

Tableau synthèse de la planification stratégique

EnviroCompétences

2022-2025

EnviroCompétences est un comité sectoriel de main-d'œuvre, soit une organisation à but non lucratif (OBNL) chargée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) d'identifier et d'animer la vision d'avenir du marché du travail, en concertation avec des employeurs, des syndicats et des associations professionnelles.!

EnviroCompétences a 4 mandats interreliés:

- Voir à la formation continue et à la qualification professionnelle ;
- Enrichir la connaissance du marché du travail ;
- Soutenir et encourager les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines ;
- Promouvoir l'industrie, les métiers et les professions.



Éléments externes à considérer

- Pandémie et relance « verte » ;
- Stratégies nationales sur les changements climatiques et la protection de la biodiversité ;
- Au Québec, le Plan pour une économie verte 2030 (PÉV 2030) ;
- Réforme de la Loi sur la qualité de l'environnement (2018) ;
- Réforme de la gestion des matières résiduelles et de la collecte sélective (consigne élargie) ;
- Sensibilisation accrue pour la protection des sols et la préservation des milieux naturels ;
- Politique de mobilité durable 2030 ; la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020 (actuellement en révision); le Plan d'action pour la croissance et les technologies propres 2018-2023; le Plan directeur en transition, innovation et efficacité énergétiques du Québec 2018-2023 ;
- Un secteur en forte croissance... Hausse du nombre d'établissements en environnement de 10% entre 2017 et 2020.

Enjeux:

le marché du travail, la main-d'œuvre, axes de travail, chantiers

- Croissance du nombre d'emplois environnementaux de 8,5% entre 2011 et 2016 (contre 1,8% pour l'ensemble des secteurs au cours de la même période) ;
- Plusieurs filières liées à l'économie verte sont en pleine expansion: mobilité durable, énergies renouvelables, technologies propres, construction écoresponsable et efficacité énergétique, protection et restauration des espaces naturels, agriculture durable, finance verte et adaptation aux changements climatiques. Le déploiement de l'économie circulaire notamment générera aussi de nouvelles occasions d'affaires ;
- Difficultés de recrutement : taux élevé de roulement de la main-d'œuvre, non-remplacement des départs à la retraite, pratiques agressives de l'industrie du recrutement ;
- Vieillesse de la main-d'œuvre actuelle : la part des jeunes dans le secteur de l'environnement est plus petite que dans l'économie en général ;
- Croissance du rythme d'adoption des technologies comme l'intelligence artificielle et la robotique qui devrait accélérer l'automatisation de plusieurs tâches ;
- Mutation du marché du travail et « verdissement » de nombreux métiers ;
- Pénurie de main-d'œuvre en environnement: une barrière à la croissance des entreprises est un frein puissant à l'offre de services environnementaux et qui pourrait entraîner de graves répercussions sur la santé publique (ex. des conséquences pour le traitement de l'eau). La majorité des entreprises ont éprouvé des difficultés de recrutement dans les 3 dernières années (manque de main-d'œuvre expérimentée, concurrence sur le marché, rétention de main-d'œuvre, etc.). Le nombre de diplômés collégiaux dans le secteur de l'environnement, main-d'œuvre très en demande, a légèrement baissé dans les dernières années.

Tableau synthèse de la planification stratégique

EnviroCompétences

2022-2025

ENRICHISSEMENT DE LA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ENVIRONNEMENT	ACTIONS, ACTIVITÉS, SOLUTIONS ET PROJETS	2022-2023	2023-2024	2024-2025	
Développer une capacité d'anticipation des besoins du marché du travail afin de mieux orienter les analyses du secteur ou des sous-secteurs	Faire de la veille des tendances, du marché de l'emploi, des RH et informationnelle	✓	✓	✓	
	Sonder régulièrement les entreprises sur des sujets variés (sondage éclair)	✓	✓	✓	
Connaître les besoins et enjeux du marché du travail pour anticiper et agir sur les besoins des employeurs et travailleurs	Enquête sur les besoins de formations diplômantes et continuent avec le MELS et la DDCIS	✓			
	Étude prospective sur les impacts de la transition verte sur la main-d'œuvre (phase 2)	✓			
	Étude de besoin de formations des centres de tri		✓		
	Étude du secteur de l'air et de l'efficacité énergétique		✓		
	Étude de besoin de formations des services-conseils aux laboratoires		✓		
	Étude de rémunération dans le secteur de l'environnement		✓		
	Étude de besoin de formations en lien avec l'économie circulaire	✓			
	Participation à l'étude de RECYC-Québec sur la circularité de l'économie québécoise et documenter les emplois liés à l'économie circulaire (impacts)			✓	✓
	Création d'un Référentiel des compétences sur la transition verte de l'IMT	✓	✓		
Étude-portrait des femmes en environnement	✓	✓			

Tableau synthèse de la planification stratégique EnviroCompétences

2022-2025

PROMOUVOIR L'INDUSTRIE, LES MÉTIERS ET LES PROFESSIONS	ACTIONS, ACTIVITÉS, SOLUTIONS ET PROJETS	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Promouvoir les métiers et carrières en environnement	Poursuivre la promotion de Sciences en jeu pour L'Île de Rana dans les écoles	✓	✓	✓
	Promouvoir les métiers en environnement (5 nouveaux métiers, autres que ceux de la phase 1) avec les bornes interactives pour les 14-25 ans (phase 2)	✓	✓	✓
	Organiser des stages d'un jour pour jumeler jeunes et personnes à la recherche d'emplois (PAMT) et les entreprises	✓	✓	✓
	Accélérer le déploiement de la trousse à outils sur les métiers de l'environnement pour les conseillers d'orientation	✓	✓	
	Accélérer le déploiement de sessions d'informations sur les métiers de l'environnement pour les conseillers d'information scolaire et les conseillers en employabilité	✓	✓	✓
	Organiser des événements virtuels pour les jeunes et autres clientèles	✓	✓	✓
	Perpétuer et bonifier les fiches métiers et professions	✓	✓	✓
	Mise à jour des répertoires de formation	✓	✓	✓

VOIR À LA FORMATION CONTINUE ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	ACTIONS, ACTIVITÉS, SOLUTIONS ET PROJETS	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Objectifs opérationnels	Changement de technologie pour les téléphones	✓		
	Développer et renforcer la polyvalence des membres de l'équipe	✓		
	Construction d'échelles de rémunération et révision de la politique	✓		
	Implantation - changement logiciel de gestion de projets		✓	
	Migration du serveur physique vers serveur icloud	✓	✓	
	Mise à jour du guide de gestion	✓		
	Mise à jour du manuel des employés	✓	✓	✓
	Team building annuel		✓	✓
	Refonte site Internet d'EnviroCompétences		✓	✓
	Tableaux de bord opérationnels (indicateurs de performance)	✓	✓	✓

Tableau synthèse de la planification stratégique EnviroCompétences

2022-2025

VOIR À LA FORMATION CONTINUE ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	ACTIONS, ACTIVITÉS, SOLUTIONS ET PROJETS	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Développement de compétences, de formations techniques et générales <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selon les priorités de la CPMT ▪ Selon l'état du marché du travail ▪ Selon les enjeux des sous-secteurs ▪ Selon les tendances réglementaires 	Poursuivre les activités de formation et développer de nouveaux contenus	✓	✓	✓
	Accroître l'offre de services en formation en gestion des RH, surtout pour les plus petites entreprises	✓	✓	✓
	Augmenter le nombre de formations offertes en mode virtuel	✓	✓	✓
	Valoriser le Learning Management System (LMS)	✓	✓	✓
	Mettre à jour et développer de nouveaux modules spécialisés en gestion des RH (politique salariale, structure de rémunération, télétravail, formation RH et développement durable)	✓	✓	✓
	Catalogue de formations en phase avec les besoins du marché	✓	✓	✓
	Développer des formations, séminaires avec nos partenaires	✓	✓	✓

Facteurs de succès dans la mise en œuvre de la planification stratégique et des projets



- Accès financier
- Excellent service client
- Proximité avec les clients
- Proactivité et soutien de l'équipe d'EnviroCompétences
- Accessibilité aux outils et aux personnes
- Approche de co-construction et de co-développement
- Participation et implication actives de l'industrie
- Offres et besoins alignés
- Consultations régulières pour connaître les besoins
- Services adaptés aux besoins
- Excellentes formations arrimées aux besoins
- Réseaux de contacts développés et développement de partenariats

Tableau synthèse de la planification stratégique EnviroCompétences

2022-2025

SOUTENIR ET ENCOURAGER LES BONNES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	ACTIONS, ACTIVITÉS, SOLUTIONS ET PROJETS	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Outils RH	Guide assainissement systèmes de ventilation	✓		
	Guide de gestion efficace des bâtiments	✓		
	2 ^e enquête de rémunération du secteur de l'environnement et du développement durable		✓	
	Mise à jour de la fiche : Coûts d'intégration et de formation, roulement de personnel	✓		
	Créer de nouveaux guides selon les besoins	✓	✓	✓
Formations RH	Développer et diffuser des formations en RH	✓	✓	✓
Visibilité, notoriété et présence d'EnviroCompétences	Tournée des CSMO	✓	✓	✓
	Visites d'entreprises	✓	✓	✓
	Rencontres avec les directions régionales d'Emploi-Québec	✓	✓	✓
	Développer la marque d'EnviroEmplois	✓	✓	✓
	Développer les réseaux sociaux et la présence d'EnviroCompétences	✓	✓	✓
	Visites industrielles (programme de promotion PAMT et RCMO)	✓	✓	✓
	Tournée(s) de la DG	✓	✓	✓
	AGA publique	✓	✓	✓
	Développer des activités de réseautage, des partenariats de diffusion conjoints	✓	✓	✓
	Participer à différents comités de travail externes ou conseils d'administration	✓	✓	✓
	Organiser ou participer à différentes activités de réseautage	✓	✓	✓