



Le futur est à nos portes

Les problématiques de main-d'œuvre aussi!

L'économie verte, les technologies propres, le cadre législatif, les tendances mondiales en matière d'environnement, mais aussi la naissance d'associations, de regroupements ou d'autres instances environnementales sont des facteurs qui auront des impacts significatifs sur la main-d'œuvre et l'emploi. Un portrait sectoriel a été publié en mars 2013 afin de mieux comprendre les problématiques et la vision générale de nos partenaires sur le présent et sur l'avenir du secteur de l'environnement. Parce qu'il s'agit d'un secteur en grande évolution, des ajustements rapides et importants doivent être faits pour que nos actions aillent de pair avec la croissance. Dorénavant, nos services et nos solutions vont devoir être plus proactifs que réactifs.

PAR DOMINIQUE DODIER

B.A., directrice générale,
EnviroCompétences
dominique.dodier@envirocompetences.org



**Enviro
Compétences**

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ET LE SECTEUR ENVIRONNEMENTAL

De plus en plus, le secteur de l'emploi devient problématique, car selon les statistiques de l'Information sur le marché du travail (IMT), il y aura plus d'emplois disponibles que de personnes pour occuper les postes vacants. D'après le portrait sectoriel publié au printemps dernier, la pénurie de main-d'œuvre sera importante dans le secteur de l'environnement. La demande ne viendra plus exclusivement du secteur vertical, mais des autres secteurs transversaux, ce qui causera une demande plus grande que l'offre. Lorsqu'un secteur vit une croissance interne ajoutée à une pénurie externe dans l'ensemble des autres secteurs d'activités économiques, les enjeux sont doubles et considérables.

Le marché de l'emploi est exprimé selon trois données : le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Le taux d'activité au sein de la filière environnementale se distingue de façon remarquable dans tous les sous-secteurs, il se situe maintenant autour de 90 % ou 96 % en

2006 alors qu'au Québec, le taux d'activité n'est que de 65 %. Le taux d'emploi est également très bon, entre 84 % et 93 % dans tous les sous-secteurs, alors qu'au Québec, il n'est que de 60 %. Il s'ensuit que la filière environnementale connaît un faible taux de chômage.

POSER UN DIAGNOSTIC EFFICACE

EnviroCompétences a rencontré en 2012 de nombreuses entreprises, lors d'entrevue individuelle ou en groupe de discussion. Cela a permis d'établir le dernier diagnostic industriel et de main-d'œuvre (2013) et de faire ressortir les principales difficultés rencontrées en matière de gestion des ressources humaines (GRH). Nous pouvons donc citer d'ores et déjà :

- le manque d'attraction pour le secteur de l'environnement, un secteur encore méconnu, qui, pour plusieurs, est synonyme de poubelle et de recyclage seulement;
- la rareté de la main-d'œuvre qualifiée en région et le non-engouement pour les régions;
- la conservation de la main-d'œuvre qualifiée;
- le manque de candidats qualifiés;
- les différences de valeurs entre la génération Y et les générations plus âgées;
- la rapidité des changements légaux, réglementaires et technologiques;
- le transfert des connaissances.

Le recrutement du personnel (60,4 %), le manque de candidats avec expérience (58,4 %) et le manque de candidats qualifiés (56,5 %) constituent les trois difficultés en matière de gestion des ressources humaines jugées assez ou très importantes par les entreprises sondées.

D'autres données tout aussi intéressantes sont ressorties du diagnostic. En effet, pour saisir la globalité du problème, il fallait aussi saisir les faiblesses et contraintes des entreprises en matière de ressources humaines. Ainsi, les entreprises interrogées ont, de façon générale, de la difficulté à évaluer leurs besoins futurs (au cours des cinq prochaines années) en ce qui concerne la main-d'œuvre pour les professions

liées au secteur de l'environnement. De plus, au niveau de la gestion des ressources humaines, le programme ou la politique de gestion de la diversité culturelle constitue la politique la moins utilisée (24,7 %). Enfin, il est important de noter que moins de 50 % des entreprises sondées ont recours aux trois grandes pratiques de GRH suivantes :

- politique de développement durable;
- programme visant le transfert de connaissances;
- comité de travail interne sur l'organisation du travail.

Il y a du travail à faire afin que les entreprises soient performantes au niveau de la gestion des ressources humaines. Dans les organisations, la gestion des ressources humaines est souvent considérée comme moins importante que d'autres. Détrompez-vous, les impacts de la pénurie de main-d'œuvre sont multiples. À la fois un frein à la croissance, à la profitabilité et à la compétitivité, le manque de main-d'œuvre signifie aussi une diminution de la qualité du service, des refus de contrats et une surcharge de travail pour les employés en fonction. De plus, le manque de personnel qualifié peut entraîner une diminution de la qualité du service et affecter la réputation de l'organisation alors associée à du travail moins soigné. Enfin, la diminution du personnel entraînant une surcharge de travail peut aussi entraîner une augmentation des accidents du travail.

LES FACTEURS ÉMERGENTS INCONTOURNABLES

L'évolution constante de la réglementation

Le cadre réglementaire de l'industrie de l'environnement est très important. Il évolue rapidement et les entreprises du secteur se doivent d'être constamment à l'affût des changements au niveau de la réglementation.

L'évolution du marché

Plusieurs grandes tendances sont observées sur le plan de l'évolution des marchés et des produits au sein de la filière environnementale. Ces tendances vont permettre à de nouvelles entreprises de voir le jour et de créer de nouveaux emplois dans les domaines suivants : les technologies propres, les énergies renouvelables

Le recrutement du personnel (60,4 %), le manque de candidats avec expérience (58,4 %) et le manque de candidats qualifiés (56,5 %) constituent les trois difficultés en matière de gestion des ressources humaines jugées assez ou très importantes par les entreprises sondées.

(éolien, biomasse et géothermie), l'efficacité énergétique et le développement durable.

Les changements technologiques

Dans le domaine technologique, de nombreux changements peuvent affecter une entreprise du secteur de l'environnement et son évolution. Les principaux changements se retrouvent au niveau de la production et de la fabrication (par exemple par l'introduction de nouveaux procédés ou de nouvelles machines), mais aussi en gestion (par exemple le changement dans les processus informatiques de gestion) et approvisionnement. La tendance est forte et incontournable. Les entreprises du secteur de l'environnement se doivent de prendre le virage afin de rester compétitives.

Cet article présente quelques statistiques importantes à considérer ainsi que de nombreux défis. Devant autant de défis, les entreprises, les employés et les institutions d'enseignement devront travailler ensemble afin de développer des solutions communes et adéquates. L'industrie de l'environnement et plusieurs secteurs d'activités économiques vivront ces grandes problématiques. EnviroCompétences se propose comme partenaire pour répondre à ces enjeux et désire ardemment travailler de concert avec tous les acteurs afin de relever tous ces défis qui nous guettent. Pour de plus amples informations et statistiques, visitez notre site Internet à l'adresse suivante : www.envirocompetences.org ■