

# Étude de pertinence pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Décembre 2012



 Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire



Équipe de production	6
Liste des acronymes	7
<b>1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE</b>	<b>8</b>
<b>2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE</b>	<b>11</b>
2.1 Importance du secteur de la transformation alimentaire	12
2.2 Répartition des entreprises selon la taille et le sous-secteur d'activités	13
2.3 Part des entreprises syndiquées par sous-secteur d'activité	14
2.4 Répartition des entreprises par région	15
2.5 Répartition des emplois par région	16
2.6 Performance du régime de qualification existant dans le secteur	17
<b>3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE</b>	
<b>Analyse documentaire et entrevues en profondeur</b>	<b>18</b>
3.1 Objectifs et méthodologie	19
3.1.1 Caractéristiques des employeurs consultés	19
3.1.2 Limites des entrevues en profondeur	20
3.2 Situation générale de la main-d'œuvre	21
3.2.1 Détermination du métier	21
3.2.2 Appellations d'emploi	21
3.2.3 Métiers voisins	22
3.2.4 Répartition de l'emploi par secteur d'activité	23
3.2.5 Répartition de l'emploi par région	25
3.2.6 Portrait socio-économique	26
3.2.7 Principales fonctions des opérateurs	28
3.2.8 Niveau de compétence	29
3.2.9 Connaissances, habiletés et attitudes requises	30
3.2.10 Compétences de base requises	33
3.3 Analyse de métier existante	34
3.4 Norme professionnelle nationale existante	34
3.5 Perspectives d'emploi	35
3.5.1 Évolution de la fonction d'opérateur en transformation alimentaire	37

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

### Analyse documentaire et entrevues en profondeur (suite)

3.6 Programmes de formation pertinents	39
3.6.1 DEP en opération d'équipements de production	39
3.6.1.1 Nombre d'inscriptions et de diplômés au programme du DEP 5310	42
3.6.1.2 Connaissance du DEP 5310 par les entreprises rencontrées	45
3.6.1.3 Projet d'adaptation du DEP Opération d'équipement de production au secteur de la transformation alimentaire	46
3.6.1.4 Adéquation des besoins des entreprises avec le DEP Opération d'équipements de production	46
3.6.2 Autres DEP	47
3.6.3 DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments	50
3.6.4 Formations pour les métiers semi-spécialisés	50
3.6.5 Formation en hygiène et salubrité alimentaire	52
3.6.6 Formations concernant les procédés à risques spécifiques	53
3.6.7 Formations spécifiques au domaine de la fabrication de produits laitiers	54
3.7 Recrutement	57
3.7.1 Exigences à l'embauche	57
3.7.2 Sources de recrutement	59
3.7.3 Difficultés de recrutement	60
3.7.4 Changements observés par rapport aux opérateurs recrutés à l'externe	62
3.8 Formation à l'interne	63
3.9 Roulement des opérateurs	67
3.10 Degré de satisfaction des opérateurs	69
3.11 Degré de mobilité des opérateurs	70
3.12 Perspectives des employeurs au sujet d'une norme	71
3.12.1 Pertinence d'une norme générale par rapport à des normes spécifiques par procédé, fonction ou sous-secteur	72
3.12.2 Compétences et connaissances des opérateurs sur lesquelles les entreprises interviewées souhaiteraient obtenir un encadrement de la formation	73
3.12.3 Principaux avantages et obstacles à l'élaboration d'une norme professionnelle selon les entreprises interviewées	74
3.12.4 Intérêt des entreprises à participer à l'élaboration d'une norme	75
3.13 Perspectives des employeurs interviewés au sujet d'une stratégie d'apprentissage appropriée	76
3.13.1 Intérêt des entreprises interviewées à encadrer l'apprentissage par une stratégie d'apprentissage basée sur une norme	76
3.13.2 Meilleure stratégie d'apprentissage selon les entreprises rencontrées	76
3.13.3 Bénéfices et obstacles envisagés par rapport aux stratégies d'apprentissage proposées selon les entreprises interviewées	77
3.14 Perspectives des employeurs interviewés au sujet de la reconnaissance des compétences	79
3.14.1 Reconnaissance des compétences	79

<b>4. SYNTHÈSE DES DISCUSSIONS AVEC LES OPÉRATEURS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</b>	81
4.1 Objectifs et méthodologie	82
4.1.1 Caractéristiques des opérateurs consultés	82
4.2 Informations obtenues lors des discussions	84
4.2.1 Type de formation reçue en milieu de travail	84
4.2.2 Formation par compagnonnage	84
4.2.3 Formation magistrale	85
4.2.4 Durées de formation	86
4.2.5 Temps moyen pour atteindre le plein exercice	86
4.2.6 Évaluation de la formation reçue	87
4.2.7 Mode de formation à privilégier	90
4.2.8 Mode de formation à éviter	90
4.2.9 Réceptivité à une norme professionnelle	91
4.2.9.1 Type de norme à privilégier	91
4.2.10 Réceptivité au PAMT	92
4.2.11 Réceptivité à la reconnaissance des compétences	92
<b>5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE</b>	93
5.1 Objectifs et méthodologie	94
5.1.1 Caractéristiques des entreprises répondantes	94
5.2 Résultats de l'enquête	97
5.2.1 Recrutement	97
5.2.1.1 Exigences à l'embauche	97
5.2.1.2 Sources de recrutement	97
5.2.2 Formation à l'embauche	98
5.2.2.1 Durées de formation et temps moyen avant l'atteinte du plein exercice pour les postes dont les tâches sont plus simples	99
5.2.2.2 Durées de formation et temps moyen avant l'atteinte du plein exercice pour les postes dont les tâches sont plus complexes	100
5.2.3 Responsabilités	101
5.2.4 Évolution attendue du nombre d'effectifs	101

<b>5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (suite)</b>	
5.2.5 Norme professionnelle	103
5.2.5.1 Opinions sur la pertinence d'une norme	103
5.2.5.2 Opinions sur le type de norme	105
5.2.6 Programme d'apprentissage en milieu de travail	106
5.2.6.1 Opinions sur un PAMT	106
5.2.6.2 Projection du nombre de participants au PAMT	106
5.2.6.3 Raisons de ne pas être favorable au PAMT	108
5.2.6.4 Formation complémentaire au PAMT	108
5.2.7 Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)	109
5.2.7.1 Opinions sur la reconnaissance des compétences	109
5.2.7.2 Projection du nombre de participants à la reconnaissance des compétences	109
5.2.7.3 Raisons de ne pas être favorable à la reconnaissance des compétences	111
<b>6. SOMMAIRE</b>	113
<b>7. SOLUTIONS POSSIBLES ET RECOMMANDATIONS</b>	130
7.1 Pertinence d'une norme professionnelle, du PAMT et de la reconnaissance des compétences	131
7.2 Défis d'implantation	135
7.3 Conclusion	136
<b>ANNEXES</b>	137
ANNEXE 1 – Liste des entreprises ayant participé à l'étude	138
ANNEXE 2 – Guide des entrevues en profondeur effectuées auprès des employeurs	142
ANNEXE 3 – Liste des appellations d'emploi	163
ANNEXE 4 – Tableaux descriptifs des fonctions présentes au sein des entreprises rencontrées lors des entrevues en profondeur	176
ANNEXE 5 - Questionnaire du sondage effectué auprès des employeurs	185
ANNEXE 6 – Résultats des croisements significatifs des variables - Enquête auprès des entreprises	191

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

Marie-Claude Montplaisir  
Consultante  
BC2FP

Amélie Marcoux  
Coordonnatrice à la formation  
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA)

Lise Perron  
Directrice générale  
CSMOTA

Monique Deslauriers  
Conseillère  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Martin Pelletier  
Conseiller syndical  
TUAC, Local 503

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière  
de la Commission des partenaires du marché du travail.

BPI : Bonnes pratiques industrielles

BRC : British Retail Consortium (norme mondiale pour la sécurité des denrées alimentaires)

CNP : Classification nationale des professions

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

CSMOTA : Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

DEP : Diplôme d'études professionnelles

HACCP : *Hazard Analysis Critical Control Points*

IMT : Information sur le marché du travail

ITA : Institut de technologie agroalimentaire

MAPAQ : Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec

MELS : Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport

NEP : Nettoyage en place

PAMT : Programme d'apprentissage en milieu de travail

RCMO: Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre

RHDCC : Ressources humaines et développement des compétences Canada

SIMDUT : Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

SQF : *Safe Quality Food*

TRANSAQ : Transformation alimentaire Québec

## 1. Contexte et objectifs de l'étude



# 1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) a été créé en janvier 2001 dans le but d'élaborer et de proposer des mesures d'attraction, de stabilisation et de formation continue de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises du secteur.

Le CSMOTA travaille en partenariat avec la Commission des partenaires du marché du travail, des représentants de l'industrie et des syndicats des divers secteurs d'activité de la transformation alimentaire.

Cet organisme à but non lucratif représente neuf sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons, identifiés par les codes suivants du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)<sup>1</sup> :

**TABLEAU 1. Sous-secteurs d'activités représentés par le CSMOTA**

Sous-secteurs
3111 Fabrication d'aliments pour animaux
3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses
3113 Fabrication de sucre et de confiseries
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires
3115 Fabrication de produits laitiers
3116 Fabrication de produits de viande
3118 Boulangerie et fabrication de tortillas
3119 Fabrication d'autres aliments
3121 Fabrication de boissons

Les changements survenus dans l'industrie, notamment au niveau technologique, réglementaire et en matière d'innocuité, **ont eu tendance à creuser l'écart entre les compétences de la main-d'œuvre embauchée et celles requises**. De plus, face à la rareté de la main-d'œuvre et à la difficulté de recruter des candidats ayant des qualifications en transformation des aliments et des boissons, les entreprises ont dû organiser à l'interne la formation des travailleurs.

Il apparaît donc nécessaire de clarifier les besoins des entreprises à cet égard et d'identifier la manière optimale de répondre à ceux-ci. C'est dans ce contexte que le CSMOTA a mandaté BC2FP Groupe-conseil afin d'évaluer la pertinence d'élaborer une ou des normes professionnelles accompagnées d'une ou de plusieurs stratégies d'apprentissage en milieu de travail pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation des aliments et des boissons.

Cette étude de pertinence constitue l'une des étapes préalables à l'élaboration d'une norme professionnelle conformément à la méthodologie décrite dans le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail.

1. Statistiques Canada, 2012, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

L'étude a été réalisée auprès de personnes œuvrant dans 215 entreprises différentes du secteur de la transformation alimentaire. La liste des entreprises ayant participé à l'une ou l'autre des étapes de l'étude se trouve à l'annexe 1.

Le présent rapport se compose des quatre segments suivants :

- État de situation (basé sur la documentation disponible et des entrevues avec des employeurs);
- Discussions avec les opérateurs et les représentants syndicaux;
- Sondage auprès des entreprises de la transformation alimentaire;
- Solutions proposées et recommandations

L'étude détermine les principales fonctions associées au métier d'opérateur en transformation des aliments et des boissons. Elle précise également la situation générale de la main-d'œuvre et identifie les problèmes sous-jacents au besoin de développement et de reconnaissance des compétences des opérateurs. Ce profil général de situation est établi à l'aide des données statistiques disponibles et il est bonifié par des discussions en profondeur avec un petit groupe d'employeurs du secteur de transformation alimentaire. Ces discussions ont également permis d'évaluer de manière préliminaire la pertinence d'une norme professionnelle et d'identifier les stratégies à envisager.

L'étude a aussi permis de recueillir le point de vue d'opérateurs et de représentants syndicaux du secteur sur les défis auxquels ils font face et sur leur réceptivité vis-à-vis de l'implantation potentielle d'une ou de norme(s) professionnelle(s), sur la forme de celle(s)-ci ainsi que sur les stratégies d'apprentissage qu'ils souhaiteraient voir privilégier.

À l'aide d'un sondage téléphonique, l'opinion d'un vaste échantillon d'entreprises du secteur de la transformation des aliments et des boissons a été sondée. L'enquête recueille l'opinion des joueurs de l'industrie sur les principaux défis auxquels ils font face en matière de développement et de reconnaissance des compétences, sur la pertinence d'élaborer une ou des norme(s) et les stratégies d'apprentissage répondant le mieux à leurs besoins.

Enfin, des pistes de solutions sont proposées et des recommandations sont élaborées à la lumière de l'analyse des données recueillies auprès des principaux acteurs du milieu durant l'ensemble de la démarche.

## 2. Portrait de l'industrie de la transformation alimentaire



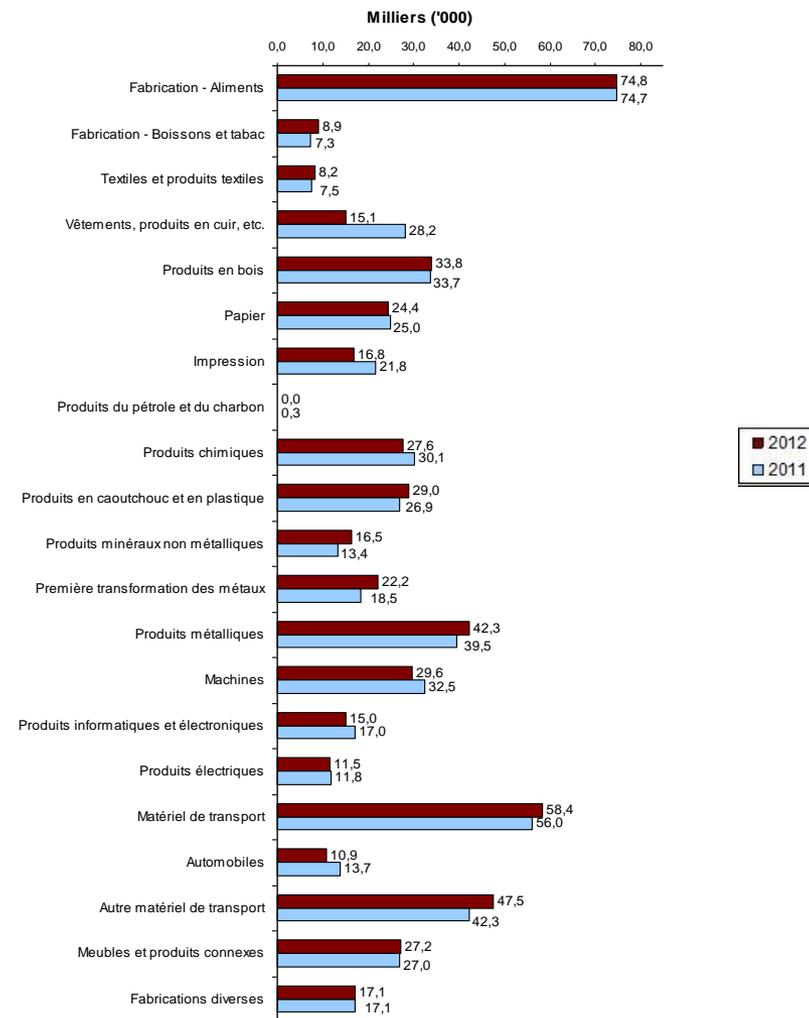
## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.1 Importance du secteur de la transformation alimentaire

Compte tenu de son lien étroit avec le secteur primaire, de sa présence dans la majorité des régions et de son besoin intense en main-d'œuvre, l'industrie de la transformation alimentaire constitue un moteur clé de développement et de croissance économiques. Selon la base de données du CSMOTA, l'organisme représente plus de 1530 établissements<sup>1</sup> employant environ 64 770 personnes<sup>2</sup>.

Pour l'ensemble de l'industrie de la fabrication d'aliments, de boissons et de tabac, on comptait 83 700 emplois en 2012 et comme l'illustre le graphique 1 ci-contre. Ainsi, cette industrie est la plus importante du secteur manufacturier en terme d'emplois.

GRAPHIQUE 1. Nombre d'emplois dans le secteur manufacturier, 2011 et 2012



1. La base de données du CSMOTA en comptait 1 536 au 17 juillet 2012.
2. MAPAQ, *BioClips actualité alimentaire*, Volume 19, numéro 27, le 4 octobre 2011.

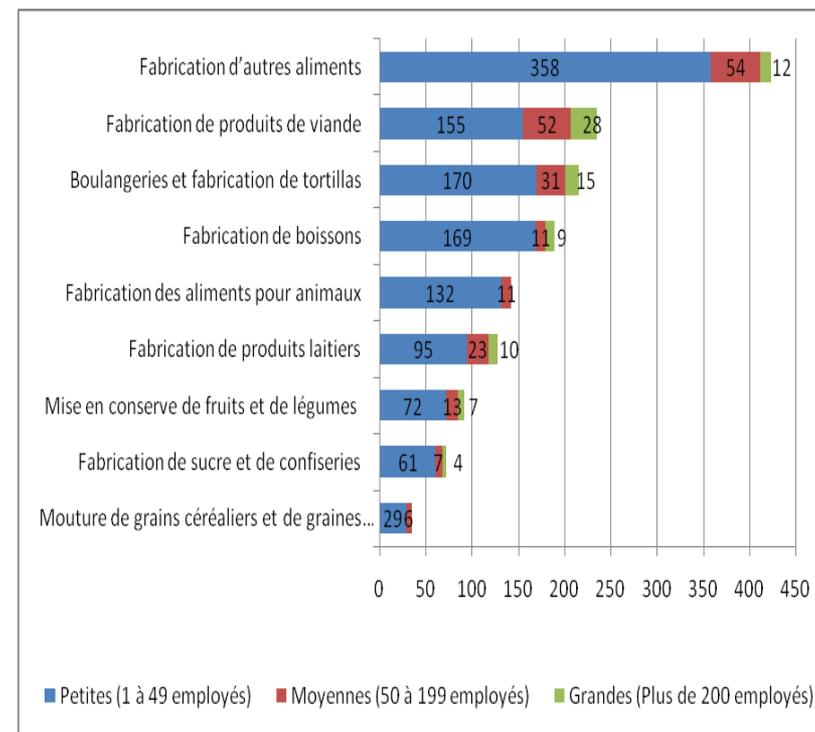
Source : Enquête sur la population active sectorielle – Moyenne de janvier à juin 2012. CPMT, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle.

## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.2 Répartition des entreprises selon la taille et le sous-secteur d'activité

Le graphique 2 ci-contre montre la répartition des entreprises de l'industrie de la transformation alimentaire dans les différents sous-secteurs d'activité et indique que plus de 90 % des établissements du secteur sont des petites et moyennes entreprises (PME) de moins de 200 employés. Les sous-secteurs d'activité constitués du plus grand nombre d'entreprises sont ceux de la fabrication des autres aliments (424) de la fabrication des produits de viandes (235) et celui des boulangeries et fabrication de tortillas (216).

**GRAPHIQUE 2. Répartition des entreprises de la transformation des aliments et des boissons selon la taille et le sous-secteur d'activité**



Source : Base de données du CSMOTA, 17 juillet 2012.

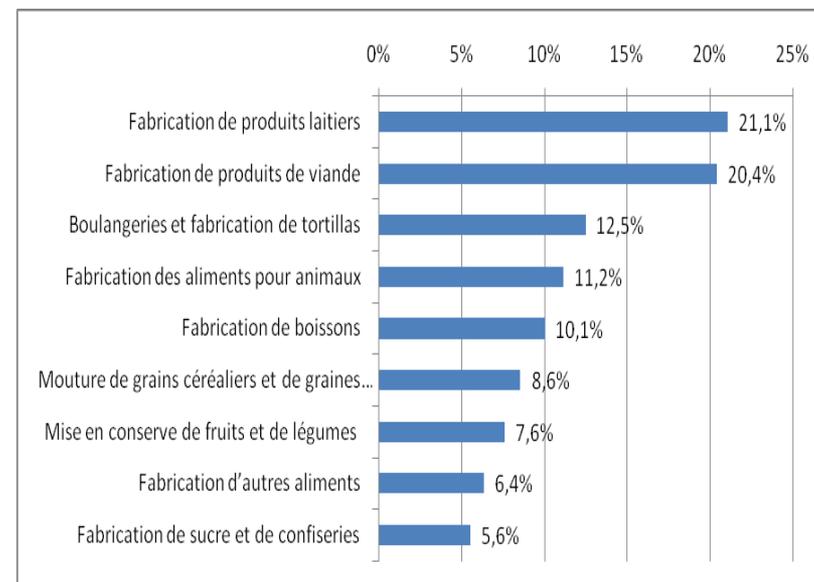
## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.3 Part des entreprises syndiquées par sous-secteur d'activité

On répertorie 178 entreprises syndiquées dans le secteur de la transformation des aliments, soit 11,6 % du nombre total d'entreprises. On retrouve la plus grande proportion d'entreprises syndiquées dans les sous-secteurs de la fabrication des produits laitiers (21,1 %) ainsi que dans celui de la fabrication de produits de viande (20,4 %), comme le démontre le graphique 3 ci-contre.

Près d'une personne sur deux est syndiquée dans le domaine de la transformation alimentaire. On dénote les plus hauts taux de syndicalisation dans le secteur des jus et boissons avec 71 % et dans celui des viandes et volailles avec 63 %<sup>1</sup>.

**GRAPHIQUE 3. Part des entreprises syndiquées par sous-secteur d'activité**



Source : Base de données du CSMOTA, 17 juillet 2012.

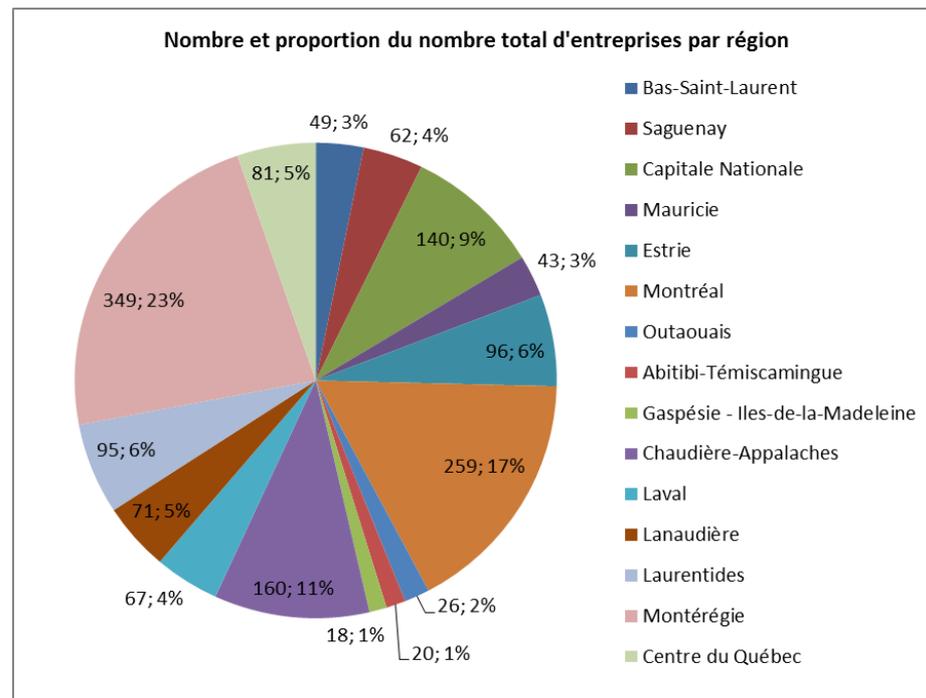
1. CSMOTA, 2010. Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec. 69 pages.

## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.4 Répartition des entreprises par région

Comme le démontre le graphique 4 ci-contre, les entreprises du secteur de la transformation alimentaire sont disséminées partout au Québec sauf dans les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec.

**GRAPHIQUE 4. Répartition des entreprises du secteur de la transformation alimentaire par région**



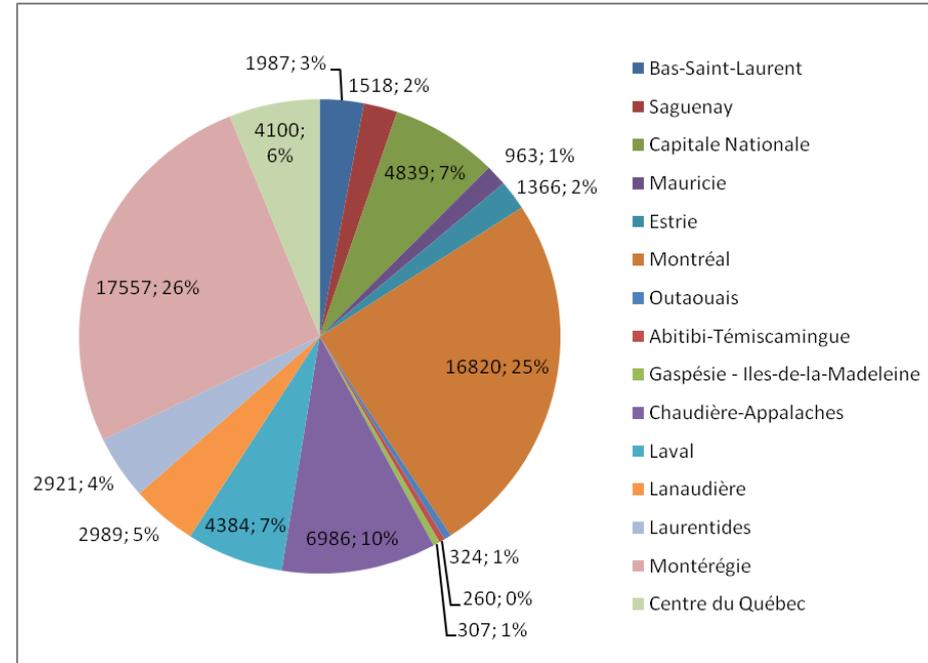
Source : Base de données du CSMOTA, 17 juillet 2012.

## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.5 Répartition des emplois par région

De façon proportionnelle au nombre d'entreprises s'y trouvant, tel qu'illustré au graphique 5 ci-contre, les emplois sont concentrés autour de Montréal et dans les régions périphériques telles que Laval, Lanaudière, les Laurentides et la Montérégie (66 % des emplois sur l'ensemble de ces territoires) et dans une moindre mesure, dans les régions de la Capitale-Nationale et de Chaudière-Appalaches (18 %).

**GRAPHIQUE 5. Répartition des emplois du secteur de la transformation alimentaire par région**



Source : Base de données du CSMOTA, 17 juillet 2012.

## 2. PORTRAIT DE L'INDUSTRIE

### 2.6 Performance du régime de qualification existant dans le secteur

Dans le secteur de la transformation alimentaire, aucune norme professionnelle n'est encore en place. Par contre, les régimes de qualification de boucher industriel abattage et découpe existent depuis 2001. Le tableau ci-contre indique le nombre de démarches entreprises et de certificats émis par rapport à ce régime de qualification par année. Selon les données, le nombre de participants s'est maintenu autour de 20 par année jusqu'à ce que la conseillère en ressources humaines du CSMOTA soit embauchée et en fasse la promotion de façon plus intensive en 2008 ce qui a fait doublé le nombre de participants à plus d'une quarantaine par année. En 2010, une coordonnatrice à la formation a été embauchée et cela a permis de faire connaître le programme encore davantage en faisant presque triplé le nombre de participants pour atteindre près de 120 par année.

**TABLEAU 2. Nombre de démarches entreprises et de certificats émis au PAMT -Boucherie industrielle Abattage et Découpe par année**

Année	Démarches Boucher industriel-abattage	Démarches Boucher industriel-découpe	TOTAL Démarches Boucher industriel	Certificat Boucher industriel-abattage	Certificats Boucher industriel-découpe	Total Certificats Boucher industriel
2001-2002	5	6	11	0	0	0
2002-2003	5	29	34	0	0	0
2003-2004	0	11	11	0	0	0
2004-2005	4	6	10	0	1	1
2005-2006	1	13	14	4	13	17
2006-2007	7	15	22	1	8	9
2007-2008	2	9	11	0	6	6
2008-2009	27	25	52	0	9	9
2009-2010	21	24	45	3	12	15
2010-2011	14	30	44	8	8	16
2011-2012	42	77	119	14	38	52
2012-2013	24*	46*	70*	14*	22*	36*
TOTAL	152	291	443	44	117	161

\*Données pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 3 décembre 2012.

Source : Compilation de données transmises par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle. Commission des partenaires du marché du travail.

### 3. État de situation du métier d'opérateur en transformation alimentaire

- Analyse documentaire et entrevues en profondeur



### 3.1 Objectifs et méthodologie

Ce premier segment de l'étude vise à situer le métier et la main-d'œuvre en transformation alimentaire et à identifier les avenues possibles permettant de répondre aux besoins des entreprises en matière de développement et de reconnaissance des compétences de leurs opérateurs.

Il sera établi à partir d'une analyse de la documentation pertinente et des données statistiques ainsi qu'à partir d'entrevues en profondeur effectuées auprès d'un échantillon de 10 entreprises œuvrant dans le secteur de la transformation alimentaire et qui embauchent des opérateurs de machines ou de procédés industriels.

Ces entrevues auprès des employeurs ont comme objectif d'identifier les diverses appellations d'emploi utilisées dans ces entreprises, de discuter des changements survenus dans la fonction de travail et des enjeux liés au recrutement des opérateurs et à leur formation. Les rencontres visent également à explorer la perception des entreprises par rapport à la pertinence d'élaborer une norme professionnelle et, le cas échéant, des stratégies d'apprentissage en découlant ainsi que d'évaluer leur réceptivité à la reconnaissance des compétences.

#### 3.1.1 Caractéristiques des employeurs consultés

Les tableaux qui suivent présentent la répartition des entrevues réalisées selon des paramètres tels que les sous-secteurs d'activité, les régions administratives où elles se situent, la taille des entreprises rencontrées ainsi que leur situation syndicale. Le questionnaire ayant servi de base de discussion avec les employeurs est présenté à l'annexe 2.

**TABLEAU 3. Nombre d'entrevues réalisées par sous-secteur d'activité**

Sous-secteurs d'activité	Entrevues réalisées
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	1
3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	1
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	1
3115 Fabrication de produits laitiers	2
3116 Fabrication de produits de viande	1
3118 Boulangerie et fabrication de tortillas	1
3119 Fabrication d'autres aliments	2
3121 Fabrication de boissons	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

**TABLEAU 4. Nombre d'entrevues réalisées par région administrative (n=10)**

Régions administratives	Entrevues réalisées
Chaudière-Appalaches	2
Centre-du-Québec	1
Estrie	1
Montérégie	4
Laval	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

**TABLEAU 5. Nombre d'entrevues réalisées selon la taille de l'entreprise (n=10)**

Nombre d'employés à la production	Entrevues réalisées
1 à 49	2
50 à 199	5
200 et plus	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

**TABLEAU 6. Nombre d'entrevues réalisées selon la situation syndicale des entreprises (n=10)**

Situation syndicale	Entrevues réalisées
Entreprises dont les employés sont syndiqués	5
Entreprises dont les employés sont non syndiqués	5
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

#### 3.1.2 Limites des entrevues en profondeur

Il est important de souligner qu'à cette étape-ci de l'étude, les résultats des entrevues en profondeur avec les entreprises devront être considérés dans le contexte où ils ont été compilés dans un échantillonnage de taille restreinte de sorte qu'ils peuvent présenter des lacunes quant à leur représentativité pour l'ensemble de l'industrie relativement à certaines questions.

En fait, cette étape de l'étude vise à préparer le terrain à l'enquête couvrant un vaste échantillon d'entreprises du secteur. Cette lacune disparaîtra lorsque les résultats de cette enquête seront présentés.

### 3.2 Situation générale de la main-d'œuvre

#### 3.2.1 Détermination du métier

Le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons correspond à la classification nationale des professions Classification nationale des professions (CNP) 9461.

Selon la définition de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC)<sup>1</sup>, les opérateurs de machines et de procédés industriels de ce groupe de base font fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels et des machines à fonction unique pour effectuer différentes tâches dans la transformation et l'emballage des aliments et des boissons. Ils travaillent dans des usines de mise en conserve de fruits et de légumes, des laiteries, des minoteries, des boulangeries-pâtisseries, des raffineries de sucre, des usines de conditionnement de la viande, des brasseries, et d'autres établissements de transformation des aliments, des boissons et des produits connexes.

Dans le cadre du présent projet, ce sont les opérateurs œuvrant dans les secteurs d'activités représentés par le CSMOTA qui sont à l'étude. Ainsi, par rapport à la définition de RHDCC, les opérateurs des usines de produits de tabac en feuille et de produits marins ne sont pas concernés par le projet.

1. RHDCC. 9461 Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes .  
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2011/RechercheRapide.aspx?val65=9461>

#### 3.2.2 Appellations d'emploi

À titre d'exemple, toujours selon RHDCC, cette profession inclut des appellations d'emploi telles que :

- brasseur/brasseuse
- trancheur/trancheuse de viandes
- opérateur/opératrice de friteuse
- opérateur/opératrice de mélangeur d'aliments secs
- opérateur/opératrice de pasteurisateur
- opérateur/opératrice à la fermentation
- raffineur/raffineuse de chocolat
- etc.

Selon cette source, on retrouve 409 diverses appellations d'emploi au sein de la profession d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons. Une liste détaillée de celles-ci est présentée à l'annexe 3.

### 3.2.3 Métiers voisins

Selon RHDCC<sup>1</sup>, on peut considérer comme étant des métiers voisins à celui d'opérateur en transformation des aliments et des boissons les métiers suivants :

- Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières – commerce de gros et de détail (CNP 6251);
- Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé (CNP 9462) ;
- Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries (CNP 6252);
- Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9617);
- Manœuvres dans la transformation du poisson (CNP 9618);
- Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson (CNP 9463);
- Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9213).

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.2.4 Répartition de l'emploi par secteur d'activité

Le tableau ci-contre présente la répartition de l'emploi comme opérateur selon les secteurs d'activité de la transformation alimentaire à l'aide des données du Recensement de 2006 de Statistiques Canada. Selon ces données, on estime à 6 318 le nombre de personnes travaillant comme opérateur dans le secteur de la fabrication d'aliments et de boissons.

Comme on le voit, la grande majorité des opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons, soit 86 %, travaillent dans le secteur manufacturier, dont 73 % dans les industries de la fabrication d'aliments et 11 % dans la fabrication de boissons. Dans le secteur manufacturier, les opérateurs sont présents en nombre important en fabrication de produits laitiers qui en compte 1986 (31,4% des opérateurs).

On observe un nombre relativement faible d'opérateurs en fabrication de produits de viande en dépit du fait qu'il s'agisse d'un secteur important de la transformation des aliments et des boissons. Ce phénomène s'explique par le fait que des opérateurs peuvent avoir été classés en tant que manœuvres lors du recensement. D'autres peuvent avoir été classés en tant que bouchers industriels.

**TABLEAU 7. Répartition de l'emploi par secteur d'activité, pour le Québec Opérateurs de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire – CNP 9461**

Codes et titres SCIAN – Secteurs d'activité économique	Emploi	% du total	% du 31-33
TOTAL – Toutes industries	7 330	100,0	
<b>11 – Agriculture, foresterie, chasse et pêche</b>	<b>176</b>	<b>2,4</b>	
<b>31-33 Fabrication</b>	<b>6 318</b>	<b>86,2</b>	<b>100,0%</b>
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	190	2,6	3,0%
3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses	103	1,4	1,6%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	675	9,2	10,7%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	476	6,5	7,5%
3115 Fabrication de produits laitiers	1 986	27,1	31,4%
3116 Fabrication de produits de viande	198	2,7	3,1%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	931	12,7	14,7%
3119 Fabrication d'autres aliments	931	12,7	14,7%
3121 Fabrication de boissons	828	11,3	13,1%
<b>41 – Commerce de gros</b>	<b>484</b>	<b>6,6</b>	
4131 Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	315	4,3	
4132 Grossistes-distributeurs de boissons	117	1,6	
4133 Grossistes-autres	52	0,7	
<b>44-45 Commerce de détail</b>	<b>191</b>	<b>2,6</b>	
<b>Autres secteurs</b>	<b>161</b>	<b>2,2</b>	

Source : Statistiques Canada, Recensement de 2006.

Traitement : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Les données les plus récentes de Statistiques Canada disponibles sont celles du Recensement de 2006. Par contre, des données de l'Information sur le Marché du Travail (IMT) d'Emploi-Québec pour 2010 sont accessibles.<sup>1</sup> Selon ces données, on dénombrait 8 000 opérateurs de machines et de procédés industriels œuvrant dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons en 2010.

En plus d'avoir été produites à 4 ans d'intervalle, il est possible que les recoupements entre les données d'Emploi-Québec et celles de Statistiques Canada ne soient pas parfaits. On peut en effet s'attendre à ce qu'il y ait quelques divergences statistiques entre les deux séries de données du fait que leur méthodologie est différente et qu'il peut y avoir de la confusion de la part des répondants attribuables, notamment, à certaines traditions quant à certaines appellations d'emploi.

Par exemple, il existe une confusion quant à l'appellation d'emploi de boulanger et pâtissier dans le secteur de la fabrication industrielle. En effet, plusieurs moyennes et grandes entreprises du secteur nomment boulanger ou pâtissier des personnes qui, en fait, sont devenues des opérateurs. Cette erreur est le résultat d'une tradition. Il y a dix ou vingt ans, alors que les processus de fabrication étaient moins automatisés, on retrouvait effectivement plus de boulangers et de pâtisseries qu'aujourd'hui. Avec l'automatisation, le travail de la majorité de ces personnes s'est transformé pour devenir un travail d'opérateur. Mais plusieurs entreprises ont maintenu les appellations d'emploi traditionnelles – boulanger et pâtissier – qui ont une connotation plus valorisante que celle d'opérateur.<sup>2</sup>

D'autres travailleurs classés comme manœuvres effectuent peut-être des tâches s'apparentant à celles d'opérateurs et l'inverse est aussi possible.

1. Emploi- Québec Information sur le marché du travail, Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (9461). [http://imt.emploiuebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122\\_statprof\\_01.asp?pro=9461&PT2=17&prov=FPT&PT3=9&cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&T4=53](http://imt.emploiuebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_statprof_01.asp?pro=9461&PT2=17&prov=FPT&PT3=9&cregn=QC&PT1=1&lang=FRAN&Porte=1&T4=53).
2. CSMOTA, 2007. Étude sectorielle du domaine des boulangeries et des pâtisseries.p. 107.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.2.5 Répartition de l'emploi par région

Le tableau ci-contre présente la répartition des emplois d'opérateur en transformation alimentaire selon la région administrative ainsi que la comparaison avec la répartition des emplois de l'ensemble des professions.

On note que le tiers des emplois d'opérateurs en transformation alimentaire est situé en Montérégie où l'on retrouve un bassin important d'employeurs de ce secteur et un peu plus de 20 % dans la région de Montréal. Le reste est réparti dans toutes les régions du Québec avec de bonnes concentrations d'emploi dans les Laurentides, Lanaudière et la région de la Capitale-Nationale.

**TABLEAU 8. Répartition des emplois d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons selon la région en comparaison avec l'ensemble des professions**

Portrait socio-économique		
	CNP 9461	Ensemble des professions
<b>Répartition des emplois selon la région (en %)</b>		
Montréal	22,7	24,1
Montérégie	33,9	18,7
Capitale-Nationale	6,5	9,1
Laurentides	7,3	7,0
Lanaudière	6,7	5,8
Chaudière-Appalaches	4,8	5,4
Laval	4,1	5,0
Outaouais	1,0	4,7
Estrie	2,0	3,9
Saguenay-Lac-St-Jean	1,9	3,3
Mauricie	1,2	3,1
Centre-du-Québec	5,4	2,9
Bas-Saint-Laurent	0,6	2,5
Abitibi-Témiscamingue	1,2	1,8
Côte-Nord et Nord du Québec	0,0	1,7
Gaspésie – îles-de-la-Madeleine	0,8	1,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i>Source : Statistiques Canada, Recensement 2006</i>		

### 3.2.6 Portrait socio-économique

Le tableau de la page suivante montre la répartition des opérateurs selon certaines caractéristiques socio-économiques provenant du Recensement de 2006.

On remarque que la main-d'œuvre exerçant une fonction d'opération en transformation alimentaire est **majoritairement masculine** (71,4 %) et elle l'est davantage que dans l'ensemble des professions (52,7 %).

Les opérateurs sont également un peu **plus âgés que la moyenne** au Québec. En effet, 43 % des opérateurs sont âgés entre 45 et 64 ans, contre 38,8 % pour l'ensemble des professions. En comparaison, dans l'échantillon d'entreprises interviewées, l'âge des opérateurs se situait en moyenne à 41 ans. En complément, plus de la moitié des entreprises interviewées, soit 55 %, ont dit que l'âge moyen des opérateurs au sein de leur entreprise avait augmenté au cours des dernières années alors que 45 % ont jugé que l'âge moyen était demeuré stable.

Par ailleurs, la grande majorité des emplois d'opérateur, soit 90 %, sont à temps plein comparativement à 79,2 % pour l'ensemble des professions au Québec. De plus, le revenu moyen est inférieur d'environ 5000 \$ par rapport à l'ensemble des professions.

On observe de plus que les opérateurs en transformation alimentaire constituent une main-d'œuvre relativement peu scolarisée. Leur **niveau de scolarité est beaucoup moins élevé** que celui de l'ensemble des professions; plus de 60 % des opérateurs détiennent un diplôme d'études secondaires ou moins comparativement à 36 % pour l'ensemble des professions. Il est à noter que près de 26 % des opérateurs en transformation alimentaire ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires.

**TABLEAU 9. Portrait socio-économique des opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9461) par rapport à l'ensemble des professions au Québec**

Répartition de l'emploi selon le sexe	CNP 9461	Ensemble des professions
Hommes	71,4%	52,7%
Femmes	28,6%	47,3%
<b>Répartition de l'emploi selon le groupe d'âge</b>		
15 - 24 ans	10,5%	14,1%
25 - 44 ans	45,7%	45,1%
45 - 64 ans	43,0%	38,8%
65 ans et plus	0,8%	2,0%
<b>Répartition de l'emploi selon le statut</b>		
Plein temps	90,2%	79,2%
Temps partiel	9,8%	20,8%
<b>Revenu d'emploi annuel moyen</b>		
Moyen	40 015	45 157
<b>Répartition de l'emploi selon le plus haut niveau de scolarité atteint</b>		
Moins d'un DES	25,9%	14,1%
Diplôme d'études secondaires (DES)	35,3%	21,9%
Diplôme postsecondaire non universitaire	35,1%	43,1%
Baccalauréat et plus	3,7%	20,9%

Source: Service Canada –Emploi-Avenir Québec. Opérateurs de machines et de procédés industriels – aliments et boissons.  
[http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/9461.shtm](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/9461.shtm).

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.2.7 Principales fonctions des opérateurs

Le tableau ci-dessous présente les principales fonctions des opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons.

**TABLEAU 10. Principales fonctions des opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons**

#### Fonctions

Faire fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels par le biais de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou d'autres pour broyer, extraire, mélanger, cuire ou transformer de quelque autre manière des produits d'alimentation, et pour ensacher, mettre en boîte ou emballer, selon des procédés divers, des produits d'alimentation;

Faire fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels pour broyer, extraire, mélanger, distiller, faire fermenter ou transformer de quelque autre manière les boissons alcoolisées ou non, et embouteiller, mettre en conserve ou emballer, selon des procédés divers, les boissons;

Actionner des machines à fonction unique pour meuler, extraire, mélanger, sécher, mêler, congeler, cuire ou transformer de quelque autre manière des aliments, des boissons et des produits connexes;

Manœuvrer des machines à fonction unique pour emboîter, mettre en conserve ou emballer de quelque autre manière des aliments, des boissons et des produits connexes;

Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites et faire des réglages pour modifier des variables comme les temps de cuisson, l'apport d'ingrédients, les débits et les températures;

Tenir des registres d'information sur la production, tels que la quantité, le poids, la taille, la date et les différents types de produits emballés;

Vérifier des produits pour assurer leur conformité aux normes de la compagnie, et débloquer, au besoin, les machines;

Effectuer des réglages correctifs aux machines, et nettoyer les machines et les aires de travail immédiates;

Installer et régler des machines de transformation et d'emballage en vue de leur mise en service.

1. Source : RHDCC. 9461 Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes .  
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2011/RechercheRapide.aspx?val65=9461>

Les entrevues réalisées ont permis de documenter les principales fonctions d'opération que l'on retrouve au sein des entreprises rencontrées. Les responsables des ressources humaines interviewés ont fait état des principales responsabilités, connaissances, habiletés et attitudes requises pour chacune des fonctions.

Ces informations sont présentées dans les tableaux à l'annexe 4. Les fonctions y sont présentées sous leur appellation générique. Les appellations utilisées dans l'entreprise sont indiquées en italique. Il est important de souligner que les informations présentées dans les tableaux pour chaque entreprise ne constituent ni une liste exhaustive ni une description complète des éléments qui caractérisent chacune des fonctions. Ils reflètent simplement ce que les personnes interviewées ont dit savoir de chacune des fonctions au meilleur de leurs connaissances. Les tableaux sont basés sur une ou deux entrevues effectuées par secteur; ces informations doivent être considérées avec prudence. Une évaluation plus complète du métier nécessitera une analyse en bonne et due forme de la profession, ce qui dépasse les objectifs visés par ce mandat.

### 3.2.8 Niveau de compétence<sup>2</sup>

La CNP définit le niveau de compétence selon la durée et la nature des études et de la formation exigées pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi sont également prises en compte, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi.

Le niveau de compétence requis pour exercer le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (9461) est évalué à « intermédiaire » ce qui nécessite :

- Un à quatre ans d'études secondaires,
- ou jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail précise.

1. RHDC. 9461 Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes .  
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2011/RechercheRapide.aspx?val65=9461>
2. Emploi — Québec Information sur le marché du travail, Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (9461).  
[http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122\\_descrpofession\\_01.asp?pro=9461&PT2=17&prov=FPT&PT3=9&cregn=QC&PT1=3&lang=FRAN&Porte=1&PT4=53&cregncmp1=QC&cregncmp2=QC](http://imt.emploiquebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrpofession_01.asp?pro=9461&PT2=17&prov=FPT&PT3=9&cregn=QC&PT1=3&lang=FRAN&Porte=1&PT4=53&cregncmp1=QC&cregncmp2=QC)

### 3.2.9 Connaissances, habiletés et attitudes requises

Comme on le constatera plus loin, selon les entreprises rencontrées, outre le fonctionnement de leur équipement, on s'attend à ce que les opérateurs exerçant un métier en transformation des aliments et des boissons connaissent les règles en matière d'hygiène et de salubrité alimentaire et qu'ils comprennent les aspects et les réactions physiques et chimiques des produits et aliments qu'ils manipulent. Les entreprises souhaitent également qu'ils aient des connaissances de base en informatique en raison de l'automatisation des machines utilisées ainsi qu'en mathématiques de manière à ce qu'ils puissent exercer leur jugement lorsque des ajustements aux équipements sont nécessaires.

Outre le fait d'être en mesure de suivre les cadences rapides des lignes de production, plusieurs fonctions d'opération requièrent une bonne force et une endurance physique pour, par exemple, pouvoir manipuler des matières premières qui arrivent en très grandes quantités ou pour avoir la capacité de travailler en conditions difficiles, à la chaleur, au froid ou debout, notamment.

Pour plusieurs fonctions d'opération en transformation alimentaire, on s'attend à ce que les opérateurs aient les sens bien développés et la capacité à reconnaître les goûts, les odeurs, les couleurs et les textures, par exemple.

On s'attend souvent aussi à ce qu'ils aient un bon sens de l'observation du fait de l'importance de la détection rapide de toute anomalie sur la chaîne de production de même qu'ils aient des aptitudes et une logique mécanique leur permettant de comprendre ce qui se passe et de faire les ajustements nécessaires et même des réparations mineures à l'équipement, au besoin.

De plus, de bonnes capacités de communication et dans certains cas, la capacité à rédiger des rapports sont considérés comme des atouts pour les opérateurs.

Le sens des responsabilités, le souci de la qualité, la rigueur et la ponctualité sont parmi les attitudes recherchées pour les opérateurs en transformation alimentaire qui ont été les plus fréquemment mentionnées par les entreprises rencontrées.

Différentes études sectorielles et différents projets réalisés par le CSMOTA, ont repéré des besoins en matières en développement et en reconnaissance des compétences pour la profession d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons.

Selon l'étude sectorielle du domaine des **produits laitiers**, les entreprises de toutes tailles misent beaucoup sur la formation en usine bien que des programmes directement en lien avec la fabrication des produits laitiers soient offerts. **Les besoins en formation se situent surtout au niveau des connaissances pratiques en fabrication fromagère.**<sup>1</sup> Les recommandations de cette étude proposaient de promouvoir la formation par compagnonnage au niveau des postes directement liés à la fabrication du produit (ex. aide-fromager).<sup>2</sup>

1. CSMOTA, 2006, Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.75.
2. Ibid. p.79.
3. CSMOTA, 2010. Étude sectorielle sur la fabrication des autres aliments, p.137.
4. Ibid. p.209-210.
5. CSMOTA, 2008. Étude sectorielle du domaine des jus et boissons, p.114.

Dans l'étude sectorielle de la fabrication des **autres aliments**, on indique que les principales formations offertes aux opérateurs le sont en début d'emploi : politiques et règlements de l'entreprise, entraînement à la tâche, hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, SIMDUT, utilisation des équipements de production (et de l'informatique qui en découle), HACCP (dans les entreprises certifiées). Dans plusieurs de ces entreprises, des rappels sont effectués annuellement, principalement en hygiène et salubrité et en santé et sécurité. De plus, lorsque des changements sont apportés au processus ou à des équipements de production, des formations internes sont offertes pour actualiser leurs connaissances. Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises de fabrication des autres aliments révèle que seulement 5 % d'entre elles observent des lacunes dans les compétences de leurs opérateurs. Il n'y a donc pas de problématique particulière sur ce plan.<sup>3</sup> Selon les recommandations tirées de cette étude, il était proposé d'explorer plus en profondeur le besoin exprimé par les fabricants d'aliments congelés, mets préparés et plats cuisinés pour la mise en place d'une formation en cuisine industrielle destinée aux opérateurs-cuisiniers.<sup>4</sup>

Selon l'étude du domaine des **jus et boissons**, 17% des entreprises observent des lacunes sur le plan des compétences de leurs opérateurs, 64% disent qu'ils ne voient pas de lacunes et 19% ne sont pas en mesure de répondre. On ne constate pas de différences significatives selon la taille de l'entreprise.<sup>5</sup>

Dans le domaine des **boulangeries et des pâtisseries**, 17% des entreprises observent des lacunes sur le plan des compétences de leurs opérateurs. Une formation interne est donnée à tous les opérateurs en début d'emploi. De la formation continue est aussi offerte. Elle porte principalement sur les bonnes pratiques manufacturières, l'hygiène et la salubrité et la santé et la sécurité au travail. <sup>1</sup> Le Conseil de la Boulangerie du Québec (CBQ) a officiellement confirmé son intérêt et a donné, le 10 septembre 2010, son appui au CSMOTA pour le développement d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail en boulangerie industrielle. Cet organisme regroupe 9 entreprises employant environ 1800 personnes.

**Transformation des viandes:** Dans le cadre du démarchage effectué par la coordonnatrice à la formation du CSMOTA en 2010 pour la promotion du Programme d'apprentissage en boucherie industrielle (PAMT), plusieurs entreprises ne se qualifiant pas au PAMT car ils effectuaient de la surtransformation à l'aide d'équipements et non de l'abattage ou de la découpe à l'aide de couteaux se sont montrés intéressés à un PAMT pour les opérateurs du secteur.

1. CSMOTA, 2007. Étude sectorielle des boulangeries et pâtisseries, p.90.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

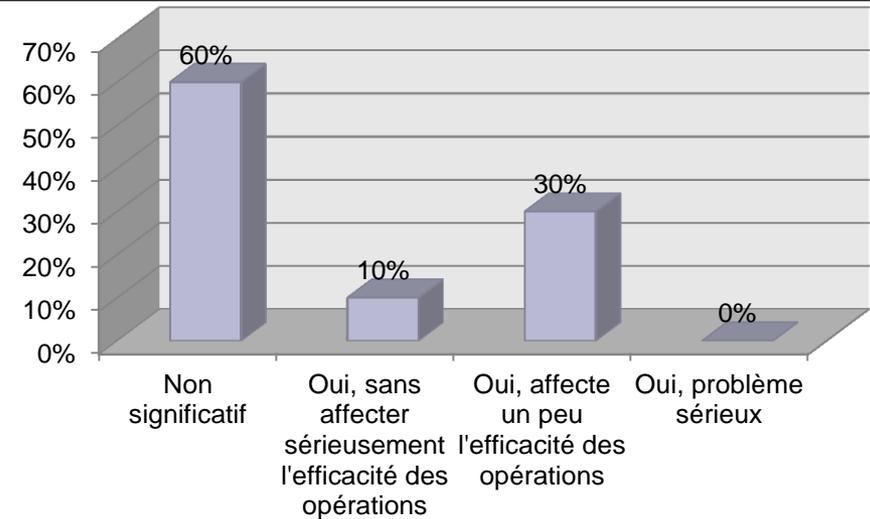
### 3.2.10 Compétences de base requises

Une autre des caractéristiques socio-économiques des travailleurs concerne la maîtrise de la langue. Cette question a été abordée avec les responsables des ressources humaines rencontrés pour les entrevues avec les entreprises. Le graphique 6 ci-contre présente l'état de situation des opérateurs de l'échantillon sur cette question.

Pour plus de la moitié des entreprises interviewées, la connaissance de la langue française des opérateurs, bien qu'elle puisse comporter des lacunes, ne constitue pas un problème jugé comme étant significatif et qui aurait comme incidence d'affecter de manière assez importante l'efficacité des opérations. Pour aucune des entreprises rencontrées, la méconnaissance de la langue française ne constitue pas un problème sérieux.

En revanche, plusieurs des personnes rencontrées ont fait état de l'importance pour les opérateurs en transformation alimentaire d'avoir de bonnes **connaissances de base en mathématiques** de manière à pouvoir résoudre des problèmes simples, comme des règles de trois par exemple, dans le but d'être en mesure de faire les ajustements voulus sur les équipements. Il semble que **certains opérateurs aient des lacunes** à ce chapitre de sorte que plusieurs entreprises font passer des tests de compétences de base en mathématiques avant l'embauche.

**GRAPHIQUE 6. Problèmes de connaissance de la langue française des opérateurs selon les entreprises interviewées (n=10)**



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3.3 Analyse de métier existante

L'analyse de métier existante, qui concerne, en partie, le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons, a été publiée en 1999 par le Ministère de l'Éducation.<sup>1</sup> Cette étude portait sur le métier de conducteurs de machines industrielles dans plusieurs grands secteurs d'activités, dont les productions sont associées aux métaux, aux plastiques, au bois aux textiles, à l'électricité, à l'électronique et à l'alimentation. Ainsi, cette analyse n'est pas particulière au secteur de la transformation des aliments. Les tâches qui y sont présentées sont les suivantes :

1. Préparer la matière première.
2. Conduire une machine pour la transformation ou la fabrication de produits.
3. Contrôler le déroulement de procédés.
4. S'assurer de la qualité du produit.
5. Entretenir la machinerie.
6. Effectuer des tâches de manœuvre.
7. Participer au développement de l'entreprise.

### 3.4 Norme professionnelle nationale existante

Une norme professionnelle nationale pour les opérateurs en transformation alimentaire a été élaborée en 2011 par le Conseil canadien des ressources humaines du secteur de la transformation des aliments, grâce à la participation de plus de 50 experts de l'industrie provenant de partout au Canada, dont 12 du Québec.

La norme s'applique à tous les employés qui peuvent occuper un poste d'opérateur en transformation alimentaire, dans tous les sous-groupes du secteur. La norme canadienne décrit les tâches, les connaissances et les aptitudes essentielles de la profession.

Celle-ci est d'ordre général et couvre l'ensemble des fonctions d'opération pour l'ensemble du secteur de la transformation des aliments et des boissons. En comparaison, les normes élaborées au Québec jusqu'à présent ont eu tendance à être plus spécifiques que la norme nationale et cibler des métiers particuliers en décrivant des éléments de compétences et de connaissances ainsi que des critères de performance rattachés à ces métiers.

1. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Éducation, 1999. Fabrication mécanique, Conduite de machines industrielles – Rapport d'analyse de situation de travail, 47 pages.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

#### 3.5 Perspectives d'emploi

La transformation alimentaire est un secteur en expansion au Québec, contrairement à plusieurs autres industries du secteur manufacturier. Depuis 2005, en matière bioalimentaire, les exportations aussi bien que les importations du Québec se sont accrues d'environ 30 %, comparativement à 20 % pour la demande alimentaire intérieure du Québec. La demande de plus en plus forte émanant des pays nouvellement industrialisés explique en partie que les marchés extérieurs soient une avenue de croissance pour l'industrie québécoise. Par contre, contrairement à ce qu'on peut observer dans la plupart des autres industries manufacturières, la croissance de l'industrie de la fabrication d'aliments repose peu sur les exportations. Cela dit, il n'en demeure pas moins que c'est l'évolution des livraisons intérieures qui influence le plus le niveau de l'emploi dans cette industrie. <sup>1</sup>

Le tableau ci-contre offre un portrait des perspectives d'emploi pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire selon les régions administratives. Pour l'ensemble du Québec, on constate qu'au cours des prochaines années, soit entre 2011 et 2015, **les perspectives d'emploi pour les opérateurs sont favorables** selon les données d'Emploi-Québec. Les régions les plus favorisées à ce chapitre seront le Centre-du-Québec, Lanaudière, Laurentides, Laval, Montérégie et Montréal. <sup>2</sup>

Source :

<sup>1</sup>MAPAQ – BioClips Actualité bioalimentaire, Volume 19 numéro 16, 3 mai 2001. [http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/BioClips\\_Volume%2019\\_no%2016.pdf](http://www.mapaq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/Bioclips/BioClips_Volume%2019_no%2016.pdf)

<sup>2</sup>Service Canada –Emploi-Avenir Québec. Opérateurs de machines et de procédés industriels – aliments et boissons.

[http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/9461.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/9461.shtml)

**TABLEAU 11. Perspectives d'emploi pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (9461) par région**

Régions	Perspectives 2011-2015
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>Favorables</b>
Abitibi-Témiscamingue	Restreintes
Bas-Saint-Laurent	Non publié
Capitale-Nationale	Acceptables
Centre-du-Québec	Favorables
Chaudière-Appalaches	Acceptables
Côte-Nord	Non publié
Estrie	Acceptables
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Non publié
Lanaudière	Favorables
Laurentides	Favorables
Laval	Favorables
Mauricie	Acceptables
Montérégie	Favorables
Montréal	Favorables
Nord-du-Québec	Non publié
Outaouais	Restreintes
Saguenay-Lac-Saint-Jean	Acceptables
RMR de Montréal	<b>Favorables</b>
RMR de Québec	<b>Acceptables</b>

Source : Emploi-Québec, IMT.

Selon Emploi-Avenir, le nombre d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons a augmenté fortement jusqu'au début des années 2000 pour se stabiliser par la suite. Compte tenu des perspectives dans ces industries, on prévoit que le nombre d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons augmentera légèrement au cours des prochaines années.

Toujours selon Emploi-Avenir, les débouchés proviendront en premier lieu des postes qui seront libérés par les opérateurs de machines qui prendront leur retraite et, dans une moindre mesure, de l'augmentation de l'emploi. D'autres débouchés découleront du roulement de personnel assez important et des postes qui seront libérés par ceux qui obtiendront des promotions à divers postes à l'intérieur de l'industrie de la fabrication d'aliments, par exemple à des postes de supervision.

Source : Service Canada –Emploi-Avenir Québec. Opérateurs de machines et de procédés industriels – aliments et boissons. : [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/9461.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/9461.shtml)

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.5.1 Évolution de la fonction d'opérateur en transformation alimentaire

Selon les entreprises interviewées, des changements dans les tâches des opérateurs ont été observés au cours des dernières années. Ceux-ci sont mentionnés au tableau 12 ci-dessous. **L'automatisation** accrue des équipements a conduit à une sophistication et à une **complexité plus grandes de la fonction d'opérateur** qui requiert dorénavant des compétences élargies, notamment en **informatique de base**, de manière à ce que l'opérateur soit en mesure de réaliser, par exemple, les programmations sur les équipements.

Par ailleurs, l'obtention de nouvelles certifications de la part de certains manufacturiers, que ce soit HACCP, SQF ou BRC, a également **augmenté la production de contrôles et de rapports** pour celles-ci.

Un type de poste d'opérateur semble avoir émergé. Il s'agit de la fonction d'opérateur-qualité qui implique une responsabilisation en matière d'assurance-qualité à toutes les étapes du processus de production et non seulement en laboratoire ou au département de contrôle de la qualité. Ces opérateurs-qualité doivent documenter ce qu'ils font, réaliser des contrôles et s'assurer que les processus respectent les normes et qu'ils puissent en fournir la preuve.

En ce qui a trait aux changements à venir, on **s'attend à ce que la fonction d'opérateur devienne encore plus sophistiquée**, comme on le mentionne au tableau 13 ci-dessous. Des entreprises ont également mentionné le souhait de voir les opérateurs du futur capables de **réaliser eux-mêmes des réparations mineures à leur équipement** de manière à minimiser le recours au spécialiste en électromécanique. Une entreprise a mentionné qu'un poste de super-opérateur était en émergence dans son entreprise. Il s'agit d'un maître d'œuvre qui transmet son savoir à chaque quart de travail.

**TABLEAU 12. Changements observés dans les tâches des opérateurs au cours des trois dernières années**  
(n=10)

- Automatisation accrue
- Spécialisation des tâches accrue
- Sophistication et complexité des tâches accrues
- Assurance-qualité
- Augmentation de la production de rapports
- Augmentation des contrôles en vue de nouvelles certifications

**TABLEAU 13. Changements à venir dans les tâches des opérateurs au cours des trois prochaines années**  
(n=10)

- Nouveaux équipements plus spécialisés
- Compétences et responsabilités élargies pour les opérateurs
- Fonctions d'opération encore plus sophistiquées
- Qualité intégrée

Il demeure que dans l'ensemble, lorsque questionnées sur les changements observés dans la fonction d'opérateur au cours des trois dernières années, toutes les entreprises rencontrées ont répondu que **les fonctions d'opérateurs sont demeurées essentiellement stables du fait que l'essentiel de l'automatisation a déjà été absorbé** et qu'il n'y a pas eu de grands changements significatifs dans les modes d'opération plus récemment. Autrement dit, des changements ont eu lieu sur un horizon de temps plus long, mais il n'y a pas eu de changements additionnels au cours des trois dernières années. Cela a aussi été soulevé dans la plus récente étude sectorielle du secteur publiée en 2012 et portant sur la fabrication des autres aliments.<sup>1</sup>

Il est également mentionné dans cette étude que « trois changements dans les tâches des opérateurs, déjà en cours depuis quelques années, vont s'accroître au cours des prochaines années »<sup>2</sup>

- L'opérateur est de plus en plus responsable d'effectuer des tests et contrôles de qualité et de vérifier la conformité des résultats. En un sens, il effectue certaines tâches qui étaient attribuées traditionnellement au technicien.

- La programmation des machines et équipements est une tâche que certains opérateurs devront de plus en plus assumer, d'où l'importance de bien maîtriser les automates programmables.

- Des entreprises exigent de certains opérateurs une connaissance de base en mécanique industrielle ou en électromécanique afin qu'ils soient en mesure de réparer les bris mineurs, sans avoir à faire appel à l'électromécanicien. »

Du côté de la fabrication des jus et des boissons, où les entreprises sont massivement automatisées, peu importe la taille, « [la] numérisation, l'informatisation et la robotisation des processus de production sont des réalités implantées depuis plusieurs années. L'automatisation du travail a eu des impacts majeurs. Notamment, elle a modifié le travail de plusieurs employés, en particulier celui des opérateurs. Dans les usines, le travail a pris une orientation axée sur l'opération d'équipements complexes et le contrôle de la qualité des procédés et des produits. Cela a fait en sorte d'accroître l'importance accordée à la formation. »<sup>3</sup>

1. CSMOTA, 2010. Étude sectorielle sur la fabrication des autres aliments, p.137-138.
2. Ibid. p.138.
3. CSMOTA, 2008. Étude sectorielle du domaine des jus et boissons, p.35.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.6 Programmes de formation pertinents

#### 3.6.1 DEP en opération d'équipements de production

Le seul programme d'études en lien direct avec la profession d'opérateurs de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire est le Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5310 Opération d'équipements de production

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour opérer des machines de production conventionnelles ou automatisées;
- Assurer les préparatifs et la mise en marche de la production;
- Assurer et vérifier la qualité de la production et procéder à l'entretien préventif de la ou des machine(s) dont il ou elle a la responsabilité.

La durée de la formation est de 900 heures. Le tableau ci-contre montre la répartition entre les différents thèmes abordés durant la formation ainsi que leur durée respective en heures.

Le tableau 15 de la page suivante présente la liste des établissements offrant ce programme. On remarque qu'il est offert à la grandeur du Québec.

**TABLEAU 14. DEP 5310 – Contenu du programme DEP Opération d'équipements de production**

Énoncé de la compétence	Durée (heures)
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	30
Interpréter des dessins techniques	75
Prévenir les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité au travail	15
Effectuer des travaux d'atelier	90
Utiliser des moyens de recherche d'emploi	15
Conduire des machines conventionnelles	105
Conduire un système de production automatisé	105
Entretien de la machinerie	90
Résoudre des problèmes de mathématiques appliqués au domaine	75
S'informer sur des procédés de fabrication industrielle	45
Utiliser un poste de travail informatisé	30
Contrôler la qualité des produits	60
Manutentionner du matériel	30
S'intégrer au marché du travail	90
S'adapter aux exigences associées aux nouvelles organisations du travail	45
<b>Total</b>	<b>900</b>

Source : Inforoute FPT; Opération d'équipements de production  
[http://www2.inforoutefpt.org/guide/det\\_prog\\_sec.asp?QProg=5310](http://www2.inforoutefpt.org/guide/det_prog_sec.asp?QProg=5310)

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

TABLEAU 15. DEP 5310 – Opération d'équipements de production  
Liste des établissements offrant le programme

Commission scolaire	Centre de formation	Ville	Région
CS Harricana	Centre de formation Harricana	Amos	Abitibi-Témiscamingue
CS de Monts-et-Marées	C.F.P. d'Amqui	Amqui	
CS du Fleuve-et-des-Lacs	C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs	Cabano	Bas-Saint-Laurent
	C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs	Trois-Pistoles	
CS de la Capitale	C.F.P. de Québec	Québec	Capitale-Nationale
CS des Chênes	C.F.P. Paul-Rousseau	Drummondville	
École nationale du meuble et de l'ébénisterie	École nationale du meuble et de l'ébénisterie	Victoriaville	Centre-du-Québec
CS de la Beauce-Etchemin	Centre de formation des Bâisseurs	Saint-Joseph	
CS de la Côte-du-Sud	C.F.P. de l'Envolée	Montmagny	Chaudière-Appalaches
	Centre sectoriel des Plastiques	Saint-Damien	
CS des Appalaches	C.F.P. Le Tremplin	Theford Mines	
CS de l'Estuaire	C.F.P. Manicouagan	Baie-Comeau	Côte-Nord
CS des Hauts-Cantons	C.F.P. Du Haut-Saint-François	East Angus	
	C.F.P. Le Granit	Lac-Mégantic	
	C.F.P. De Coaticook	Coaticook	Estrée
CS des Sommets	Centre d'excellence en formation industrielle	Windsor	
	C.F.P. De Memphrémagog	Magog	
CS des Samares	Pavillon de l'Argile	Joliette	Lanaudière
	Pavillon Montcalm	Saint-Lin-Laurentides	
	Services aux entreprises et à la communauté	Joliette	
CS de la Seigneurie-des-Mille-Îles	C.F.P. l'Émergence	Deux-Montagnes	Laurentides
CS de Laval	École Polymécanique de Laval	Laval	Laval
CS de l'Énergie	Carrefour Formation Mauricie	Shawinigan	Mauricie
CS de Sorel-Tracy	Centre Bernard-Gatiépy	Sorel-Tracy	Montérégie
CS du Val-des-Cerfs	C.F.P. De Cowansville	Cowansville	
CS de la Pointe-de-l'Île	C.F.P. Anjou	Anjou	Montréal
CS de la Jonquière	C.F.P. Calixa-Lavallée	Montréal-Nord	
CS du Pays-des-Bleuets	C.F.P. Jonquière	Jonquière	Saguenay-Lac-Saint-Jean
	C.F.P. Roberval	Roberval	

Source : Emploi-Québec, IMT.

Le tableau ci-dessous présente les professions visées par le DEP Opération d'équipements de production. On constate que c'est dans la transformation des aliments qu'on retrouve le plus grand nombre d'opérateurs. C'est la seule profession dont les perspectives sont favorables.

TABLEAU 16. DEP 5310 – Professions visées par le DEP Opération d'équipements de production et perspectives professionnelles

CNP	Professions visées	Emplois en 2010	Perspectives professionnelles
9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques	3 000	Acceptables
9423	Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé	3 000	Acceptables
9431	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	4 000	Restreintes
<b>9461</b>	<b>Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons</b>	<b>8 000</b>	<b>Favorables</b>
9484	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	4 500	Restreintes
9487	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques	600	Restreintes
9511	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	1 000	Acceptables
9512	Opérateurs/opératrices de machines de formage	600	Acceptables
9513	Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	3 000	Restreintes
9514	Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds	1 500	Acceptables
9516	Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	1 500	Acceptables
9517	Opérateurs/opératrices de machines à fabriquer de produits divers	1 000	Non publié

Source: Inforoute FPT. <http://www2.inforoutefpt.org/adequation/tableau.asp?QProgCode=531099>

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.6.1.1 Nombre d'inscriptions et de diplômés au programme du DEP 5310

Les tableaux ci-contre présentent les inscriptions aux programmes du DEP en opération d'équipements de production et du DEP en conduite de machines industrielles ainsi que le nombre de diplômés depuis 2005.

Le nombre d'inscriptions au programme s'est accru entre 2005 et 2008 pour atteindre 229 inscriptions lors de l'année 2007-2008. Il est ensuite descendu jusqu'à 132 inscriptions pour l'année 2009-2010. Ainsi, depuis trois ans, le programme apparaît être en décroissance quant au nombre d'inscriptions. Par contre, le nombre de diplômés au cours des récentes dernières années s'est accru par rapport à ce qu'il était en 2005-2006. Au cours des cinq années entre 2005 et 2010, les deux tiers des personnes qui se sont inscrites au programme ont obtenu leur diplôme.

Le tableau 19 de la page suivante présente les types d'emploi et dans lesquels œuvrent les diplômés du DEP Opération d'équipements de production ayant répondu aux enquêtes Relance de 2007 à 2010. On observe que seulement 7% de ceux-ci, soit 8, occupent des emplois d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation d'aliments et de boissons. En incluant les emplois de manœuvre et de surveillant, 21% auraient déclaré œuvrer dans le secteur de la transformation des aliments.

**TABLEAU 17. DEP 5310 – Opération d'équipements de production et DEP 5294 – Conduite de machines industrielles**

Nombre d'inscriptions	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
DEP 5294 / 5310	177	195	229	223	132

Source : M.E.L.S.

**TABLEAU 18. DEP 5310 – Opération d'équipements de production et DEP 5294 – Conduite de machines industrielles**

Nombre de diplômés	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
DEP 5294 / 5310	129	73	110	165	152

Source : M.E.L.S.

Au tableau 20 plus loin, on retrouve la compilation des secteurs d'activité dans lesquels œuvrent les diplômés du DEP Opération d'équipements de production répondants de 2007 à 2010. On constate que 21 % d'entre eux, soit 27, œuvrent dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons. Spécifiquement, 14,7% œuvrent dans le sous-secteur de la boulangerie (SCIAN 3118), 3,9% dans celui des autres aliments (SCIAN 3119), 1,6% dans celui des produits laitiers (SCIAN 3115) et 0,8% dans les boissons (SCIAN 3121).

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

TABLEAU 19. Compilation des professions occupées par les diplômés du DEP Opération d'équipements de production répondants aux enquêtes Relance de 2007 à 2010

CODE CNP		n	%
9517	Opérateurs/opératrices de machines à fabriquer des produits divers	14	12,3
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	12	10,5
9461	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	8	7,0
9434	Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois	8	7,0
9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	5	4,4
9511	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	5	4,4
9514	Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds	5	4,4
7452	Manutentionnaires	5	4,4
9422	Conducteurs/conductrices de machines de traitement des matières plastiques	5	4,4
9213	Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	4	3,5
9513	Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	3	2,6
9431	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries	3	2,6
7351	Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines auxiliaires	3	2,6
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	3	2,6
9614	Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	3	2,6
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	2	1,8
9493	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois	2	1,8
9615	Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	2	1,8
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	2	1,8
9414	Conducteurs/conductrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	2	1,8
9619	Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	2	1,8
9494	Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles	1	0,9
9443	Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles	1	0,9
7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1	0,9
9232	Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	1	0,9
7381	Opérateurs/opératrices de presse à imprimer	1	0,9
9487	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques	1	0,9
9473	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	1	0,9
9435	Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier	1	0,9
9234	Opérateurs/opératrices au contrôle de la fabrication du papier et du couchage	1	0,9
9484	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	1	0,9
7371	Grutiers/grutières	1	0,9
4131	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	1	0,9
9415	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais	1	0,9
9423	Conducteurs/conductrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé	1	0,9
9436	Classeurs/classeuses de bois d'oeuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois	1	0,9
7611	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	1	0,9

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

Tableau 20 – Compilation des secteurs d'activités des entreprises dans lesquels des diplômés du DEP Opération d'équipements de production répondants aux enquêtes Relance de 2007 à 2010 occupent des emplois

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord			
Code SCIAN et secteur d'activité de l'entreprise	n	%	
<b>3118 Boulangeries et fabrication de tortillas</b>	<b>19</b>	<b>14,7</b>	
3219 Fabrication d'autres produits en bois	12	9,3	
3371 Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires d	8	6,2	
3261 Fabrication de produits en plastique	7	5,4	
3221 Usines de pâte à papier, de papier et de carton	6	4,7	
3211 Scieries et préservation du bois	5	3,9	
3313 Production et transformation d'alumine et d'aluminium	5	3,9	
3241 Fabrication de produits du pétrole et du charbon	5	3,9	
<b>3119 Fabrication d'autres aliments</b>	<b>5</b>	<b>3,9</b>	
3399 Autres activités diverses de fabrication	5	3,9	
3212 Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	4	3,1	
3273 Fabrication de ciment et de produits en béton	4	3,1	
3363 Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	3	2,3	
2381 Entrepreneurs en travaux de fondations, de structure, et d'extérieur de bâtiment	3	2,3	
3327 Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons	3	2,3	
3311 Sidérurgie	2	1,6	
<b>3115 Fabrication de produits laitiers</b>	<b>2</b>	<b>1,6</b>	
3323 Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques	2	1,6	
3391 Fabrication de fournitures et de matériel médicaux	2	1,6	
3345 Fabrication d'instruments de navigation, de mesure et de commande et d'instrumen	2	1,6	
2122 Extraction de minerais métalliques	2	1,6	
3149 Usines d'autres produits textiles	1	0,8	
3314 Production et transformation de métaux non ferreux (sauf l'aluminium)	1	0,8	
4441 Marchands de matériaux et fournitures de construction	1	0,8	
4413 Magasins de pièces, de pneus et d'accessoires pour véhicules automobiles	1	0,8	
4452 Magasins d'alimentation spécialisés	1	0,8	
3321 Forgeage et estampage	1	0,8	
3315 Fonderies	1	0,8	
3222 Fabrication de produits en papier transformé	1	0,8	
3364 Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces	1	0,8	
3353 Fabrication de matériel électrique	1	0,8	
<b>3121 Fabrication de boissons</b>	<b>1</b>	<b>0,8</b>	
3329 Fabrication d'autres produits métalliques	1	0,8	
3379 Fabrication d'autres produits connexes aux meubles	1	0,8	
3339 Fabrication d'autres machines d'usage général	1	0,8	
3334 Fabrication d'appareils de ventilation, de chauffage, de climatisation et de réfrigér:	1	0,8	
2123 Extraction de minerais non métalliques	1	0,8	
4543 Établissements de vente directe	1	0,8	
2383 Entrepreneurs en travaux de finition de bâtiments	1	0,8	
1121 Élevage de bovins	1	0,8	
5111 Éditeurs de journaux, de périodiques, de livres et de répertoires	1	0,8	
6111 Écoles primaires et secondaires	1	0,8	
2373 Construction de routes, de rues et de ponts	1	0,8	
4881 Activités de soutien au transport aérien	1	0,8	
	<b>129</b>	<b>100,0</b>	

Source : MELs, Enquête La Relance, Service des indicateurs et des statistiques, transmis le 29 novembre 2012. [2]

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.6.1.2 Connaissance du DEP 5310 par les entreprises rencontrées

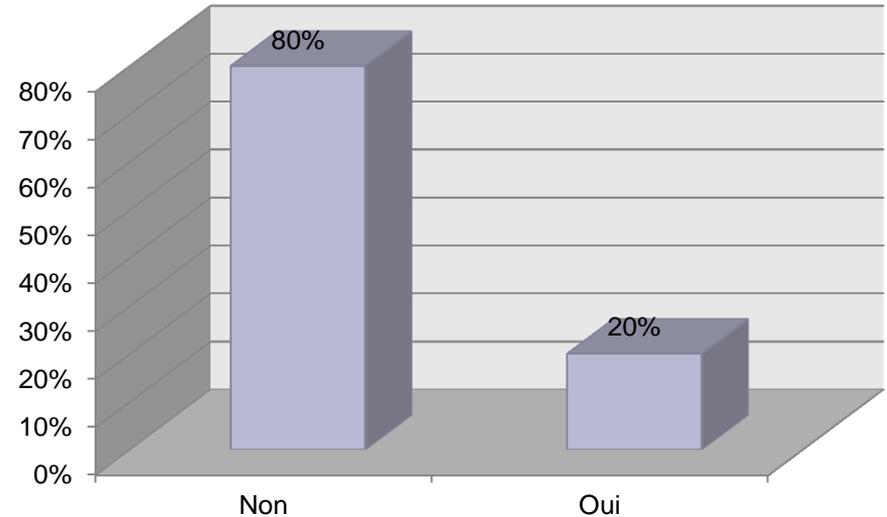
La grande majorité des entreprises rencontrées ne connaissent pas le Diplôme d'études professionnelles en opération d'équipements de production, anciennement connu sous le nom de DEP en Conduite de machines industrielles.

Comme on le voit au graphique 7 ci-contre, **80 % des entreprises rencontrées ont répondu «non» à la question à savoir s'ils connaissaient le DEP en opération d'équipements de production**. Ce résultat n'est guère surprenant compte tenu du fait que, comme observé avant, les diplômés de ce programme n'ont pas tendance à travailler dans le secteur de la transformation alimentaire.

Les entreprises rencontrées considèrent qu'il serait avantageux que les candidats à l'embauche aient une formation de ce type adaptée au secteur de la transformation alimentaire, car actuellement, ils sont embauchés sans avoir la formation requise pour œuvrer en fabrication d'aliments et de boissons.

Une des entreprises rencontrées connaissait le DEP offert dans la région de Sorel, mais selon celle-ci le cours était davantage orienté vers la métallurgie du fait que les entreprises locales se trouvaient en plus grand nombre dans ce secteur que dans celui de la transformation alimentaire de sorte que le contenu du DEP ne correspondait pas à ses besoins.

**GRAPHIQUE 7. Connaissance du DEP en opération d'équipements de production par les entreprises rencontrées**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

Une autre entreprise avait embauché des finissants du DEP mais leur formation n'avait pas répondu aux besoins de l'entreprise, car le cours était davantage orienté vers les secteurs du bois et du granit de sorte que les équipements et outils utilisés par les finissants n'étaient pas adaptés au domaine alimentaire.

### 3.6.1.3 Projet d'adaptation du DEP Opération d'équipement de production au secteur de la transformation alimentaire

En 2009-2010, un projet-pilote chapeauté par le CSMOTA visait à offrir un DEP Opération d'équipements de production adapté au secteur de la transformation alimentaire en collaboration avec le Centre de formation professionnelle de Bernard-Gariépy à Sorel-Tracy et l'Institut de technologie agroalimentaire à St-Hyacinthe.

En novembre 2009, 14 étudiants se sont inscrits au programme et 5 ont terminé leur formation en 2010. **L'insuccès de ce programme**, vu le faible intérêt suscité par celui-ci, peut s'expliquer par le fait que **les personnes intéressées peuvent apprendre le métier alors qu'elles sont en emploi**. L'apprentissage du métier d'opérateur tend à se faire en entreprise en fonction de l'équipement dont ils doivent apprendre à maîtriser le fonctionnement.

### 3.6.1.4 Adéquation des besoins des entreprises avec le DEP Opération d'équipements de production

La plus récente étude du sous-secteur de la fabrication des autres aliments de 2010, concluait que **le programme ne convient pas aux besoins des entreprises**.<sup>1</sup> Il n'y a pas de contenu qui aborde les notions d'hygiène et de salubrité, ni la norme HACCP, qui sont des éléments fondamentaux dans l'alimentation. Très peu de diplômés occuperaient le poste d'opérateur dans le secteur des autres aliments car les entreprises n'exigent pas de DEP à l'embauche d'un opérateur.<sup>2</sup> Plusieurs entreprises mentionnent qu'aucune recommandation d'amélioration n'est nécessaire, car il **n'est pas pertinent d'avoir un DEP pour exercer le métier d'opérateur en transformation alimentaire**.<sup>3</sup>

1.CSMOTA, 2010. Étude sectorielle sur les autres aliments.p. 208.

2.Ibid. p. 201.

3.Ibid. p.186-187.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.6.2 Autres DEP

D'après les données du Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport, il existe également d'autres programmes connexes de formation susceptibles d'intéresser les personnes désireuses de travailler comme opérateur en transformation alimentaire.

Le tableau ci-dessous présente les autres diplômes d'études professionnelles pour ce secteur.

**TABLEAU 21. Autres diplômes d'études professionnelles**

Diplôme	Durée du programme (en heures)	Régions
DEP Boucherie de détail	900	Montréal, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Estrie, Capitale-Nationale, Bas St-Laurent, Saguenay-St-Jean, Chaudières-Appalaches, Mauricie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue
DEP Boulangerie	795	Montréal, Laurentides, Montérégie, Capitale-Nationale
DEP Pâtisserie	1 350	Montréal, Laval, Montérégie, Lanaudière, Laurentides, Estrie, Capitale-Nationale, Centre-du-Québec, Bas St-Laurent, Saguenay-St-Jean, Chaudières-Appalaches, Mauricie, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue

Source : MELS, Relances.

Par contre, il est à noter que ces programmes ne sont pas axés sur les professions telles qu'elles sont exercées dans le secteur industriel.

Ainsi, comme l'indique le tableau 22 de la page suivante, peu de finissants décrochent des emplois d'opérateurs, de surveillants, de bouchers industriels ou de manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons. En fait, seulement quelques diplômés du DEP Pâtisserie, répondant aux enquêtes Relance de 2007 à 2010, ont indiqué occuper des emplois d'opérateurs en transformation des aliments.

De plus, comme l'illustre le tableau 23 plus loin, peu de finissants de ces programmes se trouvent des emplois dans le secteur de la fabrication des aliments et des boissons à l'exception du secteur des boulangeries qui comprend autant les entreprises de fabrication artisanale et que de fabrication industrielle.

**TABLEAU 22. Compilation des professions occupées par les diplômés d'autres DEP répondant aux enquêtes Relance de 2007 à 2010**

#### 5268 - Boucherie de détail

Codification nationale des professions		
CODE CNP		n %
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande, commerce de gros et de détail	281 91,8
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	6 2,0
6242	Cuisiniers/cuisinières	5 1,6
9462	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	4 1,3
4131	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	3 1,0
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	2 0,7
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	2 0,7
6211	Superviseurs/superviseuses - commerce de détail	1 0,3
0621	Directeurs/directrices - commerce de détail	1 0,3
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	1 0,3
		<b>306 100,0</b>

#### 5270 - Boulangerie

Codification nationale des professions		
CODE CNP		n %
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	31 86,1
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	2 5,6
6242	Cuisiniers/cuisinières	2 5,6
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	1 2,8
		<b>36 100,0</b>

#### 5297 - Pâtisserie

Codification nationale des professions		
CODE CNP		n %
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	187 66,5
6242	Cuisiniers/cuisinières	29 10,3
6641	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	25 8,9
6241	Chefs	14 5,0
9461	Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	9 3,2
6421	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	5 1,8
9617	Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	4 1,4
6622	Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes - commerce de détail	3 1,1
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	2 0,7
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	1 0,4
4131	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	1 0,4
6251	Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande, commerce de gros et de détail	1 0,4
		<b>281 100,0</b>

TABLEAU 23. Compilation des secteurs d'activités des entreprises dans lesquelles les diplômés d'autres DEP répondant aux enquêtes Relance de 2007 à 2010 œuvrent

### 5268 - Boucherie de détail

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord			
Code SCIAN et secteur d'activité de l'entreprise		n	%
4451	Épiceries	180	58,3
4452	Magasins d'alimentation spécialisés	94	30,4
<b>31116</b>	<b>Fabrication de produits de viande</b>	<b>20</b>	<b>6,5</b>
7221	Restaurants à service complet	7	2,3
4131	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	3	1,0
9111	Services de défense	1	0,3
4529	Magasins d'autres fournitures de tout genre	1	0,3
1123	Élevage de volailles et production d'oeufs	1	0,3
1121	Élevage de bovins	1	0,3
6112	Collèges communautaires et cégeps	1	0,3
		<b>309</b>	<b>100,0</b>

### 5270 - Boulangerie

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord			
Code SCIAN et secteur d'activité de l'entreprise		n	%
<b>31118</b>	<b>Boulangeries et fabrication de tortillas</b>	<b>20</b>	<b>57,1</b>
4451	Épiceries	6	17,1
4452	Magasins d'alimentation spécialisés	5	14,3
7223	Services de restauration spéciaux	1	2,9
7221	Restaurants à service complet	1	2,9
4131	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	1	2,9
7222	Établissements de restauration à service restreint	1	2,9
		<b>35</b>	<b>100,0</b>

### 5297 - Pâtisserie

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord			
Code SCIAN et secteur d'activité de l'entreprise		n	%
4452	Magasins d'alimentation spécialisés	84	29,3
<b>31118</b>	<b>Boulangeries et fabrication de tortillas</b>	<b>56</b>	<b>19,5</b>
7221	Restaurants à service complet	46	16,0
4451	Épiceries	32	11,1
7211	Hébergement des voyageurs	17	5,9
<b>31113</b>	<b>Fabrication de sucre et de confiseries</b>	<b>9</b>	<b>3,1</b>
7223	Services de restauration spéciaux	8	2,8
6233	Établissements communautaires de soins pour personnes âgées	8	2,8
7222	Établissements de restauration à service restreint	7	2,4
4131	Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	3	1,0
8131	Organismes religieux	2	0,7
4529	Magasins d'autres fournitures de tout genre	2	0,7
<b>31119</b>	<b>Fabrication d'autres aliments</b>	<b>2</b>	<b>0,7</b>
7139	Autres services de divertissement et de loisirs	2	0,7
9112	Services de protection fédéraux	1	0,3
9111	Services de défense	1	0,3
6242	Services communautaires d'alimentation et d'hébergement, services d'urgence et autres secours	1	0,3
7132	Jeux de hasard et loteries	1	0,3
6221	Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux	1	0,3
4521	Grands magasins	1	0,3
8132	Fondations et organismes de charité	1	0,3
7224	Débits de boissons (alcoolisées)	1	0,3
6116	Autres établissements d'enseignement et de formation	1	0,3
		<b>287</b>	<b>100,0</b>

Source : MELS, Enquête La Relance., Service des indicateurs et des statistiques, transmis le 29 novembre 2012.

### 3.6.3 DEC Technologie des procédés et de la qualité des aliments

En formation initiale, il existe aussi une formation technique de niveau collégial (DEC) d'une durée de trois ans. Le programme Technologie des procédés et de la qualité des aliments est offert aux campus de St-Hyacinthe et de La Pocatière de l'Institut de technologie agroalimentaire ainsi qu'au Cégep régional de Lanaudière à Joliette. Selon les données rendues disponibles par le MELS, il y a en moyenne 65 inscriptions et 45 nouveaux diplômés chaque année depuis les 5 dernières années dans ce programme. La plupart des diplômés accèdent à des postes de technicien en contrôle de la qualité ou de techniciens en contrôle des procédés par exemple. Par contre, très peu se dirigent vers des postes d'opérateurs.

### 3.6.4 Formations pour les métiers semi-spécialisés

Des formations sont également offertes pour des métiers semi-spécialisés depuis 2008. Ces formations s'adressent à des jeunes du deuxième cycle du secondaire dans le cadre du parcours de formation axée sur l'emploi. Cette formation est aussi offerte au secteur de la formation générale des adultes dans le cadre du programme d'études Intégration socioprofessionnelle. Toutes les commissions scolaires du Québec offrent cette formation dans au moins un de leurs établissements d'études au niveau secondaire.

D'une durée d'un an, cette formation, offerte en alternance travail-études, permet aux jeunes d'au moins 15 ans et aux adultes qui s'y inscrivent de terminer les apprentissages du premier cycle du secondaire en langue d'enseignement, en langue seconde et en mathématique, tout en faisant l'acquisition des compétences requises pour l'exercice d'un métier semi-spécialisé de leur choix. La réussite de cette formation est reconnue par un certificat de formation à un métier semi-spécialisé.

Les métiers semi-spécialisés particulièrement associés au secteur de la transformation alimentaire sont les suivants :

- Aide-boulangère-pâtissière, aide-boulangier-pâtissier;
- Manœuvre en transformation alimentaire;
- Aide-bouchère industrielle, aide-boucher industriel ;
- Aide-fromagère, aide-fromager;
- Conductrice, conducteur d'équipements de transformation alimentaire;
- Manutentionnaire en transformation alimentaire.

Comme le démontrent les tableaux de la page suivante, le nombre d'inscriptions et de diplômés à ces programmes est très faible (de 0 à 10 par année) sauf pour le programme d'aide boulangier-pâtissier où le nombre de participants est d'une cinquantaine par année et le taux de certification est très élevé. À noter que, selon la même source d'information, pour les années 2010 et 2011 lors de la Relance, 71,2% % étaient aux toujours études, seulement 24,2% d'entre eux se sont déclarés être en emploi et 15,8% en chômage.

**Tableau 24 - Effectif (nombre de personnes) dans les six programmes relatifs à la transformation alimentaire menant au certification de formation en métiers semi-spécialisés depuis 2008**

Programme	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	Total général
Aide-boulangier-pâtissier, aide-boulangère-pâtissière (8114)	48	58	66	64	236
Manoeuvre en transformation alimentaire (8120)	9	9	4	3	25
Aide-boucher industriel, aide-bouchère industrielle (8122)	1	1	4	4	10
Aide-fromager, aide-fromagère (8121)	3	2	0	4	9
Conducteur, conductrice d'équipement de transformation alimentaire (8123)	0	3	2	0	5
Manutentionnaire en transformation alimentaire (8206)	0	1	3	0	4
<b>Total général</b>	<b>61</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>75</b>	<b>289</b>

Source : Portail informationnel MELS, données du 27 janvier 2012

**Tableau 25 - Nombre de certificats de formation en métiers semi-spécialisés émis depuis le début du programme (2008 à 2011)**

Programme	2008	2009	2010	2011	Total général
Aide-boulangier(ère)-pâtissier(ère) (8114)	22	48	53	59	182
Manoeuvre en transformation alimentaire (8120)	5	8	8	6	27
Aide-boucher(ère) industriel(le) (8122)	2	0	1	1	4
Aide-fromager, aide-fromagère (8121)	1	0	2	1	4
Conducteur(trice) d'équip. transf. alim. (8123)	1	0	2	1	4
Manutentionnaire en transform. alim. (8206)	0	0	0	3	3
<b>Total général</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>66</b>	<b>71</b>	<b>224</b>

Source : Portail informationnel, données du 17 février 2012

### 3.6.5 Formation en hygiène et salubrité alimentaire<sup>1</sup>

Comme l'innocuité alimentaire est essentielle au bon fonctionnement des établissements faisant partie de la chaîne agroalimentaire, une formation du MAPAQ en hygiène et salubrité alimentaires est réglementée et obligatoire. Il est à souligner que les exploitants d'établissement alimentaire doivent :

- Désigner une personne responsable de l'hygiène et de la salubrité alimentaires qui soit formée (attestation de gestionnaire)
- Faire un choix parmi les deux options suivantes :
  - **Option A** : qu'une personne formée soit sur place en tout temps pendant les activités de préparation d'aliments (gestionnaire d'établissement ou manipulateur d'aliments)
  - **Option B** : que 10 % des membres du personnel affecté à la préparation d'aliments soient formés (gestionnaire d'établissement ou manipulateur d'aliments). Il est à noter que le choix de cette option n'impose pas l'obligation d'assurer la présence sur place et en tout temps de personnel formé pendant les activités de préparation d'aliments.
- Disposer, sur les lieux d'exploitation, d'un registre répertoriant les membres du personnel formés et précisant le nombre de personnes affectées à la préparation des aliments.

Dans chaque région administrative du Québec, des formateurs sont autorisés par le MAPAQ à donner cette formation. La formation s'adressant aux opérateurs est celle de manipulateur d'aliments qui dure 6 heures et qui comprend un examen.

1. MAPAQ. Formation obligatoire en hygiène et salubrité alimentaires  
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/FR/TRANSFORMATION/QUALITEDESALIMENTS/HYGIENESALUBRITE/Pages/Hygienesalubrite.aspx>

### 3.6.6 Formations concernant les procédés à risques spécifiques<sup>1</sup>

Au Québec, toute personne qui produit, transforme ou manipule un aliment a la responsabilité de s'assurer que le produit offert soit de qualité et sans danger pour la santé des consommateurs.

Certains procédés comportent plus de risques que d'autres et doivent être maîtrisés et contrôlés de façon rigoureuse. C'est le cas des procédés qui utilisent des traitements thermiques, des traitements modifiant les propriétés physico-chimiques de l'aliment ou des traitements modifiant l'environnement de l'aliment comme l'emballage. On parle alors de procédés à risques spécifiques en matière de transformation des aliments.

Les traitements suivants sont associés à des procédés à risques spécifiques :

- Fumage à chaud et à froid
- Acidification
- Salage
- Pasteurisation
- Préparation de conserves
- Préparation de semi-conserves (Préparation d'aliments réfrigérés ayant une longue durée de conservation et placés dans des contenants hermétiquement fermés et à teneur réduite en oxygène.)
- Emballage sous vide
- Emballage sous atmosphère modifiée
- Lyophilisation
- Séchage/déshydratation/évaporation

Il existe différentes lois et divers règlements québécois et canadiens auxquels doivent se conformer les transformateurs. À titre d'exemple, on retrouve la *Loi sur les produits alimentaires* et le *Règlement sur les aliments* du côté du MAPAQ<sup>2</sup>. Au fédéral, l'Agence canadienne d'inspection des aliments impose la *Loi sur les produits agricoles au Canada*, le *Règlement sur les produits laitiers*, le *Règlement sur les produits transformés* ainsi que la *Loi et le Règlement sur l'inspection des viandes*<sup>3</sup>.

Ainsi, les entreprises doivent s'assurer que les opérateurs ont une bonne connaissance du procédé utilisé afin d'être en mesure d'en contrôler les points critiques, mais, **mis à part pour la mise en conserve et la pasteurisation, les opérateurs contrôlant les autres procédés à risques spécifiques ne sont pas tenus par une loi ou un règlement de suivre des formations particulières.**

<sup>1</sup> Direction générale de la santé animale et de l'inspection des aliments (DGSAIA), MAPAQ, 2008. *Procédés à risques spécifiques en matière de transformation des aliments - Guide destiné aux exploitants d'entreprises alimentaires.*

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Publications/Procedearisques.pdf>

<sup>2</sup> MAPAQ. *Lois et règlements.*

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/fr/Transformation/md/Lois/Pages/loisetreglements.aspx>

<sup>3</sup> ACIA. *Lois et règlements.*

<http://www.inspection.gc.ca/au-sujet-de-l-acia/lois-et-reglements/fra/1299846777345/1299847442232>

- Par ailleurs, **pour certains de ces procédés, notamment l'emballage sous vide, l'emballage sous atmosphère modifiée et la lyophilisation, aucune formation destinée aux opérateurs n'est actuellement offerte au Québec.** Une formation concernant le contrôle des procédés à risque abordant la préparation des conserves et de semi-conserves, le fumage à chaud et à froid, l'acidification, le salage, l'emballage sous vide ou atmosphère modifiée, la lyophilisation et le séchage est offerte par l'ITA mais elle s'adresse aux personnes œuvrant dans le secteur de la transformation artisanale et qui commercialisent leurs produits.<sup>1</sup>

Dans les établissements agréés, les **opérateurs contrôlant les points critiques associés à la mise en conserve** de produits alimentaires peu acides dans des contenants hermétiquement scellés **doivent suivre un cours sur les traitements thermiques**, à l'issue duquel un certificat de compétence est décerné.

Un cours sur l'appertisation des produits alimentaires et la fermeture des contenants est offert à l'ITA (campus de St-Hyacinthe). Selon l'ITA, trois groupes composés d'une quinzaine d'étudiants suivent cette formation, d'une durée de 42 heures, chaque année.

1. ITA. Fiche d'information. Cours offerts par la Direction de la formation continue et des services aux entreprises - Secteur alimentaire.  
[https://www.agrifformation.com/uploads/cours/Contrôle\\_des\\_procédés\\_à\\_risque\\_en\\_transformation\\_art\\_des\\_aliments.pdf](https://www.agrifformation.com/uploads/cours/Contrôle_des_procédés_à_risque_en_transformation_art_des_aliments.pdf)

### 3.6.7 Formations spécifiques au domaine de la fabrication de produits laitiers

Dans le secteur des produits laitiers, les procédés de fabrication dont la pasteurisation y sont réglementés, mais **ce ne sont pas tous les opérateurs qui sont tenus par la loi de suivre une ou des formations** (pourvu que l'exploitant soit accrédité et qu'au moins une personne dans l'entreprise détienne son attestation). Néanmoins, à cause de la complexité des procédés, plusieurs formations liées à la fabrication des produits laitiers existent et sont populaires auprès des entreprises et des opérateurs de ce sous-secteur.

À ce chapitre, l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) offre le programme Fabrication de produits laitiers qui s'adresse notamment aux personnes qui travaillent dans l'industrie de la fabrication de produits laitiers. Ce programme mène à une attestation d'études collégiales (AEC) lorsque les cinq cours du tronc commun (345 heures) et deux dans les modules de spécialité (90 heures) ont été complétés et réussis. Les cours du tronc commun sont présentés au tableau 26 de la page suivante.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**TABLEAU 26. Liste des cours du tronc commun au programme AEC en transformation des produits laitiers**

Nom du cours	Compétence visée
Chimie	Acquérir les notions essentielles en chimie appliquée au lait (60 heures)
Microbiologie	Acquérir les notions de base en microbiologie appliquée au lait (60 heures)
Communication écrite et orale	Apprendre à mieux structurer sa pensée autant dans l'écrit que dans l'oral (45 heures)
Procédés pour le traitement du lait	Intégrer les calculs de standardisation et les principes de la physique au traitement du lait en vue des différentes fabrications (90 heures)
Partie 1 : Automatisation des opérations	Acquérir les notions de base en programmation pour l'opération de l'équipement (60 heures)
Partie 2 : Nettoyage de l'équipement	Appliquer des procédures de lavage et d'assainissement qui répondent efficacement aux résidus laitiers (30 heures)
Temps d'étude	Aménager du temps d'étude dans l'horaire (15 heures)

Source : ITA, Fabrication de produits laitiers – AEC.

<http://www.ita.qc.ca/fr/formationcontinue/AEC/produitslaitiers/Pages/produitslaitiers.aspx>

Les cours des modules de spécialités, qui peuvent aussi être suivis hors programme, sont les suivantes :

- Produits laitiers fermentés et glacés
- Fabrication de beurre
- Fromages de type présure (formule hybride)
- Échangeurs de chaleur (formation en ligne comprenant deux cours : Principes généraux du procédé de pasteurisation (Pasteurisation I) et Modalités d'essai des systèmes (Pasteurisation II).)
- Systèmes à membranes filtrantes

Comme l'indique le tableau 27, chaque année, on compte une quinzaine d'inscriptions dans le programme d'AEC en transformation des produits laitiers. La plupart des étudiants proviennent d'entreprises du secteur qui offrent aux travailleurs intéressés de suivre la formation. Il semble que le nombre de diplômés soit en diminution depuis les dernières années. Selon les entreprises, il est de plus en plus difficile de trouver des travailleurs intéressés à suivre la formation.

**TABLEAU 27. Nombre d'inscriptions et de diplômés à l'AEC en fabrication des produits laitiers**

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Nombre d'inscriptions	14	17	12	10	14
Nombre de diplômés	33	16	21	9	7

Source : M.E.L.S., SPRS, DSID, Portail informationnel, système Socrate.

1. CSMOTA, 2006. Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.75.
2. CSMOTA, 2006. Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.76.

Selon l'étude sectorielle du domaine des produits laitiers, « bien que des programmes d'études directement en lien avec la fabrication des produits laitiers soient offerts, il semble qu'ils ne soient pas nécessairement recherchés par les employeurs au moment du recrutement des employés de production. »

<sup>1</sup> De plus, pour les grandes entreprises qui y inscrivent des employés, la formation complète demande de nombreux déplacements coûteux vers l'unique centre de formation à St-Hyacinthe. Au moins, quelques cours sont offerts à la pièce ce qui peut répondre aux besoins des plus petites entreprises.<sup>2</sup>

D'autres cours, ne faisant pas partie de l'AEC en Fabrication de produits laitiers, peuvent aussi être pertinents pour combler les besoins de formation des opérateurs de ce secteur, notamment :

- Contrôle de la fabrication artisanale de fromage
- Jugement des odeurs du lait cru
- Les changements physicochimiques dans les procédés alimentaires (spécialisé au niveau des produits laitiers)
- Principes de base du fonctionnement des pompes et valves (spécialisé au niveau des produits laitiers)

Selon l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA), une quinzaine de personnes s'inscrivent à chacun de ces cours hors programme chaque année.

### 3.7 Recrutement

Dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, comme dans l'ensemble du secteur manufacturier, les problèmes de recrutement constituent un enjeu très important pour les entreprises y œuvrant. Les entreprises rencontrées ont été questionnées sur ce phénomène.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

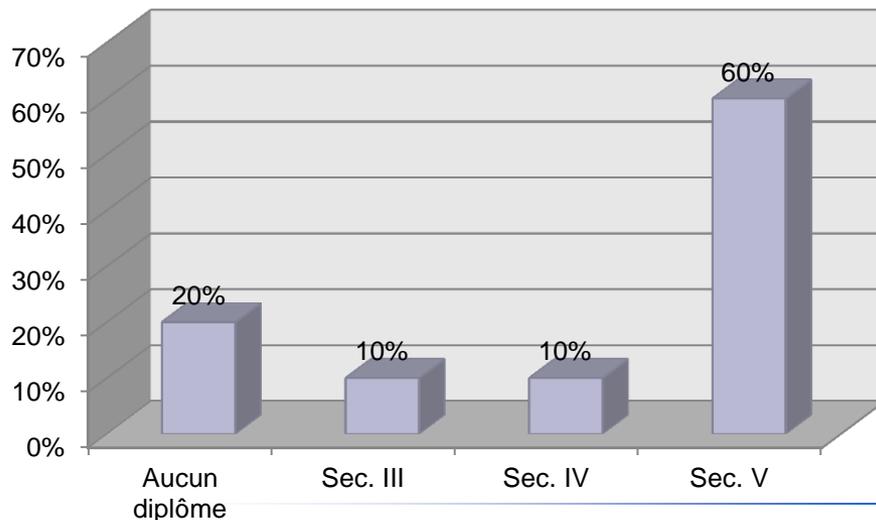
#### 3.7.1 Exigences à l'embauche

Au niveau des 10 entreprises rencontrées provenant de chacun des sous-secteurs, comme on le voit au graphique présenté ci-dessous, plus de la moitié d'entre elles, soit **60 %**, exigent un **diplôme d'études secondaires à l'embauche d'un opérateur**. En général, les entreprises interviewées aimeraient que les candidats recrutés aient une meilleure scolarité et plus d'expérience, mais souvent confrontées à un **bassin faible de candidats** montrant un intérêt pour leur entreprise, elles n'ont d'autres choix que de **réviser à la baisse leurs exigences**, de sorte que **40 % des entreprises interrogées n'exigent pas de diplôme d'études secondaires** et 20 % des entreprises rencontrées n'exigent aucun diplôme.

**La moitié des entreprises n'exigent aucune expérience**, tel qu'on l'observe au graphique ci-dessous. Si elles sont aux prises avec des besoins urgents, ces entreprises sont disposées à faire des compromis pour réussir à attirer des travailleurs. Les opérateurs plus scolarisés, qui détiennent un DEC par exemple, sont très minoritaires. Certains opérateurs peuvent détenir un baccalauréat ou d'autres études supérieures, mais souvent, ils seront des travailleurs immigrants dont la formation initiale n'a pas été pleinement reconnue. Selon les entreprises interviewées, ces travailleurs ont tendance à bien performer dans leur fonction.

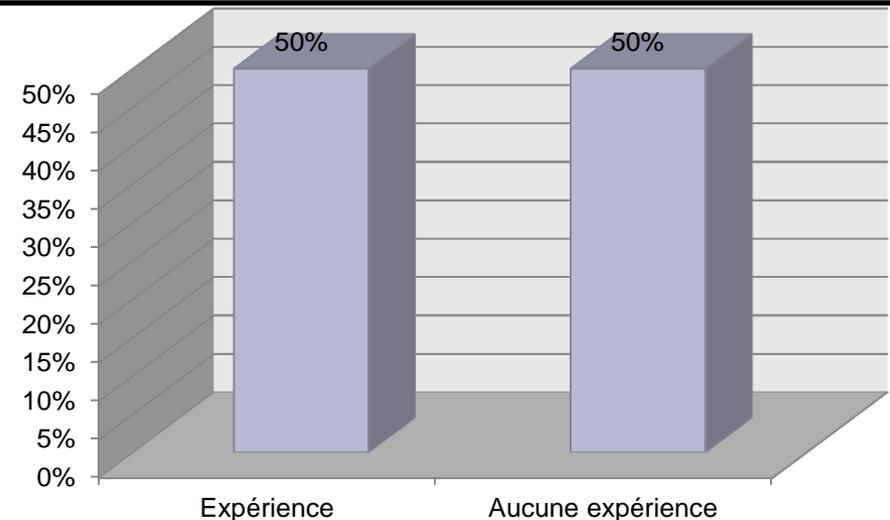
**GRAPHIQUE 8. Exigences de scolarité à l'embauche pour les postes d'opérateur selon les entreprises interviewées**

(n=10)



**GRAPHIQUE 9. Exigences d'expérience à l'embauche pour les postes d'opérateur selon les entreprises interviewées**

(n=10)



Une formation à l'ITA peut être exigée pour l'embauche à des fonctions spécialisées, mais elle sera, le plus souvent, offerte en cours d'emploi. Dans l'échantillon d'entreprises, c'était le cas notamment pour celles des secteurs de la fabrication de produits laitiers, du chocolat et des autres aliments pour des fonctions spécialisées impliquant par exemple la cuisson et la stérilisation, l'appertisation ou la pasteurisation.

Comme mentionné auparavant, plusieurs entreprises exigent la réussite d'un test de mathématiques de base à l'embauche qui évalue, par exemple, la capacité à réaliser des opérations de logique de base et des règles de trois.

Plusieurs études sectorielles ont permis de documenter les exigences des entreprises à l'embauche des opérateurs et appuient les données précédentes.

Dans le domaine des **jus et boissons**, les entreprises ont de faibles exigences en matière de scolarité lorsqu'elles embauchent un opérateur : 43 % d'entre elles n'exigent aucun diplôme et 36 % exigent un DES. Par ailleurs, 9 % demandent un DEP et 11 %, un DEC. Une seule parmi des entreprises sondées dans le cadre de l'étude sectorielle exigeant un DEP demande le DEP en opération d'équipements de production. <sup>1</sup>

1. CSMOTA, 2008. Étude sectorielle du domaine des jus et boissons, p.35.
2. CSMOTA, 2006. Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.47.
3. Ibid. p.65.
4. CSMOTA, 2007. Étude du domaine des boulangeries et pâtisseries, p.84.
5. CSMOTA, 2010. Études sectorielles des autres aliments, p.132

Au niveau du domaine des **produits laitiers**, un diplôme d'études secondaires et de l'expérience en tant que manœuvre dans la transformation des aliments peuvent être exigés.<sup>2</sup> Par contre, dans les entreprises, puisqu'une grande proportion des opérateurs sont recrutés à l'interne parce que l'unique poste d'entrée possible est celui de manœuvre, le recrutement d'individus ayant la formation ou l'expérience pour occuper des emplois plus qualifiés n'est pas favorisé (ex. opérateur, aide-fromager). Cette situation découragerait particulièrement les nouveaux diplômés des programmes d'études spécialisés en agroalimentaire.<sup>3</sup>

Dans le domaine de la **boulangerie et de la pâtisserie**, il semble que les entreprises souhaiteraient que les candidats disposent d'un diplôme d'études secondaires, mais que plusieurs d'entre elles embauchent des travailleurs sans diplôme. Que les opérateurs aient un diplôme ou non, une formation interne en début d'emploi leur est donnée. Au final, 62 % des entreprises n'exigeraient pas de diplôme particulier à l'embauche et rares seraient les entreprises qui exigent des années d'expérience. Lorsque c'est le cas, elles rechercheraient des travailleurs possédant de un à trois ans d'expérience en usine.<sup>4</sup>

Au niveau de la **fabrication des autres aliments**, 30% des entreprises sondées n'exigent aucun diplôme, 55% exigent un DES, 10% un DEP et 5% un DEC. En terme d'expérience, 60% des entreprises n'exigent aucune expérience, 33% de 1 à 2 ans d'expérience, 7 % exigent 3 ans ou plus. Lorsque de l'expérience est demandée, elle doit être en opération d'équipements, préférablement dans le secteur de l'alimentation.<sup>5</sup>

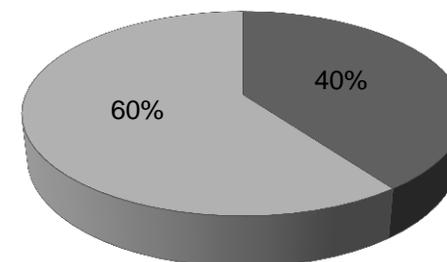
## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.7.2 Sources de recrutement

Dans l'échantillon d'entreprises interviewées, le recrutement des opérateurs se réalise surtout à l'interne pour 60 % d'entre elles comme on le voit au graphique ci-contre. **Les travailleurs à l'opération des équipements et procédés ont souvent commencé à travailler dans l'entreprise en tant que journaliers et acquis de l'expérience dans l'entreprise avant d'accéder à des postes d'opérateurs.**

Le bassin des personnes aptes à occuper des postes dans cette profession est assez vaste. Il est en partie composé de personnes qui possèdent un niveau de scolarité limité, équivalant à un diplôme d'études secondaires (DES), et qui satisfont aux exigences des employeurs. De façon plus spécifique, ce bassin comprend les personnes qui possèdent de l'expérience dans les industries de la fabrication d'aliments et de boissons, surtout les manœuvres de ces industries et les opérateurs en chômage. Un certain nombre de débouchés devraient être pourvus par des immigrants qui satisfont aux exigences des employeurs. En effet, la proportion d'immigrants dans cette profession en 2006 montre qu'elle est accessible à de nouveaux arrivants (14 % par rapport à 12 % dans l'ensemble des professions, selon les données du Recensement de 2006).<sup>1</sup>

**GRAPHIQUE 10. Sources de recrutement des opérateurs**  
(n=10)



- Surtout ou exclusivement de l'externe
- Surtout ou exclusivement de l'interne

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

Dans le domaine de la fabrication des produits laitiers particulièrement, l'unique poste d'entrée est celui de manœuvre (mis à part pour les métiers spécialisés exigeant des cartes de compétences ou encore technicien de laboratoire). Ainsi, le comblement de postes demandant plus de compétences, sans demander de diplôme, comme celui d'opérateur, se fait à l'interne et il est donc très dépendant de ce recrutement initial.<sup>2</sup>

Cette situation n'est toutefois pas observée dans tous les sous-secteurs. Ce n'est notamment pas le cas dans celui des boulangeries.<sup>3</sup>

1. Service Canada –Emploi-Avenir Québec. Opérateurs de machines et de procédés industriels – aliments et boissons. : [http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi\\_avenir/statistiques/9461.shtm](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/9461.shtm)
2. CSMOTA, 2006. Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.65 et 67.
3. CSMOTA, 2007. Étude sectorielle du domaine des boulangeries et des pâtisseries, p.25.

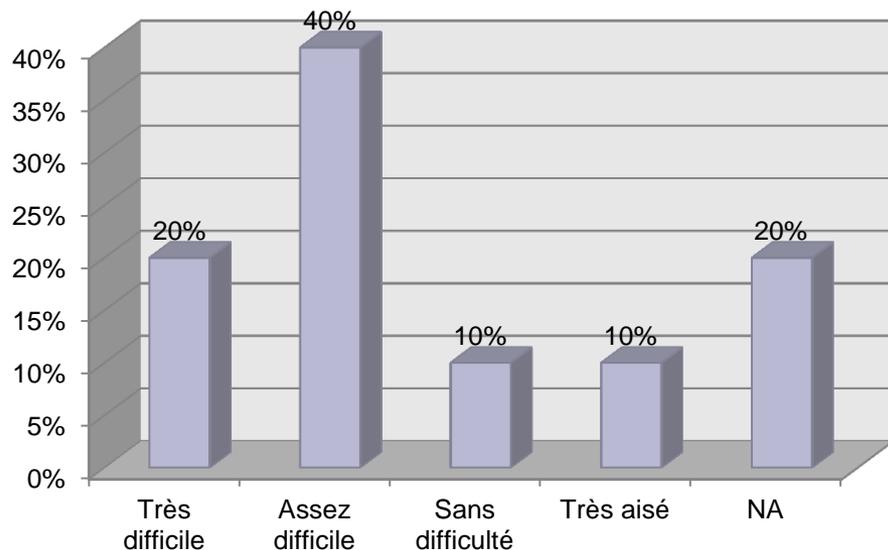
### 3.7.3 Difficultés de recrutement

Comme on le voit au graphique 11 et tableau 28 de la page suivante, **60 % des entreprises interviewées considèrent le recrutement externe d'opérateurs comme étant assez à très difficile** en raison principalement de localisations géographiques et de conditions de travail désavantageuses. Le travail peut impliquer, par exemple, des quarts de soir ou de nuit, d'être au froid et/ou debout de longues heures durant ou des efforts physiques soutenus. Par ailleurs, les entreprises sont également aux prises avec des bassins de candidats qu'elles considèrent comme étant faibles en termes de leur scolarité ou de leur intérêt envers l'entreprise.

Les entreprises qui considèrent que le recrutement d'opérateurs est très aisé ou se fait sans difficulté sont en mesure d'offrir des salaires et des conditions de travail très avantageuses par rapport aux autres entreprises de leur région. Comme on le voit au graphique 12 et au tableau 29, **60 % des entreprises interviewées considèrent le recrutement interne d'opérateurs comme étant assez à très difficile** principalement en raison du manque de compétences, de qualifications, d'expérience, de connaissances de l'entreprise et d'aptitudes pour le poste et du manque de volonté des employés, souvent des manœuvres, d'accéder à des postes d'opérateurs. Les entreprises considérant ce recrutement comme étant très aisé soulignent l'implication des employés dans l'entreprise.

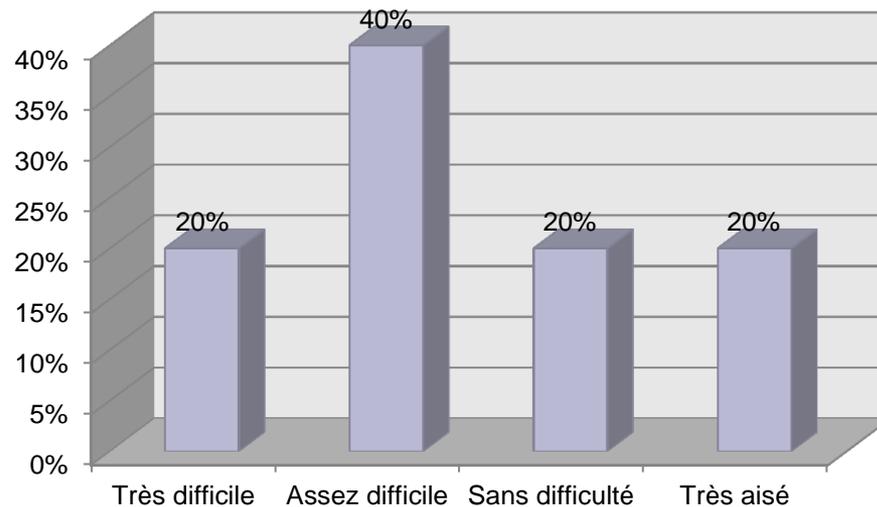
### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**GRAPHIQUE 11. Niveau de difficulté de recrutement externe des opérateurs**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**GRAPHIQUE 12. Niveau de difficulté de recrutement interne des opérateurs**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**TABLEAU 28. Raisons évoquées par les entreprises pour qualifier le recrutement externe**  
(n=10)

Assez à très difficile	Sans difficulté à très aisé
<ul style="list-style-type: none"> <li>Localisations géographiques désavantageuses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salaires et conditions de travail très avantageuses par rapport aux autres entreprises de la région</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conditions de travail difficiles               <ul style="list-style-type: none"> <li>Ex.: Quarts de soir et/ou de nuit</li> <li>Travail debout et/ou au froid de longues heures durant</li> <li>Travail demandant des efforts physiques soutenus</li> </ul> </li> </ul>	

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**TABLEAU 29. Raisons évoquées par les entreprises pour qualifier le recrutement interne**  
(n=10)

Assez à très difficile	Sans difficulté à très aisé
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de compétences et de qualifications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implication des employés dans l'entreprise</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'expérience</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'aptitudes pour le poste</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de connaissances de l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de volonté d'accéder à des postes d'opérateurs</li> </ul>	

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

Selon les études sectorielles réalisées par le CSMOTA, les données sont semblables. En effet, dans l'étude sectorielle des **autres aliments**, 64% des entreprises sondées disent qu'il est très ou plutôt facile de recruter les opérateurs. Inversement, 32% des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile ou très difficile. (4% n'ont pas répondu) <sup>1</sup> De la même façon, dans le domaine des **jus et boissons**, 48% des entreprises interrogées disent qu'il est très ou plutôt facile de recruter les opérateurs. Inversement, 51% des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile ou très difficile de recruter les opérateurs.<sup>2</sup> Pour les **boulangeries et pâtisseries**, la proportion des entreprises interrogées disant qu'il est plutôt difficile ou très difficile de recruter les opérateurs s'élève à 52%.<sup>3</sup>

Par contre, dans les grandes entreprises du secteur de la **fabrication des produits laitiers**, « les problèmes de recrutement varient de faibles à inexistant à quelques exceptions près. Dans plusieurs usines, le taux de roulement est si faible que l'on ne se donne pas la peine de le calculer, les engagements sont occasionnels; d'autres usines ont des listes d'attente importantes. [...] La grande stabilité du personnel entraîne toutefois un vieillissement de la main-d'œuvre et le remplacement des retraités est appréhendé. <sup>4</sup>

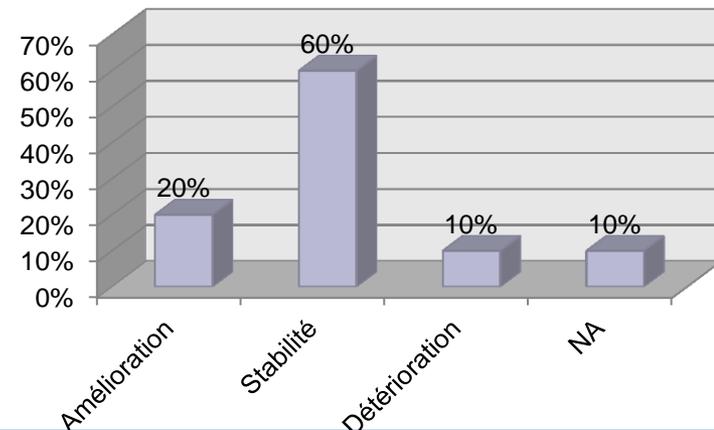
1. CSMOTA, 2010. Études sectorielles des autres aliments, p.133.
2. CSMOTA, 2008. Étude du domaine des jus et boissons, p.110.
3. CSMOTA, 2007. Étude du domaine des boulangeries et pâtisseries, p.86.
4. CSMOTA, 2006. Étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers, p.64.

#### 3.7.4 Changements observés par rapport aux opérateurs recrutés à l'externe

Le graphique ci-dessous présente la perception des entreprises interviewées quant aux changements observés par rapport à la qualité des opérateurs recrutés à l'externe. On observe que plus de la moitié de celles-ci, soit 60 %, considèrent que **la qualité des opérateurs recrutés à l'externe est demeurée stable au cours des dernières années, mais qu'elle se situe à un niveau considéré comme étant relativement faible** en raison principalement du manque de scolarité et de compétences en transformation alimentaire.

Deux entreprises ont soulevé le fait que l'automatisation accrue a amené les opérateurs à développer des compétences plus poussées et que des tests d'embauche plus exigeants, notamment, en mathématiques, ont permis d'améliorer la sélection des bons candidats. Une entreprise a déploré le manque de sérieux, de fiabilité et de volonté à l'effort de certains opérateurs embauchés.

**GRAPHIQUE 13. Perception des entreprises interviewées quant aux changements de la qualité des opérateurs recrutés à l'externe (n=10)**



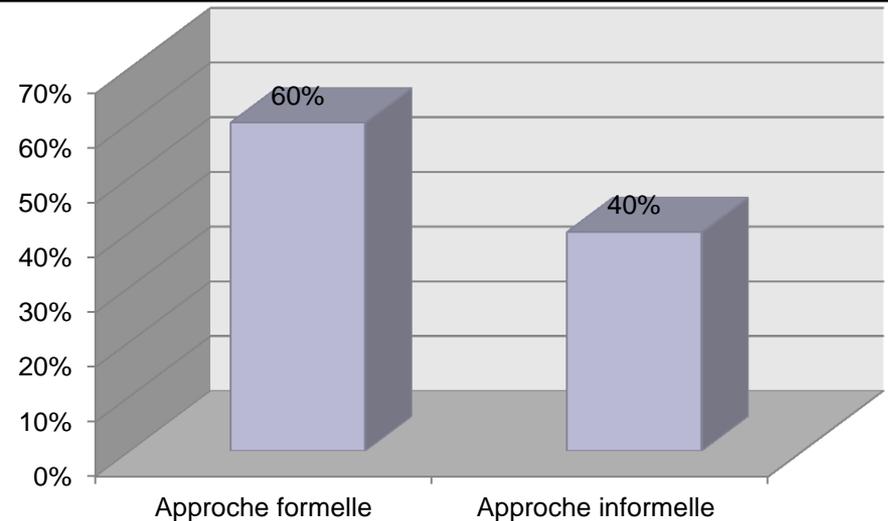
## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.8 Formation à l'interne

Les entreprises œuvrant en transformation alimentaire doivent compenser les déficits de formation en offrant à leurs employés de la formation à l'interne sur le terrain.

De la même façon, **toutes les entreprises rencontrées, sans exception, ont des programmes de formation à l'interne à l'intention des opérateurs à la fois à l'embauche et en continu. L'ensemble des entreprises rencontrées offre de la formation de type compagnonnage.** Le degré de structure de ces formations dépend des entreprises, mais comme on le voit au graphique ci-contre, pour plus de la moitié d'entre elles, soit 60 %, la formation par compagnonnage se fait de façon formelle avec des guides et des carnets d'apprentissage signés par le formateur et le superviseur afin d'attester que l'apprenti maîtrise l'utilisation de l'équipement. Pour les autres entreprises, **la formation par compagnonnage se réalise plutôt de manière informelle sans documentation d'appui et sans attestation formelle du formateur et du superviseur autre que verbale.** Comme on l'observe au tableau ci-contre, dans l'échantillon d'entreprises, on ne peut conclure à l'existence d'un lien entre la formation de type formelle offerte dans l'entreprise et la taille de celle-ci sauf dans la grande entreprise.

**GRAPHIQUE 14. Type de formation par compagnonnage offerte à l'interne par les entreprises interviewées (n=10)**



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**TABLEAU 30. Type de formation par compagnonnage offerte à l'interne par les entreprises interviewées selon la taille de l'entreprise (en %) (n=10)**

Nombre d'employés à la production	Type de formation		
	Formelle	Informelle	TOTAL
< 50	50,0	50,0	100,0
50 – 150	50,0	50,0	100,0
150 – 300	50,0	50,0	100,0
> 300	100,0		100,0

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

La durée de l'apprentissage des opérateurs varie grandement selon les sous-secteurs d'activité, selon les postes et selon les entreprises. Parmi les entreprises rencontrées, on retrouve les durées d'apprentissage **les plus longues dans les sous-secteurs de la fabrication de produits laitiers et de boissons**. Les durées d'apprentissage peuvent aller jusqu'à 1 an pour des postes de fromager, par exemple. Ces deux secteurs ont aussi les proportions d'opérateurs les plus importantes de l'échantillon parmi l'ensemble des employés à la production. Les sous-secteurs de la fabrication d'autres aliments ainsi que de la mouture de céréales affichent également les durées d'apprentissage parmi les plus longs des entreprises interviewées. Ils peuvent aller jusqu'à 6 mois.

Parmi les entreprises rencontrées, on retrouve **les temps moyens requis pour atteindre le plein exercice dont la durée est la moins longue dans les sous-secteurs de la fabrication de produits de viande ainsi que dans la boulangerie**.

On compte de 1 à 3 semaines.

Le nombre de personnes pouvant agir comme formateur ou compagnon varie considérablement selon les entreprises rencontrées et leur taille, mais on en trouve dans toutes les entreprises. Ce nombre se situe entre 3 et 80 formateurs, selon le cas.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**TABLEAU 31. Sujets de formation offerts aux opérateurs selon les entreprises interviewées**  
(n=10)

Sujets	À l'embauche (en %)	En continu (en %)
Santé-sécurité	90	70
Opération des équipements	100	80
Entretien des équipements	90	80
Hygiène et salubrité	100	80
Contrôle de la qualité	80	80
Bonnes pratiques industrielles	100	80
Réglementation	90	80
Autres	10	10

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

Le tableau ci-dessus présente les sujets de formation à l'interne offerts aux opérateurs. On voit que dans les entreprises rencontrées, la formation des opérateurs se fait principalement en début d'emploi, mais également en continu par le biais de mise à niveau des connaissances. Outre l'entraînement à la tâche, ils sont renseignés, notamment, sur les règles d'hygiène et de salubrité, les bonnes pratiques industrielles, les règles de santé et sécurité, l'entretien des équipements, la réglementation, le contrôle de la qualité ainsi que sur d'autres sujets touchant notamment les politiques internes de ressources humaines.

**TABLEAU 32. Moyens de formation utilisés par les entreprises interviewées**  
(n=10)

Moyens	À l'embauche (en %)	En continu (en %)
Improvisés selon les besoins	50	50
Jumelage / Compagnonnage sur les équipements	100	100
Formation en ligne		10
Formation magistrale <sup>1</sup>	40	60
Formation donnée par une Commission scolaire <sup>2</sup>		10
Formation donnée par une firme externe <sup>3</sup>	10	70
Autre <sup>4</sup>		10

1. Ex.: BPI, HACCP, hygiène et salubrité
2. Ex.: Formations de base en mathématiques, français,,es, etc.
3. Ex.: Fournisseurs, firmes spécialisées et en communication, formation Excel, entretieéquipement,ment,, etc.
4. Ex.: Formations de type RH

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

Le tableau ci-dessus montre les moyens de formation utilisés par les entreprises de l'échantillon. Chacune d'elles a recours au compagnonnage où les apprentis sont jumelés à un travailleur expérimenté qui leur apprend à utiliser l'équipement. Cette formation se réalise à l'embauche ainsi qu'en continu lorsqu'un travailleur occupe de nouvelles fonctions.

D'autres types de formation sont également offerts lors de changements, que ce soit au niveau des processus ou des équipements de production.

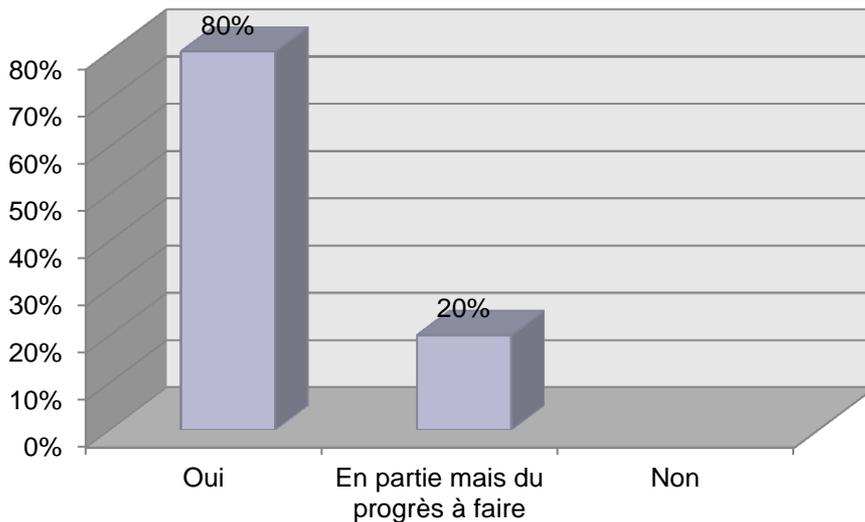
### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

Selon la majorité des entreprises interviewées, soit 80 %, les formations offertes à l'interne répondent généralement à leurs besoins ainsi qu'aux besoins des travailleurs bien qu'elles considèrent que des progrès sont à faire en la matière comme on l'observe aux graphiques 15 et 16 ci-dessous. En particulier, plusieurs ont souligné le fait qu'elles souhaiteraient embaucher des travailleurs déjà formés avec des connaissances de base en transformation alimentaire de sorte que la formation à l'interne sur les équipements de production serait plus facile à réaliser.

Des compétences nécessaires à une efficacité optimale dans leur fonction sont manquantes. Ces compétences sont détaillées plus loin au tableau , intitulé : *Compétences et connaissances des opérateurs sur lesquelles les entreprises interviewées souhaiteraient un encadrement de la formation.*

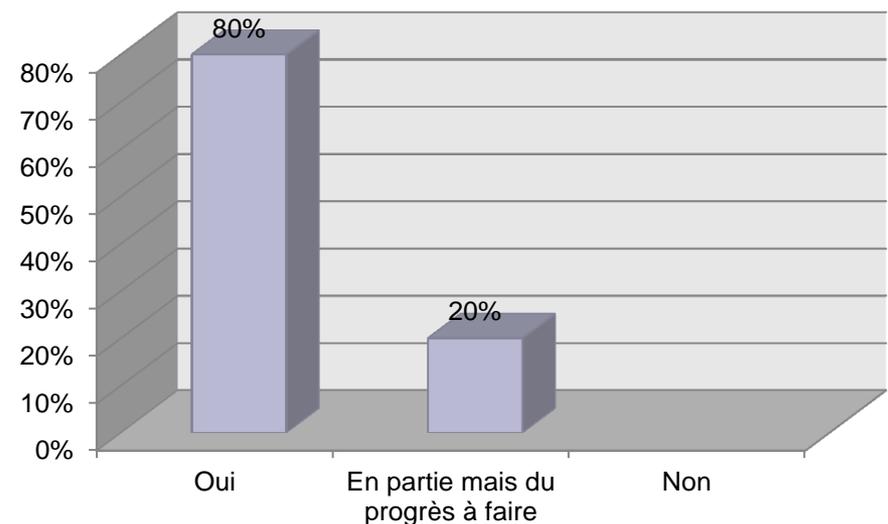
**Les entreprises qui ont mentionné que des progrès sont à faire en matière de formation à l'interne sont celles qui offrent une formation de type informelle aux opérateurs. Elles souhaiteraient mieux encadrer l'ensemble des formations offertes à leurs travailleurs.**

**GRAPHIQUE 15. Formation répondant aux besoins de l'entreprise**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**GRAPHIQUE 16. Formation répondant aux besoins des travailleurs**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

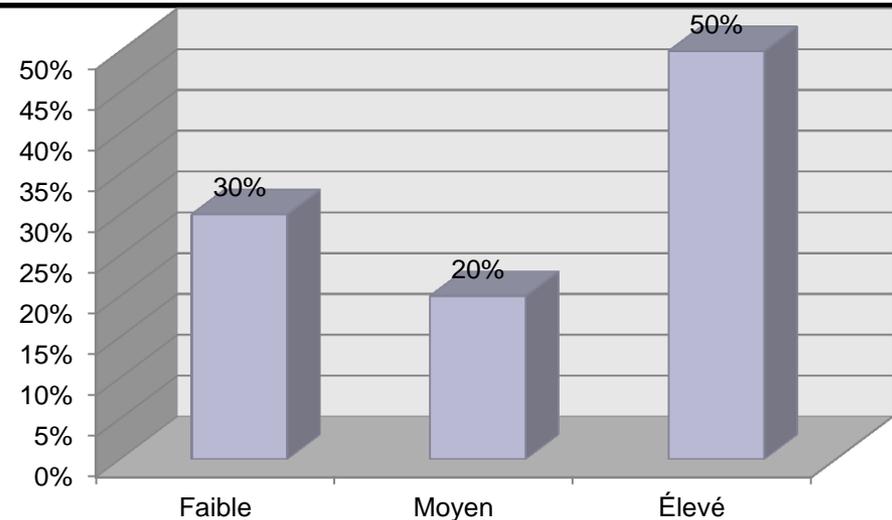
### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

#### 3.9 Roulement des opérateurs

Le graphique 17 ci-contre présente le taux de roulement des opérateurs selon les entreprises interviewées. On remarque que **la moitié d'entre elles sont aux prises avec un taux de roulement élevé de leurs opérateurs** en raison des conditions de travail difficiles (froid, bruit, effort physique, quarts de travail de soir ou de nuit), de localisations géographiques désavantageuses et de salaires.

Les entreprises dont le taux de roulement des opérateurs est jugé comme étant faible offrent de bonnes conditions de travail ainsi que des salaires compétitifs. Le tableau de la page suivante présente les facteurs de rétention et les raisons de départ des opérateurs selon les entreprises rencontrées. On observe que l'implication accrue des opérateurs dans l'entreprise et la responsabilisation favorise leur rétention.

**GRAPHIQUE 17. Taux de roulement des opérateurs selon les entreprises interviewées**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**TABLEAU 33. Facteurs de rétention et raisons de départ des opérateurs pour les entreprises interviewées**  
(n=10)

Facteurs de rétention	Raisons de départ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie d'opération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de travail (froid, bruit, efforts physiques, quarts de soir et de nuit, debout)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'assumer des responsabilités et de faire preuve de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication dans les décisions et la résolution de problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Localisation géographique</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilités d'avancement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de complexité et de stress lié à la tâche</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Évolution des postes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurrence des autres entreprises</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horaires de travail convenables et stables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour aux études</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire compétitif et avantages sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail saisonnier</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiment d'appartenance à l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversité des tâches</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiance de travail</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proximité avec les cadres de l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Croissance de l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail valorisé et reconnu</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation à l'interne</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarté des attentes vis-à-vis la fonction</li> </ul>	

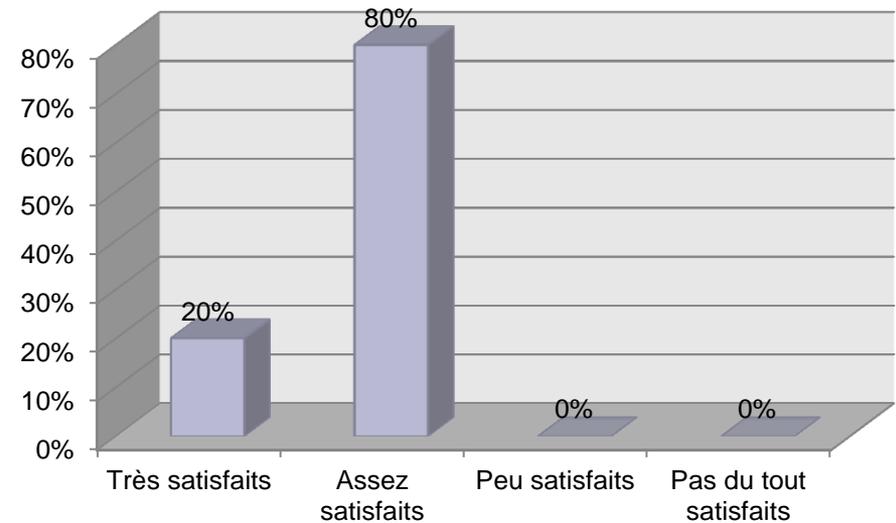
Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

#### 3.10 Degré de satisfaction des opérateurs

Dans l'échantillon d'entreprises, les employeurs estiment que les opérateurs sont assez à très satisfaits de leurs conditions de travail, tel qu'on le remarque au graphique 18 ci-contre. Pourtant, la moitié de ces mêmes entreprises jugent que le taux de roulement est élevé, ce qui apparaît un peu paradoxal.

**GRAPHIQUE 18. Perception des entreprises interviewées du degré de satisfaction des opérateurs par rapport à leurs conditions de travail (n=10)**



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

<sup>1</sup> IMT Emploi-Québec. **Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (9461)**  
[http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122\\_descrproufession\\_01.asp?cregn=QC&lang=FRAN&prov=FPT&pro=9461&Porte=1&PT1=36&PT2=17&PT3=9](http://imt.emploi.quebec.net/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg122_descrproufession_01.asp?cregn=QC&lang=FRAN&prov=FPT&pro=9461&Porte=1&PT1=36&PT2=17&PT3=9)

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.11 Degré de mobilité des opérateurs

Le tableau ci-contre montre les résultats des réponses des personnes rencontrées au sujet de la mobilité des opérateurs. Pour l'échantillon, on observe que **les opérateurs qui occupent des postes spécialisés ont tendance, en grande majorité, à être non mobiles vers d'autres fonctions d'opération à l'intérieur de l'entreprise.** En fait, **le degré de mobilité des opérateurs semble aller de pair avec le degré de spécialisation de leur fonction, de sorte que plus leur fonction est spécialisée moins ils sont mobiles et moins la fonction est spécialisée, plus ils sont mobiles vers d'autres fonctions d'opération dans l'entreprise.** On voit, par exemple, que les opérateurs qui occupent des fonctions non spécialisées sont ceux qui auront tendance à être les plus mobiles dans l'entreprise. Il est à souligner que les degrés de spécialisation des postes ont été définis par les personnes rencontrées pour chaque appellation d'emploi répertoriées dans leur entreprise. La question était à savoir s'ils jugeaient le poste comme étant 1) très spécialisé ou 2) moyennement spécialisé ou 3) peu spécialisé. Les réponses ont ensuite été codées de manière à pouvoir compiler ces résultats.

En ce qui a trait à la **mobilité vers d'autres entreprises de la transformation alimentaire ou vers d'autres industries, les opérateurs**, particulièrement ceux occupant des postes peu spécialisés, **sont généralement perçus comme pouvant être mobiles.** Ces résultats impliquent que si les opérateurs souhaitent travailler dans une autre entreprise de la transformation alimentaire ou encore dans une autre industrie, certaines **compétences** acquises sont perçues comme pouvant être **transférables** ailleurs.

**TABLEAU 34. Degré de mobilité des opérateurs selon les entreprises interviewées (n=10)**

Types de postes	Mobiles (%)	Moyennement mobiles (%)	Non ou peu mobiles (%)	TOTAL (%)
<b>DANS L'ENTREPRISE</b>				
Postes spécialisés	12	0	88	100
Postes moyennement spécialisés	50	50		100
Postes peu spécialisés	75	0	25	100
<b>VERS D'AUTRES ENTREPRISES DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE</b>				
Postes spécialisés	45	36	19	100
Postes moyennement spécialisés	70	30		100
Postes peu spécialisés	67	33		100
<b>VERS D'AUTRES INDUSTRIES</b>				
Postes spécialisés	25	58	17	100
Postes moyennement spécialisés	50	50		100
Postes peu spécialisés	67	33		100

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

Selon les données de l'Information sur le Marché du Travail (IMT), il existe une certaine mobilité entre les emplois d'opérateurs dans l'industrie de la transformation alimentaire. Il y a peu de mobilité entre les divers genres d'emplois d'opérateurs de machines de procédés industriels au sein de cette industrie .

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

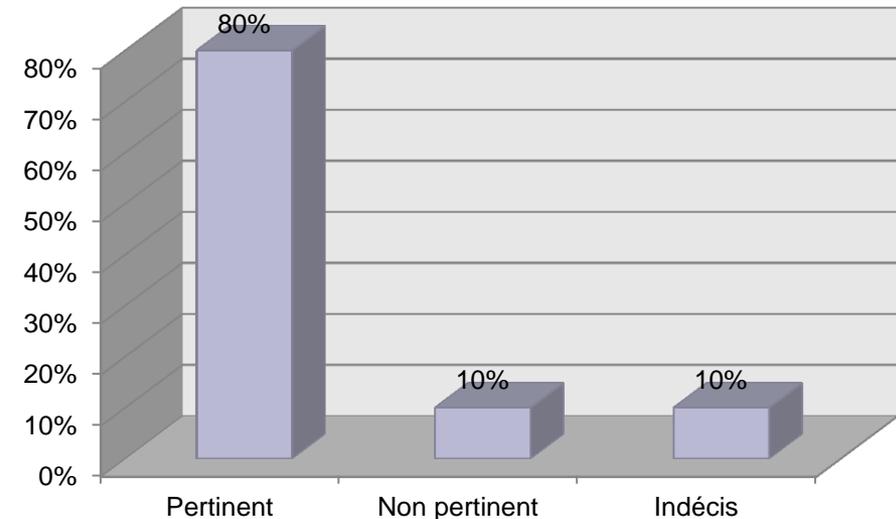
### 3.12 Perspectives des employeurs au sujet d'une norme

La grande majorité des entreprises interviewées, soit **80 %**, ont considéré **comme étant pertinent le fait d'encadrer la formation des opérateurs à partir d'une norme professionnelle** tel qu'il est montré au graphique 19 ci-contre. Elles considèrent qu'une norme permettrait d'établir un standard de qualité en termes de formation dans l'industrie et faciliterait le recrutement d'opérateurs compétents.

Une entreprise s'est montrée non favorable à une norme professionnelle pour les opérateurs. Cette entreprise, un gros joueur de l'industrie, considère qu'elle ne pourrait appliquer une norme québécoise dans la formation des opérateurs en raison des exigences des clients qui imposent leur propre norme en matière de formation pour les opérateurs et qui contrôlent celle-ci à l'aide de revues périodiques. Par exemple, en matière de sécurité alimentaire, cette entreprise doit adhérer à des standards internationaux, tels que la norme BRC par exemple, afin de satisfaire les exigences des clients. Cette entreprise considère que même si une norme québécoise en transformation alimentaire existait, elle ne pourrait former à l'interne ses opérateurs en fonction de cette norme puisque les clients ne l'accepteraient pas.

Une entreprise de taille moyenne s'est montrée indécise quant à la pertinence d'une norme professionnelle. Cette entreprise offre déjà une formation par compagnonnage structurée qui répond bien à leurs besoins et ne voyait pas la valeur ajoutée de l'existence d'une norme.

**GRAPHIQUE 19. Pertinence d'une norme professionnelle pour encadrer la formation des opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

Cette entreprise considère que sa localisation éloignée rend ardu le recrutement externe d'opérateurs. Elle embauche et forme des journaliers et elle considérerait comme étant pertinente une norme qui s'adresserait plutôt à eux.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

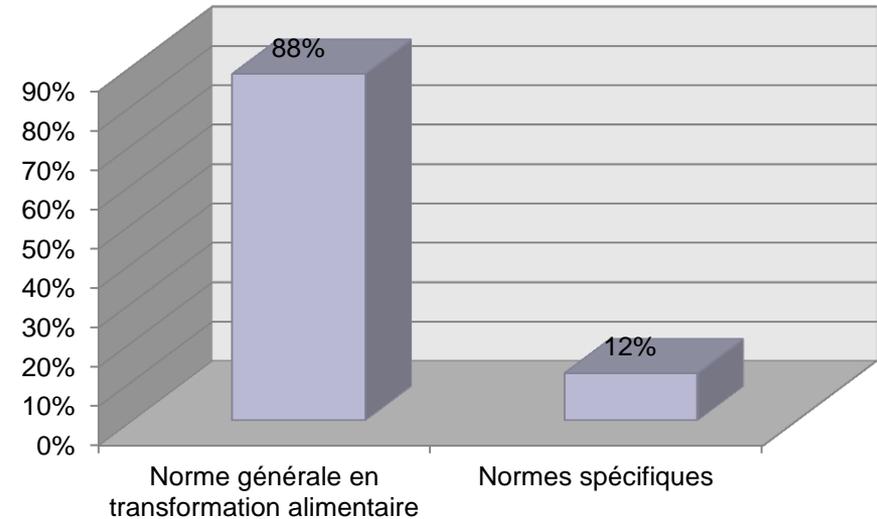
### 3.12.1 Pertinence d'une norme générale par rapport à des normes spécifiques par procédé, fonction ou sous-secteur

La presque totalité des entreprises considérant qu'une norme professionnelle serait pertinente pour les opérateurs, soit **88 %**, s'est montrée favorable à l'élaboration d'une norme générale touchant la transformation des aliments et des boissons tel que présenté au graphique 20 ci-contre. 12 % de ces entreprises souhaiteraient plutôt voir l'élaboration de normes spécifiques pour certaines fonctions spécialisées.

Par exemple, une entreprise souhaitait une norme pour chacune des fonctions spécialisées de manière à faciliter la formation par compagnonnage offerte dans l'entreprise, malgré le fait que la mise en place de ces normes toucherait un nombre restreint de travailleurs.

Une autre entreprise dans le secteur réglementé du lait aimerait voir élaborer une norme spécifique en transformation des produits laitiers de manière à ce que la formation des opérateurs aux fonctions spécialisées soit mieux encadrée dans l'industrie et que le recrutement de ceux-ci soit plus facile. Pour cette entreprise, une norme pourrait toucher les fonctions de : beurrier, margarinier, fromager, opérateur à l'ultra-filtration, à la séparation-pasteurisation, au séchage et à l'évaporation.

**GRAPHIQUE 20. Pertinence d'une norme générale par rapport à des normes spécifiques par procédés, fonctions ou sous-secteurs**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

Le faible intérêt général des entreprises interviewées sur la possibilité d'élaborer plusieurs normes, soit par fonction, procédé ou sous-secteur d'activité, s'explique surtout par les divergences perçues comme étant trop grandes entre les entreprises quant aux équipements et procédés utilisés pour leurs produits ainsi que par les bassins trop restreints de travailleurs pouvant être rejoints par ces normes. Elles souhaitent plutôt une norme s'appliquant à toutes les entreprises et permettant de baliser les formations pour le plus grand nombre de travailleurs possibles.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.12.2 Compétences et connaissances des opérateurs sur lesquelles les entreprises interviewées souhaiteraient obtenir un encadrement de la formation

Durant les entrevues, les personnes interviewées ont mentionné un certain nombre de compétences et connaissances sur lesquelles elles trouveraient souhaitable d'encadrer la formation des opérateurs. Celles-ci sont mentionnées au tableau ci-contre.

**TABLEAU 35. Compétences et connaissances des opérateurs sur lesquelles les entreprises interviewées souhaiteraient obtenir un encadrement de la formation (n=10)**

Règles d'hygiène et de salubrité

Réactions physico-chimiques des aliments et microbiologie

Principes de pasteurisation

Principes de base en mathématiques, mécanique, électricité, pneumatique et informatique

Processus de production en transformation des aliments et des boissons de la matière première jusqu'à l'emballage

Standards de qualité à toutes les étapes de la production

Bonnes pratiques de fabrication

Nettoyage des équipements

Règles de sécurité

Allergènes

Entretien et réparations mineures d'équipement

Impacts sur la santé publique

Impacts de la manipulation de farines et de poudres sur les équipements de production

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.12.3 Principaux avantages et obstacles à l'élaboration d'une norme professionnelle selon les entreprises interviewées

Les tableaux ci-dessous présentent les principaux avantages et obstacles relevés lors des entrevues relativement à l'élaboration d'une norme professionnelle.

**TABLEAU 36. Principaux avantages à l'élaboration d'une norme professionnelle selon les entreprises interviewées (n=10)**

Permet d'avoir un point de référence et des paramètres de base avec des guides et des outils facilitant l'encadrement des formations dans l'entreprise

Permet d'avoir un standard de qualité pour la formation à l'interne

Offre une assurance que des compétences à acquérir ne seront pas oubliées

Assure une uniformité de l'information véhiculée et du savoir des opérateurs dans l'industrie

Facilite le recrutement d'opérateurs compétents et les rotations de poste à l'interne

Formalise les processus de formation déjà en place dans l'entreprise

Facilite les négociations avec le syndicat en matière d'accès aux postes d'opération et d'ancienneté

Permet aux opérateurs d'avoir une meilleure perspective globale de leur emploi et une meilleure compréhension de l'industrie

Facilite la formation par compagnonnage sur les équipements du fait que les connaissances de base seraient acquises et uniformes pour tous les opérateurs

Améliore la rigueur de fonctionnement des opérateurs

Améliore le rendement des usines

Permet d'obtenir de l'information plus pertinente sur les tendances dans l'industrie

Améliore la polyvalence des opérateurs

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

**TABLEAU 37. Principaux obstacles à l'élaboration d'une norme professionnelle selon les entreprises interviewées (n=10)**

Résistance syndicale

Laxisme de certains employeurs par rapport aux enjeux de formation de la main-d'œuvre

Spécificité des équipements et des usines

Résistance d'employeurs craignant les dédales administratifs et une surenchère des salaires

Coûts en raison du fonctionnement en continu de plusieurs usines

Difficulté de trouver des employés aptes et désireux d'agir à titre de formateurs

Recrutement des opérateurs qui se réalise surtout à l'interne et qui implique que ce sont des manœuvres postulant pour des postes d'opérateurs qui requièrent une formation encadrée par une norme

Complexité de mettre en place des normes spécifiques en raison du très grand nombre de postes d'opérateur dans l'industrie et que ceux-ci varient beaucoup entre les entreprises

Difficulté d'obtenir des bassins suffisants d'employés pour mettre en place des normes

Manque d'intérêt possible des travailleurs en fin de carrière

Résistance possible de certains clients qui exigent l'adhésion à des standards internationaux

Impact faible d'une norme sur l'attractivité du milieu de la transformation alimentaire pour les jeunes, qui constitue un des principaux enjeux pour l'industrie

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3.12.4 Intérêt des entreprises à participer à l'élaboration d'une norme

Questionnées à savoir si elles seraient intéressées à participer au développement d'une ou de normes professionnelles, les 10 personnes rencontrées ont répondu de la manière suivante.

- 60 % : oui
- 20 % : seulement si l'implication est légère par manque de temps
- 10 % : probablement si le temps le permet
- 10 % : non

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.13 Perspectives des employeurs interviewés au sujet d'une stratégie d'apprentissage appropriée

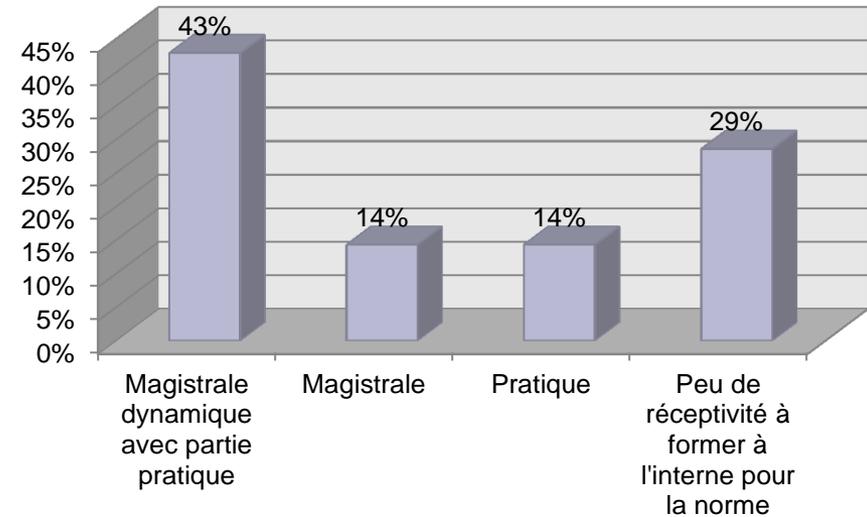
#### 3.13.1 Intérêt des entreprises interviewées à encadrer l'apprentissage par une stratégie d'apprentissage basée sur une norme

Les personnes rencontrées ont été questionnées à savoir quelle serait, pour eux, la meilleure stratégie d'apprentissage basée sur une norme professionnelle. Les résultats apparaissent au graphique 21 ci-contre. Une majorité d'entreprises interviewées ayant déclaré comme étant pertinente une norme générale en transformation alimentaire, soit **71 %**, s'est dite réceptive à encadrer l'apprentissage à l'interne afin de développer les compétences des opérateurs de manière conforme à une norme générale en transformation alimentaire. Comme elles offrent déjà une formation par compagnonnage, la bonifier de manière cohérente avec une norme leur apparaît réalisable.

#### 3.13.2 Meilleure stratégie d'apprentissage selon les entreprises rencontrées

Plusieurs entreprises (43 %) ont soulevé un intérêt pour une forme d'apprentissage combinant une partie théorique en action et une partie pratique. Ce type d'apprentissage pour les entreprises interviewées pourrait prendre la forme, par exemple, de vidéos, de démonstrations sur le terrain, d'exercices, de mises en situation, de manipulations d'équipement dans une formule dynamique, active et inspirante pour les travailleurs. Elles considèrent comme étant important de bien tenir compte de la clientèle visée dans l'élaboration de toute stratégie d'apprentissage et qu'il est préférable que les outils de formation demeurent simples et légers de manière à ne pas alourdir le processus. Autrement, les travailleurs n'y adhéreront pas.

**GRAPHIQUE 21. Meilleure stratégie d'apprentissage à une norme générale en transformation alimentaire selon les entreprises interviewées**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

L'apprentissage sur les lieux du travail pourrait être étalé dans le temps de façon à pouvoir libérer la main-d'œuvre.

Des entreprises ont mentionné le fait qu'une formule d'apprentissage de type magistral seule dans une classe ou encore une formule comprenant des documents écrits ne pourrait fonctionner dans leur entreprise, car les employés perdraient rapidement intérêt.

Une entreprise considère pourtant que la meilleure formule consisterait en une approche comprenant de la documentation théorique répartie en modules avec des examens à chaque module.

Un peu plus du quart des entreprises rencontrées, soit 29 %, se sont montrées peu réceptives à réaliser de la formation à l'interne basée sur une norme bien qu'elles considèrent celle-ci comme étant pertinente. Elles souhaitent plutôt un mode d'apprentissage hors du milieu du travail soit dans une formule travail-étude en collaboration avec un établissement scolaire soit sous forme de certification externe. Elles considèrent ne pas avoir les ressources nécessaires à l'interne, par exemple, des travailleurs aptes à agir comme compagnon.

### 3.13.3 Bénéfices et obstacles envisagés par rapport aux stratégies d'apprentissage proposées selon les entreprises interviewées

Les personnes rencontrées en entrevue se sont prononcées sur la façon dont la stratégie d'apprentissage qu'ils avaient proposée les aiderait à résoudre leurs problèmes de main-d'œuvre, les principaux obstacles à son élaboration et ses répercussions sur les opérateurs. Leurs observations, classées en termes de bénéfices et d'obstacles, sont mentionnées au tableau suivant .

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**TABLEAU 38. Bénéfices et obstacles envisagés par rapport aux stratégies d'apprentissage proposées selon les entreprises interviewées (n=10)**

Bénéfices	Obstacles
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Source de motivation et de fierté pour les opérateurs d'exercer un métier reconnu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilité des formateurs et de l'équipement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétention de la main-d'œuvre favorisée, se sentant plus impliquée dans l'entreprise et plus en contrôle de son emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ralentissement et réduction possibles de la production</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration plus rapide de l'efficacité de la main-d'œuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté de libérer la main-d'œuvre pour des blocs de temps assez importants et pour la gestion des horaires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilisation accrue des travailleurs par rapport à leur emploi et à l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langue dans le cas des entreprises embauchant un nombre important d'immigrants</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de la compréhension de l'emploi en transformation alimentaire permettant d'éviter les surprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coût d'implantation et de mise en œuvre de la formation pour les entreprises</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atout pour la carrière des opérateurs en élargissant les possibilités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps requis pour la formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de la polyvalence et de l'autonomie des opérateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction possible de la qualité des produits durant la formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction des risques alimentaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de générer des heures supplémentaires et des coûts implicites</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction des pertes financières</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Défi de rejoindre les travailleurs saisonniers pour la formation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de la valeur ajoutée de la main-d'œuvre pour l'entreprise en la rendant plus apte à la résolution de problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétention des opérateurs plus difficile</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de la structure des formations dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alourdissement possible des processus de formation interne</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à trouver la main-d'œuvre apte à réaliser la formation</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté d'uniformiser la formation en raison des spécificités propres à chaque sous-secteur d'activité et à chaque entreprise</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficulté à garder les employés intéressés</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volonté et discipline de la mise en place de la formation</li> </ul>

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

## 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

### 3.14 Perspectives des employeurs interviewés au sujet de la reconnaissance des compétences

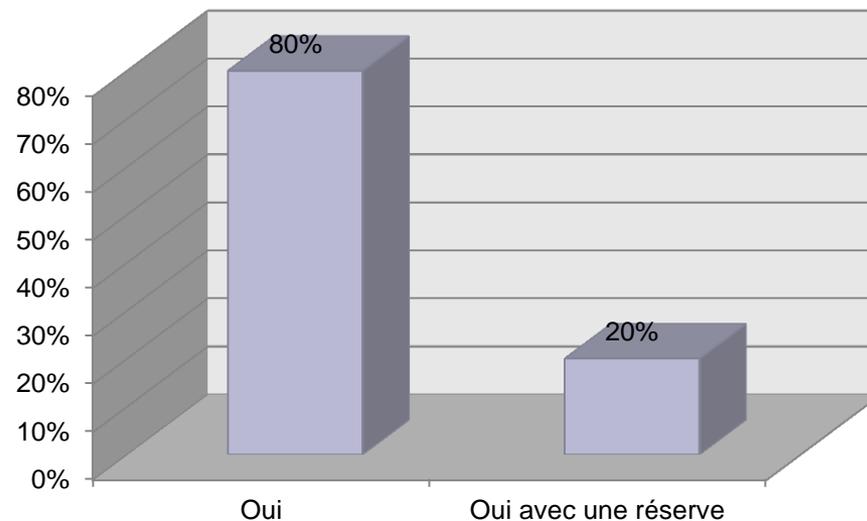
#### 3.14.1 Reconnaissance des compétences

De façon générale et pour toutes les fonctions d'opération, la grande majorité des entreprises interviewées, soit **80 %**, **se sont montrées réceptives à une forme de reconnaissance des compétences pour les opérateurs**, comme on l'observe au graphique 22 ci-contre.

Certaines entreprises, bien qu'ouvertes à l'idée de reconnaître les compétences des opérateurs, ont toutefois souligné avoir quelques réserves liées au fait qu'elles craignent qu'une telle reconnaissance génère des pressions à la hausse sur les salaires et que les opérateurs soient plus difficiles à retenir dans l'entreprise.

Elles ont également relevé les avantages et les principaux obstacles à la reconnaissance des compétences tels que présentés au tableau de la page suivante.

**GRAPHIQUE 22. Réceptivité des entreprises interviewées à une forme de reconnaissance des compétences des opérateurs**  
(n=10)



Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

### 3. ÉTAT DE SITUATION DU MÉTIER D'OPÉRATEUR

**TABLEAU 39. Avantages ou Bénéfices et inconvénients ou obstacles à la reconnaissance des compétences selon les entreprises interviewées (n=10)**

Bénéfices	Obstacles
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Source de reconnaissance et de fierté pour les opérateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de pressions à la hausse sur les salaires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atout de gestion de carrière pour les opérateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés de rétention des opérateurs alors que l'entreprise a été responsable de les former</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'efficacité des opérateurs et gains de productivité compensant les pressions à la hausse potentielles sur les salaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problème à se porter garant de leur certification et de leur performance dans un autre contexte d'emploi mettant potentiellement en jeu le nom de l'entreprise</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outil de promotion de la qualité de sa main-d'œuvre avantageux pour l'entreprise</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atout facilitant les négociations avec de gros clients</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effet d'entraînement sur d'autres entreprises à rehausser la qualité de la main-d'œuvre</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration du fonctionnement des opérations en raison des impacts potentiels sur les opérateurs de la perte d'une certification</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilité de recrutement accrue pour l'obtention de candidats compétents, les nouvelles compétences devenant un prérequis</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaissance du métier d'opérateur facilitant l'attraction des jeunes à ce métier</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facteur de rétention et de motivation des opérateurs</li> </ul>	

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe conseil.

## 4. Synthèse des discussions avec les opérateurs en transformation alimentaire et les représentants syndicaux

28 mars 2012 – Saint-Hyacinthe  
29 mars 2012 – Saint-Nicolas



 Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire

## 4. SYNTHÈSE DES GROUPES DE DISCUSSION AVEC LES OPÉRATEURS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

### 4.1 Objectifs et méthodologie

À la suite des entrevues en profondeur effectuées auprès d'un échantillon de 10 entreprises œuvrant en transformation alimentaire, deux groupes de discussion avec des opérateurs de ce secteur ont été organisés. Un groupe s'est tenu à St-Hyacinthe et l'autre à St-Nicolas. Les groupes de discussion avaient pour objectif de regrouper des opérateurs syndiqués et non-syndiqués des divers sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons afin de recueillir leur opinion sur la formation qu'ils reçoivent en milieu de travail ainsi que sur la pertinence de développer une norme professionnelle pour leur métier.

#### 4.1.1 Caractéristiques des opérateurs consultés

Le groupe de St-Hyacinthe a réuni 10 opérateurs et représentants syndicaux et celui de St-Nicolas en a rassemblé 7. La répartition de ces derniers selon les sous-secteurs d'activité et la taille des entreprises qu'ils représentent est montrée aux tableaux ci-contre. Près de 60 % des opérateurs et représentants syndicaux provenaient d'entreprises de petites et de moyennes tailles alors qu'environ 40 % provenaient de grandes entreprises. Il est à noter qu'environ les deux tiers des participants aux groupes de discussion, soit 65 %, étaient syndiqués ou représentaient un syndicat.

**TABLEAU 40. Répartition des opérateurs et représentants syndicaux ayant participé aux groupes de discussion selon le sous-secteur d'activité**

Code	Sous-secteur	Nombre d'opérateurs et représentants syndicaux
3111	Fabrication d'aliments pour animaux	2
3112	Mouture de céréales et de graines oléagineuses	0
3113	Fabrication de sucre et de confiseries	2
3114	Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	3
3115	Fabrication de produits laitiers	3
3116	Fabrication de produits de viande	3
3118	Boulangerie et fabrication de tortillas	3
3119	Fabrication d'autres aliments	1
3121	Fabrication de jus et de boissons	17
TOTAL		17

Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

**TABLEAU 41. Répartition des opérateurs et représentants syndicaux ayant participé aux groupes de discussion selon la taille des entreprises qu'ils représentent**

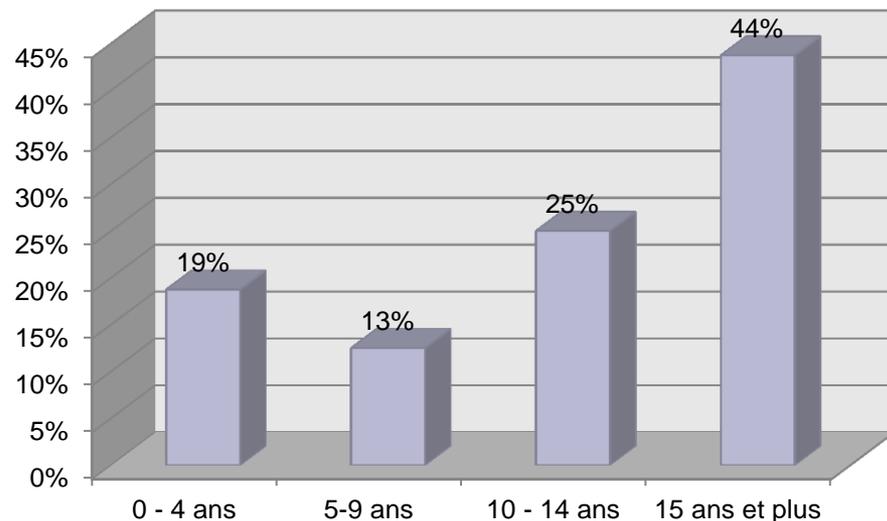
Nombre d'employés	Nombre d'opérateurs et représentants syndicaux
0 - 49	5
50 - 199	5
200 et plus	7
TOTAL	17

Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

## 4. SYNTHÈSE DES GROUPES DE DISCUSSION AVEC LES OPÉRATEURS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le graphique 23 ci-dessous montre la répartition des opérateurs présents aux groupes de discussion selon leur nombre d'années d'expérience en tant qu'opérateurs. Comme on le voit, ils sont des gens d'expérience. En effet, plus des deux tiers d'entre eux cumulaient plus de 10 ans d'expérience en tant qu'opérateur.

**GRAPHIQUE 23. Nombre d'années d'expérience comme opérateurs des personnes rencontrées lors des groupes de discussion (n=17)**



Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

Les participants représentaient également diverses fonctions d'opération au sein d'entreprises en transformation des aliments et des boissons. La liste des fonctions des opérateurs ayant participé aux groupes est présentée au tableau ci-dessous. Les appellations sont celles données par les opérateurs pour décrire leur poste. De plus, il est à noter que deux participants étaient des représentants syndicaux.

**TABLEAU 42. Liste des fonctions des opérateurs ayant participé aux groupes (n=17)**

Opérateur multi-grains
Opérateur aux procédés mélange et pasteurisation
Opérateur cuisson et emballage
Opérateur relève - dépalettiseur – sertisseur – palettiseur
Opérateur ligne de production - séchoir
Opérateur de mélangeurs
Opérateur mélangeur et emballage
Opérateur au mélange des ingrédients
Opérateur auxiliaire (emballage – expédition – réception – lavage – manutention «chariot»)
Formateur (2 personnes)
Responsable ligne pasteurisation et embouteillage
Coordonnateur production
Chef d'équipe responsable de lignes d'opération de machines fixes
Chef d'équipe – ligne emballage
Représentant syndical (2 personnes)

Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

## 4. SYNTHÈSE DES GROUPES DE DISCUSSION AVEC LES OPÉRATEURS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Les discussions lors des groupes ont été organisées en deux blocs, soit un premier bloc traitant de la formation reçue en milieu de travail et l'évaluation que les opérateurs faisaient de celle-ci et un deuxième bloc traitant de la norme professionnelle, du programme d'apprentissage en milieu de travail et de la reconnaissance des compétences.

### 4.2 Informations obtenues lors des discussions

#### 4.2.1 Type de formation reçue en milieu de travail

Le tableau ci-contre présente les types de formation reçue sur l'équipement selon les opérateurs et représentants syndicaux ayant fait des interventions spontanées lors des groupes de discussion. Les conclusions que l'on peut en tirer doivent être considérées avec prudence puisqu'il ne présente qu'un portrait partiel et non exhaustif des formations reçues par les travailleurs.

#### 4.2.2 Formation par compagnonnage

Les opérateurs ont mentionné avoir reçu de la formation par compagnonnage afin d'apprendre à maîtriser leur équipement. Toutefois, le type de jumelage reçu et sa durée varient beaucoup selon les entreprises auxquelles se rattachent les opérateurs.

**TABLEAU 43. Types de formation reçue sur l'équipement selon les opérateurs ayant fait des interventions lors des groupes (n=17)**

Sous-secteur	Type de formation <sup>1</sup>	Durée du jumelage
Fabrication d'aliments pour animaux	▪ Informel (P)	▪ 1 semaine
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	▪ Informel (P)	▪ 1 semaine avec beaucoup d'autres formations
Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	▪ Avec cahiers d'apprentissage (G)	▪ 1 mois d'accompagnement + 2 à 3 semaines avec suivis
	▪ Informel (P)	▪ Quelques jours
Fabrication de produits laitiers	▪ Avec carnets + AEC ITA (fab. de produits laitiers) pour postes spécialisés (G)	▪ ND
	▪ Avec carnets (G)	▪ 3 à 6 semaines (6 mois à 1 an pour pleine qualification)
Fabrication de produits de viande	▪ Informel (M)	▪ Quelques jours
	▪ Informel (M)	▪ 2 jours
Boulangerie et fabrication de tortillas	▪ Programme existant mais non appliqué (G)	▪ Classe de base: sur le tas ▪ Classe supérieure: 30 jrs avec formateur attiré (3 mois par secteur pour pleine qualification)
	▪ Informel (P)	▪ 1 semaine
Fabrication d'autres aliments	▪ Avec manuel d'apprentissage (P)	▪ 3 semaines à 1 mois
	▪ Avec cahiers d'apprentissage (G)	▪ 2 à 3 semaines - orienté sur le <i>trouble shooting</i> (6 mois à 1 an pour pleine qualification)
Fabrication de jus et de boissons	• Guides en préparation (M)	▪ Quelques semaines à 3 mois pour les postes spécialisés
	• Informel (M)	▪ 6 mois pour pleine qualification
	• Outils disponibles mais non utilisés (G)	▪ ND

1. Les éléments entre parenthèses indiquent les tailles des entreprises que les participants représentent. (P) : petite; (M) moyenne; (G) grande.

Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

D'après les informations recueillies des opérateurs et les recoupements que l'on peut tirer des entreprises qu'ils représentent, il semble que la taille des entreprises soit un facteur qui peut jouer un rôle sur la manière de procéder quant à la formation en milieu de travail. Souvent, on retrouvera des modes de formation des opérateurs plus structurés auprès des plus grandes entreprises. L'envergure des clients peut également être un facteur. Par exemple, un opérateur représentant une entreprise de petite taille fournissant des produits à de gros clients a mentionné que ces derniers peuvent imposer des contrôles de sorte que même si l'entreprise est de petite taille, la formation à l'interne tend à être structurée.

Les autres opérateurs représentant des petites entreprises ont mentionné que leur mode de formation par compagnonnage était de nature informelle.

Autrement, le mode de formation des opérateurs peut alors être tributaire de la culture et de la stratégie de l'entreprise.

Par ailleurs, parmi les opérateurs présents aux groupes, ce sont ceux opérant dans les entreprises des secteurs des produits laitiers et de la boulangerie qui ont surtout mentionné que des manuels d'apprentissage servant à appuyer la formation par jumelage étaient utilisés pour leur formation. Un opérateur en fabrication de produits laitiers a mentionné que son entreprise a mis sur pied des programmes de formation et identifié des personnes attirées à celles-ci et à leur mise à jour.

Dans le secteur de la mise en conserve de fruits et de légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires, un opérateur a aussi mentionné que son entreprise utilise une approche de jumelage formelle avec cahiers d'apprentissage tandis qu'un autre opérateur de ce même secteur a mentionné que des guides étaient en préparation dans son entreprise.

Deux opérateurs, un dans le secteur des jus et de boissons et un autre dans celui des produits de viande, ont mentionné que leurs entreprises disposaient de bons outils de formation, mais qu'ils n'étaient pas utilisés, faute de temps ou de volonté.

Les opérateurs des autres secteurs ont mentionné que leur compagnonnage s'était fait de manière plutôt informelle sans documentation d'appui.

### 4.2.3 Formation magistrale

Les opérateurs ont mentionné avoir reçu également de la formation de type magistrale, surtout à l'embauche, pouvant porter sur des sujets tels que les bonnes pratiques de fabrication, les normes HACCP, SQF, le SIMDUT, le cadenassage, le travail en espace clos, la sécurité des équipements, les techniques de lavage des mains, etc. Ces formations sont habituellement de courte durée, de trois heures à une journée selon le cas. Des mises à niveau peuvent être faites lors de changements. Des rappels sont obligatoires ou programmés par l'entreprise, notamment, pour l'adhésion à des programmes de qualité.

Dans le secteur des produits laitiers, un opérateur a mentionné que ces mises à niveau comprennent des tests et des formulaires à remplir de manière à assurer que les opérateurs possèdent bien la compréhension des changements.

### 4.2.4 Durées de formation

Les opérateurs œuvrant dans les entreprises dont la formation se fait de manière informelle ont mentionné que les durées de formation peuvent parfois être très courtes, pouvant aller **d'une journée à 1 semaine** avant que l'opérateur ne soit laissé seul sur son équipement.

Pour ceux dont la formation par compagnonnage se fait de manière structurée, le jumelage tend à être un peu plus long, en général de **deux à trois semaines** et **même un peu plus parfois** pour les postes spécialisés.

### 4.2.5 Temps moyen pour atteindre le plein exercice

Les temps nécessaires à ce que les opérateurs soient pleinement qualifiés pour opérer leurs équipements peuvent être cependant beaucoup plus longs. Ils peuvent aller de **6 mois à 1 an selon le degré de complexité des tâches et de spécialisation des machines**. On retrouve des délais relativement longs en fabrication de produits laitiers par exemple.

### 4.2.6 Évaluation de la formation reçue

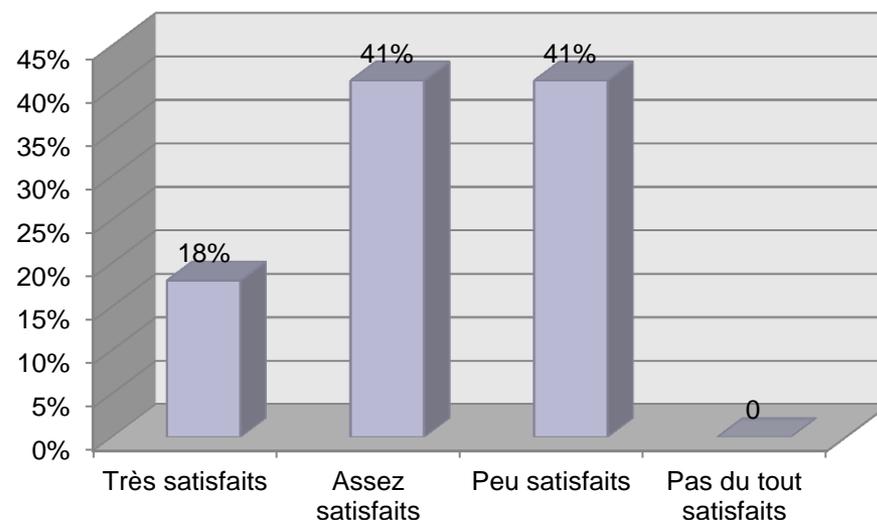
Les participants aux groupes de discussion ont eu à remplir une fiche d'évaluation de leur formation reçue en milieu de travail. Les résultats sont rapportés ci-dessous ainsi qu'au graphique 24 ci-contre.

Comme on l'observe, le degré de satisfaction des opérateurs face à la formation reçue en milieu de travail est mitigé. 18 % d'entre eux se sont montrés très satisfaits de la formation reçue alors que **41 % se sont dits assez satisfaits et 41 % peu satisfaits**.

Ceux qui se sont montrés assez à très satisfaits ont mentionné les éléments suivants :

- Ils ont des carnets de formation
- Les tâches sont bien expliquées
- Des tests ont lieu pour s'assurer qu'ils satisfont aux exigences de la formation continue
- Un suivi se fait sur l'équipement afin de s'assurer que l'opérateur n'est pas seul
- L'entreprise accorde les moyens et les outils pour former les opérateurs
- Le dialogue est bon lors de la formation et les opérateurs reçoivent beaucoup d'appréciation
- Le suivi est régulier au niveau de la formation
- L'entreprise se montre ouverte à donner de la formation si l'opérateur en requiert davantage

**GRAPHIQUE 24. Degré de satisfaction des opérateurs par rapport à la formation reçue en milieu de travail**  
(n=17)



Source : Groupes de discussion avec les opérateurs - BC2FP Groupe conseil.

Ceux qui se sont montrés peu satisfaits ont mentionné les éléments suivants :

- Le temps de formation est trop court
- L'opérateur est forcé de devenir autonome sur son équipement trop rapidement et avant d'en avoir une compréhension suffisante
- Il manque d'information sur les nouvelles procédures
- Le suivi des formations est insuffisant pour s'assurer que les procédures ont été bien comprises
- Il manque de formateurs attitrés
- Il manque de structure, d'outils et de temps alloué hors production pour répondre aux questions

À la lumière de ces réponses, on remarque que mieux les opérateurs sont encadrés, plus grande est leur satisfaction par rapport à la formation interne. Ils se montrent insatisfaits lorsque le temps alloué pour leur apprendre à utiliser leur équipement est limité et qu'ils sont peu encadrés et suivis.

Même si dans l'évaluation écrite de leur formation reçue en entreprise, un bon pourcentage des participants s'est montré assez à très satisfait, durant les groupes de discussion, ils ont néanmoins relevé certaines lacunes, qui sont rapportées ci-après.

### *Des durées de formation trop courtes*

De manière générale, les participants aux groupes ont mentionné qu'il pourrait y avoir davantage de formation en milieu de travail et surtout que celle-ci pourrait être mieux structurée. Les durées de formation par jumelage sont également considérées comme étant trop courtes. Plusieurs opérateurs estiment qu'ils se retrouvent seuls aux commandes de leur nouvel équipement souvent trop rapidement.

### *Un manque de temps et de volonté*

Le manque de temps pour former les opérateurs et le manque de volonté des contremaîtres ont été relevés. Des participants ont la perception que les contremaîtres n'apprécient pas voir deux personnes ensemble sur une ligne de production, car ils ont le sentiment qu'ils ne travaillent pas. On considère que les contremaîtres peuvent avoir tendance aussi à sous-estimer la difficulté du travail.

### *De bons outils non utilisés*

Selon un opérateur, le fait que l'apprentissage se fait souvent sans guides dans son entreprise n'est pas lié à un manque d'outils pour former leurs opérateurs. En effet, selon lui, son entreprise possède un guide d'entraînement à la tâche très complet, bien documenté et monté, comprenant notamment un volet de formation assistée par ordinateur, mais les contremaîtres n'utilisent pas les outils à leur disposition pour des raisons de manque de temps ou de volonté.

Un autre a également mentionné que l'entreprise possède un bon programme de formation, mais ne peut l'appliquer en raison des impératifs de production liés au ratio kilo/heure/homme de sorte que si l'absentéisme s'avère plus élevé que prévu, l'entreprise va couper les formations pour éviter d'avoir deux personnes sur la même ligne de production.

### *Une synchronisation des formations inadéquate*

Un opérateur a mentionné que les formations ne sont pas toujours bien synchronisées pour répondre aux besoins d'apprentissage des opérateurs. Par exemple, un opérateur peut se voir enseigner des éléments trop avancés pour son niveau qu'il n'est pas encore prêt à apprendre. Une approche d'enseignement graduelle et structurée avec l'assurance d'une maîtrise à chaque niveau serait préférable.

### *Des mises à niveau nécessaires*

Un opérateur a soulevé des lacunes quant aux mises à niveau. Selon lui, celles-ci sont nécessaires même sans changement d'équipement du fait qu'un opérateur a rarement l'occasion de manipuler les paramètres de son équipement de sorte qu'il devient un défi de les modifier si aucune mise à jour des connaissances ne s'est faite.

### *Les compagnons peuvent manquer d'expérience*

Il peut arriver que les compagnons n'aient pas toujours suffisamment d'expérience pour former les nouveaux.

### *De la documentation insuffisante*

Le manque de manuels d'instruction a aussi été mentionné. Le fait d'avoir en main une procédure écrite aide l'opérateur après le compagnonnage au moment où il se retrouve seul avec son équipement.

### *Des opérateurs peu engagés par rapport à l'entreprise*

Les opérateurs ont également un rôle à jouer dans la qualité de la formation qu'ils reçoivent. Par exemple, on a mentionné que le fait que les agences de placement fournissent de la main-d'œuvre temporaire à certaines entreprises complique la formation en milieu de travail. En effet, ces travailleurs sont souvent immigrants et peuvent mal maîtriser le français. Le fait qu'ils soient engagés temporairement réduit également leur intérêt, engagement et sentiment d'appartenance envers l'entreprise et incidemment envers la formation offerte. Ils sont ainsi plus difficiles à former.

### *La formation : une culture d'entreprise*

Pour les opérateurs rencontrés, la formation est une culture d'entreprise et dans certains cas, les mentalités doivent changer quant à l'importance de la formation pour la productivité des entreprises.

### 4.2.7 Mode de formation à privilégier

Les opérateurs rencontrés considèrent que **le jumelage constitue pour eux la meilleure formule de formation en milieu de travail** et en particulier lorsque le compagnon possède l'expérience suffisante et qu'il laisse l'apprenti manipuler lui-même l'équipement durant l'apprentissage. Un compagnonnage de type passif où l'apprenti ne fait que suivre le compagnon qui réalise lui-même les tâches apparaît moins efficace.

La situation idéale pour les opérateurs serait de recevoir la formation d'un formateur attiré qui ne se consacre qu'aux formations et qui conçoit les formations pratiques avec des mises en situation concrètes.

De plus, les mises à niveau et suivis de formation sont nécessaires pour assurer la continuité du savoir et un apprentissage complet.

Les  **carnets d'apprentissage et autre documentation d'appui, comme des procédures écrites, constituent également des atouts** s'ils sont tenus à jour et cohérents avec le type d'équipement dont l'opérateur doit maîtriser le fonctionnement.

Enfin, dans la mesure où la situation est possible, un opérateur a mentionné que son entreprise essaie de former les apprentis sur les lignes de production en dormance. Il semble que cette manière de faire permette à l'apprenti de s'adapter graduellement à la cadence des lignes tout en réduisant le stress lié à l'imputabilité.

### 4.2.8 Mode de formation à éviter

Selon les opérateurs rencontrés, le mode de formation de type théorique semble être celui qui est le moins performant. Des opérateurs ont mentionné avoir reçu des formations en classe, souvent à l'embauche ou lors de mises à niveau des connaissances sur divers sujets dont HACCP, SIMDUT et BPI par exemple. Ces formations, bien qu'apparaissant comme intéressantes dans l'instant, peuvent s'avérer peu utiles après coup du fait que les connaissances ne sont pas appliquées et sont rapidement oubliées.

Un opérateur du secteur de la boulangerie a mentionné que son entreprise a tenté sans succès une expérience de formation les fins de semaine, mais l'expérience n'a pas fonctionné faute de disponibilité des formateurs.

### 4.2.9 Réceptivité à une norme professionnelle

Les participants aux groupes de discussion ont mentionné **qu'ils considèrent comme étant pertinente une norme professionnelle** qui mènerait vers l'obtention d'un certificat de qualification reconnu ou une attestation de compétences, selon le cas.

Ils estiment qu'il s'agirait d'un atout pour leur curriculum vitae qui leur permettrait d'élargir leurs possibilités de carrière et faciliterait leur mobilité s'ils souhaitent changer de fonction, car leur expérience serait reconnue. Il s'agirait d'une plus value pour la recherche d'emploi en raison de l'assurance qu'il pourrait fournir à l'effet qu'il possède les compétences reconnues comme étant essentielles.

**Même les opérateurs qui œuvrent au sein d'entreprises ayant des programmes de formation structurés sont réceptifs à l'élaboration d'une norme professionnelle, car, contrairement à la situation actuelle, les formations aboutiraient sur un résultat concret, soit une certification.**

#### 4.2.9.1 Type de norme à privilégier

**Les participants se sont montrés intéressés par une norme de type générale** qui fournirait une base commune et qui serait applicable à tous les opérateurs œuvrant dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons.

**Les opérateurs s'estiment polyvalents et considèrent que les lignes de production se ressemblent d'un sous-secteur à l'autre et que l'on retrouve beaucoup de recouvrements de procédés d'une entreprise à l'autre.** Même si les méthodes de travail et les appareils peuvent diverger entre les entreprises, les principes de production sont les mêmes et il existe, selon eux, beaucoup de similitudes dans l'industrie en ce qui a trait, par exemple, aux règles d'hygiène et de salubrité, aux normes HACCP, aux normes de sécurité, aux bonnes pratiques de fabrication, au SIMDUT, etc.

Ainsi, les opérateurs ont semblé **moins favorables à l'élaboration de normes spécifiques** applicables seulement à un nombre limité d'opérateurs, considérant que **de telles normes leur offriraient des possibilités limitées.** Dans l'éventualité de l'élaboration de normes spécifiques pour, par exemple, les sous-secteurs des produits laitiers, de la fabrication de chocolat, de produits de charcuterie et de boulangerie, les opérateurs considèrent qu'il serait souhaitable que l'on retrouve au moins un tronc commun applicable à l'ensemble des opérateurs. Des compétences particulières pourraient être définies pour chacun des sous-secteurs.

### 4.2.10 Réceptivité au PAMT

À la lumière des commentaires des participants aux deux groupes de discussion, **le PAMT apparaît comme étant une bonne approche pour former les opérateurs**. On estime qu'une formule structurée facilite la transmission de l'information aux apprentis. On considère qu'elle permet aussi de structurer l'évaluation des compétences des opérateurs.

Par ailleurs, certains opérateurs ont mentionné qu'une formation bien encadrée et structurée favorisait la rétention des travailleurs et réduisait le roulement.

### 4.2.11 Réceptivité à la reconnaissance des compétences

Les participants aux groupes de discussion sont des gens, en général, ayant beaucoup d'expérience comme opérateur comme mentionné antérieurement. Ils se **sont montrés réceptifs à une évaluation externe de leurs compétences qui pourrait mener à l'obtention d'un certificat de qualification reconnu**. Aucune opposition ne s'est manifestée à ce sujet.

De manière générale, il semble y avoir une réceptivité générale aux stratégies menant à un certificat de qualification, que ce soit le programme d'apprentissage en milieu de travail pour les personnes qui débutent généralement dans l'exercice du métier ou la reconnaissance des compétences pour les opérateurs d'expérience.

## 5. Sondage auprès des entreprises du secteur de la transformation alimentaire



Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.1 Objectifs et méthodologie

Cette dernière étape du projet présente les résultats de l'enquête réalisée, entre le 7 mai et le 1<sup>er</sup> juin 2012. L'enquête a pris la forme d'un sondage téléphonique, d'une durée de quinze minutes par entrevue. Le questionnaire du sondage est présenté à l'annexe 5. L'objectif était de vérifier auprès des acteurs de l'industrie leur perception de la pertinence et leur réceptivité à l'élaboration d'une ou de plusieurs norme(s) professionnelle(s) assortie(s) de stratégies d'apprentissage pour le métier d'opérateur. Les résultats obtenus pour chacune des questions du sondage sont présentés dans les pages suivantes. Des croisements de variables ont été réalisés selon la taille des entreprises interviewées ainsi que selon leur secteur d'activité. Les résultats de ces croisements de réponses qui ont montré des liens statistiquement significatifs sont présentés à l'annexe 6.

La base de données de départ comprenait 1536 entreprises. De ce nombre, 754 entreprises ayant 10 employés et moins et 107 entreprises du secteur des viandes n'employant pas d'opérateurs (surtout des préposés en boucherie industrielle) ont été retirées de la liste. L'échantillon final était constitué de 782 entreprises. De ce nombre, 203 entreprises ont répondu au sondage, soit près de 26 % du nombre ciblé. Il s'agit d'un échantillon de grande taille qui est représentatif de l'industrie dans son ensemble.

#### 5.1.1 Caractéristiques des entreprises répondantes

Le tableau ci-dessous montre la répartition des 203 entreprises participantes selon le secteur d'activité. On remarque que plus de 60 % des entreprises interrogées œuvraient dans les secteurs des produits laitiers, de la boulangerie et fabrication de tortillas et des autres aliments, ce qui est cohérent avec l'importance de ces secteurs dans l'ensemble de l'industrie de la fabrication d'aliments et de boissons.

**TABLEAU 44. Répartition des entreprises répondantes selon le secteur d'activité (n=203)**

Secteur	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	9
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	3
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	2
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	10
3115 Fabrication de produits laitiers	19
3116 Fabrication de produits de viande	8
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	18
3119 Fabrication d'autres aliments	25
3121 Fabrication de boissons	5

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Le tableau ci-contre montre la répartition des entreprises de l'échantillon selon leur région administrative. Plus de la moitié des entreprises sondées provenaient de la Montérégie, de Montréal ou de la région de Chaudière-Appalaches. Ces trois régions comptent de fait de nombreux employeurs de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons.

**TABLEAU 45. Répartition des entreprises répondantes selon la région administrative**  
(n=203)

Région	%
Bas-Saint-Laurent	3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5
Capitale-Nationale	7
Mauricie-Bois-Franc	3
Estrie	3
Montréal	16
Outaouais	0
Abitibi-Témiscamingue	1
Côte-Nord	0
Nord-du-Québec	0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0
Chaudière-Appalaches	14
Laval	4
Lanaudière	3
Laurentides	5
Montérégie	26
Centre-du-Québec	7

*Source : Sondage BIP.*

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Parmi les entreprises sondées, 25% comptaient 1 à 4 opérateurs, 27% 5 à 9, 25% 10 à 29 et 23% 30 et plus comme illustré au tableau ci-dessous.

**TABLEAU 47. Répartition par sous-secteur de la somme des réponses à la question:**

Excluant les manœuvres, combien avez-vous d'opérateurs dans votre usine? (n=203)

Choix de réponse	%
Aucun	0
1 à 4	25
5 à 9	27
10 à 29	25
30 et plus	23

Source : Sondage BIP.

La majorité des 203 entreprises ayant participé à l'enquête, soit 58 %, comptaient moins de 50 employés, comme on l'observe au tableau ci-dessous.

**TABLEAU 48. Répartition des entreprises répondantes selon la taille**  
(n=203)

Taille	%
0 à 49 employés	58
50 à 199 employés	27
200 employés et plus	15

Source : Sondage BIP.

Les entreprises répondantes employaient toutes des opérateurs. La somme des opérateurs à l'emploi du secteur de la transformation alimentaire était de 5521. Telles que mentionnées précédemment, les statistiques indiquent qu'il y aurait environ 8000 opérateurs dans l'ensemble de l'industrie. Cette donnée peut s'expliquer par le fait que 15% des 203 entreprises répondantes sont des entreprises de plus de 200 employés, ce qui est supérieur aux 10% qu'en compte l'ensemble du secteur de la transformation alimentaire. La somme du nombre d'opérateurs par sous-secteur est présentée au tableau ci-dessous.

**TABLEAU 46. Nombre total d'opérateurs à l'emploi des entreprises répondantes au sondage par sous-secteur (n=202, ce qui exclu l'entreprise 3117 ayant répondu)**

Secteur	Somme du nombre total d'opérateurs à l'emploi des répondants	% du total	% du total 311-312 (Recensement 2006)
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	162	2,9	3,0
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	79	1,4	1,6
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	327	5,9	10,7
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	191	3,5	7,5
3115 Fabrication de produits laitiers	1437	26,0	31,4
3116 Fabrication de produits de viande	784	14,2	3,1
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	694	12,6	14,7
3119 Fabrication d'autres aliments	1648	29,8	14,7
3121 Fabrication de boissons	199	3,6	13,1
TOTAL	5521	100	100

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2 Résultats de l'enquête

#### 5.2.1 Recrutement

##### 5.2.1.1 Exigences à l'embauche

En ce qui a trait à la scolarisation des opérateurs, on observe au tableau 50 que plus de la moitié des entreprises interrogées, soit 55 %, exigent un diplôme d'études secondaires pour un poste d'opérateur. Ce pourcentage était de 60 % dans l'échantillon d'employeurs. **Plus du tiers des entreprises n'exigent aucun diplôme.**

**TABLEAU 50. Répartition des réponses à la question :**

Pour un poste d'opérateur, exigez-vous?

(n=203)

Choix de réponse	%
Aucun diplôme	34
Un diplôme d'études secondaires	55
Un diplôme d'études professionnelles	8
Un diplôme d'études collégiales	2

Source : Sondage BIP.

Un lien statistiquement significatif a été observé entre la scolarisation exigée et la taille de l'entreprise (voir annexe 6, tableau 1). Le diplôme d'études secondaires est important en particulier pour les grandes entreprises. En effet, les trois quarts des entreprises qui exigent un DES sont des entreprises ayant 30 opérateurs et plus.

Par ailleurs, conformément aux résultats des discussions en profondeur avec les employeurs, un lien est observé également avec le secteur d'activité (annexe 6, tableau 1). La grande majorité des entreprises du secteur des produits laitiers dans l'échantillon demandent un diplôme d'études secondaires pour un poste d'opérateur (79 %) et c'est dans le secteur des viandes que les exigences de scolarisation sont les moins importantes. Plus de la moitié des entreprises de la fabrication de produits de viande de l'échantillon n'exigent aucun diplôme.

##### 5.2.1.2 Sources de recrutement

De manière cohérente avec les informations obtenues des rencontres en profondeur avec un échantillon préalable d'employeurs de la transformation alimentaire, il apparaît que le recrutement des opérateurs se réalise surtout à l'interne selon les entreprises sondées. Comme mentionné antérieurement, les opérateurs entrent typiquement dans l'entreprise à titre de manœuvre avant de pouvoir accéder à des postes d'opérateurs. Comme on le voit au tableau ci-dessous, les entreprises sondées ont mentionné, **à 63 %, qu'elles embauchent les opérateurs de l'interne** alors que ce pourcentage était de 60 % pour les employeurs interviewés en profondeur.

**TABLEAU 49. Répartition des réponses à la question :**

Les opérateurs que vous embauchez proviennent-ils majoritairement de l'interne (c'est-à-dire par promotion de manœuvre à opérateur) ou de l'externe?

(n=203)

Choix de réponse	%
De l'externe	37
De l'interne	63

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.2 Formation à l'embauche

Le tableau ci-contre montre les moyens de formation utilisés lors de l'entrée en poste d'un opérateur. Tel que mentionné par les employeurs rencontrés au préalable ainsi que par les opérateurs eux-mêmes, à **94 %**, le **moyen de formation le plus utilisé par les entreprises de la transformation alimentaire prend la forme de jumelage avec un employé expérimenté**. Selon les réponses obtenues au sondage, l'approche avec documentation à l'appui est la méthode utilisée dans plus de la moitié des cas. Ce pourcentage est cohérent avec ce qui a été observé antérieurement dans les discussions avec les employeurs. En effet, 60 % d'eux avaient mentionné utiliser une approche formelle de compagnonnage avec guides et carnets d'apprentissage pour la formation des opérateurs.

**La formation de type informelle (sur le tas, sans jumelage ou par jumelage avec un employé d'expérience, sans documentation) est utilisée dans 43 %** des cas (40 % lors des entrevues avec les employeurs). Il s'agit d'une proportion importante d'entreprises n'ayant pas jugé comme étant important de structurer la formation offerte aux opérateurs, ce qui renforce l'idée qu'une culture de la formation est à développer dans l'industrie.

**TABLEAU 51. Répartition des réponses à la question :**

Lorsqu'un nouvel opérateur entre en poste, quel moyen utilisez-vous principalement pour qu'il puisse effectuer les tâches de façon autonome ? (n=203)

Choix de réponse	%
Sur le tas, sans jumelage officiel	4
Jumelage avec un employé d'expérience, sans documentation	39
Jumelage avec un employé d'expérience, avec documentation	55
Formation externe spécifique	1
Autre, spécifiez	0

Source : Sondage BIP.

D'après les croisements significatifs de variables présentés au tableau 2 de l'annexe 6, comme on pouvait s'y attendre, l'apprentissage sur le tas sans jumelage officiel provient surtout d'entreprises ayant quatre opérateurs ou moins. Les trois quarts des entreprises ayant 30 opérateurs ou plus offrent une formation par compagnonnage avec documentation. Par contre, il est à noter que le type de documentation utilisé n'a pas été précisé lors du sondage.

Il est intéressant de noter que 77 % des entreprises du secteur de la fabrication des produits laitiers (SCIAN 3115) utilisent le jumelage avec un employé d'expérience accompagné de documentation.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.2.1 Durées de formation et temps moyen avant l'atteinte du plein exercice pour les postes dont les tâches sont plus simples

On retrouve au tableau 3 de l'annexe 6 la répartition des réponses des participants concernant des exemples de postes d'opérateur dont les tâches sont les plus simples. **Certains postes ont été jugés uniquement ou principalement simples: opérateur au tranchage et opérateur à l'emballage, ensachage et embouteillage.**

Tel que présenté au tableau ci-dessous, pour la majorité des entreprises sondées, **les formations des opérateurs pour des postes dont les opérations sont peu complexes durent moins de quatre semaines.** Moins du tiers des répondants ont mentionné que les durées de formation des opérateurs

Dans le secteur des produits laitiers, par contre (voir le tableau 6 à l'annexe 6), cette proportion est un peu plus élevée et près de la moitié des entreprises sondées de ce secteur ont mentionné que les durées de formation prennent trois semaines ou plus pour ces postes d'opérateurs, dont les tâches sont les plus simples.

Les réponses des entreprises à la question de savoir combien de temps il faut à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées à son poste ont varié beaucoup (voir le tableau 7 à l'annexe 6). La grande majorité des entreprises estiment qu'il faille à leurs opérateurs entre 0 et cinq mois pour être autonome dans un poste dont les tâches sont simples, comme on le remarque au tableau ci-dessous.

**TABLEAU 52. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus simples)  
(n=203)

Choix de réponse	%
1 jour	20
2 à 6 jours	11
1 semaine à moins de 2 semaines	19
2 semaines à moins de 3 semaines	20
3-4 semaines	17
5 semaines ou plus	13
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU 53. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus simples)  
(n=203)

Choix de réponse	%
1 à 6 jours	12
1 semaine à moins de 2 semaines	16
2 semaines à moins de 3 semaines	16
3-4 semaines	19
5-10 semaines	15
11-20 semaines	13
Plus de 20 semaines	9
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.2.2 Durées de formation et temps moyen avant l'atteinte du plein exercice pour les postes dont les tâches sont plus complexes

On retrouve au tableau 3 de l'annexe 6 la répartition des réponses des participants concernant des exemples de postes d'opérateur dont les tâches sont plus complexes.

**Certains postes ont été jugés uniquement ou principalement complexes : brasseur, meunier, charcutier, fromager, aide-fromager, opérateur à la formulation de recettes, opérateur au malaxeur (boulangerie), opérateur de traitements thermiques (pasteurisation, HTST, stérilisation), opérateur contrôle qualité/salubrité.**

En ce qui a trait aux durées de formation pour les postes d'opérateurs dont les tâches sont plus complexes, comme on pouvait s'y attendre, celles-ci sont un peu plus longues que pour les postes comportant des tâches plus simples. Pour celles-ci, on se rappelle que seulement 13 % des répondants avaient mentionné que les durées étaient de cinq semaines et plus, alors que dans le cas de tâches plus compliquées, comme on le voit au tableau ci-dessous, une proportion plus grande d'entreprises, soit **38 %**, a révélé que les durées de formation s'étendent sur cinq semaines ou plus.

#### TABLEAU 54. Répartition des réponses à la question :

Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus complexes) (n=203)

Choix de réponse	%
1 à 6 jours	9
1-2 semaines	23
3-4 semaines	27
5-10 semaines	15
11-20 semaines	15
Plus de 20 semaines	8
* Ne sait pas/Ne répond pas	2

Source : Sondage BIP.

Dans le secteur des produits laitiers par contre (voir le tableau 6 à l'annexe 5), les formations ont tendance à être plus longues et une formation qui dure deux semaines ou moins est plus rare que dans les autres secteurs pour ce type de poste.

Dans le cas des postes d'opérateur requérant des tâches relativement simples, on se rappelle que seulement 9 % des répondants avaient mentionné qu'il fallait **plus de 20 semaines à un nouvel opérateur pour devenir totalement autonome et efficace pour exercer ses tâches**. Encore une fois, comme on pouvait s'y attendre, cette proportion grimpe à **25 % pour les postes plus complexes**, comme on remarque au tableau ci-dessous. (voir le tableau 5 annexe 6 pour plus de détails)

#### TABLEAU 55. Répartition des réponses à la question :

Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus complexes) (n=203)

Choix de réponse	%
1 semaine ou moins	9
2-4 semaines	24
5-10 semaines	19
11-20 semaines	21
21-50 semaines	14
Plus de 50 semaines	11
* Ne sait pas/Ne répond pas	2

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.3 Responsabilités

Comme on le voit au tableau ci-dessous, pour la majorité des entreprises sondées, leurs opérateurs opèrent des lignes de production et pour la plupart d'entre elles, soit **47 %**, **les opérateurs sont attirés à un département qui inclut plusieurs lignes de production**. Un bon nombre de répondants ont mentionné également que les opérateurs sont responsables d'une seule ligne de production.

**TABLEAU 56. Répartition des réponses à la question :**

Est-ce que vos opérateurs sont attirés à...?  
(n=203)

Choix de réponse	%
... un équipement	24
... une ligne de production	44
... un département incluant plusieurs lignes de production	47
Autre, spécifiez	0
* Ne répond pas	1

Source : Sondage BIP.

### 5.2.4 Évolution attendue du nombre d'effectifs

**On peut prévoir que le nombre d'opérateurs demeurera stable au cours des trois prochaines années** d'après la majorité des répondants à l'enquête, tel qu'il est indiqué au tableau ci-dessous

Il s'agit d'un portrait légèrement plus pessimiste que celui qu'on a obtenu des rencontres auprès des employeurs. On avait alors prévu en majorité une augmentation du nombre d'opérateurs au cours des trois prochaines années.

**TABLEAU 57. Répartition des réponses à la question :**

Au cours des trois prochaines années; prévoyez-vous une hausse, une baisse ou une stabilité du nombre d'opérateurs?  
(n=203)

Choix de réponse	%
Hausse	36
Stabilité	58
Baisse	4
* Ne sait pas	1

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

**TABLEAU 58. Répartition des réponses à la question :  
Observez-vous OUI ou NON les tendances suivantes relativement à vos opérateurs ?  
(n=203)**

Choix de réponse	%
<b>Progrès technologiques dépassant les compétences des opérateurs</b>	
Oui	43
Non	57
<b>Augmentation des responsabilités en contrôle de la qualité</b>	
Oui	83
Non	17
<b>Programme de formation scolaire ne répondant pas à vos besoins</b>	
Oui	35
Non	62
NSP	3
<b>Difficultés de recrutement</b>	
Oui	62
Non	38
<b>Roulement de personnel élevé</b>	
Oui	22
Non	78
<b>Plusieurs départs à la retraite</b>	
Oui	27
Non	73
<b>Manque de valorisation du métier</b>	
Oui	47
Non	53

Source : Sondage BIP.

Le tableau ci-contre présente les réponses des participants à l'enquête en ce qui a trait aux tendances observées relativement aux opérateurs en transformation alimentaire. Les participants ont répondu d'une manière cohérente avec les informations recueillies antérieurement auprès des employeurs.

En effet, en majorité, **les répondants estiment qu'il y a eu une augmentation des responsabilités des opérateurs en matière de contrôle de la qualité (83 %) et que le recrutement est difficile (62 %)**. Dans une moindre mesure, on indique que le métier n'est pas assez valorisé (47 %) et que les progrès technologiques dépassant les compétences des opérateurs sont (43 %).

Le roulement de personnel et les départs à la retraite ne sont pas des éléments considérés comme étant problématiques par la majorité des répondants.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.5 Norme professionnelle

#### 5.2.5.1 Opinions sur la pertinence d'une norme

Les acteurs de l'industrie de la transformation alimentaire sont réceptifs à l'élaboration d'une norme professionnelle pour les opérateurs. En effet, d'après les résultats présentés au tableau ci-dessous, à 63 %, les participants à l'enquête ont mentionné qu'il serait pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour les opérateurs en transformation alimentaire, ce qui correspond à 127 entreprises. Il s'agit d'une majorité, mais ce résultat est moins frappant que celui que l'on avait obtenu en interrogeant les employeurs qui, à 80 %, avaient considéré comme étant pertinente une norme professionnelle.

**TABLEAU 59. Répartition des réponses à la question :**  
Considérez-vous qu'il soit pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire?  
(n=203)

Choix de réponse	%
Oui	63
Non	37

Source : Sondage BIP.

Aucun lien significatif n'a été observé entre la réceptivité à une norme et le secteur d'activité outre le fait que dans le secteur de la mouture de céréales et de graines oléagineuses, sur sept répondants, 86 % d'eux ont considéré qu'une norme serait pertinente. Néanmoins, la majorité des répondants des secteurs fabrication d'aliments pour animaux, fruits et légumes, fabrication de produits laitiers, fabrication de produits de viande, boulangeries et fabrication de tortillas et fabrication d'autres aliments ont dit qu'ils considèrent qu'il est pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire. (Voir le tableau 8 à l'annexe 6).

Quant à la taille de l'entreprise, les liens observés ne sont que faiblement significatifs. Généralement, les entreprises embauchant plus d'opérateurs sont plus favorables à une norme que les plus petites, ce qui est cohérent avec ce que l'on pouvait s'attendre. Dans l'échantillon, les entreprises comptant 30 opérateurs et plus considèrent qu'une norme est pertinente à 74 %, contre 51 % pour les entreprises comptant 1 à 4 opérateurs (voir le tableau 8 à l'annexe 6).

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Comme on le voit au tableau ci-dessous, pour les 127 répondants qui se sont montrés réceptifs à une norme professionnelle, les trois principales raisons évoquées sont liées au fait **qu'une norme permet d'établir un standard et fournit une reconnaissance officielle des qualifications des opérateurs. Elle encourage par ailleurs les opérateurs à améliorer leur niveau de compétence.**

On observe au tableau ci-dessous que **les répondants, qui se sont montrés non réceptifs à une norme, n'y voient surtout aucun avantage pour leur entreprise.** Plusieurs ne voient aucun avantage pour les opérateurs ou trouvent une norme trop complexe pour être pertinente.

**TABLEAU 60. Répartition des réponses à la question :**  
Pour quelle raison une norme est-elle pertinente, selon vous ?  
(n=127)

Choix de réponse	%
Établit un standard sur les compétences essentielles au métier d'opérateur	31
Permet une reconnaissance officielle des qualifications des opérateurs	28
Permet / encourage les travailleurs / les opérateurs à augmenter leur niveau de compétence	27
Permet de mieux connaître le niveau de compétences de nos opérateurs	25
Permet d'identifier les besoins de formation de nos opérateurs	20
Permet de valoriser le métier d'opérateur	20
Permet de faciliter le recrutement	9
Meilleure connaissance en sécurité et hygiène / moins de risque	8
À l'affût des nouvelles technologies	3
* Autre, spécifiez	2
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU 61. Répartition des réponses à la question :**  
Pour quelle raison une norme n'est-elle pas pertinente, selon vous ?  
(n=76)

Choix de réponse	%
Aucun avantage pour notre entreprise / ne s'applique pas à notre entreprise	47
Aucun avantage pour nos employés / nos opérateurs	18
Trop varié / trop complexe / trop du sur-mesure	17
C'est une contrainte pour notre entreprise (lourdeurs administratives, demandes d'augmentations de salaire par les personnes certifiées)	13
Satisfait de la formation interne actuelle / préfère les former à l'interne	8
Résistance des employés	3
* Autre, spécifiez	0
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.5.2 Opinions sur le type de norme

Comme on l'observe au tableau ci-dessous, en ce qui a trait au type de norme à privilégier, pour la majorité des répondants, soit **64 %**, **il serait plus pertinent d'élaborer des normes spécifiques à des sous-secteurs d'activité, des procédés de fabrication ou équipements** qu'une norme générale qui serait commune à tous les opérateurs de l'industrie. Lors des rencontres avec les employeurs, ceux-ci s'étaient montrés, au contraire, très majoritairement favorables à l'élaboration d'une norme générale en transformation alimentaire.

Encore une fois, aucun lien statistiquement significatif par secteur d'activité qui permettrait de départager ce type de réponse n'a été observé (voir le tableau 9 à l'annexe 6). Toutefois, les réponses des participants issus des secteurs de la fabrication d'aliments pour animaux, des moutures de céréales et graines oléagineuses, du sucre et de la confiserie, de produits laitiers, de produits de viande et de la boulangerie et fabrication de tortillas ont été particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement.

**TABLEAU 62. Répartition des réponses à la question :  
Considérez-vous qu'il soit plus pertinent de développer...  
(n=127)**

Choix de réponse	%
... ou une norme spécifique à des sous-secteurs, procédés de fabrication ou équipements de l'industrie	64
... une norme générale commune à tous les opérateurs pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire	36

Source : Sondage BIP.

Les données du tableau ci-dessous indiquent que **90 % des répondants réceptifs à des normes spécifiques le sont du fait que les besoins, les équipements et les spécialisations varient d'un secteur à l'autre** de même que le niveau de risque. **Ceux qui favorisent plutôt une norme générale considèrent, au contraire, dans une proportion de 37%, qu'il y a trop de spécialisations, que ce serait trop complexe de faire des normes pour chacun** et dans une proportion moindre (26%) que la base est la même dans l'ensemble de l'industrie.

**TABLEAU 63. Répartition des réponses à la question :  
Pourquoi?**

Choix de réponse	%
<b>Une norme spécifique ? (n=81)</b>	<b>100</b>
Chaque secteurs a des besoins / des équipements / des spécialisations différents	86
Parce que cela donne une meilleure formation / de meilleures qualifications si c'est spécifique, c'est davantage lié à nos opérations	9
Chaque secteur a un niveau de risque / de danger spécifique	4
Ne sait pas/Ne répond pas	1
<b>Une norme générale? (n=46)</b>	<b>100</b>
Il y a trop de spécialisations pour pouvoir faire des normes pour chacun / serait trop compliqué / pourrait rejoindre plus de monde	37
La base est la même / se ressemble beaucoup	26
Pour augmenter la performance / la compétence des opérateurs	11
Ça serait un bon début / une base	11
Permet de pouvoir travailler dans plusieurs entreprises	9
Une formation égale pour tous	3
Ne sait pas/Ne répond pas	3

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.6 Programme d'apprentissage en milieu de travail

#### 5.2.6.1 Opinions sur un PAMT

Les participants à l'enquête qui considèrent qu'une norme est pertinente, à **93 % (soit 118 répondants)**, se sont montrés très majoritairement réceptifs à utiliser un programme d'apprentissage en milieu de travail basé sur une norme pour former leurs opérateurs, comme en témoigne le tableau ci-dessous.

**TABLEAU 64. Répartition des réponses à la question :**

À la lumière des informations fournies, seriez-vous prêt à utiliser un PAMT basé sur une norme professionnelle d'opérateur?(n=127)

Choix de réponse	%
Oui	93
Non	7

Source : Sondage BIP.

#### 5.2.6.2 Projection du nombre de participants au PAMT

Le tableau 65 ci-contre présente la somme des réponses des participants à l'enquête par sous-secteur sur le nombre d'opérateurs qu'ils souhaiteraient voir inscrits à un PAMT au cours des trois prochaines années si un tel programme était développé (voir le tableau 10 à l'annexe 6). La somme des réponses était de 1043 donc un peu plus de 300 par année. Les sous-secteurs intéressés à inscrire le plus grand nombre de participants sont les autres aliments, les produits laitiers et les boulangeries. Ce sont aussi les sous-secteurs qui comptent le plus grand nombre d'opérateurs. On remarque que le nombre de participants potentiels dans le secteur des boissons est beaucoup plus bas que le nombre d'opérateurs qu'il compte. Le tableau 66 ci-contre indique la répartition du nombre de participants. Le nombre est proportionnel au nombre d'opérateurs déclaré par entreprise. On observe que la plupart des entreprises souhaiteraient y inscrire de 1 à 10 participants.

**TABLEAU 65. Somme des réponses données par sous-secteur à la question :** Si un PAMT était disponible, combien de personnes souhaiteriez-vous y inscrire d'ici les trois prochaines années?(n=117, ce qui exclu l'entreprise 3117 ayant répondu)

Secteur	Nombre total de participants au PAMT	Somme du nombre total d'opérateurs à l'emploi des répondants	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	57	162	35,2%
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	41	79	51,9%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	25	327	7,6%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	51	191	26,7%
3115 Fabrication de produits laitiers	248	1437	17,3%
3116 Fabrication de produits de viande	86	784	11,0%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	175	694	25,2%
3119 Fabrication d'autres aliments	332	1648	20,1%
3121 Fabrication de boissons	28	199	14,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1043</b>	<b>5521</b>	<b>18,9%</b>

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU 66. Répartition des réponses à la question :**

Si un PAMT était disponible, combien de personnes souhaiteriez-vous y inscrire d'ici les trois prochaines années? (n=118)

Choix de réponse	%
1 à 4	41
5 à 9	25
10 à 19	14
20 et plus	13
* Ne sait pas/Ne répond pas	7

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Ce sont 203 entreprises sur un échantillon de 782 entreprises qui ont répondu au sondage, soit près de 26% des entreprises comptant plus de 10 employés et n'employant pas seulement des préposés en boucherie industrielle. De plus, ici encore, il faut considérer que les entreprises employant le plus d'opérateurs sont légèrement surreprésentées dans le sondage en terme de nombre (environ 15% des 203 entreprises répondantes sont des grandes entreprises de plus de 200 employés alors qu'elles comptent pour 10% du nombre total d'entreprises de l'industrie). Conséquemment, il n'est pas possible de calculer directement la proportion du nombre d'opérateurs que cela peut représenter dans l'ensemble des 1536 entreprises de la transformation alimentaire représentées par le CSMOTA.

Ainsi, afin de demeurer conservateur, en n'extrapolant pas le nombre de participants proposé par les répondants (1043 ententes) et en ne conservant que le tiers du nombre (1043 divisé par 3), on estime que 347 opérateurs seraient touchés par un PAMT sur un horizon de trois ans, soit un peu plus de 100 par année. En gardant les mêmes proportions que celles du Tableau 65, les données ont été extrapolées à l'industrie par sous-secteur. Les résultats sont illustrés au tableau ci-contre; les chiffres qui y sont présentés ne servent qu'à titre d'indicateur d'un ordre de grandeur possible à atteindre et doivent être traités avec prudence.

**TABLEAU 67. Nombre potentiel d'opérateurs pouvant s'inscrire à un PAMT par secteur d'activités sur un horizon de trois ans dans l'ensemble de l'industrie**

Secteur	Nombre d'opérateurs	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	19	5,5
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	14	3,9
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	8	2,4
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	17	4,9
3115 Fabrication de produits laitiers	83	23,8
3116 Fabrication de produits de viande	28	8,2
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	58	16,8
3119 Fabrication d'autres aliments	110	31,8
3121 Fabrication de boissons	9	2,7
<b>TOTAL</b>	<b>347</b>	<b>100,0</b>

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.6.3 Raisons de ne pas être favorable au PAMT

Pour les 7 % des répondants, soit 9, qui sont réceptifs à une norme, mais ne seraient pas prêts à utiliser un PAMT, la principale raison évoquée est que la formation donnée dans l'entreprise répond au besoin, comme on le voit au tableau ci-dessus.

**TABLEAU 68. Répartition des réponses à la question :**

Pour quelle raison ne seriez-vous pas prêt à utiliser un PAMT basé sur une norme professionnelle d'opérateur ?

(n=9)

Choix de réponse	%
La formation que l'on donne actuellement répond à nos besoins	44
Intégrer la formation avec l'organisation du travail est difficile	11
Lourdeurs administratives	11
* Autre, spécifiez	56

Source : Sondage BIP.

### 5.2.6.4 Formation complémentaire au PAMT

Les répondants au sondage ont jugé, en grande majorité, qu'il serait important de développer des outils de formation théoriques pour soutenir la formation des opérateurs sur la santé et la sécurité ainsi que sur l'hygiène et la salubrité des aliments. Quant à la chimie de base des aliments, les opinions sont davantage partagées, comme on le voit au tableau ci-dessous, mais les participants ont jugé important des outils de ce type à 60 %. Cependant, un lien significatif a été observé à ce sujet pour le secteur des produits laitiers où les répondants ont jugé cette matière importante à 85 % (voir le tableau 11 à l'annexe 6).

**TABLEAU 69. Répartition des réponses à la question :**

Jugez-vous qu'il serait important de développer des outils de formation théoriques pour soutenir la formation des opérateurs par rapport aux sujets suivants?

(n=203)

Choix de réponse	%
<b>La santé et la sécurité</b>	
Oui	92
Non	8
<b>L'hygiène et salubrité</b>	
Oui	91
Non	9
<b>La chimie de base des aliments</b>	
Oui	60
Non	40

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

### 5.2.7 Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)

#### 5.2.7.1 Opinions sur la reconnaissance des compétences

Les participants à l'enquête qui considèrent qu'une norme professionnelle est pertinente, à 92 % (117 répondants), se sont montrés très majoritairement intéressés à faire reconnaître les compétences de leurs opérateurs expérimentés comme en témoigne le tableau ci-dessous. Ce résultat est cohérent avec l'intérêt que les employeurs interviewés avaient démontré sur cette même question.

#### TABLEAU 70. Répartition des réponses à la question :

Seriez-vous intéressé de permettre à vos opérateurs expérimentés de faire reconnaître leurs compétences selon une norme professionnelle, sachant que cette reconnaissance se fait au moyen d'une évaluation pratique et qu'elle permet d'obtenir un certificat? (n=127)

Choix de réponse	%
Oui	92
Non	5
* Ne sait pas/Ne répond pas	3

Source : Sondage BIP.

#### 5.2.7.2 Projection du nombre de participants à la reconnaissance des compétences

Le tableau 71 ci-contre présente les réponses des participants à l'enquête par sous-secteur sur le nombre d'opérateurs expérimentés de leur entreprise qui pourraient faire reconnaître leurs compétences sur un horizon de trois ans si un tel programme était développé (voir le tableau 12 à l'annexe 6). La somme des réponses était de 1470 donc un peu plus de 450 par année. Les sous-secteurs intéressés à inscrire le plus grand nombre de participants sont les produits laitiers, les autres aliments et les boulangeries. Ce sont aussi les sous-secteurs qui comptent le plus grand nombre d'opérateurs.

#### TABLEAU 71. Somme des réponses données par sous-secteur à la question :

Combien d'opérateurs expérimentés de votre entreprise pourraient faire reconnaître leurs compétences sur un horizon de trois ans? (n=116, ce qui exclu l'entreprise 3117 ayant répondu)

Secteur	Nombre total de participants à la RCMO	Somme du nombre total d'opérateurs à l'emploi des répondants	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	64	162	39,5%
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	45	79	57,0%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	56	327	17,1%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	70	191	36,6%
3115 Fabrication de produits laitiers	411	1437	28,6%
3116 Fabrication de produits de viande	135	784	17,2%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	221	694	31,8%
3119 Fabrication d'autres aliments	397	1648	24,1%
3121 Fabrication de boissons	71	199	35,7%
<b>TOTAL</b>	<b>1470</b>	<b>5521</b>	<b>26,6%</b>

Source : Sondage BIP.

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Le tableau 72 ci-contre indique la répartition du nombre de participants. Le nombre est proportionnel au nombre d'opérateurs déclaré par entreprise. On observe que la plupart des entreprises souhaiteraient y inscrire de 1 à 10 participants.

Ce sont 203 entreprises sur un échantillon de 782 entreprises qui ont répondu au sondage, soit près de 26% des entreprises comptant plus de 10 employés et n'employant pas seulement des préposés en boucherie industrielle. De plus, ici encore, il faut considérer que les entreprises employant le plus d'opérateurs sont légèrement surreprésentées dans le sondage en terme de nombre (environ 15% des 203 entreprises répondantes sont des grandes entreprises de plus de 200 employés alors qu'elles comptent pour 10% du nombre total d'entreprises de l'industrie). Conséquemment, il n'est pas possible de calculer directement la proportion du nombre d'opérateurs que cela peut représenter dans l'ensemble des 1536 entreprises de la transformation alimentaire représentées par le CSMOTA.

Ainsi, afin de demeurer conservateur, en n'extrapolant pas le nombre de participants donné par les répondants (le 1470) et en ne conservant que le tiers du nombre (1043 divisé par 3), on estime que 490 opérateurs seraient touchés par la reconnaissance des compétences sur un horizon de trois ans, soit environ 160 par année. En gardant les mêmes proportions que celles du Tableau 71, les données ont été extrapolées à l'industrie par sous-secteur. Les résultats sont illustrés au tableau 73 ci-contre; les chiffres qui y sont présentés ne servent qu'à titre d'indicateur d'un ordre de grandeur possible à atteindre et doivent être traités avec prudence.

**TABLEAU 72. Répartition des réponses à la question :**  
Combien d'opérateurs expérimentés de votre entreprise pourraient faire reconnaître leurs compétences sur un horizon de trois ans?  
(n=117)

Choix de réponse	%
1 à 4	37
5 à 9	27
10 à 19	21
20 et plus	15

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU 73. Nombre potentiel d'opérateurs pouvant faire reconnaître leurs compétences par secteur d'activités sur un horizon de trois ans dans l'ensemble de l'industrie**

Secteur	Nombre d'opérateurs	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	22	4,4
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	15	3,1
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	19	3,8
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	24	4,8
3115 Fabrication de produits laitiers	137	28,0
3116 Fabrication de produits de viande	45	9,2
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	74	15,0
3119 Fabrication d'autres aliments	132	27,0
3121 Fabrication de boissons	24	4,8
<b>TOTAL</b>	<b>490</b>	<b>100,0</b>

## 5. SONDAGE AUPRÈS DES ENTREPRISES

Le tableau 74 ci-dessous présente le nombre total d'opérateurs que les répondants souhaiteraient voir inscrits à un PAMT ou à la RCMO au cours des trois prochaines années. Le nombre total d'opérateurs à l'emploi de ces entreprises par sous-secteur est aussi représentés dans la dernière colonne, on retrouve le pourcentage correspondant au nombre de participants au PAMT ou à la RCMO sur le nombre total d'opérateurs à l'emploi des répondants.

**TABLEAU 74. Nombre total de participants au PAMT ou à la RCMO par rapport au nombre total d'opérateurs selon les répondants du sondage (n=203)**

Secteur	Nombre total de participants au PAMT	Nombre total de participants à la RCMO	Nombre total d'opérateurs à l'emploi des répondants	%
3111 Fabrication d'aliments pour animaux	57	64	162	74,7%
3112 Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses	41	45	79	108,9%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	25	56	327	24,8%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	51	70	191	63,4%
3115 Fabrication de produits laitiers	248	411	1437	45,9%
3116 Fabrication de produits de viande	86	135	784	28,2%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	175	221	694	57,1%
3119 Fabrication d'autres aliments	332	397	1648	44,2%
3121 Fabrication de boissons	28	71	199	49,7%
<b>TOTAL</b>	<b>1043</b>	<b>1470</b>	<b>5521</b>	<b>45,5%</b>

### 5.2.7.3 Raisons de ne pas être favorable à la reconnaissance des compétences

Comme on le remarque au tableau ci-dessous, pour les 5 % de participants ayant mentionné ne pas être intéressés à permettre aux opérateurs de faire reconnaître leurs compétences, soit 6, l'absence d'avantages monétaires pour l'entreprise constitue la principale raison invoquée.

**TABLEAU 75. Répartition des réponses à la question :**

Pourquoi ne seriez-vous pas intéressé de permettre à vos opérateurs expérimentés de faire reconnaître leurs compétences ? (n=6)

Choix de réponse	%
Pas d'avantages monétaires pour notre entreprise	67
Peu d'intérêt des opérateurs	17
Lourdeurs administratives	17
Va coûter pour l'entreprise	17
Demande d'augmentation de salaire par les personnes certifiées	0

*Source : Sondage BIP.*

Le tableau 76 de la page suivante fait la synthèse de résultats du sondage à certaines questions clés par sous-secteur.

**TABLEAU 76. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ENTREPRISES**

	<b>3111</b> Fabrication d'aliments pour animaux	<b>3112</b> Mouture de céréales et de graines oléagineuses	<b>3113</b> Fabrication de sucre et de confiseries	<b>3114</b> Mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires	<b>3115</b> Fabrication de produits laitiers	<b>3116</b> Fabrication de produits de viande	<b>3118</b> Boulangerie et fabrication de tortillas	<b>3119</b> Fabrication d'autres aliments	<b>3121</b> Fabrication de boissons
Intérêt envers une norme professionnelle selon le sondage aux entreprises (% de oui)	61 %	86 %	50 %	60 %	69 %	69 %	61 %	59 %	45 %
Nombre d'opérateurs	190	103	675	476	1986	198	931	931	828
Nombre d'opérateurs potentiellement touchés par un PAMT (estimé)	35	20	60	20	60	100	90	175	50
Nombre d'opérateurs potentiellement touchés par la reconnaissance des compétences (estimé)	40	20	55	30	75	110	90	190	55
Durées de formation Tâches plus simples (% de réponses)									
1 à 6 jours	33 %	29 %	75 %	45 %	13 %	44 %	19 %	29 %	64 %
1 sem. à moins de 3 sem.	28 %	43 %	25 %	30 %	41 %	31 %	47 %	45 %	18 %
3 sem. ou plus	39 %	29 %		20 %	46 %	25 %	33 %	25 %	18 %
Ne sait pas/Ne répond pas				5 %					
Durées de formation Tâches plus complexes (% de réponses)									
2 semaines et moins	17 %	29 %	75 %	55 %	13 %	44 %	39 %	31 %	27 %
3 à 4 semaines	33 %	29 %		15 %	36 %	13 %	22 %	31 %	36 %
Plus de 5 semaines	50 %	43 %	25 %	25 %	51 %	38 %	39 %	35 %	27 %
Ne sait pas/Ne répond pas				5 %		6 %		2 %	9 %

Source : Sondage BIP. Ces données sont présentées à la requête du CSMOTA. Elles doivent être traitées avec réserve car elles ont été établies à partir d'échantillons de tailles restreintes. Par exemple, dans le sous-secteur de la fabrication de sucre et de confiseries, seulement 4 entreprises composaient l'échantillon. La représentativité des réponses fournies à l'ensemble de chaque sous-secteur d'activité ne peut être assurée. La méthodologie ayant servi à calculer le nombre d'opérateurs potentiellement touchés par un PAMT et la reconnaissance des compétences pour chacun des sous-secteurs est la même que celle présentée dans le rapport pour l'ensemble du secteur de la transformation alimentaire.

## 6. Sommaire



### CSMOTA

- Organisme à but non lucratif dont la mission est d'élaborer, promouvoir et soutenir la mise en œuvre de stratégies d'attraction, de stabilisation et de formation continue de la main-d'œuvre
- Structure partenariale
  - Industrie
  - Syndicats
  - Milieu de l'éducation
  - Commission des partenaires du marché du travail
  - MAPAQ

### Raison d'être du projet

- Changements dans l'industrie (technologique, réglementaire, exigences en matière d'innocuité)
- Face à la rareté de la main-d'œuvre et à la difficulté de recruter des candidats ayant des qualifications en transformation des aliments et des boissons, les entreprises ont dû organiser à l'interne la formation des travailleurs.

### Objectifs de l'étude

- Identifier les besoins des entreprises de la transformation alimentaire en développement et reconnaissance des compétences des opérateurs
- Évaluer la pertinence d'élaborer une ou des norme(s) professionnelle(s) accompagnée(s) d'une (ou des) stratégie(s) d'apprentissage en milieu de travail pour répondre à ces besoins sur la base des opinions recueillies par les principaux acteurs de l'industrie

### Approche de réalisation

- Revue de la littérature et rencontres avec 10 employeurs de l'industrie pour des entrevues en profondeur
- Rencontres avec 17 opérateurs en groupes de discussion
- Sondage téléphonique auprès de 203 entreprises de l'industrie

### Industrie de la transformation alimentaire

- Plus importante industrie du secteur manufacturier en terme d'emplois: 83 700 emplois en 2012
- 1 530 entreprises de la transformation alimentaire représentées par le CSMOTA dans 9 sous-secteurs d'activité
  - 90 % sont des petites et moyennes entreprises de moins de 200 employés
  - En nombre d'entreprises, les sous-secteurs les plus importants sont la fabrication d'autres aliments (424), la fabrication des produits de viande (235) et la boulangerie et fabrication de tortillas (216)

### Métier d'opérateur de machines et de procédés industriels

- CNP 9461
- Les opérateurs font fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels et des machines à fonction unique pour effectuer différentes tâches dans la transformation et l'emballage des aliments et des boissons
- On retrouve plus de 400 diverses appellations d'emploi au sein du métier
- Environ 8 000 opérateurs de machines et des procédés industriels travaillent au sein de cette industrie; (6 318 selon les données du Recensement de 2006 de Statistiques Canada et 8 000 selon des données plus récentes de 2010 d'Emploi-Québec)
  - 3111 Fabrication d'aliments pour animaux (190 opérateurs)
  - 3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses (103 opérateurs)
  - 3113 Fabrication de sucre et de confiseries (675 opérateurs)
  - 3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires (475 opérateurs)
  - 3115 Fabrication de produits laitiers (1 986 opérateurs)
  - 3116 Fabrication de produits de viande (198 opérateurs et + (manœuvres et bouchers industriels))
  - 3118 Boulangerie et fabrication de tortillas (931 opérateurs)
  - 3119 Fabrication d'autres aliments (931 opérateurs)
  - 3121 Fabrication de boissons (828 opérateurs)

### Profil de la main-d'œuvre

- Main-d'œuvre majoritairement masculine (71 %)
- Surtout à temps plein (90 %)
- Relativement peu scolarisée (60 % détient un DES ou moins vs 36 % pour l'ensemble des professions au Québec)

### Quelques connaissances, habiletés et attitudes requises :

- Règles en matière d'hygiène et de salubrité alimentaire
- Connaissances de base en informatique et mathématiques
- Capacité à suivre les cadences de production
- Bonne endurance physique
- Sens de l'observation
- Capacité à reconnaître les goûts, les odeurs, les couleurs et les textures
- Esprit d'équipe
- Selon les études sectorielles jus et boissons, boulangeries et pâtisseries et autres aliments, on observe peu de lacunes sur le plan des compétences des opérateurs

### Perspectives d'emploi

- Les perspectives d'emploi pour les opérateurs sont favorables

### Évolution de la fonction d'opérateur et enjeux

- L'obtention de nouvelles certifications en lien avec la gestion de la qualité et de l'innocuité alimentaire par certains manufacturiers a augmenté la responsabilité des opérateurs à cet égard et les a amené à effectuer des tests et contrôles de qualité, à vérifier la conformité des résultats et produire des rapports
  - À 83 %, les entreprises estiment que le métier évolue vers une plus grande responsabilisation des opérateurs en matière de contrôle de la qualité
- À 62 %, les entreprises ont mentionné avoir des difficultés de recrutement
- À 47 %, les entreprises considèrent que le métier n'est pas suffisamment valorisé
- Les fonctions d'opérateurs sont demeurées essentiellement stables du fait que l'essentiel de l'automatisation a déjà été absorbé
  - À 43 %, les entreprises considèrent que la technologie dépasse les compétences des opérateurs
  - La programmation des machines et équipements est une tâche que certains opérateurs devront de plus en plus assumer, d'où l'importance de bien maîtriser les automates programmables.
- Des entreprises exigent de certains opérateurs une connaissance de base en mécanique industrielle ou en électromécanique afin qu'ils soient en mesure de réparer les bris mineurs, sans avoir à faire appel à l'électromécanicien.

### Programmes d'études

- DEP 5310 Opération d'équipements de production
  - On retrouve peu de diplômés de ce programme parmi les opérateurs de l'industrie
  - Peu connu des entreprises
  - Le programme ne convient pas aux besoins des entreprises du secteur. Notamment, il n'y a pas de contenu qui aborde les notions d'hygiène et de salubrité ni la norme HACCP, qui sont des éléments fondamentaux dans la transformation alimentaire.
  - Il ne serait pas pertinent d'avoir un DEP pour exercer le métier d'opérateur en transformation alimentaire.
- Un projet-pilote visant à offrir un DEP adapté au secteur de la transformation alimentaire n'a pas eu le succès escompté
- D'autres formations ne s'adressant pas spécifiquement aux opérateurs en transformation des aliments sont offertes et peu de finissants se dirigent dans ces emplois (par exemple: DEC en technologie des procédés et de la qualité des aliments, DEP boucherie, boulangerie, pâtisserie.)
- Selon l'étude sectorielle du domaine des produits laitiers, « bien que des programmes d'études directement en lien avec la fabrication des produits laitiers soient offerts, il semble qu'ils ne soient pas nécessairement recherchés par les employeurs au moment du recrutement des employés de production »

### Exigences à l'embauche

- 89 % des entreprises sondées exigent un diplôme d'études secondaires ou moins (tendance confirmée dans les études sectorielles des jus et boissons, produits laitiers, boulangeries et pâtisseries et autres aliments ) et la plupart n'exigent pas d'années d'expérience

### Exigences à l'embauche (suite)

- Les entreprises n'exigent pas de diplôme d'études professionnelles (8%)
- 63% des entreprises recrutent les opérateurs surtout de l'interne. Ceux-ci débutent dans l'entreprise en tant que manoeuvres avant d'accéder à des postes d'opérateur
- La moitié des entreprises n'exigent aucune expérience

### Formation dans l'entreprise

- Les entreprises doivent compenser les déficits de formation de la main-d'œuvre recrutée en offrant de la formation à l'interne à l'embauche et en continu
- Le jumelage avec un employé expérimenté est le moyen de formation le plus utilisé par les entreprises sondées (94 %)
- Le degré de formalité du processus dépend des entreprises, mais plus de la moitié utilisent une approche avec de la documentation d'appui (55 %).
- Ce sont surtout les entreprises ayant 30 opérateurs ou plus qui utilisent une formule d'apprentissage structurée. Les entreprises ayant peu d'opérateurs ont tendance à opter plus souvent pour un type de formation de nature plus informelle.
- Dans l'ensemble, une proportion importante des entreprises sondées (45 %) n'offrent pas de formation structurée aux opérateurs, ce qui renforce l'idée qu'une culture de la formation est à développer dans l'industrie.
- La durée de l'apprentissage des opérateurs varie grandement selon les sous-secteurs d'activité, selon les postes et selon les entreprises. Parmi les entreprises rencontrées, on retrouve les durées d'apprentissage **les plus longues dans les sous-secteurs de la fabrication de produits laitiers et de boissons.**

## 6. SOMMAIRE

Durée des formations dans l'entreprise:

Les formations aux opérateurs varient selon la complexité du poste :

Postes uniquement ou principalement **simples**:  
opérateur au tranchage et opérateur à l'emballage,  
ensachage et embouteillage.

Postes uniquement ou principalement **complexes** :  
brasseur, meunier, charcutier, fromager, aide-fromager,  
opérateur à la formulation de recettes, opérateur au  
malaxeur (boulangerie), opérateur de traitements  
thermiques (pasteurisation, HTST, stérilisation),  
opérateur contrôle qualité/salubrité.

Formation de moins de 4 semaines pour des tâches  
**plus simples** (majorité des entreprises sondées)

Formation de moins de 20 semaines pour des tâches  
**plus complexes** (majorité des entreprises sondées)

**TABLEAU S2. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont **plus simples**) (n=203)

Choix de réponse	%
1 jour	20
2 à 6 jours	11
1 semaine à moins de 2 semaines	19
2 semaines à moins de 3 semaines	20
3-4 semaines	17
5 semaines ou plus	13
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU S3. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont **plus complexes**) (n=203)

Choix de réponse	%
1 à 6 jours	9
1-2 semaines	23
3-4 semaines	27
5-10 semaines	15
11-20 semaines	15
Plus de 20 semaines	8
* Ne sait pas/Ne répond pas	2

Source : Sondage BIP.

## 6. SOMMAIRE

Temps requis afin que l'opérateur atteigne la pleine efficacité sur son équipement :

Postes uniquement ou principalement **simples**:  
opérateur au tranchage et opérateur à l'emballage,  
ensachage et embouteillage.

Moins de 5 mois pour des tâches **plus simples**  
(majorité des entreprises sondées)

Postes uniquement ou principalement **complexes** :  
brasseur, meunier, charcutier, fromager, aide-fromager,  
opérateur à la formulation de recettes, opérateur au  
malaxeur (boulangerie), opérateur de traitements  
thermiques (pasteurisation, HTST, stérilisation),  
opérateur contrôle qualité/salubrité.

Moins d'un an pour des tâches **plus complexes**  
(majorité des entreprises sondées)

**TABLEAU S4. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus simples) (n=203)

Choix de réponse	%
1 à 6 jours	12
1 semaine à moins de 2 semaines	16
2 semaines à moins de 3 semaines	16
3-4 semaines	19
5-10 semaines	15
11-20 semaines	13
Plus de 20 semaines	9
* Ne sait pas/Ne répond pas	0

Source : Sondage BIP.

**TABLEAU S5. Répartition des réponses à la question :**

Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? (postes d'opérateurs dont les tâches sont plus complexes) (n=203)

Choix de réponse	%
1 semaine ou moins	9
2-4 semaines	24
5-10 semaines	19
11-20 semaines	21
21-50 semaines	14
Plus de 50 semaines	11
* Ne sait pas/Ne répond pas	2

Source : Sondage BIP.

### Norme professionnelle

- À 63 %, les acteurs de l'industrie de la transformation alimentaire sont réceptifs à l'élaboration d'une norme professionnelle pour les opérateurs.
- Les entreprises comptant un plus grand nombre d'opérateurs tendent à être plus favorables à une norme que celles en ayant moins.
- La majorité des répondants des secteurs fabrication d'aliments pour animaux, céréales et de graines oléagineuses, fabrication de produits laitiers, fabrication de produits de viande, boulangeries et fabrication de tortillas, fruits et légumes et fabrication d'autres aliments ont dit qu'ils considèrent qu'il est pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire.
- Les entreprises favorables à une norme considèrent qu'elle permettrait d'établir un standard (31%), fournirait une reconnaissance officielle des qualifications des opérateurs (28%) et encouragerait les opérateurs à améliorer leurs compétences (27%).
- L'implantation d'une norme nécessitera des initiatives de sensibilisation pour encourager l'ensemble des entreprises à y adhérer.

### Type de norme

- Pour la majorité des répondants (64 %), il serait plus pertinent d'élaborer des normes spécifiques à des sous-secteurs d'activité, des procédés de fabrication ou des équipements qu'une norme générale qui serait commune à tous les opérateurs de l'industrie.
- Les participants de presque tous les sous-secteurs de la transformation alimentaire se sont montrés favorables à l'élaboration de normes spécifiques, mais leurs réponses sont issues d'échantillons très restreints et ne sont pas statistiquement significatives.
- Les répondants qui sont réceptifs à des normes spécifiques le sont, dans une proportion de 86 %, car :
  - Les besoins, les équipements et les spécialisations varient d'un secteur à l'autre.
- Les répondants qui sont réceptifs à une norme générale le sont, dans une proportion de 37%, car :
  - Il y a trop de spécialisations dans l'industrie et ce serait trop complexe de faire des normes pour chacun.

### Stratégie d'apprentissage

- Les participants à l'enquête qui considèrent qu'une norme est pertinente se sont montrés très majoritairement réceptifs (93 %) à utiliser un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) basé sur une norme pour former leurs opérateurs.

Nombre estimé d'opérateurs potentiellement touchés par un PAMT sur une période de 3 ans :

- Les participants à l'enquête qui considèrent qu'une norme professionnelle est pertinente souhaitent inscrire au total 1 043 opérateurs au programme d'apprentissage en milieu de travail. Les résultats par sous-secteurs de la transformation alimentaire sont présentés au tableau 65 de l'étude.
- Afin de demeurer conservateur, le CSMOTA considère que le tiers de ce nombre s'inscrirait à un PAMT soit environ 350 opérateurs (plus de 100 par année)
- Parallèlement au PAMT, les répondants au sondage ont jugé, en grande majorité, qu'il serait important de développer des outils de formation théoriques pour soutenir la formation des opérateurs, notamment sur les sujets suivants :
  - la santé et la sécurité (92 %)
  - l'hygiène et la salubrité des aliments (91 %)
  - la chimie de base des aliments (60 %) (dont 85 % pour les répondants du secteur des produits laitiers)

### Reconnaissance des compétences

- Les participants à l'enquête se sont montrés intéressés, en grande majorité (92 %) à permettre à leurs opérateurs de faire reconnaître leurs compétences selon une norme professionnelle.

Nombre estimé d'opérateurs potentiellement touchés par la RCMO sur une période de 3 ans :

- Les participants à l'enquête qui considèrent qu'une norme professionnelle est pertinente souhaitent inscrire au total 1 470 opérateurs expérimentés à une démarche de reconnaissance des compétences. Les résultats par sous-secteurs de la transformation alimentaire sont présentés au tableau 71 de l'étude.
- Afin de demeurer conservateur, le CSMOTA considère que le tiers de ce nombre s'inscrirait à une démarche de reconnaissance des compétences soit environ 490 opérateurs (plus de 160 par année).

Chaque sous-secteur a des particularités importantes à considérer. Voici la liste de celles provenant du sondage dont le degré de confiance statistique se situe à au moins 90 %. Au niveau des sous-secteurs 3111, 3112, 3113, 3114, 3116 et 3121, 20 répondants et moins ont répondu au sondage, ainsi, les réponses obtenues ne peuvent souvent pas être généralisées. À cela, les constats provenant des diverses études sectorielles ont aussi été ajoutés.

### **3111 Fabrication d'aliments pour animaux**

- Particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement
- Compte un nombre restreint d'opérateurs (moins de 200)

### **3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses**

- intérêt Plus marqué pour l'élaboration d'une norme professionnelle (86% de oui)
- Compte un nombre restreint d'opérateurs (environ 100)
- Un poste d'opérateur a été jugé uniquement ou principalement complexe : meunier

### **3113 Fabrication de sucre et de confiseries**

- Aucune particularité significative

### **3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires**

- Aucune particularité significative

### **3115 Fabrication de produits laitiers**

- la grande Majorité des entreprises du secteur des produits laitiers dans l'échantillon demandent un diplôme d'études secondaires pour un poste d'opérateur (79%)
- 77% des entreprises du secteur utilisent le jumelage avec un employé d'expérience accompagné de documentation
- Dans la moitié des cas (51%), pour les postes dont les tâches sont plus complexes, la formation à l'embauche dure plus de 5 semaines
- Particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement
- Particulièrement favorable à ce que soient développés des outils par rapport à la chimie de base des aliments
- Compte le plus grand nombre d'opérateurs (près de 2000)
- Selon l'étude sectorielle sur la fabrication des produits laitiers réalisée par le CSMOTA, les entreprises de toutes tailles misent beaucoup sur la formation en usine bien que des programmes directement en lien avec la fabrication des produits laitiers soient offerts. Les besoins en formation se situent surtout au niveau des connaissances pratiques en fabrication fromagère. Les recommandations de cette étude proposaient de promouvoir la formation par compagnonnage au niveau des postes directement liés à la fabrication du produit (ex. Aide-fromager).
- Des postes d'opérateurs ont été jugés uniquement ou principalement complexes : fromager et aide-fromager
- Compte parmi les trois sous-secteurs intéressés à inscrire le plus grand nombre de participants au PAMT et à la RCMO

### 3116 Fabrication de produits de viande

- C'est dans le secteur des viandes que les exigences de scolarisation sont les moins importantes alors que 56% ne demandent aucun diplôme
- Particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement
- Compte un nombre restreint d'opérateurs (environ 200 + des manœuvres qui sont probablement mal classés)
- Certains postes ont été jugés uniquement ou principalement simples: opérateur au tranchage
- Un poste d'opérateur a été jugé uniquement ou principalement complexe : charcutier

### 3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

- Particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement
- Compte un bon nombre d'opérateurs (presque 1000)
- 17% des entreprises observent des lacunes sur le plan les compétences de leurs opérateurs
- Un poste d'opérateur a été jugé uniquement ou principalement complexe : opérateur au malaxeur (boulangerie)
- Compte parmi les trois sous-secteurs intéressés à inscrire le plus grand nombre de participants au PAMT et à la RCMO

### 3119 Fabrication d'autres aliments

- Compte un grand nombre d'opérateurs (presque 1000)
- Seulement 5 % des entreprises observent des lacunes dans les compétences de leurs opérateurs
- Il faudrait explorer plus en profondeur le besoin exprimé par les fabricants d'aliments congelés, mets préparés et plats cuisinés pour la mise en place d'une formation en cuisine industrielle destinée aux opérateurs-cuisiniers.
- Compte parmi les trois sous-secteurs intéressés à inscrire le plus grand nombre de participants au PAMT et à la RCMO

### 3121 Fabrication de boissons

- Intérêt moins marqué pour l'élaboration d'une norme professionnelle (45% de oui)
- Compte un bon nombre d'opérateurs (presque 1000)
- Un poste d'opérateur a été jugé uniquement ou principalement complexe : brasseur
- 17% des entreprises observent des lacunes sur le plan les compétences de leurs opérateurs

## 7. Solutions possibles et recommandations



## 7. SOLUTIONS POSSIBLES ET RECOMMANDATIONS

### 7.1 Pertinence d'une norme professionnelle, du PAMT et de la reconnaissance des compétences

Étant donné que :

- L'industrie de la **transformation alimentaire** est la plus importante du secteur manufacturier en terme d'emplois et qu'elle constitue un **moteur clé de développement et de croissance économiques**.

- **L'industrie démontre son intérêt pour le développement et la reconnaissance des compétences et sa volonté à encadrer les apprentissages, car cela l'aidera à résoudre certaines de ses problématiques de main-d'œuvre.**

- ✓ En effet, **80 % des entreprises** rencontrées lors des entrevues en profondeur **considèrent comme étant pertinent d'élaborer une norme professionnelle** pour les opérateurs en transformation alimentaire afin d'avoir notamment un point de référence et des outils pour encadrer la formation donnée à l'interne, établir un standard de qualité en termes de formation. Parmi ces entreprises, celles qui n'ont pas de programmes structurés actuellement ont indiqué précisément qu'elles souhaiteraient mieux encadrer l'ensemble des formations offertes à leurs travailleurs .

- ✓ Les **opérateurs consultés considèrent tous qu'une norme professionnelle serait pertinente**, même ceux œuvrant dans des entreprises offrant de la formation structurée, puisque cela améliorerait leur employabilité et mènerait vers une certification officielle de leurs compétences .

- ✓ **63 %** des 203 entreprises ayant participé au sondage considèrent qu'il serait **pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation des aliments** notamment parce qu'une norme permettrait d'établir un standard et de fournir une reconnaissance officielle des qualifications des opérateurs. Elle encouragerait par ailleurs les opérateurs à améliorer leur niveau de compétence.

- Les **entreprises ayant répondu au sondage se sont montrées très majoritairement réceptives (93 %) à utiliser un PAMT basé sur une norme professionnelle.**

- La **reconnaissance des compétences recueille l'adhésion en grande majorité des entreprises sondées (92 %)** estimant qu'une norme est pertinente.

- Cet intérêt est appuyé par les entrevues et les groupes de discussions avec les opérateurs (bien que le nombre soit peu représentatif).

- Les **perspectives d'emplois** dans cette profession pour l'ensemble du Québec sont **favorables**.

- Le niveau de scolarité des opérateurs est beaucoup moins élevé que l'ensemble des professions (plus de 60 % des opérateurs détiennent un diplôme d'études secondaires ou moins comparativement à 36 % pour l'ensemble des professions et que, de ce nombre, près de 26 % ne détiennent même pas de diplôme d'études secondaires.

- **De bonnes connaissances de base en mathématiques sont requises pour certains postes**, bien que **certains opérateurs aient des lacunes**.
- Selon les études sectorielles jus et boissons, boulangeries et pâtisseries et autres aliments, on observe peu de lacunes sur le plan des compétences des opérateurs.
- Il y aura une **augmentation des responsabilités des opérateurs en matière de contrôle de la qualité** pour 83 % des répondants au sondage et selon la plus récente étude sectorielle.
- Quoique l'essentiel de l'automatisation ait déjà été absorbé, pour 43 % des répondants, les **progrès technologiques dépassent les compétences des opérateurs**.
- On envisage que la programmation des machines et équipements soit une tâche que certains opérateurs devront de plus en plus assumer.
- Les entreprises exigeront de plus en plus que certains opérateurs aient une connaissance de base en mécanique industrielle ou en électromécanique afin d'être en mesure de réparer les bris mineurs, sans avoir à faire appel à l'électromécanicien.
- Peu de finissants des programmes de formation pertinents deviennent opérateurs dans l'industrie de la transformation des aliments.
- Il n'y a **pas de programme de formation initiale qui répond bien aux besoins des entreprises** de l'industrie, mais il n'est pas pertinent d'en élaborer un puisque le métier d'opérateur en transformation des aliments s'apprend en emploi.
- Un **DEP d'opération d'équipements de production adapté au secteur de la transformation alimentaire** a déjà été offert en Montérégie, mais **n'a pas été un succès**, tant au niveau du nombre d'étudiants inscrits (14) que du nombre de finissants (5) puisque les personnes intéressées peuvent, **le plus souvent, apprendre le métier** alors qu'elles sont **en emploi**.
- Pour ce qui est des formations relatives à la fabrication des produits laitiers, celles-ci ne seraient pas nécessairement recherchées par les employeurs au moment du recrutement des employés de production.
- Mis à part pour la mise en conserve et la pasteurisation, les opérateurs contrôlant les autres procédés à risques spécifiques ne sont pas tenus par une loi ou un règlement de suivre des formations particulières.
- Pour certains des procédés à risques spécifiques, notamment l'emballage sous vide, l'emballage sous atmosphère modifiée et la lyophilisation, aucune formation destinée aux opérateurs n'est actuellement offerte au Québec.
- Chez 63 % des entreprises, le recrutement se fait à l'interne et est considéré comme difficile pour 62 % des répondants.
- 34 % des employeurs sondés n'exigent aucun diplôme et 55% un DES pour un poste d'opérateur, mais que les entreprises tendent à réviser à la baisse leurs exigences en termes de scolarité et d'expérience faute de candidats qualifiés disponibles.
- Dans les produits laitiers, on demande un DES dans 79% des cas.

## 7. SOLUTIONS POSSIBLES ET RECOMMANDATIONS

- L'industrie a de plus en plus besoin d'opérateurs qualifiés, mais n'a d'autres choix que de les former à l'interne. Ainsi, toutes les entreprises rencontrées, sans exception, ont des programmes de formation à l'interne à l'intention des opérateurs à la fois à l'embauche et en continu.
- Certains **postes ont été jugés uniquement ou principalement simples**: opérateur au tranchage et opérateur à l'emballage, ensachage et embouteillage. La formation pour les postes dont les tâches sont plus simples dure plus d'un mois dans seulement 13% des cas et il faudrait plus de 20 semaines pour atteindre le plein exercice dans 9% des cas seulement.
- Certains **postes ont été jugés uniquement ou principalement complexes** : brasseur, meunier, charcutier, fromager, aide-fromager, opérateur à la formulation de recettes, opérateur au malaxeur (boulangerie), opérateur de traitements thermiques (pasteurisation, HTST, stérilisation), opérateur contrôle qualité/salubrité. La formation pour les postes dont les tâches sont plus complexes dure plus de 20 semaines dans seulement 8% des cas et il faudrait plus de 20 semaines pour atteindre le plein exercice dans 25% des cas.
- Les **compétences à maîtriser sont vastes**; les entreprises doivent prendre en charge la formation concernant l'opération et l'entretien des équipements, la santé et la sécurité, l'hygiène et la salubrité, le contrôle de la qualité, les bonnes pratiques industrielles et la réglementation. Par contre, 40 % des entreprises rencontrées lors des entrevues en profondeur et 45 % des entreprises sondées font appel à la formation sur le tas ou au compagnonnage informel (sans documentation). Cela a aussi été confirmé par les opérateurs rencontrés; environ la moitié a mentionné que la formation par rapport à l'opération de l'équipement était de nature informelle. Un pourcentage semblable d'opérateurs, soit 41 %, s'est montré peu satisfait de la formation reçue notamment, car sa durée était trop courte, qu'elle n'était pas assez complète et peu structurée .
- Des discussions en profondeur avec les employeurs ainsi que des opinions recueillies des entreprises sondées et des opérateurs, il apparaît que la formule d'apprentissage à privilégier dans ce cas-ci en est une de type compagnonnage avec un travailleur expérimenté
- Pour la majorité des répondants au sondage, soit **64 %**, **il serait plus pertinent d'élaborer des normes spécifiques à des sous-secteurs d'activité, des procédés de fabrication ou équipements** qu'une norme générale qui serait commune à tous les opérateurs de l'industrie. Les réponses des participants issus des secteurs de la fabrication d'aliments pour animaux, des moutures de céréales et graines oléagineuses, du sucre et de la confiserie, de produits laitiers, de produits de viande et de la boulangerie et fabrication de tortillas ont été particulièrement favorables à l'élaboration de normes spécifiques à leur secteur, procédé ou équipement.

## 7. SOLUTIONS POSSIBLES ET RECOMMANDATIONS

- Une approche structurée comme le PAMT apparaît comme étant une bonne façon de former les apprentis selon une norme. Cette formule est aisément réalisable, **car l'approche par compagnonnage est celle qui est déjà généralement utilisée par les entreprises** de tous les secteurs de la transformation alimentaire (94 %, dont 55 % avec documentation à l'appui) et il semble qu'elle réponde bien aux besoins du milieu.
- **On trouve des personnes capables d'agir comme formateur dans toutes les entreprises.**
- Du côté des opérateurs, de manière générale, l'approche par compagnonnage est leur méthode d'apprentissage préférée, selon les discussions avec eux. Les opérateurs rencontrés ont estimé que le PAMT apparaissait comme une bonne stratégie d'apprentissage pour structurer la formation.
- **Les répondants au sondage intéressés par une norme professionnelle pourraient selon eux inscrire, au cours des trois premières années, 1 043 opérateurs à un PAMT s'adressant à tous les opérateurs des sous-secteurs de la transformation alimentaire. Comme mentionné antérieurement, pour demeurer conservateur, le CSMOTA estime que le tiers de ce nombre s'y inscrirait, soit environ 350 opérateurs (plus de 100 par année).**
- Par ailleurs, compte tenu des lacunes exprimées par les employeurs au sujet de la formation des opérateurs, il semble approprié que la formule du PAMT soit bonifiée par **l'élaboration d'outils complémentaires hors production afin de soutenir les apprentissages de nature théorique.**

Ces outils devront permettre l'acquisition de connaissances générales en transformation alimentaire et l'acquisition de connaissances spécifiques au sous-secteur d'activité. Ceux-ci pourraient bénéficier à toutes les entreprises et à tous les travailleurs œuvrant dans l'industrie de la transformation alimentaire

- Ainsi, outre les éléments de connaissance propres à chacun des sous-secteurs d'activité, ces outils devraient porter sur, par exemple, les règles d'hygiène, de salubrité alimentaire et de sécurité, les réactions physico-chimique des aliments, les bonnes pratiques de fabrication sur l'ensemble de la chaîne de production ainsi que sur les principes de base en mathématiques, mécanique et informatique. Les outils devront permettre aux opérateurs de développer, au-delà de la maîtrise de l'équipement, des concepts théoriques et techniques. D'ailleurs, sur cette question, les répondants à l'enquête ont estimé important de développer des outils théoriques, notamment, en santé et sécurité (92 %), en hygiène et salubrité (91 %) et en chimie de base des aliments (60 %).
- Une approche exclusivement théorique et magistrale serait à éviter. Elle ne recueille l'adhésion ni des entreprises, ni des opérateurs.
- **Les répondants au sondage intéressés par une norme professionnelle pourraient selon eux inscrire, au cours des trois premières années, 1 470 opérateurs expérimentés à une démarche reconnaissance des compétences. Comme mentionné antérieurement, pour demeurer conservateur, le CSMOTA estime que le tiers de ce nombre s'y inscrirait, soit 490 opérateurs.**

### 7.2 Défis d'implantation

- À 63 %, l'élaboration d'une ou des normes professionnelles ne jouit pas de la pleine faveur des entreprises de l'industrie. La proportion d'entreprises réceptives à l'implantation d'une ou des normes a été plus forte (80 %) au cours des entrevues en profondeur avec les employeurs.
- La plupart des répondants qui considèrent qu'une norme ne serait pas pertinente (37 %) ne voit pas l'avantage pour leur entreprise, pense que cela ne s'appliquera pas à eux ou que cela sera trop complexe pour être pertinent.
- Les entreprises interrogées lors des entrevues en profondeur ont aussi mentionné d'autres obstacles potentiels tels que la crainte qu'il y ait de la résistance syndicale, une surenchère des salaires, des dédales administratifs et la difficulté de trouver des employés aptes et désireux d'agir à titre de formateurs.
- Généralement, un des enjeux importants du projet concerne la culture de la formation qui serait à développer pour ce secteur d'activités. Elle tend à être liée à une vision de court terme qui fait en sorte qu'une part non négligeable d'entreprises met l'accent surtout sur les coûts inhérents à la formation des opérateurs plutôt que les bénéfices induits par celle-ci.
- Ainsi, la mise en place d'une norme devra s'accompagner d'une campagne de sensibilisation pour favoriser la plus large adhésion des entreprises. Il faudra la promouvoir, mettre en lumière ses avantages et inciter les entreprises à l'utiliser.
- Un PAMT serait aisé à mettre en place du fait que l'approche de formation par compagnonnage est la formule d'apprentissage la plus utilisée par les entreprises de tous les secteurs de la transformation alimentaire. Le PAMT serait vraisemblablement plus facile à implanter dans les grandes entreprises que dans les petites, car une approche avec documentation d'appui est davantage utilisée auprès d'organisations ayant 30 opérateurs et plus (74 % contre 39 % pour les organisations ayant 1 à 4 opérateurs).
- Comme les formules de type informel ont tendance à être les modes de formation en cours dans les entreprises ayant le moins d'opérateurs (67 %), il sera nécessaire de sensibiliser les petites entreprises à formaliser leur processus de jumelage à l'aide de carnets d'apprentissage basés sur la norme. Il faudra aussi sensibiliser les grandes entreprises qui utilisent déjà de la documentation d'appui à utiliser les guides de compagnons et les carnets d'apprentissage établis pour la norme.

- Une des conditions de succès du PAMT est que les compagnons soient aptes à bien exercer leur rôle. Le nombre de personnes expérimentées, qualifiées et disponibles au sein des entreprises qui peuvent agir en tant que formateur peut être un défi et particulièrement en ce qui a trait à la partie théorique du PAMT.
- Le nombre de personnes qui pourraient être formateurs au sein des entreprises rencontrées varie selon leur taille. Chacune a entre 3 et 80 formateurs, selon le cas, mais la capacité à les libérer pour accompagner un apprenti est limitée par les impératifs de production.
- Une mise à niveau des concepts techniques et théoriques pourrait être nécessaire pour les compagnons. À cet égard, les entreprises devront être sensibilisées sur les outils qui existent au CSMOTA et qui peuvent être utilisés par les compagnons pour améliorer leurs connaissances théoriques.

### 7.3 Conclusion

- Conséquemment, **l'élaboration de normes professionnelles pour le métier d'opérateur en transformation des aliments apparaît pertinente pour les postes ayant un niveau de complexité suffisamment élevé. Un PAMT l'est également, assorti d'outils de formation hors production.**
- Cependant, à la lumière des informations recueillies lors du sondage, **des travaux additionnels sont requis pour déterminer plus précisément le type de norme à mettre en œuvre pour les postes d'opérateurs exerçant des tâches plus complexes.** Il est nécessaire de continuer l'analyse en effectuant, par exemple, un atelier d'analyse de profession qui permettrait d'examiner plus en détail les tâches des opérateurs. L'analyse permettra d'identifier et de prendre en considération les similitudes et les différences entre les sous-secteurs et les fonctions des opérateurs exerçant des tâches plus complexes.

## ANNEXES



1	Abattoir Besson Itée, div. Salaison Besson	36	Au petit goret inc.
2	Agri-marché (Lactech)	37	Bariatric Nutrition Inc.
3	Agropur - Division Fromages et Produits fonctionnels - Granby	38	Barry Callebault
4	Agropur (Aliments Ultima -Yoplait)	39	Baxters Canada inc.
5	Agropur DFF Montréal	40	Biodélites
6	Agropur DFF Oka	41	Biscuits Leclerc Itée
7	Agropur DFPF Granby	42	Bleuets Mistassini Itée
8	Agropur DFPF Notre-Dame-du-Bon-Conseil	43	Bleuets sauvages du Québec inc
9	Agropur div. Natrel Amqui	44	Bonbons Richard div de confiserie BBR inc.
10	Agropur div. Natrel Québec	45	Boucherie W.E. Bégin inc.
11	Akita food	46	Boulangerie au pain Doré Itée
12	Alimentation Laniel St-Laurent inc.	47	Boulangerie Bertrand inc.
13	Aliments Bari inc.	48	Boulangerie Bon Marché Cantor inc.
14	Aliments Cell inc.	49	Boulangerie La Pocatière (1989) inc.
15	Aliments Cibona inc.	50	Boulangerie Pagé div de Boulangerie Les Moulins La Fayette inc
16	Aliments Dare Itée - Sainte-Martine	51	Boulangerie Première Moisson inc. - Siège social
17	Aliments Dare Itée - Saint-Lambert	52	Boulangerie Première Moisson inc. Terrebonne
18	Aliments Delstar inc.	53	Boulangerie Régionale des îles inc.
19	Aliments Fontaine Santé inc.	54	Boulangerie Saint-Donat enr.
20	Aliments La Bourgeoise inc.	55	Boulangerie Saint-Donat enr.
21	Aliments Magrebia	56	Boulangerie St-Méthode inc. div. Magog
22	Aliments Maple leaf - usine Laval	57	Boulangeries René inc.
23	Aliments Maple leaf - usine Laval	58	Boulangeries Weston Québec Itée
24	Aliments Maple Leaf - usine St-Anselme	59	Boutique des Becs-Fins
25	Aliments Mejicano Plus inc.	60	Brasseurs de Montréal
26	Aliments Newly weds inc.	61	Brasseurs R.J. inc.(Brasseurs GMT)
27	Aliments Ô mets chinois inc	62	Bridor inc.
28	Aliments Old Dutch	63	Café Nelligan signé Transit
29	Aliments Original division Montréal (2002) inc	64	Canlac div. de Solvay Pharma inc.
30	Aliments O'Sole M i o	65	Canneberges Atoka inc.
31	Aliments Serval Canada Itée	66	Charcuterie La Fernandière inc
32	Aliments Tradition inc.	67	Chocolats Favoris inc.
33	Alliance Coop.	68	Cidrerie et Vergers St-Nicolas inc.
34	Alpina Salami inc.	69	Cie Salamico Itée
35	API Culture Hautes Laurentides inc	70	Citadelle

71	Compagnie Allan Candy limitée	106	Fromagerie Mirabel (1985) inc.
72	Compagnie de Volailles Maxi ltée	107	Fromagerie Perron div. de Albert Perron inc.
73	Comptoir Agricole de Saint-Hyacinthe (1992)	108	Fromagerie St-Guillaume
74	Concentrés Scientifiques Belisle inc.	109	Fromages La Chaudière inc.
75	Coopérative Agricole de St-Bernard	110	Fromages Princesse inc.
76	Crèmerie des Trois-Rivières (Saputo)	111	Fumoir Grizzly
77	Cultures de chez-nous	112	Grisspasta
78	Daco nutrition animale div de Masterfeeds inc	113	Groupe de courtage Omni - Siège social
79	Danone inc.	114	Groupe D'embouteillage Pepsi (Canada)
80	Délices d'Émilie div des Ruchers D.J.F. inc	115	Hafner Canada inc
81	Delta Dailyfood (Canada) inc.	116	Hamel inc.
82	Dessert & Passion inc.	117	Industrie gastronomique cascajares - Chef Brigade
83	Distribution S.L.	118	Kerry Foods Québec
84	Distributions Ali-pro 2000 inc	119	Kraft Canada - usine Mont-Royal
85	Dixie Lee Régional (1979) inc.	120	Krippy Kernel
86	Drummond Export	121	L. B. Maple Treat
87	Eaux vives Water inc.	122	La Barberie, microbrasserie
88	El Ma Mia inc.	123	La Fourmi bionique inc
89	Érablière des Alléghanys inc	124	La Légumerie Groupe Dionne inc.
90	Farine Grillée Blouin inc	125	La Maison Cannelle
91	Fermes Burnbrae Ltée - Ferme Saint-Zotique ltée	126	La Petite Bretonne inc.
92	Fermes Burnbrae Ltée - Les Oeufs Bec-O Inc.	127	Labrador Laurentienne inc.
93	Fèves au lard l'Héritage ltée	128	Laiterie Chalifoux inc.
94	Fins Gourmands inc	129	Laiterie Charlevoix inc.
95	Fournée enr. div. de 9009-7676 Québec inc.	130	Laiterie de Coaticook ltée
96	Fromagerie Bellechasse inc.	131	Laiterie de La Baie ltée
97	Fromagerie Clément inc. (Damafro)	132	Laiterie de l'Outaouais
98	Fromagerie de L'Isle-aux-Grues	133	Laiterie des Trois Vallées inc.
99	Fromagerie des Basques enr.	134	Lallemand inc.
100	Fromagerie des Cantons	135	Lassonde inc.
101	Fromagerie Fritz Kaiser inc.	136	Les Aliments Mia Foods inc.
102	Fromagerie Gilbert inc.		
103	Fromagerie La Bourgade inc.		
104	Fromagerie La Vache à Maillotte		
105	Fromagerie Lemaire ltée		

137	Les Cuisines Gaspésiennes Itée	166	Nutrinor
138	Lyo-San inc.	167	Nutri-ouf inc.
139	Lyrco Nutrition inc.	168	Olymel, s.e.c. - Drummondville
140	Maheu inc.	169	Olymel, s.e.c. - Saint-Henri de Lévis
141	Maison Bergevin	170	Orange Deluxe inc.
142	Maison de la pomme de Frelighsburg inc	171	Orange Maison div. de A. Lassonde inc.
143	Maison des Futailles S.E.C. (Kruger)	172	Parmalat - Victoriaville
144	Maison du pain enr div. de 2164-2061 Québec inc	173	Parmalat Canada-usine Laverlochère
145	Maison Russet inc	174	Patates Dino inc.
146	Maisonneuve & fils Itée	175	Pâtes Amato inc
147	Margarine Thibault inc.	176	Pâtisserie Chevalier inc. (Maple Leaf)
148	Marie Morin Canada	177	Pâtisserie Les Fantaisies div de 9032-1076 Québec inc.
149	Massibec inc.	178	Pâtisserie Régál Itée
150	Mastertaste Canada inc. (Kerry Group)	179	Pharmalab
151	McCain Foods Canada - Aliments Wong Wing	180	Pommes de terre Lanaudoise inc
152	Meunerie Bernard Landry Itée	181	Pro-Amino international inc.
153	Meunerie Milanaise	182	Produits alimentaires Berthelet
154	Meunerie Trans-Canada inc.	183	Produits alimentaires Sa-Ger inc.
155	Microbrasserie Charlevoix div de gestion Bistro Brasserie inc	184	Produits alimentaires Viau
156	Miel Labonté inc.	185	Produits de marque Liberté inc - usine Brossard
157	Mont Echo Naturels inc.	186	Produits de marque Liberté inc - usine Saint-Hyacinthe
158	Montréal Pita inc.	187	Produits de marque Liberté inc -Siège social
159	Moulin La Pierre inc.	188	Provimi Canada
160	Moulins de Soulanges	189	Rapid Snack inc.
161	Multi-marques inc. Boulangerie Laval	190	S.C.A. de St-Damase
162	Multi-marques inc. Boulangerie St-Côme	191	S.C.A. des Bois-Francis
163	Nestlé Canada inc.	192	S.C.A. La Seigneurie
164	Nostrano inc.	193	Salade Etcetera
165	Nutrinor	194	Sanimax Lom inc.
		195	Sélections du pâtissier inc.
		196	Service alimentaire Desco inc.
		197	Service alimentaire Le Chatel inc
		198	Sleeman Unibroue
		199	Smucker (Canada) inc.
		200	Société Hostess Frito-Lay (Lévis)

- 201 Solutions SPB-Farinart
- 202 Spécialités Lassoade inc.
- 203 Spécialités Prodal Itée
- 204 St-Arneault inc. (Michel)
- 205 Sublime Desserts inc.
- 206 Technologie Biolactis inc
- 207 Thomassin & fils inc.
- 208 Trans-herbe inc
- 209 Usine de congélation St-Bruno inc.
- 210 Variétés S.D.S. inc
- 211 Verger des Horizons inc.
- 212 Vergers Leahy inc.
- 213 Vergers Paul Jodoin inc.
- 214 Vinsar inc
- 215 Virage Santé inc.

**GUIDE D'ENTREVUE** – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

En collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), nous sommes à réaliser une étude visant à évaluer la pertinence de développer une ou plusieurs normes professionnelles accompagnées d'une ou plusieurs stratégies d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation des aliments et des boissons.

Afin de mieux répondre aux changements technologiques et réglementaires, plusieurs entreprises du secteur de la transformation des aliments et des boissons doivent mettre en place un système d'assurance-qualité et respecter des processus de production rigoureux. Les exigences de qualification des opérateurs s'en trouvent souvent accrues, ce qui peut accentuer l'écart entre les compétences de la main-d'œuvre embauchée et celles requises.

À cet égard, le CSMOTA a identifié des besoins en développement et en reconnaissance des compétences pour le métier d'opérateurs de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons. Par ailleurs, des entreprises ont déjà fait part de leur intérêt par rapport au développement d'un programme de formation en milieu de travail relatif à certaines fonctions d'opérateurs spécialisés. C'est dans ce contexte que s'inscrit la démarche que nous menons présentement et le questionnaire que nous avons élaboré.

Cette étude est importante pour le secteur de la transformation alimentaire et votre collaboration sera grandement appréciée. Elle contribuera à son succès.

Pour toute information, n'hésitez pas à me contacter.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,

**Marie-Claude Montplaisir**  
Consultante  
**Groupe Conseil BC<sup>2</sup>FP inc.**  
296 St-Paul Ouest, suite 200  
Montréal (Québec) H2Y 2A3  
Tél. : 514-708-0534  
mcmontplaisir@bc2fp.com

Pour toute information additionnelle, vous pouvez également communiquer avec Madame Amélie Marcoux, Coordonnatrice à la formation du CSMOTA au 418-623-5335 au poste 25 ou à amarcoux@cskota.qc.ca.

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

Nom de la compagnie			
Localisation du siège social			
Localisation de l'usine ciblée pour l'entrevue			
Région administrative			
Secteur d'activité	Code SCIAN	Secteur	✓
	3111	Fabrication d'aliments pour animaux	
	3112	Mouture de céréales et graines oléagineuses	
	3113	Fabrication de sucre et confiserie	
	3114	Mise en conserve – Fruits et légumes	
	3115	Fabrication de produits laitiers	
	3116	Fabrication de produits de viande	
	3118	Boulangerie et fabrication de tortillas	
	3119	Fabrication d'autres aliments	
3121	Fabrication de boissons		
Produit(s) fabriqué(s)			
Principaux procédés industriels (Ex : cuisson, pasteurisation etc.)			
Représentant(s) de la compagnie pour l'entrevue et titre(s)	1. _____ 2. _____		
Date de l'entrevue			
Nom du représentant de BC²FP menant l'entrevue			

GUIDE D'ENTREVUE — Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

**A. SITUATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE LIÉE À L'OPÉRATION DES MACHINES ET DES PROCÉDÉS INDUSTRIELS**

A.1 Dans votre entreprise, combien y-a-t-il d'employés ?

	Nombre
Opérateurs	
Manœuvres	
TOTAL	

A.2 Quelle tendance prévoyez-vous, en termes du nombre d'opérateurs au sein de votre entreprise, au cours des trois prochaines années ? Pourquoi ?

	✓	Raisons
Augmentation		
Stabilité		
Diminution		

A.3 Dans quelle proportion la main-d'œuvre liée à l'opération des machines et des procédés industriels de votre entreprise répond-elle aux éléments suivants ?

	En % de l'ensemble des opérateurs	En % de l'ensemble des manœuvres
À temps plein		
À temps partiel		
Syndiquée		
< Diplôme d'études secondaires		
Diplôme d'études secondaires		
Diplôme d'études professionnelles		
Diplôme d'études collégiales		
Certificat ou Diplôme universitaire		
Ancienneté dans l'entreprise < 2 ans		
Ancienneté dans l'entreprise entre 2 et 10 ans		
Ancienneté dans l'entreprise > 10 ans		
Ancienneté à leur poste d'opérateur < 2 ans		NA
Ancienneté à leur poste d'opérateur entre 2 et 10 ans		NA
Ancienneté à leur poste d'opérateur > 10 ans		NA
Provenant de l'interne		NA
Provenant de l'externe		NA
Spécialisée dans ses fonctions		NA

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

A.4 Quel est l'âge moyen des opérateurs au sein de votre entreprise ?

A.5 Au cours des dernières années, quelle a été la progression de l'âge moyen des opérateurs au sein de votre entreprise ?

	<input checked="" type="checkbox"/>
Diminué	<input type="checkbox"/>
Stable	<input type="checkbox"/>
Augmenté	<input type="checkbox"/>

A.6 Parmi les opérateurs à l'emploi de votre entreprise, quel pourcentage présentent des problèmes d'alphabétisation ? de connaissance de la langue française ?

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

B.7 Quel est le degré de mobilité des travailleurs occupant des fonctions d'opérateur vers d'autres fonctions d'opérateur dans votre entreprise ?

Fonctions	Degré de mobilité avec d'autres fonctions d'opérateur dans votre entreprise Très élevé : 1 Moyennement élevé : 2 Peu élevé : 3	Raisons

B.8 Quel est le degré de mobilité des travailleurs occupant des fonctions d'opérateur vers ces fonctions dans d'autres entreprises de la transformation alimentaire ?

Fonctions	Degré de mobilité des opérateurs vers ces fonctions dans d'autres entreprises de la transformation alimentaire Très élevé : 1 Moyennement élevé : 2 Peu élevé : 3	Raisons

GUIDE D'ENTREVUE — Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

B.9 Quel est le degré de mobilité des travailleurs occupant des fonctions d'opérateur vers ces fonctions dans d'autres industries ?

Fonctions	Degré de mobilité des opérateurs vers ces fonctions dans d'autres industries	Raisons
	Très élevé : 1 Moyennement élevé : 2 Peu élevé : 3	

B.10 Parmi les fonctions d'opérateur, lesquelles sont ?

	Fonctions	Raisons
En déclin		
En mutation		
En émergence		
Stables		

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

### C. PROGRAMME DE FORMATION SCOLAIRE

C.1 Connaissez-vous le DEP (Diplôme d'études professionnelles) en Opération d'équipements de production (anciennement connu sous le nom de DEP en Conduite de machines industrielles) ?

C.2 Si oui, avez-vous tendance à vouloir embaucher des diplômés de ce programme ? Pourquoi ?

C.3 Au cours des dernières années, votre entreprise a-t-elle embauché des diplômés de ce programme ? Si oui, combien ?

	✓
Oui	
Non	
Ne sait pas	

C.4 Si oui, est-ce que ce programme de formation répond à vos besoins ? Considérez-vous la main-d'œuvre qui en est issue comme étant compétente ?

	✓	Raisons
Entièrement		
Assez		
Neutre		
Peu		
Pas du tout		
Ne sait pas		

C.5 Donnez-vous ou donneriez-vous la même formation à l'embauche à un diplômé du DEP qu'à une personne non diplômée ? Pourquoi ?

GUIDE D'ENTREVUE — Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

#### D. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

D.1 Est-ce que vous avez un processus d'accueil et d'intégration structuré lors de l'embauche d'un nouvel opérateur ?

	Oui	Non
Visite de l'usine		
Présentation du nouvel employé au personnel		
Entraînement à la tâche		
Jumelage du nouvel employé avec un employé d'expérience		
Formation sur les bonnes pratiques industrielles		
Manuel de l'employé ou document écrit		
Procédures et règlements écrits remis à l'employé		

D.2 Votre entreprise possède-t-elle des descriptions de poste pour les opérateurs de machines et de procédés industriels ? Si oui, sont-elles mises à jour régulièrement ?

D.3 Comment qualifiez-vous le recrutement externe des opérateurs de machines et des procédés industriels au sein de votre entreprise ? Pour quelles raisons ? Pour quelles fonctions ?

	✓	Raisons	Fonctions
Très difficile			
Assez difficile			
Sans difficulté			
Assez aisé			
Très aisé			
Non applicable			

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

D.4 Comment qualifiez-vous le recrutement interne des opérateurs de machines et des procédés industriels au sein de votre entreprise ? Pour quelles raisons ? Pour quelles fonctions ?

	✓	Raisons	Fonctions
Très difficile			
Assez difficile			
Sans difficulté			
Assez aisé			
Très aisé			
Non applicable			

D.5 Quelle évolution avez-vous observée au cours des dernières années quant à la qualité des opérateurs recrutés à l'externe ? À quoi attribuez-vous ce phénomène ?

	✓	Raisons
Amélioration		
Stabilité		
Détérioration		
Non applicable		

D.6 Comment qualifiez-vous le taux de roulement des opérateurs au sein de votre entreprise ? Quel est ce taux ? Pour quelles fonctions ?

	✓	Raisons	Fonctions
Faible			
Stable			
Élevé			

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

D.7 Quelles sont les principales raisons de départ des opérateurs, selon vous ?

D.8 Quels sont les principaux facteurs de rétention pour les opérateurs, selon vous ?

D.9 Selon votre perception, quel est le degré de satisfaction des opérateurs de votre entreprise vis-à-vis de leurs conditions de travail ? Pourquoi ?

	✓	Raisons
Très satisfaits		
Assez satisfaits		
Peu satisfaits		
Pas du tout satisfaits		

D.10 Quelles sont vos exigences à l'embauche pour les divers postes d'opérateur au sein de votre entreprise ?

Postes	Diplôme	Années d'expérience comme Opérateur (O) Manœuvre (M) Dans l'industrie (I)	Autres critères

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

D.11 En ce qui a trait au recrutement, êtes-vous en mesure de respecter vos critères d'embauche ? Pourquoi ?

	✓	Raisons	
		Recrutement externe	Recrutement interne
Toujours			
Souvent			
Parfois			
Jamais			

D.12 Est-ce que les compétences des opérateurs recrutés depuis moins de trois ans répondent aux besoins de votre entreprise ?

	✓	Raisons	
		Recrutement externe	Recrutement interne
Toujours			
Souvent			
Parfois			
Jamais			

D.13 Si vous avez répondu parfois ou jamais, quelles compétences seraient requises ? Considérez-vous que l'amélioration des compétences soit urgente ?

D.14 Selon vous, est-ce que les compétences, connaissances, habiletés et attitudes nécessaires aux opérateurs en transformation alimentaire varient dans l'industrie ? Expliquez.

GUIDE D'ENTREVUE — Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

#### E. FORMATION EN ENTREPRISE

E.1 Avez-vous des programmes de formation à l'interne pour les opérateurs ?

	✓	Formation à l'embauche	Formation continue
Oui			
Non			

E.2 Avez-vous un plan de formation structuré pour vos employés ?

	✓
Plan pour des formations de base seulement (ex. : securisme, SIMDUT etc.)	
Plan et registre pour l'ensemble des formations	
Aucun plan de formation structuré	

E.3 Offrez-vous de la formation aux opérateurs sur les sujets suivants ?

Sujets	✓	Formation à l'embauche	Formation continue
Santé-sécurité			
Opération des équipements			
Entretien des équipements			
Hygiène et salubrité			
Contrôle de la qualité			
Bonnes pratiques industrielles			
Réglementation			
Autres			

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

E.4 Y a-t-il des personnes qui agissent comme formateur ou compagnon au sein de votre entreprise ?

	√	Nombre Formation à l'embauche	Nombre Formation continue
Oui, de façon formelle			
Oui, de façon informelle			
Non			
Ne sait pas			

E.5 À quel(s) moyen(s) de formation faites-vous appel pour former les opérateurs ? Identifiez le moyen le plus utile.

Moyens de formation	√	Formation à l'embauche	Formation continue
Improvisés selon les besoins			
Jumelage/compagnonnage structuré avec une personne d'expérience			
Formation en ligne			
Formation magistrale			
Formation donnée par une Commission scolaire			
Formation donnée par une firme externe			
Autre			

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

E.6 Est-ce que les modes de formation dans votre entreprise répondent à vos besoins et à ceux des travailleurs ? Si non, pourquoi ?

	√	Besoins de l'entreprise	Besoins des travailleurs
Oui			
Non			

E.7 Selon vous, combien de mois (semaines) sont nécessaires pour former un opérateur dans votre entreprise afin qu'il atteigne le plein exercice de sa fonction, c'est-à-dire qu'il puisse l'exercer de manière autonome et avec la maîtrise nécessaire par la plupart des personnes ?

Postes	Temps de formation requis

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

#### F. ÉLABORATION D'UNE NORME PROFESSIONNELLE

**DÉFINITION :** Une norme professionnelle décrit l'ensemble des conditions et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Elle s'appuie sur une analyse complète et rigoureuse et sert de standard pour le métier sans revêtir de caractère obligatoire. Elle est élaborée de manière consensuelle en partenariat avec des experts du métier et de l'industrie et précise les critères de performance liés à l'exécution des tâches.

Les Comités sectoriels de main-d'œuvre utilisent les normes professionnelles pour élaborer des outils de développement des compétences, comme par exemple, des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), et de reconnaissance des compétences. Le PAMT est une stratégie de formation par compagnonnage qui se déroule en entreprise et s'appuie sur des guides et des carnets permettant de structurer la formation. Il s'agit de programmes reconnus par le Ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale qui donnent lieu à l'émission de certificats par cette instance gouvernementale.

Dans les milieux de travail, ces normes peuvent également servir de référence à l'établissement des programmes et des politiques de ressources humaines, notamment en matière de :

##### Recrutement et sélection

- Comprendre les exigences d'un emploi et rédiger des descriptions de postes pour mieux structurer son recrutement
- Élaborer des questions d'entrevues aux fins de sélection
- Faciliter la dotation par un meilleur appariement personne/poste

##### Gestion du rendement

- Déterminer des points de repère pour l'évaluation du rendement
- Fixer des objectifs futurs de rendement

##### Formation et perfectionnement

- Structurer l'intégration des nouvelles recrues
- Analyser les besoins de formation

##### Évaluation et rémunération des employés

- Structurer l'échelle salariale
- Déterminer la rémunération des employés de façon équitable

##### Développement de carrière

- Informer les employés sur les compétences requises pour chacun des postes

##### Planifier la relève

- Déterminer les compétences des postes clés.

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

F.1 Estimez-vous qu'il serait pertinent d'élaborer une ou des norme(s) professionnelle(s) pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels ? Si non, expliquez et passez à la question G.5.

F.2 Souhaiteriez-vous disposer d'une norme générale d'opérateur ou de normes spécifiques aux différentes fonctions, groupes de procédés similaires, appellations d'emploi ou sous-secteurs, par exemple ? Si vous jugez pertinent d'élaborer des normes spécifiques, à quelles fonctions devraient-elles s'appliquer ?

F.3 Pourquoi cela vous serait-il utile ? Comment cela vous aiderait-il à résoudre des problèmes de formation et de développement des compétences ?

F.5 Quels seraient, selon vous, les principaux obstacles à l'élaboration d'une ou de plusieurs norme(s) ?

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

F.6 Considérant que l'industrie serait invitée à s'impliquer dans le développement de cette norme, votre entreprise serait-elle intéressée d'y participer ?

GUIDE D'ENTREVUE — Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

L'objectif principal des stratégies d'apprentissage en milieu de travail est de favoriser la reconnaissance, le développement et la maîtrise des compétences acquises en milieu de travail. Ces stratégies sont élaborées par les Comités sectoriels de main-d'œuvre à partir d'une norme professionnelle validée et reconnue par l'industrie et par la Commission des pertinences du marché du travail. Elles sont adaptées aux besoins de chaque secteur, afin de répondre aux besoins spécifiques de développement et de reconnaissance des compétences de chacun.

Le but visé est d'accroître, chez les travailleurs, l'accès à des métiers et de faciliter le transfert des apprentissages accomplis.

Ces stratégies doivent respecter, entre autres, les critères suivants :

- Une méthode d'apprentissage en milieu de travail structurée qui repose principalement sur des apprentissages faits en contexte de production
- Une ou des méthodes d'évaluation, dans un contexte de production, basée(s) sur les compétences et les critères de performance décrits dans la norme professionnelle
- Une démarche menant à une certification de qualification professionnelle consignée dans le Registre des compétences
- La possibilité, si nécessaire, de compléter la formation par des apprentissages hors production sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci, sans excéder 15 % du temps consacré aux apprentissages en milieu de travail
- L'adhésion volontaire des employeurs et des travailleurs
- Une durée d'apprentissage variable, selon les rythmes individuels d'apprentissage offerte à tous les travailleurs autonomes ou à l'emploi de l'entreprise qui ont 16 ans et plus
- L'inscription du participant et la transmission des renseignements à Emploi-Québec pour enregistrement

Une des options envisagée par ces stratégies concerne le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Ce programme privilégie l'approche par compagnonnage. Il s'agit d'un mode d'apprentissage individuel par lequel un travailleur expérimenté transmet son savoir-faire à un apprenti.

Ce type d'apprentissage ne convient pas à tous les métiers ni à tous les contextes de travail. Des stratégies plus appropriées peuvent être proposées selon les besoins du secteur.

Par exemple, une stratégie pourrait comprendre un apprentissage en ligne jumelé à des cours magistraux et à un suivi en production. Elle pourrait ainsi inclure plus d'une méthode d'évaluation des compétences.

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

G.1 Si vous estimez qu'il serait pertinent d'élaborer une ou plusieurs normes professionnelles, quelle(s) stratégie(s) d'apprentissage devrai(en)t être choisie(s) ? Pour quelle(s) fonction(s) d'opérateur ?

G.2 De quelle manière cela vous aiderait-il à résoudre vos problèmes de main-d'œuvre ?

G.3 Quels seraient, selon vous, les principaux obstacles à l'élaboration de cette ou ces stratégie(s) ?

G.4 Quelles seraient, selon vous, les répercussions de cette ou ces stratégie(s) sur les opérateurs ?

G.5 Seriez-vous intéressé à encadrer l'apprentissage en mettant en place une stratégie d'apprentissage en milieu de travail dans votre entreprise ?

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

G.6 Pouvez-vous estimer le nombre de personnes dans votre entreprise qui pourraient participer à cette stratégie d'apprentissage ?

	Nombre
À court terme (0-3 ans)	
À moyen terme (3 à 5 ans)	

G.7 Quelles seraient vos recommandations globales en ce qui a trait à l'élaboration d'une ou des normes professionnelles ou aux stratégies à mettre en place dans le cadre d'un programme d'apprentissage en milieu de travail ou en dehors de celui-ci pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels ?

GUIDE D'ENTREVUE – Étude sur la pertinence de développer une ou des norme(s) professionnelle(s) et une ou des stratégie(s) d'apprentissage pour le métier d'opérateur de machines et de procédés industriels en transformation alimentaire

---

### H. RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

H.1 Seriez-vous intéressé à une forme de reconnaissance des compétences pour les opérateurs ? Si oui, pour quelles fonctions ?

H.2 Quels seraient, selon vous, les avantages et les principaux obstacles à la reconnaissance des compétences ?

H.3 Quelles seraient, selon vous, les répercussions de cette reconnaissance pour les opérateurs ?

- aide-brasseur/aide-brasseuse – transformation des aliments et boissons
- aide-fabricant/aide-fabricante d'amidon sec – transformation des aliments et boissons
- aide-meunier/aide-meunière – transformation des aliments et boissons
- ajusteur/ajusteuse de machines à emballer
- brasseur/brasseuse
- broyeur/broyeuse – transformation des aliments et boissons
- broyeur/broyeuse de café
- broyeur/broyeuse de fèves de cacao décortiquées
- broyeur/broyeuse de grains
- broyeur/broyeuse de légumes – transformation des aliments et boissons
- broyeur/broyeuse d'épices au moulin
- broyeur/broyeuse d'os – transformation des aliments et boissons
- caviste vinicole – transformation des aliments et boissons
- conducteur/conductrice de machine à couler la pâte à bonbons – transformation des aliments et boissons
- conducteur/conductrice de machine à rouler la pâte
- confectionneur/confectionneuse de glaces en bâtonnets de fantaisie – transformation des aliments et boissons
- confiseur/confiseuse
- confiseur/confiseuse de fourrage à bonbons
- confiseur/confiseuse de garnitures intérieures à bonbons
- coupeur/coupeuse de barres de levure comprimée
- cuiseur/cuiseuse à la batterie d'autoclaves – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse d'abats – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse d'aliments pour animaux d'agrément – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse dans une distillerie – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de céréales – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de confiseries
- cuiseur/cuiseuse de conserves alimentaires
- cuiseur/cuiseuse de croustilles de maïs
- cuiseur/cuiseuse de fromage
- cuiseur/cuiseuse de fromage fondu
- cuiseur/cuiseuse de fruits – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de garnitures pour tartes
- cuiseur/cuiseuse de grains – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de maïs – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de sucre

- cuiseur/cuiseuse de tripes – transformation des aliments et boissons
- cuiseur/cuiseuse de viandes – transformation des aliments et boissons
- déchargeur/déchargeuse de paniers
- décorateur/décoratrice de produits spéciaux faits de crème glacée
- décorateur/décoratrice de produits spéciaux faits de glace
- dégermeur/dégermeuse – transformation des aliments et boissons
- délayeur/délayeuse de chocolat
- distillateur/distillatrice de brasserie – transformation des boissons
- distillateur/distillatrice de liqueurs – transformation des aliments et boissons
- écumeur/écumeuse de distillerie
- emballeur/emballeuse de contenants à bière
- étireur-rouleur/étireuse-rouleuse de bonbons
- extracteur/extractrice de jus d'agrumes
- extracteur/extractrice d'huile de lin
- extracteur/extractrice d'huile végétale
- extracteur/extractrice d'huile végétale par solvant
- fabricant/fabricante d'amidon – transformation des aliments et boissons
- fabricant/fabricante d'amidon sec – transformation des aliments et boissons
- fabricant/fabricante de beurre d'arachides
- fabricant/fabricante de céréales soufflées
- fabricant/fabricante de cornets – transformation des aliments et boissons
- fabricant/fabricante de crème glacée
- fabricant/fabricante de crème glacée de fantaisie
- fabricant/fabricante de glaces de fantaisie
- fabricant/fabricante de maïs soufflé sucré
- fabricant/fabricante de pâtes alimentaires
- fabricant/fabricante de saucisses
- fabricant/fabricante de saucisses précuites
- fabricant/fabricante de sucettes
- fabricant/fabricante de tartes à la machine
- façonneur/façonneuse d'abaisses au rouleau
- façonneur/façonneuse de fromage en tranches
- façonneur/façonneuse de guimauves
- façonneur/façonneuse de massepains

- façonneur/façonneuse de pâte – transformation des aliments et boissons
- façonneur/façonneuse de tartelettes
- filtreur/filtreuse de beurre de cacao
- fondeur/fondeuse de graisse de porc – transformation des aliments et boissons
- friteur/friteuse – transformation des aliments et boissons
- fromager/fromagère
- fumigateur/fumigatrice d'épices – transformation des aliments et boissons
- glacier/glacière
- glacier/glacière de fantaisie
- grilleur/grilleuse de grains
- hacheur/hacheuse de viandes – emballage
- hacheur/hacheuse de viandes – transformation des aliments et boissons
- lessiveur/lessiveuse d'amidon – transformation des aliments et boissons
- liquoriste – transformation des aliments et boissons
- malteur/malteuse – transformation des aliments et boissons
- mélangeur/mélangeuse d'aliments pour animaux – transformation des aliments et boissons
- meunier/meunière – transformation des aliments et boissons
- meunier/meunière au procédé par voie humide – transformation des aliments et boissons
- meunier/meunière d'aliments pour animaux – transformation des aliments et boissons
- meunier/meunière d'aliments pour animaux à façon – transformation des aliments et boissons
- meunier/meunière d'avoine
- meunier/meunière d'échantillons de grains
- meunier-marchand/meunière-marchande – transformation des aliments et boissons
- minotier/minotière
- mouleur/mouleuse de chocolat à la machine
- mouleur/mouleuse de viandes – transformation des aliments et boissons
- nettoyeur/nettoyeuse de céréales
- nettoyeur-sécheur/nettoyeuse-sècheuse de grains – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice à la fermentation
- opérateur/opératrice à la salle de commande – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice à la salle des levures
- opérateur/opératrice à l'autocuiseur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice au blanchisseur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice au contrôle de procédés – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice au procédé de fermentation – transformation des aliments et boissons

- opérateur/opératrice au procédé de fermentation – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'alambic – brasserie
- opérateur/opératrice d'appareil à aliments instantanés en poudre
- opérateur/opératrice d'appareil à colorants alimentaires
- opérateur/opératrice d'appareil à fabriquer les confitures
- opérateur/opératrice d'appareil à mélanges à gâteau – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil à nettoyer les céréales
- opérateur/opératrice d'appareil à sucre liquide
- opérateur/opératrice d'appareil de caramélisation
- opérateur/opératrice d'appareil de carbonatation – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de grillage de noix
- opérateur/opératrice d'appareil de préparation d'amidon sec – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de préparation de la pâte – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de procédé – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de traitement – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de traitement du lait – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'appareil de traitement du miel
- opérateur/opératrice d'appareil d'hydrogénation – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de blutoir – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de broyeur à cacao
- opérateur/opératrice de centrifugeuse à chiqué – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de chaudière à sirop
- opérateur/opératrice de commande de processus – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de congélateur
- opérateur/opératrice de congélateur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de cristalliseur de dextrose
- opérateur/opératrice de cuiseur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de cuiseur-extrudeur à céréales
- opérateur/opératrice de cuve d'enrobage – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de dégermeur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de dessiccateur de poudre de lait
- opérateur/opératrice de diffuseur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de filtre à bière
- opérateur/opératrice de filtre à dextrose
- opérateur/opératrice de filtre à gélatine

- opérateur/opératrice de fondoir – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de four à balancelles – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de four à bande transporteuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de four à vapeur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de friteuse
- opérateur/opératrice de friteuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de fumoir – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de glaceuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à biscuits et à craquelins
- opérateur/opératrice de machine à boyaux – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à conditionner les boissons
- opérateur/opératrice de machine à croustilles
- opérateur/opératrice de machine à emballer – transformation des aliments
- opérateur/opératrice de machine à embosser les saucisses en vrac – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à fabriquer les caisses – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à fabriquer les tartes
- opérateur/opératrice de machine à laminer et à marquer la gomme à mâcher – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à nettoyer les grains – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à râper – transformation des aliments
- opérateur/opératrice de machine à remplir les conserves – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à rouler les bonbons
- opérateur/opératrice de machine à stériliser – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à trancher – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine à trancher le pain
- opérateur/opératrice de machine d'appertisation
- opérateur/opératrice de machine de boulangerie – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de machine de conditionnement – transformation des aliments
- opérateur/opératrice de machine de laiterie
- opérateur/opératrice de machine de meunerie
- opérateur/opératrice de machine de minoterie
- opérateur/opératrice de machine de traitement des grains
- opérateur/opératrice de machine de transformation du sucre

- opérateur/opératrice de machine d'usine laitière
- opérateur/opératrice de machine pour fruits et légumes
- opérateur/opératrice de malterie – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de marmite à vapeur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de mélangeur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de mélangeur à farine – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de mélangeur à noix
- opérateur/opératrice de mélangeur à saumure – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de mélangeur à vinaigrettes – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de mélangeur d'aliments secs
- opérateur/opératrice de meuleuse de distillerie
- opérateur/opératrice de minoterie de soja
- opérateur/opératrice de mouleuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de moulin à blé – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de moulin à meules – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de moulin à soja
- opérateur/opératrice de nappeuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de pasteurisateur
- opérateur/opératrice de pasteurisateur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de pistolet souffleur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de préparateur de compotes de pommes
- opérateur/opératrice de presse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de presse à macaronis
- opérateur/opératrice de presse de distillerie
- opérateur/opératrice de pressoir de vinerie
- opérateur/opératrice de salle de brassage
- opérateur/opératrice de séchoir – transformation des aliments
- opérateur/opératrice de séparateur – transformation des aliments
- opérateur/opératrice de séparateur d'amidon
- opérateur/opératrice de stérilisateur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de table à vapeur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de tempéreuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice de trancheuse à pains
- opérateur/opératrice d'emballeuse sous sachets en continu – transformation des aliments
- opérateur/opératrice d'embouteilleuse

- opérateur/opératrice d'embouteilleuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'enrobeuse – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'enrobeuse de céréales
- opérateur/opératrice d'épurreur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'évaporateur – transformation des aliments
- opérateur/opératrice d'extracteur de café instantané
- opérateur/opératrice d'homogénéisateur – transformation des aliments et boissons
- opérateur/opératrice d'installation de raffinage du dextrose
- ouvrier/ouvrière à la carbonatation – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la chaudière à bière – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la clarification de la margarine – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la conservation de fruits – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la coupeuse de bonbons
- ouvrier/ouvrière à la cuve de maturation – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la cuve de salaison – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la décortiqueuse de fèves de cacao
- ouvrier/ouvrière à la déshydratation du grain – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la dessiccation du lait – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de brisures de chocolat
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de la levure
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de la pâte – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de levures de distillerie – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de saucissons de Bologne
- ouvrier/ouvrière à la fabrication de sucettes
- ouvrier/ouvrière à la fermentation du vin – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la lyophilisation des aliments
- ouvrier/ouvrière à la machine à blanchir
- ouvrier/ouvrière à la machine à blanchir les arachides – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à concasser – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à concher
- ouvrier/ouvrière à la machine à cribler – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à déboyauter les saucisses
- ouvrier/ouvrière à la machine à diviser – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à fabriquer les bonbons

- ouvrier/ouvrière à la machine à fabriquer les morceaux de sucre – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à gomme à mâcher
- ouvrier/ouvrière à la machine à grosses saucisses
- ouvrier/ouvrière à la machine à pâte de maïs
- ouvrier/ouvrière à la machine à sabler – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à tamiser – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la machine à trancher – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la mise en conserve de la viande
- ouvrier/ouvrière à la pasteurisation de la bière
- ouvrier/ouvrière à la pasteurisation du lait – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la pasteurisation du vin
- ouvrier/ouvrière à la pétrisseuse de pâte
- ouvrier/ouvrière à la préparation d'amidon sec – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la presse à amidon
- ouvrier/ouvrière à la presse à pulpes de betteraves
- ouvrier/ouvrière à la production dans une provenderie
- ouvrier/ouvrière à la salle des appareils à rouleaux – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à la séparation et à la pasteurisation – transformation des aliments
- ouvrier/ouvrière à la stérilisation du lait en conserve
- ouvrier/ouvrière à l'appareil à aromates pour aliments
- ouvrier/ouvrière à l'appareil de frigélisation – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'appertisation de légumes – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'échangeur de chaleur Votator – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'émulsionneuse à levure – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'enrobage de chocolat – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'épulpeur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'équipement de clarification – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'extracteur de gélatine
- ouvrier/ouvrière à l'extracteur de jus de tomate
- ouvrier/ouvrière à l'extracteur de suif – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière à l'usinage du riz
- ouvrier/ouvrière au bac d'uniformisation – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au broyeur à cylindres – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au broyeur à pilon – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au broyeur de sucre à glacer

- ouvrier/ouvrière au clarificateur d'huile – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au concasseur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au convertisseur d'amidon
- ouvrier/ouvrière au cristalliseur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au dégermage – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au filtrage du beurre de cacao
- ouvrier/ouvrière au filtre à noir animal – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au fondoir – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au four à céréales
- ouvrier/ouvrière au four à noir animal – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au garde-manger – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au gaufrier et à la machine à cornets
- ouvrier/ouvrière au granulateur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au hachoir à viande – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au malaxeur
- ouvrier/ouvrière au mélange d'aliments pour animaux – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de fruits – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de garnitures pour tartes
- ouvrier/ouvrière au mélange de gélatine en poudre
- ouvrier/ouvrière au mélange de glaçages – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de grains – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de la margarine
- ouvrier/ouvrière au mélange de la mélasse – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de la pâte – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de la pâte levain-levure – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de liqueurs – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélange de poudre pour boissons gazeuses
- ouvrier/ouvrière au mélange de poudre pour boissons non alcoolisées
- ouvrier/ouvrière au mélange de viandes
- ouvrier/ouvrière au mélange de vinaigrettes et de sauces
- ouvrier/ouvrière au mélange du café
- ouvrier/ouvrière au mélange du fromage – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au mélangeur à épices
- ouvrier/ouvrière au mélangeur d'aliments
- ouvrier/ouvrière au mélangeur de gélatine

- ouvrier/ouvrière au paraffinage de navets – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au poste à noir en clairces – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au poste de centrifugation – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au presse-fruit – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au refroidissement et à la décoloration du sirop de maïs
- ouvrier/ouvrière au refroidisseur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au réservoir doseur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au séchage à la vapeur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au séchage de la levure
- ouvrier/ouvrière au séchage de la pâte – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au séchage du café instantané
- ouvrier/ouvrière au séchage et au fumage de saucisses
- ouvrier/ouvrière au sécheur à malt – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au séchoir à légumes – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au tambour de séchage – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au traitement de farines de grains
- ouvrier/ouvrière au traitement de fruits confits
- ouvrier/ouvrière au traitement des cerises au marasquin – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière au traitement du moût de mélasse
- ouvrier/ouvrière aux autoclaves – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière aux bacs à saumure
- ouvrier/ouvrière aux canalisations – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière aux cuves à saumure
- ouvrier/ouvrière aux rouleaux d'un moulin floconneur – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière de brasserie
- ouvrier/ouvrière de cidrerie
- ouvrier/ouvrière de machine à éplucher à la lessive – transformation des aliments et boissons
- ouvrier/ouvrière de rizerie
- pâtissier/pâtissière spécialiste des bretzels – transformation des aliments et boissons
- peseur-distributeur/peseuse-distributrice d'ingrédients – transformation des aliments et boissons
- pompiste de brasserie
- pompiste d'huiles comestibles – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice d'aliments pour élevage industriel – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice d'amidon sec – transformation des aliments et boissons

- préparateur/préparatrice de beurre
- préparateur/préparatrice de bouillon de gélatine
- préparateur/préparatrice de cassonade
- préparateur/préparatrice de céréales – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de cidre
- préparateur/préparatrice de dextrine – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de fromage à la crème
- préparateur/préparatrice de fromage cottage
- préparateur/préparatrice de germes de céréales – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de glaçages – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de ketchup
- préparateur/préparatrice de levures
- préparateur/préparatrice de levures de distillerie – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de margarine
- préparateur/préparatrice de mincemeat
- préparateur/préparatrice de moult – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de produits laitiers spéciaux
- préparateur/préparatrice de relish – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice de riz
- préparateur/préparatrice de saucissons de Bologne
- préparateur/préparatrice de sirop de maïs
- préparateur/préparatrice de sirops
- préparateur/préparatrice de sirops de confiserie
- préparateur/préparatrice de sucre brun
- préparateur/préparatrice de vinaigrettes
- préparateur/préparatrice de yaourts
- préparateur/préparatrice d'essences aromatiques – transformation des aliments et boissons
- préparateur/préparatrice d'extraits – transformation des aliments et boissons
- préposé/préposée à la chaudière – transformation des aliments
- préposé/préposée au four à pâte congelée
- préposé/préposée au four Bake-Off – transformation des aliments et boissons
- préposé/préposée d'installation à casiers frigorifiques – transformation des aliments et boissons
- presseur/presseuse – transformation des aliments et boissons
- presseur/presseuse d'amidon de maïs

- presseur/presseuse dans une distillerie
- presseur/presseuse de fruits
- presseur/presseuse de produits de maïs – transformation des aliments et boissons
- pupitreur/pupitreuse – transformation des aliments et boissons
- purificateur/purificatrice de farine
- raffineur/raffineuse de chocolat
- raffineur/raffineuse d'huiles comestibles – transformation des aliments et boissons
- râpeur/râpeuse de fromage
- rectificateur/rectificatrice de liqueurs distillées – transformation des aliments et boissons
- refroidisseur/refroidisseuse de moût – transformation des aliments et boissons
- régleur/régleuse de remplisseuses – transformation des aliments et boissons
- régleur/régleuse d'ensacheuses
- régleur-opérateur/régleuse-opératrice de machine à emballer
- remplisseur/remplisseuse de contenants sous pression
- rouleur/rouleuse de flocons de maïs – transformation des aliments et boissons
- saleur/saleuse de bacon
- saleur/saleuse de jambons
- saleur/saleuse de viande
- saleur/saleuse par injection – transformation des aliments et boissons
- saumurier/saumurière – transformation des aliments et boissons
- saumurier/saumurière de viandes
- spécialiste des formules de fabrication de fromages fondus
- torréfieur/torréfiuse de café
- torréfieur/torréfiuse de fèves de cacao
- torréfieur/torréfiuse de malt – transformation des aliments et boissons
- tourailleur/tourailleuse de malterie – transformation des aliments et boissons
- trancheur/trancheuse d'aliments – transformation des aliments et boissons
- trempieur/trempieuse – transformation des aliments et boissons
- vinaigrier/vinaigrière
- vinificateur/vinificatrice – transformation des aliments et boissons

- presseur/presseuse dans une distillerie
- presseur/presseuse de fruits
- presseur/presseuse de produits de maïs – transformation des aliments et boissons
- pupitreur/pupitreuse – transformation des aliments et boissons
- purificateur/purificatrice de farine
- raffineur/raffineuse de chocolat
- raffineur/raffineuse d'huiles comestibles – transformation des aliments et boissons
- râpeur/râpeuse de fromage
- rectificateur/rectificatrice de liqueurs distillées – transformation des aliments et boissons
- refroidisseur/refroidisseuse de moût – transformation des aliments et boissons
- régleur/régleuse de remplisseuses – transformation des aliments et boissons
- régleur/régleuse d'ensacheuses
- régleur-opérateur/régleuse-opératrice de machine à emballer
- remplisseur/remplisseuse de contenants sous pression
- rouleur/rouleuse de flocons de maïs – transformation des aliments et boissons
- saleur/saleuse de bacon
- saleur/saleuse de jambons
- saleur/saleuse de viande
- saleur/saleuse par injection – transformation des aliments et boissons
- saumurier/saumurière – transformation des aliments et boissons
- saumurier/saumurière de viandes
- spécialiste des formules de fabrication de fromages fondus
- torréfieur/torréfiuse de café
- torréfieur/torréfiuse de fèves de cacao
- torréfieur/torréfiuse de malt – transformation des aliments et boissons
- tourailleur/tourailleuse de malterie – transformation des aliments et boissons
- trancheur/trancheuse d'aliments – transformation des aliments et boissons
- trempieur/trempieuse – transformation des aliments et boissons
- vinaigrier/vinaigrière
- vinificateur/vinificatrice – transformation des aliments et boissons

Source : Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Groupe de base : 9461 Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments, des boissons et des produits connexes - Consulter toutes les appellations d'emploi. Récupéré le 28 septembre 2012 du site du ministère: <http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2011/RechercheRapide.aspx?val65=9461>.

TABLEAU 1A4. SECTEUR DE LA MOUTURE DE CÉRÉALES ET DE GRAINES OLÉAGINEUSES

Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Meunier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre les grains dans le moulin</li> <li>• Mouille les grains</li> <li>• Opère le moulin</li> <li>• Vérifie les niveaux d'extraction des farines</li> <li>• Vérifie les tamis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement du blé et des céréales</li> <li>• Chimie des aliments</li> <li>• Manipulation des balances</li> <li>• Mathématiques</li> <li>• Informatique de base pour automates programmables</li> <li>• Entretien du moulin, nettoyage et réparations mineures</li> <li>• Communication</li> <li>• Force physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivacité</li> <li>• Ouverture d'esprit</li> <li>• Franchise</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Aide-meunier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplace le meunier aux pauses</li> <li>• Dispose les palettes</li> <li>• Surveille l'équipement durant l'absence du meunier</li> <li>• Fait les tests</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem au meunier mais moins de complexité</li> <li>• Entretien du moulin, nettoyage et réparations mineures</li> <li>• Communication</li> <li>• Force physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivacité</li> <li>• Ouverture d'esprit</li> <li>• Franchise</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Mélangeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reçoit les céréales</li> <li>• Vide le camion</li> <li>• Entretien des silos extérieurs</li> <li>• S'assure de la précision des mélanges</li> <li>• Opère le mélangeur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement de la machine</li> <li>• Compréhension des grains</li> <li>• Force physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivacité</li> <li>• Ouverture d'esprit</li> <li>• Franchise</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Emballeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère les équipements qui approvisionnent les sacs</li> <li>• Met les emballages sur les palettes</li> <li>• Étiquette les emballages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement de la machine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vivacité</li> <li>• Ouverture d'esprit</li> <li>• Franchise</li> <li>• Leadership</li> </ul>

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

TABLEAU 2 A4. SECTEUR DE LA FABRICATION DE SUCRE ET DE CONFISERIES

Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Opérateur nettoyage, assèchement, broyage <i>Opérateur NAB</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère les équipements d'assèchement, de concassage et de transport des fèves de cacao</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règles de sécurité</li> <li>Fonctionnement des systèmes utilisés</li> <li>Informatique</li> <li>Mathématiques</li> <li>Capacité à travailler à la chaleur et dans la poussière</li> <li>Bonne capacité physique</li> <li>Sens de l'observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative</li> </ul>
Grilleur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reçoit les fèves brisées</li> <li>Procède à la torréfaction dans les proportions requises</li> <li>Contrôle les recettes de cacao</li> <li>Produit le cacao liquide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension du procédé</li> <li>Informatique</li> <li>Esprit logique</li> <li>Bonne capacité à supporter la chaleur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> </ul>
Opérateur chocolat <i>Opérateur lignes 1-2, 3-6, 4-5</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fabrique le chocolat liquide prêt à mouler</li> <li>Produit la liqueur et la poudre de cacao</li> <li>Mélange et raffine le produit</li> <li>Contrôle la qualité</li> <li>Nettoie l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normes HACCP</li> <li>Réactions physico-chimiques du chocolat (gras, viscosité, couleur, finesse etc.)</li> <li>Informatique</li> <li>Mathématiques</li> <li>Mécaniques et électriques</li> <li>Bonne capacité à supporter la chaleur</li> <li>Sens de l'observation</li> <li>Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> <li>Initiative</li> <li>Tolérance au stress</li> </ul>
Opérateur moulage <i>Opérateur plans de moulage M8-M9-M10</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère l'équipement de moulage du chocolat liquide</li> <li>Contrôle et transfère le chocolat aux machines à tempérer</li> <li>Vérifie et ajuste les températures du tunnel de refroidissement</li> <li>Emballage le chocolat sur des palettes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissances précises des températures, la marge de manœuvre étant très faible</li> <li>Informatique</li> <li>Mathématiques et système métrique</li> <li>Capacité à supporter la chaleur</li> <li>Capacité à rédiger des rapports</li> <li>Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative</li> <li>Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur emballage <i>Relèves M8-M9-M10</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Met en caisses le chocolat</li> <li>Opère les plans de moulage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissances précises des températures, la marge de manœuvre étant très faible</li> <li>Informatique</li> <li>Mathématiques et système métrique</li> <li>Capacité à rédiger des rapports</li> <li>Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative</li> <li>Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur emballage <i>Opérateur CM-Formost-Me-Hayssen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère l'équipement d'emballage du chocolat dans les boîtes destinées au consommateur</li> <li>Ajuste et règle l'équipement</li> <li>Nettoie l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de l'équipement</li> <li>Informatique</li> <li>Logique mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative</li> <li>Autonomie</li> <li>Sens des responsabilités</li> </ul>

Les appellations d'emploi inscrites en caractères italiques sont celles utilisées dans l'entreprise selon la personne interviewée.

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

TABLEAU 3A4. SECTEUR DE LA MISE EN CONSERVE DES FRUITS ET LÉGUMES ET FABRICATION DE SPÉCIALITÉS ALIMENTAIRES

Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Opérateur à l'emballage <i>Packaging Machine Operator</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère une balance qui déverse les laitues dans des bols</li> <li>Opère une couvercleuse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programmation de la machine</li> <li>Capacité à travailler debout de longues heures</li> <li>Capacité à démonter la machine</li> <li>Sens de l'observation</li> <li>Sens de l'urgence</li> <li>Logique</li> <li>Précision</li> <li>Aptitudes et logique mécaniques</li> <li>Sensibilité au bruit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponctualité</li> </ul>
Opérateur au scellage <i>Opérateur PMO kits</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère une balance</li> <li>Manipule l'équipement d'ultrason qui scelle le couvercle au bol</li> <li>Modifie l'atmosphère du produit</li> <li>Applique la date du produit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programmation de la machine</li> <li>Capacité à travailler debout de longues heures</li> <li>Capacité à démonter la machine</li> <li>Sens de l'observation</li> <li>Aptitudes et logique mécaniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponctualité</li> </ul>
Opérateur aux lignes d'emballage <i>Opérateur machines fixes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournit les lignes d'emballage en matière première</li> <li>Surveille le tirage automatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programmation de la machine</li> <li>Capacité à travailler debout de longues heures</li> <li>Capacité à démonter la machine</li> <li>Sens de l'observation</li> <li>Vision globale</li> <li>Aptitudes et logique mécaniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponctualité</li> </ul>
Étiqueteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournit la machine en étiquettes</li> <li>Opère le laser qui met la date</li> <li>S'assure de la justesse des dates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programmation de la machine</li> <li>Capacité à travailler debout de longues heures</li> <li>Capacité à démonter la machine</li> <li>Sens de l'observation</li> <li>Rapidité</li> <li>Minutie</li> <li>Aptitudes et logique mécaniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponctualité</li> </ul>

Les appellations d'emploi inscrites en caractères italiques sont celles utilisées dans l'entreprise selon la personne interviewée.

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

**TABLEAU 4A4. SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS LAITIERS**  
Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Beurrier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baratte le beurre</li> <li>• Contrôle le gras, le sel, la texture, l'humidité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepts de base organoleptiques</li> <li>• Fonctionnalités du produit</li> <li>• Caractéristiques d'une crème fraîche</li> <li>• Jugement sûr</li> <li>• Bonne force physique</li> <li>• Sens de l'observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Leadership</li> <li>• Initiative</li> <li>• Sens des responsabilités</li> <li>• Souci de la qualité</li> </ul>
Margarinier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem au beurrier sauf que le produit de base est non vivant et les tâches sont plus simples que celles du beurrier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepts de base organoleptiques</li> <li>• Fonctionnalités du produit</li> <li>• Jugement sûr</li> <li>• Bonne force physique</li> <li>• Sens de l'observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Leadership</li> <li>• Initiative</li> <li>• Sens des responsabilités</li> <li>• Souci de la qualité</li> </ul>
Fromager	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applique les recettes</li> <li>• Injecte le ferment dans le lait</li> <li>• Suit l'évolution à chaque étape</li> <li>• Cuit le produit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réactions du lait et pasteurisation</li> <li>• Microbiologie</li> <li>• Odeurs</li> <li>• Capacité à réaliser une tâche complexe</li> <li>• Jugement sûr</li> <li>• Sens bien développés</li> <li>• Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Leadership</li> <li>• Initiative</li> <li>• Sens des responsabilités</li> <li>• Souci de la qualité</li> </ul>
Opérateur à l'ultra-filtration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calcule le lactosérum du fromage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques physico-chimiques du lait</li> <li>• Compréhension de l'UF, des alarmes, des cadrans</li> <li>• Dextérité manuelle</li> <li>• Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Leadership</li> <li>• Initiative</li> <li>• Sens des responsabilités</li> <li>• Souci de la qualité</li> <li>• Tolérance au stress</li> <li>• Vigilance</li> </ul>
Opérateur à la séparation-pasteurisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem à l'UF mais moins de stress</li> <li>• Sépare le lait cru</li> <li>• Enlève le gras</li> <li>• Chauffe le lait</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques physico-chimiques du lait</li> <li>• Compréhension des alarmes, des cadrans</li> <li>• Dextérité manuelle</li> <li>• Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Leadership</li> <li>• Initiative</li> <li>• Sens des responsabilités</li> <li>• Souci de la qualité</li> <li>• Vigilance</li> </ul>

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

TABLEAU 5A4. SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS LAITIERS Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Opérateur séparateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produit la crème et le lactosérum</li> <li>• Lave l'équipement et la tuyauterie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Système de circulation des liquides</li> <li>• Endurance physique</li> <li>• Capacité à s'adapter au changement</li> <li>• Capacité à être seul</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minutie</li> <li>• Rigueur</li> <li>• Constance</li> </ul>
Opérateur à l'emballage <i>Opérateur à la thermoformeuse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine d'emballage des filaments et des cubes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salubrité</li> <li>• Précautions électriques en milieu humide</li> <li>• Mathématiques</li> <li>• Capacité à suivre la cadence</li> <li>• Endurance physique</li> <li>• Sens de l'observation</li> <li>• Bonne communication</li> <li>• Logique mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> </ul>
Opérateur au séchage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similaire à l'UF</li> <li>• Oriente le produit concentré vers le séchoir</li> <li>• Contrôle la température du séchoir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques physico-chimiques du lait</li> <li>• Capacité de concentration sur une longue durée</li> <li>• Capacité à ajuster la machine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Patience</li> </ul>
Opérateur à l'évaporation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Similaire au séchage</li> <li>• Enlève les résidus d'eau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques physico-chimiques du lait</li> <li>• Dextérité manuelle</li> <li>• Vigilance</li> <li>• Bonne communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Souplesse d'esprit</li> </ul>
Opérateur à l'étirage-moulage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine</li> <li>• Vérifie la texture</li> <li>• Moule le fromage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caractéristiques physico-chimiques du lait</li> <li>• Dextérité manuelle</li> <li>• Jugement sûr</li> <li>• Logique mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Patience</li> </ul>
Opérateur au moulage-embroilage-emballage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine pour mettre le beurre, la margarine et le fromage dans les emballages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règles de sécurité</li> <li>• Capacité à ajuster la machine</li> <li>• Logique mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Patience</li> <li>• Travail d'équipe</li> </ul>
Opérateur au moulage <i>Opérateur tortillons</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fond le fromage et le transforme en tortillons</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sans objet</li> <li>• Capacité d'anticipation</li> <li>• Concentration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Précision</li> </ul>
Opérateur à l'ensachage <i>Opérateur Hayssen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine d'ensachage automatique du fromage</li> <li>• Inspecte, nettoie, assemble l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salubrité</li> <li>• Précautions électriques en milieu humide</li> <li>• Mathématiques</li> <li>• Capacité à suivre la cadence</li> <li>• Adaptation aux changements</li> <li>• Endurance physique</li> <li>• Sens de l'observation</li> <li>• Bonne communication</li> <li>• Logique mécanique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de qualité</li> </ul>

**TABLEAU 6A4. SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE**  
 Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Opérateur à la décongélation <i>Opérateur micro-ondes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère le micro-ondes</li> <li>Dégèle les caisses de viande au micro-ondes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de l'équipement</li> <li>Mécanique, électrique</li> <li>Informatique</li> <li>Bonne force physique</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Opérateur ensacheur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère la machine à ensachage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de l'équipement</li> <li>Mécanique, électrique</li> <li>Informatique</li> <li>Bonne force physique</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Mélangeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère l'équipement qui mélange les lots de pepperoni</li> <li>S'assure des bons mélanges et des épices</li> <li>Prend les numéros de lots</li> <li>Assemble la machine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lecture et écriture</li> <li>Certaine force physique</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Embosseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monte l'équipement</li> <li>Enfile les boyaux à saucisse dans la machine</li> <li>Pousse les pepperonis sur la table pour fournir les accrocheurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lecture et écriture</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Opérateur à la cuisson <i>Opérateur four</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère le four</li> <li>Vérifie les paramètres des recettes</li> <li>Prend les températures</li> <li>Cuit les boyaux</li> <li>Veille au bon fonctionnement de l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lecture et écriture</li> <li>Informatique</li> <li>Utilisation et calibrage d'un PH-mètre</li> <li>Physique-chimie des aliments</li> <li>Capacité à résoudre des problèmes</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomie</li> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Trancheur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alimente la machine à pepperonis</li> <li>Ajuste la machine</li> <li>Veille au bon fonctionnement de l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Règles d'hygiène et de salubrité</li> <li>Informatique de base</li> <li>Rapidité d'exécution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>

Les appellations d'emploi inscrites en caractères italiques sont celles utilisées dans l'entreprise selon la personne interviewée.

Source : Entrevues auprès des employeurs BC2FP Groupe Conseil.

TABLEAU 7A4. SECTEUR DE LA BOULANGERIE ET DE LA FABRICATION DE TORTILLAS

Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Spécialiste de la pesée des ingrédients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prépare les recettes selon les spécifications</li> <li>• Pèse et manipule les ingrédients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recettes, normes et procédés</li> <li>• Fonctionnement de l'équipement</li> <li>• Capacité à détecter les anomalies de la balance et faire les ajustements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Souci de précision</li> <li>• Souci de la qualité</li> <li>• Ponctualité</li> </ul>
Aide-boulangier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prépare les pâtes</li> <li>• Alimente la ligne de production</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures de salubrité, d'hygiène, allergènes</li> <li>• Règles de sécurité</li> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionnalisme</li> <li>• Ponctualité</li> <li>• Rigueur</li> <li>• Respect des procédures</li> </ul>
Opérateur à la cuisson	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournit la chaîne de production</li> <li>• Alimente le four</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe</li> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Ponctualité</li> </ul>
Adjoint responsable – cuisson	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplace le responsable cuisson en son absence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grand souci de qualité</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Responsable - cuisson	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem à l'opérateur mais plus de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grand souci de qualité</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Opérateur à la fabrication	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mélange les ingrédients</li> <li>• Fait les pains</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail d'équipe</li> <li>• Souci de qualité</li> <li>• Ponctualité</li> </ul>
Adjoint responsable - fabrication	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplace le responsable fabrication en son absence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grand souci de qualité</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Responsable - fabrication	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem à l'opérateur mais plus de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grand souci de qualité</li> <li>• Leadership</li> </ul>
Opérateur à l'emballage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine qui emballe les pains</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponctualité</li> </ul>
Adjoint responsable - emballage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem à l'opérateur mais plus de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership</li> </ul>
Responsable - emballage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem à l'opérateur mais plus de leadership</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonctionnement des machines</li> <li>• Mesures de salubrité et d'hygiène</li> <li>• Capacité à suivre la cadence rapide de la ligne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership</li> </ul>

TABLEAU 8A4. SECTEUR DE LA FABRICATION D'AUTRES ALIMENTS Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Dépaletiseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère l'équipement qui prend les contenants vides et les met sur la ligne de production</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de la machine</li> <li>Informatique de base</li> <li>Capacité à suivre la cadence</li> <li>Capacité à remplir des rapports</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sens des responsabilités</li> <li>Autonomie</li> </ul>
Opérateur de mélangeur à légumes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pèse les matières premières</li> <li>Opère la machine qui fait les mélanges et le déversement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de la machine</li> <li>Normes</li> <li>Règles de sécurité et de manipulation des charges</li> <li>Informatique de base</li> <li>Très bonne capacité physique</li> <li>Sens de l'observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assiduité</li> <li>Ponctualité</li> </ul>
Cuisinier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Applique les recettes</li> <li>Mélange les ingrédients secs</li> <li>Prépare les bouillons</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement des balances et des systèmes de pompes et de valves pour les bassins</li> <li>Capacité à lire et comprendre les recettes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> </ul>
Opérateur sertisseuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère l'équipement qui dose le produit dans les contenants et qui met le couvercle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de l'équipement</li> <li>Informatique de base</li> <li>Capacité à suivre la cadence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esprit d'équipe</li> <li>Sens de l'urgence</li> <li>Tolérance au stress</li> </ul>
Opérateur autoclaviste	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère la machine autoclave qui cuit et stérilise le contenu des contenants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation en appertisation (ITA)</li> <li>Capacité à suivre la cadence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sens des responsabilités</li> <li>Autonomie</li> </ul>
Opérateur de lignes d'emballage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalise les réglages et ajustements de la machine</li> <li>Pèse les contenants</li> <li>Vérifie les poids et les produits</li> <li>Nettoie l'équipement</li> <li>Réalise les réparations mineures sur l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de la machine</li> <li>Normes HACCP, SQF</li> <li>Règles de sécurité</li> <li>Informatique de base</li> <li>Capacité à travailler seul et assumer la responsabilité de l'ensemble d'une ligne de production</li> <li>Capacité à détecter les anomalies</li> <li>Logique mathématique</li> <li>Calibration de machines</li> <li>Sens de l'observation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conscience professionnelle</li> <li>Assiduité</li> <li>Ponctualité</li> <li>Rigueur</li> <li>Calme</li> </ul>
Opérateur de lignes d'étiquetage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère les étiqueteuses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de l'équipement</li> <li>Informatique de base</li> <li>Aptitudes mécaniques</li> <li>Capacité à remplir des rapports</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomie</li> </ul>
Paletiseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme et opère la machine qui place les contenants sur des palettes pour l'expédition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement de la machine</li> <li>Informatique de base</li> <li>Capacité à suivre la cadence</li> <li>Capacité à remplir des rapports</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sens des responsabilités</li> <li>Autonomie</li> <li>Sens de l'urgence</li> </ul>
Opérateur à la sanitation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opère une laveuse automatique qui lave et stérilise l'équipement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Système N.E.P. automatique</li> <li>Capacité à conduire un chariot élévateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sens des responsabilités</li> <li>Autonomie</li> </ul>

TABLEAU 9A4. SECTEUR DE LA FABRICATION DES BOISSONS Description des fonctions selon les personnes rencontrées

Appellations	Principales tâches	Connaissances et habiletés requises	Attitudes requises
Brasseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vérifie et surveille la qualité des grains</li> <li>• Opère la machine qui concasse les grains</li> <li>• Procède à l'empâtage</li> <li>• Opère le filtreur</li> <li>• Opère l'équipement qui fait l'ébullition</li> <li>• Fait la première clarification</li> <li>• Transfère vers la fermenteuse</li> <li>• Lave l'équipement et fait les tests d'eau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédés de brassage</li> <li>• Réactions enzymatiques</li> <li>• Lavage assainissement</li> <li>• N.E.P.</li> <li>• Manipulation de produits chimiques (SIMDUT)</li> <li>• Mathématiques</li> <li>• Informatique</li> <li>• Capacité physique</li> <li>• Sens de la coordination des étapes</li> <li>• Sens de l'observation</li> <li>• Goût développé</li> <li>• Capacité à reconnaître les couleurs</li> <li>• Bonne planification du temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Fermenteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assure la gestion des levures, le contrôle des températures, le suivi de la fermentation</li> <li>• Manipule les pompes</li> <li>• Lave et assainit les réservoirs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fermentation</li> <li>• N.E.P.</li> <li>• Bonne force physique</li> <li>• Bonne planification du temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Clarificateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la centrifugeuse et la machine à filtration</li> <li>• Opère le pasteurisateur à haute température et courte durée</li> <li>• Opère le mélangeur à boisson</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.E.P.</li> <li>• Unités de pasteurisation</li> <li>• Pressions- contre-pressions</li> <li>• Niveaux de CO<sup>2</sup></li> <li>• Mathématiques</li> <li>• Bonne force physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur à la sous-tireuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine qui met la boisson dans les bouteilles</li> <li>• Lave et assainit l'équipement</li> <li>• Réalise les tests de qualité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normes de qualité</li> <li>• N.E.P.</li> <li>• Bonne force physique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur à l'encaisseuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine qui met les bouteilles dans les caisses pour l'expédition</li> <li>• Applique les codes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathématiques de base</li> <li>• Informatique</li> <li>• Sans objet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur à l'étiquetage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opère la machine qui met les étiquettes</li> <li>• Vérifie l'alignement</li> <li>• Met les codes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathématiques de base</li> <li>• Informatique</li> <li>• Sans objet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>
Opérateur à la laveuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lave et assainit l'équipement</li> <li>• Lave et assainit les bouteilles recyclées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lavage et assainissement</li> <li>• N.E.P.</li> <li>• Sans objet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Ponctualité et fiabilité</li> <li>• Rigueur et souci de la qualité</li> <li>• Sens des responsabilités</li> </ul>

**ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE** – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire

---

**CLASSIFICATION DE L'ENTREPRISE RÉPONDANTE selon les critères**  
Sclan, région, taille (PMG), syndicalisation.

**ASSOCIER LE QUESTIONNAIRE À UNE ENTREPRISE AFIN DE POUVOIR ASSOCIER LES**  
**CRITÈRES AUX RÉPONSES SI PERTINENT**

*Demander à parler à la personne identifiée comme responsable des ressources humaines (dans les petites entreprises, ce peut être le directeur général ou le propriétaire).*

Bonjour, mon nom est \_\_\_\_\_ de la firme BIP, une firme spécialisée en études et sondages.

Nous avons été mandatés par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) pour évaluer la pertinence de développer une norme professionnelle visant l'acquisition et la reconnaissance des compétences des opérateurs en transformation des aliments et des boissons.

*(Si le répondant demande ce qu'est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, lui mentionner que c'est un organisme à but non lucratif regroupant des représentants d'entreprises et des travailleurs de l'industrie dont la mission est, entre autres, d'améliorer les compétences et la formation de la main-d'œuvre du secteur.)*

*(Si le répondant demande de qui relève le CSMOTA, lui expliquer que c'est la Commission des partenaires du marché du travail qui relève du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui a mandaté les Comités sectoriels de main-d'œuvre pour développer les normes professionnelles et des stratégies d'apprentissage en milieu de travail.)*

Le projet de la norme professionnelle est de s'assurer que les compétences des travailleurs correspondent aux besoins des entreprises; c'est pourquoi votre participation est importante.

Auriez-vous 12 minutes à nous consacrer pour répondre à quelques questions à ce sujet?

Nous vous assurons que les renseignements que vous nous fournirez resteront strictement confidentiels et seront traités sous forme de statistiques globales.

*Si oui, poursuivre avec le questionnaire.*

*Si non :* Pourriez-vous nous accorder quelques minutes par téléphone, à un moment qui vous conviendra mieux dans les prochains jours, pour répondre nos questions? Votre participation est importante, car elle contribuera à améliorer les compétences des opérateurs en transformation alimentaire.

*Prendre un rendez-vous téléphonique et, au besoin, envoyer les questions par courriel. Rappeler au moment convenu.*

ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation  
alimentaire

## QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

1. Excluant les manœuvres, combien avez-vous d'OPÉRATEURS dans votre usine?
  - o Nombre : \_\_\_\_  
*Si aucun, remercier et mettre fin à l'entrevue.*
2. Les opérateurs que vous embauchez proviennent-ils majoritairement de l'interne (*c'est-à-dire par promotion de manœuvre à opérateur*) ou de l'externe?
  - o de l'interne
  - o de l'externe
  - 2.1 Pour un poste d'opérateur, exigez-vous :
    - o Aucun diplôme
    - o Un diplôme d'études secondaires
    - o Un diplôme d'études professionnelles
    - o Un diplôme d'études collégiales
3. Lorsqu'un nouvel opérateur entre en poste, quel moyen utilisez-vous principalement pour qu'il puisse effectuer les tâches de façon autonome? *Lire les énoncés*
  - o Sur le tas, pas de jumelage officiel
  - o Jumelage avec un employé d'expérience, sans documentation
  - o Jumelage avec un employé d'expérience, avec documentation
  - o Formation externe spécifique
  - o Autre, spécifiez : \_\_\_\_\_
4. Il y a des postes d'opérateurs dont les tâches sont plus simples et d'autres dont les tâches sont plus complexes.
  - 4.1 Donnez un exemple de poste d'opérateur dont les tâches sont plus SIMPLES dans votre entreprise : \_\_\_\_\_  
  
 Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? \_\_\_\_\_  
*(préciser si en jour ou en semaine)*  
 Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? \_\_\_\_\_ *(préciser si en jour ou en semaine)*
  - 4.2 Donnez un exemple de poste d'opérateur dont les tâches sont plus COMPLEXES dans votre entreprise : \_\_\_\_\_  
  
 Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste? \_\_\_\_\_  
*(préciser si en jour, en semaine ou en mois)*  
 Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour exercer de manière autonome et efficace toutes les tâches rattachées au poste? \_\_\_\_\_ *(préciser si en jour, en semaine ou en mois)*

**ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire**

5. Est-ce que vos opérateurs sont attirés à : *Lire les énoncés*

- un équipement
- une ligne de production
- un département incluant plusieurs lignes de production
- Autre, spécifiez : \_\_\_\_\_

6. Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous une hausse, une baisse ou une stabilité du nombre d'opérateurs? *Lire les énoncés*

- Hausse
- Stabilité
- Baisse
- Ne sait pas

7. Observez-vous, oui ou non, les tendances suivantes relativement à vos opérateurs?

- |  |     |     |     |
|--|-----|-----|-----|
| a) Progrès technologiques dépassant les compétences des opérateurs | OUI | NON | NSP |
| b) Augmentation des responsabilités en contrôle de la qualité      | OUI | NON | NSP |
| c) Programme de formation scolaire ne répondant pas à vos besoins  | OUI | NON | NSP |
| d) Difficultés de recrutement                                      | OUI | NON | NSP |
| e) Roulement de personnel élevé                                    | OUI | NON | NSP |
| f) Plusieurs départs à la retraite à venir                         | OUI | NON | NSP |
| g) Manque de valorisation du métier                                | OUI | NON | NSP |

**MISE EN CONTEXTE – NORME PROFESSIONNELLE**

Avant de poursuivre les questions, je vais prendre 30 secondes pour vous présenter ce qu'est une norme professionnelle.

Une norme professionnelle décrit l'ensemble des compétences qui sont jugées essentielles à l'exercice autonome et efficace d'un métier.

*(Si le répondant demande de définir une compétence essentielle, lui expliquer que c'est un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes qui permettent à une personne de réaliser adéquatement une tâche, selon des exigences du poste.)*

Elle est élaborée avec des experts du métier et est utilisée par les entreprises et les travailleurs sur une base volontaire.

Elle permet de structurer des outils permettant l'ACQUISITION des compétences en entreprise et d'autres permettant la RECONNAISSANCE des compétences des travailleurs expérimentés.

Grâce à ces outils, la norme permet aux travailleurs qualifiés de recevoir un certificat de qualification professionnelle émis par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire**

8. Considérez-vous qu'il soit pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire?

- Oui Aller à 8.1
- Non Aller à 8.2

8.1 Pourquoi? (Question ouverte. Ne pas lire le choix. Coder ce qui se rapproche de la réponse du répondant)

- établit un standard sur les compétences essentielles au métier d'opérateur
- permet d'identifier les besoins de formation de nos opérateurs
- permet de mieux connaître le niveau de compétences de nos opérateurs
- permet une reconnaissance officielle des qualifications des opérateurs
- encourage les travailleurs/les opérateurs à augmenter leur niveau de compétence
- permet de faciliter le recrutement
- permet de valoriser le métier d'opérateur
- Autre, spécifiez : \_\_\_\_\_

Aller à la question 9.

8.2 Pourquoi? (Question ouverte. Ne pas lire le choix. Coder ce qui se rapproche de la réponse du répondant)

- aucun avantage pour notre entreprise
- aucun avantage pour nos employés / nos opérateurs
- c'est une contrainte pour notre entreprise (lourdeurs administratives, demandes d'augmentations de salaire par les personnes certifiées)
- résistance des employés
- autre, spécifiez : \_\_\_\_\_

Aller à la question 11.

**NORME SPÉCIFIQUE OU GÉNÉRALE**

9. Considérez-vous qu'il soit plus pertinent de développer :

- une norme générale commune à tous les opérateurs pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire
- OU
- une norme spécifique à des sous-secteurs, procédés de fabrication ou équipements de l'industrie

9.1 Pourquoi? \_\_\_\_\_

ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation  
alimentaire

**MISE EN CONTEXTE – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

Avant de poursuivre les questions, je vais prendre 30 secondes pour vous présenter ce qu'est le programme d'apprentissage en milieu de travail, qui concerne l'ACQUISITION des compétences par les opérateurs ayant peu d'expérience.

Le programme d'apprentissage en milieu de travail, ou PAMT, est un moyen de formation par jumelage d'un travailleur expérimenté et d'un apprenti. Il comporte un guide du compagnon et un carnet de l'apprenti qui s'appuient sur la norme professionnelle. À la fin de la formation, un certificat de qualification est décerné à l'apprenti s'il maîtrise les compétences contenues dans la norme professionnelle.

L'adhésion au PAMT permet d'obtenir un crédit d'impôt qui couvre une partie du salaire de l'apprenti et du compagnon pendant la formation.

10. À la lumière des informations fournies, seriez-vous prêt à utiliser un PAMT basé sur une norme professionnelle d'opérateur?

- Oui Aller à 10.1
- Non Aller à 10.2

10.1 Si un PAMT était disponible, combien de personnes souhaiteriez-vous y inscrire d'ici les trois prochaines années?

- Nombre : \_\_\_\_

10.2 Pourquoi? (Question ouverte. Ne pas lire le choix. Coder ce qui se rapproche de la réponse du répondant)

- La formation que l'on donne actuellement répond à nos besoins
- Intégrer la formation avec l'organisation du travail est difficile
- Peu de disponibilité des travailleurs expérimentés pour agir comme compagnons
- Peu de travailleurs expérimentés motivés à exercer le rôle de compagnon
- Demande d'augmentation de salaire par les personnes certifiées
- Lourdeurs administratives
- Pas assez de travailleurs intéressés à poursuivre sérieusement leur apprentissage
- Autre, spécifiez : \_\_\_\_\_

**MISE EN CONTEXTE – FORMATION COMPLÉMENTAIRE AU PAMT**

11. Jugez-vous qu'il serait important de développer des outils de formation théoriques pour soutenir la formation des opérateurs par rapport aux sujets suivants :

- a) La chimie de base des aliments
  - OUI
  - NON
- b) La santé et la sécurité
  - OUI
  - NON
- c) L'hygiène et salubrité
  - OUI
  - NON

ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE – Pertinence d'une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire

---

### MISE EN CONTEXTE – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

Poser la question 12 si la réponse à la question 8 a été OUI.

Je vais terminer le sondage en vous posant deux questions sur le RECONNAISSANCE des compétences des opérateurs expérimentés.

12. Seriez-vous intéressé de permettre à vos opérateurs expérimentés de faire reconnaître leurs compétences selon une norme professionnelle, sachant que cette reconnaissance se fait au moyen d'une évaluation pratique et qu'elle permet d'obtenir un certificat?

- Oui Aller à 12.1
- Non Aller à 12.2

12.1 Combien d'opérateurs expérimentés de votre entreprise pourraient faire reconnaître leurs compétences sur un horizon de trois ans?

- Nombre : \_\_\_\_

12.2 Pourquoi? (Question ouverte. Ne pas lire le choix. Coder ce qui se rapproche de la réponse du répondant)

- Peu d'intérêt des opérateurs
- Demande d'augmentation de salaire par les personnes certifiées
- Lourdeurs administratives
- Pas d'avantages monétaires pour notre entreprise
- Autre, précisez : \_\_\_\_\_

Remercier le participant et mettre fin à l'entretien.

TABLEAU 1A6. Répartition des réponses à la question :

Pour un poste d'opérateur, exigez-vous :

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
Aucun diplôme	70 100% 34%	21 30% 41%	19 27% 35%	22 31% 43%	8 11% 17%	8 11% 44%	3 4% 43%	1 1% 25%	8 11% 40%	5 7% 13%	9 13% 56%	0 0% 0%	16 23% 44%	16 23% 31%	4 6% 36%	
				---					---							
Un diplôme d'études secondaires	112 100% 55%	25 22% 49%	27 24% 49%	25 22% 49%	35 31% 76%	9 8% 50%	3 3% 43%	3 3% 75%	12 11% 60%	31 28% 79%	4 4% 25%	1 1% 100%	17 15% 47%	26 23% 51%	6 5% 55%	
				+++					++++							
Un diplôme d'études professionnelles	17 100% 8%	3 18% 6%	8 47% 15%	3 18% 6%	3 18% 7%	1 6% 6%	1 6% 14%	0 0% 0%	0 0% 0%	2 12% 5%	3 18% 19%	0 0% 0%	3 18% 8%	6 35% 12%	1 6% 9%	
			+													
Un diplôme d'études collégiales	4 100% 2%	2 50% 4%	1 25% 2%	1 25% 2%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 25% 3%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	3 75% 6%	0 0% 0%	
															++	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 2A6. Répartition des réponses à la question :

Lorsqu'un nouvel opérateur entre en poste, quel moyen utilisez-vous principalement pour qu'il puisse effectuer les tâches de façon autonome?

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
Sur le tas, pas de jumelage officiel	9 100% 4%	6 67% 12%	1 11% 2%	2 22% 4%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 11% 5%	0 0% 0%	1 11% 6%	0 0% 0%	0 0% 0%	2 22% 6%	4 44% 8%	1 11% 9%	
Jumelage avec un employé d'expérience, sans documentation	80 100% 39%	24 30% 47%	26 33% 47%	19 24% 37%	11 14% 24%	11 14% 61%	7 9% 100%	1 1% 25%	9 11% 45%	9 11% 23%	8 10% 50%	0 0% 0%	15 19% 42%	16 20% 31%	4 5% 36%	
Jumelage avec un employé d'expérience, avec documentation	111 100% 55%	20 18% 39%	28 25% 51%	29 26% 57%	34 31% 74%	6 5% 33%	0 0% 0%	3 3% 75%	10 9% 50%	30 27% 77%	7 6% 44%	1 1% 100%	19 17% 53%	29 26% 57%	6 5% 55%	
Formation externe spécifique	3 100% 1%	1 33% 2%	0 0% 0%	1 33% 2%	1 33% 2%	1 33% 6%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	2 67% 4%	0 0% 0%	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 3A6. Répartition des réponses à la question :  
Pourriez-vous me donner un exemple de poste d'opérateur?  
(n=203)

Choix de réponse	Dont les tâches sont plus simples %	Dont les tâches sont plus complexes %
Opérateurs tous du même niveau / pas de tâches plus simple ou complexe que d'autres	3	3
Opérateur de machines / à la production / aux procédés / aux équipements / opérateur de lignes	4	12
3111 Opérateur spécifique au domaine : fabrication d'aliments pour animaux (remplissage des bacs de médicaments, vidange des ingrédients, opérateur aux valves, fabrication des moulées, programmation des nutriments)	1	2
Opérateur aux mélanges des grains / moulées	2	0
Opérateur au séchage des grains / au meulage des grains / meunier	1	1
Opérateur de cubeuse / moulage	0	1
3112 Opérateur spécifique au domaine: Mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses (préposé à l'épaisseur des barres)	0	0
Meunier	0	1
3113 Opérateur spécifique au domaine: Fabrication de sucre et de confiseries (débouillage des barres de collation, moulage du chocolat)	0	1
3114 Opérateur spécifique au domaine: Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires (opérateur de coupe-légumes, d'éplucheur, station de transvidage, ...)	2	2
3115 Opérateur spécifique au domaine: Fabrication de produits laitiers (aide-fromager, canon à crème glacée, râpage, opérateur au niveau réfrigéré, opérateur au bassin, opérateur au séchage, opérateur de fondreuse, d'évaporateur, de séchoir, ...)	4	2
Opérateur à la cueillette du lait	1	0
Fromager / maître fromager / fromager chef d'équipes / aide fromager	0	4
Conditionnement / traitement du lait	0	1

Source : Sondage BIP.

Choix de réponse (SUITE)	Dont les tâches sont plus simples %	Dont les tâches sont plus complexes %
3116 Opérateur spécifique au domaine : Fabrication de produits de viande (enlèvement des membranes, boucher, opérateur charcuterie, charcutier, fumoir, saumure)	1	3
Opérateur au tranchage de viande	3	0
3118 Opérateur spécifique au domaine : mise en filet des poissons	0	0
3118 Opérateur spécifique au domaine: Boulangeries et fabrication de tortillas (à la chapelure, décoration de gâteaux, viennoiserie, triage du pain, croissants, crèmes et gelées, laminage, ...)	4	3
Opérateur boulanger / aide boulanger	1	2
Opérateur aux quantités / aux pesées	1	0
Opérateur malaxeur / mélangeur	1	3
Opérateur division de la pâte / couper la pâte	0	1
Opérateur de crèmeuse / département de la crème	0	1
3119 Opérateur spécifique au domaine: Fabrication d'autres aliments (préposé à la garniture, saladier, opérateur de lyophilisateur, opérateur de formeuse à egg roll, opérateur de machine à pâtés, production de mélanges de pâtes, opérateur de pompe d'érable)	4	7
Opérateur aide cuisinier / cuisinier	2	1
3121 Opérateur spécifique au domaine : Fabrication de boissons (filtration de la bière, sentir les bouteilles)	1	0
Brasseur	0	2
Opérateur à l'emballage / l'ensachage / embouteillage / opérateur HAYSSEN / responsable de la ligne d'embouteillage	36	12
Opérateur de chariots élévateurs / palettes	6	1
Opérateur à la réception / expédition des marchandises ou ingrédients	2	0
Opérateur à l'entretien des machines	2	3
Opérateur à l'étiquetage	1	0

Choix de réponse (SUITE)	Dont les tâches sont plus simples %	Dont les tâches sont plus complexes %
Opérateur au remplissage	1	1
Opérateur à la programmation des machines / paramètres des machines / codes barres / salle de contrôle	3	4
Opérateur de nettoyage / lavage de barils, ramasser les tôles ...	2	0
Opérateur à la préparation des commandes / gestion des commandes	1	1
Opérateur chef d'équipe / responsable de département / chef opérateur	1	2
Opérateur assembleur	1	0
Opérateur à la cuisson / aux fours	3	2
Opérateur à la fabrication / formulation des recettes	0	4
Opérateur à la stérilisation / autoclave / pasteurisation / HTST	0	6
Opérateur contrôle de qualité / salubrité	0	3

Source : Sondage BIP.

TABLEAU 4A6. Répartition des réponses à la question :

Combien de temps dure la formation lors de l'embauche à ce poste dont les tâches sont plus **simples** ? (données regroupées)

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203	51	55	51	46	18	7	4	20	39	16	1	36	51	11	
	100%	25%	27%	25%	23%	9%	3%	2%	10%	19%	8%	0%	18%	25%	5%	
1 à 6 jours	62	20	14	17	11	6	2	3	9	5	7	1	7	15	7	
	100%	32%	23%	27%	18%	10%	3%	5%	15%	8%	11%	2%	11%	24%	11%	
	31%	39%	25%	33%	24%	33%	29%	75%	45%	13%	44%	100%	19%	29%	64%	
										---						
1 à moins de 3 semaines	78	18	25	17	18	5	3	1	6	16	5	0	17	23	2	
	100%	23%	32%	22%	23%	6%	4%	1%	8%	21%	6%	0%	22%	29%	3%	
	38%	35%	45%	33%	39%	28%	43%	25%	30%	41%	31%	0%	47%	45%	18%	
3 semaines ou plus	62	12	16	17	17	7	2	0	4	18	4	0	12	13	2	
	100%	19%	26%	27%	27%	11%	3%	0%	6%	29%	6%	0%	19%	21%	3%	
	31%	24%	29%	33%	37%	39%	29%	0%	20%	46%	25%	0%	33%	25%	18%	
										++						
Ne sait pas/Ne répond pas	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		+														

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 5A6. Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour **exercer de manière autonome et efficace** toutes les tâches rattachées au poste dont les tâches sont plus **simples** ? (données regroupées)

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
1 à 6 jours	57 100% 28%	16 28%	12 21%	19 33%	10 18%	2 4%	2 4%	1 2%	7 12%	7 12%	5 9%	1 2%	12 21%	15 26%	5 9%	
1 à moins de 3 semaines	71 100% 35%	18 25%	21 30%	14 20%	18 25%	8 11%	2 3%	3 4%	8 11%	14 20%	4 6%	0 0%	11 15%	18 25%	3 4%	
5 semaines et plus	74 100% 36%	17 23%	21 28%	18 24%	18 24%	8 11%	3 4%	0 0%	5 7%	18 24%	6 8%	0 0%	13 18%	18 24%	3 4%	
Ne sait pas/Ne répond pas	1 100% 0%	0 0%	1 100% 2%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 100% 6%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 6A6. Répartition des réponses à la question :  
 Combien de temps dure la **formation** lors de l'embauche à ce poste dont les tâches sont plus **complexes** ? (Données regroupées)

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
2 semaines et moins	65 100% 32%	16 25%	14 22%	25 38% 49%	10 15% 22%	3 5%	2 3%	3 5%	11 17%	5 8%	7 11%	1 2%	14 22%	16 25%	3 5%	
				+++	-					---						
3-4 semaines	55 100% 27%	17 31%	16 29%	10 18%	12 22% 26%	6 11%	2 4%	0 0%	3 5%	14 25%	2 4%	0 0%	8 15%	16 29%	4 7%	
Plus de 5 semaines	79 100% 39%	17 22%	24 30%	14 18%	24 30% 52%	9 11%	3 4%	1 1%	5 6%	20 25%	6 8%	0 0%	14 18%	18 23%	3 4%	
				-	++					+						
Ne sait pas/Ne répond pas	4 100% 2%	1 25%	1 25%	2 50%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	1 25%	0 0%	1 25%	0 0%	0 0%	1 25%	1 25%	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 7A6. Combien de temps faut-il à un nouvel opérateur pour **exercer de manière autonome et efficace** toutes les tâches rattachées au poste dont les tâches sont plus **complexes** ? (Données regroupées)

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
4 semaines ou moins	66 100% 33%	18 27% 35%	18 27% 33%	19 29% 37%	11 17% 24%	5 8% 28%	2 3% 29%	3 5% 75%	10 15% 50%	9 14% 23%	4 6% 25%	1 2% 100%	13 20% 36%	15 23% 29%	4 6% 36%	
5 -20 semaines	81 100% 40%	19 23% 37%	19 23% 35%	19 23% 37%	24 30% 52% +	9 11% 50%	2 2% 29%	1 1% 25%	6 7% 30%	18 22% 46%	7 9% 44%	0 0% 0%	14 17% 39%	21 26% 41%	3 4% 27%	
Plus de 20 semaines	51 100% 25%	14 27% 27%	16 31% 29%	10 20% 20%	11 22% 24%	4 8% 22%	3 6% 43%	0 0% 0%	3 6% 15%	12 24% 31%	3 6% 19%	0 0% 0%	8 16% 22%	15 29% 29%	3 6% 27%	
Ne sait pas/Ne répond pas	5 100% 2%	0 0% 0%	2 40% 4%	3 60% 6%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 20% 5%	0 0% 0%	2 40% 13%	0 0% 0%	1 20% 3%	0 0% 0%	1 20% 9%	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 8A6. Répartition des réponses à la question :  
Considérez-vous qu'il soit pertinent d'élaborer une norme professionnelle pour le métier d'opérateur en transformation alimentaire?

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
Oui	127 100% 63%	26 20% 51%	40 31% 73%	27 21% 53%	34 27% 74%	11 9% 61%	6 5% 86%	2 2% 50%	12 9% 60%	27 21% 69%	11 9% 69%	1 1% 100%	22 17% 61%	30 24% 59%	5 4% 45%	
Non	76 100% 37%	25 33% 49%	15 20% 27%	24 32% 47%	12 16% 26%	7 9% 39%	1 1% 14%	2 3% 50%	8 11% 40%	12 16% 31%	5 7% 31%	0 0% 0%	14 18% 39%	21 28% 41%	6 8% 55%	
		++	-	-	-											

Source : Sondage BIP.  
Degré de confiance statistique :  
++++ ou ---- : 99,9 %  
+++ ou --- : 99,0 %  
++ ou -- : 95,0 %  
+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 9A6. Répartition des réponses à la question :

Considérez-vous qu'il soit plus pertinent de développer ...

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	127 100%	26 20%	40 31%	27 21%	34 27%	11 9%	6 5%	2 2%	12 9%	27 21%	11 9%	1 1%	22 17%	30 24%	5 4%	
... une norme générale commune à tous les opérateurs pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire	46 100% 36%	8 17% 31%	20 43% 50%	10 22% 37%	8 17% 24%	2 4% 18%	2 4% 33%	0 0% 0%	6 13% 50%	7 15% 26%	3 7% 27%	0 0% 0%	7 15% 32%	16 35% 53%	3 7% 60%	++
... ou une norme spécifique à des sous-secteurs, procédés de fabrication ou équipements de l'industrie	81 100% 64%	18 22% 69%	20 25% 50%	17 21% 63%	26 32% 76%	9 11% 82%	4 5% 67%	2 2% 100%	6 7% 50%	20 25% 74%	8 10% 73%	1 1% 100%	15 19% 68%	14 17% 47%	2 2% 40%	--

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 10A6. Si un PAMT était disponible, combien de personnes souhaiteriez-vous y inscrire d'ici les trois prochaines années?

	Nombre d'opérateurs					SCIAN									
	Total	1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121
<b>Total:</b>	118 100%	24 20%	37 31%	26 22%	31 26%	11 9%	6 5%	2 2%	11 9%	26 22%	7 6%	1 1%	20 17%	30 25%	4 3%
<b>1 à 4</b>	48 100% 41%	19 40% 79%	22 46% 59%	5 10% 19%	2 4% 6%	7 15% 64%	2 4% 33%	0 0% 0%	5 10% 45%	10 21% 38%	1 2% 14%	1 2% 100%	9 19% 45%	10 21% 33%	3 6% 75%
<b>5 à 9</b>	30 100% 25%	3 10% 13%	10 33% 27%	10 33% 38%	7 23% 23%	3 10% 27%	2 7% 33%	1 3% 50%	5 17% 45%	6 20% 23%	3 10% 43%	0 0% 0%	3 10% 15%	7 23% 23%	0 0% 0%
<b>10 à 19</b>	17 100% 14%	1 6% 4%	3 18% 8%	7 41% 27%	6 35% 19%	0 0% 0%	2 12% 33%	0 0% 0%	1 6% 9%	5 29% 19%	0 0% 0%	0 0% 0%	5 29% 25%	4 24% 13%	0 0% 0%
<b>20 et plus</b>	15 100% 13%	0 0% 0%	1 7% 3%	2 13% 8%	12 80% 39%	1 7% 9%	0 0% 0%	1 7% 50%	0 0% 0%	4 27% 15%	2 13% 29%	0 0% 0%	2 13% 10%	4 27% 13%	1 7% 25%
<b>NSP/NRP</b>	8 100% 7%	1 13% 4%	1 13% 3%	2 25% 8%	4 50% 13%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 13% 4%	1 13% 14%	0 0% 0%	1 13% 5%	5 63% 17%	0 0% 0%
<b>Fréquences:</b>	110	23	36	24	27	11	6	2	11	25	6	1	19	25	4
<b>Somme:</b>	1046	81	166	200	599	57	41	25	51	248	86	3	175	332	28

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 11A6. Répartition des réponses à la question :

Jugez-vous qu'il serait important de développer des outils de formation théoriques pour soutenir la formation des opérateurs par rapport aux sujets suivants : a) La chimie de base des aliments

	Total	Nombre d'opérateurs				SCIAN										
		1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121	
Total:	203 100%	51 25%	55 27%	51 25%	46 23%	18 9%	7 3%	4 2%	20 10%	39 19%	16 8%	1 0%	36 18%	51 25%	11 5%	
Oui	121 100% 60%	25 21% 49%	31 26% 56%	33 27% 65%	32 26% 70%	7 6% 39%	5 4% 71%	1 1% 25%	8 7% 40%	33 27% 85%	9 7% 56%	1 1% 100%	21 17% 58%	31 26% 61%	5 4% 45%	
Non	81 100% 40%	26 32% 51%	24 30% 44%	17 21% 33%	14 17% 30%	10 12% 56%	2 2% 29%	3 4% 75%	12 15% 60%	6 7% 15%	7 9% 44%	0 0% 0%	15 19% 42%	20 25% 39%	6 7% 55%	
Ne sait pas/Ne répond pas	1 100% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 100% 2%	0 0% 0%	1 100% 6%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	0 0% 0%	

Source : Sondage BIP.

Degré de confiance statistique :

++++ ou ---- : 99,9 %

+++ ou --- : 99,0 %

++ ou -- : 95,0 %

+ ou - : 90,0 %

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons

TABLEAU 12A6. ) Combien d'opérateurs expérimentés de votre entreprise pourraient faire reconnaître leurs compétences sur un horizon de trois ans?

	Nombre d'opérateurs					SCIAN									
	Total	1 à 4	5 à 9	10 à 29	30 et plus	3111	3112	3113	3114	3115	3116	3117	3118	3119	3121
<b>Total:</b>	117 100%	25 21%	35 30%	27 23%	30 26%	11 9%	6 5%	2 2%	12 10%	23 20%	9 8%	1 1%	20 17%	29 25%	4 3%
<b>1 à 4</b>	43 100% 37%	23 53% 92%	15 35% 43%	4 9% 15%	1 2% 3%	4 9% 36%	4 9% 67%	0 0% 0%	5 12% 42%	9 21% 39%	5 12% 56%	0 0% 0%	6 14% 30%	8 19% 28%	2 5% 50%
<b>5 à 9</b>	32 100% 27%	2 6% 8%	19 59% 54%	10 31% 37%	1 3% 3%	5 16% 45%	1 3% 17%	1 3% 50%	4 13% 33%	2 6% 9%	0 0% 0%	1 3% 100%	7 22% 35%	10 31% 34%	1 3% 25%
<b>10 à 29</b>	25 100% 21%	0 0% 0%	1 4% 3%	12 48% 44%	12 48% 40%	2 8% 18%	0 0% 0%	0 0% 0%	3 12% 25%	6 24% 26%	2 8% 22%	0 0% 0%	5 20% 25%	7 28% 24%	0 0% 0%
<b>30 et plus</b>	17 100% 15%	0 0% 0%	0 0% 0%	1 6% 4%	16 94% 53%	0 0% 0%	1 6% 17%	1 6% 50%	0 0% 0%	6 35% 26%	2 12% 22%	0 0% 0%	2 12% 10%	4 24% 14%	1 6% 25%
<b>Fréquences:</b>	117	25	35	27	30	11	6	2	12	23	9	1	20	29	4
<b>Somme:</b>	1475	76	171	249	979	64	45	56	70	411	135	5	221	397	71

## CODES SCIAN

3111 Fabrication d'aliments pour animaux

3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses

3113 Fabrication de sucre et de confiseries

3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3115 Fabrication de produits laitiers

3116 Fabrication de produits de viande

3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer

3118 Boulangerie et fabrication de tortillas

3119 Fabrication d'autres aliments

3121 Fabrication de boissons