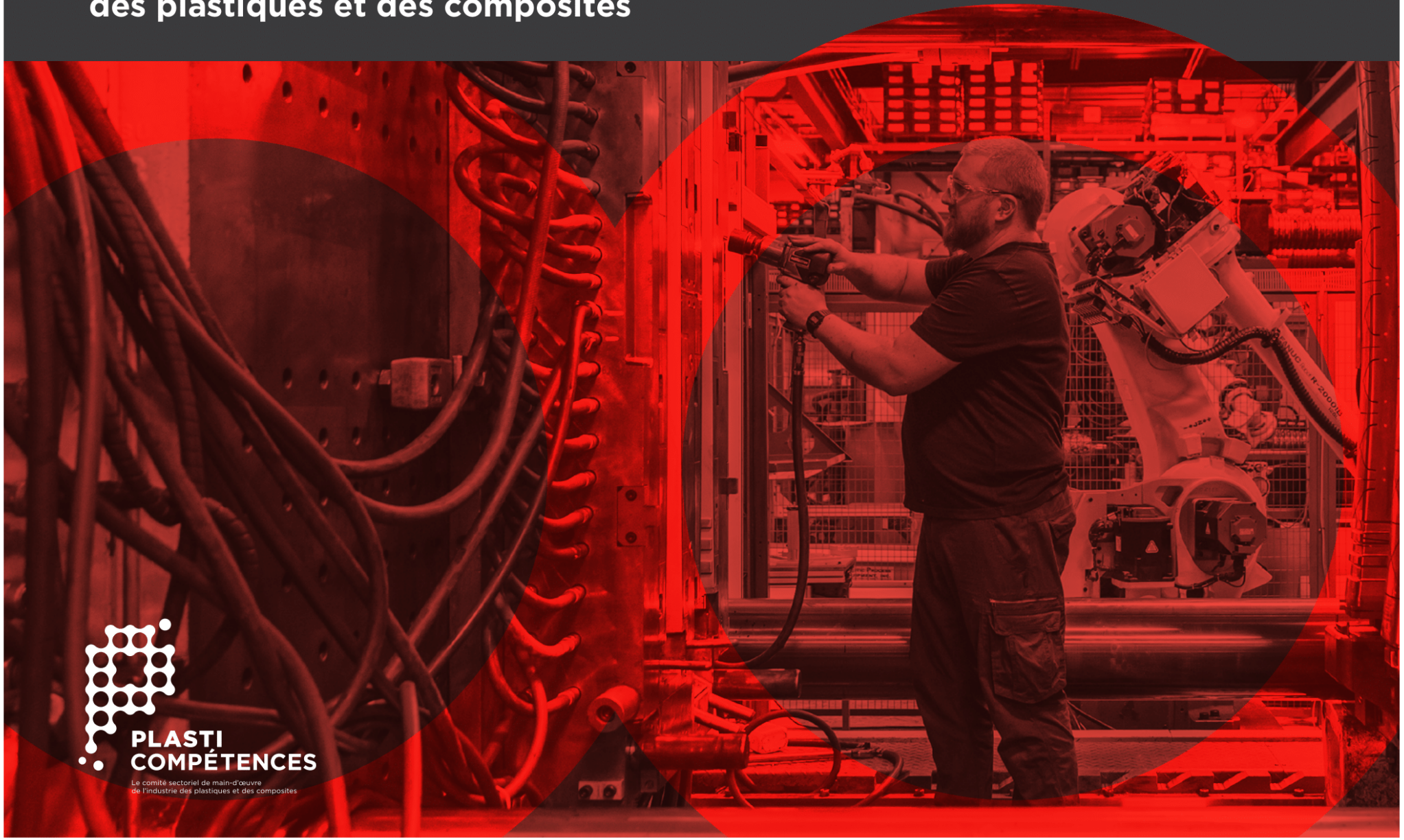
2024

Diagnostic sectoriel

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites



PLASTI COMPÉTENCES

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

Remerciements

Ce diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites a été réalisé par PlastiCompétences grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Nous tenons à souligner la collaboration de nos partenaires qui ont participé à ce projet :

- Alliance Polymères Québec (APQ) ;
- La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ;
- Le Centre de développement des composites du Québec (CDCQ) ;
- Le Regroupement des Industries des composites du Québec (RICQ).

Nous tenons à remercier les entreprises et les travailleurs qui ont été appelés à participer à l'une ou à l'autre des étapes de consultation.

Ce diagnostic sectoriel a été mené conjointement par les firmes de recherche et de services-conseils Segma Recherche et MNP, et leurs équipes de travail composées entre autres de Raynald Harvey, Marie-France Lavallée, Vincent Rioux et Samuel Maugard. Marie-Hélène Hamelin, chargée de projet chez PlastiCompétences, a chapeauté ce projet et révisé le contenu du diagnostic.

Avec la participation financière de :

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Table des matières

Remerciements 2

Table des matières 3

1. Contexte, objectifs et méthodologie 5

1.1. Objectifs et méthodologie 5

2. Faits saillants 13

2.1. Résumé express 13

2.2. Sommaire exécutif 15

2.3. Constats 27

3. Portrait de l'industrie 30

4. Indicateurs économiques et financiers 43

5. Commerce international 58

6. Développement durable 68

7. Portrait de la main-d'œuvre 73

8. Recrutement 88

9. Formation 112

10. Rétention 126

11. Enjeux, défis et changements de l'industrie 139

12. Questions des partenaires 152

13. Projections et analyse prospective 158

14. Constats et recommandations 169

Annexe 1 178

1 Contexte, objectifs et méthodologie

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

1. Contexte, objectifs et méthodologie

1.1. Objectifs et méthodologie

Objectifs

La réalisation du diagnostic sectoriel de 2024 vise à fournir une vision approfondie et actualisée de l'industrie de la plasturgie au Québec, en mettant en lumière les dynamiques actuelles, les défis spécifiques et les perspectives pour les sous-secteurs des plastiques et des composites. Plus précisément, les principaux objectifs de la présente démarche sont de :

1. **Actualiser le portrait de la main-d'œuvre de l'industrie et identifier les tendances et les perspectives de l'avenir de la plasturgie, soit des plastiques et des composites**;
   Fournir un état des lieux actuel de l'industrie des plastiques et des composites au Québec, incluant des données distinctes pour ce secteur (SCIAN 3261), tout en excluant l'industrie du caoutchouc (SCIAN 3262) et la sous-classe SCIAN 326196.
2. **Documenter les enjeux et les besoins de l'industrie**;
   Identifier les principales problématiques et préoccupations des entreprises, notamment en matière de recrutement, de formation, de rémunération, et de gestion des ressources humaines.
3. **Comparer les perceptions des employeurs à celles des travailleurs sur certains aspects**;
   Évaluer les exigences des employeurs, les pratiques en gestion des ressources humaines, et les compétences actuelles et futures de la main-d'œuvre, tout en tenant compte du point de vue des travailleurs dans une approche paritaire.
4. **Identifier certaines activités pour les plans d'action à venir pour les trois années subséquentes**;
   Identifier des recommandations d'activités prioritaires et des interventions stratégiques pour alimenter le plan stratégique 2025-2028 de PlastiCompétences, tout en tenant compte des dynamiques et problématiques actuelles.
5. **Réaliser une analyse prospective**
   Anticiper l'évolution de l'industrie des plastiques et des composites en analysant les tendances sectorielles (économiques, technologiques et réglementaires) susceptibles d'influencer la main-d'œuvre et les compétences requises. Proposer des scénarios et des recommandations stratégiques afin d'aligner l'accompagnement en conséquence.

Méthodologie quantitative

Le Diagnostic repose principalement sur des données primaires qui ont été collectées par entrevues téléphoniques et via un questionnaire autoadministré sur le Web dans le cadre d'un sondage effectué auprès d'un échantillon de répondants parmi les entreprises des secteurs d'activité ciblés, tel que décrit précédemment.

La liste des entreprises a été constituée en utilisant différentes sources qui ont pu parfois se recouper : liste d'entreprises de PlastiCompétences, Info-Canada (fournisseur de données), listes et répertoires accessibles sur des sites Web publics, recherches sur internet, etc.

Les résultats d'ensemble incluent les sous-secteurs de l'industrie de la plasturgie, ainsi que les entreprises situant leurs activités dans les deux sous-secteurs à parts égales. Pour ces dernières, en raison de la taille de l'échantillon (n = 8), leurs résultats ne sont pas présentés séparément dans les tableaux.

La présentation des résultats d'ensemble, excluant les entreprises dont les activités se situent dans les deux sous-secteurs à parts égales, vise à simplifier l'analyse tout en maintenant leur contribution dans les calculs globaux pour refléter fidèlement les tendances de l'ensemble de l'industrie. Ainsi, les chiffres d'ensemble peuvent parfois être supérieurs à la somme des résultats des sous-secteurs présentés dans les tableaux, puisque ces entreprises sont incluses dans les calculs. Leurs résultats spécifiques ne sont toutefois pas détaillés.

	Collecte employeurs	Collecte travailleurs
Populations cibles	Entreprises québécoises dont le secteur d'activité principal fait partie de l'industrie de la *fabrication des produits en plastique et en composites* (SCIAN 3261), excluant les entreprises ayant pour activité principale la *fabrication de portes et de fenêtres en plastique* (SCIAN 326196).	Travailleurs au sein d'entreprises québécoises dont le secteur d'activité principal fait partie de l'industrie de la *fabrication des produits en plastique et en composites* (SCIAN 3261), excluant les entreprises ayant pour activité principale la *fabrication de portes et de fenêtres en plastique* (SCIAN 326196).
Échantillonnage	Afin de maximiser le taux de réponse à certains indicateurs mesurés par la consultation, les entreprises ayant répondu aux questions pertinentes sans avoir complété le sondage ont été considérées et leurs réponses sont traitées dans le cadre de la présente étude. 121 répondants répartis dans les sous-secteurs suivants : • **Plastiques** : 92 entreprises; • **Composites** : 21 entreprises; • **Plastiques et composites** : 8 entreprises. 112 répondants ont complété l'ensemble du sondage. Celles-ci sont réparties dans les sous-secteurs suivants : • **Plastiques** : 85 entreprises; • **Composites** : 19 entreprises; • **Plastiques et composites** : 8 entreprises. La liste des employeurs contactés afin de construire l'échantillon a été fournie par PlastiCompétences, laquelle a été bonifiée d'une liste d'entreprises d'Info-Canada et de recherches sur Internet.	50 répondants. Le questionnaire était d'abord envoyé aux employeurs, lesquels étaient chargés d'obtenir le consentement préalable des travailleurs pour la transmission de leurs coordonnées. Ceux-ci recevaient ensuite un courriel les invitant à répondre au sondage.
Collectes	• **Sondage téléphonique et Web** réalisé du 13 juin au 26 septembre 2024. • **Taux de réponse** : 28,5 %. • **Temps de réponse moyen** : 35 minutes. • **Nombre moyen d'appels par numéro utilisé** : 8	• **Sondage Web** réalisé du 2 juillet au 30 septembre 2024. • **Taux de réponse** : le sondage a été acheminé aux travailleurs par les employeurs sur une base volontaire. Il est donc impossible de calculer le taux de réponse.

Défis des collectes	• **Collecte en période estivale** : Plusieurs répondants potentiellement admissibles étaient absents au moment de les contacter, nécessitant plusieurs relances par téléphone et/ou par courriel. Des efforts soutenus de relance par courriel auprès des employeurs ont été consacrés dans le dernier mois de la collecte. • **Fréquence des sollicitations** : les entreprises avaient déjà été sollicitées par une autre organisation afin de conduire un exercice similaire portant sur l'analyse de leurs activités de production.	• **Collecte en période estivale** : Plusieurs employeurs d'entreprises embauchant 100 travailleurs ou moins étaient absents à certains moments de la collecte. Le bassin de travailleurs potentiels étant plus important au sein des entreprises de grande taille. Il convient également de rappeler que les efforts de recrutement doivent s'étaler sur une plus longue période afin d'accorder suffisamment de temps aux répondants pour participer à la consultation. • **Mode de collecte** : La consultation sur le Web permet d'accorder plus de flexibilité aux répondants. Toutefois, le taux de réponse estimé est généralement plus faible que pour une consultation hybride et/ou téléphonique. • **Complexité du processus de collecte** : La multiplication des étapes nécessaires à la collecte (demande de consentement du travailleur lors de l'entrevue avec l'employeur, envoi d'un courriel distinct, etc.) a engendré des obstacles significatifs, réduisant le bassin de travailleurs rejoints aux fins de la consultation.
Pondération	Les données ont été pondérées en fonction de la taille des établissements afin d'assurer un échantillon représentatif de la population ciblée.	Les données ont été pondérées en fonction de la taille des établissements afin d'assurer un échantillon représentatif de la population ciblée. En raison de la taille réduite de l'échantillon, les résultats sont à interpréter avec prudence.
Marges d'erreur	La marge d'erreur maximale pour un échantillon de 112 répondants est de 8,0 % (niveau de confiance de 95 %). Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.	La marge d'erreur maximale pour un échantillon de 50 répondants est de 13,8 % (niveau de confiance de 95 %). Elle augmente pour les sous-groupes de l'échantillon.

Les nombres présentés ont été arrondis, ce qui peut entraîner des totaux inférieurs à 100 % dans les graphiques et tableaux. Les calculs des sommes utilisent toutefois les valeurs non arrondies.

Méthodologie qualitative

Trois groupes de discussion ont été tenus les 17 et 18 septembre, auxquels 11 employeurs ont participé. Les enjeux abordaient notamment la gestion des ressources humaines au sein de leur entreprise et les défis à l'égard du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre.

Le recrutement des participants était sous la responsabilité de Segma Recherche à partir de la liste de répondants ayant accepté, lors du sondage téléphonique, d'être recontactés.

Des entrevues individuelles menées auprès des entreprises embauchant 100 travailleurs ou plus, menées lors du sondage quantitatif, avaient pour objectif d'approfondir certaines problématiques spécifiques liées au secteur. Il n'est pas possible d'extrapoler le résultat de ces entrevues qualitatives à l'ensemble de l'échantillon.

Les groupes de discussion visaient quant à eux à approfondir et expliquer certains résultats des données du sondage téléphonique et de la recherche de données secondaires. En raison du caractère qualitatif de la démarche, il n'est pas possible d'extrapoler les résultats de ces entrevues à l'ensemble de l'industrie.

Définition de l’industrie

Pour ce diagnostic sectoriel de main-d’œuvre, l'industrie des plastiques et des composites est constituée des entreprises qui effectuent des activités de fabrication de produits intermédiaires ou finaux à partir de résines plastiques, grâce à des procédés tels que le moulage par compression, par extrusion, par injection, par soufflage et par coulage (SCIAN 3261), selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Le système classe les activités économiques par un code composé d'une suite de numéros, le tout selon une structure hiérarchique à cinq niveaux. La catégorie se précise à mesure que nous ajoutons des numéros au code.

- Niveau 1 : secteurs (codes à deux chiffres);
- Niveau 2 : sous-secteurs (codes à trois chiffres);
- Niveau 3 : groupes (codes à quatre chiffres);
- Niveau 4 : classes (codes à cinq chiffres);
- Niveau 5 : classes canadiennes (codes à six chiffres).

Pour le secteur de la fabrication, on obtient la structure ci-dessous :

Niveau 1 : 31-33 Secteur de la fabrication (ou secteur manufacturier)

Niveau 2 : 326 Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc

Niveau 3 : 3261 Fabrication de produits en plastique (ci-après « *Fabrication de produits en plastique* », « *Industrie des plastiques* » ou « *Industrie de la plasturgie* » à des fins de simplification)

Niveau 4 : 32611 Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique

Niveau 5 : 326111 Fabrication de sacs et de sachets en plastique

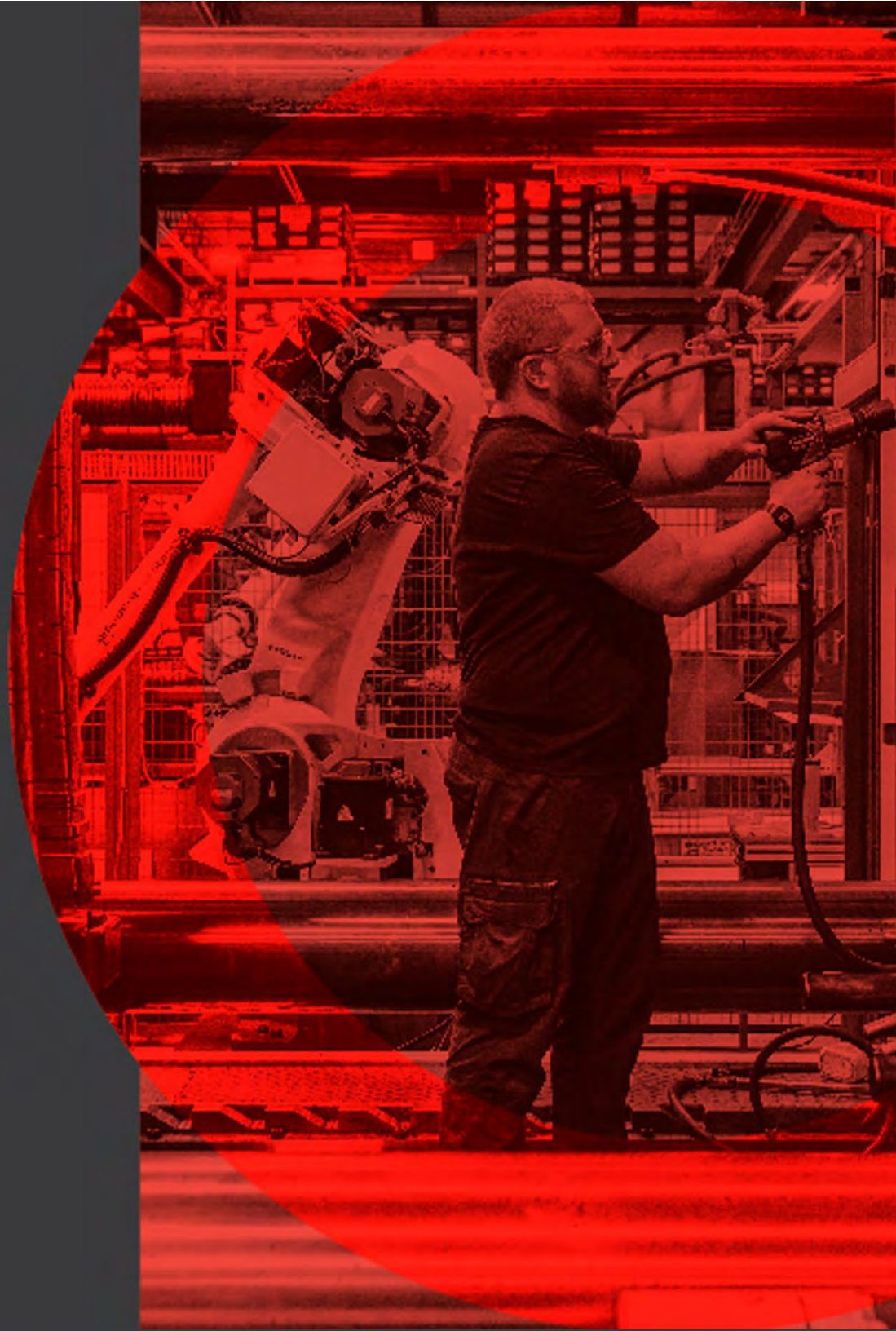
Pour les données du sondage, nous utiliserons le terme « sous-secteur du plastique » pour désigner les entreprises fabriquant principalement ou uniquement des produits en plastique et « sous-secteur des composites » pour celles fabriquant principalement ou uniquement des produits en

composites. Notons également que les entreprises qui transforment les composites sont généralement incluses dans le code SCIAN 326198 (Fabrication de tous les autres produits en plastique).

En ce qui concerne les données secondaires, les entreprises de la classe de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196) ont été exclues des données sur les entreprises du groupe de la fabrication des produits en plastique (SCIAN 3261). Lorsqu'il était impossible de les extraire, une note de bas de page a été ajoutée à cet effet.

2

Faits saillants



Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

2. Faits saillants

2.1. Résumé express

Portrait de l'industrie

- Les 425 entreprises québécoises du sous-secteur de la fabrication de produits en plastique représentent 28% des entreprises canadiennes du sous-secteur en 2024, soit 3,1% du secteur manufacturier au Québec.
- 73% des entreprises fabriquent principalement des produits en plastiques, 20% se spécialisent en composites.
- 65% des entreprises comptent moins de 50 travailleurs. L'industrie emploie environ 22 000 personnes, avec une moyenne de 50 travailleurs par établissement.
- Le taux de syndicalisation est estimé à 42%, en augmentation par rapport à 2021 (33%).

Indicateurs économiques et financiers

- Entre 2016 et 2022, le prix des matières premières a connu une forte augmentation (TCAM de 12,5%).
- L'industrie québécoise des plastiques accuse un retard de plus de 4$/heure dans la rémunération par rapport au secteur manufacturier.
- De 2019 à 2022, la rentabilité de l'industrie a augmenté de 32,2%, avec une marge bénéficiaire en hausse de 20,3%.
- Les dépenses en recherche et développement de l'industrie des plastiques diminuent (-4,4% annuellement depuis 2019), contrairement au secteur manufacturier (+3,9%).

Commerce international

- Les exportations de l'industrie des plastiques ont progressé de 5,0% par an en moyenne, légèrement moins que le secteur manufacturier (5,5%).
- La balance commerciale représentait près de 1,2 milliard de dollars fin 2023, avec une croissance annuelle moyenne de 15,1% depuis 2019.

Développement durable

- Entre 2016 et 2022, la quantité de plastiques récupérée a diminué (TCAM de -4,4%).
- En moyenne, 26,8% des matières plastiques utilisées sont recyclées dans la composition des produits.

Portrait de la main-d'œuvre

- Le bassin d'employés est en légère croissance (TCAM de 1,2% entre 2021 et 2024). L'industrie compte en somme 17 586 postes de production, dont 63,4% sont des postes spécialisés.
- 72% des postes à combler concernent des postes de journalier (36%) ou d'opérateur (36%).

Recrutement

- Le recrutement de travailleurs spécialisés est difficile pour 80% des entreprises et la disponibilité de la main-d'œuvre est la principale cause des difficultés de recrutement. Elles indiquent aussi que l'expérience est généralement plus importante que la formation et le niveau d'études.
- Près des deux tiers des entreprises recrutent auprès de clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail, dont 90% embauchent des personnes immigrantes.

Formation

- Le tiers des employeurs dépensent moins de 1% de la masse salariale en formation ou n'y engagent aucune dépense. En parallèle, les deux tiers des employeurs affirment que leurs travailleurs sont intéressés à développer de nouvelles compétences.
- Le manque de temps (37%) et de ressources humaines (13%) sont les principaux obstacles à la formation.

Rétention

- Le taux de roulement a diminué, passant de 19% en 2021 à 11,3% en 2024. Les postes de journaliers (48%) et d'opérateurs (21%) sont les plus touchés par les problèmes de rétention.
- Les conditions salariales (24%) et les conditions de travail physiques (23%) sont les principales raisons des problèmes de rétention selon les employeurs.

Enjeux et changements de l'industrie

- Le recrutement du personnel compétent est le principal enjeu en matière de gestion des ressources humaines, soit pour le tiers des entreprises.
- 30% des entreprises ont initié des changements liés à la transition verte depuis cinq ans. Les coûts financiers élevés et l'incertitude réglementaire sont les principaux défis de cette transition.
- Les trois quarts des entreprises n'ont constaté aucun poste significativement impacté par les changements technologiques.
- Près du tiers des entreprises ciblent l'automatisation et la robotisation comme orientation prioritaire en matière de recherche et d'innovation.

2.2. Sommaire exécutif

Portrait de l'industrie

L'industrie québécoise de la fabrication de produits en plastique occupe une place importante dans le paysage manufacturier canadien. En 2024, on dénombre 425 entreprises dans ce sous-secteur au Québec, représentant 28% des entreprises canadiennes de cette industrie. Ces entreprises constituent 3,1% du secteur manufacturier québécois, une proportion stable par rapport à 2021. Près d'une entreprise sur cinq (19 %) est établie dans la région de Chaudière-Appalaches.

La répartition des activités au sein de l'industrie montre une prédominance de la fabrication de produits en plastique. En effet, 73% des entreprises sondées se concentrent principalement sur cette activité, tandis que 20% se spécialisent dans les composites. Les 7% restants utilisent les deux matières à parts égales. On note une légère augmentation du nombre d'entreprises spécialisées depuis 2021, passant de 295 à 312 à l'échelle du Québec.

La structure de l'industrie est caractérisée par une forte présence de petites et moyennes entreprises. En 2024, 65% des entreprises du secteur comptent moins de 50 travailleurs. On observe cependant une évolution de la taille des entreprises depuis 2019. Le nombre d'entreprises employant entre 100 et 499 travailleurs a connu une baisse annuelle moyenne de 2,3%, ne représentant plus que 13% de l'industrie en 2024. En revanche, la catégorie des entreprises de 50 à 99 travailleurs a connu une croissance, passant de 82 à 94 entreprises entre 2021 et 2024.

Les classes de l'industrie desservies par PlastiCompétences (portes et fenêtres exclues) ont vu une décroissance du nombre d'entreprises de taille moyenne, avec un TCAM de -2,3 %, représentant une perte de 8 entreprises. Les principaux produits fabriqués par les entreprises desservies, les deux sous-secteurs confondus, sont les pièces pour véhicules terrestres (16 %), suivis des produits sur mesure pour clients (12 %), des produits de construction (11 %) et d'emballage autres que les sacs et bouteilles (10 %). Les principaux procédés de transformation de plastiques utilisés sont l'injection, l'extrusion de profilés et tubes et d'extrusion soufflage, alors que pour les entreprises des composites, le laminage, l'injection et le découpage sont les procédés les plus répandus.

L'industrie des plastiques emploie un nombre significatif de travailleurs, pour lesquels la masse salariale consacrée est inférieure à 1 millions de dollars pour moins d'une entreprise sur deux. Au début de 2024, on comptait près de 22 000 employés dans le secteur, avec une moyenne d'un

peu plus de 50 travailleurs par établissement. La syndicalisation est présente dans l'industrie, mais de manière inégale. Plus d'une entreprise sur cinq (21%) est syndiquée. Le taux de syndicalisation global est estimé à 42% (9 273 sur 21 955 employés), ce qui représente une augmentation notable par rapport au taux de 33% observé en 2021 dans le sous-secteur des plastiques.

Indicateurs économiques et financiers

L'industrie québécoise des plastiques fait face à plusieurs défis économiques et financiers. Entre 2016 et 2022, on constate une forte augmentation du prix des matières premières, avec un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 12,5%. Il est à noter que l'industrie canadienne des plastiques a connu une hausse des prix plus rapide que celle du Québec depuis 2020.

Contrairement à l'hypothèse avancée au sein du Diagnostic 2021, le prix des matières premières en 2020 a diminué légèrement pour remonter rapidement l'année suivante et en 2022. Les restrictions liées aux opérations des usines de production et de transformation de plastiques durant la pandémie ont limité l'offre de produits en plastiques, ce qui a pu causer une augmentation des prix de la résine plastique. Toutefois, une plus faible demande des principaux produits fabriqués en 2021 pourrait expliquer la diminution des prix des matières premières pendant la COVID-19. Nous avons également observé une diminution marquée du cours du baril de pétrole brut au début de l'année 2020. Alors que la tendance de l'évolution des prix des matières premières au Québec semble suivre celle du Canada, l'évolution des prix a été moins forte au Québec depuis 2020.

En termes de rémunération horaire, l'industrie québécoise des plastiques accuse un retard par rapport au secteur manufacturier général. En 2023, l'écart de rémunération s'est creusé, atteignant plus de 4 $ de l'heure, contre un peu moins de 3 $ l'heure en 2020.

Les investissements en recherche et développement (R&D) montrent des tendances divergentes entre l'industrie des plastiques et le secteur manufacturier dans son ensemble. Depuis 2019, le secteur manufacturier a connu une croissance modérée des dépenses en R&D, avec une moyenne de 3,9% par an. En revanche, l'industrie des plastiques a vu ses dépenses en R&D diminuer de manière significative, avec une baisse annuelle moyenne de 4,4% sur la même période.

La productivité et la valeur ajoutée présentent des résultats mitigés. Entre 2018 et 2021, la valeur ajoutée manufacturière par employé de production dans l'industrie des plastiques a augmenté en moyenne de 2,3% par année au Québec, contre 4,0% au Canada. Cependant la situation

s’est améliorée plus rapidement depuis 2019, surpassant de peu l’industrie des plastiques du pays quant aux revenus manufacturiers par employé (9,0 % au Québec, contre 6,1 % au Canada) et ceux de la production (8,2 % contre 5,7 %). Malgré cela, la productivité du travail dans l'industrie des plastiques est en baisse, tant au Canada (-1,7%) qu'au Québec (-2,1%), alors que le secteur manufacturier dans son ensemble reste stable au Québec (0,0%) et en léger recul au Canada (-0,3%). Les coûts ont donc augmenté pour les entreprises, sans gain équivalent en productivité.

Malgré ces défis, l'industrie québécoise des plastiques a connu une amélioration significative de sa rentabilité. Entre 2019 et 2022, sa rentabilité a augmenté en moyenne de 32,2%, passant d'environ 350 millions de dollars à plus de 800 millions de dollars. Sa croissance annuelle moyenne est deux fois plus forte que pour l’industrie manufacturière (13,2 %). La marge bénéficiaire a également progressé de 20,3%, grâce à une augmentation soutenue des revenus (9,9%) et une croissance plus modérée des salaires et traitements (3,1%).

Les entreprises expriment toutefois un optimisme, quoique prudent, pour la croissance de leur chiffre d’affaires et de leur rentabilité au cours des trois prochaines années : les deux tiers envisagent une croissance de leur chiffre d’affaires d’ici 2027 et la moitié exprime une prévision d’augmentation de leur rentabilité.

Commerce international

L'industrie québécoise des plastiques et des composites montre une performance mitigée en matière de commerce international, avec des signes de ralentissement récent malgré une croissance globale positive sur les dernières années.

Les exportations de cette industrie ont connu une progression moyenne de 5,0% par année pour s’établir à un peu plus de 1,6 G$ en 2023. Cette croissance, bien que positive, est légèrement inférieure à celle du secteur manufacturier québécois dans son ensemble, qui a enregistré une croissance annuelle moyenne de 5,5%, indiquant que l'industrie des plastiques n'a pas tout à fait suivi le rythme de croissance du secteur manufacturier en termes d'exportations.

Un ralentissement notable de ses exportations a été observé récemment. En comparant les trois premiers trimestres de 2024 à la même période en 2023, on constate une baisse de 2,4% des exportations. Il est intéressant de noter que la situation au Québec diffère de celle observée au niveau national sur le plan des exportations et des importations. Pour la même période, les exportations de l'industrie des plastiques pour l'ensemble du Canada ont connu une croissance de 4,3%.

Cette diminution contraste avec la croissance soutenue de 5,3% observée dans le secteur manufacturier québécois sur la même période. Ce décalage suggère que l'industrie des plastiques a fait face à des défis spécifiques au cours de l'année 2024 qui ont freiné sa croissance à l'exportation, alors que le reste du secteur manufacturier a continué de progresser, quoiqu'à un rythme légèrement moins soutenu.

Malgré ces défis récents, la balance commerciale de l'industrie de la plasturgie au Québec reste positive et en croissance. À la fin de 2023, elle s'élevait à près de 1,2 milliards de dollars. Cette balance commerciale a connu une croissance annuelle moyenne importante de 15,1% depuis 2019, ce qui témoigne d'une amélioration significative de la position commerciale de l'industrie sur cette période. Toutefois, alors que le marché américain cumule à lui seul près de 2,6 G$ d'exportations en 202, l'instabilité géopolitique à l'égard de l'imposition des tarifs douaniers demeure un enjeu de fond à surveiller.

Il convient aussi de noter que cette croissance de la balance commerciale, bien qu'impressionnante, est moins vigoureuse que celle observée dans l'ensemble du secteur manufacturier québécois. Ce dernier a enregistré une croissance annuelle moyenne de 29,5% de sa balance commerciale sur la même période, soit près du double de celle de l'industrie des plastiques. Ces chiffres mettent donc en lumière plusieurs aspects importants de la situation commerciale de l'industrie des plastiques et des composites au Québec, au-delà des pratiques commerciales d'exportation :

1. ***Une croissance positive, mais en deçà du secteur manufacturier*** : Bien que l'industrie ait connu une croissance de ses exportations et de sa balance commerciale, elle n'a pas réussi à égaler la performance du secteur manufacturier dans son ensemble. Cela pourrait indiquer des défis spécifiques à l'industrie ou des opportunités manquées.

2. ***Un ralentissement récent préoccupant*** : La baisse des exportations observée au cours des trois premiers trimestres de 2024 est particulièrement inquiétante, surtout dans un contexte où le reste du secteur manufacturier continue de croître. Cela pourrait signaler des problèmes émergents dans l'industrie de la plasturgie, tels que des changements dans la demande mondiale, une concurrence accrue ou des défis liés à la production ou à la logistique.

3. ***Une résilience relative de la balance commerciale*** : Malgré le ralentissement des exportations, la balance commerciale de l'industrie reste positive et en croissance. Cela suggère que l'industrie a peut-être réussi à maintenir ou à améliorer sa compétitivité, possiblement en réduisant ses importations ou en se concentrant sur des produits à plus forte valeur ajoutée.

4. ***Des disparités entre le Québec et le reste du Canada*** : La différence de performance entre l'industrie des plastiques au Québec et dans le reste du Canada soulève des questions sur les facteurs spécifiques qui pourraient affecter la compétitivité de l'industrie québécoise à l'international.

Ces tendances soulignent l'importance pour l'industrie des plastiques et des composites au Québec de rester vigilante face aux défis du commerce international. Évidemment, certains défis auxquels seraient confrontées spécifiquement une ou plusieurs des grandes entreprises du secteur, pourraient en partie expliquer certains indicateurs macroéconomiques défavorables. Toutefois, la considération des taux de croissance annuels moyens permet de dégager une tendance indiquant des défis réels pour les entreprises de toute taille. Un accompagnement pour l'analyse des causes du récent ralentissement des exportations, de même que dans le développement de stratégies propres à leurs différentes réalités, pourrait s'avérer crucial afin de renforcer leur position et leur potentiel de croissance sur les marchés internationaux.

Développement durable

L'industrie québécoise des plastiques fait face à des défis importants en matière de développement durable et de transition verte, avec des progrès limités et des obstacles significatifs à surmonter. Entre 2016 et 2022, on observe une tendance préoccupante à la baisse, avec une diminution à un taux annuel de croissance moyen (TCAM) de -4,4%. Cette baisse est plus prononcée que celle observée pour l'ensemble du Canada, ce qui suggère que le Québec fait face à des défis particuliers dans ce domaine. Cette tendance négative soulève des questions sur l'efficacité des systèmes de collecte et de recyclage en place, ainsi que sur les habitudes de consommation et de tri des consommateurs québécois.

En ce qui concerne l'utilisation de matières recyclées dans la production des entreprises, les données de la consultation montrent qu'en moyenne, un peu plus du quart (26,8%) des matières plastiques utilisées sont recyclées dans la composition des produits.

L'engagement des entreprises dans la transition verte semble limité. Seulement une minorité d'entreprises, soit un peu moins du tiers (30%), ont indiqué avoir initié des changements en raison des enjeux concernant la transition verte au cours des cinq dernières années. Ce faible taux d'adoption de pratiques plus durables est préoccupant, d'autant plus que l'industrie des plastiques est souvent au cœur des débats sur la pollution et la durabilité environnementale. En effet, durant les groupes de discussion, plusieurs entreprises ont partagé le défi de la perception négative du public à l'égard des produits qu'elles fabriquent ou transforment. Cette perception vient notamment limiter la capacité d'innovation car malgré l'intégration de plastiques recyclés ou biosourcés, leur commercialisation demeure parfois difficile au niveau local et national.

Quant aux entreprises qui n'ont pas encore amorcé de changements, elles font face à plusieurs obstacles pour les dix prochaines années, alors que les principaux défis identifiés sont les coûts financiers élevés (19%) et l'incertitude réglementaire (17%). Le tiers des entreprises (32%) qui n'ont pas initié de changements en lien avec la transition verte n'ont pas non plus amorcé le virage numérique vers l'industrie 4.0.

Enfin, en ce qui concerne la réduction des déchets, on note que plus d'une entreprise sur quatre n'identifie aucun obstacle quant à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement pour leurs opérations. Cependant, pour 22% des employeurs, le principal obstacle est le manque de connaissance sur les ressources et programmes de revalorisation et/ou recyclage.

Portrait de la main-d'œuvre

- L'industrie des plastiques et des composites a connu une légère croissance de sa main-d'œuvre depuis le dernier Diagnostic sectoriel réalisé en 2021. Entre 2021 et 2024, on estime que le bassin d'employés est passé de 21 210 à 21 955, pour un taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 1,2%. Cette croissance est toutefois moins rapide que celle observée entre 2016 et 2021, où le TCAM était de 1,7%. Parmi l'ensemble des entreprises, à partir des données de la consultation, on estime que 67% des employés sont affectés aux activités de production, pour un total de 14 715 employés.Le sous-secteur de la *fabrication d'autres produits en plastique* demeure au premier rang du bassin de travailleurs de l'industrie, représentant au total 65% de la main-d'œuvre manufacturière et non-manufacturière. Suivent les sous-secteurs de la *fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique* (17%) et la *fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non stratifiés en plastique* (6%).
- Depuis les trois dernières années, la majorité (56 %) des entreprises ont connu la stabilité sur le plan du nombre d'employés de production qu'elles embauchent, suivi du quart (24 %) qui ont vu leur nombre diminuer et de 19 % qui ont constaté une augmentation. Alors que près d'une entreprise sur deux (46 %) envisage toujours la stabilité du nombre d'employés de production d'ici les trois prochaines années, une proportion semblable (44 %) prévoit quant à elle une augmentation moyenne de l'ordre de 20 % du nombre actuel d'employés.

La structure de l'emploi est caractérisée par une forte proportion de postes d'opérateurs et de journaliers. En 2024, ces deux catégories comptent pour plus de 70% des postes des emplois affectés aux activités de production et représentent plus de deux postes à combler sur trois (72%), répartis équitablement entre journaliers (36%) et opérateurs (36%).

- En ordre d'importance, les principaux emplois de production sont les ouvriers/manutentionnaires (1 699 travailleurs), techniciens en plasturgie (1 338 travailleurs) et les mécaniciens industriels et électromécaniciens (953 travailleurs).
- En moyenne, les entreprises ont 1,7 postes à combler, pour un total estimé de 723 postes dans l'industrie. La moitié des entreprises n'ont aucun poste à combler actuellement.
- Parmi les entreprises qui ont exprimé avoir au moins un poste à combler d'ici les trois prochaines années parmi ceux présentés, plus des deux tiers (69 %) des postes à combler seront des postes d'opérateur (39 %) et de journalier (30 %).
- Les opérateurs sont un poste critique pour 22 % des entreprises, signifiant que l'exercice de leurs tâches et leurs compétences sont critiques à la réussite de la mission de ces entreprises.
- Lors des groupes de discussion, certaines entreprises participantes remarquent une certaine stabilité ou une légère augmentation du nombre d'employés de production. Dans l'ensemble, il n'y a pas d'augmentation significative dans la création de postes ou l'embauche de nouveaux employés.

Recrutement

Dans près de la moitié des entreprises (44%), la gestion des ressources humaines relève directement de la direction générale. Elle relève d'une équipe dédiée aux ressources humaines pour 41 % des entreprises sondées. Le recrutement dans l'industrie des plastiques et des composites présente plusieurs défis et particularités, propres aux postes spécialisés et non spécialisés.

Postes spécialisés

- Le recrutement de travailleurs spécialisés s'avère particulièrement difficile, avec huit entreprises sur dix (80%) rapportant des difficultés dans ce domaine.
- 60 % des entreprises embauchent actuellement des travailleurs qu'ils forment eux-mêmes ; cette proportion plus importante pour les postes non spécialisés (85 %).
- Pour combler leurs postes de production spécialisés, sept entreprises sur dix embauchent des travailleurs qui possèdent une expérience dans le secteur des plastiques et des composites (36 %) ou dans un autre secteur manufacturier (35 %).

- Pour 36 % des entreprises, le diplôme d'études secondaires est minimalement exigé pour les travailleurs de production spécialisés ; le tiers n'exige aucun niveau minimal. On privilégie des candidatures capables de s'adapter rapidement à l'industrie et aux besoins de l'entreprise, eût égard de la formation ou des études préalables.
- 37 % des entreprises identifient le manque demain-d'œuvre disponible comme principale cause des difficultés de recrutement alors que pour35 % d'entre elles, le problème est dû au manque de qualification de la main-d'œuvre disponible. Les groupes de discussion ont également permis de mettre en lumière le fait que la particularité des procédés de production, particulièrement pour les entreprises qui font de l'extrusion, peut également avoir un impact négatif sur la capacité des organisations à recruter. Comme cette main-d'œuvre manufacturière est rare, la connaissance des conditions de travail physiques difficilesdu secteur manufacturier est perçue comme un avantage lors de l'embauche.

Postes non spécialisés

- Pour les postes non spécialisés, les défis sont existants sur le plan du recrutement, mais moins importants que pour le recrutement des postes spécialisés. Plus de la moitié (57 %) jugent que le recrutement est difficile.
- 85% des entreprises embauchent des travailleurs sans formation spécifique pour leurs postes non spécialisés, un pourcentage plus élevé que pour les postes spécialisés (60 %).
- Pour combler leurs postes de production non spécialisés, 41 % embauchent en ce moment des travailleurs possédant une expérience de production dans un autre secteur manufacturier, mettant en lumière la compétition entre les entreprises des différents secteurs manufacturiers afin de recruter ce type de travailleur.
- Quant au niveau d'études minimal, la moitié des entreprises n'exigent aucune étude.
- Le manque dedisponibilité de la main-d'œuvre non spécialisée est la principale cause des difficultés de recrutement selon les employeurs.
- En entrevue individuelle, plusieurs entreprises ont souligné que pour le recrutement de leur main-d'œuvre non spécialisée, la motivation du travailleur dans son emploi et sa débrouillardise étaient les principaux critères évalués.

Au cours des dix prochaines années, six employeurs sur dix (60 %) estiment que les difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés et/ou non spécialisés seront les mêmes que celles qui les affectent actuellement. Les postes d'opérateur, de journalier et de technicien en plasturgie sont les fonctions de production pour lesquelles les difficultés de recrutement sont les plus élevées depuis les trois dernières années.

Pour les entreprises qui anticipent une évolution des difficultés de recrutement, le principal élément perturbateur identifié est l'évolution du contexte économique, mentionnée par 46 % d'entre elles.Enfin, 62 % des entreprises affirment avoir recruté des employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail. Parmi celles-ci, la très grande majorité ont identifié les personnes immigrantes (90 %) et les femmes (74 %), pour une moyenne respective de 14,5 et 16,0 travailleurs de production par entreprise.

- Sur les 14 715 travailleurs de production estimés pour l'ensemble de l'industrie des plastiques et des composites au Québec, on compte un total de 3 824 personnes immigrantes, soit un peu plus du quart (26 %) de la main-d'œuvre totale, suivi de 19 % qui sont des femmes.
- Afin de combler les besoins en recrutement d'ici trois ans, la majorité (57 %) des employeurs sont positifs face à l'embauche de clientèles traditionnellement éloignées du secteur d'activité.
- Le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée est une préoccupation majeure pour la majorité des entreprises. Ce phénomène complique le remplacement des employés expérimentés qui envisagent la retraite, posant ainsi des défis en termes de transfert des connaissances et de planification de la relève. L'embauche de travailleurs étrangers est généralement perçue comme une solution afin de pourvoir les postes vacants, mais certaines sont moins enclines à utiliser cette solution en raison de l'absence de programmes d'intégration des travailleurs immigrants et des défis d'entreprises associés, notamment sur le plan de la formation et de la langue.

Formation

Les pratiques de formation dans l'industrie des plastiques et des composites révèlent certains défis. Un tiers des employeurs (35%) investissent moins de 1% de leur masse salariale dans la formation et le développement du personnel et un tiers d'entre eux n'y consacrent aucune dépense. La disponibilité de la main-d'œuvre semble également avoir un impact sur les sommes consacrées à la formation.Les entreprises opérant dans la grande région de Montréal (incluant Laval et la Montérégie) sont plus nombreuses à y consacrer moins de 1 % de leur masse salariale: 32 % d'entre elles y accordent ce niveau de dépenses, contre 27 % pour celles de la grande région de Québec et 12 % pour les entreprises des autres régions.

Il existe un écart entre la perception des employeurs et celle des employés concernant l'intérêt pour le développement des compétences. Deux tiers des employeurs (65%) pensent que leurs travailleurs sont intéressés à développer de nouvelles compétences, alors que 58% des travailleurs expriment être intéressés.

De plus, 75% des travailleurs estiment ne pas avoir besoin de formation supplémentaire pour effectuer leurs tâches efficacement. Cette perception se reflète dans les pratiques de formation : moins de la moitié des travailleurs ont reçu au moins une journée de formation au cours de la dernière année, tandis que 59% n'en ont reçu aucune. Lorsque des formations ont été données, elles abordaient surtout le développement des compétences humaines et de gestion (gestion du temps, gestion de projet, développement personnel, etc.).

Les principaux obstacles à la formation cités par les employeurs sont le manque de temps (37%) et le manque de ressources humaines pour organiser la formation (13%), des préoccupations fréquemment ciblées par les plus petites entreprises. Malgré ces défis, lorsque des formations sont dispensées, elles se concentrent principalement sur les opérations et les procédures de travail (30%), un thème qui correspond également aux souhaits des travailleurs en matière de formation supplémentaire.

La formation est un enjeu crucial pour l'industrie, particulièrement en ce qui concerne les nouveaux employés et la polyvalence du personnel. Selon les données, 37% des travailleurs considèrent la formation des nouveaux employés comme un défi majeur pour les trois prochaines années. De plus, 40% des travailleurs estiment que rendre le personnel plus polyvalent est un défi important. Parmi les principales compétences à développer pour les travailleurs de la production, les employeurs nomment prioritairement l’adaptation au changement et la polyvalence (23%), les compétences techniques (20 %) et les capacités de communication et de collaboration (18 %).

Rétention

La rétention du personnel montre des signes d'amélioration dans l'industrie. Le taux de roulement a significativement diminué, passant de 19% en 2021 à 11,3% en 2024, soit une baisse de près de 8 points de pourcentage. Cependant, des défis persistent, particulièrement pour certains types de postes de production : les postes de journaliers (48%) et d'opérateurs (21%) sont les plus touchés par les problèmes de rétention. Le sous-secteur des composites est particulièrement affecté, avec 76% des entreprises citant le poste de journalier comme problématique pour la rétention.

Les principales raisons des problèmes de rétention diffèrent selon les perspectives. Les employeurs citent les conditions salariales (24%) et les conditions de travail physiques (23%) comme facteurs principaux. En revanche, les travailleurs qui anticipent des difficultés de rétention mettent en avant la concurrence entre les entreprises manufacturières et le sentiment de ne pas être écoutés (20%).

Concernant les perspectives à moyen terme, 45% des travailleurs prévoient de rester dans leur entreprise pour les trois prochaines années, tandis qu'une proportion similaire (46%) est incertaine de leur avenir dans l'entreprise.

Alors que plusieurs entreprises ont ciblé les défis liés au transfert d'expertise, il est estimé qu'environ 5,4 employés en moyenne prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années. Une entreprise sur cinq (20 %) n'entrevoit aucun départ à la retraite d'ici cinq ans, alors que pour un peu plus du tiers (35 %), le nombre de départs devrait varier entre 1 et 3 travailleurs. En excluant les 20 % d'entreprises qui n'envisagent aucun départ, cela représente 1 833 employés pour toutes les entreprises du secteur de la plasturgie, soit 8,4 % des 21 955 travailleurs.

Pour faire face aux départs à la retraite, 73% des entreprises ont mis en place des mesures pour que les travailleurs expérimentés transmettent leur expertise aux nouveaux employés. Les microentreprises ou très petites entreprises (1 à 9 employés) semblent moins préparées pour la transmission de l'expertise, alors qu'elles indiquent avoir mis en place des mesures dans l'ordre de 57 %, contre 90 % des entreprises ayant entre 50 et 99 employés.

Enjeux et changements de l'industrie

L'industrie fait face à plusieurs défis majeurs, notamment en matière de ressources humaines et d'adaptation aux changements technologiques et environnementaux.

Le recrutement de personnel compétent est identifié par 33% des entreprises comme le principal enjeu en matière de gestion des ressources humaines pour les trois prochaines années. Les entreprises soulignent la difficulté à attirer des talents vers des régions isolées et la concurrence des salaires plus élevés dans d'autres domaines du secteur manufacturier. Du côté des travailleurs, les enjeux de formation ressortent comme principal défi auxquels seront confrontées leurs entreprises d'ici les trois prochaines années, toutefois le recrutement demeure un enjeu majeur pour plus du quart d'entre eux.

La transition vers l'industrie 4.0 et la transition verte restent des défis importants. Seulement 30% des entreprises ont initié des changements liés à la transition verte au cours des cinq dernières années, principalement le recyclage et la gestion des déchets. Les principaux obstacles à cette transition sont les coûts financiers élevés (19%) et l'incertitude réglementaire (17%). De plus, 32% des entreprises n'ontpas initié de changement lié à la transition verte ni amorcé le virage numérique vers l'industrie 4.0.

L'automatisation et la robotisation sont considérées par 31% des entreprises comme des orientations prioritaires en matière de recherche et d'innovation, particulièrement dans le sous-secteur des composites. Les groupes de discussion ont mis en lumière plusieurs défis liés à l'automatisation et au développement des compétences, en phase avec les résultats de la consultation, notamment l'investissement financier important que cela représente. Cette priorisation contraste toutefois avec la faible perception des impacts technologiques sur les postes de production, alors que les trois quarts des entreprises n'ont constaté aucun impact technologique significatif sur leurs postes. Une proportion similaire des travailleurs consultés a constaté des changements technologiques dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions depuis les trois dernières années.

Enfin, la gestion des déchets reste un enjeu pour l'industrie québécoise des plastiques, alors que près du quart des entreprises identifient le manque de connaissance sur les ressources et programmes de revalorisation ou de recyclage comme principal obstacle à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement.

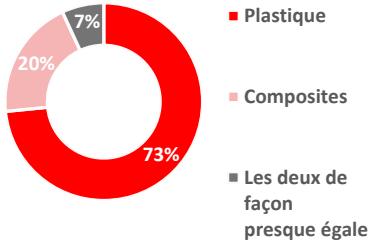
2.3. Constats

Tendances sectorielles

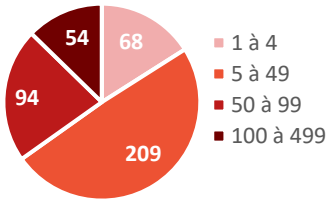
Stabilité et consolidation du secteur des plastiques

Depuis 2019, on observe une diminution des entreprises dans les composites et celles de petite taille en général : micro (-2,7 %), moyenne (-2,3 %), très petite (-1,1 %). Seules les petites entreprises ont vu leur croissance moyenne augmenter depuis 2021 (94 entreprises en 2024).

% d'entreprises selon les sous-secteurs



Nombre d'entreprises selon le nombre de travailleurs



Prix des matières premières

On constate une certaine pression économique due à une hausse annuelle de 12,5 % des prix des matières premières entre 2016 et 2022, limitant la croissance et l'émergence de nouvelles entreprises. Toutefois, la rentabilité du secteur est à la hausse.

Nouveaux défis émergents

Les exportations aux États-Unis sont en légère progression (91 % des exportations en 2023), mais il y a des risques émergent avec les politiques visant à réduire les plastiques à usage unique.

Des innovations sont nécessaires pour s'adapter aux nouvelles normes et développer des plastiques biosourcés, alors qu'on observe un recul du plastique recyclé (-4,4 % de TCAM) : 26 % des entreprises n'intègrent aucun matériau recyclé.

Recrutement

Progrès, mais défis persistants

Le nombre de postes vacants est réduit (723 en 2024 vs 2 225 en 2021), mais 80 % des entreprises jugent le recrutement difficile, particulièrement pour les postes spécialisés (opérateurs, journaliers, techniciens).

Les petites entreprises ont davantage de difficulté à se tourner vers le recrutement international, qui est d'autant plus freiné par des barrières linguistiques et culturelles.

Focus sur la polyvalence et la motivation

Les employeurs privilégient la motivation et la capacité d'adaptation à l'expérience préalable.

La francisation et la formation adaptée sont identifiées comme leviers pour surmonter certains défis de recrutement.

Deux principales difficultés de recrutement pour les…

Travailleurs de production <u>spécialisés</u> :

- Disponibilité de la main-d'œuvre (37 %);
- Trouver les candidats ayant les qualifications requises (35 %).

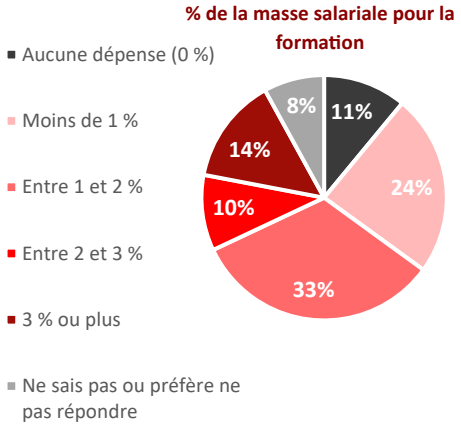
Travailleurs de production <u>non spécialisés</u> :

- Disponibilité de la main-d'œuvre (44 %);
- Les conditions salariales (16 %).

Formation

Diminution du pourcentage de la masse salariale dépensé pour la formation et le développement du personnel

Parmi les entreprises assujetties à la loi sur les compétences, excluant les répondants qui ne savent pas quelle proportion y est consacrée (7 %), ce sont 79 % qui accordent au moins 1 % de leur masse salariale à la formation. À titre comparatif, en 2021 et dans le secteur manufacturier, ce sont 91,3 % des entreprises assujetties à la loi sur les compétences qui investissaient au moins 1 % de leur masse salariale en formation.



Écart entre les préférences des employeurs et des travailleurs

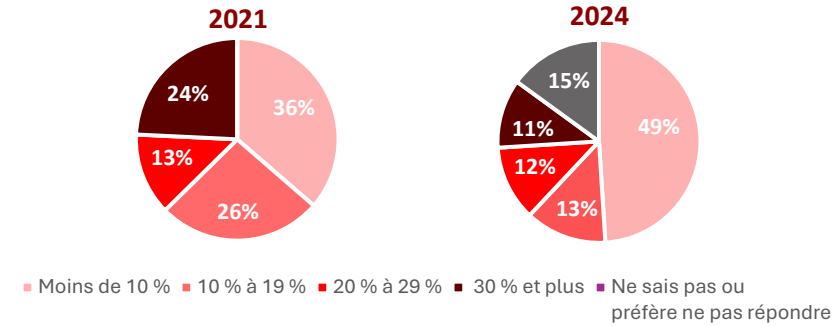
Les employeurs favorisent la formation en personne, tandis que les travailleurs préfèrent les formations en ligne. Les ressources humaines et financières des entreprises pour la formation sont limitées.

Lors des groupes de discussion, plusieurs entreprises ont mis de l'avant le besoin spécifique d'accompagnement pour la formation, notamment l'adaptation de celle-ci aux différents procédés de production.

Rétention

Un taux de roulement qui s'améliore depuis les trois dernières années

La moitié des entreprises (49 %) ont connu un taux de roulement de moins de 10 % de leur personnel (36 % des entreprises en 2021).



Concurrence sectorielle de la rémunération

La croissance salariale de l'industrie des plastiques est limitée par rapport au secteur manufacturier québécois (écart de 2,88 $ à 4,24 $ de 2020 à 2023). Le quart des employeurs consultés citent les conditions salariales comme frein principal à la rétention.

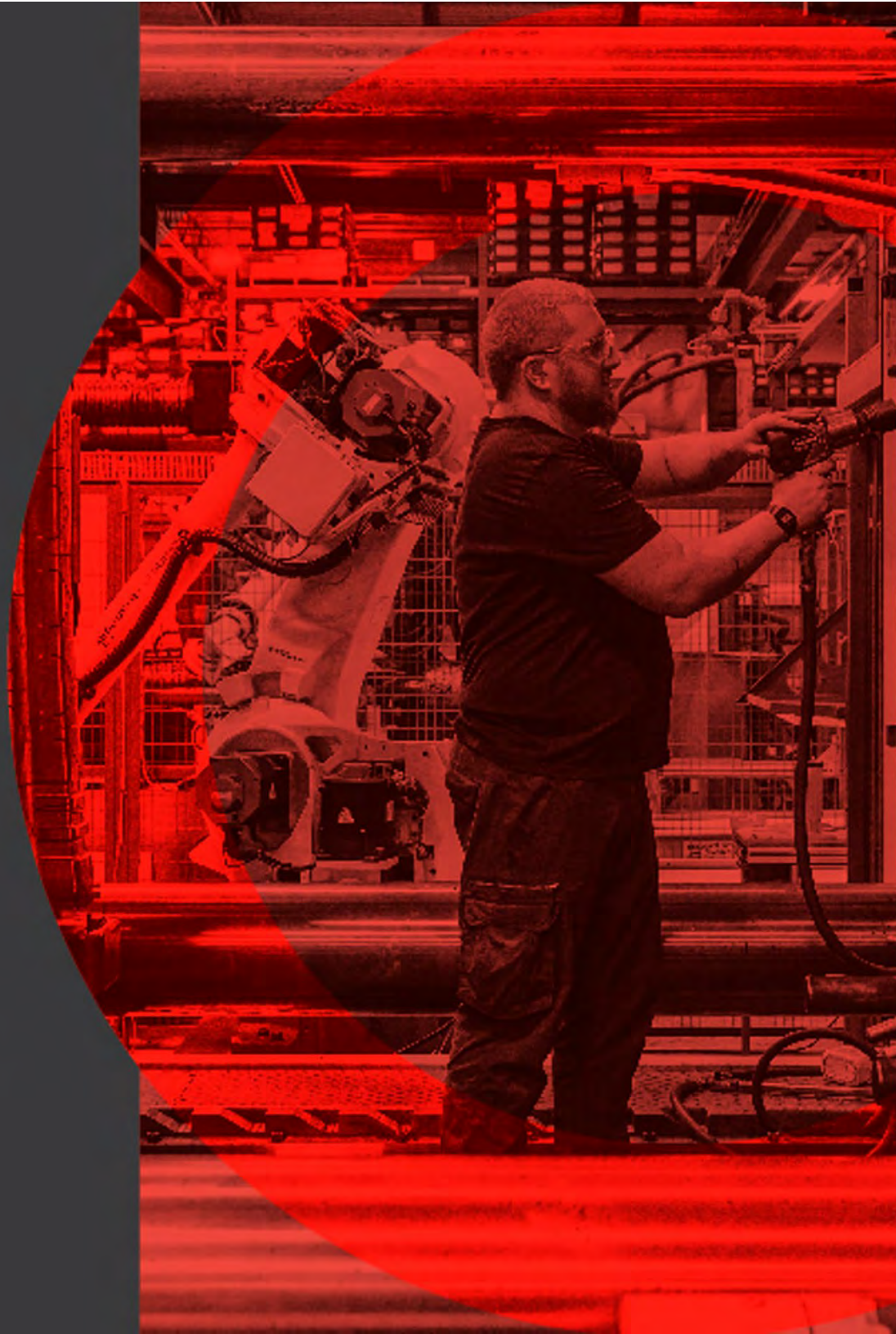
Écoute et autonomie professionnelles : des attentes partagées

Les employeurs valorisent l'autonomie des employés, tandis que ces derniers souhaitent un environnement compatible avec leurs besoins personnels et une meilleure écoute de la part de la direction.

3 Portrait de l'industrie

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES



3. Portrait de l'industrie

Nombre d'entreprises

Une industrie relativement stable au Québec, qui peine à se remettre de la pandémie

Par rapport à 2019, le nombre d'entreprises enregistre une légère augmentation au Canada, une hausse principalement attribuable à l'Ontario, marquant un retour aux niveaux prépandémiques sur le plan national. Les 425 entreprises québécoises de fabrication de produits en plastique (portes et fenêtres exclues) et en composites représentent 28 % du total canadien en 2024 et 3,1 % de l'ensemble du secteur manufacturier québécois, une situation similaire à celle de 2021 (3,1 %). À l'exception du creux pandémique de 2021, l'industrie québécoise enregistre le plus faible nombre d'entreprises de l'industrie depuis 2019.

Par rapport au secteur canadien de la fabrication de produits en plastique, l'industrie québécoise a connu une baisse plus importante de son taux de croissance annuel moyen (TCAM) de 2019 à 2024, à -1,4 % contre -1,0 % à l'échelle canadienne. En Colombie-Britannique, le bassin d'entreprises dans le secteur des plastiques a quant à lui connu une diminution marquée de son nombre d'entreprises en 2024. Depuis 2020, le nombre d'entreprises québécoises de fabrication de produits en plastique demeure toutefois relativement stable, dans une fourchette comprise entre 422 et 431 entreprises.

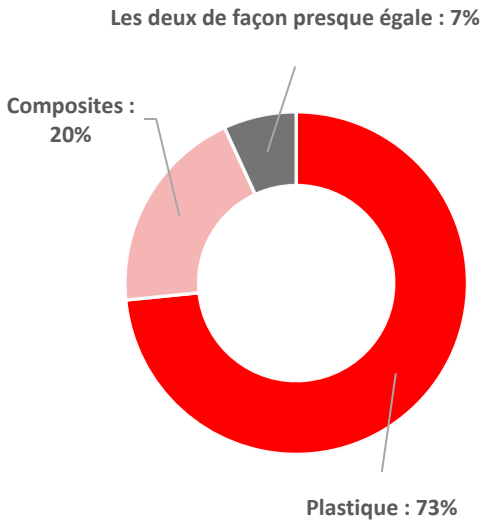
Nombre d'établissements par province au Canada (2019-2024)

Secteur	Province ou territoire	2019		2020		2021		2022		2023		2024		TCAM
		Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	
Manufacturier (31-33)	Ontario	20 385	39%	20 198	39%	19 702	39%	20 042	39%	20 461	39%	20 513	40%	0,1%
	Québec	**13 700**	**27%**	**13 602**	**27%**	**13 561**	**27%**	**13 690**	**27%**	**13 819**	**27%**	**13 709**	**26%**	0,0%
	Colombie-Britannique	7 456	14%	7 455	15%	7 357	15%	7 487	15%	7 580	15%	7 458	14%	0,0%
	Région des Prairies	7 442	14%	7 311	14%	7 203	14%	7 323	14%	7 447	14%	7 427	14%	0,0%
	Région de l'Atlantique	2614	5%	2558	5%	2505	5%	2591	5%	2623	5%	2625	5%	0,1%
	Territoires	56	0,1%	55	0,1%	57	0,3%	60	0,1%	64	0,1%	59	0,1%	1,0%
	Canada	**51 653**	**100%**	**51 179**	**100%**	**50 385**	**100%**	**51 193**	**100%**	**51 994**	**100%**	**51 791**	**100%**	0,1%
Plastiques (3261)	Ontario	734	46%	726	47%	718	47%	709	47%	705	46%	715	47%	-0,5%
	Québec	**456**	**29%**	**429**	**28%**	**422**	**28%**	**426**	**28%**	**431**	**28%**	**425**	**28%**	-1,4%
	Colombie-Britannique	165	10%	159	10%	165	11%	160	11%	160	11%	144	10%	-2,7%
	Région des Prairies	187	12%	170	11%	164	11%	170	11%	179	12%	184	12%	-0,3%
	Région de l'Atlantique	45	3%	44	3%	41	3%	44	3%	44	3%	41	3%	-1,8%
	Territoires	2	0,1%	2	0,1%	2	0,1%	2	0,1%	2	0,1%	4	0,3%	14,9%
	Canada	**1 589**	**100%**	**1 530**	**100%**	**1 512**	**100%**	**1 511**	**100%**	**1 521**	**100%**	**1 513**	**100%**	-1,0%

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0761-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024

Répartition des entreprises selon le type de produits fabriqués

Principal type de produits fabriqués	Répartition des entreprises selon le type de produits fabriqués (Consultation)		Répartition des entreprises selon les secteurs de l'industrie	
	2021	2024	2021	2024
N	*130*	*121*	*422*	*425*
Plastiques	**70%**	**73%**	**295** →	**312**
Uniquement en plastique	50%	64%	-	-
Les deux, mais principalement en plastique	20%	9%	-	-
Composites	**23%**	**20%**	**97** →	**84**
Uniquement en composites	12%	17%	-	-
Les deux, mais principalement en composites	11%	3%	-	-
Les deux de façon presque égale	**7%**	**7%**	**30** →	**29**



Sources :
1- Statistique Canada. Tableau 33-10-0761-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024
2- ***ELIG1. Votre entreprise fabrique-t-elle ou transforme-t-elle des produits en plastique ou en composites ?***

On remarque une légère hausse des entreprises du sous-secteur des plastiques (+3 %) entre 2021 et 2024 et une légère baisse des entreprises du sous-secteur des composites (-3%). Les entreprises produisant uniquement du plastique ont connu une augmentation importante de leur poids dans le sous-secteur (+14 %), au détriment des entreprises qui produisent les deux, mais principalement du plastique (-11 %).

Dans ce rapport, les résultats seront généralement présentés sur l'ensemble des répondants (n : 121) et selon les sous-secteurs de l'industrie : plastiques (n : 92) et composites (n : 21). Pour les entreprises qui considèrent qu'elles fabriquent des produits autant en plastique qu'en composites, elles ne pourront être présentées séparément des résultats d'ensemble étant donné l'échantillon trop petit (n : 8).

Répartition des entreprises selon les secteurs de l'industrie

Répartition des entreprises du secteur de la fabrication de produits en plastique par sous-secteur SCIAN (2019 à 2024)

Sous-secteur	Québec	2019			2021			2022			2024			TCAM
	Description	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	
32611	**Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique**	82	18%	34%	71	17%	32%	71	17%	31%	77	18%	34%	-1,3%
32619	**Fabrication d'autres produits en plastique**	280	61%	30%	270	64%	30%	280	66%	31%	272	64%	30%	-0,6%
326198	Fabrication de tous les autres produits en plastique	244	54%	31%	240	57%	32%	248	58%	33%	235	55%	31%	-0,7%
3261	**Fabrication de produits en plastique**	**456**	**-**	**29%**	**422**	**-**	**28%**	**426**	**-**	**28%**	**425**	**-**	**28%**	**-1,4%**
31-33	**Manufacturier**	**13 700**	**-**	**27%**	**13 561**	**-**	**27%**	**13 690**	**-**	**27%**	**13 709**	**-**	**26%**	**0,0%**

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0395-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024.
Note: Les résultats pour la Fabrication de produits en plastique (SCIAN 3261) excluent ceux de la Fabrication de portes et fenêtres en plastique (326196), pour le Québec et pour le Canada. Pour le tableau complet, voir l'Annexe 2.

Plus de huit entreprises sur dix se regroupent au sein de deux sous-secteurs

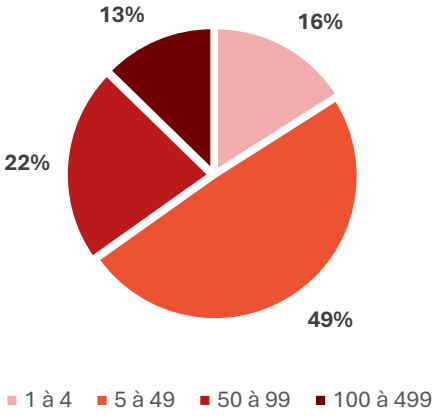
La classe *Fabrication d'autres produits en plastiques* (32619, qui inclut les composites) constitue 64 % des établissements de l'industrie. Ce pourcentage est légèrement en hausse par rapport à 2019 (61 %), mais stable depuis le Diagnostic de 2021 (64 %). Cette classe représente toujours un segment majeur et stratégique de l'industrie.

La deuxième classe en importance, *Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique* (32611), regroupe 18 % des établissements de l'industrie des plastiques au Québec, en progression depuis 2021 (17 %).

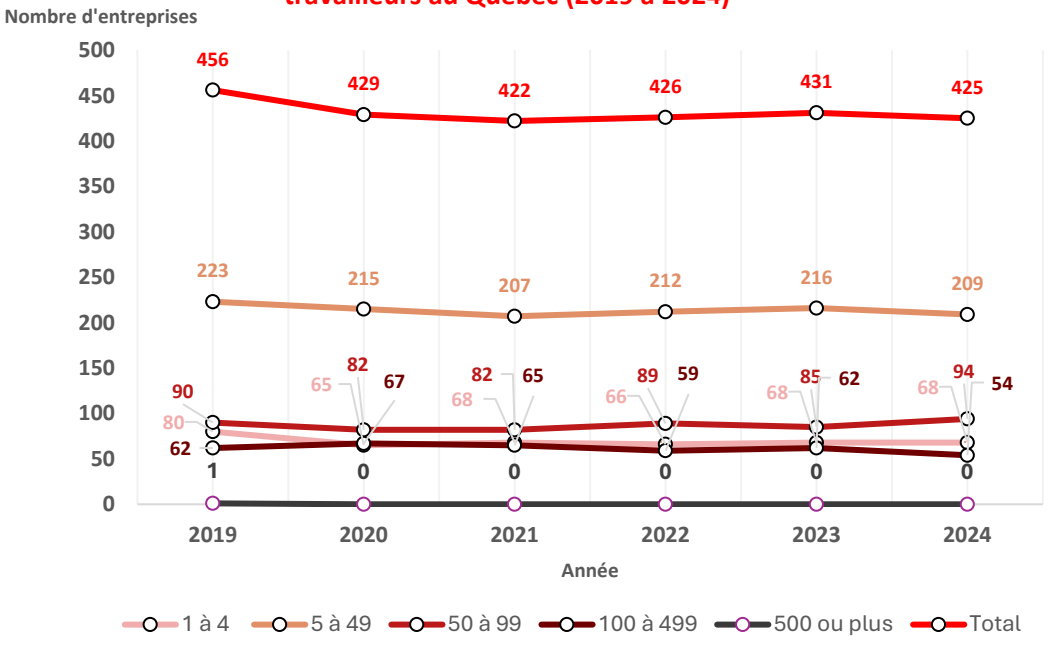
Comme dans l'industrie en général, le nombre d'établissements dans ces deux classes diminue depuis cinq ans, avec des baisses annuelles moyennes respectives de 1,3 % et 0,6 %. En comparaison avec le secteur manufacturier, stable depuis 2019, le secteur de la fabrication de produits en plastique a connu une décroissance annuelle moyenne de 1,4 %.

Répartition des entreprises selon la taille

Répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2024)



Évolution de la répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2019 à 2024)



Source : Statistique Canada, Tableau 33-10-0761-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024

L'industrie québécoise majoritairement composée de petites ou très petites entreprises (moins de 100 travailleurs)

En 2024, près des deux tiers (65 %) l'industrie de la fabrication de produits en plastique était composée de micro ou très petites entreprises (1 à 49 travailleurs. Les petites entreprises (50 à 99 travailleurs) représentent quant à elles 22 % de l'industrie au Québec, en légère hausse annuelle avec un TCAM (taux de croissance annuel moyen) de 0,9 %, qui est la seule catégorie d'entreprises parmi les autres tailles, à observer une croissance sur la période.

Les classes de l'industrie desservies par PlastiCompétences (portes et fenêtres exclues) ont vu une décroissance du nombre d'entreprises de taille moyenne, avec un TCAM de -2,3 %, représentant une perte de 8 entreprises. Le nombre d'entreprises embauchant entre 100 à 499 travailleurs n'a pas retrouvé ses niveaux d'avant la pandémie.

Répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2019-2024)

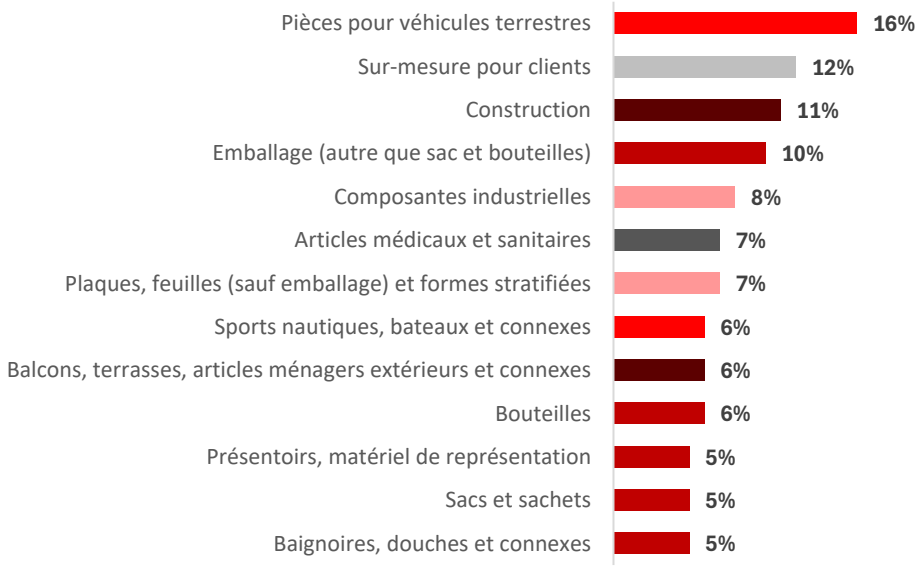
Taille de l'entreprise	Secteur	2019			2020			2021			2022			2023			2024			TCAM
		Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	
Micro 1 à 4 travailleurs	Manufacturier (31-33)	4 415	32%	25%	4 387	32%	25%	4 421	33%	25%	4 294	31%	25%	4 306	31%	24%	4 336	32%	24%	-0,4%
	Plastiques (3261)	80	18%	24%	65	15%	22%	68	16%	23%	66	15%	22%	68	16%	21%	68	16%	22%	-3,2%
Très petite 5 à 49 travailleurs	Manufacturier (31-33)	7 148	52%	27%	7 114	52%	27%	7 081	52%	27%	7 347	54%	27%	7 410	54%	27%	7 296	53%	27%	0,4%
	Plastiques (3261)	223	49%	27%	215	50%	27%	207	49%	26%	212	50%	28%	216	50%	28%	209	49%	27%	-1,3%
Petite 50 à 99 travailleurs	Manufacturier (31-33)	1 086	8%	30%	1 062	8%	30%	1 060	8%	31%	1 061	8%	31%	1 093	8%	30%	1 070	8%	30%	-0,3%
	Plastiques (3261)	90	20%	40%	82	19%	38%	82	19%	39%	89	21%	39%	85	20%	36%	94	22%	40%	0,9%
Moyenne 100 à 499 travailleurs	Manufacturier (31-33)	963	7%	29%	955	7%	30%	916	7%	29%	911	7%	29%	934	7%	29%	932	7%	29%	-0,7%
	Plastiques (3261)	62	14%	29%	67	16%	32%	65	15%	32%	59	14%	30%	62	14%	32%	54	13%	29%	-2,7%
Grande 500 travailleurs ou plus	Manufacturier (31-33)	88	1%	28%	84	1%	28%	83	1%	27%	77	1%	26%	76	1%	24%	75	1%	24%	-3,1%
	Plastiques (3261)	1	0,2%	13%	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	--
Total	Manufacturier (31-33)	13 700	100%	27%	13 602	100%	27%	13 561	100%	27%	13 690	100%	27%	13 819	100%	27%	13 709	100%	26%	0,0%
	Plastiques (3261)	**456**	**100%**	**29%**	**429**	**100%**	**28%**	**422**	**100%**	**28%**	**426**	**100%**	**28%**	**431**	**100%**	**28%**	**425**	**100%**	**28%**	**-1,4%**

Source : Statistique Canada, Tableau 33-10-0761-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024.

Principaux produits fabriqués

Les principaux produits fabriqués par les entreprises, les deux sous-secteurs confondus, sont les pièces pour véhicules terrestres (16 %), suivis des produits sur mesure pour clients (12 %), des produits de construction (11 %) et d'emballage autres que les sacs et bouteilles (10 %). Les autres produits recueillent chacun moins de 10 % des mentions.

Principaux produits fabriqués par les entreprises (ensemble des mentions)*	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*121*	*92*	*21*
Pièces pour véhicules terrestres	16%	13%	20%
Sur-mesure pour clients	12%	12%	6%
Construction	11%	11%	15%
Emballage (autre que sac et bouteilles)	10%	13%	-
Composantes industrielles	8%	6%	17%
Articles médicaux et sanitaires	7%	8%	6%
Plaques, feuilles (sauf emballage) et formes stratifiées	7%	7%	3%
Sports nautiques, bateaux et connexes	6%	4%	19%
Balcons, terrasses, articles ménagers extérieurs et connexes	6%	4%	11%
Bouteilles	6%	8%	-
Présentoirs, matériel de représentation	5%	7%	-
Sacs et sachets	5%	7%	-
Baignoires, douches et connexes	5%	3%	9%
Autre	30%	33%	21%

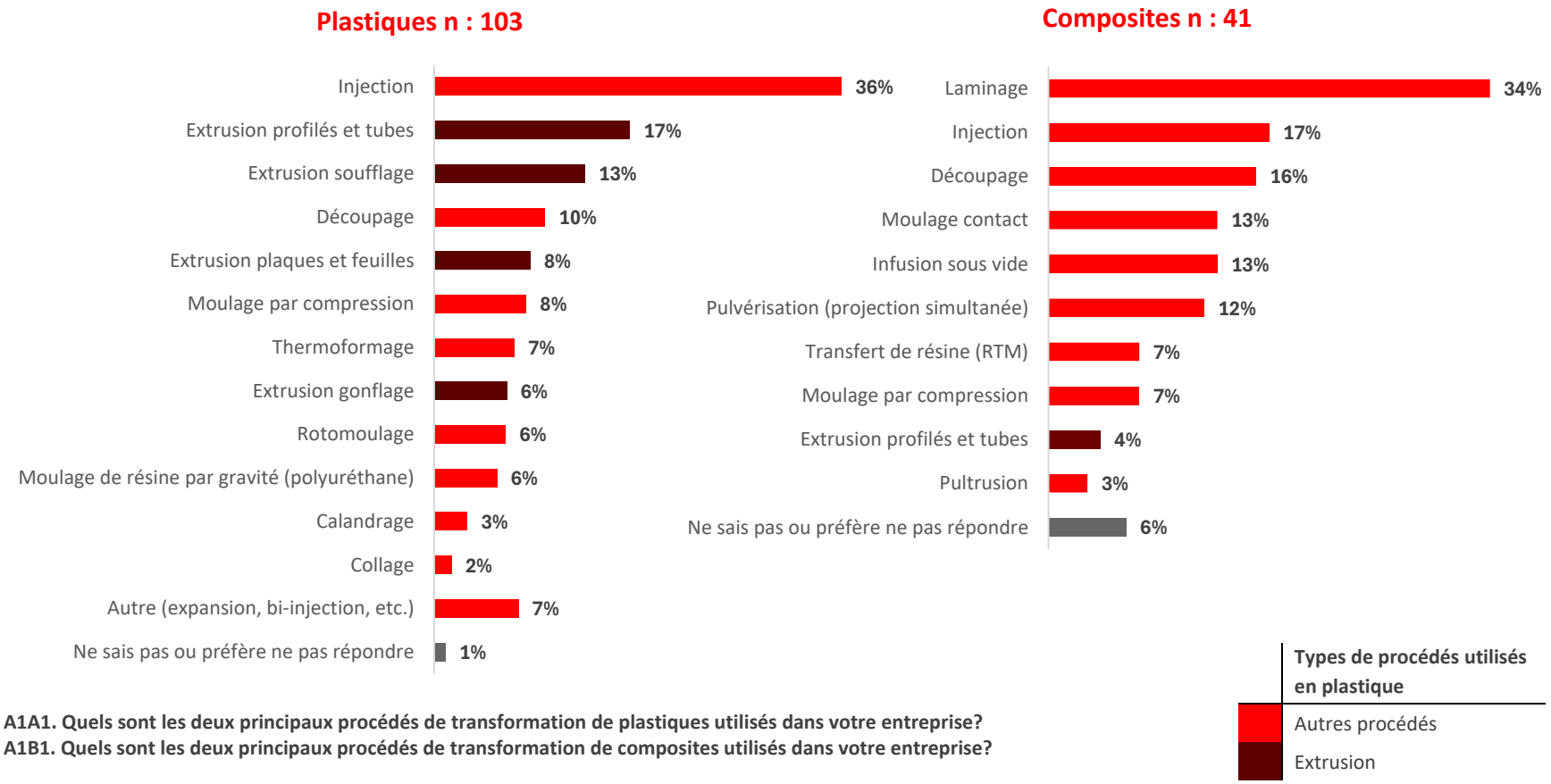


Types de produits fabriqués	Ensemble n : 121	Plastiques n : 92	Composites n : 21
Biens de consommation ou emballages	30%	37%	9%
Transport et loisirs nautiques	22%	17%	38%
Fournitures industrielles	15%	14%	19%
Construction	11%	11%	15%
Médical ou sanitaire	7%	8%	6%
Autres	42%	45%	26%

A2M1. Quels sont les deux principaux produits en plastique ou en composites que vous fabriquez?

*** Note** : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (≥ 5 %).

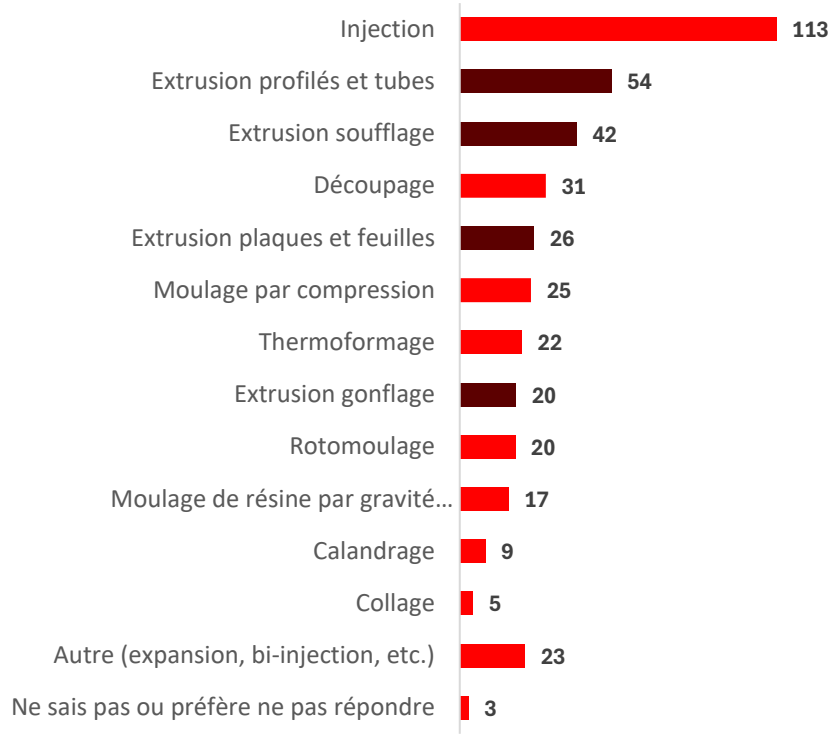
Principaux procédés de transformation utilisés



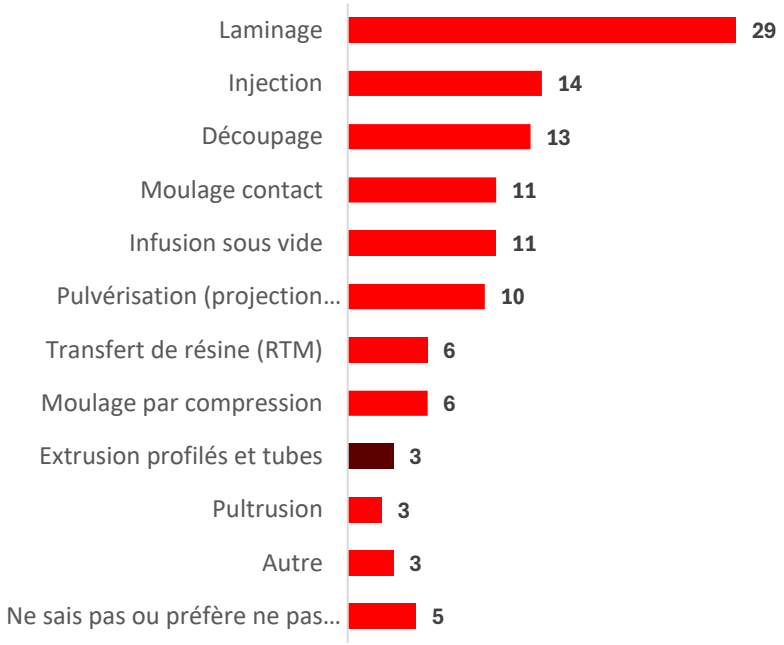
A1A1. Quels sont les deux principaux procédés de transformation de plastiques utilisés dans votre entreprise?
A1B1. Quels sont les deux principaux procédés de transformation de composites utilisés dans votre entreprise?

Le sous-secteur du plastique se caractérise principalement par l'utilisation des procédés d'extrusion (46 %) et d'injection (36 %). Quant au sous-secteur des composites, le laminage (34 %), l'injection (17 %) et le découpage sont les procédés de transformation les plus répandus.

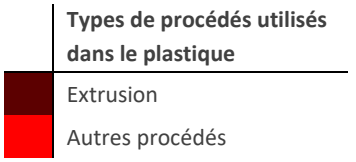
Plastiques
Nombre d'entreprises selon les procédés utilisés
N : 312



Composites
Nombre d'entreprises selon les procédés
N : 84



Sources :
1 - Statistique Canada. Tableau 33-10-0761-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024
2 - ELIG1. Votre entreprise fabrique-t-elle ou transforme-t-elle des produits en plastique ou en composites ?
3 - A1A1. Quels sont les deux principaux procédés de transformation de plastiques utilisés dans votre entreprise?
4 - A1B1. Quels sont les deux principaux procédés de transformation de composites utilisés dans votre entreprise?



À partir de la répartition du nombre d'entreprises selon le principal type de produits fabriqués, soit 312 pour les plastiques et 84 pour les composites, on estime que 142 entreprises québécoises font de l'extrusion parmi leurs deux principaux procédés de transformation de plastique, suivi de 113 entreprises qui font principalement de l'injection. Quant aux entreprises du sous-secteur des composites, on compte 29 entreprises qui font du laminage, suivi de 14 qui font de l'injection et 13 qui font du découpage.

Masse salariale des entreprises

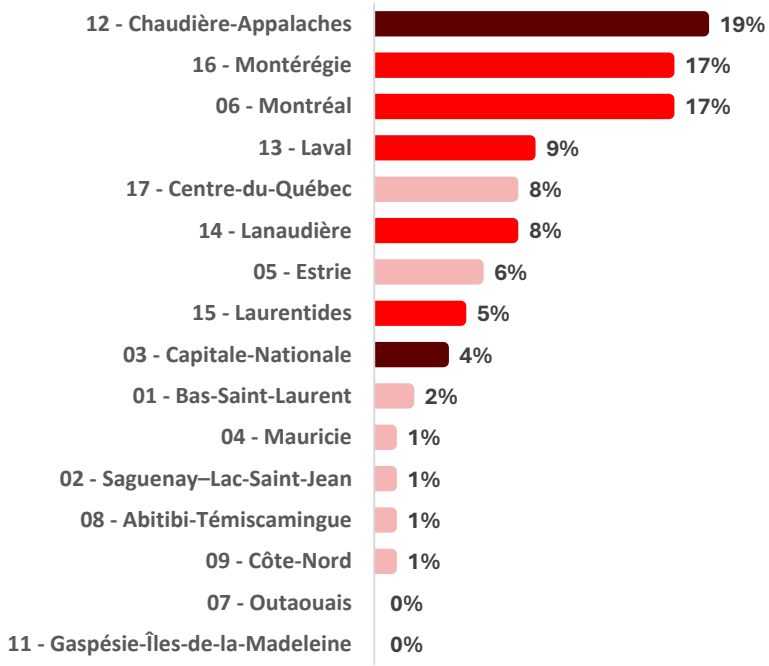
Répartition des entreprises selon leur masse salariale	Total	Sous-secteur d'activités		Nombre d'entreprises
	2024	Plastiques	Composites	
N	*120*	*91*	*21*	*425*
Moins de 250 000 $	22%	15%	42%	**94**
De 250 000 à 499 999 $	9%	9%	6%	**37**
De 500 000 $ à 999 999 $	13%	15%	11%	**55**
De 1 million à 1 999 999 $	17%	21%	10%	**73**
De 2 millions à 4 999 999 $	15%	14%	16%	**63**
5 millions ou plus	14%	15%	6%	**59**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	11%	12%	10%	**45**

B1_2. Avez-vous une idée la masse salariale de votre entreprise en 2023 parmi les intervalles suivants?

Moins d'une entreprise sur deux (44 %) a une masse salariale inférieure à 1 million de $, et un peu plus (46 %) l'estiment à 1 million ou plus. Le tiers (32 %) situent leur masse salariale dans une échelle de 1 à 5 millions $ et 14 % à 5 millions ou plus. La masse salariale des entreprises est en légère augmentation par rapport à 2021, alors que 43 % des entreprises situaient leur masse salariale à plus de 1 million de dollars.

Répartition des entreprises selon la région administrative

Répartition des entreprises répondantes par région administrative	Total		Sous-secteur d'activités	
	2024		Plastiques	Composites
N	121	425	92	21
Chaudière-Appalaches	19%	*82*	23%	12%
Montérégie	17%	*74*	18%	17%
Montréal	17%	*73*	19%	11%
Laval	9%	*37*	12%	-
Centre-du-Québec	8%	*34*	6%	11%
Lanaudière	8%	*33*	7%	8%
Estrie	6%	*27*	8%	-
Laurentides	5%	*20*	2%	11%
Capitale-Nationale	4%	*15*	3%	6%
Bas-Saint-Laurent	2%	*9*	-	11%
Mauricie	1%	*6*	-	7%
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1%	*6*	-	-
Abitibi-Témiscamingue	1%	*5*	-	6%
Côte-Nord	1%	*5*	-	-



	Régions administratives	Ensemble n : 121	Nombre estimé d'entreprises n : 425
	RMR de Montréal	56 %	237
	RMR de Québec	23 %	97
	Ailleurs au Québec	20 %	92

Source : L'adresse de l'entreprise inscrite au dossier a été confirmée au début de l'entrevue.

Note : Au moment de la rédaction, les données pour la répartition des entreprises du secteur manufacturier en fonction des régions administratives n'étaient pas disponibles pour l'année de référence. En 2022, les entreprises du secteur manufacturier étaient principalement réparties dans les mêmes régions mais dans des proportions différentes, soit à Montréal (23 %), en Montérégie (19 %) et dans la région de Chaudière-Appalaches (8 %). Le tableau présente la répartition des entreprises selon les données du sondage, ainsi que le nombre estimé d'entreprises par région administrative.

Une industrie concentrée sur le territoire : plus d'une entreprise sur deux est répartie dans trois régions

Les trois principales régions représentées dans le cadre du sondage sont Chaudière-Appalaches (19 %), la Montérégie (17 %) et Montréal (17 %). Quatre entreprises répondantes sur dix (43 %) sont situées dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal.

Syndicalisation des employés

Taux de syndicalisation des employés des entreprises	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	113	86	19
Employés non syndiqués	79%	78%	83%
Oui, employés syndiqués	21%	22%	17%
Oui, en totalité (incluant les cadres)	-	-	-
Oui, tous les employés (mais pas les cadres)	13%	14%	7%
Oui, certains employés (mais pas les cadres)	8%	7%	10%

E1. Est-ce que les employés de votre entreprise sont syndiqués?

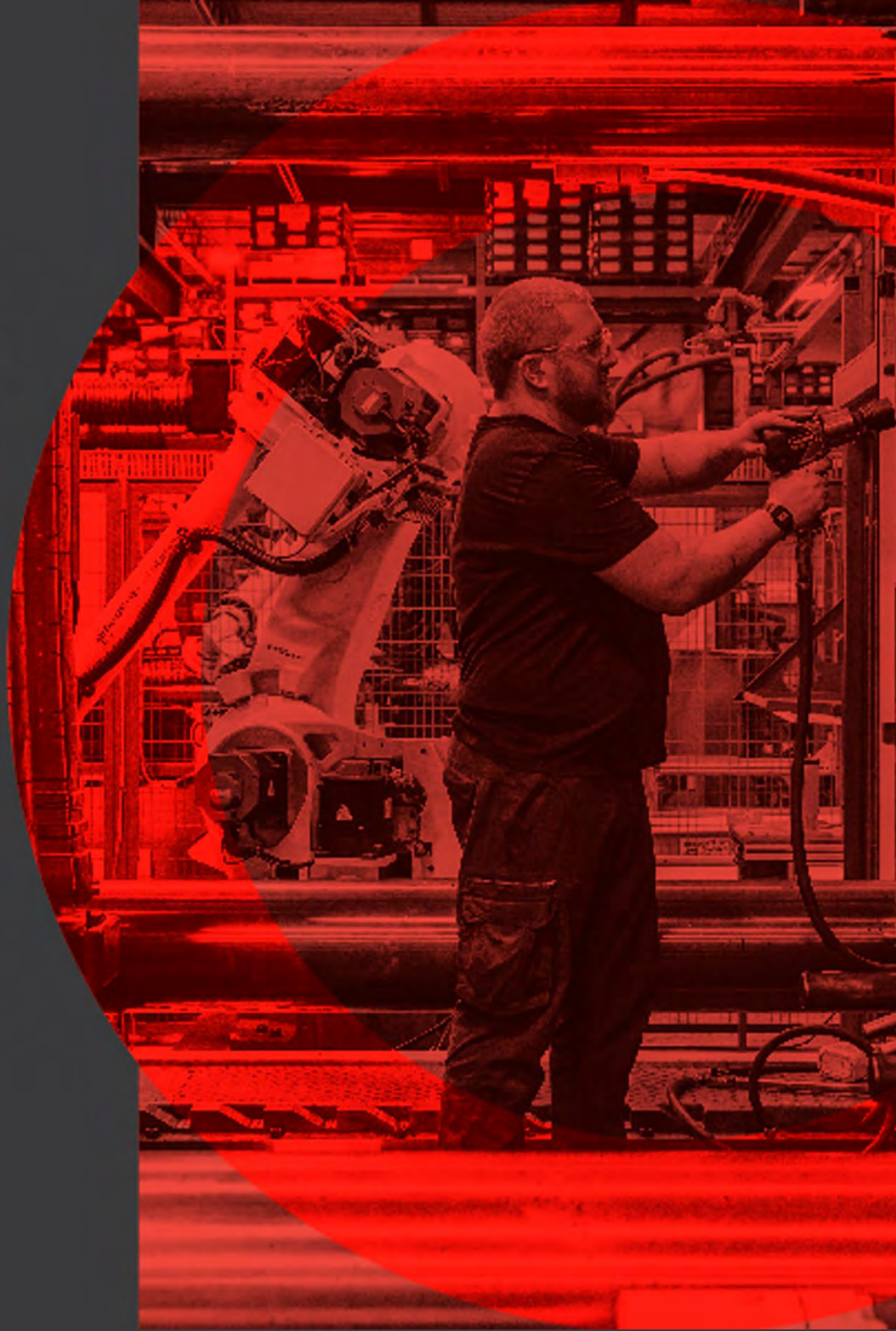
Plus de quatre employés sur dix seraient syndiqués

Un peu plus d'une entreprise sur cinq (21 %) est syndiquée. On estime à 42 % le taux de syndicalisation (9 273 sur 21 955 employés, 42 %), ce qui représente une augmentation significative depuis 2021 (6 920 sur 21 210 employés, 33 %). Cette proportion est nettement supérieure au taux de syndicalisation du secteur manufacturier québécois, qui se situe à plus ou moins 30 % en 2024.

Taux de syndicalisation des employés de l'industrie	Proportion estimée des employés syndiqués	Nombre d'employés syndiqués	Nombre d'entreprises
Non syndiqués	0%	0	337
Oui, certains employés (mais pas les cadres)	75%	3 288	34
Oui, tous les employés (mais pas les cadres)	90%	5 985	54
Oui, en totalité (incluant les cadres)	100%	0	0
Total	**42%**	**9 273**	**425**

Sources :
1 - Ministère du Travail. La présence syndicale au Québec et au Canada en 2022 (Décembre 2023).
En ligne : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/presence_syndicale/STAT_presence-syndicale_qc-cda-2022_MTRAV.pdf (page 9).
2 - Statistique Canada, Tableau 14-10-0069-01, Couverture syndicale selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.
Note : Afin de calculer le nombre d'employés syndiqués, nous avons considéré le nombre moyen d'employés (B2_1) des entreprises selon leur situation syndicale (E1), plutôt que d'utiliser le nombre moyen d'employés de l'ensemble des entreprises, toutes réponses confondues. Cette méthode permet de tenir compte du contexte particulier des syndicats au sein des entreprises de plus grande taille.

4 Indicateurs économiques et financiers



Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

4. Indicateurs économiques et financiers

Variation en pourcentage du prix des matières premières de 2016 à 2022 (en millions de dollars)

Prix des matières premières (en millions de dollars)	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		TCAM
	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	
Manufacturier (31-33)	85 125	22%	93 395	23%	104 011	24%	105 283	24%	98 134	26%	117 323	26%	138 987	26%	9,7%
Plastiques (3261)	3 089	24%	3 306	24%	3 633	26%	3 644 P	25% P	3 417	26%	4 517 P	26% P	5 183 P	26% P	12,5% P

Source : Statistique Canada, Tableau : 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données annuelles.
Note (P) : Les données marquées d'un exposant "P" sont des projections. Les données pour le secteur de la fabrication des plastiques ne sont pas disponibles pour les années 2019, 2021 et 2022. Pour estimer le prix des matières premières, nous avons appliqué le pourcentage du secteur manufacturier québécois par rapport au secteur canadien, auquel nous avons ajouté un ratio de bonification moyen de 4,7 % pour compenser la légère sous-estimation historique du secteur plastique (depuis 2016, incluant les données de 2020).

Une industrie canadienne marquée par l'augmentation rapide des prix des matières premières

En l'absence de données pour 2019, 2021 et 2022, nous avons posé l'hypothèse d'une constance relative du poids de l'industrie manufacturière québécoise à l'égard de l'industrie manufacturière canadienne (voir l'explication ''P'' en dessous du tableau). Entre 2019 et 2022, pour le secteur manufacturier, le taux de croissance annuel moyen (TCAM) du prix des matières premières est élevé (9,7 %), marqué par une inflation élevée. Pour les entreprises de fabrication de plastique, on estime que l'augmentation du prix des matières premières est plus élevée (12,5 %).

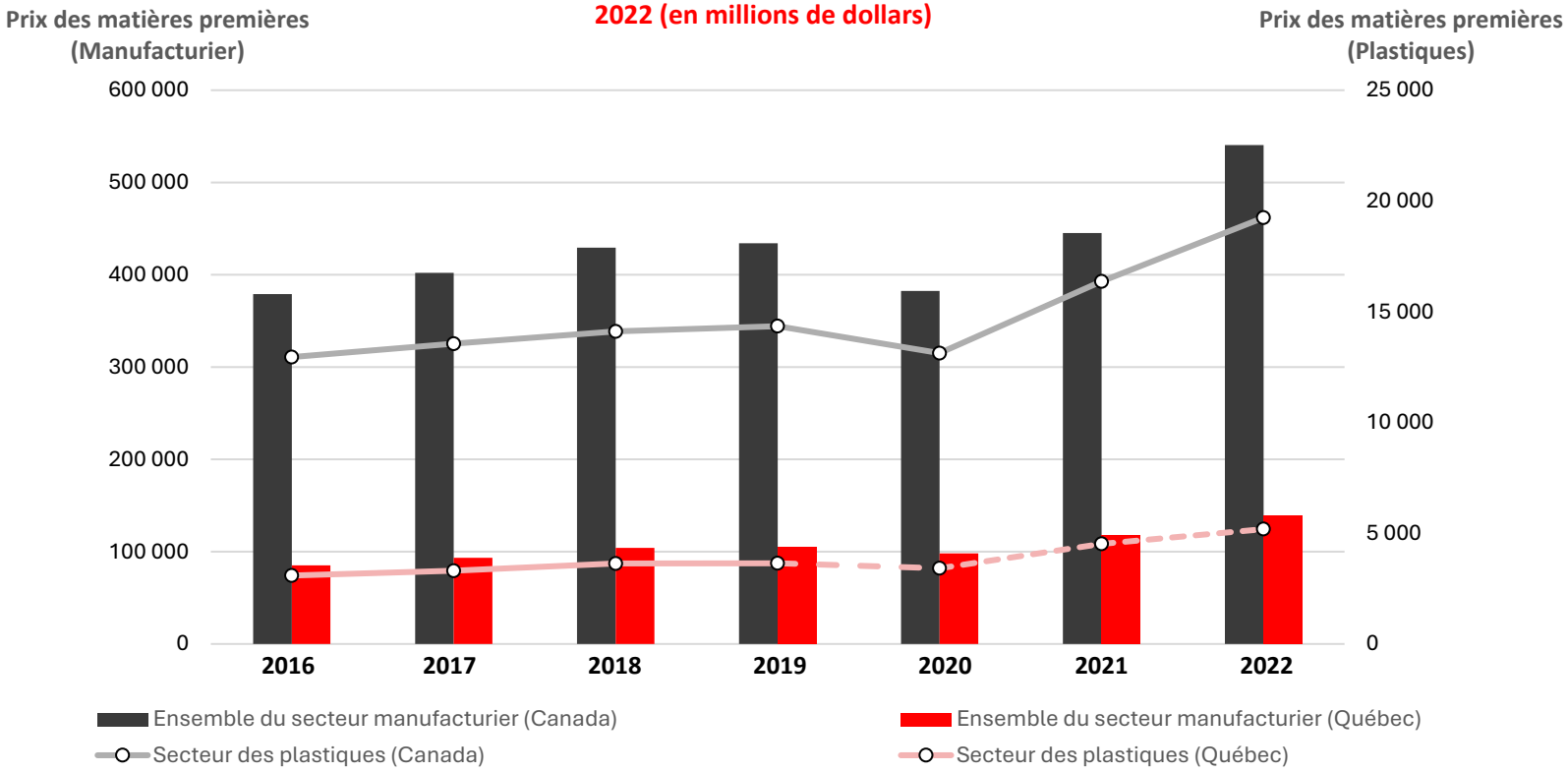
Contrairement à l'hypothèse avancée au sein du Diagnostic 2021, le prix des matières premières en 2020 a diminué légèrement pour remonter rapidement l'année suivante et en 2022. Les restrictions liées aux opérations des usines de production et de transformation de plastiques durant la pandémie ont limité l'offre de produits en plastiques, ce qui a pu causer une augmentation des prix de la résine plastique. Toutefois, une plus faible demande des principaux produits fabriqués en 2021 (Sur-mesure pour clients, 16 %; sacs, 9 %; feuilles et pellicules de plastique, 9 %; pièces pour véhicules terrestres, 8 %; etc.) pourrait expliquer la diminution des prix des matières premières pendant la COVID-19. Nous avons également observé une diminution marquée du cours du baril de pétrole brut au début de l'année 2020.

En 2021, la montée des prix peut être attribuée à différents facteurs. Pour les produits en plastique, les restrictions continues de la pandémie en 2021 augmentent la demande de produits en plastique (p. ex. : équipement de protection individuel, produits emballés). En parallèle, le prix d'autres matériaux de base (p. ex. : bois) augmente la demande pour des produits en plastique. Les problèmes d'approvisionnement et le ralentissement de la production, hérités des restrictions pandémiques, causent une demande forte et une offre limitée.

En 2021 et les années suivantes, les chaînes d'approvisionnement ont été impactées par différents événements à l'international (mauvaises conditions climatiques dans le golfe du Mexique en raison de l'Ouragan Ida; obstruction du canal de Suez en 2021; invasion de l'Ukraine par la Russie; etc.).

En somme, la tendance de l'évolution des prix des matières premières au Québec semble suivre celle du Canada, toutefois l'évolution des prix a été moins forte au Québec depuis 2020. On estime également qu'un rattrapage s'est effectué entre les prix pour le secteur manufacturier (31-33) et les entreprises du groupe de la fabrication de plastique (3261). En 2016, le poids total des prix pour les matières premières plastiques au Québec était à 24 % du Canada, contre 22 % pour le secteur manufacturier. En 2022, le pourcentage des prix des matières premières était à 26 % du Canada, à la fois pour le secteur manufacturier et le groupe de la fabrication des plastiques.

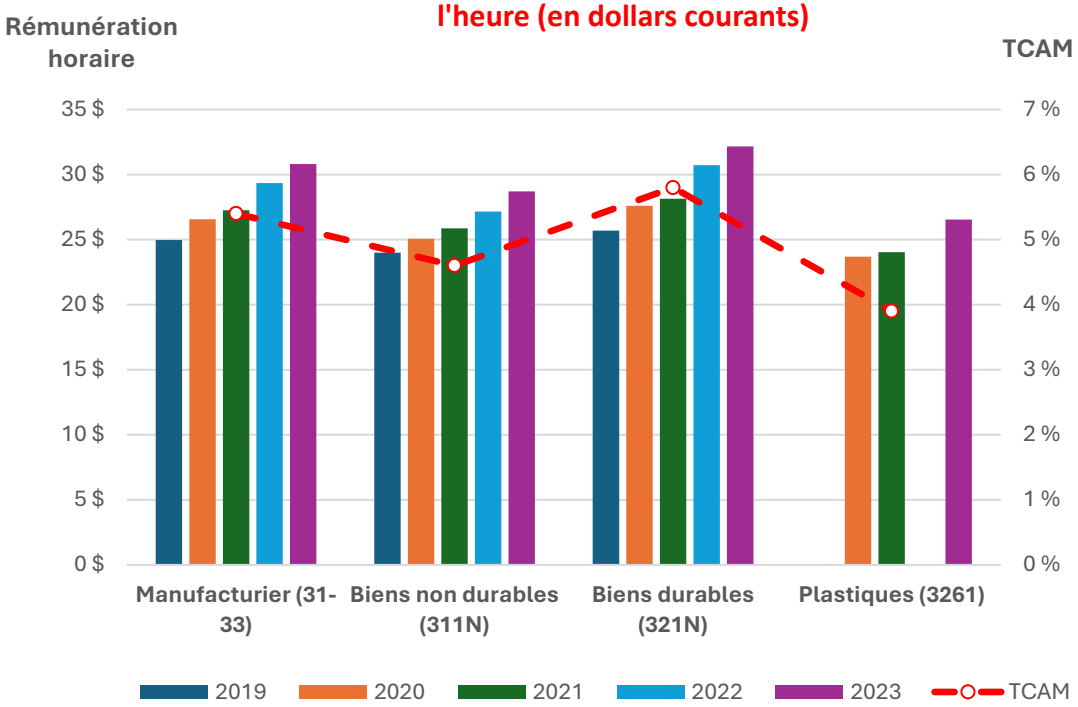
Variation du prix des matières premières de 2016 à 2022 (en millions de dollars)



Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), données annuelles.

Note : Pour les années 2019, 2021 et 2022, les données présentées pour le secteur de la fabrication des plastiques au Québec sont une estimation bonifiée à l'égard du poids du secteur manufacturier québécois vis-à-vis le secteur canadien. Voir la note ''P'' à la page précédente.

Rémunération horaire moyenne au Québec des salariés rémunérés à l'heure (en dollars courants)



L'industrie des plastiques ne semble toujours pas concurrentielle sur le plan de la rémunération

La rémunération horaire moyenne entre le secteur manufacturier et l'industrie des plastiques a vu son écart s'accentuer depuis 2020, passant de 2,88 $ à 4,24 $ en 2023.

Dans l'industrie du plastique, les salaires au Québec sont plus bas que ceux du Canada. Voici quelques exemples :

- Ingénieur des plastiques (médiane de 45,67 $ au Québec, contre une médiane de 50,43 $ au Canada);
- Technicien des matières plastiques (médiane de 26,44 au Québec, contre une médiane de 31,50 $ au Canada).

Québec	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM
Manufacturier (31-33)	**24,97**	**26,57**	**27,25**	**29,35**	**30,81**	**5,4%**
Biens non durables (311N)	23,99	25,06	25,87	27,15	28,70	4,6%
Biens durables (321N)	25,69	27,60	28,14	30,72	32,16	5,8%
Plastiques (3261)	-	23,69	24,03	-	26,54	3,9%

Sources :

1 - Statistique Canada. Tableau 14-10-0206-01, Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles.

2 - Gouvernement du Canada, Guichet-Emplois. Information sur le marché du travail.

Dépenses en R&D

Dépenses totales au titre de la recherche et du développement exécutés au sein des entreprises canadiennes (en millions de dollars)

Canada	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCAM 2019-2024	TCAM 2021-2024
Manufacturier (31-33)	6 408	6 475	7 296	7 449	7 502	7 768	3,9%	2,1%
Plastiques (3261)	204	212	220	215	178	163	-4,4%	-9,5%

Source : Statistique Canada. Tableau 27-10-0333-01 de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le pays de contrôle et le type de dépenses (x 1 000 000).

Une diminution marquée des dépenses en R&D dans les entreprises canadiennes de l'industrie des plastiques

L'ensemble du secteur manufacturier connaît une croissance modérée des dépenses en R&D, alors que l'industrie des plastiques voit ses dépenses en R&D diminuer de manière notable.

Depuis 2021, les entreprises canadiennes du secteur des plastiques ont significativement réduit leurs dépenses en recherche et développement, représentant en moyenne une diminution de -9,5 % par année, sur trois ans. Sur la même période, le secteur manufacturier a quant à lui connu une croissance des dépenses en R&D de 2,1 % en moyenne.

Cette tendance pourrait indiquer une réallocation des investissements en R&D afin de répondre à certains défis spécifiques rencontrés par l'industrie, notamment l'augmentation du prix des matières premières depuis 2021, couplée au retard qu'accuse le secteur des plastiques pour la rémunération moyenne vis-à-vis le secteur manufacturier, ainsi qu'aux enjeux de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Valeur ajoutée manufacturière par employé

Revenus manufacturiers et valeur ajoutée manufacturière* pour les sous-secteurs manufacturiers par employé, au Canada et au Québec (en milliers de dollars)

	Manufacturier (31-33)					Plastiques (3261)				
Canada	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**TCAM**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**TCAM**
Revenus manufacturiers par employé	462	459	446	492	**2,1%**	296	287	296	323	**2,9%**
Revenus manufacturiers par employé de la production	648	640	625	694	**2,3%**	415	397	410	444	**2,3%**
Valeur ajoutée manufacturière par employé	161	158	155	183	**4,3%**	121	117	125	138	**4,7%**
Valeur ajoutée manufacturière par employé de la production	226	220	217	258	**4,5%**	169	162	174	190	**4,0%**
Québec	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**TCAM**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**TCAM**
Revenus manufacturiers par employé	408	414	408	461	**4,1%**	287	260	287	309	**2,5%**
Revenus manufacturiers par employé de la production	582	589	580	660	**4,3%**	401	361	391	423	**1,8%**
Valeur ajoutée manufacturière par employé	147	154	144	170	**4,8%**	120	112	122	131	**3,0%**
Valeur ajoutée manufacturière par employé de la production	210	219	205	243	**5,1%**	168	156	167	180	**2,3%**

Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [x 1000].

*La valeur ajoutée manufacturière correspond à la valeur des livraisons des produits et de la variation nette des stocks de produits en cours et finis dont sont soustraits le coût des matières premières, des fournitures utilisées, du combustible et de l'électricité, ainsi que des marchandises destinées à la revente.

L'industrie québécoise des plastiques en retard face à son penchant canadien

Depuis 2018, bien que la valeur ajoutée manufacturière par employé de la production pour l'industrie des plastiques soit en légère hausse (2,3 %), celle-ci accuse un retard notable vis-à-vis de l'industrie des plastiques au Canada, qui enregistre un TCAM de 4,0 %. La situation s'est améliorée plus rapidement depuis 2019, surpassant de peu l'industrie des plastiques du pays quant aux revenus manufacturiers par employé (9,0 % au Québec, contre 6,1 % au Canada) et ceux de la production (8,2 % contre 5,7 %). Toutefois, pour la même année de référence, la valeur ajoutée manufacturière par employé de la production des plastiques croît moins rapidement qu'au Canada, à 7,4 % au Québec contre 8,3 % au Canada. Le secteur manufacturier québécois enregistre quant à lui une croissance supérieure au secteur manufacturier canadien.

Productivité et coûts

Mesures de productivité du travail par sous-secteur, au Canada et au Québec

	Manufacturier (31-33)						Plastiques (3261)					
Canada	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**
Nombre annuel moyen d'heures travaillées pour tous les emplois **(heures)**	1 912	1 875	1 900	1 895	1 894	**-0,2%**	1 908	1 900	1 906	1 884	1 898	**-0,1%**
Productivité du travail **($ par heure)**	68,3	71,2	69,6	69,6	67,2	**-0,3%**	49,4	53,6	52,5	53,9	46,1	**-1,7%**
Rémunération totale par heure travaillée **($ par heure)**	41,67	45,87	44,87	49,28	50,61	**5,0%**	37,50	41,05	40,73	45,39	46,25	**5,4%**
Coût unitaire de main-d'œuvre **($ par unité de PIB réel)**	0,61	0,64	0,65	0,71	0,75	**5,4%**	0,76	0,77	0,78	0,84	1,00	**7,2%**
Québec	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**
Nombre annuel moyen d'heures travaillées pour tous les emplois **(heures)**	1 860	1 841	1 867	1 862	1 854	**-0,1%**	1 843	1 823	1 867	1 842	1 869	**0,4%**
Productivité du travail **($ par heure)**	63,8	65,5	65,6	66,5	63,9	**0,0%**	50,1	53,2	53,2	54,8	46,1	**-2,1%**
Rémunération totale par heure travaillée **($ par heure)**	40,83	45,14	45,54	50,79	52,61	**6,5%**	36,88	41,57	42,09	48,16	49,16	**7,4%**
Coût unitaire de main-d'œuvre **($ par unité de PIB réel)**	0,64	0,69	0,69	0,76	0,82	**6,5%**	0,74	0,78	0,79	0,88	1,07	**9,7%**

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0480-01, Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes au compte des industries.

Productivité du secteur des plastiques et des composites en baisse au Québec et au Canada

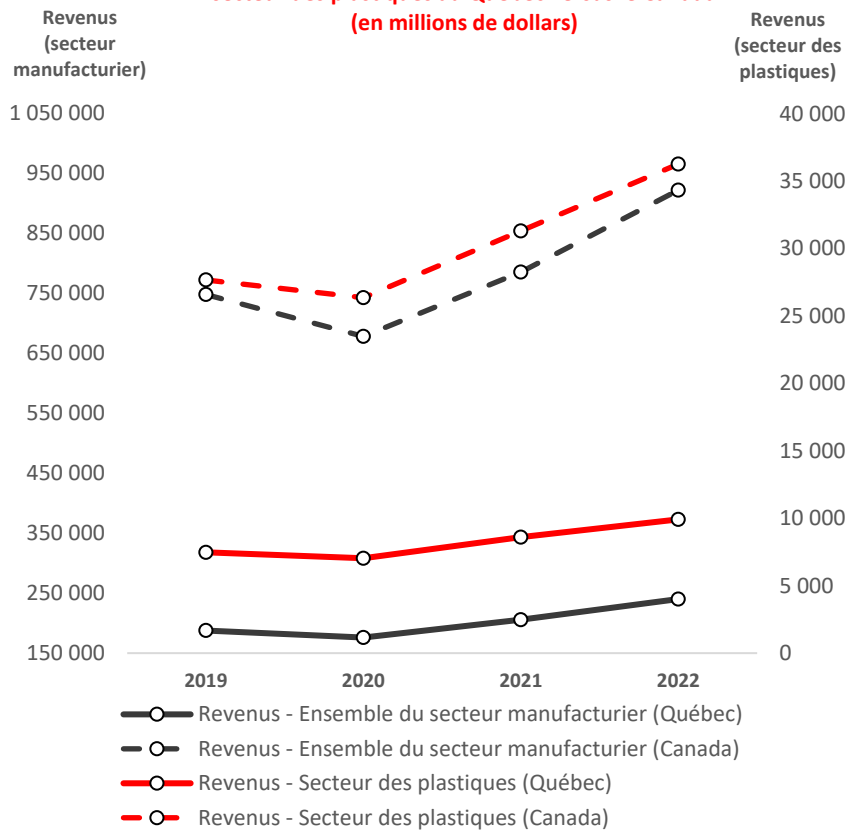
La productivité dans l'industrie des plastiques et des composites est en baisse au Canada et au Québec. Cette diminution de productivité au Québec contraste avec une augmentation notable de la rémunération totale par heure travaillée, qui a progressé de 7,4 % au cours de la même période, et un coût unitaire de main-d'œuvre en forte hausse de 9,7 %.

Cela signifie que, bien que les travailleurs québécois de ce secteur aient vu leur rémunération totale par heure travaillée augmenter, plus rapidement que dans le secteur des plastiques au Canada, la valeur produite par heure travaillée ne suit pas cette progression, enregistrant même une diminution plus forte qu'au Canada. Les coûts ont donc augmenté pour les entreprises, sans gain équivalent en productivité.

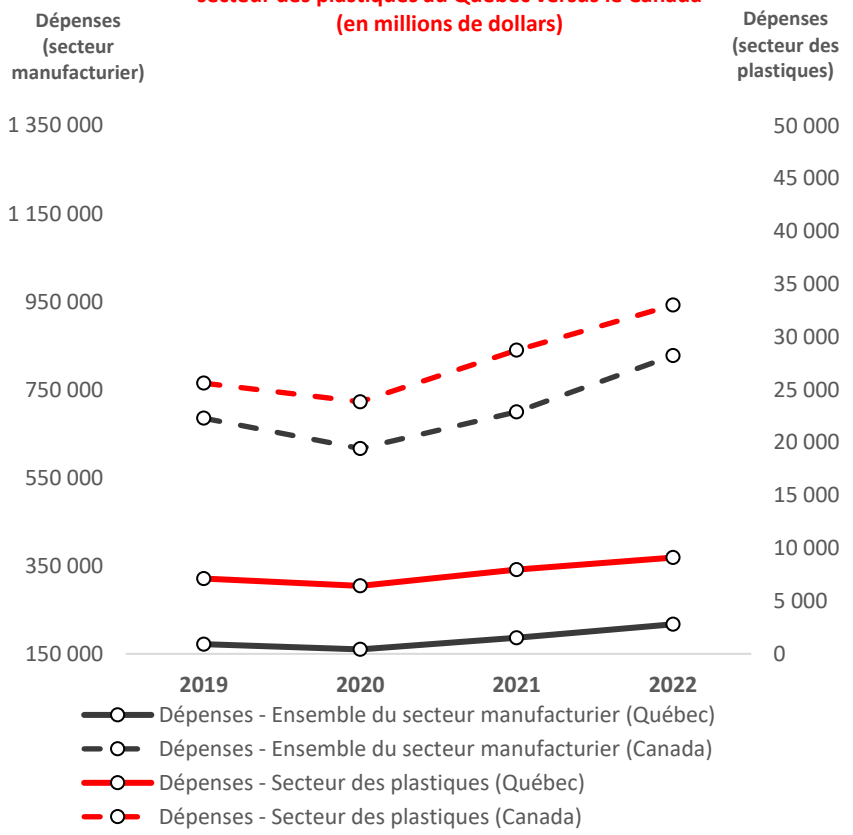
En comparaison, le secteur manufacturier global au Québec a réussi à maintenir une productivité stable, avec une rémunération et des coûts en augmentation, mais à un rythme plus modéré. L'industrie des plastiques semble donc confrontée à des défis de compétitivité importants au Québec.

Rentabilité du secteur

Total des revenus de l'ensemble du secteur manufacturier et du secteur des plastiques au Québec versus le Canada (en millions de dollars)



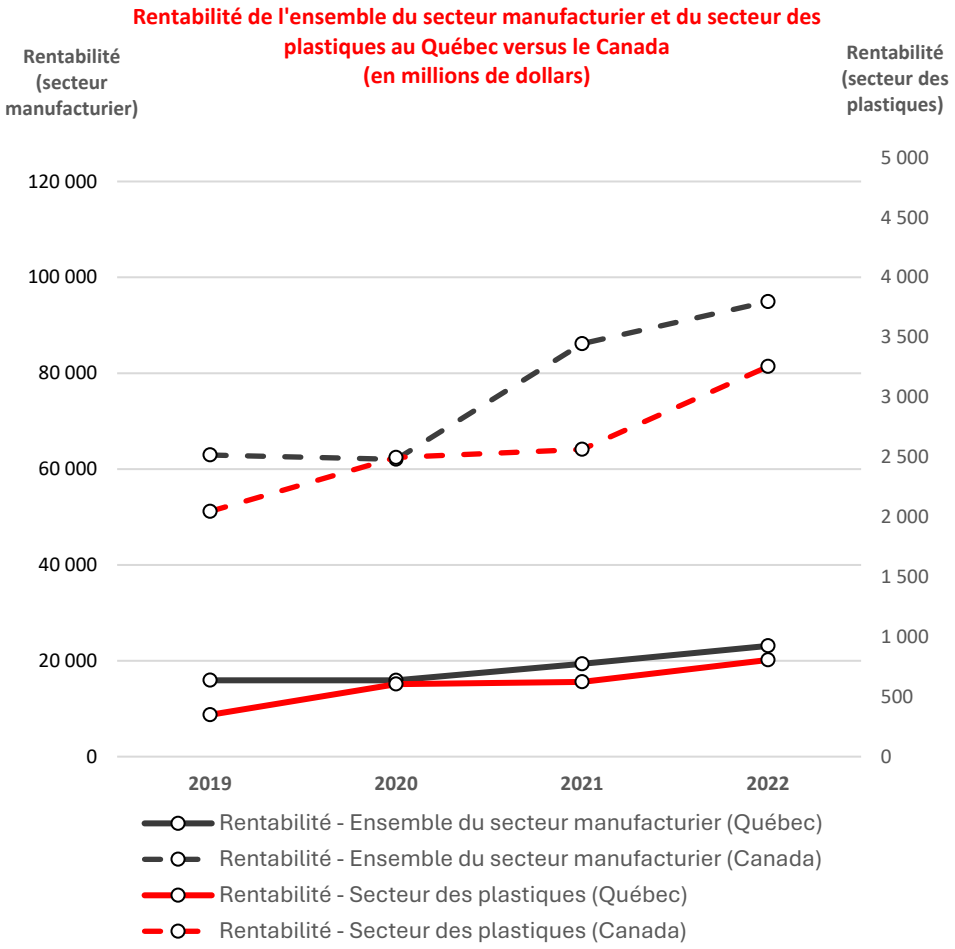
Total des dépenses de l'ensemble du secteur manufacturier et du secteur des plastiques au Québec versus le Canada (en millions de dollars)



Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [x 1 000]

.Note : Les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique n'étant pas disponibles, elles n'ont pas été exclues (SCIAN 326196).

Rentabilité du secteur



Rentabilité en forte hausse

Sur la période de 2019 à 2022, l'industrie québécoise des plastiques a vu sa rentabilité augmenter en moyenne de 32,2 %, passant d'un peu moins de 350 millions de $ à un peu plus de 800 millions de $. Cette croissance est nettement plus élevée que pour l'industrie canadienne, affichant un TCAM de 16,7 %. Dans le Diagnostic 2021, la rentabilité des années 2016 à 2019 était abordée ; de 2016 à 2022, l'année 2019 marque un creux, représentant le niveau de rentabilité le plus faible observé sur la période.

La croissance annuelle moyenne de la rentabilité de l'industrie québécoise des plastiques est deux fois plus forte que pour l'industrie manufacturière (13,2 %).

Rentabilité du secteur	2019	2020	2021	2022
Québec				
Secteur manufacturier	15 935	15 923	19 347	23 109
Secteur des plastiques	349	605	624	807
Canada				
Secteur manufacturier	62 941	62 031	86 152	94 939
Secteur des plastiques	2 047	2 497	2 564	3 256

Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [x 1 000].

Rentabilité du secteur

Dépenses versus revenus et profits de l'ensemble du secteur manufacturier et du secteur des plastiques au Québec (en millions de dollars)

	2019		2020		2021		2022		
Manufacturier (31-33)	**Québec**	**% du Canada**	**Québec**	**% du Canada**	**Québec**	**% du Canada**	**Québec**	**% du Canada**	**TCAM**
Total des revenus	187 790	25%	176 031	26%	205 796	26%	240 245	26%	8,6%
Revenus des biens fabriqués	177 483	25%	165 070	26%	193 734	26%	225 990	26%	8,4%
Total des dépenses	171 855	25%	160 108	26%	186 450	27%	217 136	26%	8,1%
Total des salaires et traitements, main-d'œuvre directe et indirecte	26 022	27%	24 621	27%	26 482	27%	29 352	27%	4,1%
Coût des matières et fournitures	105 283	24%	98 134	26%	117 323	26%	138 987	26%	9,7%
Rentabilité (revenus moins dépenses)	15 935	25%	15 923	26%	19 347	22%	23 109	24%	13,2%
Marge bénéficiaire	8,49%	-	9,05%	-	9,40%	-	9,62%	-	4,3%
Plastiques (3261)									
Total des revenus	7 473	27%	7 036	27%	8 597	27%	9 917	27%	9,9%
Revenus des biens fabriqués	6 991	27%	6 520	26%	8 024	27%	9 316	27%	10,0%
Total des dépenses	7 124	28%	6 431	27%	7 973	28%	9 111	28%	8,5%
Total des salaires et traitements, main-d'œuvre directe et indirecte	1 447	28%	1 243	27%	x	-	1 586	28%	3,1%
Coût des matières et fournitures	x	-	3 417	26%	x	-	x	-	-
Rentabilité (revenus moins dépenses)	349	17%	605	24%	624	24%	807	25%	32,2%
Marge bénéficiaire	4,67%	-	8,60%	-	7,26%	-	8,13%	-	20,3%

Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01, Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [x 1 000]

Note : Les cases contenant la mention « x » sont des données confidentielles en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*.

Chiffre d'affaires en 2023

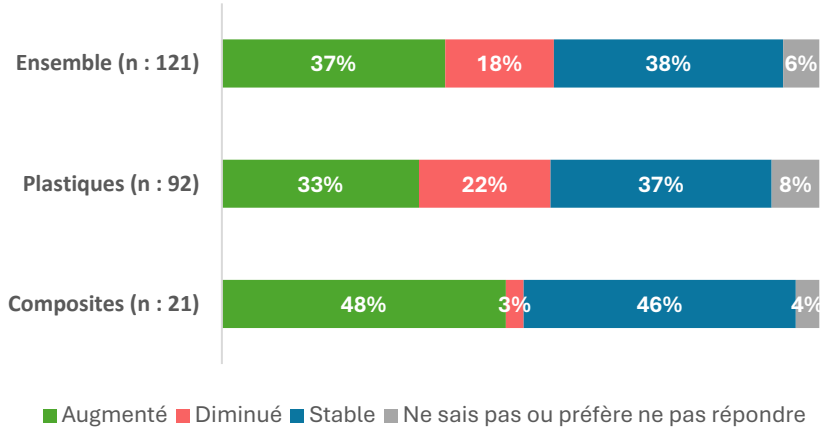
Chiffre d'affaires des entreprises en 2023	Total (2024)	Sous-secteur d'activités	
		Plastiques	Composites
N	*121*	*92*	*21*
Moins de 500 000 $	9%	5%	20%
500 000 à 999 999 $	10%	9%	19%
1 000 000 $ à 1 999 000 $	12%	9%	22%
2 000 000 $ à 4 999 000 $	12%	12%	7%
5 000 000 $ à 9 999 999 $	8%	10%	7%
10 000 000 $ à 19 999 999 $	14%	18%	6%
20 000 000 à 49 999 999 $	10%	11%	6%
50 millions à 100 millions $	1%	2%	-
Plus de 100 millions $	7%	8%	3%
Ne veut pas répondre	15%	16%	10%
Médiane	**7 500 000 $**	**10 000 000 $**	**1 500 000 $**

A5_1. Quel a été approximativement le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2023?
Note : Seule la valeur médiane est présentée afin d'isoler les valeurs aberrantes des résultats.

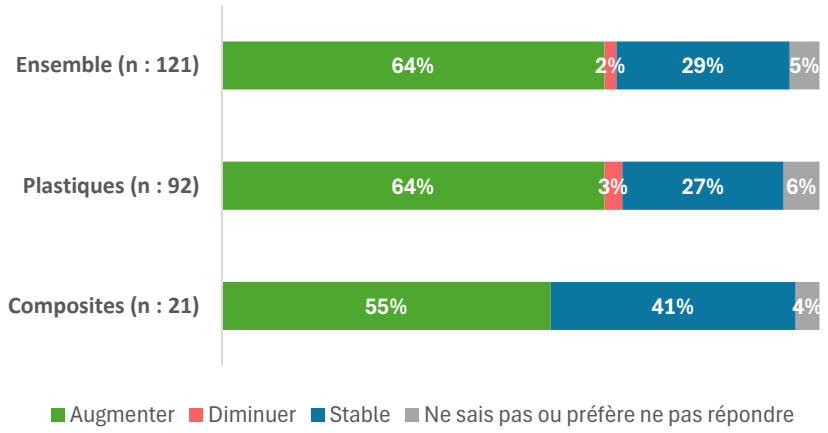
Le chiffre d'affaires médian du secteur de fabrication des plastiques en 2023 était de 7 500 000 $; les entreprises du sous-secteur des composites (1 500 000 $) ont indiqué avoir un chiffre d'affaires nettement inférieur à celui des plastiques (10 000 000 $).

Évolution du chiffre d'affaires (2021 – 2027)

Estimation de la variation du chiffre d'affaires au cours des trois dernières années



Prévision de la variation du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années



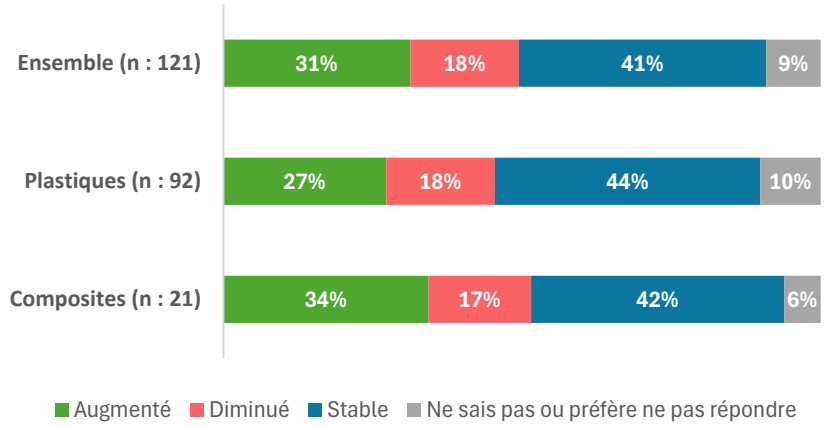
A5A. Votre chiffre d'affaires a-t-il augmenté, diminué ou est demeuré stable au cours des 3 dernières années?
A5C. Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous que votre chiffre d'affaires va augmenter, diminuer ou demeurer stable?

Optimisme (prudent) au sein de l'industrie

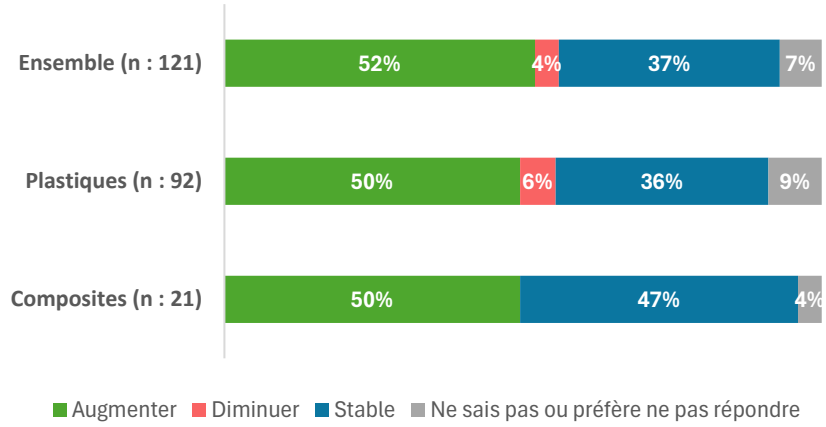
Plus du tiers (37 %) des répondants de l'industrie de fabrication de produits en plastique rapportent que le chiffre d'affaires de leur entreprise a augmenté au cours des trois dernières années; lors de l'exercice de consultation de 2021, ce sont 72 % des entreprises qui estimaient que leur chiffre d'affaires allait augmenter au cours des trois prochaines années. En prévision des trois prochaines années, ce sont un peu moins de deux entreprises sur trois (64 %) qui prévoient une augmentation de leur chiffre d'affaires, alors qu'à peine 2 % entrevoient une diminution. Près d'une entreprise sur trois (29 %) anticipent plutôt une stabilité.

Évolution de la rentabilité (2021 – 2027)

Estimation de la variation de la rentabilité au cours des trois dernières années



Prévision de la variation de la rentabilité au cours des trois prochaines années



A5B. Depuis les trois dernières années, la rentabilité de votre entreprise a-t-elle augmenté, diminué ou est demeurée stable?
A5D. Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous que votre rentabilité va augmenter, diminuer ou demeurer stable?

Une industrie rentable

En ce qui concerne la rentabilité des trois dernières années, il semble y avoir peu de différences entre l'industrie des plastiques et celle des composites. Environ le tiers (31 %) des répondants considèrent que la rentabilité a augmenté depuis 2021. D'ici les trois prochaines années, c'est un peu plus d'une entreprise sur deux (52 %) qui prévoit une augmentation de la rentabilité de leurs opérations, contre à peine 4 % qui prévoient une diminution de celle-ci.

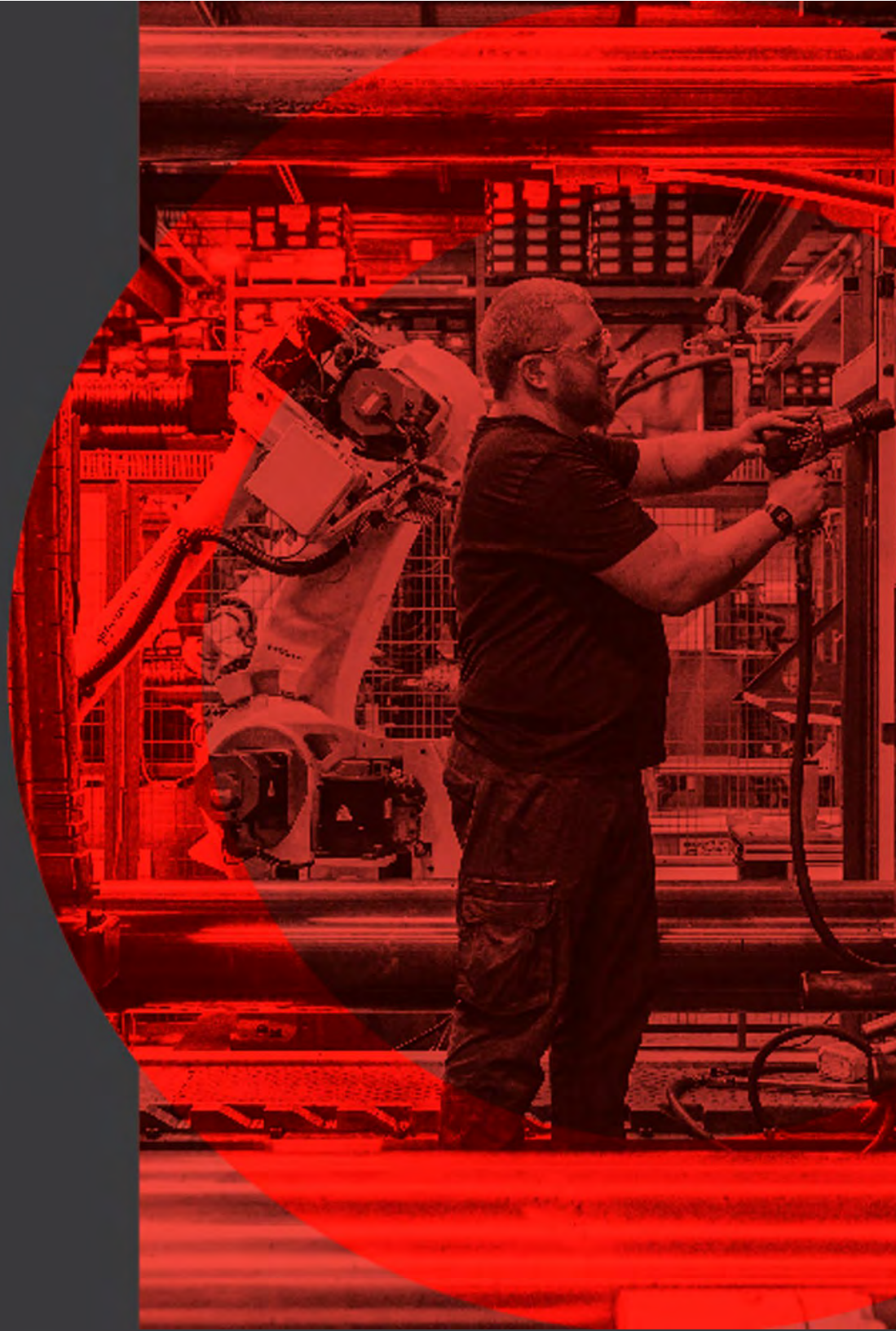
La perception est légèrement moins optimiste que pour le chiffre d'affaires. Lors des groupes de discussion, plusieurs participants ont indiqué faire face à des défis d'équipements parfois vieillissants, de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de départs à la retraite, de captation des savoirs ainsi que de la perception publique du secteur. Afin de surmonter ces défis, il appert que les entreprises anticipent devoir investir afin de demeurer concurrentielles.

5

Commerce international

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES



5. Commerce international

Exportations des plastiques et des composites

Exportations totales québécoises versus canadiennes pour le secteur manufacturier et des plastiques (en millions de dollars)

Canada	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM	Jan-Sept 2023	Jan-Sept 2024	Écart %
Manufacturier (31-33)	377 226	335 397	387 648	446 967	465 873	5,4%	348 596	346 737	-0,5%
Plastiques (3261)	**11 296,3**	**11 199,9**	**12 805,3**	**14 704,3**	**14 665,4**	**6,7%**	**11 075,8**	**11 568,2**	**4,3%**
Québec	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**	**Jan-Sept 2023**	**Jan-Sept 2024**	**Écart %**
Manufacturier (31-33)	81 541	74 184	86 364	98 409	100 878	5,5%	73 656	77 812	5,3%
Plastiques (3261)	**2 319,9**	**2 356,8**	**2 727,6**	**3 028,1**	**2 824,2**	**5,0%**	**2 143,4**	**2 093,4**	**-2,4%**
Part du manufacturier au Québec	**2,8%**	**3,2%**	**3,2%**	**3,1%**	**2,8%**	**-**	**2,9%**	**2,7%**	**-**
Part de l'industrie au Canada	**20,5%**	**21,0%**	**21,3%**	**20,6%**	**19,3%**	**-**	**19,4%**	**18,1%**	**-**

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 08 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Les exportations de l'industrie de la plasturgie continuent de croître à un rythme soutenu, légèrement en deçà du secteur manufacturier

Entre 2019 et 2023, l'industrie de la plasturgie au Québec a vu ses exportations augmenter à un rythme annuel moyen de 5,0 %, atteignant 2,82 milliards de dollars en 2023. Cette performance représente environ 2,8 % de l'ensemble des exportations manufacturières du Québec, lesquelles s'élèvent à 100,9 milliards de dollars, et 19,3 % des exportations canadiennes de plastiques.

En revanche, une comparaison des neuf premiers mois de 2024 avec la même période en 2023 signale un léger recul pour l'industrie des plastiques au Québec, avec une diminution de 2,4 % de ses exportations, totalisant 2,09 milliards de dollars pour janvier à septembre 2024. À titre comparatif,

l’industrie canadienne des plastiques enregistre une croissance de 4,3 % sur la même période. Notons aussi que le secteur manufacturier québécois a enregistré 5,3 % de croissance de ses exportations, creusant son avance vis-à-vis l’industrie des plastiques.

Exportations québécoises des plastiques et des composites (cinq principaux pays)

Exportations totales québécoises pour l'industrie des plastiques (en millions de dollars)

Principaux pays d'exportation pour le Québec

Québec	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM
États-Unis	2 090,9	2 149,3	2 486,5	2 769,1	2 588,1	5,5%
Mexique	65,8	52,1	65,3	75,2	67,6	0,7%
Chine	18,2	19,5	14,0	11,8	13,3	-7,5%
Royaume-Uni	12,7	15,0	19,8	28,2	19,8	11,7%
France	13,1	13,7	14,8	13,4	13,1	0,0%
Plastiques (3261)	**2 319,5**	**2 380,6**	**2 753,2**	**3 046,0**	**2 841,9**	**5,2%**
Amérique du Nord (États-Unis et Canada)	**2 093,2**	**2 151,6**	**2 489,2**	**2 771,9**	**2 590,9**	**5,5%**
International (Autres pays, incluant le Mexique)	**184,6**	**159,3**	**193,2**	**206,4**	**190,1**	**0,7%**
OCDE (excluant les États-Unis)	*155,8*	*139,9*	*176,4*	*192,8*	*171,2*	*2,4%*
Union européenne	*54,8*	*50,6*	*66,5*	*68,6*	*65,8*	*4,7%*

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).

Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Domination croissante du marché nord-américain pour les exportations québécoises

Les exportations vers les États-Unis représentent plus de 90 % des exportations totales du Québec et croissent à un rythme moyen plus élevé que l'industrie des plastiques au Québec. Le marché américain cumule à lui seul près de 2,6 G$ en 2023 et progresse à un rythme annuel moyen de 5,5 %, contre 5,2 % pour l'ensemble des pays.

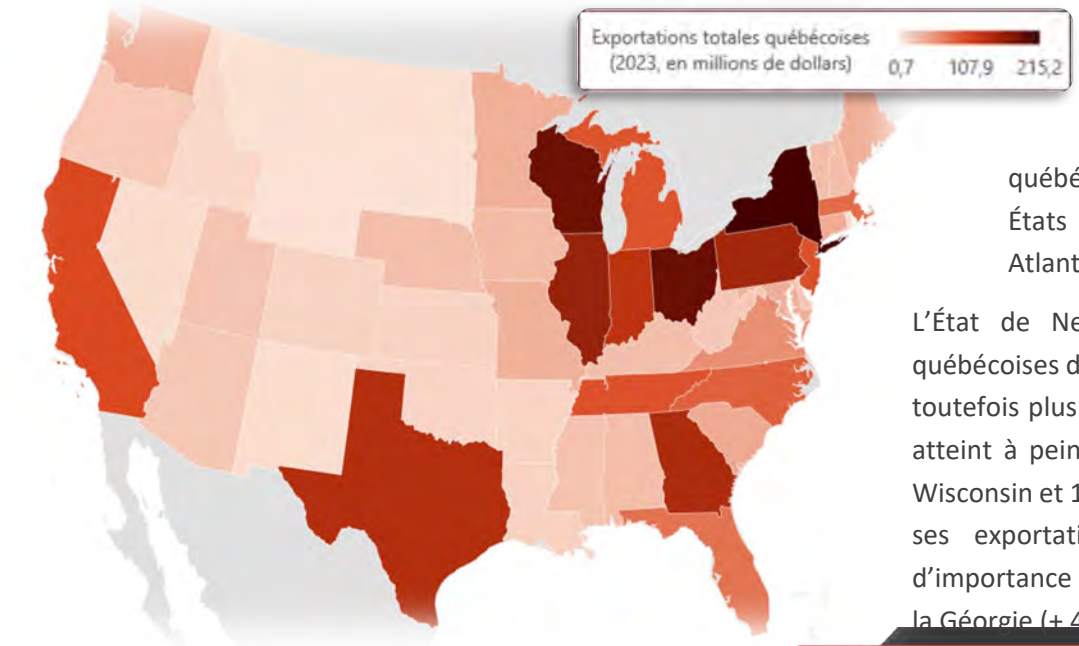
Le Royaume-Uni est le pays où la croissance annuelle moyenne est la plus forte (11,7 %), toutefois la valeur des exportations y a chuté drastiquement dans la dernière année, passant de 28,2 M$ à 19,8 M$ en 2023 (-42 %). Depuis 2019, les exportations ont également nettement reculé en Chine (-7,5 %). Les années 2021 et 2022 représentent les années de croissance les plus importantes pour l'industrie québécoise des plastiques du point de vue des exportations.

Exportations québécoises des plastiques et des composites vers les États-Unis

Exportations totales québécoises pour l'industrie des plastiques (en millions de dollars)
Principaux États américains d'exportation pour le Québec

États américains (≥ 100 M$ en 2024)	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM
New York	191,2	207,4	210,3	205,6	215,2	3,0%
Ohio	121,6	147,0	176,3	209,6	188,3	11,5%
Wisconsin	112,9	132,1	166,2	191,3	185,5	13,2%
Illinois	141,3	137,1	156,6	181,1	154,9	2,3%
Pennsylvanie	163,1	165,8	170,0	165,9	148,0	-2,4%
Géorgie	77,1	89,0	109,4	135,2	139,2	15,9%
Texas	105,5	105,3	121,5	142,5	134,9	6,3%
Indiana	122,8	107,9	118,8	147,9	128,0	1,0%
Californie	103,4	104,7	109,9	113,7	101,9	-0,4%

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).



La vigueur des exportations québécoises concentrée dans les régions du Midwest et du Nord-Est des États-Unis

Une proportion non négligeable des exportations totales québécoises de l'industrie des plastiques sont dirigées vers les États du Midwest (Est-Nord Central) et du Nord-Est (Mid-Atlantique et Nouvelle-Angleterre).

L'État de New-York reçoit la plus grande partie des exportations québécoises de plastique, cumulant à lui seul 215,2 M$. La croissance y est toutefois plus faible que dans plusieurs autres États, alors que le TCAM y atteint à peine 3,0 % depuis 2019, contre 15,9% en Géorgie, 13,3% au Wisconsin et 11,5 % en Ohio. En 2023, l'industrie québécoise a toutefois vu ses exportations diminuer dans la plupart des États américains d'importance (≥ 100 M$), à l'exception de l'État de New-York (+ 9,6 M$) et la Géorgie (+ 4 M$).

Exportations québécoises des plastiques et des composites – Marché international

Exportations totales québécoises pour l'industrie des plastiques (en millions de dollars)
Principaux pays d'exportation pour le Québec, excluant le marché américain

Québec	2023 (Total en M$)	% de l'industrie des plastiques au Québec
Plastiques (3261)	**2 841,9**	**100%**
Plastiques (3261) [excluant les États-Unis]*	**236,4**	**8%**
Mexique	67,6	29%
Royaume-Uni	19,8	8%
Belgique	18,6	8%
Chine	13,3	6%
France	13,2	6%
Allemagne	11,5	5%
Australie	7,4	3%
Inde	5,4	2%
Finlande	5,1	2%
Pologne	4,1	2%
Brésil	3,9	2%
Pays-Bas	3,6	2%
Japon	3,5	1%
Autres pays	59,3	25%

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Un marché international peu diversifié pour les exportations québécoises

En excluant le marché américain*, le Mexique représentait en 2023 29 % du marché des exportations québécoises pour l'industrie des plastiques, cumulant 67,6 M$ sur une valeur totale de 236,4 M$, suivi du Royaume-Uni (19,8 M$), de la Belgique (18,6 M$), de la Chine (13,3 M$), de la France (13,2 M$) et de l'Allemagne (11,5 M$). Les autres pays représentent à eux seuls moins de 5 % des exportations totales internationales de l'industrie des plastiques en provenance du Québec.

Importations québécoises des plastiques et des composites

Importations totales québécoises versus canadiennes pour le secteur manufacturier et des plastiques (en millions de dollars)

Canada	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM	Jan-Sept 2023	Jan-Sept 2024	Écart %
Manufacturier (31-33)	532 117,0	475 581,0	538 870,0	650 478,0	660 953,0	5,6%	497 005,0	499 089,0	0,4%
Plastiques (3261)	**13 013,2**	**12 965,1**	**14 400,5**	**16 872,7**	**15 953,8**	**5,2%**	**12 185,5**	**12 571,9**	**3,1%**
Québec	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**	**Jan-Sept 2023**	**Jan-Sept 2024**	**Écart %**
Manufacturier (31-33)	77 474,3	65 809,0	74 399,0	90 771,0	89 764,0	3,7%	67 632,0	69 543,0	2,8%
Plastiques (3261)	**1 650,4**	**1 586,6**	**1 730,0**	**1 915,2**	**1 648,5**	**0,0%**	**1 257,5**	**1 272,6**	**1,2%**
Part du manufacturier au Québec	**2,1%**	**2,4%**	**2,3%**	**2,1%**	**1,8%**	**-**	**1,9%**	**1,8%**	**-**
Part de l'industrie au Canada	**12,7%**	**12,2%**	**12,0%**	**11,4%**	**10,3%**	**-**	**10,3%**	**10,1%**	**-**

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Les importations de l'industrie des plastiques de retour aux niveaux de 2019

Entre 2019 et 2023, l'industrie des plastiques au Québec a vu ses importations de plastiques stagner, alors qu'elles ont atteint un sommet d'un peu plus de 1,9 G$ en 2022 pour s'établir à un peu plus de 1,6 G$ en 2023. Par rapport à la période de janvier à septembre 2023, la même période en 2024 n'enregistre qu'une faible croissance de 1,2 %, indiquant que le niveau d'importation devrait demeurer en-deçà des seuils plus élevés de 2021 et 2022. Par rapport au Canada, la proportion des importations des plastiques est la plus faible enregistrée depuis 2016, soit à 10,3 % contre 12,1 % en 2016 (Diagnostic 2021).

À titre comparatif, le secteur manufacturier québécois a quant à lui enregistré un taux de croissance annuel moyen de 3,7 %, contre 5,6 % dans le reste du Canada.

Importations québécoises des plastiques et des composites (cinq principaux pays)

Importations totales québécoises pour l'industrie des plastiques (en millions de dollars)
Principaux pays d'importation pour le Québec

Québec	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM
États-Unis	555,0	523,1	542,6	608,6	542,0	-0,6%
Chine	572,6	542,6	558,1	576,1	502,1	-3,2%
Allemagne	100,2	94,1	108,9	124,4	112,2	2,9%
France	37,5	41,3	47,8	53,4	48,0	6,4%
Italie	36,8	34,1	60,7	52,7	41,9	3,3%
Plastiques (3261)	**1 650,3**	**1 588,5**	**1 731,2**	**1 916,7**	**1 651,6**	**0,0%**
Amérique du Nord (États-Unis et Canada)	**566,9**	**534,7**	**558,5**	**625,2**	**557,7**	**-0,4%**
International (excluant l'Amérique du Nord)	**1 083,4**	**1 053,9**	**1 172,8**	**1 291,5**	**1 093,8**	**0,2%**
OCDE (excluant les États-Unis)	393,3	400,6	485,2	548,6	445,3	3,2%
Union européenne	291,2	293,6	368,6	403,6	339,2	3,9%

Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Les deux tiers des importations québécoises proviennent des États-Unis et de la Chine

Les États-Unis ont pris le premier rang des importations de plastique au Québec en 2022, conservant leur premier rang en 2023, quoiqu'elles aient enregistré -12,3 % sur la période.

En 2023, le Québec importait à 66,2 % de l'international, dont près de la moitié (45,9 %) des importations internationales sont attribuables à la Chine, représentant à elles seules 30,4 % des importations totales de plastique au Québec. Les autres pays en ordre d'importance sont l'Allemagne (112,2 M$), la France (48 M$) et l'Italie (41,9 M$). La France a connu la plus forte croissance annuelle moyenne sur cinq ans (6,4 %).

Sur la période 2019-2023, les pays de l'Union européenne ont davantage exporté des produits de plastique au Québec, marquant une croissance annuelle moyenne de 3,9 %.

Balance commerciale

Balance commerciale québécoise versus canadienne de 2019 à 2024 (en millions de dollars)

Canada	2019	2020	2021	2022	2023	TCAM
Manufacturier (31-33)	-154 891	-140 184	-151 222	-203 510	-195 080	-7,2%
Plastiques (3261)	**-1 716,8**	**-1 765,2**	**-1 595,2**	**-2 168,4**	**-1 287,4**	**2,9%**
Québec	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**TCAM**
Manufacturier (31-33)	3 953	8 375	11 965	7 638	11 114	29,5%
Plastiques (3261)	**669,5**	**770,2**	**997,6**	**1 112,9**	**1 175,7**	**15,1%**

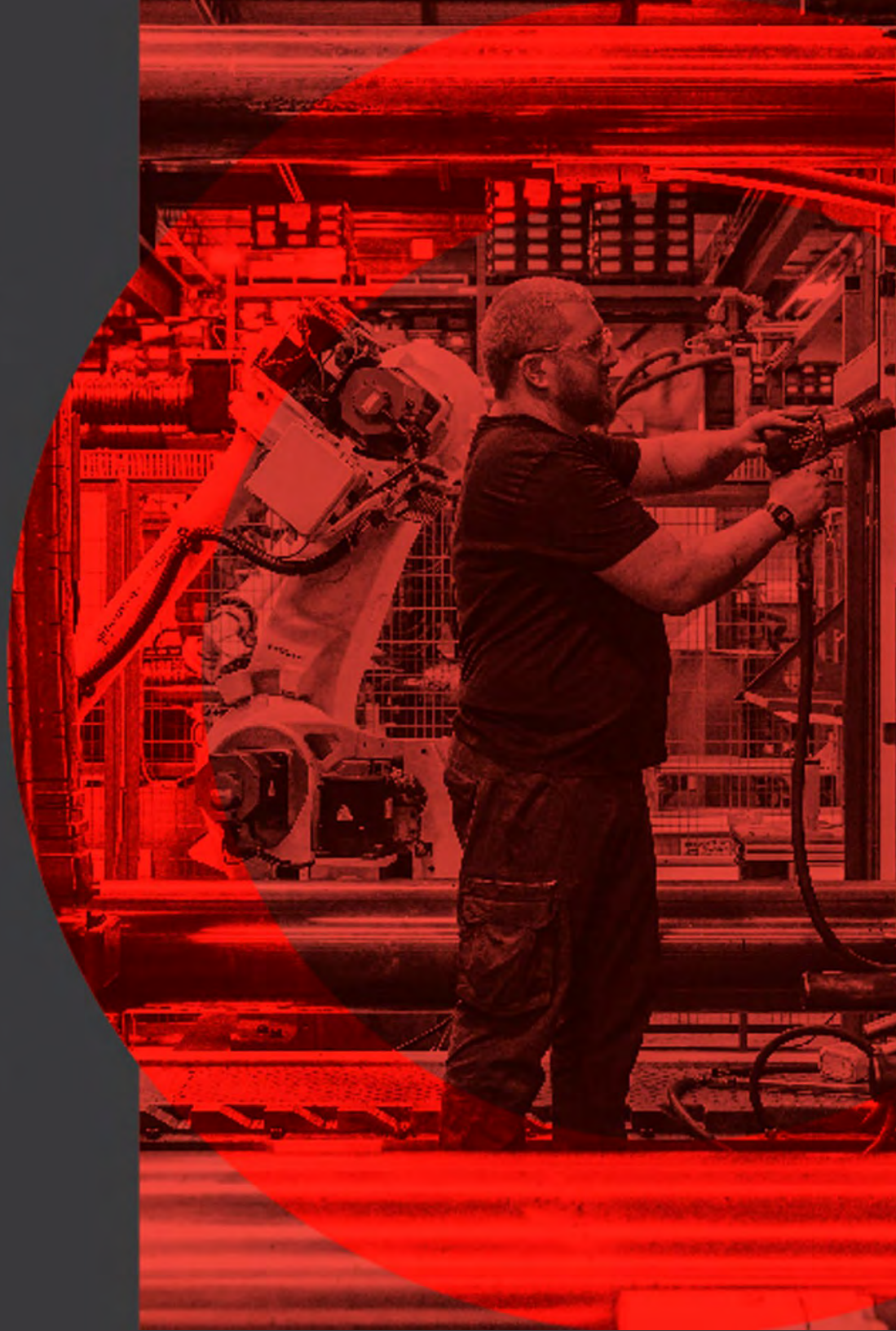
Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct (site consulté le 8 novembre 2024).
Note : Les données présentées pour l'industrie des plastiques excluent la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196).

Une balance commerciale en forte augmentation

L'augmentation annuelle moyenne à 5,0 % des exportations québécoises de plastiques depuis 2019 a contribué à dégager une balance commerciale nettement positive, passant de 669,5 millions de dollars en 2019 à près de 1,2 milliards de dollars en 2023, une augmentation de 506,2 M$, pour un TCAM de 15,1 %. La tendance est toutefois nettement moins forte que pour le secteur manufacturier québécois, qui voit sa balance commerciale passer d'un peu moins de 4 milliards de dollars à plus de 11 milliards de dollars, soit une augmentation annuelle moyenne de 29,5 %.

La balance commerciale de l'industrie des plastiques à l'échelle canadienne demeure dans le négatif, bien qu'elle ait légèrement progressé depuis 2019 (TCAM de 2,9 %). Le secteur manufacturier de l'ensemble du pays a quant à lui connu un taux de croissance annuel moyen négatif de l'ordre de -7,2 % sur la période.

6 Développement durable



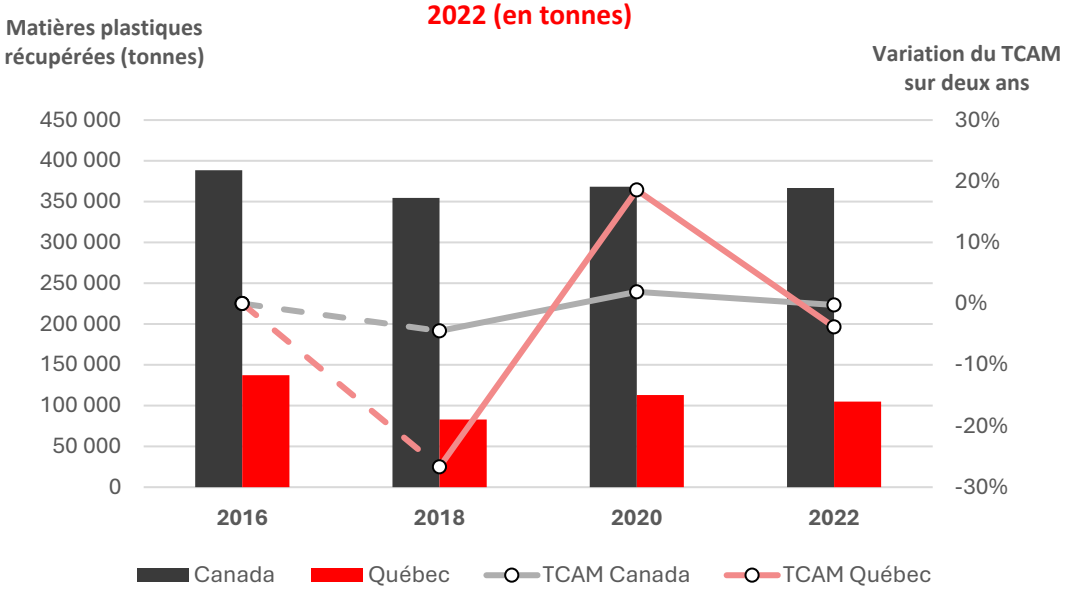
Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

6. Développement durable

Récupération et recyclage (% recyclage)

Quantité de plastiques récupérée au Canada et au Québec de 2016 à 2022 (en tonnes)



Source : Statistique Canada. Tableau 38-10-0138-01. Matières résiduelles récupérées, selon le type et selon la source

Tendance à la baisse de la quantité de plastiques récupérée au Québec

Entre 2016 et 2022, la quantité de plastiques récupérée a connu une tendance à la baisse, soit une diminution à un taux annuel de croissance moyen (TCAM) de -4,4 %, une diminution plus accentuée que pour l'ensemble du Canada. Bien que la période de 2016 à 2018 évaluée en 2021 marque une année exceptionnelle sur le plan de la décroissance des quantités récupérées (-22,2 % au Québec, -4,5 % au Canada), on observe une tendance similaire pour la période 2020-2022, avec un TCAM de -3,6 % pour le Québec contre -0,2 % au Canada.

La diminution du prix des matières plastiques en 2021 pourrait expliquer l'augmentation de l'introduction des plastiques recyclés dans la production de produits, notamment les fabricants d'emballages à usage unique. Toutefois, la hausse des prix lors des années subséquentes, plus forte au Canada qu'au Québec, ne semble pas modifier la trajectoire actuelle et la récurrence de cet écart.

Quantité de plastiques récupérées au Canada et au Québec de 2016 à 2022 (en tonnes)

Matières plastiques récupérées	Tonnes				TCAM 2016-2022	TCAM 2020-2022
	2016	2018	2020	2022		
Canada	388 479	354 559	368 343	366 694	-1,0%	-0,2%
Québec	137 235	83 000	112 906	104 942	-4,4%	-3,6%

Source : Statistique Canada. Tableau 38-10-0138-01. Matières résiduelles récupérées, selon le type et selon la source.

Proportion de plastiques recyclés utilisés dans les produits

Pourcentage de plastique recyclé dans les produits*	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	121	92	21
Aucun	26%	20%	84%
1 % à 24 %	38%	42%	7%
25 % à 49 %	12%	15%	-
50 % à 74 %	8%	7%	-
75 % et plus	16%	16%	9%
Moyenne	**26,8%**	**27,7%**	**8,9%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	33%	26%	60%

A3_1. En moyenne, quel est le pourcentage de plastique recyclé dans vos produits?
***Note** : Les résultats de pourcentage de plastique recyclé sont présentés sans les répondants ayant répondu « Ne sait pas ou préfère ne pas répondre ».

Une part minoritaire de la composition des produits est constituée de plastiques recyclés

En moyenne, un peu plus du quart (26,8 %) des matières plastiques utilisées sont recyclées dans la composition des produits. Dans le sous-secteur des composites, cette proportion passe à seulement 8,9 %. La différence entre les sous-secteurs est normale, considérant que les composites ne sont pas recyclables en grande partie (ils sont par contre revalorisables). Cette année, une entreprise sur trois (33 %) ne connaissait pas la proportion de plastiques recyclés dans leurs produits.

Par rapport à 2021, on observe une diminution du nombre d'entreprises indiquant n'utiliser aucun plastique recyclé (2021, 30 %), pour s'établir à un peu plus d'une entreprise sur quatre (26 %) en 2024. On observe également une légère augmentation de la proportion d'entreprises qui affirment qu'elles utilisent 50 % ou plus de plastique recyclé dans leurs produits (24 % en 2024 comparé à 15% en 2021).

Lors des groupes de discussion, le besoin crucial de sensibilisation et d'éducation sur les pratiques durables a été mentionné. La perception négative du plastique par le grand public, souvent basée sur des idées reçues, nécessite des efforts pour éduquer sur ses applications durables et recyclables. Les entreprises insistent sur l'importance de sensibiliser leurs employés aux méthodes de recyclage et de gestion des déchets pour optimiser les ressources et minimiser les pertes.

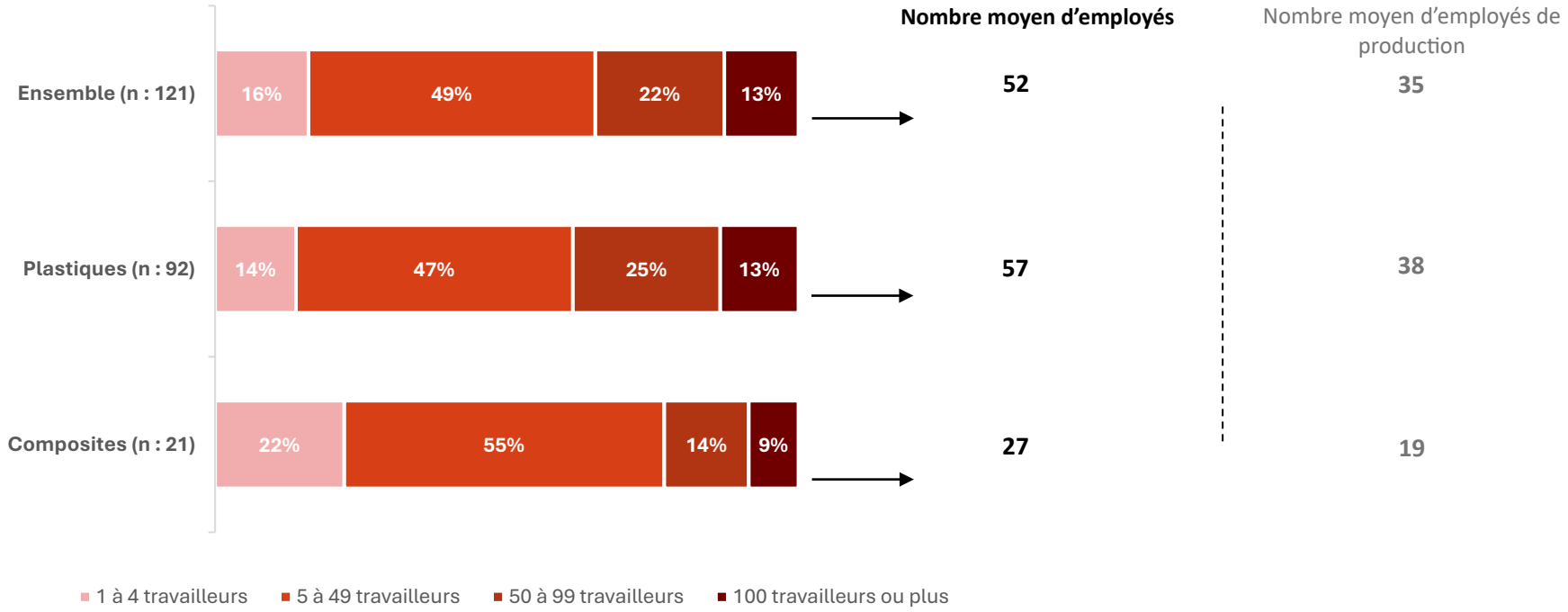
Portrait de la main-d'œuvre

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

7. Portrait de la main-d'œuvre

Répartition des entreprises selon la taille et le sous-secteur



B2_1. En période normale d'activités, combien avez-vous d'employés?

Près de 22 000 employés dans l'industrie au Québec

En 2024, on estime à 21 955 le nombre d'employés au sein de l'industrie de la fabrication des plastiques au Québec. En moyenne, les entreprises emploient 52 employés par établissement. À partir des données du sondage de 2024 (et celles de Statistique Canada), on dénombre 277 entreprises de moins de 50 employés, une augmentation d'à peine deux entreprises par rapport à ce qui a été observé dans le diagnostic sectoriel de 2021. Trois entreprises sur quatre (77 %) du sous-secteur des composites ont moins de 50 employés.

Nombre d’employés par sous-secteur (2024)

Estimation du nombre d’employés et des travailleurs de la production (2024)

Secteurs	Estimation du nombre total d’employés		Estimation du nombre total de travailleurs de la production		Proportion des employés qui travaillent en production
	Nombre	%	Nombre	%	
Ensemble (n : 121)	21 955	100%	14 715	100%	67%
Plastiques (n : 92)	17 852	81%	11 931	81%	67%
Composites (n : 21)	2 259	10%	1 597	11%	71%

B2_1. En période normale d’activités, combien avez-vous d’employés?
B4_1. Combien d’employés sont affectés à vos activités de production?

Ralentissement de la croissance des effectifs

Le nombre total d’employés a augmenté de 3,5 % depuis le dernier coup de sonde en 2021, passant de 21 210 travailleurs à un total de 21 955 employés. Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) est de 1,2 % sur la période, indiquant un certain ralentissement par rapport au TCAM de 2021, établi à 1,7 %.

Pour le sous-secteur des plastiques, moins de sept employés sur dix (67 %) sont affectés à la production, une proportion légèrement supérieure du côté des composites (71 %).

Lors des groupes de discussion, certaines entreprises participantes remarquent une certaine stabilité ou une légère augmentation du nombre d'employés de production. Dans l’ensemble il n’y a pas d’augmentation significative dans la création de postes ou l’embauche de nouveaux employés.

Répartition des emplois par sous-secteur (2021)

Répartition des emplois par classe du code SCIAN 3261 (2021)

Sous-secteurs	Ensemble des travailleurs				Travailleurs manufacturiers				Travailleurs non-manufacturiers			
	Québec	% du Canada	% Plastiques	TCAM 2018-2021	Québec	% du Canada	% Plastiques	TCAM 2018-2021	Québec	% du Canada	% Plastiques	TCAM 2018-2021
Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique (32611)	4 857	33%	17%	**6,3%**	3 730	33%	18%	**6,0%**	1 127	33%	15%	**7,2%**
Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non stratifiés en plastique (32612)	1 628	26%	6%	**3,6%**	1 096	27%	5%	**2,5%**	533	25%	7%	**6,1%**
Fabrication de plaques, de feuilles (sauf d'emballage) et de formes stratifiées en plastique (32613)	551	59%	2%	**-2,5%**	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication de produits en mousse de polystyrène (32614)	1 388	34%	5%	**6,6%**	926	32%	5%	**7,2%**	462	37%	6%	**5,5%**
Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques (sauf de polystyrène) (32615)	916	26%	3%	**-2,6%**	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication de bouteilles en plastique (32616)	531	21%	2%	**-3,9%**	405	21%	2%	**-1,6%**	126	20%	2%	**-10,2%**
Fabrication d'autres produits en plastique (32619)	17 996*	28%	65%	**1,9%**	13 119	28%	65%	**3,0%**	4 877	28%	65%	**-0,9%**
Fabrication de produits en plastique (3261)*	**27 867***	**29%**	**100%**	**2,5%**	**20 338**	**29%**	**100%**	**3,2%**	**7 529**	**29%**	**100%**	**0,7%**
Manufacturier (31-33)	**446 765**	**28%**	-	**-0,1%**	**311 692**	**28%**	-	**-0,3%**	**135 072**	**29%**	-	**0,4%**

Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01. Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) [x 1 000].

**Note : ***Les données pour les entreprises du sous-secteur de la *fabrication de portes et de fenêtres en plastique* (SCIAN 326196) n'étaient pas disponibles, donc elles n'ont pu être retirées du calcul. Les données sont à utiliser avec prudence. Pour les sous-secteurs 32613 et 31615, les données de 2021 et/ou de 2020 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction.

En 2021, plus de huit travailleurs sur dix occupaient un emploi au sein d'un des deux principaux sous-secteurs

Le sous-secteur de la *fabrication d'autres produits en plastique* (32619) demeure au premier rang du bassin de travailleurs de l'industrie, représentant au total 65 % de la main-d'œuvre manufacturière et non-manufacturière. Par rapport à 2018, on observe une augmentation du nombre de travailleurs au sein de ce sous-secteur, avec un taux de croissance annuelle moyenne (TCAM) de 1,9 %, une croissance légèrement plus faible que le reste de l'industrie (-2,5 %). Les travailleurs non-manufacturiers ont diminué pour ce sous-secteur, subissant une légère décroissance de -0,9 % sur la période, contre une croissance des emplois manufacturiers (3,0 %).

Le sous-secteur de la *fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique* (32611) représente le deuxième plus grand bassin de travailleurs, comptant pour 17 % des emplois du groupe des plastiques. Ce sous-secteur affiche une croissance annuelle moyenne de 6,3 %, une augmentation significativement plus importante au sein de la classe des travailleurs non-manufacturiers (7,2 %) que pour les emplois non-manufacturiers (6,0 %).

Les proportions des sous-secteurs vis-à-vis le groupe de la *fabrication des produits en plastique* (3261) sont pratiquement les mêmes pour les travailleurs manufacturiers et non manufacturiers. On observe toutefois un TCAM plus important pour les travailleurs manufacturiers (3,2 %), une augmentation notamment attribuable au premier sous-secteur en importance, soit la *fabrication d'autres produits en plastique* (32619) à 3,0 %, contre une légère décroissance de -0,9 % pour les emplois non manufacturiers.

Variation du nombre de travailleurs de production

Variation depuis les trois dernières années

Raisons de la variation du nombre d'employés de production depuis les 3 dernières années

Variation du nombre d'employés de production depuis trois ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*118*	*89*	*21*
Augmenté	**19%**	**18%**	**25%**
Augmentation de la demande, des ventes (production)	*82%*	*82%*	*77%*
Nouvelle machinerie ou équipement	*13%*	*19%*	*-*
Nouveaux contrats ou clients	*9%*	*5%*	*23%*
Maintien ou recrutement de main-d'œuvre	*7%*	*10%*	*-*
Réorientation ou expansion des activités	*6%*	*-*	*23%*
Évolution des exigences ou normes de production	*6%*	*-*	*-*
Diminué	**24%**	**27%**	**15%**
Baisse de la demande, des ventes (production)	*38%*	*27%*	*100%*
Départs de personnel (démission, retraite ou départ volontaire)	*20%*	*24%*	*-*
Optimisation des opérations	*11%*	*14%*	*-*
Pandémie et ses conséquences	*11%*	*14%*	*-*
Manque de main-d'œuvre qualifiée	*9%*	*11%*	*-*
Changements dans l'organisation (acquisition, déménagement)	*8%*	*10%*	*-*
Autres (Taille réduite du marché, évolution des normes, fin de contrat, etc.)	*25%*	*25%*	*38%*
Demeuré stable	**56%**	**54%**	**61%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**1%**	**1%**	**-**

B5. Le nombre d'employés de production a-t-il augmenté, diminué ou est demeuré stable au cours des 3 dernières années?

Stabilité du nombre d'employés de production depuis trois ans pour plus de la moitié des entreprises

Depuis les trois dernières années, la majorité (56 %) des entreprises ont connu la stabilité sur le plan du nombre d'employés de production qu'elles embauchent, suivi du quart (24 %) qui ont vu leur nombre diminuer et de 19 % qui ont constaté une augmentation. Parmi les entreprises qui ont connu un changement, la plupart le justifient en raison de l'augmentation (82 %) ou de la diminution (38 %) générale de la demande pour leurs produits.

Les raisons de la diminution du nombre d'employés de production sont plus nombreuses et diversifiées pour les entreprises du sous-secteur des plastiques, alors que tous les répondants du sous-secteur des composites ciblent principalement la diminution de la demande parmi les facteurs qui en sont responsables.

Variation d'ici les trois prochaines années

Les entreprises plus optimistes sur le plan de la croissance du nombre de travailleurs

Alors que près d'une entreprise sur deux (46 %) envisage toujours la stabilité du nombre d'employés de production d'ici les trois prochaines années, une proportion semblable (44 %) prévoit quant à elle une augmentation de l'ordre de 20 % du nombre actuel d'employés, pour un total estimé de 1 313 postes. Les quelques entreprises qui envisagent une diminution (8 %) envisagent une variation plus importante, soit une diminution de la moitié (50 %) de leur main-d'œuvre actuelle afférée à la production, pour une diminution totale estimée de 596 postes de production d'ici trois ans.

Sur les 14 715 postes de production, l'augmentation de 1 313 postes représente une augmentation nette de 8,9 % du bassin de main-d'œuvre, contre une diminution de 4,0 %. Le gain net total d'employés de production est estimé à 717 employés de production supplémentaires sur la période.

Variation du nombre de travailleurs de production d'ici trois ans	Ensemble	Plastiques	Composites
Nombre total d'employés de production dans l'industrie	**14 715**	11 931	1 597
Augmentation	***8,9%***	*8,9%*	*6,2%*
Diminution	***4,0%***	*4,3%*	-
Variation nette (%)	**4,9%**	4,6%	6,2%
Gain net (total)	**717**	546	100

Variation du nombre d'employés de production d'ici les trois prochaines années

Variation du nombre d'employés de production au cours des trois prochaines années	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*118*	*89*	*21*
Augmenter	**44%**	**42%**	**46%**
Augmentation moyenne du nombre d'employés	20%	21%	14%
Estimation de l'augmentation du nombre d'employés de production (3 ans)	**1 313**	**1 058**	**100**
Diminuer	**8%**	**9%**	**-**
Diminution moyenne du nombre d'employés	50%	50%	-
Estimation de la diminution du nombre d'employés de production (3 ans)	**596**	**513**	**-**
Demeurer stable	**46%**	**48%**	**49%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	2%	2%	5%

B6_1. Au cours des trois prochaines années, le nombre d'employés de production va-t-il augmenter, diminuer ou demeurer stable?
B6_2. De combien en pourcentage (%), estimez-vous que le nombre d'employés de production va...*(Réponse à B6_1)***?***

Principaux emplois de production du secteur

Emplois et CNP		Ensemble	Plastiques	Composites
N		121	92	21
Directeur de production (0911)	Nombre d'employés dans l'industrie	439	307	107
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	94%	92%	100%
Superviseur de production (9214)	Nombre d'employés dans l'industrie	732	542	106
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	85%	87%	72%
Technicien en plasturgie (2232 et 2233)	Nombre d'employés dans l'industrie	1 338	985	263
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	83%	81%	100%
Monteur ajusteur (7316)	Nombre d'employés dans l'industrie	683	616	43
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	63%	68%	45%
Machiniste/mouliste/outilleur (7231 et 7232)	Nombre d'employés dans l'industrie	660	435	19
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	64%	65%	44%
Mécanicien industriel/ électromécanicien (7311 et 7333)	Nombre d'employés dans l'industrie	953	729	114
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	78%	79%	73%
Journalier (9615 et 9535)	Nombre d'employés dans l'industrie	4 730	3 221	1 039
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	84%	81%	94%
Ouvrier/manutentionnaire (7452)	Nombre d'employés dans l'industrie	1 699	1 413	113
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	83%	83%	86%
Opérateur (9442)	Nombre d'employés dans l'industrie	5 704	4 009	566
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	89%	83%	50%
Lamineur (9535)	Nombre d'employés dans l'industrie	186	21	281
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	31%	15%	78%
Assembleur/Découpeur	Nombre d'employés dans l'industrie	462	326	104
	% d'entreprises qui emploient au moins un…	44%	40%	55%

Les directeurs de production, journaliers et opérateurs occupent un rôle crucial dans l'industrie actuelle

À eux seuls, les opérateurs et les journaliers représentent près de six postes sur dix (59 %) dans l'industrie, cumulant 10 434 emplois, en nette progression depuis le coup de sonde de 2021 (9 155 emplois). Le directeur de production est quant à lui à l'emploi dans la très grande majorité des entreprises (94 %).

Les postes de journalier et de lamineur sont plus fréquents dans les entreprises du sous-secteur des composites, alors que les opérateurs sont davantage à l'emploi dans le sous-secteur des plastiques.

Nombre de travailleurs de production	Ensemble	Plastiques	Composites
Spécialisés	11 157	7 971	1 604
Non spécialisés	6 429	4 634	1 153
Total	**17 586**	**12 605**	**2 756**

C1_1. Parmi les postes suivants, combien sont actuellement dans votre entreprise…?

Note : Aucune entreprise n'a répondu engager des travailleurs responsables des ressources humaines (SCIAN 1121), ce qui nous empêche d'estimer le nombre total d'employés de cette classe dans l'industrie.

Nombre de postes vacants par sous-secteur

Nombre de postes vacants par sous-secteur

Postes vacants	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	120	91	21
Aucun poste à combler	52%	52%	66%
De 1 à 2 postes	30%	28%	22%
De 3 à 4 postes	6%	6%	6%
De 5 à 10 postes	9%	11%	4%
Plus de 10 postes	3%	4%	3%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	1%	2%	-
Moyenne	**1,7**	**1,8**	**1,1**

B3_1. Combien avez-vous actuellement de postes vacants à combler?

La moitié (52 %) des entreprises n'ont aucun poste à combler, alors que trois organisations sur dix (30 %) ont mentionné avoir un à deux postes à combler et 17 % plus de trois postes. La moyenne de postes à combler est de 1,7 et le nombre total est estimé à 723 dans l'industrie (425 entreprises x 1,7 postes).

Postes à combler dans l'industrie

Postes de production à combler actuellement

Les résultats suivants ont été obtenus en multipliant le pourcentage d'entreprises qui ont au moins un poste à combler actuellement (C1_2) par le nombre moyen de postes au sein des entreprises. La répartition représente la proportion estimée du nombre total d'emplois pour les entreprises sondées, répartie sur les 425 entreprises de l'industrie. Afin de calculer le nombre de travailleurs à combler dans les sous-secteurs, en raison de la taille restreinte de l'échantillon, la proportion du nombre d'entreprises au sein de l'industrie des plastiques a été utilisée, plutôt que les moyennes de chacun des postes par sous-secteur.

Répartition des postes à combler actuellement dans l'industrie

Postes à combler (actuellement)	Ensemble		Plastiques	Composites
	%	Nombre de postes		
N	57	-	45	8
Directeur de production (0911)	**0%**	**1**	1%	-
Superviseur de production (9214)	**2%**	**7**	2%	-
Technicien en plasturgie (2232 et 2233)	**4%**	**15**	7%	-
Monteur-ajusteur (7316)	**6%**	**22**	9%	-
Machiniste/mouliste/outilleur (7231 et 7232)	**1%**	**5**	-	5%
Mécanicien industriel/électromécanicien (7311 et 7333)	**6%**	**22**	9%	-
Journalier (9615 et 9535)	**36%**	**123**	28%	61%
Ouvrier/manutentionnaire (7452)	**5%**	**16**	7%	-
Opérateur (9442)	**36%**	**122**	36%	3%
Lamineur (9535)	**1%**	**2**	-	16%
Assembleur/Découpeur	**2%**	**7**	1%	15%
Total	**100%**	**343**	**100%**	**100%**

C1_2. Parmi les postes suivants, combien sont à combler maintenant…?

Parmi les entreprises qui ont exprimé avoir au moins un poste à combler actuellement parmi ceux présentés, plus de deux postes à combler sur trois (72 %) concernaient des postes de journalier (36 %) ou d'opérateur (36 %). En moyenne, 85 % des entreprises ont indiqué n'avoir aucun poste à pourvoir parmi l'ensemble des postes présentés. Il est à noter qu'en raison de la faible proportion d'entreprises ayant exprimé leurs besoins en termes de postes à combler, les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Nombre de travailleurs de production à combler maintenant	Ensemble	Plastiques	Composites
Spécialisés	**204**	150	40
Non spécialisés	**139**	102	27
Total	**343**	252	67

Postes de production à combler d'ici les trois prochaines années

Les résultats suivants ont été obtenus en multipliant le pourcentage d'entreprises qui ont au moins un poste à combler d'ici les trois prochaines années (C1_3) par le nombre moyen de postes au sein des entreprises. La répartition représente la proportion estimée du nombre total d'emplois pour les entreprises sondées, répartie sur les 425 entreprises de l'industrie. Afin de calculer le nombre de travailleurs à combler dans les sous-secteurs, en raison de la taille restreinte de l'échantillon, la proportion du nombre d'entreprises au sein de l'industrie des plastiques a été utilisée, plutôt que les moyennes de chacun des postes par sous-secteur.

Répartition des postes à combler dans l'industrie d'ici trois ans

Postes à combler (d'ici 3 ans)	Ensemble		Plastiques	Composites
	%	Nombre de postes		
N	63	-	49	10
Directeur de production (0911)	**1%**	**18**	2%	3%
Superviseur de production (9214)	**2%**	**55**	2%	2%
Technicien en plasturgie (2232 et 2233)	**6%**	**142**	6%	4%
Monteur-ajusteur (7316)	**4%**	**103**	5%	1%
Machiniste/mouliste/outilleur (7231 et 7232)	**2%**	**53**	1%	3%
Mécanicien industriel/électromécanicien (7311 et 7333)	**6%**	**147**	7%	3%
Journalier (9615 et 9535)	**30%**	**762**	27%	51%
Ouvrier/manutentionnaire (7452)	**7%**	**192**	9%	0%
Opérateur (9442)	**39%**	**1 002**	39%	17%
Lamineur (9535)	**1%**	**35**	0%	15%
Assembleur/Découpeur	**2%**	**51**	2%	2%
Total	**100%**	**2 559**	**100%**	**100%**

C1_3. Parmi les postes suivants, combien sont actuellement dans votre entreprise à combler d'ici 3 ans…?

Parmi les entreprises qui ont exprimé avoir au moins un poste à combler d'ici les trois prochaines années parmi ceux présentés, plus des deux tiers (69 %) des postes à combler seront des postes d'opérateur (39 %) et de journalier (30 %). Les comparaisons entre les sous-secteurs sont à effectuer avec prudence en raison de l'échantillon restreint.

Nombre de travailleurs de production à combler dans trois ans	Ensemble	Plastiques	Composites
Spécialisés	**1 606**	1 179	316
Non spécialisés	**954**	700	188
Total	**2 559**	1 879	504

Niveau d’études minimal pour les travailleurs spécialisés

Niveau d’études minimal pour les travailleurs spécialisés - Employeur

Niveau d’études minimal – travailleurs spécialisés	Ensemble	Plastiques	Composites
N	*114*	*87*	*19*
5e secondaire complété (DES)	36%	37%	31%
Diplôme d’études professionnelles (DEP)	13%	15%	-
Diplôme d’études collégiales (DEC)	5%	7%	-
3e secondaire complété	5%	5%	3%
Les exigences sont liées à l’expérience	4%	5%	-
Aucune étude requise	34%	28%	63%
Autres	2%	1%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	3%	2%	6%

D6. Quel est le niveau d’études minimal présentement exigé pour vos postes de production spécialisés?

Près d’une entreprise sur deux (49 %) exige présentement au minimum, pour leurs postes de production spécialisés, un Diplôme d’études secondaires (DES) (36 %) ou un Diplôme d’études professionnelles (DEP) (13 %). Un employeur sur trois (34 %) n’exigent aucune étude.

Postes critiques pour les travailleurs de production

Principaux postes critiques pour les travailleurs de production par sous-secteur

Postes critiques dans les entreprises	Ensemble	Plastiques	Composites
N	*121*	*92*	*21*
Directeur de production (0911)	15%	13%	22%
Superviseur de production (9214)	11%	11%	14%
Technicien en plasturgie (2232 et 2233)	14%	14%	16%
Monteur-ajusteur (7316)	5%	14%	16%
Machiniste/mouliste/outilleur (7231 et 7232)	5%	7%	-
Mécanicien industriel/électromécanicien (7311 et 7333)	7%	9%	3%
Journalier (9615 et 9535)	7%	5%	13%
Opérateur (9442)	22%	25%	5%
Lamineur (9535)	3%	1%	12%
Assembleur/Découpeur	3%	3%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	4%	2%	12%

C1_3. Parmi les postes de production, quels sont les plus critiques pour les opérations de votre entreprise?

***Définition de poste critique** :*

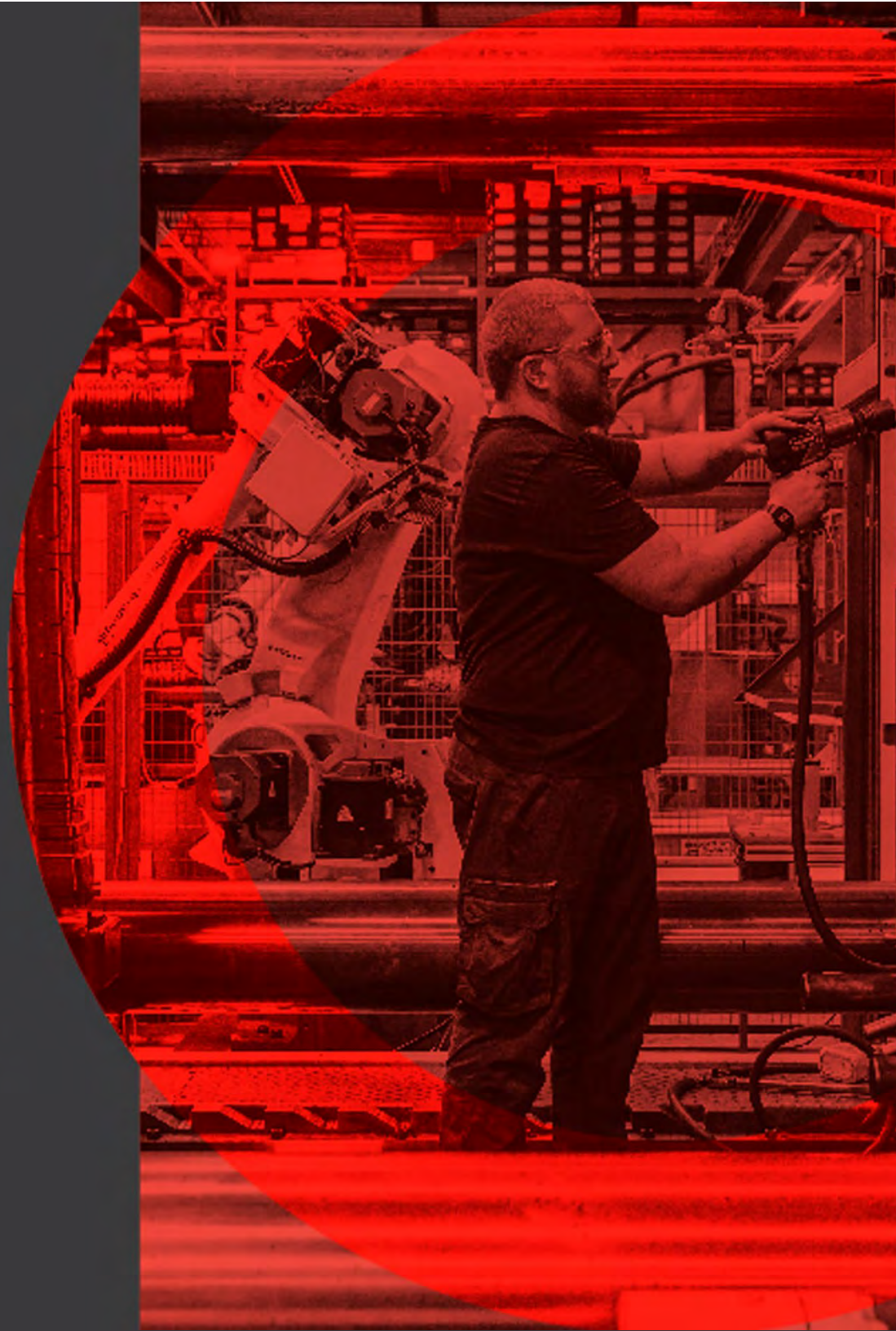
Un poste critique est un poste pour lequel son exercice et les compétences reliées sont critiques à la réussite de la mission de l'entreprise.

Opérateur, directeur de production et technicien en plasturgie

Les opérateurs sont un poste critique pour un peu plus d'une entreprise sur cinq (22 %), suivi de 15 % qui nomment le directeur de production et de 14 % le technicien en plasturgie. Pour le sous-secteur des composites, le directeur de production (22 %), le journalier (13 %) et le lamineur (12 %) sont des postes où le rôle est plus fréquemment nommé.

8 Recrutement

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites



PLASTI COMPÉTENCES

8. Recrutement

Structure de gestion des ressources humaines

Responsable de la fonction de gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise

Responsable de la gestion des ressources humaines	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	112	85	19
La direction générale	44%	43%	41%
La direction des ressources humaines (équipe RH)	41%	45%	28%
La direction des opérations ou de la production	10%	8%	22%
Siège social	1%	1%	-
Firme externe de RH	1%	1%	-
Aucun en particulier	2%	-	8%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	1%	2%	-

E2. Qui s'occupe principalement de la fonction de gestion des ressources humaines au sein de votre entreprise?

Pour un peu moins de la moitié (44 %) des entreprises de l'industrie, la direction générale est responsable de la gestion des ressources humaines. Pour quatre entreprises sur dix (41 %), c'est la direction des ressources humaines, soit l'équipe RH, qui s'occupe de cette fonction. D'ailleurs, les entreprises de 50 employés ou plus sont significativement plus nombreuses à confier cette responsabilité à un département ou une équipe dédiée (50 à 99 employés, 79 % ; 100 employés et plus, 95 %). Par rapport au Diagnostic sectoriel de 2021, on constate une augmentation du nombre d'entreprises qui confient cette responsabilité à la direction des ressources humaines, une proportion qui s'établissait alors à 35 % des entreprises consultées. Il est possible que cette augmentation puisse être expliquée par l'importance croissante des défis d'attraction, de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Niveau de difficulté à recruter les travailleurs spécialisés

Recrutement de travailleurs de production spécialisés

Degré de difficulté du recrutement	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	113	86	19
Total « Facile »	**14%**	**10%**	**32%**
Très facile	3%	-	14%
Plutôt facile	11%	10%	18%
Total « Difficile »	**80%**	**81%**	**68%**
Plutôt difficile	46%	46%	44%
Très difficile	34%	35%	24%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**7%**	**9%**	**-**

D7. Jugez-vous que le recrutement de travailleurs de production spécialisés est…

Enjeux de recrutement auprès des travailleurs spécialisés

Huit employeurs sur dix (80 %) ont qualifié le recrutement de travailleurs de production spécialisés comme étant « difficile », dont 34 % « très difficile ». Cette difficulté est encore plus marquée pour les entreprises de plus de dix employés.

Niveau de difficulté à recruter les travailleurs non spécialisés

Recrutement de travailleurs de production non spécialisés

Degré de difficulté du recrutement	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	113	86	19
Total « Facile »	**43%**	**42%**	**45%**
Très facile	3%	2%	6%
Plutôt facile	40%	40%	39%
Total « Difficile »	**57%**	**58%**	**55%**
Plutôt difficile	46%	47%	49%
Très difficile	12%	11%	6%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	-	-	-

D8. Jugez-vous que le recrutement de travailleurs de production non spécialisés (journalier, manutentionnaire, etc.) est…

Ce sont 43 % des employeurs qui considèrent que le recrutement de travailleurs de production non spécialisés est plutôt facile (40 %) ou très facile (3 %). En comparaison, 57 % des employeurs qualifient le recrutement de travailleurs de production non spécialisés comme « difficile », dont seulement 12 % « très difficile ».

Catégories de travailleurs embauchés pour les travailleurs spécialisés

Formation (spécialisés)

Formation des travailleurs de production spécialisés

Formation	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	114	87	19
Non formés (que vous formez vous-mêmes)	60%	53%	80%
Ayant une formation connexe liée à votre domaine (que vous complétez)	38%	35%	44%
Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir	27%	25%	34%
Pas en processus d'embauche, ne s'applique pas	3%	3%	8%
Ouvert à toute situation	2%	2%	4%
Variation selon le type de poste	1%	1%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	1%	2%	-

D4M1. Pour pourvoir vos postes de production spécialisés (p. ex. opérateur, lamineur, électromécanicien, machiniste, préparateur de moules, etc.) embauchez-vous actuellement des personnes…?

Six employeurs sur dix embauchent des travailleurs spécialisés non formés au préalable

Six employeurs sur dix (60 %) embauchent habituellement des candidats non formés pour pourvoir les postes de travailleurs de production spécialisés et les forment eux-mêmes après l'embauche. Près de quatre entreprises sur dix (38 %) embauchent quant à elles des candidats qui ont une formation connexe liée au domaine d'activité et qui complètent leur formation en poste, et c'est plus du quart (27 %) des employeurs qui embauchent des candidats qui ont une formation directement liée au poste à pourvoir.

Expérience (spécialisés)

Expérience des travailleurs de production spécialisés

Expérience	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	114	87	19
Le secteur des plastiques et des composites	36%	40%	19%
Un autre secteur manufacturier	35%	32%	42%
Un secteur autre que manufacturier	16%	15%	21%
Ouvert à toute situation	7%	9%	4%
Pas en processus d'embauche, ne s'applique pas	4%	2%	14%
Qualification plus importante que l'expérience	1%	1%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	1%	1%	-

D5. Pour combler vos postes de production spécialisés, embauchez-vous surtout des personnes ayant une expérience dans…?

Une expérience spécifique à l'industrie et au secteur de la fabrication

Un peu plus du tiers (36 %) des employeurs embauchent surtout des candidats ayant de l'expérience dans le secteur des plastiques et des composites pour combler les postes de production spécialisés, alors qu'un autre tiers (35 %) embauchent surtout des candidats qui proviennent d'un autre secteur manufacturier. 16 % embauchent pour leur part des candidats d'un autre secteur que manufacturier et 7 % se disent ouverts à toutes situations.

Plusieurs ont évoqué la particularité des procédés de production, particulièrement les entreprises qui font de l'extrusion. Cette main-d'œuvre est toutefois plus rare; la connaissance des conditions de travail physiques difficiles, spécifiques au secteur manufacturier, sont perçues comme un avantage lors de l'embauche.

Niveau d'études minimal (spécialisés)

Études des travailleurs de production spécialisés

Niveau d'études minimal	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	114	87	19
5e secondaire complété (DES)	36%	37%	31%
Aucune étude requise	34%	28%	63%
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	13%	15%	-
Diplôme d'études collégiales (DEC)	5%	7%	-
3e secondaire complété	5%	5%	3%
Les exigences sont liées à l'expérience	4%	5%	-
Dépend du poste	1%	1%	-
3e secondaire non complété	1%	-	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	2%	2%	3%

D6. Quel est le niveau d'études minimal présentement exigé pour vos postes de production spécialisés?

L'expérience plus importante que les études et la formation

Plus du tiers (36 %) des entreprises exigent que les candidats pour les postes de travailleurs de production spécialisés aient fait leurs études secondaires, alors qu'un autre tiers (34 %) n'exigent aucun niveau d'étude minimal. 13 % des employeurs exigent pour leur part un diplôme d'études professionnelles (DEP), 5 % un diplôme d'études collégiales (DEC) et 5 % la complétion du troisième secondaire. Enfin, 4 % des entreprises modulent leurs exigences en fonction de l'expérience du candidat et privilégient l'approche du cas par cas. En comparaison avec les travailleurs de production non spécialisés, on privilégie des candidatures capables de s'adapter rapidement à l'industrie et aux besoins de l'entreprise, eût égard de la formation ou des études préalables.

Catégories de travailleurs embauchés pour les travailleurs non spécialisés

Formation (non spécialisés)

Formation des travailleurs de production non spécialisés

Formation	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	112	85	19
Non formés (que vous formez vous-mêmes)	85%	87%	73%
Ayant une formation connexe liée à votre domaine (que vous complétez)	17%	15%	25%
Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir	11%	10%	19%
Pas en processus d'embauche, ne s'applique pas	4%	3%	8%
Ouvert à toute situation	1%	-	4%

D9M1. Pour pourvoir vos postes de production non spécialisée (p. ex. journaliers, manutentionnaires, etc.) embauchez-vous actuellement des personnes…?

La grande majorité des entreprises forment elles-mêmes leur main-d'œuvre non spécialisée

La grande majorité des employeurs (85 %) embauchent actuellement des candidats non formés pour combler les postes de travailleurs de production non spécialisés, et ces travailleurs sont formés au sein de l'entreprise après l'embauche. 17 % des entreprises embauchent pour leur part des candidats qui ont une formation connexe liée au domaine d'activité et qui complètent leur formation en poste et enfin, 11 % embauchent habituellement des candidats qui ont une formation directement liée au poste à pourvoir.

Expérience (non spécialisés)

Expérience des travailleurs de production non spécialisés

Expérience	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	112	85	19
Un autre secteur manufacturier	41%	42%	37%
Un secteur autre que manufacturier	30%	27%	37%
Le secteur des plastiques et des composites	13%	16%	6%
Aucune exigence liée à l'expérience	10%	12%	8%
Formation donnée à l'interne plus importante	2%	-	-
Dépend de l'expérience	1%	1%	-
Expérience plastique, composite ou secteur manufacturier	1%	1%	-
Profil du travailleur sans problématiques personnelles ou physiques (p. ex. : casier judiciaire, problèmes de vue, etc.)	1%	1%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	2%	1%	8%

D10. Pour combler vos postes de production non spécialisés, embauchez-vous surtout des personnes ayant une expérience dans…?

Une entreprise sur deux exige une expérience dans le domaine manufacturier ou dans l'industrie des plastiques

Afin de combler leurs postes de production non spécialisés, la plupart des employeurs exigent un niveau d'expérience minimal, principalement dans un autre secteur manufacturier (41 %) ou dans un secteur autre que manufacturier (30 %). À peine 13 % exigent une expérience spécifique à leur industrie et un répondant sur dix (10 %) n'a aucune exigence liée à l'expérience. En somme, 54 % des entreprises exigent une expérience préalable dans le domaine manufacturier ou celui des plastiques et des composites.

Niveau d'études minimal (non spécialisés)

Études des travailleurs de production non spécialisés

Niveau d'études minimal	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	112	85	19
Aucune étude requise	51%	49%	66%
5e secondaire complété (DES)	33%	32%	31%
3e secondaire complété	12%	15%	3%
Capacité d'être fonctionnel (lire, écrire, etc.)	1%	2%	-
Dépend du poste	1%	1%	-
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	1%	1%	-

D11. Quel est le niveau d'études minimal présentement exigé pour vos postes de production non spécialisés?

L'expérience plus importante que les études et la formation

La moitié (51 %) des entreprises n'exigent aucun niveau minimal d'étude à l'embauche des travailleurs de production non spécialisés, alors que le tiers (33 %) exigent que le candidat ait un diplôme d'études secondaires (DES), et 12 % un troisième secondaire complété.

Difficultés de recrutement pour les travailleurs spécialisés selon les employeurs

Difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés

Causes des difficultés de recrutement (spécialisés)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	95	73	14
Disponibilité de la main-d'œuvre	37%	36%	40%
Candidats qui ont les qualifications requises	35%	36%	33%
Candidats qui ont de l'expérience	8%	10%	5%
Éloignement géographique, emplacement de l'entreprise	8%	9%	5%
Conditions salariales	7%	7%	5%
Conditions de travail (autres que salariales)	6%	5%	-
Méconnaissance de la profession	6%	6%	9%
Programmes de formation offerts inadéquats ou inexistants	5%	5%	5%
Motivation de la main-d'œuvre	3%	4%	-
Attractivité du secteur	3%	1%	-
Départs (retraite, etc.)	2%	-	12%
Concurrence	2%	2%	-
Délais en immigration	1%	1%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	8%	9%	-

D7AM1. Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés?

Les principales causes de difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés sont la disponibilité de la main-d'œuvre (37 %) et trouver des candidats ayant les qualifications requises (35 %). L'expérience des candidats (8 %), l'éloignement géographique (8 %), les conditions salariales (7 %), les conditions de travail (6 %), la méconnaissance de la profession (6 %) et les programmes de formation offerts inadéquats ou inexistants (5 %) sont des causes qui ont aussi été relevées par quelques employeurs.

Lors des groupes de discussion, le principal défi mentionné par les entreprises est en matière de recrutement et concerne les postes spécialisés, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre pour ces profils. Les entreprises doivent souvent investir dans la formation interne pour adapter les compétences des nouveaux employés aux spécificités de leurs procédés. Elles investissent également dans des stratégies de recrutement ciblées pour ce type de profil, ce qui peut représenter un coût important. Cependant, elles constatent une augmentation des candidatures spontanées et des CV mieux adaptés à leurs besoins dans la dernière année.

Difficultés de recrutement pour les travailleurs non spécialisés selon les employeurs

Difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non spécialisés

Causes des difficultés de recrutement (non spécialisés)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	63	49	10
Disponibilité de la main-d'œuvre	44%	46%	42%
Conditions salariales	16%	18%	15%
Candidats qui ont les qualifications requises	10%	8%	-
Conditions de travail (autres que salariales)	9%	12%	-
Attractivité du secteur	6%	1%	15%
Motivation de la main-d'œuvre	6%	8%	-
Concurrence	5%	2%	22%
Problématiques personnelles particulières (assiduité, consommation de stupéfiants, etc.)	4%	3%	11%
Éloignement géographique, emplacement de l'entreprise	3%	5%	-
Départs (retraite, etc.)	3%	3%	-
Candidats qui ont de l'expérience	2%	2%	6%
Enjeux linguistiques	1%	2%	-
Saisonnalité	1%	-	6%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	12%	17%	-

D8AM1. Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non spécialisés?

Dans le cas du recrutement de travailleurs de production non spécialisés, les principales difficultés concernent la disponibilité de la main-d'œuvre (44 %) et les conditions salariales (16 %). Les qualifications des candidats (10 %), les conditions de travail (9 %), l'attractivité du secteur (6 %), la motivation de la main-d'œuvre (6 %) et la concurrence (5 %) sont aussi des difficultés qui affectent le recrutement, dans une moins grande mesure.

Difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés et/ou non spécialisés au cours des dix prochaines années

Difficulté de recrutement d'ici dix ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	110	84	18
Oui	**60%**	**57%**	**75%**
Non	**20%**	**20%**	**18%**
Évolution du contexte économique	46%	50%	38%
Évolution technologique rapide	24%	14%	62%
Augmentation des salaires et avantages sociaux	9%	4%	38%
Besoin d'une main-d'œuvre plus spécialisée	9%	12%	-
Vieillissement de la main-d'œuvre	7%	10%	-
Réglementation gouvernementale accrue	7%	10%	-
Concurrence entre les entreprises du secteur	4%	-	-
La personnalité sera plus importante que l'expérience	4%	5%	-
Transport	4%	5%	-
Faible intérêt envers le secteur (main-d'œuvre spécialisée)	3%	-	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	10%	13%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	20%	23%	7%

D12. À votre avis, les principales difficultés de recrutement que vous rencontrez actuellement pour les travailleurs spécialisés et/ou non spécialisés seront-elles les mêmes dans les dix prochaines années? D12B. Sinon, expliquer pourquoi.

Au cours des dix prochaines années, six employeurs sur dix (60 %) estiment que les difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés et/ou non spécialisés seront les mêmes que celles qui les affectent actuellement. Pour les 20 % des employeurs qui sont d'avis que les enjeux seront différents, ceux mentionnés concernent principalement l'évolution du contexte économique (46 %) et l'évolution rapide de la technologie (24 %). L'augmentation des salaires et des avantages sociaux (9 %), le besoin d'une main-d'œuvre plus spécialisée (9 %), le vieillissement de la main-d'œuvre (7 %), la réglementation gouvernementale accrue (7 %) et la concurrence entre les entreprises du secteur (4 %) seront également des enjeux.

Difficultés de recrutement selon les travailleurs

Causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production selon les travailleurs

Causes des difficultés de recrutement – Travailleurs	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*45*	*39*	*6*
Manque de candidats qualifiés	57%	60%	41%
Manque de candidats avec de l'expérience	41%	43%	31%
Conditions salariales	22%	24%	11%
Manque de main-d'œuvre	22%	20%	38%
Faible attractivité du secteur	10%	10%	10%
Méconnaissance de la profession	8%	7%	21%
Conditions de travail (autres que salariales)	6%	7%	-
Emplois saisonniers, sur appel ou à temps partiel	6%	3%	21%
Encadrement et qualité de la formation	1%	2%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	4%	5%	-

B2. À votre avis, quelles sont les deux principales causes des difficultés de recrutement dans votre entreprise, surtout dans les postes de production?

Selon les travailleurs, le manque de candidats qualifiés représente l'une des principales difficultés de recrutement pour les entreprises, soit pour plus de la moitié (57 %) des travailleurs interrogés. Le manque d'expérience se distingue aussi avec 41 % des mentions. Ces résultats font écho aux préoccupations exprimées dans le cadre des entretiens auprès des employeurs (entrevues individuelles et groupes de discussion), lesquels ont fait état d'un bassin de candidats restreint, notamment en région, et de la compétitivité accrue du secteur manufacturier pour les travailleurs d'expérience, particulièrement auprès des travailleurs spécialisés.

Difficultés de recrutement : perception des employeurs et des travailleurs

Perspective comparative des employeurs et des travailleurs quant aux difficultés de recrutement

Facteurs de difficulté…	Employeurs	Travailleurs
Du secteur	❖ Disponibilité de la main-d'œuvre ❖ Salaire ❖ Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) ❖ Main-d'œuvre avec les qualifications requises ❖ Méconnaissance de la profession ❖ Motivation	❖ Main-d'œuvre avec les qualifications requises ❖ Main-d'œuvre avec l'expérience requise ❖ Salaire
De l'entreprise	❖ Salaire ❖ Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) ❖ Éloignement géographique	❖ Salaire ❖ Horaire ❖ Encadrement, formation

D'un commun accord, les employeurs et les travailleurs ciblent généralement des difficultés de recrutement liées à la disponibilité, à la qualification ou à l'expérience de la main-d'œuvre, une attribution liée aux conditions générales du secteur. La compétitivité des salaires avec les autres entreprises du secteur manufacturier a souvent été évoquée comme facteur pouvant expliquer la faiblesse de la rétention. Bien que ce facteur puisse être attribué aux entreprises, c'est l'ensemble du secteur qui accuse d'un retard pour la rémunération vis-à-vis de son penchant manufacturier.

Postes de production les plus difficiles à combler

Postes de production posant des difficultés de recrutement depuis trois ans

Postes de production	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	110	83	19
Directeur de production	2%	2%	-
Superviseur de production	6%	6%	4%
Responsable des ressources humaines	-	-	-
Technicien en plasturgie	14%	18%	6%
Monteur-ajusteur	7%	10%	-
Machiniste/mouliste/outilleur	9%	7%	8%
Mécanicien industriel/électromécanicien	12%	13%	4%
Opérateur	22%	26%	10%
Assembleur/Découpeur	2%	2%	3%
Lamineur	4%	1%	15%
Journalier	15%	14%	21%
Ouvrier/manutentionnaire	2%	3%	-
Non, aucun impact significatif pour le recrutement	19%	14%	42%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	3%	5%	-

C1_5M1. Parmi les postes de production, quels ont été les plus difficiles à combler via le recrutement depuis trois ans?

Les postes d'opérateur, de journalier et de technicien en plasturgie sont les fonctions de production pour lesquelles les difficultés de recrutement sont les plus élevées. En ordre de mention, ce sont 22 %, 15 % et 14 % des employeurs qui considèrent ces postes comme étant les plus difficiles à combler via le recrutement depuis trois ans. Il est à noter que deux employeurs sur dix (19 %) ont mentionné que le type de poste n'a pas d'impact particulier pour la difficulté du recrutement.

Recrutement auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail

Recrutement d'employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail

Clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	116	88	20
Oui. Lesquelles?	**62%**	**65%**	**50%**
Personnes immigrantes	**90%**	**89%**	**89%**
Moyenne par entreprise	*14,5*	*15,2*	*15,4*
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***3 824***	***2 758***	***623***
Femmes	**74%**	**75%**	**83%**
Moyenne par entreprise	*16,0*	*15,2*	*16,6*
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***2 844***	***2 327***	***540***
Personnes âgées de 64 ans et plus	**25%**	**23%**	**29%**
Moyenne par entreprise	*2,9*	*3,0*	*3,8*
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***198***	***138***	***46***
Jeunes	**25%**	**21%**	**26%**
Moyenne par entreprise	*9,4*	*12,7*	*2,5*
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***624***	***537***	***27***
Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques	**18%**	**16%**	**14%**
Moyenne *par entreprise*	2,4	2,8	1,0
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***114***	***94***	***6***
Personnes judiciarisées	**10%**	**12%**	**7%**

Moyenne *par entreprise*	3,1	3,2	3,0
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***86***	***77***	***9***
Québécoises et Québécois d'expression anglaise	**9%**	**11%**	**7%**
Moyenne *par entreprise*	5,8	6,3	2,0
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	***144***	***138***	***6***
Membres des Premières Nations et les Inuits	-	-	-
Moyenne *par entreprise*	-	-	-
Nombre d'employés estimé dans l'industrie des plastiques	-	-	-
Non. Expliquez pourquoi :	**16%**	**10%**	**33%**
Absence d'intérêt ou de besoin	32%	38%	35%
Manque d'opportunités ou d'initiatives de recrutement	24%	16%	41%
Difficultés liées à la nature du travail (physique, résistance)	13%	28%	-
Absence de candidatures (femmes, diversité)	11%	16%	-
Aucune raison spécifique	24%	10%	23%
N'a ciblé aucun de ces segments	**15%**	**16%**	**17%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**7%**	**9%**	-

D2A. Parmi les postes de production, avez-vous réussi à recruter un nombre significatif d'employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail comme les femmes et les personnes issues de la diversité?
D2B1M1. Décrivez le profil de vos employés selon les segments de clientèles suivants.
D2C1. Précisez le nombre d'employé€s de production.

Les personnes immigrantes et les femmes parmi les principales clientèles recrutées

Parmi les 62 % d'entreprises qui ont réussi à recruter un nombre significatif d'employés parmi ce type de clientèle, la très grande majorité ont identifié les personnes immigrantes (90 %) et les femmes (74 %), pour une moyenne respective de 14,5 et 16,0 travailleurs de production par entreprise. Sur les 14 715 travailleurs de production estimés pour l'ensemble de l'industrie des plastiques, on compte un total de 3 824 personnes immigrantes, soit un peu plus du quart (26 %) de la main-d'œuvre totale, suivi de 19 % qui sont des femmes.

Les résultats ventilés entre les sous-secteurs sont à interpréter avec prudence en raison du faible échantillon des entreprises ayant recruté auprès de ces clientèles. Par exemple, la proportion de personnes immigrantes et de femmes embauchées dans le sous-secteur des composites est marquée d'un écart significatif en comparaison avec le résultat d'ensemble de l'industrie, en raison du nombre moyen déclaré de travailleurs recrutés.

Estimation de la répartition des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail

Clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	79	61	12
Travailleurs de production de l'industrie des plastiques	**14 715**	**11 931**	**1 597**
Personnes immigrantes	26%	23%	39%
Femmes	19%	20%	34%
Jeunes	4%	5%	1,7%
Personnes âgées de 64 ans et plus	1,3%	1,2%	2,9%
Québécoises et Québécois d'expression anglaise	1,0%	1,2%	0,4%
Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques	0,8%	0,8%	0,4%
Personnes judiciarisées	0,6%	0,6%	0,6%
Total de la main-d'œuvre de production issue des clientèles ciblées	**7 835**	**6 069**	**1 258**
	53,2%	*50,9%*	*78,8%*

D2A. Parmi les postes de production, avez-vous réussi à recruter un nombre significatif d'employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail comme les femmes et les personnes issues de la diversité?
D2B1M1. Décrivez le profil de vos employés selon les segments de clientèles suivants.
D2C1. Précisez le nombre d'empl€(e)s de production.

Ouverture à l'embauche de candidats éloignés du marché du travail

Intention de recruter des employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail

Clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	111	85	18
Oui. Lesquelles?	**57%**	**56%**	**53%**
Personnes immigrantes	88%	87%	100%
Femmes	72%	77%	60%
Jeunes	41%	46%	22%
Personnes âgées de 64 ans et plus	32%	36%	16%
Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques	31%	34%	16%
Membres des Premières Nations et les Inuits	29%	32%	16%
Personnes judiciarisées	22%	25%	8%
Québécoises et Québécois d'expression anglaise	22%	28%	8%
Ne cible aucun segment	7%	6%	-
Ne cible pas de segments spécifiques	**15%**	**15%**	**11%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**8%**	**11%**	**-**

D2D1. D'ici les trois prochaines années, avez-vous l'intention de recruter des employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail?
D2D2M1. Décrivez le profil de vos employés selon les segments de clientèles suivantes.

Pas de changement significatif en vue sur le plan de l'embauche auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail

Afin de combler les besoins en recrutement d'ici trois ans, la majorité (57 %) des employeurs sont positifs face à l'embauche de clientèles traditionnellement éloignées du secteur d'activité. Parmi ceux-ci, près de neuf sur dix (88 %) pourraient cibler des personnes immigrantes, 72 %

des femmes et 41 % des jeunes. Trois employeurs sur dix (32 %) pourraient cibler des personnes âgées de 64 ans et plus, 31 % pourraient cibler des personnes en situation de handicap, par exemple des personnes sur le spectre de l'autisme ou avec une limitation physique, 29 % des membres des Premières Nations ou des Inuits, 22 % des personnes judiciarisées et 22 % des anglophones. Il est à noter que 15 % des employeurs ont mentionné ne pas cibler de segments spécifiques de la population à l'embauche et que deux entreprises sur dix (20 %) ne prévoient pas recruter ces clientèles. Ce choix est notamment expliqué par l'absence d'intérêt ou de besoin (32 %), le manque d'opportunité ou d'initiatives de recrutement (24 %), des difficultés liées à la nature du travail (13 %) et par l'absence de candidature de ce type de clientèle (11 %).

Les groupes de discussion ont également mis en lumière plusieurs défis importants. Le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée est une préoccupation majeure pour la majorité des entreprises. Ce phénomène complique le remplacement des employés expérimentés qui envisagent la retraite, posant ainsi des défis en termes de transfert des connaissances et de planification de la relève.

En parallèle, l'immigration est perçue comme une solution pour pourvoir les postes vacants. Certaines organisations y ont recours pour combler les lacunes des profils spécialisés disponibles sur le marché du travail québécois ou pour répondre à un besoin temporaire de main-d'œuvre. Cependant, d'autres entreprises sont moins enclines à utiliser cette solution en raison de l'absence de programmes d'intégration des travailleurs immigrés et des défis linguistiques associés.

Équité, diversité, inclusion

Les groupes de discussion ont également mis en lumière plusieurs aspects cruciauxliés à l'intégration des employés issus de l'immigration et aux défis culturels et linguistiques. Une intégration réussie nécessite d'être proactif et inclusif, avec des formations adaptées multilingues et du mentorat. La promotion d'une culture d'entreprise valorisant la diversité et le partage des connaissances favorise aussi la collaboration intergénérationnelle.

Cependant, l'intégration de travailleurs étrangers nécessite souvent des ressources supplémentaires pour la formation linguistique, 'fin d'assurer une compréhension adéquate des tâches et des procédures. Les différences culturelles peuvent influencer les dynamiques d'équipe et nécessitent une sensibilisation et une formation pour favoriser un environnement inclusif et collaboratif. Pour certaines entreprises, la diversité culturelle au

sein des équipes peut entrainer des différences dans les méthodes de travail et les attentes, nécessitant une gestion attentive pour favoriser l'inclusion.

Les défis liés aux différences culturelles et linguistiques sont également notables. Les barrières linguistiques peuvent entraver la communication efficace entre les employés, surtout dans un environnement de travail diversifié, et affecter l'accès à l'information et à la formation.

Conciliation travail vie personnelle

L'adaptation des horaires et des conditions de travail est essentielle pour attirer et retenir la ’main-d’œuvre. Offrir des horaires variables ou des quarts de travail adaptés peut répondre aux besoins des employés, notamment ceux qui ont d'autres engagements, comme des études ou des responsabilités familiales. Encourager le retour des retraités en leur proposant des postes à temps partiel ou des missions spécifiques permet de capitaliser sur leur expérience tout en répondant aux besoins de ’main-d’œuvre.

L'importance des valeurs d'entreprise et de la flexibilité est également soulignée. La flexibilité dans les pratiques de travail favorise l'adaptation aux changements et améliore la satisfaction des employés. Enfin, les enjeux d'équité salariale, gérés par des échelles et des primes, sont essentiels pour maintenir la motivation des employés et réduire la rotation, en garantissant que les contributions de chacun sont reconnues de manière juste.

Modes de recrutement les plus efficaces pour pourvoir les postes de production

Modes de recrutement les plus efficaces pour les travailleurs production	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*115*	*88*	*19*
Annonce sur un site Web d'emploi (p. ex. Jobboom, Monster, Google, etc.)	36%	36%	32%
Annonce sur les réseaux sociaux	18%	16%	22%
Annonce sur Facebook	12%	11%	16%
Annonce sur LinkedIn	4%	4%	6%
Annonce sur un réseau social non identifié	3%	4%	-
Référence d'un employé sans prime	14%	11%	30%
Référence d'un employé avec prime	14%	14%	10%
Agence de placement, Agence de développement économique, etc.	12%	12%	6%
CV ou candidature spontanée	12%	14%	8%
Placement en ligne d'Emploi-Québec	5%	6%	4%
Annonce sur le Web	5%	6%	-
Recrutement à l'international	4%	6%	-
Annonce sur le site Web de l'entreprise	2%	2%	4%
Affiche sur le bâtiment ou à l'intérieur de l'entreprise	2%	2%	-
Chasseur de têtes	2%	2%	-
Salon d'emploi	1%	1%	3%
Personnes au chômage	1%	1%	-
Aucun	14%	14%	14%

D3_M1. Quels sont les modes de recrutement les plus efficaces pour pourvoir vos postes de production?

Prédominance des modes de recrutement numériques

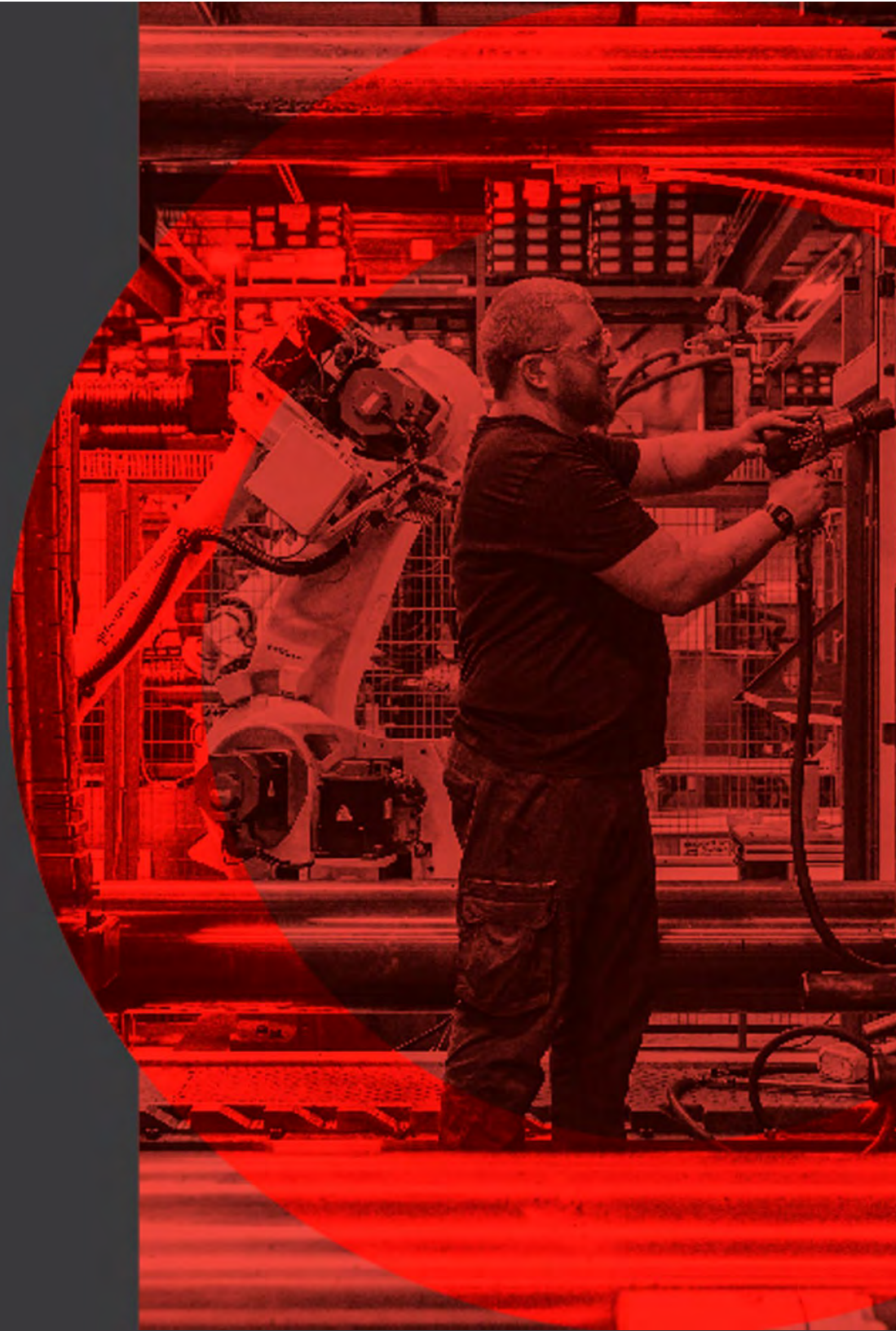
Plus du tiers (36 %) des employeurs considèrent essentielles les annonces publiées sur les sites Web d'emploi, par exemple Jobboom, Monster et Google, pour le recrutement de travailleurs. 28 % trouvent pour leur part plus efficaces les référencements faits par leurs employés, avec ou sans prime (14 % chacun). Par ailleurs, les annonces sur les médias sociaux, dont Facebook et LinkedIn, sont préférées par 18 % des entreprises pour pourvoir leurs postes. Les agences de placement ou de développement économique sont jugées efficaces pour le recrutement par 12 % des employeurs, tout comme les soumissions de candidatures spontanées (12 %).

9

Formation

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES



9. Formation

Pourcentage de la masse salariale pour la formation et le développement des compétences

Répartition des entreprises selon le pourcentage dépensé pour la formation et le développement du personnel

Pourcentage de la masse salariale dépensé pour la formation et le développement du personnel	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Aucune dépense (0 %)	11%	4%	43%
Moins de 1 %	24%	28%	4%
Entre 1 et 2 %	33%	36%	30%
Entre 2 et 3 %	10%	12%	4%
3 % ou plus	14%	11%	19%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	8%	8%	-

G1A. Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise dépense-t-elle annuellement pour la formation et le développement des compétences du personnel?

Pour la formation et le développement de leur personnel, un employeur sur trois (35 %) dépense moins de 1 % de la masse salariale de son entreprise (24 %) ou n'y engage aucune dépense (11 %). On compte un autre tiers (33 %) qui dépense entre 1 % et 2 %. Ce sont 43 % des entreprises du sous-secteur des composites qui n'accordent aucune dépense pour la formation de leur main-d'œuvre. En 2021, on comptait 21 % des employeurs qui affirmaient dépenser 3 % ou plus de leur masse salariale pour la formation de leurs travailleurs.

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* indique que les entreprises cumulant une masse salariale de 2 millions de dollars et plus doivent consacrer un minimum d'un pour cent de leur masse salariale à la formation et au développement

des compétences de leur main-d'œuvre. Alors qu'aucune entreprise sondée de cette catégorie n'accorde aucune dépense pour la formation, une minorité (5 %) y consacre moins de 1 %.

Parmi les entreprises assujetties à la loi sur les compétences, excluant les répondants qui ne savent pas quelle proportion y est consacrée (7 %), ce sont 79 % qui accordent au moins 1 % de leur masse salariale à la formation. À titre comparatif, en 2021 et dans le secteur manufacturier, ce sont 91,3 % des entreprises assujetties à la loi sur les compétences qui investissaient au moins 1 % de leur masse salariale en formation.

La disponibilité de la main-d'œuvre semble également avoir un impact sur les sommes consacrées à la formation. Les entreprises opérant dans la grande région de Montréal (incluant Laval et la Montérégie) sont plus nombreuses à y consacrer moins de 1 % : 32 % d'entre elles y accordent ce niveau de dépenses, contre 27 % pour celles de la grande région de Québec et 12 % pour les entreprises des autres régions. Les entreprises plus éloignées géographiquement nous ont indiqué qu'elles devaient recourir au recrutement de travailleurs étrangers afin de combler leurs besoins de main-d'œuvre. Ce mode de recrutement peut nécessiter davantage de formation, notamment via des ressources spécifiques attitrées à temps plein à la formation.

Formation donnée après la période d'entrainement à la tâche en début d'emploi	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*18*	*10*	*6*
Oui	**62%**	**70%**	**43%**
Oui, chaque année	4%	8%	-
Oui, lorsque nécessaire (p. ex. : nouveaux équipements)	58%	63%	43%
Non	**32%**	**17%**	**57%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**6%**	**13%**	-

G1B. Est-ce que vous donnez de la formation à votre personnel après la période d'entrainement à la tâche en début d'emploi?

Les entreprises qui ont répondu n'accorder aucune dépense pour la formation et le développement du personnel ou qui ne savaient pas quel pourcentage elles y accordaient offrent en majorité (62 %) une formation après la période d'entrainement en début d'emploi.

Source : Institut de la statistique du Québec. Résultats de l'Enquête sur les pratiques de formation en emploi au Québec, 2021. En ligne : https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/rapport-enquete-pratiques-formation-emploi-quebec-2021.pdf (page 26).

Intérêt des travailleurs à développer leurs compétences selon les employeurs

Intérêt perçu des travailleurs à développer leurs compétences

Niveau d'intérêt des travailleurs selon les employeurs	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	107	83	16
Total « Intéressé »	**65%**	**62%**	**64%**
Très intéressé	10%	9%	16%
Assez intéressé	55%	53%	48%
Total « Pas intéressé »	**34%**	**37%**	**36%**
Peu intéressé	28%	30%	28%
Pas du tout intéressé	7%	7%	8%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**1%**	**1%**	**-**

G4. Selon vous, à quel point vos travailleurs de production sont-ils intéressés à développer de nouvelles compétences en lien avec leur travail?

Une perception positive mais nuancée

Deux employeurs sur trois (65 %) affirment que leurs travailleurs sont intéressés à développer de nouvelles compétences, une proportion qui était à 79 % en 2021. Cet écart fait écho à quelques commentaires reçus dans le cadre des entrevues individuelles et des groupes de discussion, faisant état d'une nouvelle génération de travailleurs moins motivés dans le cadre de leurs fonctions.

Intérêt des travailleurs à développer leurs compétences selon les travailleurs

Intérêt perçu des travailleurs à développer leurs compétences

Niveau d'intérêt des travailleurs selon les travailleurs	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	10
Total « Intéressé »	**58%**	**53%**	**81%**
Très intéressé	37%	33%	52%
Assez intéressé	21%	20%	29%
Total « Pas intéressé »	**41%**	**47%**	**13%**
Peu intéressé	39%	47%	6%
Pas du tout intéressé	1%		6%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**1%**	-	**6%**

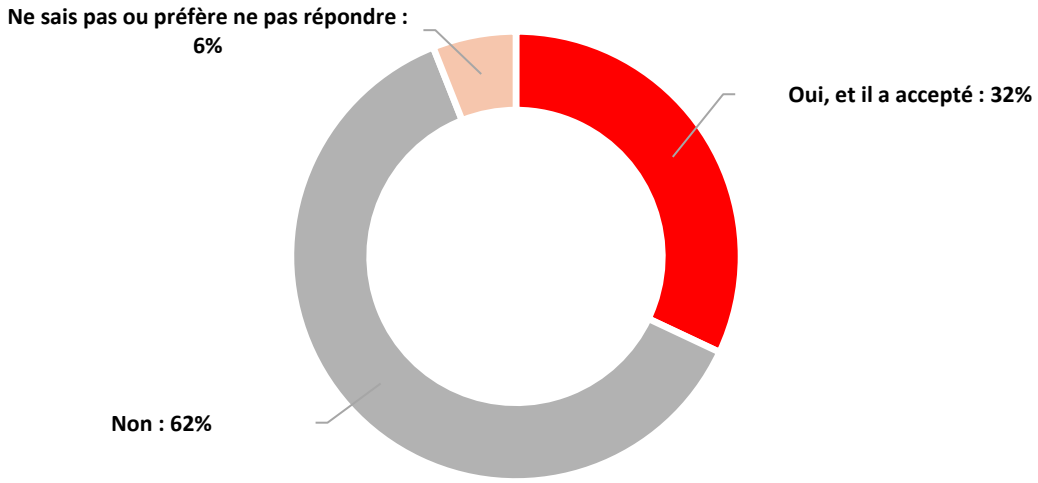
A4. De manière générale, êtes-vous intéressé à vous perfectionner ou à développer de nouvelles compétences en lien avec votre travail?

Intérêt plus modéré pour la formation

Un peu plus de la moitié des travailleurs (58 %) ont un intérêt à développement leurs compétences liées à leur travail, avec plus du tiers (37 %) qui se disent « très » intéressés. On trouve toutefois une part non-négligeable de quatre travailleurs sur dix (41 %) qui se disent presque tous « peu » intéressés (39 %) à se perfectionner. En 2021, on constate un écart croissant du manque d'intérêt à cet égard, alors qu'on comptait 12 % des répondants qui se disaient peu ou pas du tout intéressés.

Occasions de perfectionner les compétences des travailleurs

Proportion des travailleurs qui ont déjà demandé à leur employeur de suivre une formation



A5. Avez-vous déjà demandé à votre employeur une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences ou de vous perfectionner?

Demandes de formation acceptées par les employeurs

Un travailleur sur trois (32 %) a déjà demandé une formation à son employeur et dans tous les cas, cette formation a été acceptée.

Répartition des travailleurs selon leur réponse à la question suivante: « *Présentement, auriez-vous besoin de formation pour exécuter vos tâches de manière plus efficace ou avoir plus de satisfaction dans votre travail?* »

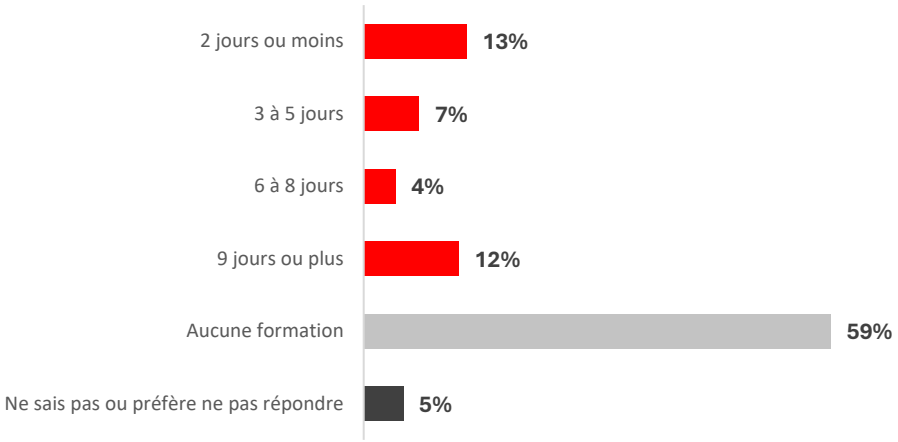
Types de formations dont les travailleurs auraient besoin	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	50	*40*	10
Oui	**16%**	**15%**	**20%**
Opérations et procédures de travail (méthodes de travail, gestion des priorités, connaissance des matériaux, chimie des matériaux, etc.)	50%	35%	100%
Technologies d'automatisation et robotique	19%	25%	-
Compétences commerciales et de vente	12%	16%	-
Gestion de projets et développement stratégique	12%	15%	-
Compétences en outils logiciels	7%	10%	-
Non	**75%**	**75%**	**74%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**9%**	**9%**	**6%**

A1. Présentement, auriez-vous besoin de formation pour exécuter vos tâches de manière plus efficace ou avoir plus de satisfaction dans votre travail?
A1AM1. Quel est le type de formation dont vous auriez besoin ?

Près d'un travailleur sur six (16 %) est d'avis qu'ils auraient besoin d'obtenir de la formation afin d'exécuter leurs tâches de manière plus efficace ou pour être plus satisfaits de leur travail. Les formations devraient principalement leur permettre de développer leurs compétences sur le plan des méthodes de travail et une meilleure connaissance des matériaux avec lesquels ils travaillent, notamment dans le cas des travailleurs du sous-secteur des composites.

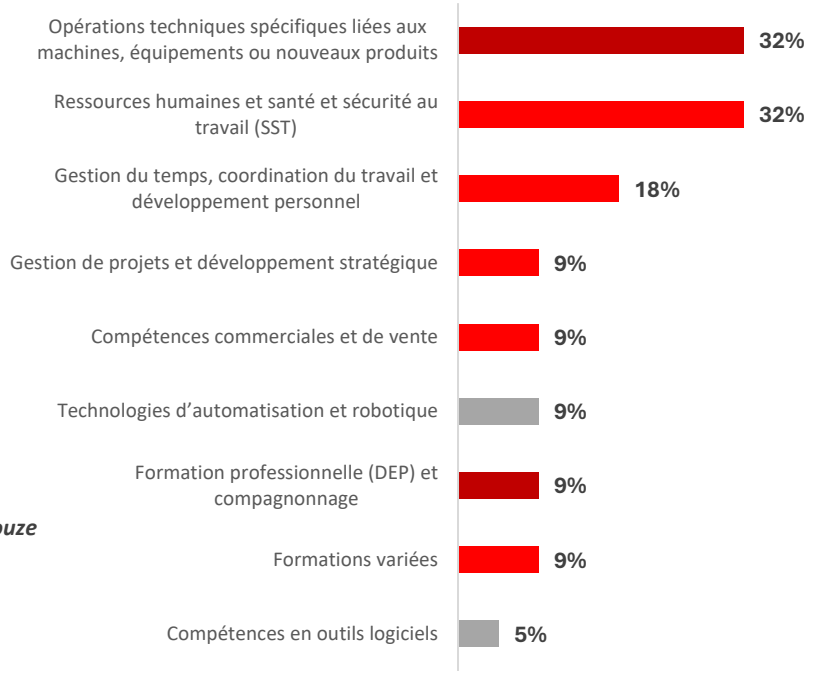
Journées consacrées à la formation et sujets abordés

Répartition des travailleurs selon le nombre de journées de formation en lien avec le travail suivi au cours de la dernière année



A2. Combien de journées de formation en lien avec votre travail avez-vous suivies au cours des douze derniers mois?
A3M1. Sur quoi a porté la ou les formations suivies au cours des douze derniers mois?

Sujets abordés lors des formations depuis les douze derniers mois



Moins de la moitié des travailleurs ont eu au moins une journée de formation dans la dernière année, contre 59 % qui n'ont reçu aucune journée de formation sur la même période. Les principaux sujets abordés (77 %) concernent les compétences humaines et de gestion variées (ressources humaines, santé et sécurité au travail, gestion du temps, etc.). Les formations en lien avec le numérique ne recueillent que 14 % des mentions.

Types de compétences (mentions multiples)	Ensemble n : 22
Compétences techniques	41%
Compétences humaines / gestion	77%
Compétences numériques	14%

Principaux freins à la formation

Principaux freins à la formation selon les employeurs

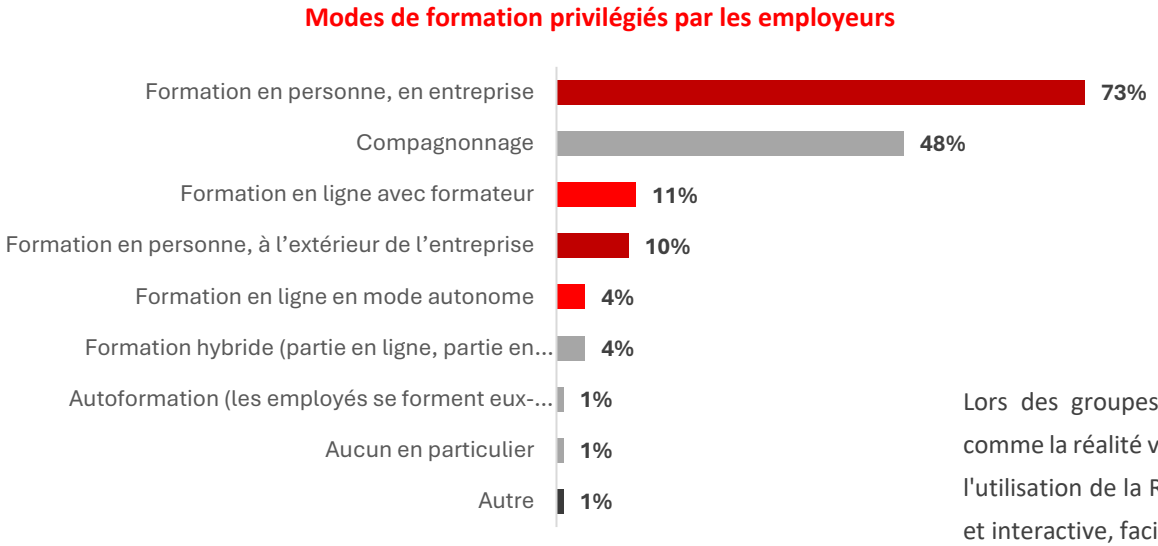
Freins à la formation	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	107	83	16
Le manque de temps pour donner la formation	37%	36%	36%
La lourdeur de l'organisation de formation/le manque de ressources humaines	13%	16%	-
La perte de productivité (les employés en formation ne travaillent pas dans l'usine)	6%	5%	13%
Le manque de formateur	5%	6%	-
Manque d'intérêt	4%	3%	8%
Enjeux linguistiques	3%	3%	8%
Les coûts reliés à la formation	2%	3%	-
Manque de formation précise	1%	1%	-
Aucun en particulier	22%	20%	34%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	7%	9%	-

G2. Quel est le principal obstacle qui limite la formation et le développement des compétences de vos employés?

Le principal obstacle à la formation donnée par les employeurs est le manque de temps (37 %) ou les ressources humaines nécessaires à l'organisation de la formation (13 %).

Lors des groupes de discussion, la transmission des connaissances et la préparation de la relève ont été mentionnées comme des priorités, toutefois les entreprises font face à des difficultés liées au manque de temps et de ressources pour la formation, ce que corroborent les résultats du sondage. Les employés sont souvent trop occupés par leurs tâches quotidiennes pour consacrer du temps à la formation, ce qui limite leur développement professionnel. Le manque de ressources financières et humaines rend également difficile l'embauche de formateurs externes ou le développement de programmes de formation internes.

Modes de formation privilégiés par les employeurs



Nette préférence pour la formation en personne

Les formations en personne représentent 83 % des modes de formation utilisés par certaines organisations. La formation interne est également privilégiée, notamment par le biais du compagnonnage, qui permet un transfert de savoir-faire entre employés expérimentés et nouveaux.

Lors des groupes de discussion, l'intérêt pour des outils innovants comme la réalité virtuelle (RV) a été mentionné par plusieurs. Selon eux, l'utilisation de la RV dans la formation permet une immersion pratique et interactive, facilitant l'apprentissage des procédures complexes.

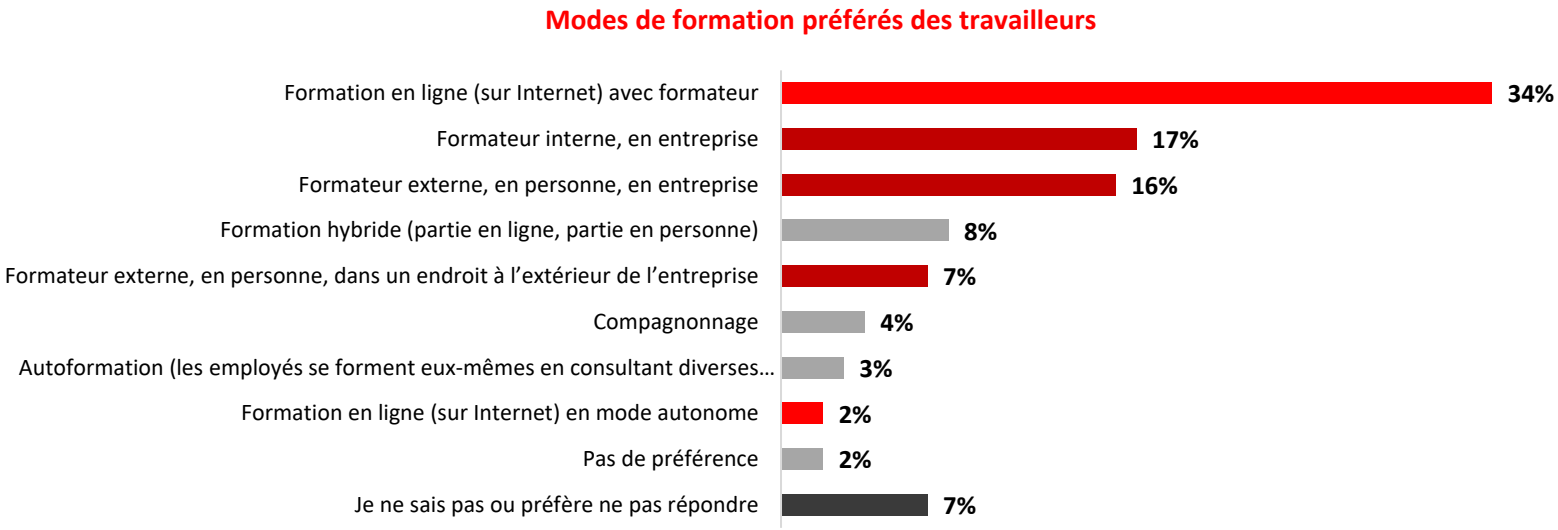
Cette avenue du développement de la formation s'aligne avec les perspectives sectorielles 2024-2025 de PlastiCompétences, lesquelles abordent notamment le « développement d'un projet d'accompagnement et de formation à l'aide de la réalité virtuelle augmentée destiné aux opératrices et opérateurs ».

Ensuite, la création de vidéos de formation sous-titrées pour les travailleurs étrangers a également été mentionnée dans le cadre des groupes de discussion. Ces vidéos peuvent être sous-titrées dans plusieurs langues, comme l'espagnol, pour faciliter la compréhension des procédures de travail.

G3M1. Quels sont vos modes de formation privilégiés pour former vos employés?
Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Sommaire des perspectives de 2024-2025 des comités sectoriels de main-d'œuvre et des comités consultatifs. En ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/autres/00-ensemble-quebec/SO_perspectives_2024-2025.pdf (page 34)

Modes de formation (mentions multiples)	Ensemble n : 104
Formation en personne	83%
Formation en ligne	16%
Autres (compagnonnage, hybride, etc.)	63%

Modes de formation préférés des travailleurs



A6. Quel est votre mode de formation préféré?

La formation en ligne est plus populaire auprès des travailleurs

Les formations en ligne sont davantage préférées par les travailleurs (40 %) que par les employeurs (16 %) – avec un formateur, le tiers des travailleurs (34 %) le nomment comme leur mode de formation préféré. La formation en personne cumule quant à elle 40 % des mentions, d'abord avec un formateur interne (17 %) ou un formateur externe (16 %) dans l'entreprise.

Mode de formation préféré	Ensemble n : 50
Formation en personne	40%
Formation en ligne	36%
Autres (compagnonnage, hybride, etc.)	17%

Modes de formation préférés des employeurs et des travailleurs

Employeurs	Travailleurs
❖ Formation en personne, en entreprise ❖ Compagnonnage	❖ Formation en ligne (sur internet) et avec un formateur ❖ Formateur interne en entreprise ❖ Formateur externe, en personne en entreprise

Les modes de formation préférés sont différents entre les employeurs et les travailleurs. Alors que les travailleurs préfèrent la formation en ligne (sur internet) et avec un formateur, les employeurs préfèrent une formation en personne, en entreprise ou du compagnonnage. Toutefois, comme les travailleurs apprécient quand même la formation en entreprise d'une personne externe ou interne, les employeurs peuvent miser sur cette option pour satisfaire les travailleurs.

Thèmes des formations dans la dernière année selon les employeurs

Formation des travailleurs dans la dernière année

Thèmes des formations (12 mois)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	107	83	16
Opérations et procédures de travail (méthodes de travail, gestion des priorités, connaissance des matériaux, etc.)	30%	30%	18%
Santé et sécurité au travail (SST)	26%	26%	35%
Technologie et automatisation, nouveaux équipements, etc.	8%	8%	8%
Formation générale (polyvalence des employés)	8%	6%	13%
Leadership et communication, bonne attitude au travail	4%	5%	-
Contrôle de la qualité	4%	5%	-
Aucune formation donnée	12%	10%	26%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	8%	9%	-

G6M1. Sur quoi ont porté principalement les formations des travailleurs de production dans la dernière année?

Dans la dernière année, le principal thème des formations données aux travailleurs de production était lié aux opérations et aux procédures de travail (30 %). Ce thème de formation est celui qui obtient le plus grand nombre de mentions chez les travailleurs désireux d'obtenir davantage de formation. Le thème de la santé et sécurité au travail est également récurrent, représentant le sujet d'un peu plus d'une formation sur quatre (26 %).

Lors des groupes de discussion, la plupart des entreprises ont également exprimé un besoin d'aide pour la formation des opérateurs spécialisés. Elles recherchent des programmes de formation adaptés aux compétences spécifiques requises pour ces opérateurs. Il est essentiel pour elles d'intégrer des formations pratiques et théoriques pour garantir que les opérateurs maîtrisent les technologies avancées utilisées dans l'industrie. La formation interne est souvent utilisée pour combler les lacunes de compétences, notamment dans la fabrication de moules et l'extrusion-soufflage.

Compétences de base à développer et améliorer

Principales compétences à développer et à améliorer pour les travailleurs de la production

Compétences à améliorer pour les travailleurs de production	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*105*	*82*	*16*
Adaptation au changement, polyvalence	23%	20%	35%
Compétences techniques diverses ou spécifiques (assemblage, finition, calibrage, contrôle qualité, connaissances plastiques, etc.)	20%	20%	21%
Communication et collaboration	18%	19%	14%
Résolution de problème	17%	20%	12%
Autonomie	13%	12%	26%
Conformité et respect des procédures	9%	8%	13%
Jugement critique	8%	9%	-
Compétences personnelles, assiduité, etc.	5%	6%	-
Francisation	4%	4%	8%
Développement professionnel continu	3%	2%	-
Autres (Compétences numériques, lecture et écriture, calcul, etc.)	11%	13%	-
Aucune connaissance de base	7%	8%	8%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	11%	13%	-

G7M1. Quelles sont les deux compétences les plus importantes à développer et à améliorer pour vos employés de production?

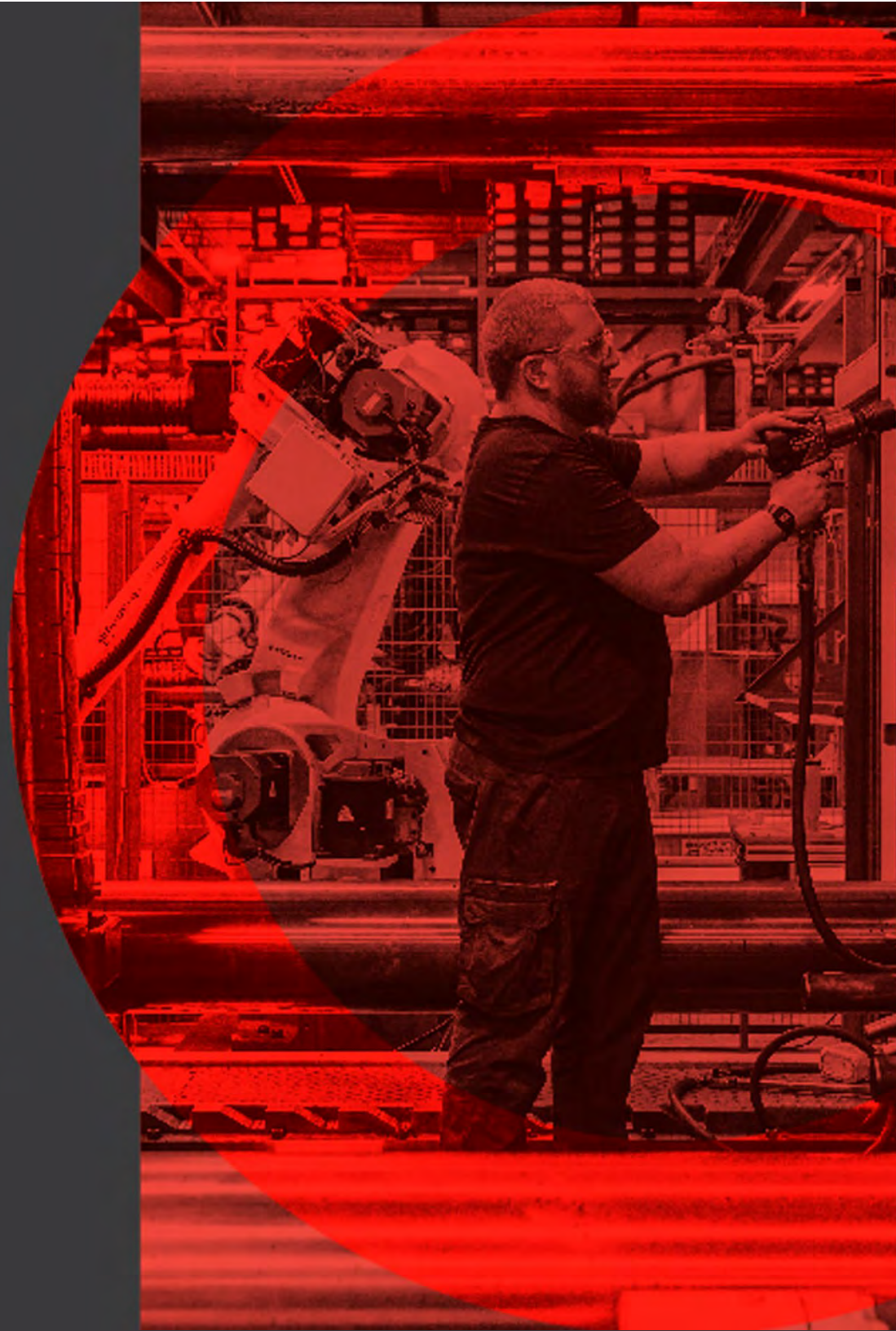
Le quart des employeurs soulignent l'importance de la polyvalence

La capacité de s'adapter aux changements (23 %) est la principale compétence à développer pour un employé de production, suivi des compétences techniques générales ou spécifiques (20 %). En entrevue individuelle, plusieurs entreprises ont souligné que pour le recrutement de leur main-d'œuvre non spécialisée, la motivation du travailleur dans son emploi et sa débrouillardise étaient les principaux critères évalués. La plupart des compétences importantes s'alignent avec ce constat (résolution de problème, autonomie, jugement critique, etc.).

10

Rétention

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites



PLASTI COMPÉTENCES

10. Rétention

Taux de roulement

Taux de roulement dans la dernière année

Taux de roulement	Total	Total	Sous-secteur d'activités	
	2021	2024	Plastiques	Composites
N	*130*	*116*	*89*	*19*
Moins de 10 %	36%	49%	47%	55%
10 % à 19 %	26%	13%	14%	8%
20 % à 29 %	13%	12%	11%	12%
30 % et plus	24%	11%	11%	16%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	-	15%	16%	8%
Moyenne	***19%***	***11,3%***	***11,6%***	***10,3%***

F1. En 2023, combien d'employés ont quitté de façon permanente et de façon volontaire (excluant les mises à pied, abolition de poste, etc.)? *Ratio selon* ***B2_1. En période normale d'activités, combien avez-vous d'employés?*** - *soit :* ***Ratio = (Nombre de départs pendant l'année/Nombre moyen d'employés pour l'année) * 100.***

Un taux de roulement qui s'améliore depuis les trois dernières années

La moitié des entreprises (49 %) ont connu un taux de roulement de moins de 10 % de leur personnel, soit d'employés ayant quitté de manière permanente et volontaire leur emploi dans la dernière année. Le taux de roulement enregistré en 2024 est nettement inférieur à celui de 2021 : sur la période, nous observons une diminution du taux de roulement de près de 8 points de pourcentage, passant en moyenne de 19 % en 2021 à 11,3 % en 2024. Tous secteurs confondus, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés signalait via le Baromètre RH que le taux de roulement moyen pour l'ensemble des secteurs atteignait en 2019 une moyenne d'un peu plus de 24 %.

Départs à la retraite anticipés d'ici les cinq prochaines années

Nombre d'employés prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années

Départs à la retraite d'ici 5 ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*109*	*83*	*18*
Aucun	20%	16%	29%
De 1 à 3 travailleurs	35%	34%	44%
De 4 à 5 travailleurs	19%	23%	7%
De 6 à 10 travailleurs	10%	10%	15%
De 11 à 20 travailleurs	6%	6%	4%
Plus de 20 travailleurs	2%	2%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	8%	9%	-
Moyenne	**5,4**	**5,5**	**4,0**

F1A. Selon vos prévisions, combien d'employés prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années ?

Impact variable des départs à la retraite

Une entreprise sur cinq (20 %) n'entrevoit aucun départ à la retraite d'ici cinq ans, alors que pour un peu plus du tiers (35 %), le nombre de départs devrait varier entre 1 et 3 travailleurs.

Dans l'ensemble des entreprises, il est estimé qu'environ 5,4 employés en moyenne prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années. En excluant les 20 % d'entreprises qui n'envisagent aucun départ, cela représente 1 833 employés pour toutes les entreprises du secteur de la plasturgie, soit 8,4 % des 21 955 travailleurs La moyenne est légèrement plus élevée pour le sous-secteur des plastiques (5,5), contre 4,0 pour les composites (4,0). Toutefois, en considérant le nombre moyen d'employés pour chacun des sous-secteurs (Plastiques = 57; Composites = 27), l'impact pourrait être significativement plus important pour les entreprises œuvrant majoritairement ou en totalité dans le sous-secteur des composites. Dans le cas des plastiques, les employeurs estiment donc un taux de départ à la retraite de l'ordre de 9,6 % de leur bassin de main-d'œuvre, contre 14,8 % pour les entreprises des composites.

Transfert de l’expertise aux nouveaux employés

Transmission de l’expertise par les travailleurs expérimentés

Prise de mesures	Total	Sous-secteur d’activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*109*	*83*	*18*
Oui	73%	71%	71%
Non	24%	25%	29%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	3%	4%	-

F1B. Avez-vous mis en place des mesures pour que vos travailleurs expérimentés transmettent leur expertise aux nouveaux employés?

Les micros et très petites entreprises moins préparées pour favoriser le transfert d’expertise

Dans près des trois quarts (73 %) des entreprises, les employeurs affirment avoir mis en place des mesures pour que les travailleurs expérimentés transmettent leur expertise aux nouveaux employés. Les sous-secteurs des plastiques ainsi que des composites rapportent des chiffres similaires. Les microentreprises ou très petites entreprises (1 à 9 employés) semblent moins préparées pour la transmission de l’expertise, alors qu’elles indiquent avoir mis en place des mesures dans l’ordre de 57 %, contre 90 % des entreprises ayant entre 50 et 99 employés.

Départs volontaires durant les trois prochaines années

Tendance des départs volontaires pour les trois prochaines années

Tendance des départs volontaires d'ici 3 ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Augmenter	13%	16%	-
Diminuer	10%	8%	20%
Demeurer stable	73%	72%	90%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	5%	4%	-

F2. Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous que le nombre de départs annuels volontaires va…?

Une stabilité attendue dans le nombre de départ volontaires

Près des trois quarts (73 %) des entreprises s'attendent à ce que le nombre de départs volontaires dans les trois prochaines années demeure stable, une proportion qui passe à 90 % dans le sous-secteur des composites.

Postes affectés par des problèmes de rétention dans les entreprises

Proportion des entreprises qui estiment avoir des problèmes de rétention selon les types de travailleurs

Postes affectés par des problèmes de rétention	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Oui. Lesquels?	**38%**	**35%**	**38%**
Journalier	48%	39%	76%
Opérateur	21%	28%	-
Mécanicien industriel / électromécanicien	13%	17%	-
Machiniste / mouliste / outilleur	11%	5%	-
Ouvrier / manutentionnaire	9%	11%	8%
Lamineur	7%	3%	24%
Superviseur de production	6%	9%	-
Technicien en plasturgie (technicien de procédé, de production, de contrôle de qualité)	4%	6%	-
Découpeur	2%	3%	-
Assembleur (finisseur, etc)	2%	3%	-
Non, aucun	**58%**	**61%**	**62%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**3%**	**5%**	**-**

F3. Est-ce que certains de vos postes de production ont été particulièrement affectés par des problèmes de rétention?
F3BM1. Quels sont les postes de production particulièrement affectés par des problèmes de rétention?

Défis plus importants pour les postes de journaliers et d'opérateurs, ainsi que dans les entreprises de grande taille

	Type de poste	Ensemble n : 43	Plastiques n : 30	Composites n : 7
	Poste spécialisé	64%	71%	24%
	Poste non spécialisé	59%	53%	84%

Plus de la moitié (58 %) des entreprises rapportent ne pas avoir de problèmes de rétention avec leurs postes de production, alors qu'un peu plus du tiers (38 %) ont nommé au moins un poste affecté. Les postes associés au plus grand risque de problème de rétention sont les journaliers (48 %) et les opérateurs (21 %). Les entreprises du sous-secteur des composites ciblent particulièrement le travailleur journalier (76 %). Bien que les résultats des sous-groupes doivent être interprétés avec prudence, les entreprises embauchant 50 employés ou plus sont plus nombreuses à nommer un ou plusieurs postes de production affectés par des problèmes de rétention. Les postes non spécialisés sont nommés par un total de 57 % des entreprises, contre 66 % pour les postes spécialisés.

Des perspectives différentes sur ce qui cause les problèmes de rétention

Les principaux facteurs incitant les travailleurs à quitter et les raisons qui expliquent les problèmes de rétention concernent majoritairement les conditions de travail proposées. Selon les employeurs, les horaires raisons qui expliquent les problèmes de rétention et les facteurs qui poussent les travailleurs à quitter. Ils perçoivent également que le manque de motivation des travailleurs et les conditions de travail expliquent les problèmes de rétention. Pourtant, selon les travailleurs, c'est plutôt l'absence de syndicat, la concurrence entre les entreprises et l'approche des gestionnaires qui explique les problèmes de rétention et pousse les travailleurs à quitter.

Ainsi, il pourrait être efficace de miser sur des alternatives à l'augmentation salariale et l'amélioration des conditions de travail, soit l'approche des gestionnaires par exemple.

Principales raisons des problèmes de rétention de la main-d'œuvre - Employeurs

Principales raisons des entreprises qui estiment avoir des problèmes de rétention

Raisons des problèmes de rétention	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*46*	*33*	*8*
Conditions salariales	24%	32%	10%
Conditions de travail physiques	23%	19%	54%
Manque de motivation des travailleurs	19%	22%	-
Horaires et heures de travail	15%	22%	-
Concurrence entre les entreprises manufacturières en général	12%	11%	16%
Rareté de la main-d'œuvre	6%	5%	6%
Concurrence entre les entreprises du secteur	6%	6%	6%
Autres (Conditions de travail psychologiques, mauvaise perception du secteur, variabilité de la charge de travail, etc.)	17%	7%	28%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	9%	11%	-

F4M1. Quelles sont les principales raisons de ces problèmes de rétention?

Parmi les entreprises qui ont spécifié qu'elles avaient un ou plusieurs postes de production particulièrement affectés par des problèmes de rétention, près du quart ciblent les conditions salariales (24 %) ou de travail physique (23 %). Une part importante des entreprises ciblent également le manque de motivation des travailleurs (19 %), particulièrement auprès de la nouvelle génération d'employés.

Principales raisons des problèmes de rétention de la main-d'œuvre – Travailleurs

Augmentation des difficultés de rétention dans leur entreprise, selon les travailleurs, d'ici trois ans

Difficultés de rétention au cours des prochaines années	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	*10*
Oui	**21%**	**22%**	**17%**
Concurrence entre les entreprises manufacturières en général	23%	27%	-
Approche humaine des gestionnaires, ne pas se sentir écouté comme travailleur	20%	23%	-
Manque de personnel	17%	-	100%
Attractivité du secteur chez les jeunes	17%	20%	-
Conditions salariales proposées inadéquates	14%	17%	-
Autres	47 %	56%	-
Non	**66%**	**65%**	**71%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**13%**	**13%**	**13%**

C4. Avez-vous l'impression que votre entreprise va avoir plus de difficultés à garder son personnel au cours des prochaines années?
C4AM11. Si oui, pourquoi?

Stabilité relative de la rétention dans les entreprises des travailleurs

Deux travailleurs sur trois (66 %) n'envisagent pas d'augmentation des difficultés de rétention dans leur entreprise d'ici les trois prochaines années. Parmi les 21 % de répondants qui envisagent une croissance des problèmes de rétention, on nomme une variété de raisons, principalement la concurrence avec les autres entreprises du secteur manufacturier (23 %), le manque d'écoute de la part de l'équipe de gestion (20 %), le manque de personnel (17 %) et la faible attractivité du secteur chez la relève (17 %).

Principaux facteurs de rétention selon les employeurs

Principaux facteurs de rétention au sein de l'entreprise

Facteurs qui encouragent la rétention	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*46*	*33*	*8*
Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)	38%	42%	36%
Les horaires	27%	22%	27%
Le salaire	24%	14%	40%
Le travail d'équipe	19%	23%	18%
La reconnaissance reçue	11%	12%	8%
La conciliation travail/vie personnelle	10%	9%	-
Stabilité de l'emploi	5%	2%	16%
Autres (Possibilités d'avancement, ancienneté, développement des compétences, etc.)	13%	15%	8%
Aucun en particulier	3%	5%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	9%	11%	-

F4BM1. Quels sont les principaux facteurs qui encouragent la rétention au sein de votre entreprise?

Les employeurs qui connaissent des problèmes de rétention parmi leurs employés de production ciblent les conditions de travail (38 %), les horaires (27 %) et le salaire (24 %) comme principaux facteurs qui améliorent la rétention dans leur entreprise.

Principaux facteurs de rétention selon les travailleurs

Facteurs de rétention de l'entreprise selon les travailleurs

Facteurs de rétention de l'entreprise - Travailleurs	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	*10*
Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)	17%	16%	23%
Milieu non syndiqué	11%	13%	6%
Les horaires	9%	3%	33%
Le salaire	9%	8%	13%
Semaine de 4 jours	5%	-	25%
La conciliation travail/vie personnelle	4%	6%	-
Le travail d'équipe	4%	1%	13%
L'ancienneté	3%	4%	-
Flexibilité du milieu de travail	3%	4%	-
Sentiment d'appartenance	3%	2%	6%
Les possibilités d'avancement	2%	2%	-
Les défis du poste	2%	2%	-
Autres (types de produits fabriqués, proximité géographique, etc.)	6%	10%	-
Aucun en particulier	35%	42%	6%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	14%	15%	9%

C3. À votre avis, pour quelles raisons les travailleurs restent-ils à l'emploi de votre entreprise?

Selon les travailleurs consultés, les conditions de travail (17 %) et le travail en milieu non-syndiqué (11 %) sont les principaux critères qui encouragent la rétention des travailleurs au sein de leur entreprise. Plus du tiers (35 %) affirment qu'aucun facteur spécifique n'encourage les travailleurs d'y demeurer.

Principaux facteurs des problèmes de rétention de la main-d'œuvre : perception des employeurs et des travailleurs

Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux facteurs poussant les travailleurs à quitter l'entreprise

Employeurs	Travailleurs
❖ Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) ❖ Les horaires ❖ Le salaire	❖ Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) ❖ Milieu non syndiqué

Principales raisons des problèmes de rétention de la main-d'œuvre : perception des employeurs et des travailleurs

Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux raisons expliquant les problèmes de rétention

Employeurs	Travailleurs
❖ Conditions salariales ❖ Conditions de travail physiques ❖ Manque de motivation des travailleurs ❖ Horaires et heures de travail	❖ Concurrence entre les entreprises manufacturières en général ❖ Approche humaine de gestionnaires, ne pas se sentir écouté comme travailleur

Intention de demeurer dans l'entreprise - Travailleurs

Intention de demeurer dans l'entreprise d'ici trois ans

Intention de demeurer dans l'entreprise (3 ans)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	*10*
Oui	**45%**	**41%**	**61%**
Non	**10%**	**8%**	**17%**
Besoin de nouveaux défis	38%	56%	-
Départ à la retraite	32%	-	100%
Ne se sent pas assez valorisé (conditions de travail, salaire, etc.)	30%	44%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**46%**	**51%**	**23%**

C5. Dans trois ans, prévoyez-vous être toujours à l'emploi de votre entreprise?
C5B1. Si non, pourquoi?

Incertitude des travailleurs quant à leur avenir dans l'entreprise

Lorsqu'on leur a demandé s'ils prévoyaient demeurer à l'emploi de leur entreprise actuelle d'ici les trois prochaines années, près d'un travailleur sur deux (46 %) ont indiqué qu'ils en étaient incertains (« ne sait pas ou préfère ne pas répondre »), et une proportion similaire (45 %) d'entre eux ont indiqué qu'ils prévoyaient y rester. Parmi ceux qui prévoient quitter (10 %), on nomme le besoin de vivre de nouveaux défis professionnels (38 %), le départ à la retraite (32 %) ou encore le manque de valorisation de leur travail (30 %).

1 Enjeux, défis et changements de l'industrie

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

11. Enjeux, défis et changements de l'industrie

Les groupes de discussion et les entrevues individuelles auprès des grandes entreprises ont permis de mieux comprendre et cadrer certains des enjeux suivants:

Main-d'œuvre : Disponibilité et formation

- **Compétence et spécialisation**

Les entreprises mentionnent les salaires élevés et la compétitivité du secteur manufacturier pour des postes spécialisés, comme les électromécaniciens expérimentés. On parle par exemple de la difficulté d'engager du personnel qualifié en plasturgie répondant aux besoins spécifiques de l'entreprise, qui doit à son tour donner une formation importante à l'interne.

- **Travailleurs étrangers temporaires**

Elles soulignent la difficulté à attirer leurs talents vers des régions isolées et la concurrence de salaires plus élevés dans le secteur manufacturier.

- **Limites à la formation**

Le manque de temps et de ressources pour coordonner la formation sont récurrents, particulièrement dans les petites entreprises.

Nouvelles technologies

- **Courbe d'apprentissage importante**

Les travailleurs spécialisés doivent apprendre à travailler avec des nouveaux logiciels liés à la robotisation et à l'automatisation. Il existe des défis spécifiques à avoir de nouveaux équipements sans formation adaptée.

Perception du secteur

- **Défis liés à la nature du travail**

Le travail dans le secteur est perçu comme étant monotone et répétitif, causant un taux de roulement élevé au sein de certaines entreprises. D'autres indiquent la difficulté particulière à attirer de jeunes travailleurs motivés.

Défis économiques et organisationnels

- **Différence entre les défis actuels et ceux à venir**

Des répondants ont fait état des difficultés liées à la récession vécues par certaines entreprises, qui anticipent des mises à pied ou des fermetures d'entreprises à venir.

Bien que cela contraste avec les résultats du sondage, indiquant une perception améliorée des opérations pour les prochaines années, il ressort des différentes entrevues que les entreprises anticipent de nombreux défis pour les années à venir pour lesquels elles ne sont pas préparées. Une analyse préliminaire nous permet de constater que plusieurs entreprises peinent à recruter la main-d'œuvre nécessaire à leurs opérations actuelles et qu'elles se tournent fréquemment vers l'international. L'adaptation (transition verte et numérique) peut s'en trouver affectée.

Défis de gestion des ressources humaines - Employeurs

Enjeux en matière de gestion des RH au cours des trois prochaines années

Défis en matière de gestion des ressources humaines, d'ici 3 ans (2 max.)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Recruter du personnel compétent	33%	33%	20%
Former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personnel actuel	23%	27%	9%
Retenir/fidéliser/mobiliser les employés	16%	14%	19%
Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine	13%	14%	12%
Travailleurs à la retraite, transmission de leur expertise	8%	6%	21%
Personnalité des nouveaux travailleurs (faible motivation ou intérêt, absentéisme, etc.)	7%	8%	4%
Former les nouveaux employés	6%	6%	7%
Former pour suivre le développement technologiquement	4%	3%	4%
Recrutement des travailleurs journaliers et/ou spécialisés	4%	4%	3%
Rendre le personnel plus polyvalent	3%	4%	-
Autres (Croissance des opérations, conditions de travail, défis linguistiques, etc.)	6%	8%	3%
Aucun défi en particulier	7%	4%	22%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	10%	13%	-

E3M1. Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines?

Une entreprise sur trois souligne l'enjeu du recrutement du personnel compétent

La disponibilité d'une main-d'œuvre compétente (33 %), sa formation (23 %) et sa rétention (16 %) ressortent comme les principaux défis en matière de gestion des ressources humaines d'ici les trois prochaines années. À peine 7 % des entreprises n'entrevoient aucun défi particulier.

Défis de gestion des ressources humaines - Travailleurs

Enjeux en matière de gestion des RH au cours des trois prochaines années

Défis en matière de gestion des ressources humaines, d'ici 3 ans (2 max.)	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	*10*
Rendre le personnel plus polyvalent	40%	41%	36%
Former les nouveaux employés	37%	42%	13%
Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine	29%	26%	42%
Recruter du personnel compétent	28%	23%	48%
Former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personnel actuel	20%	25%	-
Retenir/fidéliser/mobiliser les employés	11%	13%	-
Former pour suivre le développement technologiquement	9%	5%	29%
Autres	3%	2%	7%
Aucun défi en particulier	1%	2%	-
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	6%	6%	9%

D3M1. Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines?

Défis de formation

Du côté des travailleurs, les enjeux de formation ressortent comme principal défi auxquels seront confrontées leurs entreprises d'ici les trois prochaines années. Les employeurs devront rendre le personnel plus polyvalent (40 %), former les nouveaux employés (37 %) de même que préparer la relève pour les postes critiques (29 %).

Enjeux en matière de RH : perception des employeurs et des travailleurs

Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux défis en matière de ressources humaines

Employeurs	Travailleurs
❖ Recruter du personnel compétent ❖ Former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personne actuel	❖ Recruter du personnel compétent ❖ Rendre le personnel plus polyvalent ❖ Former les nouveaux employés ❖ Préparer la relève sur les postes critiques de l'usine

Tant les employeurs que les travailleurs perçoivent le recrutement du personnel compétent comme étant un enjeu important pour les années à venir. Cependant, les employeurs anticipent l'enjeu de former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personnel actuel alors que les travailleurs perçoivent l'importance de rendre le personnel plus polyvalent et préparer la relève aux postes critiques.

Transition verte et développement durable

Changements en raison des enjeux concernant la transition verte, 5 dernières années

Principales actions implantées	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Oui. Lesquels? (2 max.)	**30%**	**33%**	**24%**
Recyclage et gestion des déchets	51%	49%	55%
Utilisation de matières recyclées	27%	36%	-
Changements dans les procédés de production (nouveau fournisseur, achats locaux, formation de la main-d'œuvre, etc.)	26%	27%	-
Notion de développement durable, politique environnementale, mise en place de comités, etc.	18%	10%	58%
Optimisation des ressources (consommation, eau, énergie, etc.)	12%	8%	32%
Nouveaux équipements, technologies et équipements durables	10%	10%	-
Certification et conformité environnementales	7%	3%	26%
Amélioration des fournitures et des matériaux	3%	4%	-
Installation de bornes pour les voitures électriques	3%	4%	-
Aucune autre action (une seule action identifiée)	*42%*	*48%*	*29%*
Non	**63%**	**59%**	**72%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**7%**	**8%**	**4%**

H1. Depuis les 5 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant la transition verte ?
H1AM1. Quelles sont les deux (2) actions principales qui ont été implantées?

Deux entreprises sur trois n’ont toujours pas initié de changements concernant la transition verte

Une minorité d’entreprises, soit un peu moins du tiers (30 %), ont indiqué avoir initié des changements depuis cinq ans, afin d’adapter leurs opérations en raison des enjeux concernant la transition verte. La principale action mentionnée est un effort spécifique au recyclage et à la gestion des déchets de plastiques (51 %). Pour plus du quart d’entre elles, on mentionne également l’utilisation de matières recyclées (27 %) et des changements dans les procédés de production ou dans leurs relations commerciales (26 %).

Lors des groupes de discussion, il apparaît que les préoccupations environnementales sont davantage exprimées par les clients que par les employés. Certaines entreprises notent que leurs employés ne manifestent pas ou peu de préoccupations majeures concernant l'impact environnemental de leur activité, et que la transition vers des pratiques plus durables n'affecte pas encore significativement le recrutement. En revanche, selon eux les clients montrent une préoccupation croissante pour la transition verte, particulièrement dans des secteurs comme l'alimentaire, où l'utilisation de matériaux recyclés était auparavant rare.

Principaux défis anticipés en matière de transition verte et de développement durable, d'ici les 10 prochaines années

Parmi les entreprises ayant initié des changements en raison des enjeux concernant la transition verte, les coûts financiers (19 %) et l'incertitude réglementaire (17 %) ressortent comme principaux défis à l'égard de l'adaptation de leur entreprise à ces concepts.

Défis anticipés en matière de transition verte et de développement durable, d'ici 10 ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*40*	*32*	*6*
Coûts financiers élevés	19%	21%	13%
Incertitude réglementaire	17%	13%	46%
Résistance au changement	11%	12%	13%
Changements dans les procédés de production (nouveau fournisseur, achats locaux, formation de la main-d'œuvre, etc.)	11%	3%	26%
Difficulté à identifier les solutions technologiques adaptées	7%	6%	13%
Notion de développement durable, politique environnementale, mise en place de comités, etc.	7%	5%	15%
Nouveaux équipements, technologies et équipements durables	7%	8%	-
Autres (Compétences des employés, recyclage est gestion des déchets, optimisation des ressources de consommation, certification, etc.)	11%	12%	13%
Aucun défi en particulier	10%	10%	13%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	20%	25%	-

H1BM1. D'ici les dix prochaines années, quels sont les principaux défis que votre entreprise anticipe en matière de transition verte et de développement durable ?

Une industrie face à plusieurs défis : attractivité du secteur, formation et investissements

Lors des groupes de discussion, des représentants d'entreprises ont mentionné que les jeunes talents accordent une grande importance à la durabilité. Plusieurs organisations estiment qu'une entreprise valorisant la durabilité attire des jeunes professionnels soucieux de ces thématiques. Elles soulignent également l'importance d'améliorer l'image du secteur plastique pour renforcer les liens avec les étudiants des écoles qui offrent des formations pertinentes avec le secteur. Les résultats de la consultation suggèrent toutefois un portrait plus nuancé, alors qu'à peine le tiers des organisations ont entrepris des changements en raison des enjeux liés à la transition verte.

Enfin, les changements réglementaires liés à la transition verte posent des défis significatifs, créant des incertitudes qui affectent la planification stratégique et opérationnelle, surtout pour les petites entreprises. L'adaptation aux nouvelles régulations demande des investissements en temps et en ressources, et plusieurs organisations mentionnent manquer de temps pour s'y consacrer pleinement.

Virage numérique vers l'industrie 4.0

Virage numérique vers l'industrie 4.0

Virage numérique amorcé	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*41*	*33*	*6*
Total « Oui »	**39%**	**43%**	**29%**
Oui, a débuté l'implantation	28%	29%	29%
Oui, planifie l'implantation	12%	14%	
Total « Non »	**32%**	**32%**	**41%**
Non, mais prévoit amorcer le virage 4.0 d'ici 3 ans	23%	24%	26%
Non, et n'a pas l'intention d'amorcer le virage 4.0	9%	8%	15%
N'a jamais entendu parler de l'industrie 4.0	13%	11%	29%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**15%**	**13%**	**-**

H2. Votre entreprise a-t-elle amorcé un virage numérique vers l'industrie 4.0?

Une industrie inégale quant à l'implantation du virage numérique

Le tiers des entreprises (32 %) qui n'ont pas initié de changements en raison de la transition verte, n'ont toujours pas amorcé le virage numérique vers l'industrie 4.0, qui selon la Banque de développement du Canada (BDC), implique la surveillance et le contrôle « en temps réel (des machines et de l'équipement) en installant des capteurs à chaque étape du processus de production ».

Source : Banque de développement du Canada. Qu'est-ce que l'industrie 4.0? En ligne : https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/technologie/investir-technologie/quest-ce-que-industrie-4 (consulté le 12 novembre 2024)

Les groupes de discussion ont mis en lumière plusieurs défis liés à l'automatisation et au développement des compétences. Un investissement financier important est nécessaire pour l'automatisation, ce qui pose des défis particuliers pour les petites entreprises. Les coûts d'acquisition et d'installation peuvent être prohibitifs, freinant ainsi les projets d'automatisation. Il devient crucial pour ces entreprises d'évaluer le retour sur investissement avant de s'engager dans de tels projets. Bien que l'automatisation soit perçue comme une solution efficace à la pénurie de main-d'œuvre, elle peut être limitée par la faible rentabilité à court terme de l'investissement, nécessitant des volumes élevés pour justifier un retour sur investissement intéressant.

Le développement de nouvelles compétences est également essentiel. L'implantation de systèmes de *Manufacturing Execution System* (MES) pour automatiser la collecte de données et améliorer la gestion de la production, ainsi que d'Enterprise Resource Planning (ERP) pour faciliter les processus d'affaires, la gestion des ressources humaines et des opérations, est en cours dans plusieurs entreprises. Ces implantations nécessitent le développement de nouvelles compétences, notamment en analyse de données. De plus, l'automatisation et la robotisation des lignes de production exigent également le développement de compétences dans ces domaines. Les plus petites entreprises ont besoin que leurs employés aient des compétences polyvalentes pour assurer les opérations.

Enfin, le défi d'adaptation pour les employés actuels est notable. Certaines entreprises rencontrent une résistance au changement, principalement due à l'incertitude des employés quant à l'avenir de leur emploi. De plus, les organisations signalent qu'elles manquent de temps, de ressources humaines et financières pour assurer la formation continue nécessaire à la transformation technologique

Postes affectés par des changements technologiques - Employeurs

Proportion des entreprises qui estiment avoir des postes impactés par les changements technologiques depuis 3 ans

Postes affectés par des changements technologiques depuis 3 ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*110*	*83*	*19*
Oui. Lesquels?	**26%**	**35%**	**38%**
Technicien en plasturgie	6%	6%	-
Principales modifications : • Optimisation ou gestion de la production, contrôle de la qualité (34 %) • Implantation de systèmes informatiques, adaptation aux nouvelles technologies, robotisation/automatisation (31 %)			
Directeur de production	5%	5%	4%
Principale modification : • Implantation de systèmes informatiques, adaptation aux nouvelles technologies, robotisation/automatisation (79 %)			
Mécanicien industriel/électromécanicien	3%	5%	-
Principales modifications : • Besoin de formation (31 %) • Charge de travail et recrutement/embauche de personnel (27 %) • Implantation de systèmes informatiques, adaptation aux nouvelles technologies, robotisation/automatisation (26 %)			
Journalier	3%	3%	6%
Principale modification : • Robotisation/automatisation (60%)			
Opérateur	3%	2%	-
Machiniste/mouliste/outilleur	3%	-	8%
Lamineur	2%	1%	4%
Superviseur de production	1%	2%	-
Non, aucun impact significatif	**74%**	**76%**	**78%**

C14M1. Parmi les postes de production, est-ce que certains ont été significativement impactés par les changements technologiques

Trois entreprises sur quatre (74 %) n'ont constaté aucun poste ayant été significativement impacté par les changements technologiques

Au total, ce sont 6 % des entreprises qui affirment avoir constaté un impact significatif sur leurs postes de technicien en plasturgie et 5 % sur leurs postes de directeur de production. On indique en majorité que ces changements ont concerné l'automatisation des tâches ou l'optimisation de la gestion de la production et du contrôle de la qualité.

Modification des tâches en raison des changements technologiques - Travailleurs

Modification des tâches des travailleurs depuis les trois dernières années en raison des changements technologiques

Modification des tâches depuis 3 ans	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*50*	*40*	*10*
Oui	**20%**	**22%**	**10%**
Automatisation et systèmes de gestion (ERP, intégration centralisée via API, données en temps réel, etc.)	54%	62%	-
Nouveaux équipements et nouvelles procédures, changement de poste	46%	38%	100%
Intégration d'outils de visioconférence	9%	10%	-
Non	**79%**	**78%**	**83%**
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	**1%**	**-**	**6%**

C8. Au cours des trois dernières années, est-ce que certaines de vos tâches ont été significativement modifiées en raison des?
C9M1. Veuillez décrire les changements importants dans vos tâches?

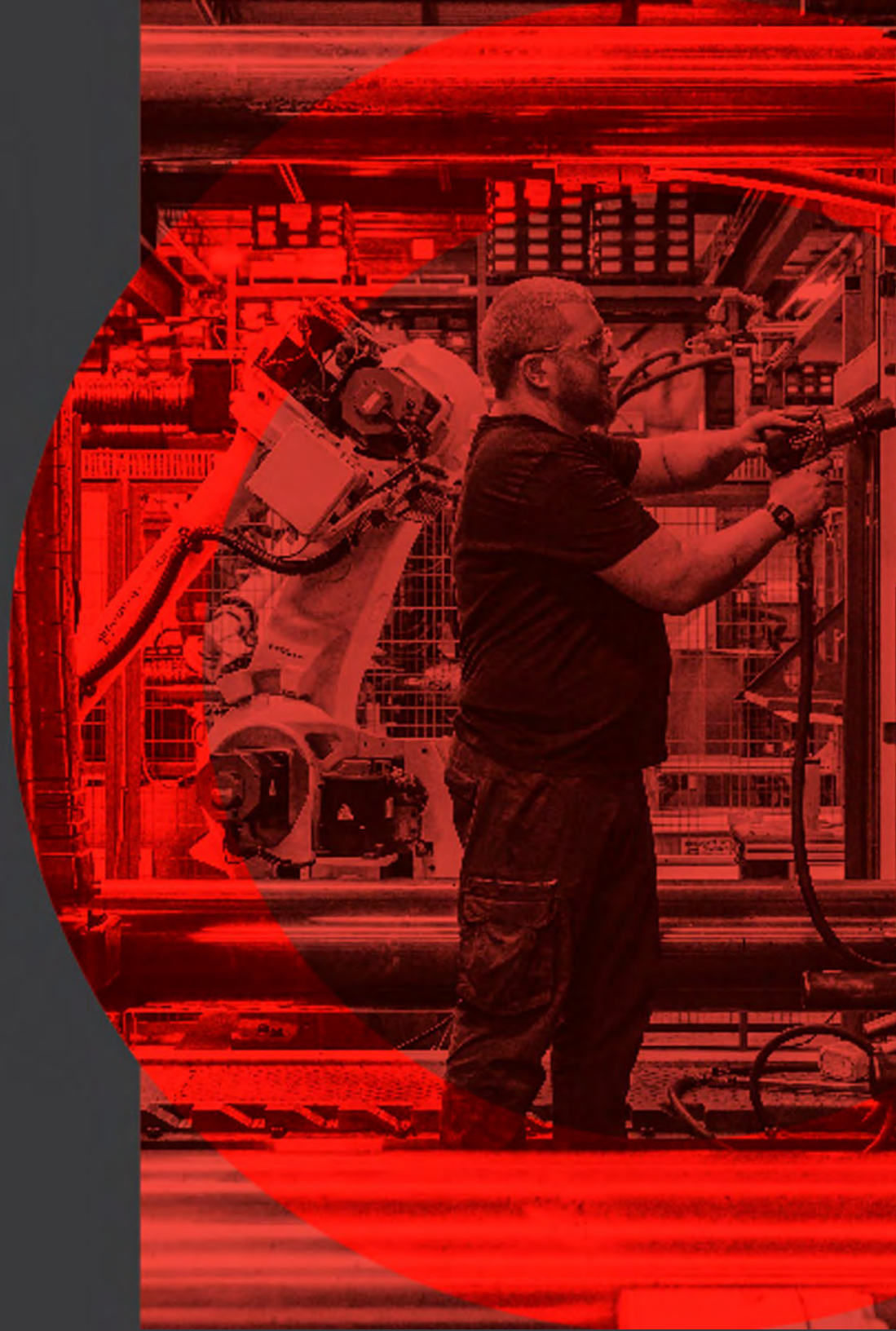
Les travailleurs consultés constatent dans une proportion similaire des changements technologiques depuis les trois dernières années dans le cadre de leur tâches courante : huit travailleurs sur dix (79 %) n'ont connu aucune modification de tâches et un sur cinq (20 %) ont vu des modifications, principalement l'automatisation (54 %) et l'adaptation à de nouveaux équipements (46 %).

12

Questions des partenaires

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES



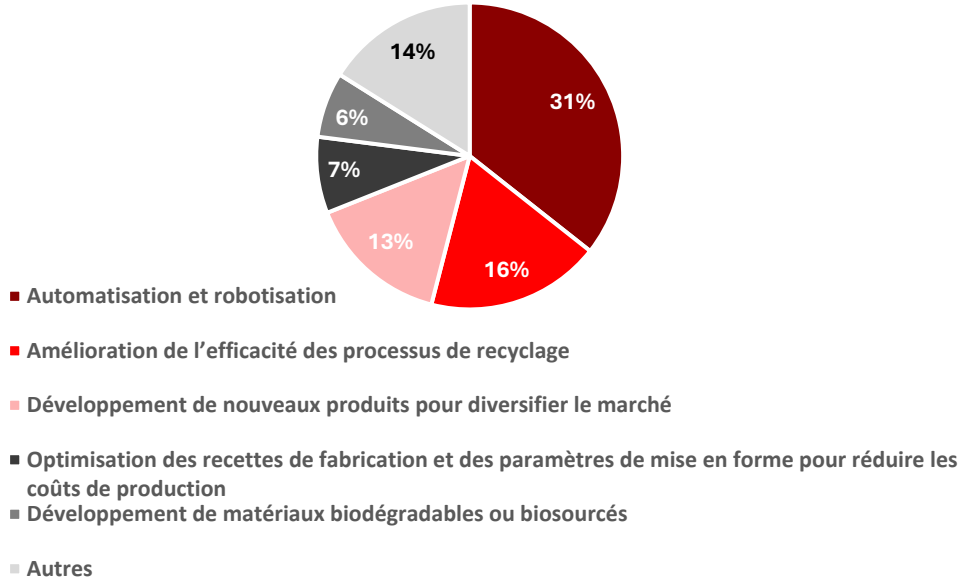
12. Questions des partenaires

Orientations, défis et obstacles des prochaines années

Orientations en matière de recherche et d'innovation

Près du tiers (31 %) des entreprises consultées ciblent l'automatisation et la robotisation comme une orientation qui devrait être privilégiée en matière de recherche et d'innovation dans les prochaines années pour le sous-secteur des composites.

Orientations privilégiées en matière de recherche et d'innovation



L'amélioration des processus de recyclage (16 %) et le développement de nouveaux produits pour diversifier le marché (13 %) sont également des orientations notables pour les employeurs.

L'automatisation et la robotisation semble être une priorité davantage privilégiée par les entreprises de petite à moyenne taille (50 à 99 employés) : plus de la moitié d'entre elles (55 %) nomment cette orientation, contre à peine 27 % des entreprises ayant entre 5 et 49 employés.

J1M1. Quelles sont les deux principales orientations que vous privilégiez en matière de recherche et d'innovation dans les prochaines années pour le secteur des plastiques et composites

Deux principales orientations en matière de recherche et d'innovation

Orientations privilégiées	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*114*	*87*	*19*
Automatisation et robotisation	31%	27%	44%
Amélioration de l'efficacité des processus de recyclage	16%	18%	16%
Développement de nouveaux produits pour diversifier le marché	13%	10%	14%
Optimisation des recettes de fabrication et des paramètres de mise en forme pour réduire les coûts de production	7%	6%	9%
Développement de matériaux biodégradables ou biosourcés	6%	8%	-
Développement de marchés pour les plastiques recyclés et les produits issus des procédés de recyclage comme la pyrolyse	3%	4%	-
Mise en forme de matériaux à plus haute valeur ajoutée	3%	3%	4%
Intégration de l'intelligence artificielle dans la production pour optimiser les processus de fabrication, réduire les déchets et améliorer la qualité des produits finis	2%	3%	-
Amélioration du processus de production (sans précision)	2%	3%	-
Développement de compétences	2%	1%	-
Utilisation d'énergie verte, transition verte	1%	1%	-
Impression 3D	1%	-	-
Aucune	12%	13%	14%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	29%	34%	16%

J1M1. Quelles sont les deux principales orientations que vous privilégiez en matière de recherche et d'innovation dans les prochaines années pour le secteur des plastiques et composites?

Défis en matière de développement et d'innovation

Deux principaux défis en matière de développement et d'innovation

Défis rencontrés actuellement	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Coûts élevés de la recherche et développement ou de l'adaptation technologique	17%	19%	8%
Concurrence accrue et pression sur les prix	14%	13%	8%
Recrutement, enjeux de compétences, disponibilité des ressources internes	9%	7%	6%
Parc d'équipements vieillissants	9%	9%	8%
Veille technologique et stratégique adéquate	8%	9%	3%
Délais de production élevés, capacité de production limitée, compétences en *lean manufacturing*	8%	5%	18%
Développement de nouveaux marchés ou segments	7%	9%	3%
Capacité d'investissement limitée	6%	5%	10%
Adaptation de la capacité de production aux fluctuations des commandes	4%	5%	4%
Résistance au changement (interne et/ou externe), image du secteur, etc.	4%	2%	15%
Limitations dans l'expérimentation de nouveaux matériaux ou procédés	4%	1%	14%
Défis liés à la durabilité et à l'écoconception	3%	3%	-
Contexte économique	2%	3%	-
Développement de la clientèle/partenaires et rétention	2%	3%	-
Aucun	11%	9%	20%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	21%	25%	6%

J2M1. Quels sont les deux principaux défis que votre entreprise rencontre actuellement en matière de développement et d'innovation?

Les coûts élevés de R&D (17 %) et la concurrence (14 %) sont les deux principaux défis en matière de développement et d'innovation que confrontent actuellement les entreprises, toutefois plus d'un employeur sur cinq (21 %) ne savaient pas quels défis identifier au sein de leur entreprise et 11 % n'en ciblaient aucun.

Principal obstacle à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement

Principal obstacle à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement	Total	Sous-secteur d'activités	
	2024	Plastiques	Composites
N	*112*	*85*	*19*
Le manque de connaissances sur les ressources et les programmes de revalorisation et/ou recyclage	22%	19%	27%
Les coûts pour recycler sont supérieurs aux coûts de la disposition régulière (enfouissement)	13%	10%	22%
Le manque d'équipements (conteneurs, transports…) nécessaires au recyclage selon les normes de l'industrie	10%	12%	3%
La gestion des ressources à l'interne pour exécuter un tri approprié des matières n'est pas disponible	9%	8%	8%
Défis liés aux entreprises de recyclage des matières (refus de certaines matières, éloignement des points de dépôt, quantité d'entreprises, etc.)	2%	2%	4%
Faiblesse de la demande pour les rebuts nettoyés, changement de la mentalité vis-à-vis les rejets de production	2%	3%	-
Utilisation de plastique non recyclable	1%	1%	4%
Les ressources monétaires pour un projet de recyclage sont limitées	1%	2%	-
Qualité des rebuts	1%	1%	-
Ne s'applique pas, tout est réutilisé	1%	1%	-
Aucun	27%	30%	22%
Ne sait pas ou préfère ne pas répondre	12%	12%	10%

J3. Parmi les choix suivants, quel est le principal obstacle à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement pour votre entreprise?

Plus d’une entreprise sur quatre n’identifie aucun obstacle quant à la réduction du volume des matières envoyées à l’enfouissement pour leurs opérations. Un peu moins du quart (22 %) des employeurs affirment que le manque de connaissances sur les ressources et programmes de revalorisation des déchets représente pour leur entreprise, le principal obstacle à cet effort de réduction de matières enfouies.

13

Projections et analyse prospective

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

13. Projections et analyse prospective

Cette section présente une analyse prospective des défis de recrutement, de rétention et de formation de la main-d'œuvre. Celle-ci vise à comparer le portrait actuel des dynamiques de la main-d'œuvre, tant sur le plan de l'offre que des besoins, puis de fournir une analyse en vertu de l'évolution prévisible de l'industrie à moyen et long-terme. Cette analyse suit une démarche en trois grandes étapes :

1. **Identification des problématiques** : Une revue des principaux défis rencontrés par l'industrie des plastiques au Québec a été effectuée. Cette phase repose sur l'analyse des données issues de la présente consultation, des données secondaires ainsi que des interventions des entreprises consultées dans le cadre des groupes de discussion. L'objectif est de cerner les enjeux prioritaires et d'identifier les tendances susceptibles d'influencer le secteur à long terme, notamment leurs répercussions sur la main-d'œuvre.

2. **Élaboration de scénarios** : Sur la base des problématiques identifiées, différents scénarios sont élaborés en tenant compte des tendances actuelles et prévisibles. Cette étape permet d'explorer les possibles trajectoires du secteur via un horizon à moyen ou long-terme.

3. **Formulation de recommandations stratégiques** : Enfin, des recommandations ont été développées afin d'aider PlastiCompétences à mieux anticiper les transformations du secteur et à orienter son accompagnement des entreprises face aux problématiques identifiées. Des recommandations supplémentaires sont présentées dans la section 14 – *Constats et recommandations*.

La présente section propose l'analyse de cinq volets, sur la base des principales préoccupations exprimées dans le cadre de la consultation et des recherches documentaires.

Incertitude économique et commerce international

Main-d'oeuvre et recrutement

Compétences et formation

Innovation et adaptation technologique

Développement durable

Incertitude économique et commerce international

1. L'industrie des plastiques et des composites au Québec est fortement influencée par la concentration actuelle des exportations, alors que plus de 90 % de ses exportations sont destinées aux États-Unis. L'annonce récente des tarifs douaniers de la part de l'administration américaine, crée un climat d'incertitude pour les exportateurs québécois. La diversification des marchés devient essentielle afin de réduire la dépendance aux États-Unis. Par ailleurs, la hausse significative du prix des matières premières, avec un taux de croissance annuel moyen de 12,5% entre 2016 et 2022, exerce une pression considérable sur les coûts de production.

   Les conditions géopolitiques actuelles permettent entre autres d'entrevoir un marché canadien sous pression face au marché américain, notamment via certains des défis suivants :

   - Reprise potentielle de l'inflation due à la hausse du coût des transports, des matières premières et des coûts d'importation pour les entreprises québécoises ; diminution du pouvoir d'achat des consommateurs et pression à la baisse sur le prix des matières transformées ; impact négatif sur la balance commerciale du Québec et du Canada ; besoin d'ajustements fiscaux pour compenser les pertes de revenus; etc..

   La situation géopolitique pourrait toutefois offrir des opportunités aux entreprises québécoises du secteur des plastiques. Entre autres choses, la dévaluation du dollar canadien par rapport à son penchant américain, de même qu'une reconfiguration de certaines pratiques commerciales, permettent d'entrevoir certains avantages :

   - Renforcement de la compétitivité des exportations de produits bruts ou transformés en raison d'un dollar plus faible ; Demande intérieure stimulée pour les produits québécois, les rendant plus attractifs par rapport aux importations américaines ; augmentation des investissements extérieurs dans l'industrie de la plasturgie québécoise, attirés par des coûts de production relativement plus bas ; incitation à l'innovation et à la recherche de nouvelles technologies pour maintenir un avantage concurrentiel face aux tarifs ; développement de produits à plus forte valeur ajoutée pour compenser l'impact des tarifs ; formation de partenariats stratégiques avec des entreprises ciblées pour contourner les barrières tarifaires; etc..

2. Scénarios :

    - **Détérioration des relations canado-américaines** : Une confirmation et/ou une augmentation des tarifs sur les exportations canadiennes et une volatilité accrue des prix des matières premières compliquent l'accès aux produits de base et augmentent les coûts de production et de transformation.
    - **Stabilisation des relations canado-américaines** : Une atténuation des tensions commerciales et une normalisation des coûts des matières premières offrent un environnement plus prévisible pour les entreprises.
    - **Diversification des marchés extérieurs** : Le développement de nouveaux marchés d'exportation et la recherche de fournisseurs alternatifs permettent de réduire la vulnérabilité aux fluctuations des relations commerciales avec les États-Unis et de renforcer la résilience des entreprises du secteur.

3. Recommandations stratégiques :

    - **Sécuriser l'approvisionnement et les débouchés commerciaux** en renforçant les partenariats avec des fournisseurs locaux et régionaux.
    - **Investir en recherche et développement** afin de concevoir des produits à plus forte valeur ajoutée et moins sensibles aux variations tarifaires.
    - **Explorer de nouveaux marchés** en renforçant les exportations vers le Mexique, l'Europe et l'Asie, réduisant ainsi la dépendance au marché américain.

Main-d'œuvre et recrutement

1. Le secteur fait face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, accentuée par le vieillissement des travailleurs et un manque de relève. La rétention des employés est à risque.Lamélioration des conditions de travail et des stratégies de recrutement pourrait être nécessaire pour attirer, former et retenir les talents dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et d'une compétitivité accrue du secteur manufacturier.

   À long-terme, le développement des nouvelles technologies et de l'intégration de l'intelligence artificielle (IA) aux procédés de production pourrait laisser entrevoir une diminution de la main-d'œuvre nécessaire aux activités. Une note de 2023 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les perspectives de l'emploi, expose certaines tendances contradictoires quant à l'effet de l'intelligence artificielle sur le recrutement, de sorte qu'il s'avère difficile à l'heure actuelle de déterminer avec exactitude les conséquences potentielles pour l'industrie des plastiques et des composites au Québec. Une étude de 2022 menée auprès de 759 entreprises au Royaume-Uni, permet de constater une rotation du personnel plus importante au sein des entreprises consultées en raison de l'IA, toutefois un croisement des données avec les variations nettes de l'emploi avec les entreprises n'ayant pas adopté l'IA dans leurs opérations, ne permet pas d'établir de différence significative à cet égard: « les entreprises ayant adopté l'IA présentent la même probabilité que les autres de signaler des gains ou des pertes nettes d'emploi »[1].

   Malgré ce constat, l'organisation relève que « les entreprises qui lui sont plus exposées (à l'IA) tendent à diminuer le recrutement pour des postes n'exigeant pas de compétences en la matière »[2], laissant entrevoir une diminution du recrutement à mesure que l'industrie se transformera. Cela pourrait particulièrement affecter le besoin de recrutement auprès d'une main-d'œuvre non spécialisée.

[1] Organisation de coopération et de développement économiques. « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023. Intelligence artificielle et marché du travail ». En ligne : https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2023/07/oecd-employment-outlook-2023_904bcef3/aae5dba0-fr.pdf, page 127

[2] *Idem*.

2. Scénarios :

    - **Pénurie critique** : Une aggravation du manque de travailleurs spécialisés et non spécialisés entraîne un ralentissement de la production et limite la croissance des entreprises.
    - **Adaptation réussie** : Grâce à des initiatives de formation et de rétention, le secteur parvient à attirer et à maintenir en poste des employés qualifiés.
    - **Transformation technologique** : L'adoption de l'automatisation et de l'intelligence artificielle réduit le nombre de travailleurs nécessaires aux fins d'accomplissement de certaines tâches, notamment les travailleurs non spécialisés.

3. Recommandations stratégiques :

    - Mettre en place des **programmes de mentorat** pour faciliter le transfert de connaissances entre les travailleurs expérimentés et la relève.
    - **Améliorer l'image du secteur** en mettant en avant les innovations technologiques et les pratiques durables pour attirer les jeunes talents.
    - **Ajuster les salaires** pour se rapprocher de ceux de l'ensemble du secteur manufacturier.
    - **Ajuster l'offre de formation disponible**, tant au sein des établissements d'enseignement qu'au sein des entreprises, afin d'intégrer l'accomplissement des tâches via l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Compétences et formation

1. Les entreprises ont une capacité limitée de consacrer des ressources humaines et financières à la formation de leurs nouveaux employés. L'adéquation entre la formation offerte et les besoins de l'industrie représente un défi de taille, alors que la proportion des nouveaux travailleurs spécialisés et non spécialisés qui sont non-formés dans le milieu des plastiques est relativement importante. Le rôle des partenariats entre les entreprises de l'industrie, ainsi qu'avec les établissements d'enseignement, devient donc crucial pour assurer un alignement optimal.

   La transformation numérique des entreprises privées redessine également les perspectives de formation et d'assignation de tâches : selon un rapport du *World Economic Forum* publié en 2025, les perspectives d'ici 2030 en matière de compétences requises pour les employés mettront en lumière un écart croissant entre l'offre et la demande en termes de compétences demandées (exigences de formation, nouveaux procédés de production, pressions concurrentielles, etc.) et disponibles (bassin de main-d'œuvre, formation disponible et dispensée dans les établissements d'enseignement, etc.). Même si le Canada présente une proportion plus faible que la moyenne du nombre d'emplois qui verront leurs principales compétences être altérées par l'intelligence artificielle générative (38%, contre 39% à l'échelle mondiale), les employeurs anticipent toutefois de profondes modifications à l'échelle de leurs opérations courantes : les avancées dans la transformation numérique, la fragmentation géo-économique et les efforts soutenus nécessaires à la lutte contre les changements climatiques[3] bouleverseront les dynamiques en matière d'emploi.

2. Scénarios :

   - **Alignement entre l'offre et les besoins**: La mise en place de formations adaptées aux besoins spécifiques du secteur assure une main-d'œuvre compétente et immédiatement opérationnelle.
   - **Innovation technologique**: L'adoption de nouvelles méthodes d'apprentissage, comme la formation en réalité virtuelle, permet de moderniser l'acquisition des compétences sur les lieux de travail.
   - **Priorisation de la formation continue** en raison des pressions continues d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée restreint.

[3] World Economic Forum. « *Future of Jobs Report 2025*. Insight report. ». En ligne: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf, pages 34 et 74.

3. Recommandations stratégiques :

    - **Renforcer les partenariats** entre les entreprises et les institutions d'enseignement pour développer des formations adaptées aux nouvelles réalités du secteur.
    - **Encourager la formation continue et le développement des compétences** en entreprise, notamment via des programmes de certification spécifiques au secteur.
    - **Intégrer l'utilisation des nouvelles technologies** comme l'intelligence artificielle et l'automatisation dans les programmes de formation.

Innovation et adaptation technologique

1. L'industrie devra s'adapter en intégrant des matériaux biosourcés, en développant des procédés automatisés en respectant les nouvelles normes en matière de recyclabilité et d'économie circulaire. L'adaptation technologique, entre autres via l'automatisation de certaines tâches de production et de l'intégration de l'intelligence artificielle, s'avère cruciale pour la capacité des entreprises à demeurer compétitives et innovantes, toutefois les investissements requis pour ces transformations constituent un obstacle pour de nombreuses entreprises. Les entreprises embauchant un moins grand nombre d'employés peinent également à envisager l'intégration des procédés à leur production actuelle. Selon une analyse réalisée en 2023 par la *Fédération canadienne de l'entreprise indépendante* (FCEI), l'adoption de l'automatisation est plus difficile pour les petites entreprises, notamment en raison des coûts et investissements trop élevés (47 % des entreprises consultées), de sorte que « plus l'entreprise est petite, moins elle considère l'automatisation compatible avec son modèle d'affaires »[4].

2. Scénarios :
    - **Adaptation technologique** : Les entreprises adoptent progressivement les innovations et renforcent leur compétitivité.
    - **Retard d'adaptation** : L'incapacité à suivre le rythme des innovations mondiales entraîne une perte de compétitivité sur les marchés internationaux.
    - **Spécialisation** : Le secteur se concentre sur des nouveaux procédés technologiques ou matériaux spécifiques pour se différencier sur le plan des exportations.

[4] Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2023). *« Investir dans les PME, c'est investir dans le Québec. Mémoire déposé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2024-2025 du ministère des Finances du Québec »*. En ligne : https://www.finances.gouv.qc.ca/ministere/outils_services/consultations_publiques/consultations_prebudgetaires/2024-2025/memoires/memoire_fcei.pdf, page 5

4. Stratégies :

    - **Investir dans la recherche et le développement** en collaboration avec des centres de recherche universitaires pour innover en matière de matériaux biosourcés.
    - **Soutenir l'automatisation** grâce à des incitatifs financiers pour faciliter l'intégration des nouvelles technologies dans les entreprises et encourager les investissements dans la recherche et le développement.
    - Développer des mesures incitatives et un accompagnement ciblé afin d'**encourager l'utilisation de plastiques recyclés**.

Développement durable

1. L'évolution des normes environnementales et les ajustements réglementaires à l'égard de l'utilisation et de la vente de certains plastiques, impactent les activités de production des entreprises du secteur. Alors que l'utilisation de plastiques recyclés demeure un défi, un renforcement de l'accompagnement aux fins de symbioses industrielles[5] s'avère nécessaire afin d'encourager le développement de procédés durables. La collaboration entre entreprises d'un même ou de plusieurs secteurs, pourrait permettre de faciliter l'intégration de pratiques durables au sein des procédés de production des plus petites entreprises.

2. Scénarios :
    - **Réglementation plus restrictive** : Mise en place rapide de normes environnementales contraignantes.
    - **Transition progressive** : Adoption graduelle de pratiques plus durables.
    - **Innovation** : Émergence de solutions technologiques révolutionnaires pour le recyclage.

3. Stratégies :
    - **Anticiper les futures réglementations** en développant proactivement des produits conformes aux normes de recyclabilité les plus strictes.
    - Mettre en place des **programmes de sensibilisation des consommateurs** sur l'importance du recyclage et de la gestion responsable des plastiques.
    - **Collaborer avec le gouvernement** pour développer des programmes de responsabilité élargie des producteurs efficaces et équitables.

[5] Ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs. « *Stratégie de réduction et de gestion responsable des plastiques au Québec 2024-2029. Document consultatif* ». En ligne : https://www.environnement.gouv.qc.ca/matieres/strategie-plastique/strategie-plastique-document-consultation.pdf, page 18.

Constats et recommandations

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

Constats et recommandations

LES TENDANCES SECTORIELLES

L'industrie des plastiques pourrait être en voie de consolidation.

Le nombre d'entreprises est relativement stable depuis 2021 : On constate une stabilité relative du nombre d'entreprises depuis cinq ans. Toutefois, l'industrie québécoise des plastiques n'est toujours pas revenue aux niveaux prépandémiques, qui étaient légèrement plus élevés.

Le nombre d'entreprises dans certains sous-secteurs diminue : Depuis 2019, on observe une diminution du nombre d'entreprises des entreprises de taille « micro » (1 à 4 employés, -3,2 %), « moyenne » (100 à 499 employés, -2,7 %) et « très petite » (5 à 49 employés, -1,3 %), ainsi que du nombre d'entreprises dans le sous-secteur des composites.

Le prix des matières premières exerce une pression économique sur les entreprises : De 2016 à 2022, l'industrie québécoise a dû composer avec une augmentation annuelle moyenne de 12,5 % du prix des matières premières. La stabilité relative du nombre d'entreprises et la contraction observée selon certaines de leurs caractéristiques (sous-secteur, taille) pourraient signaler des difficultés pour certaines de soutenir leur croissance ou ralentir l'émergence de nouvelles entreprises.

Les dépenses en R&D sont contraintes et les salaires augmentent peu : La diminution marquée des investissements en recherche et développement depuis 2019 (-4,4 %), particulièrement depuis 2021 (-9,5 %), de même que la faible croissance des salaires entre 2019 et 2022 (3,1 %) pourrait signaler une priorisation donnée à la réduction des coûts pour

Recommandations

- Explorer des alternatives moins coûteuses en ce qui concerne les matières premières et développer davantage le recyclage.
- Réduire les risques d'approvisionnement en diversifiant les sources des matières premières tout en priorisant les fournisseurs locaux.
- Investir en R&D pour stimuler l'innovation, relever les défis de l'industrie (comme la conception de produits et de procédés de transformation plus économes) et accroître la productivité des entreprises, tout en s'associant à des centres de recherche et des institutions académiques afin de partager les coûts liés à l'innovation.
- Cartographier les processus existants afin de les optimiser pour l'intégration de nouvelles technologies d'automatisation et de robotisation, en adoptant une vision à long terme pour maximiser les retours sur investissement.

maintenir la rentabilité. On constate à cet égard un taux de croissance annuel moyen significatif de la rentabilité des entreprises sur la période (32,2 %).

L'automatisation sera priorisée au des prochaines années : Près d'une entreprise sur trois (31 %) priorise, entre autres, l'automatisation et la robotisation en matière de recherche et d'innovation dans les prochaines années. Toutefois, 32 % n'ont toujours pas amorcé le virage vers l'industrie 4.0. Ces défis sont couplés aux défis de recrutement de main-d'œuvre et à la diminution des investissements en R&D.

Les entreprises sont optimistes quant à l'évolution de leur chiffre d'affaires : En 2021, 72 % des répondants attendaient une augmentation de leur chiffre d'affaires dans les prochaines années. En 2023, 37 % des répondants de l'industrie de fabrication de produits en plastique rapportent que le chiffre d'affaires de leur entreprise a augmenté au cours des trois dernières années. 64 % d'entre eux estiment que dans les prochaines années, le chiffre d'affaires va encore augmenter. Les employeurs semblent avoir surestimé l'évolution positive de leur chiffre d'affaires par le passé. Si la tendance se maintient, on peut s'attendre à ce que moins de 64 % des entreprises rapportent un chiffre d'affaires en augmentation au cours des 3 prochaines années

- Élaborer des études de marché régulières pour une évaluation réaliste des tendances économiques au Canada et aux États-Unis.

L'industrie subit une pression croissante pour réduire son impact environnemental.

Les réglementations environnementales à venir : La trame de fond des réglementations environnementales à venir se déroule sur deux axes potentiels, soit la réduction de la production ou le recyclage. En avril 2024, le Canada a accueilli à Ottawa le Sommet sur les plastiques, dont l'intention était de signer un traité international visant à harmoniser les mesures de lutte contre la pollution plastique. L'objectif du Sommet était de mettre fin à la pollution plastique d'ici 2040[6].

Au Québec, l'instauration du principe de pollueur-payeur par des groupes privés de collecte sélective tel que l'OBNL Éco Entreprises Québec, met en lumière l'impact croissant des réglementations environnementales à venir sur les producteurs de plastiques, de même que sur les distributeurs et les commerçants qui utilisent des résines de plastique comme le polychlorure de vinyle (PVC) et l'acide polylactique (PLA) dans l'emballage de leurs produits[7].

Il y a une réduction des matières plastiques récupérées : L'industrie québécoise de plastiques a connu entre 2016 et 2022 une diminution marquée des matières plastiques récupérées, avec un taux de croissance annuel moyen négatif (-4,4 %); le quart (26 %) des entreprises n'utilisent toujours aucun plastique recyclé dans leurs produits.

- Intégrer de nouvelles normes dans le cycle de vie des plastiques afin de réduire l'empreinte écologique.
- Implanter les standards d'écoresponsabilité dans les processus de fabrication des plastiques.
- Favoriser les matériaux durables et récupérables.

[6] Environnement et Changement climatique Canada. Communiqué de presse : « Le Canada rassemble le monde dans la poursuite d'un accord mondial ambitieux pour mettre fin à la pollution plastique » (2024). En ligne : https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/nouvelles/2024/04/le-canada-rassemble-le-monde-dans-la-poursuite-dun-accord-mondial-ambitieux-pour-mettre-fin-a-la-pollution-plastique.html

[7] Jean-Philippe Robillard, Radio-Canada Info. « Des pénalités financières pour des emballages de plastique non recyclables au Québec » (2023). En ligne : https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1974033/eco-entreprises-quebec-penalites-financieres-frais-plastiques-non-recyclables-pvc-pla

Le marché américain est en pleine croissance pour les exportations.

Les exportations sont croissantes aux États-Unis : Par rapport à 2019, les exportations de l'industrie aux États-Unis sont passées de 90 % à 91 % des exportations totales de l'industrie en 2023, atteignant près de 2,6 milliards de dollars.

Il y a des risques associés au marché : En 2024, le gouvernement américain a rendu publique une stratégie visant à mettre fin à l'utilisation de plastiques à usage unique dans le cadre des activités fédérales. Ce plan pourrait indirectement affecter l'industrie québécoise, alors qu'il a entre autres comme objectif d'accélérer le développement de plastiques renouvelables et de plastiques biosourcés.

Note ajoutée à l'hiver 2025 : Incertitude sur les tarifs douaniers aux États-Unis : l'administration américaine entretient une grande instabilité en alternant des signaux contradictoires sur une menace possible d'augmentation des droits de douane de 25 %. Cette situation complique la planification efficace des opérations d'exportation des entreprises à court et moyen terme.

- Développer une planification stratégique inspirée de la stratégie américaine (*« collecter et mettre à jour les données sur les volumes de polymères plastiques, de précurseurs et les matières premières que les États-Unis fabriquent, recyclent, les importations et les exportations ainsi que les secteurs primaires et utilisations secondaires des polymères et résines plastiques, dans l'emballage et autres secteurs »)* afin de mettre à niveau les opérations des entreprises québécoises, notamment en celles qui sont orientées vers l'exportation de leurs produits.
- Identifier les opportunités via des études de marché, des missions commerciales internationales sur d'autres marchés internationaux pour diversifier les exportations et réduire la dépendance au marché américain (potentielle augmentation des tarifs douaniers) face à la montée du protectionnisme mondial.
- Mettre en place une veille stratégique pour anticiper les changements réglementaires au États-Unis et accompagner les entreprises en conséquence.

LE RECRUTEMENT ET LA RÉTENTION

La rétention des employés est à risque.

La main-d'œuvre est vieillissante : Dans l'industrie, environ la moitié des travailleurs de l'industrie ont entre 45 et 54 ans et seulement 4 % ont entre 18 et 24 ans. Le vieillissement de la main-d'œuvre implique une hausse du recrutement à anticiper dans les prochaines années, ainsi que des défis pour le transfert de connaissances.

Le secteur manufacturier est compétitif : Alors qu'on observe une faible croissance de la rémunération moyenne des employés du secteur des plastiques et des composites (l'écart moyen de 2020 à 2023 est passé de 2,88 $ à 4,24 $), le quart des employeurs (24 %) identifient les conditions salariales comme principal problème de rétention. Parmi les travailleurs qui anticipent des problèmes de rétention dans leur entreprise, près du quart (23 %) nomment la concurrence avec le secteur manufacturier.

L'autonomie, la polyvalence et les conditions de travail sont des facteurs de succès : Les employeurs ont des attentes à l'égard de l'autonomie et la débrouillardise des travailleurs. De leur côté, les travailleurs s'attendent à un milieu plus en phase avec leur vie courante et une bonne écoute de la part de la direction.

Recommandations

- Promouvoir la mise en place de plans de gestion de la main-d'œuvre afin d'atteindre les objectifs suivants :
  - Anticiper les départs, assurer un transfert des connaissances et faciliter l'intégration et la qualification des nouveaux employés;
  - Identifier les savoirs critiques, c'est-à-dire les compétences et les connaissances essentielles à risque d'être perdues avec les départs à la retraite;
  - Implanter des programmes de mentorat où les employés expérimentés veilleront à la transmission des connaissances aux nouveaux;
  - Documenter les processus et pratiques de travail par la création de manuels, vidéos de formation ou autres ressources pédagogiques.
- Adapter les horaires et les conditions de travaux aux employés (p. ex. accueillir des retraités à temps partiel ou dans des rôles de mentorat).

- Ajuster les salaires pour se rapprocher de ceux de l'ensemble secteur manufacturier afin d'améliorer la rétention et la satisfaction des employés.

Les défis de recrutement sont ciblés.

Les besoins de main-d'œuvre sont partiellement comblés : Les entreprises ont connu une certaine stabilité sur le plan de leurs opérations et ont comblé leurs besoins de main-d'œuvre des dernières années. Plus de la moitié (54 %) n'ont aucun poste à combler en 2024. L'industrie doit actuellement composer avec 723 postes vacants, contre 2 225 postes en 2021. Toutefois, plusieurs défis persistent sur le plan du recrutement à l'international, particulièrement pour les petites entreprises.

Les travailleurs spécialisés d'expérience sont rares : 80 % des entreprises qualifient leur recrutement de difficile. L'expérience ressort comme un critère important; 71 % des employeurs embauchent surtout des personnes ayant une expérience dans le secteur des plastiques et des composites ou un autre secteur manufacturier.

Le recrutement est difficile : Les postes d'opérateurs, de journaliers et de techniciens en plasturgie figurent parmi les plus difficiles à combler. Les entreprises, particulièrement les plus grosses, considèrent le recrutement comme étant difficile.

L'embauche est limitée par la barrière linguistique : Six employeurs sur dix recrutent auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail, et pour 90 % d'entre eux, ils embauchent entre autres des personnes immigrantes. Plusieurs employeurs ont partagé des défis liés aux barrières linguistiques et culturelles et à l'adaptation de la formation en ce sens.

- Améliorer l'attractivité des postes spécialisés en améliorant les conditions de travail afin d'augmenter l'avantage concurrentiel des entreprises sur le marché.
- Informer et sensibiliser les travailleurs ainsi que le grand public pour transformer la perception envers les plastiques et les composites afin de démontrer les vertus durables de ces matières.
- Développer une image de marque employeur positive du secteur qui met de l'avant les possibilités d'avancement de carrière et les aspects durables afin d'attirer de jeunes talents. Les centres de formation pourraient jouer un rôle d'ambassadeur auprès de ces talents pour relayer cette image.
- Recruter des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail, tels les jeunes, les femmes et les immigrants.

La motivation et de la polyvalence sont considérées importantes : Plusieurs employeurs mettent l'accent sur la motivation du candidat à apprendre le métier et sa polyvalence une fois en poste, plutôt que son expérience préalable ou sa formation.

- Favoriser une culture d'entreprise axée sur la diversité, l'inclusivité et l'équité, en encourageant la collaboration intergénérationnelle et en adaptant les contenus de formation ainsi que les outils de travail pour répondre aux besoins spécifiques des employés non francophones, des femmes et des jeunes.
- Implanter des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion au sein des entreprises.

LA FORMATION

Recommandations

Il y a un écart entre l'offre et la demande de formation.

Les employés sont intéressés par la formation : Dans l'industrie des plastiques, les employés semblent avoir un intérêt à développer leurs compétences et cet intérêt est connu des employeurs. Les travailleurs démontrent un intérêt moins grand pour la formation que ce que perçoivent les employeurs.

Les modes de formation privilégiés ne sont pas les mêmes : On constate un écart entre le mode de formation préféré : les employeurs préfèrent la formation en personne, alors que les travailleurs priorisent davantage la formation en ligne.

- Placer la formation continue et la transmission des connaissances au sommet des priorités.
- Élaborer des plans de développement des compétences et des connaissances pour faciliter l'intégration des nouveaux employés et leur adaptation aux transformations technologiques, en s'appuyant sur une identification précise des besoins.

Le temps et les ressources sont des freins à la formation : Les entreprises offrent en général peu d'opportunités en ce qui concerne la formation continue. Cela peut être expliqué notamment par la capacité limitée des entreprises de consacrer des ressources humaines et financières à la formation de leurs employés, mettant de l'avant ce besoin spécifique d'accompagnement.

- Renforcer la formation au travail via des sessions pratiques ou du mentorat afin d'optimiser le temps investi dans la formation.
- Développer des trousses de formation qui tiennent compte des particularités de chaque milieu (procédés de production, taille de l'entreprise, profil des employés, etc.).
- Encourager l'utilisation des technologies comme les bases de données de connaissances, les systèmes de gestion de l'apprentissage et les outils de collaboration en ligne.

Certaines compétences à développer sont stratégiques.

Les employeurs accordent de l'importance à l'adaptation : Parmi les autres compétences critiques à développer, les employeurs de l'industrie des plastiques rapportent les cinq compétences suivantes : l'adaptation au changement (23 %), les compétences techniques spécifiques (20 %), la communication et la collaboration (18 %) ainsi que la résolution de problèmes (17 %).

Le secteur est caractérisé par certaines normes : Le secteur de la plasturgie doit se conformer à des règlementations strictes en matière de sécurité, de qualité et d'environnement.

- Développer des programmes de formation continue destinés aux employés afin de favoriser le développement des compétences clés.
- Intégrer les meilleures pratiques dans l'industrie à la formation continue.
- Offrir de la formation continue et assurer une mise à jour régulière des connaissances des travailleurs.

Annexe

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

Annexe 1

Nombre total de travailleurs (2018 à 2021)

Évolution du nombre de travailleurs du secteur des plastiques de 2018 à 2021

Québec	Secteur	2018		2019		2020		2021		TCAM
		Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	
Ensemble des travailleurs	**Manufacturier (31-33)**	447 957	28%	453 669	28%	431 233	28%	446 765	28%	**-0,1%**
	Plastiques (3261)	**25 862**	**28%**	**28 777**	**30%**	**24 492**	**28%**	**27 867**	**29%**	**2,5%**
Travailleurs manufacturiers	**Manufacturier (31-33)**	314 351	28%	318 660	27%	303 746	28%	311 692	28%	**-0,3%**
	Plastiques (3261)	**18 491**	**28%**	**20 699**	**30%**	**17 988**	**28%**	**20 338**	**29%**	**3,2%**
Travailleurs non-manufacturiers	**Manufacturier (31-33)**	133 605	28%	135 008	29%	127 486	29%	135 072	29%	**0,4%**
	Plastiques (3261)	**7 371**	**28%**	**8 078**	**30%**	**6 505**	**26%**	**7 529**	**29%**	**0,7%**

Accélération de la croissance du bassin de travailleurs

En 2021, l'industrie des plastiques était composée d'environ 27 867 travailleurs, représentant 29 % des travailleurs canadiens. Parmi les travailleurs québécois de l'industrie, 72 % étaient des travailleurs manufacturiers contre 27 % qui étaient des travailleurs non-manufacturiers. La croissance du nombre de travailleurs sur la période se situe à un rythme annuel moyen de 2,5%, pour toutes les catégories de travailleurs, un phénomène attribuable aux travailleurs manufacturiers (3,2 %). Notons que depuis 2019, le TCAM des plastiques est négatif à -1,6 % pour l'ensemble des travailleurs de l'industrie au Québec.

Le secteur manufacturier présente quant à lui un portrait nettement différent, alors que le nombre de travailleurs est relativement stable sur la période.

Source : Statistique Canada. Tableau 17-10-0117-01. Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)(x 1 000).

Répartition des entreprises par sous-secteur

Répartition des entreprises du secteur des plastiques par sous-secteur SCIAN (2019-2024)

Sous-secteur	Québec	2019			2020			2021			2022			2023			2024			TCAM
	Description	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	
32611	Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique	82	18%	34%	77	17%	32%	71	17%	32%	71	17%	31%	74	17%	33%	77	18%	34%	-1,3%
32612	Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non stratifiés en plastique	26	6%	18%	27	6%	20%	25	6%	20%	21	5%	17%	21	5%	17%	22	5%	18%	-3,3%
32613	Fabrication de plaques, de feuilles (sauf d'emballage) et de formes stratifiées en plastique	10	2%	33%	11	2%	37%	9	2%	29%	8	2%	27%	9	2%	31%	9	2%	29%	-2,1%
32614	Fabrication de produits en mousse de polystyrène	16	4%	20%	19	4%	23%	19	5%	22%	18	4%	21%	17	4%	20%	18	4%	21%	2,4%
32615	Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques (sauf de polystyrène)	15	3%	18%	14	3%	17%	14	3%	17%	14	3%	17%	13	3%	16%	13	3%	16%	-2,8%
32616	Fabrication de bouteilles en plastique	20	4%	28%	16	4%	25%	14	3%	21%	14	3%	24%	14	3%	23%	14	3%	21%	-6,9%
32619	Fabrication d'autres produits en plastique	280	62%	30%	281	63%	30%	270	64%	30%	280	66%	31%	283	66%	31%	272	64%	30%	-0,6%
3261	**Fabrication de produits en plastique**	**449**	**-**	**28%**	**445**	**-**	**29%**	**422**	**-**	**28%**	**426**	**-**	**28%**	**431**	**-**	**28%**	**425**	**-**	**28%**	**-1,1%**
31-33	**Fabrication**	**13 627**	-	**27%**	**13 721**	-	**27%**	**13 561**	-	**27%**	**13 690**	-	**27%**	**13 819**	-	**27%**	**13 709**	-	**26%**	**0,1%**

Source : Statistique Canada. Tableau 33-10-0395-01. Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2024.

Note : Les résultats pour la Fabrication de produits en plastique (SCIAN 3261) excluent ceux de la Fabrication de portes et fenêtres en plastique (326196), pour le Québec et pour le Canada.

Information sur les principaux emplois du secteur 326

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail (définition de l'IMT)
Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique (CNP 00015) *	Directeur administratif / Chef de direction / Adjoint au chef de direction	Les cadres supérieurs en construction, transport, production et services d'utilité publique planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent, par l'entremise de cadres intermédiaires, l'ensemble des opérations des compagnies des secteurs de la production des biens, des services d'utilité publique, du transport et de la construction. Ils formulent, seuls ou conjointement avec un conseil d'administration, les politiques d'orientation de ces compagnies. Ils travaillent dans des établissements à travers les secteurs suivants: la pêche, la foresterie, l'exploitation forestière et agricole, l'exploitation minière, pétrolière et gazière, la construction, le transport et l'entreposage, l'impression, la fabrication et les services d'utilité publique ou ils peuvent être gérants et propriétaires de leur propre organisation.
Directeurs de la fabrication (CNP 90010)	Directeur / Surintendant	Les directeurs de la fabrication planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des usines de fabrication, ou des services de l'exploitation ou de la production à l'intérieur des usines de fabrication, sous la direction d'un directeur général ou d'un autre cadre supérieur. Ils travaillent dans des entreprises de fabrication.
Surveillants dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (CNP 92013)	Contremaître / Surveillant / Superviseur	Les surveillants dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique supervisent et coordonnent le travail des ouvriers qui font fonctionner des machines de transformation et qui fabriquent, assemblent et vérifient des produits en caoutchouc et en plastique. Ils travaillent dans des compagnies de fabrication de produits de caoutchouc et de plastique et dans les divisions des pièces en plastique d'autres compagnies de fabrication.
Professionnels en ressources humaines (CNP 11200)	Responsable des ressources humaines	Les professionnels en ressources humaines élaborent, appliquent et évaluent les politiques, les programmes et les procédures en matière de ressources humaines et de relations de travail, et renseignent les employeurs et les employés sur les questions relatives aux ressources humaines. Ils travaillent partout dans les secteurs privé et public, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 22302)	Commis / Agent d'expédition	Les expéditeurs et les réceptionnaires expédient, reçoivent et enregistrent le roulement des pièces, des fournitures, de l'équipement et du stock de l'établissement. Ils travaillent dans le secteur public et dans des établissements de commerce de détail et de gros, des usines de fabrication et dans d'autres établissements commerciaux et industriels.

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail (définition de l'IMT)
Électromécaniciens/électromécaniciennes (CNP 72422)*	Réparateur / Mécanicien / Bobineur	Les électromécaniciens entretiennent, mettent à l'essai, remettent à neuf et réparent des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques. Ils travaillent dans des ateliers indépendants de réparation électrique, des ateliers d'entretien des entreprises de fabrication d'équipement électrique et dans des ateliers de réparation en usine. Ce groupe inclus aussi les apprentis.
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique (CNP 22301)*	Concepteur / Aide-ingénieur	Les technologues et les techniciens en génie mécanique assurent un soutien et des services techniques ou peuvent travailler indépendamment dans le domaine du génie mécanique tel que la conception, l'élaboration, l'entretien et la mise à l'essai de machines, de pièces, d'outils, d'installations de chauffage et de ventilation, de centrales d'énergie géothermique, de centrales d'énergie et d'installations de conversion de l'énergie, de manufactures et de matériel divers. Ils travaillent dans des firmes d'ingénieurs-conseils, des usines de fabrication et de traitement, divers établissements et des services gouvernementaux.
Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 22302)	Analyste / Évaluateur	Les technologues et les techniciens en génie industriel et en génie de fabrication peuvent travailler indépendamment ou offrir de l'aide et des services techniques pour l'élaboration des méthodes, des installations et des systèmes de production et contribuer à la planification, à l'évaluation, à la mesure et à l'organisation du travail. Ils travaillent dans des entreprises manufacturières, des compagnies d'assurance, à la fonction publique et dans d'autres entreprises.
Ajusteurs de machines (CNP 72405)	Mateur / Ajusteur	Les ajusteurs de machines ajustent, assemblent et construisent de la machinerie lourde industrielle et de l'équipement de transport, y compris des moteurs d'aéronefs. Ils travaillent dans l'industrie de fabrication de machinerie industrielle et d'équipement de transport.
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (CNP 72100)	Machiniste sur machine-outil à commande numérique / Machiniste sur machine-outil conventionnelle / Machiniste-mouliste	Les machinistes règlent et conduisent diverses machines-outils afin de tailler ou de meuler le métal, le plastique ou d'autres matériaux pour fabriquer ou modifier des pièces ou des produits de dimensions précises. Les vérificateurs d'usinage et d'outillage vérifient les pièces usinées et l'outillage afin d'assurer le maintien des normes de qualité. Ils travaillent dans des usines de fabrication de machinerie, d'équipement, de véhicules automobiles, de pièces d'automobiles, d'aéronefs et d'autres pièces métalliques façonnées, ainsi que dans des ateliers. Ce groupe inclus aussi les apprentis.
Outilleurs-ajusteurs (CNP 72101)	Machiniste-mouliste / Matriceur/matriceuse / Outilleur/outilleuse	Les outilleurs-ajusteurs fabriquent, réparent ou modifient des outils spéciaux, des matrices, des gabarits, des montages et des calibres usinés, en prototypes ou sur mesure, selon des dimensions précises, en se servant de divers métaux, alliages et plastiques. Ils travaillent principalement dans l'industrie de la fabrication, notamment d'automobiles, d'aéronefs et de fabrication de métaux, de

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail (définition de l'IMT)
		machinerie électrique et de plastiques ainsi que dans des ateliers de moulage et d'outillage et de fabrication. Les modeleurs sur métal et les moulistes de moules en métal sont aussi inclus dans ce groupe de base. Ce groupe inclus aussi les apprentis.
Mécaniciens de chantier et mécaniciens Industriels (CNP 72400)	Mécanicien / Régleur / Réparateur	Les mécaniciens de chantier et les mécaniciens industriels installent, entretiennent, dépannent, remettent en état et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. Ce groupe de base comprend les mécaniciens et monteurs de machines dans l'industrie du textile. Les mécaniciens de chantier travaillent pour des entrepreneurs de chantier. Les mécaniciens industriels travaillent dans des usines de transformation, des entreprises de services publics et divers autres établissements industriels. Ce groupe inclus aussi les apprentis.
Électromécaniciens (CNP 72422)	Réparateur / Mécanicien/ Technicien (de bobines, d'induits, etc.)	Les électromécaniciens entretiennent, mettent à l'essai, remettent à neuf et réparent des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques. Ils travaillent dans des ateliers indépendants de réparation électrique, des ateliers d'entretien des entreprises de fabrication d'équipement électrique et dans des ateliers de réparation en usine. Ce groupe inclus aussi les apprentis.
Manutentionnaires (CNP 75101)	Ouvrier / Manutentionnaire	Les manutentionnaires manipulent, déplacent, chargent et déchargent des matériaux à la main ou à l'aide de divers appareils de manutention. Ils travaillent dans des entreprises de transport et d'entreposage et des compagnies de déménagement ainsi que dans une gamme variée d'usines de fabrication et de traitement et dans des entrepôts de commerce de détail et de gros.
Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques (CNP 94111)	Conducteur-régleur/Conductrice-régleuse de machines à mouler les plastiques / Opérateur/Opératrice d'extrudeuse de matières plastiques	Les opérateurs de machines de traitement des matières plastiques règlent et font fonctionner des malaxeurs, des calandres, des machines à extruder et des machines à mouler les matières plastiques utilisées dans la fabrication de pièces et de produits en plastique. Ils travaillent pour des compagnies de fabrication de produits en plastique.
Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé (CNP 94112)	Opérateur/opératrice de machines à transformer le caoutchouc	Les opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé font fonctionner des machines de traitement du caoutchouc et assemblent et vérifient des articles en caoutchouc. Ils travaillent dans des usines de fabrication de pneus et dans d'autres compagnies de fabrication d'articles en caoutchouc.
Assembleurs, finisseurs et contrôleurs de produits en plastique (CNP 94212)	Lamineur/lamineuse de produits en matériaux composites	Les assembleurs, finisseurs et contrôleurs de produits en plastique assemblent, finissent et contrôlent des pièces et des produits en plastique. Ils travaillent dans des usines de fabrication de produits en

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail (définition de l'IMT)
		plastique et dans la division des pièces en plastique des entreprises d'aéronautique ou d'autres manufactures.
Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (CNP 94219)	Régleur / Assembleur / Inspecteur	Les monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers montent, finissent et contrôlent des composantes ou des produits de matériaux divers, tels que des bijoux, de l'argenterie, des boutons, des crayons, des lentilles sans ordonnance, des brosses, des horloges et des montres, des instruments de musique, des articles de sport, des jouets, des bateaux et d'autres produits divers. Ils travaillent dans une gamme variée d'entreprises de fabrication
Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique (CNP 95104)	Journalier / Extracteur / Préposé / Ouvrier	Les manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique aident les opérateurs de machines, transportent du matériel et exécutent d'autres tâches semblables. Ils travaillent pour des compagnies de fabrication de produits en caoutchouc et en plastique.
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 95109)	Contrôleur / Ouvrier	Les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique s'occupent de la manutention de matériel, du nettoyage, de l'emballage et d'autres tâches élémentaires dans la transformation et la fabrication des produits et dans les services d'utilité publique. Ils travaillent dans des compagnies qui fabriquent des produits, tels que des vêtements, des chaussures, des meubles, des produits électriques et électroniques et dans des imprimeries et des compagnies d'empaquetage.

Sources :

1- Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2024.
2- Qualifications Québec (en ligne), 2024.

Information sur les principaux emplois du secteur 326

Statistiques sur les principaux emplois du SCIAN 326 (2021/2022)

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	CNP de référence 2018	Répartition selon le sexe (2022)		Répartition selon le sexe (2021)		Répartition selon l'âge (2021)				Temps plein/partiel (2022)		Temps plein/partiel (2021)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	15 à 24	25 à 44	45 à 54	55 et +	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique (CNP 00015) *	0016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 95109)	9619	41,5%	58,5%	41,9%	58,1%	20,7%	32,9%	18,7%	27,7%	86,0%	14,0%	-	-
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage (CNP 72100)	7231	6,3%	93,7%	6,9%	93,1%	5,9%	44,1%	22,0%	28,0%	94,9%	5,1%	-	-
Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers (CNP 94219)	9537	27,9%	72,1%	28,7%	71,3%	12,4%	35,1%	20,2%	32,3%	91,9%	8,1%	-	-
Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 22302)	2233	26,8%	73,2%	26,2%	73,8%	6,6%	49,2%	24,5%	19,7%	94,1%	5,9%	-	-
Professionnels/professionnelles en ressources humaines (CNP 11200)	1121	73,4%	26,6%	72,6%	27,4%	3,6%	57,6%	21,2%	17,6%	93,4%	6,6%	-	-
Électromécaniciens/électromécaniciennes (CNP 72422)	7333	2,8%	97,2%	3,2%	96,8%	9,8%	56,0%	19,6%	14,5%	96,2%	3,8%	-	-
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique (CNP 22301)	2232	7,8%	92,2%	7,9%	92,1%	11,5%	47,4%	21,9%	19,2%	94,1%	5,9%	-	-

Ajusteurs/ajusteuses de machines (CNP 72405)*	7316	6,8%	93,2%	8,4%	91,6%	6,4%	39,9%	22,7%	31,0%	98,4%	1,6%	-	-
Outilleurs-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses (CNP 72101)*	7232	15,4%	84,6%	14,6%	85,4%	4,9%	28,2%	20,9%	46,0%	93,3%	6,7%	-	-
Ensemble du secteur SCIAN 326	-	-	-	28,3%	71,7%	8,5%	39,1%	24,3%	28,1%	94,7%	5,3%	93,5%	6,5%
Ensemble des professions	-	-	-	48,1%	51,9%	13,0%	43,3%	20,4%	23,2%	82,0%	18,0%	82,3%	17,7%

* **Note** : Au moment de rédiger ce Diagnostic sectoriel, les données les plus récentes n'étaient pas disponibles pour la profession *Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique* (CNP 00015).

Sources :

1- Emploi-Québec. IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2021 et 2022.

2- Statistique Canada. Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions (CNP) 2016 v1.3 et la Classification nationale des professions (CNP) 2021 v1.0.

3- Statistique Canada. Tableau 98-10-0448-01. Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties

4- Statistique Canada. Tableau 98-10-0447-01. Groupe de base des professions selon le plus haut niveau de scolarité, le principal domaine d'études, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires

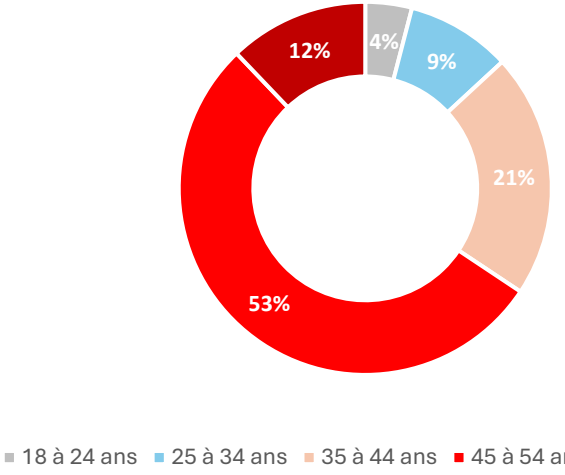
5- Statistique Canada. Tableau 36-10-0676-01. Statistiques du travail conformes au Système des comptes économiques provinciaux et territoriaux, selon l'industrie, la catégorie d'emploi et l'horaire de travail (temps plein ou temps partiel)

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	CNP de référence 2018	Répartition selon le sexe (2022)		Répartition selon le sexe (2021)		Répartition selon l'âge (2021)				Temps plein/partiel (2022)		Temps plein/partiel (2021)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	15 à 24	25 à 44	45 à 54	55 et +	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques (CNP 94111)	9422	25,1%	74,9%	25,6%	74,4%	12,9%	40,7%	18,4%	28,1%	93,6%	6,4%	-	-
Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique (CNP 95104)	9615	32,0%	68,0%	32,4%	67,6%	22,2%	32,4%	17,5%	27,9%	91,7%	8,3%	-	-
Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique (CNP 94212)	9535	37,7%	62,3%	40,6%	59,4%	12,1%	35,8%	21,4%	30,6%	93,6%	6,4%	-	-
Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé (CNP 94112)	9423	17,1%	82,9%	17,1%	82,9%	11,7%	44,3%	21,7%	22,4%	96,2%	3,8%	-	-
Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (CNP 92013)	9214	19,8%	80,2%	19,4%	80,6%	3,9%	36,9%	26,2%	33,0%	100%	0%	-	-
Directeurs/directrices de la fabrication (CNP 90010)	0911	24,0%	76,0%	23,7%	76,3%	1,7%	39,7%	30,8%	27,8%	97,6%	2,4%	-	-
Manutentionnaires (CNP 75101)	7452	12,9%	87,1%	13,6%	86,4%	19,6%	38,0%	17,6%	24,8%	87,0%	13,0%	-	-
Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires (CNP 14400)	1521	24,8%	75,2%	25,3%	74,7%	23,8%	34,8%	16,7%	24,7%	82,8%	17,2%	-	-
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (CNP 72400)	7311	1,4%	98,6%	1,5%	98,5%	7,5%	43,8%	20,9%	27,8%	95,2%	4,8%	-	-
Ensemble du secteur SCIAN 326	-	-	-	28,3%	71,7%	8,5%	39,1%	24,3%	28,1%	94,7%	5,3%	93,5%	6,5%
Ensemble des professions	-	-	-	48,1%	51,9%	13,0%	43,3%	20,4%	23,2%	82,0%	18,0%	82,3%	17,7%

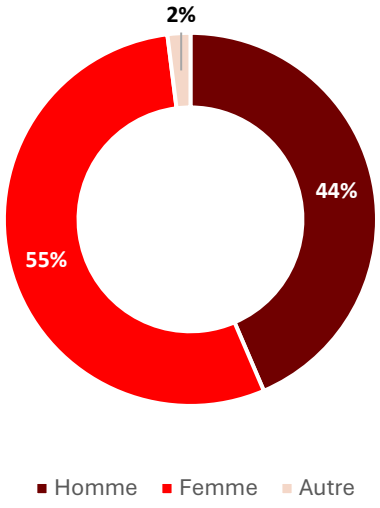
Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2021 et 2022

Répartition des travailleurs selon leur âge, leur genre et leur niveau d'études

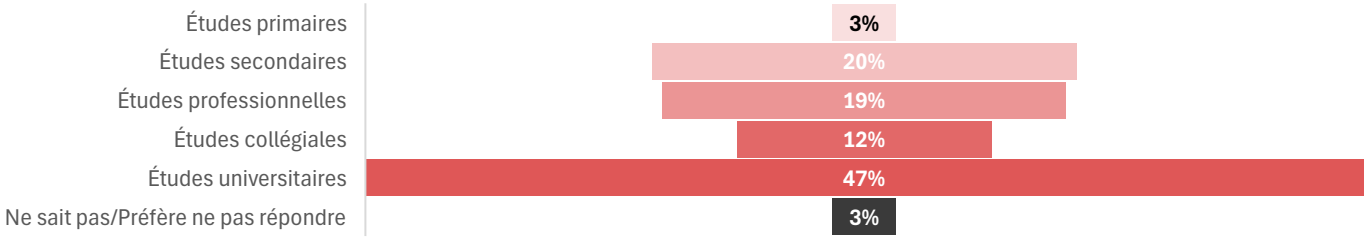
Âge des travailleurs



Genre des travailleurs



Répartition des travailleurs selon le plus haut diplôme



Profil des travailleurs : principalement des femmes de 45 à 54 ans diplômées

Nous avons demandé aux travailleurs de répondre à des questions sociodémographiques afin d'en faire la répartition selon l'âge, le genre et le niveau d'études atteint. Près de la moitié (47 %) des travailleurs consultés étaient diplômés de l'université, la majorité (53 %) étaient âgés de 45 à 54 ans et 55 % étaient des femmes.

E1. Quel est votre genre?
E2. À quel groupe d'âge appartenez-vous?
E3. Quel est votre plus haut niveau de scolarité complété?

Programmes de formation

Formations professionnelles, collégiales et universitaires

Formation		Région administrative	Établissement	Information
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	Opération d'équipement de production*	Abitibi-Témiscamingue	Centre de formation professionnelle Harricana	Code 5362 Sanction DEP Secteur de la fabrication mécanique Durée totale de 870 heures (7 mois)
		Bas-Saint-Laurent	Centre de formation professionnelle Matanie ·Vallée & Foresterie (Amqui)	
			Centre de formation professionnelle du Fleuve-et-des-Lacs	
			Centre de formation professionnelle du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles)	
		Capitale-Nationale	Centre de formation professionnelle de Québec	
		Centre-du-Québec	Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau	
		Chaudière-Appalaches	Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière	
			Centre de formation professionnelle de l'Envolée	
		Côte-Nord	Service aux entreprises de l'Estuaire	
		Estrie	Centre de formation professionnelle du Haut-Saint-François	
			Centre de formation professionnelle le Granit	
			Centre de formation professionnelle EXPÉ (secteur de Memphrémagog)	
			Centre de formation professionnelle EXPÉ (secteur des Sources)	
			Campus de Brome-Missisquoi (Cowansville)	
			Centre régional intégré de formation (Granby)	
			Centre de formation professionnelle Lennoxville (formation offerte en anglais seulement)	
		Lanaudière	Service aux entreprises - Centre de services scolaire des Samares	
		Laurentides	Centre Performance Plus	
			Centre de formation professionnelle Mont-Laurier	
			Centre de formation professionnelle l'Émergence	
		Laval	École Polymécanique de Laval	

Formation		Région administrative	Établissement	Information
		Mauricie	Carrefour Formation Mauricie	
		Montérégie	Centre Bernard-Gariépy	
		Montréal	Centre de formation professionnelle Anjou	
		Nord-du-Québec	Centre de formation professionnelle de la Baie-James	
		Saguenay--Lac-Saint-Jean	Centre de formation professionnelle Jonquière (Édifice du Royaume)	
			Centre de formation professionnelle du Pays-des-Bleuets	
	Conduite et réglage de machines à mouler	Chaudière-Appalaches	Centre sectoriel des Plastiques	Code 5193 Sanction DEP Secteur de la fabrication mécanique Durée totale de 1350 heures
		Estrie	Centre de formation professionnelle (secteur de Memphrémagog)	
	Fabrication de pièces industrielles et aérospatiales en composites	Lanaudière	Centre de formation professionnelle des Moulins	Code 5363 Sanction DEP Secteur de la fabrication mécanique Durée totale de 1005 heures (9 mois)
Formation collégiale (DEC)	Technique de génie du plastique	Chaudière-Appalaches	Cégep de Thetford	Code 241.B0 Sanction DEC Secteur de la fabrication mécanique Durée approximative de 36 mois
	Technologie du génie des matériaux composites (modifié en 2022)	Laurentides	Cégep de Saint-Jérôme	Code 241.C0 Sanction DEC Secteur de la fabrication mécanique

Formation		Région administrative	Établissement	Information
				Durée approximative de 36 mois
Formation universitaire	Baccalauréat coopératif en génie des matériaux et de la métallurgie	Capitale-Nationale	Université Laval	Baccalauréat 120 crédits Durée approximative de 4 ans
	Baccalauréat en chimie - matériaux	Capitale-Nationale	Université Laval	
	Baccalauréat en génie chimique	Capitale-Nationale	Université Laval	
		Estrie	Université de Sherbrooke	
		Montréal	Polytechnique Montréal	
	Microprogramme de 2e cycle en Sciences et technologies de la plasturgie	Montréal	Polytechnique Montréal	Microprogramme de 2e cycle 15 crédits
	Diplôme d'études supérieures spécialisées en Génie des matériaux	Montréal	Polytechnique Montréal	Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) 30 crédits
	Maîtrise en génie des matériaux	Montréal	Polytechnique Montréal	Maîtrise 45 crédits Durée approximative de 2 ans
	Maîtrise en génie des matériaux et de la métallurgie	Capitale-Nationale	Université Laval	
		Capitale-Nationale	Institut national de la recherche scientifique	

Formation		Région administrative	Établissement	Information
	Maitrise en sciences de l'énergie et des matériaux	Mauricie	Université du Québec à Trois-Rivières	
	Doctorat en génie des matériaux	Montréal	Polytechnique Montréal	Doctorat 90 crédits
	Doctorat en génie des matériaux et de la métallurgie	Capitale-Nationale	Université Laval	
	Doctorat en sciences de l'énergie et des matériaux	Capitale-Nationale	Institut national de la recherche scientifique	
	Doctorat en génie	Montréal	École des Technologies supérieures de Montréal	
	Doctorat en ingénierie	Saguenay--Lac-Saint-Jean	Université du Québec à Chicoutimi	
		Gaspésie--Îles-de-la-Madeleine	Université du Québec à Rimouski	
		Abitibi-Témiscamingue	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	

Note : seules les institutions offrant des cours en 2024-2025 ont été prises en considération.

Source : https://inforoutefpt.org, École Polytechnique, Université Laval

Annexe

Portrait de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites

PLASTI COMPÉTENCES

Annexe 2

Courriel d'invitation
Volet travailleurs

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

SEGMA RECHERCHE

Invitation : Sondage auprès des travailleurs de l'industrie des plastiques et des composites

---

Bonjour ,

Nous vous invitons à répondre à un court sondage pour connaître votre opinion sur différents aspects de votre travail au sein de l'industrie des plastiques et des composites.

Ce sondage s'adresse aux travailleurs et travailleuses de production et/ou de transformation du plastique ou du composites. En complétant ce questionnaire, vous serez éligibles au tirage d'une **carte Visa prépayée de 500 $**.

Le sondage est d'une durée de 8 à 10 minutes, vos réponses seront traitées en toute confidentialité et vos coordonnées seront ensuite effacées de nos systèmes.

CLIQUEZ SUR CE LIEN POUR COMPLÉTER LE SONDAGE

Pour toute information

Segma Recherche : Véronique Martel au 1 888-759-5453, poste 143 ou écrire à **info@segmarecherche.ca**.

PlastiCompétences : Marie-Hélène Hamelin (Chargée de projet – Communications) à **mhhamelin@plasticompetences.ca** en précisant que votre demande concerne le Portrait de l'industrie des plastiques et des composites.

Questionnaire
Volet travailleurs

Introduction

Cette étude est réalisée dans le cadre du diagnostic sectoriel 2024 de PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites. Cette consultation va permettre à l'industrie d'obtenir un portrait actuel de sa situation et à l'organisme d'offrir un meilleur soutien aux entreprises de votre secteur d'activité.

Vos coordonnées nous ont été transmises par votre employeur.

Dans la perspective d'une approche paritaire et pour comparer des perceptions entre employeurs et travailleurs, nous avons également besoin d'obtenir votre opinion comme travailleur.e.s de l'industrie.

Répondre aux questions vous prendra environ 10 minutes. Vos informations resteront confidentielles et seuls des résultats d'ensemble seront publiés.

Poste

P1

Quel poste occupez-vous présentement ?

A. Directeur de production
B. Superviseur de production
C. Responsable des ressources humaines
D. Technicien en plasturgie (technicien de procédé, de production, de contrôle de qualité)
E. Monteur-ajusteur
F. Machiniste/mouliste/outilleur
G. Mécanicien industriel/électromécanicien
H. Opérateur
I. Découpeur
J. Lamineur
K. Journalier
L. Ouvrier/manutentionnaire
M. Autre. Précisez : _____
N. Autre poste qui n'est pas relié à la production ou à la transformation..... Terminer

Renseignements sur l'entreprise

R1.

Votre entreprise fabrique-t-elle principalement des produits... ? (*veuillez répondre en considérant ce que votre entreprise produit le plus*)

01 - En plastique

02 - En composite

03 - Les deux également

99 - *Ni l'un ni l'autre, je ne travaille pas dans le secteur des plastiques ou des composites ..... Terminer

R2.

En période normale d'activités, combien y a-t-il d'employés dans votre entreprise ?

01 - 1 à 4

02 - 5 à 9

03 - 10 à 19

04 - 20 à 49

05 - 50 à 99

06 - 100 à 199

07 - 200 à 499

08 - 500 et plus

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A. Formation

A7.

Depuis combien d'années travailleurs-vous à cet endroit?

____ années

00 – Moins d'un an

99- Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Passer à A2 si A7 <= 3 ou 00

A7A.

Est-ce que votre employeur précédent était dans le secteur du plastique et du composites ?

01- Oui

02- Non

03- C'est mon premier emploi

99- Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A1.

Présentement, auriez-vous besoin de formation pour exécuter vos tâches de manière plus efficace ou avoir plus de satisfaction dans votre travail ?

01 - Oui. Précisez le type de formation dont vous auriez besoin : _____

02 - Non

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A2.

Combien de journées de formation en lien avec votre travail avez-vous suivies au cours des douze derniers mois, que ce soit lors de l'exercice de vos fonctions ou en dehors de votre milieu de travail ?

98 - Aucune formation..... PAQA4

01 - 2 jours ou moins

02 - 3 à 5 jours

03 - 6 à 8 jours

04 - 9 jours ou plus

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre PAQA4

A3.

Sur quoi a porté la ou les formations suivies au cours des douze derniers mois ?

Ouverte : _____

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A4.

De manière générale, êtes-vous intéressé à vous perfectionner ou à développer de nouvelles compétences en lien avec votre travail ?

01 - Très intéressé

02 - Assez intéressé

03 - Peu intéressé

04 - Pas du tout intéressé

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A5.

Avez-vous déjà demandé à votre employeur une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences ou de vous perfectionner ?

01 - Oui, et il a accepté

02 - Oui, et il a refusé

03 - Non

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

A6.

Quel est votre mode de formation préféré ?

01 - Formation en personne, en entreprise

02 - Formation en personne, dans un endroit à l'extérieur de l'entreprise

03 - Compagnonnage

04 - Formation en ligne (sur Internet) avec formateur

05 - Formation en ligne (sur Internet) en mode autonome

06 - Formation hybride (partie en ligne, partie en personne)

07 - Autoformation (les employés se forment eux-mêmes en consultant diverses sources d'information : blogues, vidéos, livres, etc.)

97 - Autre. Précisez : _____

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

B. Recrutement (attractivité)

B1.

Votre entreprise a-t-elle de la difficulté à recruter du personnel présentement ?

01 - Beaucoup

02 - Assez

03 - Peu

04 - Pas du tout PAQB3

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

B2.

À votre avis, quelles sont les deux principales causes des difficultés de recrutement dans votre entreprise, surtout dans les postes de production ? (Deux réponses maximum)

01 - Manque de main-d'œuvre

02 - Manque de candidats qualifiés

03 - Manque de candidats avec de l'expérience

04 - Emplois saisonniers, sur appel ou à temps partiel

05 - La méconnaissance de la profession

06 - Les conditions salariales

07 - Les conditions de travail (autres que salariales)

08 - Faible attractivité du secteur

97 - Autre. Précisez : _____

96 - Aucune raison en particulier

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

B3.

Quels sont les deux principaux modes de recrutement que votre entreprise devrait utiliser pour recruter son personnel, surtout dans les postes de production ? (Deux mentions maximum)

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - Référence d'un employé avec prime

02 - Référence d'un employé sans prime

03 - CV - candidature spontanée

04 - Annonce sur un site Web d'emploi (ex. Jobboom, Monster, Google, etc.)

05 - Chasseur de têtes

06 - Placement en ligne d'Emploi-Québec

07 - Annonce sur le site Web de l'entreprise

08 - Annonce dans un journal (local ou en ligne)

09 - Annonce sur LinkedIn

10 - Par le service de carrière de l'école/collège/université

11 - Annonce sur le site Web d'un partenaire de l'industrie (PlastiCompétences, associations, etc.)

12 - Annonce sur Facebook

13 - Affiche sur le bâtiment ou à l'intérieur de l'entreprise

14 - Annonce sur Instagram

15 - Annonce sur TikTok

16 - Salon d'emploi

97 - Autre. Précisez : _____

00 - Aucun

B4.

Avez-vous l'impression que la situation du recrutement dans votre entreprise va s'aggraver au cours des prochaines années ?

01 - Oui. Pourquoi : _____

02 - Non

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

B5.

Est-ce que vous seriez prêt à recommander à un chercheur d'emploi de postuler au sein de votre entreprise ?

01 - Oui. Quels avantages feriez-vous valoir : _____

02 - Non. Pourquoi : _____

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

C. Rétention

C1.

Votre entreprise a-t-elle de la difficulté à garder son personnel en place ?

01 - Beaucoup

02 - Assez

03 - Peu

04 - Pas du tout PAQC3

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

C2.

À votre avis, quelles sont les deux principales raisons des difficultés à garder le personnel dans votre entreprise ? (Deux mentions maximum)*

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Ambiance de travail

02 - *Concurrence entre les entreprises du secteur

03 - *Concurrence entre les entreprises manufacturières en général

04 - *Conditions salariales proposées inadéquates

05 - *Défis et possibilités d'avancement limités

06 - *Horaires de travail

07 - *Manque de motivation des travailleurs

08 - *Meilleures conditions ailleurs (en général)

09 - *Nature physique du travail

10 - *Retraite

97 - *Autre. Précisez : _____

98 - *Aucune en particulier

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

C3.

À votre avis, pour quelles raisons les travailleurs restent-ils à l'emploi de votre entreprise ?

(Deux mentions maximum)

01 - *Le salaire

02 - *Les horaires

03 - *Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)

04 - *Le travail d'équipe

05 - *L'autonomie

06 - *La diversité des tâches

07 - *Les défis du poste

08 - *Les possibilités d'avancement

09 - *La réputation de l'entreprise

10 - *Les produits fabriqués

11 - *La connaissance du procédé utilisé

12 - *L'ancienneté

13 - *La proximité du lieu de résidence

14 - *La formation et le développement de compétences possible

15 - *La conciliation travail/vie personnelle

16 - *La reconnaissance reçue

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucune autre

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

C4.

Avez-vous l'impression que votre entreprise va avoir plus de difficultés à garder son personnel au cours des prochaines années ?

01 - Oui. Pourquoi : _____

02 - Non

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

C5.

Dans trois ans, prévoyez-vous être toujours à l'emploi de votre entreprise ? ***appel : Toutes vos réponses sont confidentielles et ne seront pas présentées par entreprise.***

01 - Oui

02 - Non. Pourquoi : _____

03 - Départ à la retraite prévu d'ici 3 ans

99 - *Je Ne sait pas/Je préfère ne pas répondre

C8.

Au cours des trois dernières années, est-ce que certaines de vos tâches ont été significativement modifiées en raison des changements technologiques ?

01 - Oui

02 - Non ..... PAQSectionD

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre ..... PAQSectionD

C9.

Veuillez décrire les changements importants dans vos tâches ?

Ouverte : _____

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

D. Ressources humaines

D1.

Est-ce que les employés de votre entreprise sont syndiqués ?

01 - Oui, en totalité (incluant les cadres)

02 - Oui, tous les employés (mais pas les cadres)

03 - Oui, certains employés (mais pas les cadres)

04 - Non, aucun PAQD3

97 - *Autre situation. Décrivez : _____

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

D2.

Êtes-vous syndiqué ?

01 - Oui. Nom du syndicat : _____

02 - Non

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

D3.

Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines ? (Deux mentions maximum)

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Recruter du personnel compétent

02 - *Former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personnel actuel

03 - *Rendre le personnel plus polyvalent

04 - *Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine

05 - *Retenir/fidéliser/mobiliser les employés

06 - *Former pour suivre le développement technologiquement

07 - *Former les nouveaux employés

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucun en particulier

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

D4.

Sentez-vous que les ressources humaines sont une priorité dans votre entreprise ?

01 - Oui, certainement

02 - Oui, en partie

03 - Non, pas suffisamment

04 - Non, pas du tout

99- *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

G. Défis d'avenir

G1.

Parmi les défis suivants, quels sont les deux principaux défis pour l'avenir du secteur des plastiques et composites?

01-Formation de la main-d'œuvre

02-Développement de nouvelles compétences

03-Recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée

04-Disponibilité de la main-d'œuvre

05-Recrutement de clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail (ex: femmes, personnes issues de la diversité, etc.)

06-Rétention de la main-d'œuvre

07-Transfert d'expérience par les travailleurs expérimentés

08-Situation économique

09-Transition verte et développement durable

10-Adaptation aux technologies 4.0

97-Autre. Précisez:

99-*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

E. Sociodémo

E1.

Quel est votre genre ?

01 - Homme

02 - Femme

03 - Autre

E2.

À quel groupe d'âge appartenez-vous ?

01 - 14 à 17 ans

02 - 18 à 24 ans

03 - 25 à 34 ans

04 - 35 à 44 ans

05 - 45 à 54 ans

06 - 55 à 64 ans

07 - 65 ans et plus

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

E3.

Quel est votre plus haut niveau de scolarité complété ?

01 - Études primaires

02 - Études secondaires

03 - Études professionnelles

04 - Études collégiales

05 - Études universitaires

99 - *Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

F. Remerciement

Le sondage est maintenant complété, vous êtes éligible au tirage d'une **carte Visa prépayée de 500 $.** Vous serez contacté directement si vous êtes le gagnant.

Le nom du gagnant sera annoncé sur le site https://www.plasticompetences.ca au plus tard en automne prochain. Désirez-vous participer au tirage? Si oui, nous aurons besoin de vos coordonnées puisque vous serez contacté directement si vous êtes le gagnant.

01-Oui

02-Non Fin

Nom :

Adresse :

Ville :

Code postal :

Email :

Au nom de PlastiCompétences, Segma Recherche vous remercie de votre précieuse collaboration.

Courriel d'invitation
Volet employeurs

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

SEGMA RECHERCHE

Courriel d'invitation

Objet : Portrait de l'industrie des plastiques et des composites (PlastiCompétences)

Cette étude est réalisée dans le cadre du diagnostic sectoriel 2024 de PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites.

Nous sollicitons la collaboration de votre entreprise pour ses activités de fabrication ou de transformation du plastique ou du composites. Cette étude va permettre à l'organisme d'offrir un meilleur soutien aux entreprises de votre secteur d'activité, notamment sur le plan du recrutement et de la formation de la main-d'œuvre.

Répondre aux questions prendra environ 20 minutes. Vos informations resteront confidentielles et seuls des résultats d'ensemble seront publiés.

Il s'agit de remplir le questionnaire accessible via ce lien sécurisé : **CLIQUER ICI**

En tout temps, vous pourrez indiquer que vous préférez ne pas répondre à une question et passez à la suivante. Vos réponses seront traitées de manière confidentielle et ne seront utilisées que pour établir une mesure collective.

Pour toute information

Segma Recherche : Véronique Martel au 1 888-759-5453, poste 143 ou écrire à info@segmarecherche.ca.

PlastiCompétences : Marie-Hélène Hamelin (Chargée de projet – Communications) à mhhamelin@plasticompetences.ca en précisant que votre demande concerne le Portrait de l'industrie des plastiques et des composites.

Questionnaire
Volet employeurs

Projet de questionnaire auprès des employeurs_V2

Légende :

..... Nouvelles questions par rapport à 2021

..... Note de programmation ou aux agents

Script d'intro

INTRO1

Bonjour, je suis [AGENT] de Segma Recherche. Pourrais-je parler à [CONTACT1], [CONTACT2] ou à toute personne pouvant donner des renseignements sur l'entreprise et son personnel ?

INTRO2

Au répondant

Bonjour, je suis [AGENT] de Segma Recherche. Nous réalisons un sondage dans le cadre du diagnostic sectoriel 2024 de PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites.

Il s'agit d'une entrevue de 20 à 25 minutes. Vos informations resteront confidentielles et seuls des résultats d'ensemble seront publiés. Est-ce un bon moment pour répondre ?

Au besoin

Vos coordonnées nous ont été transmises par PlastiCompétences, votre Comité sectoriel de main-d'œuvre des plastiques et des composites. Cette étude va permettre à l'industrie d'obtenir un portrait actuel de sa situation et à l'organisme d'offrir un meilleur soutien aux entreprises de votre secteur d'activité.

01 - Oui

02 - Non ..... Terminer

03 - Non disponible..... Prendre un RDV

L'entrevue sera numérisée à des fins de contrôle de qualité.

QENTREPRISE

Confirmez le nom et l'adresse au dossier :

- Nom de l'entreprise : _____
- Localisation (Ville) : _____

Éligibilité

ELIG1

Votre entreprise fabrique ou transforme-t-elle des produits en plastique ou en composites ?

01 - Uniquement en plastique

02 - Uniquement en composites

03 - Les deux, mais principalement en plastique

04 - Les deux, mais principalement en composites

05 - Les deux presque également

06 – Ne fait que de l'assemblage ..... Terminer

07 – Ne fait que de la vente ..... Terminer

08 – N'est pas dans le secteur ..... Terminer

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre ..... Terminer

ELIG2

A2.

Quels sont les deux principaux produits en plastique ou en composites que vous fabriquez ?

(Deux mentions maximum) *Lire au besoin*

01 - *Accessoires ménagers intérieurs

02 - *Aquariums, piscines, fontaines et connexes

03 - *Articles de publicité

04 - *Articles médicaux et sanitaires

05 - *Aviation et connexe

06 - *Bacs et contenants divers

07 - *Baignoires, douches et connexes

08 - *Balcons, terrasses, articles ménagers extérieurs et connexes

09 - *Bouteilles

10 - *Composantes d'éclairage et connexes

11 - *Construction

12 - *Emballage (autre que sac et bouteilles)

13 - *Jouets et passe-temps

14 - *Moules

15 - *Pièces pour véhicules terrestres

16 - *Pellicules et feuilles en plastique

17 - *Plaques, feuilles (sauf emballage) et formes stratifiées

18 - *Portes et fenêtres ..... Terminer si seul choix sélectionné

19 - *Présentoirs, matériel de représentation

20 - *Réservoirs (contenants hydrauliques)

21 - *Sacs et sachets

22 - *Sports nautiques, bateaux et connexes

23 - *Sur-mesure pour clients

24 - *Tuyaux et articles de tuyauterie

25 - *Vêtements, bijoux et connexes

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucun autre

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B2.

En période normale d'activités, combien avez-vous d'employés ?

Si 100 et plus, prendre RDV (période d'appel + numéro de téléphone professionnel ou personnel) + recrutement

Nombre d'employés ou échelle : _____

01 - 1 à 4

02 - 5 à 9

03 - 10 à 19

04 - 20 à 49

05 - 50 à 99

06 - 100 à 199 ..... Prendre RDV + recrutement

07 - 200 à 499 ..... Prendre RDV + recrutement

08 - 500 et plus ..... Prendre RDV + recrutement

98 – Travailleur autonome ..... Terminer

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

L1. Recrutement de travailleurs

Dans la perspective d'une approche paritaire et pour comparer des perceptions entre employeurs et travailleurs, nous avons également besoin d'obtenir l'opinion des travailleur.e.s de l'industrie.

Acceptez-vous de nous fournir les coordonnées de 3 ou 4 travailleurs de votre entreprise que nous pourrions contacter par la suite pour compléter ce sondage, qui lui est d'une durée d'environ 10 minutes, soit par téléphone ou sur Internet, à leur choix ?

Vous pourrez nous transmettre les coordonnées de ces travailleuses/travailleurs en remplissant un formulaire Web que je peux vous faire parvenir immédiatement.

01 - Oui, accepte de recruter

02 - Non, relancer pour minimalement faire circuler une adresse web

Il sera très important pour vous d'obtenir au préalable le consentement de ces travailleuses/travailleurs.

Je vais avoir besoin de votre courriel pour vous faire parvenir le « formulaire web » ou le « lien web ».

Courriel (confirmation ou saisie) : _____ Envoi et vérification de réception

K1.
Au retour des vacances, seriez-vous intéressé à participer à un groupe de discussion virtuel sur la gestion des RH et le développement des compétences dans l'industrie des plastiques et composites?

02- Oui
03- Non
04- Peut-être (à recontacter)

A. Activités et données sur l'entreprise

(Lire si ELIG 1 = 01 et/ou 03 et/ou 04 et/ou 05)

A1A.

Quels sont les deux principaux procédés de transformation de plastiques utilisés dans votre entreprise ? (deux mentions maximum) *Lire au besoin*

01 - *Extrusion gonflage

02 - *Extrusion plaques et feuilles

03 - *Extrusion profilés et tubes

04 - *Extrusion soufflage

05 - *Expansion

06 - *Injection

07 - *Calandrage

08 - *Rotomoulage

09 - *Thermoformage

97 - *Autre. Précisez : _____

00 - *Aucun ..... PAQ A1B ou Terminer si non applicable

96 - *Aucun autre

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

(Lire si ELIG 1 = 02 et/ou 03 et/ou 04 et/ou 05)

A1B.

Quels sont les deux principaux procédés de transformation de composites utilisés dans votre entreprise ? (deux mentions maximum) *Lire au besoin*

01 - *Infusion sous vide

02 - *Injection

03 - *Enroulement filamentaire

04 - *Laminage

05 - *Moulage contact

06 - *Moulage par compression

07 - *Pultrusion

08 - *Pulvérisation (projection simultanée)

09 - *Transfert de résine (RTM)

97 - *Autre. Précisez : _____

00 - *Aucun ..... Terminer si A1A et A1B = 00

96 - *Aucun autre

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

A3.

En moyenne, quel est le pourcentage de plastique recyclé dans vos produits ?

_____% ou échelle :

00 - Pas d'utilisation de plastique recyclé

01 - 1 à 24 %

02 - 25 à 49 %

03 - 50 à 74 %

04 - 75 % et plus

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre PA4

A4.

Votre entreprise a-t-elle d'autres établissements au Québec ?

01 - Oui. Combien : _____

00 - Aucun autre PAQ5

A4a.

Indiquer la région du ou des autres établissements au Québec ?

01 - *Bas-Saint-Laurent

02 - *Saguenay–Lac-Saint-Jean

03 - *Capitale-Nationale

04 - *Mauricie

05 - *Estrie

06 - *Montréal

07 - *Outaouais

08 - *Abitibi-Témiscamingue

09 - *Côte-Nord

10 - *Nord-du-Québec

11 - *Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

12 - *Chaudière-Appalaches

13 - *Laval

14 - *Lanaudière

15 - *Laurentides

16 - *Montérégie

17 - *Centre-du-Québec

97 - *Autre situation. Précisez : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

A4b.

Nous allons maintenant vous poser des questions assez précises sur la situation de l'entreprise et de sa main-d'œuvre comme le nombre d'employés, etc. Veuillez s'il-vous-plaît répondre pour l'ensemble de vos établissements au Québec. Cela est-il possible pour vous, ou pouvez-vous uniquement répondre pour votre établissement?

01 - Ensemble des établissements au Québec

02 - Uniquement pour l'établissement du répondant

A5.

Quel a été approximativement le chiffre d'affaires de votre entreprise en 2023 ? (montant précis ou catégorie qui s'applique)

Montant : _____ $

01 - Moins de 500 000 $

02 - 500 000 à 999 999 $

03 - 1 000 000 $ à 1 999 000 $

04 - 2 000 000 $ à 4 999 000 $

05 - 5 000 000 $ à 9 999 999 $

06 - 10 000 000 $ à 19 999 999 $

07 - 20 000 000 à 49 999 999 $

08 - 50 millions à 100 millions $

09 - Plus de 100 millions $

99 - Ne veut pas répondre

A5A.

Votre chiffre d'affaires a-t-il augmenté, diminué ou est demeuré stable au cours des 3 dernières années ?

01 - Augmenter
02 - Diminuer
03 - Stable
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

A5B.

Depuis les trois dernières années, la rentabilité de votre entreprise a-t-elle augmenté, diminué ou est demeurée stable?

01 - Augmenter
02 - Diminuer
03 - Stable
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

A5C.

<u>Au cours des trois prochaines années</u>, vous prévoyez que votre <u>chiffre d'affaires</u> va augmenter, diminuer ou demeurer stable ?

01 - Augmenter
02 - Diminuer
03 - Stable
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

A5D.

<u>Au cours des trois prochaines années</u>, vous prévoyez que votre <u>rentabilité</u> va augmenter, diminuer ou demeurer stable ?

01 - Augmenter
02 - Diminuer
03 - Stable
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B. Main-d'œuvre

B1.

Quelle a été la masse salariale de votre entreprise en 2023 (la rémunération totale incluant les charges sociales) ?

Montant : _____ ou échelle :

01 - Moins de 250 000 $

02 - De 250 000 à 499 999 $

03 - De 500 000 $ à 999 999 $

04 - De 1 million à 1 999 999 $

05 - De 2 millions à 4 999 999 $

06 - 5 millions ou plus

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B3.

Combien avez-vous actuellement de postes vacants à combler ?

Nombre de postes ou échelle : _____

01 - 1 à 4

02 - 5 à 9

03 - 10 à 19

04 - 20 à 49

05 - 50 à 99

06 - 100 à 199

07 - 200 à 499

08 - 500 et plus

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B4.

Combien d'employés sont affectés à vos activités de production ?

Nombre d'employés ou échelle : _____

01 - 1 à 4

02 - 5 à 9

03 - 10 à 19

04 - 20 à 49

05 - 50 à 99

06 - 100 à 199

07 - 200 à 499

08 - 500 et plus

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre PAB5

B4B.
Parmi ces (Réponse de B4, soit numérique ou codée) employés de production, combien sont...

01 – Cadres (Ex: Superviseurs, contremaîtres, ingénieurs, etc.) :_____

02 – Spécialisés (Ex: Opérateur, Lamineur, technicien en plasturgie, etc.) :_____

03 – Non-spécialisés (Ex: Journalier, ouvrier/manutentionnaire, etc.) :_____

04 - Professionnels :_____99- * Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B5.

Le nombre d'employés de production a-t-il augmenté, diminué ou est demeuré stable au cours des 3 dernières années ?

01 - Augmenté
02 - Diminué
03 - Stable ..... PAQSECTION B6
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre ..... PAQSECTION B6

B5a.

Qu'est-ce qui explique que ce nombre a « réponse à QB5 » ?

97 - Ouvert : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

B6.

Au cours des trois prochaines années, le nombre d'employés de production va-t-il augmenter, diminuer ou demeurer stable ?

01 - Augmenter. Estimez le % : _____
02 - Diminuer. Estimez le % : _____
03 - Stable
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

C. Postes de production

C1.

Nous allons faire le tour des principaux postes de production existant dans l'industrie des plastiques et composites. Pour chacun d'eux, nous voulons connaitre le nombre d'employés et le nombre de postes actuellement vacants à combler au sein de votre entreprise.

C1.1.

Combien de « nom du poste » actuellement dans votre entreprise ?

Nombre : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

C1.2.

Combien de poste de « nom du poste » sont actuellement à combler ?

Nombre : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

C1.2.1

Combien de poste de « nom du poste » sont à combler pour les 3 prochaines années ?

Nombre : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

O. Directeur de production
** Au besoin : Il gère tous les aspects liés aux activités de production y compris la sécurité, la qualité, les livraisons et les coûts. Il organise, coordonne et anime une ou plusieurs équipes de production dans un souci constant de qualité et d'amélioration.**

P. Superviseur de production
Au besoin : Il planifie, coordonne et gère le travail d'un groupe de production. Il supervise la production et les interventions en cas de problème technique et il anime toute son équipe. Il peut aussi s'occuper des processus de fabrication, de la maintenance, de la sécurité et de la qualité.

Q. Technicien en plasturgie
Au besoin : Il conçoit des dessins ayant des applications industrielles. Il peut aussi assurer le soutien et le service technique de la production tout en travaillant à l'amélioration du procédé de transformation et assurer la qualité des produits par la mise en œuvre et la gestion de toutes les opérations de contrôle de la qualité des produits, à chaque étape du processus.

R. **Monteur-ajusteur**
Au besoin : Il voit au montage et au démontage du moule et de l'outillage sur les machines et les équipements du procédé. Il ajuste les paramètres de moulage afin que les produits fabriqués répondent aux exigences de qualité.

S. **Machiniste/mouliste/outilleur**
Au besoin : Il effectue, sur différentes machines-outils, des travaux de tournage, de fraisage, d'alésage et d'usinage de pièce. Il modifie, répare ou corrige les moules et l'outillage.

T. **Mécanicien industriel/électromécanicien**
Au besoin : Il installe, entretien, dépanne et/ou répare des moteurs électriques, des dispositifs électriques, de la machinerie industrielle fixe et/ou du matériel mécanique.

U. **Opérateur**
Au besoin : Il exécute les tâches liées à la transformation de matières thermoplastiques en produits finis ou semi-finis. Il assure le réglage et la conduite des équipements ainsi que de l'ensemble de la ligne de production comprenant les équipements auxiliaires nécessaires à la réalisation complète du produit.

V. **Assembleur/Découpeur**
**Au besoin : Il complète la finition des produits en assemblant différentes pièces, en découpant certaines parties, etc. **

W. **Lamineur**
**Au besoin : Il moule et démoule des pièces, prépare et pulvérise et applique les différentes techniques de laminage. **

X. **Journalier**
Au besoin : Il effectue des travaux généraux qui visent à assurer la constance de la production. Il assiste l'opérateur dans ses tâches, réalise des opérations secondaires sur les rejets de production, assure l'assemblage de produits finis et/ou participe à l'entretien général des lieux de travail

Y. **Ouvrier/manutentionnaire**
Au besoin : Il manipule, déplace, charge et décharge des matériaux à la main ou à l'aide de divers appareils de manutention (tâches non liées aux opérations de transformation.

Z. **Avez-vous d'autres types de postes en production important non mentionnés. Précisez :** _____

C1.3.

Parmi les postes de production, quels sont les plus critiques pour les opérations de votre entreprise ? (deux mentions au maximum)

Un poste critique en est un pour lequel son exercice et les compétences reliées sont critiques à la réussite de la mission de l'entreprise

Liste des postes existants à C.1. : _____

Aucun

Tous

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

C1.4.

Parmi les postes de production, est-ce que certains ont été significativement impactés par les changements technologiques dans votre entreprise depuis 3 ans ? Si oui, mentionnez les plus impactés jusqu'à un maximum de deux.

Oui. Postes plus impactés selon la liste à C.1. : _____

Aucun PAQC1.5

Tous

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre PAQC1.5

C1.4A.

Veuillez décrire les impacts sur ce ou ces postes ?

Description des impacts : _____

Liste précodée à développer

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

C1.5.

Parmi les postes de production, quels ont été les plus difficiles à combler via le recrutement depuis trois ans ? Mentionnez les plus difficiles jusqu'à un maximum de deux.

Plus difficiles à recruter selon la liste à C.1. : _____

00 - Aucun..... PAQSECTIOND

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre ..... PAQSECTIOND

C1.6.

Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour ces postes ? (deux mentions maximum)

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Disponibilité de la main-d'œuvre

02 - *Candidats qui ont les qualifications requises

03 - *Candidats qui ont de l'expérience

04 - *La saisonnalité

05 - *La méconnaissance de la profession

06 - *Les conditions salariales

07 - *Les conditions de travail (autres que salariales)

08 - *L'attractivité du secteur

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucune autre

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

D. Recrutement

D2.

Parmi les postes de production, avez-vous réussi à recruter un nombre significatif d'employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail comme les femmes et les personnes issues de la diversité ? Si oui, décrivez le profil de vos employés selon les segments de clientèles suivantes.

01 - Oui. Précisez le nombre d'employé(e)s :_____

- Femmes
- Personnes immigrantes
- Personnes âgées de 64 ans et plus
- Membres des Premières Nations et les Inuits
- Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques
- Personnes judiciarisées
- Jeunes
- Québécoises et Québécois d'expression anglaise
- Autre. Précisez : _____

02 - Non.

00 - *N'a ciblé aucun de ces segments

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

D2A

D'ici les trois prochaines années, avez-vous l'intention de recruter des employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail?

01 – Oui. Précisez les types de clientèles :

(Reprendre les choix de D2, en choix multiple) – Pas besoin de préciser le nombre)

02 – Non.
00 – Ne cible pas de segments spécifiques
99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

D3.

Quels sont les modes de recrutement les plus efficaces pour pourvoir vos postes de production ? (deux mentions maximum)

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Référence d'un employé avec prime

02 - *Référence d'un employé sans prime

18 - *Agence de placement

19 - *Bouche-à-oreille

03 - *CV - candidature spontanée

04 - *Annonce sur un site Web d'emploi (ex. Jobboom, Monster, Google, etc.)

05 - *Chasseur de têtes

06 - *Placement en ligne d'Emploi-Québec

07 - *Annonce sur le site Web de l'entreprise

08 - *Annonce dans un journal (local ou en ligne)

09 - *Annonce sur LinkedIn

10 - *Par le service de carrière de l'école/collège/université

11 - *Annonce sur le site Web

12- *Annonce sur Facebook

13 - *Affiche sur le bâtiment ou à l'intérieur de l'entreprise

14 - *Annonce sur Instagram

15 - *Annonce sur TikTok

16 - *Salon d'emploi

97 - *Autre. Précisez : _____

00 - *Aucun

D4.

Pour pourvoir vos postes de production spécialisés (ex. opérateur, lamineur, électromécanicien, machiniste, préparateur de moules, etc.) embauchez-vous actuellement des personnes… ?

01 - Non formées (que vous formez vous-mêmes)

02 - Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir

03 - Ayant une formation connexe liée à votre domaine (que vous complétez)

97 - Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D5.

Pour combler vos postes de production spécialisés, embauchez-vous surtout des personnes ayant une expérience dans…?

01 - Le secteur des plastiques et des composites

02 - Un autre secteur manufacturier

03 – Un secteur autre que manufacturier

04 - N'ayant pas d'expérience pertinente

97 - Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D6.

Quel est le niveau d'études minimal présentement exigé pour vos postes de production spécialisés ?

01 - *Aucune étude requise

02 - *3e secondaire non complétée

03 - *3e secondaire complétée

04 - *5e secondaire complétée (DES)

05 - *Diplôme d'études professionnelles (DEP)

06 - *Diplôme d'études collégiales (DEC)

97 - *Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D7.

Jugez-vous que le recrutement de travailleurs de production spécialisés est **...**

01 – Très facile PAD8

02 – Plutôt facile PAD8

03 – Plutôt difficile

04 – Très difficile

99 - *NSP/NRP

D7A.
Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés?

Ouverte :_____
Liste précodée

1 =*Disponibilité de la main-d'œuvre

2=*Candidats qui ont les qualifications requises

3=*Candidats qui ont de l'expérience

4=*La saisonnalité

5=*La méconnaissance de la profession

6=*Les conditions salariales

7=*Les conditions de travail (autres que salariales)

8=*L'attractivité du secteur

97=*Autre. Précisez :____

98=*Aucune autre

99=*NSP/NRP

D8.
Pour pourvoir vos postes de production non-spécialisés (ex. journaliers, manutentionnaires, etc.) embauchez-vous actuellement des personnes… ?

01 - Non formées (que vous formez vous-mêmes)

02 - Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir

03 - Ayant une formation connexe liée à votre domaine (que vous complétez)

97 - Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D9.
Pour combler vos postes de production non-spécialisés, embauchez-vous surtout des personnes ayant une expérience dans…?

01 - Le secteur des plastiques et des composites

02 - Un autre secteur manufacturier

03 – Un secteur autre que manufacturier

04 - N'ayant pas d'expérience pertinente

97 - Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D10.
Quel est le niveau d'études minimal présentement exigé pour vos postes de production non-spécialisés ?

01 - *Aucune étude requise

02 - *3e secondaire non complétée

03 - *3e secondaire complétée

04 - *5e secondaire complétée (DES)

05 - *Diplôme d'études professionnelles (DEP)

06 - *Diplôme d'études collégiales (DEC)

97 - *Autre situation. Expliquez : _____

99 - *NSP/NRP

D11.
Jugez-vous que le recrutement de travailleurs de production non-spécialisés est**…**

01 – Très facile PAQE1

02 – Plutôt facile PAQE1

03 – Plutôt difficile

04 – Très difficile
99 - *NSP/NRP

D11A.
Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non-spécialisés?

Ouverte :_____
Liste précodée

1=*Disponibilité de la main-d'œuvre

2=*Candidats qui ont les qualifications requises

3=*Candidats qui ont de l'expérience

4=*La saisonnalité

5=*La méconnaissance de la profession

6=*Les conditions salariales

7=*Les conditions de travail (autres que salariales)

8=*L'attractivité du secteur

97=*Autre. Précisez :____

98=*Aucune autre

99=*NSP/NRP

D12.
À votre avis, les principales difficultés de recrutement que vous rencontrez actuellement pour les travailleurs spécialisés **et/ou** non-spécialisés seront-elles les mêmes dans les dix prochaines années ?

01 - Oui

02 – Non. Expliquer pourquoi : _____

Ouverte, *Liste précodée*

01 – *Évolution du contexte économique

02 – *Évolution technologique rapide

03 – *Augmentation des salaires et avantages sociaux

04 – *Besoin d'une main-d'œuvre plus spécialisée

05 – *Vieillissement de la main-d'œuvre

06 – *Concurrence entre les entreprises du secteur

07 – *Réglementation gouvernementale accrue

99 – *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

E. Ressources humaines

E1.
Est-ce que les employés de votre entreprise sont syndiqués ?

01 - Oui, en totalité (incluant les cadres)

02 - Oui, tous les employés (mais pas les cadres)

03 - Oui, certains employés (mais pas les cadres)

04 - Non, aucun

97 - *Autre situation. Décrivez : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

L2. Recrutement d'un contact syndical : uniquement si E1 = 01, 02 ou 03

Pourriez-vous nous fournir le nom d'un dirigeant syndical de votre organisation afin que nous réalisions la même démarche de recrutement paritaire de travailleur.e.s.

01 - Oui. Prendre les coordonnées :

- *Nom :* _____
- *Téléphone :* _____
- *Courriel :* _____

99 - Refus

Au besoin : Pour information : Segma Recherche : Véronique Martel au 1 888-759-5453, poste 143 ou écrire à info@segmarecherche.ca.

E2.
Qui s'occupe principalement de la fonction de gestion des ressources humaines au sein de votre entreprise ?

01 - La direction générale

02 - La direction des ressources humaines (équipe RH)

03 - La direction des opérations ou de la production

97 - *Autres. Précisez le poste : _____

98 - *Aucun en particulier

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

E3.
Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines ? (deux mentions maximum)

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Recruter du personnel compétent

02 - *Former et développer les compétences/habiletés/connaissances du personnel actuel

03 - *Rendre le personnel plus polyvalent

04 - *Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine

05 - *Retenir/fidéliser/mobiliser les employés

06 - *Former pour suivre le développement technologiquement

07 - *Former les nouveaux employés

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucun en particulier

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F. Rétention

F1.
En 2023, combien d'employés ont quitté de façon permanente et de façon volontaire (excluant les mises à pied, abolition de poste, etc.)?

Nombre : _____

98 - *Aucun

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F1A.
Selon vos prévisions, combien d'employés prendront leur retraite d'ici les cinq prochaines années ?

Nombre : _____

98 - *Aucun

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F1B.
Avez-vous mis en place des mesures pour que vos travailleurs expérimentés transmettent leur expertise aux nouveaux employés ?

01 – Oui

02 – Non

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F2.
Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous que le nombre de départs annuels volontaires va… ?

01 - Augmenter

02 - Diminuer

03 - Demeurer stable

97 - *Autre situation. Précisez : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F3.
Est-ce que certains de vos postes de production ont été particulièrement affectés par des problèmes de rétention ? (Deux mentions maximum)

01 - Oui. Postes selon la Liste C1 : _____

02 - Aucun..... PAQSECTIONG

97 - *Autre situation. Précisez : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre ..... PAQSECTIONG

F4.
Quelles sont les principales raisons des problèmes de rétention de votre entreprise ?

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Ambiance de travail

02 - *Concurrence entre les entreprises du secteur

03 - *Concurrence entre les entreprises manufacturières en général

04 - *Conditions salariales

05 - *Défis et possibilités d'avancement limités

06 - *Horaires et heures de travail

07 - *Manque de motivation des travailleurs

08 - *Avantages sociaux autres que salaire

09 - *Conditions de travail physiques

10 – Conditions de travail psychologiques

11 – Mésentente avec superviseur ou coéquipiers

12 - *Retraite

97 - *Autre. Précisez : _____

98 - *Aucune en particulier

99 - Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

F4B.
Quels sont les principaux facteurs qui encouragent la rétention au sein de votre entreprise?

Ouverte :_____

*Liste précodée

01 - *Le salaire

02 - *Les horaires

03 - *Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)

04 - *Le travail d'équipe

05 - *L'autonomie

06 - *La diversité des tâches

07 - *Les défis du poste

08 - *Les possibilités d'avancement

09 - *La réputation de l'entreprise

10 - *Les produits fabriqués

11 - *La connaissance du procédé utilisé

12 - *L'ancienneté

13 - *La proximité du lieu de résidence

14 - *La formation et le développement de compétences possible

15 - *La conciliation travail/vie personnelle

16 - *La reconnaissance reçue

97 - *Autre. Précisez : _____

96 - *Aucun en particulier

99 - *Je Ne sait pas/Je préfère ne pas répondre

G. Formation

G1.

Nous allons maintenant aborder les activités de formation continue et de développement des compétences. Ces activités excluent la formation liée à l'entrainement à la tâche en début d'emploi.

Quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise dépense-t-elle annuellement pour la formation et le développement des compétences du personnel ?

01 - Moins de 1 %..... PAQG2

02 - Entre 1 et 2 % PAQG2

03 - Entre 2 et 3 % PAQG2

04 - 3 % ou plus PAQG2

00 - Aucune dépense (0 %)

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

G1a.

En général, est-ce que vous donnez de la formation à votre personnel de production après la période d'entrainement à la tâche de début d'emploi ?

01 – Oui, chaque année

02 – Oui, lorsque nécessaire (ex : nouveaux équipements)

02 - Non ..... PAQSECTIONH

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre ..... PAQSECTIONH

G2.
Quel est le principal obstacle qui limite la formation et le développement des compétences de vos employés ?

Ouverte : _____

Liste précodée :

01 - *Le manque de temps pour donner la formation

02 - *La perte de productivité (les employés en formation ne travaillent pas dans l'usine)

03 - *Les coûts reliés à la formation

04 - *Le manque de formateur

05 - *La lourdeur de l'organisation de formation/le manque de ressources humaines

97 - *Autre. Précisez : _____

00 - *Aucun en particulier

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

G3.
Quels sont vos modes de formation privilégiés pour former vos employés ? (Deux modes principaux maximum)

01 – Formateur externe, en personne, en entreprise

02 – Formateur externe, en personne, dans un endroit à l'extérieur à l'entreprise

03 – Formateur interne, en entreprise

04 - Compagnonnage

05 - Formation en ligne avec formateur

06 - Formation en ligne en mode autonome

07 - Formation hybride (partie en ligne, partie en personne)

08 - Autoformation (les employés se forment eux-mêmes en consultant diverses sources d'information : vidéos, livres, procédures, blogues, etc.)

97 - Autre mode. Précisez : _____

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

G4.
Selon vous, à quel point vos travailleurs **de production** sont-ils intéressés à développer de nouvelles compétences en lien avec leur travail ?

01 - Très intéressé

02 - Assez intéressé

03 - Peu intéressé

04 - Pas du tout intéressé

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

G6.
Sur quoi ont porté principalement les formations des travailleurs de production dans la dernière année?

01 - Ouverte : _____

Liste précodée à développer :

98 - *Aucune formation donnée

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

G7.
Quelles sont les deux compétences les plus importantes à développer et à améliorer pour vos employés de production?

01- Ouverte :_____
*Liste précodée

01 - *Communication et collaboration
02 - *Adaptation au changement
03 - *Jugement critique
04 - *Résolution de problème
05 - *Inclusion et respect de la diversité
06 - *Développement professionnel continu
07 - *Respect de l'environnement
08 - *Éthique
09 - *Autonomie
10 - *Compétences numériques
11 - *Lecture et écriture
12 – *Calcul
13 - *Francisation

98 – Aucune connaissance de base

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

H. Enjeux pouvant affecter les entreprises au point de vue des RH

Transition verte et développement durable

H1.
Depuis les 5 dernières années, votre entreprise a-t-elle dû initier des changements en raison des enjeux concernant la transition verte ?

01 - Oui

02 - Non PAQI1

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre PAQI1

H1A.
Si oui, quelles sont les deux (2) actions principales qui ont été implantées?

Ouverte #1 :_____

Ouverte #2 :_____

98 – *Aucune autre action (ferme l'ouverte #2)

99 - *Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

H1B.
D'ici les dix prochaines années, quels sont les principaux défis que votre entreprise anticipe en matière de transition verte et de développement durable ?

Ouverte :_____

Précodée / *Lire au besoin

01 – *Coûts financiers élevés

02 – *Compétences des employés

03 – *Résistance au changement

04 – *Incertitude réglementaire

05 – *Difficulté à identifier les solutions technologiques adaptées

98 - *Aucun défi en particulier

99 - *Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

Transformation numérique

H2.
Votre entreprise a-t-elle amorcé un virage numérique vers l'industrie 4.0?

01 - Oui, a débuté l'implantation

02 - Oui, planifie l'implantation

03 - Non, mais prévoit amorcer le virage 4.0 d'ici 3 ans

04 - Non, et n'a pas l'intention d'amorcer le virage 4.0 .... PAI1

05 - N'a jamais entendu parler de l'industrie 4.0 ..... PAI1

99 - *Ne sait pas / Préfère ne pas répondre PAI1

H2A.
D'ici les dix prochaines années, quels sont les principaux défis que votre entreprise anticipe en matière de formation de la main-d'œuvre pour réussir sa transformation numérique vers l'industrie 4.0 ?

Ouverte : _____

98 - *Aucun défi en particulier

99 - *Ne sait pas / Préfère ne pas répondre

J. Questions des partenaires

J1.
Parmi la liste suivante, quelles sont les orientations que vous privilégiez en matière de recherche et d'innovation dans les prochaines années pour le secteur des plastiques et composites ? (Deux mentions maximum)

Ouverte :_____

Lire au besoin seulement

01 - Amélioration de l'efficacité des processus de recyclage

02 - Automatisation et robotisation

03 - Développement de matériaux biodégradables ou biosourcés

04 - Développement de nouveaux produits pour diversifier le marché

05 - Développement de marchés pour les plastiques recyclés et les produits issus des procédés de recyclage comme la pyrolyse

06 - Intégration de l'intelligence artificielle dans la production pour optimiser les processus de fabrication, réduire les déchets et améliorer la qualité des produits finis

07 - Mise en forme de matériaux à plus haute valeur ajoutée

08 - Optimisation des recettes de fabrication et des paramètres de mise en forme pour réduire les coûts de production

09 - Qualification et certification des pièces

97 - *Autre orientation. Précisez : _____

98 - *Aucune

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

J2.

Parmi la liste suivante, quels sont les principaux défis que votre entreprise rencontre actuellement en matière de développement et d'innovation ? (Deux mentions maximum)
Ouverte :_____

Lire au besoin seulement

01 - Parc d'équipements vieillissants

02 - Coûts élevés de la recherche et développement ou de l'adaptation technologique

03 - Concurrence accrue et pression sur les prix

04 - Défis liés à la durabilité et à l'écoconception

05 - Limitations dans l'expérimentation de nouveaux matériaux ou procédés

06 - Développement de nouveaux marchés ou segments

07 – Adaptation de la capacité de production aux fluctuations des commandes

07 - Réponse rapide à des devis complexes

08 - Veille technologique et stratégique adéquate

09 - Capacité d'investissement limitée

97 - Autre. Précisez : _____

98 - *Aucun

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

J3.

Certaines ressources existent présentement pour une revalorisation ou le recyclage des pièces en fin de vie ou en chute de production. Parmi les choix suivants, quel est le principal obstacle à la réduction du volume des matières envoyées à l'enfouissement pour votre entreprise ?

01 - Les ressources monétaires pour un projet de recyclage sont limitées

02 - Les coûts pour recycler sont supérieurs aux coûts de la disposition régulière (enfouissement)

03 - La gestion des ressources à l'interne pour exécuter un tri approprié des matières n'est pas disponible

04 - Le manque d'équipements (conteneurs, transports…) nécessaires au recyclage selon les normes de l'industrie

05 - Le manque de connaissances sur les ressources et les programmes de revalorisation et/ou recyclage

97 - Autre obstacle. Précisez : _____

98 - *Aucun

99 - *Ne sait pas/Préfère ne pas répondre

Remerciement

Au nom de PlastiCompétences, Segma Recherche vous remercie de votre précieuse collaboration.
Les résultats seront dévoilés sur le site de PlastiCompétences à la fin de l'automne.

PlastiCompétences

GROUPES DE DISCUSSION VIRTUELS D'ENTREPRISES DU SECTEUR DES PLASTIQUES ET/OU COMPOSITES SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Guide de discussion

INTRODUCTION (5 minutes)

- Présentation de l'animateur (MNP) et de l'assistant (Segma) et du thème de la séance
- Connaître leur opinion, besoins et attentes concernant entre autres la gestion des ressources humaines et le développement des compétences dans l'industrie.
- Mandat confié par PlastiCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites (CSMO), qui exerce sa responsabilité de promouvoir le secteur via le développement des compétences, le soutien associé aux ressources humaines et à la production d'études et leur promotion.
- Ce groupe de discussion s'inscrit dans la démarche consultative, et fait suite à l'enquête réalisée par le biais d'un sondage conduit au cours de l'été 2024.
- Durée de la rencontre : environ 90 minutes
- Composition et déroulement du groupe/limitation de la formule virtuelle pour la fluidité des échanges et la gestion équitable du droit de parole

- Tous les opinions ou commentaires sont les bienvenus, surtout s'ils sont francs, honnêtes et spontanés
- Présence d'observateurs silencieux de PlastiCompétences
- Enregistrement audio-vidéo des échanges (utilisation AI pour la retranscription)
- Assurance de la confidentialité/aucune donnée nominale/enregistrement sera détruit après la production du rapport.
- Acceptation des conditions par les participants

1. PROFIL DE PRODUCTION (SOUS FORME DE TOUR DE TABLE RAPIDE – BRISE-GLACE)

Présentation sommaire des participants (Rôle, expérience, etc.) et de leur entreprise (région, fabrication ou transformation de plastiques/composites, type de produits, nombre d'employés, nombre d'années d'opération, régions d'activité, etc.)

2. MAIN-D'ŒUVRE ET RECRUTEMENT (profil des personnes embauchées à la production, travailleurs spécialisés et non-spécialisés)

Main d'oeuvre

Selon nos données préliminaires, le nombre d'employés de production restera sable ou augmentera un peu d'ici 3 ans :

- De manière générale, le nombre de postes à combler au sein de votre entreprise est-il stable ou a-t-il crû au cours des 3 dernières années ?
- Quelle est la tendance observée au cours de la dernière année ?

- Cette tendance vous semble-t-elle spécifique à votre entreprise ou est-elle généralisée à votre secteur d'activité (compétiteurs) ou encore à votre région ?
- Cette réalité s'applique-t-elle davantage aux poste spécialisés ou non spécialisés ?
- Selon vous, à quoi ressemblera la distribution des postes d'ici 5 à 10 ans ?
    - Croissance du nombre d'employés oui ou non ?
    - Croissance des postes à combler oui ou non ?
    - Changement dans les types de postes ?

Travailleurs spécialisés

75 % des répondants au sondage ont mentionné qu'il était difficile de recruter les travailleurs spécialisés.

- Quelles sont les difficultés rencontrées dans le recrutement des travailleurs spécialisés ?
- Pour les postes spécialisés, les employés recrutés ont-ils les formations requises ?
- Ont-ils l'expérience dans le secteur plastiques et composites ou est-ce que leur expérience provient d'autre secteur manufacturier ou encore d'un secteur autre que le secteur manufacturier ?

Travailleurs non-spécialisés

- Pour les postes non-spécialisés, les employés recrutés détiennent-ils les formations requises ?
- Ont-ils l'expérience dans le secteur plastiques et composites ou leur expérience provient-elle d'autre secteur manufacturier ou encore d'un secteur autre que le secteur manufacturier ?
- Compte tenu de ce contexte, quels sont vos défis en matière de recrutement et votre capacité à recruter des profils ayant les formations, compétences ou expériences requises ?
- Nos données préliminaires nous indiquent un très haut niveau de travailleurs non-spécialisés (au-delà de 80% des personnes recrutées) étaient des travailleurs non-formés.
- Quels sont vos défis, et vos besoins prioritaires en matière de formation pour assurer l'intégration efficace des travailleurs non-spécialisés embauchés ?

- Quelles initiatives en matière de formation ou de gestion des RH pourraient avoir un impact significatif pour renverser cette tendance ?

Mode de recrutement

- Quels sont les modes de recrutement efficaces pour combler les postes ?
- Quels sont les modes qui génèrent des candidatures alignées sur les besoins?

3. IMPACT DES CHANGEMENTS DANS LE SECTEUR

- **Changements technologiques (virage numérique industrie 4.0)**

  55% des répondants au sondage ont mentionné avoir soit amorcé le virage numérique ou encore comptent démarrer le virage numérique de leur entreprise (proportion 50/50). Fait intéressant, les répondants estiment dans une proportion de 80% que les postes de productions n'ont pas été impactés de manière significative par les changements apportés par le virage numérique.

  - Partagez-vous cet avis ?
  - Prévoyez-vous des ajustements dans les types de postes existants à combler dans le contexte du virage numérique de l'économie québécoise ?
  - Envisagez-vous la création de nouveaux postes stratégiques dans les prochaines années ?

- D’ici les dix prochaines années, quels sont les principaux défis que votre entreprise anticipe en matière de formation de la main-d’œuvre pour réussir sa transformation numérique vers l’industrie 4.0 (Rétention des employés, succès dans le développement des compétences requises, attraction de nouveaux employés qualifiés) ?

- Plus spécifiquement, de quel soutien votre entreprise aura-t-elle besoin en matière de gestion et développement des ressources humaines pour réussir sa transformation numérique vers l’industrie 4.0 ?

- **Transition verte et développement durable**

Lorsque questionnés sur les thèmes de la transition verte et du développement durable, près de 25% des répondants ont mentionné être préoccupés par l’incertitude réglementaire et la résistance aux changements (14%).

- Quelles sont vos préoccupations à ce sujet?
- Quel impact entrevoyez-vous dans la gestion de vos ressources humaines, notamment en matière de recrutement et dans le développement des compétences au sein de votre entreprise dans un contexte de transition verte ?

- **Équité et diversité / éloignement du marché du travail**

Le sondage nous a permis de constater une augmentation depuis 2021 dans le recrutement de personnes immigrantes, des femmes, de personnes âgées de 64 ans + et des personnes handicapées. Lorsque questionnés sur l’avenir, près de 60% des répondants ont l’intention de recruter dans les prochaines années des d’employés auprès des clientèles traditionnellement éloignées du marché du travail comme les femmes et les personnes issues de la diversité ?

- En quelques mots, quelles sont les conditions de succès dans l’attraction d’une main-d’œuvre plus diversifiée, notamment les femmes et les personnes issues de la diversité ? (Creuser s’il y a des pistes de réflexion par rapport aux freins potentiels? Plus que les conditions de succès…)

4. RESSOURCES HUMAINES

- Quels seront vos plus grands défis en matière de gestion des ressources humaines d'ici 3 ans ? (Au besoin revenir sur des éléments clés mentionnés et mettre l'accent sur les besoins et les conditions gagnantes (soutien, formation et autres initiatives de PlastiCompétences)

- En quoi l'amélioration de vos pratiques en matière de gestion des ressources humaines est une priorité pour votre entreprise?

- Quelle(s) stratégie(s) utilisez-vous pour pallier vos problèmes de rétention dans les postes de production ?

- Quelles pratiques avez-vous mis en place pour assurer la transmission d'expertise au sein de votre entreprise ?

5. FORMATION

Nous allons maintenant aborder les activités de formation continue et de développement des compétences, excluant la formation liée à l'entrainement à la tâche en début d'emploi.

- **Obstacles**
- **Modes de formation privilégiés**
- **Développement de nouvelles compétences**

    - Quels obstacles limitent la formation et développement des compétences, et pour quel type de poste spécifiquement ?
    - Quels sont les postes de production qui ont reçu de la formation en 2023 ?
    - Quel besoin en matière de formation n'est pas encore comblé ou abordé de manière efficace?

- Quelles seront les compétences les plus importantes à développer dans les prochaines années pour rester compétitif, permettre à l'entreprise de réussir son virage numérique et le virage vert avec succès ?
- Considérez-vous la requalification comme un élément clé de la performance future des entreprises du secteur de la plasturgie et des composites ?

6. PlastiCompétences

- Quels sont les services ou outils proposés par PlastiCompétences qui soutiennent le mieux votre entreprises, pourquoi ?
    i. Qu'est-ce qui fonctionne bien ?
    ii. Qu'est-ce qui pourrait être proposé ou fait différemment ?
    iii. Qu'est-ce qui n'est pas encore disponible mais pourrait grandement soutenir votre entreprise en matière de gestion des RH et de formation et de développement des compétences.

- Qu'est-ce que PlastiCompétences et ses partenaires pourraient faire pour aider les entreprises comme la vôtre sur le plan du développement des compétences et de l'information sur le marché du travail ?

CONCLUSION

Avant de terminer, est-ce que certains d'entre vous auraient des commentaires à ajouter sur les thèmes de notre discussion ?

Merci de votre participation. Elle va contribuer à orienter le travail de PlastiCompétences pour lui permettre de mieux accompagner les entreprises de votre industrie.