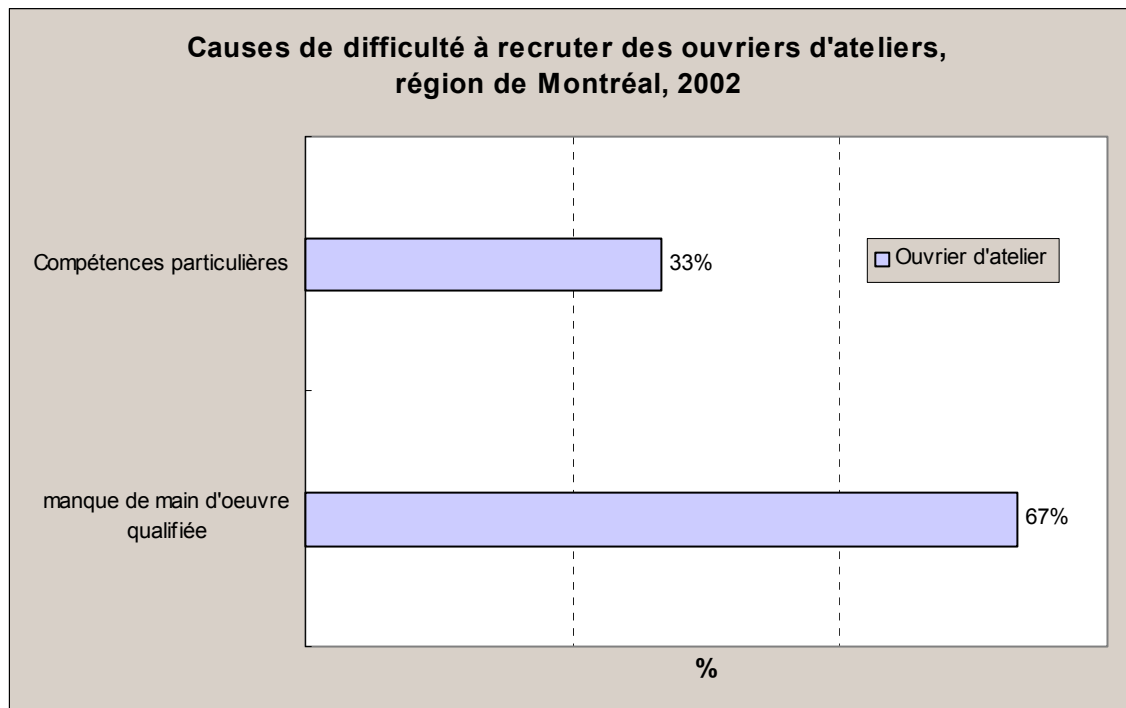


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 21 sur 32, soit 66 %, des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 21, soit 14 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. Les causes principales sont liées au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à l'absence de compétences particulières liées au poste.

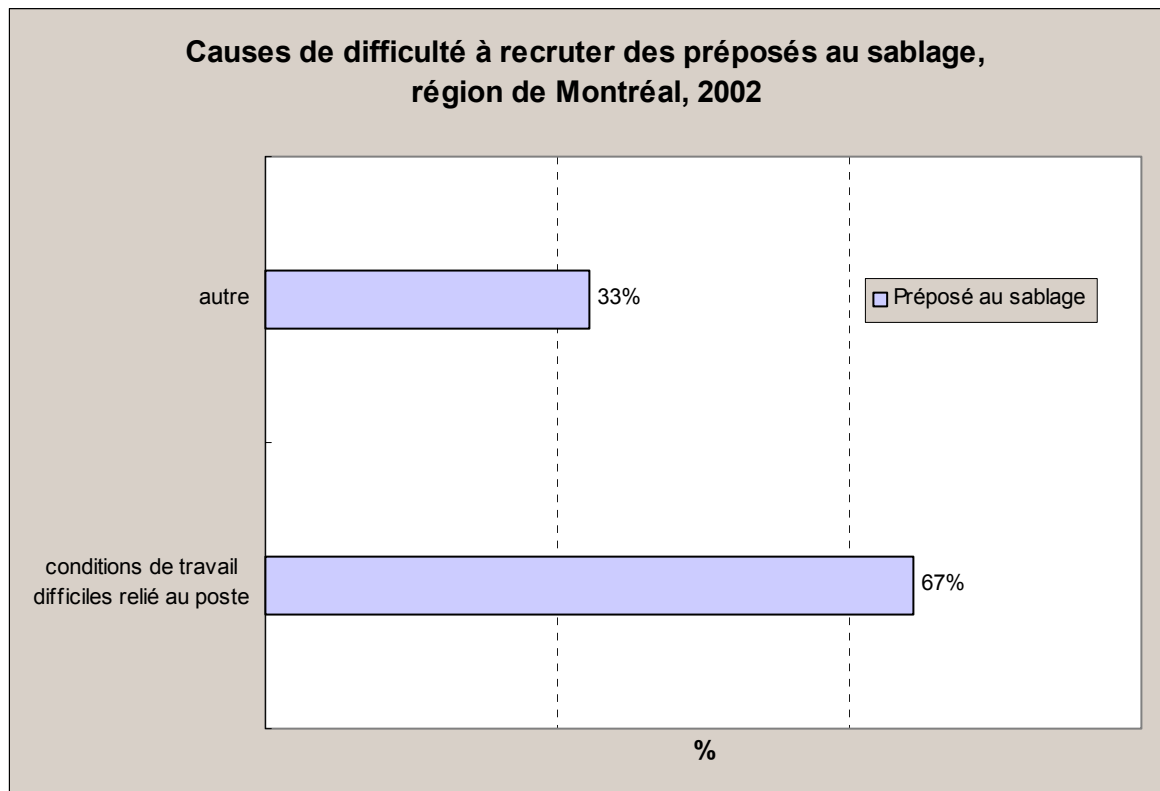


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé au sablage (CNP 9493)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 12 sur 32, soit 38 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 12, soit 25 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés au sablage. La cause principale est liée surtout aux conditions de travail difficiles reliées au poste.

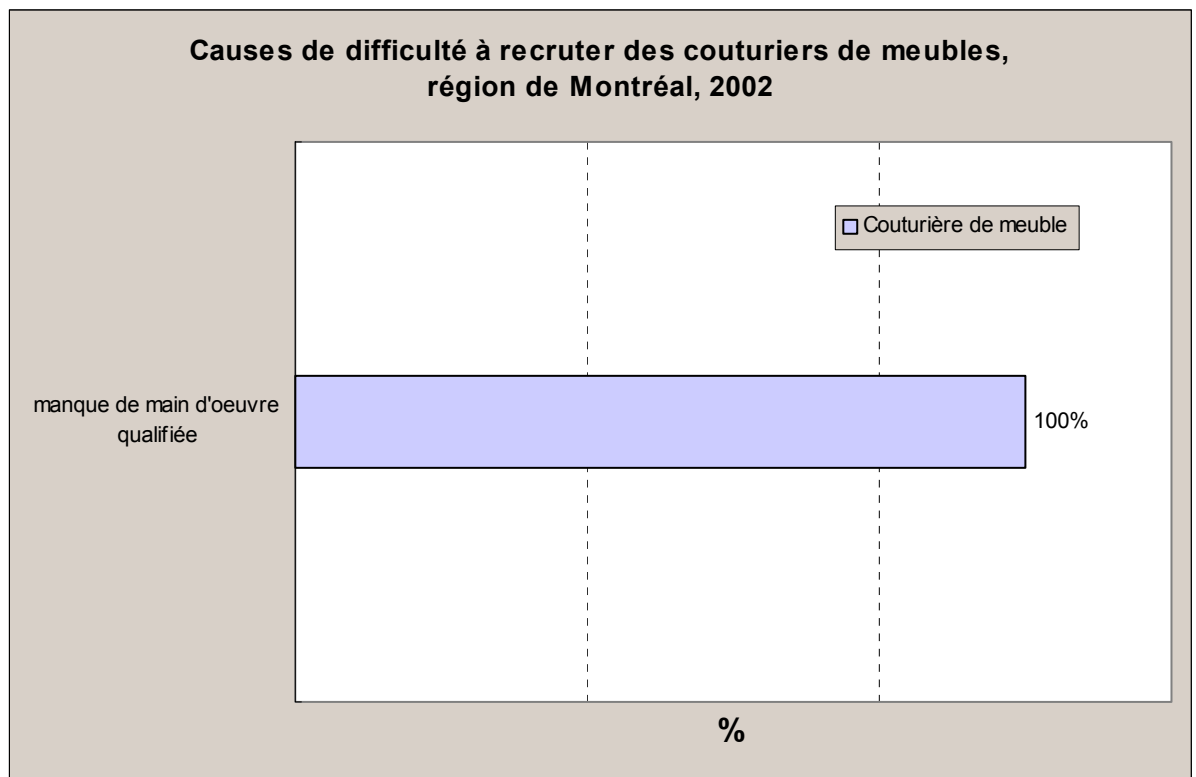


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Couturier de meubles (CNP 7341)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 10 sur 32, soit 31 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 10, soit 50 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des couturiers de meubles. La cause principale est liée surtout au manque de main-d'œuvre qualifiée.

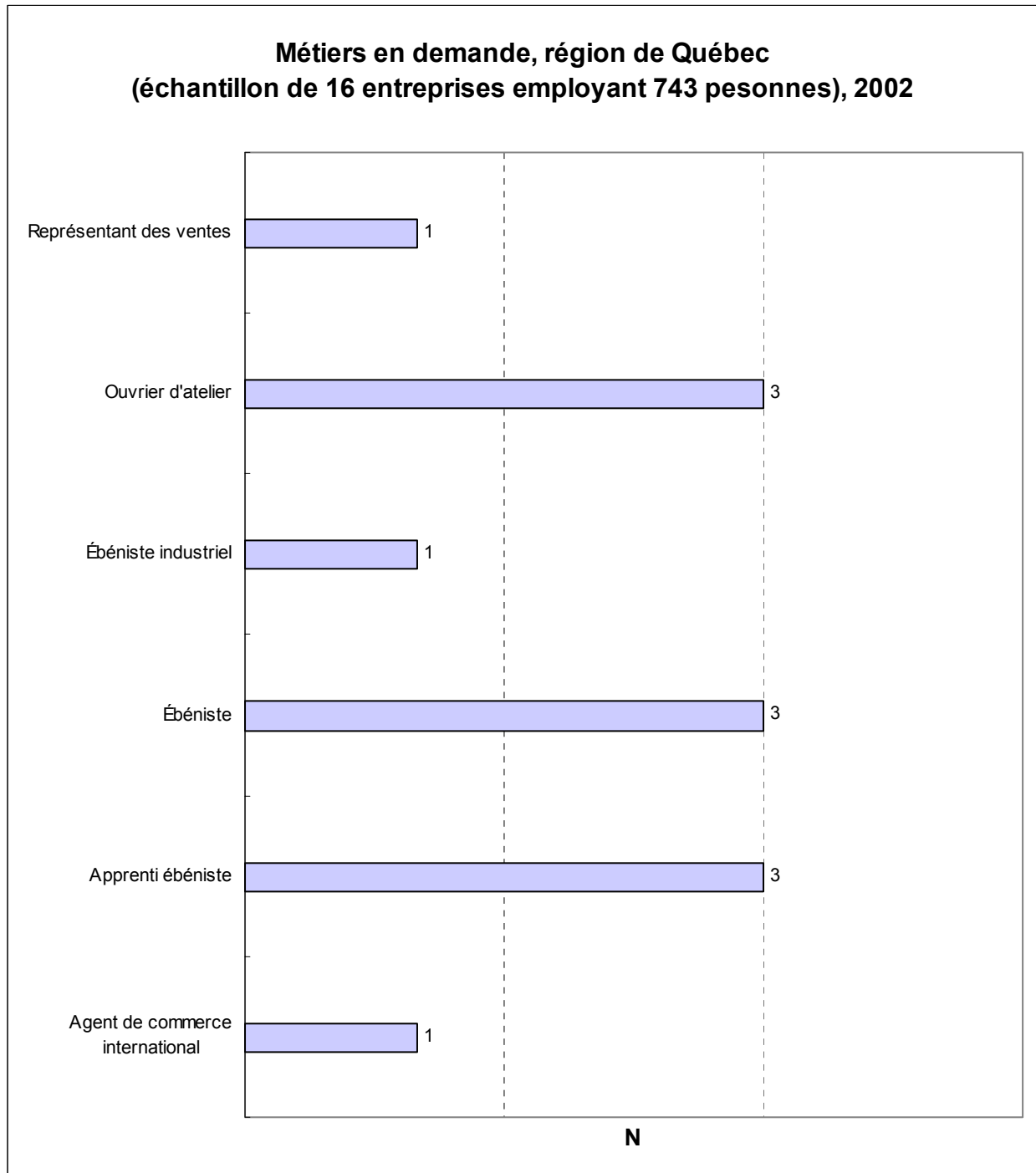


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

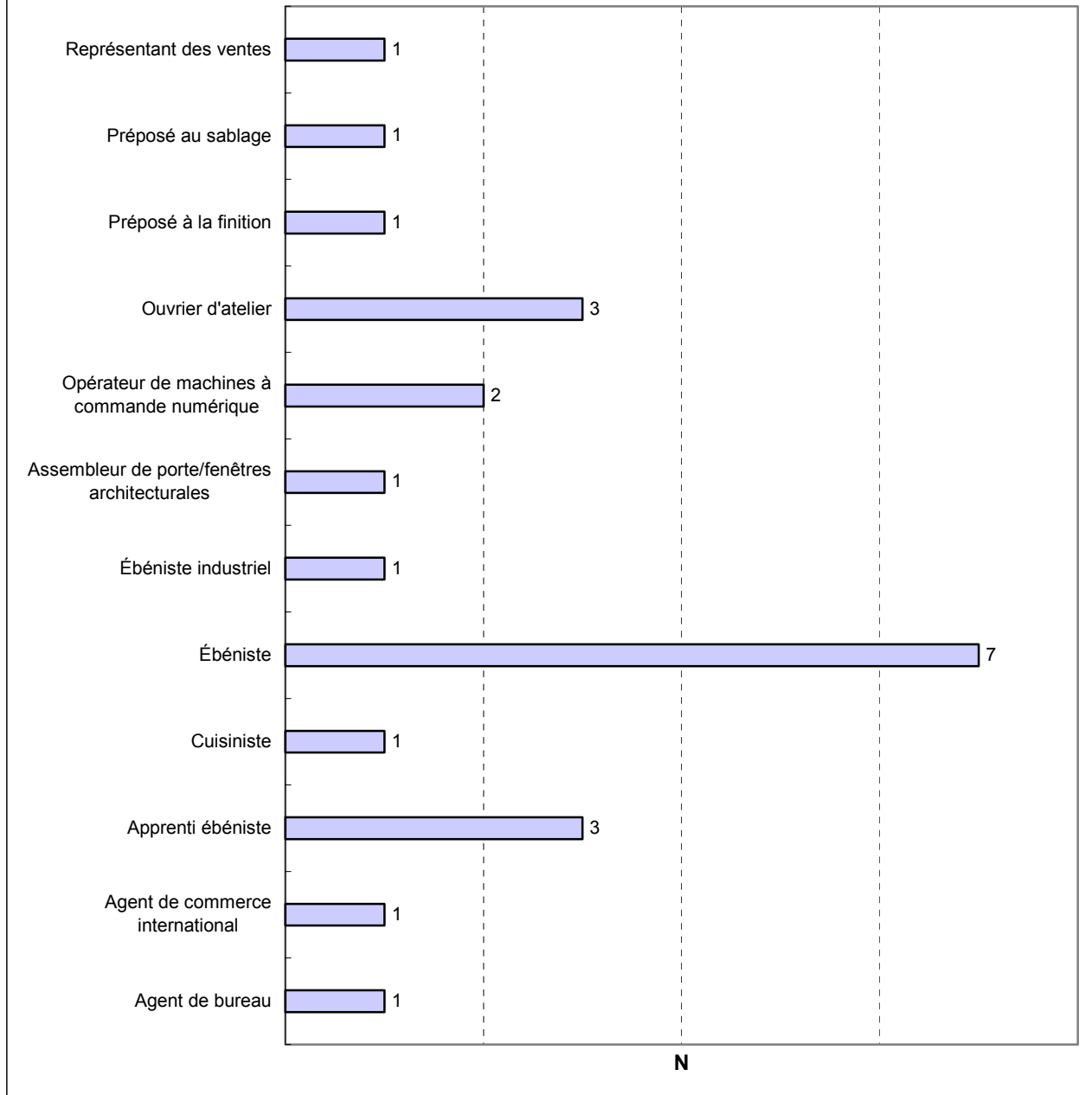
Région de Québec

À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de Québec. À noter qu'il y a 16 entreprises qui forment l'échantillon pour la région.



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en difficulté de recrutement, région de Québec
(échantillon de 16 entreprises employant 743 personnes), 2002**

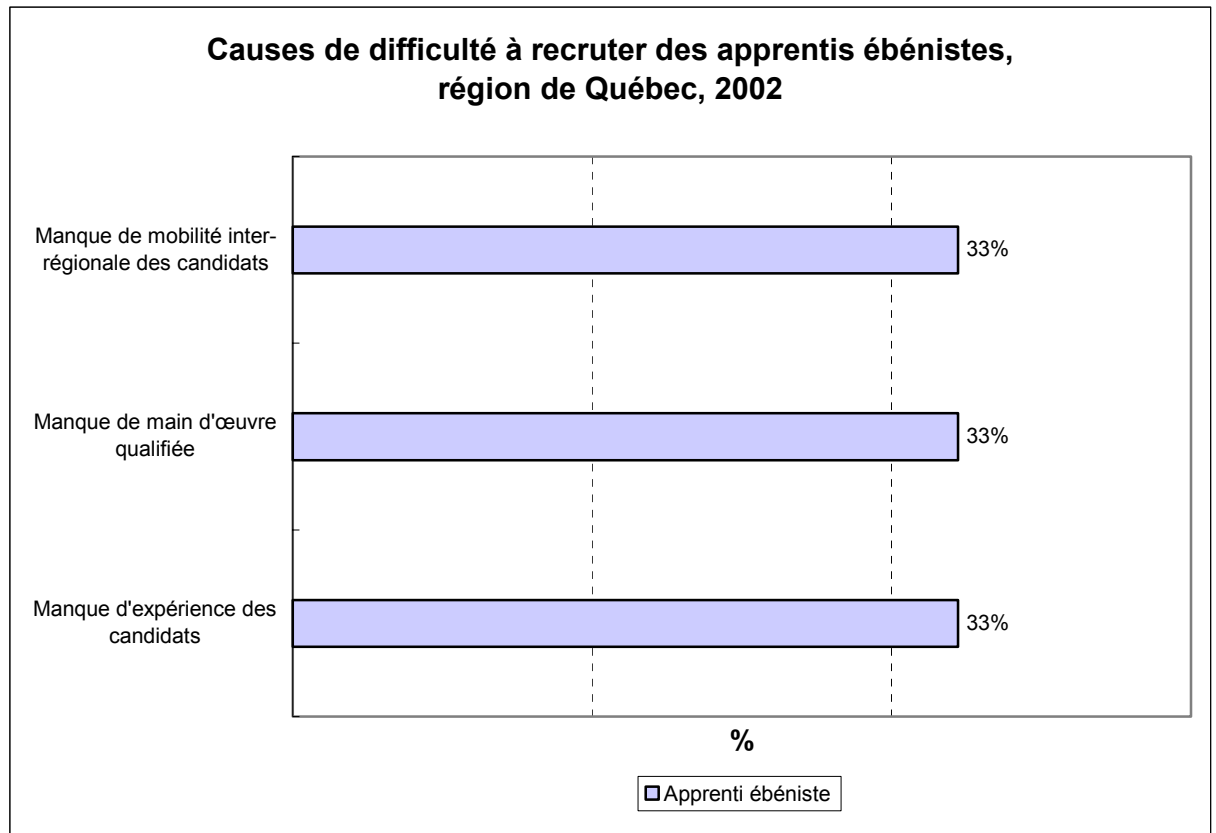


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 8 sur 16, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 8, soit 38 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis ébénistes dont les causes majeures sont le manque de main-d'œuvre qualifiée, le manque d'expérience des candidats ainsi que le manque de mobilité inter-régionale des candidats.

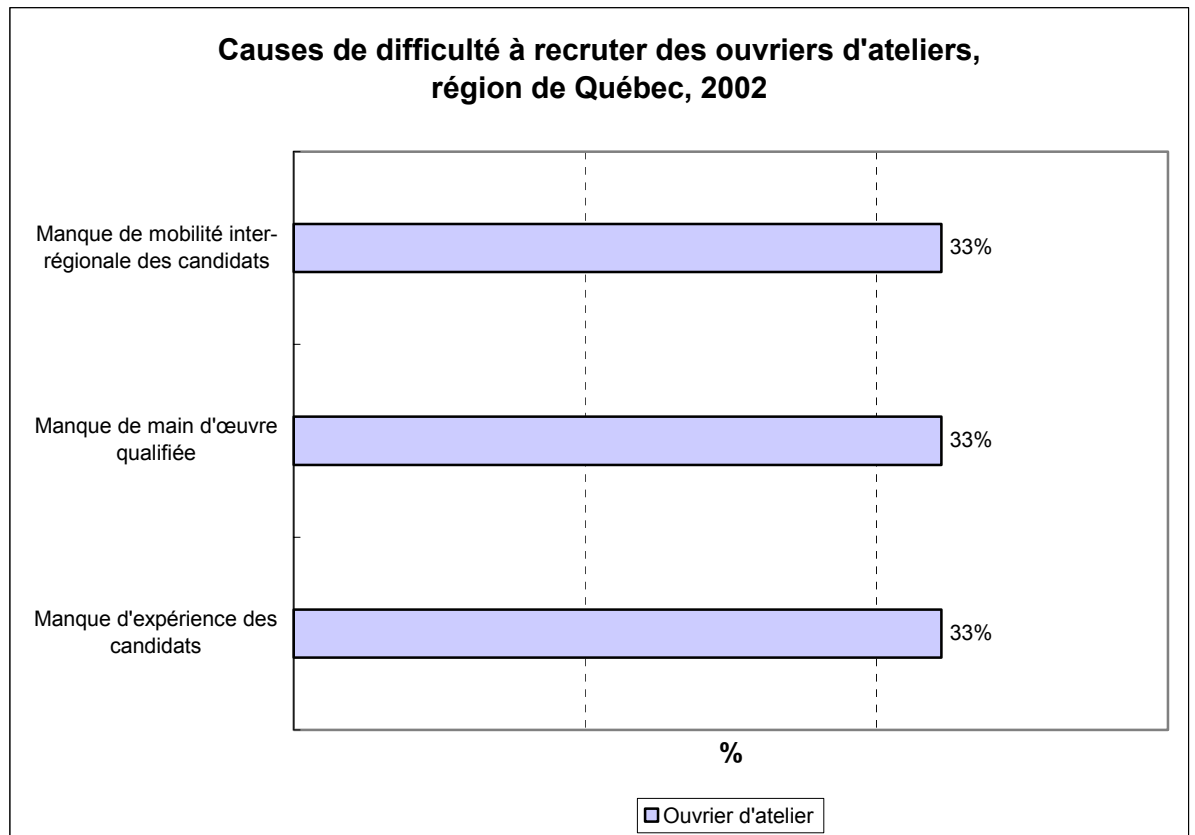


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

Selon les données de l'enquête ;

- 9 sur 16, soit 56 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 9, soit 33 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. Les causes majeures sont surtout le manque de mobilité inter-régionale des candidats, les conditions de travail difficiles reliées au métier et le manque d'expérience des candidats.

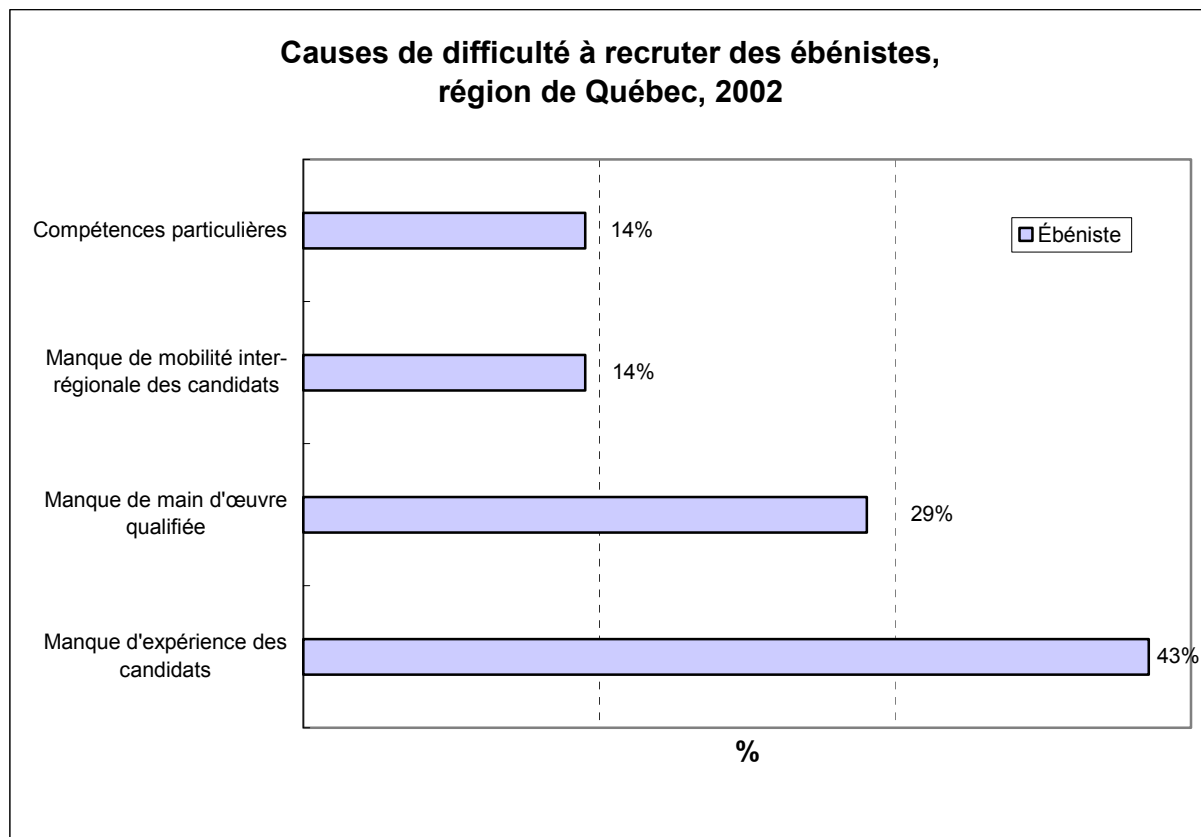


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 8 sur 16, soit 50 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 7 sur 8, soit 88 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes. Les causes principales sont liées surtout au manque d'expérience des candidats, au manque de main-d'œuvre qualifiée, au manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi qu'à l'absence de compétences particulières reliées au métier.

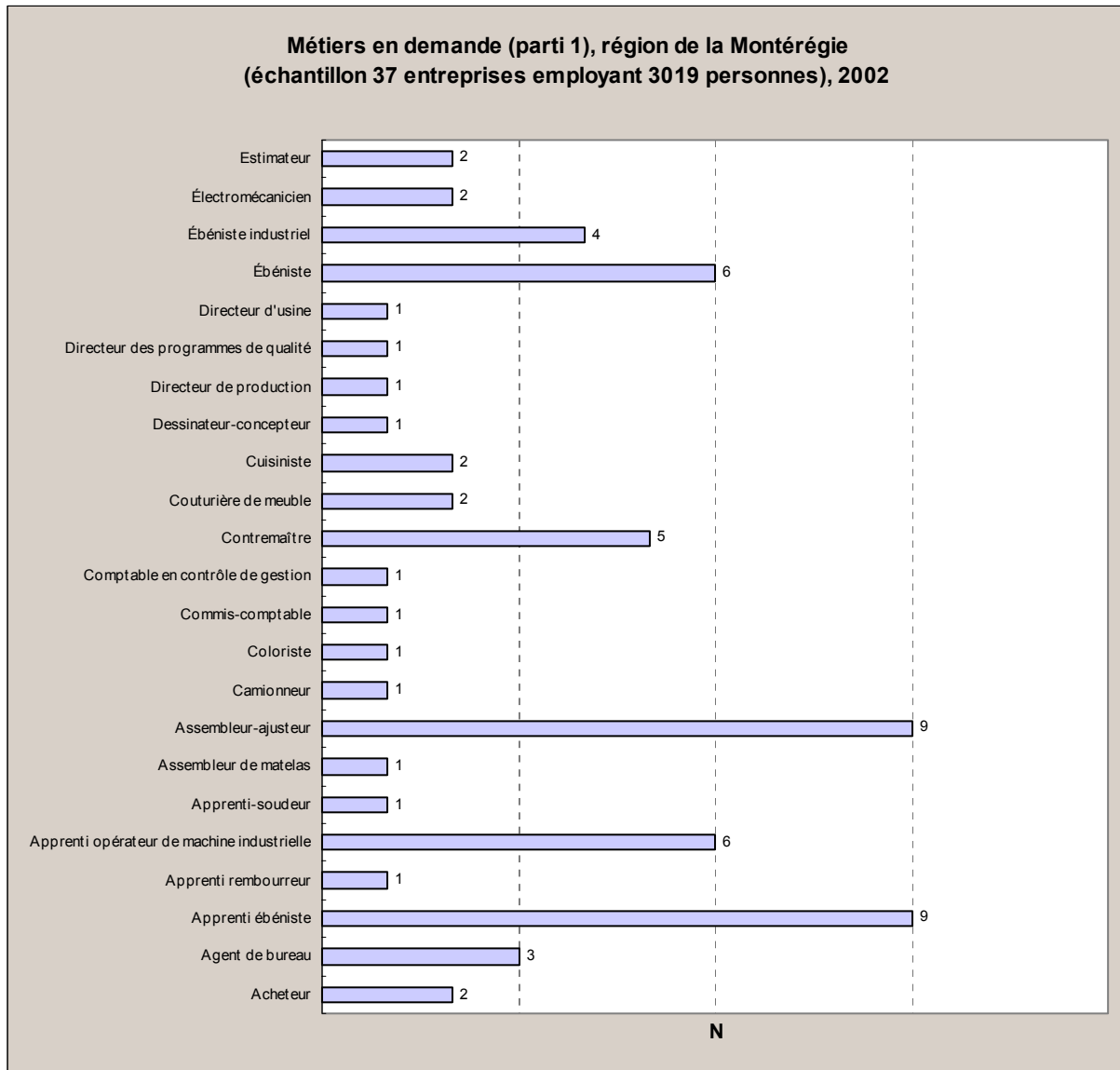


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Les principales causes de difficulté à recruter de la main-d'œuvre pour les métiers les plus en demande.

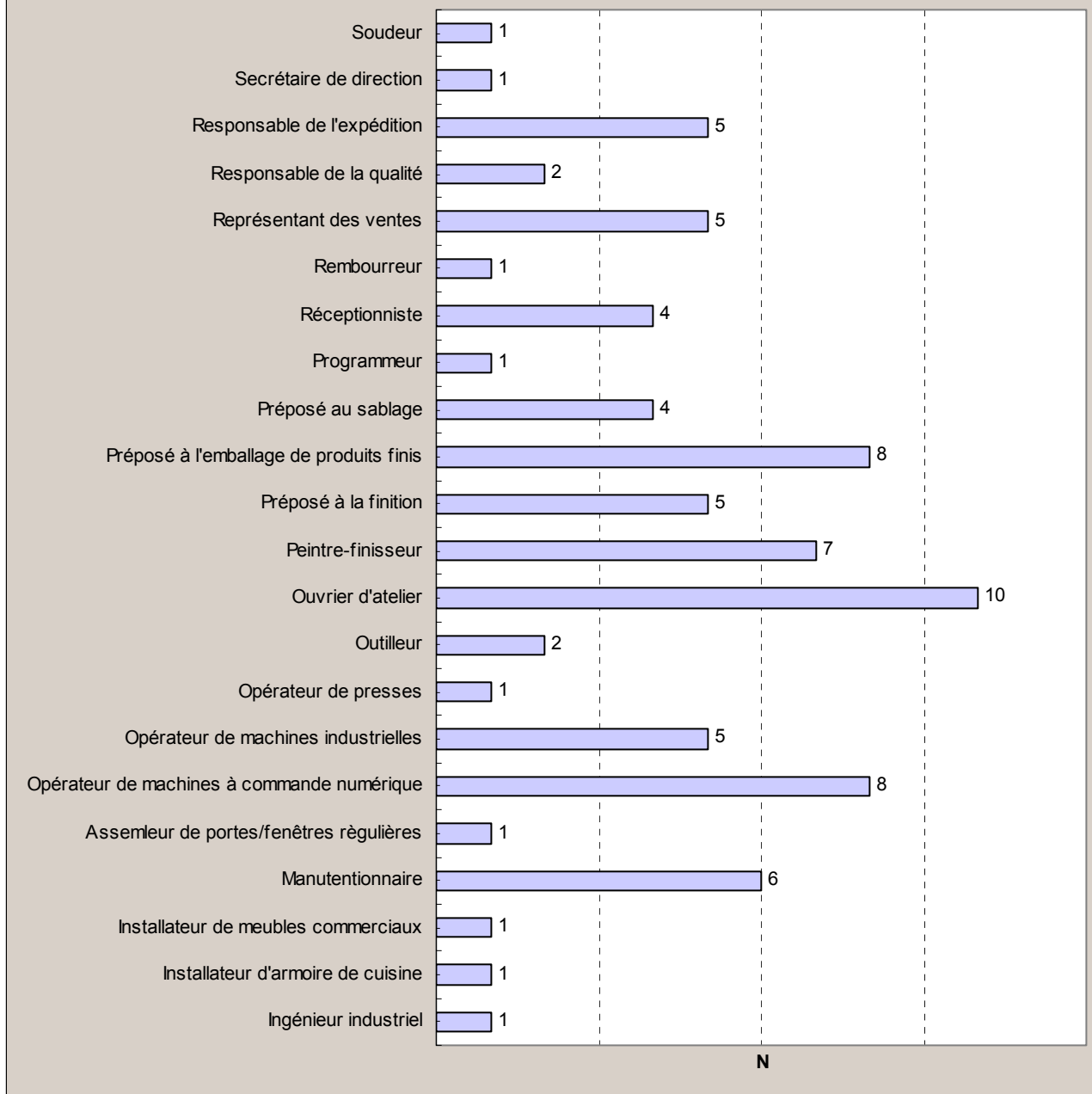
Région de la Montérégie

À la lumière des données de l'enquête du Comité sectoriel, on peut retracer les principales causes de difficulté à recruter quelques métiers pour la région de la Montérégie. À noter qu'il y a 37 entreprises qui forment l'échantillon pour la région.



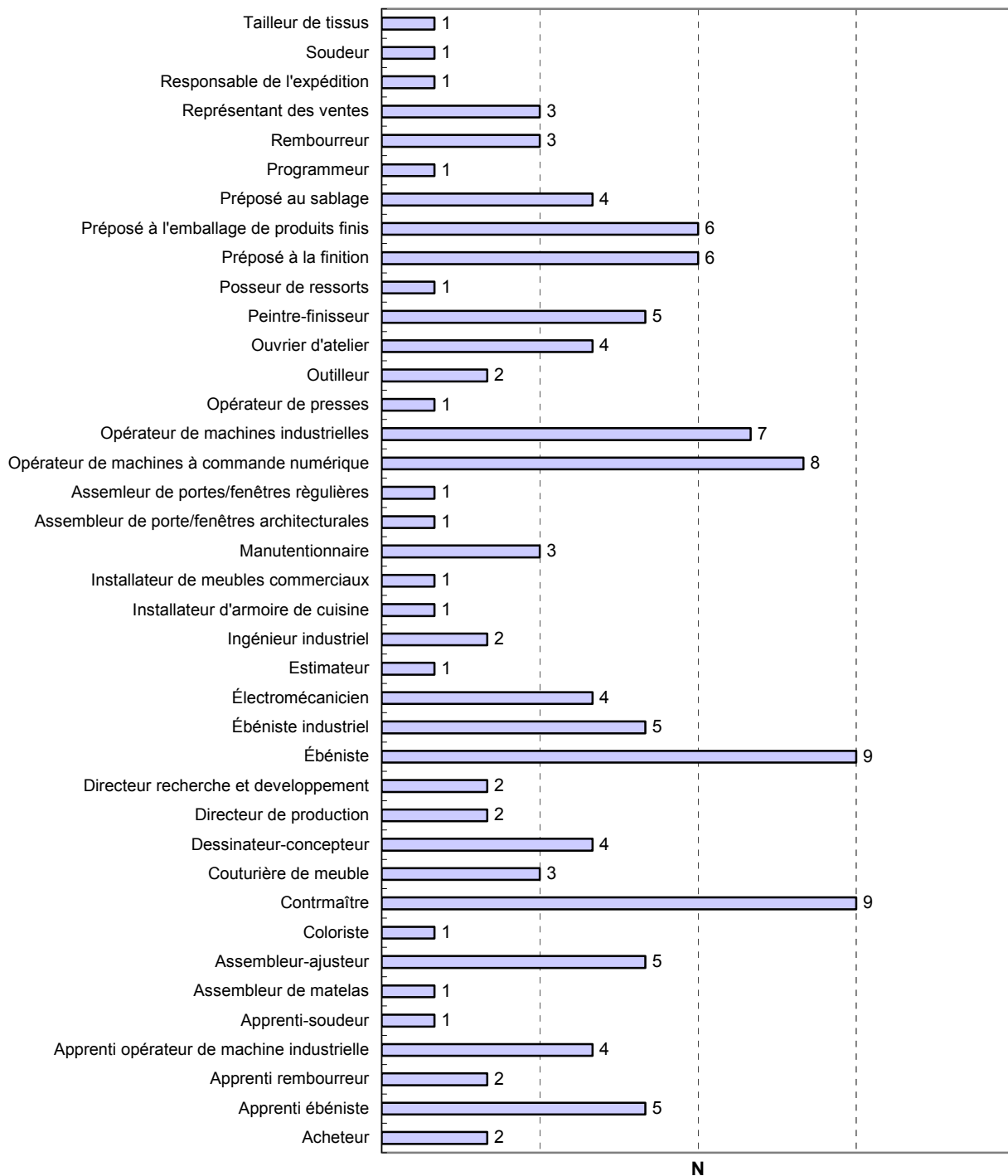
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

**Métiers en demande (partie 2), région de la Montérégie
(échantillon 37 entreprises employant 3019 personnes), 2002**



Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Métiers en difficulté de recrutement, région de la Montérégie (échantillon de 37 entreprises employant 3019 personnes), 2002

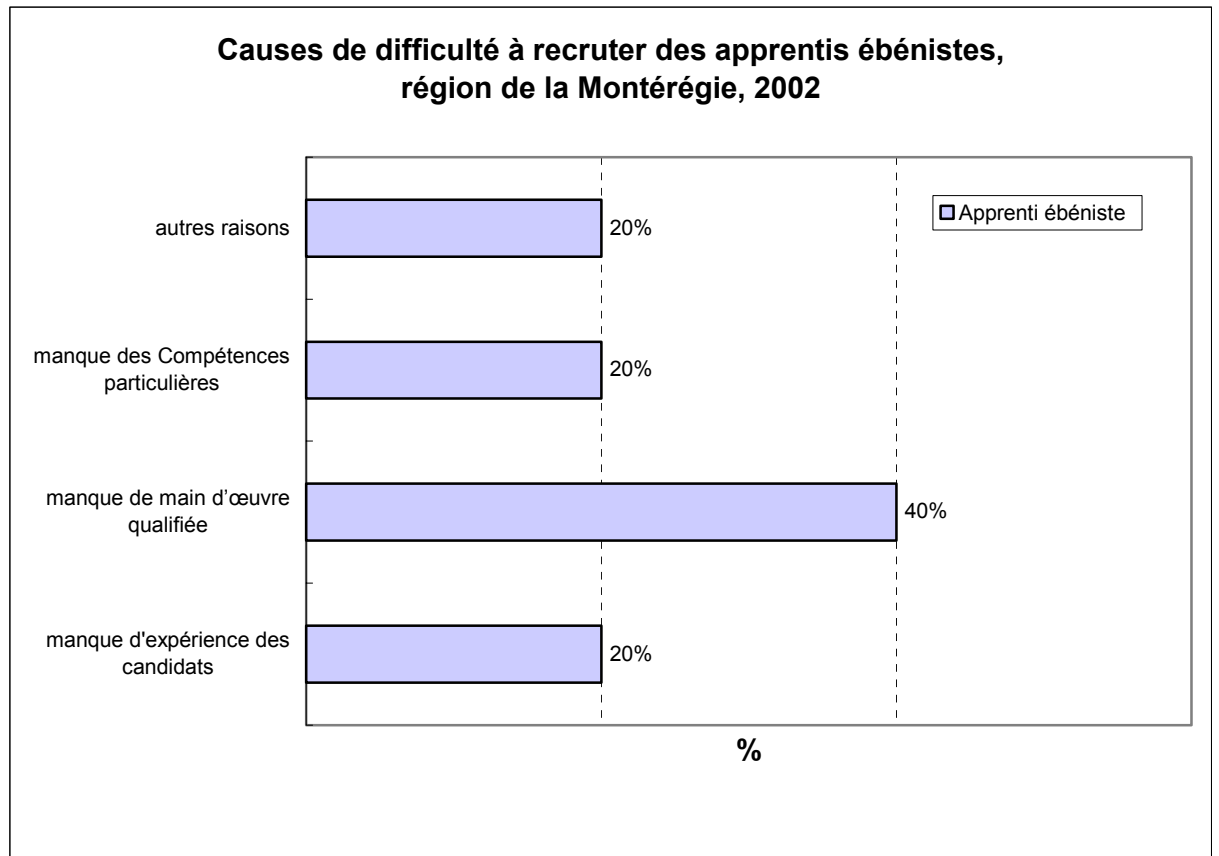


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti ébéniste (CNP 7272)

Selon les données de l'enquête ;

- 16 sur 37, soit 43 %, des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 16, soit 37 %, des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis ébénistes dont les causes majeures sont le manque de main-d'œuvre qualifiée, le manque d'expérience et le manque de compétence.

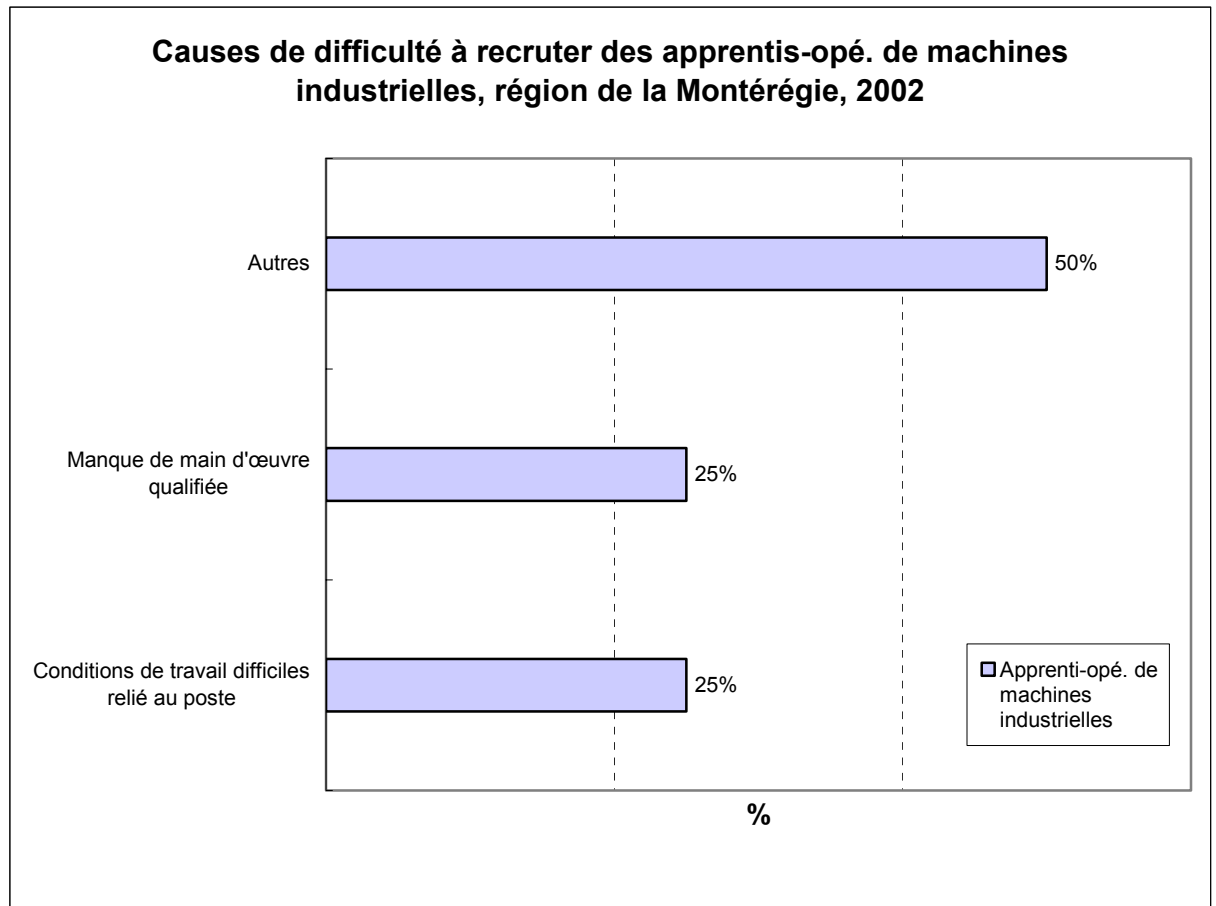


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Apprenti opérateur de machines industrielles (CNP 9493)

Selon les données de l'enquête ;

- 15 sur 37, soit 41 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 15, soit 27 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des apprentis opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées au manque de main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'aux conditions de travail difficiles reliées au métier.

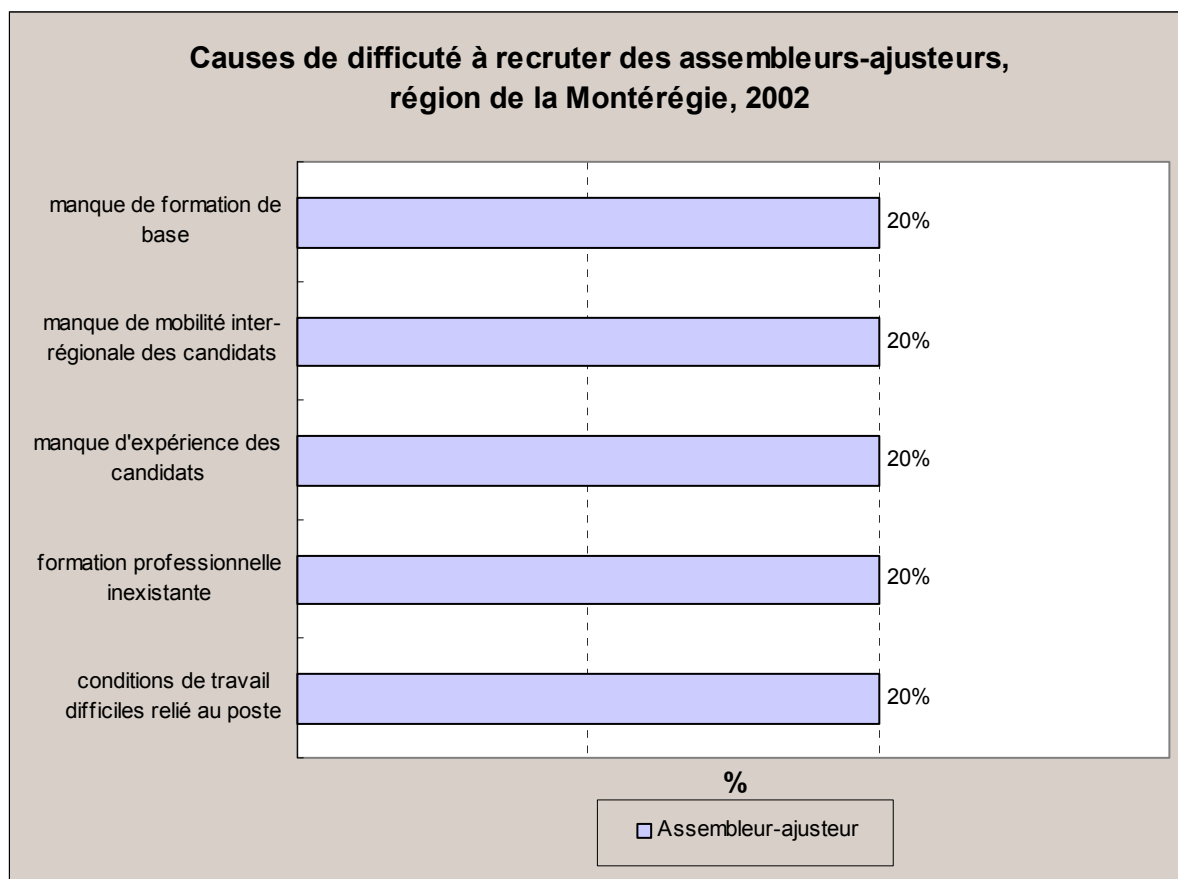


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Assembleur-ajusteur (CNP 9493)

D'après les données de l'enquête ;

- 19 sur 37, soit 51 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés..
- 5 sur 19, soit 26 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des assembleurs-ajusteurs. Les causes majeures sont liées à la formation professionnelle inexistante, au manque d'expérience des candidats, au manque de formation de base, au manque de mobilité inter-régionale des candidats ainsi qu'aux conditions de travail difficiles reliées au métier.



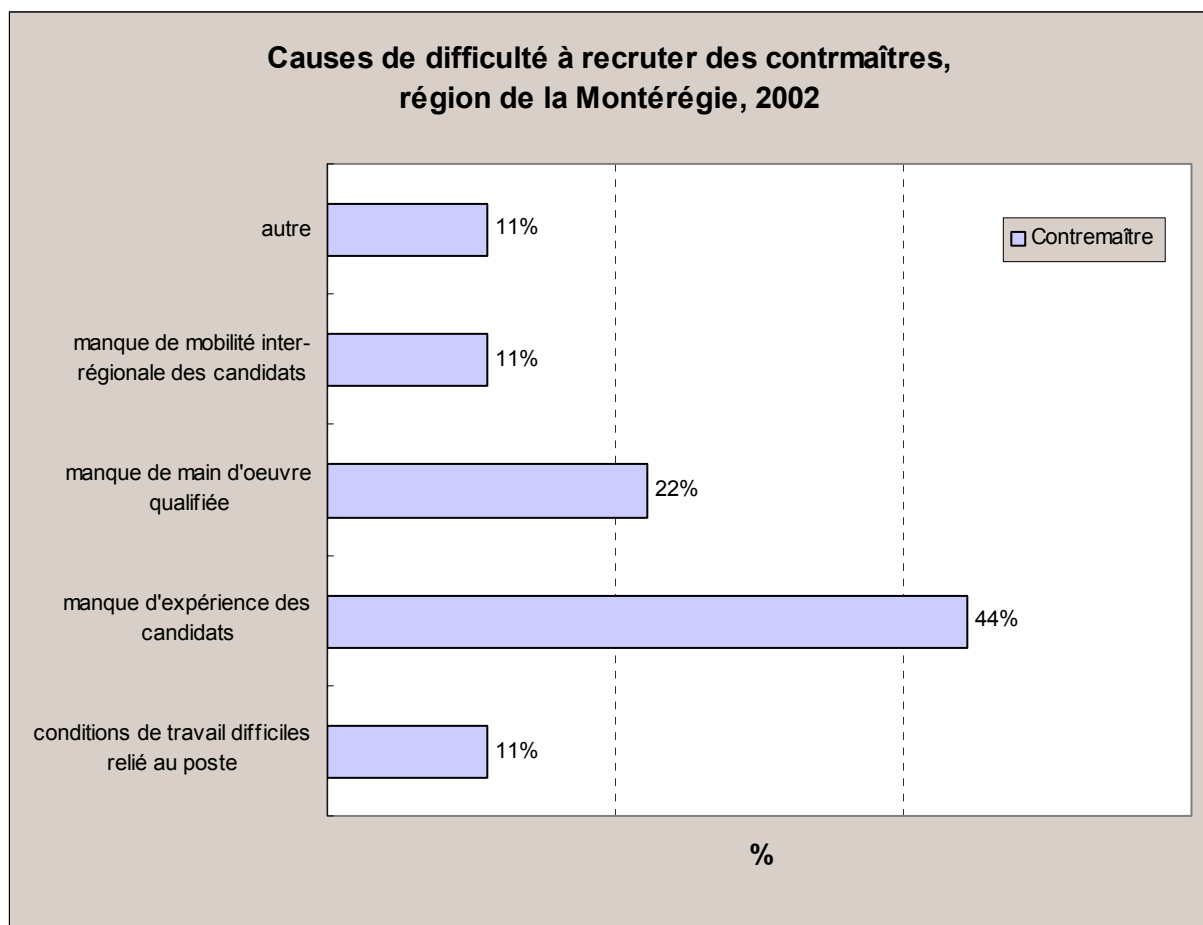
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Contremaître (CNP 9224)

D'après les données de l'enquête ;

■ 32 sur 37, soit 86 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.

■ 9 sur 32, soit 28 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des contremaîtres. Les causes majeures sont liées surtout au manque d'expérience des candidats, au manque de main-d'œuvre qualifiée, aux conditions de travail difficiles reliées au poste ainsi qu'au manque de mobilité inter-régionale des candidats.

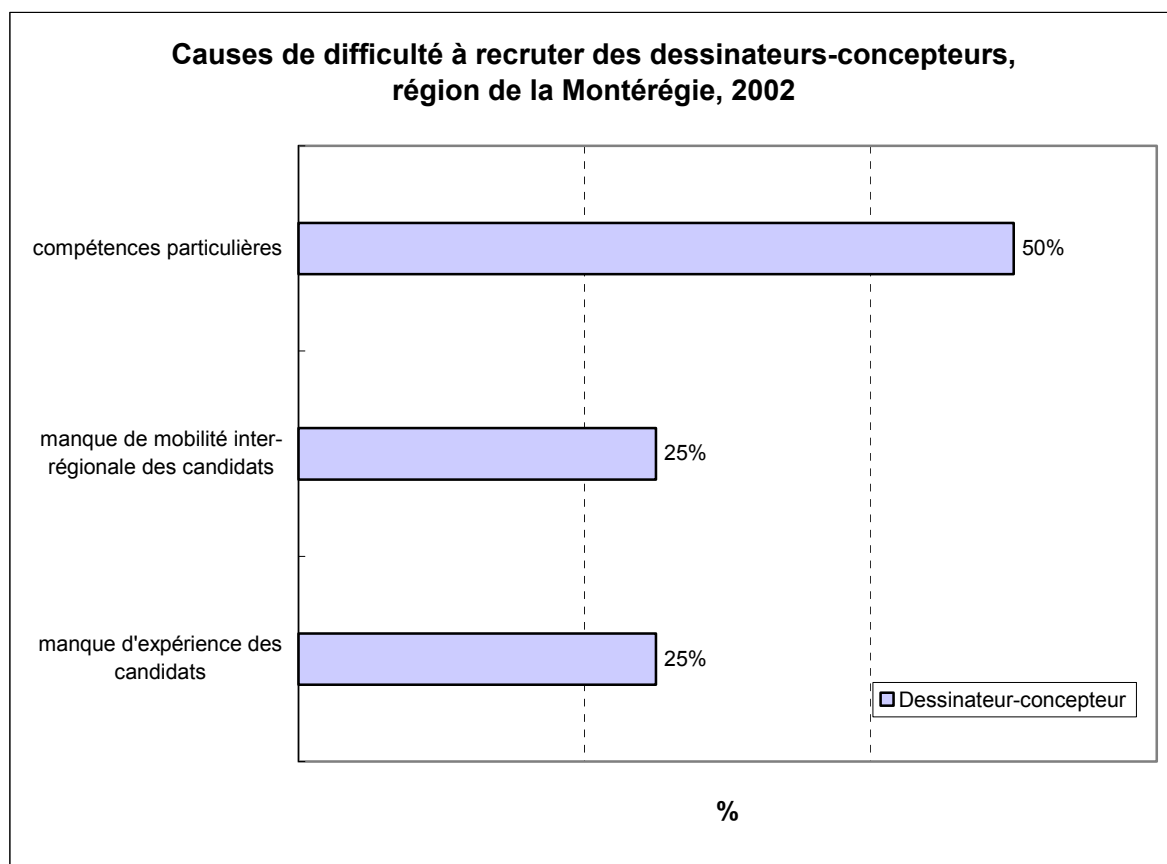


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Dessinateur-concepteur (CNP 2252)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 14 sur 37, soit 38 % des entreprises confirment que la profession existe parmi leurs employés.
- 4 sur 14, soit 29 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des dessinateurs-concepteurs. Les causes principales sont surtout le manque de compétences particulières liées au poste, le manque d'expérience ainsi que le manque de mobilité inter-régionale des candidats.

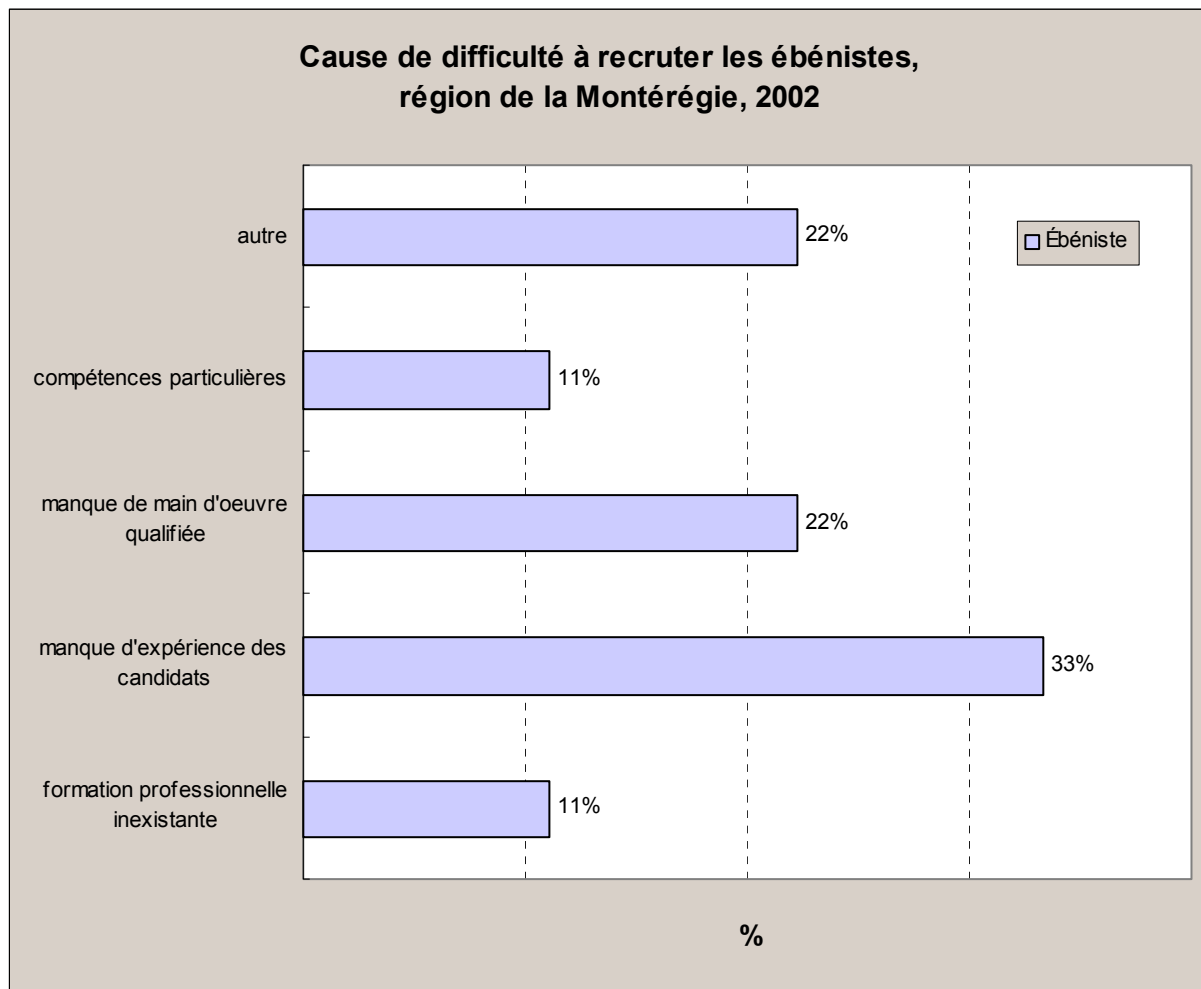


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste (CNP 7272)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 13 sur 37, soit 35 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 9 sur 13, soit 69 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes. Les causes principales sont liées surtout au manque d'expérience des candidats, au manque de main-d'œuvre qualifiée, à l'absence de formation professionnelle et au manque de compétences particulières reliées au métier.

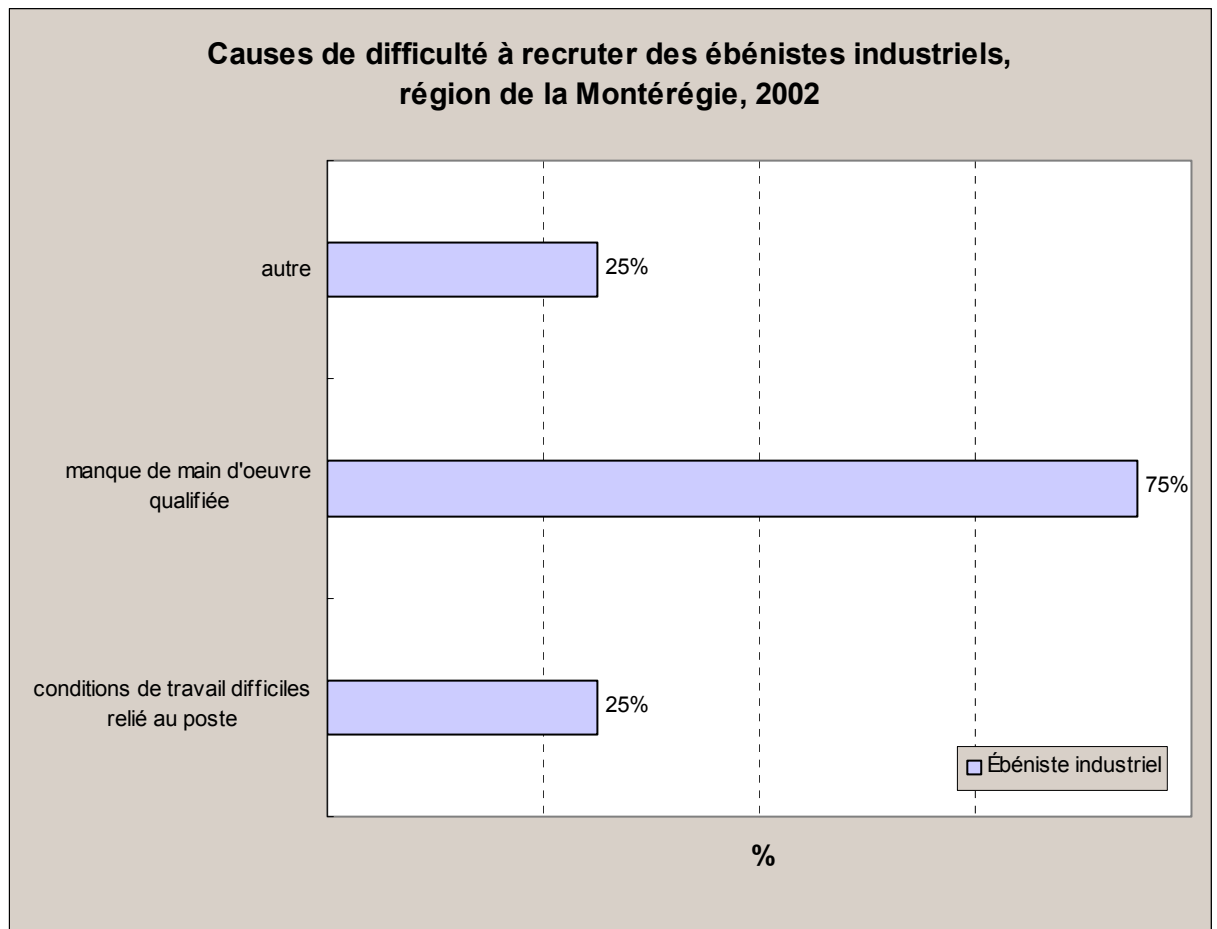


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ébéniste industriel (CNP 7272)

Selon les données de l'enquête ;

- 9 sur 37, soit 24 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 9, soit 56 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ébénistes industriels. Les causes majeures sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée et les conditions de travail difficiles reliées à la profession.

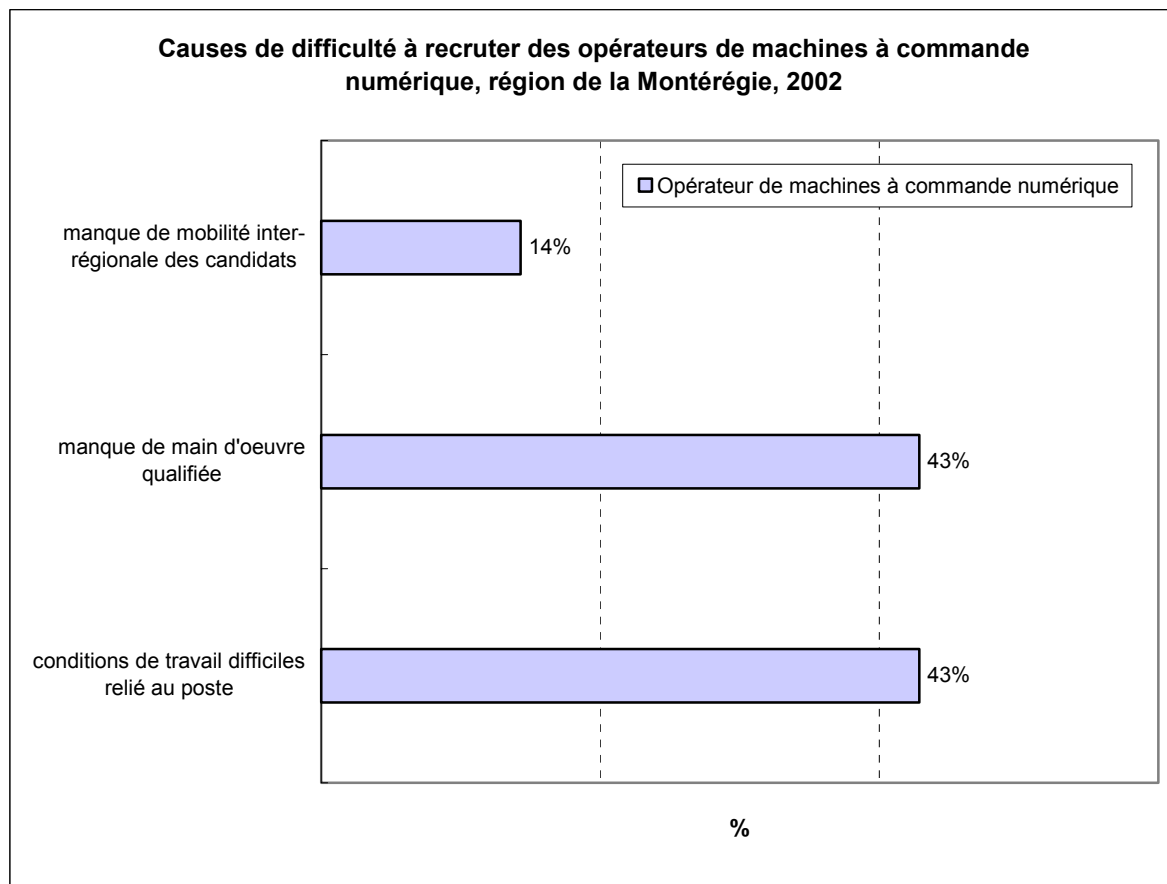


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines à commande numérique (CNP 9513)

Selon les données de l'enquête ;

- 21 sur 37, soit 57 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés
- 8 sur 21, soit 38 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines à commande numérique. Les causes majeures sont surtout le manque de main-d'œuvre qualifiée, les conditions de travail difficiles reliées à la profession ainsi que le manque de mobilité inter-régionale des candidats.

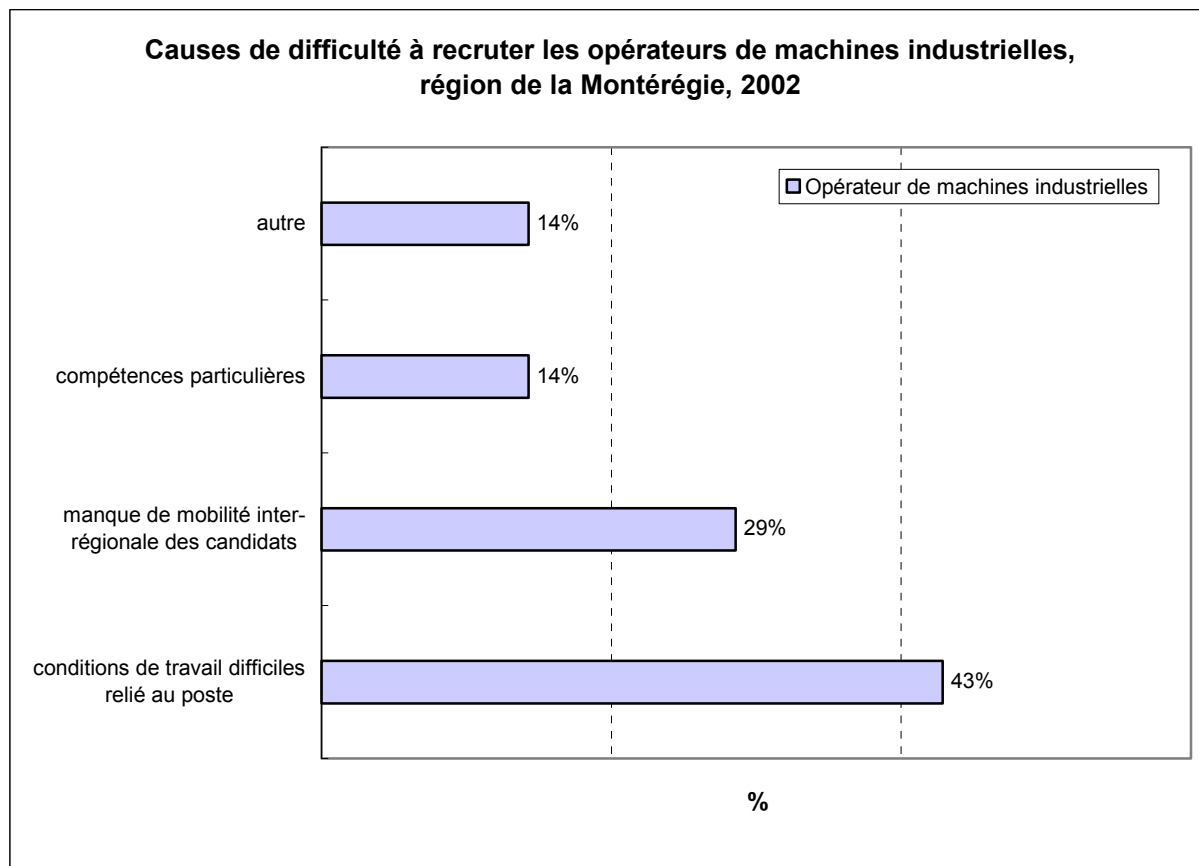


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Opérateur de machines industrielles (CNP 9434)

Selon les données de l'enquête ;

- 17 sur 37, soit 46 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 7 sur 17, soit 41 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des opérateurs de machines industrielles. Les causes principales sont liées aux conditions de travail difficiles reliées à la profession, au manque de mobilité inter-régionale des candidats et au manque de compétences particulières.

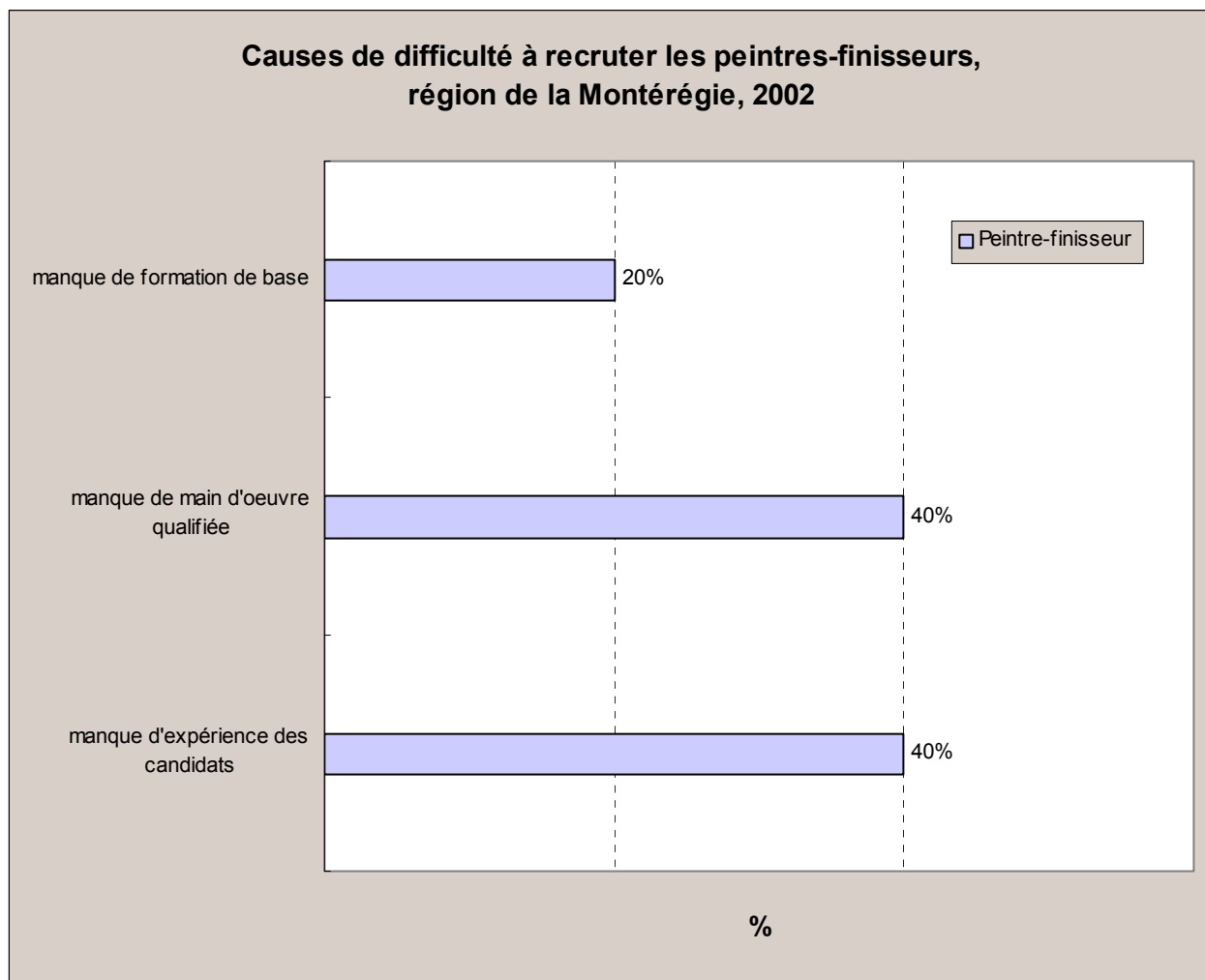


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Peintre-finiisseur (CNP 9496)

Selon les données de l'enquête ;

- 16 sur 37, soit 43 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 5 sur 11, soit 31 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des peintres-finiisseurs. Les causes principales sont surtout le manque d'expérience des candidats, le manque de main-d'œuvre qualifiée et l'absence de formation de base.

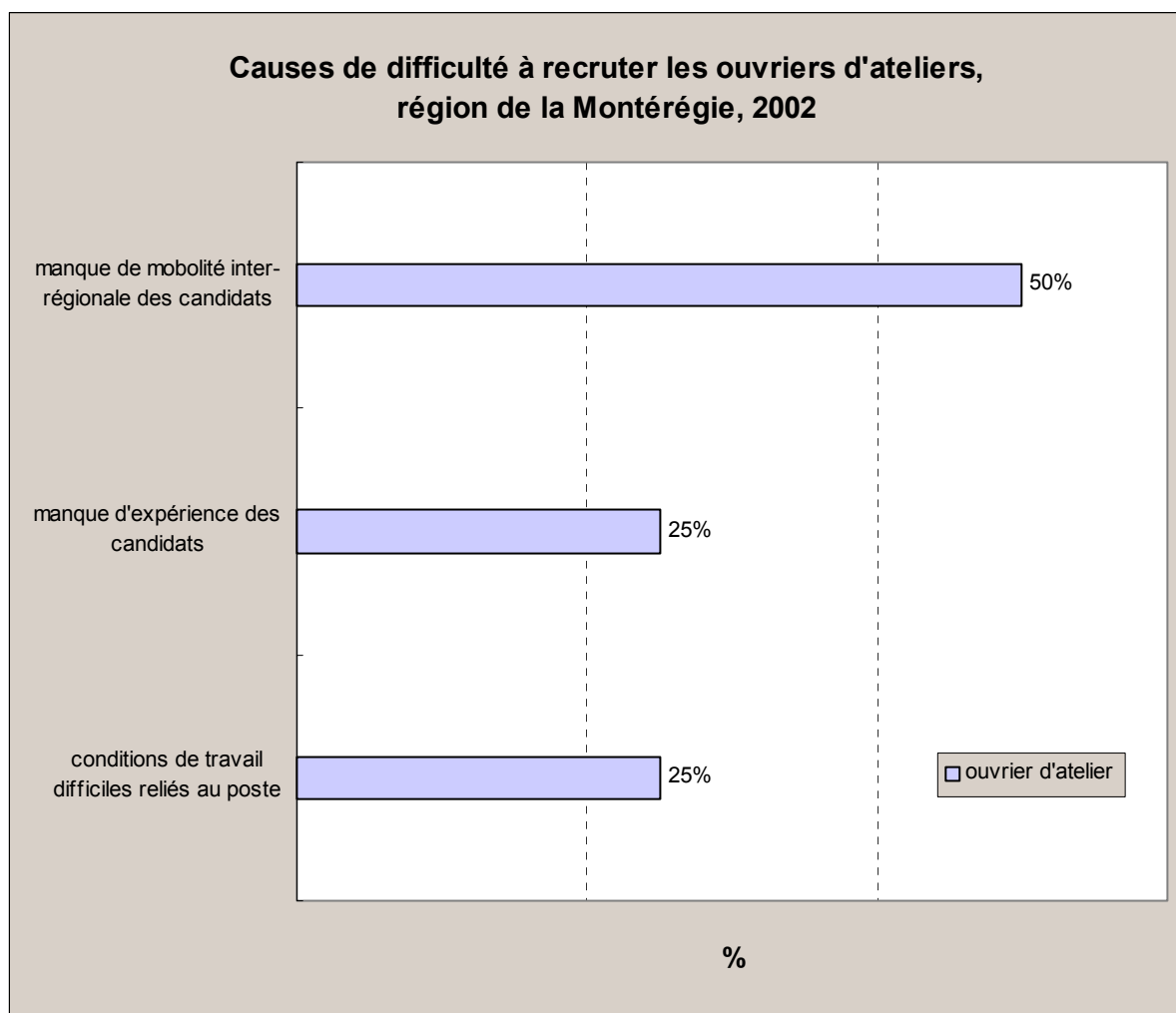


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Ouvrier d'ateliers (CNP 9493)

D'après les données de l'enquête ;

- 23 sur 37, soit 62 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 4 sur 23, soit 17 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des ouvriers d'ateliers. Les causes majeures sont le manque de mobilité inter-régionale des candidats, les conditions de travail difficiles reliées au métier et le manque d'expérience des candidats.

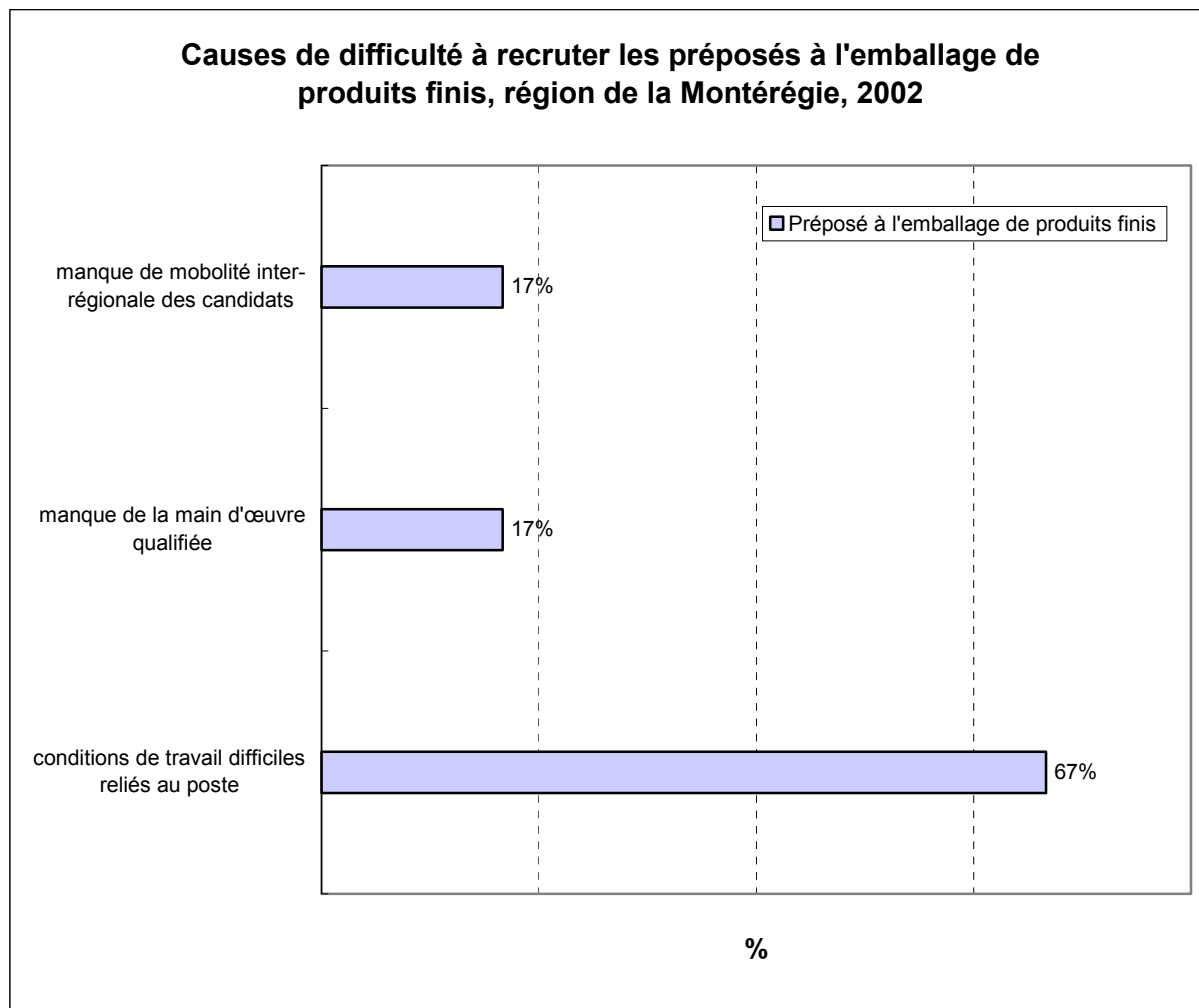


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

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

D'après les données de l'enquête ;

- 22 sur 37, soit 59 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 22, soit 27 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés à l'emballage de produits finis. Les causes majeures sont liées surtout aux conditions de travail difficile reliées au poste, au manque de main-d'œuvre qualifiée et au manque de mobilité inter-régionale des candidats.

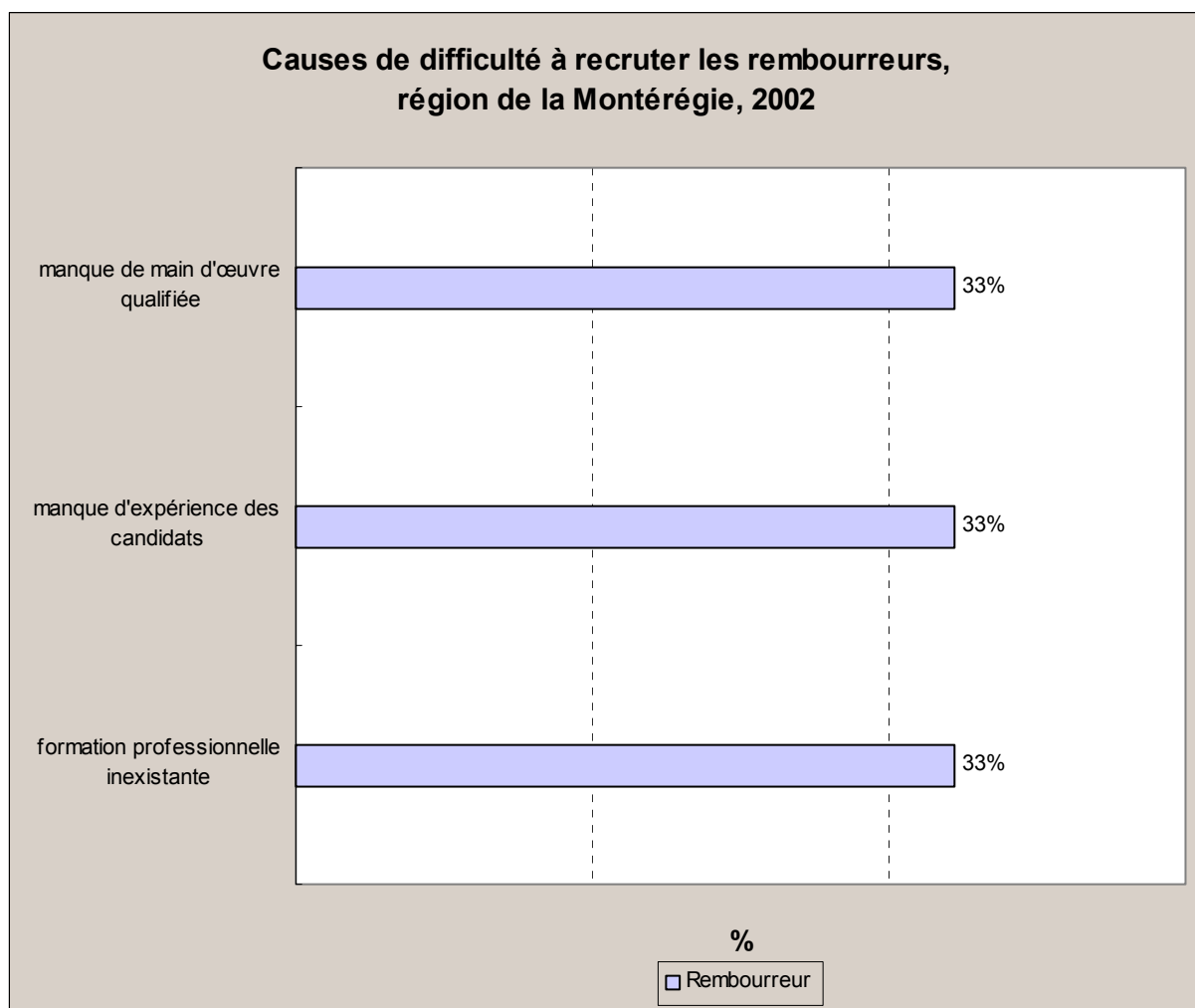


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Remboursleur (CNP 7341)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 5 sur 37, soit 14 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 5, soit 60 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des rembourseurs. Les causes majeures sont le manque d'expérience des candidats, le manque de main-d'œuvre qualifiée et l'absence d'une formation professionnelle adéquate.

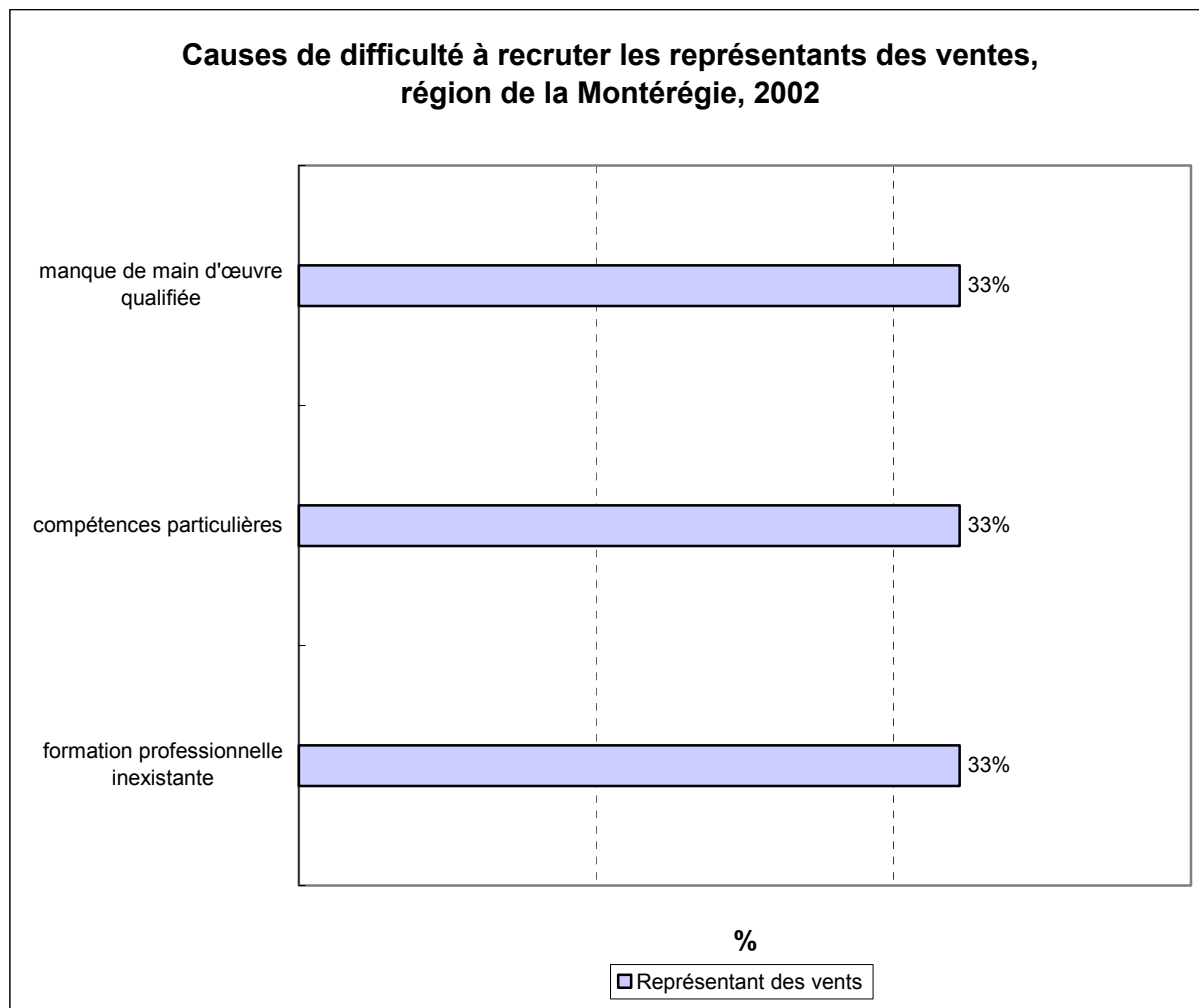


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Représentant des ventes (CNP 6411)

Les données de l'enquête révèlent que :

- 19 sur 37, soit 51 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 3 sur 19, soit 16 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des représentants des ventes. Les causes majeures sont le manque des compétences particulières reliées au poste, le manque de main-d'œuvre qualifiée et l'absence d'une formation professionnelle adéquate.

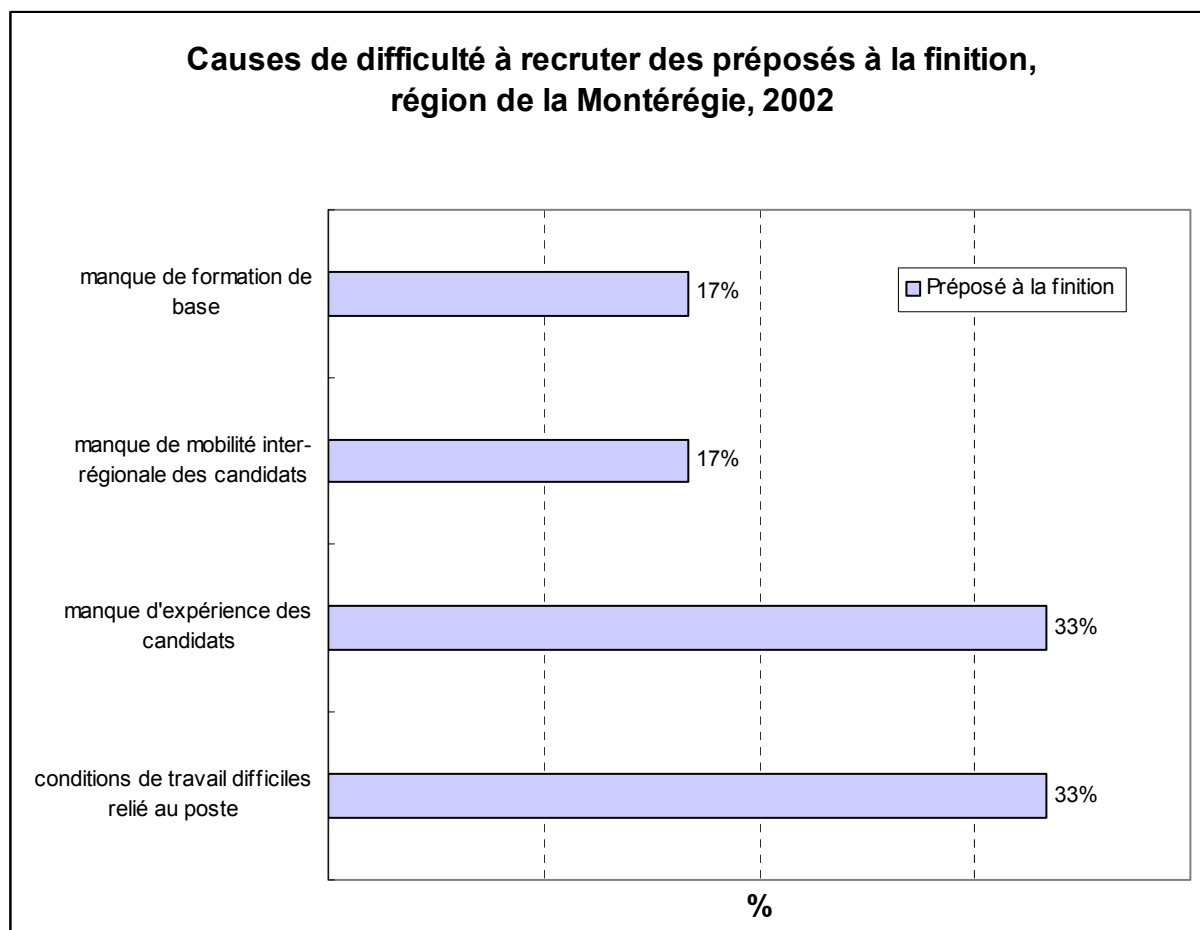


Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

Préposé à la finition (CNP 9494)

D'après les données de l'enquête ;

- 13 sur 37, soit 35 % des entreprises confirment que le métier existe parmi leurs employés.
- 6 sur 13, soit 46 % des entreprises éprouvent de la difficulté à recruter des préposés à la finition. Les causes majeures sont liées surtout aux conditions de travail difficiles reliées au poste (33 %) et au manque d'expérience des candidats (33 %). Parmi les autres causes, notons l'absence d'une formation de base (17 %) et le manque de mobilité inter-régionale des candidats (17 %).



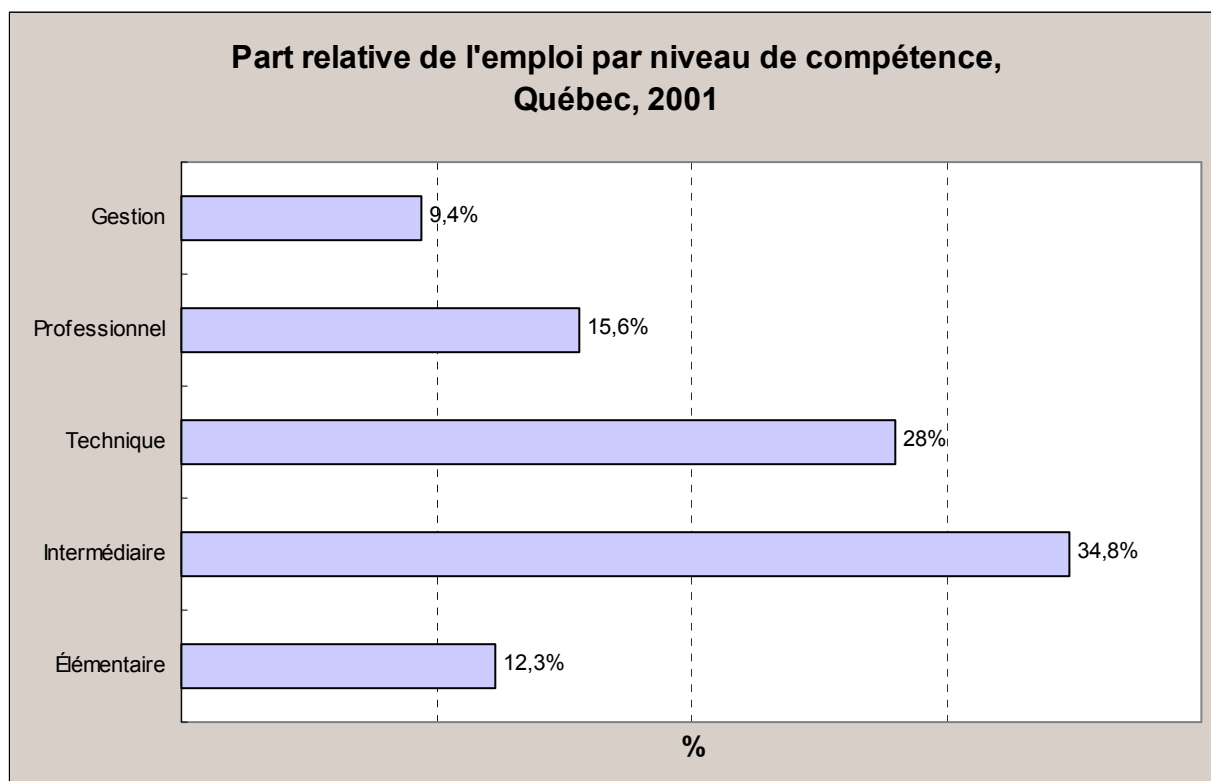
Source : Enquête du Comité sectoriel, 2002

ANNEXE 1**Perspectives professionnelles et sectorielles 2002-2006****Ensemble du Québec**

Afin de dresser un portrait clair du marché du travail et de ses tendances, à court et moyen termes, Emploi-Québec développe un modèle de prévisions professionnelles qui prend en compte des informations rattachées aux besoins de main-d'œuvre par code de classification national (CNP) pour l'ensemble du Québec et par région.

Selon le dernier scénario prévisionnel d'Emploi-Québec, la création d'emplois dans le secteur manufacturier devrait progresser 1,5 fois plus rapidement dans des industries de biens durables que dans celles de biens non durables. À cet effet, l'industrie du meuble, entre autres, connaîtra l'une des plus fortes croissances d'emplois au Québec d'ici 2006. En fait, les nouveaux emplois seront attribuables à une croissance économique du secteur ainsi qu'au départ définitif des personnes du marché du travail (retraites).

Au Québec, les perspectives professionnelles pour la période 2002-2006, font entrevoir que 60 % des nouveaux emplois appartiendront à deux niveaux de compétences, à savoir les niveaux intermédiaire et technique. En regard du secteur du meuble, 80 % des professions font partie respectivement de deux niveaux de compétences, soit les niveaux intermédiaire et technique. Ainsi, on peut conclure que les possibilités d'emploi dans l'industrie du meuble seront relativement élevées d'ici 2006.



Source : Emploi-Québec, 2003

Définition des bornes

DEMANDE OFFRE	Demande de main-d'œuvre 2000-2005 égale ou inférieure à 0 $D \leq 0$ <i>NUL ou NÉGATIF</i>	Demande de main-d'œuvre 2000-2005 inférieure à la moyenne et supérieure à 0 $0 < D < 12,9$ <i>FAIBLE</i>	Demande de main-d'œuvre 2000-2005 égale à la moyenne $12,9 \leq D < 23,7$ <i>MOYEN</i>	Demande de main-d'œuvre 2000-2005 supérieure à la moyenne $D \geq 23,7$ <i>ÉLEVÉ</i>
Taux de chômage inférieur à la moyenne $O < 5,7$ <i>FAIBLE</i>	Restreintes	Acceptables	Favorables	Très favorables
Taux de chômage égal à la moyenne $5,7 \leq O < 12,9$ <i>MOYEN</i>	Très restreintes	Restreintes	Acceptables	Favorables
Taux de chômage supérieur à la moyenne $O \geq 12,9$ <i>ÉLEVÉ</i>	Très restreintes	Très restreintes	Restreintes	Acceptables

⇒ **CINQ NIVEAUX DE DIAGNOSTICS DE PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES, QUI DÉTERMINENT LES POSSIBILITÉS D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, SONT RETENUS :**

TRÈS FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement meilleur que celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit cependant pas être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
FAVORABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera meilleur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>L'établissement de ce diagnostic ne doit pas non plus être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.</p>
ACCEPTABLES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera comparable à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.</p>
RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouché sur le marché du travail.</p>
TRÈS RESTREINTES	<p>Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions au Québec.</p> <p>Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouché sur le marché du travail.</p>
NP	<p>Pour certains groupes professionnels, aucun diagnostic de perspectives n'a été posé. Un nombre d'emplois peu important, un manque d'information de nature qualitative ou l'absence de marché du travail pour ces groupes professionnels expliquent que cette information n'est pas disponible.</p>

ANNEXE 2**Données sur l'enquête de la Relance**

Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel et d'études collégiales, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2002

Métiers

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées	En emploi	En lien avec la formation ¹	Taux de chômage
5208	Classement des bois débités	DEP	96	77,9 %	64,7 %	14,5 %
5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	18	61,1 %	81,8 %	15,4 %
5142	Finition de meubles	DEP	87	65,6 %	73,7 %	16,7 %
5642	Finition de meubles *	DEP	22	71,4 %	50 %	28,6 %
5080	Rembourrage artisanal	DEP	10	62,5 %	100 %	16,7 %
5030	Ébénisterie	DEP	258	76,7 %	77,9 %	9,8 %
5530	Ébénisterie *	DEP	38	80 %	73,7 %	9,1 %
5230	Conduite de machines industrielles	DEP	119	73,3 %	65 %	18,2 %
5223	Technique d'usinage	DEP	766	72,7 %	76,1 %	11,4 %
233.A0	Technique de design industriel	DEC	41	96,2 %	76,5 %	0,0 %
573.01	Technique de métiers d'art	DEC	29	68 %	60 %	5,6 %
241.A0	Technique de génie mécanique	DEC	470	57 %	85,3 %	5,1 %
243.06	Technologie de l'électronique industrielle	DEC	1	-	-	-
233.B0	Technique du meuble et d'ébénisterie	DEC	33	66,7 %	87,5 %	18,2 %

Source : Ministère de l'Éducation – La Relance au collégial en formation technique – La Relance au secondaire en formation professionnelle, Situation au 31 mars 2002.

¹ Personnes diplômées qui travaillent à temps plein

* Le programme est donné en anglais

Données sur l'enquête de la Relance

Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel et d'études collégiales, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2002

Afin de faciliter la recherche des programmes de formation professionnelle qui peuvent destiner une main-d'œuvre compétente dans les métiers présents dans l'organisation du travail des entreprises du secteur, nous avons jugé pertinent de vous présenter à l'intérieur de ce rapport la liste des programmes disponibles, ainsi que les résultats du placement compilés par le ministère de l'Éducation du Québec.

Professionnels et soutiens techniques

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées	En emploi	En lien avec la formation ¹	Taux de chômage
5231	Comptabilité	DEP	1 400	75,7 %	72,4 %	13,6 %
5212	Secrétariat	DEP	1 228	78,6 %	77,9 %	13,8 %
	Secrétariat *		135	69,5 %	74 %	14,9 %
1033	Comptabilité informatisée et finance	DEP	61	80 %	83,3 %	13,5 %
1533	Comptabilité informatisée et finance *		54	44,4 %	80 %	29,4 %
5038	Secrétariat bilingue	DEP	48	64,1 %	59,1 %	13,8 %
1960	Secrétariat bureautisé *		15	90 %	71,4 %	0,0%
5030	Ébénisterie	DEP	258	76,7 %	77,9 %	9,8 %
5230	Conduite de machines industrielles	DEP	119	73,3 %	65 %	18,2 %
5223	Technique d'usinage	DEP	766	72,7 %	76,1 %	11,4 %
1442	Gabarits et échantillons	DEP	8	85,7 %	83,3 %	0,0 %
1453	Électromécanique de systèmes automatisés	DEP	750	76,8 %	75,5 %	12,5 %
1953	Électromécanique de systèmes automatisés *		22	78,6 %	88,9 %	15,4 %
5042	Outillage	DEP	28	91,7 %	81,8 %	4,3 %

¹ Personnes diplômées qui travaillent à temps plein

* Le programme est donné en anglais

5542	Outillage*		2	-	-	-
5225	Dessin industriel	DEP	209	80,7 %	78,3 %	11,6 %
5725	Dessin industriel *		46	68,8 %	72,2 %	21,4 %
5073	Affûtage	DEP	72	73,6 %	72,7 %	10,2 %
5006	Mécanique d'entretien en commandes industrielles	DEP	46	69,4 %	73,9 %	10,7 %
5209	Mécanique de machines à coudre industrielles	DEP	18	90,9 %	66,7 %	9,1 %
410.12	Technique administratives (option : gestion industrielle)					
570.03	Design d'intérieur	DEC	182	82,7 %	70,8 %	5,2 %
412.A0	Techniques de bureautique (Coordination du travail de bureau)	DEC	520	83,5 %	86,7 %	6,3 %
410.A0	Technique de la logistique du transport	DEC	70	84,9 %	86,4 %	2,2 %
233.A0	Technique de design industriel	DEC	41	96,2 %	76,5 %	0,0 %
241.A0	Technique de génie mécanique	DEC	470	57 %	85,3 %	5,1 %
243.06	Technologie de l'électronique industrielle	DEC	1	-	-	-
233.B0	Technique du meuble et d'ébénisterie	DEC	33	66,7 %	87,5 %	18,2 %
415.14	Technique administrative : gestion industrielle -Technique administrative (option : gestion industrielle)	DEC	26	66,7 %	64,3 %	6,7 %
243.87	Technologie de l'électronique industrielle : instrument et automatisation	DEC	208	74 %	81,7 %	10,9 %
241.05	Technologie de maintenance industrielle	DEC	84	71,9 %	84,1 %	13,2 %
415.17	Technique administrative : transport	DEC	8	50 %	66,7 %	0,0 %

Source : Ministère de l'Éducation – La Relance au collégial en formation technique – La Relance au secondaire en formation professionnelle, Situation au 31 mars 2002.

Données sur l'enquête de la Relance

Situation des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnel et d'études collégiales, pour l'ensemble du Québec, au 31 mars 2002

Personnel d'encadrement

Code MEQ	Programme	Filière	Nombre de personnes diplômées	En emploi	En lien avec la formation ¹	Taux de chômage
235.A0	Technique de production manufacturière	DEC	24	65 %	92,3 %	7,1 %
415.14	Technique administrative : gestion industrielle	DEC	26	66,7 %	64,3 %	6,7 %

Source : Ministère de l'Éducation – *La Relance au collégial en formation technique – La Relance au secondaire en formation professionnelle, Situation au 31 mars 2002.*

¹ Personnes diplômées qui travaillent à temps plein

ANNEXE 3**Correspondance des CNP avec les programmes de formation dispensés par le MEQ et régions du Québec offrant la formation****Personnel d'encadrement**

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MEQ	Programme d'études	Filière	Région
Bois et matériaux connexes	9224	Contremaître	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec
Fabrication mécanique			235.A0	Techniques de production manufacturière	DEC	Chaudière-Appalaches Laurentides Montréal Montréal centre
Bois et matériaux connexes	0911	Directeur d'usine -Directeur de production	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec
Bois et matériaux connexes	0211	Directeur des programmes de qualité	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec
Administration, commerce et informatique	0611	Directeur des ventes	415.14	Techniques administratives : gestion industrielle	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montréal Abitibi- Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Bois et matériaux connexes	0911	Directeur recherche et développement	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec

Correspondance des CNP avec les programmes de formation dispensés par le MEQ et régions du Québec offrant la formation

Métiers

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MEQ	Programme d'études	Filière	Région
Bois et matériaux connexes	9492	Assembleur de matelas	5031	Rembourrage industriel	DEP	Centre-du-Québec
Foresterie et papier	9436	Classificateur de bois	5208	Classement des bois débité	DEP	Capitale-Nationale Bas-Saint-Laurent Côte-Nord Laurentides Saguenay-Lac-Saint-Jean
Bois et matériaux connexes			5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	Centre-du-Québec
Bois et matériaux connexes	9496	Coloriste	5142	Finition de meubles	DEP	Lanaudière Montréal centre Montérégie Lanaudière Centre-du-Québec Capitale-Nationale
Bois et matériaux connexes	9434	Conducteur de séchoir à bois	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	Centre-du-Québec
Bois et matériaux connexes	7341	Couturier de Meublesa	5031	Rembourrage industriel	DEP	Montréal centre Centre-du-Québec
			5080	Rembourrage artisanal		Capitale-Nationale Montérégie
Bois et matériaux connexes	2252	Dessinateur-concepteur	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec Montréal Laurentides Lanaudière
			233.A0	Techniques d'ébénisterie et de menuiserie architecturale		
			233.A0	Techniques de design industriel		
Bois et matériaux connexes	7272	Ébéniste Ébéniste industriel	5030	Ébénisterie	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Montérégie Saguenay-Lac-Saint-Jean
Arts			573.01	Technique de métiers d'art	DEC	Montréal centre Capitale-Nationale
Bois et matériaux connexes			233.A0	Techniques d'ébénisterie et de menuiserie architecturale	DEC	Centre-du-Québec Lanaudière

Fabrication mécanique	7333	Électro-mécanicien	241.A0	Techniques de génie mécanique	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Montérégie Outaouais Saguenay-Lac-Saint-Jean
Électro-technique			243.06	Technologie de l'électronique industrielle	DEC	Côte-Nord Laval Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Montérégie Outaouais Saguenay-Lac-Saint-Jean Abitibi-Témiscamingue Estrie Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Bois et matériaux connexes	5242	Estimateur	233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec
			233.A0	Techniques d'ébénisterie et de menuiserie architecturale	DEC	Lanaudière
Bois et matériaux connexes	7441	Installateur d'armoires de cuisine	5030	Ébénisterie	DEP	Montréal Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie
Bois et matériaux connexes	7441	Installateur de Meubles commerciaux	233.A0	Techniques d'ébénisterie et de menuiserie architecturale	DEC	Centre-du-Québec Lanaudière
Bois et matériaux connexes	9513	Opérateur de machines à commande numérique	5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	Centre-du-Québec
Fabrication mécanique			5230	Conduite de machines industrielles	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Côte-Nord Abitibi-Témiscamingue

Fabrication mécanique	9434	Opérateur de machines industrielle	5230	Conduite de machines industrielles	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Côte-Nord Laval Abitibi-Témiscamingue Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie
Bois et matériaux connexe			5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	Centre-du-Québec
Fabrication mécanique	7232	Ouilleur	5223	Techniques d'usinage	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Bois et matériaux connexes	9496	Peintre-finiisseur	5142	Finition de meubles	DEP	Montréal centre Capitale-Nationale Lanaudière Centre-du-Québec Montérégie
Bois et matériaux connexes	9619	Poseur de ressorts	5031	Rembourrage industriel	DEP	Centre-du-Québec
			5080	Rembourrage artisanal	DEP	Montréal centre Capitale-Nationale Centre-du-Québec Montérégie
Bois et matériaux connexes	7314	Rembourreur	5031	Rembourrage industriel	DEP	Centre-du-Québec
			5080	Rembourrage artisanal	DEP	Montréal centre Capitale-Nationale Centre-du-Québec Montérégie

Source : Ministère de l'Éducation, Table de correspondance entre les programmes de formation professionnelle et technique et les professions, Modèle d'adéquation formation-emploi.

Correspondance des CNP avec les programmes de formation dispensés par le MEQ et régions du Québec offrant la formation

Professionnels et soutiens techniques

Secteur	CNP	Titre de la profession	Code MEQ	Programme d'études	Filière	Région
Administration, commerce et informatique	1225	Acheteur	410.12	Techniques administratives (option : gestion industrielle)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Administration, commerce et informatique	2282	Agent de bureau	412.A0	Techniques de bureautique (Coordination du travail de bureau)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
			5231	Comptabilité	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine

Administration, commerce et informatique	1431	Commis-comptable	5231	Comptabilité	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
			410.12	Techniques administratives (option : gestion industrielle)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Arts	5242	Cuisiniste	570.03	Design d'intérieur	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Mauricie Montérégie
Fabrication mécanique	2233	Technicien de production	241.A0	Technique de génie mécanique	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Laurentides Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Outaouais
Bois et matériaux connexes			233.01	Techniques du meuble et du bois ouvré	DEC	Centre-du-Québec

Administration, commerce et informatique	1414	Réceptionniste	5212	Secrétariat	DEP	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Nord du Québec Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
			412.A0	Techniques de bureautique (Coordination du travail de bureau)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Nord du Québec Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Administration, commerce et informatique	6411	Représentant des ventes	410.12	Techniques administratives (option : gestion industrielle)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine

Administration, commerce et informatique	0713	Responsable de l'expédition	410.12	Techniques administratives (option : gestion industrielle)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
Transport			410.A0	Techniques de la logistique du transport	DEC	Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Chaudière-Appalaches Laurentides Mauricie Montérégie Montréal centre
Fabrication mécanique	0211	Responsable de la qualité	235.01	Technologie du génie industriel	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Montérégie Mauricie
Bois et matériaux connexes			5028	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré	DEP	Centre-du-Québec
Administration, commerce et informatique	1222	Secrétaire de direction	410.12	Techniques administratives (option : gestion industrielle)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Côte-Nord Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine
			412.A0	Techniques de bureautique (coordination du travail de bureau)	DEC	Montréal centre Bas-Saint-Laurent Capitale-Nationale Lanaudière Laurentides Laval Centre-du-Québec Chaudière-Appalaches Estrie Mauricie Saguenay-Lac-Saint-Jean Montérégie Abitibi-Témiscamingue Outaouais Gaspésie-Îles de la Madeleine