

**LES CARACTERISTIQUES ET LES  
BESOINS DE FORMATION DE LA  
MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE  
DES PLASTIQUES ET DES COMPOSITES**

---

**RAPPORT SYNTHÈSE**

---

**PRODUIT ET REALISE PAR :**

**Plasti***compétences*

Le comité sectoriel de main-d'œuvre  
de l'industrie des plastiques et des composites

**JUILLET 2002**

*PlastiCompétences est un organisme sans but lucratif dont la mission consiste à promouvoir et coordonner la formation et le développement des ressources humaines dans l'industrie québécoise des plastiques et des composites.*

*Son conseil d'administration, paritaire, est composé de représentants des entreprises et des associations de travailleurs actives dans le secteur.*

*Dans la réalisation de ses activités, PlastiCompétences reçoit l'appui financier d'Emploi-Québec.*

---



Le comité sectoriel de main-d'œuvre  
de l'industrie des plastiques et des composites  
4141, Pierre-de-Coubertin  
Montréal (QC) H1V 3N7

Tél : 514-252-4637

Télec : 514-252-9264

Courriel : [info@plasticompetences.ca](mailto:info@plasticompetences.ca)

Site internet : [www.plasticompetences.ca](http://www.plasticompetences.ca)

La reproduction totale ou partielle de ce document  
est permise à condition d'en indiquer la source

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
Table des matières	i
<b>1</b> Introduction .....	1
<b>2</b> Objectifs et méthodologie de l'enquête.....	1
<b>3</b> Profil des participants à l'enquête .....	2
<b>4</b> Profil de l'emploi et de la main-d'oeuvre .....	3
<b>5</b> Gestion des ressources humaines.....	5
<b>6</b> Développement de la main-d'oeuvre .....	5
<b>7</b> Constats et moyens d'action .....	7

1.

## INTRODUCTION

Le présent document contient une synthèse des résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de l'industrie des plastiques et des composites. Cette enquête visait à établir les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre du secteur.

Nous tenons à remercier les entreprises participantes de leur précieuse collaboration et invitons le lecteur à consulter le site de PlastiCompétences pour télécharger le rapport d'enquête ([www.plasticompetences.ca](http://www.plasticompetences.ca)).

2.

## OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

### OBJECTIFS

L'enquête visait à documenter les caractéristiques et les besoins de formation de la main-d'œuvre afin d'établir un plan d'action répondant aux enjeux du développement des ressources humaines dans l'industrie de la plasturgie. L'enquête devait également permettre d'identifier de nouvelles formes de partenariat avec les entreprises du secteur et de mieux faire connaître l'action de PlastiCompétences dans les milieux de travail.

### MÉTHODOLOGIE

La population à l'étude était constituée des entreprises de 10 travailleurs et plus du grand groupe 16 (*Industries des produits en matière plastique*) et de la catégorie 3256 (*Industrie des pièces et accessoires en matière plastique pour véhicules automobiles*) de la Classification des activités économiques du Québec.

Selon le fichier d'entreprises de PlastiCompétences, la population visée par l'enquête était constituée de 362 établissements. Ces établissements comptaient pour **68%** des entreprises et **96%** de la main-d'œuvre du secteur.

La cueillette d'information a été réalisée au moyen d'un questionnaire d'enquête administré par entrevues personnelles durant la période comprise entre les mois de mai et d'octobre 2001. Au terme de la phase de réalisation des entrevues, 164 entreprises avaient accepté de participer à l'enquête représentant ainsi **51%** des milieux de travail et **67%** de la main-d'œuvre totale de l'industrie de la plasturgie (*en excluant les 39 entreprises qui ne répondaient pas au plan d'échantillonnage*).

## PROFIL DES PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE

### TAILLE, SECTEUR D'ACTIVITE ET REPARTITION REGIONALE DE L'EMPLOI

Des 164 entreprises participantes, 81% transforment exclusivement des matières plastiques, 13% mettent en oeuvre des matériaux composites et 6% transforment les deux matériaux. Ces entreprises emploient un total de 16 894 personnes. Les plastiques comptent pour 82% du total de ces emplois, les composites pour près de 10% et le reste, soit 9%, se retrouve dans les entreprises qui transforment les deux familles de matières.

Selon les informations recueillies, les entreprises de 50 travailleurs et moins comptent pour 40% des répondants mais n'emploient que 10% de la main-d'œuvre totale. De leur côté, les entreprises de plus de 150 travailleurs représentent 20% de l'échantillon mais emploient près de 60% de la main-d'œuvre recensée. De la main-d'œuvre recensée, 86% est affectée à des tâches de production et le reste, soit 14%, à des tâches administratives.

Toutes tailles d'entreprises confondues, les trois régions où l'industrie de la plasturgie est la plus fortement représentée (Montréal, Montérégie et Chaudière-Appalaches) comptent respectivement pour 68% et 60% du total de l'emploi et des entreprises.

### PROCEDES DE TRANSFORMATION UTILISES

Globalement, l'enquête démontre que l'injection est le procédé de transformation le plus utilisé avec 43% des emplois et 28% des mentions d'utilisation. Tout type confondu, l'extrusion est le procédé qui compte le plus grand nombre de mentions d'utilisation avec 32% mais un peu moins de travailleurs avec 31% du total des emplois. Le thermoformage est le troisième procédé en importance avec 16% d'entreprises utilisatrices.

Pour les matériaux composites, le moulage contact, utilisé par 25% des entreprises, emploierait 57% de la main-d'oeuvre alors que pour la projection simultanée ces chiffres seraient respectivement de 42% et 28%.

### REPRESENTATION SYNDICALE

Des entreprises participantes, 63 ont une ou plusieurs unités d'accréditation. Ces entreprises comptent près de 7 000 travailleurs syndiqués, ce qui porte le taux de syndicalisation à un peu plus de 40%. Ce taux est équivalent à celui remarqué dans l'ensemble de l'activité économique québécoise.

**PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'OEUVRE****PROFIL DE L'EMPLOI**

- **Structure d'emploi**

Les données recueillies permettent d'établir que, pour les plastiques, plus de 30% des emplois de production sont des postes d'opérateur. De tous les procédés, l'extrusion-soufflage emploierait la plus forte proportion d'opérateurs avec 47% du total de la main-d'œuvre de production alors que pour l'injection, cette proportion est de 32%. Pour les composites, les finisseurs de pièces sont très légèrement plus nombreux que les stratifieurs-lamineurs, traduisant ainsi l'importance du travail à réaliser sur les pièces produites. Ces deux postes constituent chacun à peu près 13% de la main-d'œuvre totale du secteur.

Il est également intéressant de constater que les fonctions techniques ont une importance légèrement plus grande dans le secteur des composites que dans celui des plastiques. Elles y représentent en effet plus de 5% des emplois contre 3,5% dans les plastiques. Les composites ont légèrement plus d'effectifs techniques en recherche et développement que les plastiques alors que cette situation est inversée pour la conception technique.

L'analyse réalisée témoigne également de l'inadéquation qui persiste entre les postes de production non spécialisés et les emplois qui nécessitent un personnel plus qualifié. Le manque de main-d'œuvre, soulevé à de nombreuses reprises lors de la réalisation des entrevues, mène à une sur-utilisation des ressources qualifiées disponibles.

- **Intentions d'embauche**

La moitié des entreprises participantes affirment vouloir embaucher, en moyenne, trois nouveaux travailleurs au cours des deux prochaines années. La projection de ces résultats aux 534 entreprises du secteur des plastiques et des composites signifie l'arrivée, dans le secteur, d'un minimum de 800 nouveaux travailleurs dans les deux prochaines années.

Pour les plastiques, les postes d'opérateurs constitueront plus du tiers des emplois créés. Les postes d'aide-opérateur et d'ajusteur-monteur seront aussi en forte demande. Ces trois postes comptent pour plus de la moitié des nouveaux emplois créés. Pour les composites, une demande particulièrement importante est prévue pour les stratifieurs/lamineurs. Ces derniers constitueront presque la moitié des employés à recruter.

- **Difficultés de recrutement**

Les postes qui sont les plus importants en termes de nombre de travailleurs et qui font l'objet de meilleures perspectives d'embauche sont aussi ceux qui sont les plus difficiles à recruter pour les entreprises. Près de 70% des entreprises considèrent que ces difficultés de recrutement constituent un problème sérieux pour leur organisation.

## RAPPORT D'ENQUÊTE

### Synthèse

Le manque d'expérience et de compétences de la main-d'œuvre mais aussi la pénurie de travailleurs, le roulement de main-d'œuvre, le manque de candidats dans la région et la sur-qualification des travailleurs sont les principaux motifs soulevés pour expliquer les difficultés de recrutement. Pour les entreprises, les conditions de travail ne constituent pas une raison expliquant les difficultés de recrutement.

Pour pallier ces difficultés, les entreprises prévoient, à 80%, l'embauche de personnes n'ayant pas toutes les compétences requises, la formation de la main-d'œuvre, la prolongation de la période de recrutement et le recours aux heures supplémentaires.

### PROFIL DE LA MAIN-D'OEUVRE

- **Caractéristiques générales**

Dans les entreprises participantes, les emplois sont, dans 99% des cas, des postes à plein temps. L'âge moyen de leurs titulaires y est de 33 ans. Ces derniers sont légèrement plus jeunes dans le secteur des composites que dans celui des plastiques.

- **Scolarité et expérience exigées**

Au moment de l'enquête, les entreprises abaissaient leurs critères d'embauche pour faire face à la rareté de main-d'œuvre. Ainsi, dans 68 % des cas, le diplôme de secondaire V constituait le principal critère d'embauche. Le secondaire III constituait pour sa part l'exigence minimale pour les postes d'assemblage de pièces, d'opération de certaines machines, de finition ou de décoration des produits et de manutention générale.

- **Formation offerte**

Plus de 61% des postes recensés ont fait l'objet d'activités de formation. Principalement offertes sous forme de compagnonnage ou d'entraînement à la tâche, ces activités portaient majoritairement sur la santé-sécurité au travail, la résolution de problèmes, la conduite de chariots élévateurs, le contrôle de la qualité, les normes ISO, les propriétés des matières premières, les logiciels de conception et de dessin, la formation de formateurs, les procédés de transformation, la lecture de plans et le travail d'équipe.

- **Fluctuation du niveau d'emploi**

La fluctuation des cycles de production peut entraîner des variations du niveau d'emploi dans les entreprises. Ainsi, 63% des participants confirment que l'hiver est la période de l'année où la production est à son plus faible. Pour 23% des répondants, la baisse de production est principalement ressentie entre novembre et décembre alors que le reste des employeurs, soit 14%, ont mentionné les mois de juin et de juillet comme étant les plus tranquilles.

Ces cycles font considérablement fluctuer les effectifs dans le secteur. Ainsi, la variation nette serait de 4060 travailleurs entre les pointes et les creux de production. Ce chiffre est particulièrement important puisqu'il constitue 15% de toute la main-d'œuvre de l'industrie. L'arrêt de travail des personnes touchées par ces fluctuations serait, en moyenne, de trois mois.

La fluctuation de l'emploi est aussi marquée par les départs de travailleurs. Ces départs s'expliquent, dans 85% des cas, par des démissions. En Effet Près de 40% de ces démissions sont enregistrées dans les entreprises de 76 à 150 travailleurs alors que ces entreprises ne comptent que pour 22% de la main-d'œuvre totale. Globalement, le taux de roulement de la main-d'œuvre, pour la population de 16 894 travailleurs, est estimé à 27%.

## 5.

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- **Responsabilité de gestion**

De façon générale, près de 40% des entreprises ont un service ou un département de ressources humaines. Dans les autres entreprises, le principal dirigeant ou le directeur de la production assume, dans près de 50% des cas, la gestion des ressources humaines.

- **Défis de gestion**

Les problèmes de relève, de roulement de personnel, de compétence de la main-d'œuvre et d'absentéisme sont les principaux défis à relever au plan de la gestion des ressources humaines.

- **Sources de recrutement**

Les principales sources de recrutement utilisées dans les entreprises sont, dans l'ordre, les agences de placement, les banques de curriculum vitæ et l'affichage dans les journaux. Il est également intéressant de constater que les institutions d'enseignement constituent la quatrième source consultée par les entreprises lors de leur recherche de candidats.

## 6.

### DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

#### FORMATION EN ENTREPRISE

- **Planification de la formation**

Près de 40% des entreprises participantes réalisent un exercice annuel d'élaboration d'un plan de formation. Cette proportion est légèrement plus importante pour le secteur des plastiques que pour celui des composites et varie également en fonction de la taille de l'entreprise. Près de 50% des entreprises de 51 à 250 travailleurs se sont données un plan de formation alors que seulement 24% des organisations de moins de 50 salariés en détiennent un.

- **Gestion de la formation interne**

Alors que la personne responsable des ressources humaines assume, dans 32% des entreprises participantes, la responsabilité de gestion de la Loi 90, il est intéressant de souligner que les contrôleurs et les comptables assument également ces fonctions dans un pourcentage presque équivalent d'entreprises.

- **Identification des besoins de formation**

Dans les entreprises sondées, 51% n'ont pas de structure formelle pour analyser les besoins de formation. Dans celles qui se sont données une telle structure, les méthodes choisies pour réaliser l'évaluation des besoins consistent essentiellement en une mesure d'écart entre les compétences actuelles et celles qui sont désirées.

- **Diffusion de la formation**

L'accompagnement est, et de loin, le moyen de diffusion de la formation le plus utilisé dans les entreprises participantes. Sous toutes ses formes, qu'il s'agisse d'entraînement à la tâche, de compagnonnage, de jumelage ou de coaching, 93% des entreprises affirment se donner les moyens d'intervenir à l'interne sur la diffusion de la formation. Pour encadrer le processus de compagnonnage, 63% des entreprises se sont données des formateurs internes, en moyenne trois par entreprise. Règle générale, ce formateur provient directement du plancher de production.

- **Les dépenses de formation**

Tous les répondants confirment qu'ils comptabilisent les dépenses salariales des formateurs et des participants à la formation. Les autres dépenses sont comptabilisées de façon plus ou moins variable même si elles sont admissibles.

- **Loi 90**

Près de 12% des entreprises rencontrées ont affirmé avoir eu à verser au Fonds national de formation de la main-d'œuvre, l'ensemble ou une partie de leur 1% à la formation, faute de l'avoir investi. Le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de formation, la difficulté à libérer les employés pour les périodes de formation et le coût élevé des activités de formation peuvent expliquer cette réticence à investir en formation.

## **BESOINS DE FORMATION**

Les besoins de formation les plus souvent signifiés, tant pour le secteur des plastiques que pour celui des composites, se rapportent aux connaissances de base. Ce constat est plutôt surprenant compte tenu de l'évolution technologique rapide du secteur. Il est d'autant plus que différents représentants du secteur témoignent couramment de l'importance de la formation technique. Il faut cependant en conclure que les connaissances de base et les habiletés relationnelles représentent, comme la formation technique, des besoins importants de développement de la main-d'œuvre.

Ainsi, dans l'identification des besoins de formation, les connaissances de base sur la santé-sécurité au travail, le SIMDUT et les normes de qualité (ISO ou QS) constituent des priorités d'intervention. Pour la formation technique, les notions de base sur les matières premières, les additifs et les charges ainsi que les connaissances relatives aux procédés de moulage sont les besoins les plus fréquemment mentionnés. Les notions avancées sur les procédés de moulage constituent également près de 10% des besoins identifiés.

Pour les composites, les besoins de formation technique portent davantage sur les matières premières et les procédés de transformation. De plus, des connaissances sont aussi à développer sur la résolution de problèmes et la conception, la réparation et l'installation de moules.

## 7.

### CONSTATS ET MOYENS D'ACTION

#### CONSTATS

L'enquête réalisée permet de mettre en lumière les importants mouvements de main-d'œuvre qui affectent l'industrie. Avec l'introduction de plus de 1000 travailleurs pour répondre aux nouveaux postes créés et l'arrivée de plus de 4000 travailleurs pour assurer le renouvellement de la main-d'œuvre, les difficultés de recrutement des entreprises et les besoins de formation seront donc considérables au cours des prochaines années.

L'importance des mouvements de main-d'œuvre traduit la nécessité d'élaborer des stratégies qui permettront de ralentir l'exode des travailleurs et de leurs compétences. Ces stratégies doivent favoriser l'implantation de nouveaux modes de gestion et de diffusion des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines.

Les difficultés de recrutement établissent pour leur part la nécessité de mieux faire connaître le secteur auprès des jeunes et des chercheurs d'emploi. Même si ces derniers sont peu nombreux dans la conjoncture actuelle, il faut développer des moyens pour modifier, à plus long terme, la difficulté structurelle de recrutement des entreprises du secteur. Il faut aussi contribuer à structurer de nouveaux programmes de formation, plus courts, pour alimenter les postes qui nécessitent une moins grande qualification.

L'industrie fait tout de même face à l'enjeu du développement de sa main-d'œuvre. Les données recueillies traduisent clairement que les entreprises dirigent leurs efforts de formation vers l'intégration en emploi des nouveaux travailleurs. En investissant plus fortement dans l'intégration à la tâche, les entreprises peuvent difficilement dégager la marge de manoeuvre nécessaire pour répondre aux besoins de perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi. Cette réponse est d'autant plus complexe à réaliser que peu d'entreprises peuvent libérer les travailleurs pour les périodes de formation et que l'offre de formation continue est peu développée.

Il faut donc envisager l'élaboration de nouveaux programmes et de nouveaux modes de formation pour assurer le développement des compétences des travailleurs en emploi dans le secteur.

## Moyens d'action

- ***En matière de gestion des ressources humaines :***

- Développer, de concert avec des entreprises du secteur, des stratégies de rétention de main-d'œuvre visant à réduire les effets du roulement de main-d'œuvre.
- Dynamiser l'identification des candidats qui deviennent disponibles à travailler dans le secteur. Cette identification nécessite une meilleure collaboration des entreprises qui mettent des travailleurs à pied.
- Évaluer la pertinence d'implanter des projets pilote de stabilisation de l'emploi. Ces projets chercheraient à identifier les candidats mis à pied par une entreprise dont les activités sont cycliques et à les réaffecter dans une entreprise qui est à la recherche de main-d'œuvre.
- Favoriser une meilleure circulation de l'information entre les gestionnaires de ressources humaines du secteur par la mise en œuvre d'un mécanisme d'échanges sur les enjeux du développement des ressources humaines.
- Diffuser l'information sur les programmes d'aide disponibles pour structurer le développement d'une fonction ressources humaines à l'intérieur des entreprises du secteur.

- ***En matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre :***

- Développer une offre de formation continue portant sur les compétences techniques de base (matières et procédés) et assurer une diffusion régionale de ces activités de concert avec les institutions d'enseignement du secteur.
- Implanter, de concert avec les organismes de formation concernés, un programme de formation de courte durée qui permette un accès rapide aux emplois stratégiques du secteur.
- Développer, en fonction de procédés choisis, des outils d'identification de besoins de formation pour établir le bilan des compétences de la main-d'œuvre en emploi.
- Valoriser certains métiers propres au secteur des composites par le développement et l'implantation de régimes de qualification professionnelle.
- Offrir de nouvelles activités de formation de formateurs et un suivi personnalisé afin d'aider les candidats formés à intégrer leurs apprentissages.
- Analyser la pertinence de mettre en ligne, sur Internet, une plate-forme de formation technique.

- ***En matière de promotion du secteur :***

- Mettre en œuvre une campagne de promotion qui viserait à positionner les plastiques et les composites comme secteurs porteurs d'emplois et de carrières technologiques.
- Sensibiliser les intervenants des réseaux d'aide aux chercheurs d'emploi sur les possibilités de carrière offertes dans l'industrie.

## RAPPORT D'ENQUÊTE

### Synthèse

- Poursuivre les efforts de promotion des carrières de la plasturgie par la participation aux salons portant sur l'éducation, la formation et l'emploi.