



DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN D'OEUVRE 2021

Industrie québécoise des
plastiques et 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 Recherche sur les Systèmes Polymères et Composites à Haute Performance (CREPEC);
- Le Centre de développement des composites du Québec (CDCQ).

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 par la firme de recherche SOM et leur équipe de travail composée de Vincent Bouchard, Sophie Gourdeau-Guay et Joanie Mercier. Marie-Hélène Hamelin, chargée de projet chez PlastiCompétences a chapeauté ce projet et révisé le contenu du diagnostic.



Avec la participation financière de



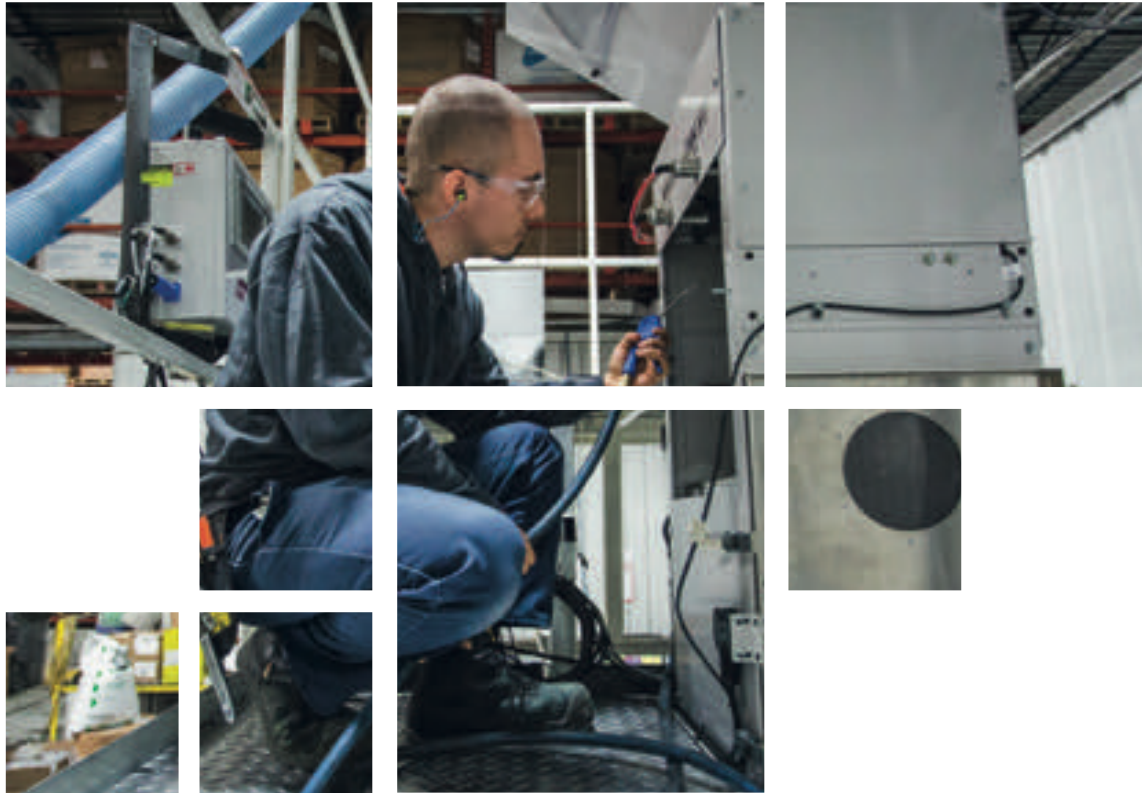
TABLE DES MATIÈRES

04	Contexte, objectifs et méthodologie abrégée
10	Faits saillants
15	Performance de l'industrie
18	Chapitre 1 : Portrait de l'industrie
32	Chapitre 2 : Indicateurs économiques et financiers
43	Chapitre 3 : Commerce international
49	Chapitre 4 : Développement durable
52	Chapitre 5 : Portrait de la main-d'œuvre
66	Chapitre 6 : Recrutement
83	Chapitre 7 : Formation
95	Chapitre 8 : Rétention
110	Chapitre 9 : Enjeux et changements de l'industrie
117	Chapitre 10 : Questions des partenaires
121	Conclusions et recommandations

ANNEXES

1. Questionnaires
2. Tableaux de données secondaires
3. Graphiques complémentaires (sondage)
4. Tableaux statistiques détaillés (sous pli séparé)

CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE ABRÉGÉE

OBJECTIFS

Les principaux objectifs de la présente démarche sont de :

1. Mettre à jour le portrait de l'industrie et de la main-d'œuvre;
2. Documenter les enjeux et les besoins de l'industrie;
3. Identifier les tendances et les perspectives d'avenir de l'industrie des plastiques;
4. Comparer les perceptions des employeurs à celles des travailleurs;
5. Identifier certaines activités pour les plans d'action à venir pour les trois années subséquentes;
6. Obtenir des données distinctes de l'industrie du caoutchouc et présenter distinctement des données relatives aux plastiques et aux composites.



MÉTHODOLOGIE SOMMAIRE



STATISTIQUES PUBLIQUES

- Emploi-Québec
- Guichet-Emplois
- Industrie Canada
- Institut de la statistique du Québec
- Ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI)
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au Québec (MTESS)
- Statistique Canada



SONDAGE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Nombre d'entrevues
complétées : 130



SONDAGE WEB AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

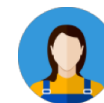
Nombre d'entrevues
complétées : 86



ENTREVUES INDIVIDUELLES AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Nombre d'entrevues
complétées : 8

MÉTHODOLOGIE QUANTITATIVE



	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).	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).
Échantillonnage	130 répondants répartis dans les sous-secteurs suivants : • Plastiques : 93 entreprises ; • Composites : 28 entreprises ; • Plastiques et composites : 9 entreprises. La liste des employeurs contactés afin de construire l'échantillon a été fournie par PlastiCompétences.	86 répondants. Le questionnaire était d'abord envoyé aux employeurs, lesquels devaient réacheminer le lien à leurs employés. PlastiCompétences a aussi diffusé le lien sur ses diverses plateformes.
Collectes	• Sondage téléphonique réalisé du 9 septembre au 5 octobre 2021. • Taux de réponse : 34,2 %.	• Sondage web réalisé du 15 septembre au 12 octobre 2021. • Taux de réponse : le sondage a été acheminé aux travailleurs par les employeurs. Il est donc impossible de calculer le taux de réponse.
Pondération	Les données ont été pondérées pour s'assurer d'une bonne représentativité en fonction de la taille des établissements.	Les données ont été pondérées pour s'assurer d'une bonne représentativité en fonction de la taille des établissements.
Marges d'erreur	La marge d'erreur maximale pour l'ensemble des répondants est de 8,0 % (au niveau de confiance de 95 %). Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.	La marge d'erreur maximale pour l'ensemble des répondants est de 10,9 % (au niveau de confiance de 95 %). Elle augmente toutefois pour les sous-groupes de l'échantillon.

Notes

Les résultats des employeurs  et des travailleurs  sont illustrés à l'aide de ces icônes.

Pour obtenir de l'information concernant le niveau de maturité numérique de la main-d'œuvre des entreprises, il faudra se référer à l'étude ABF qui sera disponible en janvier 2022.

Sauf exception, les données secondaires présentées datent de 2016 ou après. Afin d'obtenir la comparaison des années antérieures, il faut se référer aux anciens diagnostics sectoriels.

MÉTHODOLOGIE QUALITATIVE



MÉTHODE DE COLLECTE DES DONNÉES

8 entrevues individuelles ont eu lieu auprès d'employeurs d'entreprises québécoises œuvrant dans l'industrie des plastiques et des composites, qu'elles soient spécialisées en fabrication de produits en plastique seulement (2), en composites seulement (1), les deux à parts égales (1) ou majoritairement en plastique (4).



RECRUTEMENT DES PARTICIPANTS

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



DÉROULEMENT DES ENTREVUES

Les entrevues ont été réalisées à l'aide d'un guide d'entrevue adapté à l'interlocuteur.
Les entrevues ont eu lieu du 30 septembre au 8 octobre 2021.



LIMITES DES ENTREVUES EN PROFONDEUR

Les entrevues individuelles visent à approfondir et expliquer certains résultats de la recherche de données secondaires et du sondage téléphonique, de même qu'à compléter des informations n'ayant pas été sondées dans le questionnaire. En raison du nombre de répondants et du caractère qualitatif de cette démarche, il n'a pas été possible d'extrapoler les résultats de ces entrevues à l'ensemble de l'échantillon.

PICTOGRAMMES UTILISÉS DANS LE RAPPORT

Repérez les pictogrammes suivants afin d'identifier rapidement la provenance des informations. Ceux-ci se retrouvent au coin droit des pages.



Données secondaires ou statistiques publiques pouvant être de nature quantitative ou qualitative



Sondage téléphonique auprès des employeurs (n : 130)



Sondage web auprès des employés (n : 86)



Entrevues individuelles auprès des employeurs (n : 8)



Les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique sont incluses (SCIAN 326196).



Les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique sont exclues.

LISTE DES ACRONYMES

Ce rapport comporte certains acronymes qu'il convient de définir pour faciliter la lecture. En voici la liste et leur signification.

ABF :	Analyse des besoins de formation
CNP :	Classification nationale des professions
CSMO :	Comité sectoriel de main-d'œuvre
NRP :	Ne répond pas
NSP :	Ne sait pas
PME :	Petites et moyennes entreprises
RH :	Ressources humaines
RMR :	Région métropolitaine de recensement
R&D :	Recherche et développement
SCIAN :	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
TCAM :	Taux de croissance annuel moyen
TI :	Technologies de l'information

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*

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 du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196) ont été exclues des données sur les entreprises du secteur de la fabrication de produits en plastique (SCIAN 3261). Lorsqu'il était impossible de les extraire, une note de bas de page a été ajoutée à cet effet, ainsi que l'icône suivante :



* Le SCIAN 3261 inclut également les entreprises de fabrication de produits en composites. À des fins de simplification des textes et des tableaux, nous utiliserons les termes « plastiques », « industrie des plastiques » ou « industrie de la plasturgie » pour désigner le SCIAN 3261.

FAITS SAILLANTS



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Portrait de l'industrie

- Les 422 entreprises québécoises œuvrant dans le secteur de la fabrication de produits en plastique représentent 28 % du total canadien en 2021, alors qu'elles comptent pour 3,1 % du secteur manufacturier au Québec, une légère diminution par rapport à 2020.
- 70 % des entreprises sondées fabriquent principalement des produits en plastique alors que 23 % se spécialisent en composites (7 % utilisent les deux matières à parts égales).
- En 2021, environ les deux tiers de l'industrie de la fabrication de produits en plastique sont constitués d'entreprises comptant moins de 50 travailleurs (65 %). Les petites entreprises (50 à 99 travailleurs) représentent quant à elles 19 % de cette même industrie au Québec.
- L'industrie comptait un peu plus de 21 000 employés au début de 2021, chaque établissement employant environ 50 travailleurs.
- En moyenne, les entreprises sondées font des affaires depuis une trentaine d'années.
- Près d'une entreprise de l'industrie sur cinq est syndiquée (18 %). Le taux de syndicalisation est estimé quant à lui à 33 % (6 920 sur 21 210 employés), un résultat similaire à celui de 2019 pour le secteur manufacturier au Québec (35 %).

Indicateurs économiques et financiers

- Tant pour le secteur manufacturier que l'industrie des plastiques, le prix des matières premières a fortement varié entre 2016 et 2019 (taux de croissance annuels moyens respectifs de 7,5 % et de 8,4 %).
- En 2020, l'industrie des plastiques accuse un retard en matière de rémunération, de l'ordre de 1 \$ à environ 4 \$ l'heure avec ses pairs du secteur manufacturier québécois.
- À l'échelle canadienne, l'évolution des dépenses en R&D dans l'industrie de la plasturgie se compare favorablement à la situation observée pour le secteur manufacturier dans son ensemble (toujours au Canada), bien qu'elle demeure en faible régression (respectivement -0,5 % et -4,4 %).
- La valeur ajoutée manufacturière par employé de la production pour l'industrie des plastiques connaît une faible augmentation depuis 2016 (croissance annuelle moyenne de 2 % contre 2,5 % pour le secteur manufacturier).
- La productivité au travail a faiblement progressé entre 2016 et 2020 au Québec, tant dans l'industrie des plastiques (1,8 %) que dans le secteur manufacturier (1,9 %).
- La rentabilité de l'industrie des plastiques a reculé au cours de la période (baisse annuelle moyenne de -4,9 %), en vertu d'une croissance des dépenses (6,5 %) plus élevée que celle des revenus (5,8 %).

Commerce international

- Les exportations de l'industrie des plastiques ont progressé de 2 % par année entre 2016 et 2020, un taux de croissance supérieur au secteur manufacturier québécois (1 %).
- La balance commerciale de l'industrie des plastiques représentait 771 millions de dollars à la fin de 2020, soit une légère baisse de 10 millions de dollars par rapport à 2016. Le déclin observé dans le secteur manufacturier québécois est toutefois plus élevé.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Portrait de la main-d'œuvre

- Depuis 2016, le bassin d'employés œuvrant dans l'industrie des plastiques et des composites est en légère croissance (estimation de 19 472 employés en 2016 et de 21 210 en 2021, soit un taux de croissance annuel moyen de 1,7 %).
- La grande majorité des entreprises cherchent à embaucher des travailleurs de production spécialisés avec un diplôme de niveau secondaire ou moins (86 %), tandis que moins de 10 % recrutent des candidats ayant un diplôme de niveau collégial ou universitaire (respectivement 7 % et 3 %).
- Au sein de l'industrie, les journaliers et les opérateurs représentent plus de 40 % des emplois (9 155 emplois), le poste de journalier étant le plus répandu.
- Les postes les plus critiques au chapitre de la production spécialisée du sous-secteur des plastiques sont ceux d'opérateur (29 %), de mécanicien industriel ou d'électromécanicien (29 %), alors que le poste de lamineur s'avère le plus critique pour le sous-secteur des composites.

Recrutement

- Avec plus de 2 200 postes à combler dans l'industrie, le taux de postes vacants se chiffre à 9,4 %, ce qui est beaucoup plus élevé que ce que l'on observe dans l'économie québécoise (5,3 %) et dans le secteur manufacturier (5,6 %).
- Au sein des entreprises de l'industrie, la direction générale (50 %) ou la direction des ressources humaines (35 %) représentent les principaux responsables des ressources humaines.
- Pour les facteurs d'attraction de l'industrie, les employeurs citent principalement le salaire ainsi que les conditions de travail, la diversité des tâches et une passion pour le domaine. Les travailleurs mentionnent, pour leur part, la diversité des tâches, le salaire et les conditions de travail, mais également le travail d'équipe et les possibilités d'avancement.
- La plupart des entreprises considèrent le recrutement des travailleurs de production non spécialisés et spécialisés comme étant difficile (plutôt ou très difficile, 92 % pour ceux n'étant pas spécialisés contre 87 % pour ceux étant spécialisés).
- Les employeurs et les travailleurs s'accordent à dire que la pénurie de main-d'œuvre et les conditions salariales peu avantageuses sont à la source des principales difficultés de recrutement.
- Les postes présentant les plus grandes difficultés de recrutement sont ceux d'opérateur et de journalier dans le sous-secteur des plastiques, tandis que le poste de lamineur pose le plus problème dans le sous-secteur des composites.

Formation

- Concernant la formation continue, elle est assurée par le département des opérations ou de la production pour un peu moins de la moitié des entreprises (47 %), tandis que 14 % n'offrent pas de formation continue à l'interne.
- Pour une entreprise sur cinq (21 %), c'est moins de 1 % de la masse salariale qui est investie en formation ou en développement des compétences du personnel.
- Près de la moitié des travailleurs démontrent un fort intérêt à développer les compétences liées à leur travail (47 %), tandis que les employeurs sous-estiment l'intérêt des employés.
- Parmi les modes de formation utilisés, deux se distinguent : en personne au sein de l'établissement (94 %) et le compagnonnage (74 %). Les travailleurs démontrent toutefois une préférence accrue pour les formations en personne (75 % contre 24 % pour le compagnonnage).
- Selon les employeurs, les formations se donneront principalement en personne en entreprise (73 %) ou grâce au compagnonnage (47 %) au cours des prochaines années.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Rétention

- En 2021, les entreprises de la plasturgie ont composé avec un taux de roulement acceptable de 19 %, un résultat semblable à la moyenne du Baromètre RH 2020 de l'Ordre des CRHA (24 %).
- Lorsque des départs surviennent chez les travailleurs de la production, c'est généralement moins d'un an après l'embauche (60 % des employeurs).
- Près de la moitié des employeurs observent des problèmes de rétention pour les postes de production non spécialisés (45 % contre 17 % chez les travailleurs de production spécialisés).
- D'ici trois ans, une majorité des travailleurs prévoient demeurer dans l'industrie ou chez leur employeur (en accord ou totalement en accord, respectivement 71 % et 70 %).
- Parmi les sources de satisfaction dans un milieu de travail, la majorité des travailleurs mentionnent les conditions de travail ou les avantages sociaux (77 %), et plus spécifiquement le salaire (51 %), dont seulement 12 % des travailleurs se disent satisfaits.

Enjeux et changements de l'industrie

- Pour 83 % des entreprises, le recrutement du personnel sera le principal défi des RH au cours des prochaines années.
- Pour les travailleurs, le recrutement prend autant d'importance que la formation et la rétention (respectivement 47 %, 47 % et 44 %).
- Plus de la moitié des travailleurs estiment que leur poste a évolué considérablement au cours des trois dernières années et qu'il poursuivra cette évolution prochainement (totalement ou plutôt en accord, respectivement 56 % et 52 %).

CONSTATS

TENDANCES SECTORIELLES

1. L'industrie est composée d'entreprises qui sont établies depuis longtemps, une réalité qui peut servir à convaincre des travailleurs à la recherche de stabilité.
2. Au cours de la période évaluée, on observe une hausse des coûts des matières premières ainsi qu'une baisse de la rentabilité.
3. À l'échelle canadienne, la recherche et le développement pour la classe de la fabrication de produits en plastique a légèrement reculé depuis 2016, une tendance qui devra être renversée si l'industrie veut demeurer compétitive.
4. Un déséquilibre existe au sein du bassin de main-d'œuvre : le nombre de travailleurs âgés de 15 à 24 ans est nettement insuffisant comparativement à ceux âgés de 55 ans ou plus pour assurer une relève.
5. L'automatisation devrait être au cœur des priorités des prochaines années pour l'industrie en ce sens qu'elle pourrait aider à la fois à freiner l'impact du coût des matières sur la rentabilité et à limiter l'impact d'une relève qui n'est pas au rendez-vous.

RECRUTEMENT

6. L'industrie doit composer avec 2 225 postes vacants, ce qui représente un taux de postes vacants presque deux fois plus élevé (9,4 %) que celui observé dans le secteur manufacturier en général (5,6 %).
7. Les postes d'opérateur et de journalier représentent les enjeux principaux en matière de recrutement.
8. Les employeurs démontrent une ouverture pour la diversification de leur recrutement par l'entremise d'une main-d'œuvre éligée du marché du travail. Ils auront besoin d'accompagnement pour y arriver.

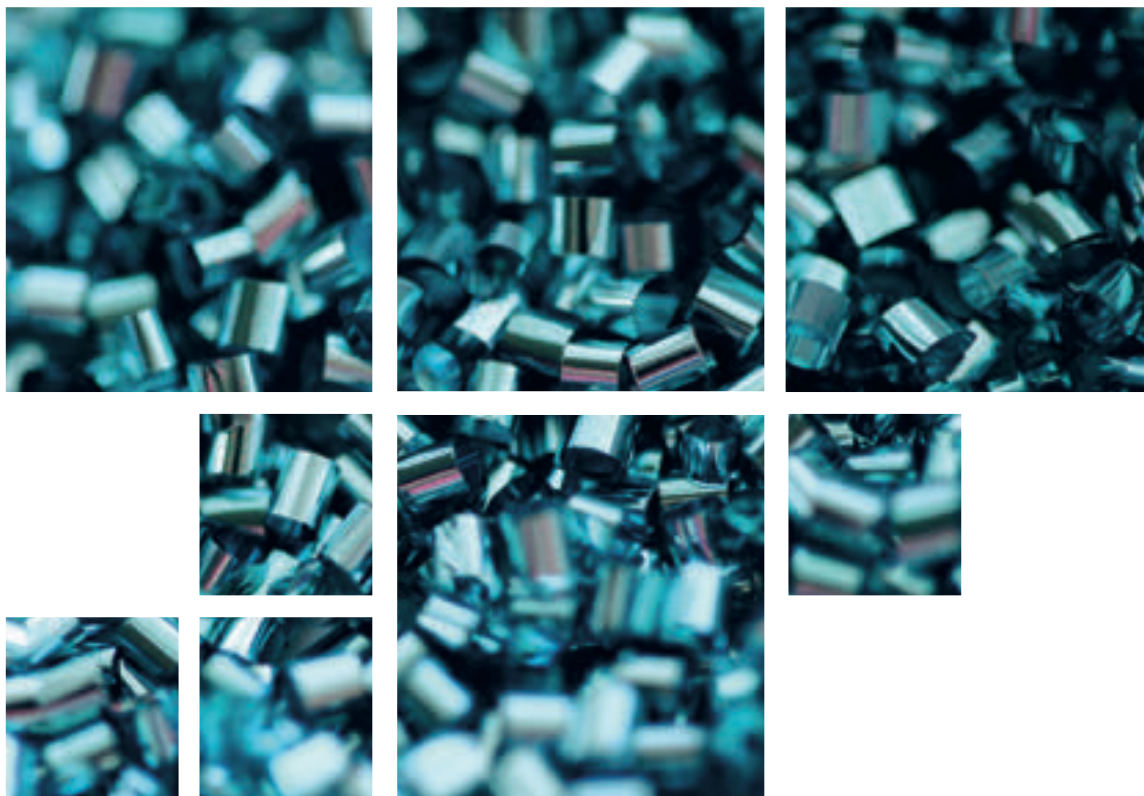
FORMATION

9. L'industrie semble souffrir de lacunes en matière de formation continue. En effet, plusieurs entreprises n'en font pas et celles qui en font sont souvent mal structurées pour être efficaces à ce chapitre (responsabilité de la formation confiée à la haute direction ou aux opérations).
10. Les travailleurs démontrent un intérêt plus grand pour la formation que ce que perçoivent les employeurs. Cet écart de perception aurait avantage à être réduit ou éliminé si l'on souhaite instaurer une véritable culture de formation continue.
11. Le compagnonnage est fréquemment utilisé par les employeurs comme mode de formation, mais n'est pas le favori, peut-être parce qu'il exige plus d'assiduité et de planification par rapport aux autres modes.
12. Malgré la pandémie, il ne semble pas y avoir de migration massive vers les formations en ligne. En effet, les travailleurs ont indiqué une préférence pour des formations en personne.
13. On remarque un consensus des employeurs et des travailleurs quant à l'importance de développer leurs compétences numériques au cours des prochaines années, ce qui sera un atout majeur pour ceux qui avanceront sur le chemin de l'automatisation et de la transformation numérique.

RÉTENTION

14. La rémunération dans l'industrie n'est pas compétitive, ce qui nuit à son attractivité et à la rétention des employés. Une mise à jour s'impose pour plusieurs employeurs, particulièrement dans le contexte de surenchère actuel.
15. L'étude révèle que les conditions de travail et l'autonomie sont des aspects particulièrement importants qui favorisent la rétention. Il faudra y porter une attention particulière.

PERFORMANCE DE L'INDUSTRIE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



PERFORMANCE DE L'INDUSTRIE DEPUIS 2016

SOM s'est inspirée des principaux indicateurs de l'activité manufacturière existant dans le monde pour développer un nouvel indice qui se veut un **indicateur de santé globale des industries (ISGI)**. L'indice ISGI est composé de **15 variables** que l'on peut classer en quatre catégories :

- 1. Main-d'œuvre
- 2. Indicateurs financiers
- 3. Production et innovation
- 4. Commerce international

L'indice mesure l'évolution de l'industrie sur chacune des variables sur une période de quatre ans, en utilisant le système de pointage suivant (dans lequel chaque variable se voit attribuer le même poids) :

	Score
● Croissance	100
● Stabilité	50
● Décroissance	0

L'indice examine l'évolution de l'industrie dans le temps et comporte trois comparaisons :

- Une comparaison des plus récentes données de l'industrie comparativement à 2016 (colonne B)
- Une comparaison avec l'industrie à l'échelle du Canada (colonne C)
- Une comparaison avec le secteur manufacturier québécois (colonne D)

À titre d'exemple, si l'on prend la ligne concernant le nombre d'entreprises (ligne 1 du tableau de la page suivante), voici la signification des codes de couleur pour les colonnes B, C et D :

- Colonne B : le nombre d'entreprises au sein de l'industrie québécoise des plastiques a reculé au cours de la période
- Colonne C : ce recul est toutefois moins prononcé que celui observé à l'échelle du Canada pour la même industrie
- Colonne D : cependant, le recul est à contrecourant comparativement au secteur manufacturier québécois, qui a plutôt gagné des entreprises

Avec un score moyen de 50, l'industrie présente un portrait contrasté sur la période, faisant des gains sur certaines variables, mais subissant des reculs sur d'autres. Lorsque les résultats de la colonne B sont comparés aux résultats de ses pairs (colonnes C et D), le score ISGI global de l'industrie des plastiques au Québec se chiffre à 42, ce qui implique une évolution globale en territoire négatif. Si l'on compare ce résultat à la même industrie, mais à l'échelle du Canada, on voit que les principaux enjeux se situent au chapitre des coûts, de la productivité et de la rentabilité. Même si la consolidation (fusions/acquisitions) peut apporter certains bénéfices pour l'industrie, on considère la baisse du nombre d'établissements physiques comme un aspect négatif aux fins de l'indice ISGI.

PERFORMANCE DE L'INDUSTRIE DEPUIS 2016

Un portrait contrasté

Le portrait global de l'industrie au cours de la période est mitigé. L'industrie a vu ses indicateurs de main-d'œuvre et de productivité progresser, alors que les indicateurs financiers et le commerce international ont plutôt suivi une tendance à la baisse, malgré la croissance des exportations. Globalement, l'industrie ne se compare pas favorablement à ses pairs du reste du Canada ou au secteur manufacturier québécois.



A. Indicateurs		B. Comparaison avec 2016	C. Comparaison avec Plastiques Canada	D. Comparaison avec Manufacturier Québec	E. Score	F. Pages du rapport
1	Nombre d'entreprises	●	●	●	33	19, 21 et 23
2	Nombre de travailleurs	●	●	●	100	55 et 128
3	Rémunération horaire	●	●	●	33	35
4	Revenus	●	●	●	83	41
5	Dépenses	●	●	●	17	41
6	Coût des matières	●	●	●	17	33 et 34
7	Profits (valeur)	●	●	●	0	41
8	Marge bénéficiaire	●	●	●	0	41
9	Valeur ajoutée par employé	●	●	●	33	37
10	Valeur ajoutée par employé de la production	●	●	●	50	37
11	Productivité	●	●	●	50	38
12	Recherche et développement	Non disponible	Non disponible	Non disponible	ND	36
13	Exportations	●	●	●	83	44
14	Importations	●	●	●	17	46
15	Balance commerciale	●	●	●	67	48
Score total		50	39	36	42	-
Catégories d'indicateurs						
1 à 3	Main-d'œuvre	67	67	33	56	-
4 à 8	Indicateurs financiers	20	20	30	23	-
9 à 12	Production et innovation	100	17	17	44	-
13 à 15	Commerce international	33	67	67	56	-

PORTRAIT DE L'INDUSTRIE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

NOMBRE D'ENTREPRISES



Nombre d'établissements par province au Canada (2016-2021)

SECTEUR	PROVINCE OU TERRITOIRE	2016		2017		2018		2019		2020		2021		TCAM
		Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	Nombre	% du Canada	
Manufacturier (31-33)	Ontario	20 182	40 %	20 052	40 %	20 383	40 %	20 385	39 %	20 198	39 %	19 702	39 %	-0,5 %
	Québec	13 218	26 %	13 256	26 %	13 570	26 %	13 700	27 %	13 602	27 %	13 561	27 %	0,5 %
	Colombie-Britannique	7 268	14 %	7 232	14 %	7 377	14 %	7 456	14 %	7 455	15 %	7 357	15 %	0,2 %
	Région des Prairies	7 603	15 %	7 358	15 %	7 400	14 %	7 442	14 %	7 311	14 %	7 203	14 %	-1,1 %
	Région de l'Atlantique	2492	5 %	2491	5 %	2555	5 %	2614	5 %	2558	5 %	2505	5 %	0,1 %
	Territoires	54	0,1 %	53	0,1 %	53	0,1 %	56	0,1 %	55	0,1 %	57	0,3 %	1,1 %
	Canada	50 817	100 %	50 442	100 %	51 338	100 %	51 653	100 %	51 179	100 %	50 385	100 %	-0,2 %
Plastiques (3261)	Ontario	747	46 %	722	46 %	736	46 %	734	46 %	726	47 %	718	47 %	-0,8 %
	Québec	440	27 %	442	28 %	444	28 %	456	29 %	429	28 %	422	28 %	-0,8 %
	Colombie-Britannique	173	11 %	174	11 %	166	10 %	165	10 %	159	10 %	165	11 %	-0,9 %
	Région des Prairies	219	13 %	191	12 %	196	12 %	187	12 %	170	11 %	164	11 %	-5,6 %
	Région de l'Atlantique	48	3 %	53	3 %	55	3 %	45	3 %	44	3 %	41	3 %	-3,1 %
	Territoires	2	0,1 %	2	0,1 %	2	0,1 %	2	0,1 %	2	0,1 %	2	0,1 %	0,0 %
	Canada	1 629	100 %	1 584	100 %	1 599	100 %	1 589	100 %	1 530	100 %	1 512	100 %	-1,5 %

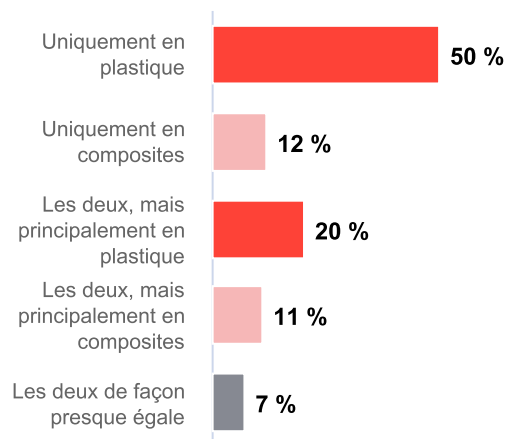
Tendance à la baisse du nombre d'entreprises

Par rapport à 2016, le nombre d'entreprises est à la baisse partout au Canada, bien que la baisse soit moins marquée au Québec. À l'instar du diagnostic précédent, les 422 entreprises québécoises de fabrication de produits en plastique représentent 28 % du total canadien en 2021 et 3,1 % de l'ensemble du secteur manufacturier au Québec, une légère diminution par rapport à 2020.

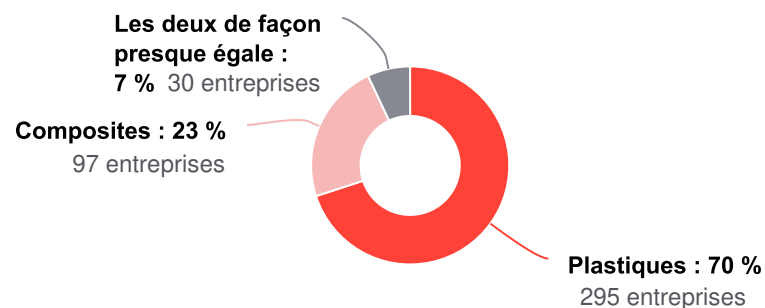
RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SOUS-SECTEUR (2021)



Répartition des entreprises selon le type de produits fabriqués



Répartition des entreprises selon les secteurs de l'industrie



Dans ce rapport, les résultats seront généralement présentés sur l'ensemble des répondants (n : 130) et selon les sous-secteurs de l'industrie : plastiques (n : 93) et composites (n : 28). 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 : 9)

Majoritairement des entreprises qui fabriquent des produits en plastique

Sept entreprises sur dix fabriquent principalement des produits en plastique (70 %) tandis que près du quart d'entre elles fabriquent principalement des produits en composites (23 %). La majorité des entreprises du sous-secteur plastiques se concentrent sur la fabrication de produits en plastique alors que du côté des composites, la production est beaucoup plus partagée entre plastiques et composites. Au sein du bassin d'entreprises qui fabriquent des produits de plastique ou composites (38 % : 20 % + 11 % + 7 %), il est possible que les travailleurs de production doivent faire preuve de plus de polyvalence, ce qui nécessite plus de formation.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SOUS-SECTEUR



Répartition des entreprises du secteur de la fabrication de produits en plastique par sous-secteur SCIAN (2016 et 2021)

SOUS-SECTEUR	QUÉBEC	2016			2020			2021			TCAM
	DESCRIPTION	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	Nombre	%	% du Canada	
32611	Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique	78	18 %	35 %	73	17 %	33 %	71	17 %	32 %	-1,9 %
32619	Fabrication d'autres produits en plastique	277	63 %	29 %	270	63 %	30 %	270	64 %	30 %	-0,5 %
326198	Fabrication de tous les autres produits en plastique	242	55 %	30 %	239	56 %	31 %	240	57 %	32 %	-0,2 %
3261	Fabrication de produits en plastique	440	--	27 %	429	--	28 %	422	--	28 %	-0,8 %
31-33	Manufacturier	13 218	--	26 %	13 602	--	27 %	13 561	--	27 %	0,5 %

Quatre entreprises sur cinq se regroupent au sein de deux classes

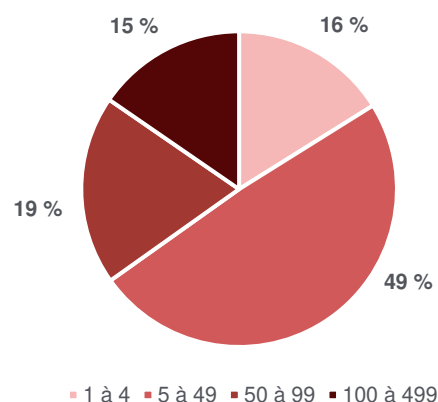
La classe Fabrication d'autres produits en plastique (32619, qui inclut les composites) représente 64 % des établissements de l'industrie des plastiques au Québec, ce qui en fait un bassin d'entreprises névralgique au sein de l'industrie.

La deuxième classe en importance est celle de la Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique (32611), qui représente 17 % des établissements de l'industrie des plastiques au Québec.

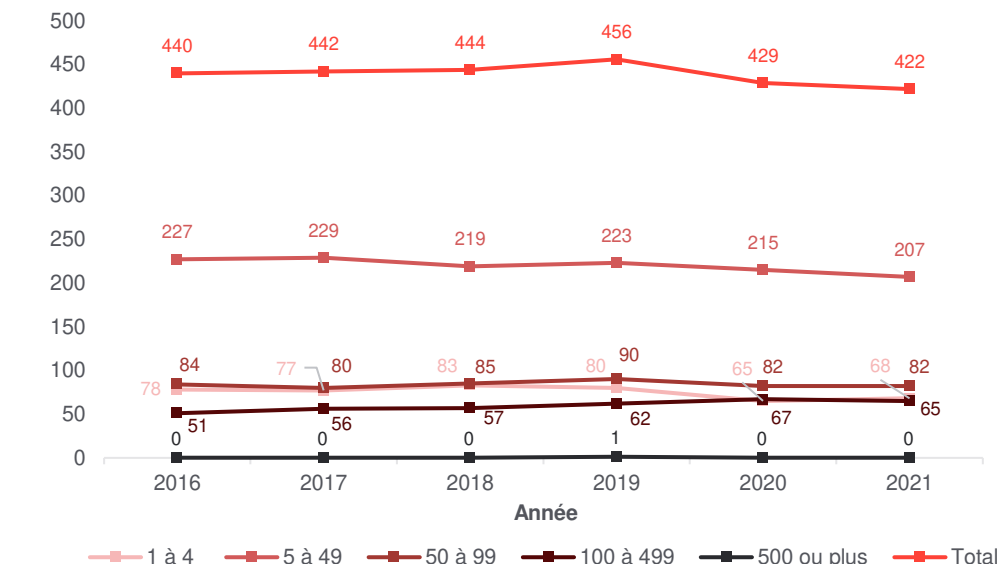
À l'instar de l'industrie en général, on observe une baisse du nombre d'établissements dans ces deux classes depuis les cinq dernières années (baisses annuelles respectives de -1,9 % et -0,5 %).

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE

Répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2021)



Évolution de la répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2016 à 2021)



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

En 2021, environ les deux tiers de l'industrie de la fabrication de produits en plastique étaient composés de micro ou très petites entreprises (1 à 49 travailleurs, 65 %). Les petites entreprises (50 à 99 travailleurs) représentent quant à elles 19 % de l'industrie au Québec.

La structure de l'industrie desservie par PlastiCompétences (portes et fenêtres exclues) a évolué au cours de la période, avec un gain de près de 15 entreprises de taille moyenne. En effet, le nombre d'entreprises de taille moyenne (100 à 499 travailleurs) a progressé à un rythme annuel moyen de 5 % à l'échelle du Québec. Comme le nombre d'établissements total a suivi une tendance à la baisse (pendant que le nombre d'employés poursuivait sa croissance), la croissance des entreprises de taille moyenne est peut-être le signe d'une consolidation (fusions ou acquisitions) au sein de l'industrie (moins d'établissements au profit de plus gros établissements). Cela peut contribuer, à terme, à une meilleure compétitivité de ces entreprises grâce à la réalisation d'économies d'échelle.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE



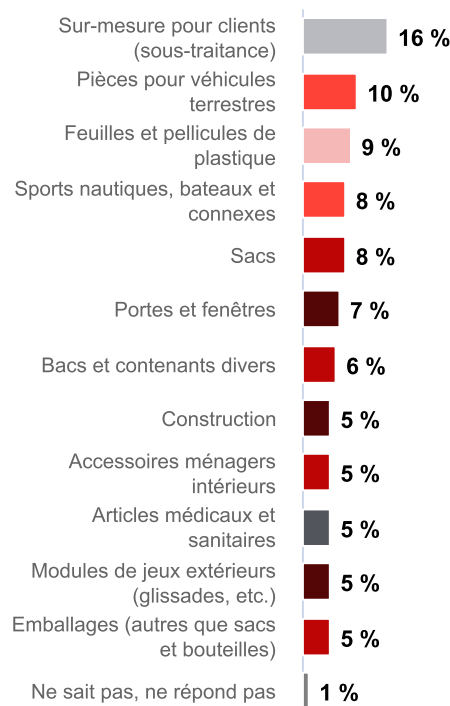
Répartition des entreprises selon le nombre de travailleurs au Québec (2016-2021)

TAILLE DE L'ENTREPRISE	SECTEUR	2016			2017			2018			2019			2020			2021			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)	4 332	33 %	25 %	4 239	32 %	25 %	4 371	32 %	25 %	4 415	32 %	25 %	4 387	32 %	25 %	4 421	33 %	25 %	0,4 %
	Plastiques (3261)	78	18 %	24 %	77	17 %	25 %	83	19 %	24 %	80	18 %	24 %	65	15 %	22 %	68	16 %	23 %	-2,7 %
Très petite 5 à 49 travailleurs	Manufacturier (31-33)	6 906	52 %	26 %	7 008	53 %	27 %	7 106	52 %	27 %	7 148	52 %	27 %	7 114	52 %	27 %	7 081	52 %	27 %	0,5 %
	Plastiques (3261)	227	52 %	26 %	229	52 %	27 %	219	49 %	27 %	223	49 %	27 %	215	50 %	27 %	207	49 %	26 %	-1,8 %
Petite 50 à 99 travailleurs	Manufacturier (31-33)	1 058	8 %	30 %	1 060	8 %	30 %	1 092	8 %	30 %	1 086	8 %	30 %	1 062	8 %	30 %	1 060	8 %	31 %	0,0 %
	Plastiques (3261)	84	19 %	35 %	80	18 %	33 %	85	19 %	37 %	90	20 %	40 %	82	19 %	38 %	82	19 %	39 %	-0,5 %
Moyenne 100 à 499 travailleurs	Manufacturier (31-33)	850	6 %	27 %	876	7 %	28 %	924	7 %	28 %	963	7 %	29 %	955	7 %	30 %	916	7 %	29 %	1,5 %
	Plastiques (3261)	51	12 %	28 %	56	13 %	30 %	57	13 %	29 %	62	14 %	29 %	67	16 %	32 %	65	15 %	32 %	5,0 %
Grande 500 travailleurs ou plus	Manufacturier (31-33)	72	1 %	25 %	73	1 %	25 %	77	1 %	26 %	88	1 %	28 %	84	1 %	28 %	83	1 %	27 %	2,9 %
	Plastiques (3261)	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	1	0,2 %	12,5 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	--
Total	Manufacturier (31-33)	13 218	100 %	26 %	13 256	100 %	26 %	13 570	100 %	26 %	13 700	100 %	27 %	13 602	100 %	27 %	13 561	100 %	27 %	0,5 %
	Plastiques (3261)	440	100 %	27 %	442	100 %	28 %	444	100 %	28 %	456	100 %	29 %	429	100 %	28 %	422	100 %	28 %	-0,8 %

PRINCIPAUX PRODUITS FABRIQUÉS



Principaux produits fabriqués par les entreprises Ensemble n : 130



Biens de consommation, emballages et produits utilisés pour la construction

Environ une entreprise sur trois produit des biens de consommation ou des emballages (ex. sacs, bacs, contenants, accessoires ménagers intérieurs, etc.). Le quart fabrique des produits servant au secteur de la construction (ex. portes, fenêtres, modules de jeux extérieurs, etc.). Les entreprises œuvrant principalement dans les plastiques fabriquent davantage de biens de consommation ou des emballages. Les entreprises du secteur des composites se caractérisent par la fabrication de produits utilisés pour le secteur du transport ou des loisirs nautiques (ex. pièces pour véhicules terrestres, bateaux, aviation, etc.).

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux types de produits sont :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Biens de consommation ou emballages	32 %	38 %	14 %
Construction	28 %	24 %	38 %
Fournitures industrielles	19 %	22 %	8 %
Transport et loisirs nautiques	19 %	12 %	44 %
Médical ou sanitaire	5 %	7 %	0 %
Autres	24 %	24 %	23 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (> 4 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Note : quelques entreprises fabriquant des profilés de portes et fenêtres, qui sont classées dans un code SCIAN autre que 326196, ont participé au sondage (voir graphique ci-dessus).

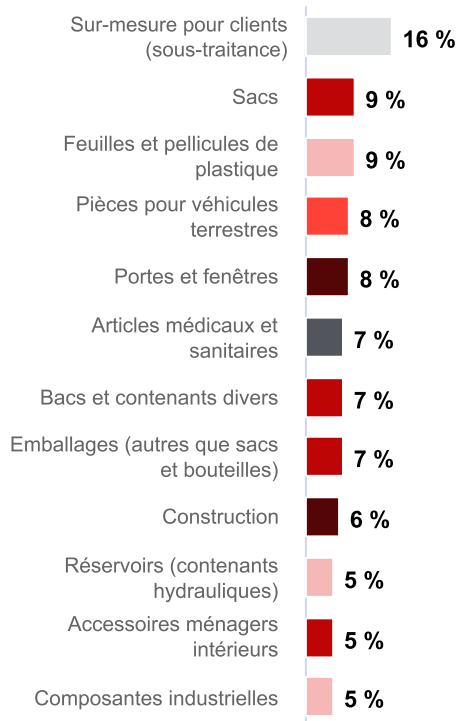
Source : sondage téléphonique SOM 2021. A3a Quels sont les deux principaux produits en plastique ou en composites que vous fabriquez? Plusieurs mentions possibles.

PRINCIPAUX PRODUITS FABRIQUÉS

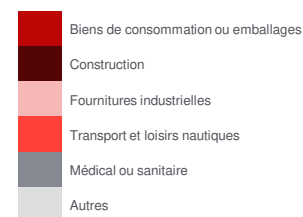
Principaux produits fabriqués par les entreprises



Plastiques n : 93



Composites n : 28



Note : seules les principales réponses sont présentées dans les graphiques (< 4 %).

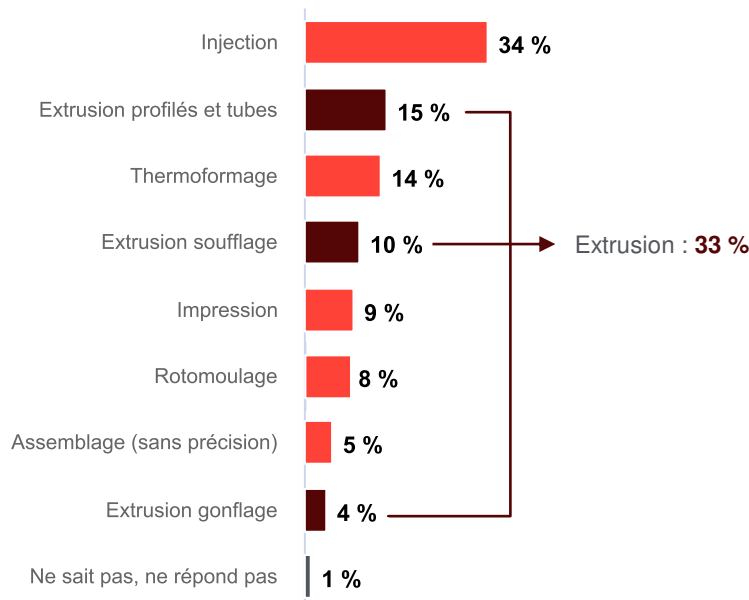
Note : quelques entreprises fabriquant des profilés de portes et fenêtres, qui sont classées dans un code SCIAN autre que 326196, ont participé au sondage (voir graphique ci-dessus).

Source : sondage téléphonique SOM 2021. A3a Quels sont les deux principaux produits en plastique ou en composites que vous fabriquez? Plusieurs mentions possibles.

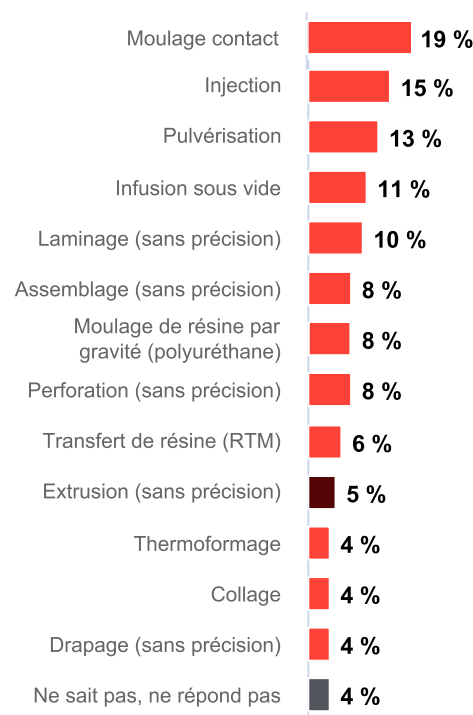
PRINCIPAUX PROCÉDÉS DE TRANSFORMATION UTILISÉS

Principaux procédés de fabrication utilisés par les entreprises

Plastiques n : 93



Composites n : 28



L'injection, procédé répandu dans les deux sous-secteurs

Le sous-secteur du plastique se caractérise principalement par l'utilisation des procédés d'injection (34 %) et d'extrusion (33 %). Pour le sous-secteur des composites, les procédés de moulage contact (19 %) ainsi que l'injection (15 %) et la tâche de découpage (19 %) sont les plus répandus.

Note : seules les principales réponses sont présentées dans les graphiques (< 3 %). À la demande de PlastiCompétences, SOM a retiré la réponse « Découpage » citée par 21 % des répondants du sous-secteur des plastiques et 19 % des répondants du sous-secteur des composites, car il s'agit plutôt d'une tâche et non d'un procédé.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. A2Pa Quels sont les deux principaux procédés de transformation utilisés dans votre entreprise? Plusieurs mentions possibles.

MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES



Répartition des entreprises selon leur masse salariale

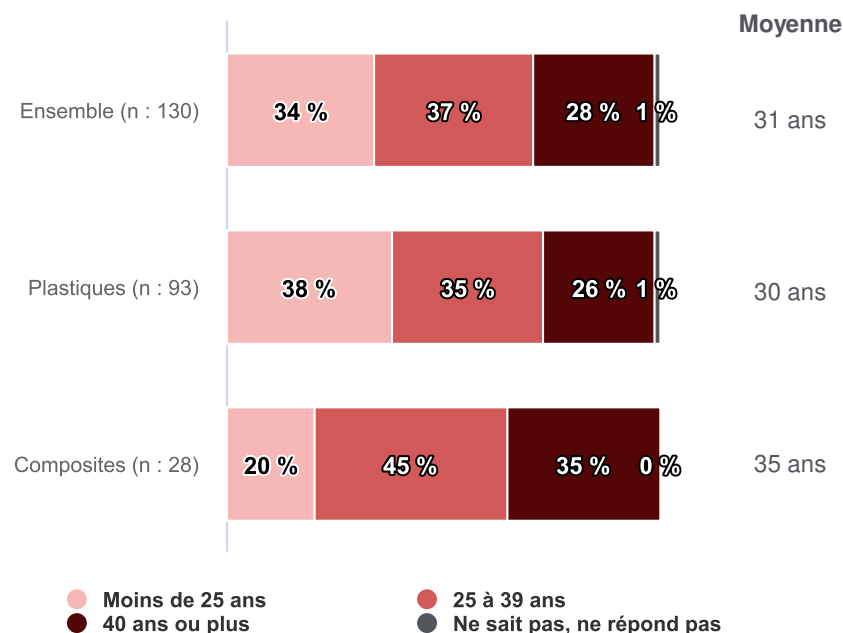
		Plastiques n : 93	Composites n : 28	Nombre d'entreprises
Moins de 250 000 \$	25 %	23 %	35 %	105
250 000 \$ à 500 000 \$	15 %	17 %	11 %	63
500 000 \$ à 1 million \$	16 %	14 %	20 %	68
1 à 2 millions \$	18 %	18 %	16 %	76
Plus de 2 millions \$	25 %	26 %	18 %	106
Ne sait pas, ne répond pas	1 %	2 %	0 %	4

La majorité des entreprises ont une masse salariale inférieure à 1 million de \$, ce qui est semblable à ce qui a été mesuré en 2018, lors du dernier diagnostic sectoriel.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LE NOMBRE D'ANNÉES DANS LES AFFAIRES



Répartition des entreprises selon le nombre d'années dans les affaires



Des entreprises bien implantées

En moyenne, les entreprises font des affaires depuis une trentaine d'années. Celles qui emploient plus de 50 travailleurs sont généralement implantées depuis plus longtemps (50 à 99 travailleurs : moyenne de 37 ans; 100 travailleurs ou plus : moyenne de 41 ans). À titre comparatif, des références pour l'ensemble des entreprises québécoises ont été publiées en 2017. L'âge moyen des PME québécoises se chiffrait à 17 ans, ce qui est bien en deçà de ce qui est mesuré cette année pour l'industrie des plastiques et des composites. Dans une économie en constante évolution, une industrie avec des entreprises pérennes peut certainement constituer un atout de taille pour attirer des travailleurs à la recherche de stabilité.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES RÉPONDANTES PAR RÉGION ADMINISTRATIVE

Répartition des entreprises répondantes par région administrative

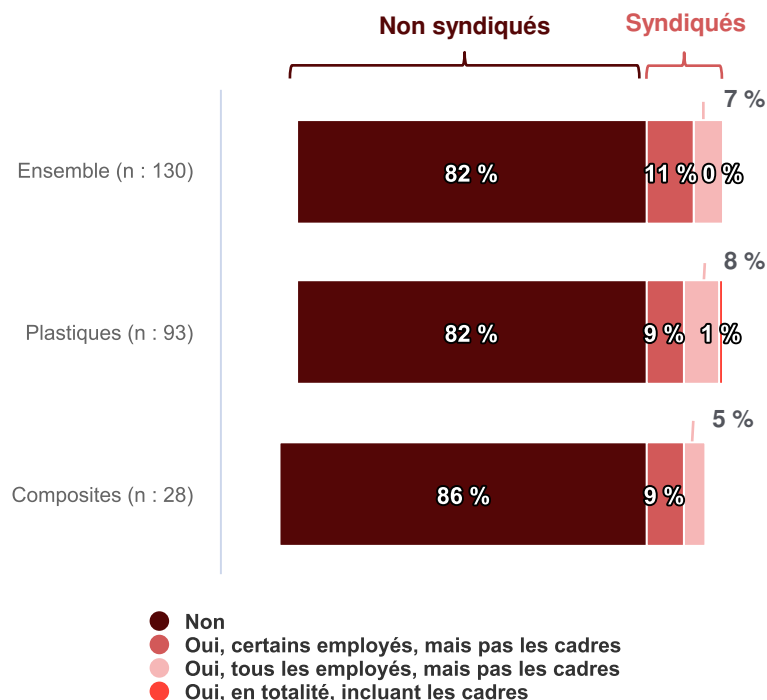
		Plastiques n : 93	Composites n : 28
12 - Chaudière-Appalaches	15 %	17 %	14 %
16 - Montérégie	15 %	14 %	16 %
06 - Montréal	12 %	13 %	6 %
03 - Capitale-Nationale	10 %	9 %	13 %
05 - Estrie	9 %	11 %	5 %
17 - Centre-du-Québec	8 %	8 %	6 %
13 - Laval	8 %	9 %	6 %
15 - Laurentides	6 %	4 %	9 %
14 - Lanaudière	6 %	7 %	5 %
04 - Mauricie	5 %	4 %	8 %
01 - Bas-Saint-Laurent	3 %	2 %	4 %
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2 %	1 %	4 %
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	1 %	0 %	4 %
07 - Outaouais	0 %	1 %	0 %
08 - Abitibi-Témiscamingue	0 %	0 %	0 %
09 - Côte-Nord	0 %	0 %	0 %
10 - Nord-du-Québec	0 %	0 %	0 %

Une concentration similaire au secteur manufacturier en général

À l'instar de ce que l'on observe dans le secteur manufacturier en général, les trois principales régions représentées dans le cadre du sondage sont Montréal, la Montérégie et Chaudière-Appalaches. Dans le cas de Chaudière-Appalaches, si la proportion d'établissements estimée grâce au sondage reflète fidèlement la réalité (l'estimation dépend du taux de réponse), cela en fait une région particulièrement importante pour l'industrie par rapport à son importance manufacturière globale (15 % contre 8 %). Le même constat est vrai pour l'Estrie (9 % contre 5 %).

SYNDICALISATION DES EMPLOYÉS

Syndicalisation des employés des entreprises



Taux de syndicalisation estimé des employés de l'industrie



Syndicalisation des employés de l'entreprise	Proportion estimée des employés syndiqués	Nombre d'employés syndiqués	Nombre d'entreprises
Non syndiquée	0 %	0	344
Oui, certains employés mais pas les cadres	75 %	4 430	45
Oui, tous les employés mais pas les cadres	90 %	2 380	31
Oui, en totalité	100 %	110	2
Total	33 %	6 920	422

Le tiers des employés seraient syndiqués

Près d'une entreprise sur cinq est syndiquée (18 %). On estime à 33 % le taux de syndicalisation (6 920 sur 21 210 employés, 33 %), ce qui est similaire à ce qu'on observait en 2019 pour le secteur de la fabrication au Québec (35 %).

INDICATEURS ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



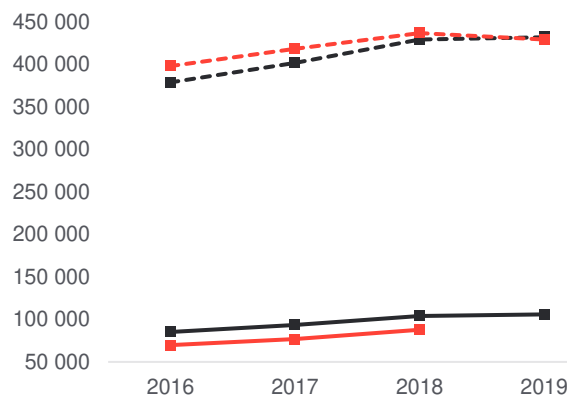
VARIATION DU PRIX DES MATIÈRES PREMIÈRES



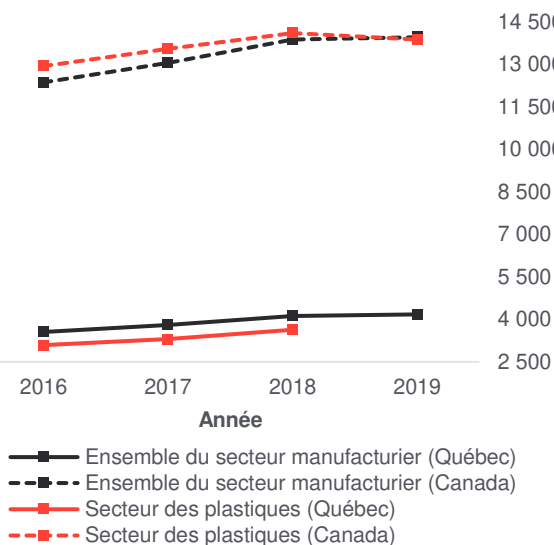
Variation en pourcentage du prix des matières premières de 2016 à 2019 (en millions de dollars)

	2016		2017		2018		2019		TCAM
	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	
Manufacturier (31-33)	85 125	22 %	93 395	23 %	104 011	24 %	105 857	24 %	7,5 %
Plastiques (3261)	3 089	24 %	3 306	24 %	3 633	26 %	x	x	8,4 %

Prix des
matières
premières
(Canada)



Prix des
matières
premières
(Québec)



Des prix élevés qui tendent à se stabiliser

Entre 2016 et 2019, le prix des matières premières affiche un taux de croissance annuel moyen élevé, que ce soit au sein du secteur manufacturier (7,5 %) ou de l'industrie de la fabrication de produits en plastique (8,4 %). On remarque notamment une forte progression de 2016 à 2018 qui semble s'être stabilisée en 2019.

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

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

Sources : 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.

VARIATION DU PRIX DES MATIÈRES PREMIÈRES



Variation en pourcentage du prix des matières premières de 2016 à 2019 (en millions de dollars)

	2016		2017		2018		2019		TCAM
	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	
Manufacturier (31-33)	85 125	22 %	93 395	23 %	104 011	24 %	105 857	24 %	7,5 %
Plastiques (3261)	3 089	24 %	3 306	24 %	3 633	26 %	x	x	8,4 %

Une variation pouvant s'expliquer par plusieurs facteurs

En l'absence de données pour 2020, le contexte particulier de la pandémie de la COVID-19 nous permet de poser certaines hypothèses quant à son impact sur la variation du prix des matières premières. En effet, il semble que la crise sanitaire ait causé une hausse de la demande en équipements de protection individuelle, de la consommation de produits emballés ainsi que du prix d'autres matières premières, ce qui a par le fait même contribué à l'augmentation de la demande de produits en plastique. À l'inverse, la fermeture des usines en début de pandémie ainsi que la mise sur pause de plusieurs projets de construction ont restreint l'offre en produits de plastique, causant ainsi une augmentation des prix de la résine plastique. La pandémie a également eu un impact sur le transport des matières premières, plus précisément pour l'un des terminaux du port Ningbo-Zhoushan en Chine, le troisième plus important au monde en termes d'expédition. En réponse à la découverte d'un cas de COVID-19 en août 2021, les activités du terminal ont été mises en arrêt, ce qui a eu pour effet de générer plusieurs semaines de retard dans les expéditions.

La vague de froid et les chutes de neige aux États-Unis, lesquelles ont occasionné des coupures d'électricité ainsi qu'un endommagement des usines de résines plastiques, et du même coup la fermeture des usines en février 2021, peuvent aussi justifier cette variation du prix. En effet, la production industrielle aurait reculé de 2,2 % entre janvier et février.

Par ailleurs, les prix des matières brutes ont augmenté de 5,7 % au Canada en janvier, tout comme le prix du pétrole qui a progressé de 7,9 %. Dans les deux cas, il s'agissait d'une quatrième hausse mensuelle consécutive.

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

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

Sources : 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.

Statistique Canada, Indices des prix des produits industriels et des matières brutes, janvier 2021.

LaPresse, [Des problèmes d'approvisionnement font augmenter le prix de la résine de plastique](#) (2021).

LaPresse, [La production industrielle recule de 2,2 % en février aux États-Unis](#) (2021).

LaPresse, [La Chine ferme partiellement l'un des principaux ports du monde](#) (2021).

RÉMUNÉRATION HORAIRE MOYENNE



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

QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Manufacturier (31-33)	23,51	24,11	24,37	24,98	26,57	3,1 %
Biens non durables (311N)	21,89	22,93	23,04	24,00	25,07	3,4 %
Biens durables (321N)	24,66	24,98	25,36	25,71	27,61	2,9 %
Plastiques (3261)	21,88	21,40	21,48	-	23,69	2,0 %

L'industrie des plastiques n'est pas concurrentielle sur le plan de la rémunération

Au chapitre de la rémunération, l'industrie des plastiques accuse en 2020 un écart variant de plus de 1 \$ à environ 4 \$ l'heure avec ses pairs du secteur manufacturier québécois. Cela représente des salaires inférieurs de 6 % à 17 % selon la base de comparaison utilisée. L'écart salarial s'est creusé au cours de la période de 2016 à 2020, ce qui laisse croire que la tendance sera difficile à inverser au cours des prochaines années. Cela représente un défi majeur pour l'industrie, autant au chapitre du recrutement que de la rétention.

Par ailleurs, et pour la quasi-totalité des principales professions de l'industrie, le salaire horaire au Canada est plus élevé ou équivalent à celui offert au Québec, ce qui ajoute au portrait négatif de l'industrie en matière de rémunération. Exceptionnellement, on observe un salaire plus élevé au Québec pour les professions suivantes :

- Salaire le plus bas des surveillants dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (18,75 \$ contre 17 \$ au Canada);
- Salaire le plus élevé d'un ouvrier-ajusteur (42,63 \$ contre 36,50 \$ au Canada);
- Salaire médian d'un ajusteur de machines (34,58 \$ contre 29,44 \$ au Canada).

DÉPENSES EN R&D



La R&D fait du sur place

On observe une relative stabilité des dépenses annuelles en recherche et développement pour l'industrie canadienne de la plasturgie depuis cinq ans. En fait, les dépenses retrouvent à peu près leur niveau de 2016. Entre 2016 et 2019, les dépenses en recherche et développement suivaient une tendance à la hausse, mais celle-ci a chuté brutalement en 2020 pour atteindre son niveau le plus bas en 2021.

Du côté des points positifs, l'évolution des dépenses en R&D dans l'industrie de la plasturgie se compare favorablement à la situation observée dans le secteur manufacturier dans son ensemble (-4,4 %).

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

CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TCAM
Manufacturier (31-33)	6 680	6 556	6 598	6 308	5 680	5 325	-4,4 %
Plastiques (3261)	156	180	175	204	159	152	-0,5 %

Note : la recherche et le développement intra-muros s'entendent de la recherche et du développement exécutés au sein de l'organisme, quelles que soient les sources de financement. La recherche et le développement intra-muros comprennent le travail créatif et systématique entrepris dans le but d'accroître la somme des connaissances, y compris les connaissances sur l'humanité, la culture et la société, et de trouver de nouvelles applications aux connaissances existantes.

Source : ministère de l'Économie et de l'Innovation, Plasturgie – Aperçu de l'industrie, 2019. Statistique Canada. Tableau 27-10-0333-01 Dépenses au titre de la recherche et du développement intra-muros des entreprises, selon le groupe d'industries fondé sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le pays de contrôle et le type de dépenses (x 1 000 000).

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	2016	2017	2018	2019	TCAM	2016	2017	2018	2019	TCAM
Revenus manufacturiers par employé	407	419	433	428	1,7 %	269	274	277	274	0,6 %
Revenus manufacturiers par employé de la production	573	591	608	598	1,4 %	377	370	387	378	0,1 %
Valeur ajoutée manufacturière par employé	149	155	161	157	1,7 %	112	117	121	122	2,7 %
Valeur ajoutée manufacturière par employé de la production	210	218	226	219	1,4 %	158	158	169	168	2,2 %
QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	TCAM	2016	2017	2018	2019	TCAM
Revenus manufacturiers par employé	347	366	383	385	3,5 %	237	264	262	244	0,9 %
Revenus manufacturiers par employé de la production	497	528	546	547	3,3 %	331	348	367	339	0,8 %
Valeur ajoutée manufacturière par employé	139	146	147	151	2,7 %	106	119	120	113	2,1 %
Valeur ajoutée manufacturière par employé de la production	199	210	210	214	2,5 %	148	157	168	157	2,0 %

Valeur ajoutée manufacturière en progression

Malgré un recul en 2019, la valeur ajoutée manufacturière par employé de la production pour l'industrie des plastiques est en légère hausse depuis 2016 (croissance annuelle moyenne de 2 % contre 2,5 % pour le secteur manufacturier). Une croissance similaire est observée dans l'industrie à l'échelle canadienne (2,2 %). En ce qui concerne la valeur ajoutée par employé (pas seulement employés de la production), elle a progressé à un rythme inférieur à ses pairs au Québec (secteur manufacturier) et ailleurs au Canada (même industrie).

* 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.
Le produit intérieur brut (PIB) de la classe Fabrication de produits en plastique (3261) était de 2,2 milliards de \$ en 2019, ce qui représentait 4,4 % du PIB du secteur de la fabrication et 0,6 % du PIB québécois.
Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique sont incluses (SCIAN 326196).
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).

PRODUCTIVITÉ ET COÛTS

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

	MANUFACTURIER (31-33)						PLASTIQUES (3261)					
CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Nombre annuel moyen d'heures travaillées pour tous les emplois (heures)	1 932	1 915	1 936	1 911	1 876	-0,7 %	1 950	1 894	1 950	1 914	1 902	-0,6 %
Productivité du travail (\$ par heure)	62,3	63	63,5	62	63,1	0,3 %	49,7	53,3	56,9	58,5	60,6	5,1 %
Rémunération totale par heure travaillée (\$ par heure)	38,72	39,59	40,69	42,2	45,88	4,3 %	34,76	36,24	37,07	39,52	42,37	5,1 %
Coût unitaire de main-d'œuvre (\$ par unité de PIB réel)	0,62	0,63	0,64	0,68	0,73	4,0 %	0,70	0,68	0,65	0,68	0,70	0,0 %
QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Nombre annuel moyen d'heures travaillées pour tous les emplois (heures)	1 881	1 863	1 885	1 859	1 844	-0,5 %	1 867	1 813	1 909	1 842	1 839	-0,4 %
Productivité du travail (\$ par heure)	54,9	55,5	56,9	57,6	59,1	1,9 %	46,8	49,5	49,4	50,3	50,3	1,8 %
Rémunération totale par heure travaillée (\$ par heure)	36,99	37,56	39,23	42,06	47,27	6,3 %	33,72	34,88	35,73	39,02	43,57	6,6 %
Coût unitaire de main-d'œuvre (\$ par unité de PIB réel)	0,67	0,68	0,69	0,73	0,80	4,3 %	0,72	0,71	0,72	0,78	0,87	4,7 %

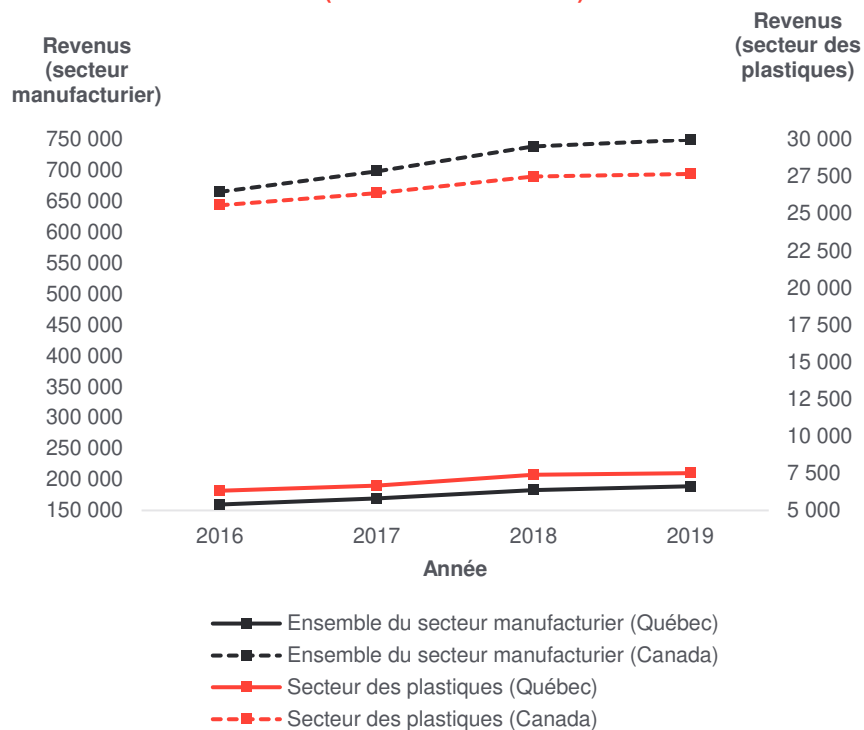
Légère progression de la productivité du secteur des plastiques au Québec

À l'instar de l'ensemble du secteur manufacturier au Québec, la productivité au travail a légèrement progressé dans l'industrie des plastiques entre 2016 et 2020 (1,8 % contre 1,9 % dans le secteur manufacturier québécois). Au Canada, on observe plutôt une nette augmentation de la productivité dans le secteur des plastiques (5,1 %). Le Québec a donc pris du retard au cours de la période. Une partie de ce recul peut s'expliquer par une croissance supérieure de la rémunération par heure travaillée au Québec comparativement au Canada. Une autre hypothèse est que le rythme d'implantation de l'automatisation ait été moins soutenu au Québec qu'ailleurs au Canada.

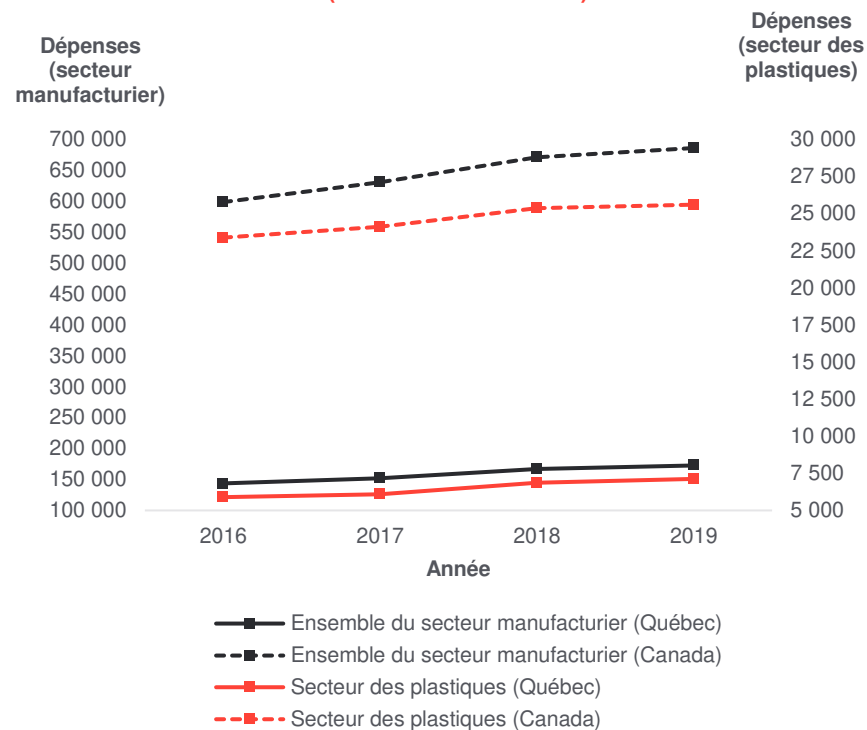
RENTABILITÉ DU SECTEUR



**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)**



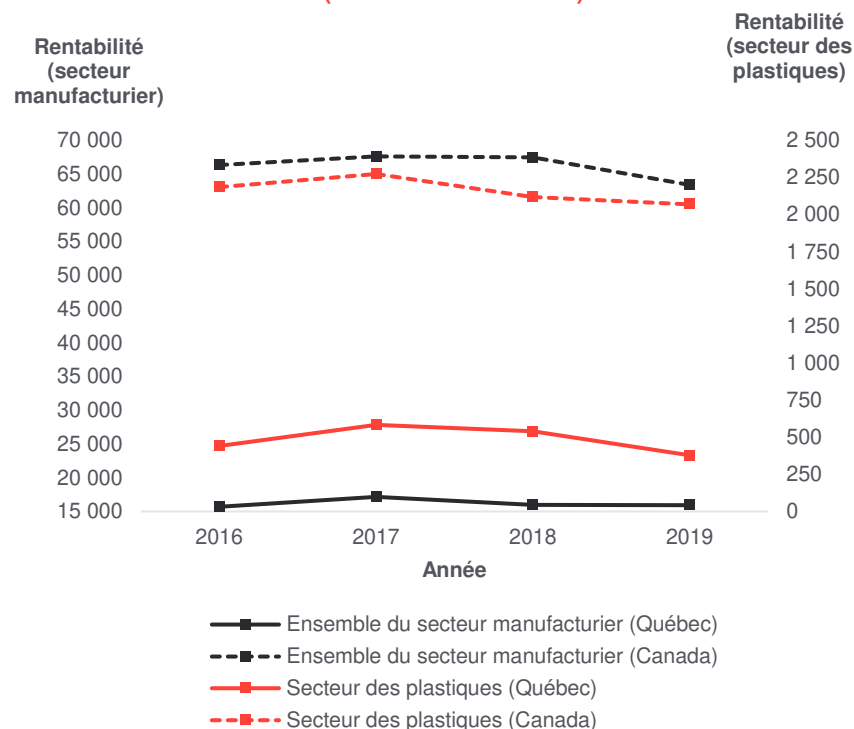
Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique n'ont pas été exclues (SCIAN 326196).

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.



RENTABILITÉ DU SECTEUR

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



Recul de la rentabilité

Avec une croissance des dépenses (6,5 %) un peu plus élevée que celle des revenus (5,8 %), l'industrie québécoise des plastiques a vu sa rentabilité reculer un peu au cours de la période (baisse annuelle moyenne de -4,9 %).

Cette performance est comparable à l'ensemble du secteur manufacturier québécois, qui a également vu ses marges s'éroder au cours de la période (-5,0 %).

En moyenne, les entreprises du secteur des plastiques au Québec avaient un chiffre d'affaires annuel de 4 millions de dollars en 2019, soit un résultat plus élevé que pour le secteur manufacturier québécois (environ 3,7 millions de dollars). Au Canada, le chiffre d'affaires pour ces deux secteurs était nettement supérieur (respectivement près de 52 millions et 55 millions de dollars).

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

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.



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)

	2016		2017		2018		2019		
MANUFACTURIER (31-33)	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	Québec	% du Canada	TCAM
Total des revenus	159 323	24 %	169 306	24 %	182 972	25 %	188 811	25 %	5,8 %
Revenus des biens fabriqués	148 015	24 %	158 780	24 %	171 596	25 %	177 828	25 %	6,3 %
Total des dépenses	143 623	24 %	152 168	24 %	167 002	25 %	172 876	25 %	6,4 %
Total des salaires et traitements, main-d'œuvre directe et indirecte	22 275	26 %	23 406	26 %	25 167	27 %	26 343	27 %	5,7 %
Coût des matières et fournitures	85 125	22 %	93 395	23 %	104 011	24 %	105 857	24 %	7,5 %
Rentabilité (revenus moins dépenses)	15 700	24 %	17 138	25 %	15 970	24 %	15 935	25 %	0,5 %
Marge bénéficiaire	9,9 %	--	10,1 %	--	8,7 %	--	8,4 %	--	-5,0 %
PLASTIQUES (3261)									
Total des revenus	6 330	25 %	6 679	25 %	7 413	27 %	7 502	27 %	5,8 %
Revenus des biens fabriqués	5 753	24 %	6 192	25 %	6 787	26 %	6 930	27 %	6,4 %
Total des dépenses	5 890	25 %	6 095	25 %	6 874	27 %	7 124	28 %	6,5 %
Total des salaires et traitements, main-d'œuvre directe et indirecte	1 141	26 %	1 126	25 %	1 317	27 %	x	x	7,4 %
Coût des matières et fournitures	3 089	24 %	3 306	24 %	3 633	26 %	x	x	8,4 %
Rentabilité (revenus moins dépenses)	440	20 %	584	26 %	539	25 %	378	18 %	-4,9 %
Marge bénéficiaire	7,0 %	--	8,7 %	--	7,3 %	--	5,0 %	--	-10,2 %

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

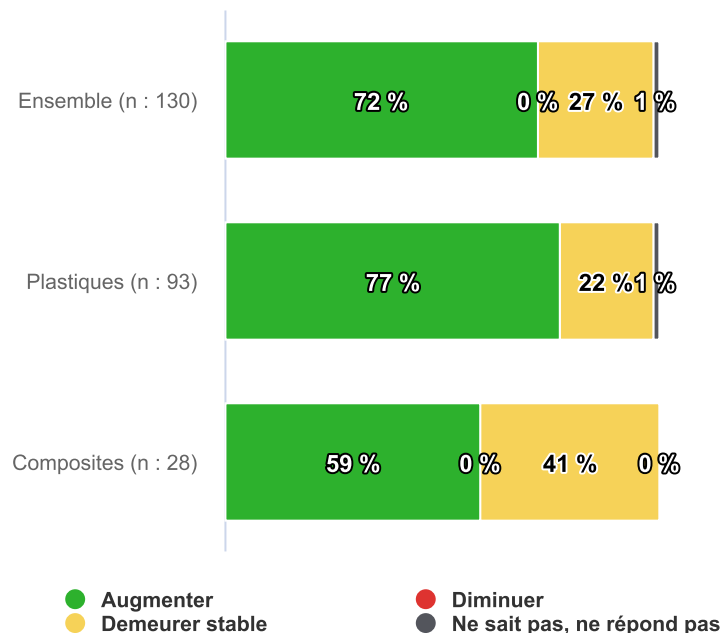
Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique n'ont pas été exclues (SCIAN 326196).

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).

ÉVOLUTION PRÉVUE DU CHIFFRE D'AFFAIRES



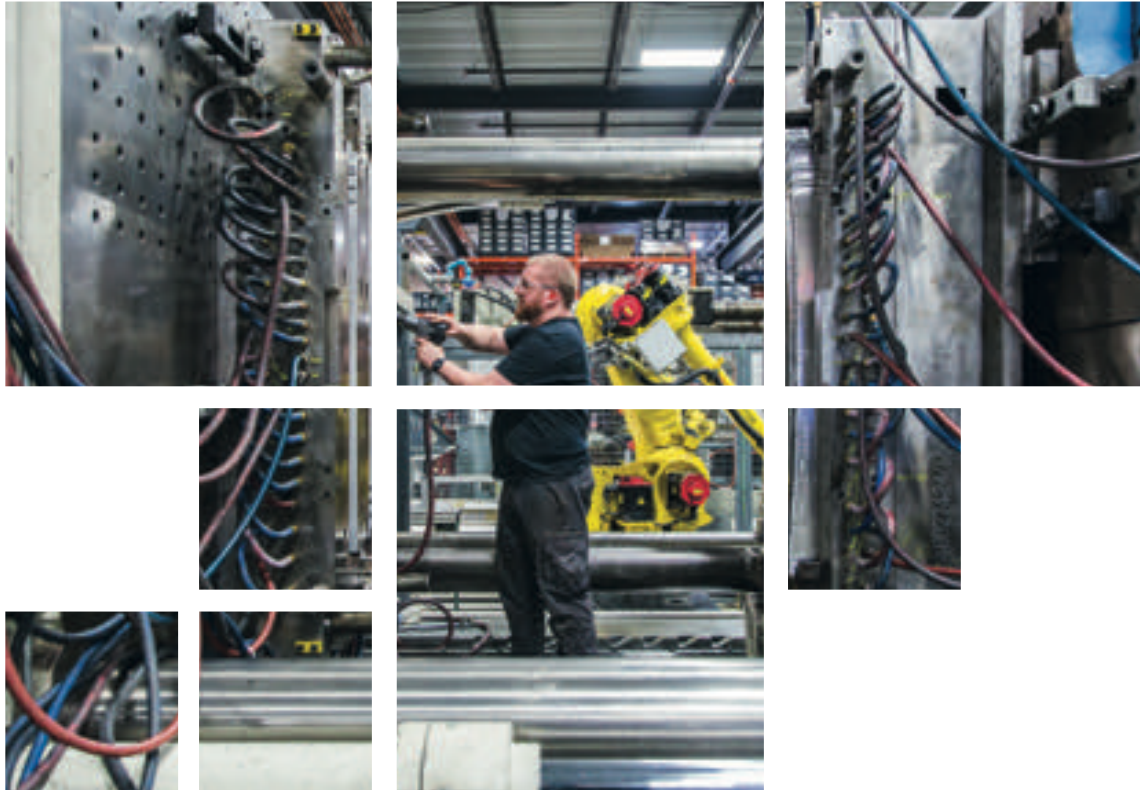
Prévision de la variation du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années



L'optimisme règne au sein de l'industrie

Près des trois quarts des entreprises de l'industrie estiment que leur chiffre d'affaires augmentera au cours des trois prochaines années. Ce résultat semble encourageant, mais doit être mis en perspective. En effet, le ralentissement provoqué par la pandémie et le réveil progressif de l'économie expliquent en grande partie l'optimisme des employeurs.

COMMERCE INTERNATIONAL



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

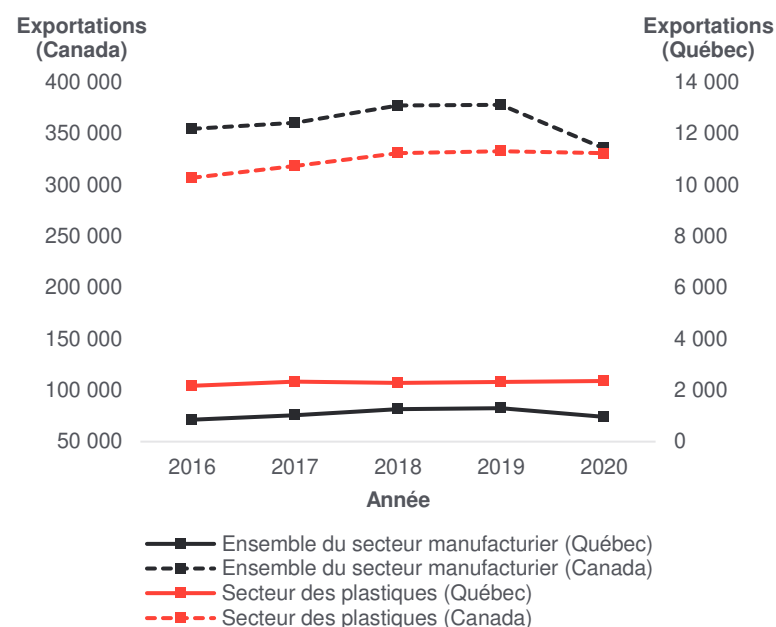


EXPORTATIONS DES PLASTIQUES



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

CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Manufacturier (31-33)	354 359,9	360 129,4	376 980,7	377 774,8	335 472,9	-1,4 %
Plastiques (3261)	10 273,6	10 724,0	11 225,7	11 302,9	11 227,2	2,2 %
QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Manufacturier (31-33)	71 487,3	75 768,9	81 750,7	82 646,2	74 124,3	0,9 %
Plastiques (3261)	2 178,9	2 342,5	2 285,5	2 320,2	2 360,7	2,0 %
Part du manufacturier au Québec	3,0 %	3,1 %	2,8 %	2,8 %	3,2 %	-
Part de l'industrie au Canada	21,2 %	21,8 %	20,4 %	20,5 %	21,0 %	-



Les exportations de l'industrie des plastiques progressent un peu plus que celles du secteur manufacturier

Pendant que les exportations du secteur manufacturier québécois progressaient à un rythme annuel moyen d'environ 1 %, l'industrie des plastiques a plutôt vu ses exportations progresser de l'ordre de 2 % par année au cours de la période. À la fin de 2020, celles-ci représentaient 2,36 milliards de dollars, soit 3,2 % des exportations manufacturières québécoises et 21 % des exportations de plastiques au pays. L'industrie québécoise des plastiques a progressé sensiblement au même rythme qu'ailleurs au Canada.

EXPORTATIONS QUÉBÉCOISES DES PLASTIQUES

Exportations totales québécoises pour l'industrie des plastiques
(en millions de dollars) — principaux pays d'exportation pour le Québec



QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
États-Unis	1 956,4	2 115,5	2 075,8	2 091,7	2 154,0	2,4 %
Mexique	73,6	77,3	63,2	65,8	52,1	-8,3 %
Chine	18,9	21,1	18,0	18,2	19,3	0,5 %
Royaume-Uni	8,5	9,7	10,1	12,7	15,0	15,1 %
France	9,9	11,1	12,0	13,1	13,6	8,2 %
Amérique du Nord	2 030,0	2 192,9	2 139,0	2 157,4	2 206,1	2,1 %
International	148,9	149,7	146,5	162,8	154,6	0,9 %
Plastiques (3261)	2 178,9	2 342,5	2 285,5	2 320,2	2 360,7	2,0 %

Exportations
(Amérique du
Nord, sauf le
Mexique)

2 500
2 250
2 000
1 750
1 500
1 250
1 000
750
500
250
0

Exportations
(International
et Mexique)

180
160
140
120
100
80
60
40
20
0

2016 2017 2018 2019 2020

Année

- Secteur des plastiques (Québec)
- Amérique du Nord
- États-Unis
- International
- Mexique
- Chine
- Royaume-Uni
- France

La quasi-totalité des exportations québécoises se fait en Amérique du Nord

Les exportations vers les États-Unis représentent plus de 90 % des exportations totales, cumulant 2,2 G\$ en 2020. Pour ce pays, les exportations de l'industrie des plastiques progressent à un rythme annuel moyen de 2,4 %.

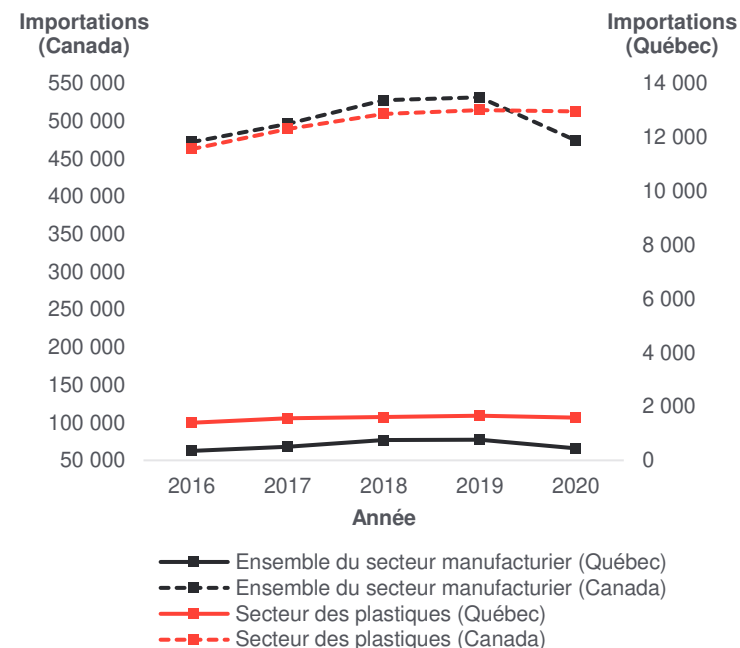
Contrairement à la forte hausse observée lors du précédent diagnostic de 2019 (43 %), les exportations à destination du Mexique régressent maintenant de 8,4 % par année. À l'inverse, les exportations à destination du Royaume-Uni et de la France sont en forte progression, soit respectivement 15,1 % et 8,2 % par année en moyenne. Il convient toutefois de préciser que les exportations en dehors de l'Amérique du Nord ne représentent que 7 % des exportations totales de l'industrie.

IMPORTATIONS QUÉBÉCOISES DES PLASTIQUES



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

CANADA	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Manufacturier (31-33)	472 614,2	496 705,2	528 033,4	531 888,0	474 678,0	0,1 %
Plastiques (3261)	11 566,6	12 316,9	12 871,5	13 021,5	12 975,1	2,9 %
QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Manufacturier (31-33)	62 446,2	67 828,9	76 859,2	77 474,3	65 820,7	1,3 %
Plastiques (3261)	1 397,6	1 565,3	1 606,6	1 652,9	1 589,5	3,3 %
Part du manufacturier au Québec	2,2 %	2,3 %	2,1 %	2,1 %	2,4 %	-
Part de l'industrie au Canada	12,1 %	12,7 %	12,5 %	12,7 %	12,3 %	-



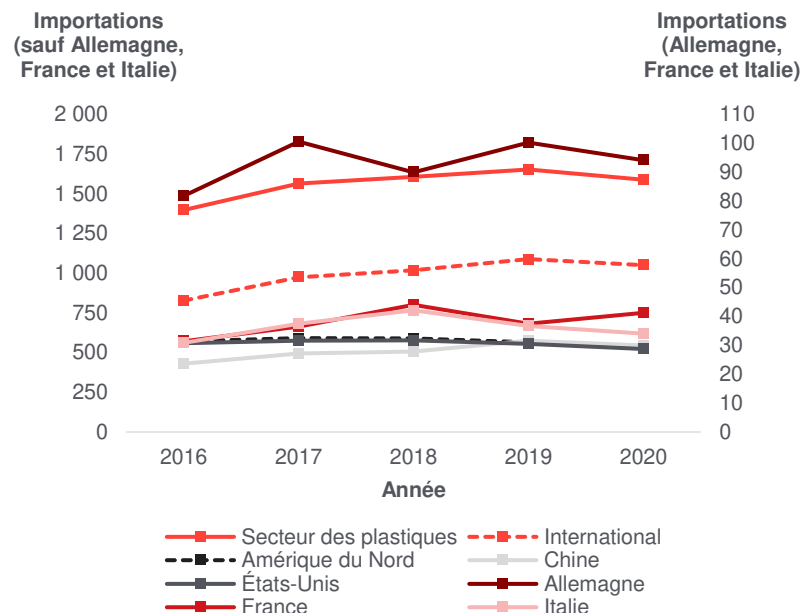
Tout comme les exportations, les importations de l'industrie croissent à un rythme plus élevé que le manufacturier

Alors que les importations du secteur manufacturier québécois progressaient à un rythme annuel moyen d'environ 1 %, l'industrie des plastiques a plutôt vu ses importations progresser de l'ordre de 3 % par année au cours de la période. À la fin de 2020, celles-ci représentaient 1,6 milliard de dollars, soit 2,4 % des importations manufacturières québécoises et 12 % des importations de plastiques au pays. Les importations de l'industrie québécoise des plastiques ont progressé sensiblement au même rythme qu'ailleurs au Canada.

IMPORTATIONS QUÉBÉCOISES DES PLASTIQUES (CINQ PRINCIPAUX PAYS)

Importations totales québécoises pour l'industrie des plastiques
(en millions de dollars) — principaux pays d'exportation pour le Québec

QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020	TCAM
Chine	429,8	494,9	506,8	575,0	544,2	6,1 %
États-Unis	559,8	574,8	576,3	555,2	522,3	-1,7 %
Allemagne	81,8	100,6	90,0	100,2	94,2	3,6 %
France	31,4	36,5	44,0	37,5	41,3	7,1 %
Italie	30,9	37,5	42,1	36,8	34,1	2,5 %
Amérique du Nord	571,5	590,6	588,6	564,5	537,8	-1,5 %
International	826,1	974,7	1 018,1	1 088,4	1 051,7	6,2 %
Plastiques (3261)	1 397,6	1 565,3	1 606,6	1 652,9	1 589,5	3,3 %



Le tiers des importations québécoises proviennent de l'international

En 2020, le Québec importait à 66 % de l'international, dont 34 % des importations totales attribuables à la Chine (544,2 ÷ 1 589,5). Pour ce pays, les importations de l'industrie des plastiques progressent à un rythme annuel moyen de 6,1 %, soit pratiquement le même que pour l'ensemble des pays à l'extérieur de l'Amérique du Nord (6,2 %).

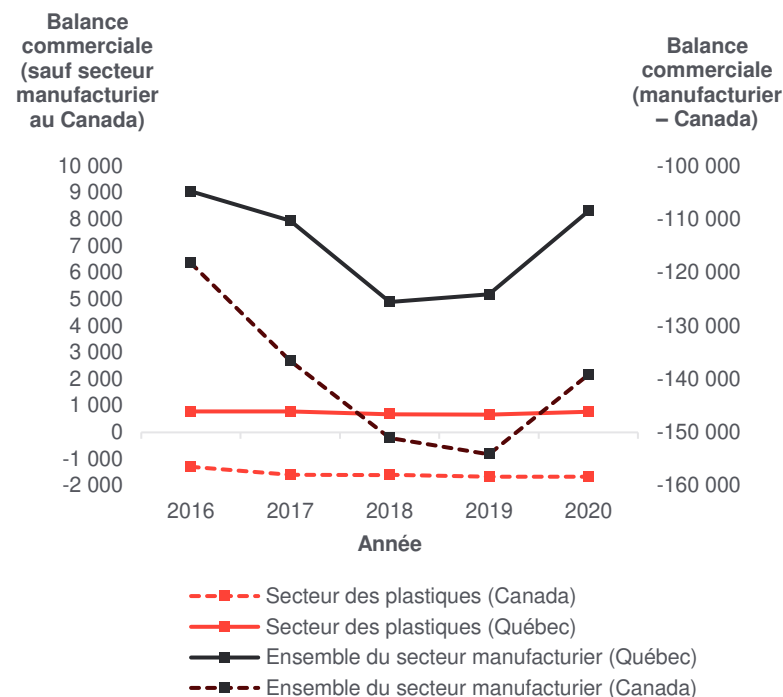
En deuxième position se trouvent les importations en provenance des États-Unis, lesquelles représentaient 33 % des importations totales au Québec (522,3 ÷ 1 589,5). Toutefois, et contrairement à la progression annuelle qu'on observait en 2017 (4 %), ces importations sont en régression annuelle d'environ 2 % pour la période, tout comme pour l'ensemble de l'Amérique du Nord.

BALANCE COMMERCIALE

Balance commerciale québécoise versus canadienne de 2016 à 2020 (en millions de dollars)



CANADA	2016	2017	2018	2019	2020
Manufacturier (31-33)	-118 254	-136 576	-151 053	-154 113	-139 205
Plastiques (3261)	-1 293,2	-1 593	-1 598,1	-1 671,2	-1 668,4
QUÉBEC	2016	2017	2018	2019	2020
Manufacturier (31-33)	9 041	7 940	4 891	5 172	8 304
Plastiques (3261)	781,3	777,2	678,9	667,3	771,3



Une balance commerciale positive et en légère baisse

Malgré une remontée en 2020, la balance commerciale de l'industrie des plastiques a très légèrement diminué pour la période. À la fin de 2020, celle-ci représentait 771 millions de dollars (une baisse de 10 millions par rapport à 2016), soit un déclin moins prononcé que le secteur manufacturier québécois. La balance commerciale de l'industrie à l'échelle canadienne a quant à elle reculé de 375 millions de dollars par rapport à 2016 et se situe en territoire largement négatif (-1,7 milliard).

DÉVELOPPEMENT DURABLE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

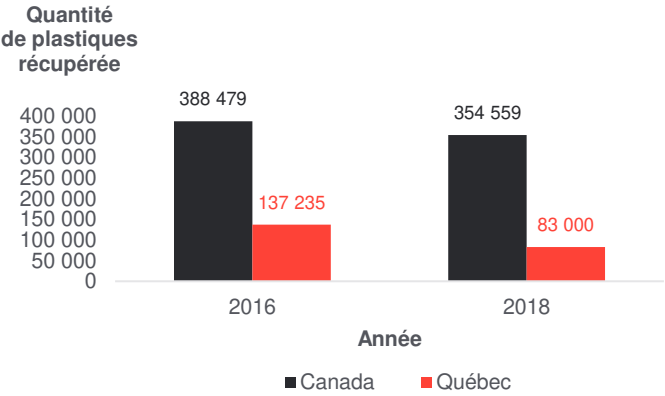


RÉCUPÉRATION ET RECYCLAGE



Quantité de plastiques récupérée au Canada et au Québec de 2016 à 2018 (en tonnes)

Matières plastiques	Tonnes		TCAM
	2016	2018	
Canada	388 479	354 559	-4,5 %
Québec	137 235	83 000	-22,2 %



Forte baisse de la quantité de plastiques récupérée

Entre 2016 et 2018, la quantité de plastiques récupérée régressait à un rythme annuel moyen de 22 % au Québec, comparativement au reste du Canada où cette régression est de l'ordre de 5 %.

En 2021, et depuis le début de la crise sanitaire, la hausse de la demande pour les matières premières des plastiques, combinée au déclin de l'offre de ces dernières, mais également des technologies de recyclage à grande échelle semble avoir contribué à l'augmentation du prix des résines de plastiques post-consommation en tout genre. Notamment, les fabricants d'emballages à usage unique n'arrivent pas à introduire des plastiques recyclés dans leur production en raison de cette hausse de prix.

Le secteur des produits d'emballage alimentaires, qui est aussi celui consommant le plus de matière plastique, fait face à un autre enjeu : les fabricants doivent avoir accès à une plus grande quantité de matière salubre à 100 % afin de pouvoir l'intégrer à la production. Il s'agit toutefois d'une matière difficile à nettoyer et à réutiliser à un coût raisonnable, et ce, sans fragiliser la matière.

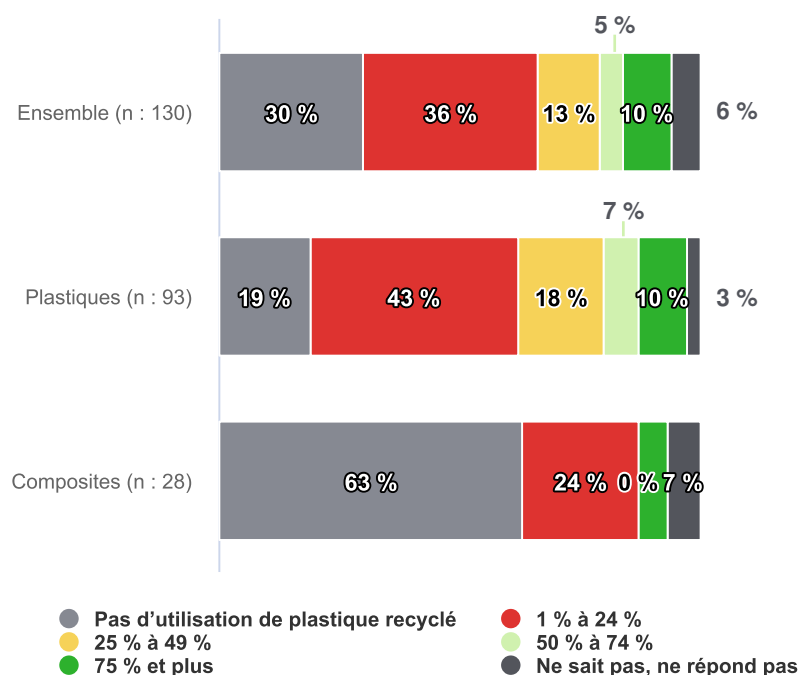
En l'absence de données entre 2019 et 2021, il est difficile d'évaluer comment la situation a évolué depuis 2018. Toutefois, des organisations récupèrent les produits post-consommation, comme c'est le cas de Tricentris qui récupère jusqu'à 100 millions de contenants de plastique à usage domestique et industriel par année dans son centre de tri. D'autres organismes, dont ceux qui sont abordés dans les prochaines pages, se montrent favorables au développement durable. On peut donc penser que la situation pourrait s'améliorer.

Note : ces données ne portent que sur les entreprises et les organisations locales de gestion des déchets qui ont déclaré des activités liées à la préparation des matières non dangereuses en vue du recyclage. Elles se rapportent seulement aux matières qui entrent dans le flux des déchets et ne couvrent pas les déchets qui pourraient être gérés sur place par les entreprises ou les ménages. De plus, ces données n'incluent pas les matières transportées par le producteur directement chez des transformateurs secondaires, comme des usines de pâtes et papiers, sans que n'intervienne aucune entreprise ou administration locale participant à des activités de gestion des déchets.

Sources : Statistique Canada. Tableau 38-10-0138-01 Matières résiduelles récupérées, selon le type et selon la source (2018). Les Affaires, [Le plastique post-consommation, une denrée rare et chère](#), 2021. Statistique Canada. Tableau 38-10-0034-01 Matières récupérées, selon le type, inactif (2016) — ce tableau a été archivé et remplacé par le tableau 38100138.

PROPORTION DE PLASTIQUES RECYCLÉS UTILISÉE

Proportion de plastiques recyclés utilisée dans les produits



Les plastiques recyclés occupent une part minoritaire dans la composition des produits

On estime la proportion de plastiques recyclés à 25 % dans le sous-secteur des plastiques et à moins de 10 % pour les composites.

À la lumière des entrevues individuelles réalisées, force est de constater que pour certaines entreprises, l'utilisation des plastiques recyclés dans leur production est une réelle conviction. Pour d'autres, il s'agit plutôt d'une contrainte supplémentaire avec laquelle ils ne veulent pas forcément travailler (ex. composition exacte des plastiques recyclés achetés, crainte des clients quant à la durabilité des produits faits à partir de plastiques recyclés, etc.).

PORTRAIT DE LA MAIN-D'OEUVRE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

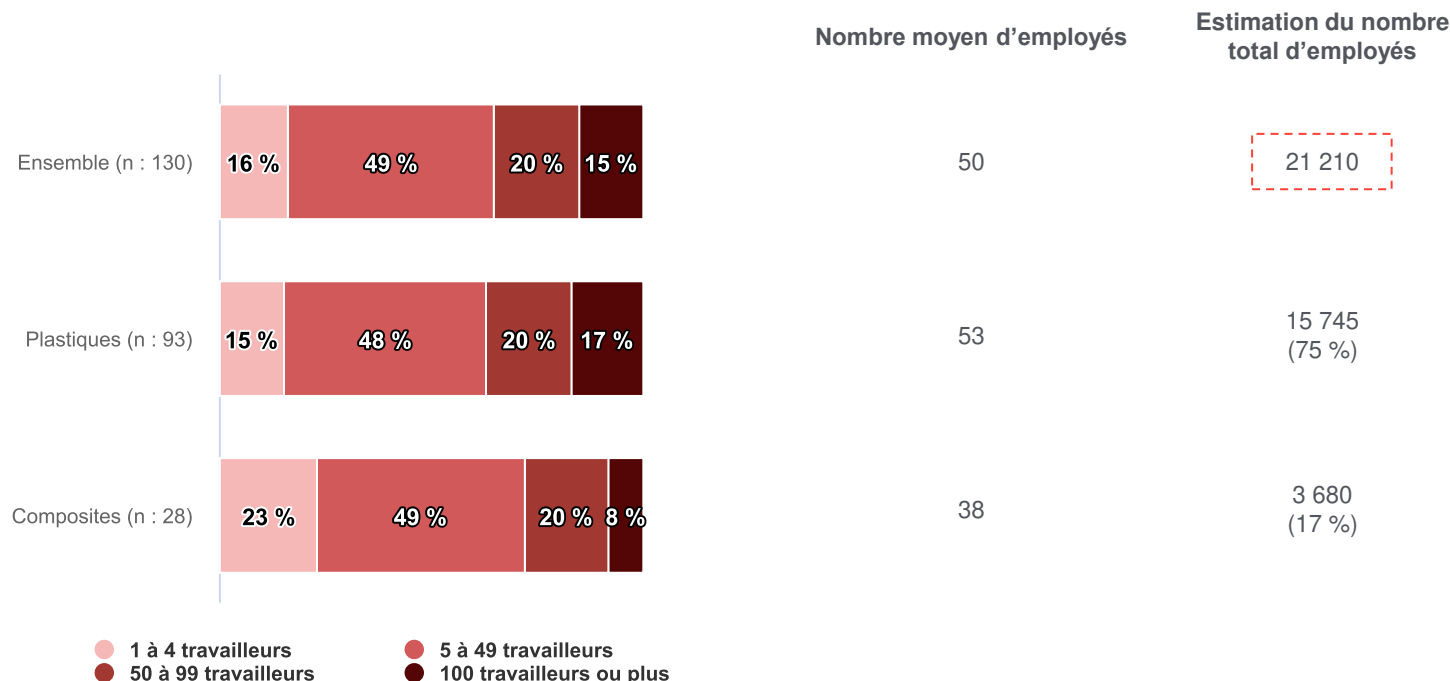
Le comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites



RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA TAILLE ET LE SOUS-SECTEUR



Répartition des entreprises selon le nombre d'employés en 2021



Un bassin de plus de 21 000 employés

L'industrie comptait un peu plus de 21 000 employés au début de 2021. En moyenne, les entreprises emploient 50 employés par établissement. À partir des données du sondage de 2021 (et celles de Statistique Canada), on dénombre 275 entreprises de moins de 50 employés, une proportion similaire à ce qui a été observé dans le diagnostic sectoriel de 2018. Le sous-secteur des plastiques comporte deux fois plus d'entreprises de taille moyenne que le sous-secteur des composites.

NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR SOUS-SECTEUR (2021)



Estimation du nombre d'employés et des travailleurs de la production (2021)

	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 : 130)	21 210	100 %	14 220	100 %	71 %
Plastiques (n : 93)	15 745	74 %	10 660	75 %	73 %
Composites (n : 28)	3 680	17 %	2 485	14 %	70 %

Un bassin d'un peu plus de 21 000 employés

Depuis 2016, le bassin d'employés œuvrant dans l'industrie des plastiques et des composites est en légère croissance (estimation de 19 472 employés en 2016 et de 21 210 en 2021, donc un TCAM de 1,7 %). Pour les deux sous-secteurs, plus des deux tiers des employés du secteur sont des travailleurs de la production (71 %).

Note : le nombre total d'employés inclut tous les employés de l'entreprise, qu'ils soient directement liés à la production ou non. Par exemple, les employés des ressources humaines, des finances et le personnel administratif peuvent y être inclus bien qu'ils ne soient pas liés à la production.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. C1 Au début de 2021, combien d'employés comptait votre établissement? Et C3 Au début de 2021, combien de travailleurs effectuaient des tâches en usine en lien avec la production au sein de votre établissement?

RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR SOUS-SECTEUR (2019)



Répartition des emplois par classe du code SCIAN 3261 (2019)

SOUS-SECTEURS	Ensemble des travailleurs			Travailleurs manufacturiers			Travailleurs non manufacturiers		
	Québec	% du Canada	% Plastiques	Québec	% du Canada	% Plastiques	Québec	% du Canada	% Plastiques
Fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique (32611)	4 293	32 %	15 %	3 263	32 %	16 %	1 030	31 %	13 %
Fabrication de tuyaux, de raccords de tuyauterie et de profilés non stratifiés en plastique (32612)	1 381	22 %	5 %	919	22 %	4 %	462	21 %	6 %
Fabrication de plaques, de feuilles (sauf d'emballage) et de formes stratifiées en plastique (32613)	524	60 %	2 %	383	63 %	2 %	141	53 %	2 %
Fabrication de produits en mousse de polystyrène (32614)	1 167	36 %	4 %	805	33 %	4 %	362	44 %	5 %
Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques (sauf de polystyrène) (32615)	946	26 %	3 %	698	25 %	3 %	248	27 %	3 %
Fabrication de bouteilles en plastique (32616)	672	26 %	2 %	452	24 %	2 %	220	30 %	3 %
Fabrication d'autres produits en plastique (32619)	19 465	30 %	68 %	13 926	30 %	68 %	5 539	31 %	69 %
Fabrication de produits en plastique (3261)	24 339	30 %	100 %	17 496	30 %	100 %	6 845	30 %	100 %
Manufacturier (31-33)	461 860	28 %	--	324 969	28 %	--	136 890	29 %	--

En 2019, près de 85 % des travailleurs de l'industrie occupaient un emploi au sein d'un des deux principaux sous-secteurs

Au premier rang, le sous-secteur de la fabrication d'autres produits en plastique (32619) représentait 68 % des travailleurs de l'industrie et 30 % de l'ensemble des travailleurs canadiens de cette même classification. Quant à la fabrication de matériel d'emballage et de pellicules et feuilles non stratifiées en plastique (32611), il regroupe 15 % des travailleurs de l'industrie, ce qui représente 32 % des emplois canadiens de ce même sous-secteur.

Ces proportions sont pratiquement les mêmes pour les travailleurs manufacturiers et non manufacturiers.

Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196) ont été exclues en fonction de la proportion des entreprises de ce secteur sur l'ensemble du secteur de la fabrication de produits en plastique.

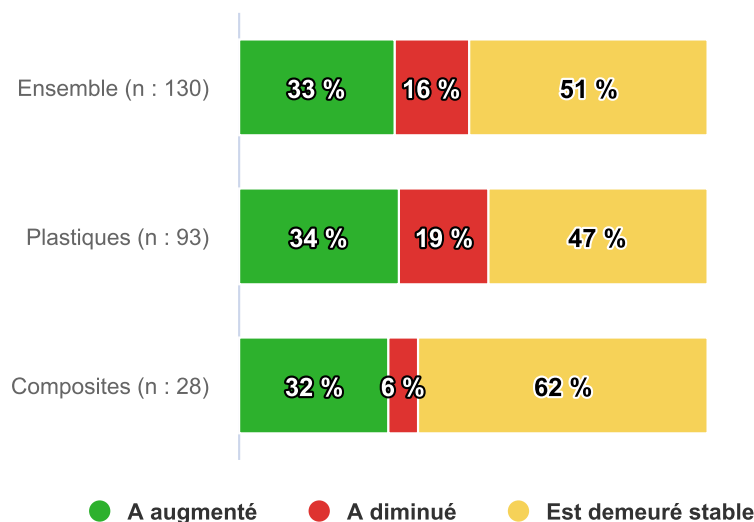
Note : les données pour 2019 sont à utiliser avec prudence (Statistique Canada).

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), estimations effectuées par SOM.

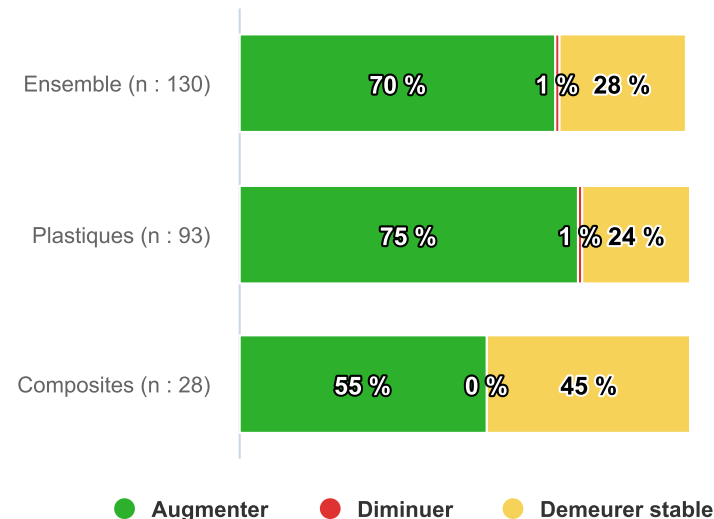
VARIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS DE PRODUCTION



Variation du nombre de travailleurs de production
depuis le début de la pandémie (mars 2020)



Variation prévue du nombre de travailleurs de
production au cours des 3 prochaines années



Une augmentation prévue du nombre de travailleurs de production

Bien que plusieurs employeurs aient vécu un recul du nombre de travailleurs, la tendance est plutôt à la hausse depuis le début de la pandémie, ce qui s'explique par une activité économique beaucoup plus soutenue au cours des deux derniers trimestres. L'avenir semble d'autant plus favorable pour les entreprises dont la responsabilité de la gestion des ressources humaines est assumée par un département ou une équipe dédiés (82 % comparativement à 70 % pour l'ensemble).

PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR

Emplois et CNP		Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Directeur de production (0911)	Nombre d'employés dans l'industrie	400	275	100
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	87 %	84 %	87 %
Superviseur de production (9214)	Nombre d'employés dans l'industrie	685	530	100
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	64 %	69 %	47 %
Responsable des RH (1121)	Nombre d'employés dans l'industrie	310	200	90
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	61 %	60 %	61 %
Technicien en plasturgie (2232 et 2233)	Nombre d'employés dans l'industrie	380	320	30
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	31 %	33 %	25 %
Monteur-ajusteur (7316)	Nombre d'employés dans l'industrie	755	630	105
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	48 %	51 %	47 %
Machiniste/mouliste/outilleur (7231 et 7232)	Nombre d'employés dans l'industrie	590	410	100
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	49 %	44 %	55 %
Mécanicien industriel/électromécanicien (7311 et 7333)	Nombre d'employés dans l'industrie	725	565	90
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	56 %	62 %	32 %
Journalier (9615 et 9535)	Nombre d'employés dans l'industrie	6 000	4 710	800
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	73 %	75 %	67 %
Ouvrier/manutentionnaire (7452)	Nombre d'employés dans l'industrie	1 065	790	180
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	47 %	44 %	51 %
Opérateur (9442)	Nombre d'employés dans l'industrie	3 155	2 695	151
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	46 %	56 %	14 %
Lamineur (9535)	Nombre d'employés dans l'industrie	325	25	300
	% d'entreprises qui emploient au moins un...	11 %	5 %	28 %

Postes d'importance capitale : journalier et opérateur



À eux seuls, les journaliers et les opérateurs représentent plus de 40 % des emplois de l'industrie (9 155 emplois). Parmi les postes mesurés dans le cadre de ce sondage, le poste de journalier est le celui le plus répandu dans l'industrie. En effet, près des trois quarts des entreprises en compte au moins un à l'emploi.

Les postes de mécanicien industriel ou électromécanicien et opérateur sont plus fréquents chez les fabricants du sous-secteur des plastiques tandis que les lamineurs sont plus présents pour les entreprises œuvrant dans les composites.

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Nombre de travailleurs de production (parmi ceux mesurés)...			
Spécialisés	7 320	5 650	1 065
Non spécialisés	7 065	5 500	980
Total	14 380	11 150	2 045

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS EN FONCTION DE L'ÂGE



Répartition des travailleurs en emploi selon l'âge (2015)

	15 à 24 ans		25 à 54 ans		55 à 64 ans		65 ans ou plus	
	QC	CA	QC	CA	QC	CA	QC	CA
Ensemble des industries	14,3 %	14,2 %	63,6 %	63,2 %	17,7 %	17,4 %	4,4 %	5,2 %
Manufacturier (31-33)	9,2 %	9,1 %	67,0 %	66,1 %	20,6 %	20,9 %	3,2 %	3,9 %
Plastiques (3261)	9,1 %	8,4 %	65,9 %	66,6 %	21,6 %	21,4 %	3,3 %	3,6 %

Une main-d'œuvre vieillissante

Que ce soit dans l'ensemble de l'industrie, le secteur manufacturier, ou celui des plastiques, le segment des 15 à 24 ans compte moins de travailleurs que celui des 55 ans ou plus, au Québec comme au Canada.

Le déséquilibre entre ces deux segments de travailleurs, soit ceux qui entrent sur le marché du travail et ceux qui le quitteront prochainement, peut exercer une certaine pression sur les travailleurs et par le fait même nuire à la croissance des entreprises.

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE SEXE



Répartition des travailleurs en emploi selon le sexe (2015)

	Homme		Femme	
	QC	CA	QC	CA
Ensemble des industries	51,8 %	51,7 %	48,2 %	48,3 %
Manufacturier (31-33)	72,4 %	71,9 %	27,6 %	28,1 %
Plastiques (3261)	71,2 %	68,4 %	28,8 %	31,6 %

La proportion d'hommes est beaucoup plus élevée dans le secteur manufacturier et celui des plastiques que dans l'ensemble des industries

Comparativement à l'ensemble des industries, les travailleurs s'identifiant au genre masculin représentent près des trois quarts de l'ensemble des travailleurs du secteur manufacturier (72,4 %) et des plastiques (71,2 %).

On observe des proportions similaires à l'échelle du Canada, hormis pour l'industrie des plastiques pour laquelle il semble y avoir une proportion légèrement plus forte de femmes (31,6 % contre 28,8 % au Québec). Avis aux employeurs québécois, il y a des progrès possibles en matière de représentation féminine au sein de la main-d'œuvre. Bonne nouvelle, 97 % d'entre eux se disent ouverts à embaucher des femmes pour pourvoir les postes vacants.

Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique n'ont pas été exclues (SCIAN 326196).
Note : la répartition des travailleurs en emploi selon le sexe et leur profession (2018) est disponible en annexe 2.
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016359 au catalogue de Statistique Canada.
Sondage téléphonique SOM 2021. E6 à E12 Êtes-vous ouverts à embaucher des personnes ayant le profil suivant afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre : femmes, autochtones, personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques, immigrants, personnes judiciairisées, retraitées et jeunes?

RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME



Répartition des travailleurs en emploi selon le plus haut diplôme obtenu (2015)

	Aucun certificat, diplôme ou grade		Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence		Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers		Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire		Certificat ou diplôme universitaire	
	QC	CA	QC	CA	QC	CA	QC	CA	QC	CA
Ensemble des industries	11,7 %	10,6 %	20,0 %	26,0 %	19,6 %	10,6 %	20,6 %	22,2 %	28,2 %	30,6 %
Manufacturier (31-33)	17,1 %	15,0 %	22,1 %	30,1 %	25,1 %	14,9 %	17,6 %	20,3 %	18,0 %	19,7 %
Plastiques (3261)	23,7 %	20,1 %	27,2 %	35,9 %	20,7 %	10,7 %	13,8 %	16,6 %	14,6 %	16,7 %

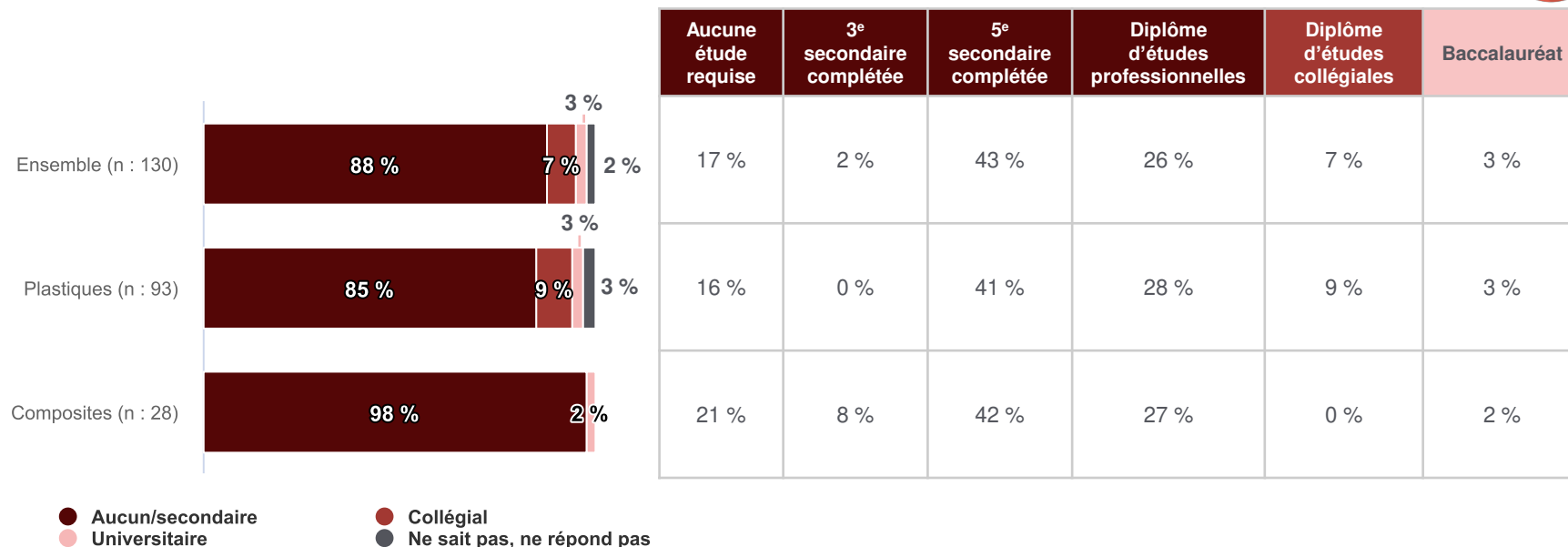
La main-d'œuvre manufacturière et des plastiques est moins scolarisée que celle de l'ensemble des industries

Moins d'un travailleur du secteur de la fabrication sur cinq détient un diplôme universitaire, comparativement à plus du quart dans l'ensemble des industries. Cela est d'autant plus vrai dans le cas de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques, dont seulement 15 % ont complété des études de niveau universitaire. On remarque également que pour ce dernier secteur, près du quart des travailleurs n'ont pas de diplôme (23,7 %) ou n'ont qu'un diplôme d'études secondaires (27,2 %), un portrait qui concorde avec le fait qu'il existe plusieurs postes pour des travailleurs de production non spécialisés.

En ce qui a trait à la main-d'œuvre canadienne dans son ensemble, mais également celle des secteurs illustrés ci-haut, une proportion légèrement plus élevée détient un diplôme universitaire.

NIVEAU D'ÉTUDES MINIMAL POUR LES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS

Niveau d'études minimal pour les travailleurs de production spécialisés



Des travailleurs spécialisés diplômés de niveau secondaire ou n'ayant aucun diplôme scolaire

La plupart des entreprises exigent un diplôme de niveau secondaire ou moins à l'embauche des travailleurs de production spécialisés (86 %). Plus rares sont les employeurs qui recrutent des candidats ayant un diplôme de niveau collégial ou universitaire (respectivement 7 % et 3 %).

En revanche, les entrevues individuelles ont permis de soulever que certains postes nécessitent des candidats plus scolarisés, notamment pour des postes d'électromécanicien, d'ingénieur-mécanicien ou informaticien, ainsi que de programmeur d'automates en lien avec la robotisation de la production.

POSTES CRITIQUES POUR LES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS

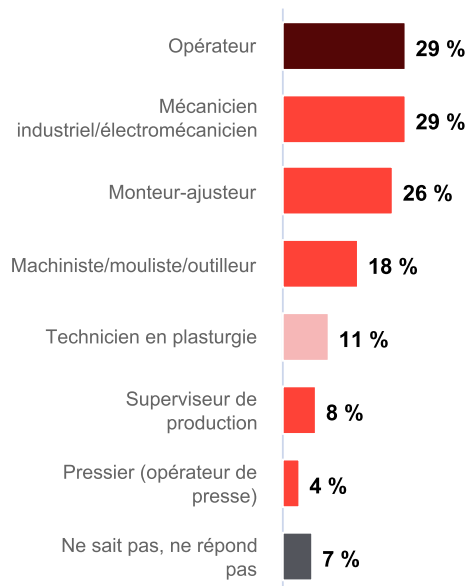
Principaux postes critiques pour les travailleurs de production spécialisés par sous-secteur



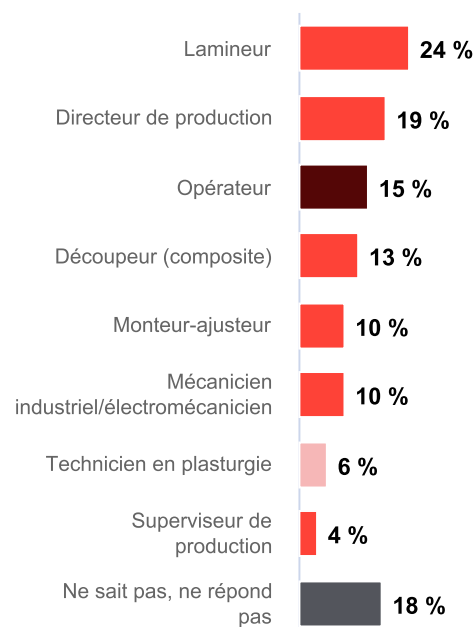
Définition de poste critique :

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.

Plastiques n : 93



Composites n : 28



Opérateur, mécanicien et lamineur

Plus d'un employeur sur quatre du secteur des plastiques identifie les postes d'opérateur (29 %) ou de mécanicien industriel ou d'électromécanicien (29 %) comme étant les plus critiques pour les travailleurs de production spécialisés. Pour le sous-secteur des composites, le poste le plus critique est plutôt celui de lamineur (24 %).

RECRUTEMENT



**PLASTI
COMPÉTENCES**

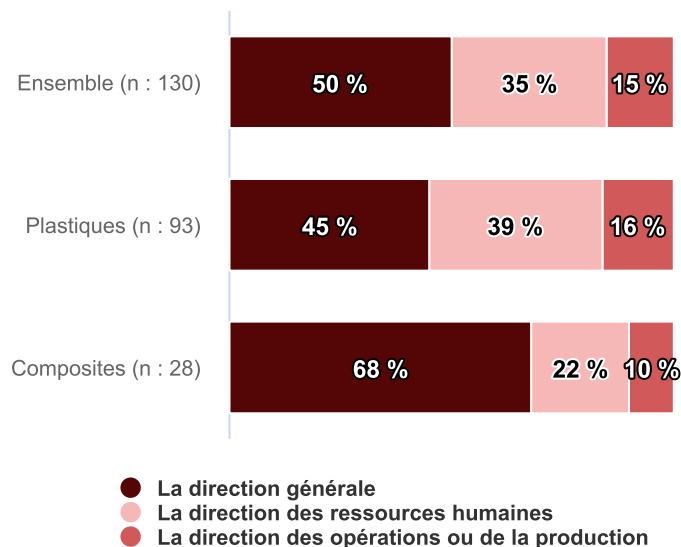
Le comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites



STRUCTURE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



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



Les ressources humaines principalement sous la responsabilité de la direction générale

Pour la moitié des entreprises de l'industrie, la direction générale s'occupe de la fonction des ressources humaines (50 %). Pour le tiers des employeurs, la responsabilité est sous une direction des ressources humaines (35 %). D'ailleurs, les entreprises qui comptent 50 travailleurs ou plus attribuent généralement cette responsabilité à un département dédié. Considérant l'importance grandissante que prend l'expérience employé et la marque employeur au sein des organisations, on peut prédire des défis colossaux pour les entreprises sans direction RH en matière d'attraction, de recrutement et de rétention au cours des prochaines années.

POSTES VACANTS



Nombre de postes vacants par sous-secteur (novembre 2021)

	Nombre de postes vacants				Taux de postes vacants
	N	Moyenne	Marge d'erreur	Nombre total	
Ensemble (n : 118)	422	5,3	1,5	2 225	9,4 %
Sous-secteur					
Plastiques (n : 85)	302	6,0	2,0	1 810	9,4 %
Composites (n : 27)	96	3,6	1,5	345	9,5 %

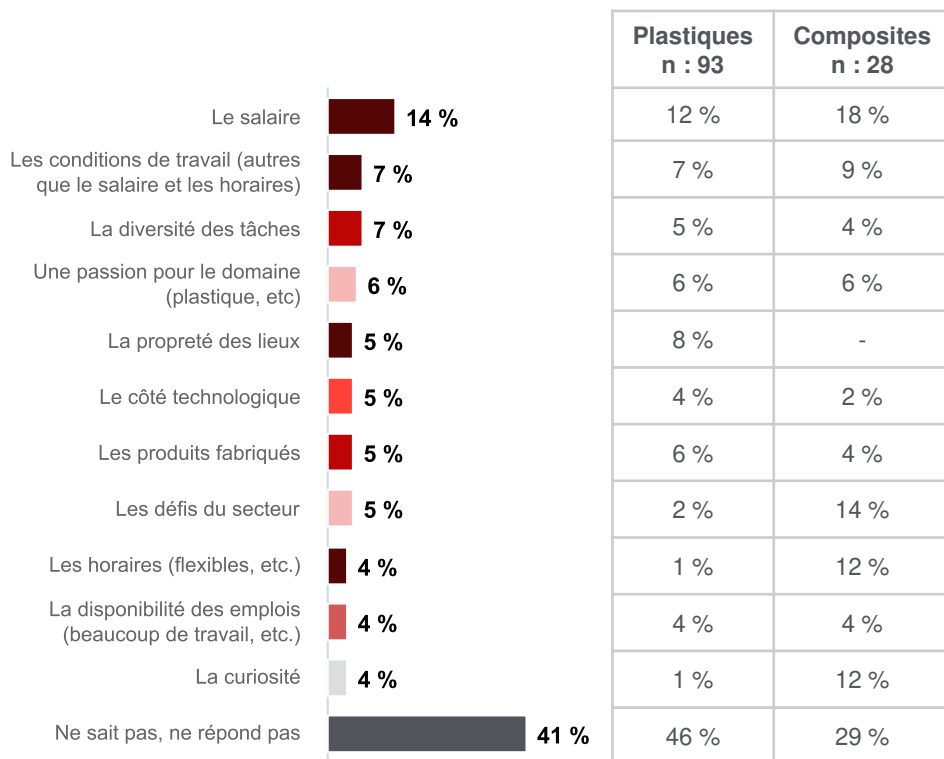
Taux de postes vacants largement supérieur à la moyenne québécoise et au secteur manufacturier

Avec 2 225 postes à combler dans l'industrie, le taux de postes vacants se chiffre à 9,4 %, ce qui est beaucoup plus élevé que ce que l'on observe dans l'économie québécoise (5,3 %) et dans le secteur manufacturier (5,6 %).

FACTEURS D'ATTRACTION DU SECTEUR SELON LES EMPLOYEURS



Principaux facteurs d'attraction du secteur auprès des travailleurs Ensemble n : 130



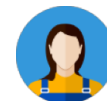
L'attrait de la nature des tâches et des conditions du travail

Selon les employeurs, c'est principalement le salaire qui attire les travailleurs dans l'industrie des plastiques et des composites. Dans une moindre mesure suivent les conditions de travail, la diversité des tâches et une passion pour le domaine.

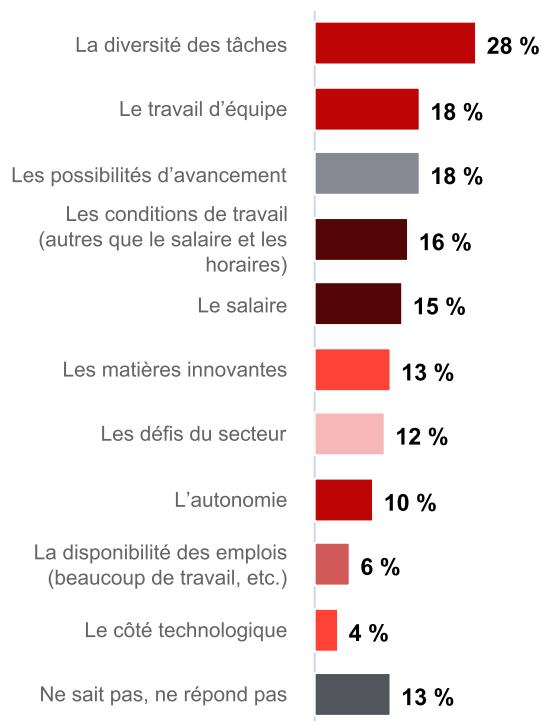
Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs d'attraction sont liés :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Aux conditions de travail	28 %	25 %	35 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	17 %	15 %	17 %
À l'attrait du domaine	14 %	13 %	20 %
À la technologie ou à l'innovation	8 %	6 %	8 %
À la disponibilité des emplois ou la stabilité	7 %	8 %	4 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	2 %	1 %	4 %
Autres	8 %	4 %	21 %

FACTEURS D'ATTRACTION DU SECTEUR SELON LES TRAVAILLEURS



Principaux facteurs d'attraction du secteur auprès des travailleurs



Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs d'attraction sont liés :

À la nature du travail ou des produits fabriqués	Ensemble n : 86 48 %
Aux conditions de travail	27 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	18 %
À la technologie ou à l'innovation	17 %
À l'attrait du domaine	13 %
À la disponibilité des emplois ou la stabilité	6 %

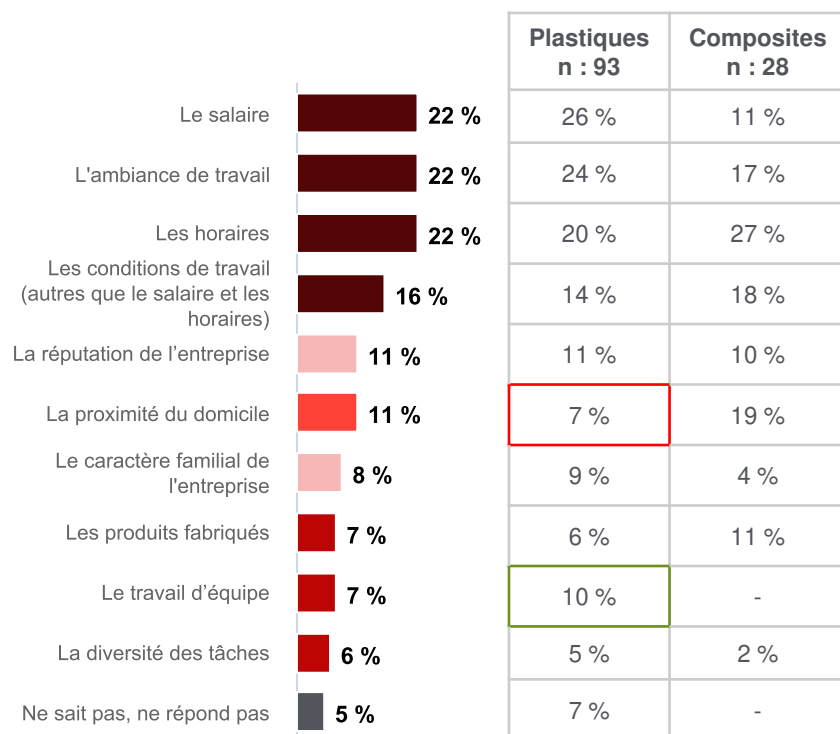
Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 3 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. C1a Lorsque vous avez choisi de travailler dans l'industrie des plastiques et des composites, qu'est-ce qui vous a attiré dans ce secteur?

Plusieurs mentions. Base : tous, n : 86

FACTEURS D'ATTRACTION DE L'ENTREPRISE SELON LES EMPLOYEURS

Principaux facteurs d'attraction de l'entreprise auprès des travailleurs Ensemble n : 130



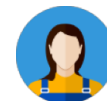
L'attrait des salaires, de l'ambiance de travail et des horaires

Les employeurs considèrent que les principaux facteurs d'attraction qui amènent les travailleurs à choisir leur entreprise sont le salaire, l'ambiance qui règne au travail et les horaires offerts (chacun 22 %). Les travailleurs (page suivante) affirment plutôt être attirés par les défis liés au poste convoité, la diversité des tâches et les conditions de travail (autre que le salaire et l'horaire).

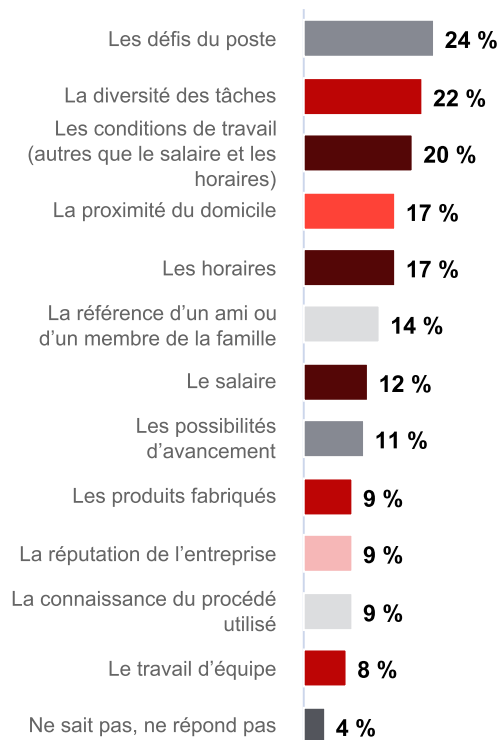
Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs d'attraction sont liés :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Aux conditions de travail	63 %	65 %	53 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	24 %	22 %	25 %
À l'attrait de l'entreprise ou de la direction	21 %	21 %	20 %
À l'accessibilité ou la localisation de l'entreprise	12 %	8 %	19 %
Aux possibilités d'avancement	5 %	6 %	4 %
À la stabilité d'emploi	3 %	4 %	2 %
Autres	8 %	8 %	10 %

FACTEURS D'ATTRACTION DE L'ENTREPRISE SELON LES TRAVAILLEURS



Principaux facteurs d'attraction de l'entreprise auprès des travailleurs



Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs d'attraction sont liés :

Facteur	Ensemble n : 86
Aux conditions de travail	42 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	33 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	31 %
À l'accessibilité ou la localisation de l'entreprise	17 %
À l'attrait de l'entreprise ou de la direction	9 %
Autres	23 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 2 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. C2a Lorsque vous avez postulé chez cet employeur, qu'est-ce qui vous a attiré dans cette entreprise? Plusieurs mentions. Base : tous, n : 86

FACTEURS D'ATTRACTION : PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Note méthodologique : le tableau ci-dessous (et ceux similaires qui suivront) compare les principaux facteurs d'attraction mentionnés par les employeurs et les travailleurs. Étant donné que le mode de collecte n'était pas le même pour les employeurs et les travailleurs, il faut analyser ces comparaisons avec prudence. En effet, il importe de considérer que les choix de réponses n'étaient pas lus aux employeurs (collecte téléphonique) et que les choix de réponses étaient tous visibles pour les travailleurs (collecte web). Cette différence méthodologique impacte donc les résultats obtenus.

Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux facteurs d'attraction

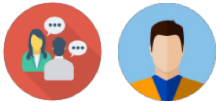
Facteurs d'attraction...	Employeurs	Travailleurs
Du secteur	• Salaire • Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) • Diversité des tâches • Passion pour le domaine	• Diversité des tâches • Travail d'équipe • Possibilité d'avancement • Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires) • Salaire
De l'entreprise	• Salaire • Ambiance de travail • Horaire	• Défis du poste • Diversité des tâches • Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)

Miser sur le travail d'équipe, les défis et les possibilités d'avancement

Les travailleurs confirment être attirés par la diversité des tâches dans l'industrie, le salaire et les conditions de travail, mais aussi par le travail d'équipe et les possibilités d'avancement. PlastiCompétences pourrait mettre de l'avant la place du travail d'équipe au sein de l'industrie en plus de partager des histoires à succès de travailleurs ayant gravi les échelons pour démontrer qu'il est possible d'évoluer au sein de cette industrie.

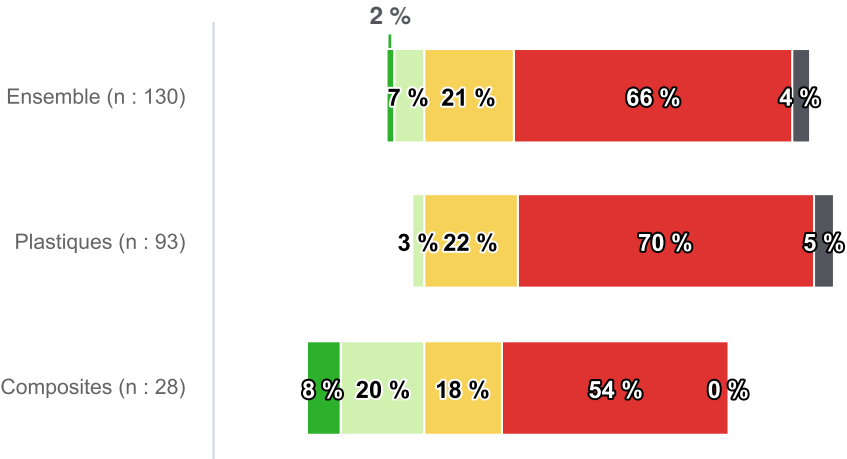
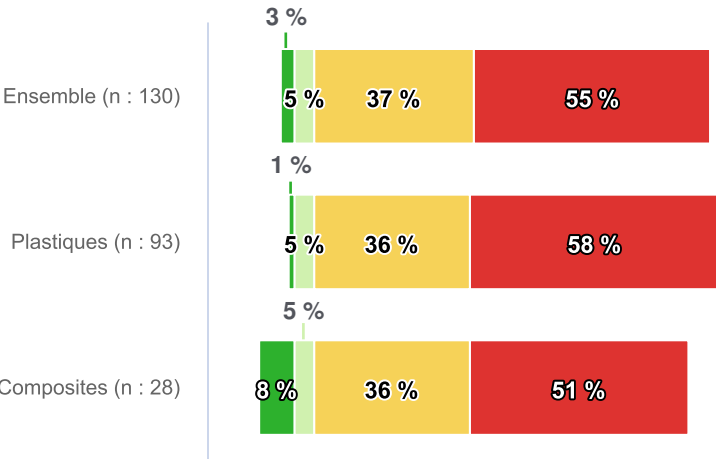
Afin d'inciter les travailleurs à postuler pour un emploi au sein de leur entreprise, les employeurs auraient avantage à détailler les différents défis du poste et la variété des tâches à accomplir (par exemple dans la description de poste). Les conditions de travail pourraient également être mises de l'avant dans la description de l'entreprise ou du poste ou encore lors des entrevues d'embauche.

NIVEAU DE DIFFICULTÉ À RECRUTER LES TRAVAILLEURS



Niveau de difficulté à recruter des travailleurs de production non spécialisés

Niveau de difficulté à recruter des travailleurs de production spécialisés



● Très facile ● Plutôt facile ● Plutôt difficile ● Très difficile ● Ne sait pas, ne répond pas

Recruter des travailleurs de production : une tâche ardue

Pour la plupart des entreprises, le recrutement des travailleurs de production non spécialisés et spécialisés est difficile (plutôt ou très difficile, 92 % pour les non spécialisés et 87 % pour les spécialisés). Ce constat s'aligne avec la situation de pénurie de main-d'œuvre observée dans plusieurs secteurs au Québec.

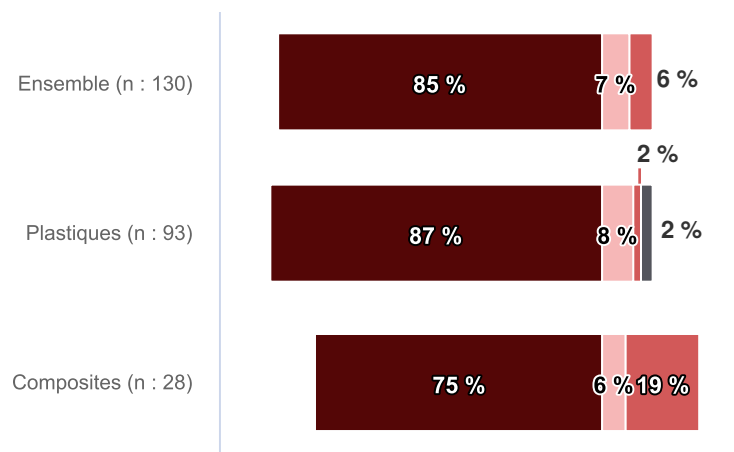
Les entrevues individuelles ont d'ailleurs corroboré le niveau de difficulté élevé à recruter des travailleurs dans l'industrie. Certains employeurs nuançaient leurs propos en affirmant que pour certains postes nécessitant une scolarité plus élevée (ex. ingénieur ou technicien en électrochimie, etc.), il est un peu plus facile de recruter que pour des postes où une formation n'est pas requise (ex. opérateur). Selon eux, les candidats pour les postes nécessitant une scolarité plus poussée sont souvent plus faciles à rejoindre (par le biais de LinkedIn par exemple) que ceux pour les postes nécessitant peu ou pas de formation initiale, plus difficiles à contacter directement. Il importe donc de trouver un moyen efficace pour accéder à ce bassin de travailleurs non spécialisés ou qui ne possèdent pas de formation initiale.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. E2a Jugez-vous que le recrutement de travailleurs de production non spécialisés est... et E3a Jugez-vous que le recrutement des travailleurs de production spécialisés est...

Entrevues individuelles auprès des employeurs.

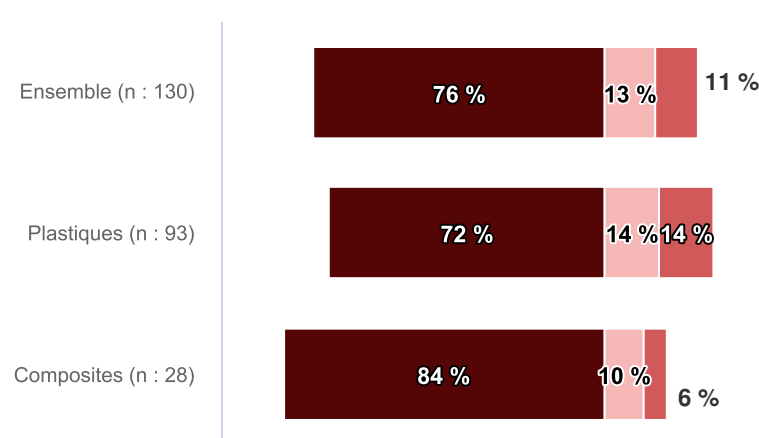
CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS POUR LES TRAVAILLEURS NON SPÉCIALISÉS

Formation initiale des travailleurs de production non spécialisés embauchés



- Non formés (que vous formez vous-mêmes)
- Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir
- Ayant une formation liée à votre domaine (que vous complétez)
- Ne sait pas, ne répond pas

Expérience des travailleurs de production non spécialisés embauchés



Expérience dans...

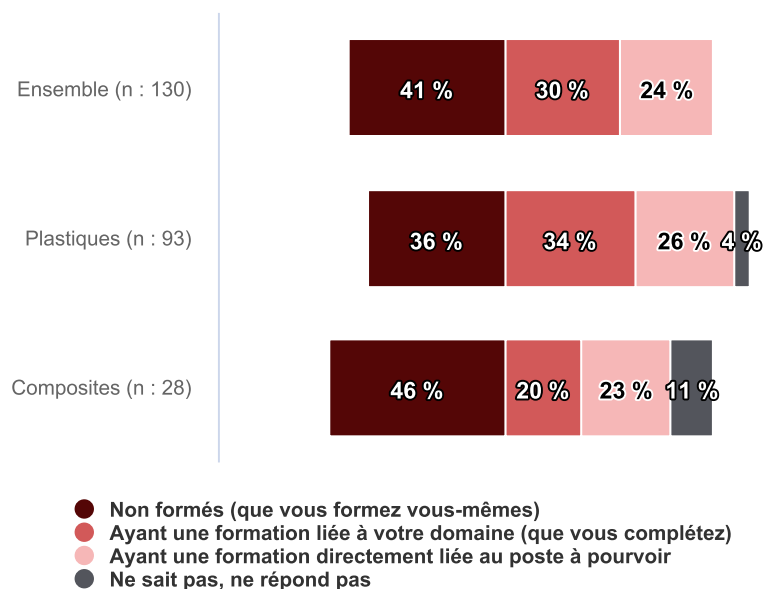
- N'ayant pas d'expérience pertinente
- Un autre secteur
- Le secteur des plastiques et des composites

La nécessité de composer avec des travailleurs non formés ou n'ayant pas d'expérience

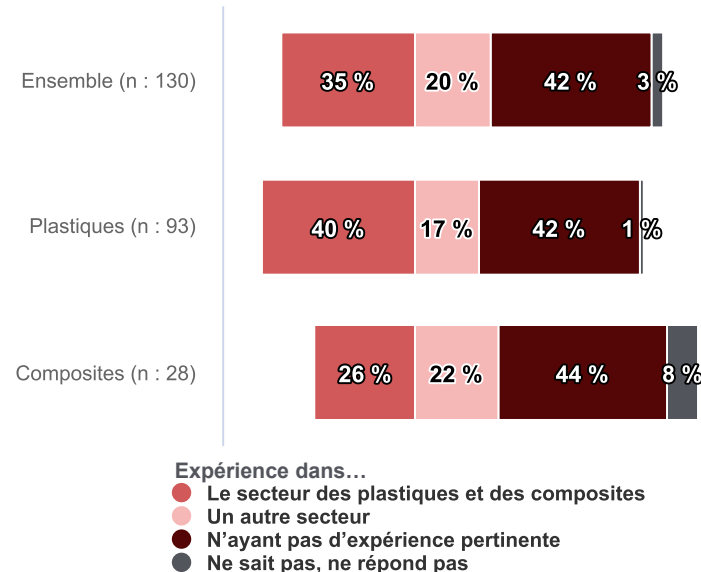
La vaste majorité des entreprises de l'industrie (85 %) embauchent généralement des travailleurs de production non spécialisés qui n'ont pas de formation liée au domaine ou au poste à pourvoir. Par ailleurs, les trois quarts des employeurs embauchent des travailleurs qui n'ont pas d'expérience pertinente liée au poste (76 %). Il incombe donc aux entreprises qui les embauchent de former ces travailleurs sur leur poste et sur les notions relatives à l'industrie, une tâche qui nécessite des efforts considérables dans un contexte manufacturier, où la production ne prend pas de pauses et les cadences sont exigeantes.

CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS EMBAUCHÉS POUR LES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS

Formation initiale des travailleurs de production spécialisés embauchés



Expérience des travailleurs de production spécialisés embauchés



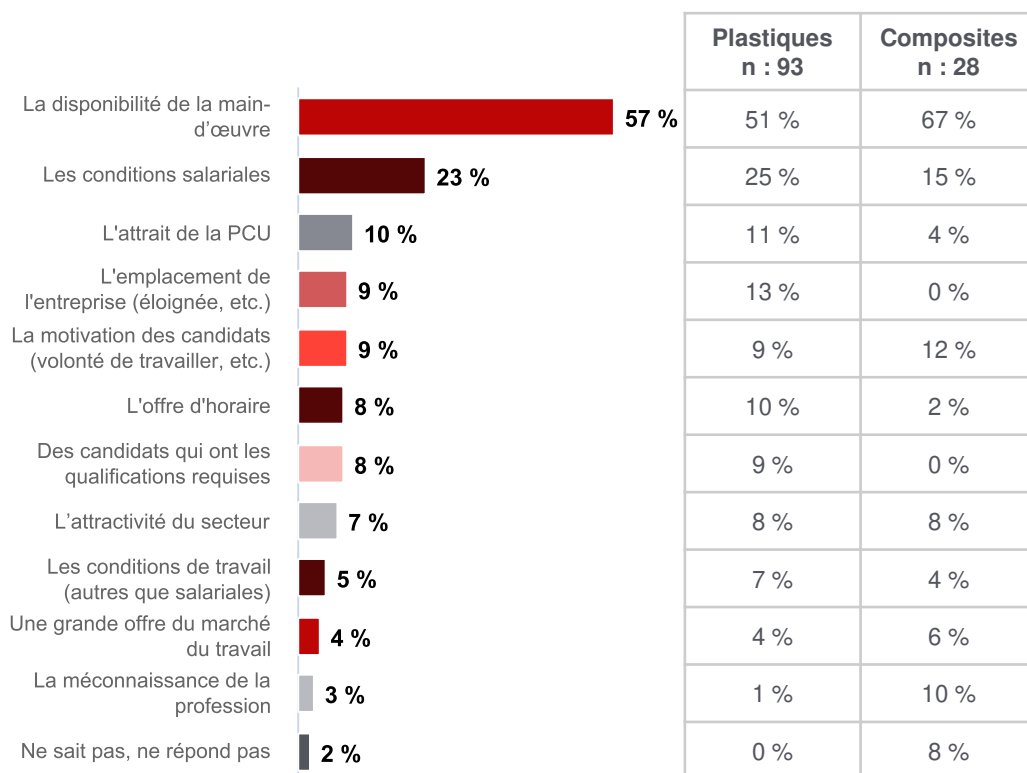
Des travailleurs de production spécialisés plus formés et expérimentés que les non spécialisés

La majorité des entreprises embauchent des travailleurs de production spécialisés ayant une formation (qu'elle soit liée au domaine ou directement au poste à pourvoir; 54 %). Une proportion similaire d'entreprises engagent principalement des candidats possédant une expérience dans l'industrie ou dans un autre secteur (55 %). Il n'en demeure pas moins que deux entreprises sur cinq doivent composer avec des travailleurs de production spécialisés qui n'ont pas de formation initiale ou d'expérience pertinente (respectivement 41 % et 42 %).

Les entrevues individuelles avec les employeurs ont permis de confirmer que c'est en raison d'un manque de candidats ayant une formation initiale adéquate et de l'expérience dans le domaine qu'ils embauchent des candidats sans formation ou expérience dans le domaine.

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS NON SPÉCIALISÉS SELON LES EMPLOYEURS

Principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs non spécialisés Ensemble n : 130



Un manque criant de main-d'œuvre

La majorité des employeurs et presque la moitié des travailleurs (page 75) sont d'avis que ces difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non spécialisés et spécialisés sont liées à l'indisponibilité de la main-d'œuvre. Les conditions de travail telles que le salaire et l'horaire expliqueraient également la situation.

Considérant l'ensemble des mentions, les principales causes sont liées :

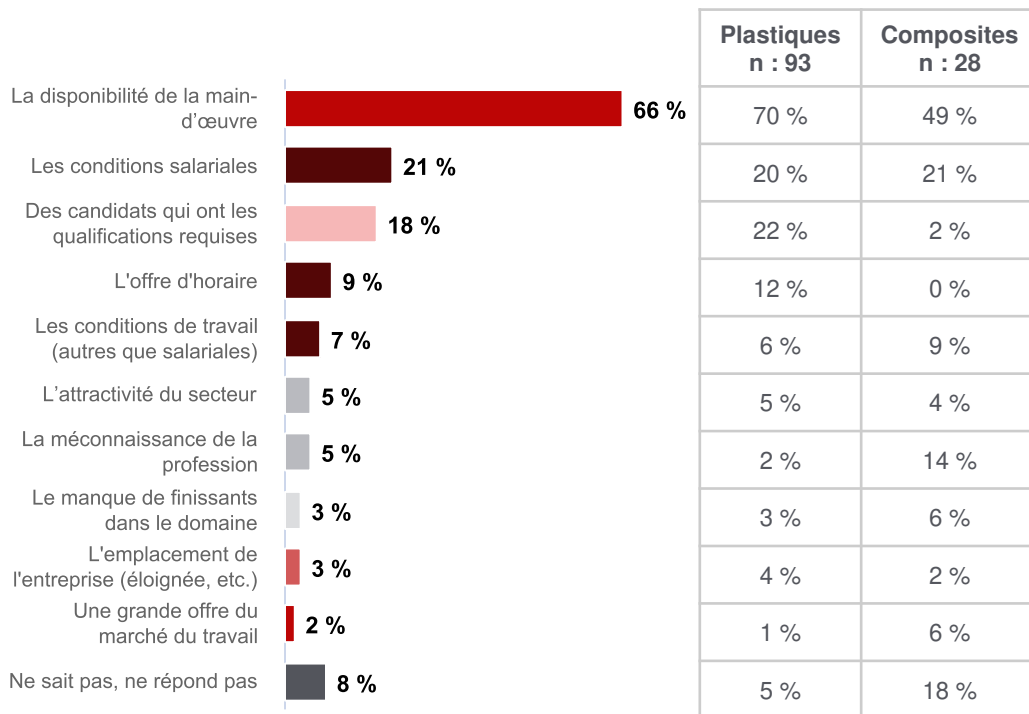
	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
À la pénurie de main-d'œuvre	59 %	53 %	71 %
Aux conditions de travail	32 %	36 %	18 %
Au manque de candidats compétents	12 %	11 %	13 %
Au manque d'intérêt à travailler	11 %	11 %	12 %
Au manque d'intérêt à travailler en région ou à l'accessibilité	10 %	15 %	0 %
À l'attrait de la PCU ou à la pandémie	10 %	11 %	4 %
Au manque de valorisation du secteur	7 %	8 %	8 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 2 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. E2ba Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non spécialisés? Plusieurs mentions.

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS SELON LES EMPLOYEURS

Principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs spécialisés Ensemble n : 130



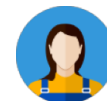
Considérant l'ensemble des mentions, les principales causes sont liées :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
À la pénurie de main-d'œuvre	57 %	61 %	47 %
Aux conditions de travail	13 %	12 %	13 %
Au manque de candidats compétents	11 %	12 %	10 %
À la formation ou aux diplômés	4 %	3 %	10 %
Au manque de valorisation du secteur	3 %	3 %	2 %
Au manque d'intérêt à travailler en région ou à l'accessibilité	2 %	2 %	2 %

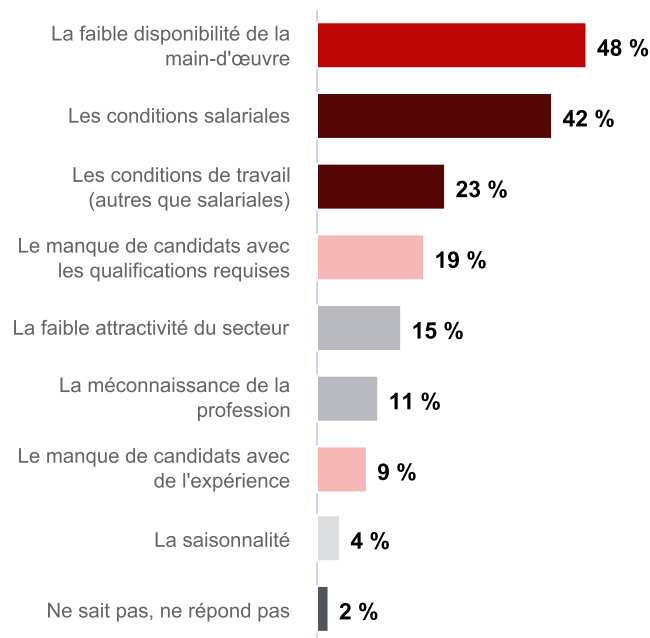
Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 1 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. E2ca Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés? Plusieurs mentions.

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR LES TRAVAILLEURS DE PRODUCTION SELON LES TRAVAILLEURS



Principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production



Considérant l'ensemble des mentions, les principales causes sont liées :	Ensemble n : 86
Aux conditions de travail	58 %
À la pénurie de main-d'œuvre	48 %
Au manque de candidats compétents	34 %
Au manque de valorisation du secteur	15 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 3 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. C3a Quelles sont, selon vous, les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production? Plusieurs mentions. Base : tous, n : 86

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux difficultés de recrutement

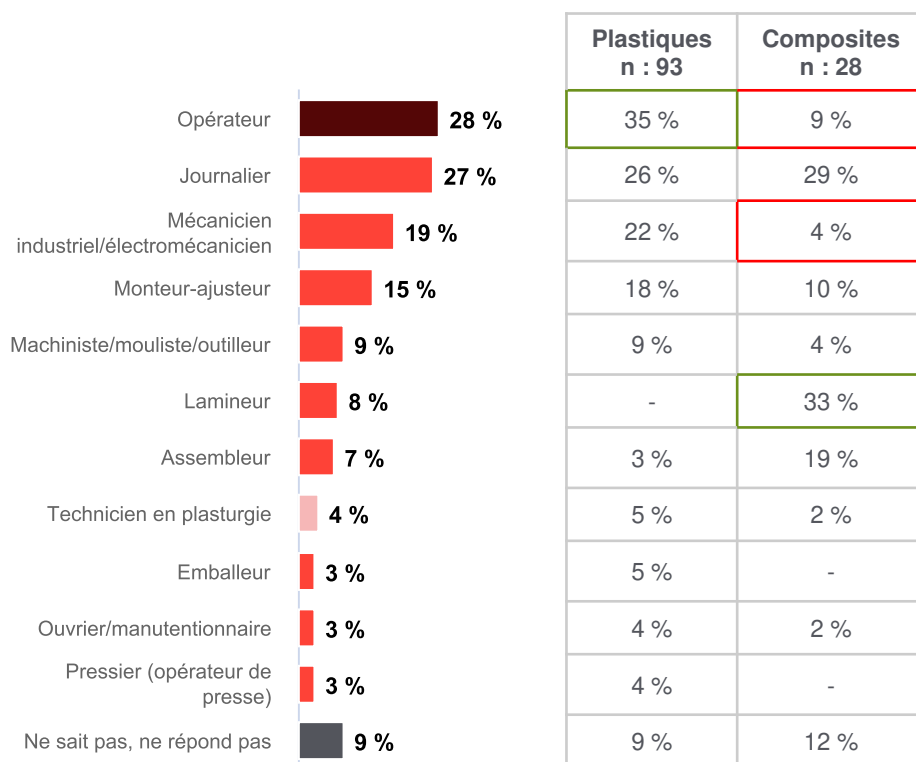
	Employeurs	Travailleurs
Travailleurs de production non spécialisés	• Disponibilité de la main-d'œuvre • Conditions salariales	Travailleurs de production • Faible disponibilité de la main-d'œuvre • Conditions salariales • Conditions de travail
Travailleurs de production spécialisés	• Disponibilité de la main-d'œuvre • Conditions salariales • Candidats qui ont les qualifications requises	

Unanimité quant à l'indisponibilité de la main-d'œuvre et les conditions salariales

Les employeurs et les travailleurs sont d'avis que les principales difficultés de recrutement des travailleurs de production sont liées à la faible disponibilité de la main-d'œuvre et aux conditions salariales qui ne sont pas toujours avantageuses. L'importance accordée aux conditions de travail ressort plus clairement comme un frein au recrutement selon les travailleurs. Ainsi, les entreprises tireraient probablement bénéfice à rendre attrayantes et promouvoir leurs conditions de travail afin de recruter des candidats.

POSTES DE PRODUCTION POSANT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LES EMPLOYEURS

Principaux postes de production posant des difficultés de recrutement Ensemble n : 130



Grand besoin d'opérateurs et de journaliers

Les postes présentant les plus grandes difficultés de recrutement sont ceux d'opérateur (plus spécifiquement dans le sous-secteur des plastiques) et de journalier. Pour le sous-secteur des composites, le poste de lamineur est celui qui comporte le plus grand défi en matière de recrutement.

Les postes de mécanicien industriel ou d'électromécanicien nécessitent aussi des efforts supplémentaires, et ce, principalement pour les entreprises œuvrant dans le sous-secteur du plastique. D'ailleurs, lors des entrevues individuelles, cette profession revenait fréquemment comme étant un poste en émergence. En effet, certains expliquaient qu'avec l'automatisation et la robotisation de la chaîne de production, les électromécaniciens joueraient un rôle clé dans cette nouvelle organisation du travail. À la sortie des programmes d'électromécanique, il serait bénéfique de valoriser l'industrie des plastiques et des composites afin d'encourager les finissants à la choisir pour y faire carrière. Par exemple, les entrevues avec les employeurs ont permis de constater que plusieurs finissants choisissent de travailler dans une autre industrie, car ils ne perçoivent pas que celle des plastiques et des composites est innovante et avancée au plan technologique.

L'ensemble des mentions comprenant les postes suivants ont été regroupées :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Opérateur ou aide-opérateur	35 %	41 %	15 %
Technicien	6 %	8 %	2 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 2 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. E3ca Quels sont les postes liés à la production pour lesquels vous avez le plus de difficultés de recrutement? Plusieurs mentions. Base : tous, n : 130
Entrevues individuelles auprès des employeurs.

PRÉVISIONS D'EMBAUCHE



Principalement des besoins pour les postes de travailleurs de production spécialisés

Les entrevues individuelles ont permis de comprendre quels étaient les postes pour lesquels les besoins en main-d'œuvre seront les plus importants. Pour la plupart de ces postes, les employeurs prévoient des difficultés d'embauche. Certains employeurs sont d'avis que pour les postes nécessitant un niveau de scolarité plus élevé (ex. les ingénieurs), il est généralement moins difficile de trouver des candidats.

Les principaux postes cités par les employeurs sont les suivants :

Travailleurs de production non spécialisés

- Journalier

Travailleurs de production spécialisés

- **Ajusteur ou monteur-ajusteur**
- **Électromécanicien**
- **Ingénieur (mécanicien, informatique, etc.)**
- **Opérateur**
- **Technicien (de procédé, en injection, etc.)**
- Inspection ou contrôle de qualité
- Lamineur
- Magasinier
- Mécanicien
- Superviseur de chantier

Autres postes

- Adjoint administratif
- Responsable des devis techniques

Note : les postes **en gras** sont ceux qui ont été mentionnés par plus d'un employeur (en guise de rappel, huit entrevues individuelles ont été réalisées).

OUVERTURE À L'EMBAUCHE DE CANDIDATS ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)



Profils des candidats	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Immigrants	100 %	100 %	100 %
Autochtones	99 %	100 %	96 %
Jeunes	98 %	98 %	100 %
Femmes	97 %	96 %	100 %
Retraités	93 %	90 %	100 %
Personnes judiciarisées	81 %	83 %	70 %
Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques	61 %	55 %	77 %

Prêt à engager... décrits ci-dessus	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Tous les types de candidats	48 %	42 %	59 %
6 profils de candidats	85 %	83 %	89 %
5 profils de candidats	97 %	97 %	96 %
4 profils de candidats	100 %	100 %	100 %

Les employeurs font preuve d'ouverture en matière d'embauche de candidats éloignés du marché du travail

Parmi les sept profils de candidats plus éloignés du marché du travail évalués dans le cadre de ce sondage (femmes, autochtones, personnes handicapées, immigrantes, personnes judiciarisées, retraitées et jeunes), la totalité des employeurs de l'industrie se dit ouverte à embaucher au moins quatre de ces profils. Les immigrants, les autochtones, les jeunes et les femmes semblent être les bassins de candidats suscitant la plus grande ouverture de la part des employeurs. Il serait opportun de développer des moyens afin de favoriser l'intégration de ces candidats au sein de ces entreprises (ex. formation offerte en plusieurs langues, offre flexible ou faciliter la conciliation travail-famille ou travail-études, etc.).

FORMATION

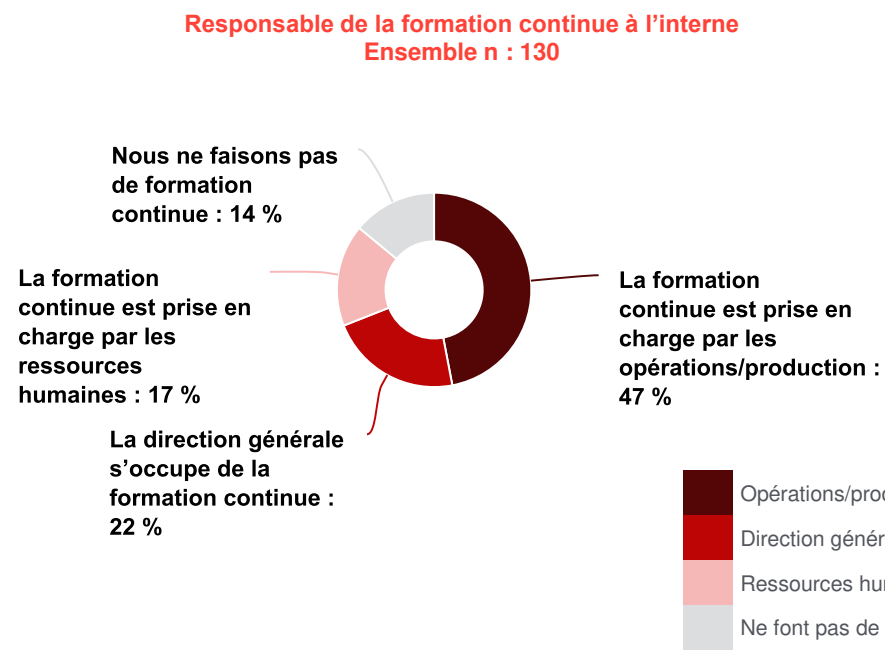


**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



STRUCTURE DE FORMATION INTERNE



	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Opérations/production	49 %	33 %
Direction générale	21 %	29 %
Ressources humaines	19 %	13 %
Ne font pas de formation continue	11 %	23 %

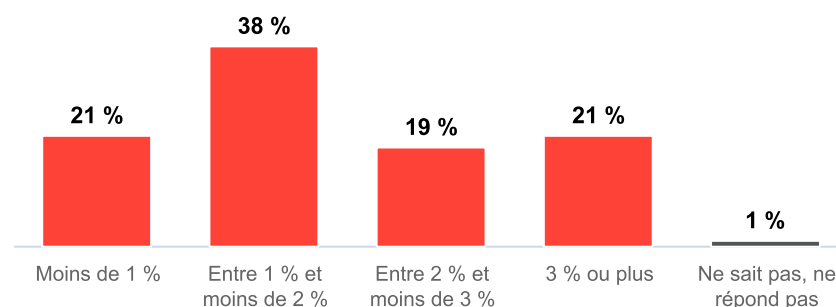
Formation continue principalement sous la responsabilité des opérations ou de la production

Pour environ la moitié des entreprises de l'industrie, la formation continue à l'interne est prise en charge par le département des opérations ou de la production (47 %). La direction et les ressources humaines sont moins souvent les maîtres d'œuvre. En revanche, les entreprises qui ont une fonction de ressources humaines sont plus nombreuses à accorder la responsabilité de la formation continue à ce même département. Le fait que cette responsabilité repose principalement sur les départements liés aux opérations et à la production peut constituer un frein dans la mise en œuvre de la formation continue étant donné que la priorité demeure la production.

Soulignons qu'il y a tout de même 14 % des entreprises qui déclarent ne pas faire de formation continue au sein de leur établissement. Ceci peut constituer une lacune pour ces entreprises alors que les compétences de leurs travailleurs n'ont pas l'occasion d'être mises à jour et de suivre le virage de l'industrie 4.0.

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ EN FORMATION

Répartition des entreprises selon le pourcentage dépensé pour la formation et le développement du personnel
Ensemble n : 130



Plastiques n : 93	15 %	38 %	23 %	23 %
Composites n : 28	35 %	41 %	6 %	18 %

Dépenses modestes en formation et développement du personnel

Une entreprise sur cinq consacre moins de 1 % de la masse salariale en formation ou développement des compétences de leur personnel (21 %). D'ailleurs, les entreprises dont la masse salariale dépasse 2 millions au cours d'une année ont l'obligation d'investir au moins 1 % de leur masse salariale en formation. 16 % des entreprises atteignant ce seuil de masse salariale ne respectent pas cette obligation. La formation continue semble être délaissée par bon nombre d'entreprises de l'industrie. Les entrevues individuelles ont d'ailleurs permis de valider ce constat. Quelques-unes des entreprises interrogées n'offraient aucune formation continue. La seule formation suivie par les travailleurs de ces entreprises était celle à l'embauche. En revanche, cette année il semble y avoir plus d'entreprises qui dépensent 3 % ou plus de leur masse salariale en comparant avec les données du dernier diagnostic sectoriel de 2017.

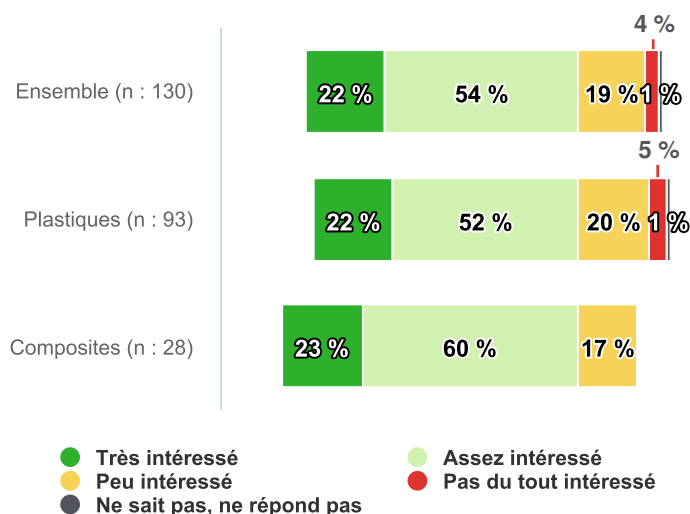
Source : sondage téléphonique SOM 2021. F3 En général, quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise dépense-t-elle annuellement pour la formation et le développement du personnel?

Base : tous, n : 130

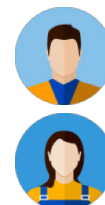
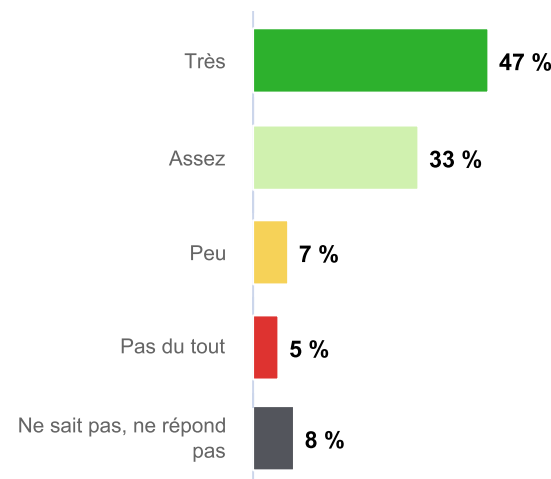
Entrevues individuelles auprès des employeurs.

INTÉRÊT DES TRAVAILLEURS À DÉVELOPPER LEURS COMPÉTENCES

Intérêt perçu des travailleurs à développer leurs compétences Perspective des employeurs



Intérêt des travailleurs à développer leurs compétences Perspective des travailleurs

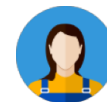


Un réel intérêt à développer leurs compétences

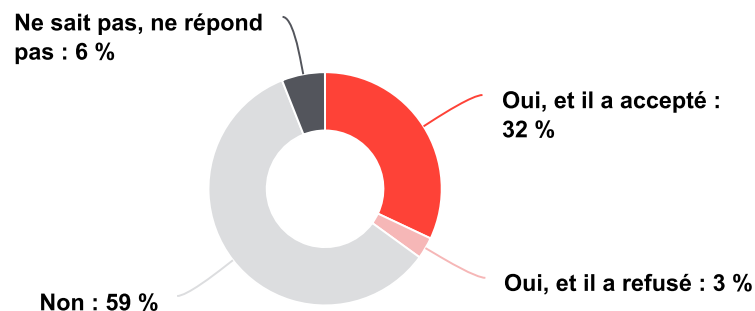
Près de la moitié des travailleurs ont un intérêt à développer leurs compétences liées à leur travail (très intéressés à 47 %). Du point de vue des employeurs, 22 % perçoivent que les travailleurs sont très intéressés à développer leurs compétences. On constate ici un écart entre l'intérêt évoqué par les travailleurs et celui perçu par les employeurs.

Les plus jeunes travailleurs (25 à 34 ans, très intéressés à 75 %) démontrent un intérêt plus marqué à perfectionner leurs compétences.

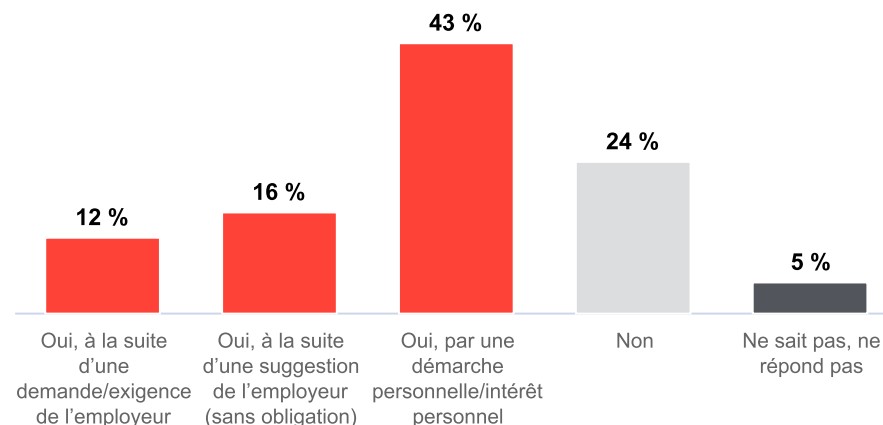
OCCASIONS DE PERFECTIONNER LES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEURS



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



Répartition des travailleurs selon leur réponse à la question suivante : « Depuis que vous occupez votre poste actuel, avez-vous eu à vous perfectionner ou à développer de nouvelles compétences ? »

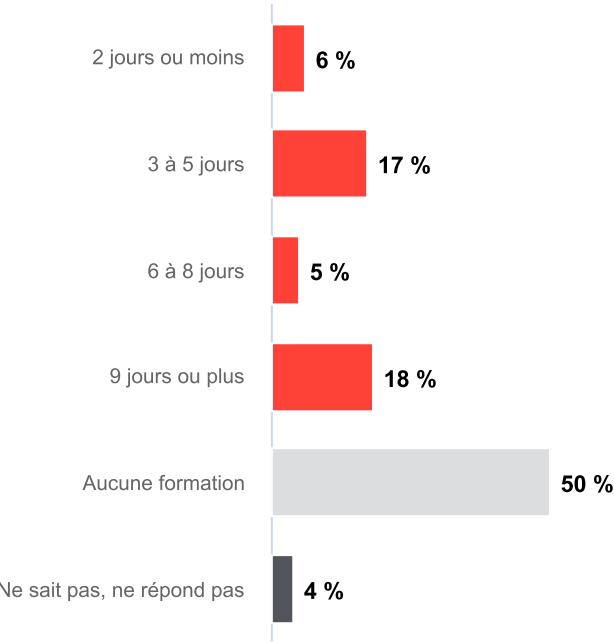


Des employeurs et des travailleurs ouverts à la formation

Près des trois quarts des travailleurs ont eu l'occasion de perfectionner ou de développer de nouvelles compétences dans le cadre de leur travail. Le tiers des travailleurs a déjà demandé à leur employeur de suivre une formation (35 %). La plupart des travailleurs ayant fait une demande de formation l'ont obtenue (91 %, 32 % sur 35 %).

JOURNÉES CONSACRÉES À LA FORMATION ET SUJETS ABORDÉS

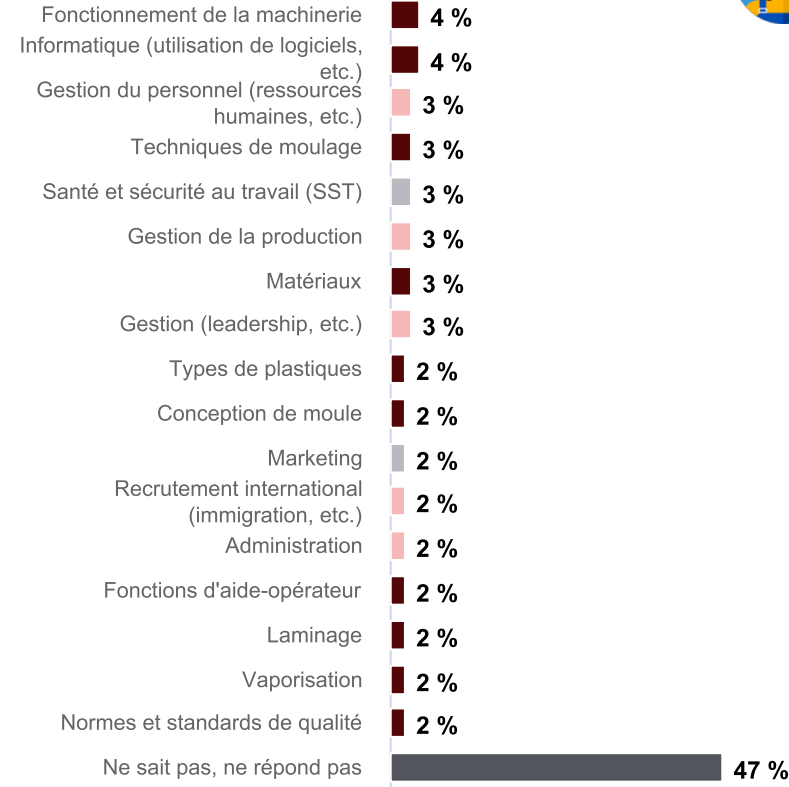
Répartition des travailleurs selon le nombre de journées de formation en lien avec le travail suivi au cours de la dernière année



Environ 3 jours de formation par an en moyenne

Près de la moitié des travailleurs ont suivi une formation dans la dernière année. Les principales formations suivies concernent le développement des compétences techniques (ex. fonctionnement de la machinerie, informatique, techniques de moulage, etc.). En compilant la durée des formations, on estime à trois jours par an en moyenne le temps de formation, ce qui représente environ 1 % du temps de travail.

Sujets de formation jugés les plus utiles par les travailleurs

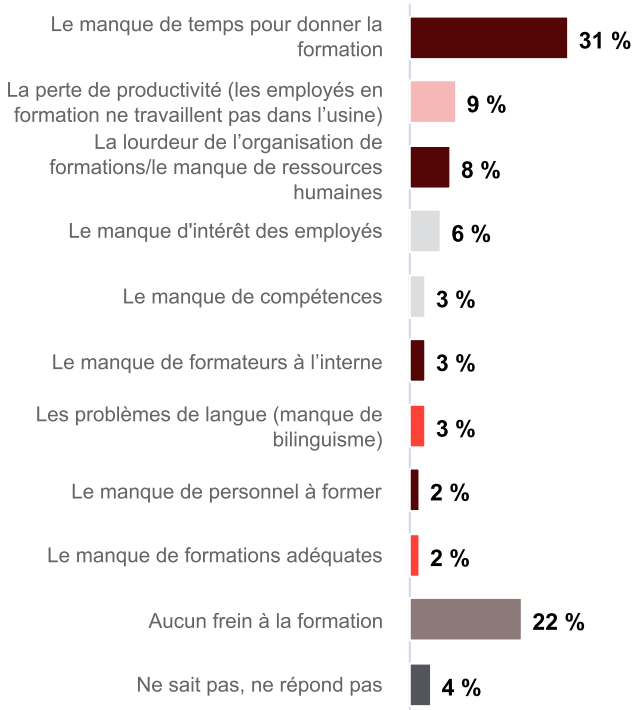


Considérant l'ensemble des mentions, les principaux sujets sont liés :	Ensemble n : 86
Aux compétences techniques	39 %
Aux compétences humaines ou de gestion	19 %
Autres	17 %

PRINCIPAUX FREINS À LA FORMATION



Principaux freins à la formation Ensemble n : 130



	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Le manque de temps pour donner la formation	32 %	35 %
La perte de productivité (les employés en formation ne travaillent pas dans l'usine)	12 %	-
La lourdeur de l'organisation de formations/le manque de ressources humaines	10 %	2 %
Le manque d'intérêt des employés	5 %	8 %
Le manque de compétences	1 %	10 %
Le manque de formateurs à l'interne	3 %	-
Les problèmes de langue (manque de bilinguisme)	4 %	-
Le manque de personnel à former	3 %	3 %
Le manque de formations adéquates	2 %	-
Aucun frein à la formation	16 %	34 %
Ne sait pas, ne répond pas	5 %	4 %

Un manque de ressources

Le principal obstacle limitant la formation et le développement des compétences au sein des entreprises de l'industrie est le manque de ressources, plus spécifiquement de temps, pour réaliser la formation (31 %). Le manque de ressources humaines, de formateurs à l'interne et de travailleurs à former sont également des freins à la formation liés aux enjeux de ressources.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux freins sont liés :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Aux enjeux de ressources	46 %	48 %	44 %
À la perte de productivité ou charge de travail élevée	10 %	14 %	-
Au manque d'organisation ou de connaissances liées à la formation	6 %	8 %	-
Autres	11 %	9 %	18 %

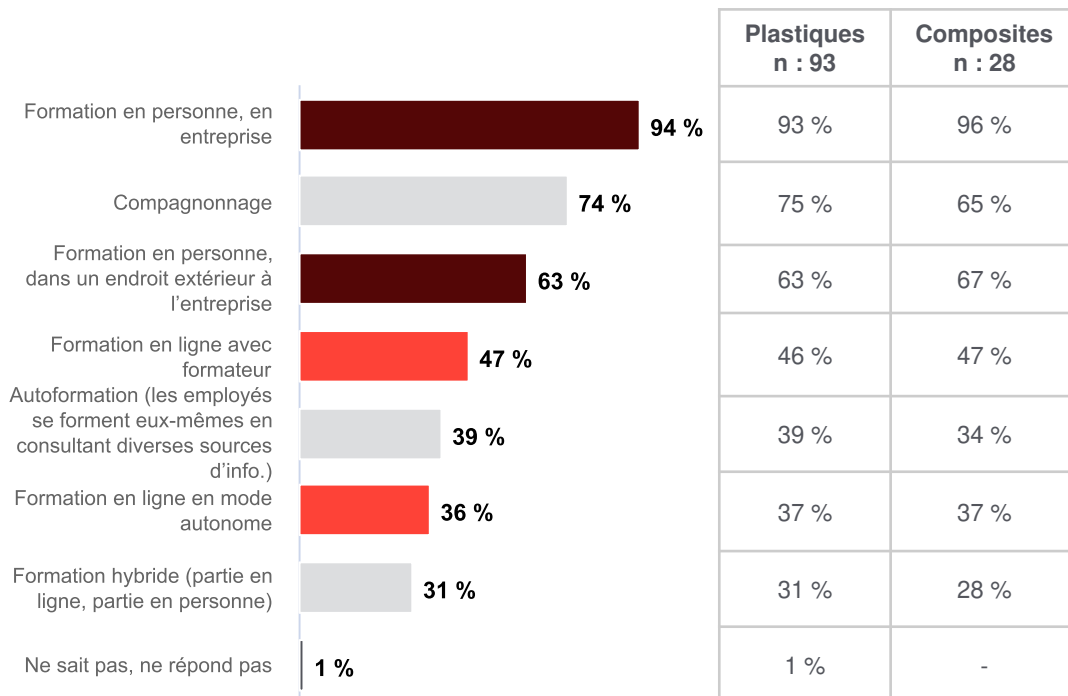
Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 1 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. F6 Quel est le principal obstacle qui limite la formation et le développement des compétences de vos employés ? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 130

MODES DE FORMATION DÉJÀ UTILISÉS PAR LES EMPLOYEURS



Modes de formation déjà utilisés Ensemble n : 130



Formation en personne ou compagnonnage

La quasi-totalité des entreprises a déjà réalisé des formations en personne au sein de leur établissement (94 %). Le compagnonnage est également une pratique courante pour les trois quarts des employeurs (74 %), bien que ce type de formation ne semble pas être le préféré des travailleurs (24 %).

Les travailleurs démontrent plutôt une préférence marquée pour les formations en personne en entreprise (75 %).

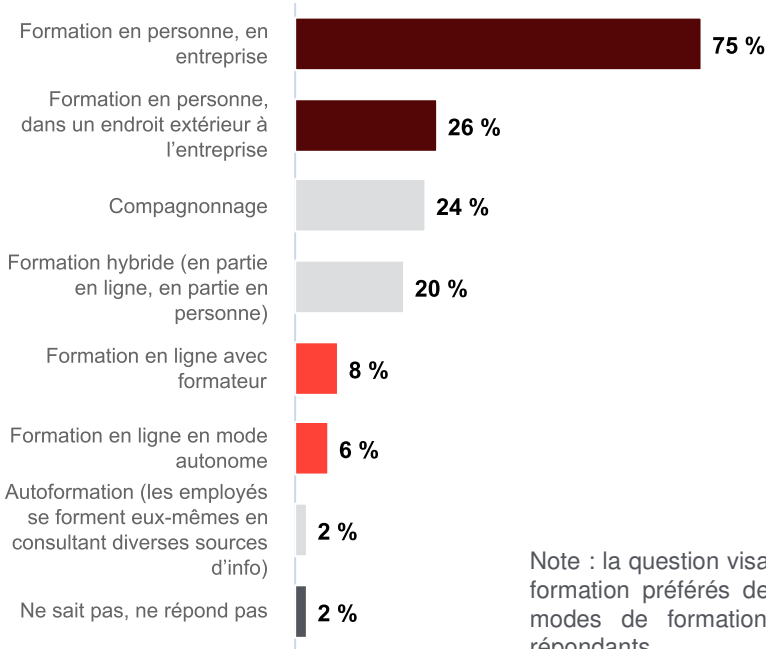
Considérant l'ensemble des mentions, les principaux modes de formation utilisés sont :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
En personne	97 %	97 %	100 %
Autres (compagnonnage, autoformation ou hybride)	86 %	85 %	82 %
En ligne	52 %	51 %	55 %

MODES DE FORMATION PRÉFÉRÉS DES TRAVAILLEURS



Modes de formation préférés des travailleurs

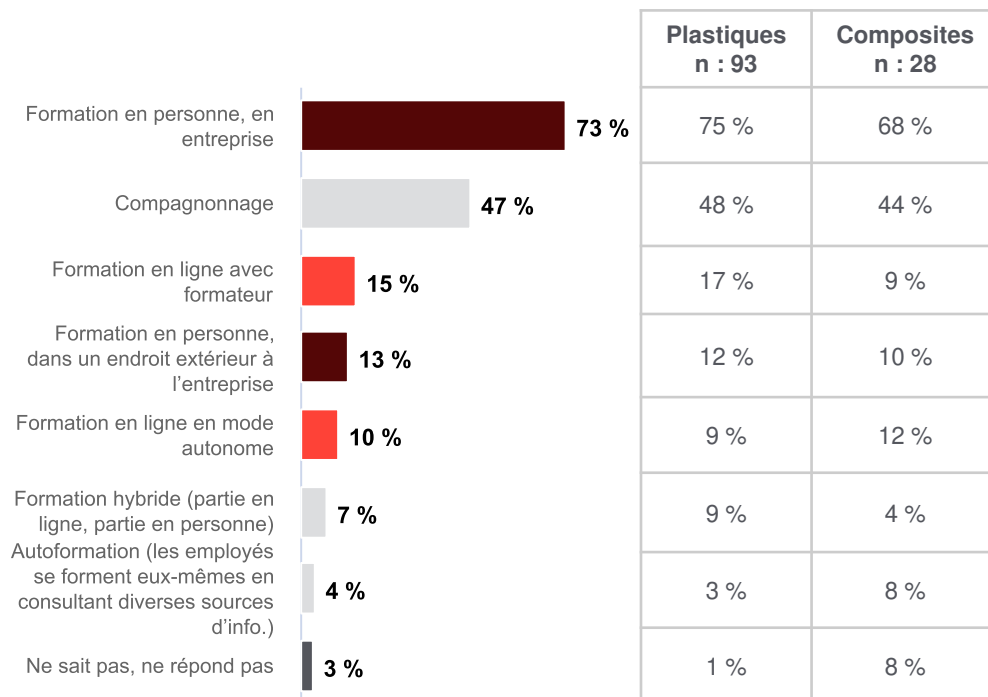


Note : la question visait à comprendre quels étaient les modes de formation préférés des travailleurs. Il est possible que certains modes de formation n'aient pas été expérimentés par les répondants.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux modes de formation préférés sont :	Ensemble n : 86
En personne	88 %
Autres (compagnonnage, autoformation ou hybride)	43 %
En ligne	14 %

MODES DE FORMATION POUR LES TROIS PROCHAINES ANNÉES

Modes de formation pour les trois prochaines années Ensemble n : 130



Les formations en personne et le compagnonnage avant tout

Les employeurs prévoient qu'au cours des trois prochaines années, les formations seront principalement offertes en personne en entreprise (73 %) ou grâce au compagnonnage (47 %). Aucun changement majeur n'est donc prévu à ce chapitre. Malgré le contexte pandémique, la formation en ligne n'est pas privilégiée par les employeurs.

Les résultats sont similaires à ce qui était observé lors du dernier diagnostic de 2019. La formation en ligne n'est pas plus envisagée qu'il y a deux ans.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux modes de formation pour les trois prochaines années sont :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
En personne	78 %	79 %	76 %
Autres (compagnonnage, autoformation ou hybride)	57 %	59 %	56 %
En ligne	21 %	23 %	15 %

CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES CRITIQUES À DÉVELOPPER DANS LES PROCHAINES ANNÉES

Proportion des entreprises qui considèrent les compétences mentionnées comme étant à développer dans les prochaines années



Compétences	Employeurs			Travailleurs
	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28	Ensemble n : 86
Autonomie	41 %	42 %	43 %	22 %
Résolution de problème	39 %	43 %	35 %	31 %
Communication et collaboration	39 %	33 %	52 %	55 %
Adaptation au changement	23 %	24 %	18 %	27 %
Développement professionnel continu	18 %	18 %	19 %	16 %
Jugement critique	13 %	16 %	6 %	9 %
Inclusion et respect de la vie privée	10 %	9 %	11 %	8 %
Éthique	6 %	4 %	6 %	4 %
Respect de l'environnement	6 %	5 %	4 %	10 %
Santé et sécurité	1 %	-	4 %	-

La résolution de problème, l'autonomie et la communication : les compétences clés

Plus du tiers des employeurs de l'industrie considèrent que l'autonomie, la résolution de problème ou les habiletés de communication seront à développer et à améliorer de manière prioritaire au cours des prochaines années. Les travailleurs perçoivent aussi l'importance du développement de ces compétences. L'adaptation au changement est également considérée comme une compétence importante, autant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Source : sondage téléphonique SOM 2021. F20a Parmi les compétences suivantes, quelles sont les deux plus importantes à développer et à améliorer pour vos employés de production? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 130

Sondage web SOM 2021. B11a Selon vous, parmi les compétences suivantes, lesquelles sont les plus importantes à développer et à améliorer pour les employés de production de votre entreprise? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 86

COMPÉTENCES DE BASE À AMÉLIORER AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES

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

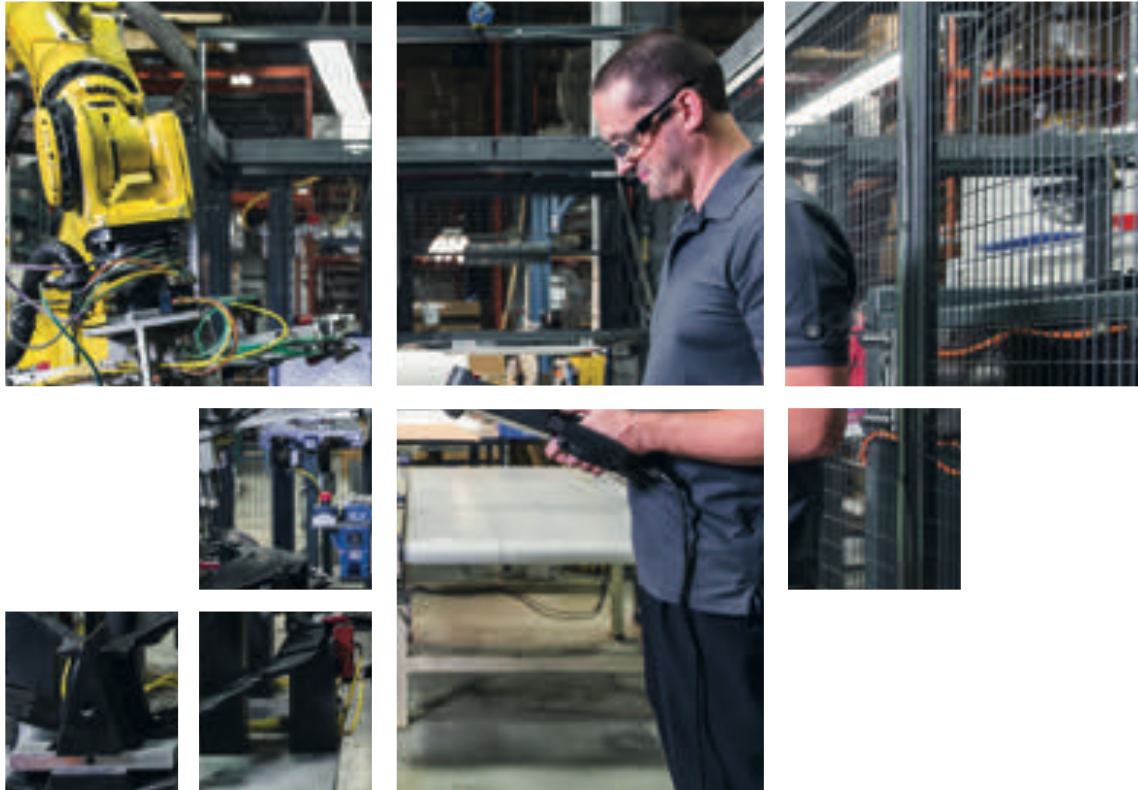


		Plastiques n : 93	Composites n : 28	Travailleurs n : 86
Compétences numériques	49 %	54 %	31 %	37 %
Utilisation de documents	46 %	48 %	37 %	50 %
Calcul	42 %	43 %	43 %	28 %
Lecture	28 %	27 %	38 %	19 %
Écriture	20 %	16 %	26 %	1 %
Compétences manuelles	1 %	0 %	0 %	0 %
Constance	0 %	0 %	0 %	1 %
Communication	0 %	0 %	0 %	1 %
Autonomie	0 %	0 %	0 %	2 %
Ne sait pas, ne répond pas	1 %	1 %	4 %	21 %

Les compétences numériques, l'utilisation de documents et le calcul en priorité

Tant du côté des travailleurs que des employeurs, les principales compétences qui seront à améliorer au cours des prochaines années concernent celles liées au numérique, à l'utilisation de documents de travail ou encore au calcul. Notons toutefois qu'un travailleur sur cinq n'est pas en mesure de se prononcer quant aux compétences à améliorer chez les employés de production (21 %).

RÉTENTION

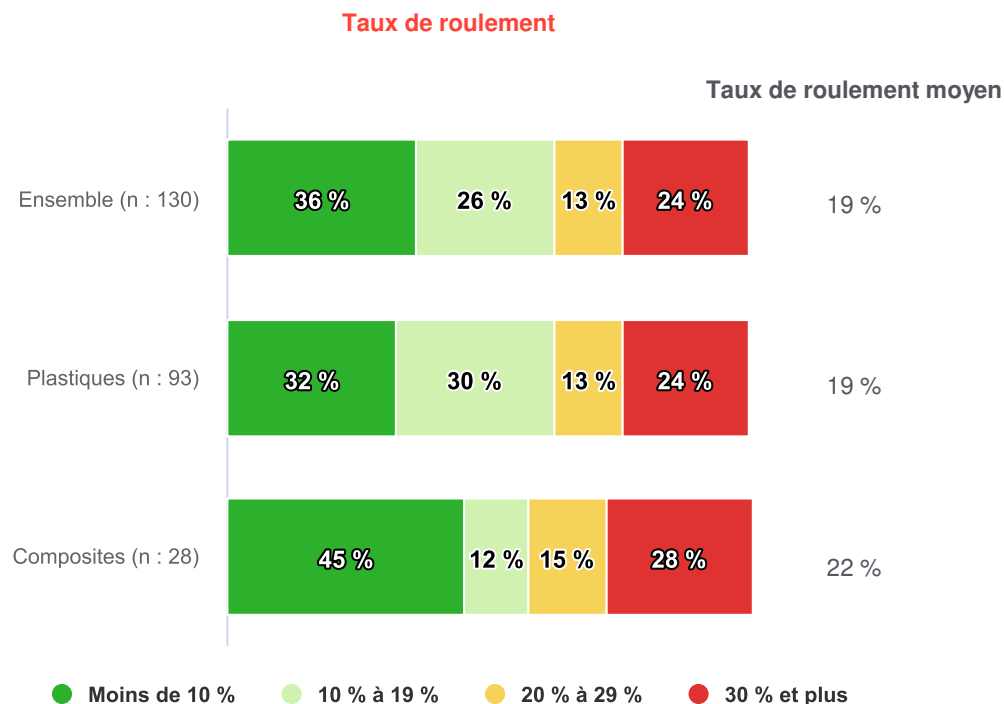


**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



TAUX DE ROULEMENT



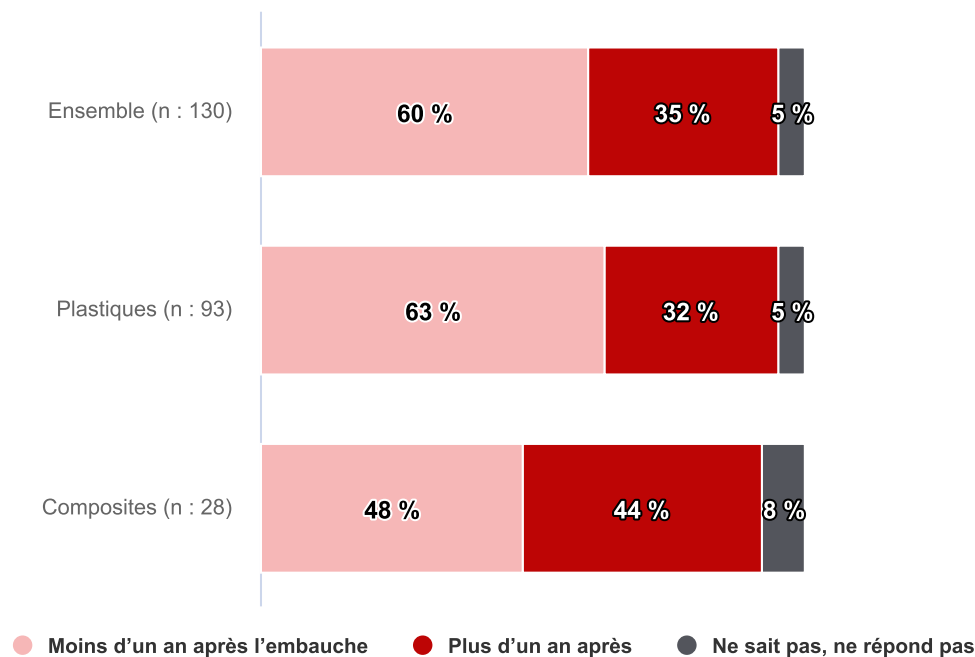
Un taux de roulement dans la moyenne

Les entreprises de la plasturgie ont composé avec un taux de roulement acceptable en 2021. La situation de l'industrie se compare d'ailleurs à la moyenne de 24 % mesurée dans le Baromètre RH 2020 de l'Ordre des CRHA, bien que ce taux de roulement ait été mesuré en 2020. Les plus gros employeurs de l'industrie des plastiques ont tendance à connaître plus de problèmes de rétention, un phénomène courant que l'on peut associer à la plus grande difficulté de développer un fort sentiment d'appartenance au sein d'une plus grande entreprise.

PÉRIODE DE RÉTENTION DES TRAVAILLEURS



Proportion des travailleurs qui quittent leur poste après...



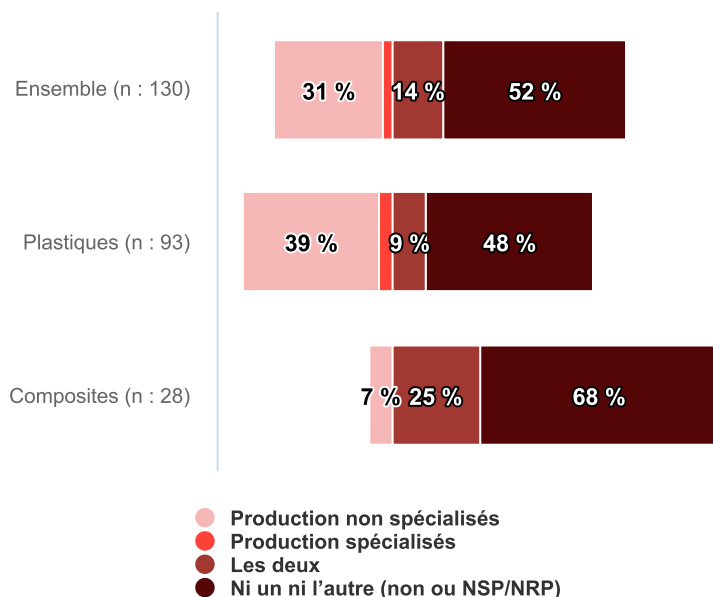
Des départs qui surviennent généralement moins d'un an après l'embauche

Pour la majorité des entreprises, les départs liés aux travailleurs de la production surviennent moins d'un an après l'embauche (60 %). Cette réalité semble d'autant plus vraie pour les entreprises qui comptent 100 travailleurs ou plus (92 %) ou celles qui ont un taux de roulement de 30 % ou plus (85 %).

PRÉSENCE DE PROBLÉMATIQUE DE RÉTENTION

Proportion des entreprises qui estiment avoir des problèmes de rétention pour des types de travailleurs

Type de travailleurs	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Production spécialisés	17 %	13 %	25 %
Production non spécialisés	45 %	48 %	32 %



Problèmes de rétention surtout pour les travailleurs de production non spécialisés

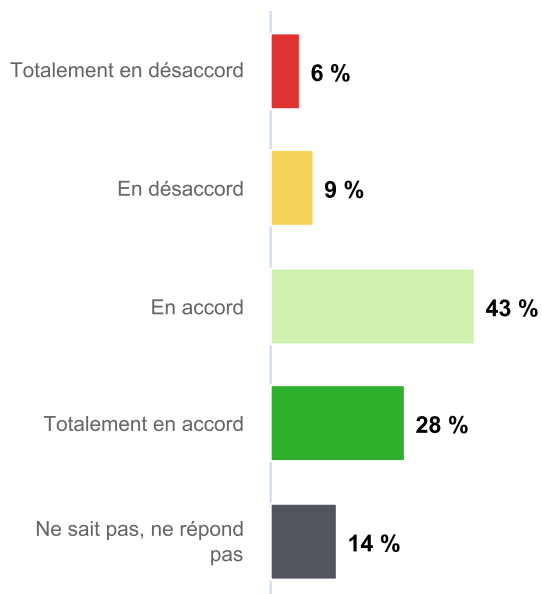
Plus de deux employeurs sur cinq observent des problèmes de rétention pour les postes de production non spécialisés (45 %). Cette proportion se chiffre plutôt à 17 % pour les travailleurs de production spécialisés. Les enjeux de rétention touchent donc principalement les postes pour lesquels il y a moins d'exigences à l'embauche.

Certains employeurs ayant participé aux entrevues individuelles étaient d'ailleurs d'avis qu'il était plus difficile de garder à l'emploi les travailleurs de production non spécialisés. Les responsables de l'embauche doivent constamment être en recrutement considérant cet enjeu. Selon certains, ceci s'explique principalement en raison de la pénurie de main-d'œuvre et de la très grande concurrence entre les entreprises de la plasturgie. Ces types de travailleurs peuvent facilement changer d'emploi étant donné que les critères d'embauche sont réduits, voire inexistantes.

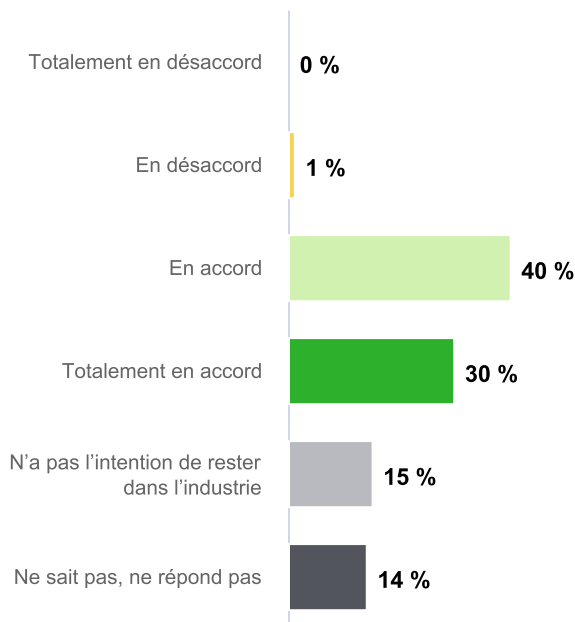
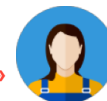


INTENTION DE DEMEURER DANS L'INDUSTRIE

Niveau d'accord des travailleurs avec l'énoncé suivant :
« Dans trois ans, je pense travailler encore dans le secteur des plastiques et des composites »



Niveau d'accord des travailleurs avec l'énoncé suivant :
« Dans trois ans, je pense travailler dans la même entreprise »

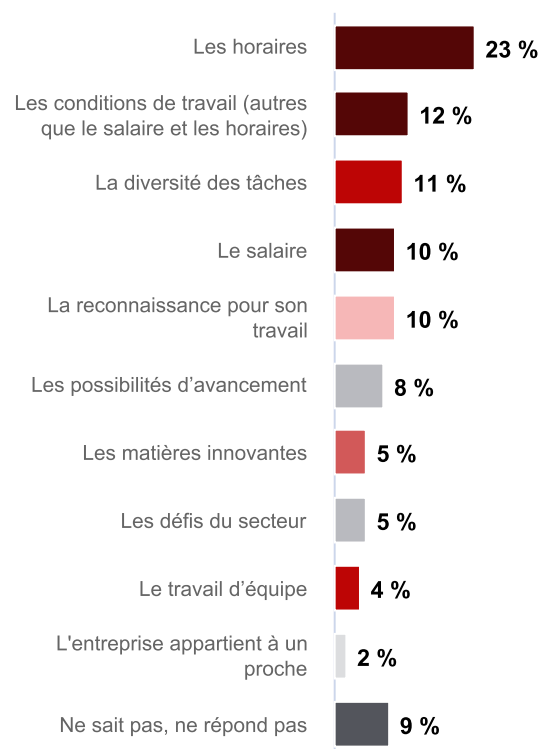


Des travailleurs fidèles à l'industrie et à l'entreprise

Dans trois ans, une proportion similaire de travailleurs prévoient œuvrer dans l'industrie ou chez leur employeur (en accord ou totalement en accord, respectivement 71 % et 70 %). Bien qu'il semble être plus difficile d'attirer les travailleurs dans l'industrie, une fois qu'ils en font partie, une proportion importante de travailleurs a l'intention d'y rester. La mobilité serait donc plus souvent qu'autrement à l'intérieur de l'industrie.

PRINCIPAUX FACTEURS DE RÉTENTION DANS L'INDUSTRIE SELON LES TRAVAILLEURS

Principaux facteurs de rétention dans l'industrie selon les travailleurs



Satisfaits des horaires de travail

Un travailleur sur cinq est principalement motivé à demeurer au sein de l'industrie en raison des horaires convenables (23 %). Dans une moindre mesure, ils sont motivés par les conditions de travail en général, la diversité des tâches de leur poste, le salaire et la reconnaissance pour leur travail.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs de rétention sont liés :

	Ensemble n : 79
Aux conditions de travail	45 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	15 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	13 %
À l'attachement à l'entreprise ou à la compétence de la direction	12 %
À la technologie ou à l'innovation	6 %

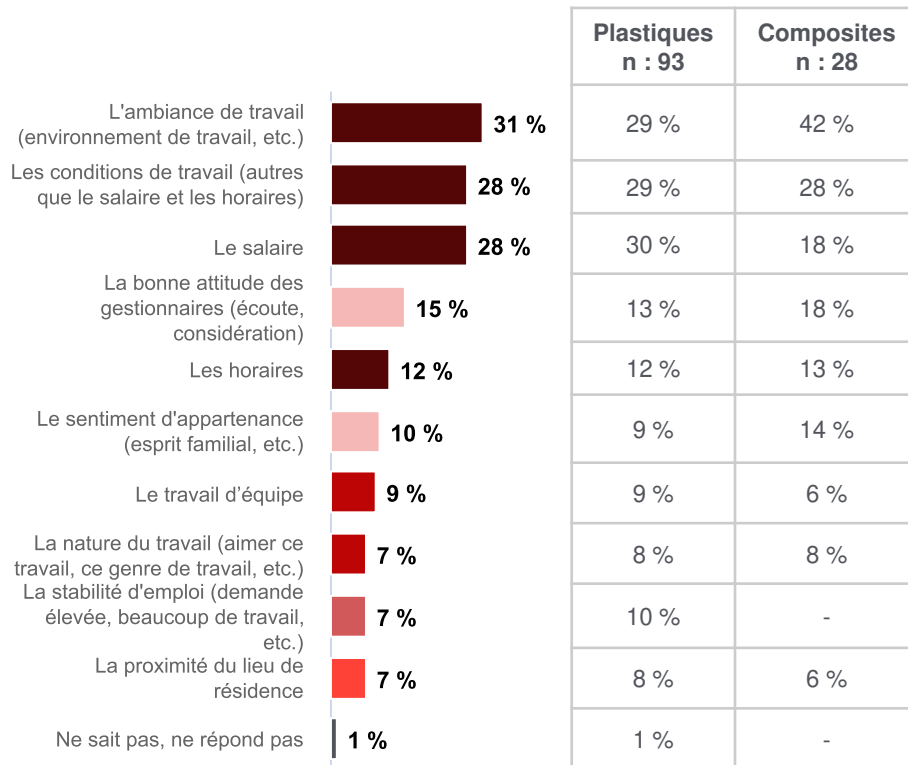
Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (> 1 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. D1b Quel est le principal facteur qui vous motive à continuer à travailler dans le secteur des plastiques et des composites ? Plusieurs réponses possibles. Base : ceux qui prévoient travailler dans le secteur dans trois ans, n : 79

PRINCIPAUX FACTEURS DE RÉTENTION DANS L'ENTREPRISE SELON LES EMPLOYEURS



Principaux facteurs de rétention dans l'entreprise des travailleurs Ensemble n : 130



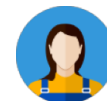
Ambiance de travail, conditions de travail et salaire

Entre le quart et le tiers des employeurs estiment que les principaux éléments incitant les travailleurs à rester à l'emploi sont l'ambiance de travail, les conditions de travail (sauf le salaire) ou le salaire.

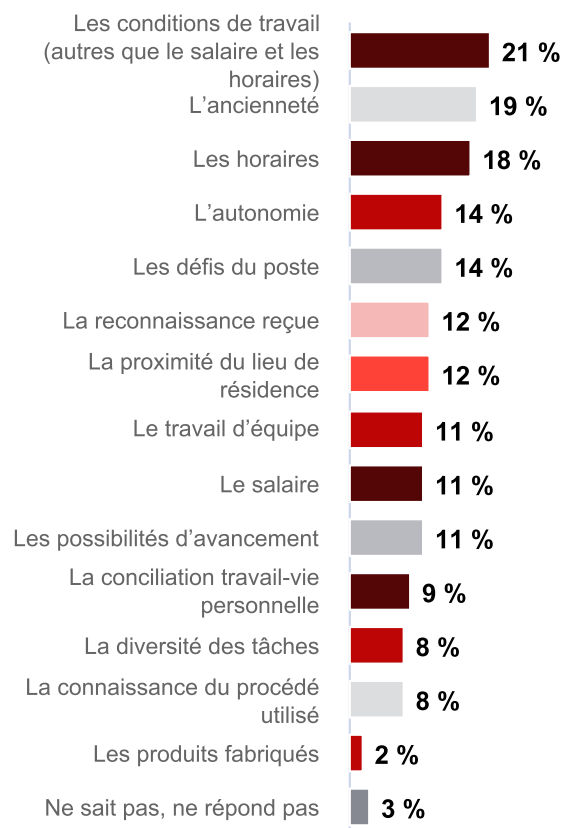
Les conditions de travail, l'ancienneté et les horaires motivent les travailleurs à garder le même employeur (respectivement 21 %, 19 % et 18 %). Les horaires et l'ancienneté sont plus importants pour la rétention des travailleurs que ce que les employeurs estimaient.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs de rétention sont liés :	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Aux conditions de travail	75 %	76 %	69 %
À l'attachement à l'entreprise ou à la compétence de la direction	25 %	25 %	24 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	22 %	22 %	21 %
À la stabilité d'emploi	7 %	10 %	-
À l'accessibilité ou la localisation de l'entreprise	7 %	8 %	6 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	6 %	7 %	4 %
Autres	8 %	9 %	4 %

RAISONS DE DEMEURER À L'EMPLOI DE L'ENTREPRISE SELON LES TRAVAILLEURS

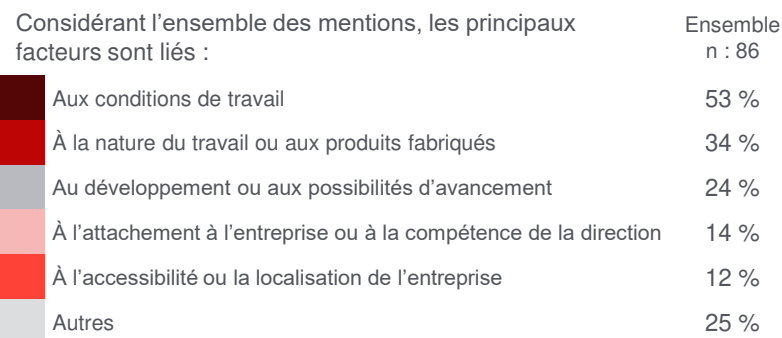


Principales raisons pour lesquelles les travailleurs restent à l'emploi de l'entreprise pour laquelle ils travaillent
Ensemble n : 86

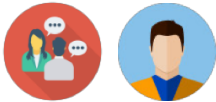


Les conditions de travail, l'ancienneté, les défis et l'autonomie au travail

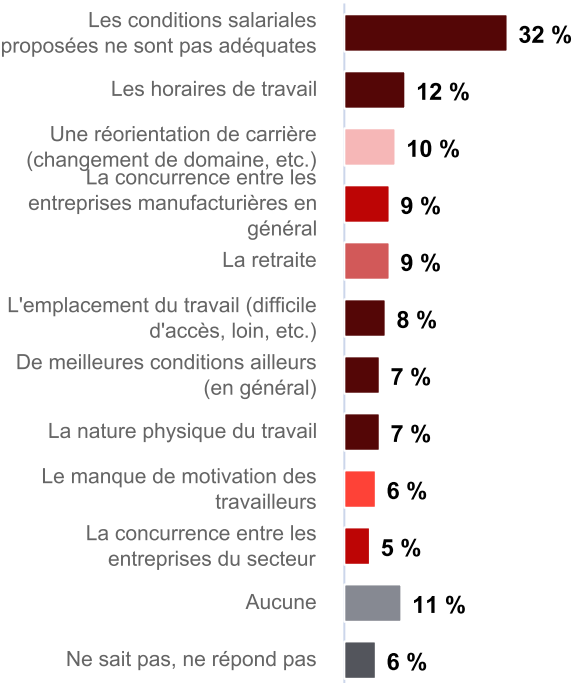
Selon les travailleurs, les principaux facteurs qui feraient en sorte qu'ils demeurent à l'emploi de l'entreprise concernent les conditions de travail offertes, leur niveau d'ancienneté, l'autonomie dont ils bénéficient et les défis auxquels ils font face au quotidien.



FACTEURS POUSSANT LES TRAVAILLEURS À QUITTER L'ENTREPRISE SELON LES EMPLOYEURS



Principaux facteurs poussant les travailleurs de la production à quitter l'entreprise Ensemble n : 130



	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Les conditions salariales proposées ne sont pas adéquates	34 %	25 %
Les horaires de travail	14 %	4 %
Une réorientation de carrière (changement de domaine, etc.)	9 %	14 %
La concurrence entre les entreprises manufacturières en général	11 %	5 %
La retraite	11 %	6 %
L'emplacement du travail (difficile d'accès, loin, etc.)	11 %	2 %
De meilleures conditions ailleurs (en général)	5 %	8 %
La nature physique du travail	8 %	3 %
Le manque de motivation des travailleurs	5 %	13 %
La concurrence entre les entreprises du secteur	5 %	4 %
Aucune	9 %	15 %
Ne sait pas, ne répond pas	6 %	8 %

Des salaires proposés insatisfaisants

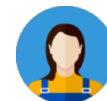
Environ le tiers des employeurs sont d'avis que le principal facteur incitant les travailleurs de la production à quitter l'entreprise est que les conditions salariales offertes ne sont pas adéquates (32 %). Le tiers des travailleurs partageant cet avis (33 %).

Les horaires de travail sont également l'un des facteurs incitant les travailleurs à quitter l'entreprise (17 %). Les employeurs citent également ce facteur (12 %). Les entrevues individuelles ont mis en lumière que pour certains travailleurs (ex. les plus âgés, ceux ayant une famille), les quarts de travail ne sont pas adaptés à leur forme physique ou à leur situation familiale. À titre d'exemple, un employeur évoquait que les quarts de 12 heures ne convenaient pas aux travailleurs plus âgés.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs sont liés :	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Aux conditions de travail	49 %	52 %	38 %
À des opportunités ailleurs (même domaine)	14 %	17 %	9 %
À un changement de domaine ou un retour aux études	12 %	12 %	17 %
À des congédiements ou au manque de motivation	10 %	9 %	17 %
Aux départs à la retraite	9 %	11 %	6 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	2 %	2 %	4 %
Autres	13 %	12 %	12 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (> 4 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.
Source : sondage téléphonique SOM 2021. Dep3a En général, qu'est-ce qui pousse les travailleurs de la production à quitter votre entreprise? Plusieurs réponses possibles.

FACTEURS POUSSANT LES TRAVAILLEURS À QUITTER L'ENTREPRISE SELON LES TRAVAILLEURS



Principaux facteurs poussant les travailleurs de la production à quitter l'entreprise



Considérant l'ensemble des mentions, les principaux facteurs sont liés :

Ensemble
n : 86

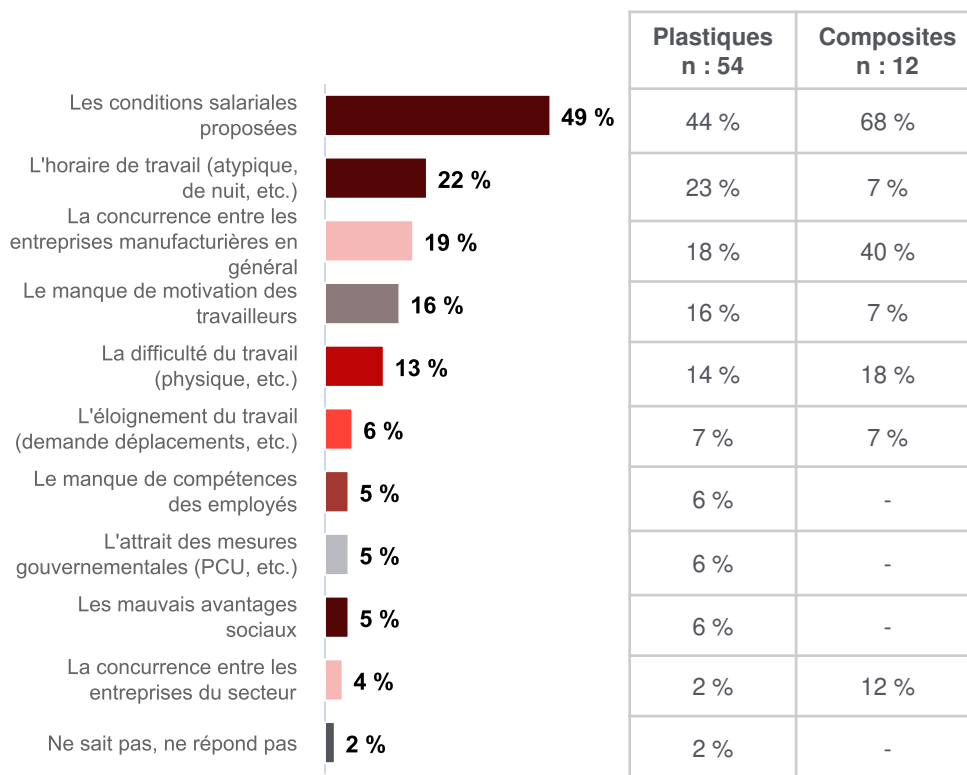
Aux conditions de travail	82 %
À des opportunités ailleurs (même domaine)	24 %
À des congédiements ou au manque de motivation	19 %
À des départs à la retraite	8 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	5 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 1 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. D3a En général, qu'est-ce qui pousse les travailleurs de la production à quitter votre entreprise? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 86

RAISONS EXPLIQUANT LES PROBLÈMES DE RÉTENTION SELON LES EMPLOYEURS

Principales raisons expliquant les problèmes de rétention Ensemble n : 72



	Plastiques n : 54	Composites n : 12
Les conditions salariales proposées	44 %	68 %
L'horaire de travail (atypique, de nuit, etc.)	23 %	7 %
La concurrence entre les entreprises manufacturières en général	18 %	40 %
Le manque de motivation des travailleurs	16 %	7 %
La difficulté du travail (physique, etc.)	14 %	18 %
L'éloignement du travail (demande déplacements, etc.)	7 %	7 %
Le manque de compétences des employés	6 %	-
L'attrait des mesures gouvernementales (PCU, etc.)	6 %	-
Les mauvais avantages sociaux	6 %	-
La concurrence entre les entreprises du secteur	2 %	12 %
Ne sait pas, ne répond pas	2 %	-

Des conditions de travail insatisfaisantes

La majorité des employeurs qui estiment qu'il y a des problèmes de rétention au sein de leur entreprise croient que c'est en lien avec les conditions de travail (64 %). Plus précisément, ils mettent le doigt sur les salaires proposés ou encore les horaires de travail atypiques (respectivement 49 % et 22 %).

Considérant l'ensemble des mentions, les principales raisons sont liées :

	Ensemble n : 72	Plastiques n : 54	Composites n : 12*
Aux conditions de travail	64 %	63 %	68 %
À la concurrence des autres entreprises	23 %	20 %	52 %
Au manque d'intérêt à travailler	16 %	16 %	7 %
À la nature du travail ou aux produits fabriqués	13 %	14 %	18 %
À l'accessibilité ou la localisation de l'entreprise	6 %	7 %	7 %
À la pénurie ou la mobilité de la main-d'œuvre	6 %	7 %	7 %
Au manque de candidats compétents ou formés	5 %	6 %	-
À l'attrait de la PCU ou la pandémie	5 %	6 %	-

* Prudence dans l'interprétation des résultats, l'échantillon est de faible taille (n = 12).

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 3 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

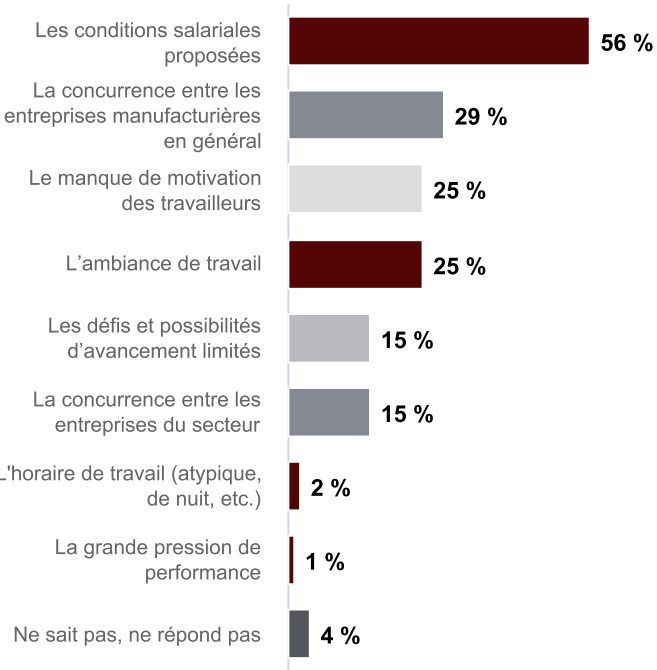
Source : sondage téléphonique SOM 2021. G5a Pour quelles raisons principales avez-vous des problèmes de rétention pour les postes de production? Plusieurs réponses possibles.

Base : ceux qui ont répondu oui à G2a ou G2b, n : 72

RAISONS EXPLIQUANT LES PROBLÈMES DE RÉTENTION SELON LES TRAVAILLEURS



Principales raisons expliquant les problèmes de rétention chez les travailleurs de la production Ensemble n : 86



Des salaires insatisfaisants

La majorité des travailleurs sont d'avis que les problèmes de rétention sont dus aux conditions salariales proposées qui ne sont pas à la hauteur de leurs attentes (56 %). C'est la première raison expliquant les problèmes de rétention chez les travailleurs et chez les employeurs.

Certains des employeurs ayant participé aux entrevues individuelles étaient d'ailleurs bien conscients de cette perception des travailleurs. En effet, un employeur citait, à titre d'exemple, que parfois les travailleurs quittent l'entreprise pour un salaire horaire plus élevé de quelques sous de plus offert par la concurrence. De telles perceptions des travailleurs poussent donc les employeurs à revoir leurs politiques de rémunération (ex. prime de référencement, prime à l'heure pour la productivité, prime à l'embauche, etc.).

Considérant l'ensemble des mentions, les principales raisons sont liées :	Ensemble n : 86
Aux conditions de travail	72 %
À la concurrence des autres entreprises	37 %
Au manque d'intérêt à travailler	25 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	15 %

RAISONS DES PROBLÈMES DE RÉTENTION : PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

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

Employeurs	Travailleurs
• Conditions salariales proposées ne sont pas adéquates • Horaires de travail • Réorientation de carrière	• Conditions salariales proposées • Meilleures conditions ailleurs (en général) • Concurrence entre les entreprises manufacturières en général • Manque de motivation des travailleurs • Nature physique du travail • Horaires de travail • Ambiance de travail

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

Employeurs	Travailleurs
• Conditions salariales proposées • Horaires de travail • Concurrence entre les entreprises manufacturières en général • Manque de motivation des travailleurs	• Conditions salariales proposées • Concurrence entre les entreprises manufacturières en général • Manque de motivation des travailleurs • Ambiance de travail

Vers le développement du sentiment d'appartenance des employés pour contrer les salaires insatisfaisants

Les principaux facteurs incitant les travailleurs à quitter l'entreprise et les raisons qui expliquent les problèmes de rétention concernent tout d'abord les conditions salariales proposées. Les horaires de travail, la concurrence entre les entreprises manufacturières et le manque de motivation des travailleurs semblent également être un enjeu selon les employeurs et les travailleurs. L'ambiance de travail et la nature physique du travail semblent être des facteurs importants poussant les travailleurs à quitter l'entreprise ou expliquant les problèmes de rétention, mais ils le sont moins du point de vue des employeurs. Les employeurs augmenteraient probablement la rétention des employés en faisant en sorte que l'ambiance de travail soit plus agréable au sein de leur établissement. Avec un environnement de travail plus vivant, le sentiment d'appartenance des travailleurs peut plus facilement se créer. Ainsi, ceci pourrait réduire la mobilité des employés au sein de l'industrie ou des entreprises manufacturières.

SATISFACTION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS PAR RAPPORT À LEUR MILIEU DE TRAVAIL



Principaux aspects les plus importants pour satisfaire les travailleurs



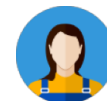
Satisfaction liée aux conditions de travail ou aux avantages sociaux

Plus des trois quarts des travailleurs estiment que les conditions de travail ou les avantages sociaux constituent les éléments qui leur génèrent une plus grande satisfaction dans un milieu de travail (77 %). Au sommet de la liste des sources de satisfaction se retrouve le salaire, cité par la moitié des travailleurs (51 %).

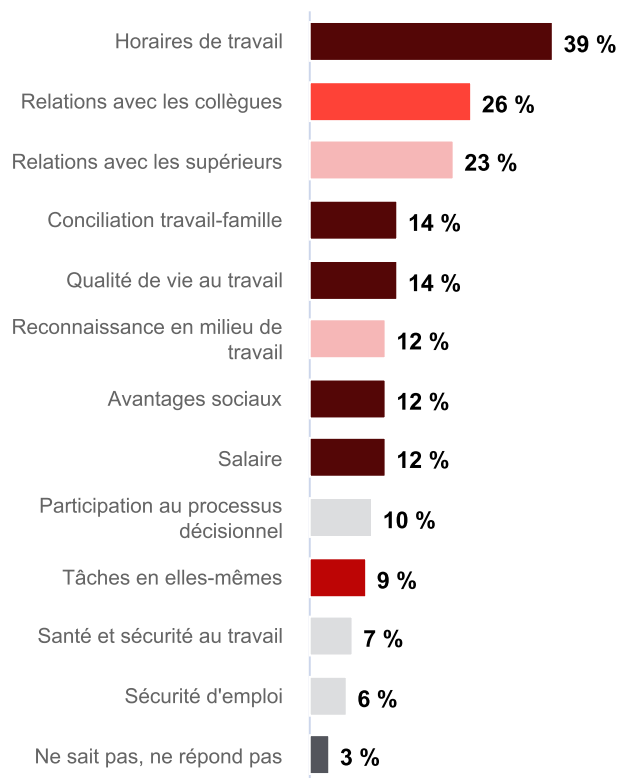
Dans une moindre mesure, la relation avec les supérieurs ou la reconnaissance est mentionnée par le tiers des travailleurs (35 %). Malgré ce qu'en disent ces derniers, il est généralement admis que les conditions de travail ont un impact à court terme sur la rétention alors que les impacts liés à la relation avec le supérieur ou à la reconnaissance ont des impacts plus durables.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux aspects sont liés :	Ensemble n : 86
Aux conditions de travail ou aux avantages sociaux	77 %
À la relation avec les supérieurs ou à la reconnaissance	35 %
À la relation avec les collègues	12 %
Au développement ou aux possibilités d'avancement	8 %
Autres	18 %

SATISFACTION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS PAR RAPPORT À LEUR MILIEU DE TRAVAIL



Principaux aspects qui satisfont les travailleurs dans l'entreprise où ils travaillent



Insatisfaction criante au chapitre des salaires

Bien que, selon les travailleurs, le salaire est de loin l'élément qui est le plus susceptible de les satisfaire, ils semblent moins satisfaits à cet égard dans leur poste actuel que ce qu'ils souhaiteraient (mentionné seulement par 12 % des travailleurs comme étant un élément satisfaisant).

Les salaires s'avèrent plus satisfaisants chez les entreprises de 100 employés ou plus (48 %), en meilleure position pour répondre aux exigences salariales des travailleurs.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux aspects sont liés :	Ensemble n : 86
Aux conditions de travail ou aux avantages sociaux	74 %
À la relation avec les supérieurs ou à la reconnaissance	33 %
À la relation avec les collègues	26 %
À la nature du travail	11 %
Autres	23 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (>2 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. D6b2a Dans votre entreprise, parmi les aspects suivants de votre milieu de travail, lesquels sont les deux plus satisfaisants? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 86106

ENJEUX ET CHANGEMENTS DE L'INDUSTRIE



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



ENJEUX DE L'INDUSTRIE SELON LES EMPLOYEURS



Les entrevues individuelles ont permis de constater que les principaux enjeux de l'industrie selon les employeurs concernent :



La disponibilité de la main-d'œuvre

Pour la plupart des employeurs, la disponibilité de la main-d'œuvre est un défi de taille. En effet, il ne s'agit pas uniquement d'une lourde tâche pour les responsables de l'embauche. Cela peut, dans certains cas, freiner la croissance ou le développement de l'entreprise (ex. obligation de fermer la chaîne de production à certains moments, repousser des projets de croissance, etc.).



La rentabilité et l'approvisionnement

Pour contrer les enjeux de disponibilité de la main-d'œuvre et de compétitivité salariale entre les employeurs, ces derniers se voient dans l'obligation d'augmenter les salaires ou encore de trouver d'autres moyens afin d'attirer les travailleurs au sein de leur entreprise (ex. prime de référencement, bonus à la performance, etc.) ce qui augmente considérablement les dépenses. D'un autre côté, depuis la pandémie, le coût des matières premières (notamment le plastique recyclé et la résine) a augmenté. Afin de pallier la croissance de ces dépenses, les entreprises augmentent le prix de leurs produits. Par contre, selon certains employeurs, l'augmentation des prix doit être justifiée et doit nécessairement se solder par une plus grande satisfaction des clients – ajoutant ainsi une pression sur les entreprises de l'industrie.



Le développement de la technologie

La gestion des TI, la robotisation ainsi que la recherche et le développement sont des enjeux qui ont été soulevés par plusieurs employeurs. Il s'agit notamment d'avoir les ressources nécessaires pour arriver à développer adéquatement ces sphères au sein de l'entreprise. Pour certains, ceci passe par l'embauche d'ingénieurs, d'électromécaniciens ou encore par le fait de développer un département de TI. Pour un employeur, le principal frein à la robotisation était d'obtenir des contrats qui impliquent d'importants volumes de production afin d'assurer les liquidités requises pour l'achat d'équipement.



Des considérations environnementales

Certains employeurs considèrent que dans les prochaines années, ils devront davantage se soucier de leur empreinte environnementale et apporter des changements à ce chapitre. Plusieurs mettent déjà des efforts pour réduire leurs déchets ou encore les réutiliser dans leur production. D'autres se procurent du plastique recyclé pour leur production. En revanche, la disponibilité du plastique recyclé est un enjeu pour ces entreprises qui ont parfois de la difficulté à s'approvisionner.

ENJEUX EN MATIÈRE DE RH SELON LES EMPLOYEURS



Principaux défis de gestion des ressources humaines au cours des trois prochaines années Ensemble n : 130



Recruter de la main-d'œuvre, le nerf de la guerre selon les employeurs

Pour plus de quatre entreprises sur cinq, le recrutement du personnel constitue le principal défi de RH auquel ils devront faire face au cours des prochaines années (83 %). La rétention, la formation, les conditions de travail et la relève, pourtant des enjeux importants, sont totalement éclipsés par l'enjeu du recrutement.

Les travailleurs attribuent une importance équivalente au recrutement, à la formation et à la rétention (respectivement 47 %, 47 % et 44 %).

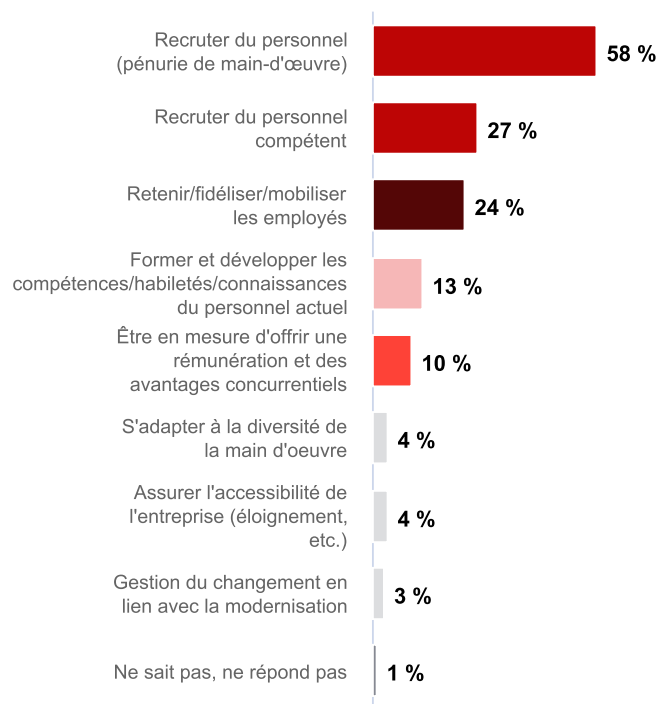
Considérant l'ensemble des mentions, les principaux défis sont liés :	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Au recrutement	83 %	83 %	85 %
À la rétention	23 %	24 %	19 %
À la formation ou aux compétences	13 %	16 %	10 %
Aux conditions de travail ou à l'attraction	10 %	12 %	8 %
À la relève	3 %	1 %	4 %
Autres	16 %	21 %	9 %

PRINCIPAUX DÉFIS DE RH POUR LES PROCHAINES ANNÉES



Principaux défis de gestion des ressources humaines au cours des 3 prochaines années

Plastiques n : 93



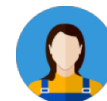
Composites n : 28



Note : seules les principales réponses sont présentées dans les graphiques (< 2 %).

Source : sondage téléphonique SOM 2021. D4a Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines ? Plusieurs mentions possibles.

ENJEUX EN MATIÈRE DE RH SELON LES TRAVAILLEURS



Principaux enjeux de l'industrie à venir au cours des trois prochaines années selon les travailleurs



Considérant l'ensemble des mentions, les principaux enjeux sont liés :	Ensemble n : 86
À la formation ou aux compétences	47 %
Au recrutement	47 %
À la rétention	44 %
À la relève	34 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (< 1 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.

Source : sondage web SOM 2021. E1a Au cours des trois prochaines années, quels seront les principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines? Plusieurs réponses possibles. Base : tous, n : 86

ENJEUX EN MATIÈRE DE RH : PERCEPTION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

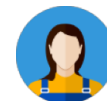
Perspective des employeurs et des travailleurs quant aux défis en matière de ressources humaines

Employeurs	Travailleurs
• Recruter du personnel (pénurie de main-d'œuvre) • Recruter du personnel compétent • Retenir/fidéliser/mobiliser les employés	• Recruter du personnel compétent • Retenir/fidéliser/mobiliser les employés • Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine

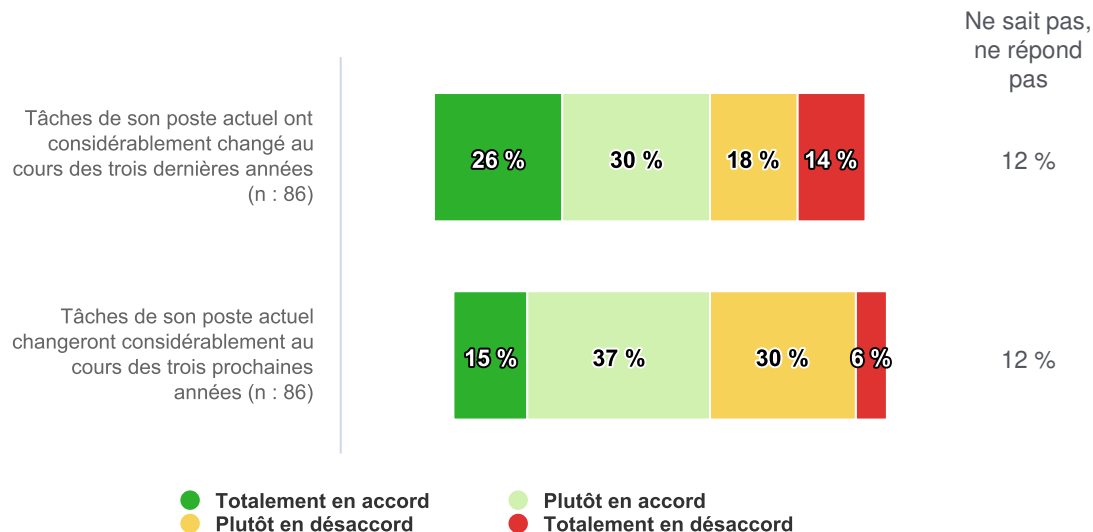
Miser sur le recrutement, sans oublier de préparer la relève et augmenter la rétention

Tant les employeurs que les travailleurs perçoivent le recrutement du personnel comme étant un enjeu de taille pour les années à venir. Toutefois, les travailleurs, étant moins impliqués que les employeurs dans le recrutement, envisagent d'autres enjeux en matière de ressources humaines, soit la rétention du personnel ainsi que la préparation de la relève pour les postes critiques dans l'usine. Bien que la rétention figure parmi les principaux enjeux cités par les employeurs, ces derniers enjeux ne doivent pas être minimisés par les employeurs, puisque tous les efforts déployés pour contrer les enjeux de recrutement peuvent s'avérer vains s'ils ne veillent pas à améliorer la rétention des travailleurs ou si la relève n'est pas prête.

ÉVOLUTION DES TÂCHES



Niveau d'accord des travailleurs avec les énoncés suivants :



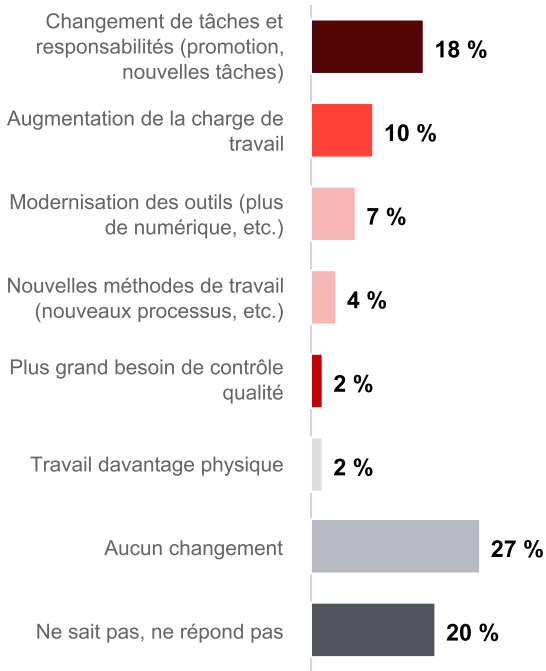
Des postes en évolution

Une majorité de travailleurs sont d'avis que leur poste a subi des changements considérables au cours des trois dernières années (totalement ou plutôt en accord, 56 %). Une proportion similaire de travailleurs estiment que leur poste sera également en évolution prochainement (totalement ou plutôt en accord, 52 %).

CHANGEMENTS VÉCUS PAR LES TRAVAILLEURS



Principaux changements dans le travail des employés au cours des trois dernières années

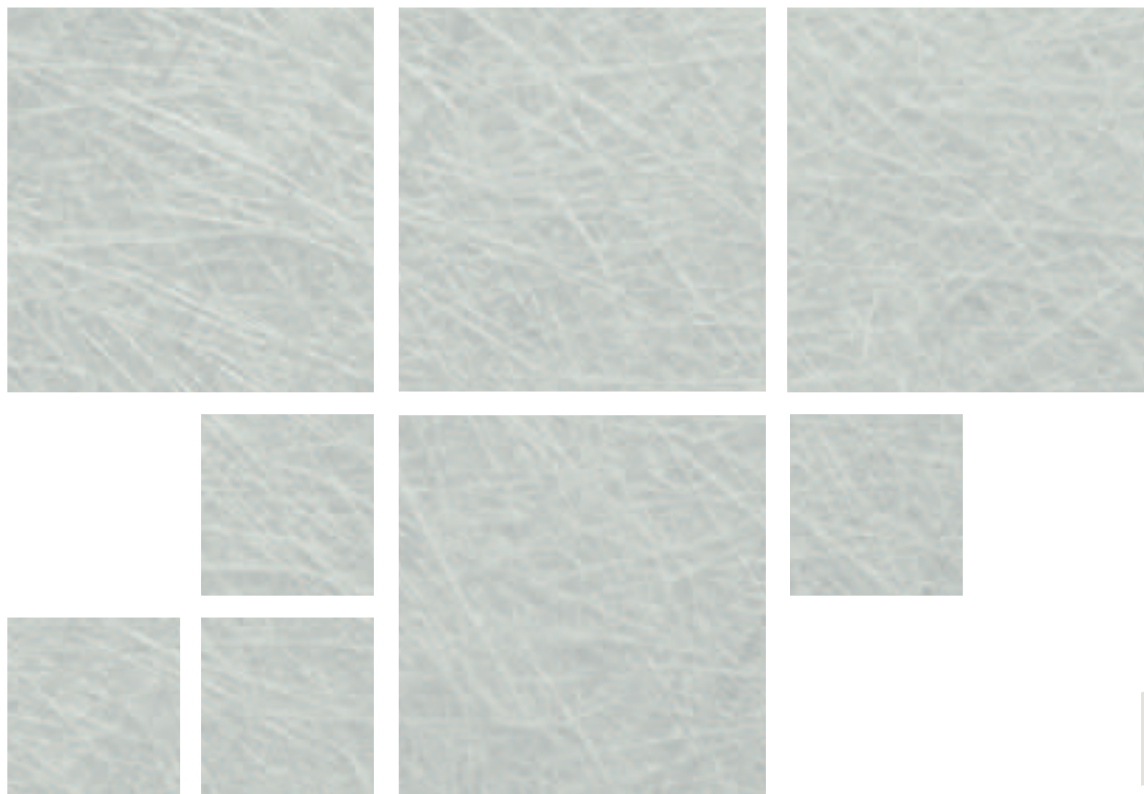


Évolution des tâches et des méthodes de travail

Les principaux changements observés par les travailleurs au cours des trois dernières années concernent des changements de tâches ou de responsabilités (19 %), l'émergence de nouvelles méthodes de travail ou la modernisation des outils de travail (12 %) ou encore une charge de travail modifiée (12 %), mais généralement en hausse.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux changements sont liés :	Ensemble n : 86
À des nouvelles responsabilités	19 %
À des nouvelles méthodes de travail ou avancées technologiques	12 %
À la charge de travail	12 %
À la gestion des ressources humaines ou de la main-d'œuvre	3 %
À des exigences des clients ou de qualité	2 %

QUESTIONS DES PARTENAIRES



10



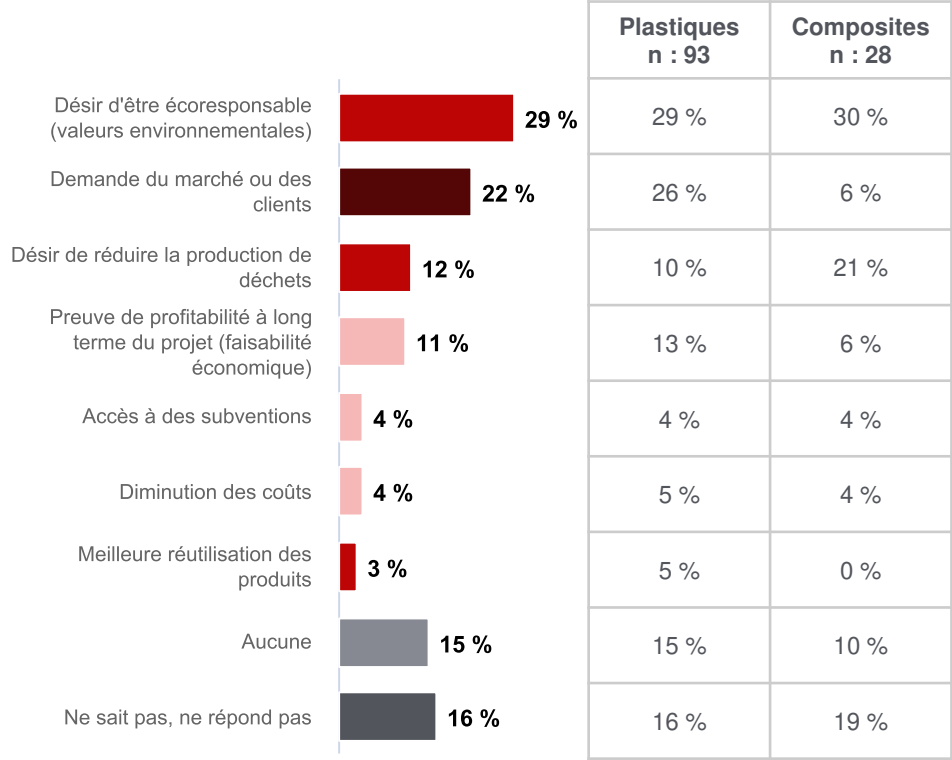
**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

MOTIVATIONS À PARTICIPER À DES PROJETS D'ÉCOCONCEPTION



Principales motivations à participer à des projets d'écoconception ou de valorisation
Ensemble n : 130



Principalement des motivations intrinsèques

Les principales raisons ou motivations incitant les employeurs à prendre part à un projet d'écoconception ou de valorisation sont liées à des valeurs environnementales (40 %). Certains sont plutôt motivés par des demandes spécifiques des clients ou l'image que cette implication procure (23 %). Les enjeux financiers et les subventions constituent une source de motivation importante pour un employeur sur cinq.

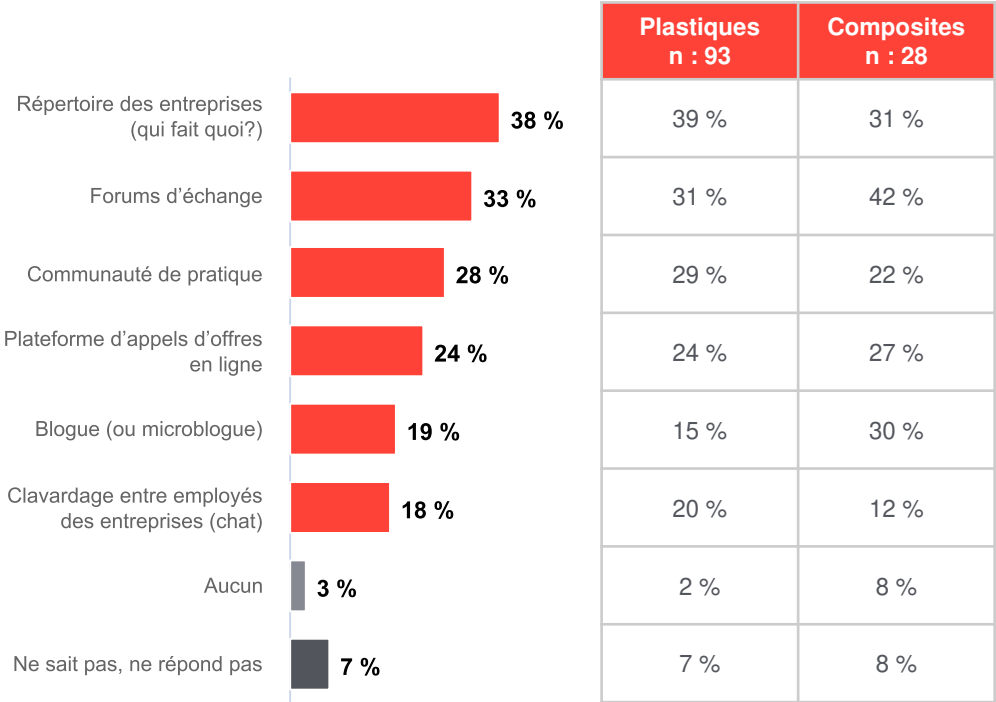
Considérant l'ensemble des mentions, les principales motivations sont liées :	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
 À des valeurs environnementales	40 %	38 %	47 %
 À l'image ou au marketing	23 %	29 %	6 %
 À des enjeux financiers ou des subventions	20 %	22 %	13 %
 Au besoin de soutien supplémentaire	3 %	1 %	6 %
 À la production	2 %	4 %	2 %
 Autres	8 %	7 %	8 %

Note : seules les principales réponses sont présentées dans le graphique (> 2 %). Le tableau de droite, quant à lui, inclut toutes les réponses.
Source : sondage téléphonique SOM 2021. I2a L'écoconception est la prise en compte de critères environnementaux dans la phase de conception d'un produit. La valorisation est la transformation d'un déchet pour l'utiliser dans une autre forme, par exemple dans un nouveau produit. À l'avenir, qu'est-ce qui vous (votre entreprise) motiverait à réaliser des projets d'écoconception ou de valorisation? Plusieurs réponses possibles.

MOYENS DE COMMUNICATION À PRIVILÉGIER AU SEIN DE L'INDUSTRIE



Meilleurs moyens perçus pour partager de l'information sur l'industrie
Ensemble n : 130

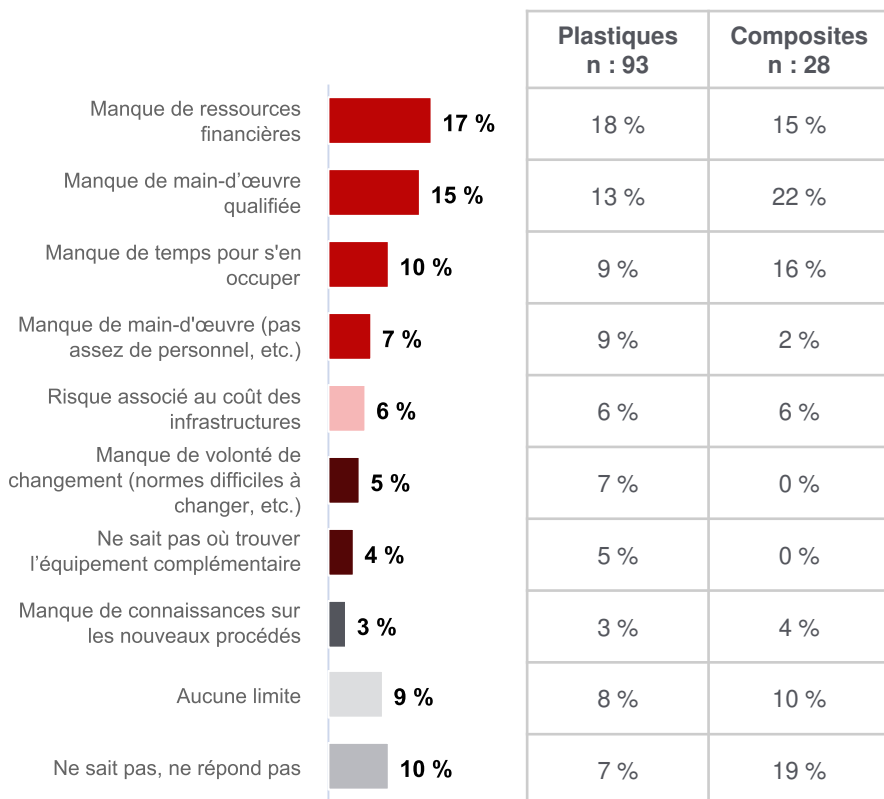


Divers moyens suscitent l'intérêt des employeurs

Au moins le tiers des employeurs estiment que le meilleur outil de communication au sein de l'industrie serait un répertoire des entreprises cataloguant celles-ci selon leur expertise respective (38 %) ou un forum favorisant les échanges (33 %). Les communautés de pratique et une plateforme d'appels d'offres en ligne sont également préférées par le quart des employeurs (respectivement 28 % et 24 %).

FREINS À L'INNOVATION EN MATIÈRE DE NOUVEAUX PROCÉDÉS

Principaux freins à l'innovation en matière de nouveaux procédés Ensemble n : 130



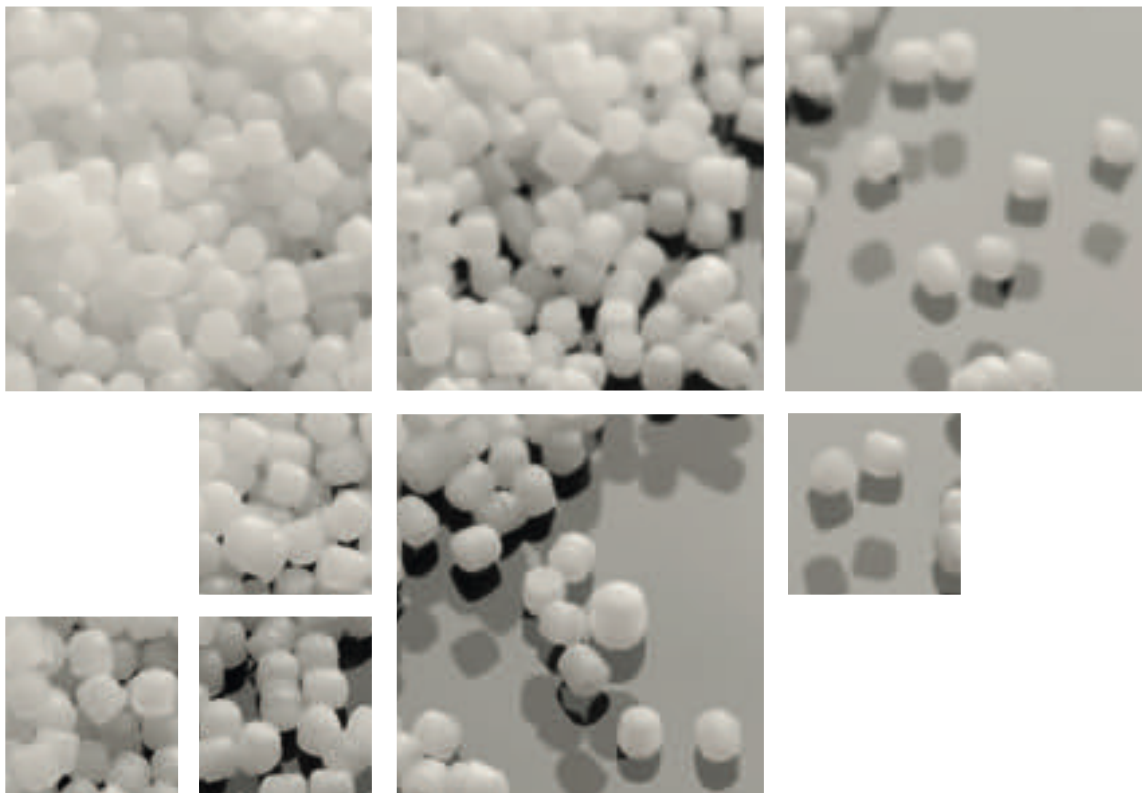
Un manque criant de ressources

La majorité des employeurs considèrent qu'ils ne détiennent pas toutes les ressources nécessaires pour innover en matière de nouveaux procédés de fabrication (52 %). Ils sont principalement en manque de ressources financières, de main-d'œuvre qualifiée et de temps à consacrer à l'innovation.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux freins sont liés :

	Ensemble n : 130	Plastiques n : 93	Composites n : 28
Au manque de ressources	52 %	53 %	55 %
Au manque d'expertise ou de connaissances	13 %	18 %	4 %
Aux risques financiers	6 %	6 %	6 %
À la faible activité	2 %	2 %	0 %
Au manque de soutien	2 %	1 %	0 %
Autres	6 %	5 %	6 %

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS – TENDANCES SECTORIELLES

Constats		Conclusions	Recommandations
1	L'industrie est composée d'entreprises qui sont établies depuis longtemps.	Les entreprises de l'industrie font des affaires depuis une trentaine d'années (31 ans), une moyenne beaucoup plus élevée que l'âge moyen des PME québécoises, qui se chiffre à 17 ans.	Afin de promouvoir l'industrie, PlastiCompétences peut s'appuyer sur la pérennité des entreprises dans le but d'attirer des travailleurs à la recherche de stabilité.
2	Au cours de la période, on observe une hausse des coûts des matières premières et une baisse de la productivité et de la rentabilité.	Le coût des matières premières a augmenté de l'ordre de 8,4 % annuellement pour la période à l'étude, une augmentation plus importante que ce qui a été observé dans le secteur manufacturier. On observe par ailleurs un recul de la rentabilité au sein de l'industrie, avec une baisse annuelle moyenne de près de 5 %.	Pour renverser la tendance en matière de rentabilité à moyen voire à long terme, il serait opportun d'encourager et de soutenir les entreprises de l'industrie à entreprendre le virage numérique ou celui de l'industrie 4.0. L'implantation de la robotisation ou de l'automatisation de certaines portions de la chaîne de production ont le potentiel d'avoir un impact positif sur la productivité.
3	À l'échelle canadienne, la recherche et le développement réalisés par la classe de la fabrication de produits en plastique ont légèrement reculé depuis 2016.	La R&D « permet l'apparition de nouveaux produits, de méthodes inédites et d'un savoir neuf [et] est une source essentielle du changement technique » (OCDE, 1993). On convient également de conclure que les activités de R&D menées par les entreprises peuvent donner lieu à la création de nouveaux produits, à l'amélioration de la qualité des produits ou encore à l'augmentation de la productivité de l'entreprise. Considérant tous les impacts favorables que la R&D peut générer sur une industrie, il est plutôt inquiétant de constater que les dépenses canadiennes de la classe de la fabrication de produits en plastique ne sont pas en croissance depuis les dernières années.	Des efforts substantiels devraient être déployés par les entreprises de l'industrie afin d'investir en R&D pour notamment veiller à maximiser la productivité et l'innovation. PlastiCompétences pourrait soutenir les instances publiques ou parapubliques en favorisant les échanges entre les entreprises de l'industrie (ex. conférences, partage de bonnes pratiques d'affaires, maillage avec des ressources externes spécialisées, etc.).
4	Un déséquilibre existe au sein du bassin de main-d'œuvre : le ratio de travailleurs âgés de 15 à 24 ans comparativement à ceux âgés de 55 ans ou plus paraît largement défavorable pour assurer une relève.	Alors que près de 25 % des travailleurs de l'industrie sont âgés de 55 ans ou plus, seulement 9 % ont entre 15 et 24 ans. Ce bilan négatif de la main-d'œuvre qui fait son entrée sur le marché du travail dans l'industrie par rapport à la main-d'œuvre sur le point de le quitter crée une pression sur les travailleurs à l'emploi et pourrait freiner la croissance des entreprises.	L'industrie, notamment avec le soutien de PlastiCompétences, doit améliorer son attractivité et celle des entreprises. Selon plusieurs travailleurs, l'attractivité passe, entre autres, par des salaires adéquats, les conditions de travail, la diversité des tâches, le travail d'équipe et les possibilités d'avancement. Tous ces éléments nécessitent une attention particulière des employeurs.
5	L'optimisme des employeurs se fait sentir quant à l'évolution du chiffre d'affaires au cours des prochaines années.	Près des trois quarts des employeurs de l'industrie entrevoient que l'avenir sera synonyme de croissance du chiffre d'affaires. Cet optimisme quant aux perspectives économiques est aussi observé chez les PME canadiennes (sondage mené par KPMG, 2021).	Les principaux risques identifiés par les PME canadiennes concernent la main-d'œuvre, l'approvisionnement et la cybersécurité. Ces enjeux opérationnels pourraient renverser l'optimisme des employeurs s'ils ne sont pas pris en charge adéquatement.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS – RECRUTEMENT

	Constats	Conclusions	Recommandations
6	Les entreprises se trouvent constamment en recrutement d'employés, surtout pour les opérateurs et les journaliers. On dénombre 2 225 postes à combler, le taux de postes vacants dans l'industrie (9,4 %) étant largement supérieur à celui de l'économie québécoise et du secteur manufacturier (respectivement 5,3 % et 5,6 %).	Bien que le taux de roulement de l'industrie (19 %) se compare avantageusement à ce qu'on observe pour l'ensemble des entreprises québécoises (24 %), les employeurs sont aux prises avec la lourde tâche d'être sans cesse en recrutement (avec des départs qui ont lieu plus souvent durant la première année à l'emploi). Les employeurs sont d'ailleurs d'avis que le recrutement des travailleurs est une tâche difficile, et ce, plus spécifiquement pour les postes d'opérateur et de journalier.	Il apparaît essentiel que les entreprises développent une marque employeur leur permettant de se démarquer des autres. En effet, la mise en œuvre d'une telle stratégie peut jouer un rôle dans la perception des candidats potentiels (par exemple, en faisant la promotion des défis à relever dans les postes à pourvoir, la diversité des tâches et des conditions de travail attrayantes). Ces éléments sont tous des facteurs importants dans le choix d'un employeur par les travailleurs.
7	Les employeurs démontrent une ouverture pour la diversification de leur recrutement, en raison notamment de l'accès à une main-d'œuvre éloignée du marché du travail.	Faisant face à d'importants défis de recrutement, les employeurs sont flexibles quant à l'embauche de candidats plus éloignés du marché du travail. Les personnes immigrantes, les autochtones, les jeunes, les femmes et les retraités sont les profils identifiés comme ayant le plus grand potentiel par les employeurs (parmi ceux mesurés). En outre, plusieurs recherches ont démontré que les entreprises diversifiées sont susceptibles de bénéficier d'une plus grande productivité (ex. améliore la résolution de problème, la créativité, l'innovation, la satisfaction au travail, etc.).	PlastiCompétences pourrait outiller davantage les entreprises de l'industrie afin de faciliter l'attraction, le recrutement, l'intégration et la formation des travailleurs (ex. facteurs favorisant l'intégration d'employés issus de différentes origines ethniques ou des retraités, etc.). De nombreuses entreprises du secteur œuvrent principalement voire exclusivement en français, ce qui peut constituer une barrière importante pour l'embauche de candidats immigrants non francophones.

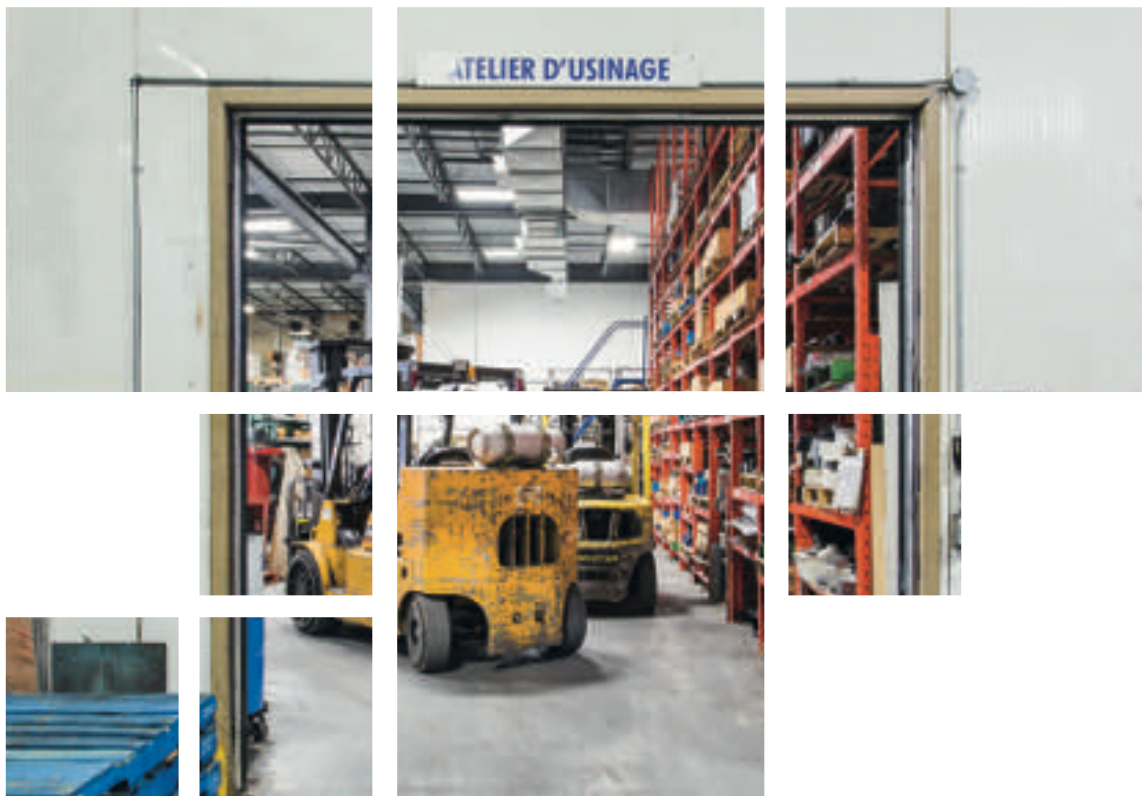
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS – FORMATION

	Constats	Conclusions	Recommandations
8	L'industrie souffre d'une carence en matière de formation continue.	Pour la moitié des entreprises de l'industrie, la formation continue est sous la responsabilité des opérations ou de la production. Le fait que cette responsabilité incombe principalement sur ces départements peut constituer un frein à la tenue de telles formations étant donné que la priorité demeure la production. De plus, 14 % des entreprises déclarent ne pas faire de formation continue. En moyenne, les travailleurs reçoivent 3 jours de formation par année et la moitié n'en ont pas reçu. Ce manque de formation continue peut créer une lacune importante pour le développement des compétences des travailleurs ou encore pour entreprendre le virage numérique.	Les employeurs doivent remettre au cœur de leurs priorités la formation des employés afin de tirer profit du virage numérique et maximiser la productivité. Pour la plupart des entreprises, la formation se passe au début de l'emploi uniquement. Il importe de déconstruire cette perception pour que la formation continue soit pratique courante. En plus, ceci pourrait générer une plus grande satisfaction de la part des travailleurs qui ont soif de formation. PlastiCompétences pourrait tirer profit de la notoriété de ses formations pour convaincre les entreprises de demander à leurs travailleurs de les suivre.
9	Les travailleurs démontrent un intérêt plus grand pour la formation que ce que perçoivent les employeurs. D'ailleurs, les initiatives de formation proviendraient principalement des travailleurs.	La majorité des formations suivies par les travailleurs sont le résultat d'une démarche amorcée par l'employé. Les employeurs semblent avoir une perception erronée quant à l'intérêt des travailleurs à parfaire leur compétences. En effet, les travailleurs apparaissent plus intéressés (très intéressés, 47 %) à suivre des formations que ce qu'estiment les employeurs (très intéressés, 22 %).	
10 et 11	Le compagnonnage est fréquemment utilisé par les employeurs comme mode de formation, mais n'est pas le favori des travailleurs. Malgré la pandémie, il ne semble pas y avoir de migration massive vers les formations en ligne; les travailleurs ayant mentionné leur préférence pour des formations en personne.	Alors que dans certaines industries, le contexte pandémique a fait en sorte que les formations se tiennent désormais principalement en virtuel, pour l'industrie des plastiques et des composites, on n'observe pas un tel virage. Les travailleurs démontrent toujours une préférence marquée pour des formations qui ont lieu en personne.	PlastiCompétences pourrait davantage promouvoir le mode de formation en ligne afin que ce type de formation soit apprécié à sa juste valeur tant par les employeurs que par les travailleurs. Le compagnonnage apparaît comme étant essentiel pour certaines formations en début d'emploi, mais a priori serait à améliorer, n'étant pas particulièrement apprécié des travailleurs.
12	On remarque un consensus des employeurs et des travailleurs quant à l'importance de développer des compétences numériques au cours des prochaines années.	Employeurs comme travailleurs considèrent que les compétences numériques sont un atout indéniable à développer au cours des prochaines années. L'utilisation de documents figure également au sommet des compétences à parfaire prochainement.	Pour prendre part au virage numérique et à l'industrie 4.0, les travailleurs doivent être formés en la matière. Les travailleurs devraient non seulement suivre des formations théoriques sur le sujet, mais aussi les compléter avec un volet pratique pour bien les assimiler. Les compétences numériques devront être développées au fur et à mesure de l'évolution de l'industrie.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS – RÉTENTION

Constats		Conclusions	Recommandations
13	La rémunération n'est pas compétitive, ce qui nuit à l'attractivité de l'industrie et à la rétention des employés.	Les salaires offerts au sein de l'industrie ne sont pas concurrentiels comparativement à ce qui est offert dans le secteur manufacturier. Ceci nuit à l'attractivité, mais aussi à la rétention des employés. En effet, les conditions salariales sont souvent citées comme étant une des raisons de départ des travailleurs.	Les employeurs de l'industrie doivent faire face à cet enjeu et apporter des ajustements aux conditions salariales des travailleurs. Il serait opportun de discuter avec les travailleurs de leurs attentes salariales, et ce, de manière proactive avant qu'ils n'annoncent leur départ pour une entreprise concurrente. Ceci pourrait favoriser une meilleure rétention.
14	Une importance particulière est accordée aux conditions de travail et à l'autonomie au travail, ce qui permettrait de rester à l'emploi de l'entreprise ou de l'industrie.	Parmi les principales raisons mentionnées par les travailleurs pour garder leur emploi actuel, on retrouve les conditions de travail (autres que le salaire), les horaires offerts, l'autonomie dont ils bénéficient dans leur poste et les défis stimulants. De manière générale, il va sans dire que les conditions de travail et la nature de leur travail jouent un rôle de taille dans la rétention des travailleurs.	Encore une fois, la mise en place d'une marque employeur peut influencer favorablement la perception des employés concernant notamment les conditions de travail. Les employeurs auraient aussi avantage à faire preuve de flexibilité en ce qui concerne les horaires, qui peuvent parfois être mal adaptés à certaines situations d'employés (ex. étudiant, retraité, père/mère de famille, etc.). Enfin, des programmes de santé particuliers (ex. télémédecine) peuvent être ajoutés à coûts raisonnables pour les employeurs afin de faciliter l'accès aux soins des employés.

ANNEXE 1



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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



Diagnostic sectoriel 2018-2021 Volet travailleurs

PlastiCompétences

/*

Légende

*texte	On utilise l'astérisque pour signaler un texte de question, un commentaire ou un choix de réponses non lu qui apparaît à l'intervieweur lors de l'entrevue.
...	Indique l'endroit où les choix de réponses sont à lire dans le texte de la question.
/*texte*/	Le texte entouré par « /*...*/ » est une note explicative qui n'apparaît pas à l'intervieweur lors de l'entrevue.
NSP	Choix de réponses Ne sait pas
NRP	Choix de réponses Ne répond pas (refus)
NAP	Choix de réponses Non applicable (sans objet)
->, ->>	Signifie « Passez à la question »
->sortie	Valide avec l'intervieweur que le répondant n'est pas admissible, termine l'entrevue et la classe comme « inadmissible ».
->fin	Termine l'entrevue et la classe comme « Complétée »
1=, 1=	Lorsque tous les choix de réponses sont précédés de « 1= », il s'agit d'une question pouvant comporter plusieurs réponses (chaque choix est oui ou non).
1=, 2=, ...	Lorsque les choix de réponses sont précédés de « 1=..., 2=..., etc. », une seule réponse est possible à moins d'indications contraires (par exemple « 3 mentions »).
Q_Slcal, Q_INcal	Les questions commençant par « Q_Sl... » ou par « Q_IN... » sont des questions filtres ou des directives techniques permettant de lire des informations de l'échantillon, de compléter automatiquement certaines questions, de faire un branchement complexe, etc. Une note explicative, placée avant la question filtre ou la directive technique, précise la fonction remplie par cette dernière.

*/

/*COURRIEL

Cette enquête est menée par sondage pour PlastiCompétences, soutenu financièrement par la Commission des partenaires du marché du travail.

Objectifs : Le diagnostic sectoriel établit le portrait de la main-d'oeuvre du secteur des plastiques et des composites. Il analyse les enjeux et les besoins de l'industrie, particulièrement au regard du développement de ses travailleurs.

Confidentialité : Toute l'information recueillie dans le cadre de cette étude demeurera strictement confidentielle. PlastiCompétences s'engage à ne divulguer aucune information nominale et aucune information permettant d'identifier le répondant.

Protection de votre anonymat : Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro et seul le chercheur principal aura accès à la liste des participants. Les données personnelles seront détruites à la fin du projet; seules les données ne permettant pas de vous identifier pourront être conservées le temps nécessaire à leur utilisation dans le cadre de cette recherche.

Organisme : PlastiCompétences est l'organisme de référence sur les questions de main-d'œuvre dans les secteurs des plastiques et des composites. Il est mandaté par la commission des partenaires du marché du travail pour identifier les besoins communs en matière de développement de la main-d'œuvre et mener des actions concertées pour y répondre.

Coordonnatrice : Marie-Hélène Hamelin pour PlastiCompétences.

Pour toute question relative à l'étude, veuillez contacter Vincent Bouchard chez SOM à l'adresse suivante : vbouchard@som.ca.

Participation : Votre participation à cette étude est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps, sur simple avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur, au numéro de téléphone indiqué ci-dessous. Si vous vous retirez de la recherche, les données qui auront été recueillies seront détruites.

Pour déposer une plainte relative à votre participation, veuillez contacter Mme Marie-Hélène Hamelin au 450 655-5115, poste 5.*/

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Q_Bi
->>A1

Bienvenue!

/*SECTION A

Description de l'entreprise et nature de l'emploi (3 questions, 3 réponses)*/

Q_A1

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

- 1=En plastique
- 2=En composite
- 3=*Ni l'un ni l'autre, je ne travaille pas dans le secteur des plastiques ou des composites->out

Q_A3

Combien d'employés compte l'entreprise pour laquelle vous travaillez?

- 1=Moins de 5
- 2=5 à 9
- 3=10 à 19
- 4=20 à 49
- 5=50 à 99
- 6=100 à 199
- 7=Plus de 200
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_A6a

Parmi les descriptions suivantes, laquelle représente le mieux votre poste actuel et ses fonctions?

- 1=Directeur de production
- 2=Journalier
- 3=Lamineur
- 4=Machiniste/mouliste/outilleur
- 5=Mécanicien industriels/électromécanicien
- 6=Monteur-ajusteur
- 7=Opérateur
- 8=Ouvrier/manutentionnaire
- 10=Superviseur de production
- 11=Technicien en plasturgie
- 90=Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/**texte**/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*SECTION B FORMATION (8 questions, 15 réponses)*/

Q_B2 Depuis que vous occupez votre poste actuel, avez-vous eu à vous perfectionner ou à développer de nouvelles compétences?

- 1=Oui, à la suite d'une demande/exigence de l'employeur
- 2=Oui, à la suite d'une suggestion de l'employeur (sans obligation)
- 3=Oui, par une démarche personnelle/intérêt personnel
- 4=Non
- 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_B2a Seriez-vous... intéressé à vous perfectionner ou à développer de nouvelles compétences en lien avec votre travail?

- 1=Pas du tout
- 2=Peu
- 3=Assez
- 4=Très
- 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_B2b Avez-vous déjà demandé à votre employeur une formation afin d'acquérir de nouvelles compétences ou de vous perfectionner?

- 1=Oui, et il a accepté
- 2=Oui, et il a refusé
- 3=Non
- 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_B5 Combien de journées de formation en lien avec le 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?

- 95=Aucune formation
- 1=2 jours ou moins
- 2=3 à 5 jours
- 3=6 à 8 jours
- 4=9 jours ou plus
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_B6 Quels sont les sujets de formation que vous aimeriez suivre et qui seraient les plus utiles dans votre travail?

*Exclusif=(B6,B6NSP)
*espace=1,60

<<
<<Sujet 1 _____>>
<<Sujet 2 _____*facultatif>>
<<Sujet 3 _____*facultatif>>
<<Sujet 4 _____*facultatif>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

<<Sujet 5 _____*facultatif>>
999=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre*suf NSP>>

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_B11a Selon vous, parmi les compétences suivantes, lesquelles sont les plus importantes à développer et à améliorer pour les employés de production de votre entreprise? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses*

*Choix multiples
*ChoixMinMax=1,2
*Rotation
*selectif=99

1=Communication et collaboration
2=Adaptation au changement
3=Jugement critique
4=Résolution de problème
5=Inclusion et respect de la diversité
6=Développement professionnel continu
7=Respect de l'environnement
8=Éthique
9=Autonomie
90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_B12A Selon vous, parmi les compétences de base suivantes, lesquelles sont les plus importantes à développer et à améliorer pour les employés de production de votre entreprise? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses*

*Choix multiples
*ChoixMinMax=1,2
*Rotation
*selectif=99

1=Compétences numériques
2=Lecture
3=Écriture
4=Calcul
5=Utilisation de documents
90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_B13A Quels sont les modes de formation que vous préférez? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses*

*Choix multiples
*choixminmax=1,2
*selectif=99

1=Formation en personne, en entreprise
2=Formation en personne, dans un endroit extérieur à l'entreprise
3=Compagnonnage
4=Formation en ligne avec formateur

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

5=Formation en ligne en mode autonome
 6=Formation hybride (en partie en ligne, en partie en personne)
 7=Autoformation (les employés se forment eux-mêmes en consultant diverses sources d'information : blogues, vidéos, livres, etc.)
 90=Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*SECTION C Attractivité du secteur et de l'entreprise (3 questions, 6 réponses)*/

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_C1a Lorsque vous avez choisi de travailler dans l'industrie des plastiques et des composites, qu'est-ce qui vous a attiré ((S dans ce secteur))? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *ChoixMinMax=1,2
 *Rotation
 *selectif=99

1=Le salaire
 2=Le côté technologique
 3=Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)
 4=Le travail d'équipe
 5=L'autonomie
 6=La diversité des tâches
 7=Les défis du secteur
 8=Les possibilités d'avancement
 9=Les matières innovantes
 10=L'image du secteur
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_C2a Lorsque vous avez postulé chez cet employeur, qu'est-ce qui vous a attiré ((S dans cette entreprise))? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *ChoixMinMax=1,2
 *Rotation
 *selectif=99

1=Le salaire
 2=Les horaires
 3=Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)
 4=Le travail d'équipe
 5=L'autonomie
 6=La diversité des tâches
 7=Les défis du poste
 8=La présence d'un syndicat
 9=Les possibilités d'avancement

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

10=La référence d'un ami ou d'un membre de la famille
 11=La proximité du domicile
 12=La réputation de l'entreprise
 13=Les produits fabriqués
 14=La connaissance du procédé utilisé
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_C3a Quelles sont, selon vous, les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *ChoixMinMax=1,2
 *Rotation
 *selectif=99

1=Faible disponibilité de la main d'oeuvre
 2=Manque de candidats avec les qualifications requises
 3=Manque de candidats avec 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=Faible attractivité du secteur
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*SECTION D Rétention, satisfaction et avancement (11 questions ou 16 réponses possibles)*/

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_D0a Selon vous, quelles sont les principales raisons qui pourraient expliquer les problèmes de rétention des employés de production? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *choixminmax=1,2
 *rotation
 *selectif=99

1=L'ambiance de travail
 2=La concurrence entre les entreprises du secteur
 3=La concurrence entre les entreprises manufacturières en général
 4=Les conditions salariales proposées
 5=Les défis et possibilités d'avancement limités
 6=Le manque de motivation des travailleurs
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Q_D1a À quel point êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant : «((e1))Dans trois ans, je pense travailler encore dans le ((S secteur des plastiques et des composites))((e1))»?

- 1=Totallement en désaccord
- 2=En désaccord
- 3=En accord
- 4=Totallement en accord
- 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_sicalD1b si q#D1a=1->D2a

->>D1b

Q_D1b Quel est le principal facteur qui vous motive à continuer à travailler dans le ((S secteur des plastiques et des composites))?

*Rotation

- 1=Le salaire
- 2=Les horaires
- 3=Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)
- 4=Le travail d'équipe
- 5=Le coté technologique
- 6=La diversité des tâches
- 7=Les défis du secteur
- 8=Les possibilités d'avancement
- 9=La reconnaissance pour mon travail
- 10=Les matières innovantes
- 90=*<précisez>((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous)))
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_D2a Pour quelles raisons principales demeurez-vous à l'emploi de ((S cette entreprise))? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples

*ChoixMinMax=1,2

*selectif=99

*rotation

- 1=Le salaire
- 2=Les horaires
- 3=Les conditions de travail (autres que le salaire et les horaires)
- 4=Le travail d'équipe
- 5=L'autonomie
- 6=La diversité des tâches
- 7=Les défis du poste
- 8=Les possibilités d'avancement
- 9=La réputation de l'entreprise
- 10=Les produits fabriqués
- 11=La connaissance du procédé utilisé

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

12=L'ancienneté
 13=La proximité du lieu de résidence
 14=La formation et développement des compétences possible
 15=La conciliation travail/vie personnelle
 16=La reconnaissance reçue
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_D3a En général, qu'est-ce qui pousse les travailleurs de la production à quitter votre entreprise? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *choixminmax=1,2
 *Rotation
 *selectif=95,99

1=L'ambiance de travail
 2=La concurrence entre les entreprises du secteur
 3=La concurrence entre les entreprises manufacturières en général
 4=Les conditions salariales proposées
 5=Les défis et possibilités d'avancement limités
 6=Les horaires de travail
 7=Le manque de motivation des travailleurs
 8=Les meilleures conditions ailleurs (en général)
 9=La nature physique du travail
 10=La retraite
 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
 95=*((F #53555C Aucune raison))
 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_sicalD4a
 ->>D4a

si q#D1a=1,2->D6b1a

Q_D4a

À quel point êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant :

« Dans trois ans, je pense travailler dans la ((S même entreprise)) »?

1=Totalement en désaccord
 2=En désaccord
 3=En accord
 4=Totalement en accord
 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_D6b1a Selon vous, en général, parmi les aspects suivants d'un milieu de travail, lesquels sont les deux plus importants à satisfaire pour garder un employé heureux? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
 *ChoixMinMax=1,2
 *Rotation

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

*selectif=99

- 1=Relations avec les supérieurs
- 2=Sécurité d'emploi
- 3=Santé et sécurité au travail
- 4=Possibilité de promotions et de transferts
- 5=Possibilité de formation
- 6=Participation au processus décisionnel
- 7=Salaire
- 8=Avantages sociaux
- 9=Horaires de travail
- 10=Travail physique
- 11=Cadence de travail
- 12=Environnement physique du travail
- 13=Qualité de vie au travail
- 14=Tâches en elles-mêmes
- 15=Reconnaissance en milieu de travail
- 16=Relations avec les collègues
- 17=Conciliation travail-famille
- 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_D6b2a

Dans votre entreprise, parmi les aspects suivants de votre milieu de travail, lesquels sont les deux plus satisfaisants? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples

*ChoixMinMax=1,2

*selectif=99

- 1=Relations avec les supérieurs
- 2=Sécurité d'emploi
- 3=Santé et sécurité au travail
- 4=Possibilité de promotions et transferts
- 5=Possibilité de formation
- 6=Participation au processus décisionnel
- 7=Salaire
- 8=Avantages sociaux
- 9=Horaires de travail
- 10=Travail physique
- 11=Cadence de travail
- 12=Environnement physique du travail
- 13=Qualité de vie au travail
- 14=Tâches en elles-mêmes
- 15=Reconnaissance en milieu de travail
- 16=Relations avec les collègues
- 17=Conciliation travail-famille
- 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_D7

Quel est votre niveau d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes?

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

*Format matriciel

Les tâches de mon poste actuel ont considérablement changé au cours des trois dernières années

- 1=Totalement en désaccord
- 2=Plutôt en désaccord
- 3=Plutôt en accord
- 4=Totalement en accord
- 9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_D8

Les tâches de mon poste actuel changeront considérablement au cours des trois prochaines années

*Format matriciel

Q_D9

Quel est le principal changement survenu dans votre travail au cours des trois dernières années? Veuillez préciser le plus possible ce qui a changé exactement.

*Exclusif=(D9,D9NSP)

<<
<<_____>>
995=*Aucun changement*suf NSP
999=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre>>

/*SECTION E Enjeux et défis (2 questions, 2 réponses)*/

/*Rotation des choix de réponses*/

Q_E1a

Au cours des trois prochaines années, quels seront les principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines? *Vous pouvez choisir jusqu'à deux réponses.*

*Choix multiples
*ChoixMinMax=1,2
*Rotation
*selectif=99

- 1=Recruter du personnel compétent
- 2=Former et développer les compétences/habilités/connaissances du personnel actuel
- 3=Rendre le personnel plus polyvalent
- 4=Préparer la relève sur les postes critiques dans l'usine
- 5=Retenir/fidéliser/mobiliser les employés
- 6=Former pour suivre le développement technologique
- 8=Former les nouveaux employés
- 90=*((F #53555C Autre (Veuillez préciser ci-dessous) <précisez>))
- 99=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

/*SECTION F Profil sociodémographique (2 questions, 2 réponses)*/

Q_F1

Êtes-vous...

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

1=Un homme
2=Une femme
9=*Je préfère ne pas répondre

Q_F2 À quel groupe d'âge appartenez-vous?

1=18 à 24 ans
2=25 à 34 ans
3=35 à 44 ans
4=45 à 54 ans
5=55 à 64 ans
6=65 ans ou plus
9=*Je préfère ne pas répondre

Q_PART En complétant ce sondage, vous avez une chance de gagner un prix de 100 \$ (remis via un virement Interac). Si vous désirez participer à ce tirage, vous devez nous donner vos nom, prénom et adresse de courriel.

Souhaitez-vous participer au concours?

1=Oui
2=Non->FIN

Q_TIR Veuillez nous fournir les renseignements suivants :

((F RED <AVERT>))<<
<<*H Prénom :*L=2 _____*suf a*espace=1,80>>
<<*H Nom :*L=2 _____*suf b*espace=1,80>>
<<*H Courriel :*L=2 _____*suf
d*courriel*espace=1,80>>
>>

Q_sicalAVERT1 si q#TIRa=blanc->calAVERT2
si q#TIRd=blanc->calAVERT2
si q#TIRb=blanc->calAVERT2

->>FIN

Q_AVERT *Affichage*
0=*
1=Nous avons besoin de vos nom, prénom et adresse de courriel pour pouvoir faire le virement.

Q_incalAVERT2 q#AVERT=1
->>TIRa

Q_FIN Merci de votre participation!

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

***informations

Projet=P21210WEBv2NBK
Fichier=FP21210WEBv2NBK
Reseau=\\10.3.0.15\\SERVEUR1\\P21210WEBv2NBK\
Siteext=clients3.som.ca
Pages=C:\Users\gthibodeau\Documents\Projets\P21210WEBv2NBK\pw21210webv2\
Images=C:\Users\gthibodeau\Documents\Projets\P21210WEBv2NBK\IMG\
Modeles=C:\Users\gthibodeau\Documents\Projets\P21210WEBv2NBK\Modeles6p21210\
LOGOGAUCHE=LOGO_PLASTI.PNG
STYLE=client.css
Debut=A1
Effacer=Oui
Email=pw21210webv2@web.som.ca
Espace=5,80
Noquestion=Non
Progression=Oui
TypeSondage=2 /*Mettre 2 si sondage sans mp*/
/*Motdepasse=mp Commenter si sondage type 2*/
Repmult=Non
Interrompre=Oui
Duree=8
Precedent=Oui
Seuil=30
titre=Sondage
Démarrage=non
Stats=jmercier

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; */*texte*/* : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/



Diagnostic sectoriel 2018-2021 Volet employeurs

PlastiCompétences

/*

Légende

*texte	On utilise l'astérisque pour signaler un texte de question, un commentaire ou un choix de réponses non lu qui apparaît à l'intervieweur lors de l'entrevue.
...	Indique l'endroit où les choix de réponses sont à lire dans le texte de la question.
/*texte*/	Le texte entouré par « /*...*/ » est une note explicative qui n'apparaît pas à l'intervieweur lors de l'entrevue.
NSP	Choix de réponses Ne sait pas
NRP	Choix de réponses Ne répond pas (refus)
NAP	Choix de réponses Non applicable (sans objet)
->, ->>	Signifie « Passez à la question »
->sortie	Valide avec l'intervieweur que le répondant n'est pas admissible, termine l'entrevue et la classe comme « inadmissible ».
->fin	Termine l'entrevue et la classe comme « Complétée »
1=, 1=	Lorsque tous les choix de réponses sont précédés de « 1= », il s'agit d'une question pouvant comporter plusieurs réponses (chaque choix est oui ou non).
1=, 2=, ...	Lorsque les choix de réponses sont précédés de « 1=..., 2=..., etc. », une seule réponse est possible à moins d'indications contraires (par exemple « 3 mentions »).
Q_Slcal, Q_INcal	Les questions commençant par « Q_Sl... » ou par « Q_IN... » sont des questions filtres ou des directives techniques permettant de lire des informations de l'échantillon, de compléter automatiquement certaines questions, de faire un branchement complexe, etc. Une note explicative, placée avant la question filtre ou la directive technique, précise la fonction remplie par cette dernière.

*/

/*Intro*/

Q_Bi
->>1INTRO

Bonjour (bonsoir) monsieur, madame.

Q_1INTRO

Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM. Puis-je parler à <i#CONTACT1> ou <i#CONTACT2> (ou à la personne qui le ou la remplace et qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'entreprise), s'il vous plaît?

Au répondant potentiel : Bonjour, je suis... de la firme de recherche SOM. Nous réalisons actuellement une importante étude pour PlastiCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites, dans le cadre du prochain diagnostic sectoriel. *SUIVI au Québec seulement*

Nous aurions besoin d'environ trente minutes, s'il vous plaît. *Prendre rendez-vous au besoin.*

Au besoin : Vos coordonnées nous ont été transmises par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites, PlastiCompétences. Cette étude va lui permettre d'offrir un meilleur soutien aux entreprises de votre secteur d'activité.

2=*Continuez

Q_A0

Notre étude porte sur l'entreprise <i#COMPANY>

Cette entreprise est-elle toujours en activité? (Au besoin : Suis-je au bon endroit?) *((G Attention, choisir les choix 2 et 3 si vraiment vous êtes certains que l'entreprise n'est plus en activité déjà ou que l'entreprise n'a rien à voir avec celle où l'on appelle))*

1=*Toujours en activité

2=*Entreprise n'est plus en activité (source sûre)->Sortie

3=*Autre entreprise (rien à voir/numéro invalide)->Sortie

4=*Entreprise fusionnée avec une autre entreprise du même secteur d'activité (il faut parler à la personne qui peut répondre pour l'ensemble des établissements de l'entreprise fusionnée au Québec, faire un suivi auprès de la bonne personne au besoin, mais au Québec seulement)

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 2*/

/*SECTION A UN PREMIER PORTRAIT DE L'ENTREPRISE : 7 questions */

Q_A1 Votre entreprise fabrique-t-elle principalement des produits...*Au besoin : veuillez répondre en considérant ce que votre entreprise produit le plus*

- 1=Uniquement en plastique
- 2=Uniquement en composite
- 3=Les deux mais principalement en plastique
- 4=Les deux mais principalement en composite
- 5=Les deux de façon presque égale
- 99=*NSP/NRP->sortie

Q_A2Pa Quels sont les deux principaux procédés de transformation utilisés dans votre entreprise?

Jusqu'à 2 réponses possibles. Si le répondant répond autre chose que ce qui est dans les précodes, veuillez d'abord lire la liste de codes et si aucune réponse ne convient, veuillez indiquer sa réponse dans autre.

*SONDER : * Quel autre?

*2 mentions, sortie=96,95,99

- 1=*Compression
- 2=*Découpage
- 3=*Extrusion gonflage
- 4=*Extrusion plaques et feuilles
- 5=*Extrusion profilés et tubes
- 6=*Extrusion soufflage
- 7=*Infusion sous vide
- 8=*Injection
- 9=*Impression
- 10=*Moulage contact
- 11=*Moulage par compression
- 12=*Pultrusion
- 13=*Rotomoulage
- 14=*Thermoformage
- 15=*Transfert de résine (RTM)
- 90=*Autre <précisez>
- 95=*Aucune->A3a
- 96=*Aucune autre->A3a
- 99=*NSP/NRP->A3a

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/**texte**/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Q_A3a Quels sont les deux principaux produits en plastique ou en composite que vous fabriquez? *Lire au besoin. 2 réponses possibles.*

SONDER: Quel autre?

*2 mentions, sortie=96,99

- 1=*Accessoires ménagers intérieurs
- 2=*Aquariums, piscines, fontaines et connexes
- 3=*Articles de publicité
- 4=*Articles médicaux et sanitaires
- 5=*Aviation et connexe
- 6=*Bacs et contenants divers
- 7=*Baignoires, douches et connexes
- 8=*Balcons, terrasses, articles ménagers extérieurs et connexes
- 9=*Bouteilles
- 10=*Composantes d'éclairage et connexes
- 11=*Composantes industrielles
- 12=*Construction
- 13=*Emballage (autre que sac et bouteilles)
- 14=*Jouets et passe-temps
- 15=*Moules
- 16=*Pièces pour véhicules terrestres
- 17=*Portes et fenêtres
- 18=*Présentoirs, matériel de représentation
- 19=*Sacs
- 20=*Sports nautiques, bateaux et connexes
- 21=*Sur-mesure pour clients
- 22=*Vêtements, bijoux et connexes
- 90=*Autre <précisez>
- 96=*Aucune autre->A5
- 99=*NSP/NRP->A5

Q_A5 En moyenne, quel est le pourcentage de plastique recyclé utilisé dans vos produits?

- 1=Pas d'utilisation de plastique recyclé
- 2=1 % à 24 %
- 3=25 % à 49 %
- 4=50 % à 74 %
- 5=75 % et plus
- 99=*NSP/NRP

Q_A6c Au cours des trois ((S prochaines)) années, votre chiffre d'affaires va-t-il...

- 1=Augmenter
- 2=Diminuer
- 3=Demeurer stable

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

9=NSP/NRP

Q_A11

Dans quelle région se situe l'établissement où j'appelle?

- 1=*Bas-Saint-Laurent
- 2=*Saguenay–Lac-Saint-Jean
- 3=*Capitale-Nationale
- 4=*Mauricie
- 5=*Estrie
- 6=*Montréal
- 7=*Outaouais
- 8=*Abitibi-Témiscamingue
- 9=*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
- 18=*Ailleurs au Canada (à l'extérieur du Québec)
- 19=*Dans un autre pays que le Canada
- 99=*NSP/NRP

Q_A12

Depuis combien d'années votre entreprise est-elle en affaires?

999 : NSP/NRP
<<__((e1))années>>

/*SECTION C

LA MAIN-D'ŒUVRE DANS VOTRE ENTREPRISE : 23 questions */

Q_C1

Au début de 2021, combien d'employés comptait votre établissement?

99999 : NSP/NRP
<<_____>>

Q_C2

Depuis le début de 2021, combien d'employés ont quitté l'établissement de façon permanente, incluant les départs volontaires et involontaires (ex. départs involontaires : mises à pied, abolition de poste, etc. départs volontaires : autre offre ailleurs, retraite)?

99999 : NSP/NRP
<<_____>>

Q_C3

Au début de 2021, combien de travailleurs effectuaient des tâches en usine en lien avec la production au sein de votre établissement?

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/**texte**/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Au besoin : veuillez exclure les employés administratifs, mais inclure les cadres de production (ex. superviseurs, contremaîtres, ingénieurs)

99999 : NSP/NRP

<<_____>>

Q_Dep3a En général, qu'est-ce qui pousse les travailleurs de la production à quitter votre entreprise? *2 réponses.*

SONDER : Quoi d'autre?

*2 mentions, sortie=96,95,99

1=*Ambiance de travail

2=*Concurrence entre les entreprises du secteur

3=*Concurrence entre les entreprises manufacturières en général

4=*Conditions salariales proposées ne sont pas adéquates

5=*Défis et possibilités d'avancement limités

6=*Horaires de travail

7=*Manque de motivation des travailleurs

8=*Meilleures conditions ailleurs (en général)

9=*Nature physique du travail

10=*Retraite

90=*Autre <précisez>

95=*Aucune->C3a

96=*Aucune autre->C3a

99=*NSP/NRP->C3a

Q_C3a Depuis mars 2020, le nombre de travailleurs de production dans votre établissement a-t-il...

1=Augmenté

2=Diminué

3=Est demeuré stable

9=*NSP/NRP

Q_C3b Au cours des trois ((S prochaines)) années, va-t-il... (nombre d'employés de production dans votre établissement)

1=Augmenter

2=Diminuer

3=Demeurer stable

9=*NSP/NRP

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 6*/

/* **SECTION M*/**

/* **Base M10 : ceux qui font partie du secteur des plastiques. A1=1,3,4,5 */**

/* **Base M11 : ceux qui font partie du secteur des composites. A1=2,3,4,5*/**

Q_incalMX0 q#AVERT10X=0 et q#AVERT11X=0 et
lorsque q#A1≠1,3,4,5 alors q#AVERT10X=1 et
lorsque q#A1≠2,3,4,5 alors q#AVERT11X=1

Q_incalMX1 lorsque q#A1≠1,3,4,5 alors q#M10=0 et
lorsque q#A1≠2,3,4,5 alors q#M11=0

->>M1

Q_AVERT10X *Affichage*
0=*
1=Attention, ne pas poser la question ci-dessous, elle ne s'applique pas

Q_AVERT11X *Affichage*
0=*
1=Attention, ne pas poser la question ci-dessous, elle ne s'applique pas

Q_M Au début de 2021, dans votre établissement, combien y avait-il de ...?

*0 : NAP/AUCUN
99999 : NSP/NRP*

<<
<<((G TITRE))>><<((G DESCRIPTION))>><<((G NOMBRE))>>
<<((F RED <AVERT1>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>
<<Directeur(s) de production>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 1*bornes souples=0,10000 exception=99999>>
<<((F RED <AVERT2>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>
<<Superviseur(s) de production>><<((F BLUE Au besoin : Il planifie, coordonne et gère le travail d'un groupe de production. Il supervise la production et les interventions en cas de problèmes techniques 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.))>><<_____ *suf 2*bornes souples=0,10000 exception=99999>>
<<((F RED <AVERT3>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>
<<Responsable(s) des ressources humaines>><<((F BLUE Au besoin : Il élabore, applique et évalue les politiques, les programmes et les procédures en matière de ressources humaines et de relations de travail.))>><<_____ *suf 3*bornes souples=0,10000 exception=99999>>
<<((F RED <AVERT4>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

<<Technicien(s) en plasturgie>><<((F BLUE Au besoin : Il conçoit des dessins ayant des applications industrielles. Et/ou Il assure le soutien et service technique de la production tout en travaillant à l'amélioration du procédé de transformation. Et/ou Il assure 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.))>><<_____ *suf 4*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT5>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Monteurs-ajusteurs>><<((F BLUE Au besoin : Il voit au montage et 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.))>><<_____ *suf 5*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT6>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Machiniste(s)/mouliste(s)/outilleur(s)>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 6*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT7>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Mécanicien(s) industriels/électromécanicien(s)>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 7*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT8>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Journalier(s)>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 8*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT9>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Ouvrier(s)/manutentionnaire(s)>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 9*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT10X>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<((F RED <AVERT10>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<Opérateurs>><<((F BLUE 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.))>><<_____ *suf 10*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

<<((F RED <AVERT11X>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

<<((F RED <AVERT11>))>><<((E 1))>><<((E 1))>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

<<Lamineurs>><<((F BLUE Au besoin : Il moule et démoule des pièces, prépare et pulvérise, applique les différentes techniques de laminage et/ou complète la finition des produits par des opérations manuelles.))>><<_____ *suf 11*bornes souples=0,10000 exception=99999>>

>>

Q_inAVRTM0 q#AVERT1=0 et q#AVERT2=0 et q#AVERT3=0 et q#AVERT4=0 et
q#AVERT5=0 et q#AVERT6=0 et q#AVERT7=0 et q#AVERT8=0 et
q#AVERT9=0 et q#AVERT10=0 et q#AVERT11=0

Q_siAVRTM1 si (q#M1>q#C1 et q#M1≠99999)->calavert1
si (q#M2>q#C1 et q#M2≠99999)->calavert2
si (q#M3>q#C1 et q#M3≠99999)->calavert3
si (q#M4>q#C1 et q#M4≠99999)->calavert4
si (q#M5>q#C1 et q#M5≠99999)->calavert5
si (q#M6>q#C1 et q#M6≠99999)->calavert6
si (q#M7>q#C1 et q#M7≠99999)->calavert7
si (q#M8>q#C1 et q#M8≠99999)->calavert8
si (q#M9>q#C1 et q#M9≠99999)->calavert9
si (q#M10>q#C1 et q#M10≠99999)->calavert10
si (q#M11>q#C1 et q#M11≠99999)->calavert11

->>TOT0

Q_incalavert1 q#AVERT1=1
->>M1

Q_AVERT1 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de directeurs de production ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert2 q#AVERT2=1
->>M2

Q_AVERT2 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de superviseurs de production ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert3 q#AVERT3=1
->>M3

Q_AVERT3 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de responsables des ressources humaines ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert4 q#AVERT4=1
->>M4

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Q_AVERT4 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de techniciens en plasturgie ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert5 q#AVERT5=1
->>M5

Q_AVERT5 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de monteurs-ajusteurs ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert6 q#AVERT6=1
->>M6

Q_AVERT6 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de machinistes/moulistes/outilleurs ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert7 q#AVERT7=1
->>M7

Q_AVERT7 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de mécaniciens industriels/électromécaniciens ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert8 q#AVERT8=1
->>M8

Q_AVERT8 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre de journaliers ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert9 q#AVERT9=1
->>M9

Q_AVERT9 *Pour affichage*
0=*

1=Attention : le nombre d'ouvriers/manutentionnaires ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert10 q#AVERT10=1
->>M10

Q_AVERT10 *Pour affichage*

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*/**/*Page 10*/**

0=*

1=Attention : le nombre d'opérateurs ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

Q_incalavert11 q#AVERT11=1

->>M11

Q_AVERT11 *Pour affichage*

0=*

1=Attention : le nombre de lamineurs ne peut pas être supérieur au nombre total d'employés.

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*/**/*Page 11*/**

/*Note pour la programmation : ajouter une validation que la somme des postes à la série M est inférieure ou égale à C1*/

Q_siTOT0 si (q#M1=99999 ou q#M2=99999 ou q#M3=99999 ou q#M4=99999 ou q#M5=99999 ou q#M6=99999 ou q#M7=99999 ou q#M8=99999 ou q#M9=99999 ou q#M10=99999 ou q#M11=99999)->C4C

->>calTOT

Q_TOTM Auto-complété _____

Q_incalTOT q#TOTM=q#M1 + q#M2 + q#M3 + q#M4 + q#M5 + q#M6 + q#M7 + q#M8 + q#M9 + q#M10 + q#M11

Q_sicalTOT2 si q#C1<q#TOTM->AVERT

->>C4C

Q_AVERT Le nombre total d'employés de votre établissement que vous avez mentionné plus tôt, <C1>, doit être supérieur ou égal au nombre total d'employés par poste <TOTM>. Que voulez-vous corriger?

1=Le nombre total d'employés de votre compagnie->C1cor

2=Le nombre d'employés dans une des catégories mentionnées précédemment->M1

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*/**/*Page 12*/**

- Q_C1cor Au début de 2021, combien d'employés comptait votre établissement? *Pour correction*
- *99999 : NSP/NRP*
- <<_____>>
- Q_C4c Pour les ((G **travailleurs de production** ((S **non spécialisés**)))) (p. ex. manutentionnaire, emballleur, expéditeur, etc.), embauchez-vous généralement des personnes...
- 1=Non formées (que vous formez vous-mêmes)
- 2=Ayant une formation liée à votre domaine (que vous complétez)
- 3=Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir
- 90=*Autre <précisez>
- 99=*NSP/NRP
- Q_C4d Pour les ((G **travailleurs de production** ((S **non spécialisés**)))), embauchez-vous généralement des individus ayant une expérience dans...
- 1=le secteur des plastiques et des composites
- 2=un autre secteur
- 3=ou n'ayant pas d'expérience pertinente
- 9=*NSP/NRP
- Q_C5c Pour les ((G **travailleurs de production spécialisés**)) (ex. opérateur, lamineur, électromécanicien, machiniste, préparateur de moules, etc.) embauchez-vous généralement des personnes...
- 1=Non formées (que vous formez vous-mêmes)
- 2=Ayant une formation liée à votre domaine (que vous complétez)
- 3=Ayant une formation directement liée au poste à pourvoir
- 90=*Autre <précisez>
- 99=*NSP/NRP
- Q_C5d Pour les ((G **travailleurs de production spécialisés**)), embauchez-vous généralement des personnes ayant une expérience dans...
- 1=le secteur des plastiques et des composites
- 2=un autre secteur
- 3=ou n'ayant pas d'expérience pertinente
- 9=*NSP/NRP
- Q_C5e Quel est le ((G **niveau d'études minimum habituellement demandé**)) par votre entreprise pour les postes de ((G **travailleurs de production spécialisés**))?
- 1=*Aucune étude requise
- 2=*3e secondaire non complétée

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

3=*3e secondaire complétée
 4=*5e secondaire complétée (DES)
 5=*Diplôme d'études professionnelles (DEP)
 6=*Diplôme d'études collégiales (DEC)
 90=*Autre <précisez>
 99=*NSP/NRP

Q_C5fa

Quels sont les deux postes les plus critiques pour les ((S travailleurs de production spécialisés))*2 réponses possibles*

*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 *

SONDER : Quel autre?

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Directeur(s) de production
 2=*Journalier(s)
 3=*Lamineur(s)
 4=*Machiniste(s)/mouliste(s)/outilleur(s)
 5=*Mécanicien(s) industriels/électromécanicien(s)
 6=*Monteurs-ajusteurs
 7=*Opérateur(s)
 8=*Ouvrier(s)/manutentionnaire(s)
 10=*Superviseur(s) de production
 11=*Technicien(s) en plasturgie
 90=*Autre <précisez>
 96=*Aucun autre->D1
 99=*NSP/NRP->D1

/*SECTION D

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : 3 questions*/

Q_D1

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

1=Oui, en totalité, incluant les cadres
 2=Oui, tous les employés, mais pas les cadres
 3=Oui, certains employés, mais pas les cadres
 4=Non
 9=*NSP/NRP

Q_D2

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

1=La direction générale
 2=La direction des ressources humaines (équipe RH)

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

3=La direction des opérations ou de la production
90=*Autre <préciser >
99=*NSP/NRP

Q_D4a

Au cours des trois prochaines années, quels seront les deux principaux défis auxquels votre entreprise sera confrontée en matière de gestion des ressources humaines? *2 réponses possibles*

SONDER : Quel autre?

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Recruter du personnel compétent
2=*Former et développer les compétences/habilités/connaissances du personnel actuel
3=*Rendre le personnel plus polyvalent
4=*Préparer la relève sur les postes critique dans l'usine
5=*Retenir/fidéliser/mobiliser les employés
6=*Former pour suivre le développement technologiquement
8=*Former les nouveaux employés
90=*Autre <précisez>
96=*Aucun autre->E2a
99=*NSP/NRP->E2a

/*SECTION E ATTRACTION ET PERSPECTIVES D'EMBAUCHE : 14 questions*/

Q_E2a

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

1=Très facile
2=Plutôt facile
3=Plutôt difficile
4=Très difficile
9=*NSP/NRP

Q_E3a

Jugez-vous que le recrutement ((G **des travailleurs de production** ((S **spécialisés**))) est...

1=Très facile
2=Plutôt facile
3=Plutôt difficile
4=Très difficile
9=*NSP/NRP

Q_E2ba

Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production non-spécialisés? *2 mentions possibles.*

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

SONDER : Quelle autre?

*2 mentions, sortie=96,99

- 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
- 90=*Autre <précisez>
- 96=*Aucune autre->E2ca
- 99=*NSP/NRP->E2ca

Q_E2ca

Quelles sont les principales causes des difficultés de recrutement pour les travailleurs de production spécialisés? *2 mentions possibles.*

SONDER : Quelle autre?

*2 mentions, sortie=96,99

- 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
- 90=*Autre <précisez>
- 96=*Aucune autre->E3ca
- 99=*NSP/NRP->E3ca

Q_E3ca

Quels sont les postes liés à la production pour lesquels vous avez le plus de difficultés de recrutement? *2 réponses possibles.*

SONDER : Quel autre?

*2 mentions, sortie=96,99

- 1=*Directeur(s) de production
- 2=*Journalier(s)
- 3=*Lamineur(s)
- 4=*Machiniste(s)/mouliste(s)/outilleur(s)
- 5=*Mécanicien(s) industriels/électromécanicien(s)
- 6=*Monteurs-ajusteurs

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

7=*Opérateur(s)
8=*Ouvrier(s)/manutentionnaire(s)
10=*Superviseur(s) de production
11=*Technicien(s) en plasturgie
90=*Autre <précisez>
96=*Aucun autre->E4a
99=*NSP/NRP->E4a

Q_E4a

Selon vous, qu'est-ce qui attire les travailleurs dans le secteur des plastiques et des composites surtout? *Deux réponses possibles*

SONDER : Quoi d'autre?

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Le salaire
2=*Le côté technologique
3=*Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)
4=*Le travail d'équipe
5=*L'autonomie
6=*La diversité des tâches
7=*Les défis du secteur
8=*Les possibilités d'avancement
9=*Les matières innovantes
10=*L'image du secteur
90=*Autre <précisez>
96=*Aucun autre->E5a
99=*NSP/NRP->E5a

Q_E5a

Selon vous, qu'est-ce qui attire les travailleurs dans votre entreprise surtout?
Deux réponses possibles

SONDER : Quoi d'autre?

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Le salaire
2=*Les horaires
3=*Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)
4=*Le travail d'équipe
5=*L'autonomie
6=*La diversité des tâches
7=*Les défis du poste
8=*La présence d'un syndicat
9=*Les possibilités d'avancement
10=*La référence d'un ami ou membre de la famille
11=*La proximité du domicile
12=*La réputation de l'entreprise
13=*Les produits fabriqués

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; 1=, 1= : Question à choix multiples; 1=, 2= : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

14=*La connaissance du procédé utilisé
90=*Autre <précisez>
96=*Aucun autre->E6
99=*NSP/NRP->E6

Q_E6 Êtes-vous ouverts à embaucher des personnes ayant le profil suivant afin de contrer la pénurie de main-d'œuvre?

Femmes

1=*Oui
2=*Non
9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_E7 Autochtones

Q_E8 Personnes handicapées, autistes ou ayant des problèmes physiques,

Q_E9 Immigrants

Q_E10 Personnes judiciairisées

Q_E11 Retraités

Q_E12 Jeunes

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*/**/*Page 18*/**

/*SECTION F et G LES ACTIVITÉS DE FORMATION : 24 questions*/

Q_F1 Nous allons maintenant aborder les activités de formation continue. Ces activités excluent la formation liée à l'entraînement à la tâche en début d'emploi.

Lequel des énoncés suivants décrits le mieux la gestion de la formation continue au sein de votre entreprise?

- 1=La direction générale s'occupe de la formation continue
- 2=La formation continue est prise en charge par des gens des ressources humaines
- 3=La formation continue est prise en charge par les gens aux opérations/production
- 4=Nous ne faisons pas de formation continue
- 90=*Autre <précisez>
- 99=*NSP/NRP

Q_F2 Dans quelle catégorie se situe la masse salariale de votre entreprise?

Si répond une des bornes des choix de réponses, mettre dans la réponse inférieure

- 1=Moins de 250 000 \$
- 2=250 000 à 500 000 \$
- 3=500 000 à 1 million \$
- 4=1 à 2 millions \$
- 5=Plus de 2 millions
- 9=NSP/NRP

Q_F3 En général, quel pourcentage de la masse salariale votre entreprise dépense-t-elle annuellement pour la formation et le développement du personnel?

- 1=Moins de 1 %
- 2=Entre 1 % et moins de 2 %
- 3=Entre 2 % et moins de 3 %
- 4=3 % ou plus
- 9=*NSP/NRP

Q_F6 Quel est le principal obstacle qui limite la formation et le développement des compétences de vos employés?

- 1=*Le manque de temps pour donner la formation
- 2=*La perte de productivité (les employés en formation ne travaillent pas dans l'usine)
- 3=*Les coûts reliés à la formation
- 4=*Le manque de formateurs à l'interne

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

5=*La lourdeur de l'organisation de formations/le manque de ressources humaines
90=*Autre <précisez>
95=*Aucun frein à la formation
99=*NSP/NRP

Q_F8a

Avez-vous déjà utilisé les modes de formation suivants pour former vos employés?

*Choix multiples
*choixminmax=1,7

1=Formation en personne, en entreprise
2=Formation en personne, dans un endroit extérieur à l'entreprise
3=Compagnonnage
4=Formation en ligne avec formateur
5=Formation en ligne en mode autonome
6=Formation hybride (partie en ligne, partie en personne)
7=Autoformation (les employés se forment eux-mêmes en consultant diverses sources d'information : blogues, vidéos, livres, etc.)
99=*NSP/NRP

Q_F8ba

Quels sont les deux principaux modes de formation que vous allez privilégier pour former vos employés ((S dans les trois prochaines années))? *2 mentions à sonder*

Sonder : Quel autre

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Formation en personne, en entreprise
2=*Formation en personne, dans un endroit extérieur à l'entreprise
3=*Compagnonnage
4=*Formation en ligne avec formateur
5=*Formation en ligne en mode autonome
6=*Formation hybride (partie en ligne, partie en personne)
7=*Autoformation (les employés se forment eux-mêmes en consultant diverses sources d'information : blogues, vidéos, livres, etc.)
90=*Autre <précisez>
96=*Aucun autre->F9
99=*NSP/NRP->F9

Q_F9

Selon vous, vos travailleurs sont-ils intéressé(e) à développer de nouvelles compétences en lien avec leur travail?

1=Très intéressé
2=Assez intéressé
3=Peu intéressé
4=Pas du tout intéressé
99=*NSP/NRP

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 20*/

Q_F20a

Parmi les compétences suivantes, quelles sont les deux plus importantes à développer et à améliorer pour vos employés de production? *2 réponses possibles* *Rotation des choix* *Relire les choix au besoin*

*Choix multiples
*ChoixMinMax=1,2
*Rotation

1=Communication et collaboration
2=Adaptation au changement
3=Jugement critique
4=Résolution de problème
5=Inclusion et respect de la diversité
6=Développement professionnel continu
7=Respect de l'environnement
8=Éthique
9=Autonomie
90=*Autre <précisez>
99=*NSP/NRP

Q_F21a

Parmi les compétences de base suivantes, quelles sont les deux plus importantes à développer et à améliorer pour vos employés de production? *2 réponses possibles* *Rotation des choix*

*Choix multiples
*ChoixMinMax=1,2
*rotation

1=Compétences numériques
2=Lecture
3=Écriture
4=Calcul
5=Utilisation de documents
90=*Autre <précisez>
99=*NSP/NRP

Q_G1a

Selon vous, pour quelles raisons principales les travailleurs restent à l'emploi de votre entreprise? *2 réponses possibles*

Sonder : Quelle autre?

*2 mentions, Sortie=96,99

1=*Le salaire
2=*Les horaires
3=*Les conditions de travail (autre que le salaire et les horaires)
4=*Le travail d'équipe
5=*L'autonomie
6=*La diversité des tâches
7=*Les défis du poste
8=*Les possibilités d'avancement
9=*Réputation de l'entreprise
10=*Les produits fabriqués
11=*La connaissance du procédé utilisé

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 21*/

12=*L'ancienneté
 13=*La proximité du lieu de résidence
 14=*La formation et développement des compétences possible
 15=*La conciliation travail/vie personnelle
 16=*La reconnaissance reçue
 90=*Autre <précisez>
 96=*Aucune autre->G2a
 99=*NSP/NRP->G2a

Q_G2a Avez-vous des problèmes de rétention pour les travailleurs de production spécialisés...?

1=*Oui
 2=*Non
 9=*NSP/NRP

Q_G2b Avez-vous des problèmes de rétention pour les travailleurs de production non spécialisés...?

1=*Oui
 2=*Non
 9=*NSP/NRP

Q_G3 En général, les employés de production quittent-ils l'entreprise...

1=moins d'un an après l'embauche
 2=plus d'un an après
 9=*NSP/NRP

/* G5a Pour ceux qui ont répondu oui à G2a ou G2b, sinon aller à H1 */

Q_sicalG5a si (q#G2a=1 ou q#G2b=1)->G5a
 ->>H1

Q_G5a Pour quelles raisons principales avez-vous des problèmes de rétention pour les postes de production? *Deux réponses possibles*

Sonder : Quelle autre?

*2 mentions, Sortie=96,95,99

1=*Ambiance de travail
 2=*Concurrence entre les entreprises du secteur
 3=*Concurrence entre les entreprises manufacturières en général
 4=*Conditions salariales proposées
 5=*Défis et possibilités d'avancement limités
 6=*Manque de motivation des travailleurs
 90=*Autre <précisez>
 95=*Aucune->H1

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

96=*Aucune autre->H1
99=*NSP/NRP->H1

/*SECTION H CONNAISSANCE DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE : 2 questions*/

Q_H1 Avant aujourd'hui, aviez-vous déjà entendu parler de PlastiCompétences, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie des plastiques et des composites?

1=*Oui->H2a
2=*Non->I2a
9=*NSP/NRP->I2a

Q_H2a Quels outils et services offerts par PlastiCompétences connaissez-vous?
jusqu'à 3 réponses.

SONDER : Quel autre?

*3 mentions, sortie=96,95,99

1=*Assemblée générale annuelle
2=*Babillard d'emploi
3=*Balados gestion des émotions
4=*Boîte à outil RH
5=*Campus PlastiCompétences
6=*Études, enquêtes (Diagnostic sectoriel, analyse des conditions salariales, etc.)
7=*Formations (en ligne ou hybrides)
8=*Formations certifiantes
9=*Formations en présentiel sur divers thèmes (p. ex. injection, extrusion, composites, ventes, etc.)
10=*Grand Rendez-vous RH
11=*Grands déjeuners CSMO
12=*Magazine l'ACETATE
13=*PAMT (programme d'apprentissage en milieu de travail)
14=*Site internet
15=*Tables de concertation
90=*Autre <précisez>
95=*Aucun->I2a
96=*Aucun autre->I2a
99=*NSP/NRP->I2a

/*Section I : Questions partenaires : 3 questions*/

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

Q_I2a	L'écoconception est la prise en compte de critères environnementaux dans la phase de conception d'un produit. La valorisation est la transformation d'un déchet pour l'utiliser dans une autre forme, par exemple dans un nouveau produit. À l'avenir, qu'est-ce qui vous (votre entreprise) motiverait à réaliser des projets d'écoconception ou de valorisation? *2 mentions* *Sonder : Quoi d'autre?* *2 mentions, Sortie=96,95,99 1=*Accompagnement technique externe 2=*Accès à des subventions 3=*Demande du marché ou des clients 4=*Hausse des coûts d'enfouissement 5=*Obligations légales imposées par le gouvernement 6=*Preuve de rentabilité à long terme du projet (faisabilité économique) 90=*Autre<Préciser> 95=*Aucun->I5a 96=*Aucun autre->I5a 99=*NSP/NRP->I5a
Q_I5a	Quel est le meilleur moyen pour partager de l'information sur l'industrie des plastiques et des composites? *Jusqu'à 2 réponses possibles.* *SONDER :Quel autre?* *2 mentions sans répétitions, sortie=96,95,99
*rotation	1=Blogue (ou microblogue) 2=Clavardage entre employés des entreprises (chat) 3=Répertoire des entreprises (qui fait quoi?) 4=Plateforme d'appels d'offres en ligne 5=Forums d'échange (ou club thématique) 6=Communauté de pratique (forums d'échange ou club) 95=*Aucun->I6 96=*Aucun autre->I6 99=*NSP/NRP->I6
Q_I6	Qu'est-ce qui limite le plus votre capacité à innover en matière de nouveaux procédés? *1 mention* 1=*Manque de main-d'œuvre qualifiée 2=*Risque associé au coût des infrastructures 3=*Manque de connaissance sur les nouveaux procédés 4=*Ne sait pas où trouver l'expertise 5=*Ne sait pas où trouver l'équipement complémentaire 90=*Autre <précisez>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

95=*Aucune limite
99=*NSP/NRP

/* Recrutement pour étude travailleurs et ABF : 6 questions*/

Q_EMP Nous vous remercions de votre précieuse collaboration à cette étude.

Pouvons-nous compter sur vous pour transmettre à vos employés de production un lien vers un sondage en ligne qui compléterait la présente étude?

Au besoin, pour convaincre les plus réticents, cet autre volet de l'étude est très important. Il vise à obtenir la perspective des travailleurs en lien avec l'attraction, la rétention et la formation. Vous aurez accès à tous les résultats à l'hiver 2022.

1=*Oui
2=*Non

Q_sicalEMP2
->>ENTR

si q#EMP=1->EMP2a

Q_EMP2

Puis-je avoir votre nom et votre courriel à cet effet (afin de vous faire parvenir l'invitation destinée à vos employés et le lien web du sondage)?

*Confidentiel

<<
<<Nom :>><<_____ *suf a*espace=1,60>>
<<Courriel :>><<_____ *suf b*espace=1,60>>
>>

Q_ENTR

Afin d'approfondir la présente étude, des entrevues individuelles d'une durée de 30 minutes sont prévues du lundi 27 septembre au vendredi 1^{er} octobre. Êtes-vous intéressé(e) à partager vos connaissances et votre expérience du secteur lors d'une telle entrevue?

1=*Oui
2=*Non

Q_sicalENTR2
->>FORM

si q#ENTR=1->calNOM

Q_incalNOM

q#ENTR2a=q#EMP2a

Q_ENTR2

Nous vous rappellerons pour vous confirmer un rendez-vous pour cette entrevue individuelle. Pourrais-je avoir vos coordonnées s'il vous plait?

*Confidentiel

<<
<<Nom>><<_____ *suf a*espace=1,60>>
<<Téléphone>><<_____ *suf b*espace=1,60>>
<<Poste>><<_____ *suf f*espace=1,60*facultatif>>

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

>>

/*Note interne : si c'est la même personne que celle qui répond à la présente entrevue, prévoir un code à cet effet ou reporter toutes les infos que l'on a déjà*/

Q_FORM Toujours pour votre Comité sectoriel PlastiCompétences, dans les prochaines semaines, nous réalisons une étude portant sur la transformation numérique. Êtes-vous la personne à qui nous devrions nous adresser pour cette étude?

1=*Oui, c'est la même personne
2=*Non, c'est une autre personne
3=*Refus de donner les coordonnées

Q_sicalFORM2
->>calFORM3p1
Q_FORM2

si q#FORM=2->FORM2a

Pourrais-je avoir les coordonnées de la personne à contacter pour cette future étude SVP?

*Confidentiel
*facultatif

<<
<<Nom>><<_____ *suf a*espace=1,60>>
<<Téléphone>><<_____ *suf b*espace=1,60>>
<<Poste>><<_____ *suf c*espace=1,60*facultatif>>
>>

Q_sicalFORM3p1
->>K3

si q#FORM=1->calFORM3

Q_incalFORM3

q#FORM3a=q#EMP2a et
q#FORM3b=q#ENTR2b et
q#FORM3c=q#ENTR2f

Q_FORM3

(NE PAS LIRE): Valider les coordonnées importées des questions précédentes et ((S compléter au besoin))

<<
<<Nom>><<_____ *suf a*espace=1,60>>
<<Téléphone>><<_____ *suf b*espace=1,60>>
<<Poste>><<_____ *suf c*espace=1,60*facultatif>>
>>

Q_K3

Acceptez-vous que nous transmettions vos réponses à ce questionnaire à Plasticompétences? Elles seront utilisées de manière confidentielle pour aider votre comité sectoriel à mieux cibler ses actions. En aucun cas PlastiCompétences ne verra les réponses en fonction des entreprises les ayant fournies.

1=Oui
2=Non

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; **/*texte*/** : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 26*/

->>FIN

9=*Je ne sais pas/Je préfère ne pas répondre

Q_URGENCE

(Au besoin) pour ((g expliquer la raison de l'appel :))

- Je vous appelle pour faire un sondage. Je travaille pour SOM, une firme de sondage indépendante.
- Votre participation est volontaire.
- On cherche à connaître votre opinion et votre satisfaction. On ne vous demandera pas d'informations personnelles.
- Si jamais certaines questions vous indisposent, vous pouvez m'en informer et nous passerons à la suivante.

(Au besoin) pour ((g valider la légitimité)) de notre démarche : vous pouvez joindre Mme Marie-Hélène Hamelin chez PlastiCompétences au (450) 655-5115 au poste 5, afin de valider que nous sommes bien mandatés pour faire ce sondage.

Demander si on peut rappeler et mettre en rendez-vous (ou en refus, le cas échéant).

2=*Continuer

Q_FIN

Merci et bonne fin de journée!

***informations

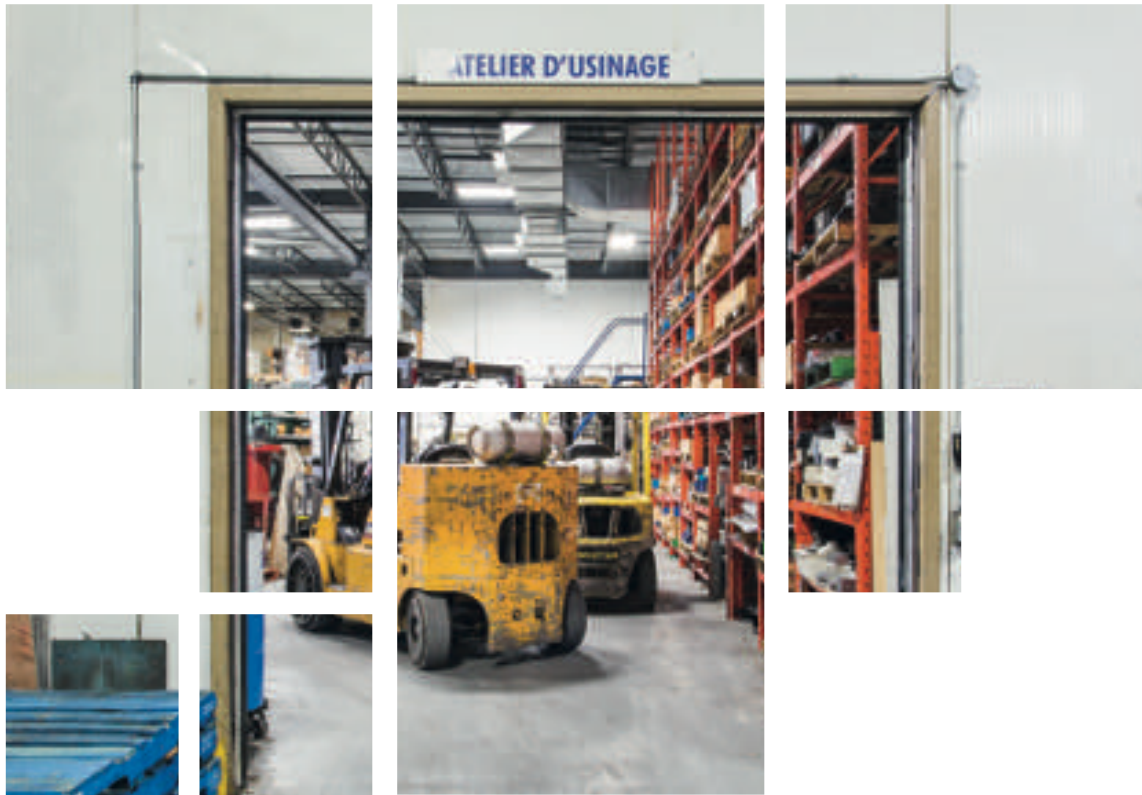
Projet=P21210REPNBK
Fichier=FP21210REPNBK
Reseau=\\10.3.0.15\\SERVEUR1\\P21210REPNBK\
Pages=C:\Users\gthibodeau\Documents\Projets\P21210REPNBK\pw21210v2
Stats=jmercier

/*Légende

texte : Texte non lu, apparaît à l'interviewer; ... : Endroit de lecture des choix de réponses dans le texte de question; -> ou ->> : signifie : passez à la question...; **1=, 1=** : Question à choix multiples; **1=, 2=** : Une seule réponse, à moins d'indications contraires; /**texte**/ : commentaire n'apparaissant pas à l'interviewer*/

/*Version : QF21210v2p17Plasticompétences (Diagnostic_Employeurs).docx*//*Page 27*/

ANNEXE 2



**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

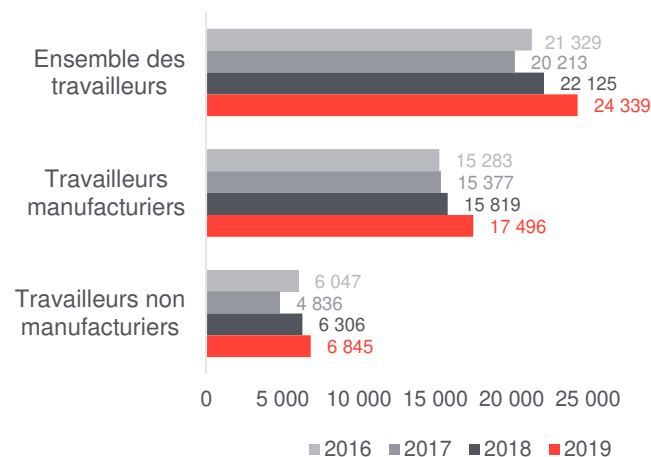
NOMBRE TOTAL DE TRAVAILLEURS (2016 À 2019)

Évolution du nombre de travailleurs du secteur des plastiques de 2016 à 2019

QUÉBEC	Secteur	2016		2017		2018		2019		TCAM
		Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	Travailleurs	% du Canada	
Ensemble des travailleurs	Manufacturier (31-33)	426 398	28 %	433 256	28 %	447 957	28 %	461 860	28 %	2,7 %
	Plastiques (3261)	21 329	28 %	20 213	26 %	22 125	28 %	24 339	30 %	4,5 %
Travailleurs manufacturiers	Manufacturier (31-33)	297 997	28 %	300 689	27 %	314 351	28 %	324 969	28 %	2,9 %
	Plastiques (3261)	15 283	28 %	15 377	27 %	15 819	28 %	17 496	30 %	4,6 %
Travailleurs non manufacturiers	Manufacturier (31-33)	128 401	29 %	132 566	29 %	133 605	29 %	136 890	29 %	2,2 %
	Plastiques (3261)	6 047	27 %	4 836	24 %	6 306	28 %	6 845	30 %	4,2 %

En 2019, l'industrie des plastiques était composée d'environ 24 500 travailleurs, ce qui représente 30 % des travailleurs canadiens. Parmi les travailleurs québécois, 72 % étaient des travailleurs manufacturiers contre 28 % de travailleurs non manufacturiers. Par ailleurs, le nombre de travailleurs progresse à un rythme annuel moyen se situant entre 4 et 5 %, et ce, pour toutes les catégories de travailleurs (proportions variant de 4,2 % à 4,6 %).

On retrouve des proportions similaires au sein du secteur manufacturier, bien que les taux de croissance annuels moyens soient moins élevés que pour l'industrie des plastiques (2,2 % à 2,9 %).



Note : les entreprises du secteur de la fabrication de portes et de fenêtres en plastique (SCIAN 326196) ont été exclues en fonction de la proportion des entreprises de ce secteur sur l'ensemble du secteur de la fabrication de produits en plastique.

Note : les données pour 2019 sont à utiliser avec prudence (Statistique Canada).

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), estimations effectuées par SOM.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR SOUS-SECTEUR



Répartition des entreprises du secteur des plastiques par sous-secteur SCIAN (2016-2021)

SOUS-SECTEUR	QUÉBEC	2016			2017			2018			2019			2020			2021			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	78	18 %	35 %	78	18 %	34 %	81	18 %	33 %	80	18 %	34 %	73	17 %	33 %	71	17 %	32 %	-1,9 %
32612	Fabrication de tuyaux, de raccords et de tuyauterie et de profilés non stratifiées en plastique	24	5 %	14 %	25	6 %	17 %	25	6 %	17 %	28	6 %	20 %	26	6 %	19 %	25	6 %	20 %	0,8 %
32613	Fabrication de plaques, de feuilles (sauf d'emballage) et de formes stratifiées en plastique	11	3 %	31 %	11	2 %	33 %	10	2 %	30 %	13	3 %	42 %	11	3 %	35 %	9	2 %	29 %	-3,9 %
32614	Fabrication de produits en mousse de polystyrène	18	4 %	20 %	18	4 %	21 %	17	4 %	22 %	17	4 %	21 %	19	4 %	23 %	19	5 %	22 %	1,1 %
32615	Fabrication de produits en mousse d'uréthane et en d'autres mousses plastiques (sauf de polystyrène)	15	3 %	19 %	14	3 %	18 %	14	3 %	17 %	16	4 %	19 %	14	3 %	17 %	14	3 %	17 %	-1,4 %
32616	Fabrication de bouteilles en plastique	17	4 %	24 %	20	5 %	28 %	18	4 %	25 %	17	4 %	25 %	16	4 %	25 %	14	3 %	21 %	-3,8 %
32619	Fabrication d'autres produits en plastique	277	63 %	29 %	276	62 %	29 %	279	63 %	30 %	285	63 %	30 %	270	63 %	30 %	270	64 %	30 %	-0,5 %
326191	Fabrication d'appareils sanitaires en plastique	17	4 %	27 %	23	5 %	34 %	22	5 %	34 %	17	4 %	31 %	16	4 %	29 %	16	4 %	30 %	-1,2 %
326193	Fabrication de pièces en plastique pour véhicules automobiles	18	4 %	17 %	17	4 %	16 %	15	3 %	15 %	17	4 %	17 %	15	3 %	16 %	14	3 %	15 %	-4,9 %
326198	Fabrication de tous les autres produits en plastique	242	55 %	30 %	236	53 %	31 %	242	55 %	31 %	251	55 %	32 %	239	56 %	31 %	240	57 %	32 %	-0,2 %
3261	Fabrication de produits en plastique	440	--	27 %	442	--	28 %	444	--	28 %	456	--	29 %	429	--	28 %	422	--	28 %	-0,8 %
31-33	Manufacturier	13 218	--	26 %	13 256	--	26 %	13 570	--	26 %	13 700	--	27 %	13 602	--	27 %	13 561	--	27 %	0,5 %

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RECHERCHE

Les organisations de l'industrie sont globalement favorables au développement durable



Selon le ministère de l'Économie et de l'Innovation, les principes associés au développement durable sont un levier important au virage écologique et environnemental de l'industrie, notamment en ce qui a trait à la récupération, au recyclage et à la valorisation des matières résiduelles. Dans les prochaines pages, nous nous intéresserons à des entreprises ayant manifesté un intérêt envers le développement durable, qui considèrent les enjeux environnementaux dans leurs processus ou qui s'appliquent à réaliser des activités de recherche et de développement. Le tableau ci-dessous fait état d'organisations de l'industrie s'intéressant au développement durable (prise de conscience ou actions concrètes), à la recherche et au développement, qui ont des exigences internes ou qui adhèrent à des exigences environnementales et/ou gouvernementales ou encore qui ont des objectifs définis en lien avec le développement durable.

Organisations	Intérêt pour le développement durable (prise de conscience ou actions concrètes)	Intérêt pour la recherche et le développement durable	Exigences internes/ environnementales /gouvernementales	Objectifs définis
Alliance Polymères Québec	✓	✓	X	✓
BOSK Bioproduits	✓	✓	X	X
CDCQ	✓	✓	X	✓
Coalia	✓	✓	X	✓
CREPEC	✓	✓	X	✓
Division des plastiques de l'ACIC	✓	✓	✓	✓
Emballage St-Jean	✓	✓	✓	✓
GreenMantra	✓	✓	X	X
Groupe Polyalto	✓	X	X	X
Laverge	✓	✓	✓	✓
Nova Chemicals	✓	✓	✓	X
PRIMA Québec	✓	✓	X	X
Pyrowave	✓	✓	✓	✓
Recyc-Québec	✓	X	✓	✓
RICQ	✓	X	✓	✓
Soleno	✓	✓	✓	✓
Total	16	13	8	11

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RECHERCHE



Les organisations de l'industrie sont globalement favorables au développement durable (suite)

À première vue, toutes les organisations illustrées au tableau de la page précédente s'intéressent au développement durable, que soit par des actions ou des initiatives concrètes ou par une prise de conscience face aux enjeux. Par ailleurs, elles sont majoritairement favorables à la recherche et au développement (13 organisations) et plusieurs mènent actuellement des projets de recherche spécifiques au développement durable. On constate toutefois que bien que 11 organisations ont des objectifs clairement définis en ce qui a trait au développement durable, seulement la moitié des organisations affirment explicitement souscrire ou avoir élaboré des exigences environnementales.

Les prochains paragraphes décrivent sommairement chacune de ces organisations :

- **Alliance Polymères Québec (anciennement Vallée de la Plasturgie)**

Lancé en 2008, Alliance Polymères Québec est un regroupement de dirigeants d'entreprises du secteur de la fabrication des plastiques et des composites visant à positionner la région de Chaudière-Appalaches comme région d'excellence en plasturgie. En favorisant le développement de l'industrie, les principaux objectifs de l'organisme sont d'en améliorer la compétitivité et la performance, et par le fait même, la diversité, l'empreinte écologique et la valeur ajoutée des produits. Le créneau d'excellence est actif au sein de la démarche ACCORD du ministère de l'Économie et de l'innovation du Québec, favorisant ainsi le développement de l'industrie par la mobilisation et la concertation de ses actions et celles de ses partenaires économiques.

- **Centre de développement des composites du Québec (CDCQ)**

Le CDCQ est un Centre collégial de transfert de technologie (CCTT) et un centre d'accès à la technologie (CAT) regroupant des professionnels de l'industrie des composites. Avec l'appui du MEI et du MÉES, le centre offre une gamme de services de transfert et de développement technologiques aux entreprises souhaitant améliorer leurs compétences ou démarrer un projet de recherche. Le centre vise également l'intégration des principes d'écoconception et la normalisation de l'économie circulaire afin de réaliser une transition écologique de l'industrie.

- **Coalia (anciennement le Centre de technologie minérale et de plasturgie inc.)**

À la fois centre d'accès à la technologie (CAT) et centre collégial de transfert de technologie (CCTT), le Centre collabore avec les organisations du secteur de la technologie minérale et de la plasturgie afin d'innover en termes de matériaux, de produits et de procédés. L'organisme réalise également des activités de recherche appliquées, tout en développant, transférant et implantant des solutions technologiques dans une perspective durable et responsable. Ils développent notamment de nouvelles résines écoresponsables.

- **Centre de Recherche sur les Systèmes Polymères et Composites à Haute Performance (CREPEC)**

Le CREPEC est un regroupement stratégique composé d'expertises complémentaires, notamment le Centre de recherche appliquée sur les polymères (CRASP) de l'École Polytechnique, le Centre de recherche sur les composites (CONCOM) de l'Université Concordia et le Centre de recherche sur les matériaux composites pour les structures du génie civil (MCSGC) de l'Université de Sherbrooke. Le Centre poursuit des recherches à la fine pointe de la technologie et vient en aide aux entreprises québécoises ayant besoin d'assistance dans leurs projets de développement par la recherche.

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RECHERCHE



Les organisations de l'industrie sont globalement favorables au développement durable (suite)

- **Division des plastiques de l'ACIC (Association canadienne de l'industrie de la chimie)**

Depuis 2020, l'Association canadienne de l'industrie de la chimie (ACIC) et l'Association canadienne de l'industrie des plastiques (ACIP) se sont unies sous cette nouvelle division. À la fois préoccupés par les changements climatiques et la pollution par les plastiques, les membres s'intéressent tout particulièrement à la fabrication de plastiques durables limitant ou éliminant la pollution plastique. Elle réalise d'ailleurs des recherches dans le domaine du recyclage chimique, plus précisément une technique consistant à décomposer les plastiques en molécules de base afin de créer de nouvelles résines et granulés pour la fabrication. En misant sur l'économie circulaire, leur objectif est de réduire les déchets plastiques et ainsi prioriser la récupération, la décomposition et la transformation des produits en plastique.

- **PRIMA Québec**

Le Pôle de recherche et d'innovation en matériaux avancés a pour objectifs de stimuler l'innovation collaborative entre les intervenants du secteur, de faciliter l'accès aux équipements de pointe ainsi qu'à l'expertise nécessaire à la réalisation de projets d'innovation, d'assurer le transfert et le maintien des connaissances ainsi que de sensibiliser les acteurs de l'industrie aux différents enjeux (santé, sécurité, sociétal, éthique et réglementaire). L'organisme se positionne ainsi comme intervenant principal aux activités de concertation et de maillage, tout en finançant divers projets de formation, de transfert de connaissances et de développement d'applications utilisant des matériaux avancés.

- **Recyc-Québec**

Cet organisme a pour mandat de promouvoir, développer et favoriser la réduction, le réemploi, la récupération et le recyclage de contenants, d'emballages, de matières ou de produits ainsi que leur valorisation dans une perspective de conservation des ressources. Ce mandat s'inscrit dans une perspective d'économie circulaire et de lutte contre les changements climatiques.

- **Regroupement des industries des composites du Québec (RICQ)**

La mission du RICQ se décompose en deux volets : la communication d'information en ce qui a trait aux normes et aux lois et la représentation des intervenants de l'industrie en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RECHERCHE



Les organisations de l'industrie sont globalement favorables au développement durable (suite)

En plus des organisations décrites aux pages précédentes, quelques entreprises de fabrication de plastiques, d'équipements ou de recyclage ont entrepris des initiatives environnementales ou en lien avec le développement durable. On compte notamment :

- **BOSK Bioproduits** : entreprise spécialisée dans le développement, la fabrication et la distribution de composés bioplastiques compostables, vendus sous la marque REGENTM sous forme de granules. Leur mission d'entreprise est de réduire l'accumulation de déchets de plastique.
- **Emballage St-Jean** : fabricant de produits d'emballage flexibles et durables pour les entreprises de produits alimentaires et de consommation. Dans leur production, ils utilisent des contenus recyclés et s'intéressent à la lutte contre le gaspillage alimentaire.
- **GreenMantra** : entreprise spécialisée en recyclage avancé visant à transformer les plastiques en cires et polymères spéciaux.
- **Groupe Polyalto** : fabricant et distributeur de produits plastiques intégrant le recyclage et la récupération des déchets, rejets et retailles de plastique au processus.
- **Lavergne** : entreprise spécialisée en fabrication de résines durables de haute qualité à partir de plastiques recyclés. Leur mission d'entreprise est de faire du plastique une composante de l'économie circulaire, que ce soit par le développement d'un écosystème de plastiques durables ou en conseillant leur clientèle.
- **Nova Chemicals** : producteur de plastiques et de produits chimiques qui veille à conserver, protéger et valoriser les ressources naturelles dans toutes les étapes de production.
- **Pyrowave** : pionnier de l'électrification des procédés chimiques par micro-ondes à faible empreinte de carbone et leader de l'économie circulaire des plastiques et du recyclage chimique permettant de régénérer les plastiques afin de les réutiliser à l'infini.
- **Soleno** : entreprise spécialisée en conception, fabrication et distribution de produits en PEHD recyclé (polyéthylène haute densité) utilisés pour le contrôle et la maîtrise de l'eau pluviale. Sa mission d'entreprise est de valoriser les plastiques contaminés afin d'en assurer la traçabilité du début à la fin de leur cycle de vie. Par ailleurs, l'organisation a mis en place une charte de développement durable ainsi qu'un comité écoresponsable, en plus d'avoir obtenu l'attestation du Programme de reconnaissance ICI on recycle + et la Certification ÉcoResponsable — niveau 2 Performance.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326



Principaux emplois du SCIAN 326 (2018)

Principales professions dans ce secteur	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail*
Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique (CNP 0016)	Non disponible	Les cadres supérieurs de ce groupe de base 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 et 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.
Directeurs de la fabrication (CNP 0911)	Directeur de production	Les directeurs de la fabrication planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des usines de fabrication, 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 9214)	Superviseur de production	Les surveillants de ce groupe de base 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 1121)	Responsable des ressources humaines	Ces personnes s'occupent des activités relatives aux ressources humaines et aux relations de travail. Elles renseignent les cadres et les employés d'une organisation sur ces questions.
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1521)	Non disponible	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.
Technologues et techniciens en génie mécanique (CNP 2232)	Technicien en plasturgie	Ces personnes assurent un soutien et fournissent des services pour la conception et l'entretien de machines, de pièces, de centrales d'énergie et de manufactures. Elles travaillent pour des firmes de génie-conseil, des usines de fabrication et de traitement ou des services gouvernementaux.

*Définition de l'IMT.

Note : dans ce tableau, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326



Principaux emplois du SCIAN 326 (2018)

Principales professions dans ce secteur	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail*
Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 2233)	Technicien en plasturgie	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 7316)	Monteur-ajusteur	Ces personnes ajustent, assemblent et construisent de la machinerie lourde industrielle et de l'équipement de transport.
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (CNP 7231)	Machiniste/mouliste/outilleur	Les machinistes règlent et conduisent diverses machines-outils afin de tailler ou de mouler 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.
Outilleurs-ajusteurs (CNP 7232)	Machiniste/mouliste/outilleur	Ces personnes fabriquent, réparent ou modifient des outils spéciaux selon des dimensions précises. Elles se servent de divers métaux, alliages et plastiques. Elles travaillent pour des fabricants d'automobiles et d'aéronefs, des fabricants de métaux, de machinerie électrique et de plastiques ou pour des ateliers de moulage, d'outillage et de fabrication.
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 7311)	Mécanicien industriel	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. Les mécaniciens industriels travaillent dans des usines de transformation, des entreprises de services publics et divers autres établissements industriels.
Électromécaniciens (CNP 7333)	Électromécanicien	Ces personnes entretiennent, essaient et réparent divers dispositifs (moteurs électriques, transformateurs, appareillage de connexion, etc.).
Manutentionnaires (CNP 7452)	Ouvrier/manutentionnaire	Ce groupe de base comprend les travailleurs qui 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 ou dans des entrepôts de commerce de détail et de gros.

*Définition de l'IMT.

Note : dans ce tableau, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326



Principaux emplois du SCIAN 326 (2018)

Principales professions dans ce secteur	Autres appellations ou appellations usuelles	Nature du travail*
Opérateurs de machines de traitement des matières plastiques (CNP 9422)	Opérateur (secteur des plastiques)	Les opérateurs de machines de traitement des matières plastiques règlent et font fonctionner des malaxeurs, des laminoirs, 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 9423)	Non disponible	Les travailleurs de ce groupe de base 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 9535)	Lamineur (secteur des composites) Journalier	Les assembleurs, les finisseurs et les 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 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 9537)	Non disponible	Ce groupe de base comprend les monteurs, les finisseurs et les contrôleurs de produits divers qui ne sont pas classés ailleurs et qui 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 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 9615)	Journalier	Les manœuvres de ce groupe de base 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 9619)	Non disponible	Ce groupe de base comprend les manœuvres, non classés ailleurs, qui s'occupent de la manutention du matériel, du nettoyage, de l'emballage et d'autres tâches élémentaires dans la transformation et la fabrication des produits ainsi que dans les services d'utilité publique. Ils travaillent dans des compagnies qui fabriquent des produits comme des vêtements, des chaussures, des meubles, des produits électriques et électroniques et dans des imprimeries et des compagnies d'emballage.

*Définition de l'IMT.

Note : dans ce tableau, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326



Statistiques sur les principaux emplois du SCIAN 326 (2018)

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Répartition selon le sexe		Répartition selon l'âge				Temps plein/partiel	
	Femmes	Hommes	15 à 24	25 à 44	45 à 54	55 et +	Temps plein	Temps partiel
Opérateur de machines de traitement des matières plastiques (CNP 9422)	23 %	77 %	10 %	40 %	27 %	23 %	96 %	4 %
Manœuvre dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique (CNP 9615)	36 %	64 %	15 %	31 %	28 %	26 %	93 %	7 %
Assembleur, finisseur et contrôleur de produits en plastique (CNP 9535)	34 %	66 %	9 %	37 %	28 %	26 %	95 %	5 %
Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé (CNP 9423)	19 %	81 %	14 %	41 %	25 %	20 %	95 %	5 %
Surveillant dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (CNP 9214)	22 %	78 %	3 %	43 %	32 %	22 %	99 %	1 %
Directeur de la fabrication (CNP 0911)	21 %	79 %	1 %	41 %	35 %	23 %	98 %	2 %
Manutentionnaire (CNP 7452)	8 %	92 %	18 %	40 %	22 %	20 %	87 %	13 %
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1521)	22 %	78 %	17 %	39 %	24 %	21 %	86 %	14 %
Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (CNP 7311)	2 %	98 %	7 %	45 %	26 %	22 %	96 %	4 %
Ensemble du secteur SCIAN 326	28 %	72 %	8 %	38 %	30 %	24 %	96 %	4 %
Ensemble des professions	48 %	52 %	13 %	43 %	24 %	21 %	80 %	20 %

*Au moment de la rédaction du diagnostic, les informations concernant le sexe et l'âge n'étaient plus disponibles sur le site web d'Emploi-Québec.

Note : dans ce tableau, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Rappel : ces données concernent le code SCIAN 326 dans son ensemble, qui correspond à l'industrie des plastiques et du caoutchouc.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326



Statistiques sur les principaux emplois du SCIAN 326 (2018)

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	Répartition selon le sexe		Répartition selon l'âge				Temps plein/partiel	
	Femmes	Hommes	15 à 24	25 à 44	45 à 54	55 et +	Temps plein	Temps partiel
Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique (CNP 0016)	12 %	88 %	0 %	31 %	35 %	34 %	96 %	4 %
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 9619)	39 %	61 %	16 %	34 %	26 %	24 %	88 %	12 %
Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage (CNP 7231)	5 %	95 %	7 %	46 %	26 %	21 %	96 %	4 %
Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (CNP 9537)	30 %	70 %	10 %	35 %	27 %	28 %	90 %	10 %
Technologue et technicien en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 2233)	24 %	76 %	8 %	50 %	25 %	16 %	95 %	5 %
Professionnel en ressources humaines (CNP 1121)*	--	--	--	--	--	--	93 %	7 %
Électromécanicien (CNP 7333)*	--	--	--	--	--	--	97 %	3 %
Technologue et technicien en génie mécanique (CNP 2232)*	--	--	--	--	--	--	95 %	5 %
Ajusteur de machines (CNP 7316)*	--	--	--	--	--	--	97 %	3 %
Outilleur-ajusteur (CNP 7232)*	--	--	--	--	--	--	96 %	4 %
Autre	--	--	--	--	--	--	--	--
Ensemble du secteur SCIAN 326	28 %	72 %	8 %	38 %	30 %	24 %	96 %	4 %
Ensemble des professions	48 %	52 %	13 %	43 %	24 %	21 %	80 %	20 %

*Au moment de la rédaction du diagnostic, les informations concernant le sexe et l'âge n'étaient plus disponibles sur le site web d'Emploi-Québec.

Note : une description de chacune des professions illustrées dans le tableau ci-haut ainsi que les appellations de métiers associées sont disponibles en annexe 2.

Note : dans ce tableau, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Rappel : ces données concernent le code SCIAN 326 dans son ensemble, qui correspond à l'industrie des plastiques et du caoutchouc.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

INFORMATION SUR LES PRINCIPAUX EMPLOIS DU SECTEUR 326

Statistiques sur les principaux emplois du SCIAN 326

Principales professions dans ce secteur selon Emploi-Québec	% des personnes en emploi	Perspectives 2019-2023*	Salaire moyen 2015
Opérateur de machines de traitement des matières plastiques (CNP 9422)	13 %	Bonnes	37 000 \$
Manœuvre dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique (CNP 9615)	10 %	Limitées	33 000 \$
Assembleur, finisseur et contrôleur de produits en plastique (CNP 9535)	8 %	Bonnes	38 000 \$
Opérateurs de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé (CNP 9423)	6 %	Bonnes	46 000 \$
Surveillant dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (CNP 9214)	6 %	Excellentes	50 000 \$
Directeur de la fabrication (CNP 0911)	4 %	Excellentes	71 000 \$
Manutentionnaire (CNP 7452)	4 %	Bonnes	38 000 \$
Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1521)	2 %	Bonnes	35 000 \$
Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (CNP 7311)	2 %	Excellentes	60 000 \$
Cadres supérieurs - construction, transport, production et services d'utilité publique (CNP 0016)	2 %	Non publié	75 000 \$
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 9619)	2 %	Non publié	31 000 \$
Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage (CNP 7231)	1 %	Excellentes	49 000 \$
Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (CNP 9537)	1 %	Non publié	35 000 \$
Technologue et technicien en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 2233)	1 %	Excellentes	59 000 \$
Professionnel en ressources humaines (CNP 1121)*	--	Excellentes	68 000 \$
Électromécanicien (CNP 7333)*	--	Excellentes	54 000 \$
Technologue et technicien en génie mécanique (CNP 2232)*	--	Excellentes	67 000 \$
Ajusteur de machines (CNP 7316)*	--	Excellentes	71 000 \$
Outilleur-ajusteur (CNP 7232)*	--	Bonnes	52 000 \$
Autre	36 %	--	--
Ensemble du secteur SCIAN 326	--	--	44 000 \$

Très peu de changements quant aux principales professions du secteur

Pour ce qui est **des perspectives d'emploi pour 2019-2023**, tout comme en 2019, elles sont bonnes ou excellentes, à l'exception de la profession de manœuvre dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique dont les perspectives sont limitées. De plus, les perspectives d'emploi pour les professions de direction de la fabrication et mécanique de chantier et industrielle sont passées de bonnes à excellentes (Emploi-Québec).

*Les perspectives d'emploi par profession 2019-2023 ont été révisées pour tenir compte de la crise sanitaire de la COVID-19.

Pour plus d'informations sur la signification de chacun des diagnostics, consultez le lexique.

**Au moment de la rédaction du diagnostic, les informations concernant la proportion des personnes en emploi n'étaient plus disponibles sur le site web d'Emploi-Québec.

Note : une description de chacune des professions illustrées dans le tableau ci-haut ainsi que les appellations de métiers associées sont disponibles en annexe 2.

Note : dans ce tableau et dans ce texte, l'emploi du masculin pour désigner les professions du secteur n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Rappel : ces données concernent le code SCIAN 326 dans son ensemble, qui correspond à l'industrie des plastiques et du caoutchouc.

Source : Emploi-Québec, IMT en ligne (information sur le marché du travail), 2018.

PROGRAMMES DE FORMATION



Formations professionnelles

Formation	Établissement (région administrative)	Information
Opération d'équipements de production*	Centre de formation professionnelle Harricana (08) Centre de formation professionnelle à Amqui (01) Centre de formation professionnelle du Fleuve-et-des-Lacs (01) Centre de formation professionnelle de Québec (03)** Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau (17) Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière - CIMIC (12) Centre de formation professionnelle de l'Envolée (12) Centre sectoriel des Plastiques (12) Centre de formation professionnelle de l'Estuaire – Baie-Comeau (09)** Centre de formation professionnelle l'Émergence (15)** Centre de formation professionnelle du Haut-Saint-François (05)** Centre de formation professionnelle le Granit (05)** Centre de formation professionnelle de l'Asbesterie (05)** Centre de formation professionnelle de Memphrémagog (05)** Service aux entreprises - Centre multiservice des Samares (14) École Polymécanique de Laval (13) Carrefour Formation Mauricie (04)** Centre de formation professionnelle de la Pointe-du-Lac (16) Centre Bernard-Gariépy (16) Centre de formation professionnelle Anjou (06) Centre de formation professionnelle de la Baie-James (10) Centre de formation professionnelle Jonquière (Édifice du Royaume) (02)	• DEP • 5362, également offert en anglais 5862*** • 870 heures
Conduite et réglage de machines à mouler	Centre sectoriel des Plastiques (12) Centre de formation professionnelle de Memphrémagog (05)	• DEP • 5193, également offert en anglais 5693*** • 1 350 heures
Mise en œuvre de matériaux composites	Ce programme de formation n'existe plus. Il était autrefois proposé par le CFP de Memphrémagog (05), le CFP des Moulins (14), le CFP Pierre-Dupuy (16) et l'École des Métiers du Sud-Ouest-de-Montréal (06).	
Fabrication de pièces industrielles et aérospatiales en composites (2018)	CFP des Moulins (14)	• DEP • 5363 • 1 005 heures

*Formation non exclusive au secteur des plastiques.

**Ces établissements utilisent l'ancien code du programme (5310), mais la description et les contenus sont quasi-identiques au nouveau code (5262). Ils ont donc été inclus à la liste.

***Aucun établissement n'offre la formation en anglais présentement.

Note : seules les institutions offrant des cours en 2021-2022 ont été prises en considération.

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

PROGRAMMES DE FORMATION

Formations collégiales

Formation	Établissement (région administrative)	Information
Techniques de génie du plastique	Cégep de Thetford (12)	• DEC • 241.B0 • 2 730 heures
Techniques de transformation des matériaux composites	Cégep de Saint-Jérôme (15)	• DEC • 241.C0 • 2 715 heures

Formations universitaires

Formation	Établissement (région administrative)	Information
Baccalauréat en génie chimique, option polymères haute performance	École Polytechnique (06)	• Baccalauréat • 120 crédits, dont 12 crédits en polymères haute performance
Baccalauréat en génie mécanique, option contraintes et matériaux (métaux, polymères, composites, céramiques)	École Polytechnique (06)	• Baccalauréat • 120 crédits, dont 12 crédits en contraintes et matériaux
Microprogramme de 2e cycle en Sciences et technologies de la plasturgie (en anglais seulement)	École Polytechnique (06)	• Microprogramme de 2e cycle • 15 crédits
Conception et fabrication des pièces en plastique (cours)	École Polytechnique (06)	• Formation continue • 3 crédits
Baccalauréat coopératif en génie des matériaux et de la métallurgie	Université Laval (03)	• Baccalauréat • 120 crédits
Maîtrise en génie des matériaux et de la métallurgie - avec mémoire	Université Laval (03)	• Maîtrise • 45 crédits
Doctorat en génie des matériaux et de la métallurgie	Université Laval (03)	• Doctorat • 90 crédits
Baccalauréat en chimie – matériaux	Université Laval (03)	• Baccalauréat • 90 crédits

PROGRAMMES DE FORMATION

Répartition régionale des établissements de formation

Région	Nombre d'établissements de formation 2021-2022		
	Plastiques	Composites	Plastiques et composites
01 - Bas-Saint-Laurent	2		
02 - Saguenay–Lac-Saint-Jean	1		
03 - Capitale-Nationale	1		
04 - Mauricie	1		
05 - Estrie	4		1
06 - Montréal	1		
08 - Abitibi-Témiscamingue	1		
09 - Côte-Nord	1		
10 - Nord-du-Québec	1		
12 - Chaudière-Appalaches	4		1
13 - Laval	1		
14 - Lanaudière	1	1	
15 - Laurentides	1	1	
16 - Montérégie	2		
17 - Centre-du-Québec	1		
Total 2021	23	2	2
Total 2019	5	3	2

Les établissements de formation sont principalement regroupés dans la région de l'Estrie et de Chaudière-Appalaches.



ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI



Le modèle d'adéquation formation-emploi

Le modèle d'adéquation formation-emploi de la formation professionnelle et technique est produit par la Direction de l'adéquation formation-emploi (DAFE), relevant du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES). Cette direction a pour mandat d'alimenter en données et en analyses sur les besoins du marché du travail la Direction des programmes de formation technique, la Direction de la planification de l'offre et de la formation continue ainsi que la Direction de la formation professionnelle.

La fonction principale de ce modèle est de déterminer le volume nécessaire de finissants de formation professionnelle et technique afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre du Québec. Il s'agit avant tout d'un modèle quantitatif permettant d'établir l'étendue de l'offre de formation pour chacun des programmes d'études de la formation professionnelle et technique.

Le diagnostic posé par le modèle d'adéquation formation-emploi : volet professionnel et technique

Le modèle d'adéquation formation-emploi nous permet d'obtenir les effectifs débutants visés (le nombre d'inscriptions visé) afin de les comparer aux effectifs réels, soit le nombre d'inscriptions pour chaque programme d'études. Lorsque la capacité d'accueil du réseau de l'éducation est suffisante, c'est-à-dire lorsque le nombre de débutants visé est équivalent au nombre d'inscriptions, le modèle considère le programme d'étude comme étant en équilibre. Par contre, si le nombre de débutants visé est moindre que le nombre de débutants réels, et ce, d'au moins 50 étudiants, le modèle considère que le programme est en déficit. À l'inverse, le programme sera considéré en surplus si le nombre d'inscriptions réelles est plus élevé d'au moins 50 étudiants par rapport à ce qui était visé.

Définitions des différents statuts des diplômés :

- 1) **En emploi** : proportion des personnes diplômées qui travaillent (à leur compte ou pour autrui) et qui n'étudient pas à temps plein.
- 2) **À la recherche d'un emploi** : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré se chercher un emploi, et ce, sans être déjà aux études ni en emploi.
- 3) **Aux études** : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré étudier à temps plein ou à temps partiel, sans occuper un emploi.
- 4) **Personnes inactives** : proportion des personnes diplômées qui ont déclaré ne pas avoir d'emploi, ne pas en chercher et ne pas être aux études.
- 5) **Emploi à temps plein** : proportion des personnes en emploi travaillant en général 30 heures ou plus par semaine. Sont exclus de ce groupe les travailleurs autonomes.

INSCRIPTION DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION



Fluctuation du nombre d'inscriptions dans les programmes liés aux plastiques et aux composites (2015 à 2019)

Programme	Secteur	Nombre d'inscriptions				Nombre d'inscriptions visé par année	Diagnostic
		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019*		
Formations professionnelles							
5362 - Opération d'équipements de production	Plastiques	161	128	104	142	212	Déficit
5193 - Conduite et réglage de machines à mouler	Plastiques	18	27	4	3	30	Équilibre
5363 - Fabrication de pièces industrielles et aérospatiales en composites (2018)	Plastiques	13	22	13	12	45	Équilibre
Formations collégiales							
241.B0 - Techniques de génie du plastique	Plastiques	11	8	3	4	58	Déficit
241.C0 - Techniques de transformation des matériaux composites	Composites	34	38	27	27	82	Déficit

Situation de déficit ou d'équilibre pour le secteur des plastiques et des composites

Les effectifs d'inscription sont tous inférieurs au nombre d'inscriptions visé par année et trois programmes sur cinq sont en situation de déficit. Pour combler le besoin en main-d'œuvre en ce qui a trait aux postes d'opération de production, de génie du plastique et de transformation de matériaux composites, il sera sans doute nécessaire de promouvoir davantage ces programmes de formation. Pour ce qui est des formations en conduite et réglage de machines à mouler ou en fabrication de pièces en composites, la situation d'équilibre n'empêche pas de potentielles améliorations.

TAUX DE PLACEMENT

Taux de placement moyen des diplômés, secteur des plastiques et des composites, Québec



Programme	Secteur	Niveau	Diplômés	Statut des diplômés (%)					
				En emploi (1)	À la recherche d'un emploi (2)	Aux études (3)	Personnes inactives (4)	Emploi à temps plein (5)	Année des données*
Formations professionnelles									
5362 - Opération d'équipements de production	Plastiques	DEP	154	83 %	5 %	9 %	4 %	99 %	2017
5193 - Conduite et réglage de machines à mouler	Plastiques	DEP	16	63 %	13 %	0 %	25 %	100 %	2017
5363 - Fabrication de pièces industrielles et aérospatiales en composites (2018)	Plastiques	DEP	31	76 %	4 %	20 %	0 %	81 %	2017
Formations collégiales									
241.B0 - Techniques de génie du plastique	Plastiques	DEC	7	86 %	0 %	14 %	0 %	100 %	2016
241.C0 - Techniques de transformation des matériaux composites	Composites	DEC	14	33 %	0 %	67 %	0 %	100 %	2018
Formations universitaires									
5245 - Chimie – matériaux**	Les deux	BAC	162	46 %	2 %	52 %	0 %	94 %	2019
5356 - Génie chimique, option polymères haute performance**	Plastiques	BAC	165	77 %	2 %	19 %	2 %	100 %	2019
5360 - Génie mécanique, option contraintes et matériaux (métaux, polymères, composites, céramiques)**	Plastiques	BAC	890	84 %	2 %	13 %	1 %	100 %	2019
5364 - Génie des matériaux et de la métallurgie	Les deux	BAC	47	80 %	0 %	20 %	0 %	92 %	2019
5364 - Génie des matériaux et de la métallurgie - avec mémoire	Les deux	Maîtrise	6	60 %	0 %	40 %	0 %	100 %	2019

* Il est à noter que seules les données les plus récentes sur le site de l'Inforoute FPT ont été retenues. Autrement dit, l'année des données indique la donnée la plus récente.

** Pour les programmes 5245, 5356 et 5360, les données concernent l'ensemble du baccalauréat sans distinction entre les options.

Sources : Inforoute FPT Adéquation : http://adequation.inforoutefpt.org/liste_code.asp, Enquêtes Relance : <http://www.education.gouv.qc.ca/references/indicateurs-et-statistiques/enseignement-superieur/enquetes-relance/>, MonEmploi : <https://www.monemploi.com/>

PROGRAMME ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES (ATE) ET FORMATION À DISTANCE



Caractéristiques des stages en ATE

TYPE DE FORMATION	Durée	Quantité	Inclusion à la durée du programme	Rémunération
Professionnelle	Deux à trois semaines ou une journée par semaine	Plusieurs	Inclus dans les heures du programme	Non
Technique	8 à 16 semaines consécutives	Peu	En supplément des heures du programme	Oui

Définition de l'alternance travail-études :

Une formule éducative adoptée par l'établissement scolaire en vue de donner aux élèves inscrits en formation professionnelle ou technique l'occasion de réaliser au moins deux stages en milieu de travail (représentant un minimum de 20 % des heures du programme de formation) dans le cadre de leur programme d'études.

Formation à distance

Parmi les programmes abordés aux pages précédentes, aucun ne semble offert en formation à distance, hormis Polytechnique qui offre des cours en ligne. Toutefois, **le CFP de l'Envolée, le Centre multiservice des Samares et Polytechnique** proposent d'autres types de formations à distance.

PROGRAMME ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES (ATE) ET FORMATION À DISTANCE



Programmes de formation dans le secteur des plastiques et des composites qui offrent de l'alternance travail-études (ATE)

Programmes	Établissements scolaires
Opération d'équipements de production	Centre de formation professionnelle à Amqui (Amqui – Bas-Saint-Laurent) Centre de formation professionnelle du Fleuve-et-des-Lacs (Témiscouata-sur-le-Lac – Bas-Saint-Laurent) Centre de formation professionnelle de Québec (Québec – Capitale-Nationale) Centre de formation professionnelle Paul-Rousseau (Drummondville – Centre-du-Québec) Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière - CIMIC (Saint-Georges – Chaudière-Appalaches) Centre de formation professionnelle de l'Envolée (Montmagny – Chaudière-Appalaches) Centre sectoriel des Plastiques (Saint-Damien – Chaudière-Appalaches) Centre de formation professionnelle de l'Estuaire – Baie-Comeau (Baie-Comeau – Côte-Nord) Centre de formation professionnelle l'Émergence (Deux-Montagnes – Laurentides) Centre de formation professionnelle de l'Asbesterie (Asbestos – Estrie) Centre de formation professionnelle de Memphrémagog (Magog – Estrie) Service aux entreprises - Centre multiservice des Samares (Joliette – Lanaudière) École Polymécanique de Laval (Laval – Laval) Carrefour Formation Mauricie (Shawinigan – Mauricie) Centre de formation professionnelle de la Pointe-du-Lac (Salaberry-de-Valleyfield – Montérégie) Centre de formation professionnelle Jonquière (Édifice du Royaume) (Jonquière – Saguenay - Lac-Saint-Jean)
Conduite et réglage de machines à mouler	Centre sectoriel des Plastiques (Saint-Damien – Chaudière-Appalaches) Centre de formation professionnelle de Memphrémagog (Magog – Estrie)
Fabrication de pièces industrielles et aérospatiales en composites (2018)	CFP des Moulins (Terrebonne – Lanaudière)
Techniques de génie du plastique	Cégep de Thetford (Thetford Mines – Chaudière-Appalaches)
Techniques de transformation des matériaux composites	Cégep de Saint-Jérôme (Saint-Jérôme – Laurentides)

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL (PAMT)



PlastiCompétences a élaboré trois PAMT pour l'industrie des plastiques et des composites pour les métiers suivants :

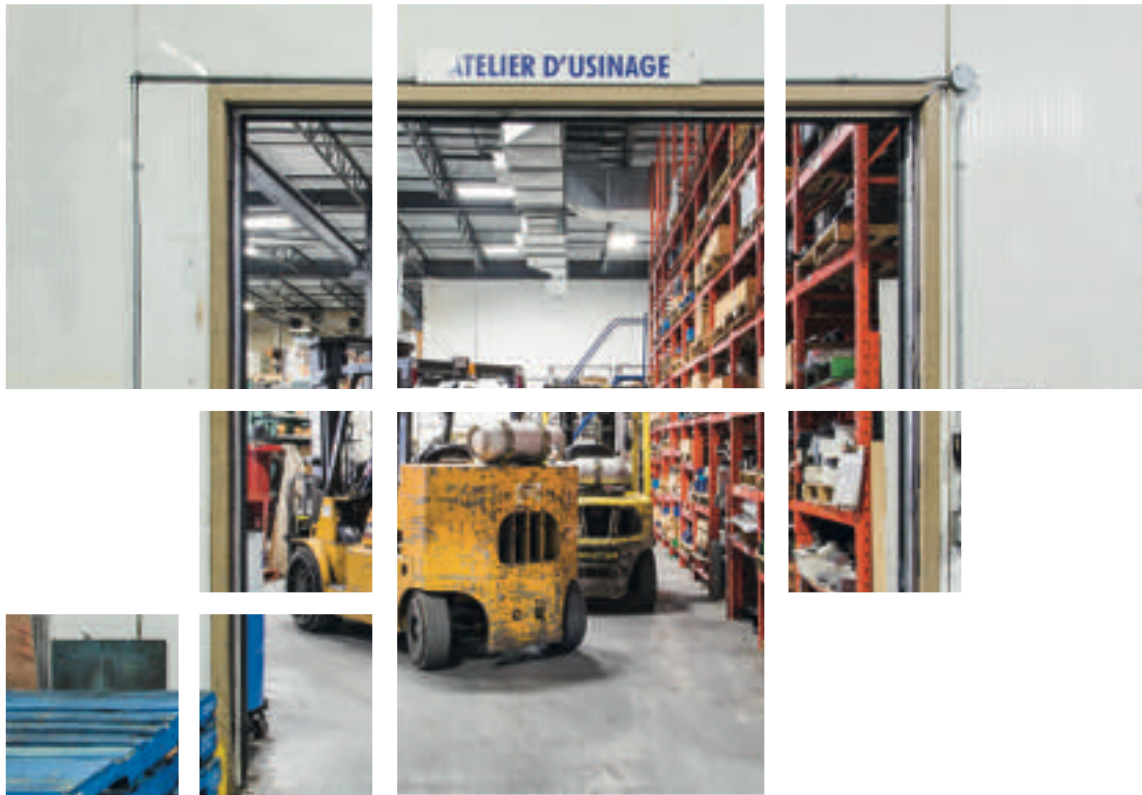
- Lamineur ou lamineuse de produits en matériaux composites
- Opérateur ou opératrice d'extrudeuse de matières plastiques (gonflage, soufflage, plaques et feuilles, profilés et tubes)
- Conducteur et régleur de machines à mouler les plastiques (thermoformage, rotomoulage et injection)

Ces programmes sont habituellement complétés dans un délai de six mois à deux ans, selon le rythme d'apprentissage des candidats.

Définition du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) :

Un programme d'apprentissage en milieu de travail sous forme de compagnonnage qui met en contact un apprenti et un compagnon et qui propose l'utilisation de carnets. Au début du processus, l'apprenti reçoit un « Carnet d'apprentissage » dans lequel est consigné le plan individuel d'apprentissage et d'évaluation de ses compétences. Le compagnon s'inspire du « Guide du compagnon » qui contient les recommandations pour chaque étape, les préalables exigés pour l'apprenti ainsi que des indications sur la progression de l'apprentissage.

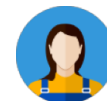
ANNEXE 3



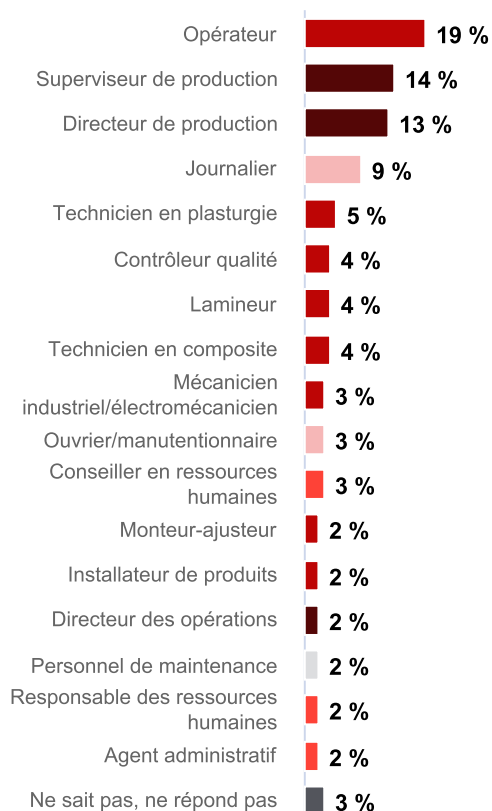
**PLASTI
COMPÉTENCES**

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

PRINCIPAUX POSTES DES TRAVAILLEURS SONDÉS



Répartition des travailleurs sondés



Principalement des travailleurs de production spécialisés et des cadres de production

Près de la moitié des répondants sont des travailleurs spécialisés de la production (46 %). Le poste le plus répandu est celui d'opérateur (19 %) suivi de près par les postes de superviseur et de directeur de production. Le poste de cadre de production représente d'ailleurs 31 % des répondants du sondage réalisé auprès des travailleurs.

Considérant l'ensemble des mentions, les principaux postes sont :

	Ensemble n : 86
Postes de production spécialisés	46 %
Cadre de production	31 %
Postes de production non spécialisés	12 %
Postes de direction ou d'administration	7 %