



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Adaptation des compétences et débouchés dans le secteur de travail du bois



PARTENAIRES

Wood Manufacturing Council



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

\$228,578



PUBLIÉ

Mai 2024



COLLABORATEUR

Liora Pelunsky, Tony Bonen, Anne-Lore Fraikin, Signal49 Recherche

Sommaire

Avec l'appui du Signal49 Recherche, le Conseil des fabricants de bois (CFB) a lancé le projet de mise en correspondance des compétences et des débouchés dans le secteur de travail du bois dans le but de combler le fossé entre les aspirations des demandeurs d'emploi en quête de transition vers une carrière viable et intéressante et les défis de recrutement dans le secteur de travail du bois. Au moyen d'OpportuAvenir, l'outil de transition de carrière du Signal49, le projet a mis en évidence les possibilités de transition de carrière depuis d'autres secteurs vers le secteur de travail du bois, faisant gros plan sur les rôles offrant des perspectives d'emploi prometteuses et un potentiel d'avancement. Le CFB prévoit de continuer d'utiliser les renseignements relatifs à la mise en correspondance des compétences pour cibler d'autres professions et attirer un plus grand nombre de candidats vers le secteur de travail du bois.

L'initiative du CFB visait à promouvoir la diversité des possibilités de carrière dans le secteur de la fabrication de produits d'articles, en soulignant la nécessité d'un large éventail de compétences. Les efforts de création et de mise à jour des supports de sensibilisation aux carrières ont reçu l'appui des employeurs du secteur, des éducateurs et des associations sectorielles qui ont mis à contribution leur savoir-faire, donné accès à leurs installations et ouvert leurs réseaux relationnels. Ces parties prenantes ont facilité les visites d'usines, les expériences professionnelles et les présentations lors de salons de recrutement, donnant ainsi une impulsion aux efforts de recrutement du secteur.

De plus, les agences de placement, les centres de carrière et les groupes communautaires ont joué un rôle essentiel en disséminant les informations sur les carrières et en organisant des séances de renseignement pour présenter aux demandeurs d'emploi les carrières dans la fabrication d'articles en bois et les programmes de formation connexes. Grâce à cette approche collaborative, les entreprises de petite et moyenne taille ont pu se doter de ressources précieuses pour renforcer leurs stratégies de recrutement.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Les efforts de collaboration entre les parties prenantes du secteur mettent en exergue l'engagement commun en faveur de la création d'un vivier de talents et de la remédiation aux pénuries de compétences.
- 2** La participation des agences de placement et des groupes communautaires souligne l'importance de la sensibilisation aux carrières et aux programmes de formation dans le secteur de travail du bois à l'échelle locale.
- 3** Les efforts concrets visant à renforcer les stratégies de recrutement pour les entreprises de petite et moyenne taille témoignent du potentiel des mesures collectives à relever les défis posés au secteur.

► L'enjeu

Comme c'est le cas pour d'autres industries et secteurs, le secteur de travail du bois au Canada se heurte à une pénurie de travailleurs qualifiés en raison de l'évolution des exigences en matière de compétences, de la difficulté à attirer de nouveaux travailleurs et à remplacer ceux qui partent à la retraite. La méconnaissance du secteur, ainsi que les perceptions négatives dont il fait l'objet, pose de sérieux problèmes et limite sa croissance.



Ce que nous examinons

Le Conseil des fabricants de bois (CFB) a lancé le projet de mise en correspondance des compétences et des débouchés dans le secteur de travail du bois afin de promouvoir les carrières et les filières de formation dans le secteur de travail du bois, en particulier parmi les groupes sous-représentés. Cette initiative vise à faciliter la transition des personnes qui occupent des postes mal rémunérés et à risque élevé, nécessitant un minimum de recyclage ou de perfectionnement des compétences, vers des postes plus stables dans le secteur de travail du bois. En recensant les professions dans d'autres secteurs ayant des compétences transférables, le projet a cherché à attirer une main-d'œuvre diversifiée dans le secteur de travail du bois.

Le projet a utilisé la plateforme [OpportuAvenir](#) du Signal49 Recherche, pour promouvoir la transition de carrière pour les Canadiens et Canadiennes en repérant les débouchés qui correspondent à leurs compétences, à leur formation et à leur expérience, mettre l'opinion en éveil sur le secteur de travail du bois et attirer des particuliers, notamment ceux issus des groupes sous-représentés qui disposent de compétences transférables.

À l'aide d'OpportuAvenir, Signal49 a pu mettre en correspondance 135 emplois dans sept catégories avec des professions dans le secteur de travail du bois. Le CFB a choisi de viser trois catégories d'emplois : les ébénistes, les architectes d'intérieur et les décorateurs, ainsi que les classeurs de bois débité et autres vérificateurs et classeurs dans la transformation du bois. OpportuAvenir a également servi à cerner les professions présentant des compétences et une formation similaires vers lesquelles le CFB pourrait se tourner pour élargir le rayon de ses efforts de recrutement.

Le projet a utilisé les résultats de la mise en correspondance des compétences pour rédiger et distribuer les documents de recrutement et faire des présentations dans les écoles et les salons de l'emploi en vue de promouvoir le secteur et de cibler les communautés en quête d'équité en particulier. Les documents ont servi aussi à éclairer les entreprises de petite taille et moyenne taille du secteur de travail du bois quant à leurs efforts de recrutement, augmentant ainsi la capacité globale de recrutement du secteur.

Le projet visait notamment les personnes sous-représentées dans le secteur de la fabrication de produits en bois, comme les nouveaux Canadiens (y compris les immigrants et les réfugiés), les femmes (qui sont souvent dissuadées par la prédominance du sexe masculin dans le secteur ou ne sont pas conscientes des diverses occasions offertes) et les communautés autochtones (qui ne sont peut-être pas conscientes des occasions hors des réserves ou croient que des diplômes sont nécessaires pour travailler dans le secteur).

Ce que nous apprenons

Les données probantes servent à éclairer les stratégies de recrutement efficaces

Des stratégies de recrutement efficaces sont essentielles à la durabilité et à la croissance du secteur. En réussissant à déterminer les personnes disposant de compétences transférables dans d'autres secteurs, le CFB a pu mettre en évidence l'importance d'utiliser des outils fondés sur la recherche et d'approches ciblées en matière de recrutement. Grâce à des plateformes comme OpportuAvenir, le CFB a démontré l'importance d'adopter des méthodes innovantes pour attirer les talents dans le secteur de travail du bois. Les décideurs du CFB sont très satisfaits de la plateforme OpportuAvenir et de son utilité pour déterminer les carrières potentiellement adaptables au secteur. Ils estiment que les résultats se répercutent directement sur leurs efforts de marketing et de recrutement ciblés.

La sensibilisation est un pilier

Le projet a mis en évidence le pouvoir d'une meilleure sensibilisation pour changer les perceptions et susciter l'intérêt pour des carrières dans le secteur du travail du bois. En élargissant la portée de ses efforts de sensibilisation et en mettant l'accent sur la durabilité du secteur et la diversité des parcours professionnels, le CFB a réussi à attirer des demandeurs d'emploi potentiels et à agrandir le vivier de talents. Cette sensibilisation devrait profiter au secteur, car malgré un ralentissement temporaire de la croissance de l'emploi vers la fin de l'année 2023 – qu'il est possible d'attribuer à la réduction de l'activité de construction et de rénovation en raison des fluctuations des taux d'intérêt – de nombreuses entreprises ont maintenu leurs effectifs. Toutefois, compte tenu de la demande continue de logements, les partenaires du secteur prévoient une reprise de la croissance de l'emploi à mesure que les taux d'intérêt diminuent et que l'activité de construction reprend.

Le CFB a réussi à créer de nouveaux partenariats

Le projet a permis de sceller des partenariats robustes avec les parties prenantes du secteur, les éducateurs et les agences de placement. Ces collaborations ont facilité le partage des ressources, l'échange de connaissances et l'innovation, démontrant le rôle essentiel des partenariats à l'introduction de changements appréciables et à l'atteinte d'objectifs communs au sein du secteur. Le CFB s'est concerté avec un large éventail de parties prenantes, notamment des entreprises, des associations professionnelles sectorielles, des éducateurs et des représentants du secteur, notamment la Canadian Kitchen Cabinet Association, le Canadian Hardwood Bureau et d'autres associations sectorielles, ainsi que des établissements d'enseignement postsecondaire offrant des programmes de transformation du bois. Le CFB a également consulté le Comité sectoriel de main-d'œuvre au Québec. Ces échanges ont donné lieu à un retour d'informations, à un accès aux installations, à la diffusion de renseignements sur les carrières et à une aide au recrutement.

★ Pourquoi c'est important

Les entreprises du secteur de travail du bois continuent de faire état d'une limitation de leur capacité à prendre un essor ou à accepter de nouveaux projets en raison d'une pénurie de personnel. Environ 32 % des partenaires du secteur ont cité des pénuries à l'échelle des travailleurs peu qualifiés et 50 % à l'échelle des travailleurs qualifiés. 45 % des personnes interrogées dans le cadre d'un sondage au sein du secteur ont fait part de leurs préoccupations concernant les taux de rotation élevés.

La conception de ce projet vise à relever les défis importants en matière de ressources humaines auxquels fait face le secteur canadien de travail du bois. Il s'agit également de revitaliser le secteur en promouvant les débouchés, en particulier parmi les groupes sous-représentés.

Le projet a soutenu une approche coordonnée en matière de ressources humaines et de promotion, favorisant la collaboration dans l'ensemble du secteur, y compris avec les établissements d'enseignement. Un recruteur national a joué un rôle crucial dans la promotion du secteur et le succès du projet en repérant des personnes issues d'autres secteurs disposant de compétences transférables. De plus, les efforts visant la mobilisation de divers publics, notamment les immigrants, les réfugiés et les peuples autochtones, au moyen de partenariats avec les agences de placement et les groupes communautaires, se sont révélés prometteurs pour la diversification de la main-d'œuvre du secteur.



État des compétences: Qualité de l'emploi

L'amélioration de la qualité de l'emploi, par le biais de meilleurs salaires et avantages sociaux, d'environnements sociaux, de la sécurité, de la sûreté et de l'inclusion, ainsi que du développement des compétences et de la formation professionnelle, fait partie d'une stratégie plus large visant à remédier à ces pénuries de main-d'œuvre.

[Lire le rapport](#)

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Adaptation des compétences et débouchés dans le secteur de travail du bois est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures