

Portrait stratégique des pratiques RH dans les secteurs énergies, procédés et chimie

Enjeux, leviers et perspectives d'action

Avec la participation financière de :

Québec 

Introduction :

Dans le cadre de sa mission de soutien à la compétitivité des entreprises par le développement des compétences, l'innovation en gestion des ressources humaines et l'adaptation aux transformations industrielles, CoeffiScience a réalisé une étude auprès d'entreprises représentatives de ses secteurs. L'objectif était de broser un portrait clair et complet des pratiques, des défis et des priorités en matière de gestion des ressources humaines.

L'enquête a couvert un large éventail d'enjeux stratégiques : caractéristiques de la main-d'œuvre, diversité et inclusion, transfert des savoirs, besoins en certification, difficultés de recrutement, mobilité internationale, valorisation des travailleurs expérimentés, priorités RH, solutions face aux pénuries de main-d'œuvre, ainsi que les initiatives en développement durable et en transformation technologique.

L'étude s'est également intéressée à la connaissance et à l'intérêt des entreprises pour divers programmes, dont l'apprentissage en milieu de travail, les formations de courte durée et la reconnaissance des acquis et des compétences. Elle a aussi examiné les besoins de formation des gestionnaires et le niveau d'engagement des entreprises envers les services offerts par CoeffiScience. Les résultats de ce rapport visent à guider et à éclairer les actions futures du comité sectoriel.

Portrait de la main-d'œuvre

Nombre de travailleurs totaux dans
les entreprises sondées :

1 513

Hommes 971 - Femmes 542



Nombre de travailleurs dans les
bureaux exclusivement : 390, soit
26 % de tous les travailleurs



Diversité et inclusion

Dans les entreprises sondées

20 %

ont un permis
de travail



Soit **309**
travailleurs

3 %

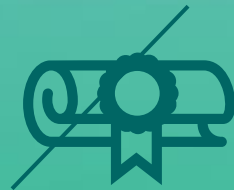
présentant un
handicap



Soit **48**
travailleurs

8 %

n'ont pas de
diplôme



124 travailleurs
sans diplôme
reconnu par le
gouvernement de
25 ans ou moins



Expérience et transfert des savoirs

20 %

des travailleurs expérimentés ont 55
ans et plus



Soit **299** travailleurs



Enjeux de recrutement et pénurie de main-d'œuvre

Postes les plus difficiles à recruter

Manutentionnaire/journalier	33%
Technicien/opérateur de procédés chimiques (diplômé)	20%
Électromécanicien	20%
Chimiste	20%
Professionnel en Recherche & développement	13%
Technicien de laboratoire	13%
Ingénieur mécanique	13%
Opérateur de production	13%
Monteur de tableaux de commande	7%
Responsable/spécialiste SST	7%
Technicien en génie mécanique	7%
Ingénieur chimiste	7%
Mécanicien industriel	7%

Raison des difficultés de recrutement

Pénurie de candidatures	100%
manquent d'expérience	53%
des candidats	
Rémunération non compétitive	13%
Maîtrise inadéquate de la langue	7%
Horaire de travail	7%



Enjeux de recrutement et pénurie de main-d'œuvre

Postes les plus recruté au cours des 12 derniers mois :

Chimiste
Technicien de laboratoire
Responsable/spécialiste SST
Ingénieur mécanique

Postes restés vacant pendant au moins 4 mois :

Chimiste
Manutentionnaire/journalier
Électromécanicien

Intégration des travailleurs étrangers

40%

Des entreprises ont
embauché des
travailleurs étrangers
temporaires au cours
de la dernière année

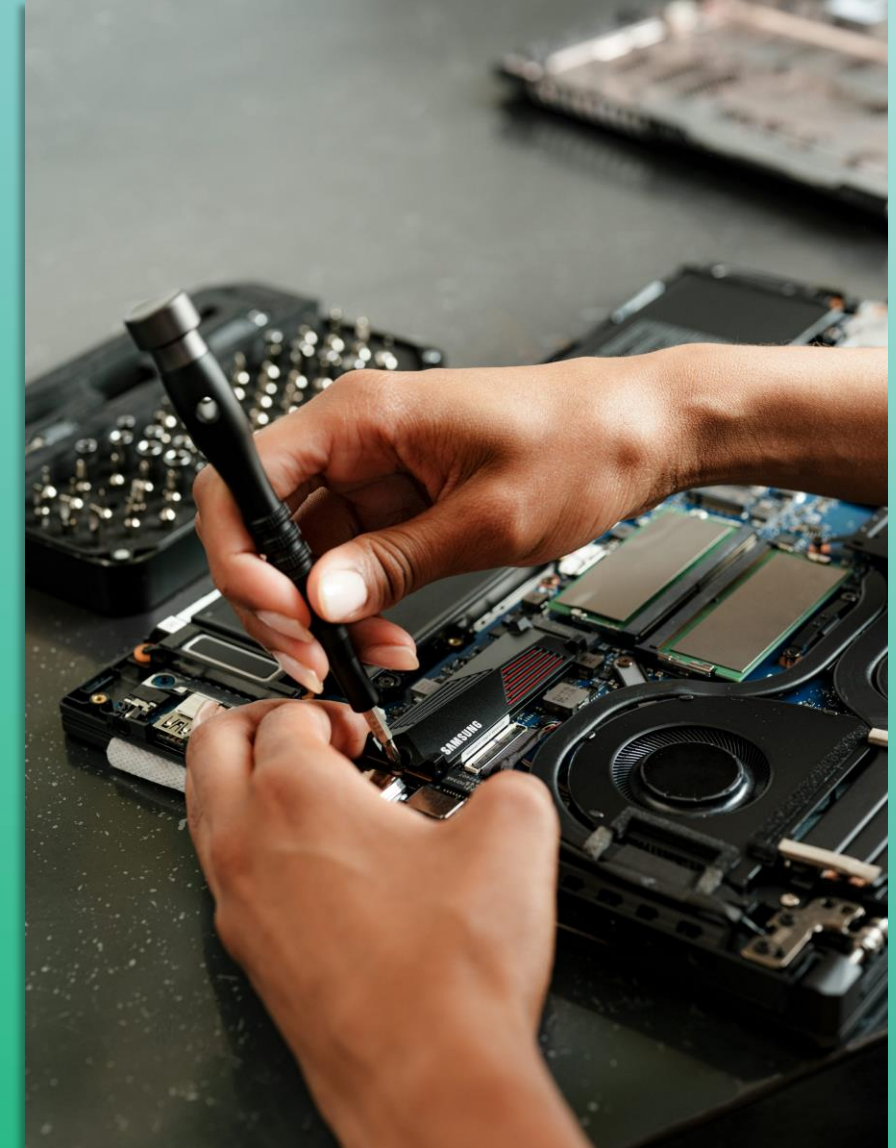
Professions visées :

Manutentionnaire/journalier

Opérateur de production

Formulateur de mélanges

Électromécanicien



Intégration des travailleurs étrangers

Exemple d'un enjeu rencontré par une des entreprises questionnées en lien avec le statut de travail :

“ ...plusieurs travailleurs ont un permis ouvert et sont dus pour le renouvellement. Ils éprouvent des difficultés, donc nous demandent de faire une demande de permis fermé, ce qui serait très coûteux ... ”

Quelques enjeux qui compliquent l'accès aux travailleurs étrangers comme ressource de main-d'œuvre :

- Gel des programmes d'immigration permanente
- Quotas nationaux pour diversifier les origines
- Lois linguistiques et complexité administrative
- Suspensions des missions de recrutement à l'étranger
- L'obtention d'un permis par le conjoint ou conjointe ne garantit plus l'obtention d'un permis de travail.

Les employeurs doivent déboursier davantage pour embaucher ou renouveler le permis d'un travailleur temporaire.

Ces nouvelles règles visent à prioriser l'embauche de Canadiens et de résidents permanents, tout en encadrant plus strictement le recours à la main-d'œuvre étrangère peu qualifiée.

Intégration des travailleurs étrangers

Exemple d'un enjeu rencontré par une des entreprises questionnées en lien avec le statut de travail :

« ...Resserrement du gouvernement pour un salaire minimum de 33\$/h ... »

EXPLICATIONS :

Depuis septembre 2024, les entreprises canadiennes ne peuvent plus embaucher plus de 10 % de leur effectif total en travailleurs étrangers temporaires (TET) dans la catégorie des bas salaires (environ 33 \$/h et moins au Québec), sauf exception dans certains secteurs comme la construction ou la santé où la limite est de 20 %.

7 %

Des entreprises songent à procéder à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires au cours des 12 prochains mois, malgré les nouvelles restrictions.



Valorisation des travailleurs expérimentés et retraités

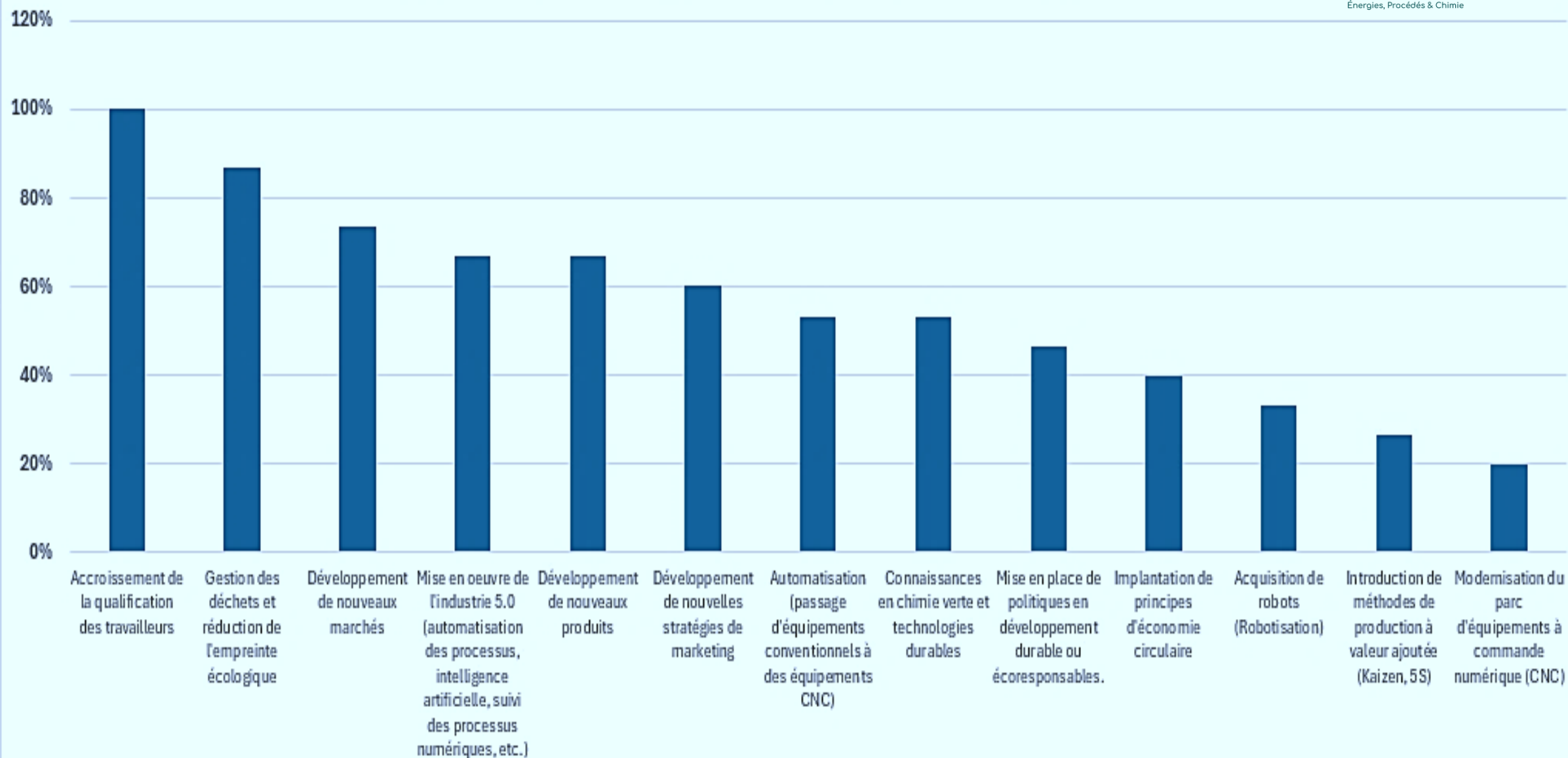
87 %

Des entreprises seraient prêtes à recruter des travailleurs expérimentés (âgés de 55 ans et plus) ou retraités possédant les compétences requises.

Selon le sondage, le défi de recruter des travailleurs de plus de 55 ans est que certains emplois nécessitent une grande force physique.



Niveau de priorité d'implantation de ces initiatives



Solutions envisagées pour pallier les enjeux de main-d'œuvre

Les solutions prometteuses pour pallier les enjeux de main-d'œuvre, selon les entreprises

Formations des travailleurs directement en industrie;

Automatisation des processus;

Amélioration des conditions de travail;

Attraction des futurs travailleurs vers des formations dans les secteurs d'activité;

Programme de mentorat ou de parrainage pour les plus jeunes;

Mise en place de programmes pour conserver les retraités à temps partiel;

Recours à l'immigration;

Culture organisationnelle.

Développement durable et transformation technologique

Initiatives mises en œuvre en lien avec le développement durable et la protection de l'environnement.



- Saine gestion des rebuts;
- Mise en place des processus de fabrication visant les économies d'énergie;
- Mise en œuvre d'une politique environnementale ou de développement durable;
- Évaluation énergétique de l'organisation ou de l'usine;
- Optimisation de la production pour réduire les rebuts;
- Mise en œuvre d'une politique d'approvisionnement responsable;
- Modernisation de la machinerie pour réduire la consommation énergétique et réduire les extrants.

Développement durable et transformation technologique

80%

des entreprises sondées ont l'intention d'intensifier l'usage de l'automatisation et de la technologie au cours des trois prochaines années

27%

Constatent un écart entre la formation actuelle en chimie/biochimie et les besoins en automatisation des processus

Types de formations nécessaires pour l'implantation de l'industrie 5.0

Formation sur la gestion du changement auprès du personnel;

Formation sur l'automatisation des processus;

Formation sur l'utilisation de l'IA (l'intelligence artificielle) en contexte industriel;

Formation sur les fonctionnalités des plateformes numériques;

Formation sur les exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels et autres notions législatives;

Gestion du changement.

Connaissance et intérêt pour les programmes sectoriels

67 %



Des entreprises questionnées connaissent le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

47 %



Des entreprises questionnées connaissent le programme de formation de courte durée (COUD)

73 %



Des entreprises questionnées aimeraient connaître ces programmes de formation.

47 %



Des entreprises interrogées souhaitent utiliser le service de reconnaissance des acquis (RAC)

Formation des gestionnaires et dirigeants

Ces questions permettent de cerner les **besoins spécifiques de formation** pour les leaders organisationnels, en lien avec la gestion du changement, le leadership et les pratiques RH.

53%

Des entreprises souhaitent offrir des formations à ses gestionnaires ou dirigeants

Voici une brève liste des besoins spécifiques de formations selon les entreprises questionnées:

Gestionnaire de premier niveau,
Leadership et supervision,
Gestion des ressources humaines,
Gestion des comportements,
Santé et Sécurité,
Gestion du changement.

Partenariat stratégique avec nos entreprises

Notoriété et visibilité de Coeffiscience

73%

Entreprises qui avaient déjà entendu parler de Coeffiscience avant la réalisation de cette enquête.

Intérêt pour les services de Coeffiscience

64%

Seraient intéressés à en savoir plus sur les services offerts par Coeffiscience.

Collaboration et engagement futur

38%

Des entreprises qui souhaiteraient participer à un groupe de discussion pour élaborer sur les résultats de l'enquête ou autre groupe de discussion.



Soutien au quotidien et initiatives pertinentes

Les résultats du sondage ont permis de dégager les besoins concrets suivants:

Augmenter les opportunités de formation continue et de développement professionnel.

Accentuer la reconnaissance et la valorisation des professions de votre secteur.

Renforcer les partenariats avec les établissements d'enseignement pour faciliter l'accès aux stages et favoriser l'embauche de nouveaux diplômés.

Mettre en place du soutien en gestion des ressources humaines.

Développer des campagnes de recrutement ciblées pour attirer des talents de divers horizons.



Conclusion et remerciements

Nous tenons à exprimer notre sincère gratitude aux entreprises qui ont généreusement pris part à ce sondage. Leur collaboration précieuse nous permet de mieux comprendre les réalités du terrain, d'ajuster nos actions et de continuer à développer des outils et des services qui répondent concrètement aux besoins du secteur.

Ce dialogue ouvert avec les entreprises est au cœur de la mission de Coeffiscience : accompagner, éclairer et soutenir les acteurs de l'industrie dans leurs enjeux humains et organisationnels. Les résultats de ce sondage nourriront nos futures réflexions et initiatives, toujours dans une optique de pertinence et d'impact.

Merci encore pour leur confiance. Ensemble, nous faisons évoluer les pratiques RH vers plus d'agilité, d'innovation et de sens.

