

Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre pour l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés

RAPPORT FINAL

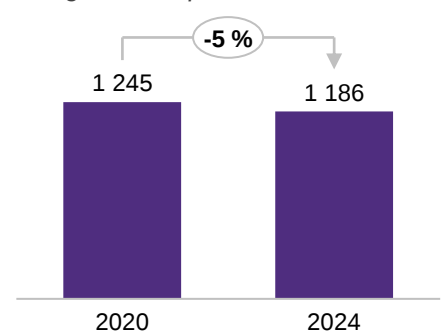
Le 10 mars 2025



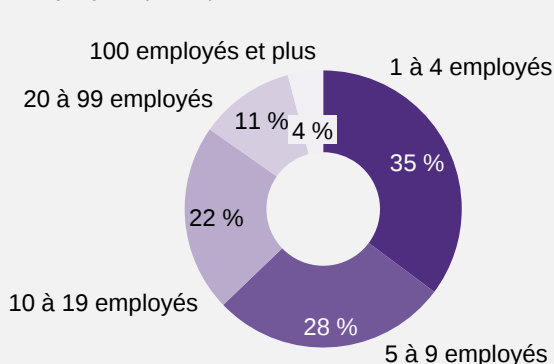
Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés

Sommaire exécutif

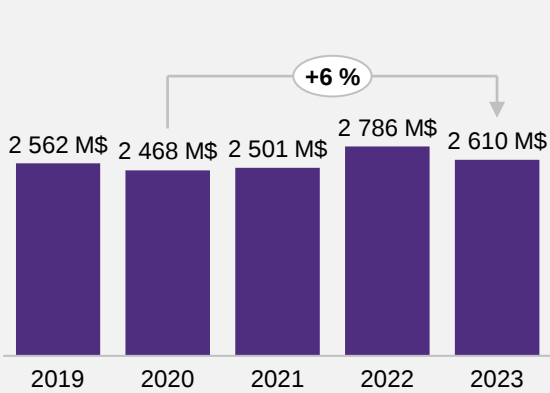
Évolution du nombre d'entreprises dans l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés



Répartition des entreprises selon le nombre d'employés (2023)

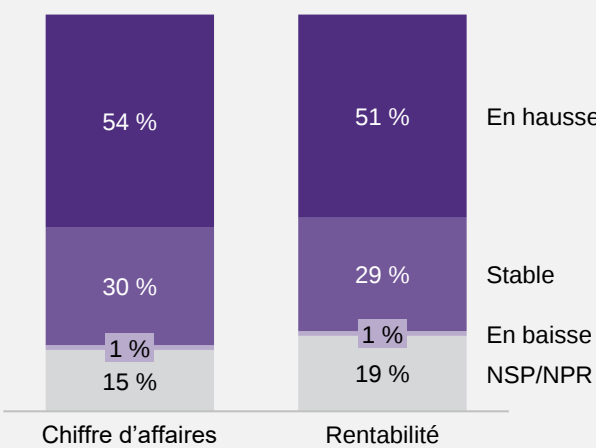


Évolution du PIB (\$ enchaînés de 2017)

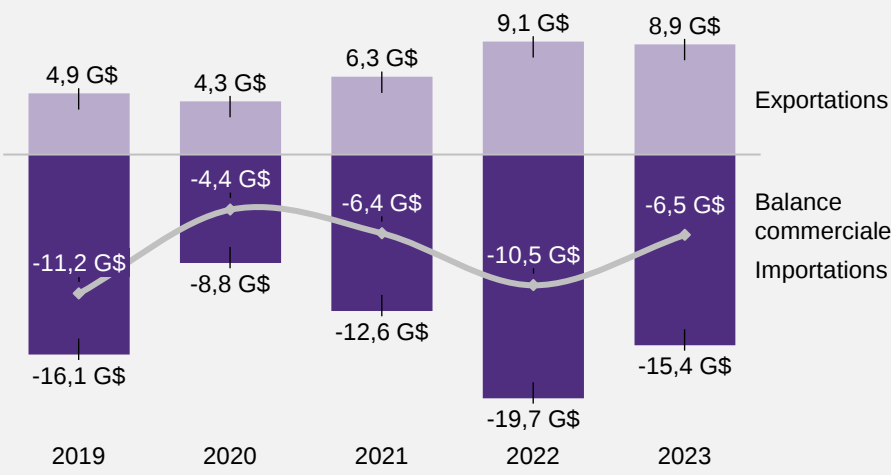


Les données du PIB excluent les grossistes divers, ainsi que la production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles dont le PIB est indisponible.

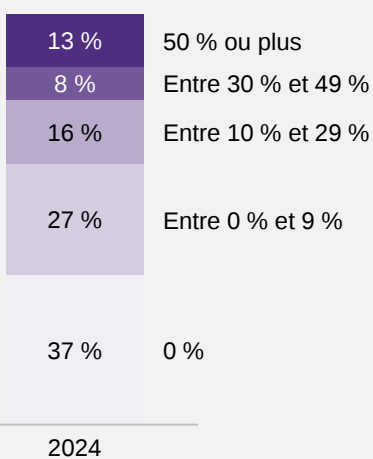
Prévision des entreprises selon la variation prévue du chiffre d'affaires et de la rentabilité entre 2024 et 2027



Exportations, importations et balance commerciale

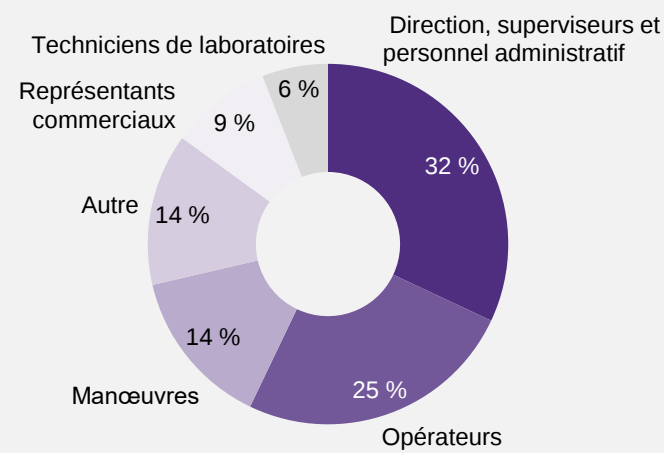


Répartition des entreprises selon la part du chiffre d'affaires exportée



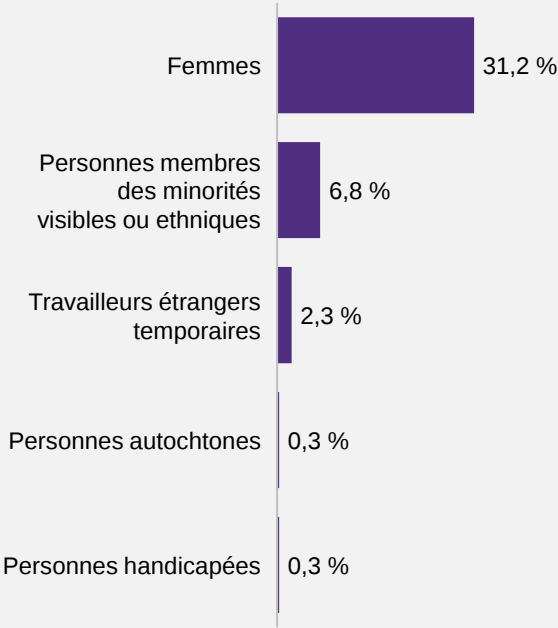
Secteur d'activité	Entreprises (juin 2024)	Emplois (2023)	Rémunération par heure travaillée (2023)
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	27	1 740	70,92 \$
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	35	ND	ND
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	127	3 730	71,95 \$
Fabrication de produits chimiques de base	83	2 790	81,37 \$
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	31	1 020	57,14 \$
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	65	1 015	51,62 \$
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	74	2 250	49,98 \$
Grossistes divers	744	ND	ND
Total (en excluant les données non disponibles)	1 186	12 545	67,11 \$

Répartition des emplois selon le type

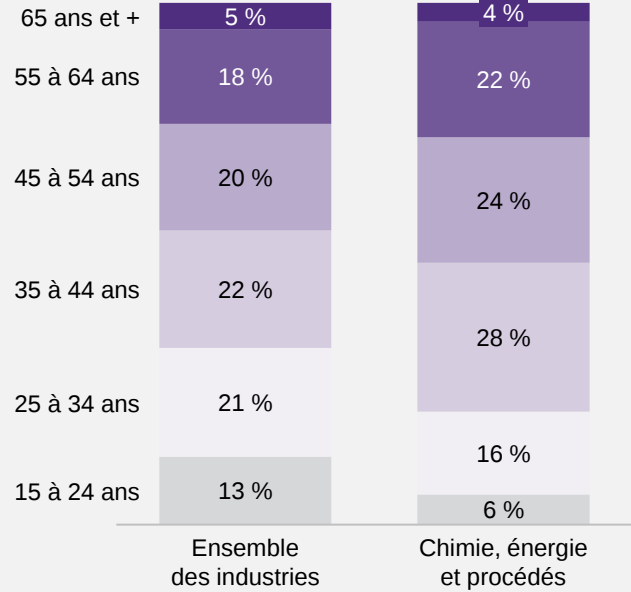


28 %
des employés dans les entreprises sondées
sont syndiqués.

Part de la main-d'œuvre issue de la diversité



Répartition de la population active selon le groupe d'âge



61 %

des entreprises ont l'intention d'intensifier leur usage du numérique au cours des trois prochaines années.

54 %

des entreprises sont d'avis que l'automatisation des processus est une solution aux enjeux de main-d'œuvre actuels

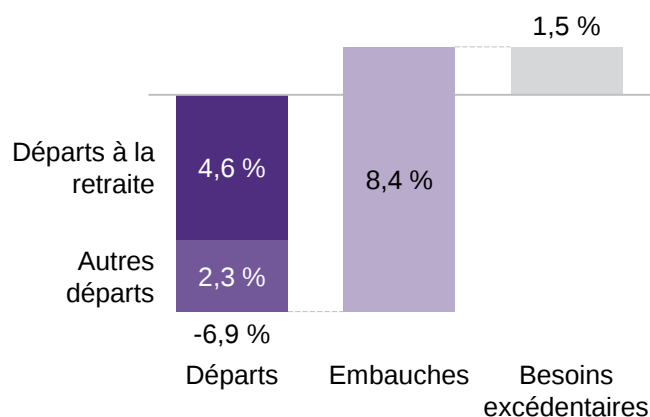
58 %

des entreprises proposent maintenant des avantages sociaux compétitifs pour réduire le roulement et fidéliser la main-d'œuvre

30 %

des entreprises ont une direction des ressources humaines

Nombre de départs et d'embauches prévues d'ici trois ans



L'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés prévoit embaucher plus que les départs prévus et affiche des besoins excédentaires représentant 1,5 % de la main-d'œuvre actuelle d'ici trois ans.

Principaux enjeux de l'industrie

- Recruter, former et mobiliser les travailleurs figurent parmi les principaux enjeux de main-d'œuvre des années à venir
- Les difficultés de recrutement touchent surtout les techniciens en procédé chimique
- Le manque d'expérience, la faible disponibilité de la main-d'œuvre et le manque de compétences sont les principales difficultés rencontrées dans le recrutement
- La mise en place de pratiques plus écoresponsables est au cœur des enjeux industriels des prochaines années

Menaces externes

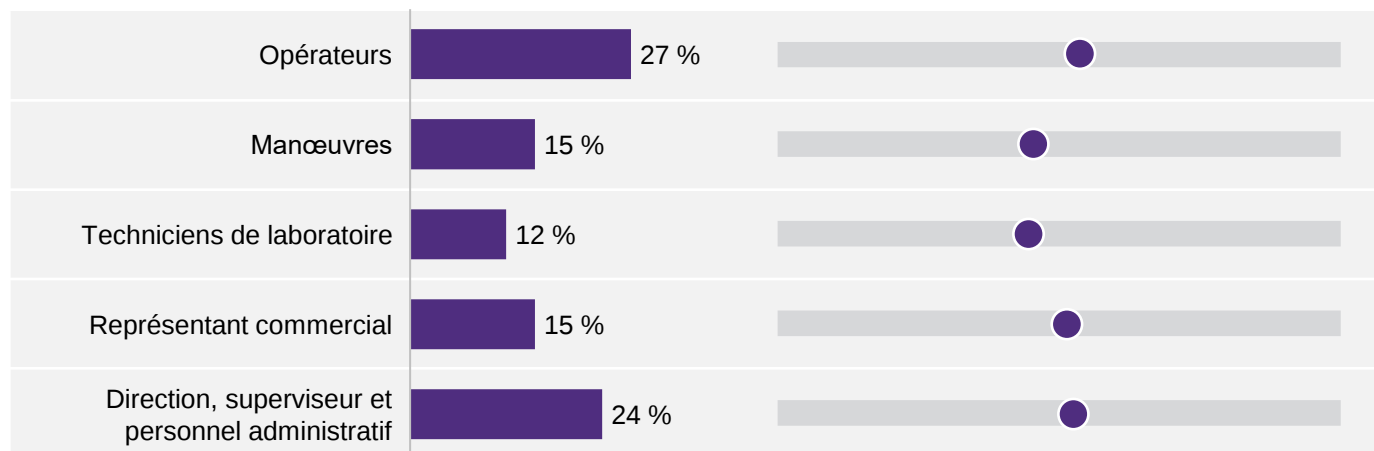
- Comme la majorité des exportations québécoises se dirigent vers les États-Unis, la hausse potentielle des tarifs aux États-Unis pourrait être contraignante pour certains secteurs
- Les départs à la retraite anticipés représentent 5 % d'ici les trois prochaines années

Opportunités à saisir

- Intensifier l'usage des technologies dans les entreprises (automatisation, intelligence artificielle, etc.)
- Expansion des exportations vers des marchés autres que celui des États-Unis
- Procédés alignés sur les principes du développement durable

Part des entreprises qui prévoient embaucher dans les postes spécifiques d'ici trois ans

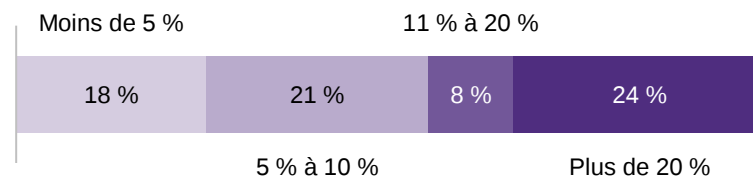
Difficultés de recrutement prévues dans les postes spécifiques



28 %

de taux de roulement a été enregistré chez les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois.

Répartition des entreprises selon le taux de roulement



70 %

des entreprises mentionnent n'avoir aucun besoin de formation d'ici trois ans

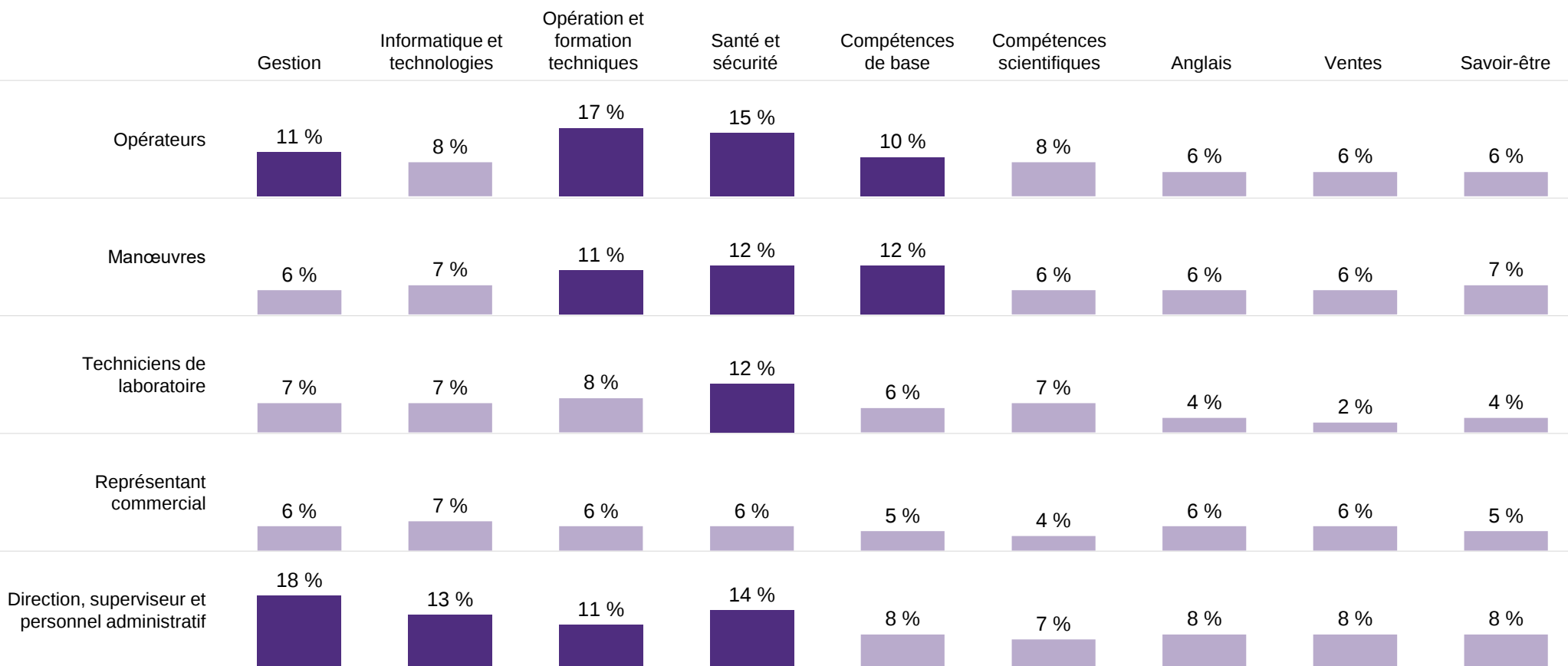
42 %

des entreprises préfèrent la formation en entreprise, ce qui en fait la préférée de l'industrie

55 %

des entreprises ont nommé la nécessité de libérer le personnel comme un frein à la formation

Part des entreprises qui affichent des besoins de formation selon le poste



Axes d'intervention pour CoeffiScience



Efficacité des entreprises



Formation des travailleurs



Attractivité du secteur



Rayonnement de CoeffiScience

Le 10 mars 2025

Marie-Ève Madore, Directrice en développement organisationnel
CoeffiScience
567, rue Shefford
Bromont (Québec) J2L 1C2

Raymond Chabot
Grant Thornton & Cie S.E.N.C.R.L.
Bureau 2000
600, rue De La Gauchetière Ouest
Montréal (Québec) H3B 4L8

T 514 878-2691

Objet : Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre pour l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés

Madame,

Nous avons le plaisir de vous soumettre notre rapport concernant le mandat mentionné en objet.

Nous vous remercions de la confiance que vous nous témoignez et nous demeurons à votre disposition pour toute assistance supplémentaire ou pour vous accompagner dans la poursuite de vos objectifs.

Pour toute information, nous vous invitons à communiquer avec M. Jean-Philippe Brosseau au 418 647-5413.

En espérant avoir l'occasion de partager vos défis, nous vous prions de recevoir nos salutations les plus distinguées.

Raymond Chabot Grant Thornton & Cie SENCRL

Jean-Philippe Brosseau
Associé – Conseil en management

Table des matières

Contexte et mandat	8
Portrait de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés	12
Portrait de la main-d'œuvre	25
Gestion des ressources humaines	33
Besoins de formation	47
Maturité technologique et environnementale	57
Notoriété de CoeffiScience	64
Principaux constats et recommandations	66
Annexes	72



Contexte et mandat



CoeffiScience désire être accompagné dans le cadre de son diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre 2024-2027

Contexte et mandat

Contexte

CoeffiScience, comité sectoriel de la main-d'œuvre Énergies, Procédés & Chimie au Québec, a comme principale mission de soutenir et de valoriser l'emploi, la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines afin de contribuer à la prospérité de ce secteur au Québec.

Ce secteur d'activité est actuellement en pleine transformation, notamment en raison de la transition énergétique en cours au Québec qui amènera un bouleversement dans la fabrication et le transport de produits pétroliers, ainsi que la distribution de gaz naturel. De nouvelles opportunités pourraient également émaner du développement de la filière batterie au Québec. Somme toute, CoeffiScience soutient un secteur d'activité d'importance pour le Québec, soit de 1 186 entreprises.

Comme les autres comités sectoriels de la main-d'œuvre québécois, CoeffiScience doit présenter régulièrement à ses partenaires l'état à jour du marché de l'emploi et des enjeux actuels et futurs de la main-d'œuvre afin d'enrichir sa connaissance de l'information sur le marché du travail dans son secteur d'activités et de développer des projets de formation. Les résultats du diagnostic 2024-2027 outilleront CoeffiScience dans ses actions des prochaines années.

Mandat

C'est dans ce contexte que CoeffiScience a mandaté Raymond Chabot Grant Thornton pour effectuer un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre 2024-2027 dans le secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés.

Objectifs

En plus d'apporter une intelligence économique au secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés, le diagnostic servira notamment d'intrant pour la prochaine planification stratégique de CoeffiScience. Les objectifs spécifiques poursuivis dans le cadre de la démarche sont les suivants:

- Brosser le portrait socioéconomique des secteurs à l'étude et la main-d'œuvre qui y œuvre;
- Identifier les principaux enjeux touchant les entreprises et la main-d'œuvre des secteurs à l'étude;
- Évaluer les besoins en matière de main-d'œuvre dans les secteurs à l'étude;
- Cibler les besoins en matière de formation afin de faire face aux transitions en cours.

Un éventail de données, primaires et secondaires, est utile pour la réalisation du présent rapport

Méthodologie et sources des données

Parmi les données primaires qui seront récoltées dans le cadre du présent mandat, nous retrouverons les sources suivantes :

- Sondage mené auprès des entreprises dont le taux de réponse a été de 7 % des entreprises du secteur, soit un total de 84 entreprises qui embauche près de 8 000 employés. Le sondage s’est tenu entre septembre et décembre 2024. Le questionnaire de l’enquête ayant servi d’intrant se retrouve en annexe;
- Groupe de discussion avec les acteurs clés de l’industrie. Celui-ci s’est tenu en janvier 2025.

En plus des données primaires, des données secondaires ont également servi d’intrant à la présentation de l’industrie et de son évolution, ainsi qu’au portrait de la main-d’œuvre. À cet effet, voici les données collectées et leurs sources respectives.

Variables	Sources
Répartition des entreprises par sous-secteurs	Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01)
Nombre d’entreprises selon le nombre d’employés	Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01)
PIB	Statistique Canada (Tableau 36-10-0402-01)
Statistiques principales pour les industries manufacturières	Statistique Canada (Tableau 16-10-0117-01)
Valeur manufacturière ajoutée	Statistique Canada (Tableau 16-10-0117-01)
Exportations, importations et balance commerciale	Gouvernement du Canada (Données sur le commerce en direct)
Nombre d’employés par sous-secteurs	Statistique Canada (Tableau 98-10-0592-01)
Nombre d’employés par groupes d’âges	Statistique Canada (Tableau 98-10-0592-01)
Rémunération par heure travaillée	Statistique Canada (Tableau 36-10-0489-01)

Le présent rapport se décline selon les sections suivantes

Contexte, mandat et méthodologie

Portrait de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés	Cette section présente l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés au Québec et aborde les éléments suivants : répartition des entreprises par secteurs et tailles, ajout au PIB, revenus, dépenses et profits, rentabilité du secteur, exportations, importations et balance commerciale, prévision de variation de chiffres d'affaires et de rentabilité, et enjeux industriels.
Portrait de la main-d'œuvre	Le portrait de la main-d'œuvre inclut l'évolution et la répartition des emplois selon le sous-secteur, le poste occupé, l'âge, le sexe, l'appartenance à un groupe issu de la diversité. Il présente également la syndicalisation des employés, la rémunération et la répartition des entreprises selon la masse salariale.
Gestion des ressources humaines	Dans cette section, les thèmes suivants sont abordés : structure de gestion des ressources humaines, méthodes de recrutement, expérience minimale requise selon le poste, difficulté de recrutement par poste, prévisions de départs et d'embauches au cours des trois prochaines années, outil et politiques pour la gestion des ressources humaines, taux de roulement, moyens utilisés pour fidéliser le personnel, enjeux en matière de gestion des ressources humaines et solutions face aux enjeux de main-d'œuvre.
Besoins de formation	La section sur les besoins de formation aborde le nombre de postes qui nécessiteront de la formation dans les années à venir, les principaux besoins de formation déclinés notamment par types de postes, ainsi que les programmes de formation et les formations complémentaires offertes par CoeffiScience. Les modes de formation privilégiés et les freins à la formation des employés sont également abordés.
Maturité technologique et environnementale	La section aborde l'attitude par rapport au virage numérique, les besoins en matière de formation en lien avec l'industrie 4.0, les initiatives en lien avec le développement durable, ainsi qu'un positionnement des entreprises selon leur maturité numérique et environnementale
Notoriété de CoeffiScience	La notoriété de CoeffiScience auprès des entreprises est abordée dans cette section, en complément de la satisfaction des entreprises à l'égard des services offerts.
Recommandations	Cette section représente un sommaire des forces, faiblesses, opportunités et menaces de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés. À la lumière des sections précédentes, des pistes d'actions sont proposées à CoeffiScience sous forme de recommandations dans cette section.

Portrait de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés



CoeffiScience couvre plusieurs sous-secteurs d'activité

Liste des codes SCIAN à l'étude

Huit sous-secteurs ont été définis dans le cadre de la présente étude avec le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Ces sous-secteurs sont représentés en gris pâle et ont été utilisés pour présenter les données sur les entreprises et l'emploi.

Code	Nom
-	Extraction et distribution de pétrole et de gaz
2111	Extraction de pétrole et de gaz
2212	Distribution de gaz naturel
486	Transport par pipeline
486110	Transport du pétrole brut par oléoduc
486210	Transport du gaz naturel par gazoduc
486910	Transport par pipeline de produits pétroliers raffinés
-	Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles
221111	Production d'hydroélectricité
221112	Production d'électricité à partir de combustibles fossiles
3241	Fabrication de produits du pétrole et du charbon
32411	Raffineries de pétrole
32412	Fabrication d'asphaltage, de papier-toiture asphalté et de matériaux imprégnés d'asphalte
32419	Fabrication d'autres produits du pétrole et du charbon

Code	Nom
3251	Fabrication de produits chimiques de base
32511	Fabrication de produits pétrochimiques
32512	Fabrication de gaz industriels
32513	Fabrication de teintures et de pigments synthétiques
32518	Fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base
32519	Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base
3252	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques
32521	Fabrication de résines et de caoutchouc synthétique
32522	Fabrication de fibres et de filaments artificiels et synthétiques
3253	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles
32531	Fabrication d'engrais
32532	Fabrication de pesticides et d'autres produits chimiques agricoles
3255	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs
32551	Fabrication de peintures et de revêtements
-	Grossistes divers
412	Grossistes-marchands de pétrole et de produits pétroliers
414520	Grossistes-marchands d'articles de toilette, de cosmétiques
4184	Grossistes-marchands de produits chimiques et de produits analogues

L'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés comptait 1 186 entreprises au Québec en juin 2024

Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises dans l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés est passé de 1 285 à 1 186 entre 2020 et 2024, soit une baisse de 8 %. Malgré sa part relative assez faible, c'est le sous-secteur de l'extraction et distribution de pétrole et de gaz qui a connu la plus forte diminution du nombre d'entreprises avec une baisse de 66 % pour cette même période.

Évolution du nombre d'entreprises dans les principaux sous-secteurs de l'industrie

Canada, Québec, juin 2020 et juin 2024, en nombre d'entreprises, en %

Secteur d'activités	Québec			Canada			Part des entreprises au Québec	
	2020	2024	Variation	2020	2024	Variation	2021	2024
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	40	27	-33 %	1 833	1 546	-16 %	2 %	2 %
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	40	35	-13 %	253	227	-10 %	16 %	15 %
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	124	127	2 %	367	390	6 %	34 %	33 %
Fabrication de produits chimiques de base	75	83	11 %	310	327	5 %	24 %	25 %
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	39	31	-21 %	108	99	-8 %	36 %	31%
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	71	65	-8 %	236	237	0 %	30 %	27 %
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	64	74	16 %	261	261	0 %	25 %	28 %
Grossistes divers	792	744	-6 %	3 338	3 487	4 %	24 %	21 %
Total	1 245	1 186	-5 %	6 706	6 574	-2 %	19 %	18 %

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs emplacements statistiques. Ainsi, une entreprise ayant 10 magasins et 1 siège social représente 11 entreprises dans nombre d'entreprises canadiennes.

Sources : Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01), analyse RCGT.

La majorité des entreprises du secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés sont de petite taille

Répartition des entreprises selon la taille

En effet, 96 % des entreprises du secteur sont de petite taille, soit de moins de 100 employés. Ce secteur dispose toutefois de huit entreprises majeures de plus de 500 employés, dont 5 d'entre elles œuvrent en production d'hydroélectricité.

Répartition des entreprises selon la taille

Québec, juin 2024, en nombre d'entreprises, en % des entreprises

	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et plus
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	8	3	6	6	2	2	-	-
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	13	6	-	4	2	-	5	5
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	28	28	29	31	7	1	2	1
Fabrication de produits chimiques de base	17	13	22	13	13	4	1	-
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	8	4	5	4	8	1	1	-
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	14	15	22	10	4	-	-	-
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	22	9	17	13	9	4	-	-
Grossistes divers	266	217	133	84	27	11	4	2
Total	376	295	234	165	72	23	13	8
<i>Proportion</i>	32 %	25 %	20 %	14 %	6 %	2 %	1 %	1 %

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs emplacements statistiques. Ainsi, une entreprise ayant 10 magasins et 1 siège social représente 11 entreprises dans nombre d'entreprises canadiennes.

Sources : Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01), analyse RCGT.

Depuis 2019, le PIB du secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés a connu une légère croissance

Évolution du PIB du secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés

En excluant les données de la production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles et des grossistes divers qui ne sont pas disponibles, le PIB réel du secteur a crû en moyenne de 0,5 % entre 2019 et 2023 chaque année. Les secteurs de la fabrication de produits chimiques de base et de la fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs ont tous les deux affiché un PIB réel en croissance, alors que les autres secteurs ont connu une baisse de leur contribution au PIB québécois. La fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques est le secteur où la baisse du PIB réel a été la plus élevée, soit 8,5 % par année en moyenne.

Évolution du PIB selon le sous-secteur

Québec, 2019-2023, en millions \$ (en \$ enchaînés de 2017)

	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	775	736	748	772	742	-1,1 %
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	274	312	247	252	230	-4,3 %
Fabrication de produits chimiques de base	987	946	1 068	1 279	1 156	4,0 %
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	268	211	164	205	188	-8,5 %
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	61	66	40	35	44	-7,8 %
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	197	198	234	243	251	6,2 %
Grossistes divers	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Total (excluant les grossistes divers)	2 562	2 468	2 501	2 786	2 610	0,5 %
<i>Proportion du PIB de la province</i>	<i>0,6 %</i>	<i>0,6 %</i>	<i>0,6 %</i>	<i>0,6 %</i>	<i>0,6 %</i>	

Note : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement en raison des arrondis.

Sources : Statistique Canada (Tableau 36-10-0402-01), analyse RCGT.

Les profits sont à la hausse, notamment dans le sous-secteur de fabrication de produits du pétrole et du charbon

Évolution des revenus, dépenses et profits selon le sous-secteur

Revenus, dépenses et profits selon le sous-secteur

Québec, 2018-2022, en millions

Note : les données ne sont disponibles que pour les industries manufacturières.

Sous-secteurs manufacturiers		2018	2019	2020	2021	2022	TCAC
Revenus	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	14 682	15 381	10 829	15 088	24 940	14,2 %
	Fabrication de produits chimiques de base	3 627	3 245	2 724	3 409	4 875	7,7 %
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	1 099	1 054	817	1 160	1 397	6,2 %
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	382	358	323	408	486	6,2 %
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	975	902	762	950	1 148	4,2 %
Dépenses	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	13 123	13 268	10 521	14 417	20 002	11,1 %
	Fabrication de produits chimiques de base	3 102	2 699	2 493	3 112	4 602	10,4 %
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	1 026	977	749	1 077	1 358	7,3 %
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	372	334	304	394	476	6,3 %
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	932	857	698	884	1 102	4,3 %
Profits	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	1 559	2 113	308	670	4 938	33,4 %
	Fabrication de produits chimiques de base	525	546	231	297	273	-15,1 %
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	73	77	67	82	39	-14,4 %
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	10	25	20	14	10	1,0 %
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	43	45	64	66	46	1,8 %

Sources : Statistique Canada (Tableau 16-10-0117-01), analyse RCGT

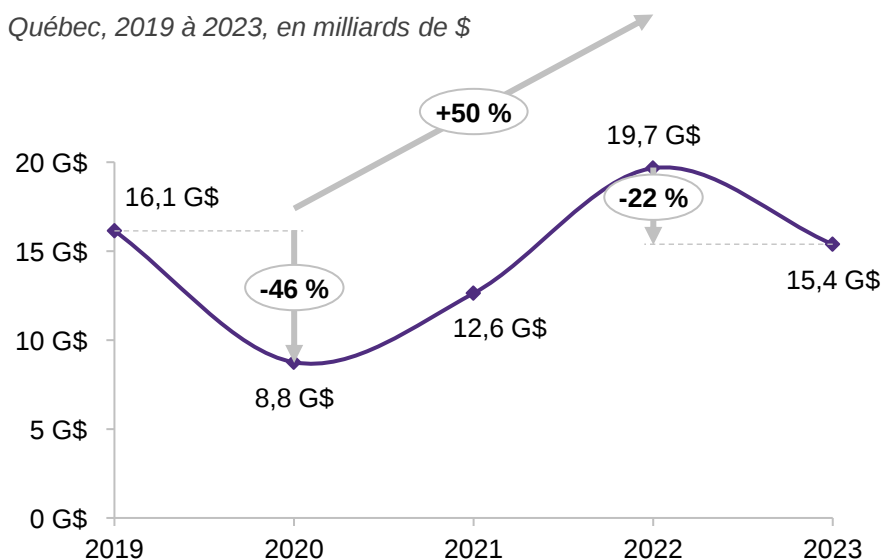
Les exportations de l'industrie ont augmenté pour la période de 2019 à 2023

Évolution des importations et exportations

Une diminution à la fois des importations et des exportations a été observée pour la période de 2019 à 2020. Ceci s'explique notamment par le contexte pandémique qui a touché l'ensemble des industries québécoises. Les exportations ont rebondi par la suite, enregistrant une croissance annuelle moyenne de 27 % pour la période de 2020 à 2023. Pour leur part, les importations ont connu une hausse annuelle moyenne de plus de 50 % pour la période de 2020 à 2022, pour ensuite diminuer à un niveau similaire à 2019. La majorité des échanges commerciaux sont réalisés avec les États-Unis, soit plus de 80 % des importations et environ les deux tiers des exportations.

Évolution des importations

Québec, 2019 à 2023, en milliards de \$

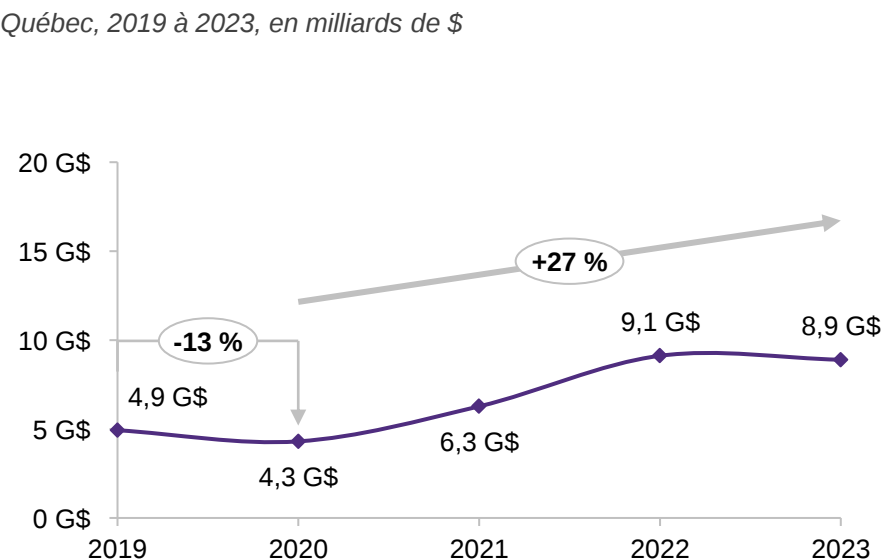


Proportion des importations provenant des États-Unis

82 %	83 %	84 %	87 %	84 %
------	------	------	------	------

Évolution des exportations

Québec, 2019 à 2023, en milliards de \$



Proportion des exportations vers les États-Unis

65 %	62 %	61 %	63 %	65 %
------	------	------	------	------

Sources : Données sur le commerce en direct, analyse RCGT.

Certains secteurs sont le moteur des échanges commerciaux

Évolution des importations et des exportations selon le sous-secteur

Évolution des importations et des exportations selon le sous-secteur

Québec, 2019 à 2023, en millions de \$

	Sous-secteurs	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC
Exportations	Extraction et distribution de pétrole et de gaz	0,1	0,1	2,5	0,0	0,0	-47,3 %
	Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	3,4	2,1	3,9	5,2	5,6	13,0 %
	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	2 440,0	1 711,8	2 942,3	5 218,1	4 746,4	18,1 %
	Fabrication de produits chimiques de base	1 711,3	1 837,6	2 335,0	2 702,2	3 020,1	15,3 %
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	619,1	605,3	810,6	950,5	895,5	9,7 %
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	43,8	47,6	58,0	82,0	64,7	10,2 %
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	113,2	100,1	120,9	158,5	161,3	9,3 %
	Grossistes divers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Importations	Extraction et distribution de pétrole et de gaz	5 585,8	3 136,7	4 621,0	6 551,0	4 731,3	-4,1 %
	Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	6 846,8	2 467,9	4 037,0	8 019,3	6 388,7	-1,7 %
	Fabrication de produits chimiques de base	1 730,5	1 536,2	1 672,3	2 192,7	2 201,5	6,2 %
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	1 269,3	1 014,1	1 465,7	1 752,2	1 283,5	0,3 %
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	472,2	398,8	602,4	896,2	483,7	0,6 %
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	241,2	198,4	230,4	254,2	293,8	5,1 %
	Grossistes divers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-

Sources : Données sur le commerce en direct, analyse RCGT.

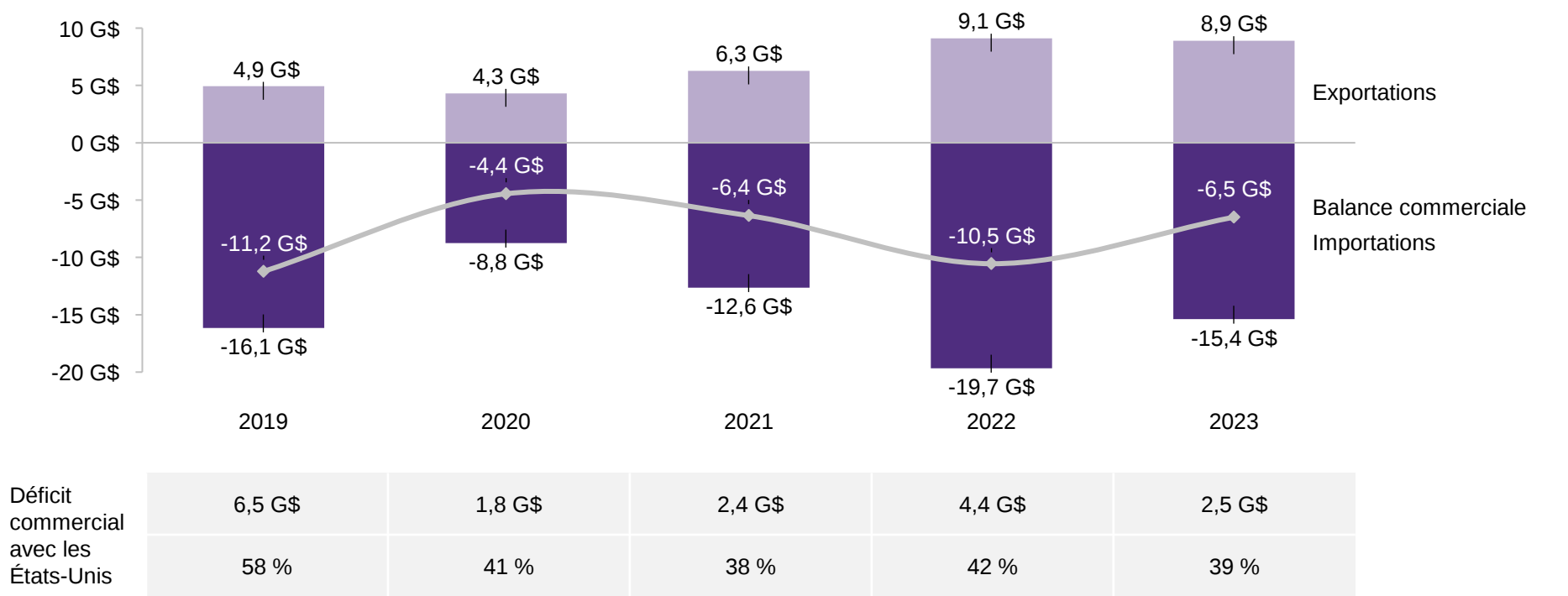
Le déficit commercial a varié au cours des dernières années dans les secteurs couverts par CoeffiScience au Québec

Balance commerciale

La balance commerciale des secteurs a été négative pour l'ensemble de la période de 2019 à 2023. Le solde négatif indique que le Québec a importé plus qu'il a exporté. Le déficit commercial a atteint 6,5 milliards \$ en 2023. Alors que le déficit commercial avec les États-Unis représentait 58 % du déficit total en 2019, cette proportion a considérablement diminué pour s'élever à 39 % en 2023.

Exportations, importations et balance commerciale

Québec, 2019 à 2023, en milliards de \$



Sources : Données sur le commerce en direct, analyse RCGT.

En 2024, la majorité des sous-secteurs de l'industrie ont enregistré une balance commerciale négative

Évolution de la balance commerciale selon le sous-secteur

Le secteur de la fabrication de produits chimiques de base est le sous-secteur ayant enregistré le plus important surplus commercial au cours de la période 2020-2024. Effectivement, en 2024, celui-ci s'élevait à 818,6 milliards \$ au Québec. La balance commerciale du secteur était négative en 2020, avec un déficit commercial de -19,2 millions \$.

À l'inverse, la majorité des sous-secteurs de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés au Québec ont enregistré un déficit commercial. Le secteur de l'extraction et de la distribution de pétrole et de gaz est le sous-secteur enregistrant le plus haut déficit commercial, avec un total de -4 731,3 milliards \$ en 2024.

Évolution de la balance commerciale selon le sous-secteur

Québec, 2019 à 2023, en millions de \$

Sous-secteurs		2019	2020	2021	2022	2023
Balance commerciale	Extraction et distribution de pétrole et de gaz	-5 585,7	-3 136,6	-4 618,5	-6 551,0	-4 731,3
	Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	3,4	2,1	3,9	5,2	5,6
	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	-4 406,9	-756,1	-1 094,7	-2 801,2	-1 642,2
	Fabrication de produits chimiques de base	-19,2	301,5	662,7	509,5	818,6
	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	-650,2	-408,8	-655,1	-801,7	-388,0
	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	-428,4	-351,2	-544,4	-814,2	-419,0
	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	-128,1	-98,2	-109,5	-95,7	-132,5
	Grossistes divers	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Sources : Données sur le commerce en direct, analyse RCGT.

Les deux tiers des entreprises sondées exportent une partie de leur volume d'affaires

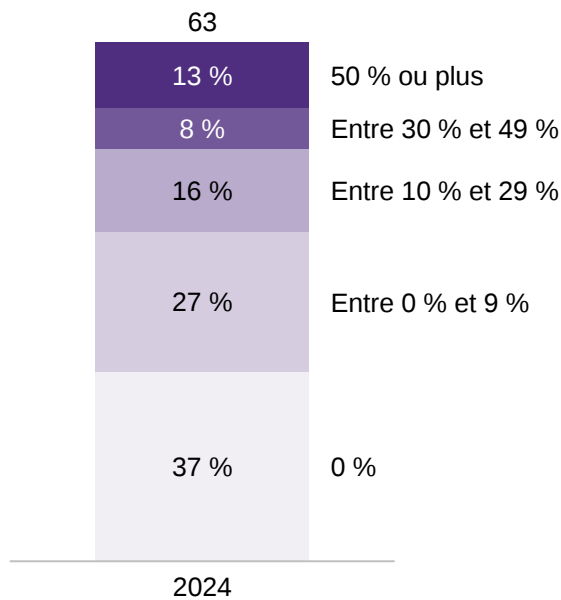
Répartition des entreprises selon la part du chiffre d'affaires qui est exportée

Ce sont 37 % des entreprises sondées de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés qui ne réalisent aucune exportation, se concentrant donc sur le marché intérieur québécois ou canadien. Les entreprises exportant entre 0 % et 9 % de leur chiffre d'affaires représentent quant à elles 27 % des entreprises de l'industrie.

La majorité des entreprises sondées déclarant exporter moins de 10 % de leur chiffre d'affaires sont des entreprises de moins de 100 employés. En contrepartie, ce sont 13 % des entreprises sondées qui exportent 50 % ou plus de leur chiffre d'affaires.

Répartition des entreprises de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés selon la part du chiffre d'affaires qui est exportée

Québec, 2024, en %, n=63



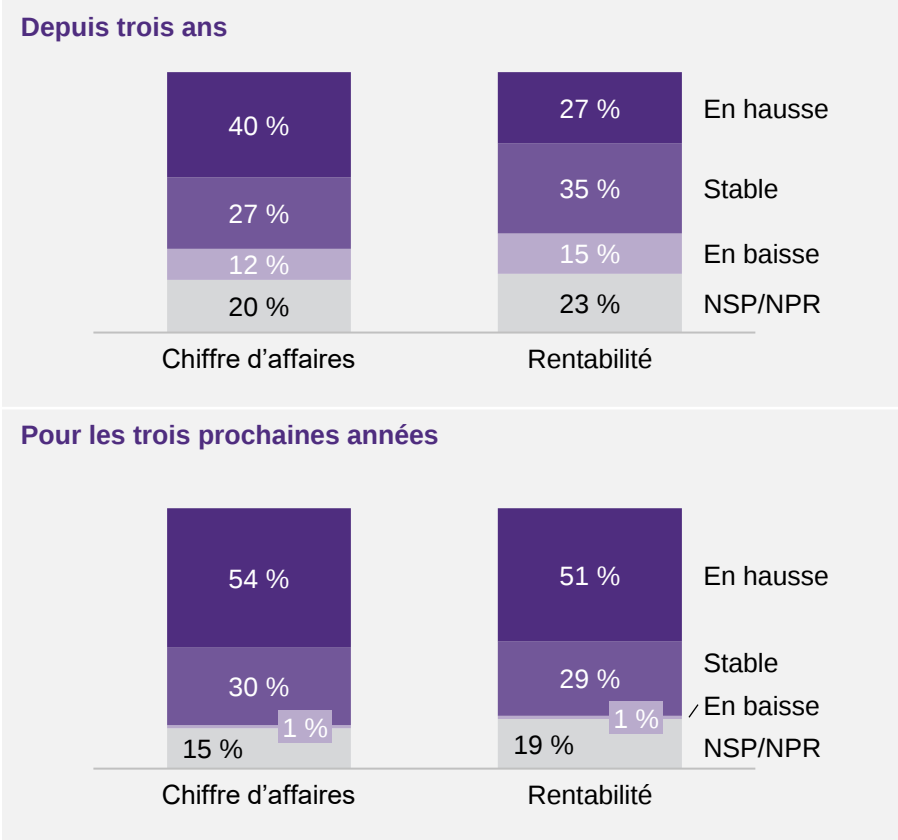
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Une faible part des entreprises prévoit une baisse de leur chiffre d'affaires et de leur rentabilité pour les années à venir

Prévision de variation de chiffres d'affaires et de rentabilité

Répartition des entreprises selon la variation passée et prévue du chiffre d'affaires et de la rentabilité

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Depuis trois ans, 15 % des entreprises de l'industrie ont observé une baisse de rentabilité, comparativement à 27 % qui ont plutôt déclaré une rentabilité à la hausse durant cette même période. Au cours des trois prochaines années, la majorité des entreprises sondées, soit 51 %, envisagent une rentabilité à la hausse.

En outre, 40 % des entreprises sondées ont déclaré avoir accru leur chiffre d'affaires au cours des trois dernières années. Plus de la moitié des entreprises estiment également que leur chiffre d'affaires augmentera au cours des trois prochaines années.

Seulement 1 % des entreprises sondées anticipent un chiffre d'affaires et/ou une rentabilité à la baisse au cours des trois prochaines années. Les entreprises sont en somme généralement positives par rapport aux perspectives du secteur.

Le sondage de l'étude a été réalisé avant l'élection du nouveau gouvernement américain. Les changements au niveau du commerce international et des droits de douane pourraient avoir des impacts non anticipés par les entreprises au moment où elles ont répondu au sondage.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La mise en place de pratiques plus écoresponsables est au cœur des enjeux industriels des prochaines années

Enjeux industriels

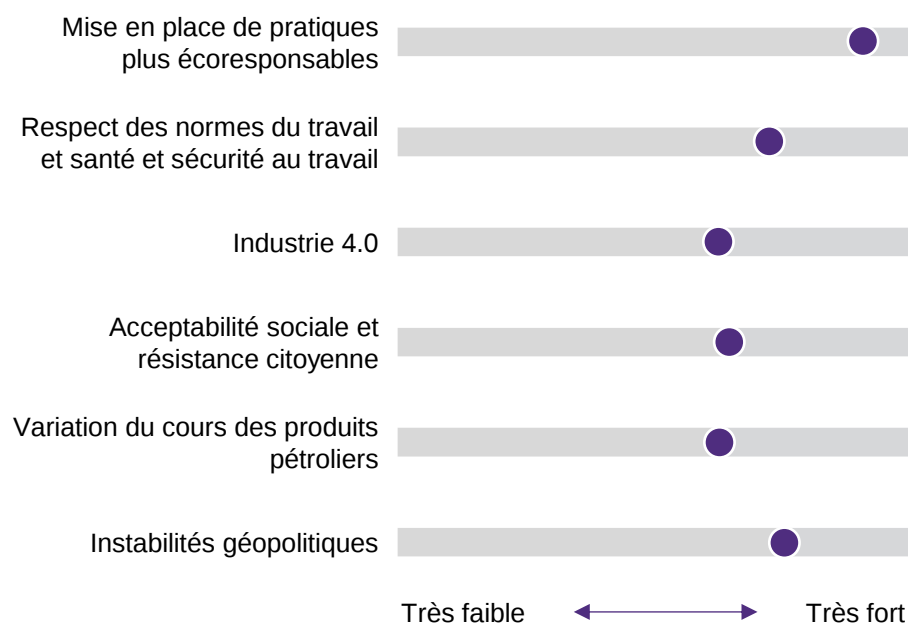
Les instabilités géopolitiques et le respect des normes du travail et de santé et sécurité au travail sont aussi des enjeux importants pour les entreprises.

Parmi les autres enjeux, les répondants ont nommé les éléments suivants : la compétitivité des entreprises québécoises, les coûts pour les certifications diverses, l'élimination des systèmes de chauffage, ainsi que l'électrification des transports.

Selon les entreprises répondantes, ces enjeux industriels nécessiteront une vigilance accrue au cours des trois prochaines années.

Importance des enjeux industriels suivants pour les trois prochaines années

Québec, 2024, n=84



Note : L'industrie 4.0 fait référence à l'utilisation de l'automatisation des processus, de l'intelligence artificielle, du suivi des processus numériques, etc.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, groupe de discussion avec certains membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Portrait de la main-d'œuvre



Le nombre d'emplois représentés par CoeffiScience atteint plus de 12 000

Emplois dans l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés

En 2023, le secteur comptant le plus d'employés au Québec est celui de la fabrication de produits du pétrole et du charbon. En excluant les grossistes divers et la production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles dont les données sont indisponibles, ce secteur représente 30 % des travailleurs.

L'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés a connu une croissance annuelle moyenne du nombre d'emplois de 0,5 % depuis 2019, en excluant les grossistes divers et la production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles. Deux secteurs ont connu une baisse du nombre d'emplois, soit la fabrication de produits chimiques de base et dans une moindre mesure, la fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs.

Évolution du nombre d'emplois selon le sous-secteur

Québec, 2019-2023, en nombre d'emplois

	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC	% en 2023
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	1 645	1 615	1 760	1 670	1 740	1,4 %	14 %
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	3 570	3 635	3 565	3 675	3 730	1,1 %	30 %
Fabrication de produits chimiques de base	2 960	2 690	2 695	2 615	2 790	-1,5 %	22 %
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	960	935	900	975	1 020	1,5 %	8 %
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	895	905	970	980	1 015	3,2 %	8 %
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	2 260	2 060	1 950	2 120	2 250	-0,1 %	16 %
Grossistes divers	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Total (excluant les données non disponibles)	12 290	11 840	11 840	12 035	12 545	0,5 %	100 %

Sources : Statistique Canada (Tableau 36-10-0489-01), analyse RCGT.

La rémunération dans les secteurs soutenus par CoeffiScience se démarque par rapport à l'ensemble des industries

Rémunération

Effectivement, en 2023, la rémunération horaire dans le secteur de la chimie, de l'énergie et des procédés au Québec était près de 50 % supérieure à la rémunération moyenne de l'ensemble des industries de la province, soit 67,11 \$ par heure travaillée comparativement à 45,79 \$ pour l'ensemble des industries. Pour la période de 2019 à 2023, la rémunération dans les secteurs soutenus par CoeffiScience a augmenté à un rythme annuel moyen de 6,9 % comparativement à 6,2 % pour l'ensemble des industries au Québec. Le sous-secteur de la fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits agricoles a enregistré la plus forte augmentation de la rémunération horaire pour la période de 2019 à 2023, avec une croissance annuelle moyenne de 9,0 %.

Rémunération par heure travaillée selon le sous-secteur

Québec, 2019-2023, en \$/heure

	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	58,83 \$	62,43 \$	60,31 \$	70,80 \$	70,92 \$	4,8 %
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	55,66 \$	62,17 \$	64,05 \$	74,47 \$	71,95 \$	6,6 %
Fabrication de produits chimiques de base	59,86 \$	63,24 \$	71,27 \$	77,12 \$	81,37 \$	8,0 %
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	42,22 \$	48,96 \$	52,16 \$	57,13 \$	57,14 \$	7,9 %
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	36,57 \$	43,42 \$	44,78 \$	49,70 \$	51,62 \$	9,0 %
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	37,68 \$	40,86 \$	43,03 \$	48,69 \$	49,98 \$	7,3 %
Grossistes divers	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Total (excluant les données non disponibles)	51,35 \$	56,27 \$	59,19 \$	66,57 \$	67,11 \$	6,9 %
<i>Ensemble des industries</i>	36,02 \$	40,55 \$	40,74 \$	43,89 \$	45,79 \$	6,2 %
Différence entre les secteurs de CoeffiScience et l'ensemble des industries	42 %	39 %	45 %	52 %	47 %	ND

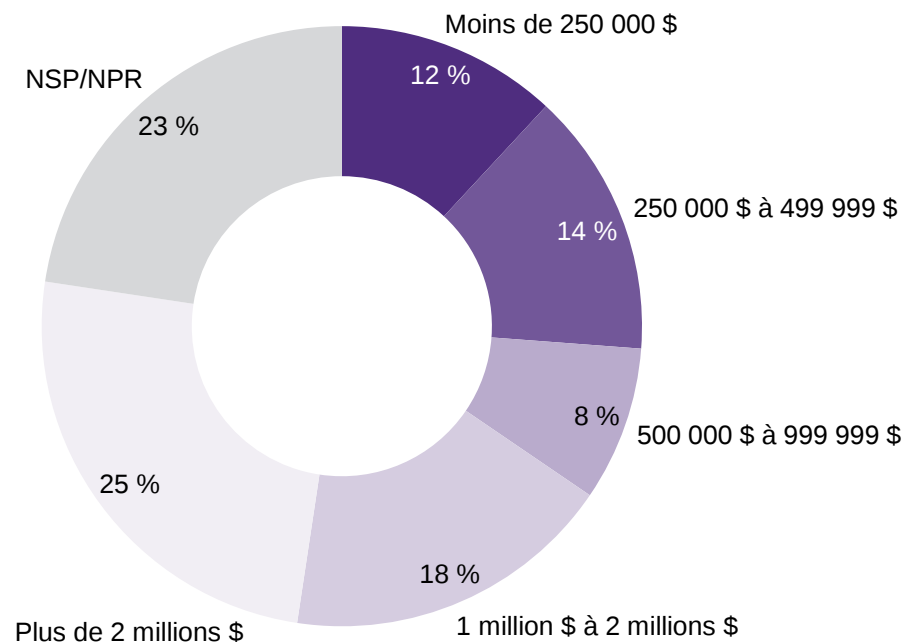
Sources : Statistique Canada (Tableau 36-10-0489-01), analyse RCGT.

43 % des entreprises sondées possèdent une masse salariale supérieure à 1 million \$

Répartition des entreprises selon la masse salariale

Répartition des entreprises selon la masse salariale

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Plus précisément, 25 % des entreprises sondées ont une masse salariale supérieure à 2 millions \$ et 18 % ont une masse salariale de 1 à 2 millions \$.

La proportion des entreprises déclarant une masse salariale inférieure à 250 000 \$ était de 12 % des entreprises sondées.

Une proportion importante des entreprises répondantes ont préféré ne pas répondre à cette question, soit 23 %.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La taille des entreprises sondées varie de manière importante

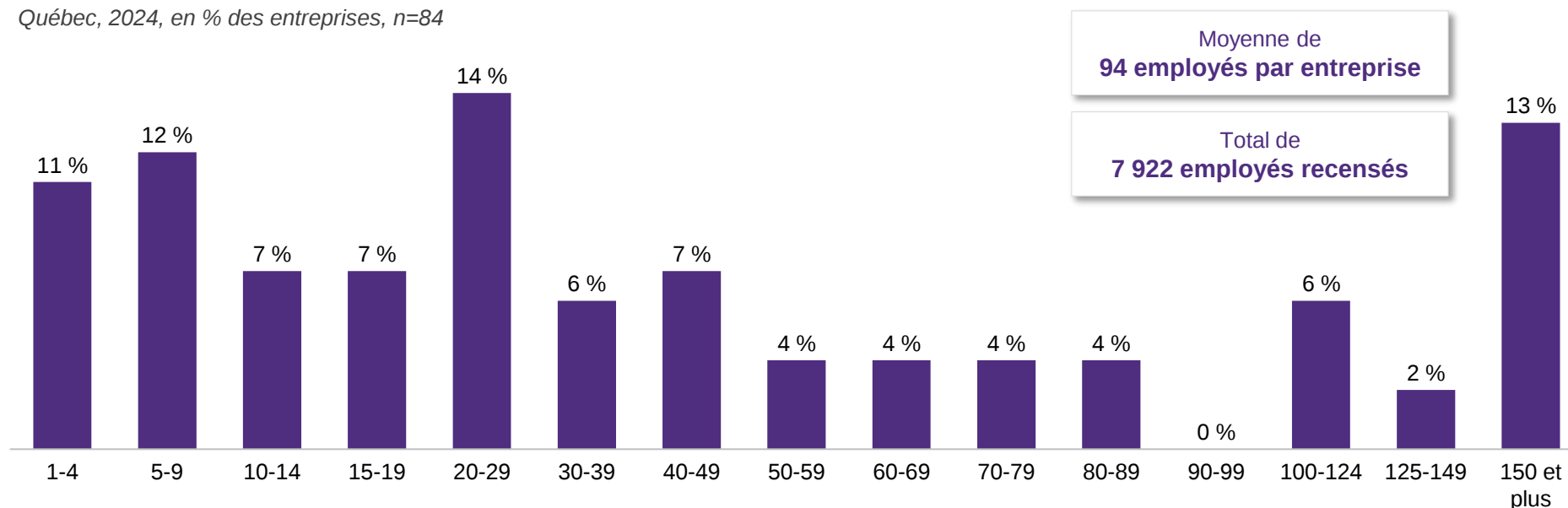
Répartition des entreprises selon le nombre d'employés

En moyenne, les entreprises employaient 94 personnes au cours des 12 derniers mois. Les deux tiers des entreprises sondées, soit 37 %, détenant entre 1 et 19 employés. Les entreprises avec plus de 100 employés représentent quant à elles 21 % des répondants au sondage. Plus précisément, 14 % des entreprises sondées déclaraient un effectif moyen de 20 à 29 employés durant cette période. En outre, 13 % détenant 150 employés et plus durant cette même période.

Le nombre total d'employés travaillant dans l'ensemble des entreprises sondées est de 7 922, ce qui représente un fort taux de réponse. En effet, en considérant que le nombre d'employés est de 12 545 en excluant les grossistes divers et la production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles dont les données sont indisponibles, le taux de réponse est de 63 %.

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés moyen dans les 12 derniers mois

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Près du tiers des employés occupent un poste de direction, superviseurs et personnel administratif

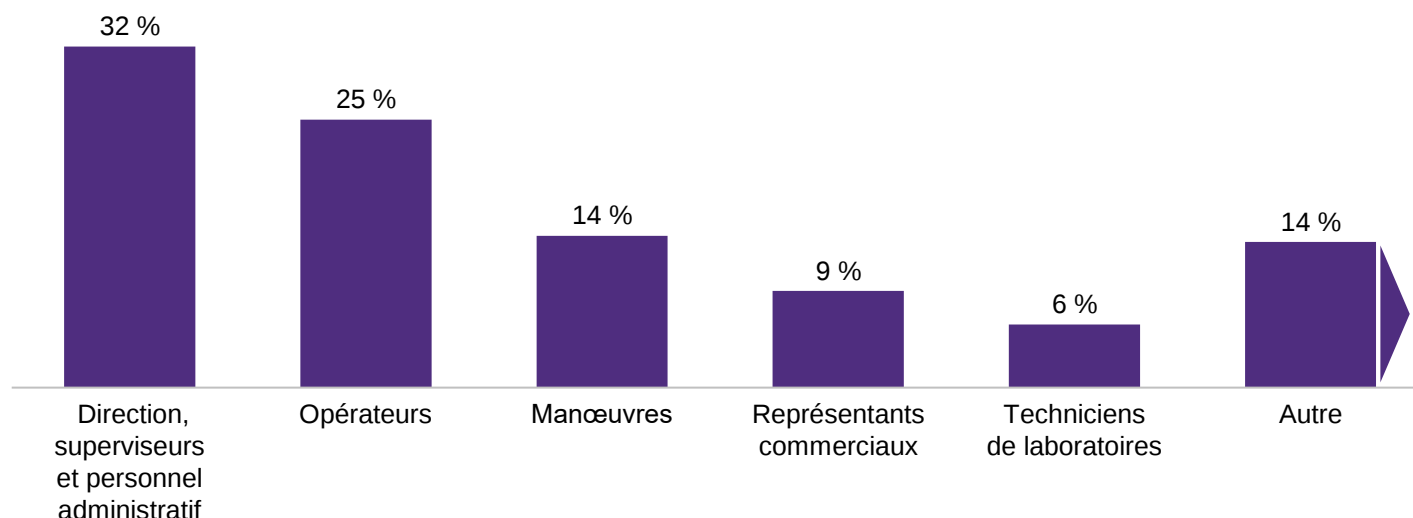
Répartition des employés selon le poste occupé

Une proportion significative des employés occupe des postes de direction, de superviseurs et de personnel administratif, soit 32 % du total. Les postes d'opérateurs représentent quant à eux 25 % des employés. Les postes de techniciens de laboratoires représentant seulement 6 % des employés dans les entreprises.

Parmi les entreprises répondantes, 28 % des employés sont syndiqués. À titre indicatif, en 2021, le taux de présence syndicale était de 40 % pour l'ensemble des industries au Québec.

Répartition des employés selon le poste occupé et la part occupée en moyenne dans les entreprises

Québec, 2024, en % des employés, n=84



28 %

des employés sont syndiqués.

- Maintenance
- Technicien terrain
- Livraison
- Entrepôt
- Chimiste et microbiologiste
- Ingénieur
- Production
- Administration et marketing
- Consultant

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, ministère du Travail du Québec, analyse RCGT.

Les femmes représentent 31,2 % de la main-d’œuvre totale des secteurs desservis par CoeffiScience

Répartition des employés issus des minorités

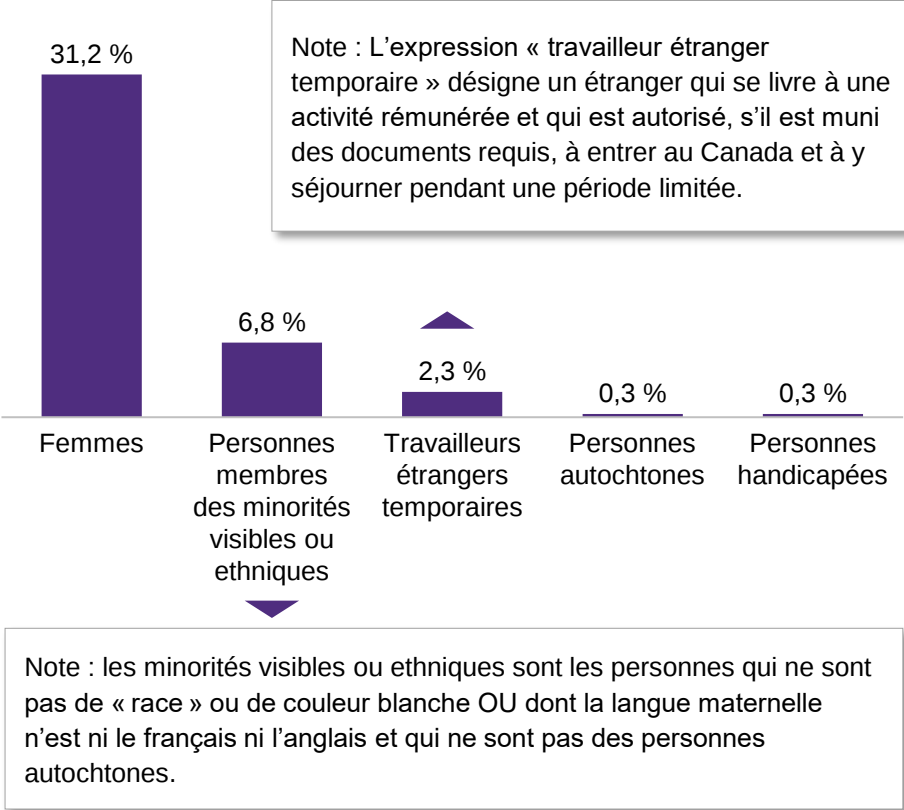
La part moyenne des employés membres de minorités visibles ou ethniques est de 6,8 % dans les entreprises. Les travailleurs étrangers temporaires représentent quant à eux 2,3 % des employés dans les entreprises sondées. Les parts moyennes des employés autochtones et handicapés sont particulièrement faibles, soit de seulement 0,3 % chacune.

Ces chiffres démontrent une tendance à la sous-représentation de certains groupes dans l’industrie. Il est donc possible de conclure qu’il reste encore du chemin à parcourir afin d’atteindre une véritable diversité et inclusion.

Les résultats présentés sont ceux pour 84 entreprises uniquement, ce qui représente un échantillonnage de 7 % des entreprises totales du secteur couvert par CoeffiScience. Ainsi, cet échantillon peut ne pas être représentatif. Également, plusieurs entreprises ayant pris part au sondage embauchent un nombre important d’employés, compte tenu d’une moyenne de 94 employés par entreprises, ce qui peut apporter un biais supplémentaire du au fait que les grandes entreprises pourraient accorder une importance plus importante à l’inclusion, la diversité et l’équité.

Part des employés correspondant à ces caractéristiques dans les entreprises

Québec, 2024, en % des employés, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La majorité des travailleurs de l'industrie sont âgés entre 35 ans et 44 ans

Répartition de la main-d'œuvre selon l'âge et le sous-secteur

La majorité de la population active travaillant dans l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés au Québec est âgée de 35 à 44 ans, soit une proportion de 29,2 %. Cette proportion est plus élevée que pour l'ensemble des industries de la province, avec une proportion de 22,5 % de la population active âgée de 35 à 44 ans. Les personnes âgées de 65 ans et plus représentent 4,4 % de la population active de l'industrie, un niveau comparable à celui de l'ensemble des industries québécoises, soit 5 %. Le sous-secteur de la fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles compte une proportion plus élevée de travailleurs âgés de moins de 24 ans et de plus de 65 ans par rapport au reste de l'industrie, avec respectivement 14,9 % et 9,2 %.

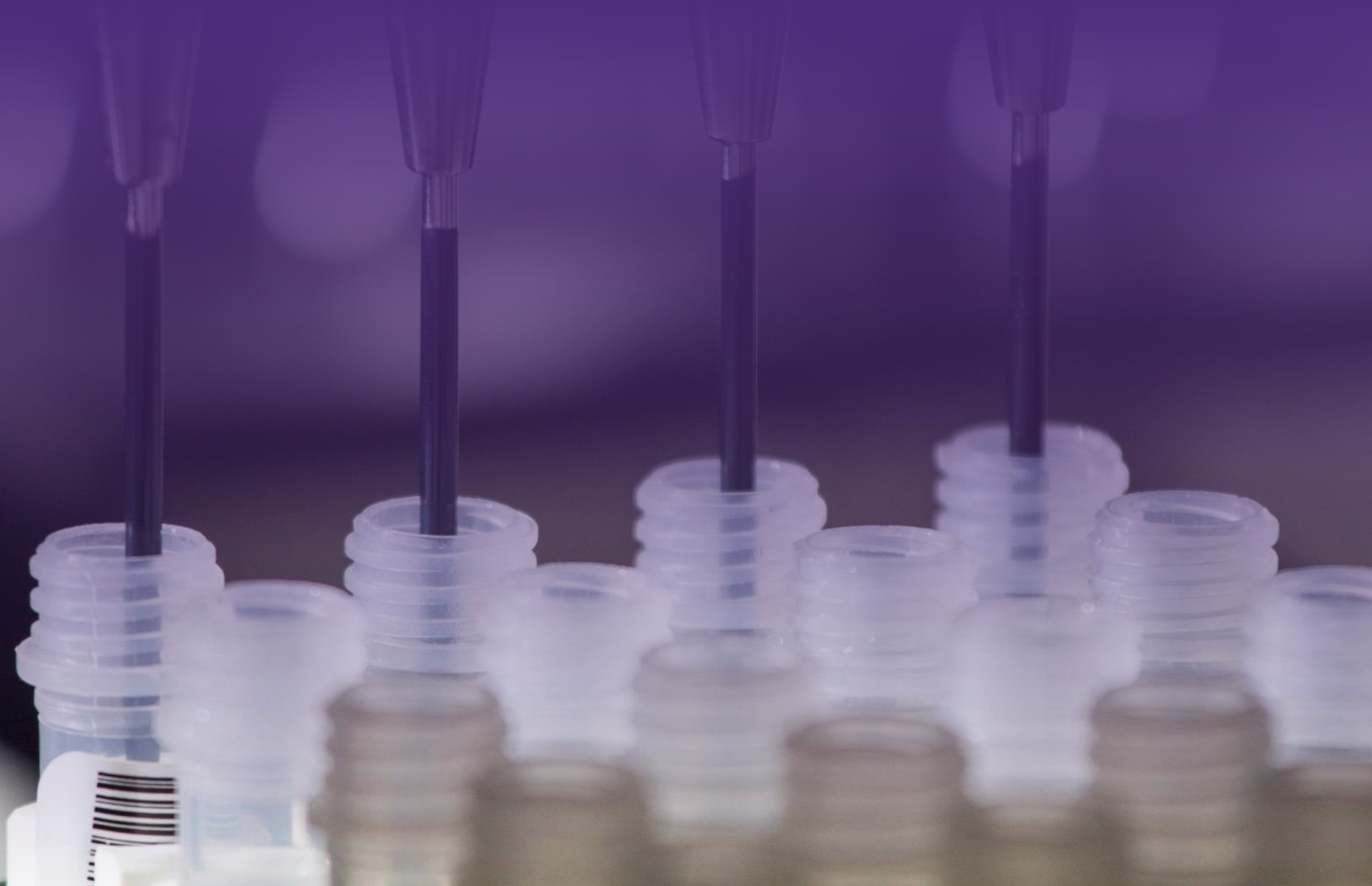
Répartition de la population active selon l'âge et le sous-secteur

Québec, 2021, en % des employés

	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et +
Extraction et distribution de pétrole et de gaz	2,2 %	16,1 %	35,2 %	26,5 %	16,8 %	2,2 %
Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	5,4 %	19,8 %	27,3 %	23,4 %	20,2 %	3,7 %
Fabrication de produits chimiques de base	4,0 %	14,9 %	31,0 %	24,6 %	23,3 %	2,5 %
Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	7,6 %	17,9 %	22,8 %	25,5 %	23,4 %	2,8 %
Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	14,9 %	14,9 %	21,8 %	18,4 %	20,7 %	9,2 %
Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	10,3 %	10,0 %	22,4 %	21,9 %	29,6 %	5,8 %
Grossistes divers	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Total (excluant les grossistes divers)	7,6 %	16,5 %	29,2 %	24,1 %	22,9 %	4,4 %
<i>Ensemble des industries</i>	13,0 %	20,9 %	22,5 %	20,4 %	18,2 %	5,0 %

Sources : Statistique Canada (Tableau 98-10-0592-01), analyse RCGT.

Gestion des ressources humaines

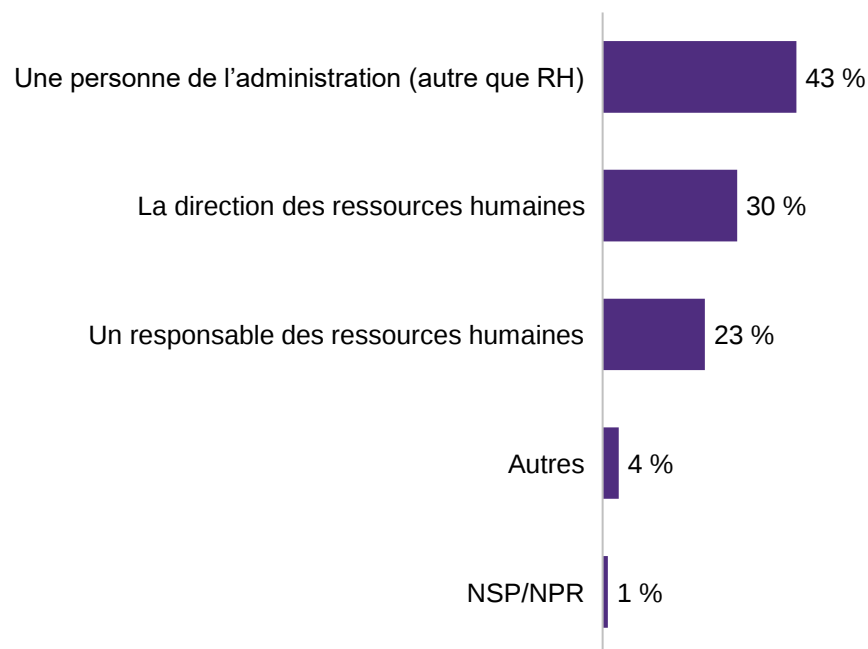


La gestion des ressources humaines est effectuée par un membre de l'administration dans 43 % des entreprises

Structure de gestion des ressources humaines

Répartition des entreprises selon la personne ou le groupe responsable de la gestion des ressources humaines

Québec, 2024, en % du nombre d'entreprises, n=84



43 % des entreprises sondées ne possèdent pas spécifiquement de département de ressources humaines. La gestion des ressources humaines est donc prise en charge par une personne de l'administration.

De plus, 30 % des entreprises sondées possèdent une direction des ressources humaines se chargeant de la gestion de celle-ci.

Finalement, 23 % des entreprises répondantes emploient un responsable spécifiquement pour les ressources humaines.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les programmes de recommandation des employés et les réseaux sociaux professionnels permettent le recrutement

Méthode de recrutement

Les programmes de recommandation des employés et les réseaux sociaux professionnels sont les principales méthodes de recrutement utilisées par les entreprises sondées, soit 24 % pour ces deux méthodes. À l'inverse, les agences de recrutement ne semblent pas être une méthode particulièrement utilisée par les entreprises, cette stratégie étant utilisée par seulement 1 % des entreprises de l'industrie ayant participé au sondage. En outre, en moyenne, 7,2 % des embauches effectuées par les entreprises répondantes étaient de nouveaux diplômés.

Méthodes de recrutement utilisées par les entreprises

Québec, 2024, en % des réponses, n=84



7,2 %

des embauches étaient des nouveaux diplômés en moyenne.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

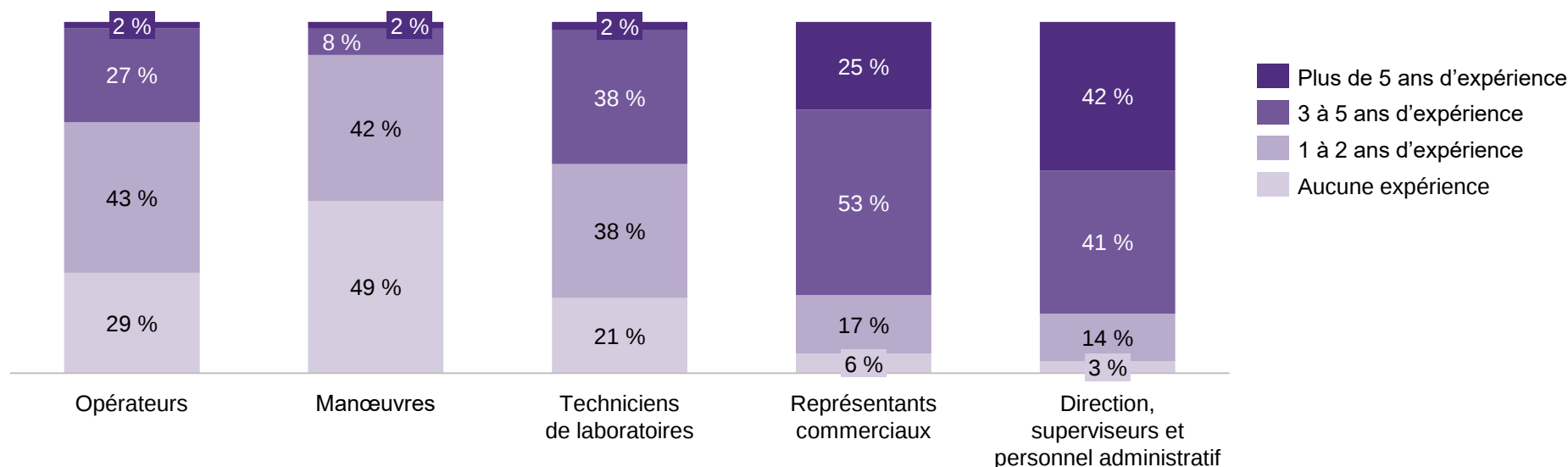
L'expérience minimale requise diffère selon le type de poste demandé

Expérience minimale requise selon le poste

Les postes de direction, superviseurs et personnel administratif sont ceux requérant le plus d'expérience par les employeurs. En effet, 42 % des entreprises demandent plus de 5 ans d'expérience lors de l'embauche pour ce type de poste. Les postes de représentants commerciaux sont aussi des postes nécessitant un certain nombre d'années d'expérience préalables selon les entreprises sondées. À l'inverse, les postes de manœuvre sont ceux détenant l'expérience requise la moins élevée avec 49 % des entreprises n'exigeant aucune expérience lors de l'embauche. Les postes d'opérateurs sont aussi des postes n'exigeant pas plusieurs années d'expérience préalable, soit généralement moins de deux ans d'expérience lors de l'embauche.

Répartition des entreprises selon l'expérience minimale requise pour l'embauche selon le poste

Québec, 2024, en % du nombre d'entreprises, n=84



Note : Les résultats pour la réponse « Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre » ne sont pas présentés.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les postes d'opérateurs sont les plus difficiles à recruter

Difficulté de recrutement

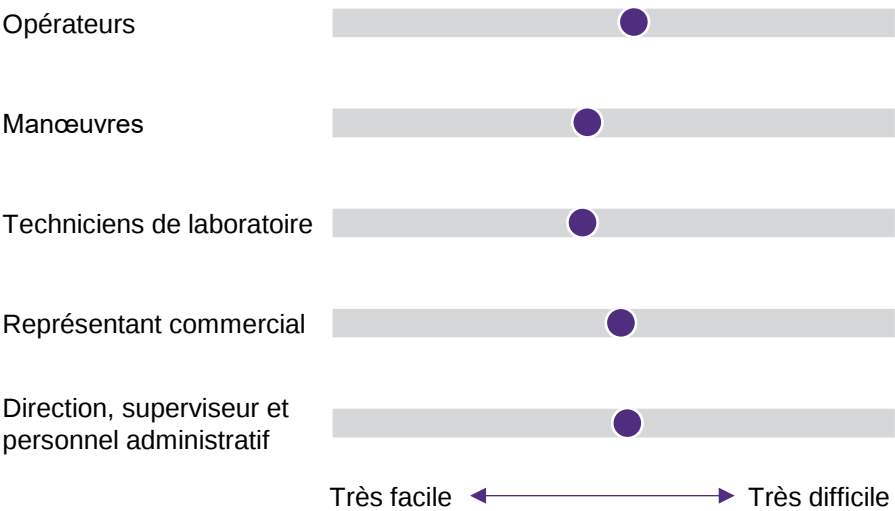
Le processus de recrutement est particulièrement difficile pour les postes spécialisés, tels qu'ingénieurs chimiques et techniciens en procédés chimiques. Une compétition pour ces postes est observée entre les entreprises de l'industrie et les raffineries qui recrutent un grand nombre de techniciens en procédés chimiques.

En outre, les entreprises situées sur les couronnes de Montréal, comme à Valleyfield, rencontrent des difficultés de recrutement plus particulières, notamment en raison de leur localisation géographique.

Certaines régions ressources sont touchées par des enjeux spécifiques de recrutement. Par exemple, en Abitibi-Témiscamingue, les entreprises de l'industrie vivent des difficultés de recrutement pour l'ensemble des postes, en grande partie parce que le secteur minier attire la main-d'œuvre qualifiée de la région.

Échelle de difficulté de recrutement selon les postes

Québec, 2024, n=84



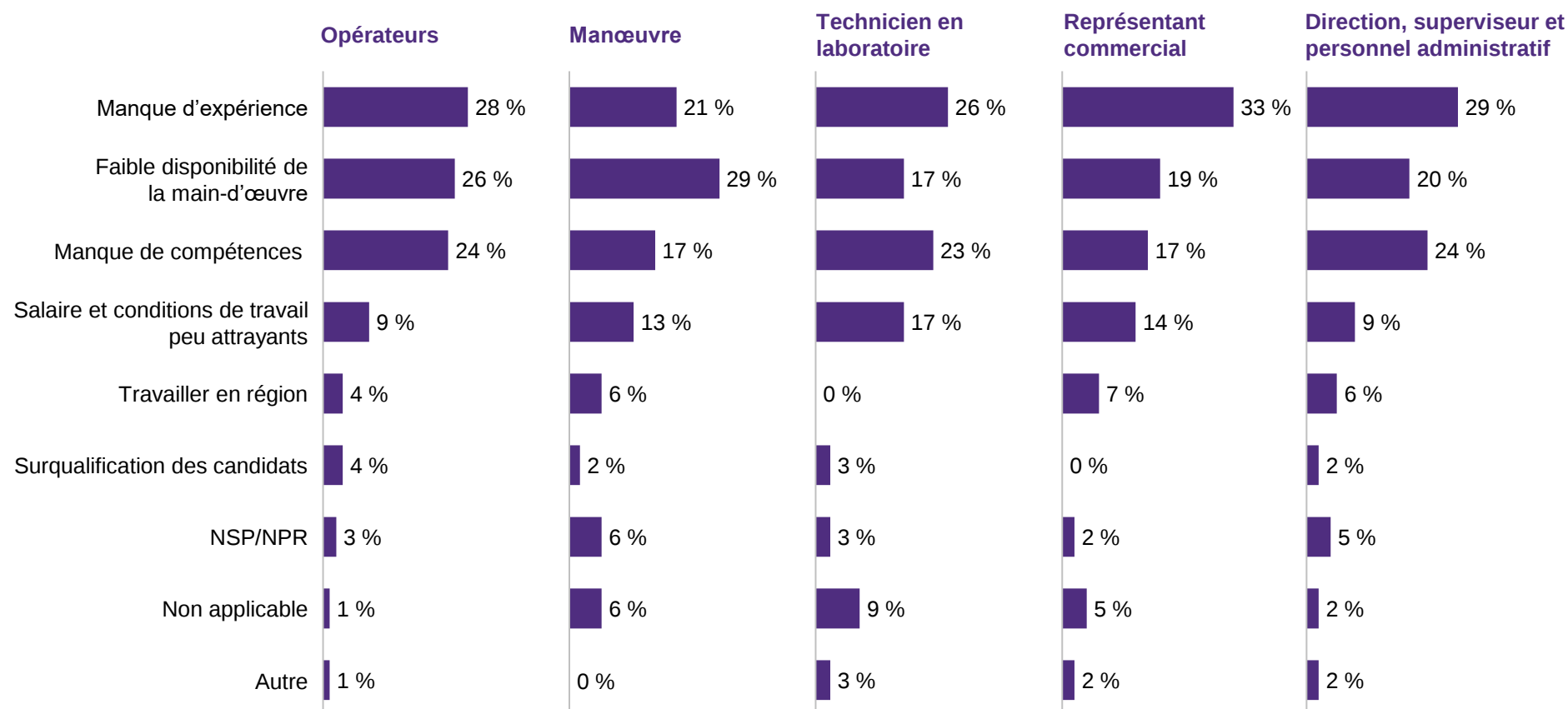
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, groupe de discussion avec certains membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Le manque d'expérience, la faible disponibilité de la main-d'œuvre et le manque de compétences sont les principales difficultés rencontrées dans le recrutement

Principales raisons qui expliquent les difficultés de recrutement

Principales difficultés rencontrées par les entreprises lors de l'embauche selon le poste

Québec, 2024, en %, n=84



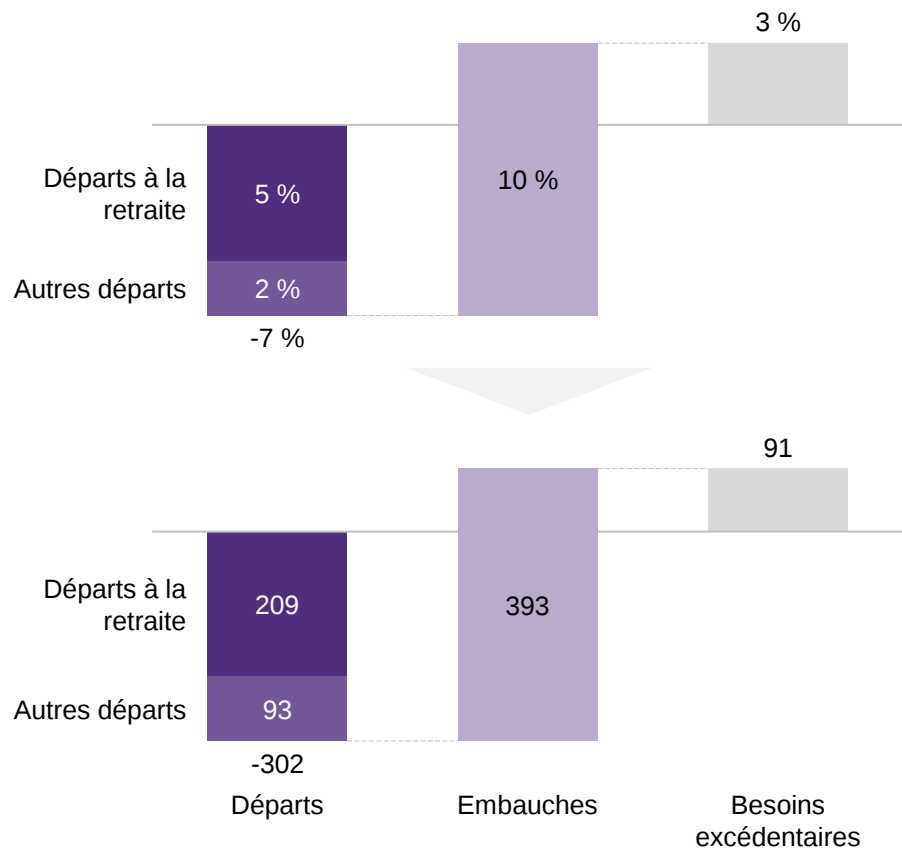
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les entreprises sondées anticipent que le nombre d'embauches surpasse les départs d'ici 2027

Prévisions de départs et d'embauches au cours des trois prochaines années

Prévisions de départs et d'embauches dans les entreprises au cours des trois prochaines années

Québec, 2024, en % des employés, en nombre d'employés, n=84



D'ici 2027, les entreprises prévoient un besoin excédentaire de 3 % en termes d'employés.

Plus précisément, 393 embauches sont anticipées, comparativement à 302 départs. Ceci signifie donc qu'il y aura un excédent de 91 employés au cours des trois prochaines années.

Ce surplus de personnel peut représenter plusieurs implications pour les entreprises de l'industrie. Il peut notamment représenter une opportunité en termes de croissance et de développement, mais aussi un défi en termes de gestion des ressources humaines et d'intégration des employés.

Les détails sur les prévisions de départs et d'embauches au cours des trois prochaines années pour les différents postes sont fournis à la page suivante.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

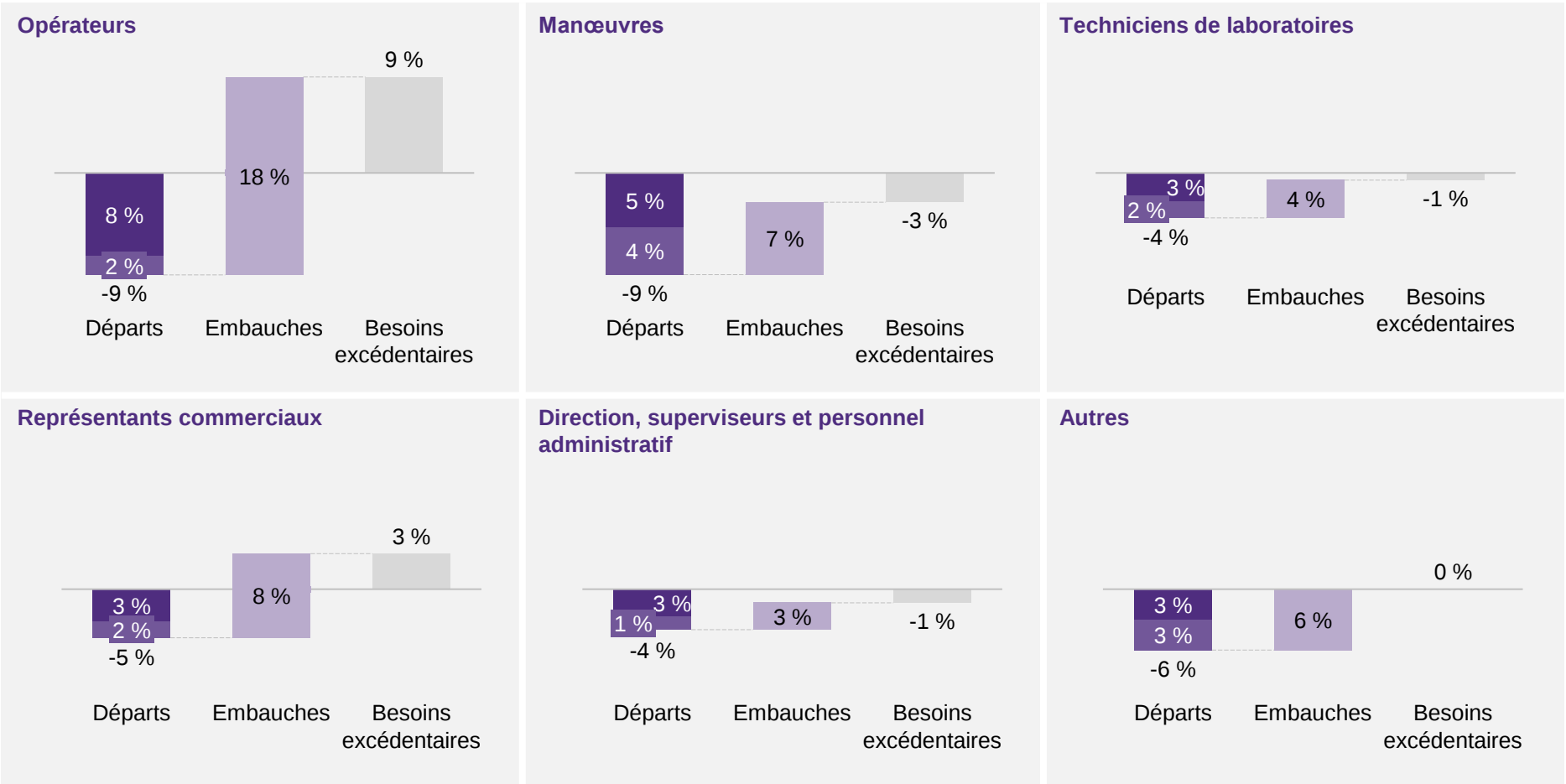
Les postes d'opérateurs connaîtront le plus de mouvement dans les prochaines années

Départs et embauches dans les trois prochaines années

Les besoins excédentaires en opérateurs seront à la hausse pour les trois prochaines années.

Prévisions de départs et d'embauches au cours des trois prochaines années

Québec, 2024, en % des employés, n=84



■ Départs à la retraite ■ Autres départs ■ Embauche ■ Besoins excédentaires

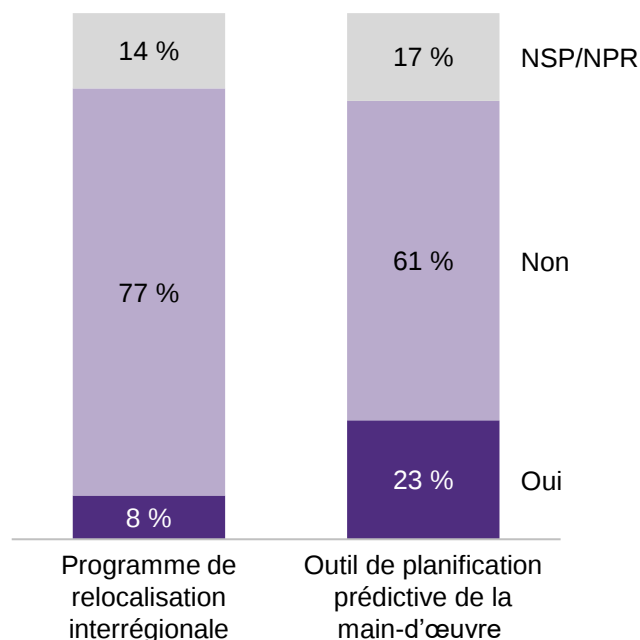
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Peu d'entreprises sondées utilisent un outil de planification prédictive de la main-d'œuvre

Utilisation d'outil pour la gestion des ressources humaines

Répartition des entreprises selon la présence de politiques au sein de l'organisation

Québec, 2024, en % du nombre d'entreprises, n=84



Un outil de planification prédictive de la main-d'œuvre est un outil permettant d'analyser et de prédire les besoins futurs en personnel de l'entreprise. Parmi les entreprises sondées, 23 % ont déclaré utiliser un tel outil au sein de leur organisation.

Les programmes de relocalisation interrégionale permettent notamment de fournir de l'aide aux employés déménageant dans une autre région pour des raisons professionnelles. Seulement une faible proportion des entreprises de l'industrie sondées a déclaré disposer d'un programme de ce genre au sein de leur organisation, soit une proportion de 8 %.

Note : Une démarche de planification des besoins en matière de main-d'œuvre permet aux entreprises de prévoir leurs besoins ainsi que le nombre d'employés à embaucher, d'identifier les secteurs vulnérables de l'organisation, de définir un plan d'action pour combler les écarts et d'apporter une attention particulière au développement et au maintien des compétences internes des employés.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, analyse RCGT.

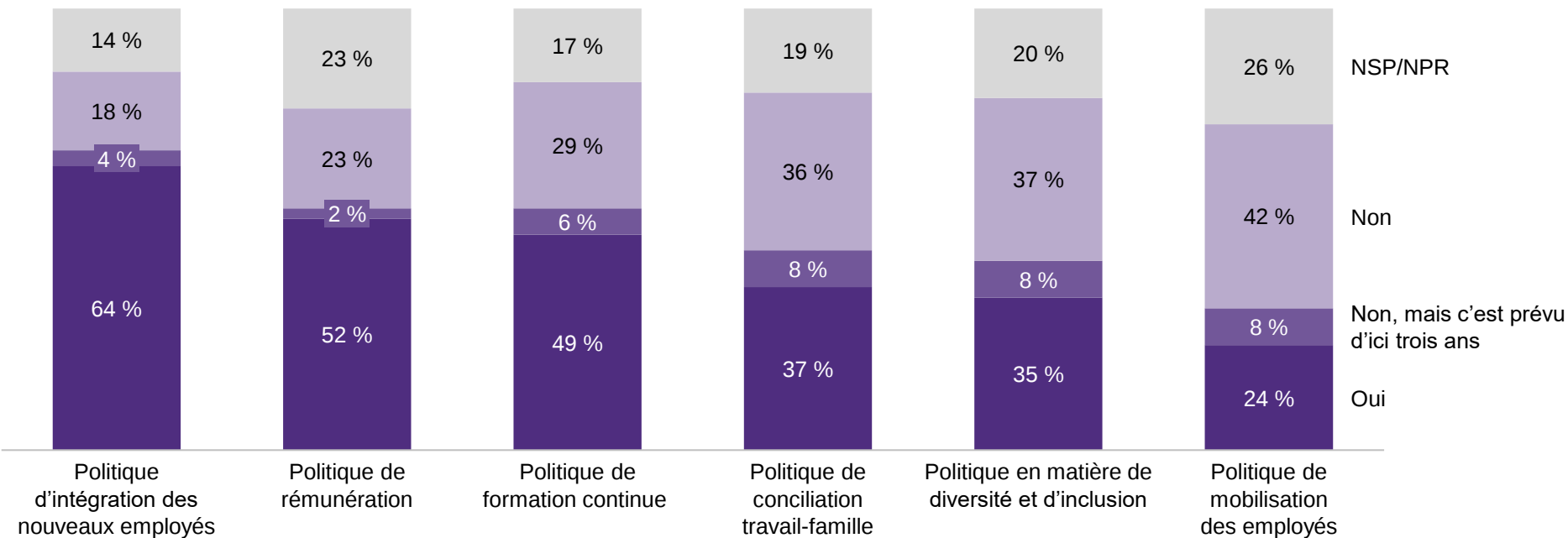
La politique la plus populaire est celle visant l'intégration des nouveaux employés

Présence de politiques au sein de l'organisation

64 % des entreprises sondées ont déclaré posséder une politique d'intégration des nouveaux employés. La politique de rémunération est présente dans la majorité des entreprises sondées, soit 52 %. À l'inverse, une politique de mobilisation des employés est présente dans seulement 24 % des entreprises. L'absence de politiques de ce genre dans la majorité des entreprises pourrait refléter la nécessité de renforcer l'engagement et la productivité des employés dans les entreprises.

Répartition des entreprises selon la présence de politiques au sein de l'organisation

Québec, 2024, en % du nombre d'entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Le taux de roulement dans les entreprises sondées s'est établi à 28 % en 2024

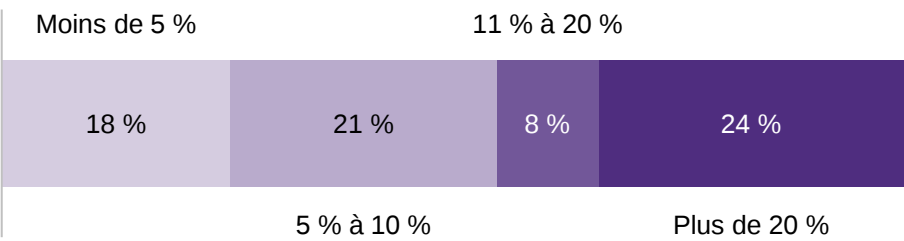
Taux de roulement

28 %

de taux de roulement a été enregistré dans les entreprises sondées au cours des 12 derniers mois.

Répartition des entreprises selon le taux de roulement

Québec, 2024, en % des réponses, n=71



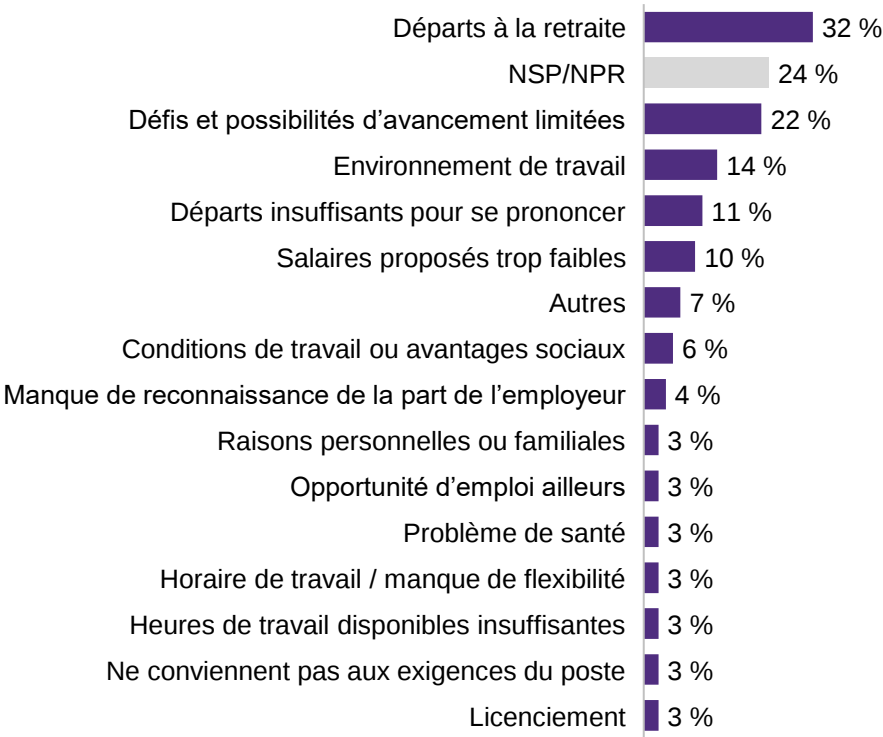
Les départs à la retraite sont la principale raison des départs des employés selon 32 % des entreprises sondées. À cet effet, la main-d'œuvre âgée de plus de 55 ans représente près de 23 % de la main-d'œuvre de l'industrie, signifiant que les départs à la retraite devront se maintenir encore quelques années. Cela souligne notamment l'importance du recrutement d'employés plus jeunes au sein de l'industrie.

Les défis et les possibilités d'avancement limitées représentent eux aussi une des principales raisons expliquant le départ d'employés.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Principales raisons pour lesquelles les employés ont quitté l'entreprise

Québec, 2024, en % des réponses, n=71



Note : Les entreprises pouvaient identifier plus d'une raison principale pour laquelle les employés quittent l'entreprise.

Afin de réduire le roulement et fidéliser le personnel, les entreprises ont mis en œuvre plusieurs initiatives

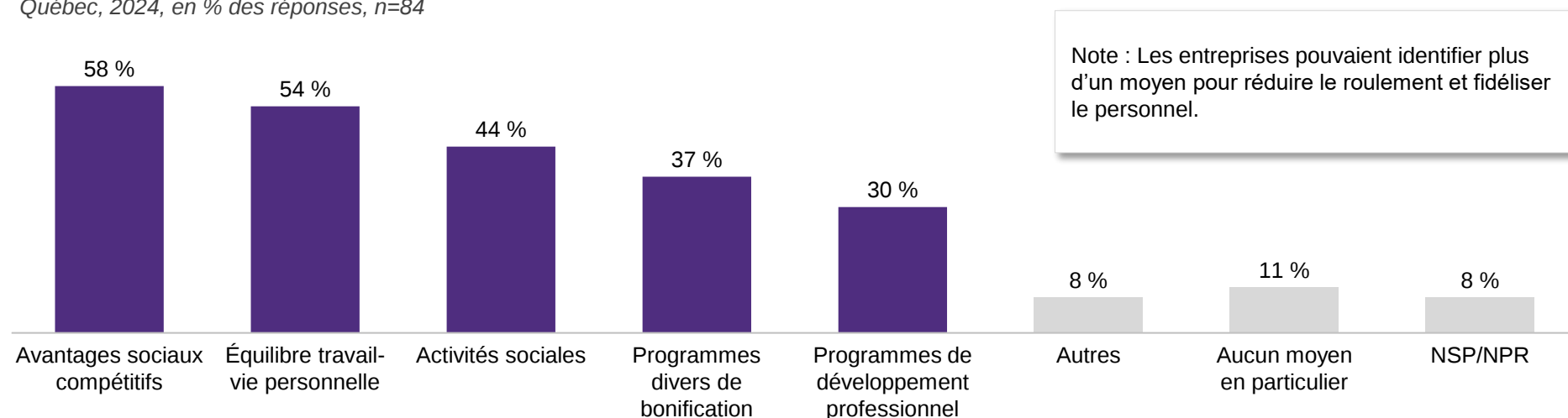
Fidélisation du personnel

La mise en place d'avantages sociaux compétitifs est le principal moyen utilisé par les entreprises afin de réduire le roulement et de fidéliser le personnel, soit 58 % des entreprises sondées. Un meilleur équilibre travail-vie personnelle figure aussi parmi les principaux moyens utilisés par les employeurs face à cet enjeu. Les activités sociales permettent de fidéliser le personnel et de réduire le taux de roulement selon 44 % des entreprises sondées. Ces différents moyens démontrent que les entreprises reconnaissent l'importance de créer un environnement de travail concurrentiel permettant de répondre aux besoins de leurs employés.

Seulement 11 % des entreprises sondées déclarent n'avoir mis en œuvre aucun moyen en particulier pour réduire le roulement et fidéliser le personnel. Plus précisément, la majorité des entreprises ayant répondu ainsi sont des entreprises ayant un nombre moyen d'employés de moins de 50.

Moyens utilisés par les entreprises afin de réduire le roulement et fidéliser le personnel

Québec, 2024, en % des réponses, n=84



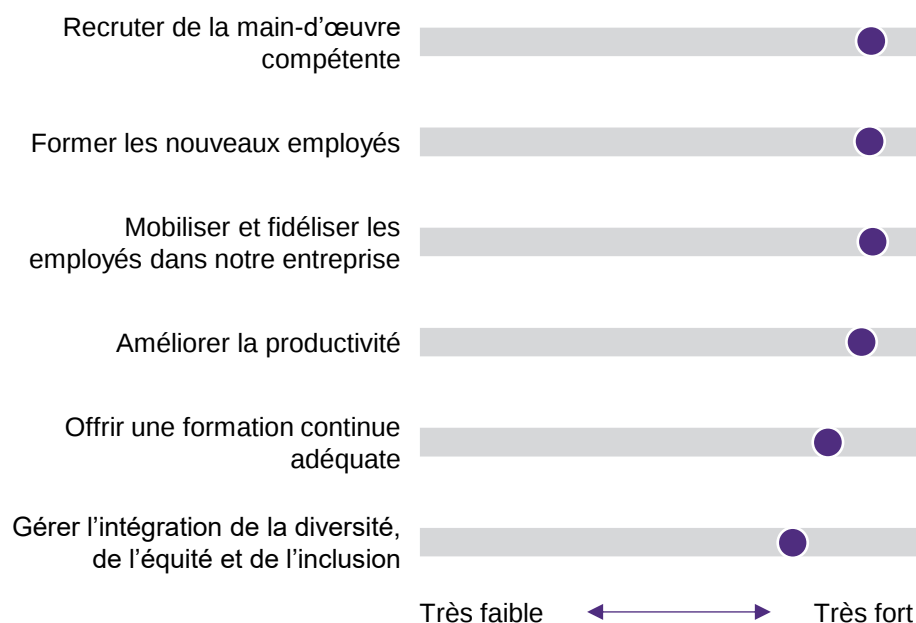
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Recruter, former et mobiliser les travailleurs figurent parmi les principaux enjeux de main-d'œuvre des années à venir

Enjeux de main-d'œuvre

Importance des enjeux de main-d'œuvre suivants pour les trois prochaines années

Québec, 2024, n=84



Les enjeux de recrutement, de formation et de mobilisation des travailleurs seront des enjeux très importants pour les entreprises au cours des trois prochaines années.

L'amélioration de la productivité, l'offre de formation continue adéquate et la gestion de l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sont aussi des enjeux de main-d'œuvre auxquels les entreprises de l'industrie devront faire face au cours des prochaines années.

D'autres enjeux ont été identifiés par les entreprises, notamment les nombreux départs à la retraite et la gestion des relations de travail.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, groupe de discussion avec certains membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

L'automatisation des processus est la solution la plus porteuse pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre

Solutions face aux enjeux de main-d'œuvre

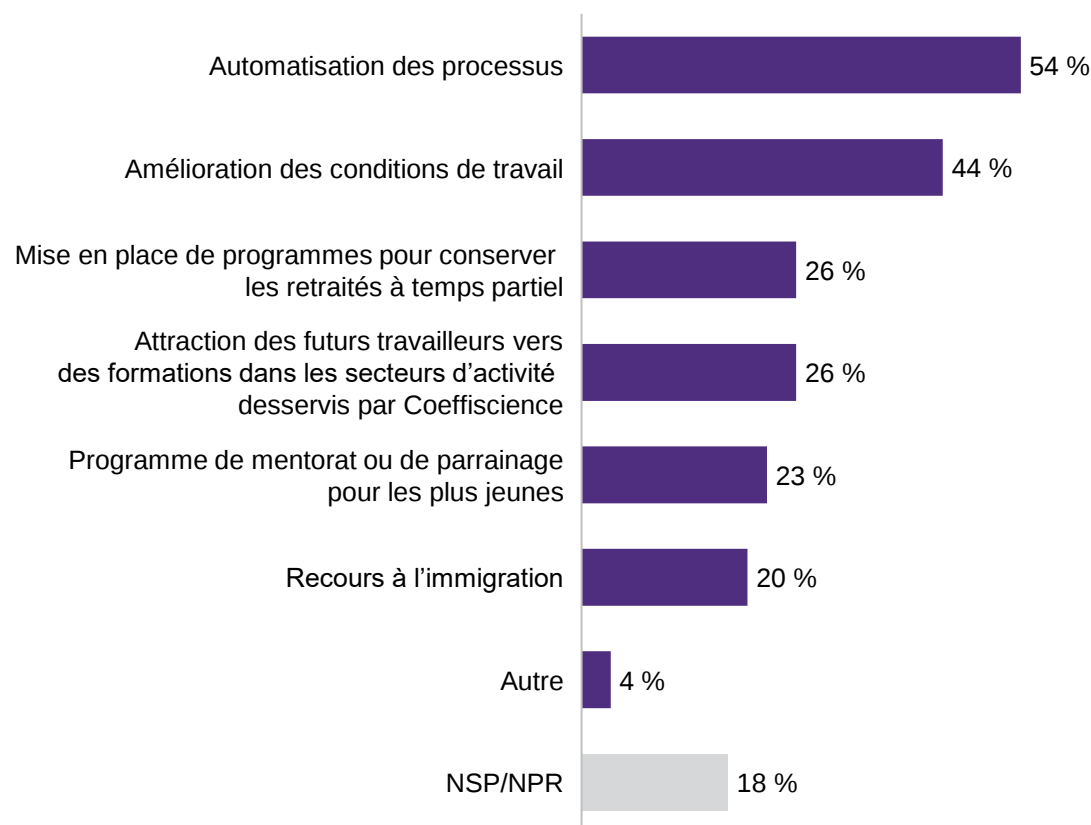
54 % des entreprises sondées estiment que l'automatisation des processus est la solution la plus porteuse pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre.

En outre, l'amélioration des conditions de travail est aussi une solution porteuse permettant de répondre aux enjeux de main-d'œuvre selon 44 % des entreprises ayant répondu au sondage.

Le recours à l'immigration ne semble pas être une solution privilégiée par les entreprises de l'industrie.

Solutions face aux enjeux de main-d'œuvre selon leur importance pour les entreprises sondées

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Besoins de formation

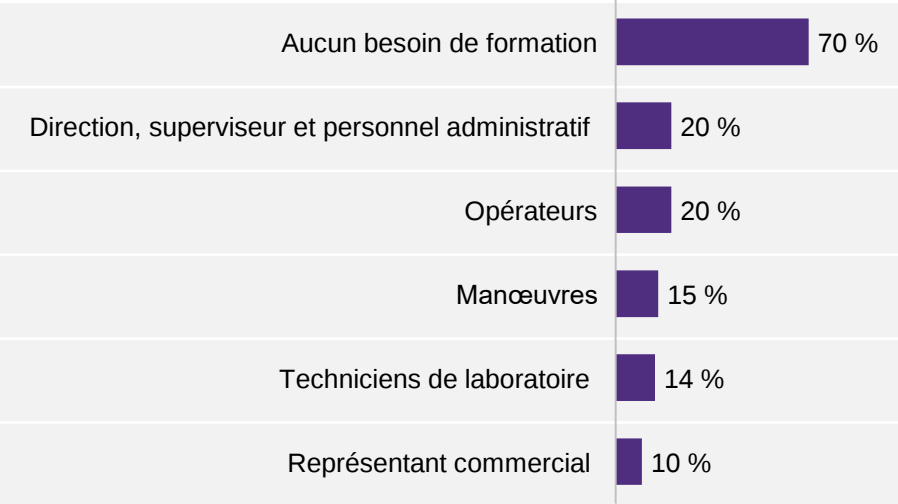


Les postes de direction et d'opérateurs sont ceux affichant les plus importants besoins de formation

Postes affichant des besoins de formation

Part des entreprises qui afficheront des besoins de formation au cours des trois prochaines années selon la profession

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



30 %

des entreprises affichent des besoins de formation pour au moins un poste.

Parmi les entreprises de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés, 30 % prévoient des besoins de formation pour au moins un poste au cours des trois prochaines années. Cette situation s'explique par le manque de main-d'œuvre qualifiée pour pourvoir les postes fortement en demande.

En ce qui concerne les postes de direction et d'opérateurs, environ deux entreprises sur dix ont également indiqué qu'elles auront des besoins de formation au cours des trois prochaines années.

La page suivante détaille les besoins spécifiques en formation pour chaque type de poste. Pour les postes de direction, de superviseur et de personnel administratif, les formations requises sont principalement axées sur la gestion des ressources humaines. En ce qui concerne les postes d'opérateurs, les formations les plus demandées portent sur l'opération des équipements et la formation technique. De plus, ces postes nécessiteront également des formations en santé et sécurité.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les thématiques des formations à mettre en œuvre différent selon le poste

Besoins de formation selon le poste

Note : Les compétences de base font référence à l'écriture, la lecture et les calculs de base.

Part des entreprises qui afficheront des besoins de formation au cours des trois prochaines années selon les principaux aspects à combler et selon les postes pour lesquels des besoins ont été identifiés

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



La formation en entreprise est l'approche la plus appréciée par les entreprises sondées

Mode de formation privilégié

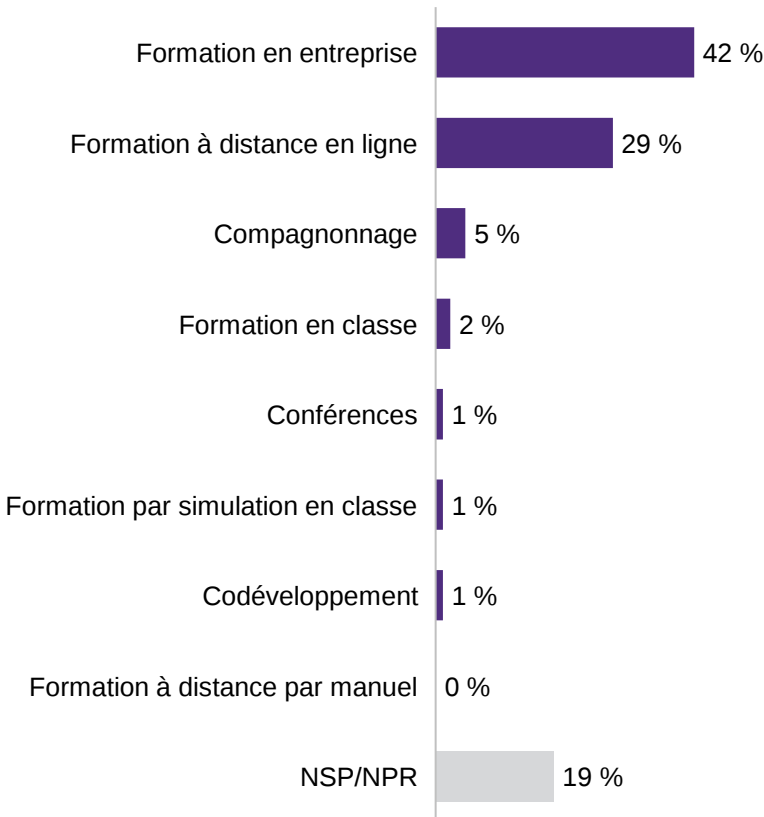
Le développement des compétences dans les entreprises peut prendre plusieurs formes. Les entreprises ont été sondées sur leurs préférences concernant les types d'enseignement à prioriser pour le développement des compétences de leurs employés.

La formation en entreprise est la plus populaire parmi les organisations du secteur, avec 42 % des répondants la choisissant comme mode de formation préféré. Cette préférence s'explique par les avantages de la formation en milieu de travail, tels que l'apprentissage pratique et immédiat des compétences spécifiques à l'entreprise, ainsi que l'adaptation directe aux besoins et aux équipements de la société.

La formation à distance en ligne est le second choix des entreprises. Ce mode de formation offre une flexibilité, permettant aux employés d'apprendre à leur propre rythme et de concilier plus facilement leurs obligations professionnelles et personnelles. De plus, la formation en ligne peut souvent être mise à jour rapidement pour inclure les dernières avancées technologiques et méthodologiques.

Part des entreprises selon le mode de formation préféré

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Environ le quart des entreprises songent à investir davantage en formation

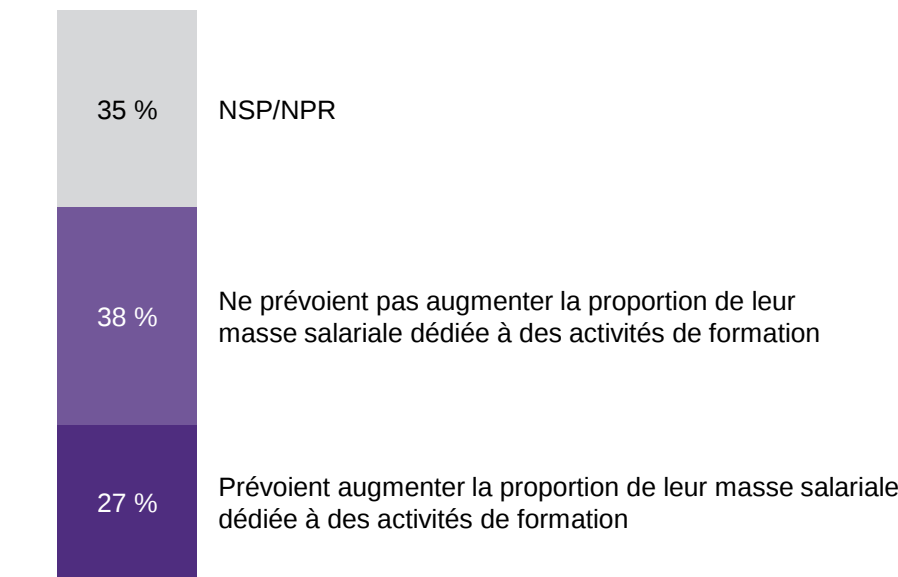
Proportion de la masse salariale investie en développement des compétences

En effet, 27 % des entreprises sondées prévoient augmenter la proportion de leur masse salariale dédiée à des activités de formation, tandis que 38 % n’y songent pas.

De plus, un cinquième des entreprises sondées investissent 1 % de leur chiffre d’affaires en développement de compétences. Seulement 5 % des entreprises sondées déclarent investir plus de 5 % de leur chiffre d’affaires en développement des compétences. La proportion d’entreprises ayant préféré ne pas répondre à cette question est particulièrement élevée, soit 49 % des entreprises sondées.

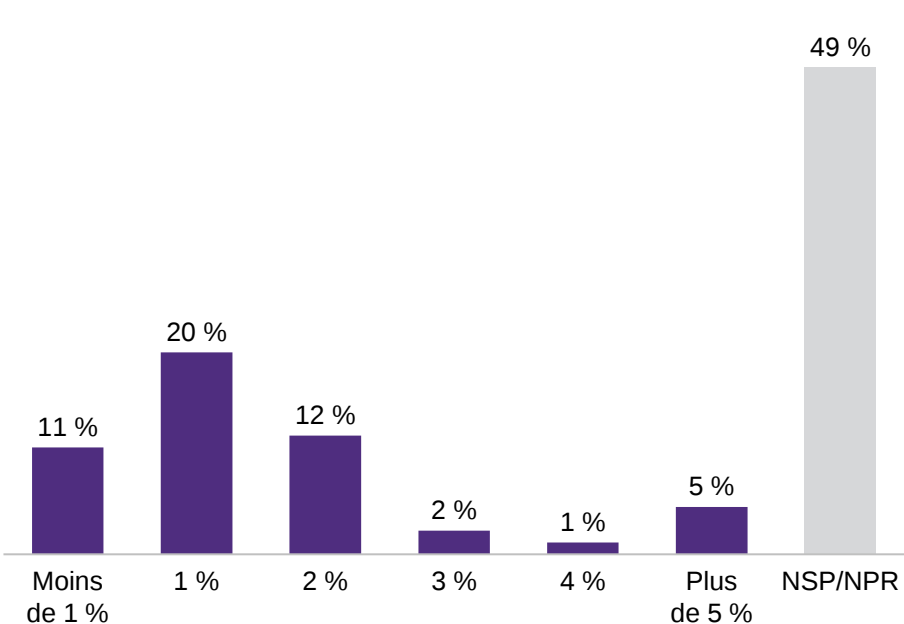
Répartition des entreprises selon la prévision d’augmentation de la part de la masse salariale dédiée à la formation

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Répartition des entreprises selon la proportion la masse salariale investie en développement des compétences

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La nécessité de libérer le personnel est le principal frein à la formation

Freins à la formation des employés

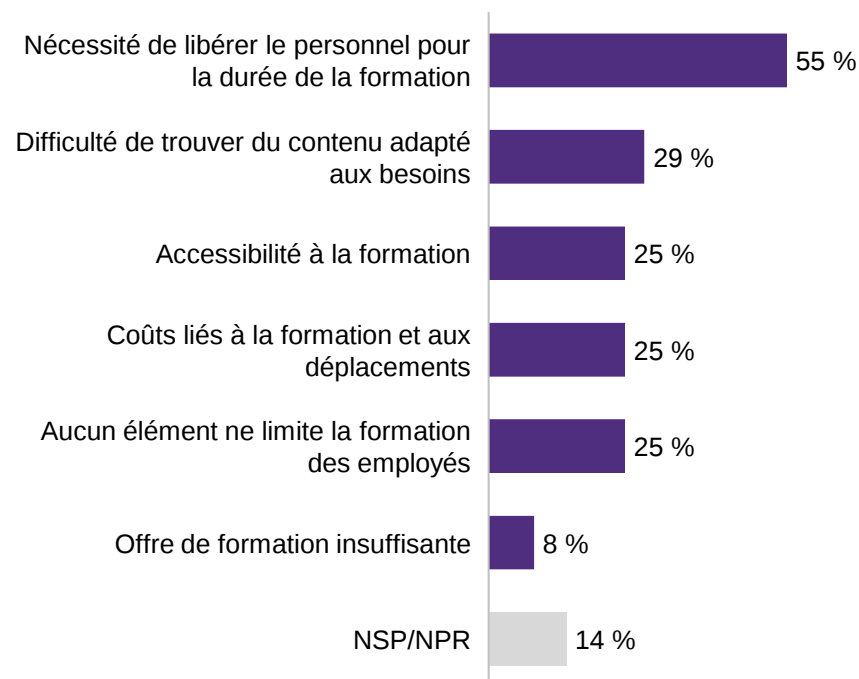
55 % des entreprises sondées estiment que de libérer le personnel pour la durée de la formation est le principal facteur limitant la formation de leurs employés.

La difficulté de trouver du contenu adapté aux besoins est aussi un facteur freinant la formation des employés de 29 % des entreprises sondées. En outre, le quart des entreprises sondées croient que l'accessibilité à la formation ainsi que les coûts liés à la formation et aux déplacements limitent la formation de leurs employés.

À l'inverse, le quart des entreprises ayant répondu au sondage estiment qu'il n'y a aucun élément limitant la formation des employés.

Part des entreprises selon les freins qui limitent la formation de leurs employés

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Note : Les entreprises pouvaient identifier plus d'un frein qui limite la formation de leurs employés.

Plusieurs programmes d'études préparent les étudiants pour un métier dans la chimie, l'énergie et les procédés

Présentation des programmes d'études

Programme d'études professionnelles

- DEP en mécanique de machines fixes

Programme d'études techniques

- DEC en techniques de laboratoire : chimie analytique
- DEC en techniques de laboratoire : biotechnologies
- DEC en techniques de procédés industriels
- DEC en techniques de procédés chimiques
- DEC en génie chimique
- DEC en hygiène et sécurité du travail
- AEC en opération des procédés industriels

Programme de premier cycle universitaire

- Baccalauréat en chimie
- Baccalauréat en génie chimique
- Baccalauréat spécialisé en chimie alimentaire
- Baccalauréat spécialisé en chimie de l'environnement et des bioressources

- Baccalauréat spécialisé en chimie des produits naturels
- Baccalauréat spécialisé en chimie pharmaceutique
- Baccalauréat spécialisé en science forensique profil traces chimiques
- Baccalauréat en bio-informatique
- Baccalauréat disciplinaire en biologie et science informatique
- Baccalauréat en biologie
- Baccalauréat en biochimie
- Baccalauréat en biochimie de la santé
- Baccalauréat en biochimie et biotechnologies
- Baccalauréat en biochimie et médecine moléculaire
- Baccalauréat en santé publique environnementale et sécurité au travail

Cycles supérieurs

- Maîtrise et doctorat en chimie
- Maîtrise en bio-informatique
- Baccalauréat en pharmacologie
- Maîtrise ou doctorat en biochimie ou domaine connexe

De manière générale, le nombre d'inscriptions aux programmes est en déficit

Nombre d'inscriptions par programme

Nombre d'inscriptions par rapport au nombre d'inscriptions visé selon le programme

Québec, 2019-2023, en nombre

Code	Programme	Nombre d'inscriptions				Nombre d'inscriptions visé	Diagnostic
		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023		
5359	DEP en mécanique de machines fixes	154	149	143	140	149	Déficit
210.A0	DEC en techniques de laboratoire	301	259	246	260	259	Léger Déficit
210.D0	DEC en techniques de procédés industriels	48	19	28	16	19	Déficit
ECA.0H	DEC en techniques de procédés chimiques	10	2	22	2	2	Déficit
ND	DEC en génie chimique	ND	ND	ND	ND	ND	ND
260.B0	DEC en environnement, hygiène et sécurité du travail	58	55	56	36	55	Déficit
ELJ.3J	AEC en automatisation des procédés industriels	13	0	26	29	0	Équilibre

Sources : Inforoute FPT (Fiches d'adéquation Formation-Emploi), analyse RCGT.

Le taux de placement est bon pour les programmes présentés

Répartition des diplômés selon leur statut après les études

Répartition des diplômés selon leur statut après les études

Québec, 2019-2023, en nombre

Code	Programme	Statut des diplômés			
		En emploi	Recherche d'emploi	Aux études	Personnes inactives
5359	DEP en mécanique de machines fixes	92,8 %	-	7,2 %	-
210.A0	DEC en techniques de laboratoire	60,4 %	3,8 %	35,8 %	-
210.D0	DEC en techniques de procédés industriels	70 %	3,3 %	26,7 %	-
ECA.0H	DEC en techniques de procédés chimiques	100 %	-	-	-
ND	DEC en génie chimique	ND	ND	ND	ND
260.B0	DEC en environnement, hygiène et sécurité du travail	80 %	-	12 %	8 %
ELJ.3J	AEC en automatisation des procédés industriels	66,6 %	-	33,3 %	-

Sources : Inforoute FPT (Fiches d'adéquation Formation-Emploi), analyse RCGT.

CoeffiScience offre diverses formations, des outils et des services pour répondre aux besoins de l'industrie

Formation offerte par CoeffiScience

Formation continue

CoeffiScience a développé un éventail de formations qui aident les travailleurs à évoluer dans leurs milieux de travail. Trois types de formations continues sont offerts par CoeffiScience :

- Formation de gestionnaire de premier niveau
- Formation en assurance qualité
- Formation en production

Formations sur mesure

CoeffiScience offre de l'accompagnement pour des projets de formation sur mesure. Ces formations peuvent se donner directement dans les entreprises ou en ligne et couvrir des groupes entre 5 et 20 travailleurs. Les domaines touchés sont les suivants : ISO 9001, la gestion des non-conformités, les bonnes pratiques de fabrication, les techniques de l'audit interne, la prévention des erreurs humaines et la gestion des priorités.

Formations en milieu de travail

Un service de formation en milieu de travail est offert directement aux travailleurs qui travaillent dans l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés ou qui souhaitent y travailler. Ce service prend la forme d'un mentorat et d'accompagnement où CoeffiScience met en contact les travailleurs avec les meilleures ressources qui sauront les aider à se développer.

Reconnaissance des compétences (PAMT)

Le PAMT est un programme de formation par compagnonnage. L'apprentissage se fait selon un plan de formation structuré autour d'une norme professionnelle. Il s'agit d'un moyen de transmission des connaissances simple et flexible, adapté à la réalité quotidienne des travailleurs et des entreprises. Avec le PAMT, les travailleurs peuvent obtenir une attestation de compétences ou un certificat de qualification professionnelle.

Source : CoeffiScience

Maturité technologique et environnementale

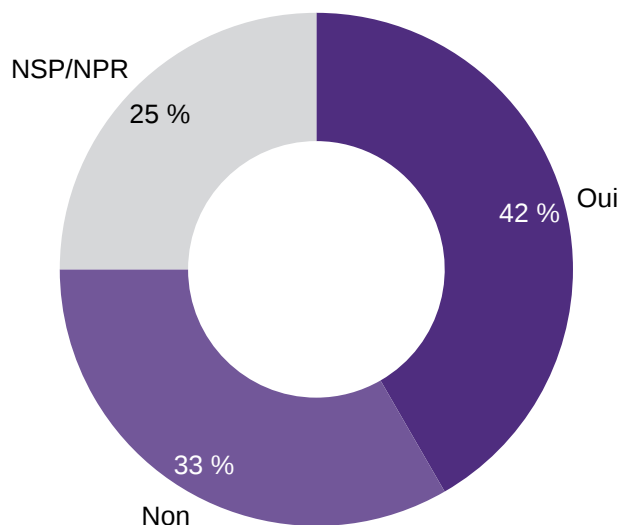


Près de la moitié des entreprises ont une politique d'innovation ou de R&D

Politique d'innovation ou de R&D

Répartition des entreprises selon s'ils ont une politique d'innovation ou de R&D

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Parmi les entreprises de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés, 42 % déclarent disposer d'une politique d'innovation ou de recherche et développement.

Malgré cette proportion encourageante, il reste encore du chemin pour renforcer l'innovation dans ces secteurs. En effet, les entreprises doivent non seulement adopter des politiques d'innovation, mais aussi les mettre en œuvre de manière efficace et continue.

Pour ce faire, les entreprises doivent investir dans la formation continue de leurs employés pour s'assurer qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour innover et s'adapter aux évolutions du marché.

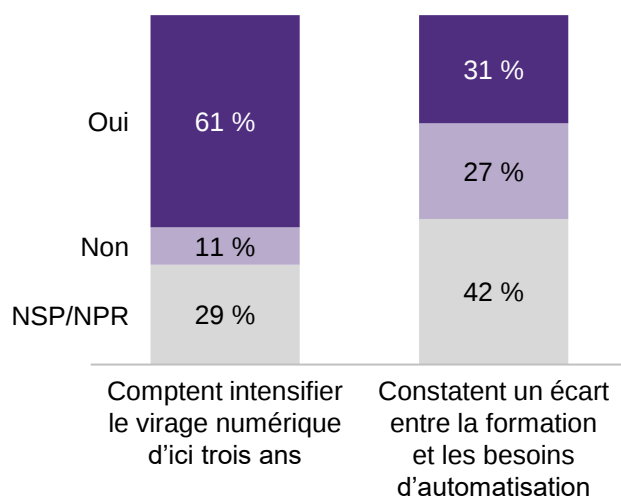
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Le virage numérique pourrait s'accélérer au cours des prochaines années

Virage numérique

Répartition des entreprises selon leur attitude par rapport au virage numérique

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



L'intégration de l'automatisation est parfois freinée par la présence de standards internationaux. En effet, plus un secteur est normé et requiert des exigences pour l'exportation, plus les entreprises repoussent l'automatisation.

Les entreprises sondées démontrent une volonté d'implanter plus profondément les technologies numériques dans leurs organisations. En effet, 61 % des entreprises soulignent avoir l'intention d'intensifier leur usage du numérique au cours des trois prochaines années. En contrepartie, seulement 11 % des entreprises ayant pris part au sondage mentionnent ne pas avoir l'intention d'accentuer le recours à la technologie, soit une faible minorité.

L'accélération prévue du virage numérique apporte généralement des besoins de formation supplémentaires. Toutefois, seulement 31 % des entreprises constatent actuellement un écart entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins en termes d'automatisation des processus, ce qui peut laisser présager que les entreprises offrent suffisamment de formation continue pour intégrer les nouvelles innovations technologiques.

Finalement, plusieurs entreprises n'ont pas été en mesure de se positionner en regard du virage numérique.

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, groupe de discussion avec certains membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La formation sur la gestion du changement est populaire pour répondre à l'implantation de l'industrie 4.0

Besoins en matière de formation en lien avec l'industrie 4.0

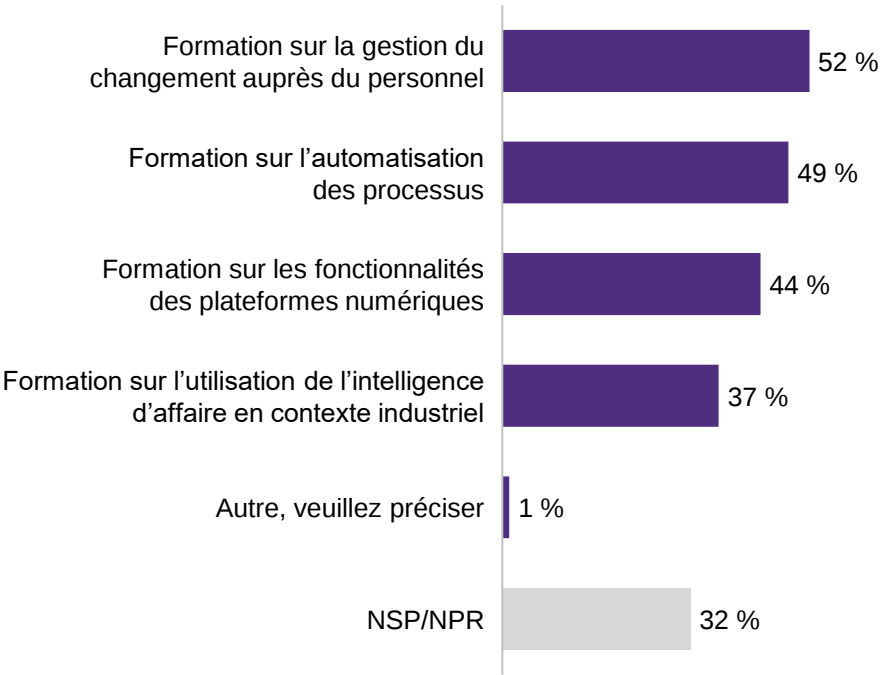
Dans le cadre de la présente étude, les entreprises de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés ont pu se prononcer sur les besoins de formation qui permettront d'intégrer les innovations technologiques à venir.

Alors qu'une forte majorité des entreprises prévoient intensifier leur transition numérique d'ici trois ans (61 %), les entreprises ont nommé la formation sur la gestion du changement auprès du personnel comme étant le principal besoin de formation à cet effet. Ce type de formation a été identifié par plus de la moitié des entreprises.

Au second rang en termes d'importance, les entreprises ont nommé la formation sur l'automatisation des processus (49 %), alors qu'au troisième rang se retrouve la formation sur les fonctionnalités des plateformes numériques (44 %).

Répartition des entreprises selon les besoins en matière de formation pour répondre à l'implantation de l'industrie 4.0

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

La majorité des entreprises utilisent des outils numériques

Présentation des résultats détaillés du diagnostic de la maturité numérique

Note : les résultats présentés excluent les NSP/NPR.

Niveau d'accord moyen avec la proposition

Québec, 2024, en moyenne pondérée selon l'accord des entreprises, n=84



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les entreprises mettent en œuvre plusieurs initiatives en regard de la protection de l'environnement

Initiatives en lien avec le développement durable

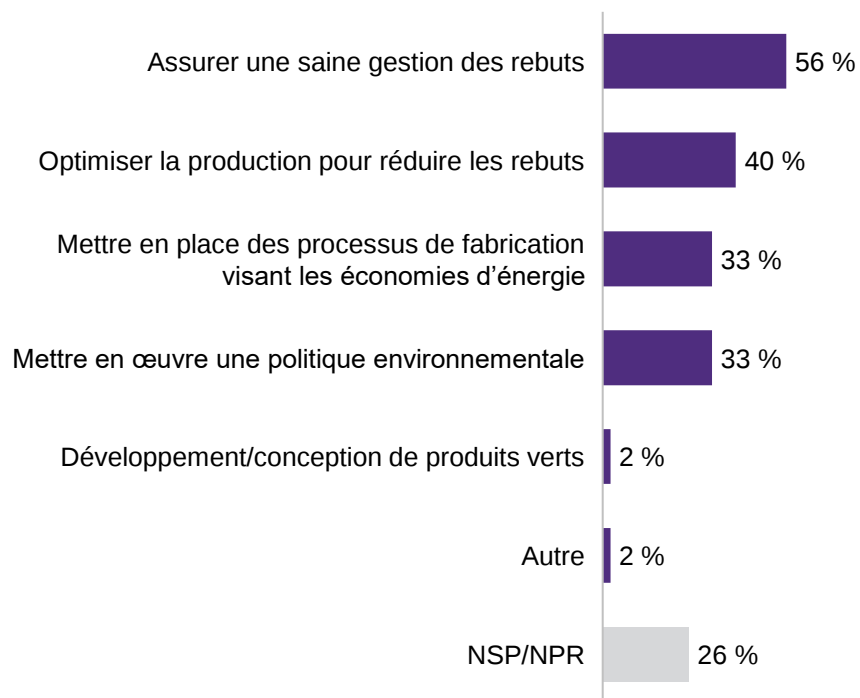
La saine gestion des rebuts est la principale initiative en lien avec le développement durable et l'environnement mise en place par les entreprises de l'industrie, soit 56 %.

Optimiser la production afin de réduire les rebuts est aussi une initiative populaire au sein des entreprises, soit pour une proportion de 40 % des entreprises sondées.

La conception et le développement de produits verts ne semblent pas être des initiatives mises en place par plusieurs entreprises du secteur. En effet, seulement 2 % des entreprises sondées ont affirmé avoir mis en place ce type d'initiative.

Part des entreprises selon les initiatives mises en place en lien avec le développement durable et l'environnement

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



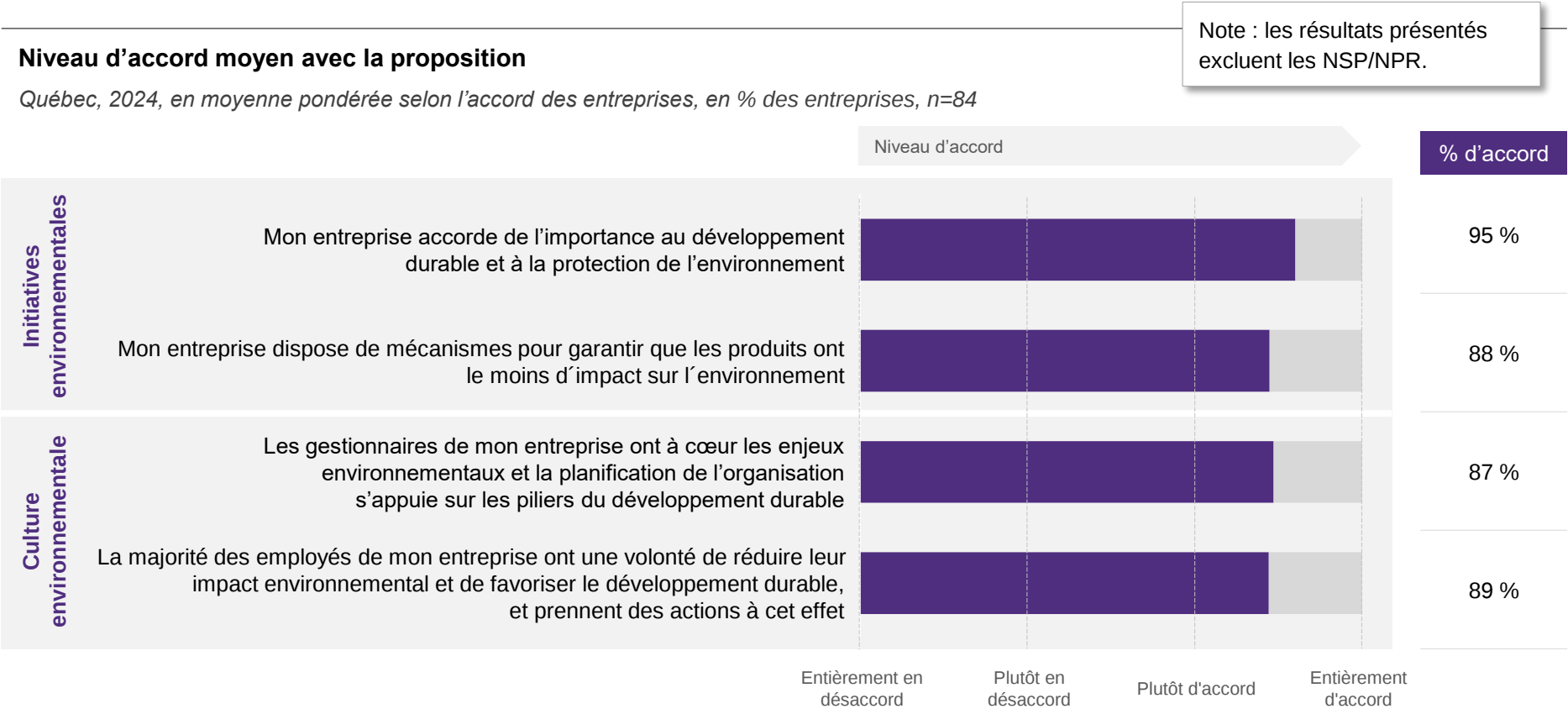
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Les entreprises du secteur sont sensibilisées à l'importance des initiatives en lien avec le développement durable

Pratiques en lien avec le développement durable

95 % des entreprises sondées accordent de l'importance au développement durable et 88 % disposent de mécanismes garantissant que les produits auront un impact limité sur l'environnement.

En outre, près de 90 % des entreprises ayant répondu au sondage sont constituées d'une majorité d'employés ayant une volonté de favoriser le développement durable et prenant des actions à cet effet.



Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Notoriété de CoeffiScience

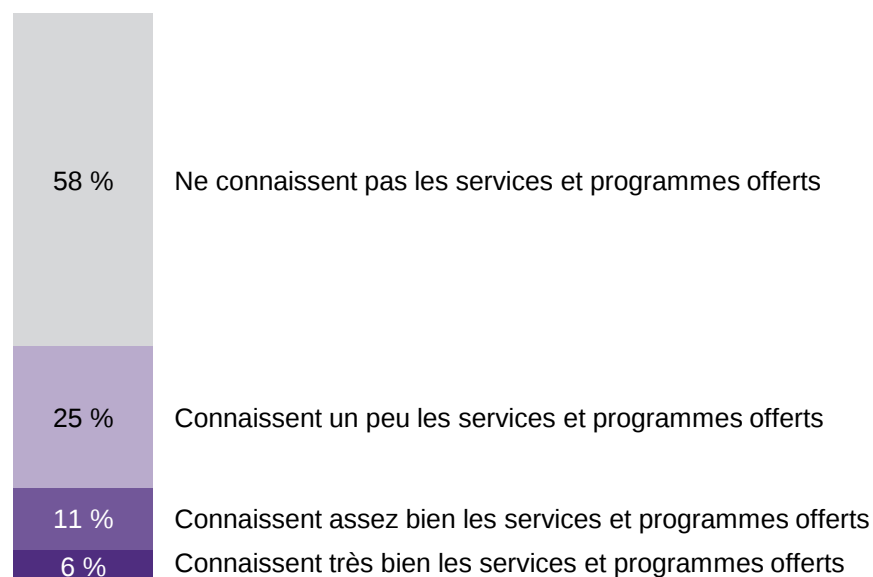


Seulement 42 % des répondants connaissent les services et programmes offerts par CoeffiScience

Notoriété de CoeffiScience

Répartition des entreprises selon leur connaissance des services et programmes offerts par CoeffiScience

Québec, 2024, en % des entreprises, n=84



Le nombre d'entreprises qui connaissent l'offre et les services de CoeffiScience demeure faible en comparaison avec d'autres CSMO. Il existe ainsi une opportunité pour CoeffiScience de se faire connaître auprès des entreprises desservies.

Malgré le fait que les services soient peu connus, la totalité des répondants qui déclarent avoir utilisé les services de CoeffiScience sont satisfaits de la prestation de celui-ci.

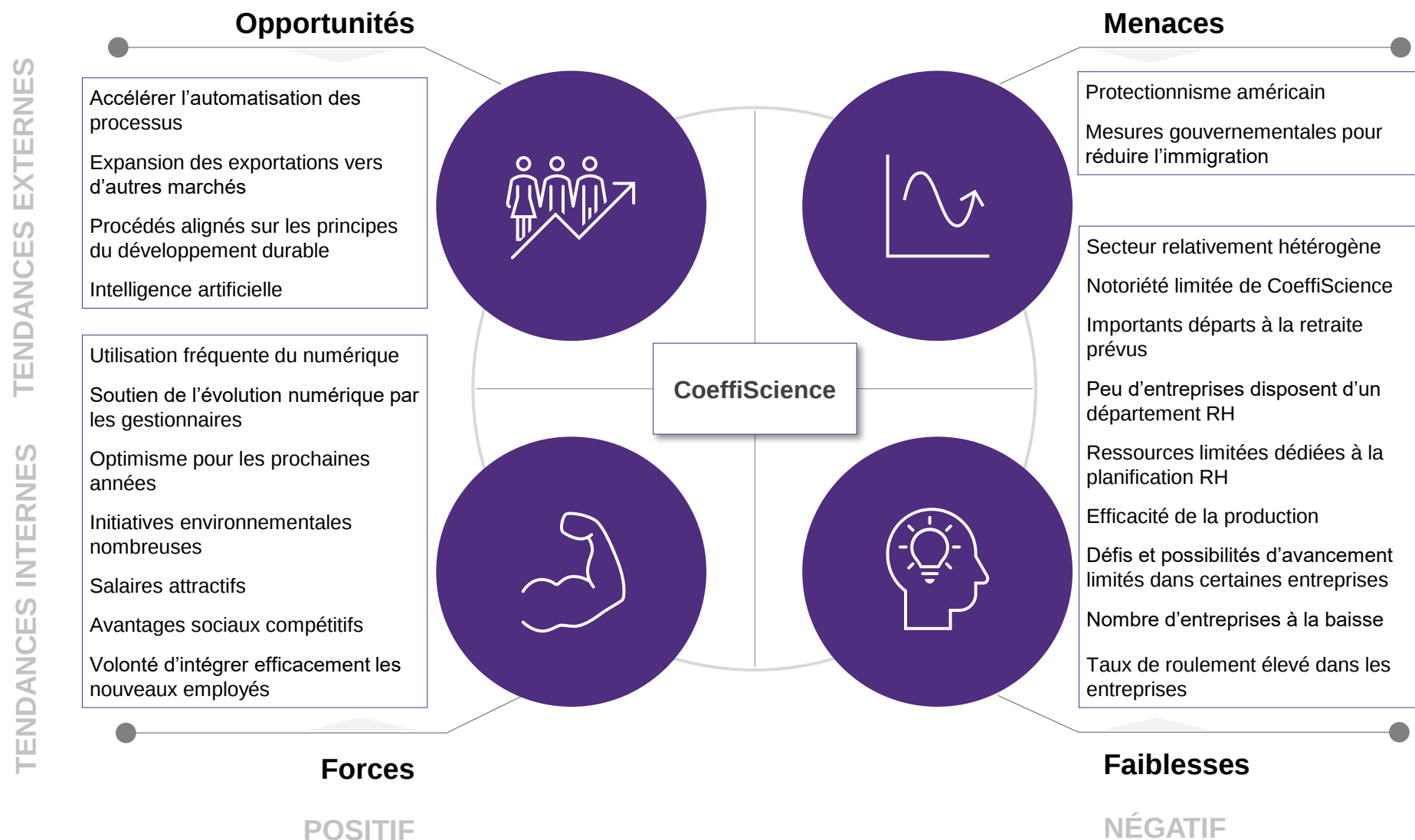
Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Principaux constats et recommandations



Analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM) de l'industrie en regard de la main-d'œuvre

Présentation de l'outil FFOM



L'industrie représentée par CoeffiScience affiche plusieurs forces en lien avec sa main-d'œuvre

Forces

Forces	Description
Utilisation fréquente du numérique	La majorité des entreprises utilisent déjà des outils et des contenus numériques pour interagir avec les clients.
Soutien de l'évolution numérique par les gestionnaires	Dans la majorité des entreprises, la direction soutient pleinement l'évolution numérique et est à l'écoute de la rétroaction des employés pour soutenir son évolution numérique.
Optimisme pour les prochaines années	Un très faible pourcentage des entreprises anticipe une baisse de leur chiffre d'affaires et de leur rentabilité pour les années à venir, ce qui témoigne d'un optimisme marqué dans le secteur. Cette perspective positive suggère que les entreprises s'attendent à une croissance continue et à une amélioration de leurs performances financières.
Initiatives environnementales nombreuses	Les entreprises mettent en œuvre plusieurs initiatives en regard de la protection de l'environnement.
Salaires attractifs	La rémunération moyenne par heure atteint près de 68 \$, soit 47 % supérieur à l'ensemble des industries. Le fait d'offrir une rémunération attractive permet d'attirer et de retenir les talents les plus qualifiés, favorisant ainsi un environnement de travail dynamique et innovant. Les salaires compétitifs encouragent également un haut niveau de motivation et de satisfaction parmi les employés, ce qui se traduit par une productivité accrue et une meilleure qualité des produits et services.
Avantages sociaux compétitifs	La mise en œuvre d'avantages sociaux compétitifs est le principal moyen utilisé par les entreprises afin de réduire le roulement et de fidéliser le personnel. 58 % des entreprises sondées mentionnent utiliser ce moyen à cet effet.
Volonté d'intégrer efficacement les nouveaux employés	Parmi les entreprises sondées, près des deux tiers disposent d'une politique d'intégration des nouveaux employés, ce qui démontrent l'importance de bien accueillir les nouveaux travailleurs dans leurs entreprises.

L'industrie représentée par CoeffiScience affiche toutefois certaines faiblesses relatives à sa main-d'œuvre

Faiblesses

Faiblesses	Description
Secteur relativement hétérogène	Le secteur d'activité couvert par CoeffiScience est large et englobe une vaste gamme de sous-secteurs et d'activités. Chacun des sous-secteurs dispose de particularités et défis spécifiques. Cette hétérogénéité peut compliquer la mise en place de politiques et de stratégies cohérentes et efficaces à l'échelle provinciale.
Notoriété limitée de CoeffiScience	CoeffiScience, malgré ses contributions importantes et son expertise, demeure peu connue du grand public et des acteurs clés de l'industrie. Plus spécifiquement, seulement 42 % des entreprises sondées connaissent les services et programmes offerts par CoeffiScience. Cette faible reconnaissance peut limiter son influence et sa capacité à attirer des partenariats stratégiques, des financements, ainsi que des opportunités de collaboration.
Importants départs à la retraite prévus	Les départs à la retraite constituent la principale raison des départs des employés selon 23 % des entreprises sondées. Par ailleurs, il est prévu que 4,6 % des employés actuels prennent leur retraite d'ici les trois prochaines années.
Peu d'entreprises disposent d'un département RH	Seulement 30 % des entreprises ont une direction des ressources humaines. Le fait de ne pas disposer d'un département RH peut contribuer à diminuer l'efficacité des pratiques RH et rendre le recrutement et la rétention de talents plus difficiles.
Ressources limitées dédiées à la planification des ressources humaines	Seulement 23 % des entreprises sondées déclarent utiliser un outil de planification prédictive de la main-d'œuvre (besoins à venir en termes de nouveaux employés, départs à la retraite, etc.). Sans outils de prévision RH, il peut être difficile de planifier efficacement les besoins en personnel, ce qui peut entraîner des pénuries ou des surplus de main-d'œuvre, affectant la productivité et l'efficacité opérationnelle.
Efficacité de la production	En en termes d'efficacité, les entreprises québécoises sont déjà derrière d'autres pays, par exemple l'Allemagne.
Défis et les possibilités d'avancement limités dans certaines entreprises	Les défis et les possibilités d'avancement limités représentent une des principales raisons expliquant le départ d'employés. Le manque de possibilités d'avancement peut ultimement engendrer un impact sur la motivation des employés et leur engagement.
Le nombre d'entreprises est à la baisse	Dans les secteurs représentés par CoeffiScience, le nombre d'entreprises est passé de 1 285 en 2020 à 1 186 en 2024, soit une baisse de 8 %. Moins d'entreprises dans le secteur signifie une concurrence moindre, ce qui peut freiner l'innovation et l'amélioration des processus. Une concurrence saine est essentielle pour stimuler la créativité et l'efficacité.
Le taux de roulement dans les entreprises est élevé	Le taux de roulement dans les entreprises s'est établi à 28 % en 2024. Par ailleurs, seulement 18 % des entreprises ont un taux de roulement de moins de 5 %, ce qui constitue une proportion relativement faible. Les conséquences associées à un taux de roulement élevé sont les suivantes : coûts élevés pour le recrutement et la formation, perte d'expertise, baisse de la productivité, etc.

Des opportunités peuvent être saisies, mais les menaces doivent aussi être considérées

Opportunités

Opportunités	Description
Accélérer l'automatisation des processus	Dans certains secteurs où il est possible de le faire, les entreprises gagneraient à automatiser certains processus pour gagner en efficacité. Plus spécifiquement, 54 % des entreprises sondées estiment que l'automatisation des processus est la solution la plus porteuse pour répondre aux enjeux de main-d'œuvre.
Expansion des exportations vers des marchés autres que celui des États-Unis	Diversifier les marchés d'exportation peut réduire la dépendance envers un seul partenaire commercial et atténuer les risques liés aux politiques commerciales imprévisibles comme celles qui pourraient découler des dernières élections américaines. Cette expansion peut également stimuler l'innovation et la compétitivité en exposant les entreprises à de nouvelles technologies et pratiques commerciales.
Procédés alignés sur les principes du développement durable	La mise en place de pratiques plus écoresponsables est au cœur des enjeux industriels des prochaines années. En adoptant des pratiques de production plus respectueuses de l'environnement, l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés peut non seulement réduire son empreinte écologique, mais aussi répondre aux attentes croissantes des consommateurs, des investisseurs et des régulateurs en matière de responsabilité environnementale et sociale. Les entreprises qui adoptent le virage environnemental affichent également un avantage lors du recrutement de la main-d'œuvre et plus particulièrement auprès des jeunes diplômés qui souhaitent intégrer des organisations affichant des pratiques écoresponsables.
Intelligence artificielle	Par exemple, l'intelligence artificielle peut être intégrée dans les procédés pour ajouter des contrôleurs de sécurité supplémentaires, ce qui permet de renforcer la sécurité et de réduire les erreurs humaines. Elle est également très utile pour des applications telles que les <i>chatbots</i> et la prise de commandes, libérant ainsi du temps pour les petites entreprises. En automatisant ces tâches répétitives, les employés peuvent se concentrer sur des activités à valeur ajoutée. Pour les grandes entreprises, l'intégration de l'intelligence artificielle peut améliorer la gestion des commandes et des documents, rendant les processus plus efficaces et moins sujets aux erreurs.

Menaces	Description
Protectionnisme américain	Une part importante des échanges commerciaux de l'industrie de la chimie, de l'énergie et des procédés est réalisée avec les États-Unis. L'impact de l'imposition de tarifs douaniers pourrait surtout nuire aux entreprises qui exportent une forte proportion de leur chiffre d'affaires, et pour celles qui ont des marges de profit faibles. Toutefois, la proportion des échanges commerciaux avec les États-Unis connaît une diminution depuis les dernières années, ce qui illustre une dépendance à la baisse.
Mesures gouvernementales pour réduire l'immigration	Bien que la pénurie de main-d'œuvre se soit légèrement améliorée au cours des dernières années, certaines régions sont encore grandement affectées par le manque de travailleurs. C'est notamment le cas de l'Abitibi-Témiscamingue où le secteur minier embauche beaucoup de travailleurs.

Le présent diagnostic a permis d'établir quatre axes d'intervention pour CoeffiScience

Recommandations

Efficacité des entreprises

- Fournir des **gabarits d'outil de planification prédictive** de la main-d'œuvre aux entreprises afin de stimuler l'utilisation de ceux-ci.
- Offrir des **services d'accompagnement en gestion des ressources humaines** pour les entreprises de petite taille qui n'ont généralement pas de département RH.
- Proposer de **l'accompagnement auprès des entreprises en lien avec l'utilisation de l'intelligence artificielle** à travers les fonctions RH, que ce soit pour la rédaction de descriptions de postes, pour les horaires de travail, etc.

Formation

- **Travailler de concert avec les établissements d'éducation** pour intégrer des notions supplémentaires en lien avec les procédures à suivre dans les entreprises selon les différents types d'industries.
- Offrir des **formations de base en anglais** qui sont spécialisées au milieu de travail.
- Améliorer la **formation en santé et sécurité** afin de l'adapter selon le type d'entreprise.

Attractivité du secteur

- Stimuler l'**attractivité pour les postes de techniciens en procédés chimiques**, puisque ceux-ci sont fortement en demande. Un diagnostic pourrait d'abord être posé pour établir la raison du manque de popularité du programme.
- Poursuivre les travaux visant à **stimuler l'attraction de personnes issues de la diversité**, notamment en offrant de la formation visant à éduquer les travailleurs dans certains milieux plus traditionnels.

Rayonnement de CoeffiScience

- **Mettre à jour en continu la liste des entreprises représentées** par CoeffiScience en incluant notamment un contact RH.
- Maintenir une **proximité avec les entreprises représentées** par CoeffiScience en portant une attention particulière aux petites compagnies, par la tenue d'événements ou encore de communications en continu.
- Développer une **liste des employés** dans les entreprises membres de CoeffiScience.
- Mener des **campagnes publicitaires auprès des employés** des entreprises représentées par CoeffiScience pour mieux faire connaître l'organisation par ceux-ci.

Annexes



Évolution du nombre d'entreprises par sous-secteurs (1/2)

Annexe

Évolution du nombre d'entreprises dans les principaux sous-secteurs

Canada, Québec, juin 2020 et juin 2024, en nombre d'entreprises, en %

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs emplacements statistiques. Ainsi, une entreprise ayant 10 magasins et 1 siège social représente 11 entreprises dans nombre d'entreprises canadiennes.

Code	Nom	Entreprises		Variation
		2020	2024	
-	Grossistes divers	792	744	-6 %
412	Grossistes-marchands de pétrole et de produits pétroliers	155	165	6 %
414520	Grossistes-marchands d'articles de toilette, de cosmétiques	351	317	-10 %
4184	Grossistes-marchands de produits chimiques et de produits analogues	286	262	-8 %
-	Extraction et distribution de pétrole et de gaz	40	27	-33 %
2111	Extraction de pétrole et de gaz	2	1	-50 %
2212	Distribution de gaz naturel	25	21	-16 %
486	Transport par pipeline	13	5	-62 %
486110	Transport du pétrole brut par oléoduc	2	1	-50 %
486210	Transport du gaz naturel par gazoduc	2	2	0 %
486910	Transport par pipeline de produits pétroliers raffinés	5	2	-60 %
-	Production d'hydroélectricité et d'électricité à partir de combustibles fossiles	40	35	-13 %
221111	Production d'hydroélectricité	37	34	-8 %
221112	Production d'électricité à partir de combustibles fossiles	3	1	-67 %
3241	Fabrication de produits du pétrole et du charbon	124	127	2 %
32411	Raffineries de pétrole	2	4	100 %
32412	Fabrication d'asphaltage, de papier-toiture asphalté et de matériaux imprégnés d'asphalte	109	111	2 %
32419	Fabrication d'autres produits du pétrole et du charbon	13	12	-8 %

Sources : Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01), analyse RCGT.

Évolution du nombre d'entreprises par sous-secteurs (2/2)

Annexe

Évolution du nombre d'entreprises dans les principaux sous-secteurs

Canada, Québec, juin 2020 et juin 2024, en nombre d'entreprises, en %

Note : Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs emplacements statistiques. Ainsi, une entreprise ayant 10 magasins et 1 siège social représente 11 entreprises dans nombre d'entreprises canadiennes.

Code	Nom	Entreprises		Variation
		2020	2024	
3251	Fabrication de produits chimiques de base	75	83	11 %
32511	Fabrication de produits pétrochimiques	2	5	11 %
32512	Fabrication de gaz industriels	15	19	27 %
32513	Fabrication de teintures et de pigments synthétiques	5	8	60 %
32518	Fabrication d'autres produits chimiques inorganiques de base	30	27	-10 %
32519	Fabrication d'autres produits chimiques organiques de base	23	24	4 %
3252	Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	39	31	-21 %
32521	Fabrication de résines et de caoutchouc synthétique	31	24	-21 %
32522	Fabrication de fibres et de filaments artificiels et synthétiques	8	7	-23 %
3253	Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles	71	65	-8 %
32531	Fabrication d'engrais	67	62	-7 %
32532	Fabrication de pesticides et d'autres produits chimiques agricoles	4	3	-25 %
3255	Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs	64	74	16 %
32551	Fabrication de peintures et de revêtements	49	56	6 %
32552	Fabrication d'adhésifs	15	18	20 %
Total		1 245	1 186	-5 %

Sources : Statistique Canada (Tableau 33-10-0761-01), analyse RCGT.

Répartition géographique des répondants du sondage

Annexes

Répartition des répondants selon la région

Québec, 2024, en nombre, en %

Région administrative	Entreprises		Emplois	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Bas-Saint-Laurent	3	4 %	34	0 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	3	4 %	133	2 %
Capitale-Nationale	5	6 %	197	2 %
Mauricie	6	7 %	271	3 %
Estrie	4	5 %	152	2 %
Montréal	14	17 %	2 568	32 %
Outaouais	0	0 %	0	0 %
Abitibi-Témiscamingue	2	2 %	272	3 %
Côte-Nord	1	1 %	5	0 %
Nord-du-Québec	0	0 %	0	0 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1	1 %	2	0 %
Chaudière-Appalaches	3	4 %	522	7 %
Laval	3	4 %	137	2 %
Lanaudière	4	5 %	186	2 %
Laurentides	2	2 %	85	1 %
Montréal	28	33 %	3 137	40 %
Centre-du-Québec	5	6 %	221	3 %

Sources : Sondage mené par Léger auprès des entreprises membres de CoeffiScience, analyse RCGT.

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (1/11)

Annexe

Profil de l'entreprise

- À quel endroit est située l'entreprise ou la succursale / filiale où vous travaillez ?
 - Bas-Saint-Laurent
 - Saguenay–Lac-Saint-Jean
 - Capitale-Nationale
 - Mauricie
 - Estrie
 - Montréal
 - Outaouais
 - Abitibi-Témiscamingue
 - Côte-Nord
 - Nord-du-Québec
 - Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine
 - Chaudière-Appalaches
 - Laval
 - Lanaudière
 - Laurentides
 - Montérégie
 - Centre-du-Québec
- Dans quel secteur d'activités votre entreprise œuvre-t-elle ?
 - Extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21111)
 - Distribution de gaz naturel
 - Fabrication de produits du pétrole et du charbon
 - Fabrication de produits chimiques de base
 - Fabrication de résines, de caoutchouc synthétique et de fibres et de filaments artificiels et synthétiques
 - Fabrication de pesticides, d'engrais et d'autres produits chimiques agricoles
 - Fabrication de peintures, de revêtements et d'adhésifs
 - Grossistes-marchands de pétrole et de produits pétroliers
 - Grossistes-marchands d'articles de toilette, de cosmétiques
 - Grossistes-marchands de produits chimiques et de produits analogues
 - Transport par pipeline
 - Autre, veuillez préciser :
- Depuis trois ans, votre chiffre d'affaires est-il...
 - En hausse
 - Stable
 - En baisse
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (2/11)

Annexe

- Au cours des trois prochaines années, vous prévoyez que votre chiffre d'affaires sera...
 - En hausse
 - Stable
 - En baisse
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Depuis trois ans, votre rentabilité est-elle...
 - En hausse
 - Stable
 - En baisse
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Au cours des trois prochaines années, vous prévoyez que votre rentabilité d'affaires sera...
 - En hausse
 - Stable
 - En baisse
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- À combien estimez-vous le pourcentage de votre chiffre d'affaires annuel généré par l'exportation à l'extérieur du Canada ?
- Quelle a été votre masse salariale approximative en 2023 ?
 - Moins de 250 000\$
 - 250 000 \$ à 499 999 \$
 - 500 000 \$ à 999 999 \$
 - 1 million \$ à 2 millions \$
 - 2 millions \$ et plus
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Quel type de procédé est utilisé dans votre entreprise ?
 - Procédé continu
 - Procédé discontinu
 - Procédé continu et discontinu
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Profil de la main-d'œuvre

- Quel a été votre nombre moyen d'employés au cours des 12 derniers mois, en incluant tous les cadres et dirigeants ?

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (3/11)

Annexe

- Parmi vos employés, quelle proportion (%) appartient à chaque catégorie suivante ? Veuillez indiquer un pourcentage pour chaque catégorie (le total doit être de 100 %).
 - Opérateurs : _____
 - Manœuvres : _____
 - Techniciens de laboratoires : _____
 - Représentants commerciaux : _____
 - Direction, superviseurs et personnel administratif : _____
 - Autre <précisez> : _____
- Quelle proportion (%) de vos employés est syndiquée ?
- Parmi les employés dans l'entreprise, quelle est la proportion
 - ...de femmes
 - ...de personnes handicapées
 - ...de personnes autochtones
 - ...de personnes membres des minorités visibles ou ethniques (excluant les travailleurs étrangers temporaires)

Note : les minorités visibles ou ethniques sont les personnes qui ne sont pas de « race » ou de couleur blanche OU dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont pas des personnes autochtones.

- ... de travailleurs étrangers temporaires

Note : L'expression « travailleur étranger temporaire » désigne un étranger qui se livre à une activité rémunérée et qui est autorisé, s'il est muni des documents requis, à entrer au Canada et à y séjourner pendant une période limitée.

Besoins de main-d'œuvre

- Au cours des 12 derniers mois, combien d'employés occupant un poste permanent ont quitté l'entreprise incluant les départs volontaires et involontaires ?
- Selon vous, pour quelles principales raisons les employés quittent votre entreprise de façon permanente ?
 - Départs à la retraite
 - Salaires proposés trop faibles
 - Environnement de travail
 - Défis et possibilités d'avancement limités
 - Manque de reconnaissance de la part de l'employeur
 - Pas suffisamment de départs pour se prononcer
 - Autres <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Quels sont les moyens utilisés par votre entreprise pour réduire le roulement et fidéliser votre personnel ?
 - Programmes de développement professionnel
 - Avantages sociaux compétitifs
 - Activités sociales
 - Programmes divers de bonification
 - Équilibre travail-vie personnelle
 - Autres <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (4/11)

Annexe

- Au cours des trois prochaines années, combien prévoyez-vous de départs et d'embauches de nouveaux employés selon le poste ?

	Départs à la retraite	Autres départs	Embauches
Opérateurs			
Manœuvres			
Techniciens de laboratoires			
Représentants commerciaux			
Direction, superviseurs et personnel administratif			
Autres			

- Quelle proportion (%) de vos embauches des cinq dernières années étaient des nouveaux diplômés (ayant gradué depuis moins d'un an)?

- Quelles sont les méthodes de recrutement que votre entreprise met en œuvre?
 - Publication d'offres d'emplois sur le site web de l'entreprise
 - Salons de l'emploi et forums de carrière
 - Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, etc.)
 - Partenariats avec des établissements d'enseignement
 - Programmes de recommandation des employés (bouche-à-oreille)
 - Autres <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Sur une échelle de 1 à 10 (1=très difficile, 10= très facile), comment qualifieriez-vous la difficulté de recrutement pour le poste de...
 - Opérateurs : _____
 - Manœuvres : _____
 - Techniciens de laboratoires : _____
 - Représentants commerciaux : _____
 - Direction, superviseurs et personnel administratif : _____
 - Autre <précisez> : _____

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (5/11)

Annexe

- Quelle est la principale raison qui explique les difficultés de recrutement dans votre entreprise pour le poste de...

Opérateurs	Techniciens de laboratoires	Direction, superviseurs et personnel administratif
Manœuvres	Représentants commerciaux	Autres

- Le manque de candidats ayant l'expérience requise
- Le manque de candidats ayant les compétences ou le diplôme requis
- Le salaire et les conditions de travail jugés peu attrayants par les candidats
- Faible disponibilité de la main-d'œuvre
- La surqualification des candidats
- Le manque de prédisposition à travailler en région
- Autre <précisez>
- Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

- Quelle est l'expérience minimale requise pour l'embauche d'un poste de... ?

Opérateurs	Techniciens de laboratoires	Direction, superviseurs et personnel administratif
Manœuvres	Représentants commerciaux	Autres

- Aucune expérience
- 1 à 2 ans d'expérience
- 3 à 5 ans d'expérience
- Plus de 5 ans d'expérience
- Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Gestion des ressources humaines

- Comment qualifieriez-vous la structure de gestion des ressources humaines de votre entreprise ?
 - Une personne de l'administration (autre que RH) s'occupe de la gestion des ressources humaines
 - Vous avez un responsable des ressources humaines
 - Vous avez une direction des ressources humaines (équipe RH)
 - Autres <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (6/11)

Annexe

- Votre entreprise dispose-t-elle actuellement de politiques concernant les éléments suivants :

	Oui	Non, mais c'est prévu d'ici 3 ans	Non	NSP/ NPR
Politique de mobilisation des employés				
Politique de formation continue				
Politique de rémunération				
Politique en matière de diversité et d'inclusion				
Politique d'intégration des nouveaux employés				
Politique de conciliation travail-famille				

- Votre entreprise dispose-t-elle d'un programme de relocalisation interrégionale?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

- Votre entreprise dispose-t-elle d'un outil de planification prédictive de la main-d'œuvre (besoins à venir en termes de nouveaux employés, départs à la retraite, etc.) ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (7/11)

Annexe

Besoins de formation

- Au cours des 3 prochaines années, combien d'employés devront être formés dans chacune des compétences suivantes pour le poste de...

Opérateurs	Techniciens de laboratoires	Direction, superviseurs et personnel administratif
Manœuvres	Représentants commerciaux	Autres

- Gestion
- Informatique et technologies
- Opération et formation techniques
- Santé et sécurité
- Compétences de base
- Compétences scientifiques
- Anglais
- Ventes
- Formation sur le savoir-être
- Autre <précisez>

- Au cours de la prochaine année, prévoyez-vous augmenter la proportion de votre masse salariale dédiée à des activités de formation ?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Au cours de la prochaine année, quelle proportion de votre masse salariale comptez-vous investir dans des activités de formation visant le développement des compétences de votre personnel ?
 - Moins de 1 % de la masse salariale
 - Entre 1 % et 2 % de la masse salariale
 - Entre 2 % et 5 % de la masse salariale
 - Plus de 6 % de la masse salariale
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Quels sont les principaux freins qui limitent la formation de vos employés ?
 - Accessibilité à la formation
 - Coûts liés à la formation et aux déplacements
 - Nécessité de libérer le personnel pour la durée de la formation
 - Difficulté de trouver du contenu adapté aux besoins
 - Offre de formation insuffisante
 - Aucun élément ne limite la formation des employés
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (8/11)

Annexe

- Quel type de formation préférez-vous pour vos employés ?
 - Formation à distance en ligne
 - Formation à distance par manuel
 - Formation en classe
 - Conférences
 - Formation en entreprise
 - Formation par simulation en classe
 - Compagnonnage
 - Codéveloppement
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Comment qualifieriez-vous la structure de formation continue de votre entreprise ?
 - Une personne de l'administration (autre que RH) s'occupe de la formation continue
 - La personne ou le département RH s'occupe de la formation continue
 - Vous avez un responsable affecté à la formation continue
 - Autre <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Enjeux

- Au cours des trois prochaines années, à quel point les éléments industriels suivants seront des enjeux importants ou non pour votre entreprise ?
 - Mise en place de pratiques plus écoresponsables
 - Respect des normes du travail et santé et sécurité au travail
 - Industrie 4,0 (automatisation des processus, intelligence artificielle, suivi des processus numériques, etc.)
 - Acceptabilité sociale et résistance citoyenne
 - Variation du cours des produits pétroliers
 - Instabilités géopolitiques
 - Autre <précisez>
 - Aucun enjeu
- Au cours des trois prochaines années, à quel point les éléments suivants en lien avec la main-d'œuvre seront des enjeux importants ou non pour votre entreprise ?
 - Recruter de la main-d'œuvre compétente
 - Former les nouveaux employés
 - Mobiliser et fidéliser les employés dans notre entreprise
 - Améliorer la productivité
 - Offrir une formation continue adéquate
 - Gérer l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de notre entreprise
 - Autre <précisez>
 - Aucun enjeu

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (9/11)

Annexe

- D'après vous, quelles sont les solutions prometteuses pour pallier les enjeux de main-d'œuvre dans les entreprises de votre secteur ?
 - Automatisation des processus
 - Recours à l'immigration
 - Amélioration des conditions de travail (salaires, avantages sociaux, environnement de travail, horaire de travail, banque de congés personnels, etc.)
 - Mise en place de programmes pour conserver les retraités à temps partiel
 - Attraction des futurs travailleurs vers des formations dans les secteurs d'activité desservis par CoeffiScience
 - Programme de mentorat ou de parrainage pour les plus jeunes
 - Autre <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre

Développement durable et protection de l'environnement

- Quelles sont les principales initiatives que votre entreprise met en œuvre en lien avec le développement durable et la protection de l'environnement ?
 - Optimiser la production pour réduire les rebuts
 - Assurer une saine gestion des rebuts
 - Mettre en place des processus de fabrication visant les économies d'énergie
 - Mettre en œuvre une politique environnementale
 - Autre <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Dans quelle mesure les énoncés suivants s'appliquent-ils à votre entreprise ? (1=Entièrement en désaccord, 4=Entièrement d'accord)
 - Mon entreprise accorde de l'importance au développement durable et la protection de l'environnement.
 - Mon entreprise dispose de mécanismes pour garantir que les produits ont le moins d'impact sur l'environnement.
 - Les gestionnaires de mon entreprise ont à cœur les enjeux environnementaux et la planification de l'organisation s'appuie sur les piliers du développement durable.
 - La majorité des employés de mon entreprise ont une volonté de réduire leur impact environnemental et de favoriser le développement durable, et prennent des actions à cet effet

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (10/11)

Annexe

Maturité numérique

- Votre entreprise a-t-elle une politique d'innovation ou de recherche et développement ?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Avez-vous l'intention d'intensifier l'usage du numérique au cours des trois prochaines années ?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Est-ce que vous constatez un écart actuel entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins en termes d'automatisation des processus ?
 - Oui
 - Non
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Quels sont les besoins de formation qui permettront de répondre à l'implantation de l'industrie 4.0 dans votre entreprise ?
 - Formation sur l'utilisation de l'intelligence d'affaire en contexte industriel
 - Formation sur les fonctionnalités des plateformes numériques
 - Formation sur l'automatisation des processus
 - Formation sur la gestion du changement auprès du personnel
 - Autre <précisez>
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
 - Dans quelle mesure les énoncés suivants s'appliquent-ils à votre entreprise ?

Questionnaire pour l'enquête auprès des entreprises (11/11)

Annexe

- Dans quelle mesure les énoncés suivants s'appliquent-ils à votre entreprise ? (1=Entièrement en désaccord, 4=Entièrement d'accord)
 - Notre entreprise utilise des outils et des contenus numériques pour interagir avec les clients (ex. : applications mobiles, médias sociaux, plateformes de commerce électronique) et des outils de marketing numériques pour faire de la publicité sur ses produits et services (ex. : Google AdWords, marketing par courriel, bannières publicitaires sur le Web).
 - Notre entreprise interagit avec nos partenaires ou nos fournisseurs par l'intermédiaire de plateformes numériques.
 - Notre entreprise recueille des données sur les clients ou les visiteurs du site Web et recueille des données numériques sur ses activités opérationnelles.
 - Notre entreprise utilise l'information tirée des données pour améliorer la prise de décisions.
 - Les processus d'affaires essentiels de notre entreprise sont numérisés (ex. : processus de production, approvisionnement, service à la clientèle).
 - Les systèmes de technologie de l'information de nos services sont interconnectés (ex. : systèmes de gestion des stocks et systèmes d'achat sont connectés à notre système comptable).
 - Notre entreprise utilise les technologies numériques (automatisation des processus, intelligence d'affaires, plateforme de communication, etc.) pour transformer son modèle d'affaires.
- Les membres de la direction de notre entreprise soutiennent pleinement l'évolution numérique de notre entreprise et sont à l'écoute de la rétroaction des employés pour soutenir son évolution numérique.
- Nos employés collaborent et partagent l'information sur les plateformes numériques.
- Nos employés sont pleinement engagés en ce qui concerne la mise en œuvre et l'utilisation de nouvelles technologies et notre entreprise investit dans la formation pour s'assurer que les employés sont à l'aise avec les nouvelles technologies.
- Connaissez-vous les services et programmes offerts par CoeffiScience ?
 - Non
 - Oui, un peu
 - Oui, assez bien
 - Oui, très bien
- Êtes-vous satisfaits des services offerts par CoeffiScience ?
 - Non
 - Oui, un peu satisfait
 - Oui, pleinement satisfait
 - Je n'ai jamais utilisé les services de CoeffiScience
 - Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre
- Avez-vous des commentaires à formuler en lien avec la présente enquête ?

Coordonnées

Jean-Philippe Brosseau

Associé

Conseil en management

418 647-5413 | brosseau.jean-philippe@rcgt.com

SUIVEZ-NOUS



rcgt.com

© Raymond Chabot Grant Thornton & Cie S.E.N.C.R.L., 2017, 2023. Tous droits réservés.

« Grant Thornton » fait référence à la marque sous laquelle les sociétés membres de Grant Thornton fournissent des services de certification, de fiscalité et de conseil à leurs clients, et peut aussi désigner une ou plusieurs sociétés membres, selon le contexte. Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L. est une société membre de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL et les sociétés membres ne constituent pas une association mondiale. GTIL et chacune des sociétés membres sont des entités juridiques indépendantes. Les services professionnels sont offerts par les sociétés membres.