




QUARIERA

LE RENDEZ-VOUS DES
PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS EN EMPLOI

16 février 2023



**L'Étude prospective de la main-d'œuvre et
des emplois liés à la transition verte et
aux changements climatiques**

Agenda

- Présentation EnviroCompétences
- Méthodologie
- Présentation des caractéristiques du secteur
- Besoins et enjeux du secteur
- Présentation de la démarche rapport exploratoire et VERT
DEMAIN (13 octobre)



Qui sommes-nous?

ENVIROCOMPÉTENCES

Développer et former la main-d'œuvre au service de l'environnement et du développement durable.

- OBNL
- Apolitique
- Experts en main-d'œuvre
- Neutralité et objectivité
- Soutien aux organisations et associations du secteur



Nos produits et services



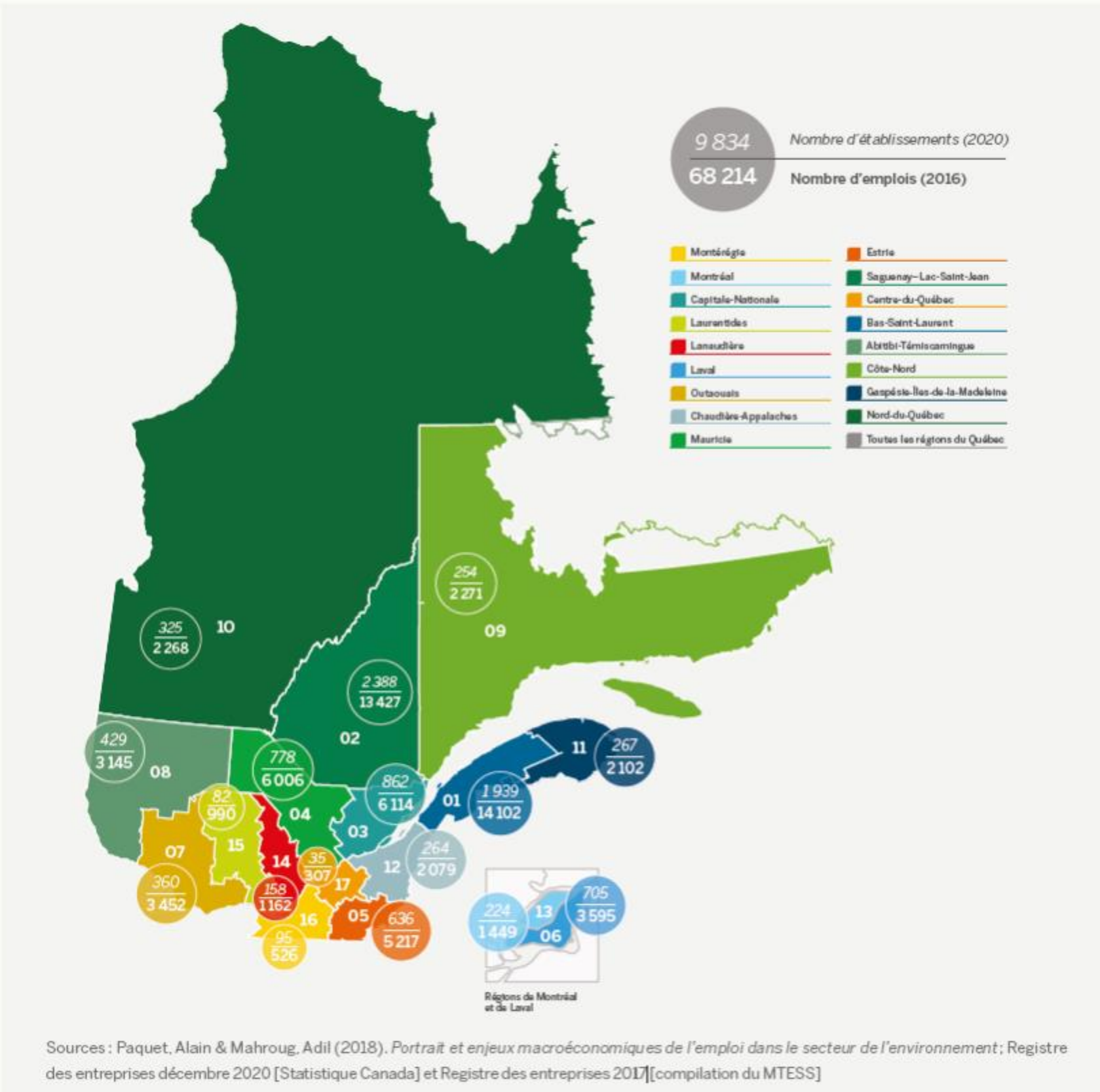
- FORMATIONS (en ligne ou en présentiel)
 - Techniques
 - Ressources humaines
- Guides de référence, techniques et spécialisés
- Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)
- EnviroEmplois



Caractéristiques du secteur

Un secteur en forte croissance

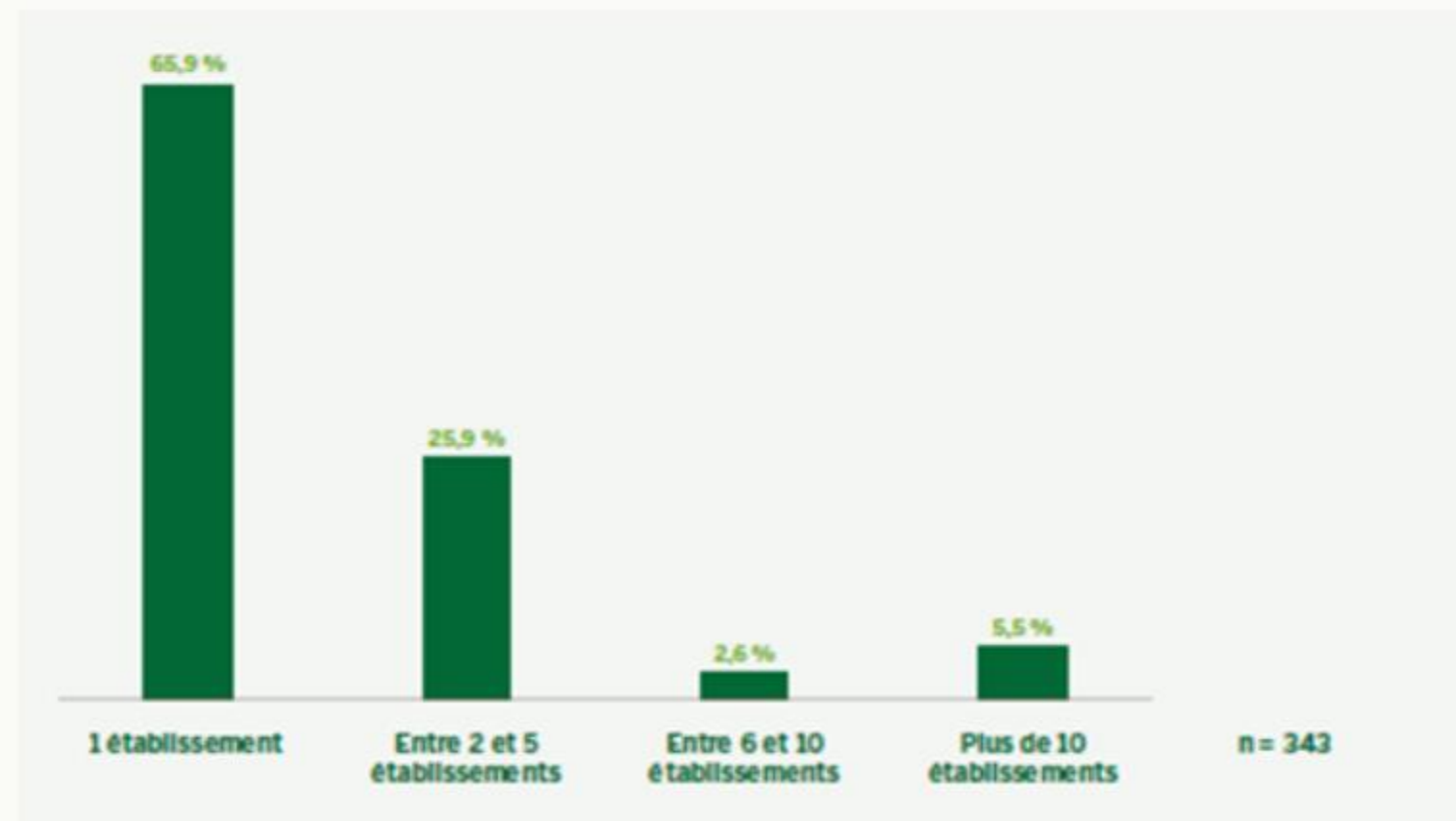
- Au cours des 3 dernières années, le nombre d'établissements a augmenté de 10 % au Québec, passant de 8 966 à 9 834.
- Croissance du nombre d'emplois de 8,5 % entre 2011 et 2016, comparativement à 1,8 % pour l'ensemble des autres secteurs.



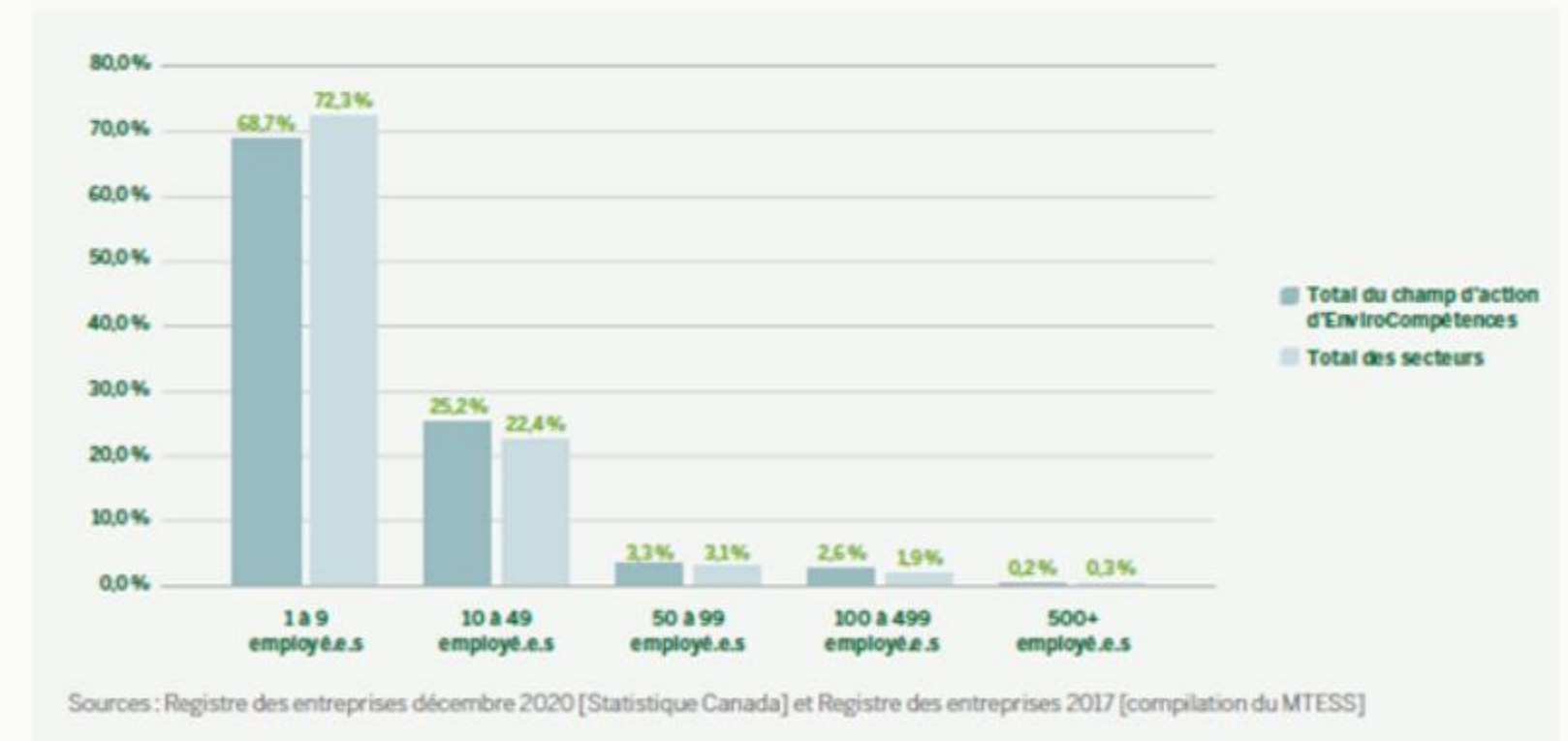
**ÉTABLISSEMENTS (2020) ET EMPLOIS (2016) ENVIRONNEMENTAUX
 PAR RÉGION ADMINISTRATIVE
 DU QUÉBEC**

Portrait des entreprises en environnement

Répartition des entreprises selon leur nombre d'établissements

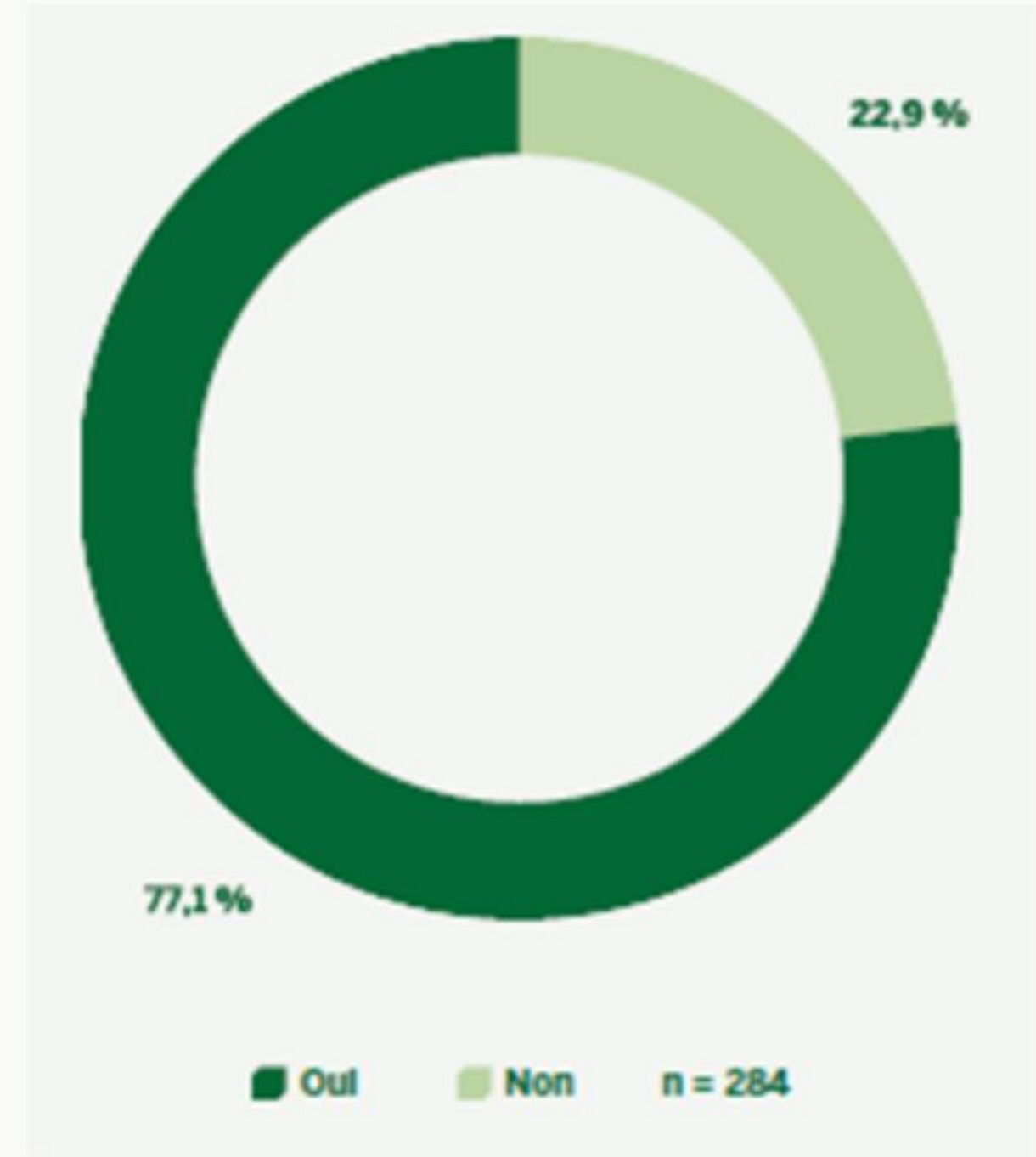


Répartition des établissements par tranche d'effectifs



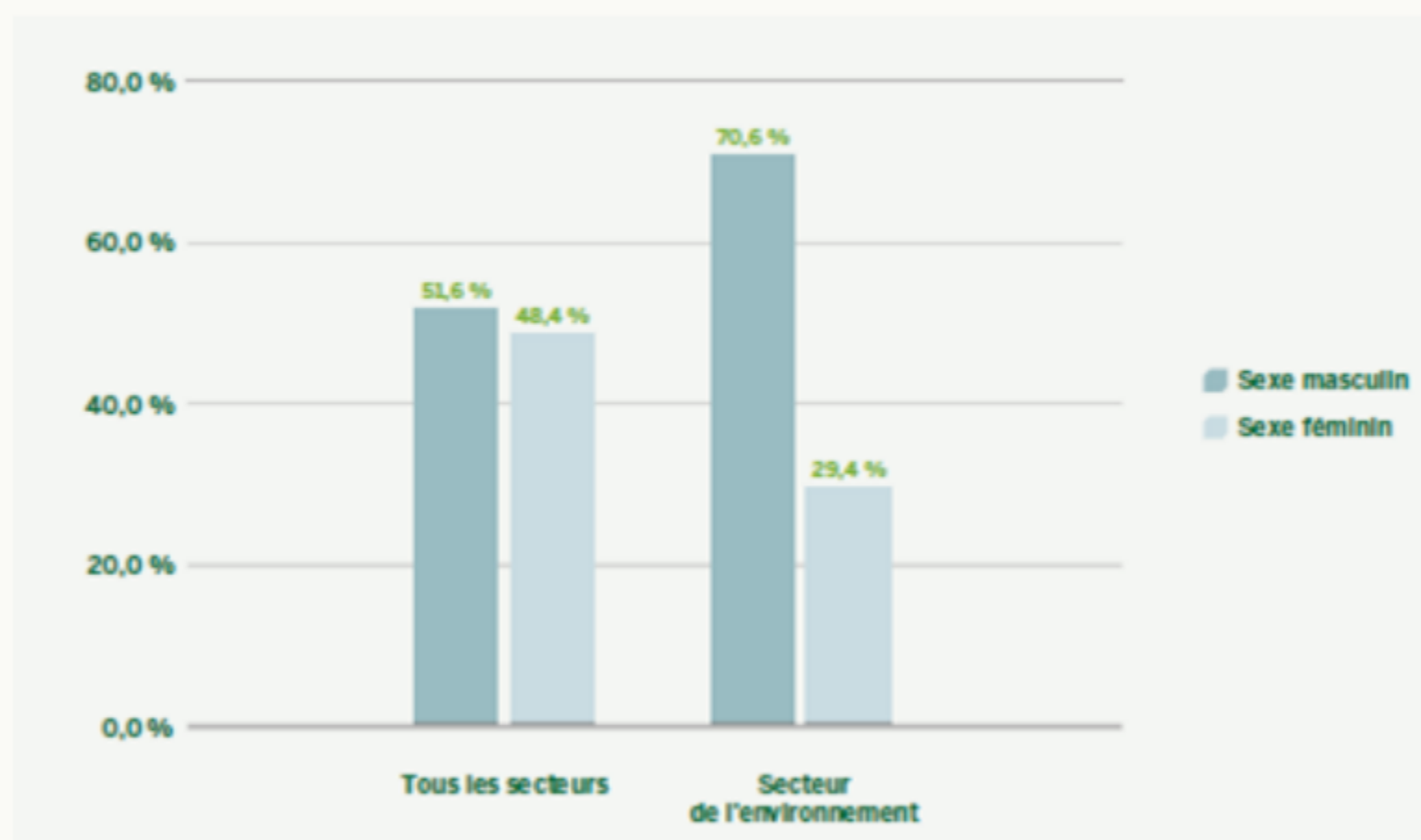
Portrait des entreprises en environnement

Proportion d'entreprises employant ou non de la main-d'œuvre considérée essentielle dans le contexte de la pandémie de la COVID-19.

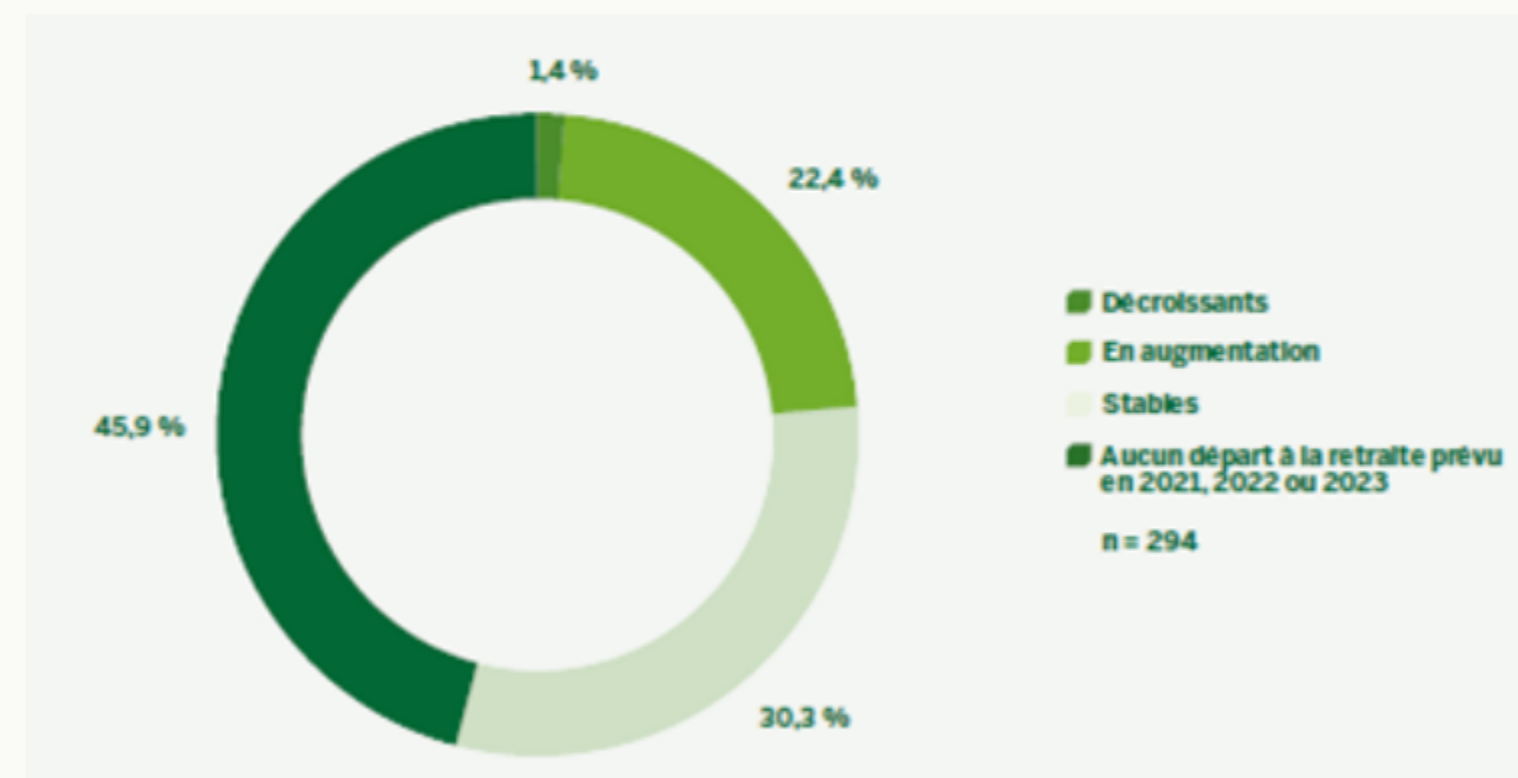


Profil de la main-d'œuvre

Répartition des emplois selon le sexe



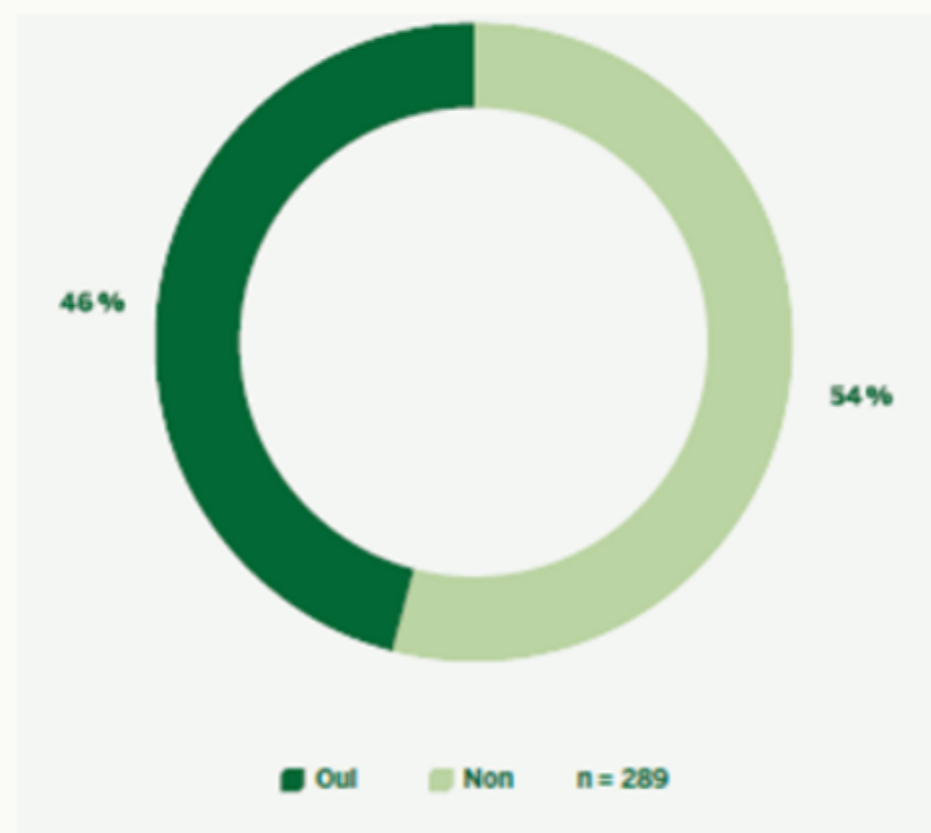
Départs à la retraite prévus par les entreprises d'ici 2023



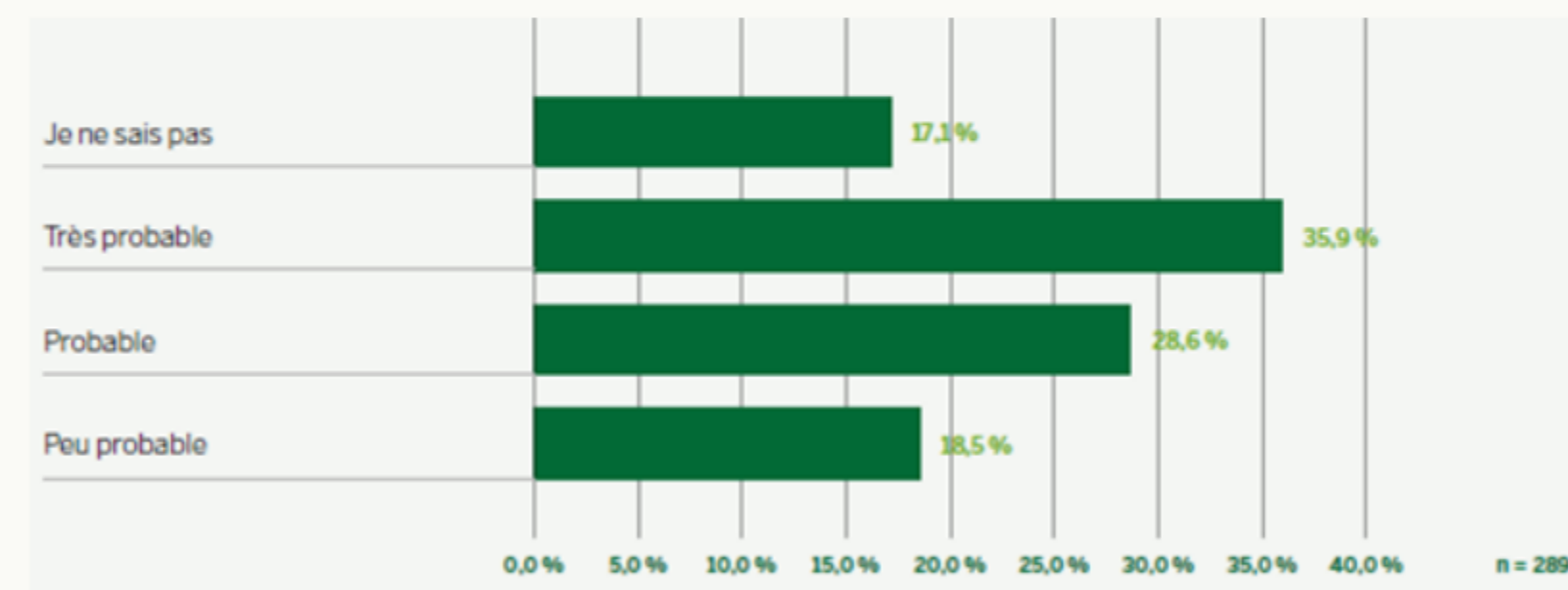
Près de 21% des travailleurs et travailleuses environnementaux avaient entre 55 et 64 ans en 2016, comparativement à près de 14% en 2006, une hausse significative de 7 points de pourcentage. Cela correspond à un vieillissement plus rapide que dans l'ensemble de l'économie.

Profil de la main-d'œuvre

Proportion d'entreprises employant ou non de la main-d'œuvre issue de l'immigration



Prévision d'embauche de main-d'œuvre issue de l'immigration d'ici 2023

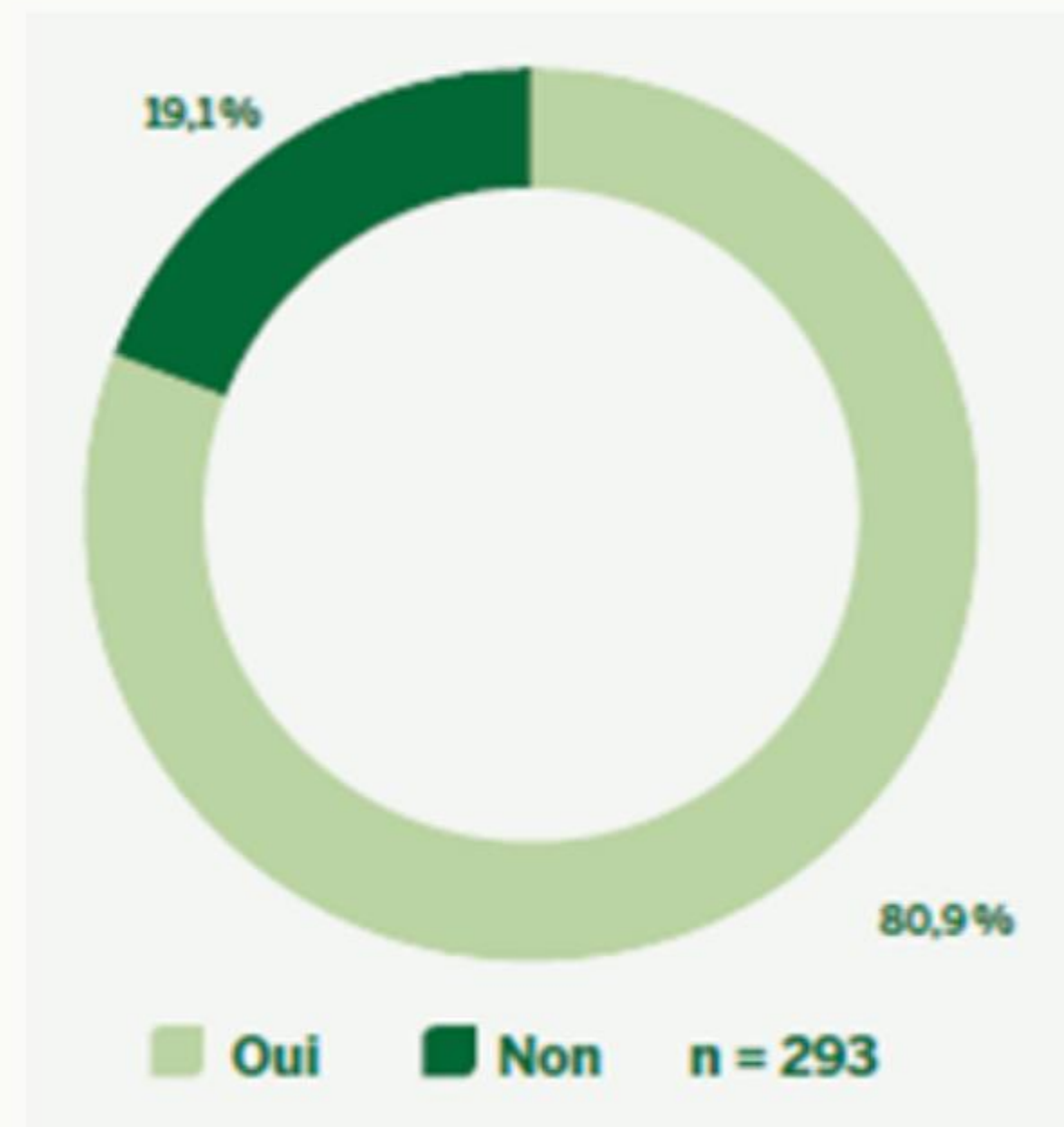




Besoins et enjeux

Un secteur en demande

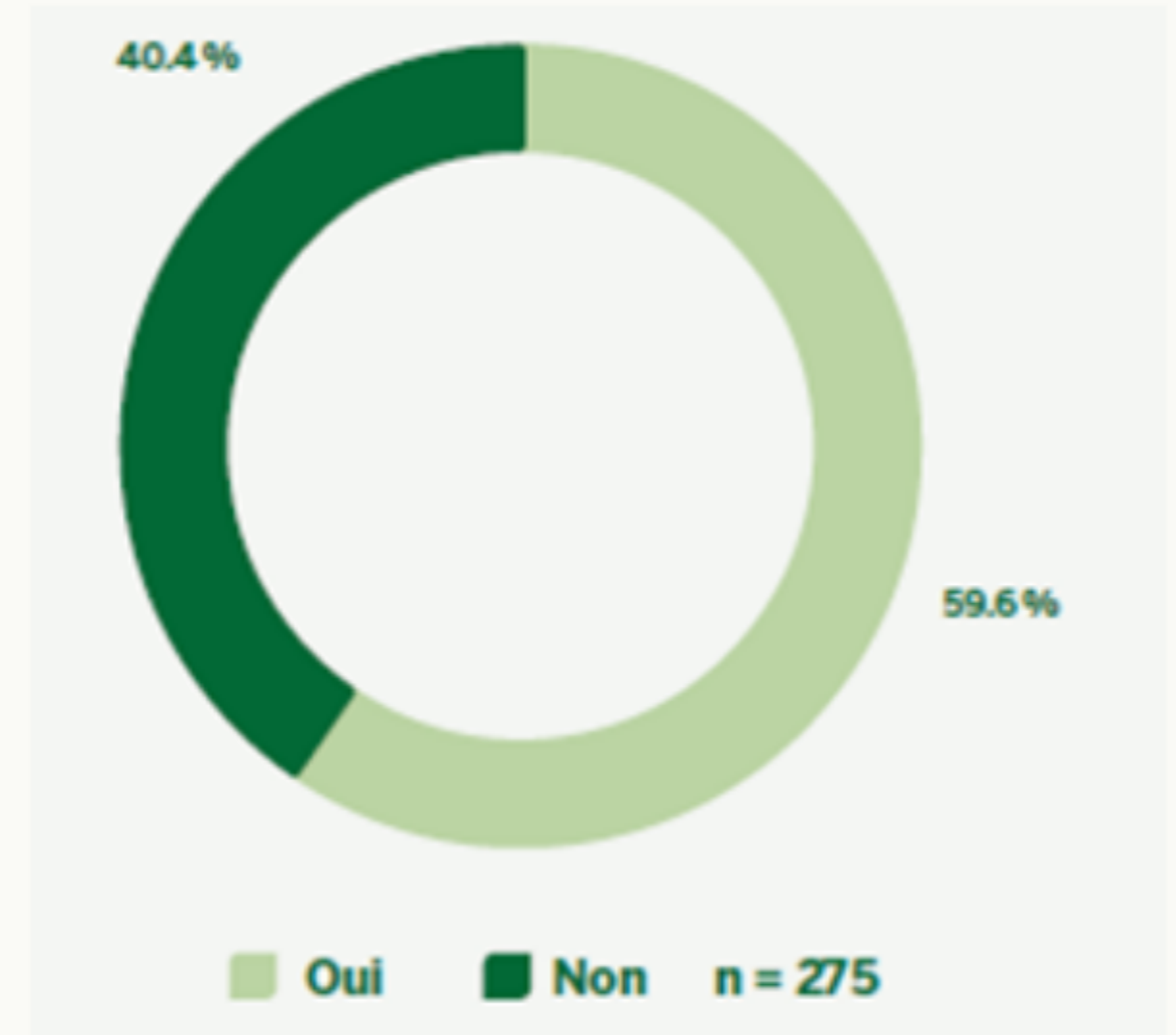
- Croissance de l'entreprise (augmentation des activités)
- Roulement de main-d'œuvre
- Adaptation de l'entreprise à de nouvelles réalités de son domaine
- Remplacement de départs à la retraite
- Réembauche de travailleurs mis à pied dans le contexte de la pandémie de COVID-19



Proportion des entreprises ayant ou non l'intention d'embaucher de la main-d'œuvre à court et moyen terme

Pénurie de main-d'œuvre

- Raisons des difficultés de recrutement et rétention
 - Manque de candidats d'expérience
 - Concurrence sur le marché
 - Valorisation insuffisante
- Dans le sous-secteur de l'eau uniquement, on estime que 1 959 opérateurs seraient à remplacer d'ici 2024, alors que les établissements d'enseignement n'en forment qu'une centaine par année.



Proportion d'entreprises ayant ou non des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années

Pistes de solution

Gestion et recrutement de la main-d'œuvre

- Simplifier les procédures de recrutement international
- Faire connaître et bonifier les programmes gouvernementaux en soutien à la modernisation des entreprises, notamment pour l'automatisation des processus
- Favoriser la reconnaissance interprovinciale et internationale de l'expérience et des diplômes
- Développer des campagnes de promotion des métiers et professions

Adéquation formation-emploi

- Nécessité de créer de nouveaux programmes de formation et adopter de meilleurs systèmes de reconnaissance d'acquis
- Promotion des programmes demeure une priorité



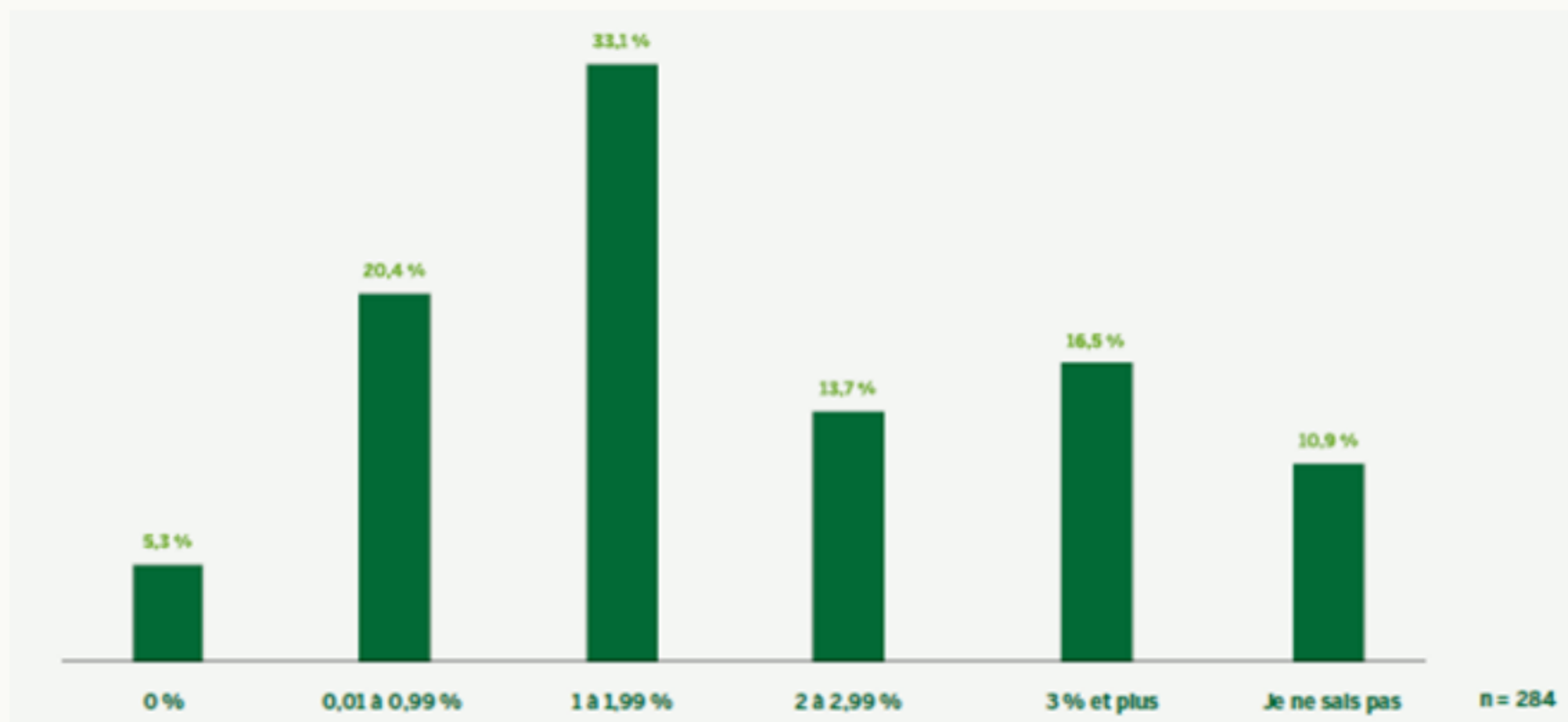
Pistes de solution

Formation initiale

- Consulter les représentants des différents sous-secteurs de l'environnement sur les modifications à apporter aux formations actuelles ou sur la création de nouvelles formations
- Ajuster les programmes postsecondaires existants pour y introduire des notions appliquées au contexte de l'environnement
- Ajouter des stages en entreprise pour faire connaître le secteur de l'environnement

Formation en entreprise

Proportion de la masse salariale dédiée à la formation en entreprise



Formation en entreprise

Obstacles à l'offre de formation en entreprise

| OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION EN ENTREPRISE | % DES ENTREPRISES RÉPONDANTES |
|--|-------------------------------|
| Manque de temps à consacrer à la formation | 50 % |
| Coût de la formation | 34 % |
| Taux de roulement élevé du personnel | 31 % |
| Disponibilité des formations ou des formateurs/formatrices | 17 % |
| Manque d'intérêt de la part des employé.e.s | 16 % |
| Manque d'offre de formations | 9 % |
| Manque d'équipements nécessaires (tablettes, téléphones mobiles, ordinateurs, etc.) | 4 % |
| Aucun obstacle | 25 % |
| Autres (veuillez préciser) ⁶² | 4 % |

Les entreprises pouvaient indiquer plus d'un obstacle.* **n = 281

Pistes de solution


Formation continue en entreprise

- Augmenter l'offre de soutiens financiers à la formation continue en entreprise
- Entreprendre une démarche avec les acteurs du secteur pour réviser les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) actuellement offerts et en créer de nouveaux
- Développer, en collaboration avec les différentes associations sectorielles en environnement, davantage de formations spécifiques en fonction des besoins des acteurs du milieu et promouvoir celles qui existent

5 défis RH

- Rétention et recrutement de la main-d'œuvre
- Gestion de la croissance de l'entreprise
- Développement de nouveaux outils de gestion des ressources humaines
- Gestion de la formation pour les employés
- Gestion des changements technologiques





Rapport exploratoire
sur la transition verte
de la main-d'œuvre



Mise en contexte

Origines et objectif de la démarche

- Initiative d'EnviroCompétences
- Comité d'experts composé de **24 membres** issus de milieux variés.
- **OBJECTIF : poser les bases d'une réflexion sur les effets de la transition verte sur la main-d'œuvre :**
 - Création, perte ou transformation d'emplois;
 - Compétences et connaissances à développer;
 - Mesures et formations à élaborer ou renforcer.



Mise en contexte

La structure du rapport exploratoire

1. **L'essor de la main-d'œuvre** liée à la transition verte
2. Les **pratiques et stratégies internationales inspirantes**
3. **L'état des lieux** au Québec
4. **Pistes d'action** pour atteindre notre plein potentiel au Québec

Les concepts clés

Qu'est-ce que la transition verte?

Économie verte : vise « une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources ».

Définition du Programme des Nations unies pour l'environnement

Transition verte : processus transversal qui mène à l'économie verte.

- Transformation des modes de production et de consommation des différents secteurs de l'économie.

Définir les emplois verts et verdissants

Mais aucune définition n'est officiellement reconnue par tous les ministères, organismes et partenaires de la société civile...

Selon le comité de travail EnviroCompétences sur la définition des emplois verts 2014 :

Emplois verts : passent 50 % et plus de leur temps de travail dans des activités associées à la protection de l'environnement, à la préservation des ressources ou à la durabilité environnementale.

Emplois verdissants : intègrent de plus en plus d'activités vertes, jusqu'à ce qu'elles représentent au moins 50 % de leur temps.



La transition verte de la main-d'œuvre : Les tendances lourdes

Principaux moteurs de la transition verte :

- Lutte et adaptation aux changements climatiques
- Économie circulaire
- Protection de la biodiversité

Tendances complémentaires sur le marché du travail :

- Évolution des cadres normatifs
- Transformation des pratiques d'affaires et émergence de nouveaux créneaux
- Progression des avancées technologiques



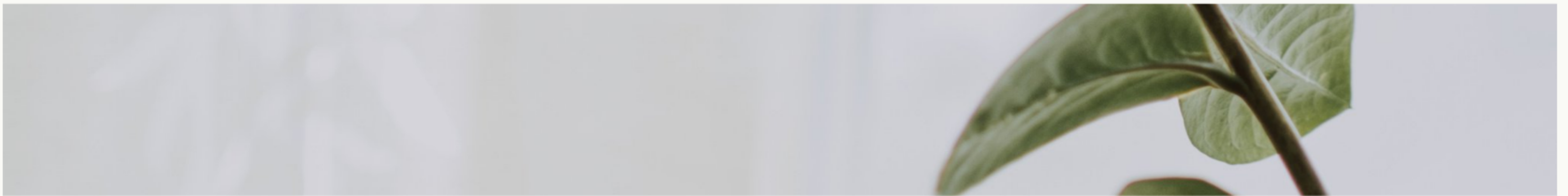
La transition verte : une transformation transversale du marché du travail

Enquête intersectorielle d'EnviroCompétences (2013) :

40 % des entreprises d'autres secteurs que celui de l'environnement ont embauché des ressources ayant des compétences environnementales dans les 12 mois précédant la réalisation du sondage.

Groupe de travail sur l'économie verte et l'économie sociale (2018) :

Plus de 700 000 travailleurs et travailleuses potentiellement touchés par la transition énergétique dans les secteurs des transports, du bâtiment et de l'énergie.



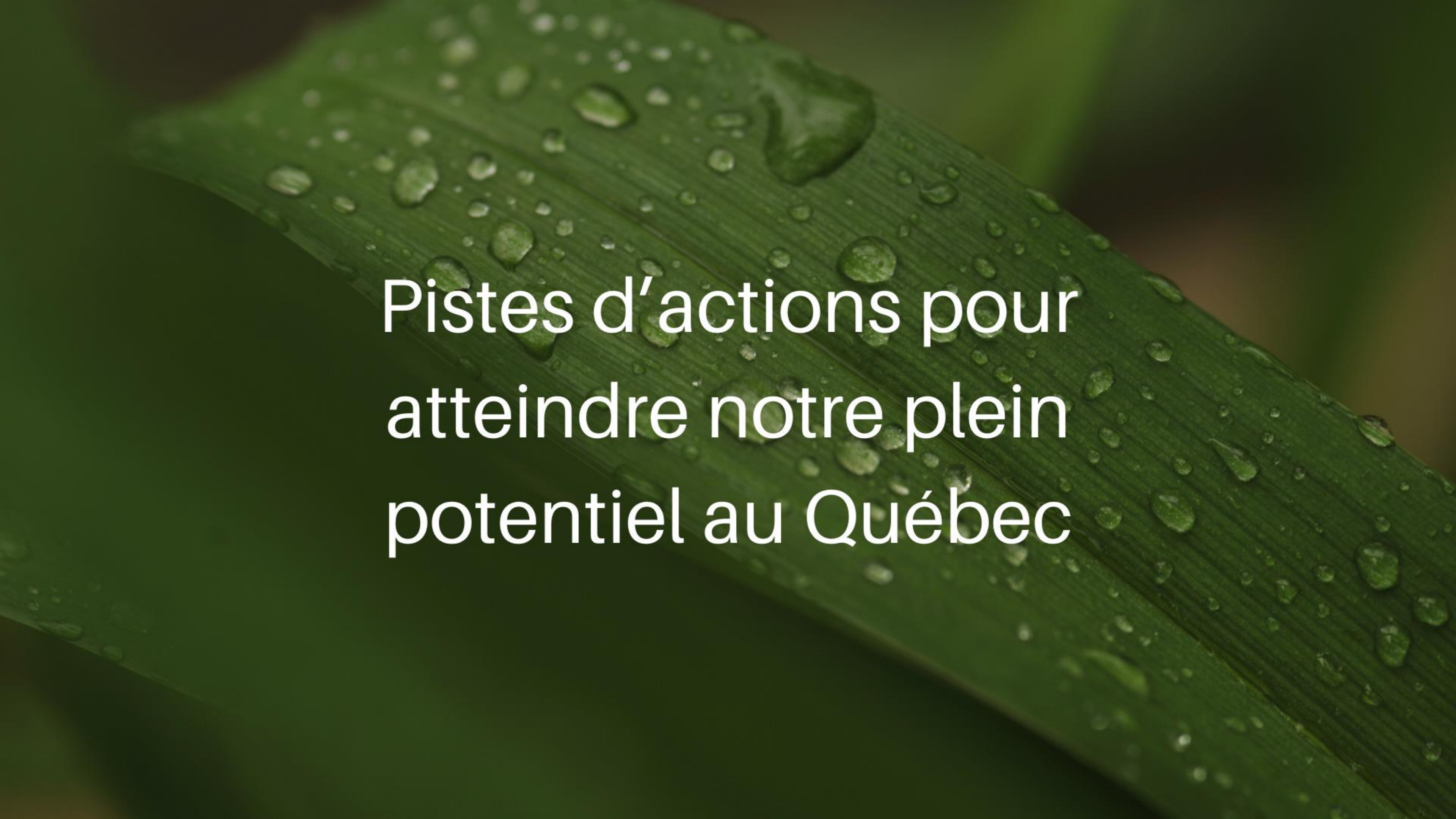
Une adéquation formation-emploi à renforcer

Offre de formation professionnelle insuffisante

Peu d'inscriptions dans certains programmes de formation

Mise à niveau nécessaire de certains programmes de formation

Nécessité de développer chez les travailleurs et travailleuses hors du secteur « conventionnel » de l'environnement des compétences et connaissances vertes



Pistes d'actions pour
atteindre notre plein
potentiel au Québec

A photograph of a potted plant with large, fan-shaped green leaves, placed on a wooden table with a black metal frame. The background is a plain, light-colored wall.

Anticipation des besoins de main-d'œuvre liés à la transition verte et engagement des parties prenantes

- Se doter d'une définition consensuelle des emplois verts et verdissants.
- Convenir d'un référentiel commun qui permet aux secteurs, entreprises et individus de diagnostiquer leurs besoins en compétences et connaissances vertes.
- Activer la concertation et la coordination entre les différents acteurs concernés par l'émergence de l'économie verte ainsi que des emplois verts et verdissants afin de favoriser le transfert, la mise en commun et l'analyse de données pour veiller à une transition juste.
- Favoriser l'établissement d'un lien clair et systématique entre les politiques environnementales et les politiques de main-d'œuvre.



Formation initiale (diplômante)

- Considérer l'intégration des nouvelles compétences de la transition verte dans tout le cursus scolaire.
- Favoriser davantage le développement des compétences génériques (« soft skills ») dans les programmes de formation actuels.

Formation continue

(en entreprise, en autoformation, etc.)

- Promouvoir auprès de la main-d'œuvre les programmes de financement permettant une mise à niveau des compétences, les adapter (format, durée, montant octroyé, etc.) aux différentes réalités des travailleurs et travailleuses lorsque nécessaire, et évaluer la possibilité d'en créer de nouveaux.
- Offrir aux entreprises des outils simples et accessibles qui leur permettront de favoriser la transition verte de leur main-d'œuvre, comme des ateliers, des formations en ligne, des guides et des outils d'autodiagnostic des compétences.



Financement dédié à la transition verte de la main-d'œuvre

- Favoriser la mobilisation des sources de capitaux publics, privés et philanthropiques permettant de financer la transition verte de la main-d'œuvre.
- Évaluer les potentielles bonifications fiscales qui pourraient être accordées aux entreprises qui offrent des mises à niveau professionnelles à leur personnel pour adapter leurs compétences et connaissances à la transition verte.



A close-up photograph of a green leaf with numerous water droplets on its surface. The leaf is the central focus, showing its veins and the texture of the water droplets. The background is a soft, out-of-focus green.

Des questions?