



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

## **Plan d'action 2010-2011**

**Présenté à**



**Le 29 janvier 2010**

# 1. Le secteur

## 1.1 Description du secteur

L'industrie québécoise des fabricants de produits en matière plastique et de matériaux composites regroupe des entreprises dont l'activité *principale* est la fabrication, à l'aide de résines thermoplastiques et/ou thermodurcissables, d'une vaste gamme de produits destinés à des marchés variés. Ces entreprises sont classifiées sous la catégorie 3261 (Fabrication de produits en matière plastique) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Le secteur est représenté par près de 31 900 travailleurs au Québec : régleurs, assembleurs, finisseurs et contrôleurs de produits en plastique, chimistes, manœuvres, opérateurs de machines à mouler, technologues en génie industriel et en génie de la construction, etc. Selon les dernières données disponibles, le sous-secteur des matières plastiques employait, à lui seul, un peu plus de 25 200 personnes alors que celui des matériaux composites en comptait près de 6 700. L'activité industrielle se concentre principalement dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de Chaudière-Appalaches, qui représentent à elles seules 62 % des entreprises et 67 % des emplois du secteur. En 2008, elle regroupait un total de 479 entreprises dont 62% d'entre elles comptent moins de 50 employés.

L'industrie québécoise dessert principalement trois marchés, soit les emballages (33 % des entreprises du secteur), la construction (33 %) et le transport (30 %). Les produits quant à eux se déclinent ainsi :

**Plastiques :** Dans le secteur des plastiques, on retrouve notamment les pièces pour véhicules automobiles et récréatifs, les contenants divers, les pellicules et feuilles non renforcées, les sacs non renforcés, les profilés non renforcés et les tuyaux et raccords de tuyaux;

**Composites :** Dans le secteur des composites, ce sont principalement les applications liées aux baignoires et douches, au nautique et accessoires et au transport (automobile, camion, autobus et autres).

Au niveau des procédés de fabrication, les plus utilisés sont :

l'injection	(27 %)
l'extrusion	(20 %)
le moulage au contact	(20 %)
et le thermoformage	(16 %)

Au tableau de la page suivante, vous pourrez constater que la taille des entreprises est très variée et que l'on compte des entreprises partout à travers le Québec.

Tableau 1 : **Répartition des entreprises et de l'emploi dans l'industrie des plastiques et des composites** ( Source : PlastiCompétences, 2008)

	<b>PLASTIQUES</b>		<b>COMPOSITES</b>		<b>TOTAL</b>	
<b>TAILLE DES ENTREPRISES</b>	Entreprises	Emplois	Entreprises	Emplois	Entreprises #	Emplois
• 5 travailleurs et moins	36	120	26	78	62	198
• De 6 à 10 travailleurs	36	281	17	129	53	410
• De 11 à 20 travailleurs	46	737	16	240	62	977
• De 21 à 49 travailleurs	102	3370	19	637	121	4 007
• De 50 à 99 travailleurs	70	4 723	20	1 214	90	5 937
• De 100 à 249 travailleurs	60	8 939	9	1 716	69	10 655
• 250 travailleurs et plus	16	7 015	6	2 674	22	9 689
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>25 185</b>	<b>113</b>	<b>6 688</b>	<b>479</b>	<b>31 873</b>
<b>LOCALISATION DES ENTREPRISES</b>	Entreprises	Emplois	Entreprises	Emplois	Entreprises #	Emplois
• Montréal (6)	115	7 912	16	1 118	131	9 030
• Montérégie (16)	92	6 550	20	1 519	112	8 069
• Chaudière-Appalaches (12)	33	2 641	21	1 629	54	4 270
• Capitale Nationale (	17	1 331	3	6	20	1 337
• Estrie (5)	16	1 019	9	908	25	1 927
• Centre-du-Québec (17)	19	1 490	14	483	33	1 973
• Laval, Laurentides et Lanaudière	61	3 660	17	539	78	4 199
• Autres régions	13	582	13	486	26	1 068
<b>TOTAL</b>	<b>366</b>	<b>25 185</b>	<b>113</b>	<b>6 688</b>	<b>479</b>	<b>31 873</b>

## **1.2 Principales problématiques de main-d'œuvre**

- 1.2.1 Rareté de la main-d'œuvre : recrutement et rétention.
- 1.2.2 Qualification de la main-d'œuvre
- 1.2.3 Attrait du secteur pour les travailleurs
- 1.2.4 Attrait des programmes de formation pour les étudiants
- 1.2.5 Conditions de travail : salaire en vigueur dans l'industrie et horaires de travail
- 1.2.6 Difficulté de trouver des formateurs disposant d'une expertise reconnue et spécifique à l'industrie
- 1.2.7 Difficulté de libérer les travailleurs pour les périodes de formation (en raison des modes d'organisation du travail et de la faible disponibilité de main-d'œuvre de relève)
- 1.2.8 Manque de matériel pédagogique pour soutenir l'acquisition des compétences techniques nécessaires à une intégration en emploi réussie des nouveaux travailleurs
- 1.2.9 Saisonnalité des emplois et fluctuation des emplois
- 1.2.10 Lacune au niveau de la gestion des ressources humaines
- 1.2.11 Manque de visibilité du secteur et perception de l'industrie

## **1.3 Analyse des tendances du secteur**

Tout comme la majorité des secteurs, notre industrie fait face à la crise économique, à la volatilité de la devise canadienne, à la concurrence mondiale, au défi de dénatalité combiné au vieillissement de la main-d'œuvre, ce qui se traduit par une rareté de plus en plus vive de la main-d'œuvre. L'industrie se devra, dans les prochaines années, d'augmenter sa performance au niveau de la productivité, de la recherche et du développement, de sa capacité d'innovation à offrir des produits à valeur ajoutée, des conditions d'emploi offertes. Quelques pistes de solution pourraient être de revoir les modèles d'affaires, augmenter les investissements, adopter des pratiques de gestion des ressources humaines gagnantes et placer l'innovation au cœur de son quotidien.

À court terme, les entreprises ont actuellement le souci de traverser la crise en cours et de se préparer à la relance. Pour certaines d'entre elles, c'est un moment privilégié pour prendre du recul et se questionner au niveau de leurs pratiques et modèles d'affaires. Un vieil adage dit que si on fait les choses comme d'habitude, on obtient les mêmes résultats que d'habitude. L'innovation doit être un état d'être permanent et non pas une mode et de ce fait, être intégrée à la vision nouvelle des entreprises.

Tous ces défis ne représentent pas les mêmes enjeux pour les entreprises de notre industrie. En effet, les besoins de la grande entreprise se situeront plus au niveau de la formation en tant que telle et ce pour tous les niveaux de travailleurs tandis que la petite entreprise ressentira plus le besoin de s'outiller et se structurer. On peut parler ici d'une gestion stratégique des ressources humaines versus une gestion opérationnelle. Trois niveaux se distinguent :

- Gestion du personnel : formulaires, politiques et procédures
- Gestion des ressources humaines : mobilisation, utilisation efficace des ressources, responsabilisation,
- Gestion humaine des ressources : stratégie, management, optimisation des talents, croissance de l'individu

Après avoir connu pendant plusieurs années une évolution plus rapide de sa production que l'ensemble de l'industrie manufacturière canadienne, le secteur des plastiques et composites connaît un recul de sa production au Canada en 2007. En comparaison avec les autres secteurs manufacturiers, notre industrie a depuis les dernières années, maintenu une croissance supérieure à la moyenne. En comparaison avec les États-Unis, l'industrie de la plasturgie a toujours connu un écart de productivité, mais avec les années, cet écart tend à croître sans cesse. Les entreprises devront tendre à accroître les efforts visant à augmenter la productivité. L'augmentation de la productivité passera inévitablement par la qualification de la main-d'œuvre. PlastiCompétences souhaite, par les activités présentées au cours des pages qui suivent, faire partie intégrante de la croissance des entreprises de son secteur et des acteurs qui y évoluent quotidiennement.

#### 1.4 Défis et enjeux de l'industrie

À la lumière des renseignements obtenus lors du dernier diagnostic sectoriel de main-d'œuvre en 2008, les entreprises du secteur font face actuellement à de nombreux défis à savoir :

##### Défis liés à la compétitivité

- L'intensification des efforts de **développement de nouveaux produits** qui se différencient de la concurrence. Pour certaines des entreprises rencontrées, il s'agit d'une question de « survie » ;
- La **capacité à réaliser des activités de R&D** compte tenu des nombreuses exigences que ces investissements imposent notamment pour la plus petite entreprise (ex : préparation des dossiers pour les fins de crédits d'impôts) ;
- La **productivité accrue** des entreprises que ce soit par le biais de l'acquisition de nouveaux équipements et technologies ou encore par la mise en place de meilleures méthodes de travail et de supervision ;
- La nécessité de faire face à la **concurrence internationale** grandissante, notamment celle de la Chine et du Mexique et le meilleur contrôle des coûts qu'elle impose aux entreprises du secteur
- La protection de l'environnement représente actuellement un enjeu déterminant pour l'industrie des plastiques et des composites. Le recyclage, la diminution des rejets et la réduction des émissions sont autant de contraintes avec lesquelles l'industrie doit composer pour trouver des solutions environnementales novatrices.

### **Défis liés aux ressources humaines**

- La **disponibilité limitée de la main-d'œuvre** qualifiée et consciencieuse, particulièrement pour les entreprises localisées loin des grands centres urbains et des centres de formation spécialisée ... et le temps de formation à consacrer par conséquent en entreprise ;
- Les **difficultés de recrutement du personnel qualifié** causées à la fois par le nombre restreint d'inscriptions et de diplômés dans les programmes de formation spécialisés mais également par la mauvaise image perçue de l'industrie (environnement de travail difficile) ;
- La **qualité de la formation** dispensée dans les écoles et établissements spécialisés qui risque d'être mise en péril faute d'un nombre suffisant d'inscriptions et qui est jugée comme étant parfois trop générale ;
- Le **défi de conservation du personnel actuel** (rétention) compte tenu de l'environnement de travail (horaires de travail, travail routinier, odeurs, poussière, chaleur, etc.), des fluctuations de production et parfois des meilleurs salaires et conditions offerts par d'autres entreprises manufacturières ;
- La **capacité à rivaliser avec d'autres secteurs d'activités quant aux salaires et conditions offerts** dans l'industrie. C'est un défi plus marqué pour les entreprises de plus petite taille qui doivent faire preuve de créativité pour concurrencer les plus grandes entreprises (ex : horaire variable, sentiment d'appartenance mieux développé, etc.).

Sans pour autant constituer un défi pour les entreprises elles-mêmes, la **promotion de l'industrie et de ses occasions d'emplois** auprès des jeunes et de la relève demeure une préoccupation importante pour les dirigeants rencontrés. Un important travail de promotion des emplois et programmes de formation reste à faire.

## 2. Priorités que PlastiCompétences entend réaliser dans le cadre des cinq orientations en conformité avec la Politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail

### 2.1 Premier mandat : Développer la formation continue

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
2.1.1 Poursuivre le développement de contenus de formation en injection des plastiques <u>Projet en continu</u>	Résultats visés : Augmenter la qualification de la main-d'œuvre et encadrer la formation des travailleurs.  Indicateurs : Nombre de formations développés, qualité des programmes développés, satisfaction des participants au projet pilote	Chaudière Appalaches Capitale nationale
2.1.2 Développer un plan d'accueil et de formation à « l'intégration des employés techniques »	Résultats visés : Outiller les personnes responsables de l'accueil afin de faciliter le transfert des connaissances et augmenter la rétention des employés  Indicateurs : Qualité des programmes de formation développés, fréquence des diffusions, nombre d'inscription, taux de satisfaction des participants.	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches
2.1.3 Développer une formation à l'intention du personnel des ventes, marketing, achats et au service à la clientèle	Résultat visé : Rehausser les connaissances du personnel ayant à interagir avec la clientèle sur les techniques de ventes et spécificités propres au secteur de la plasturgie  Indicateur : Nombre de participants aux formations offertes et taux de satisfaction des participants	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches
2.1.4 Concevoir des formations en ligne pour des besoins communs théoriques.	Résultat visé : Améliorer la qualification de la main-d'oeuvre  Indicateur : Nombre de personnes suivant la formation, taux de satisfaction	Toutes les régions
2.1.5 Créer des outils d'évaluation des compétences de base et du savoir-être pour l'embauche et le développement des employés actuels.	Résultat visé : Outiller les entreprises dans l'amélioration de leur processus de sélection  Indicateur : Nombre d'outils développés	Toutes les régions

2.2 Deuxième mandat : **Identifier les besoins** spécifiques du secteur **en matière de gestion des ressources humaines** et **d'organisation du travail**

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
2.2.1 Offrir des séances de co-développement pour les gestionnaires <u>Projet récurrent</u>	Résultat visé : Offrir aux gestionnaires une tribune leur permettant d'échanger sur les meilleures pratiques d'affaires et la résolution de problèmes  Indicateur : Nombre de participants aux ateliers et taux de satisfaction des participants	Estrie et Montérégie
2.2.2 Offrir des formations en lien avec des thématiques de RH formule « déjeuners-conférence » <u>Projet récurrent</u>	Résultat visé : Améliorer les pratiques en matière de gestion des ressources humaines des gestionnaires  Indicateur : Nombre de participants aux activités et taux de satisfaction	Montréal, Québec, Estrie et Bellechasse

2.3 Troisième mandat : Élaborer des mesures pertinentes pour permettre la **stabilisation de l'emploi**

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
2.3.1 Promouvoir et valoriser les emplois dans l'industrie	Résultat visé : Faire connaître les métiers auprès des jeunes et des personnes désirant effectuer un changement de carrière  Indicateur : Nombre de demandes d'information chez PlastiCompétences et hausse du nombre d'inscriptions dans les centres de formation	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches
2.3.2 AGA <u>Projet récurrent</u>	Résultat visé : Informer les acteurs de notre industrie des réalisations passées et à venir de PlastiCompétences  Indicateur : Nombre de personnes présentes, taux de satisfaction	Toutes les régions
2.3.3 Outiller les gestionnaires sur les méthodes de « gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre »	Résultats visés : Aider les gestionnaires d'entreprises à prévoir leurs besoins de main- d'œuvre à plus long terme et permettre à PlastiCompétences d'obtenir des données à jour sur les besoins de main-d'œuvre de l'industrie  Indicateur : Nombre de demandes pour l'outil de gestion et quantité de données disponibles pour PlastiCompétences	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches



2.4 Quatrième mandat : **Prendre en compte les problématiques des clientèles cibles**

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
2.4.1 Offrir des cours de francisation au sein des entreprises de la grande région de Montréal  <u>Projet en continu</u>	Résultat visé : Offrir des cours de français en entreprise en vue de parfaire la connaissance du français des travailleurs immigrants et d’avoir un effet positif sur la rétention du personnel  Indicateur : Nombre de travailleurs formés et leur taux de satisfaction	Grande région de Montréal
2.4.2 Proposer une activité visant à mettre en lien les employeurs et les clientèles cibles à la recherche d’un emploi	Résultat visé : Faciliter le contact entre les chercheurs d’emploi et les employeurs  Indicateur : Nombre de participants au projet	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce Chaudière Appalaches

2.5 Cinquième mandat : **Assurer**, en cohérence avec ces mandats, **la circulation de l’information** auprès de l’ensemble des entreprises et des travailleurs du secteur concerné au Québec, notamment lors de la conception et de la réalisation des plans d’action sectoriels.

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
2.5.1 Informer l’industrie sur les grâce à un bulletin électronique et des nouvelles  <u>Projet récurrent</u>	Résultat visé : S’assurer que l’information soit disponible pour l’industrie  Indicateur : Nombre de parution du bulletin et statistiques de fréquentation sur le site	Toutes les régions
2.5.2 Maximiser le site internet de PlastiCompétences	Résultat visé : Informer, promouvoir, rendre disponible à l’industrie des outils, données, renseignements, etc.  Indicateur : Augmentation de fréquentation sur le site de PlastiCompétences, augmentation du nombre de demande de renseignements et du nombre d’outils utilisés et de documents téléchargés	Toutes les régions
2.5.3 Stratégie de communication <u>Projet en continu</u>	Résultat visé : S’assurer du rayonnement du comité sectoriel, de ses projets et des outils disponibles pour les entreprises  Indicateur : Nombre de demande d’outils, augmentation du nombre de demandes d’informations et hausse du taux de participation aux activités	Toutes les régions

### 3 : Activités relatives au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

#### 3.1 Activités de promotion au regard du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
3.1.1 Promouvoir les PAMT lamineurs de matériaux composites et opérateurs à l'extrusion pour le secteur des plastiques	Résultat visé : Augmenter la qualification des lamineurs de matériaux composites Indicateur : Nombre d'ententes signées	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches
3.1.2 Promouvoir la norme compagnons au sein des entreprises des plastiques et matériaux composites	Résultat visé : Augmenter la qualification des superviseurs et formateurs en entreprises Indicateur : Nombre d'ententes signées	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches

#### 3.2 Travaux relatifs à l'élaboration de normes professionnelles

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
3.2.1 Développer la norme d'opérateur de presse à injection pour le secteur des plastiques	Résultat visé : Standardiser le métier, s'assurer de l'adhésion de l'industrie, développer les connaissances des travailleurs Indicateur : Acceptation et entérinement de la norme par l'industrie	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches

#### 3.3 Travaux relatifs à la reconnaissance des compétences des personnes en emploi et sans emploi.

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
3.3.1 Promouvoir la reconnaissance des compétences des personnes en emploi et sans emploi pour les lamineurs de matériaux composites et les opérateurs d'extrusion	Résultat visé : Augmenter le nombre de travailleurs qualifiés Indicateur : Nombre de demandes de certification	Montréal, Estrie, Québec, Centre du Québec, Beauce, Chaudière Appalaches

3.4 Travaux relatifs à la **mise en place de mutuelles** de formation.

ACTIVITÉS ET MOYENS	RÉSULTATS VISÉS ET INDICATEURS	RÉGION
3.4.1 Donner suite aux résultats de l'étude de pertinence sur la mise en place d'une mutuelle	<p>Résultat visé : S'assurer de pouvoir répondre aux besoins de formation en regroupement des entreprises intéressées</p> <p>Indicateur : Nombre de demandes d'inscription à la mutuelle</p>	Montréal, Estrie, Chaudière Appalaches

## **4 : Principales problématiques du secteur**

Les problématiques du secteur sont étroitement liées aux défis qui attendent les entreprises. C'est pourquoi nous retrouvons à nouveau des problématiques classifiées sous deux catégories distinguées : les problématiques liées à la compétitivité des entreprises et celles liées aux ressources humaines.

### **4.1 Problématiques liées à la compétitivité des entreprises**

La mondialisation amène avec elle plusieurs problématiques :

- La nécessité pour les entreprises de se diversifier. Pour ce faire, elles devront augmenter leurs investissements en recherche et développement afin de se différencier de la concurrence. Par exemple, avec des produits à valeur ajoutée
- L'obligation d'augmenter la productivité afin d'être concurrentielles face à la concurrence internationale grandissante
- Les contraintes inhérentes à la protection de l'environnement et au respect des règlements et législations

### **4.2 Problématiques liées aux ressources humaines**

Le pic de main-d'œuvre annoncé pour 2012 et engendré par deux conjonctures spécifiques, soit la dénatalité et le vieillissement de la population, amènera avec lui une problématique criante de besoin de main-d'œuvre qui se traduira en problématiques suivantes :

- Travailleurs non suffisamment qualifiés
- Obligation des entreprises à former à l'interne, réduisant ainsi le temps de production
- Nombre restreint d'inscriptions et de diplômés dans les programmes de formation
- Disponibilité de main-d'œuvre en région, loin des grands centres urbains
- Rétrécissement du bassin disponible de main-d'œuvre
- Difficulté d'attraction en raison de l'image quelquefois négative de l'industrie
- Difficulté de rétention en raison des conditions de travail quelquefois non concurrentielles versus les concurrents

La taille des entreprises (62 % ne comptent pas plus de 50 employés) représente une problématique au niveau de la gestion des ressources humaines puisque les entreprises ne bénéficient pas nécessairement de l'expertise nécessaire pour assurer une saine gestion des ressources humaines

- Manque de structure au niveau de l'organisation des ressources humaines (programmes, gestion des effectifs, soutien aux gestionnaires, aide aux employés, etc.)
- Manque d'outils pour assurer une gestion adéquate des ressources humaines
- Manque de connaissances en ressources humaines permettant d'intégrer stratégiquement les ressources humaines aux objectifs globaux de l'entreprise