

Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité
sociale

Québec



Fédération québécoise
des coopératives forestières

RESAM

Regroupement des sociétés
d'aménagement forestier
du Québec

ÉVALUATION DES EFFETS DE LA FORMATION EN SYLVICULTURE

RAPPORT D'ÉVALUATION

DIRECTION DE L'ÉVALUATION

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DE L'ÉVALUATION ET DE LA STATISTIQUE

DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES ET DE L'ANALYSE STRATÉGIQUE



JUILLET 2008

425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----|
| LISTE DES TABLEAUX | III |
| LISTE DES FIGURES | VII |
| SOMMAIRE | IX |
| CHAPITRE 1 : INTRODUCTION | 1 |
| 1.1 LE MANDAT | 1 |
| 1.2 LES INTERVENANTS ET LEURS RÔLES | 1 |
| 1.2.1 LES DIRECTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC | 1 |
| 1.2.2 LES PARTENAIRES SECTORIELS | 2 |
| 1.2.3 LES BÉNÉFICIAIRES DES PROJETS | 2 |
| 1.2.4 LE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER | 3 |
| 1.3 LA FORMATION SYLVICOLE | 3 |
| 1.4 LA GESTION FINANCIÈRE DES PROJETS | 4 |
| CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE | 7 |
| 2.1 LE CONTEXTE | 7 |
| 2.2 LES PROJETS MIS EN PLACE | 8 |
| 2.2.1 LES POINTS FORTS | 9 |
| 2.2.2 LES POINTS FAIBLES | 9 |
| CHAPITRE 3 : DÉMARCHE D'ÉVALUATION | 13 |
| 3.1 LE CADRE D'ÉVALUATION | 13 |
| 3.2 LES QUESTIONS D'ÉVALUATION | 13 |
| 3.3 LA MÉTHODE D'ÉVALUATION | 13 |
| 3.3.1 L'INSTRUMENTATION | 13 |
| 3.3.2 LA BASE DE SONDAGE | 14 |
| 3.3.3 LES RÉPONDANTS | 14 |
| 3.3.4 LA PONDÉRATION DES RÉSULTATS | 15 |
| 3.3.5 LA CONSTRUCTION D'INDICATEURS | 15 |
| 3.3.6 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS | 15 |

| | | |
|--|---|----|
| CHAPITRE 4 : RÉSULTATS | ----- | 17 |
| 4.1 | LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS ----- | 17 |
| 4.2 | LA PÉRIODE AVANT LA PARTICIPATION (2005-2006) ----- | 20 |
| 4.2.1 | LA FORMATION EN FORESTERIE ----- | 20 |
| 4.2.2 | LA SITUATION D'EMPLOI ----- | 21 |
| 4.2.3 | L'UTILISATION DU SOUTIEN PUBLIC DU REVENU ----- | 22 |
| 4.2.4 | LA RECHERCHE D'EMPLOI ----- | 24 |
| 4.3 | LA PÉRIODE DE PARTICIPATION (2006-2007) ----- | 24 |
| 4.4 | LA PÉRIODE APRÈS LA PARTICIPATION (2007-2008) ----- | 31 |
| 4.2.1 | LA FORMATION EN FORESTERIE ----- | 31 |
| 4.4.2 | LA SITUATION D'EMPLOI ----- | 32 |
| 4.4.3 | L'UTILISATION DU SOUTIEN PUBLIC DU REVENU ----- | 36 |
| 4.4.4 | LA RECHERCHE D'EMPLOI ----- | 37 |
| CHAPITRE 5 : CONCLUSION | ----- | 39 |
| ANNEXE : QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE | ----- | 41 |

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1

Répartition budgétaire en fonction des Partenaires sectoriels ----- 4

Tableau 2

Répartition du nombre de projets et de participants et du nombre de formations complétées et attestées en fonction des Partenaires sectoriels ----- 8

Tableau 3

Répartition du nombre de participants en fonction des régions administratives et des Partenaires sectoriels ----- 8

Tableau 4

Disposition des appels ----- 15

Tableau 5

Groupe d'âge des répondants ----- 18

Tableau 6

Situation familiale des répondants ----- 18

Tableau 7

Niveau de scolarité des répondants ----- 19

Tableau 8

Nombre d'années d'expérience de travail des répondants ----- 19

Tableau 9

Nombre et pourcentage de répondants ayant suivi une formation en foresterie en 2005-2006 ----- 20

Tableau 10

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu un Diplôme d'études professionnelles en foresterie en 2005-2006 ----- 20

Tableau 11

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé en 2005-2006 ----- 21

Tableau 12

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006 ----- 21

Tableau 13

Nombre et pourcentage de répondants selon le type d'emploi occupé en 2005-2006 ----- 21

| | |
|--|----|
| <u>Tableau 14</u> | |
| Nombre de mois en emploi en 2005-2006 ----- | 22 |
| <u>Tableau 15</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2005-2006 ----- | 22 |
| <u>Tableau 16</u> | |
| Nombre de semaines sur l'assurance-emploi en 2005-2006 ----- | 23 |
| <u>Tableau 17</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2005-2006 ----- | 24 |
| <u>Tableau 18</u> | |
| Nombre de mois sur les Programmes d'assistance sociale en 2005-2006 ----- | 24 |
| <u>Tableau 19</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant été à la recherche d'emploi en 2005-2006 ----- | 24 |
| <u>Tableau 20</u> | |
| Type de formation sylvicole suivie en 2006-2007 ----- | 25 |
| <u>Tableau 21</u> | |
| Niveau d'intérêt pour le travail en forêt avant la formation ----- | 25 |
| <u>Tableau 22</u> | |
| Perception du travail forestier avant la formation ----- | 26 |
| <u>Tableau 23</u> | |
| Degré d'utilité de la formation théorique reçue ----- | 27 |
| <u>Tableau 24</u> | |
| Degré d'utilité de la formation pratique reçue ----- | 28 |
| <u>Tableau 25</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant été mis à pied ou congédiés par leur employeur lors de leur formation ----- | 28 |
| <u>Tableau 26</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant abandonné leur formation ----- | 28 |
| <u>Tableau 27</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu une attestation ----- | 29 |
| <u>Tableau 28</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants très satisfaits ou satisfaits de certains aspects concernant la formation reçue ----- | 29 |

| | |
|---|----|
| <u>Tableau 29</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants insatisfaits ayant mentionné que le remboursement était insuffisant ----- | 29 |
| <u>Tableau 30</u> | |
| Lieu de résidence des participants lors de leur formation ----- | 30 |
| <u>Tableau 31</u> | |
| Moyen de transport des participants lors de leur formation ----- | 31 |
| <u>Tableau 32</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu un montant d'argent pour leurs frais de transport ----- | 31 |
| <u>Tableau 33</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants considérant avoir acquis les compétences nécessaires lors de leur formation ----- | 31 |
| <u>Tableau 34</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant suivi une formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail en 2007-2008 ----- | 32 |
| <u>Tableau 35</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé en 2007-2008 ----- | 32 |
| <u>Tableau 36</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2007-2008 ----- | 33 |
| <u>Tableau 37</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine sylvicole en 2007-2008 ----- | 33 |
| <u>Tableau 38</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu une formation en débroussaillage ou en abattage manuel en 2006-2007 et ayant travaillé dans ce domaine en 2007-2008 ----- | 33 |
| <u>Tableau 39</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant changé d'employeur en 2007-2008 ----- | 34 |
| <u>Tableau 40</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant abandonné leur emploi dans le domaine sylvicole en 2007-2008 ----- | 34 |
| <u>Tableau 41</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant l'intention d'abandonner ou de retourner dans le domaine sylvicole ----- | 34 |

| | |
|--|----|
| <u>Tableau 42</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants selon le type d'emploi occupé en 2007-2008 ----- | 35 |
| <u>Tableau 43</u> | |
| Nombre de mois en emploi en 2007-2008 ----- | 35 |
| <u>Tableau 44</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2007-2008 ----- | 36 |
| <u>Tableau 45</u> | |
| Nombre de semaines sur l'assurance-emploi en 2007-2008 ----- | 36 |
| <u>Tableau 46</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2007-2008 ----- | 36 |
| <u>Tableau 47</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programme d'assistance sociale en 2005-2006 et 2007-2008 ----- | 37 |
| <u>Tableau 48</u> | |
| Nombre de mois sur les Programmes d'assistance sociale en 2007-2008 ----- | 37 |
| <u>Tableau 49</u> | |
| Nombre et pourcentage de répondants ayant été à la recherche d'emploi en 2007-2008 ----- | 37 |
| <u>Tableau 50</u> | |
| Synthèse des principaux résultats ----- | 39 |

LISTE DES FIGURES

Figure 1

Pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006 selon la formation reçue ----- 22

Figure 2

Pourcentage de répondants ayant reçu de l'assurance-emploi en 2005-2006 selon leur groupe d'âge ----- 23

Figure 3

Pourcentage de répondants ayant un niveau d'intérêt élevé pour le domaine sylvicole avant de suivre leur formation ----- 26

Figure 4

Pourcentage de répondants désirant faire une carrière dans le domaine sylvicole avant de suivre leur formation ----- 27

Figure 5

Pourcentage de répondants ayant demeuré à domicile lors de leur formation ----- 30

Figure 6

Pourcentage de répondants ayant l'intention de retourner dans domaine sylvicole selon la formation reçue ----- 35

SOMMAIRE

ÉVALUATION DES EFFETS DE LA FORMATION EN SYLVICULTURE

1. INTRODUCTION

En 2005-2006, *Emploi-Québec* a mis en place une formation pour des travailleurs sylvicoles affectés à l'abattage manuel ou au débroussaillage. Les représentants du secteur de l'aménagement forestier ont été consultés pour établir les paramètres de l'aide financière. Des ententes ont été conclues avec trois *Partenaires sectoriels*, soit l'*Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)*, la *Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)* et le *Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)*. C'est la *Direction régionale (DR)* de la *Capitale-Nationale* qui contracte les ententes et qui est responsable de la gestion et du suivi budgétaire. Chaque *Partenaire sectoriel* détermine le nombre de *Bénéficiaires des projets* visés par la subvention, soit des *entreprises*, des *coopératives forestières* et des *groupements forestiers*, et le nombre de nouveaux travailleurs sylvicoles qui recevront la formation. La durée de la formation, la méthodologie et les aspects pédagogiques ont été déterminés dès le départ. La problématique est essentiellement liée à un manque de relève et à la difficulté de maintenir en emploi les travailleurs sylvicoles d'une année à l'autre.

La *Direction de l'évaluation (DE)* du *ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)* a été mandatée par *Emploi-Québec* afin de réaliser une évaluation des effets de cette formation sylvicole. L'évaluation a consisté à mesurer l'atteinte des objectifs, les besoins, les attentes et le niveau de satisfaction des participants, ainsi que leur insertion et maintien en emploi. La mesure des effets visait, notamment, à favoriser une prise de décision quant au maintien ou non de cette formation.

Pour l'année 2006-2007, le budget consacré à cette formation sylvicole était de 2,5 M\$, soit 2,0 M\$ pour le débroussaillage (35 projets) et 0,5 M\$ pour l'abattage manuel (12 projets). Au total, 419 personnes ont été inscrites à cette formation en 2006-2007.

2. MÉTHODOLOGIE

L'approche a consisté à réaliser un sondage téléphonique auprès des travailleurs sylvicoles ayant participé à la formation en 2006-2007. C'est la firme de sondage *Unimarketing* qui a été retenue pour la collecte des données. Le questionnaire a été développé par le *MESS*. Au total, 184 travailleurs sylvicoles ont répondu à ce sondage. Le taux de réponse est de 50 %. Une pondération a été appliquée pour corriger la non réponse.

3. RÉSULTATS

3.1 PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES PARTICIPANTS

DES JEUNES HOMMES PEU SCOLARISÉS.

Les répondants sont des hommes. Près des deux tiers (64 %) d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans. La moyenne d'âge des répondants est de 33 ans. Plus du tiers (36 %) des répondants vivaient seuls sans enfant au moment du sondage alors qu'un peu plus de deux répondants sur cinq (43 %) vivaient en couple avec ou sans enfant. La moitié (50 %) des répondants n'ont pas atteint le secondaire V alors que le cinquième (20 %) ont un diplôme de secondaire V. Près de la moitié (49 %) des répondants ont moins de dix années d'expérience de travail et le cinquième (19 %) ont 25 ans et plus d'années d'expérience de travail. Près de trois répondants sur cinq (56 %) avaient de l'expérience de travail dans le domaine forestier avant la participation.

3.2 LA PÉRIODE AVANT LA PARTICIPATION (2005-2006)

LA PLUPART (94 %) DES RÉPONDANTS N'AVAIENT PAS SUIVI DE COURS EN FORESTERIE AVANT DE SUIVRE UNE FORMATION EN 2006-2007.

La plupart (94 %) des répondants n'ont pas suivi de cours en foresterie. La majorité (n = 7) des répondants qui ont suivi un cours en foresterie, plus précisément en aménagement de la forêt et en abattage manuel et en débardage forestier, ont reçu un *diplôme d'études professionnelles (DEP)* et la plupart (n = 8) d'entre eux ont travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006. Les employeurs reprochent à ceux qui ont suivi un *DEP* leur manque d'expérience du travail à forfait et c'est probablement pour cette raison qu'ils ont été encouragés à s'inscrire dans le *Programme de formation en sylviculture*.

UNE FORTE MAJORITÉ (81 %) DES RÉPONDANTS ONT TRAVAILLÉ EN MOYENNE SEPT MOIS ENVIRON EN 2005-2006 ET LA MOITIÉ (49 %) ONT TRAVAILLÉ DANS LE DOMAINE FORESTIER, DAVANTAGE CEUX QUI ONT SUIVI UNE FORMATION EN ABATTAGE MANUEL.

Une forte majorité (81 %) des répondants ont travaillé en 2005-2006. La moitié (49 %) ont travaillé dans le domaine de la foresterie. La plupart (91 %) des répondants ont occupé un emploi à temps plein et pour deux tiers (65 %) d'entre eux, il s'agissait d'un emploi temporaire. Les répondants ont travaillé en moyenne sept mois environ. Près de la moitié (47 %) des répondants ont travaillé entre quatre à six mois. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps en emploi durant toute l'année correspond en moyenne à 44 % environ, soit 23 semaines. Cette proportion de temps correspond au rapport exprimé en pourcentage entre le nombre de semaines en emploi et le nombre de semaines dans la période concernée, soit 52 semaines. Ce sont davantage les répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel qui ont travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006.

PLUS DE TROIS RÉPONDANTS SUR CINQ (62 %) ONT REÇU DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI EN MOYENNE 21 SEMAINES ENVIRON EN 2005-2006, DAVANTAGE CEUX ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS (80 %).

Plus de trois répondants sur cinq (62 %) ont reçu des prestations d'*assurance-emploi* en 2005-2006. Quatre répondants sur cinq (80 %) âgés de 45 ans et plus en ont reçues. Près du tiers (31 %) en ont reçu au moins six mois. Les répondants concernés ont reçu de l'*assurance-emploi* 21 semaines en moyenne. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps à l'*assurance-emploi* correspond en moyenne à 27 % environ, soit 14 semaines.

TRÈS PEU DE RÉPONDANTS (11 %) ONT REÇU DES PRESTATIONS DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE EN 2005-2006.

Un répondant sur dix (11 %) a reçu en moyenne six mois environ des prestations des *Programmes d'assistance sociale* en 2005-2006. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps aux *Programmes d'assistance sociale* correspond en moyenne à 5 % environ, soit trois semaines.

LA MAJORITÉ DES RÉPONDANTS (79 %) QUI N'ONT PAS OCCUPÉ D'EMPLOI EN 2005-2006 ONT ÉTÉ À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI.

3.3 LA PÉRIODE DE PARTICIPATION (2006-2007)

LA MAJORITÉ (78 %) DES RÉPONDANTS VIENNENT SURTOUT DE QUATRE RÉGIONS ET LA MAJORITÉ (78 %) ONT SUIVI UNE FORMATION EN DÉBROUSSAILLAGE.

La majorité (78 %) des répondants ont suivi une formation en débroussaillage. Près du quart (24 %) ont suivi cette formation dans la région du *Saguenay-Lac-Saint-Jean*. Les autres l'ont surtout suivie dans les régions du *Bas-Saint-Laurent* (18 %), de la *Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine* (17 %) et de la *Côte-Nord* (15 %). Les répondants qui ont suivi une formation en débroussaillage ont davantage appris l'existence de cette formation par un ami ou une connaissance alors que ceux qui ont suivi une formation en abattage manuel l'ont appris davantage d'une entreprise ou d'un groupement forestier. Un peu plus de deux répondants sur cinq (43 %) ont passé une entrevue individuelle avant d'être accepté dans cette formation. Quelques personnes n'ont jamais été rencontrées ou ont été acceptées dans cette formation par le biais d'une tierce personne, généralement un travailleur sylvicole qui connaissait le candidat.

AVANT DE SUIVRE CETTE FORMATION, UN PEU PLUS DE LA MOITIÉ (53 %) DES RÉPONDANTS AVAIENT UN NIVEAU D'INTÉRÊT ÉLEVÉ POUR LE TRAVAIL SYLVICOLE ET PLUS DE LA MOITIÉ (52 %) VOULAIENT EN FAIRE UNE CARRIÈRE.

Un peu plus de la moitié (53 %) des répondants avant de suivre leur formation, davantage ceux qui ont suivi une formation en abattage manuel (77 %), avaient un niveau d'intérêt élevé pour le travail sylvicole. La méconnaissance du secteur et les conditions de travail difficiles sont les principales raisons pour ceux qui avaient un faible intérêt pour le travail sylvicole. Avant de suivre cette formation, plus de la moitié (52 %) des répondants, davantage ceux qui ont suivi une formation en abattage manuel (73 %), voulaient faire une carrière dans le domaine sylvicole. Cependant, près de deux répondants sur cinq (42 %) se sont inscrits à cette formation en attendant autre chose, soit un autre emploi ou retourner éventuellement aux études.

LA PLUPART (97 %) DES RÉPONDANTS ONT TROUVÉ UTILES OU TRÈS UTILES LES FORMATIONS THÉORIQUE ET PRATIQUE QU'ILS ONT REÇUES ET ONT MENTIONNÉ QUE TOUS LES ASPECTS ABORDÉS ÉTAIENT IMPORTANTS POUR LE MÉTIER D'ABATTEUR MANUEL OU DE DÉBROUSSAILLEUR.

Pour la plupart (97 %) des répondants, la formation théorique, concernant entre autres le travail forestier, la santé et la sécurité au travail, et la formation pratique, concernant entre autres les techniques et les méthodes de travail ainsi que l'entretien des outils, ont été utiles ou très utiles. Les quelques répondants qui ont trouvé la formation théorique peu ou pas utile (n = 13) ont mentionné qu'elle était incomplète et ceux qui ont trouvé la formation pratique peu ou pas utile (n = 7) ont mentionné qu'ils possédaient déjà les connaissances nécessaires. Il semble que pour la plupart des répondants, tous les aspects abordés dans cette formation étaient importants et utiles au métier de débroussaillage ou d'abattage manuel. Certains répondants auraient voulu avoir davantage d'information sur les conditions de travail, sur la sécurité et la survie en forêt et sur les mesures de bois et de superficies. Enfin, la quasi-totalité des répondants considèrent avoir acquis les compétences nécessaires lors de leur formation.

TRÈS PEU DE RÉPONDANTS (6 %) ONT ÉTÉ MIS À PIED OU CONGÉDIÉS, PEU DE RÉPONDANTS (16 %) ONT ABANDONNÉ LEUR FORMATION ET LA MOITIÉ (50 %) DES RÉPONDANTS ONT REÇU UNE ATTESTATION.

Très peu de répondants (6 %) ont été mis à pied ou congédiés dans le cadre de cette formation. Un répondant sur six (16 %) a abandonné sa formation. Il s'agit essentiellement des répondants qui ont suivi une formation en débroussaillage. Les principales raisons sont l'obtention d'un autre emploi, des raisons familiales, des problèmes de santé ou un salaire non alléchant. La moitié (50 %) des répondants ont reçu une attestation. Quant à ceux qui n'en ont pas reçue, plus de deux répondants sur cinq ont été congédiés ou ont abandonné (42 %) alors que les autres ont échoué leur évaluation sans pour autant perdre leur emploi, l'attestation, non standardisée, étant à la discrétion du formateur et n'étant pas une exigence dans ces métiers.

LA PLUPART (97 %) DES RÉPONDANTS ONT ÉTÉ TRÈS SATISFAITS OU SATISFAITS DE PLUSIEURS ASPECTS DE LA FORMATION QU'ILS ONT REÇUE MAIS CERTAINS (19 %) ONT ÉTÉ PLUS OU MOINS SATISFAITS DU REMBOURSEMENT D'ÉQUIPEMENT ET DU MODE DE RÉMUNÉRATION.

La quasi-totalité (97 %) des répondants ont été très satisfaits (50 %) ou satisfaits (47 %) de la durée de la formation, de la formation théorique, des techniques et méthodes de travail, des techniques d'entretien et d'utilisation de l'outillage et des règles de santé et sécurité au travail. Certains (19 %) n'ont pas été satisfaits du remboursement d'équipement. Ils ont mentionné qu'il était insuffisant. D'autres (19 %) ont été insatisfaits de la rémunération. Certains ont dit que la rémunération était insuffisante (n = 8). D'autres ont mentionné que le mode de changement de rémunération a été trop rapide (n = 8), c'est-à-dire qu'ils auraient préféré une progression plus lente de la rémunération horaire vers la rémunération à forfait. Le niveau de satisfaction en général est relativement plus élevé chez les répondants ayant suivi une formation en abattage manuel. La plupart (96 %) des répondants qui sont demeurés ailleurs qu'à leur domicile ont été très satisfaits ou satisfaits de l'hébergement, soit des lieux physiques, de la propreté et des commodités. La majorité (83 %) des répondants qui ont reçu un montant d'argent pour leur frais de transport ont été très satisfaits ou satisfaits du montant accordé.

3.4 LA PÉRIODE APRÈS LA PARTICIPATION (2007-2008)

UNE FORTE MAJORITÉ (89 %) DES RÉPONDANTS ONT TRAVAILLÉ EN 2007-2008 ET IL S'AGIT DE LA TOTALITÉ DANS LE CAS DE CEUX QUI ONT SUIVI UNE FORMATION EN ABATTAGE MANUEL; LES DEUX TIERS (65 %) QUI ONT TRAVAILLÉ L'ONT FAIT DANS LE DOMAINE FORESTIER ET LES DEUX TIERS (67 %) ONT TRAVAILLÉ EN DÉBROUSSAILLAGE ET SONT RETOURNÉS TRAVAILLER POUR LE MÊME EMPLOYEUR; LA MAJORITÉ (71 %) DES RÉPONDANTS, DAVANTAGE CEUX QUI ONT TRAVAILLÉ EN ABATTAGE MANUEL (85 %), ONT L'INTENTION DE RETOURNER EN SYLVICULTURE LA SAISON 2008-2009.

Une forte majorité (89 %) des répondants ont travaillé en 2007-2008. Il s'agit de la totalité dans le cas des répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel. Les deux tiers (65 %) de ceux qui ont travaillé l'ont fait dans le domaine forestier. Certains répondants (13 %) qui n'ont pas travaillé dans le domaine forestier n'avaient plus d'intérêt pour ce type de travail. Les deux tiers (66 %) de ceux qui ont travaillé dans le domaine forestier ont travaillé en débroussaillage. Les deux tiers (67 %) de ceux qui ont travaillé dans le domaine sylvicole sont retournés travailler pour le même employeur. Le manque de travail, l'éloignement du lieu de travail et le fait de ne pas avoir un moyen de transport sont les principales raisons

des répondants qui ne sont pas retournés travailler pour le même employeur. La plupart (91 %) des répondants sont demeurés en emploi toute la période de travail saisonnier 2007-2008. La moitié (n = 5) de ceux qui l'ont quittée l'ont fait pour travailler dans un autre domaine. La majorité (71 %) des répondants, davantage ceux qui ont travaillé en abattage manuel (85 %), ont l'intention de retourner dans le domaine sylvicole la saison 2008-2009. Dans le cas des répondants qui ont travaillé dans un autre domaine que dans le domaine forestier, la plupart (90 %) d'entre eux ont occupé un emploi à temps plein. Près de la moitié (49 %) des répondants qui ont travaillé dans un autre domaine que dans le domaine forestier ont travaillé entre quatre à six mois. Les répondants concernés ont travaillé en moyenne six mois environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps en emploi durant toute l'année correspond en moyenne à 45 % environ, soit 23 semaines.

PRÈS DES TROIS QUARTS (73 %) DES RÉPONDANTS ONT REÇU EN MOYENNE 20 SEMAINES ENVIRON DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI EN 2007-2008.

Près des trois quarts (73 %) des répondants ont reçu des prestations de l'*assurance-emploi* en 2007-2008. Le quart (23 %) des répondants en ont reçues au moins six mois. La moyenne a été estimée à 20 semaines environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps à l'*assurance-emploi* correspond en moyenne à 25 % environ, soit 13 semaines.

TRÈS PEU (7 %) DE RÉPONDANTS ONT REÇU DE PRESTATIONS DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE EN 2007-2008.

La plupart (93 %) des répondants n'ont pas reçu de prestations des *Programmes d'assistance sociale* en 2007-2008. La moitié (n = 7) des répondants qui en ont reçues en ont eues au moins 10 mois, la moyenne ayant été estimée à 9 mois environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps aux *Programmes d'assistance sociale* correspond en moyenne à 3 % environ, soit à peine une semaine.

PLUS DE LA MOITIÉ (55 %) DES RÉPONDANTS QUI N'ONT PAS TRAVAILLÉ ÉTAIENT À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI.

Plus de la moitié (55 %) des répondants qui n'ont pas travaillé en 2007-2008 étaient à la recherche d'un emploi. Les problèmes de santé et le retour aux études sont les principales raisons de ne pas avoir cherché un emploi lors de cette période.

4. CONCLUSION

UNE FORMATION BIEN APPRÉCIÉE.

La formation sylvicole a répondu aux besoins et aux attentes des répondants, davantage ceux qui ont suivi une formation en abattage manuel. Bon nombre d'entre eux avaient comme intention de faire une carrière dans le domaine sylvicole. Pour la plupart des répondants, la formation qu'ils ont reçue a été très utile ou utile. Tous les aspects abordés dans cette formation étaient importants. Les répondants considèrent avoir acquis les compétences nécessaires. Seuls le remboursement d'équipement et le mode de rémunération ont été moins appréciés par certains.

PEU DE CONGÉDIEMENTS ET D'ABANDONS MALGRÉ UN TRAVAIL DIFFICILE.

Peu de répondants ont été mis à pied ou congédiés dans le cadre de cette formation. Un répondant sur six a abandonné sa formation. Il s'agit essentiellement de répondants qui ont suivi une formation en débroussaillage.

UNE FORMATION QUI SEMBLE AVOIR POUR EFFET DE RETENIR LES TRAVAILLEURS DANS LE DOMAINE SYLVICOLE ET D'EN ATTIRER DE NOUVEAUX.

En comparant l'année après la participation (2007-2008) avec celle avant (2005-2006), on constate une stabilité du nombre moyen de semaines travaillées. Toutefois, en 2005-2006, c'est la moitié de ceux qui ont travaillé qui étaient dans le domaine forestier. En 2007-2008, ce sont les deux tiers de ceux qui ont travaillé qui étaient dans le domaine forestier. Les deux tiers de ceux qui ont travaillé dans le domaine sylvicole sont retournés travailler pour le même employeur. Plus des deux tiers des répondants ont l'intention de retourner travailler dans le domaine forestier la saison 2008-2009.

LE PROGRAMME FAIT PEU DE DIFFÉRENCE QUANT À L'UTILISATION DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET DE L'ASSISTANCE-EMPLOI.

En comparant l'année 2007-2008 à celle de 2005-2006, on observe en moyenne une utilisation de l'*assurance-emploi* relativement stable (respectivement 13 et 14 semaines). Pour les Programmes d'*assistance sociale*, l'utilisation a diminué (respectivement 1 et 3 semaines).

EN RÉSUMÉ.

Ces résultats sont très positifs compte tenu notamment du type de travail relativement difficile et de la situation de crise actuelle du secteur forestier. Le programme semble avoir eu un effet bénéfique pour le secteur.



1.1 LE MANDAT

En 2005-2006, *Emploi-Québec* a reçu 5 M\$ du *Conseil du Trésor* pour la formation de nouveaux travailleurs sylvicoles affectés à l'abattage manuel ou au débroussaillage. Ce budget est disponible sur trois années financières et se répartit de la façon suivante : 1 M\$ en 2005-2006, 2 M\$ en 2006-2007 et 2 M\$ en 2007-2008. Ce budget a été bonifié depuis.

Le budget a été utilisé en défrayant une partie des frais de formation et des frais de salaire des formateurs et des nouveaux travailleurs sylvicoles. Tel que prescrit par le *Conseil du Trésor*, les représentants du secteur de l'aménagement forestier ont été consultés pour établir les grands paramètres de l'aide financière.

Pour chaque année financière, des ententes ont été conclues avec trois *Partenaires sectoriels*. C'est la *Direction régionale (DR)* de la *Capitale-Nationale* qui contracte les ententes et qui est responsable de la gestion et du suivi budgétaire.

Chacun des *Partenaires sectoriels* détermine chaque année le nombre de *Bénéficiaires des projets* visés par la subvention ainsi que le nombre de nouveaux travailleurs sylvicoles qui recevront la formation. La durée de la formation, la méthodologie et les aspects pédagogiques ont été déterminés dès le départ.

La *Direction de l'évaluation (DE)* du *ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)* a été mandatée par *Emploi-Québec* afin de réaliser une évaluation de l'efficacité de cette formation sylvicole. Les entreprises sont touchées par un roulement de personnel d'où l'importance de mettre l'accent sur la rétention en emploi. Le mandat stipule que l'évaluation doit viser à mesurer l'efficacité du *Programme de formation en sylviculture* qui consiste à établir le degré d'atteinte des objectifs des projets et à mesurer les besoins, les attentes, le niveau de satisfaction des participants et d'autres effets, notamment, sur leur mobilité, leur insertion et maintien en emploi et leur utilisation du soutien public du revenu. Cette étude a porté sur la cohorte 2006-2007 qui a suivi cette formation. La situation des participants a également été évaluée avant et après cette période, soit en 2005-2006 et en 2007-2008. De plus, les résultats de cette étude sont comparés à des résultats d'autres études.

1.2 LES INTERVENANTS ET LEURS RÔLES

1.2.1 LES DIRECTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC

Le *Service du soutien du réseau (SSR)* de la *Direction du soutien aux opérations et des ressources communautaires (DSORC)* et la *DR* de la *Capitale-Nationale* sont les principaux intervenants d'*Emploi-Québec* impliqués dans ce dossier.

La *DR* de la *Capitale-Nationale* gère l'Entente de la subvention, fait les versements sur réception des pièces justificatives et fait le suivi de l'Entente auprès des *Partenaires sectoriels*.

1.2.2 LES PARTENAIRES SECTORIELS

Les *Partenaires sectoriels* impliqués dans ces projets sont l'*Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)*, la *Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)* et le *Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)*.

L'*AETSQ* est un *organisme à but non lucratif (OBNL)* qui regroupe des entrepreneurs en travaux sylvicoles. L'*AETSQ* a pour mission de rallier les intervenants du milieu afin de défendre les intérêts de l'industrie forestière, notamment, auprès des autorités gouvernementales. Son principal objectif est d'assurer la pérennité et la prospérité de ses membres tout en visant l'amélioration du savoir faire et de l'efficacité des entreprises sylvicoles du Québec.

La *FQCF* est une *fédération* qui regroupe et représente dans des domaines d'intérêts communs les coopératives forestières de travailleurs, les coopératives des travailleurs actionnaires et les coopératives de solidarité actives dans le milieu. La *FQCF* a pour mission de mettre en place un cadre propice au développement coopératif afin de fournir, d'assurer et de créer des emplois stables et valorisants et de favoriser le maintien et le développement des coopératives et du réseau des coopératives du Québec.

Le *RESAM* est un *organisme à but non lucratif (OBNL)* qui a pour mission la représentation et la défense des intérêts des groupements forestiers ainsi que l'appui à leur développement dans une perspective de promotion de la gestion en commun, d'aménagement intensif des ressources forestières et de développement durable régional. La mission des groupements forestiers est l'aménagement intensif des ressources forestières sur les terres privées du Québec.

Les *Partenaires sectoriels* font le suivi des projets auprès des *Bénéficiaires des projets*, sont responsables de l'administration des projets, communiquent les critères des projets, guident les *Bénéficiaires des projets* dans la préparation des projets, répondent aux questions en cours de projet, valident les réclamations, font des visites sur le terrain et assurent le lien avec *Emploi-Québec*.

Les directeurs des trois *Partenaires sectoriels* ont tenu régulièrement des rencontres afin de faire le point sur les différents aspects du *Programme de formation en sylviculture*. *Emploi-Québec* a par ailleurs participé à ces rencontres.

1.2.3 LES BÉNÉFICIAIRES DES PROJETS

Les *Bénéficiaires des projets*, qui sont des *entreprises forestières* associées à l'*AETSQ*, des *coopératives forestières* associées à la *FQCF* et des *groupements forestiers* associés au *RESAM*, recrutent les participants ainsi que les formateurs, forment et évaluent les participants, transmettent leurs réclamations avec les pièces justificatives périodiquement à leurs *Partenaires sectoriels* et leur communiquent tout changement relatif à leurs projets. Les formateurs embauchés par les *Bénéficiaires des projets* sont soit des personnes internes déjà à l'emploi des *Bénéficiaires des projets* ou soit des personnes externes engagés spécialement pour répondre à leurs besoins.

Les critères d'admissibilité à ces projets sont les suivants :

1. Ne pas avoir d'expérience de travail ou ne pas avoir plus d'une saison d'expérience de travail dans le domaine de formation.
2. Ne pas avoir d'expérience dans la discipline pour laquelle a été formé un participant qui était déjà un travailleur forestier.
3. N'avoir jamais reçu une formation sur des projets antérieurs réalisés par l'un ou l'autre des *Partenaires sectoriels* identifiés précédemment.

Les participants doivent rencontrer les critères d'évaluation et compléter au minimum 15 semaines de formation pour l'obtention d'une attestation en abattage manuel et 10 semaines, dans le cas d'une attestation en débroussaillage.

1.2.4 LE COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN AMÉNAGEMENT FORESTIER

Le *Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF)* est un *organisme de concertation* dont la mission est de concevoir et faciliter la réalisation de stratégies de développement et de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier.

La stabilisation en emploi et le soutien à l'implantation de processus de formation faisant partie des objectifs du CSMOAF, les *Partenaires sectoriels* se sont tournés vers le CSMOAF lors de leur demande de renouvellement du *Programme de formation en sylviculture* afin d'obtenir son appui.

C'est donc sans équivoque, et à l'unanimité, que les administrateurs du CSMOAF, réunis en assemblée régulière le 21 septembre 2007, à *Sainte-Foy*, ont réitéré leur appui et leur soutien au *Programme de formation en sylviculture* dont l'objet est la formation de nouveaux travailleurs en entreprise, et ce, autant dans le domaine de l'abattage manuel que dans celui du débroussaillage.

De plus, les administrateurs, afin d'établir une stratégie gagnante, ont émis le souhait que les entreprises inscrites à ce programme établissent des ponts avec les deux *Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)* en vigueur dans leur secteur permettant ainsi aux travailleurs de poursuivre leur formation jusqu'à l'obtention d'une certification d'état. Depuis huit ans, le CSMOAF intervient, de concert avec tous les partenaires, dans le domaine de la formation continue en emploi par le biais des *PAMT* Abattage manuel et Débroussaillage. Au 31 mars 2008, 3 411 ententes avaient été signées, réparties dans toutes les régions forestières du Québec, 1 441 certificats de compétences avaient été émis et 180 compagnons avaient été formés par le CSMOAF. De cette façon, le CSMOAF espère consolider la formation continue en emploi et participer aux diverses mesures permettant la rétention en emploi d'une main-d'œuvre compétente et qualifiée, dans un contexte où celle-ci se fait de plus en plus rare.

1.3 LA FORMATION SYLVICOLE

Les détails de chaque projet de formation sylvicole sont convenus au départ entre les *Partenaires sectoriels* et les *Bénéficiaires des projets*. Chaque *Bénéficiaire des projets* doit fournir à son *Partenaire sectoriel* un plan de formation détaillé décrivant le contenu de la formation théorique et le plan de progression prévu pour le passage de la rémunération horaire à la rémunération au rendement.

La formation en abattage manuel ou en débroussaillage comprend trois étapes essentielles :

1. Formation théorique
2. Développement des techniques et méthodes de travail
3. Évaluation

Outre, notamment, le module d'information sur le métier et la vérification des acquis et celui sur l'entretien et l'utilisation de l'outillage, la formation théorique, dont la durée varie entre 40 et 48 heures environ, comprend trois autres modules dont les contenus diffèrent selon la formation dispensée. La formation en abattage manuel aborde, entre autres, les notions de sylviculture, les techniques sécuritaires d'abattage manuel ainsi que la coupe de régénération et l'éclaircie commerciale. La formation en débroussaillage aborde, quant à elle, la santé et sécurité en forêt,

la sélection des arbres d'avenir ainsi que les techniques de débroussaillage. La formation en débroussaillage dure entre 12 et 18 semaines, 21 semaines dans le cas de certaines coopératives, et celle en abattage manuel dure entre 18 et 25 semaines.

Concernant le développement des techniques et méthodes de travail, les nouveaux travailleurs en cours de formation réalisent, sous supervision, des traitements sylvicoles sur le terrain. Il est prévu que le salaire horaire sera transféré en salaire à forfait selon une progression temporelle qui permettra d'améliorer leur rendement et d'apprécier les bénéfices de leurs efforts. Les deux premières semaines visent également la mise en forme des travailleurs et la qualité du travail. Par la suite, l'aspect production sera progressivement mis de l'avant en prévision de la transition à forfait qui devra débuter au plus tard dès la septième semaine et suivre une progression en réduisant le taux horaire et augmentant le taux forfaitaire dans les mêmes proportions.

Pour ce qui est de l'évaluation, le nouveau travailleur devra démontrer qu'il respecte les règles de santé et de sécurité au travail et qu'il maîtrise les techniques d'entretien des outils et celles de planification du terrain. Il doit aussi maintenir une bonne qualité de travail, avoir un rendement pouvant lui garantir un revenu décent et maintenir une assiduité constante sur le terrain. Enfin, une attestation pourrait être émise sur demande par le *Bénéficiaire des projets*.

1.4 LA GESTION FINANCIÈRE DES PROJETS

Le budget total pour la réalisation des projets réalisés en 2006-2007 a été de 2 545 546,62 \$, soit 574 248,17 \$ pour la formation en abattage manuel et 1 971 298,45 \$ pour la formation en débroussaillage (Tableau 1).

Tableau 1

Répartition budgétaire en fonction des Partenaires sectoriels

| Partenaires sectoriels | Budgets | | Total |
|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| | Abattage manuel | Débroussaillage | |
| AETSQ | 330 109,55 \$ | 740 082,02 \$ | 1 070 191,57 \$ |
| FQCF | - | 885 185,00 \$ | 885 185,00 \$ |
| RESAM | 244 138,62 \$ | 346 031,43 \$ | 590 170,05 \$ |
| Total | 574 248,17 \$ | 1 971 298,45 \$ | 2 545 546,62 \$ |

Plus spécifiquement, la contribution d'*Emploi-Québec* dans le cadre du *Programme de formation en sylviculture* pour l'année financière 2006-2007 est établie comme suit :

1. 60 % du salaire des travailleurs jusqu'à concurrence de 7,75 \$ (*Salaire minimum*)¹ sans les bénéfices marginaux.
2. 60 % du salaire du formateur sans les bénéfices marginaux.
3. 50 % des frais de transport des travailleurs et du formateur sans les taxes.
4. 50 % des frais d'hébergement des travailleurs et du formateur sans les taxes.

¹ *Au moment du sondage.*

5. 50 % des frais indirects (*Matériel*) jusqu'à concurrence de 800,00 \$ par participant sans les taxes.
6. 50 % des frais de formation théorique sans les taxes.



2.1 LE CONTEXTE

Au Québec, avec la mécanisation de plus en plus généralisée des opérations forestières, outre le métier de planteur, les métiers d'abatteur manuel et de débroussaillier sont majoritairement les seuls dans le domaine forestier qui soient demeurés manuels. Ces deux métiers sylvicoles regroupent près de la moitié de la main-d'œuvre en aménagement forestier. On constate malgré tout qu'une part importante de coopératives forestières, d'entreprises forestières et de groupements forestiers qui réalisent des activités sylvicoles ne réussissent pas à pourvoir tous leurs postes en raison d'un problème de recrutement de candidats potentiels. De plus, le domaine forestier est actuellement un secteur en crise.

Cette situation est la conséquence d'un ensemble de facteurs qui caractérisent actuellement ces métiers sylvicoles. D'abord, ce sont des métiers saisonniers qui se répartissent essentiellement entre le printemps et le début de l'hiver, de sorte qu'il se crée, d'entrée de jeu, une compétition avec tous les autres secteurs d'activité qui ne présentent pas cette contrainte de saisonnalité de l'emploi. En conséquence, pour prolonger leur saison de travail, une partie des travailleurs vont diversifier leurs activités, débutant souvent par le reboisement pour ensuite réaliser des activités sylvicoles comme l'abattage manuel ou le débroussaillage.

Outre la saisonnalité, ces métiers sylvicoles se caractérisent également par une rémunération forfaitaire. Les travailleurs sont ainsi rémunérés en fonction de leur production journalière. Cela contribue à faire en sorte que plusieurs jeunes hésitent à se lancer dans ces métiers, puisque ce n'est qu'après un apprentissage relativement long sur le terrain, soit quelques années dans le cas de ceux qui ont appris leur métier sans formation préalable, que les travailleurs arrivent à tirer un revenu intéressant de leur emploi. Selon les *Partenaires sectoriels*, dans le cas des participants au *Programme de formation en sylviculture*, cette période d'apprentissage est d'environ un an avant que les travailleurs atteignent leur pleine capacité en terme de productivité.

De plus, les territoires où sont réalisés les travaux sont généralement éloignés des villes et des villages, impliquant dans certains cas l'hébergement dans un camp forestier et, par conséquent, l'éloignement de la famille. Les frais de déplacements en forêt ainsi que l'équipement requis, à l'exception de l'équipement de protection, sont la plupart du temps assumés directement par le travailleur, ce qui constitue une barrière à l'entrée pour les jeunes. Finalement, les frais liés à l'emploi sont importants à considérer. Il s'agit, entre autres, des dépenses pour l'achat, l'alimentation en carburant et l'entretien de l'outillage et des montants déboursés pour l'achat de vêtements et d'autres équipements de sécurité.

Le secteur forestier est aux prises avec un manque de relève qui se traduit par l'augmentation continue de la moyenne d'âge des travailleurs. Les entreprises sont également touchées par un roulement constant de leur personnel, d'où l'importance de mettre l'accent sur la relève et sur la rétention en emploi de cette main-d'œuvre. De plus, l'insécurité du secteur forestier fait en sorte d'augmenter les craintes de perdre leur emploi chez ces travailleurs. La main-d'œuvre qualifiée est difficile à trouver. Les travailleurs forestiers sont peu scolarisés et la plupart ont appris leur métier directement sur le terrain.

2.2 LES PROJETS MIS EN PLACE

Selon les rapports d'activités des trois *Partenaires sectoriels*, 47 projets ont été réalisés lors de la période 2006-2007, soit 12 projets en abattage manuel et 35, en débroussaillage. Des 419 participants qui ont pris part à ces projets, 247 ont complété leur formation (59,0 %) et 215 ont reçu une attestation (51,3 %) (Tableau 2).

Tableau 2

Répartition du nombre de projets et de participants et du nombre de formations complétées et attestées en fonction des Partenaires sectoriels

| Partenaires sectoriels | Projets | | Participants inscrits | Formations | |
|------------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|------------|------------|
| | Abattage manuel | Débroussaillage | | Complétées | Attestées |
| AETSQ | 5 | 12 | 171 | 106 | 80 |
| FQCF | 0 | 16 | 156 | 95 | 89 |
| RESAM | 7 | 7 | 92 | 46 | 46 |
| Total | 12 | 35 | 419 | 247 | 215 |

Toujours selon les rapports d'activités des trois *Partenaires sectoriels*, la majorité des participants proviennent de *Bénéficiaires des projets* affiliés à l'AETSQ (40,8 %) et à la FQCF (37,2 %) et près des deux tiers ont travaillé dans trois régions administratives où sont localisées les raisons sociales des *Bénéficiaires des projets*, soit du Saguenay-Lac-Saint-Jean (27,7 %), de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (19,6 %) et de la Côte-Nord (14,6 %) (Tableau 3).

Tableau 3

Répartition du nombre de participants en fonction des régions administratives et des Partenaires sectoriels

| Régions administratives | Partenaires sectoriels | | | Total |
|---|------------------------|------------|-----------|------------|
| | AETSQ | FQCF | RESAM | |
| Région 01 - Bas-Saint-Laurent | | 10 | 24 | 34 |
| Région 02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean | 74 | 34 | 8 | 116 |
| Région 03 - Capitale-Nationale | 15 | 9 | 7 | 31 |
| Région 04 - Mauricie | 13 | | | 13 |
| Région 05 - Estrie | | | 1 | 1 |
| Région 06 - Montréal | | | | |
| Région 07 - Outaouais | 2 | | | 2 |
| Région 08 - Abitibi-Témiscamingue | 6 | 12 | | 18 |
| Région 09 - Côte-Nord | 61 | | | 61 |
| Région 10 - Nord-du-Québec | | | | |
| Région 11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | | 65 | 17 | 82 |
| Région 12 - Chaudière-Appalaches | | | 9 | 9 |
| Région 13 - Laval | | | | |
| Région 14 - Lanaudière | | | 11 | 11 |
| Région 15 - Laurentides | | 26 | 8 | 34 |
| Région 16 - Montérégie | | | | |
| Région 17 - Centre-du-Québec | | | 7 | 7 |
| Total | 171 | 156 | 92 | 419 |

À titre indicatif seulement, voici quelques résultats présentés dans les rapports d'activités du *Programme de formation en sylviculture* offert en 2006-2007 déposés par les trois *Partenaires sectoriels* :

1. Le nombre de travailleurs ayant obtenu l'attestation n'est pas élevé parce plusieurs abandonnent avant de l'avoir complétée.
2. La mobilité des travailleurs entre entreprises sylvicoles serait très élevée. Comme les entreprises ne peuvent mesurer cette mobilité, il est vraisemblable que les résultats affichent un taux de retour en emploi au sein d'une même entreprise plus faible.
3. La qualité de la sélection initiale des travailleurs influencerait la rétention en emploi.
4. L'efficacité de la formation serait étroitement liée à la durée de celle-ci. Pour les projets dont la durée est de 12 semaines et plus, on remarque que le nombre de travailleurs aptes à exercer le métier sylvicole pour lequel ils ont été formés est plus élevé.
5. Les particularités du secteur d'activité économique font qu'il est difficile de trouver des résultats comparables pour poser un jugement éclairé en terme de roulement et de maintien de personnel.

Selon les résultats présentés dans ces rapports d'activités, les points forts et les points faibles de la formation sylvicole seraient les suivants :

2.2.1 LES POINTS FORTS

1. Salaire subventionné.
2. Aide financière octroyée pour l'équipement.
3. Méthode du passage graduel du salaire horaire vers un salaire forfaitaire.
4. Enseignement des bonnes techniques et méthodes de travail dès le départ.
5. Intégration graduelle aux métiers sylvicoles.
6. Souplesse d'adaptation de la formation selon les besoins spécifiques et le contexte du travailleur.
7. Support offert au travailleur.

2.2.2 LES POINTS FAIBLES

1. Recrutement difficile.
2. Formation de trop courte durée.
3. Éventail de formation pas assez large.
4. Avantages sociaux des travailleurs non remboursés.
5. Frais de la *Commission de la santé et de la Sécurité du travail (CSST)* sous l'entière responsabilité des *Bénéficiaires des projets*.

Des suggestions d'amélioration ont également été mentionnées dans ces rapports d'activités par des *Bénéficiaires des projets* ainsi que par des participants.

Une dizaine d'entrevues téléphoniques ont été réalisées au début de février 2008 par la DE auprès de dirigeants de cinq entreprises forestières du *Saguenay-Lac-Saint-Jean* et de la *Côte-Nord*, de deux coopératives forestières de la *Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine* et de trois groupements forestiers du *Bas-Saint-Laurent*, respectivement associés à l'*AETSQ*, à la *FQCF* et au *RESAM*. Tous ces dirigeants ont réalisé des *Programmes de formation en sylviculture* en 2006 et 2007. Ces entrevues téléphoniques ont été utiles afin de vérifier la faisabilité de constituer un groupe de référence dans le cadre de cette évaluation.

Outre la région administrative où est localisée leur siège social, ces *Bénéficiaires des projets* ont été sélectionnés selon deux autres critères, notamment, leur affiliation avec les *Partenaires sectoriels* et le nombre de candidats ayant reçu le *Programme de formation en sylviculture* en 2006 et 2007.

L'entrevue portait plus spécifiquement sur les critères d'admissibilité utilisés dans le *Programme de formation en sylviculture*, sur le recrutement de candidats potentiels en abattage manuel ou en débroussaillage ainsi que sur la perception des répondants à propos du *Programme de formation en sylviculture*.

Il faut considérer les points de vue qui suivent comme étant très partiels et non généralisables. Ils sont mentionnés à titre indicatif seulement. La majorité des dirigeants interrogés ont respecté les critères de base d'admissibilité, soit de ne pas avoir d'expérience de travail ou de n'avoir qu'une saison d'expérience de travail dans le domaine de formation, de ne pas avoir d'expérience dans une discipline pour laquelle un travailleur forestier a été formé et de n'avoir jamais suivi une formation offerte par un des trois *Partenaires sectoriels*. Quelques dirigeants interrogés ont offert à leurs travailleurs en débroussaillage le *Programme de formation en sylviculture* en abattage manuel. Également, la candidature de travailleurs en reboisement et de travailleurs forestiers qui n'avaient aucune expérience dans le domaine sylvicole a été retenue dans certains projets.

Selon certains dirigeants interrogés, les deux premiers critères, soit ne pas avoir d'expérience de travail ou ne pas avoir plus d'une saison d'expérience de travail dans le domaine de formation ou ne pas avoir d'expérience dans la discipline pour laquelle a été formé un participant qui était déjà un travailleur forestier, sont trop restrictifs en ce sens que l'on devrait permettre à tout travailleur sylvicole qui n'a jamais eu de formation d'être admissible au *Programme de formation en sylviculture*. En fait, selon eux, le taux de maintien en emploi est relativement faible chez les travailleurs sylvicoles puisqu'ils n'ont pas la formation nécessaire, davantage au niveau théorique, pour améliorer leur rendement. Par ailleurs, les rendre admissibles au *Programme de formation en sylviculture* les encouragerait possiblement davantage dans leur travail. Il s'agit possiblement d'une méconnaissance de la part de ces dirigeants puisqu'ils confondent le *Programme de formation en sylviculture* avec le *PAMT* ou encore, ils sont plus ou moins au courant que le *Programme de formation en sylviculture* ne s'adresse qu'aux nouveaux travailleurs sylvicoles et que c'est une exigence dans le cadre de cette formation.

La plupart des dirigeants interrogés ont tenu compte d'autres critères d'admissibilité tels, entre autres, l'intérêt du candidat pour le travail sylvicole, sa connaissance quant au métier d'abattage manuel ou de débroussaillage, son niveau d'autonomie, sa ponctualité, sa provenance par rapport à la proximité du lieu de travail, sa condition physique, son âge et l'expérience de travail en forêt. En ce qui concerne l'âge, certains dirigeants interrogés ont préféré admettre dans le *Programme de formation en sylviculture* des jeunes candidats tandis que d'autres ont davantage tenu compte de candidats plus âgés en raison de leur maturité. Les dirigeants tiennent compte généralement de ces critères lorsqu'ils veulent embaucher de nouveaux travailleurs sylvicoles qui n'ont pas pu bénéficier du *Programme de formation en sylviculture*.

Un des dirigeants interrogés a admis plusieurs étudiants, ce qui pourrait expliquer, en partie du moins, le taux de maintien en emploi relativement faible dans son cas dans l'année qui a suivi cette formation.

La majorité des dirigeants interrogés offrent un moyen de transport à leurs travailleurs sylvicoles mais d'autres exigent qu'ils aient leur propre moyen de transport, ce qui élimine, dans une certaine mesure, certains candidats potentiels.

La plupart des dirigeants interrogés n'ont pas vraiment rencontré de problèmes de recrutement dans le cadre du *Programme de formation en sylviculture*. La majorité d'entre eux ont par ailleurs eu plus de candidatures que de places disponibles. Plusieurs dirigeants interrogés ont des listes de candidats intéressés à travailler dans le domaine sylvicole, sans vouloir suivre nécessairement un programme de formation comme le *Programme de formation en sylviculture*. Certains d'entre eux s'informent également auprès d'autres partenaires en aménagement forestier s'ils ont des candidats disponibles.

Ils ont annoncé cette formation dans les journaux locaux ou donné des séances d'information afin de recruter d'autres candidats potentiels. Le nombre de candidats admissibles est toutefois limité en fonction du nombre de formateurs disponibles, généralement un seul pour un maximum d'une douzaine de participants, ou selon le volume d'affaire et le besoin en main-d'œuvre des dirigeants interrogés.

Le recrutement ne semble pas avoir été plus difficile en abattage manuel qu'en débroussaillage. Toutefois, d'après certains dirigeants interrogés, les critères de sélection semblent être plus sévères pour l'abattage manuel que pour le débroussaillage. Plusieurs dirigeants interrogés ont rencontré en entrevue individuelle les candidats potentiels alors que d'autres les ont admis directement après une entrevue de groupe. Un des dirigeants interrogés a inscrit des candidats au *Programme de formation en sylviculture* après les avoir contactés par téléphone.

Un des dirigeants interrogés aurait toutefois rencontré certains problèmes de recrutement en raison de la période trop courte entre la signature de l'entente et le début de la formation. Selon lui, il y aurait eu un certain retard dans la signature de l'entente. Un autre dirigeant interrogé a mentionné avoir eu de la difficulté à recruter de candidats en raison d'un manque de promotion de sa part du *Programme de formation en sylviculture*.

Le taux d'abandon dans le cadre de cette formation est fonction de la qualité du recrutement de candidats. En effet, pour certains dirigeants interrogés, aucun participant n'a abandonné sa formation alors que pour d'autres, plusieurs participants ont abandonné, davantage dans la première semaine de formation consacrée uniquement à la théorie.

Enfin, la plupart des dirigeants interrogés n'ont pas embauché en 2006 et 2007 des travailleurs hors du *Programme de formation en sylviculture* et n'ayant aucune expérience de travail en abattage manuel ou en débroussaillage.



3.1 LE CADRE D'ÉVALUATION

Un cadre d'évaluation a été développé en janvier 2008². Il décrit l'approche générale et la stratégie d'évaluation. Le mandat stipule que l'évaluation doit viser à mesurer l'efficacité du *Programme de formation en sylviculture*. L'évaluation de l'efficacité consiste à établir le degré d'atteinte des objectifs des projets et à mesurer les besoins, les attentes, le niveau de satisfaction des participants, de même que d'autres effets, notamment, sur leur mobilité, leur insertion et maintien en emploi et leur utilisation du soutien public du revenu.

3.2 LES QUESTIONS D'ÉVALUATION

Les questions d'évaluation sont les suivantes :

1. Est-ce que la formation reçue répond aux besoins des participants?
2. Est-ce que la formation reçue répond aux attentes des participants?
3. Quel est le niveau de satisfaction des participants par rapport à la formation reçue?
4. Quels sont les effets de la formation reçue sur l'insertion en emploi des participants?
5. Quels sont les effets de la formation reçue sur le maintien en emploi des participants?
6. Quels sont les effets de la formation reçue sur la mobilité des participants?
7. Quels sont les effets de la formation reçue sur l'utilisation du soutien public du revenu?
8. Quel est le taux d'interruption avant terme de la participation?

3.3 LA MÉTHODE D'ÉVALUATION

Un sondage téléphonique auprès des travailleurs sylvicoles participants a été réalisé par la firme de sondage *Unimarketing* entre le 14 avril 2008 et le 30 avril 2008 choisi selon les règles en vigueur au *gouvernement du Québec*.

3.3.1 L'INSTRUMENTATION

Le questionnaire utilisé dans le cadre de ce sondage téléphonique a été développé par le *MESS*. Il est présenté en annexe. La firme de sondage qui a été retenue pour la saisie et le traitement des données a procédé à un prétest sous la supervision du *MESS*. Ce questionnaire comprend 89 questions, pour la plupart à choix de réponses multiples (*questions fermées*) dont plusieurs sont

² *Évaluation des effets du Programme de formation en sylviculture : Cadre d'évaluation. Direction de l'évaluation, Direction générale adjointe de l'évaluation, de la recherche et de la statistique, Direction générale des politiques, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, février 2008.*

dépendantes d'autres (*questions conditionnelles dynamiques*). Les entrevues téléphoniques ont duré en moyenne 15 minutes. Les thèmes suivants ont été couverts :

1. Situation d'emploi
2. Recherche d'emploi
3. Utilisation du soutien public du revenu
4. Sources de motivation à participer à une formation
5. Attentes par rapport à la formation
6. Appréciation de la formation
7. Contribution de la formation
8. Perception des impacts de la formation
9. Interruption avant terme de la participation

Compte tenu de l'information obtenue auprès des *Bénéficiaires des projets* et des *Partenaires sectoriels* ainsi que des résultats des entrevues téléphoniques réalisées auprès de dirigeants de coopératives forestières, d'entreprises forestières et de groupements forestiers, il n'y a pas eu de groupe de comparaison ou de référence dans le cadre de cette étude. Le nombre de travailleurs sylvicoles qui auraient pu composer ce groupe aurait été trop faible pour réaliser des analyses ayant une valeur statistique.

3.3.2 LA BASE DE SONDAGE

Selon les rapports d'activités des trois *Partenaires sectoriels*, 419 personnes auraient participé au *Programme de formation en sylviculture* et auraient travaillé dans le cadre du projet en 2006-2007 (*Cohorte 2006-2007*). Une liste de 400 participants aurait toutefois été transmise à la firme de sondage. De plus, une personne inscrite sur cette liste n'aurait jamais reçu cette formation alors qu'une quinzaine d'autres, dont la plupart étaient d'origine autochtone, n'avaient aucune coordonnée pour les rejoindre, soit leur numéro de téléphone et leur adresse civique. La base de sondage dans le cadre de cette étude est donc composée de 384 participants potentiellement rejoignables.

3.3.3 LES RÉPONDANTS

Au total, 184 travailleurs sylvicoles ont répondu à ce sondage (47,9 %). Selon le tableau de disposition des appels de la firme, tous les numéros de téléphone ont été utilisés (100,0 %). Une dizaine de personnes ont été considérées comme non éligibles (2,6 %) puisqu'elles ont prétendu qu'elles s'étaient inscrites mais n'avaient jamais participé à cette formation. Un peu plus d'une vingtaine de personnes ont refusé de participer à ce sondage (5,7 %) alors que plus d'une trentaine, pour diverses raisons, n'ont pu être rejointes (8,3 %). Enfin, les numéros de téléphone pour plus du tiers des participants étaient discontinués (35,4 %). Ce taux peut s'expliquer en grande partie par la mobilité de ces travailleurs. D'autant plus, certains d'entre eux étaient soit des nouveaux arrivants, soit des étudiants. Si l'on ne tient pas compte des personnes non éligibles ($n = 10$) et celles qui ne l'auraient probablement pas été selon les numéros de téléphone invalides ($n = 8$), le taux de réponse serait de l'ordre de 50,3 %.

Tableau 4

Disposition des appels

| Indicateurs | N | % |
|---|----------|----------|
| Numéros de téléphone utilisés | 384 | 100,0 |
| Numéros de téléphone valides | 248 | 64,6 |
| Numéros de téléphone invalides | 136 | 35,4 |
| Personnes contactées | 248 | 64,6 |
| Personnes non éligibles | 10 | 2,6 |
| Personnes ayant refusé de participer | 22 | 5,7 |
| Personnes non rejointes | 32 | 8,3 |
| Nombre d'entrevues complétées | 184 | 47,9 |
| Taux de réponse corrigé | | 50,3 |

3.3.4 LA PONDÉRATION DES RÉSULTATS

Dans le but de s'assurer de la meilleure représentativité possible des répondants par rapport à la population de base des participants au *Programme de formation en sylviculture*, tous les résultats de cette étude ont été pondérés en fonction de deux facteurs, soit la région administrative où est localisée le siège social des *Bénéficiaires des projets* et l'âge des participants.

3.3.5 LA CONSTRUCTION D'INDICATEURS

Des indicateurs ont été construits à partir de données concernant les périodes avant et après 2006-2007. Il s'agit d'indicateurs fréquemment utilisés dans les évaluations produites au *MESS*.

3.3.6 LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les résultats sont présentés sous forme de tableaux de fréquences et de graphiques. Certains résultats ont été croisés avec des facteurs qui ont été identifiés *a priori* ou *a posteriori*. Afin de vérifier la dépendance ou non des variables impliquées, des valeurs ont été calculées au test χ^2 de *Pearson*, de même que les niveaux de signification α . Les tests statistiques ont été ajustés pour toutes les comparaisons par paire à l'aide de la correction *Bonferroni*. Les effectifs de cellule de certaines modalités ont également été arrondis à l'entier pour éviter des biais dans l'estimation des tests. Afin d'alléger ce rapport, seuls les croisements significatifs et pertinents ont été présentés et commentés dans cette étude.



4.1 LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS

La sylviculture, ou le travail sylvicole, a pour but de faire évoluer la forêt, en mettant à profit les facteurs écologiques et les potentialités naturelles, afin d'optimiser de façon durable les produits et services qui en découlent.

L'abattage manuel, dans le contexte d'une prescription sylvicole, consiste à abattre, ébrancher et tronçonner, à l'aide d'une scie à chaîne et d'accessoires de support d'abattage, des arbres de différentes essences et de divers diamètres, dans des aires de coupe de topographies variables et dans des peuplements de qualité inégale.

Le débroussaillage est un métier relativement jeune qui se traduit par divers travaux. Le débroussaillage consiste notamment, à l'aide d'une débroussailleuse, à réaliser des activités d'éclaircie précommerciale et de dégagement de plantation et de régénération naturelle. Plusieurs débroussailliers vont diversifier leurs activités en débutant souvent leur travail en forêt par le reboisement.

Selon les résultats de la présente étude, la quasi-totalité des répondants sont des hommes (99 %). Près des deux tiers d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans (64 %) et environ un répondant sur cinq est âgé de 45 ans et plus (18 %) (Tableau 5). La moyenne d'âge des répondants a été estimée à environ 33 ans, 32 ans pour les débroussailliers et 35 ans pour les abatteurs manuels, ce qui est relativement plus jeune comparativement aux résultats observés dans l'*Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000*.

En effet, selon l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000³, le secteur forestier est aux prises avec un manque évident de relève qui se traduit par une augmentation continue de la moyenne d'âge des travailleurs sylvicoles (37 ans) qui demeure toutefois moins élevée que pour d'autres métiers forestiers, soit 41 ans pour les abatteurs manuels par rapport à 37 ans pour les débroussailliers. Près de trois abatteurs manuels sur cinq avaient au moment de cette enquête 40 ans et plus (59 %). Dans le cas des débroussailliers, le tiers étaient âgés entre 15 et 29 ans (32 %) alors que le quart étaient âgés entre 30 et 39 ans (27 %) ou entre 40 et 49 ans (25 %).

³ Bouliane, C. *Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000. Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), Québec, 2002.*

Tableau 5

Groupe d'âge des répondants

| Groupe d'âge | Total | |
|------------------------------------|------------|------------|
| | n | % |
| - de 25 ans | 56 | 31 |
| 25 à 34 ans | 61 | 33 |
| 35 à 44 ans | 33 | 18 |
| 45 ans et + | 34 | 18 |
| Total | 184 | 100 |
| Moyenne (Total) | 33 | |
| Moyenne (Débroussailleurs) | 32 | |
| Moyenne (Abatteurs manuels) | 35 | |

Selon les résultats de cette étude, plus du tiers des répondants vivaient seuls sans enfant au moment du sondage (36 %) alors qu'un peu plus de deux répondants sur cinq vivaient en couple avec (26 %) ou sans enfant (17 %) (43 %). On constate aussi qu'un certain pourcentage de répondants, davantage les répondants âgés entre 18 et 24 ans (41 %), vivaient chez leurs parents ou l'un de leurs parents à ce moment (15 %) (Tableau 6).

Tableau 6

Situation familiale des répondants

| Situation familiale | Total | |
|-----------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Seul sans enfant | 62 | 36 |
| Seul avec enfant | 8 | 4 |
| Couple sans enfant | 29 | 17 |
| Couple avec enfant | 45 | 26 |
| Ami ou autre personne | 3 | 2 |
| Parent | 27 | 15 |
| Total | 174 | 100 |

Selon les résultats de la présente étude, la moitié des répondants n'ont pas atteint le secondaire V (50 %) alors que le cinquième ont un diplôme de secondaire V (20 %) (Tableau 7). Le pourcentage de ceux qui ont atteint le secondaire (70 %) est comparable à celui estimé dans l'*Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000*.

Selon l'*Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000*, le quart des abatteurs manuels ont mis à terme leurs études au niveau primaire (25 %) et plus des deux tiers ont atteint le niveau secondaire (69 %), soit sans (42 %) ou avec (27 %) un diplôme. Le pourcentage de débroussailleurs qui ont atteint le niveau secondaire est comparable (67 %) mais avec un taux plus élevé de diplômés (32 %). Enfin, près du quart d'entre eux (24 %) ont atteint le niveau collégial (15 %) ou universitaire (9 %).

Tableau 7**Niveau de scolarité des répondants**

| Niveau de scolarité | Total | | |
|---------------------------|--------------|------------|----|
| | n | % | |
| Primaire | 9 | 5 | |
| Secondaire 1 ou 2 | 23 | 13 | |
| Secondaire 3 ou 4 | 56 | 32 | |
| Secondaire 5 | Sans diplôme | 8 | 5 |
| | Avec diplôme | 35 | 20 |
| Formation professionnelle | Sans diplôme | 2 | 1 |
| | Avec diplôme | 23 | 13 |
| Formation collégiale | Sans diplôme | 2 | 1 |
| | Avec diplôme | 7 | 4 |
| Formation universitaire | Sans diplôme | 5 | 3 |
| | Avec diplôme | 3 | 2 |
| Autre niveau | 1 | 1 | |
| Total | 174 | 100 | |

Selon les résultats de cette étude, près de la moitié des répondants ont moins de dix années d'expérience de travail (49 %) alors que le cinquième d'entre eux ont 25 ans et plus d'années d'expérience de travail (19 %) (Tableau 8). Selon d'autres résultats de cette étude, près de trois répondants sur cinq avaient de l'expérience de travail dans le domaine forestier avant la participation (56 %), davantage les répondants âgés entre 18 et 24 ans (55 %) ou entre 35 et 44 ans (60 %). Les autres proviennent de différents secteurs d'activité économique, entre autres, de l'industrie de la construction (5 %), des services (5 %) et dans les domaines de l'alimentation (5 %) ou de l'agroalimentaire (4 %).

Selon l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000, les abatteurs manuels ont travaillé en moyenne 27 semaines par rapport à 20 semaines chez les débroussailliers. Un abatteur manuel sur dix environ a travaillé dans un domaine autre que l'aménagement forestier (14 %) et dans le cas des débroussailliers, il s'agit d'un travailleur sur cinq (21 %). Les abatteurs manuels ont en moyenne 19 années d'expérience de travail dans le domaine forestier par rapport à 12 ans chez les débroussailliers.

Tableau 8**Nombre d'années d'expérience de travail des répondants**

| Nombre d'années | Total | |
|-----------------|------------|------------|
| | n | % |
| - de 10 ans | 86 | 49 |
| 10 à 14 ans | 27 | 15 |
| 15 à 19 ans | 20 | 11 |
| 20 à 24 ans | 11 | 6 |
| 25 à 29 ans | 10 | 6 |
| 30 à 34 ans | 10 | 6 |
| 35 ans et + | 13 | 7 |
| Total | 177 | 100 |

4.2 LA PÉRIODE AVANT LA PARTICIPATION (2005-2006)

4.2.1 LA FORMATION EN FORESTERIE

Selon les résultats de cette étude, la plupart des répondants n'ont pas suivi de cours en foresterie en 2005 et 2006 (94 %) (Tableau 9). Les quelques répondants qui ont suivi un cours en foresterie (n = 10), plus précisément en aménagement de la forêt et en abattage manuel et en débardage forestier, étaient surtout âgés entre 18 et 24 ans.

Selon le rapport du Comité interministériel sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier⁴, le Diplôme d'études professionnelles (DEP) en foresterie pallie au manque de relève et procure une formation polyvalente. Toutefois, l'arrimage entre la formation et le marché du travail serait à améliorer. Les programmes sont peu connus par les employeurs et peu flexibles. Les cours de sylviculture ne répondent plus aux besoins des entreprises et les stages sont peu encadrés par les employeurs. Les employeurs reprochent également aux personnes qui ont suivi un DEP, ou qui ont été formées dans le cadre de programmes tels le Programme de création d'emplois Rexforêt ou Horizon Travail, le manque d'expérience du travail à forfait.

Tableau 9

Nombre et pourcentage de répondants ayant suivi une formation en foresterie en 2005-2006

| Formation en foresterie | Total | |
|-------------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 10 | 6 |
| Non | 172 | 94 |
| Total | 182 | 100 |

Parmi les répondants qui ont suivi un cours en foresterie en 2005-2006, sept ont reçu un *diplôme d'études professionnelles (DEP)* (Tableau 10). Par ailleurs, la plupart de ceux qui ont suivi un cours en foresterie ont travaillé dans ce domaine en 2005-2006 (n = 8). Plusieurs employeurs reprochent à ceux qui ont suivi un *DEP* leur manque d'expérience du travail à forfait et c'est probablement pour cette raison qu'ils ont été encouragés à s'inscrire dans le *Programme de formation en sylviculture*.

Tableau 10

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu un Diplôme d'études professionnelles en foresterie en 2005-2006

| Diplôme en foresterie | Total | |
|-----------------------|-----------|------------|
| | n | % |
| Oui | 7 | 70 |
| Non | 3 | 30 |
| Total | 10 | 100 |

⁴ Comité interministériel sur le développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Développement de la main-d'œuvre en aménagement forestier. Rapport du Comité interministériel, Québec, 2001.

4.2.2 LA SITUATION D'EMPLOI

Une forte majorité des répondants ont travaillé en 2005-2006 (81 %) (Tableau 11).

Tableau 11

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé en 2005-2006

| Emploi | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 145 | 81 |
| Non | 34 | 19 |
| Total | 179 | 100 |

La moitié des répondants qui ont travaillé en 2005-2006 ont travaillé dans le domaine de la foresterie (49 %) (Tableau 12).

Tableau 12

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006

| Domaine forestier | Total | |
|-------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 71 | 49 |
| Non | 74 | 51 |
| Total | 145 | 100 |

La plupart des répondants qui ont travaillé en 2005-2006 ont occupé un emploi à temps plein (91 %) et pour deux tiers d'entre eux, il s'agissait d'un emploi temporaire (65 %) (Tableau 13).

Tableau 13

Nombre et pourcentage de répondants selon le type d'emploi occupé en 2005-2006

| Type d'emploi | Total | |
|---------------|-------|----|
| | n | % |
| Temps plein | 132 | 91 |
| Saisonnier | 58 | 41 |
| Temporaire | 94 | 65 |

Près de la moitié des répondants qui ont occupé un emploi en 2005-2006 ont travaillé entre quatre à six mois (47 %) (Tableau 14). Les répondants concernés ont travaillé en moyenne sept mois environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps en emploi durant toute l'année correspond en moyenne à 44 % environ, soit 23 semaines. Cette proportion de temps correspond au rapport exprimé en pourcentage entre le nombre de semaines en emploi et le nombre de semaines dans la période concernée, soit 52 semaines. Toutes les proportions de temps présentées dans ce rapport ont été calculées de la même façon. Certaines tiennent compte du nombre de semaines et d'autres, du nombre de mois selon le type de variable retenue dans le calcul.

Tableau 14

Nombre de mois en emploi en 2005-2006

| Nombre de mois | Total | |
|----------------|------------|------------|
| | n | % |
| 1 à 3 mois | 11 | 9 |
| 4 à 6 mois | 59 | 47 |
| 7 à 9 mois | 27 | 22 |
| 10 à 12 mois | 28 | 22 |
| Total | 125 | 100 |

Ce sont davantage les répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel qui ont travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006 (70 %) (Figure 1).

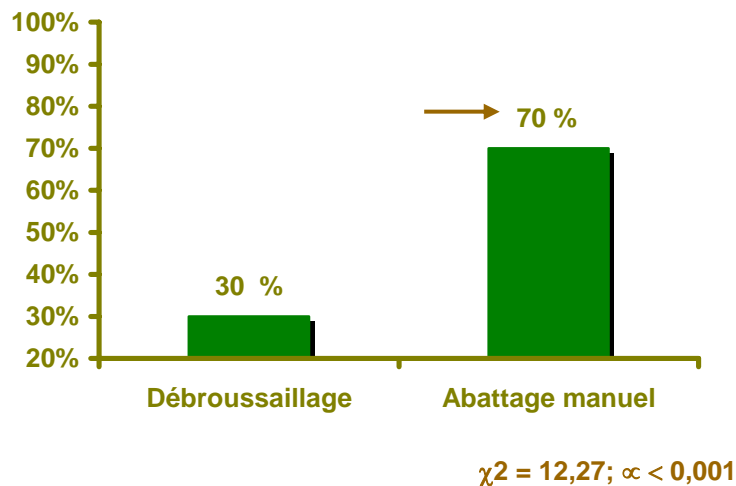


Figure 1

Pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2005-2006 selon la formation reçue

4.2.3 L'UTILISATION DU SOUTIEN PUBLIC DU REVENU

Plus de trois répondants sur cinq ont reçu des prestations d'assurance-emploi en 2005-2006 (62 %).

Tableau 15

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2005-2006

| Assurance-emploi | Total | |
|------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 103 | 62 |
| Non | 63 | 38 |
| Total | 167 | 100 |

Quatre répondants sur cinq âgés de 45 ans et plus ont reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2005-2006 (80 %) (Figure 2).

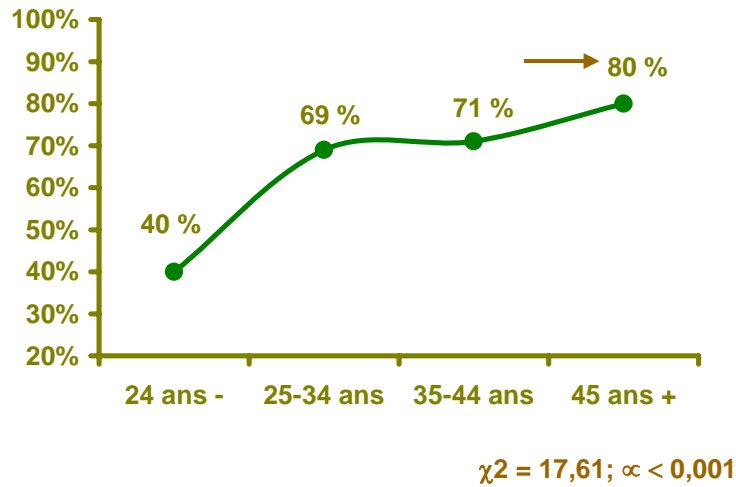


Figure 2

Pourcentage de répondants ayant reçu de l'assurance-emploi en 2005-2006 selon leur groupe d'âge

Près du tiers des répondants ont reçu de l'assurance-emploi au moins 27 semaines en 2005-2006 (31 %) (Tableau 16). Les répondants concernés ont reçu de l'assurance-emploi 21 semaines en moyenne. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps à l'assurance-emploi correspond en moyenne à 27 % environ, soit 14 semaines.

Tableau 16

Nombre de semaines sur l'assurance-emploi en 2005-2006

| Nombre de semaines | Total | |
|--------------------|-----------|------------|
| | n | % |
| 1 à 4 semaines | 3 | 4 |
| 5 à 8 semaines | 11 | 14 |
| 9 à 16 semaines | 17 | 22 |
| 17 à 26 semaines | 23 | 29 |
| 27 à 36 semaines | 17 | 22 |
| 37 à 50 semaines | 7 | 9 |
| Total | 78 | 100 |

Seulement un répondant sur dix a reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2005-2006 (11 %) (Tableau 17). Tous les répondants qui ont reçu ces prestations ont suivi une formation en débroussaillage en 2006-2007.

Tableau 17

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2005-2006

| Aide sociale | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 20 | 11 |
| Non | 158 | 89 |
| Total | 178 | 100 |

Le tiers des répondants ont reçu des prestations des *Programmes d'assistance sociale* entre un à trois mois (33 %) (Tableau 18). Les répondants concernés ont été sur l'aide sociale six mois en moyenne. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps aux *Programmes d'assistance sociale* correspond en moyenne à 5 % environ, soit 3 semaines.

Tableau 18

Nombre de mois sur les Programmes d'assistance sociale en 2005-2006

| Nombre de mois | Total | |
|----------------|-----------|------------|
| | n | % |
| 1 à 3 mois | 5 | 33 |
| 4 à 6 mois | 4 | 27 |
| 7 à 9 mois | 4 | 27 |
| 10 à 12 mois | 2 | 13 |
| Total | 15 | 100 |

4.2.4 LA RECHERCHE D'EMPLOI

Une forte majorité des répondants qui n'ont pas occupé d'emploi en 2005-2006 ont été à la recherche d'un emploi (79 %) (Tableau 19). Cinq répondants qui n'étaient pas à la recherche d'un emploi étaient retournés aux études.

Tableau 19

Nombre et pourcentage de répondants ayant été à la recherche d'emploi en 2005-2006

| Recherche d'emploi | Total | |
|--------------------|-----------|------------|
| | n | % |
| Oui | 27 | 79 |
| Non | 7 | 21 |
| Total | 34 | 100 |

4.3 LA PÉRIODE DE PARTICIPATION (2006-2007)

Une forte majorité des répondants ont suivi une formation en débroussaillage (78 %) (Tableau 20). Cela s'explique du fait qu'un des *Partenaires sectoriels* n'a offert que de la formation dans ce domaine sylvicole. Près du quart des répondants ont suivi cette formation dans la région du *Saguenay-Lac-*

Saint-Jean (24 %). Les autres ont surtout suivi leur formation dans les régions du *Bas-Saint-Laurent* (18 %), de la *Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine* (17 %) et de la *Côte-Nord* (15 %).

La majorité des répondants ont appris l'existence de cette formation par un ami ou une connaissance (41 %) ou par une entreprise, une coopérative forestière ou un groupement forestier (27 %). Les répondants qui ont suivi une formation en débroussaillage ont davantage appris l'existence de cette formation par un ami ou une connaissance (48 %) alors que les autres qui ont suivi une formation en abattage manuel l'ont appris davantage d'une entreprise ou d'un groupement forestier (58 %), d'autant plus que plusieurs d'entre eux avaient travaillé dans le domaine forestier l'année précédent leur formation.

Tableau 20

Type de formation sylvicole suivie en 2006-2007

| Formation sylvicole | Total | |
|---------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Abattage manuel | 40 | 22 |
| Débroussaillage | 144 | 78 |
| Total | 184 | 100 |

Selon les résultats de cette étude, un peu plus de la moitié des répondants avant de suivre leur formation avaient un niveau d'intérêt élevé pour le travail sylvicole (53 %) (Tableau 21). La méconnaissance du secteur (61 %) et les conditions de travail difficiles (16 %) sont les principales raisons pour ceux qui avaient un faible intérêt pour le travail sylvicole.

Tableau 21

Niveau d'intérêt pour le travail en forêt avant la formation

| Niveau d'intérêt | Total | |
|------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Élevé | 98 | 53 |
| Moyen | 68 | 37 |
| Faible | 18 | 10 |
| Total | 184 | 100 |

Ce sont davantage les répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel qui avait au préalable un niveau d'intérêt relativement élevé pour le domaine sylvicole (77 %) (Figure 3).

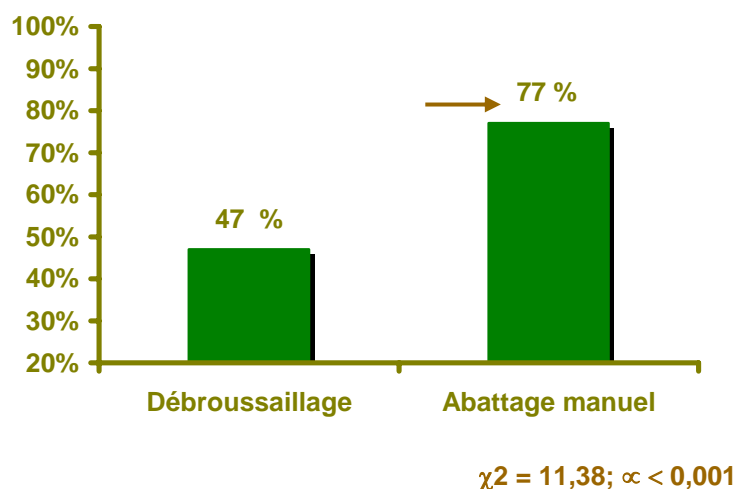


Figure 3

Pourcentage de répondants ayant un niveau d'intérêt élevé pour le domaine sylvicole avant de suivre leur formation

Avant de suivre cette formation, plus de la moitié des répondants voulaient faire une carrière dans le domaine sylvicole (52 %). Cependant, près de deux répondants sur cinq se sont inscrits à cette formation en attendant autre chose, soit un autre emploi ou retourner éventuellement aux études (42 %) (Tableau 22).

Tableau 22

Perception du travail forestier avant la formation

| Perception | Total | |
|------------------------------------|------------|--------------|
| | n | % |
| Travail pour en faire une carrière | 91 | 52 |
| Travail en attendant autre chose | 75 | 42 |
| Travail d'été pour étudiant | 11 | 6 |
| Total | 177 | 100,0 |

Ce sont davantage les répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel qui voudraient faire une carrière dans le domaine sylvicole (73 %) (Figure 4).

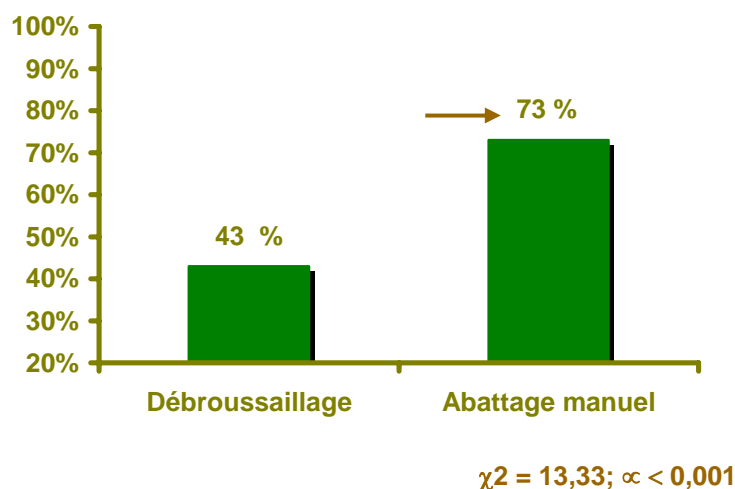


Figure 4

Pourcentage de répondants désirant faire une carrière dans le domaine sylvicole avant de suivre leur formation

Un peu plus de deux répondants sur cinq ont passé une entrevue individuelle avant d'être accepté dans cette formation (43 %) alors que plus du tiers ont été rencontrés en entrevue de groupe (38 %). Quelques personnes n'ont jamais été rencontrées (6 %) ou ont été acceptées dans cette formation par le biais d'une tierce personne (2 %), généralement un autre travailleur sylvicole qui connaissait le candidat.

Pour plus de la moitié des répondants, la formation théorique qu'ils ont reçue, concernant entre autres le travail forestier, la santé et la sécurité au travail, a été très utile (54 %) (Tableau 23). La moitié des répondants qui ont trouvé cette formation théorique peu ou pas utile (13 personnes) ont prétendu qu'elle était incomplète (53 %).

Tableau 23

Degré d'utilité de la formation théorique reçue

| Degré d'utilité | Total | |
|-----------------|------------|------------|
| | n | % |
| Très utile | 98 | 54 |
| Utile | 72 | 39 |
| Peu utile | 10 | 5 |
| Pas utile | 3 | 2 |
| Total | 183 | 100 |

Pour près de trois répondants sur cinq, la formation pratique qu'ils ont reçue, concernant entre autres les techniques et les méthodes de travail ainsi que l'entretien des outils, a été très utile (57 %) (Tableau 24). Les quelques autres répondants qui l'ont trouvée plus ou moins utiles possédaient déjà les connaissances nécessaires, selon eux (73 %).

Tableau 24

Degré d'utilité de la formation pratique reçue

| Degré d'utilité | Total | |
|-----------------|------------|------------|
| | n | % |
| Très utile | 105 | 57 |
| Utile | 70 | 38 |
| Peu utile | 6 | 2 |
| Pas utile | 1 | 1 |
| Total | 182 | 100 |

Plus du quart des répondants ont trouvé très importantes les méthodes et les techniques de travail enseignées dans cette formation (26 %) alors que près du cinquième ont trouvé très importante la sécurité au travail (20 %). On avait demandé aux répondants quel aspect qu'ils avaient trouvés le plus important dans la formation qu'ils ont reçue. Puisqu'il s'agissait d'une question ouverte, peu d'entre eux ont répondu, ce qui explique les faibles pourcentages obtenus, pourcentages sous-estimés, compte tenu de la nature de la question.

Il semble que pour la plupart des répondants, tous les aspects abordés dans cette formation étaient importants et utiles au métier de débroussaillage ou d'abattage manuel. Certains répondants auraient voulu avoir davantage d'information sur les conditions de travail (3 %), sur la sécurité et la survie en forêt (3 %) et sur les mesures de bois et de superficies (2 %).

Très peu de répondants ont été mis à pied ou congédiés dans le cadre de cette formation (6 %) (Tableau 25). Toutefois, près d'un répondant sur six a abandonné sa formation (16 %) (Tableau 26). Il s'agit essentiellement des répondants qui ont suivi une formation en débroussaillage. Les principales raisons sont l'obtention d'un autre emploi (n = 9), des raisons familiales (n = 5), des problèmes de santé (n = 5) ou un salaire non alléchant (n = 3).

Tableau 25

Nombre et pourcentage de répondants ayant été mis à pied ou congédiés par leur employeur lors de leur formation

| Mis à pied ou congédiement | Total | |
|----------------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 11 | 6 |
| Non | 173 | 94 |
| Total | 184 | 100 |

Tableau 26

Nombre et pourcentage de répondants ayant abandonné leur formation

| Abandon | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 27 | 16 |
| Non | 146 | 84 |
| Total | 173 | 100 |

La moitié des répondants ont reçu une attestation (50 %) (Tableau 27). Plusieurs n'ont pas eu d'attestation sans pour autant perdre leur emploi, l'attestation étant à la discrétion du formateur et n'étant pas une exigence dans ces métiers.

Tableau 27

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu une attestation

| Attestation | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 90 | 50 |
| Non | 89 | 50 |
| Total | 179 | 100 |

La quasi-totalité des répondants ont été très satisfaits ou satisfaits de la durée de la formation (99 %), de la formation théorique (98 %), des techniques et méthodes de travail (98 %), des techniques d'entretien et d'utilisation de l'outillage (96 %) et des règles de santé et sécurité au travail (96 %). Des participants ont été insatisfaits du mode de rémunération (19 %) (Tableau 28). Certains ont dit pour leur part que la rémunération était insuffisante (n = 8). D'autres ont mentionné que le mode de changement de rémunération a été trop rapide (n = 8). Certains participants n'ont pas été satisfaits du remboursement d'équipement (19 %) (Tableau 28). Quelques participants ont mentionné qu'il était insuffisant (n = 20) (Tableau 29) ou qu'ils ne l'ont jamais reçu (n = 5). Le niveau de satisfaction en général est relativement plus élevé chez les répondants ayant suivi une formation en abattage manuel.

Tableau 28

Nombre et pourcentage de répondants très satisfaits ou satisfaits de certains aspects concernant la formation reçue

| Aspect | Total | |
|--|-------|----|
| | n | % |
| Durée de la formation | 145 | 99 |
| Formation théorique | 181 | 98 |
| Techniques et méthodes de travail | 181 | 98 |
| Techniques d'entretien et d'utilisation de l'outillage | 176 | 96 |
| Règles de santé et sécurité au travail | 177 | 96 |
| Mode d'évaluation | 139 | 95 |
| Horaire de travail | 173 | 94 |
| Encadrement | 168 | 91 |
| Remboursement d'équipement | 137 | 81 |
| Mode de rémunération | 146 | 81 |

Tableau 29

Nombre et pourcentage de répondants insatisfaits ayant mentionné que le remboursement était insuffisant

| Insuffisant | Total | |
|--------------|-----------|------------|
| | n | % |
| Oui | 20 | 63 |
| Non | 12 | 37 |
| Total | 32 | 100 |

Près de trois répondants sur cinq ont demeuré à leur domicile lors de leur formation (57 %) alors que près du tiers ont demeuré dans un camp forestier (34 %) (Tableau 30).

Tableau 30

Lieu de résidence des participants lors de leur formation

| Lieu de résidence | Total | |
|-------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Domicile | 104 | 57 |
| Parenté ou ami | 5 | 3 |
| Camp forestier | 63 | 34 |
| Hôtel ou motel | 5 | 3 |
| Chalet ou maison | 4 | 2 |
| Autre endroit | 3 | 2 |
| Total | 184 | 100 |

La plupart des répondants qui ont demeuré ailleurs qu'à leur domicile ont été très satisfaits ou satisfaits de l'hébergement, soit des lieux physiques, de la propreté et des commodités (96 %).

Ce sont davantage les répondants ayant suivi une formation en abattage manuel qui ont demeuré à leur domicile lors de leur formation (84 %) (Figure 5).

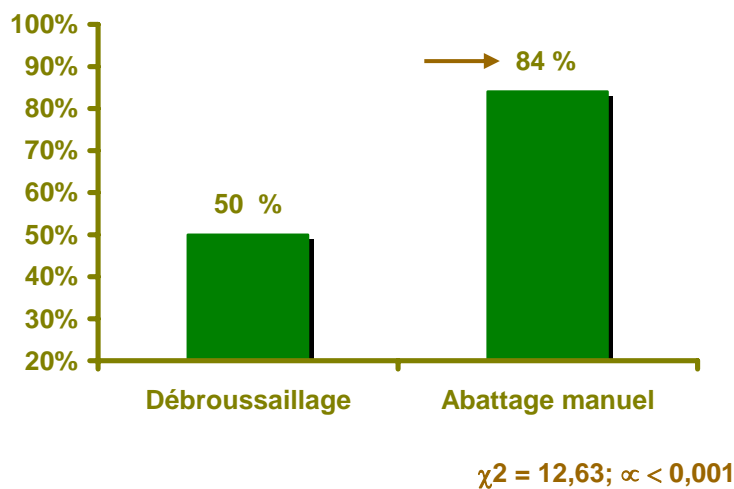


Figure 5

Pourcentage de répondants ayant demeuré à domicile lors de leur formation

Trois répondants sur cinq ont utilisé leur véhicule personnel comme moyen de transport (60 %) (Tableau 31).

Tableau 31

Moyen de transport des participants lors de leur formation

| Moyen de transport | Total | |
|--|------------|--------------|
| | n | % |
| Véhicule personnel | 103 | 56 |
| Transport offert par l'employeur | 71 | 39 |
| Véhicule personnel et transport offert par l'employeur | 9 | 4 |
| Total | 183 | 100,0 |

Cependant, moins de la moitié ont reçu un montant d'argent pour leur frais de transport (43 %) (Tableau 32) et une forte majorité de ces derniers ont été très satisfaits ou satisfaits du montant accordé (83 %). Pour d'autres, le montant était insuffisant. Par ailleurs, il semble que le nombre de répondants n'ayant pas reçu de frais de transport n'est aucunement relié aux *Partenaires sectoriels*.

Tableau 32

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu un montant d'argent pour leurs frais de transport

| Frais de transport | Total | |
|--------------------|------------|--------------|
| | n | % |
| Oui | 47 | 43 |
| Non | 63 | 57 |
| Total | 110 | 100,0 |

La quasi-totalité des répondants considèrent avoir acquis les compétences nécessaires lors de leur formation (96 %) (Tableau 33).

Tableau 33

Nombre et pourcentage de répondants considérant avoir acquis les compétences nécessaires lors de leur formation

| Acquisition | Total | |
|--------------|------------|--------------|
| | n | % |
| Oui | 176 | 96 |
| Non | 7 | 4 |
| Total | 183 | 100,0 |

4.4 LA PÉRIODE APRÈS LA PARTICIPATION (2007-2008)

4.4.1 LA FORMATION EN FORESTERIE

En 1993, un premier programme visant la formation structurée en entreprise a été développé. Il s'agissait du *Régime d'apprentissage* renommé par la suite le *Régime de qualification*. Au cours des années qui ont suivi, plusieurs événements ou décisions ont conduit à la mise en place en avril 2002 du *Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)*. Le PAMT, dont les bases

sont les compétences, la norme professionnelle et le registre des compétences, vise l'apprentissage en milieu de travail par voie de compagnonnage. Ce programme consiste en un processus structuré de formation en entreprise par compagnonnage et mène à l'obtention d'un *Certificat de qualification professionnelle* émis par *Emploi-Québec* et consigné dans le *Registre des compétences*. Pour obtenir cette certification, l'apprenti doit réaliser au préalable les apprentissages présentés dans un *Carnet d'apprentissage* comprenant une série de modules. Avant de signer, le compagnon doit s'assurer que chaque module a été dûment complété et que l'apprenti a acquis les compétences visées.

Entre 2000 et 2006, le *CSMOAF* offre le *PAMT* aux abatteurs manuels, ainsi qu'aux débroussailleurs. Le *CSMOAF* a formé plus de 160 compagnons et pas moins de 2 200 travailleurs forestiers, et 120 entreprises ont bénéficié de leurs connaissances et de leurs compétences⁵.

Deux répondants sur cinq ont suivi une formation dans le cadre du *PAMT* en 2007-2008 (41 %) (Tableau 34).

Tableau 34

Nombre et pourcentage de répondants ayant suivi une formation dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail en 2007-2008

| Formation | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 42 | 41 |
| Non | 60 | 59 |
| Total | 102 | 100 |

4.4.2 LA SITUATION D'EMPLOI

Une forte majorité des répondants ont travaillé en 2007-2008 (89 %) (Tableau 35). Il s'agit de la totalité dans le cas des répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel en 2006-2007.

D'après l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000, la plupart des abatteurs manuels (87 %) ont été sans emploi sur une période de 19 semaines environ. La plupart des débroussailleurs (92 %) ont été sans emploi sur une période d'environ 28 semaines. Une forte majorité des travailleurs forestiers ont été à la recherche d'emploi lors de cette période (75 %). Les autres activités sont reliées à l'entretien ou à la réparation d'outils, de machinerie ou de véhicules pour un éventuel retour au travail.

Tableau 35

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé en 2007-2008

| Emploi | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 164 | 89 |
| Non | 20 | 11 |
| Total | 184 | 100 |

⁵ *Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF). Le professionnel au bouleau. Bulletin de liaison du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF), Québec, Volume 7, Numéro 3, 2006.*

Les deux tiers de ceux qui ont travaillé l'ont fait dans le domaine forestier (65 %) (Tableau 36). Certains répondants qui n'ont pas travaillé dans le domaine forestier n'avaient plus d'intérêt pour ce type de travail (13 %).

Tableau 36

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine forestier en 2007-2008

| Domaine forestier | Total | |
|-------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 107 | 65 |
| Non | 57 | 35 |
| Total | 164 | 100 |

Les deux tiers de ceux qui ont travaillé dans le domaine forestier ont travaillé en débroussaillage (66 %) (Tableau 37).

Tableau 37

Nombre et pourcentage de répondants ayant travaillé dans le domaine sylvicole en 2007-2008

| Domaine sylvicole | Total | |
|-------------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Abattage manuel | 18 | 17 |
| Débroussaillage | 68 | 66 |
| Autre domaine forestier | 18 | 17 |
| Total | 104 | 100 |

La plupart des répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel ont travaillé dans ce domaine en 2007-2008 (74 %) alors qu'un peu plus d'un répondant sur dix qui a suivi une formation en abattage manuel a travaillé en débroussaillage en 2007-2008 (12 %) (Tableau 38).

Tableau 38

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu une formation en débroussaillage ou en abattage manuel en 2006-2007 et ayant travaillé dans ce domaine en 2007-2008

| Formation En 2006-2007 | Travail en 2007-2008 | | | | Total | |
|------------------------|----------------------|------------|-----------------|------------|-----------|------------|
| | Débroussaillage | | Abattage manuel | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| Débroussaillage | 60 | 88 | 4 | 6 | 64 | 84 |
| Abattage manuel | 8 | 12 | 14 | 94 | 22 | 16 |
| Total | 68 | 100 | 18 | 100 | 86 | 100 |

$$\chi^2 = 32,58; \alpha < 0,001$$

Les deux tiers des répondants qui ont travaillé dans le domaine sylvicole sont retournés travailler pour le même employeur en 2007-2008 (67 %) (Tableau 39). Le manque de travail (10 %), l'éloignement du lieu de travail (8 %) et le fait de ne pas avoir de moyen de transport (8 %) sont les principales raisons de certains répondants qui ne sont pas retournés travailler pour le même employeur.

Tableau 39

Nombre et pourcentage de répondants ayant changé d'employeur en 2007-2008

| Changement D'employeur | Total | |
|---------------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 35 | 33 |
| Non | 70 | 67 |
| Total | 105 | 100 |

La plupart des répondants sont demeurés en emploi toute la période de travail saisonnier 2007-2008 (91 %) (Tableau 40). La moitié de ceux qui l'ont quittée l'ont fait pour travailler dans un autre domaine (n = 5).

Tableau 40

Nombre et pourcentage de répondants ayant abandonné leur emploi dans le domaine sylvicole en 2007-2008

| Abandon | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 9 | 9 |
| Non | 96 | 91 |
| Total | 105 | 100 |

Sept répondants sur dix ont l'intention de retourner dans le domaine sylvicole la saison 2008-2009 (71 %) (Tableau 41).

Tableau 41

Nombre et pourcentage de répondants ayant l'intention d'abandonner ou de retourner dans le domaine sylvicole

| Intention | Total | |
|--------------|------------|--------------|
| | n | % |
| Retourner | 114 | 71 |
| Abandonner | 47 | 29 |
| Total | 161 | 100,0 |

Une forte majorité des répondants qui ont suivi une formation en abattage manuel ont l'intention de retourner travailler dans le domaine sylvicole (85 %) (Figure 6).

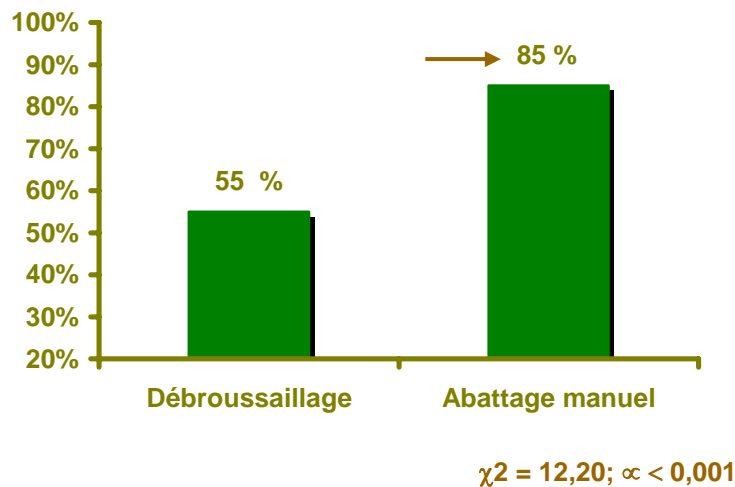


Figure 6

Pourcentage de répondants ayant l'intention de retourner dans domaine sylvicole selon la formation reçue

Dans le cas des répondants qui ont travaillé dans un autre domaine que dans le domaine forestier, la plupart d'entre eux ont occupé un emploi à temps plein (90 %). La majorité ont occupé un emploi saisonnier (72 %) et un peu plus du quart, un emploi temporaire (28 %) (Tableau 42).

Tableau 42

Nombre et pourcentage de répondants selon le type d'emploi occupé en 2007-2008

| Type d'emploi | Total | |
|---------------|-------|----|
| | n | % |
| Temps plein | 43 | 90 |
| Saisonnier | 35 | 72 |
| Temporaire | 13 | 28 |

Près de la moitié des répondants qui ont travaillé dans un autre domaine que dans le domaine forestier ont travaillé entre quatre à six mois (49 %) (Tableau 43). Les répondants concernés ont travaillé en moyenne six mois environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps en emploi durant toute l'année correspond en moyenne à 45 % environ, soit 23 semaines.

Tableau 43

Nombre de mois en emploi en 2007-2008

| Nombre de mois | Total | |
|----------------|-----------|------------|
| | n | % |
| 1 à 3 mois | 8 | 18 |
| 4 à 6 mois | 23 | 49 |
| 7 à 9 mois | 8 | 18 |
| 10 à 12 mois | 7 | 15 |
| Total | 46 | 100 |

4.4.3 L'UTILISATION DU SOUTIEN PUBLIC DU REVENU

Près des trois quarts des répondants ont reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2007-2008 (73 %) (Tableau 44).

D'après l'Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999-2000, la plupart des abatteurs manuels (95 %) ont reçu des prestations de l'assurance-emploi sur une période de 19 semaines environ. Dans le cas des débroussailleurs (87 %), ils ont reçu des prestations de l'assurance-emploi sur une période de 26 semaines environ.

Tableau 44

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations de l'assurance-emploi en 2007-2008

| Assurance-emploi | Total | |
|------------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 130 | 73 |
| Non | 48 | 27 |
| Total | 178 | 100 |

Le quart des répondants ont reçu des prestations de l'assurance-emploi au moins 27 semaines en 2007-2008 (23 %) (Tableau 45). La moyenne a été estimée à environ 20 semaines. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps à l'assurance-emploi correspond en moyenne à 25 % environ, soit 13 semaines.

Tableau 45

Nombre de semaines sur l'assurance-emploi en 2007-2008

| Nombre de semaines | Total | |
|--------------------|------------|------------|
| | n | % |
| 1 à 4 semaines | 5 | 5 |
| 5 à 8 semaines | 14 | 13 |
| 9 à 16 semaines | 20 | 19 |
| 17 à 26 semaines | 43 | 40 |
| 27 à 36 semaines | 18 | 17 |
| 37 à 50 semaines | 7 | 6 |
| Total | 107 | 100 |

La plupart des répondants n'ont pas reçu de prestations des Programmes d'assistance sociale en 2007-2008 (93 %) (Tableau 46).

Tableau 46

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2007-2008

| Aide sociale | Total | |
|--------------|------------|------------|
| | n | % |
| Oui | 13 | 7 |
| Non | 167 | 93 |
| Total | 180 | 100 |

Plus des deux tiers des répondants qui ont reçu des prestations des *Programmes d'assistance sociale* en 2007-2008 en ont reçues en 2005-2006 (n = 9) (Tableau 47).

Tableau 47

Nombre et pourcentage de répondants ayant reçu des prestations des Programmes d'assistance sociale en 2005-2006 et 2007-2008

| Prestations en 2005-2006 | Prestations en 2007-2008 | | | | Total | |
|--------------------------|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Oui | | Non | | n | % |
| | n | % | n | % | | |
| Oui | 9 | 69 | 11 | 7 | 20 | 11 |
| Non | 4 | 31 | 154 | 93 | 158 | 89 |
| Total | 13 | 100 | 165 | 100 | 178 | 100 |

$\chi^2 = 47,30; \alpha < 0,001$

La moitié des répondants (n = 7) qui ont reçu des prestations des *Programmes d'assistance sociale* en ont reçu au moins 10 mois (Tableau 48), la moyenne ayant été estimée à 9 mois environ. Pour l'ensemble des répondants, la proportion de temps aux *Programmes d'assistance sociale* correspond en moyenne à 3 % environ, à peine une semaine.

Tableau 48

Nombre de mois sur les Programmes d'assistance sociale en 2007-2008

| Nombre de mois | Total | |
|----------------|-----------|------------|
| | n | % |
| 1 à 3 mois | 1 | 8 |
| 4 à 6 mois | 3 | 25 |
| 7 à 9 mois | 2 | 17 |
| 10 à 12 mois | 6 | 50 |
| Total | 12 | 100 |

4.4.4 LA RECHERCHE D'EMPLOI

Plus de la moitié des répondants qui n'ont pas travaillé en 2007-2008 étaient à la recherche d'un emploi (n = 11) (Tableau 49). Les problèmes de santé (n = 6) et le retour aux études (n = 4) sont les principales raisons de ne pas se chercher un emploi lors de cette période.

Tableau 49

Nombre et pourcentage de répondants ayant été à la recherche d'emploi en 2007-2008

| Recherche d'emploi | Total | |
|--------------------|-----------|------------|
| | n | % |
| Oui | 11 | 55 |
| Non | 9 | 45 |
| Total | 20 | 100 |



Il semble que cette formation sylvicole ait répondu aux besoins et aux attentes de la plupart des répondants. Pour la plupart d'entre eux, cette formation a été très utile ou utile. Les répondants ont également été très satisfaits ou satisfaits de plusieurs des aspects abordés dans cette formation. Très peu de répondants ont abandonné leur formation. La moitié d'entre eux ont reçu une attestation.

La plupart des répondants ont travaillé l'année suivant leur formation. Près de trois répondants sur cinq ont travaillé dans le domaine forestier et la plupart d'entre eux ont travaillé en abattage manuel ou en débroussaillage. Le tiers des répondants ont changé d'employeur pour diverses raisons, entre autres, le manque de travail, l'éloignement du lieu de travail ou l'absence de moyen de transport. Très peu de répondants ont abandonné leur emploi. Enfin, trois répondants sur cinq ont l'intention de retourner travailler dans le domaine forestier la saison prochaine.

Le fait de ne pas avoir été prestataire de l'aide sociale dans l'année précédant la formation, d'avoir une certaine expérience de travail dans le domaine forestier avant la formation, d'avoir suivi une formation en abattage manuel et de vouloir en faire une carrière semblent être de bons indicateurs de maintien en emploi dans le domaine sylvicole.

Le tableau qui suit présente les principaux résultats de cette étude (Tableau 50) :

Tableau 50

Synthèse des principaux résultats

| Indicateurs | 2005-2006 | 2007-2008 |
|--|-----------|-----------|
| Pourcentage de personnes ayant occupé un emploi | 81 | 89 |
| Pourcentage de personnes ayant été à temps plein | 91 | 90 |
| Pourcentage de personnes ayant travaillé dans le domaine forestier | 39 | 58 |
| Nombre moyen de mois en emploi | 7 | 6 |
| Proportion de temps en emploi | 44 | 45 |
| Pourcentage de personnes sur l'assurance-emploi | 62 | 73 |
| Nombre moyen de semaines sur l'assurance-emploi | 21 | 20 |
| Proportion de temps sur l'assurance-emploi | 27 | 25 |
| Pourcentage de personnes sur l'aide sociale | 11 | 7 |
| Nombre moyen de mois sur l'aide sociale | 6 | 9 |
| Proportion de temps sur l'aide sociale | 5 | 3 |