

Industrie forestière du Nouveau-Brunswick
Formation et développement des ressources
humaines

Défis, lacunes et solutions

*Proposition de partenariat de collaboration en vue
d'accroître la compétitivité de l'industrie forestière du
Nouveau-Brunswick*



New Brunswick
Forest Products
Association

Association des produits
forestiers du
Nouveau-Brunswick

Remerciements

Ce projet à bénéficié du soutien financier du gouvernement du Canada et de la province du Nouveau-Brunswick par l'entremise de l'Entente du développement du marché du travail. L'Association des produits forestiers du Nouveau-Brunswick remercie aussi les entreprises et organismes suivants pour leur participation :

- *Acadian Timber*
- *Agence de promotion économique du Canada atlantique*
- *Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick*
- *AV Cell Inc.*
- *AV Nackawic Inc.*
- *Bowater Maritimes*
- *Canadian Institute of Forestry - Institut forestier du Canada*
- *Chipman Sawmill Inc.*
- *Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*
- *Collège de technologie forestière des Maritimes*
- *Colonial Fence Manufacturing Co.*
- *Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick*
- *Conseil économique du Nouveau-Brunswick*
- *Devon Lumber Ltd.*
- *Eastern Heritage Manufacturing*
- *Enterprise Network of New Brunswick*
- *Fawcett Lumber Co.*
- *Fiready Inc.*
- *Forum canadien des opérations forestières*
- *Fraser Papers*
- *Future Doors Ltd*
- *Goguen Lumber*
- *Groupe Savoie*
- *H. J. Crabbe & Sons*
- *Kedgwick Lumber Co. Ltd.*
- *Manufacturiers et exportateurs du Canada*
- *Maritime Dimension Hardwoods Inc.*
- *Marwood Ltd.*
- *M.L. Wilkins & Son*
- *Newcastle Lumber*
- *North American Forest Products*
- *Partenariat pour les compétences et l'emploi des autochtones*
- *Phoenix Wood Products Ltd.*
- *Ralph F. Sadler Ltd.*
- *Scieries Chaleurs*
- *Triangle Kitchen Ltd.*
- *Université du Nouveau-Brunswick*
- *Université de Moncton*
- *UPM Miramichi*
- *Weyerhaeuser*
- *Woods Products Group*

Résumé

Ce projet avait pour but d'évaluer les besoins actuels de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick en matière de formation et de développement des ressources humaines afin de :

- *déterminer les lacunes;*
- *recommander de nouvelles initiatives et de nouveaux programmes qui rendront la formation plus accessible, concrète et abordable;*
- *recommander des initiatives pour contrer l'imminente pénurie de main-d'oeuvre;*
- *définir les possibilités de partenariat.*

L'industrie forestière traverse une période de difficultés économiques. Étant donné l'évolution rapide de ce milieu professionnel et l'imminente pénurie de main-d'oeuvre, les compagnies forestières doivent relever de nombreux défis si elles souhaitent demeurer compétitives sur le marché mondial.

Le Nouveau-Brunswick jouit d'un système d'éducation et de programmes gouvernementaux bien établis et crédibles. Cependant, le profil des travailleurs et le secteur de la foresterie ont changé de façon significative au cours des dernières années et la main-d'oeuvre d'aujourd'hui doit s'adapter rapidement aux nouvelles technologies; par ailleurs, elle doit être plus productive et offrir un meilleur rendement pour permettre à l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick de rester compétitive. La productivité est au coeur de la compétitivité; c'est l'élément clé de la rentabilité, de la croissance et même de la survie. Seule une main-d'oeuvre hautement motivée et compétente assurera une croissance soutenue de la productivité.

Le résultat du sondage indique que 60 % des répondants sont insatisfaits des programmes de formation existants. Les raisons de cette insatisfaction sont, entre autres, le manque de financement disponible pour les programmes de formation, la difficulté d'accéder aux programmes de formation et le manque de suivi par les formateurs pour vérifier l'application des techniques enseignées. Le sondage a aussi révélé que moins de 30 % des répondants ont un plan de formation pour les deux à cinq prochaines années, même si près de 80 % s'attendent à un manque de ressources humaines au cours de cette même période.

Bien qu'il existe de bons programmes gouvernementaux pour aider les sans-emploi à développer des compétences et à trouver du travail, la majorité des répondants ont mentionné que la mise en oeuvre d'initiatives visant à encourager les entreprises à investir dans la formation des employés pour améliorer les compétences et accroître la productivité s'avérerait très positive.

Certaines lacunes dans la formation des travailleurs forestiers ont été établies, y donner suite permettrait d'améliorer l'efficacité des activités forestières. Mentionnons notamment de la formation pour les camionneurs de l'industrie et de la formation en gestion d'entreprise pour les exploitants forestiers. En plus d'améliorer l'efficacité des activités forestières, ces cours contribueraient positivement à la santé financière des exploitants.

L'utilisation des meilleures pratiques de formation pour les adultes seraient très avantageuses pour les entreprises individuelles et l'industrie forestière toute entière. Ces meilleures pratiques devraient inclure des programmes de formation exportables par modules, de la formation pratique et l'intégration de l'encadrement et de la gestion du rendement dans tous les programmes de formation.

Les dirigeants de l'industrie se préoccupent de plus en plus de leur capacité d'attirer des gens hautement motivés et compétents. Par exemple, les perceptions erronées à l'égard de l'industrie forestière rendent le recrutement difficile et s'ajoutent aux défis de recrutement.

La mise en oeuvre de programmes de formation efficaces et l'accroissement du niveau de compétence des travailleurs nécessitent une bonne infrastructure. Pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie, des travailleurs et des établissements de formation, il faut investir dans l'infrastructure de façon à rapprocher les étudiants, les établissements et l'industrie. En fait, il s'agirait d'offrir aux étudiants la possibilité de se familiariser directement avec la culture de l'industrie et de créer un système bilatéral de partage de l'information entre l'industrie et les établissements d'enseignement.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick cherche de nouvelles solutions et de nouvelles idées pour améliorer le système d'éducation, accroître les possibilités d'emploi et développer le plein potentiel économique de la province. L'industrie forestière, pour sa part, essaie d'accroître sa compétitivité et son efficacité et cherche à augmenter le niveau de compétence de ses travailleurs. Il s'agit là d'une belle occasion de fournir un effort conjoint en vue d'atteindre ces objectifs.

Le plan d'action de ce présent rapport comporte cinq volets. La mise en oeuvre de ces solutions devrait aider l'industrie à accroître sa productivité et sa compétitivité, créer des possibilités d'emploi, améliorer les compétences des travailleurs de l'industrie forestière et améliorer la collaboration entre les différentes parties prenantes.

Voici les cinq mesures recommandées :

- 1 - Établir des stratégies permettant d'accroître la productivité de l'industrie forestière.*
- 2 - Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.*
- 3 - Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'oeuvre.*
- 4 - Faire la promotion de l'industrie forestière en vue de favoriser la création d'une image positive.*
- 5 - Encourager le développement d'infrastructures appropriées.*

Le Nouveau-Brunswick a présentement une occasion unique de révolutionner le système de formation de la province pour qu'en bénéficient l'industrie forestière et d'autres secteurs commerciaux. Quel que soit le secteur industriel, la main-d'œuvre est LA ressource ultime. Accroître les possibilités de formation au Nouveau-Brunswick, c'est augmenter non seulement le niveau de compétence des travailleurs, mais aussi la productivité, l'efficacité et la compétitivité de l'industrie forestière.

Table des matières

Remerciements	1
Résumé	2
Table des matières	4
1. Introduction.....	6
2. Contexte	7
2.1 Importance de la foresterie au Nouveau-Brunswick.....	7
2.2 Le défi de la main-d'oeuvre.....	7
2.3 Le facteur « image »	8
2.4 Établissements d'études postsecondaires et de formation.....	9
2.4.1 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.....	10
2.4.2 Collège de technologie forestière des Maritimes (CTFM)	10
2.4.3 Universités.....	10
2.4.4 Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick.....	11
2.4.5 Établissements de formation privés.....	11
2.5 Financement de la formation.....	11
2.5.1 Accroissement de l'emploi.....	11
2.5.2 Services d'emploi.....	11
2.5.3 Services d'auto-assistance pour l'emploi.....	12
2.5.4 Formation et perfectionnement professionnel	12
2.6. Aide fédérale à la formation.....	12
2.6.1 Stratégie emploi jeunesse	12
2.6.2 Développement des entreprises.....	12
3. Méthodologie	13
4. Résultats et perceptions.....	14
4.1. Résultats du sondage.....	14

4.2. Résultats des consultations	23
4.2.1 Perspectives de l'industrie forestière	23
4.2.1.1 Occasions de financement	24
4.2.1.2 Programmes de formation	25
4.2.1.3 Prestation et qualité des programmes	26
4.2.1.4 Pénurie de main-d'oeuvre et effort de recrutement	27
4.2.1.5 Coordination	28
4.2.1.6 Infrastructure	29
4.2.2 Établissements de formation.....	29
4.2.3 Formation des autochtones.....	29
5. Principales observations	30
6. Les problématiques liées à la formation	31
7. Les cinq mesures d'action.....	33
8. Conclusion	36
9. Références.....	37
Annexe 1. Principaux établissements de formation et d'enseignement au Nouveau-Brunswick	38
Annex 2. Synthèse des recommandations et des priorités	40

1. Introduction

De profonds changements bouleversent présentement le climat d'affaires de l'industrie forestière, et ce à un rythme jusqu'à présent inégalé. Nouvelles technologies, modifications réglementaires, nouveaux concurrents et resserrement des normes relatives à l'environnement et aux produits sont quelques-uns des facteurs qui forcent les compagnies forestières du Nouveau-Brunswick à devenir plus productives, efficaces et novatrices. Ajoutons-y le spectre d'une pénurie de travailleurs qualifiés, et on comprend vite que notre industrie forestière fait face à de nombreux défis qui ne disparaîtront pas dans un avenir rapproché et qu'elle doit s'adapter si elle veut demeurer concurrentielle sur le marché mondial.

Bien que les défis soient de taille, c'est le moment ou jamais de mettre les éléments constitutifs en place en vue d'atteindre l'excellence. Et les gens représentent le facteur le plus important dans l'atteinte de cet objectif dans le climat d'affaires qui prévaut. Aujourd'hui, une main-d'oeuvre bien formée, compétente et capable de s'adapter est nécessaire pour assurer la compétitivité et l'expansion et pour attirer de nouveaux investissements. La productivité est au coeur de la compétitivité : c'est l'élément clé de la rentabilité, de la croissance et même de la survie.¹ Cet énoncé est à la base même du présent rapport.

Il est nécessaire et possible d'organiser les programmes de formation et les stratégies de développement des ressources humaines pour s'assurer que l'industrie forestière continue à accroître le niveau de compétence de ses travailleurs pour les rendre plus compétents, productifs et efficaces. Et puisque l'occasion de le faire se présente, il faut en profiter. Cette évaluation a pour but de :

- *déterminer les lacunes;*
- *recommander de nouvelles initiatives et de nouveaux programmes qui rendront la formation plus accessible, concrète et abordable;*
- *recommander des initiatives pour contrer l'imminente pénurie de main-d'oeuvre;*
- *définir les possibilités de partenariat.*

Le présent rapport fournit les principales constatations, fait état des limites du système de formation en place et formule des recommandations quant à l'élaboration d'une stratégie de formation qui aidera l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick à accroître le niveau de compétence de sa main-d'oeuvre ainsi que l'efficacité de l'industrie.

« Il ne s'agit pas simplement d'assurer notre survie, mais de devenir les meilleurs du monde. »

Mark Arsenault, président et directeur général, Association des produits forestiers du Nouveau-Brunswick

¹ John S. McCallum, *Advocating Productivity*, Ivey Business Journal, « *Improving the Practice of Management* », janvier-février 2000.

2. Contexte

2.1 Importance de la foresterie au Nouveau-Brunswick

Peu de gens se rendent compte de l'ampleur du rôle que joue l'industrie forestière dans la vie quotidienne de la population néo-brunswickoise. En réalité, l'industrie forestière est importante pour tout le monde, qu'il s'agisse de création d'emplois ou d'utilisation de produits d'usage quotidien, comme le papier, les meubles et les matériaux de construction.

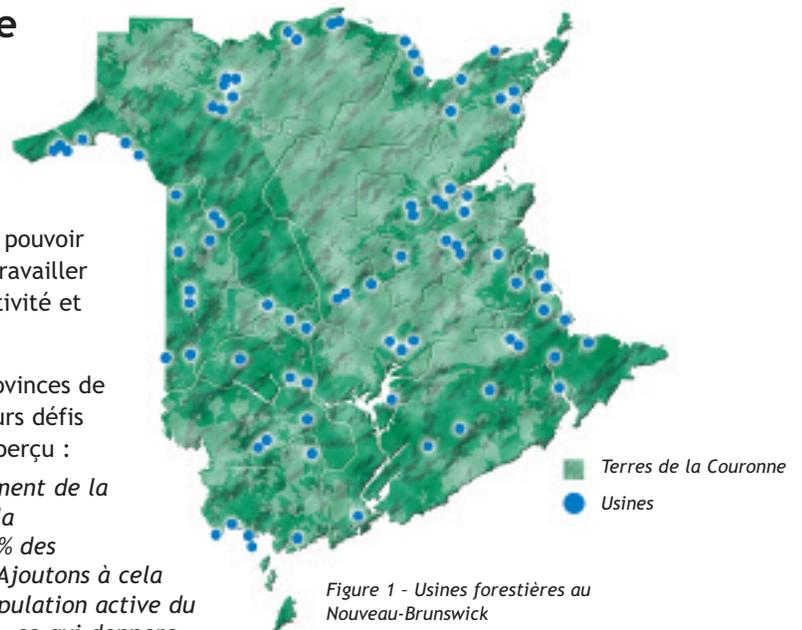
En fait, l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick représente plus de 14 000 emplois directs et 9400 emplois indirects et 1,1 milliard en salaires annuels². La croissance sociale et économique d'une cinquantaine de communautés dépend directement ou indirectement des activités de cette industrie (Fig. 1). Si l'industrie forestière veut demeurer l'élément clé de l'économie du Nouveau-Brunswick et concurrentielle sur le marché mondial, il faut procéder à des changements fondamentaux pour maintenir, développer et accroître une main-d'oeuvre de plus en plus compétente et productive.

2.2 Le défi de la main-d'oeuvre

Par le passé, l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick est parvenue à répondre à ses besoins de main-d'oeuvre. Cependant, le profil des travailleurs et le secteur de la foresterie ont beaucoup changé au cours des dernières années. Aujourd'hui, la main-d'oeuvre doit pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles technologies et travailler avec des critères plus stricts sur le plan de la productivité et de l'efficacité.

Une étude réalisée par le Conseil économique des provinces de l'Atlantique (CEPA) en 2005 énonce clairement plusieurs défis liés à des questions de main-d'oeuvre³. En voici un aperçu :

- *La diminution des effectifs en raison du ralentissement de la croissance démographique et du vieillissement de la population. En fait, l'étude révèle que près de 45 % des travailleurs seront âgés de 45 à 64 ans d'ici 2011. Ajoutons à cela une diminution projetée de 23 000 jeunes de la population active du Nouveau-Brunswick pour la période de 2001 à 2021, ce qui donnera lieu à une compétition accrue pour le recrutement de nouveaux travailleurs.*
- *L'exode rural vers les régions urbaines est également un défi de taille, puisque l'industrie forestière dépend largement d'une main-d'oeuvre rurale. Selon les prévisions, les régions rurales de la province continueront à se heurter à des baisses, tant sur le plan de la croissance de la population que sur celui de la main-d'oeuvre.*



² http://www.nbforestry.com/frstry_nnbrs.htm

³ Conseil économique des provinces de l'Atlantique, *Profil de la population active de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick*, mai 2005

- L'industrie forestière dépend largement d'une main-d'oeuvre de plus en plus spécialisée. En cette ère de l'information, une main-d'oeuvre très qualifiée et bien formée est un préalable à l'obtention de bons résultats sur les plans de la productivité, l'efficacité et la flexibilité. Le niveau d'instruction est donc en hausse tant pour les emplois de premier échelon que pour le perfectionnement des compétences. S'adapter à l'évolution des besoins représente un défi de taille tandis que 29 % des travailleurs de l'industrie forestière n'ont pas de diplôme d'études secondaires et que seulement 45 % ont fait des études postsecondaires, un pourcentage bien en deçà du niveau moyen de toutes les autres industries. La main-d'oeuvre du secteur des pâtes et papiers fait exception, puisqu'elle se classe au-dessus de la moyenne nationale de l'ensemble des industries.
- Lorsque les baby-boomers seront nombreux à prendre leur retraite, on assistera à une perte importante de travailleurs expérimentés, donc de savoir.
- La récente tendance migratoire de jeunes travailleurs compétents vers l'Ouest canadien entraîne d'autres défis pour le Nouveau-Brunswick.

« Tout est question de possibilité. Là où les gens voient un avenir prometteur, ils sont susceptibles de rester. »

Dave Plante, Manufacturiers et exportateurs du Canada, Telegraph Journal, 30 août 2006

2.3 Le facteur « image »

Les changements rapides qui s'effectuent sur le plan démographique et technologique dans le secteur des affaires font en sorte que le recrutement est un élément critique de l'attraction et du maintien en poste des travailleurs compétents⁴, qui sont nécessaires pour assurer une main-d'oeuvre bien formée et compétente . Malheureusement, l'image de l'industrie forestière a eu un impact négatif sur les efforts de recrutement.

Depuis quelques années, l'industrie forestière connaît une de ses pires périodes sur le plan économique. Cette situation lui a donné mauvaise presse et, en bout de ligne, une image peu reluisante. Le secteur de la foresterie est victime de nombreuses idées fausses, dont les plus communes sont les suivantes⁵ :

- Les possibilités d'emploi sont faibles.
- La foresterie se résume uniquement à l'exploitation forestière.
- La foresterie est un secteur de « basse technologie ».
- Les étudiants les plus brillants choisissent d'autres domaines.
- Tous les emplois de ce secteur sont en milieu rural.
- La foresterie est une industrie en déclin.
- L'industrie forestière ne se soucie pas de l'environnement.

Ces facteurs tendent à dissuader les jeunes de faire carrière dans le secteur forestier.

⁴ The Forestry Chronicle, janvier-février 2006, vol. 82-1, pages 57-69

⁵ Sous-comité du Conseil consultatif, Faculté de foresterie et de gestion de l'environnement de l'UNB, Where are tomorrow's Professional Foresters?, avril 2006

La baisse du nombre d'inscriptions aux programmes universitaires en foresterie au Canada est une des preuves évidentes du manque d'intérêt envers cette industrie. Comme le montre la figure 2, le nombre d'inscriptions diminue de façon constante depuis 1998, ce qui risque d'avoir des répercussions désastreuses pour les facultés de foresterie, qu'il s'agisse de la réduction du personnel ou des fonds de recherche. En bout de ligne, la capacité de l'industrie à s'améliorer et à innover s'en trouvera compromise et la disponibilité de forestiers, réduite.



Fig. 2 - Nombre d'inscriptions aux programmes universitaires en foresterie au Canada ⁶

Le ternissement de l'image, en plus de diminuer le nombre de forestiers disponibles, aura aussi un impact sur la prise de décision des gens de métiers et autres professionnels au moment de choisir une entreprise ou un secteur où travailler. Étant donné la pénurie de travailleurs qualifiés dans tous les secteurs, nombreux sont les groupes qui mettront en place des stratégies de recrutement très dynamiques pour attirer de jeunes gens talentueux dans leur secteur. En travaillant continuellement son image et en développant des moyens novateurs d'informer sa clientèle cible, l'industrie forestière augmentera ses chances de recruter de jeunes et brillants travailleurs.

2.4 Établissements d'études postsecondaires et de formation

Au Nouveau-Brunswick, des établissements publics et privés assurent des services d'enseignement. Au total, quatre universités (7 campus), 11 collèges communautaires francophones et anglophones et quelques 80 établissements privés offrent divers programmes de formation. Une trentaine d'entre eux offrent des programmes qui intéressent l'industrie forestière.

⁶ Association des écoles forestières universitaires du Canada, 2006

L'infrastructure d'enseignement existante peut être qualifiée de très bonne puisqu'elle offre une variété de possibilités de formation dans la province. Néanmoins, l'évolution du profil de la main-d'oeuvre nécessite la recherche de moyens novateurs pour la prestation des programmes et l'élaboration des stratégies de communication et de partenariat entre l'industrie et les établissements. On pourrait ainsi améliorer les résultats généraux de la formation et aider le réseau à se tenir à jour alors que les besoins de l'industrie continuent à évoluer. Voici une description plus détaillée des établissements ayant le plus d'impact sur l'industrie forestière.

2.4.1 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Les établissements francophones et anglophones du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) sont cruciaux pour la santé permanente de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick. On dénombre une moyenne de 2500 diplômés de 237 programmes à plein temps⁷. Les établissements anglophones du CCNB se trouvent à Fredericton, Miramichi, Moncton, Saint John, Saint Andrews et Woodstock, alors que les établissements francophones, à Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston et dans la Péninsule acadienne.

Ensemble, ils assurent un autre service important, la formation sur mesure aux entreprises. Ce service permet aux employeurs de concevoir avec un établissement une formation personnalisée qui répond à des besoins particuliers dans sept domaines. Pour l'industrie forestière, les secteurs clés sont les affaires, la foresterie, les métiers, l'informatique et la technologie. Le programme de formation en foresterie, offert à Miramichi, semble complet, diversifié et bien vu par les entreprises.

2.4.2 Collège de technologie forestière des Maritimes (CTFM)

La plupart des techniciens forestiers qui travaillent au Nouveau-Brunswick ont été formés au Collège de technologie forestière des Maritimes à Fredericton (établissement anglophone) ou à Bathurst (établissement francophone). Contrairement à la majorité des programmes forestiers de l'Amérique du Nord, le CTFM ne manque pas de demandes d'inscription, puisqu'il a une liste d'attente! Le CTFM compte également un département d'éducation permanente qui offre chaque année une cinquantaine de cours de courte durée pour permettre au secteur forestier et à son personnel spécialisé d'acquérir des connaissances et des compétences. Ces cours durent généralement de deux jours à une semaine et sont donnés par des experts du monde entier.

2.4.3 Universités

La province compte quatre universités qui offrent une grande variété de programmes de baccalauréat, de maîtrise et de doctorat. Deux d'entre elles, l'Université du Nouveau-Brunswick et l'Université de Moncton, ont des programmes de premier, deuxième et troisième cycles en foresterie.

Ces deux universités donnent aussi des cours de formation continue et de perfectionnement professionnel et des programmes de formation personnalisés qui permettent à l'industrie de tirer profit de différentes possibilités de formation.

⁷ *Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Les défis à relever en termes de formation et d'éducation pour atteindre les objectifs du Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick de 2003 à 2011, mai 2003*

2.4.4 Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick

L'Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick (NBFISA) a été constituée en juin 1963, mais est demeurée inactive pendant une vingtaine d'années. En 2005, elle a repris ses activités en vue de donner de la formation sur la sécurité aux usines du Nouveau-Brunswick. Elle a pour mandat d'aider à améliorer la sécurité au travail, d'accroître la compétitivité régionale des compagnies forestières et d'améliorer la mobilité des travailleurs forestiers. Indirectement, ces avantages aideront à améliorer la santé et la rentabilité de l'économie provinciale.

2.4.5 Établissements de formation privés

En plus des établissements publics, le secteur privé offre des possibilités de formation au Nouveau-Brunswick. Ces écoles donnent de la formation en administration des affaires, en informatique et dans les métiers, ainsi qu'un certain nombre de programmes connexes à la foresterie. L'annexe 1 dresse la liste des établissements de formation et d'enseignement reconnus qui pourraient intéresser l'industrie forestière.

2.5 Financement de la formation

Au Nouveau-Brunswick, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail administre des programmes importants et nécessaires pour aider les sans-emploi à se trouver du travail. Ces programmes visent toutes les industries de la province. Généralement, les employeurs ont droit à des incitatifs financiers pour accroître leur personnel. Bien que ces programmes assurent des services publics essentiels, ils font rarement valoir le développement des entreprises et l'investissement. Voici les programmes susceptibles d'intéresser les employeurs de l'industrie forestière :

- *Accroissement de l'emploi*
- *Services d'emploi*
- *Services d'auto-assistance pour l'emploi*
- *Formation et perfectionnement professionnel*

2.5.1 Accroissement de l'emploi

Le programme d'accroissement de l'emploi aide, à court terme, les employeurs à payer le salaire d'un employé supplémentaire. Par exemple, il peut être utile à une industrie saisonnière qui a besoin de travailleurs supplémentaires chaque année pendant un certain nombre de mois. Le remboursement temporaire du salaire d'un employé peut aider à lui assurer un emploi permanent ou saisonnier annuel. Puisque l'emploi créé ne peut pas être basé sur un travail à la pièce, ce n'est pas pratique pour la majorité des compagnies forestières ou sylvicoles. Le programme doit avoir été approuvé avant la date de début de l'emploi. Le taux de remboursement est basé sur le type d'emploi créé (permanent ou annuel) et sur la catégorie d'employé (employés généraux, employés à statut précaire et diplômés postsecondaires récents).

2.5.2 Services d'emploi

Le programme de services d'emploi fournit du soutien et de l'aide financière pour faciliter la gestion des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail dans l'intérêt public. Il permet d'embaucher un consultant spécialisé qui aidera à mettre sur pied un comité d'adaptation composé de représentants de l'employeur et des employés en vue d'étudier les problèmes liés aux ressources humaines. Pour y être admissible, il faut miser sur un partenariat et viser un résultat bien défini. Voici des exemples de problèmes susceptibles d'être étudiés : risque de pertes d'emploi, compression ou expansion des effectifs d'une l'industrie, impact d'une nouvelle technologie et lacunes en gestion des ressources humaines.

2.5.3 Services d'auto-assistance pour l'emploi

Services d'auto-assistance pour l'emploi n'est pas un programme de formation, mais peut aider les employeurs à entrer en contact avec des chercheurs d'emploi. Ils peuvent notamment afficher des postes sur les sites web suivants : guichetemplois.gc.ca (site fédéral) ou EmploisNB.ca (site provincial).

2.5.4 Formation et perfectionnement professionnel

Le programme de formation et perfectionnement professionnel permet aux employés potentiels d'acquérir de l'expérience et de la formation tout en bénéficiant de conseils, d'orientation sur un cheminement de carrière particulier et d'aide financière pour obtenir la formation et l'éducation nécessaires. Comme pour les autres programmes, certaines conditions s'appliquent.

2.6. Aide fédérale à la formation

Le gouvernement fédéral offre aussi des programmes d'aide à la formation.

2.6.1 Stratégie emploi jeunesse

Une catégorie de programmes vise essentiellement à créer de l'emploi et aider les jeunes à améliorer leurs compétences. Le gouvernement du Canada a créé la Stratégie emploi jeunesse pour les jeunes Canadiens de 15 à 30 ans afin qu'ils puissent obtenir de l'information relative à la carrière et acquérir les compétences qui les aideront à trouver des emplois et les conserver. Cette stratégie nationale comporte une variété d'initiatives s'inscrivant dans trois programmes :

- *Connexion compétences aide les jeunes, les défavorisés - entre autres les décrocheurs du secondaire -, les jeunes vivant dans des régions rurales ou les immigrants récemment arrivés au Canada.*
- *Expérience emploi été est un programme de placement qui aide les étudiants des niveaux secondaire ou postsecondaire à se trouver des emplois d'été.*
- *Objectif carrière est un programme qui aide les diplômés d'études postsecondaires à acquérir des compétences spécialisées et à trouver de l'emploi dans leur domaine*

2.6.2 Développement des entreprises

Le gouvernement fédéral offre aussi de l'aide au développement des entreprises. L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) a mis en place un programme de développement des entreprises qui donne accès à du capital sous forme de prêts remboursables non garantis et sans intérêt. Seules les petites et moyennes entreprises y sont admissibles et, généralement, celles qui évoluent dans une industrie primaire (p. ex., les scieries de bois de conifère ou de feuillu) en sont exclues. Les demandes provenant d'entreprises qui investissent dans des produits à valeur ajoutée ont plus de chance d'être considérées. Les activités admissibles sont entre autres les études de marché, les dépenses d'investissement, le marketing et la formation en fabrication sans gaspillage. Les projets doivent idéalement présenter des avantages économiques pour une région ou une communauté et démontrer la validité du besoin d'aide financière. Jusqu'à 75 % des coûts liés à la formation peuvent être financés (élaboration d'un plan de formation, embauche d'un expert en formation responsable l'application du plan, matériel, frais de participation à des séminaires, salaire des employés en formation).

3. Méthodologie

L'étude avait pour but de recueillir et d'analyser des données en quantité suffisante pour pouvoir établir les lacunes et les besoins de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick en matière de formation et de développement des ressources humaines. Trois méthodes ont été utilisées pour la collecte de données.

- *Un sondage envoyé à 50 entreprises membres de l'Association des produits forestiers du Nouveau-Brunswick (APFNB) en vue d'obtenir les renseignements suivants :*
 - *Région opérationnelle*
 - *Différences entre les sexes*
 - *Catégories d'employés*
 - *Quantité relative de formation offerte*
 - *Type de formation offerte*
 - *Durée et moment privilégiés pour la formation*
 - *Organismes retenus pour offrir la formation*
 - *Perceptions du lien entre la formation et ses effets sur la performance de l'entreprise*
 - *Critères importants dans le choix d'un programme de formation*
 - *Éléments dissuasifs à la formation*
 - *Plan de relève en matière de ressources humaines*
 - *Probabilité d'un changement dans leur milieu de travail*
- *Un processus de consultation mené auprès de 35 parties prenantes, notamment des représentants d'entreprises membres de l'APFNB, des gouvernements et des établissements d'enseignement, en vue d'obtenir les renseignements suivants :*
 - *Les lacunes en matière de formation*
 - *Le niveau de satisfaction par rapport aux programmes existants*
 - *Les possibilités de partenariats*
 - *L'affectation des fonds*
- *L'étude de rapports et de documents sur les questions de main-d'œuvre, de formation et de programmes de formation au Nouveau-Brunswick et au Canada, dont l'objectif était de mieux connaître la main-d'oeuvre néo-brunswickoise, en particulier celle de l'industrie forestière.*

4. Résultats et perceptions

4.1. Résultats du sondage

Le questionnaire de sondage a été envoyé à 50 membres de l'APFNB et 21 l'ont rempli et retourné (42 %).

La figure 3 montre que les entreprises sondées sont réparties dans toutes les grandes régions de la province, mais plus nombreuses dans le nord-ouest.

La majorité des répondants ont des activités dans plus d'un secteur particulier et touchent l'ensemble des principales activités de l'industrie forestière dans la province (Fig. 4).

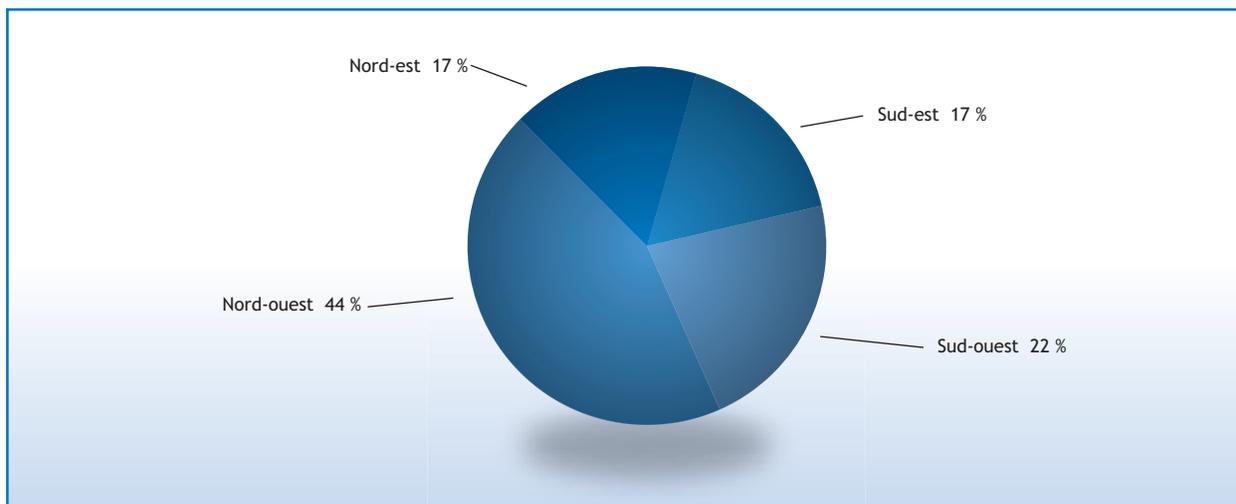


Figure 3 - Région d'activité des entreprises sondées

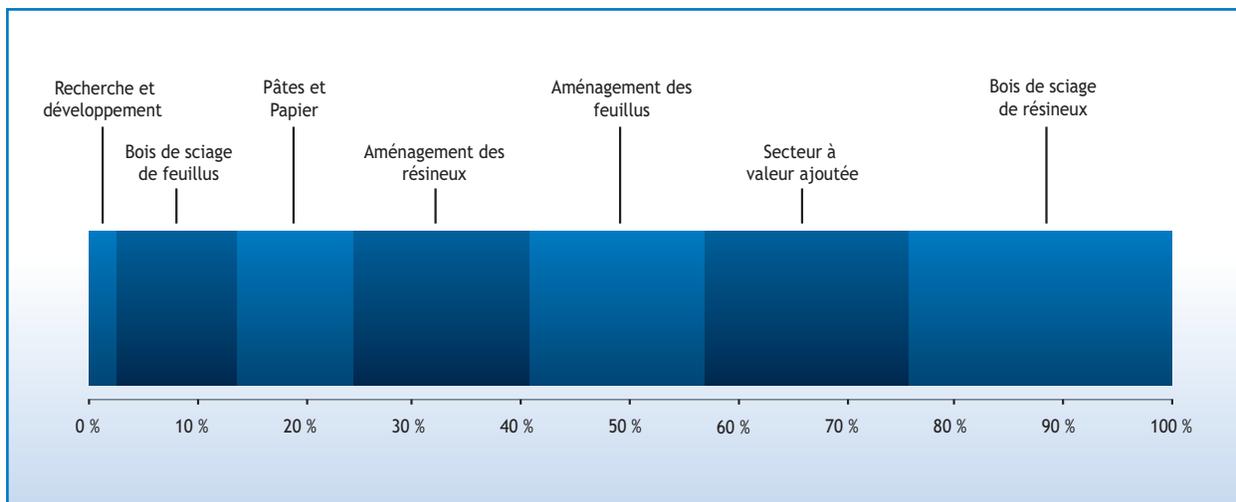


Figure 4 - Secteur des compagnies forestières sondées

Les entreprises de l'échantillon emploient plus de 6000 travailleurs dans l'industrie forestière. De ce nombre, environ 14 % sont des femmes par rapport à 86 % d'hommes (Fig. 5).

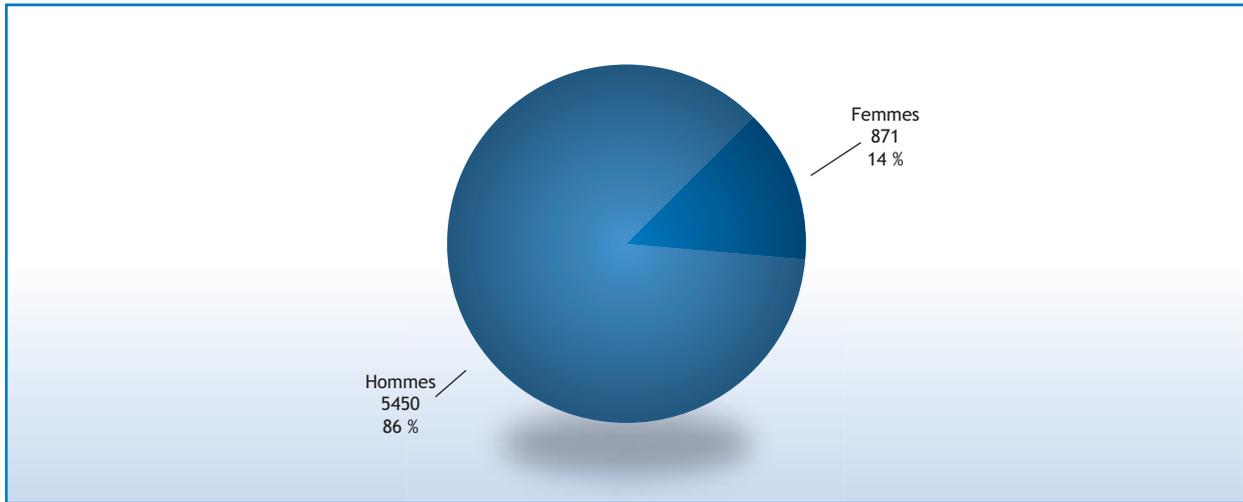


Figure 5 - Employés masculins vs féminins

La figure 6 montre que plus des deux tiers sont des travailleurs non spécialisés et que seulement 2 % sont des apprentis.

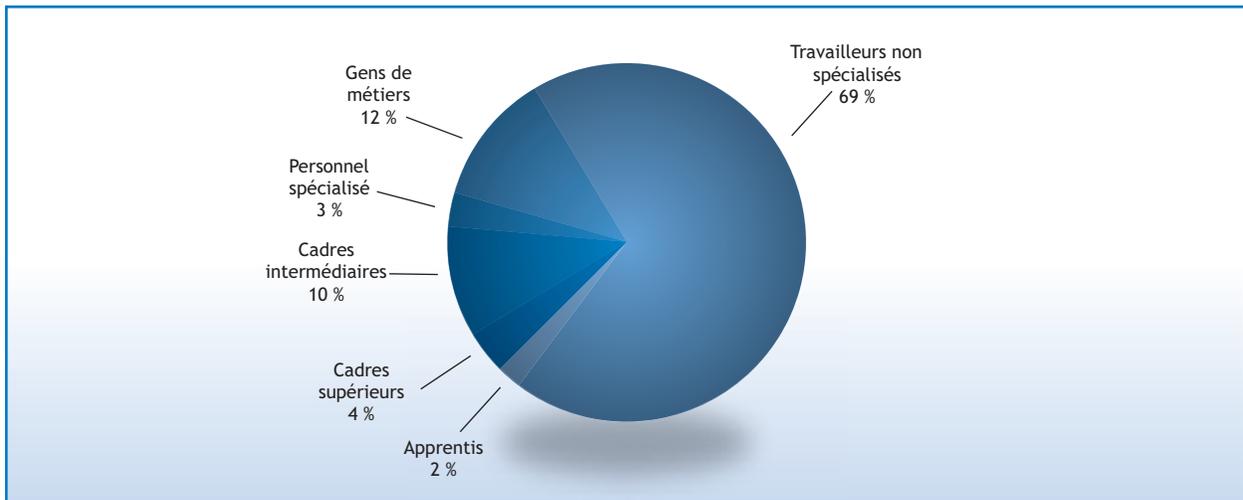


Figure 6 - Catégories d'employés

La figure 7 montre que plus de la moitié des entreprises ont maintenu le même niveau de formation au cours des cinq dernières années. Pour la même période, près d'un quart des entreprises ont diminué la formation ou n'en ont pas offert, tandis que 24 % l'ont augmenté.

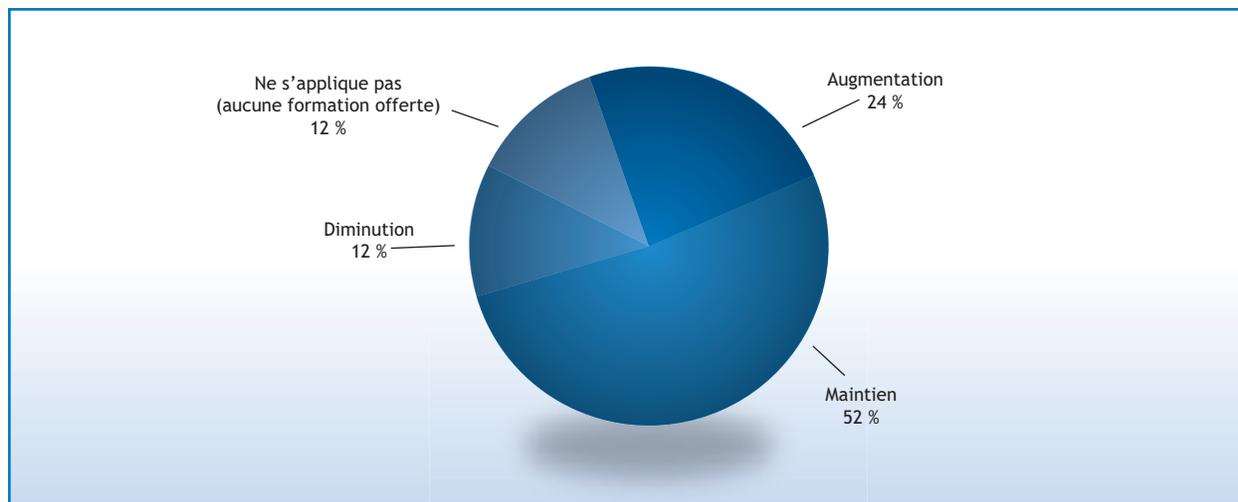


Figure 7 - Quantité relative de formation offerte au cours des cinq dernières années

Parmi les raisons invoquées pour la diminution de la formation :

- Diminution du nombre d'employés
- Manque de fonds

Parmi les raisons ayant motivé à augmenter la formation :

- Détenir la certification exigée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO) et l'Initiative pour une forêt durable (SFI).
- Améliorer le barème de rémunération des travailleurs.
- Moderniser les opérations.
- Être capable de suivre l'évolution technologique.

La figure 8 montre qu'il y a plus de possibilités d'accéder à une plus grande variété de programmes de formation pour les cadres intermédiaires, les gens de métier et le personnel spécialisé que pour les cadres supérieurs, le personnel de soutien et les apprentis.

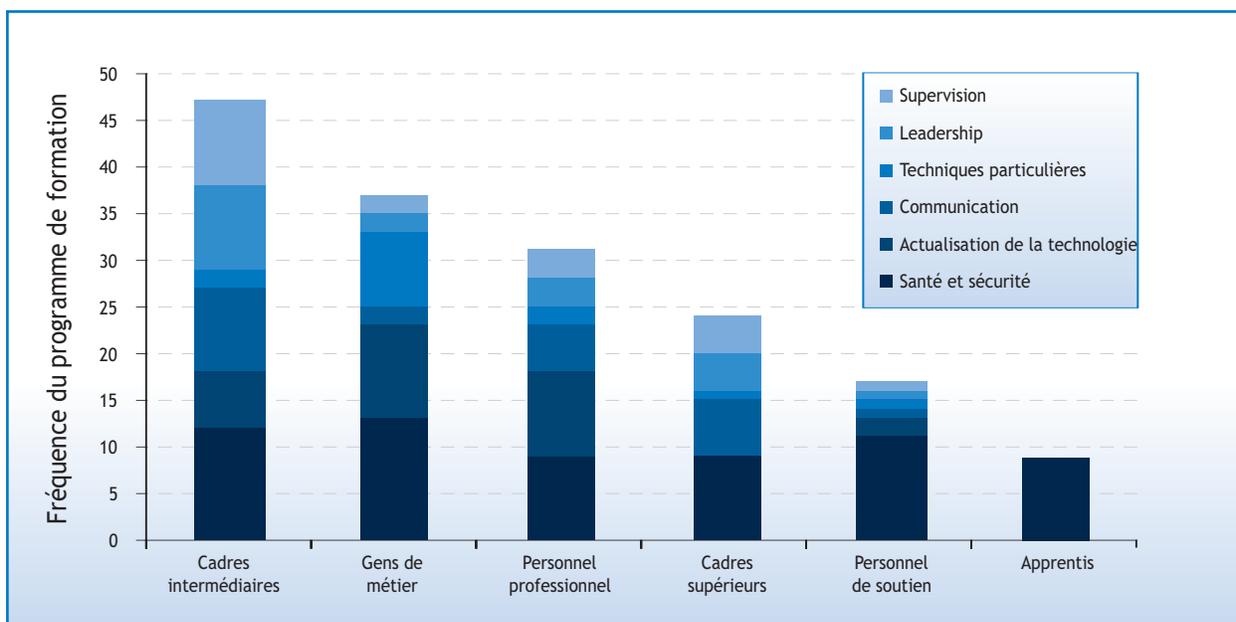


Fig. 8 - Types de programmes de formation offerts aux différentes catégories d'employés

La figure 9 montre que la majorité des entreprises préfèrent de la formation sur place pour les apprentis, le personnel de soutien et les gens de métier. Plus de 50 % des entreprises la préfèrent aussi pour le personnel spécialisé et les cadres intermédiaires, tandis que moins de 50 % la préfèrent pour les cadres supérieurs.

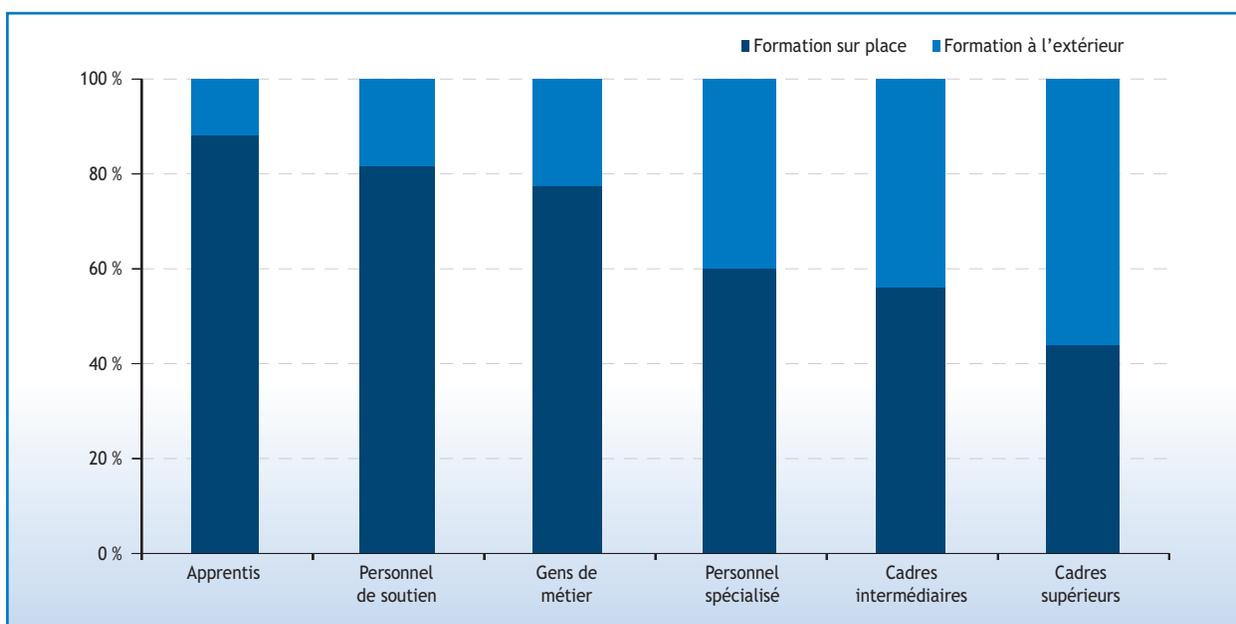


Fig. 9 - Préférence pour la formation sur place vs à l'extérieur de la région selon la catégorie d'employés

La figure 10 montre que plus de 60 % des entreprises préfèrent des programmes de formation qui ont une durée maximum de deux jours. Environ un quart des entreprises trouve que la durée dépend des besoins de formation.

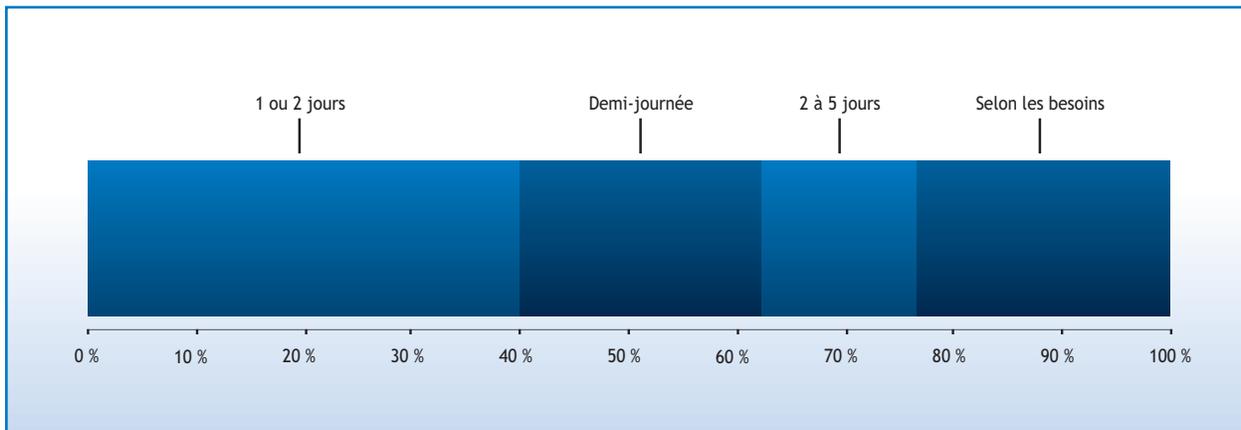


Figure 10 - Durée privilégiée pour un programme de formation

La figure 11 montre que la majorité des entreprises préfèrent que la formation soit offerte pendant les jours de travail.

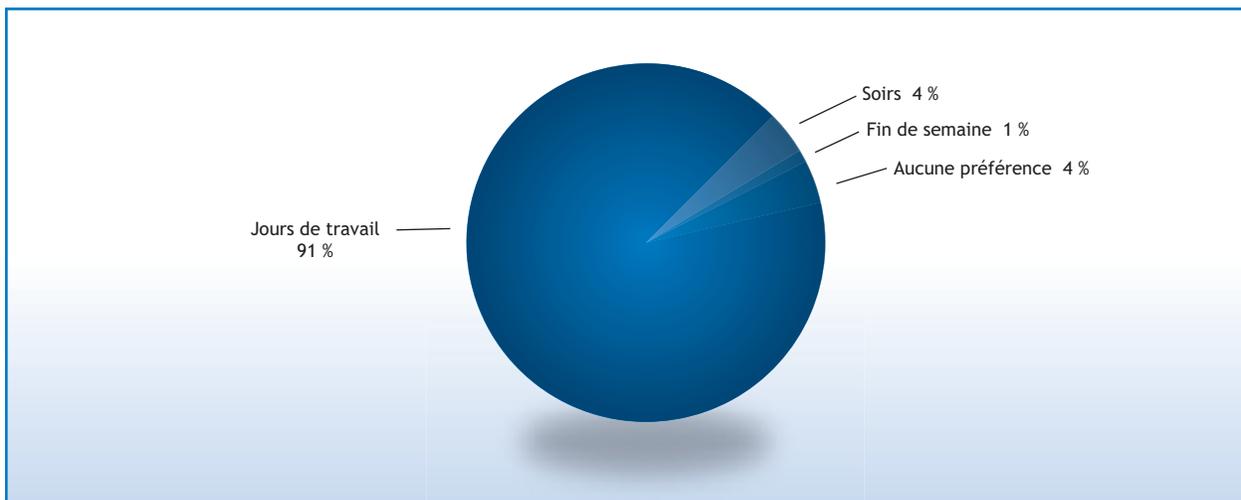


Figure 11 - Moment privilégié pour la formation

La figure 12 montre que la presque totalité des répondants font appel à leur propre personnel pour former d'autres employés. Près de 80 % ont recours à des consultants en formation du secteur privé pour répondre à leurs besoins.

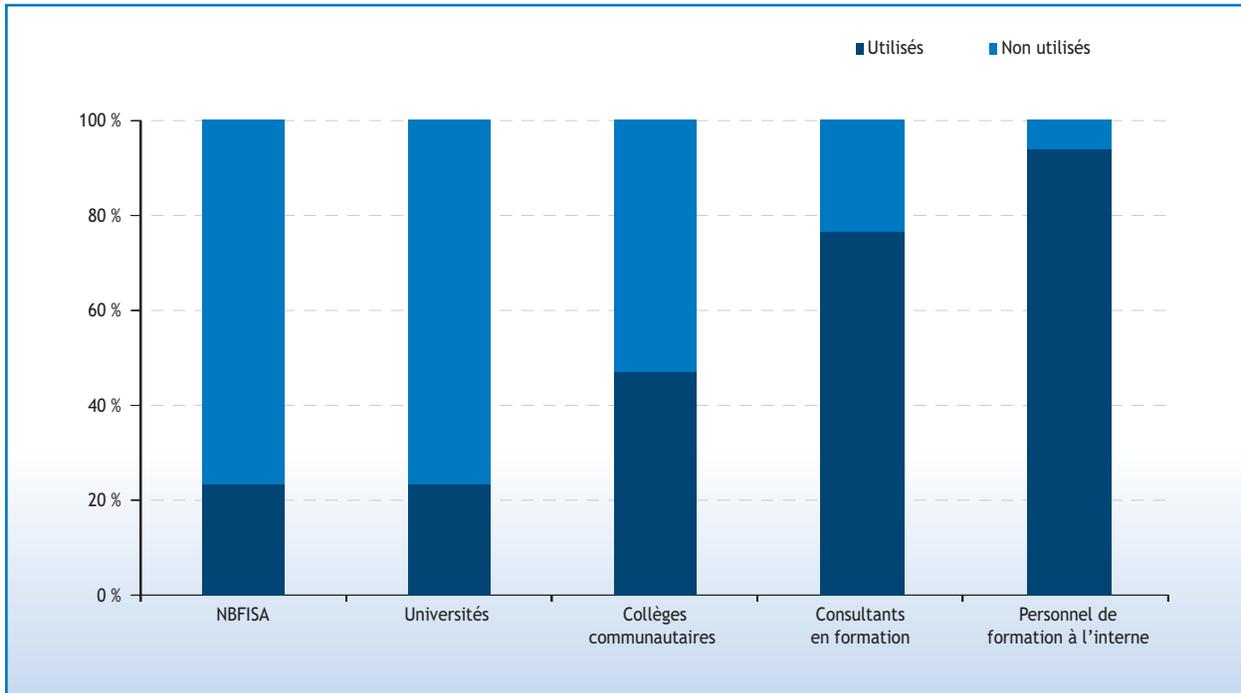


Figure 12 - Fournisseurs de services de formation

La figure 13 montre que 60 % des répondants se disent insatisfaits de la formation offerte au Nouveau-Brunswick.

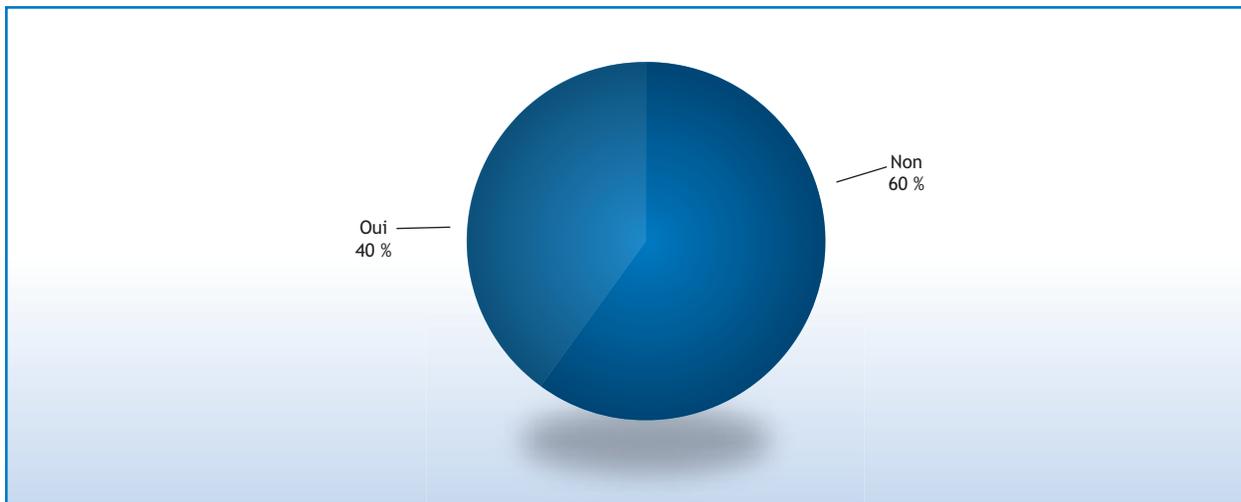


Figure 13 - Satisfaction par rapport à la formation offerte au Nouveau-Brunswick

Parmi les raisons invoquées pour justifier l'insatisfaction par rapport à la formation offerte dans la province :

- *La distance qui sépare généralement les fournisseurs de services des travailleurs à former. Il est souvent nécessaire pour les formateurs ou les apprenants de parcourir de longues distances ce qui entraîne des frais de déplacement et d'hébergement qui s'ajoutent aux frais de formation.*
- *Les entrepreneurs forestiers et leurs employés ne disposent d'aucune aide financière pour développer et perfectionner leurs compétences, connaissances et capacités. Les titulaires d'un permis ou d'un sous-permis sur les terres de la Couronne ne peuvent assumer de tels coûts de formation.*
- *La majorité des programmes gouvernementaux s'adressent uniquement aux sans-emploi.*
- *La formation offerte doit davantage tenir compte des besoins futurs de la main-d'oeuvre, pas seulement tenter de corriger les lacunes actuelles.*
- *Généralement, les fournisseurs de formation technique de la province ne font pas de suivi en milieu de travail pour s'assurer que les nouvelles connaissances sont correctement mises en pratique.*

La majorité des entreprises reconnaissent que des normes de formation provinciales sont importantes (Fig. 14).

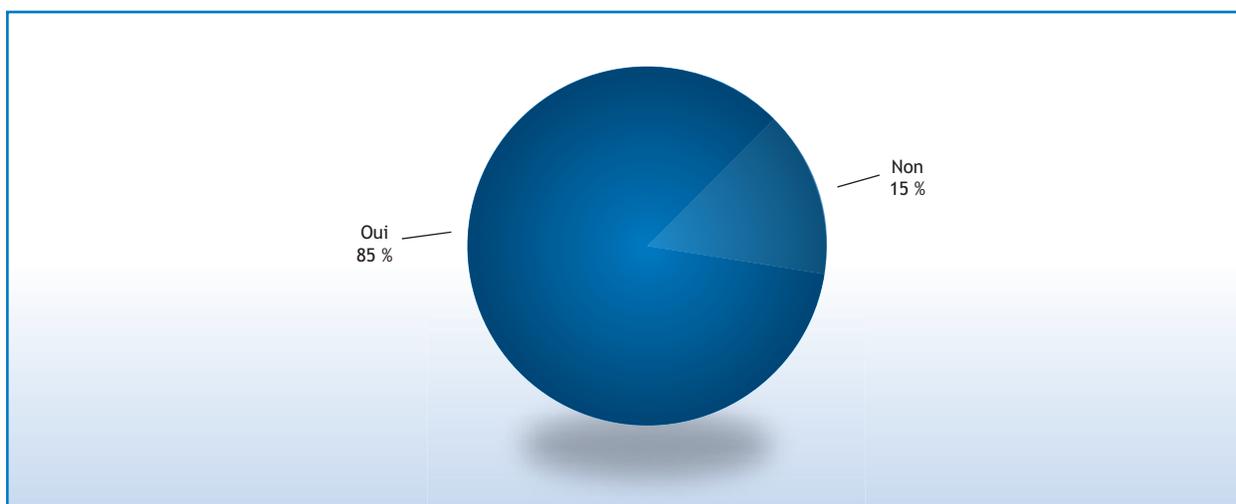


Figure 14 - Importance des normes de formation provinciales

On a demandé aux répondants d'énumérer les types de formation qui nécessitent la mise en place de normes. Parmi les réponses données :

- *Des normes de formation en aménagement de boisés amélioreraient la mobilité des travailleurs d'un employeur à l'autre, surtout en ce qui a trait aux critères de formation de la SFI.*
- *Les règlements en matière de santé et sécurité*
- *La sécurité des travailleurs forestiers*
- *De la formation axée sur des compétences pour les bûcherons, les opérateurs de débusqueuses et de machinerie lourde, les camionneurs, les mécaniciens et les soudeurs*
- *L'ensemble des opérations forestières*
- *Les lois qui régissent les travailleurs*
- *De la formation de base sur la sécurité dans le secteur manufacturier*
- *La sécurité dans les usines et en forêt*
- *Les premiers soins*

Comme le montre la figure 15, l'immense majorité des répondants considèrent que la formation a des conséquences positives sur les activités de l'entreprise.

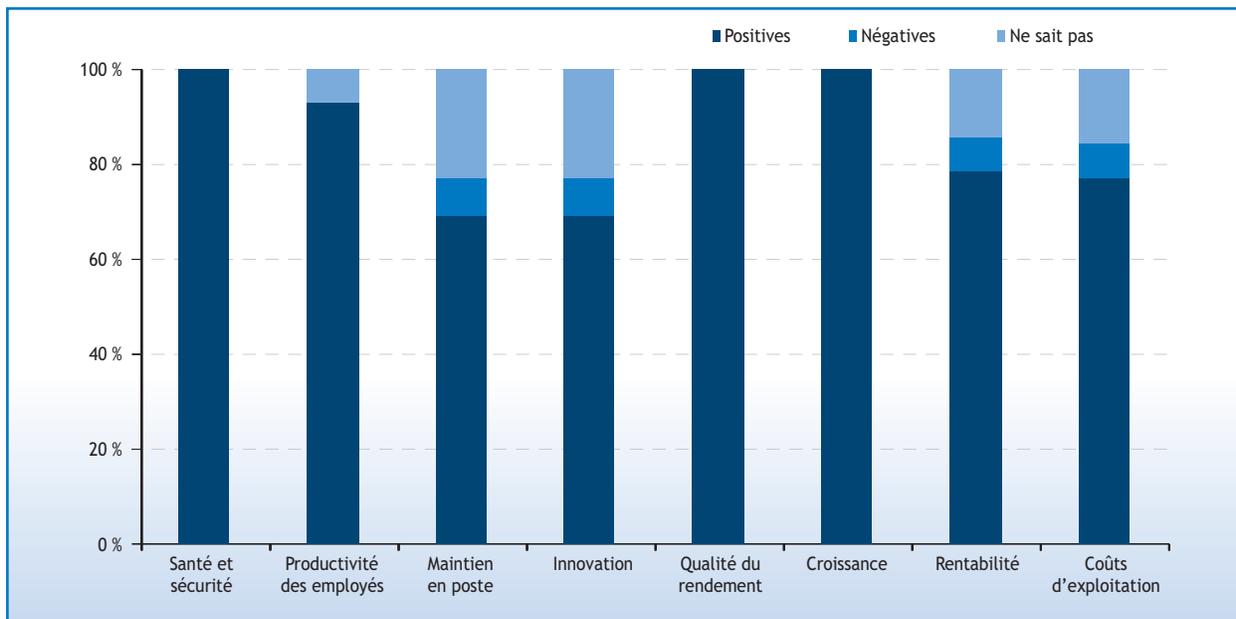


Figure 15 - Conséquences de la formation sur les activités de l'entreprise

La figure 16 montre l'importance de certains facteurs liés aux décisions relatives à la formation des employés. Tous les facteurs ont une certaine importance pour la majorité des entreprises, mais le coût du programme, les pénuries de travailleurs qualifiés, la disponibilité de cours adaptés aux besoins, l'aide financière et la disponibilité de candidats adéquats sont fondamentaux. La « qualité du programme » est aussi mentionnée, mais n'est pas un facteur mesuré.

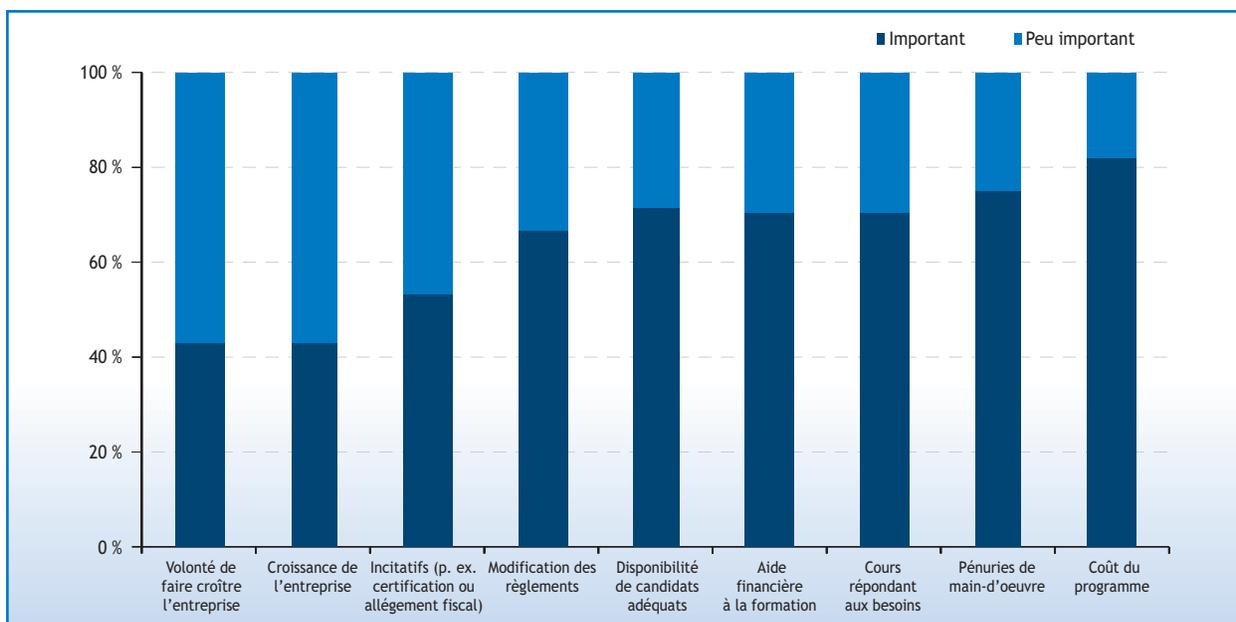


Figure 16 - Facteurs influant sur les décisions d'offrir ou non de la formation

Près de 90 % des entreprises renoncent à offrir de la formation si les programmes sont trop coûteux. Environ 70 % des entreprises trouvent que les formalités administratives liées à l'organisation de la formation et le maigre soutien financier provenant de sources externes sont des facteurs de dissuasion supplémentaires (Fig. 17).

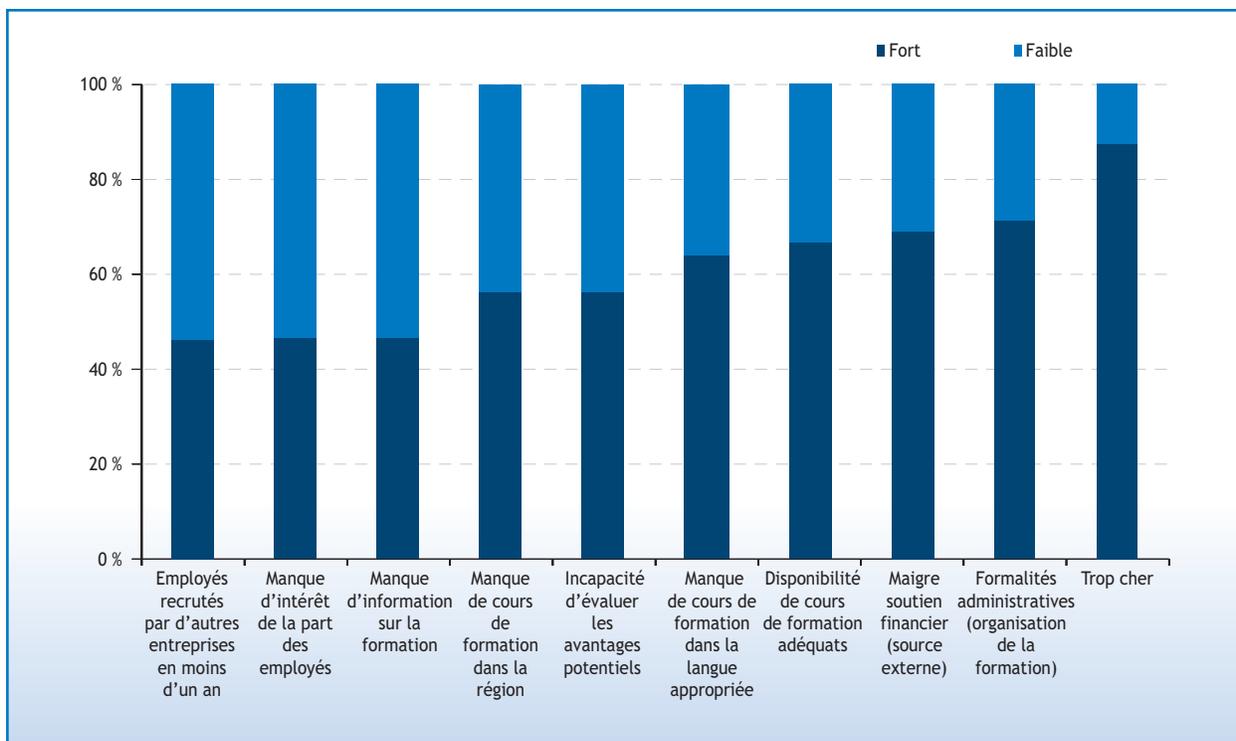


Figure 17 - Éléments dissuasifs de la formation

Un peu plus de 50 % des entreprises ont évalué leurs besoins de formation pour les deux prochaines années. Pour les deux à cinq prochaines années, moins de 30 % se sont prêtées à ce genre d'exercice, tandis qu'environ 5 % l'ont fait pour les cinq à dix prochaines années (Fig. 18).

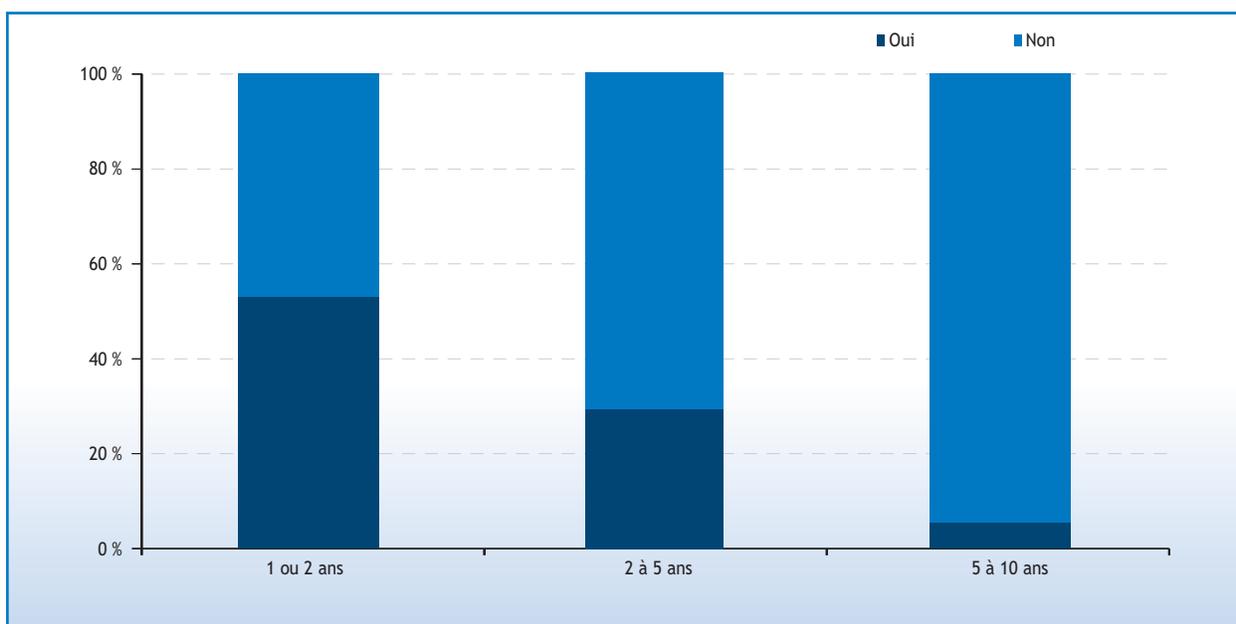


Figure 18 - Entreprises ayant un plan de formation

La figure 19 montre que près de 80 % des entreprises prévoient une pénurie de main-d'oeuvre au cours des deux à cinq prochaines années. Environ la moitié des entreprises prédisent qu'elles vont fabriquer des produits différents.

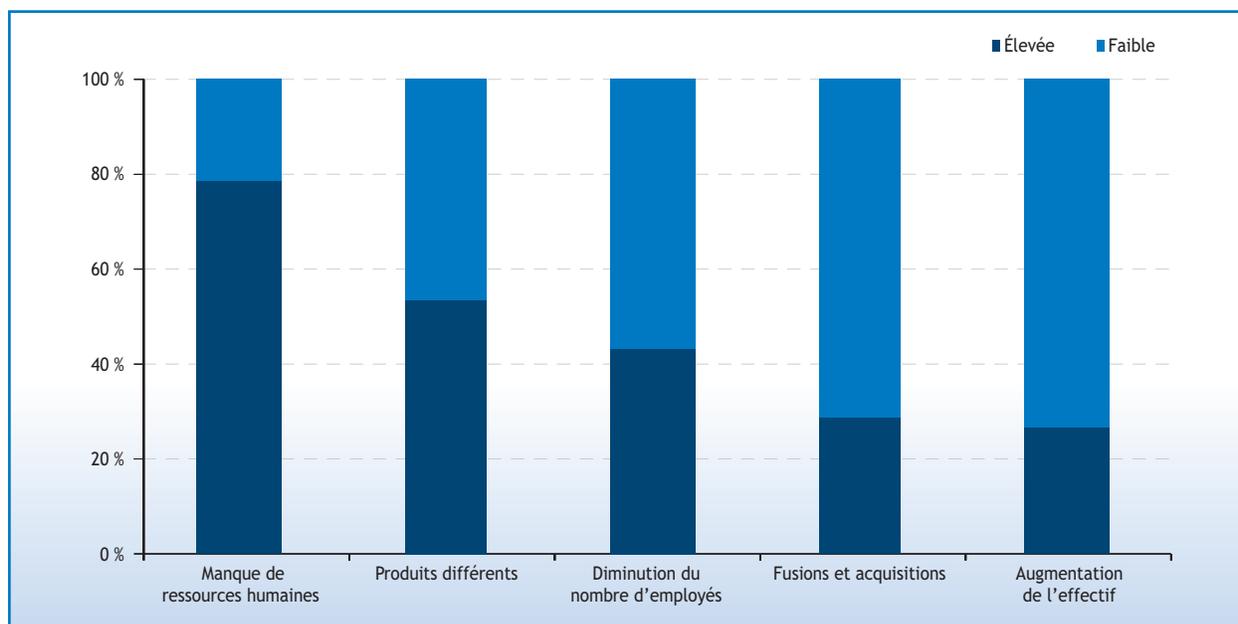


Figure 19 - Probabilité de changements au cours des cinq prochaines années

4.2. Résultats des consultations

Les consultations avaient pour objectif de recueillir des renseignements sur les lacunes en matière de formation, les impressions personnelles sur la situation actuelle, les possibilités de partenariat et les priorités d'investissement.

4.2.1 Perspectives de l'industrie forestière

Plusieurs préoccupations importantes ont été soulevées par rapport au système de formation existant utilisé par l'industrie (Fig. 20). Elles sont regroupées en six catégories :

- Occasions de financement
- Programmes de formation
- Prestation et qualité des programmes
- Efforts de recrutement de la main-d'oeuvre
- Coordination de la formation
- Infrastructure

« Les gens compétents sont essentiels pour la compétitivité du secteur forestier du Nouveau-Brunswick. L'amélioration de la productivité, l'adaptation des nouvelles technologies et l'innovation continue sont autant de facteurs qui dépendent de ce nous avons de plus précieux : nos ressources humaines. »

Bob Pinette, J.D. Irving

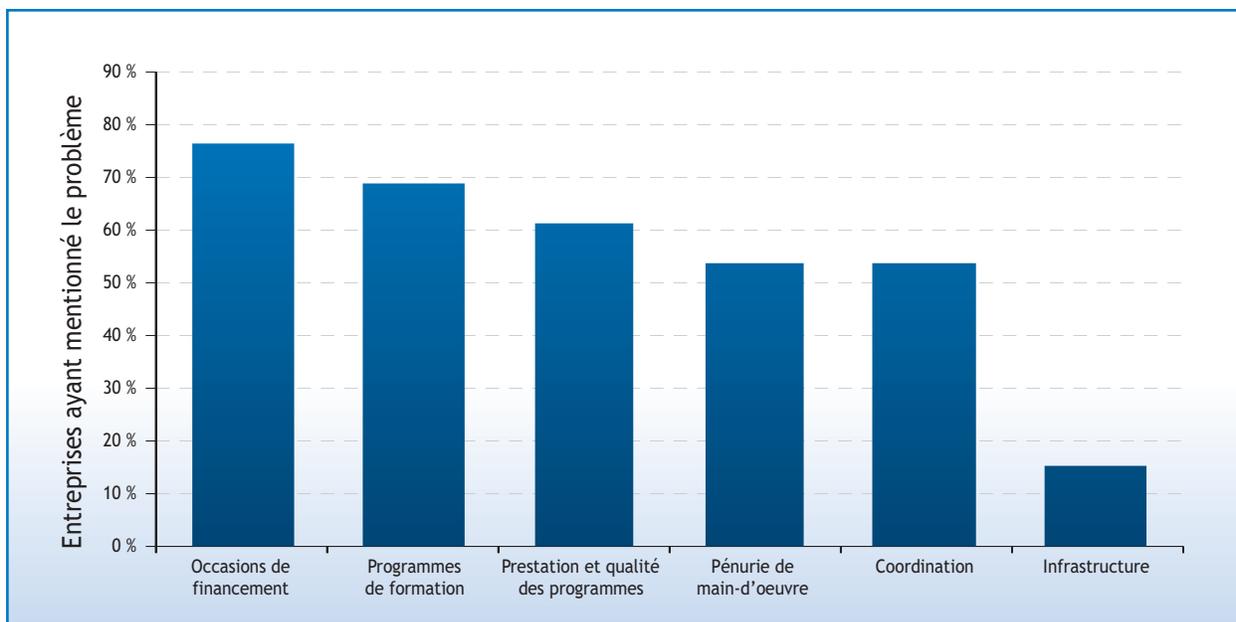


Fig. 20 - Principales préoccupations - Système de formation du Nouveau-Brunswick

4.2.1.1 Occasions de financement

Bien qu'il existe plusieurs programmes de financement en matière de formation, ils ne répondent pas toujours aux besoins des compagnies forestières.

- La majorité des entreprises sondées ont exprimé de la frustration par rapport au manque de programmes qui permettraient à l'industrie d'investir dans la formation des employés. Elles aimeraient que les programmes soient plus flexibles et qu'ils stimulent l'investissement dans la formation tout en augmentant les niveaux de compétences des employés.
- Il existe un programme provincial pour les apprentis qui exige la participation de trois partenaires : l'apprenti, l'employeur et le gouvernement. Bien qu'il encourage les employeurs à embaucher des apprentis, il n'offre aucun incitatif financier et la majorité des entreprises ont l'impression de ne pas pouvoir absorber ces coûts supplémentaires.
- Bon nombre d'entreprises croient que l'industrie pourrait utiliser de l'aide directe pour l'élaboration des programmes de formation et faire venir des instructeurs hautement qualifiés pour participer à la formation de travailleurs de niveau international.

« Les programmes offerts sont souvent rigides et obligent les entreprises à adapter leurs stratégies et leurs plans pour qu'ils correspondent aux critères des programmes, ce qui n'est pas toujours dans leur meilleur intérêt. »

Anne Hébert, Conseil économique du Nouveau-Brunswick

« Pour rentabiliser au maximum son investissement, il faut être capable de dénicher des gens talentueux et d'investir en eux ».

Ray Leblanc, Acadian Timber

- Bon nombre d'entreprises ont mentionné avoir besoin d'aide pour élaborer un plan de formation des ressources humaines.
- Elles ont par ailleurs manifesté en grand nombre leur intérêt à investir dans les services de consultants en productivité, mais ne peuvent pas le faire à cause du manque de fonds disponibles.
- De nombreux programmes de formation, notamment SFI et ISO, sont obligatoires et aident vraiment la province à mieux concurrencer sur le marché mondial. Cependant, les coûts très élevés rattachés à ces programmes empêchent les entreprises d'investir dans d'autres secteurs d'activité connexes.

4.2.1.2 Programmes de formation

De nombreux programmes de formation sont difficilement accessibles du fait qu'ils sont offerts à l'extérieur de la province (les formateurs sont éloignés), sont rares ou coûteux. Ces cours doivent être mieux développés ou, à tout le moins, leur accès doit être facilité. Voici quelques types de formation mentionnés par les répondants :

- Manipulation de chargeuse frontale
- Contrôle-qualité
- Contrôle logistique programmable
- Affûtage
- Entretien des scies
- Formation en productivité et efficience, par exemple les méthodes d'amélioration continue (Kaizan), Six Sigma et systèmes de fabrication sans gaspillage : ces programmes pourraient être implantés pour aider à améliorer le processus commercial dans son ensemble et ainsi faire des économies. Si on veut que les compagnies forestières demeurent concurrentielles, il faudra faciliter l'accès à ce genre de programmes et intégrer ces systèmes dans la province.
- Le programme d'exploitation forestière mécanisée (MFO) est très important pour les compagnies forestières. La majorité d'entre elles croient que son accès devrait être amélioré, alors qu'il est plutôt inaccessible actuellement à cause de son coût élevé. Au printemps 2006, il a été offert au tarif spécial de 2600 \$. Très peu d'entreprises se sont montrées intéressées, étant donné le climat économique des derniers mois. En fait, beaucoup d'entre elles ont dû faire face à des fermetures temporaires ou à la réduction des quarts de travail à un moment ou l'autre en 2006. L'industrie croit que ce programme doit être maintenu dans les années à venir, entre autres parce qu'il faudra remplacer les opérateurs de machinerie mécanisée qui auront décidé d'aller dans l'ouest.

Les programmes de formation actuellement offerts aux camionneurs dans la province semblent aussi présenter des lacunes. La majorité des répondants croient que les actuelles entreprises de formation en camionnage et transport ne répondent pas pleinement aux besoins et exigences du secteur forestier. Plus particulièrement, deux volets de la formation sont incomplets :

- Formation en conduite préventive hors route. Les conducteurs qui travaillent dans l'industrie forestière ont généralement reçu une formation générale en camionnage. Ces cours les préparent à rouler sur des surfaces asphaltées, mais ils n'abordent pas les importantes préoccupations en matière de sécurité et d'environnement liées à la conduite et l'exploitation de camions sur des chemins forestiers.
- Formation pour les conducteurs de camion forestier et de remorque autochargeuse. Il y a aussi eu des demandes pour de la formation dans ce domaine. La formation générale en camionnage actuellement offerte n'aborde pas le chargement et le déchargement de produits forestiers, et leur arrimage ne semble pas être un élément de formation pour les camionneurs qui se déplacent sur les routes.

« Pour ce qui est des camionneurs, nous avons besoin d'un programme de formation provincial répondant aux besoins précis des opérations forestières. La formation de base offerte pour la conduite sur route est insuffisante. Les camionneurs ont de nombreux choix à faire en ce qui concerne l'équipement spécifique et les facteurs qui influencent l'efficacité. Ils doivent mieux comprendre le type d'équipement qu'ils exploitent et les répercussions que peuvent avoir leurs habitudes de conduite sur la sécurité et l'environnement. »

Drew English, Weyerhaeuser

Autres programmes de formation mentionnés par les compagnies forestières :

- *Formation en gestion des affaires pour les exploitants forestiers. Aujourd'hui, ce sont des exploitants forestiers qui exécutent la majorité des opérations forestières. Étant donné qu'ils ont la responsabilité de fournir de la fibre aux usines, ils sont essentiels à la compétitivité et la survie de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick. La plupart d'entre eux n'ont pourtant aucune formation en gestion des affaires, ou sinon elle est négligeable. C'est un problème qu'il faut régler puisque l'industrie a tout intérêt à assurer la santé financière de ses exploitants.*
- *Normalisation de la formation sur la sécurité dans les opérations forestières. Plusieurs problèmes sont soulevés quant à la formation sur la sécurité dans les opérations forestières, entre autres les suivants : formation inadéquate, répétitive ou inefficace, manque d'application des connaissances et nombre élevé d'accidents dû au manque de formation efficace et à la mise en oeuvre irrégulière des pratiques sécuritaires.*

4.2.1.3 Prestation et qualité des programmes

Outre le fait que l'accès à certains programmes soit inexistant ou difficile, d'autres préoccupations en matière de prestation et de qualité ont été soulevées.

- *Lieu et durée de formation de certains programmes. La majorité des entreprises sondées ont mentionné ne pas avoir le temps, l'argent ou le personnel suffisant pour se permettre d'envoyer à l'extérieur des employés essentiels en formation sur une technologie ou un aspect particulier. Elles préfèrent de la formation locale, idéalement sur le site même, de courte durée (par modules) et axée sur l'acquisition de compétences spécifiques.*
- *Techniques de formation utilisées. Les entreprises de formation doivent utiliser les meilleures techniques en matière d'apprentissage des adultes, soit celles qui stimulent les apprenants et comportent des cours pratiques.*
- *Actualisation des programmes de formation selon les besoins de l'industrie. La majorité des entreprises ont l'impression de ne pas recevoir la formation la plus à jour disponible et doivent se tourner vers des cours donnés à l'extérieur de la province pour combler leurs besoins.*
- *Suivi insuffisant de la part des instructeurs. La formation vise à modifier le comportement, à accroître l'efficacité et à améliorer le résultat individuel des entreprises. Or, sans suivi adéquat, la plupart des employés reviennent aux anciennes habitudes. Pour assurer la rentabilité de l'investissement initial en matière de formation, il faut mettre en oeuvre un système provincial d'encadrement et de suivi. L'encadrement est un processus d'apprentissage confidentiel, hautement personnalisé et axé sur les résultats qui permet aux employés de développer leur potentiel et d'accroître leur efficacité. Très peu de programmes ou d'entreprises font appel à des « entraîneurs » pour améliorer le potentiel de leurs employés. Pourtant, ceux qui y ont recours semblent très satisfaits.*

« Il nous faut des programmes de formation locaux et de courte durée qui répondent à des besoins précis. Nous n'avons pas le temps, le personnel ni l'argent pour envoyer des employés suivre une formation à l'extérieur. »

Brent Wilkins, M.L. Wilkins & Son

« Pour tirer pleinement profit de la formation, il faut pouvoir compter sur des « entraîneurs » pour assurer un suivi. Les besoins sont individuels et mesurés par rapport aux meilleures pratiques, comme s'il s'agissait de règles du jeu. Prenons Tiger Woods : il a un entraîneur, et ses performances sont enregistrées sur vidéocassette. »

Dave Maxwell, J.D. Irving, Limited

4.2.1.4 Pénurie de main-d'oeuvre et effort de recrutement

Fait non surprenant, les problèmes liés à la pénurie de main-d'oeuvre ont été mentionnés à plusieurs occasions comme étant un enjeu majeur en ce moment et dans un avenir rapproché. Les experts s'accordent pour dire que nous sommes en train de passer d'un marché d'employeurs à un marché d'employés. La compétition pour attirer des employés sera féroce!

- *Tous les métiers connaîtront une pénurie, mais les secteurs les plus souvent mentionnés sont les suivants :*
 - o *Mécaniciens industriels*
 - o *Tuyauteurs*
 - o *Techniciens et électriciens industriels*
 - o *Camionneurs*
 - o *Opérateurs de machinerie lourde*
 - o *Bûcherons*
 - o *Techniciens en chimie*
 - o *Opérateurs de scie à coupe*
- *La nature rurale de l'industrie est aussi un obstacle. Les compagnies forestières dépendent généralement d'une main-d'oeuvre rurale; cependant, des études montrent que les jeunes travailleurs potentiels migrent vers les régions urbaines.*
- *Le système d'éducation actuel ne valorise pas les métiers. Les compagnies forestières ont exprimé la nécessité urgente de remettre en vigueur les formations de métiers dans les écoles. Les élèves intéressés à faire carrière dans ces métiers devraient être encouragés et valorisés.*
- *Les entreprises sont nombreuses à croire qu'il faut promouvoir et valoriser davantage le métier de travailleur forestier. Cela augmenterait l'intérêt envers ce genre de carrière et contribuerait au recrutement d'ouvriers qualifiés.*
- *L'image de l'industrie forestière. Une preuve évidente du problème est le nombre d'inscriptions à la baisse dans la plupart des écoles de foresterie, ce qui aboutit à une diminution du nombre de forestiers, de techniciens forestiers, de gens de métiers et d'autres spécialistes qui débutent dans le secteur de l'industrie forestière.*
- *Comme le révèle le sondage, la majorité des entreprises n'ont aucun plan de relève pour faire face au grand nombre de personnes qui partiront à la retraite au cours des cinq à dix prochaines années (Fig. 18). Cette situation engendrera des défis au fur et à mesure que les travailleurs prendront leur retraite. Le problème est d'autant plus criant dans l'industrie des pâtes et papiers parce que l'âge moyen y est plus élevé et que la formation est complexe, longue et coûteuse.*

« Vu que nous sommes situés à Juniper, recruter et retenir des employés avec les compétences et qualifications voulues est un problème majeur. Je me demande ce que le gouvernement peut faire pour nous aider à développer et maintenir une main-d'oeuvre de premier ordre. »

Don Corey, Fraser Papers

« Si le gouvernement veut accroître le niveau d'instruction des jeunes, il doit s'assurer qu'ils obtiennent un diplôme d'études secondaires. En rétablissant le programme de formation industrielle, moins d'élèves abandonneront les études secondaires et ils seront plus nombreux à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à être prêts pour le marché du travail. »

Line C. Simon, Groupe Savoie

« Le gouvernement et l'industrie en général doivent redoubler d'ardeur pour promouvoir le métier de travailleur forestier. Les gens doivent comprendre qu'il s'agit d'une carrière dans un milieu où il est possible d'avancer. Nous ne réussirons pas à attirer et retenir de bons travailleurs à moins de valoriser cette profession. »

Drew English, Weyerhaeuser

4.2.1.5 Coordination

La formation dans le secteur forestier est très individualisée et obéit généralement à la loi de la demande, ce qui engendre des inefficacités. Les entreprises ont fait état de plusieurs problèmes liés à cette situation.

- *Formalités administratives associées à l'élaboration et l'organisation de la formation des employés. Le processus de formation comporte plusieurs étapes; il faut notamment établir les lacunes, déterminer les programmes et élaborer leur contenu, déterminer les bénéficiaires et le moment de prestation, minimiser les coûts, choisir la langue, envoyer les avis, assurer la prestation, procéder à l'évaluation et vérifier que la matière est correctement mise en application. À moins que l'entreprise ait le personnel suffisant ou encore le luxe de s'adjoindre un personnel exclusivement dédié à cette tâche, ça devient très lourd et bien souvent, la formation est tout simplement reléguée au second plan.*
- *Absence d'une base de données centrale. L'information et l'aide sont très dispersées, et il n'est pas toujours facile pour les entreprises de trouver des personnes-ressources ou de déterminer avec laquelle communiquer.*
- *Les entreprises sondées ont mentionné à plusieurs reprises qu'elles souhaitent améliorer la communication et la collaboration avec les établissements de formation. Un dialogue ouvert et suivi entre les deux est perçu par l'industrie comme un avantage.*

« Prises isolément, les compagnies forestières du Nouveau-Brunswick n'ont généralement pas l'envergure ni les ressources nécessaires pour coordonner une formation complète qui s'adresse aux travailleurs forestiers et aux camionneurs. La formation est donc très fragmentée et mal planifiée. Le gouvernement provincial doit s'efforcer de mettre en place un système de suivi central en matière de formation. »

Drew English, Weyerhaeuser

« Ce serait bien de pouvoir communiquer avec une seule personne à un seul numéro. Pour le moment, on ne sait pas qui appeler à quel endroit et pour quel programme. D'autant plus qu'il faut souvent communiquer avec plusieurs personnes avant d'avoir réponse aux questions. Les renseignements sont souvent difficiles à obtenir. Si on veut faire avancer la cause de la formation, il faut améliorer la coordination. »

Sam Porter, Fraser Papers

4.2.1.6 Infrastructure

L'infrastructure adéquate est essentielle pour assurer l'efficacité de la formation et accroître les niveaux de compétence de la main-d'oeuvre. Donc, il est très important d'investir intelligemment en la matière.

- *Pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie et des travailleurs, il faut investir dans l'infrastructure de façon à rapprocher les étudiants, les établissements et l'industrie.*
- *Bon nombre d'étudiants en voie de terminer un programme n'ont pas la chance de se familiariser, de façon concrète, avec le climat et la culture de l'industrie pendant leurs études, un aspect pourtant important du processus d'apprentissage.*

4.2.2 Établissements de formation

Des rencontres ont eu lieu avec des représentants des établissements de formation et d'enseignement à l'échelle de la province, notamment les facultés de foresterie de l'UNB et de l'Université de Moncton, le Collège de technologie forestière des Maritimes et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

- *Les deux universités se disent très préoccupées par le faible taux d'inscription aux programmes de sciences forestières et de génie forestier. Elles se sont montrées intéressées à participer à l'effort de collaboration entre le gouvernement, l'industrie, les associations forestières et les universités, qu'elles qualifient d'urgent, en vue d'élaborer une stratégie marketing visant à accroître l'intérêt pour la foresterie.*
- *Les collèges communautaires anglophones et francophones sont en train d'examiner leurs activités et de chercher des moyens d'accroître l'efficacité et de mieux répondre aux besoins de l'industrie. Tous les intervenants sondés se sont dits intéressés à accroître la collaboration avec l'industrie et à obtenir ses commentaires pour bâtir une relation de travail efficiente. Il est aussi question des occasions d'affaires dont on peut profiter en élaborant divers modules de courte durée pour répondre à des besoins particuliers.*
- *Les établissements de formation semblent avoir de la difficulté à entretenir certaines pièces d'équipement coûteuses et à les tenir à niveau en raison du rythme effarant de l'évolution technologique; les coûts finissent par être très élevés.*

« Il sera très intéressant de voir quelle infrastructure est envisagée et, comme c'est le cas pour tout investissement public, il faudra s'assurer de le rentabiliser. Dans l'éventualité où les investissements augmenteront le nombre d'inscriptions, ce qui serait considéré comme un avantage, il faudra néanmoins s'assurer de cibler les bons programmes. »

Dave Plant, Manufacturiers et exportateurs du Canada, Telegraph Journal, 30 août 2006

4.2.3 Formation des autochtones

Au Nouveau-Brunswick, il existe un Partenariat pour les compétences et l'emploi des autochtones (PCEA). Il s'agit en fait d'un organisme autochtone à but non lucratif ayant pour mandat d'encourager, de développer, de soutenir, de former, d'employer et de parrainer les peuples autochtones de la province pour favoriser leur inclusion dans le secteur forestier.

En tant que programme fondé sur les possibilités, le fonctionnement du PCEA est fondé sur la collaboration. Les partenaires incluent le secteur privé, des groupes autochtones, des établissements d'enseignement et le gouvernement provincial ainsi que des conseils sectoriels, des syndicats et des organismes et ministères fédéraux.

Le plan de formation axé sur l'emploi devrait assurer le développement continu des compétences et le potentiel d'avancement au sein du projet. Au fil du temps, le PCEA devrait aider un grand nombre d'employeurs à combler leurs besoins de main-d'oeuvre et à contrer leurs pénuries de travailleurs spécialisés ou non en exploitant le potentiel de main-d'oeuvre autochtone.

5. Principales observations

Ce projet a permis de faire ressortir des facteurs et éléments qui ont une forte incidence sur la formation et le développement des ressources humaines dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick. Voici donc les principales observations qui en ressortent :

- Une majorité de répondants, soit 60 %, a mentionné une insatisfaction à l'égard de la formation offerte au Nouveau-Brunswick.
- Un peu plus de la moitié des répondants ont un plan de formation pour les deux prochaines années, moins de 30 % pour les deux à cinq prochaines années et environ 5 % pour les cinq à dix prochaines années.
- Selon les entreprises sondées, les programmes de financement sont trop restrictifs et ne font pas valoir le développement d'entreprises.
- La majorité des entreprises a exprimé la volonté de recevoir de l'aide pour élaborer un plan de formation en matière de ressources humaines et pour investir dans l'expertise de consultants en productivité.
- Les coûts élevés, les formalités administratives et le manque de soutien financier sont les trois principaux éléments dissuasifs à la formation.
- La majorité des entreprises (plus de 60 %) serait intéressée à des modules de formation de courte durée (deux jours ou moins) pour répondre à leurs besoins spécifiques.
- Près de 80 % des entreprises prévoient une pénurie de ressources humaines dans les cinq prochaines années. Elle devrait surtout viser les mécaniciens et les électriciens industriels ainsi que les tuyauteurs.
- Les préoccupations liées à la formation étaient liées à l'une ou l'autre des six catégories suivantes : financement, programmes de formation, prestation et qualité des programmes, recrutement de la main-d'œuvre, coordination et infrastructure.
- En général, le processus de suivi après la formation est insuffisant.
- Les formalités administratives et l'absence d'une base de données centrale semblent être des obstacles pour les entreprises qui veulent investir dans la formation.
- L'accroissement du dialogue entre l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement pourrait contribuer à améliorer le système de formation provincial.
- Des établissements ont mentionné qu'il était difficile de maintenir l'équipement et la formation à jour à cause du rythme du changement et des coûts élevés.

6. Les problématiques liées à la formation

a) Programmes gouvernementaux

Bien qu'il existe de bons programmes gouvernementaux pour aider les sans-emploi à développer des compétences et à trouver du travail, l'étude a révélé que les programmes d'aide financière destinée à la formation n'améliorent pas nécessairement les entreprises et ne répondent pas aux besoins de l'industrie forestière. La mise en œuvre d'autres initiatives visant à encourager les entreprises à investir dans la formation des employés pour améliorer les compétences et accroître la productivité s'avérerait très positive.

b) Programmes de formation

Des lacunes précises ont été établies sur le plan des besoins de l'industrie par rapport aux programmes de formation offerts par le système provincial. Voici celles dont il faut s'occuper en priorité :

- *Formation en conduite préventive hors route*
- *Formation pour les chauffeurs de camion forestier et de remorque autochargeuse*
- *Formation en gestion des affaires pour les exploitants forestiers*
- *Normalisation de la formation sur la sécurité dans les opérations forestières*

La mise en place de tels programmes aiderait à améliorer l'état de l'industrie.

c) Prestation et qualité des programmes

La prestation d'une formation de qualité est l'essence même d'une main-d'œuvre très qualifiée. Il est crucial d'avoir recours aux meilleures pratiques possibles. Les programmes de formation devraient être avant-gardistes et les moyens de prestation, adaptés à la clientèle cible. Les principaux enjeux liés à la prestation et à la qualité des programmes sont :

- *Lieu et durée de formation des programmes spécifiques*
- *Techniques de formation utilisées*
- *Actualisation de la formation*
- *Suivi insuffisant*

d) Pénurie de main-d'œuvre et effort de recrutement

Puisqu'une proportion importante de la main-d'œuvre part à la retraite et que les jeunes migrent en bon nombre vers l'Ouest canadien ou les régions urbaines, il est de plus en plus difficile pour l'industrie forestière d'attirer de jeunes travailleurs. L'industrie doit se positionner pour être capable d'attirer les meilleurs candidats possibles et s'assurer de la compétence de sa main-d'œuvre future. D'autant plus que les exigences relatives aux compétences du niveau de débutant ne font qu'augmenter.

e) Le facteur « image »

L'image de l'industrie forestière a et continuera à avoir un impact direct sur les efforts de recrutement. Les fausses idées sur le respect de l'environnement, la technologie, les possibilités d'emploi et l'avenir de l'industrie entraînent d'énormes difficultés à recruter de jeunes et brillants travailleurs. L'industrie doit absolument attirer et retenir les meilleurs employés. L'aménagement forestier est un domaine scientifique complexe qui exige un ensemble diversifié de compétences. Les forêts sont peut-être la ressource la plus complexe de la province, mais aussi la plus importante, et le manque d'intérêt pour l'industrie forestière est la source de problèmes de recrutement, en plus de mettre sérieusement en péril les établissements d'enseignement en foresterie.

f) Coordination de la formation

Les résultats du rapport révèlent que la formation est très individualisée et donnée au gré des besoins. Cette situation entraîne des inefficacités, par exemple des formalités administratives plus nombreuses, la dispersion de l'information et des occasions ratées de collaboration entre le gouvernement, les établissements d'enseignement et l'industrie. Une liaison permanente serait avantageuse puisqu'elle constituerait une source d'information pour toutes les parties intéressées. Mentionnons aussi la nécessité de coordonner la formation selon les besoins spécifiques non seulement de la province et des régions, mais aussi des entreprises.

g) Infrastructure

Bien que les contextes d'enseignement traditionnels aient leur importance, les établissements de formation ont fait état d'un certain nombre de difficultés pour ce qui est du maintien à jour de l'équipement et de la formation à cause du rythme du changement et des coûts d'investissement élevés. Les dirigeants de l'industrie et les établissements ont aussi mentionné qu'une communication plus étroite entre les étudiants, les établissements et l'industrie serait bénéfique.

7. Les cinq mesures d'action

1. Établir des stratégies permettant d'accroître la productivité de l'industrie forestière.

Quand les entreprises investissent dans la formation, les objectifs devraient être d'améliorer les compétences et d'accroître la productivité et l'efficacité en vue d'améliorer le résultat net. Voici les solutions proposées :

a) Nouveaux programmes de formation du gouvernement

Mettre en place de nouveaux programmes appuyés par le gouvernement provincial (basés sur les besoins de l'industrie) s'adressant aux entreprises qui veulent investir dans la formation de leurs employés en vue de leur faire acquérir des compétences particulières et d'accroître leur productivité et leur efficacité. Les lignes directrices de ces programmes devraient être assez flexibles pour permettre l'accès au financement approprié. De telles mesures encourageront les entreprises à investir dans des programmes de formation pour accroître leur efficacité.

b) Allègements fiscaux pour la formation

Qu'il s'agisse de particuliers ou d'entreprises, tout le monde apprécie les incitatifs fiscaux; ils encourageraient les entreprises individuelles à investir davantage dans la formation.

2. Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.

a) Intégration des meilleures pratiques à la formation

La prestation de la formation doit être de qualité. Il est recommandé d'élaborer et d'intégrer les meilleures pratiques à la formation. Celles-ci devraient donc inclure les éléments suivants :

- *Des modules exportables vers différents sites*
- *La formation pratique*
- *Des formateurs spécialisés*
- *Des programmes de formation fondés sur l'encadrement et la gestion du rendement*

b) Nouveaux programmes de formation

Il faut élaborer de nouveaux programmes de formation, en particulier ceux-ci :

- *Formation sur la conduite préventive hors route*
- *Formation pour les chauffeurs de camion forestier et de remorque autochargeuse;*
- *Formation en gestion des affaires pour les exploitants forestiers*

c) Normalisation de la formation sur la sécurité en forêt

Il est recommandé que l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick instaure un programme de formation sur la normalisation de la sécurité dans les opérations forestières. Cette initiative permettra d'une part de sauver des vies, de réduire les primes d'indemnisation versées aux travailleurs et de diminuer les coûts à la longue. D'autre part, elle permettra d'accroître la mobilité des exploitants forestiers, en plus de permettre à l'industrie d'établir un système de suivi provincial et de mettre en place les éléments constitutifs pour mieux valoriser le travailleur forestier. L'Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick (NBFISA) pourrait être l'organisme central chargé de la gestion et de la coordination de la formation et du système de suivi.

d) Réduction du coût du programme d'exploitation forestière mécanisée

Le coût élevé du programme d'exploitation forestière mécanisée (Mechanized Forest Operations, MFO) est vu comme un élément dissuasif de cette importante formation. On recommande d'offrir la formation au même prix que les autres programmes du Collège communautaire. Cette initiative permettra d'améliorer l'accès et, en retour, d'accroître le nombre d'opérateurs qualifiés dans ce domaine d'activité.

e) Mise sur pied d'un comité consultatif sur la formation

On recommande la mise sur pied d'un comité consultatif sur la formation qui serait représenté par des entreprises membres de l'industrie, des établissements d'enseignement et le gouvernement et qui se rencontrerait au moins une fois par année, de préférence deux. Il aurait pour mission de conseiller les établissements d'enseignement sur les besoins de l'industrie et pourrait aussi être chargé d'élaborer des stratégies pour améliorer la formation.

3. Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'oeuvre.

a) Exigences professionnelles plus rigoureuses pour les travailleurs forestiers

La révision à la hausse des compétences requises pour travailler en foresterie entraîne des avantages et des défis. Le défi, c'est qu'il faudra plus de formation, mais les avantages l'emportent haut la main. Du fait que les exigences auront été revues à la hausse, les travailleurs forestiers seront davantage valorisés. De plus, la productivité, l'efficacité et le style de vie devraient y gagner. Voilà qui pourrait augmenter l'intérêt pour ce choix de carrière. On recommande donc à l'industrie forestière d'accroître les niveaux de compétences minimales permettant d'entrer dans la profession de travailleur forestier.

b) Incitatifs à la formation d'apprentis (stages)

Très peu d'entreprises embauchent des apprentis (ou des étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif). Si la majorité d'entre elles admettent l'utilité de ce genre de programmes, elles trouvent qu'ils représentent un lourd fardeau financier. Les bons programmes de stages comportent plusieurs avantages, notamment le transfert du savoir, la mise en place continue d'une main-d'œuvre compétente, en plus d'augmenter les chances que les jeunes demeurent partie intégrante de la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick. On recommande donc que le gouvernement mette en place des incitatifs financiers pour les entreprises qui participent à des stages et des programmes coopératifs.

c) Aide à la planification des ressources humaines

Bon nombre d'entreprises n'ont pas de plan de relève pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite. On recommande d'élaborer une stratégie pour leur permettre d'embaucher des consultants professionnels qui les aideront à rédiger leur plan.

d) Programme de formation industrielle dans les écoles secondaires

Étant donné l'imminence d'une pénurie de gens de métiers, on suggère que le gouvernement remette en vigueur le programme de formation industrielle dans toutes les écoles secondaires de la province. Cette initiative permettrait aux élèves d'être davantage exposés au secteur des métiers et aurait pour effet de valoriser le secteur.

e) Accroître le recrutement de femmes

Les femmes représentent une grande proportion de la main-d'œuvre potentielle, une ressource que l'industrie forestière n'a pas suffisamment exploitée. On suggère par conséquent d'élaborer une stratégie marketing ciblant les femmes pour augmenter les chances qu'elles viennent enrichir la main-d'œuvre.

4. Faire la promotion de l'industrie forestière en vue de favoriser la création d'une image positive.

a) Mettre en œuvre des activités et des initiatives pour mieux faire connaître l'industrie forestière au public, en particulier aux élèves.

On recommande d'entreprendre différentes initiatives visant à sensibiliser les élèves, les enseignants et les parents aux forêts et à l'industrie forestière. Ainsi, divers intervenants du milieu pourraient collaborer à l'élaboration d'un plan exhaustif. Les initiatives suivantes sont à considérer :

- *Élaborer une campagne de promotion intensive.*
- *Accroître le nombre de cours liés à la foresterie dans les écoles.*
- *Continuer à appuyer et à encourager les activités parascolaires en foresterie, comme Envirothon, la Tournée des enseignants et le programme Woodlinks.*

5. Encourager le développement d'infrastructures appropriées.

a) Centres de formation industrielle

Il est recommandé de concentrer les investissements en matière d'infrastructure sur l'établissement de centres de formation en milieux industriels clés, par exemple des usines de pâtes et papiers ou des scieries modernes, ce qui présente de nombreux avantages :

- *Offrir de la formation pertinente.*
- *Améliorer la connaissance du secteur industriel et l'intégration à ce secteur.*
- *Faciliter la formation pratique.*
- *Permettre de maintenir la formation à jour.*
- *Accroître les chances de retenir les étudiants comme employés.*
- *Réduire l'investissement des écoles de formation sur le plan de l'équipement.*
- *Permettre le partage continu de l'information.*

8. Conclusion

Le climat d'affaires de l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick est en pleine crise économique. Vu la mondialisation et la mise en place de normes environnementales et de normes de produits de plus en plus sévères, les compagnies forestières subissent davantage de pression pour accroître leur productivité et leur efficacité. En outre, à cause de l'imminente pénurie de main-d'œuvre - elle-même due à l'usure naturelle des effectifs, à une baisse dans l'évolution des effectifs et à un manque d'intérêt de la part des jeunes envers le secteur des sciences forestières -, l'industrie aura de la difficulté à attirer et à retenir des gens qualifiés et compétents, alors que de nombreux secteurs s'arracheront un petit bassin de main-d'œuvre

Le Nouveau-Brunswick peut compter sur un éventail d'établissements publics et privés. L'infrastructure d'enseignement existante offre un certain nombre d'occasions de formation. Néanmoins, les changements qui touchent la main-d'œuvre aussi bien que l'industrie nous forcent à élaborer et à mettre en place des initiatives pour faciliter l'accès à la formation, à élaborer de nouveaux programmes de formation ainsi que des moyens de prestation avant-gardistes. Il faut aussi améliorer la communication et accroître les partenariats entre l'industrie, le gouvernement et les établissements d'enseignement.

La nouvelle économie mondiale a placé l'industrie forestière dans une position qui la force à innover, à défaut de quoi sa survie sera menacée. La convergence du savoir et de la technologie a permis à d'autres pays de se tailler une place dans la chaîne d'approvisionnement mondiale, donnant aux consommateurs de nombreuses options lorsqu'ils envisagent l'achat de produits forestiers.

Le manque de compétitivité de l'industrie se traduira par des pertes d'emplois, ce qui aura des répercussions négatives sur bon nombre de communautés au Nouveau-Brunswick. À l'ère de la mondialisation, la province doit se positionner en investissant dans ses ressources humaines pour donner naissance à des entreprises et des leaders de classe mondiale. C'est ce qui permettra d'augmenter la productivité, de stimuler l'innovation et l'investissement dans la province et, en fin de compte, d'accroître les possibilités pour les Néo-Brunswickois.

Or, le secteur forestier du Nouveau-Brunswick a aussi son lot de positif. La province possède des facultés et des écoles de foresterie de classe mondiale qui continueront à aider l'industrie à rester compétitive et moderne. L'industrie forestière a la volonté, les ressources humaines et les établissements d'enseignement nécessaires pour renforcer son leadership à l'échelle mondiale. Pour lui permettre d'atteindre cet objectif, le présent rapport recommande de mettre en oeuvre un plan comportant cinq mesures d'action.

Voilà une occasion unique de collaboration entre tous les parties prenantes afin de révolutionner le système de formation néo-brunswickois et d'en faire bénéficier l'industrie forestière. Quel que soit le secteur industriel, la main-d'œuvre est LA ressource ultime. Accroître les possibilités de formation au Nouveau-Brunswick, c'est aussi accroître la productivité, l'efficacité et la compétitivité de l'industrie forestière.

9. Références

AGFOR Inc, The evaluation of training needs for the New Brunswick forest sector - Meeting the challenge, janvier 1989.

Gestion R2 Management, A portrait of trades occupations in Restigouche. Findings, problems & possible solutions, juin 2006.

Gouvernement du Québec, Développement de la main-d'oeuvre en aménagement forestier. Rapport du comité interministériel, mai 2001.

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Accélérer le pas vers un meilleur avenir - Proposition pour des investissements conjoints dans la province du Nouveau-Brunswick, novembre 2005.

<http://www.metiersspecialises.ca/reports/default.asp#report4> (14 septembre 2006)

[http://www.metiersspecialises.ca/reports/Consultations régionales - Nouveau-Brunswick](http://www.metiersspecialises.ca/reports/Consultations_régionales_-_Nouveau-Brunswick) (4 septembre 2006)

Annexe 1

Principaux établissements de formation et d'enseignement au Nouveau-Brunswick

Academy of Learning - Saint John
245, rue Union
Saint John (N.-B.) CANADA E2L 1B2

Ambulance St-Jean (Conseil du Nouveau-Brunswick) [ANCC*]
C.P. 3599, succursale B
200, rue Miles
Fredericton (N.-B.) CANADA E3A 5J8

Association de prévention des accidents dans l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick
C.P. 621
Miramichi (N.-B.) E1V 3T7

Atlantic Baptist University
C.P. 6004
Moncton (N.-B.) CANADA E1C 9L7

Atlantic Business College [ANCC*]
1115, rue Regent
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 3Z2

Atlantic Business College [ANCC*]
100, rue Cameron
Moncton (N.-B.) CANADA E1C 5Y6

Atlantic Transport Training Academy Ltd.
60, rue George
Apoahqui (N.-B.) CANADA E5P 3N7

BayTech Institute of Trades and Technology Corp.
245, promenade English
Moncton (N.-B.) CANADA E1E 3Y8

Bourque Industrial Contract Manufacturing Division
50, promenade Industrial
Saint John (N.-B.) CANADA E2R 1A4

CAD/CAM Systems Ltd.
77, rue Westmorland, pièce 110
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 6Z3

Centre d'Apprentissage Professionnel en Technologie
264, rue Notre-Dame
Kedgwick (N.-B.) CANADA E8B 1H9

Centre de formation des charpentiers du Nouveau-Brunswick
C.P. 2181
Saint John (N.-B.) CANADA E2L 3V1

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick [AUCC**]
6, rue Arran
Campellton (N.-B.) CANADA E3N 1K4

Collège de technologie forestière des Maritimes
1350, rue Regent
Fredericton (N.-B.) CANADA E3C 2G6

CompuCollege au Nouveau-Brunswick [ANCC*]
850, rue Prospect
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 9M5

Computer Training Institute, The
120, rue MacDonald
Saint John (N.-B.) CANADA E2J 1M5

Conseil de sécurité du Nouveau-Brunswick
440, rue Wilsey, bureau 204
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 7G5

Dynamic Quality Control Services Ltd.
45 A, rue Bridge
Sackville (N.-B.) CANADA E4L 3N8

Elite Driver Training Services Ltd.
245, route 555
Bedell (N.-B.) CANADA E7M 4M7

ESRI CANADA Bureau de Fredericton, pièce 104
231, rue Regent
Fredericton (N.-B.) E3B 4Y2

Four Best Management inc.
924, chemin 2e Sault
Saint-Joseph-de-Madawaska (N.-B.) CANADA E7B 2L4

Gallop Associates
131, chemin Kee
Keswick Ridge (N.-B.) CANADA E6L 1V3

G.W. Driver Training
720, chemin Coverdale
Riverview (N.-B.) CANADA E1B 3L8

Horizon College/Academy of Learning
C.P. 1225, succursale A
334, rue Queen, 1er étage
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 5C8

IBEW Training Institute Inc., section locale 2166
681, rue Union
Fredericton (N.-B.) CANADA E3A 3N8

Institut de formation des opérateurs ingénieurs du Nouveau-Brunswick Inc.
C.P. 955
341, rue King William
Saint John (N.-B.) CANADA E2L 4E3

Institut de formation des ouvriers du Nouveau-Brunswick Inc.
21, rue Gravenstein
New Maryland (N.-B.) CANADA E3C 1B7

Institut de Formation en Santé et Sécurité au Travail
C.P. 152
50, rue Dubé
Edmundston (N.-B.) CANADA E3V 3K8

International Union of Painters and Allied Trades,
section locales 1151 et 1936
1216, chemin Sand Cove, unité 23
Saint John (N.-B.) CANADA E2M 5V8

Lansbridge University
415, rue King, 2e étage
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 1E5

Miramichi Career College Inc.
290, rue Dalton
C.P. 142
Miramichi (N.-B.) CANADA E1N 3A5

Mount Allison University [AUCC**]
Sackville (N.-B.) CANADA E4L 1E4

Northumberland Driving Institute Inc.
11387, route11
Miramichi (N.-B.) CANADA E1N 5G2

Oulton College
55, rue Lutz
Moncton (N.-B.) CANADA E1C 0L2

Société canadienne de la Croix-Rouge, Zone de l'Atlantique
318, rue Maple
Fredericton (N.-B.) CANADA E3A 3R4

Ready Arc Welding (2000)
600, avenue Grandview
Saint John (N.-B.) CANADA E2J 4M9

UA/MCA Joint Apprenticeship & Training Committee
of NB Inc.
C.P. 498
Miramichi (N.-B.) CANADA E1V 3M6

Union of New Brunswick Indians Training Institute (UNBI)
370, chemin Wilsey
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 6E9

Université de Moncton [AUCC**][CLC***]
165, avenue Massey
Moncton (N.-B.) CANADA E1A 3E9

Université du Nouveau-Brunswick
[AUCC**][CLC***][CVU****]
C.P. 4400
Fredericton (N.-B.) CANADA E3B 5A3

Versatile Training Solutions
C.P. 4591
Sussex (N.-B.) CANADA E4E 5L8

**ANCC = Association nationale des collèges de carrières*

***AUCC = Association des universités et collèges du Canada*

****CLC = Conseil des langues du Canada*

*****UVC = Université virtuelle canadienne*

Annexe 2

Synthèse des recommandations et des priorités

Mesure d'action	Recommandation	Priorité
Établir des stratégies permettant d'accroître la productivité de l'industrie forestière.	Nouveaux programmes de formation du gouvernement Mettre en place de nouveaux programmes s'adressant aux entreprises qui veulent investir dans la formation de leurs employés en vue de leur faire acquérir des compétences particulières et d'accroître leur productivité et leur efficacité. Les programmes devraient encourager les entreprises à faire appel à des consultants professionnels en matière de productivité et en faciliter l'accès.	Élevée
Établir des stratégies permettant d'accroître la productivité de l'industrie forestière.	Allègements fiscaux à la formation Offrir des incitatifs ou des allègements fiscaux aux entreprises qui investissent dans la formation.	Élevée
Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.	Intégration des meilleures pratiques à la formation Élaborer des meilleures pratiques et les intégrer à la formation. Celles-ci devraient inclure les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none">• <i>Des modules exportables vers différents sites</i>• <i>Des cours pratiques</i>• <i>Des formateurs spécialisés</i>• <i>Des programmes de formation fondés sur l'encadrement et la gestion du rendement</i>	Élevée
Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.	Nouveaux programmes de formation Élaborer de nouveaux programmes de formation, dont les suivants : <ul style="list-style-type: none">• <i>Formation sur la conduite préventive hors route</i>• <i>Formation pour les chauffeurs de camion forestier et de remorque autochargeuse</i>• <i>Formation en gestion des affaires pour les exploitants forestiers</i>	Normale
Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.	Normalisation de la formation sur la sécurité en forêt L'industrie forestière du Nouveau-Brunswick doit instaurer un programme de formation sur la normalisation de la sécurité dans les opérations forestières; elle doit par ailleurs déterminer un organisme central chargé de la gestion et de la coordination de la formation et des suivis.	Normale

Mesure d'action	Recommandation	Priorité
Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.	<p>Réduction du coût du programme d'exploitation forestière mécanisée</p> <p>Continuer à offrir ce programme au tarif réduit de 2600 \$ pour en améliorer l'accès et, en retour, accroître le nombre d'opérateurs qualifiés.</p>	Normale
Présenter des initiatives pour améliorer l'accès et la qualité des programmes de formation.	<p>Mise sur pied d'un comité consultatif sur la formation</p> <p>Mettre sur pied un comité consultatif sur la formation qui serait représenté par des entreprises membres de l'industrie, des établissements d'enseignement et le gouvernement.</p>	Normale
Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.	<p>Exigences professionnelles plus rigoureuses pour les travailleurs forestiers</p> <p>L'industrie forestière doit accroître les niveaux de compétences minimales permettant d'entrer dans la profession de travailleur forestier.</p>	Élevée
Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.	<p>Incitatifs à la formation d'apprentis (stages)</p> <p>Le gouvernement doit mettre en place des incitatifs financiers pour les entreprises qui participent à des stages et à des programmes coopératifs.</p>	Normale
Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.	<p>Aide à la planification des ressources humaines</p> <p>Le gouvernement doit élaborer une stratégie et débloquer une aide financière pour permettre aux entreprises d'embaucher des consultants professionnels qui les aideront à rédiger leur plan de relève en matière de ressources humaines.</p>	Normale
Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.	<p>Programme de formation industrielle dans les écoles secondaires</p> <p>Le gouvernement doit remettre en vigueur le programme de formation industrielle dans toutes les écoles secondaires de la province.</p>	Normale
Mettre en application des stratégies pour contrer la pénurie de main-d'œuvre.	<p>Amélioration du recrutement de femmes</p> <p>Élaborer une stratégie marketing ciblant les femmes pour augmenter les chances qu'elles viennent enrichir la main-d'œuvre.</p>	Normale

Mesure d'action	Recommandation	Priorité
Faire la promotion de l'industrie forestière en vue de favoriser la création d'une image positive.	<p>Mise en oeuvre d'activités et d'initiatives pour mieux faire connaître l'industrie forestière au public, en particulier aux étudiants.</p> <p>Entreprendre différentes initiatives visant à sensibiliser les étudiants, les enseignants et les parents aux forêts et à l'industrie forestière. Les initiatives suivantes sont à considérer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Faire une campagne de promotion intensive.</i> • <i>Accorder plus de temps au programme de foresterie dans les écoles.</i> • <i>Continuer à appuyer et à encourager les activités parascolaires en foresterie, comme l'Envirothon, les visites effectuées par les enseignants et le programme Woodlinks.</i> 	Élevée
Encourager le développement d'infrastructures appropriées.	<p>Création de centres de formation industrielle</p> <p>Concentrer les investissements en matière d'infrastructure sur l'établissement de centres de formation en milieux industriels clés, par exemple des usines de pâtes et papiers ou des scieries modernes.</p>	Normale