



Édition 2016-2017

Sommaire exécutif

Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière
environnementale



Sommaire exécutif du Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale édition 2016-2017

Éditeur :

Dominique Dodier, directrice générale, EnviroCompétences

Coordination du projet :

Stéphanie Trudelle, directrice de projets, EnviroCompétences

Élaboration et réalisation-Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement :

Alain Paquet Ph.D., professeur titulaire de sciences économiques de l'École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQÀM)

Adil Marhoug M.Sc., candidat au doctorat en sciences économiques à l'École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (UQÀM)

Élaboration et réalisation- Résultats et analyse de l'enquête des organisations œuvrant dans les secteurs de la filière environnementale et dans les secteurs des services de conciergerie :

Chantal Leblanc, Associée et chercheure, SYNTHÈSE PLUS RL & CL

Raymond Langevin, Associé et chercheur, SYNTHÈSE PLUS RL & CL

Cette publication a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

L'industrie de l'environnement : un segment influent de l'économie

EnviroCompétences est très heureux de dévoiler la troisième édition du *Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de l'environnement (2016-2020)*. Ce diagnostic sectoriel se veut un portrait de la réalité de l'industrie et apporte une vision prospective de son évolution.

La mise en œuvre de nouvelles stratégies ou politiques par les différents paliers de gouvernement constitue un défi de taille en termes de développement, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre dans le domaine de l'environnement. La formation générale, professionnelle et technique constitue, dans cette optique, une composante stratégique du développement économique du Québec.

La mise en action de ces stratégies et politiques augmentera la demande de services et de produits environnementaux et, par le fait même, le nombre de travailleurs qui y œuvrent. Les compétences recherchées seront de plus en plus diversifiées et nombreuses afin de répondre aux exigences environnementales et technologiques. Toutes les entreprises du Québec seront invitées à emboîter le pas vers un management axé sur les principes du développement durable créant une vision transversale de l'économie verte.

Les enjeux liés au développement durable et à l'environnement exigent que l'on analyse les problématiques sous un angle nouveau et que l'on recoure à des technologies et des méthodologies innovatrices et des solutions qui demandent des expertises très variées. Il est nécessaire de s'assurer de la disponibilité de programmes de formation qui favorisent l'acquisition de nouvelles compétences. Il en est de même pour la formation continue; les formations devront répondre aux besoins dictés par les nouvelles technologies, solutions et méthodologies appliquées à l'environnement. En tant que comité de la main-d'œuvre, EnviroCompétences connaît la réalité de l'industrie en matière de ressources humaines. C'est pourquoi nous souhaitons que ce diagnostic sectoriel puisse être une source d'information stratégique au positionnement de l'industrie et devienne un document de référence pour tous les acteurs de la filière de l'environnement, et ce, afin de répondre aux défis à venir.

Bonne lecture!



Richard Mimeau

Coprésident patronal



Daniel Cloutier

Coprésident syndical

TABLE DES MATIERES

1.	INTRODUCTION	1
2.	LE SECTEUR ET SON ENVIRONNEMENT	2
3.	MISE EN SITUATION DU CONTEXTE MACROÉCONOMIQUE DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE ET ENJEUX PROPRES AU SECTEUR ENVIRONNEMENTAL.....	3
3.1	ÉVOLUTION CONJONCTURELLE GLOBALE.....	3
3.2	LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET LE DÉFI DÉMOGRAPHIQUE.....	3
4.	PORTRAIT MACROÉCONOMIQUE DU MARCHÉ DE L’EMPLOI EN ENVIRONNEMENT	3
4.1	OBSERVATIONS QUANT AUX ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS DANS LE CHAMP D’ACTION D’ENVIROCOMPÉTENCES	3
5.	ENJEUX ET PISTES D’ACTION.....	4
6.	ANALYSE DES RÉSULTATS OBTENUS À L’ENQUÊTE.....	5
6.1	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PARTICIPANTES AU SONDAGE	5
6.1.1	LE PROFIL DES ENTREPRISES PARTICIPANTES.....	5
6.1.2	EMPLOIS À TEMPS PARTIEL, STAGIAIRES, ÉTUDIANTS	5
6.1.3	LA MAIN-D’ŒUVRE IMMIGRANTE.....	6
6.1.4	LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D’ŒUVRE IMMIGRANTE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES	6
6.1.5	L’EMBAUCHE DE MAIN-D’ŒUVRE IMMIGRANTE.....	6
6.1.6	LA MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES.....	6
6.1.7	LE NIVEAU DE SYNDICALISATION DES ENTREPRISES.....	6
6.1.8	LES DOMAINES D’INTERVENTION DES ENTREPRISES PARTICIPANTES À L’ENQUÊTE.....	6
6.1.9	CHIFFRE D’AFFAIRES, CONTEXTE CONCURRENTIEL ET TERRITOIRES DE VENTE	7
6.1.10	CE QU’IL FAUT RETENIR AU SUJET DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES	7
6.2	LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	7
6.2.1	LA PRÉSENCE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
6.2.2	LES PRATIQUES ET POLITIQUES FORMELLES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
6.2.3	LA RENCONTRE DE DIFFICULTÉS LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D’ŒUVRE	8
6.2.4	LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LES CATÉGORIES DE PROFESSIONS.....	8
6.2.5	LA NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D’ŒUVRE	9
6.2.6	LES CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES.....	9
6.2.7	LES PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	9
6.2.7.1	LES DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES	10
6.2.7.2	LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	10

6.2.8	CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	10
6.3	CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LES PROFESSIONS ET LES MÉTIERS.....	11
7.	LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	12
7.1	CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN- D'ŒUVRE	12
8.	ANALYSE DES RÉSULTATS OBTENUS À L'ENQUÊTE DU SECTEUR DE LA CONCIERGERIE	14
8.1	LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PARTICIPANTES AU SONDAGE	14
8.1.1	LE PROFIL DES ENTREPRISES PARTICIPANTES	14
8.1.2	LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL, LES STAGIAIRES ET LES ÉTUDIANTS	15
8.1.3	LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE	15
8.1.4	LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES.....	15
8.1.5	L'EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE	16
8.1.6	LA MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES.....	16
8.1.7	LE NIVEAU DE SYNDICALISATION DES ENTREPRISES	16
8.1.8	CHIFFRE D'AFFAIRES, CONTEXTE CONCURRENTIEL ET TERRITOIRES DE VENTE	16
8.2	LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	16
8.2.1	LA PRÉSENCE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES	16
8.2.2	LES PRATIQUES ET POLITIQUES FORMELLES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	17
8.2.3	LA RENCONTRE DE DIFFICULTÉS LORS DU RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	17
8.2.4	LA NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	17
8.2.5	LES DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES.....	17
8.2.6	LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	18
8.3	CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LES PROFESSIONS ET LES MÉTIERS DU SOUS-SECTEUR DE LA CONCIERGERIE	18
8.4	CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	18

1. INTRODUCTION

Les secteurs des biens et services environnementaux connaissent une expansion accrue depuis le début du millénaire. Leur importance est davantage reconnue par la population qui accorde une attention plus soutenue à l'environnement. Cette préoccupation s'inscrit d'ailleurs dans la foulée de politiques publiques en faveur du développement durable et l'établissement de mécanismes qui reflètent mieux l'impact environnemental des décisions de production et de consommation dans l'économie. Enfin, les innovations et les progrès technologiques ouvrent des opportunités ainsi que le développement de nouveaux marchés de biens et services s'y rattachant. Bref, les sous-secteurs liés à l'environnement constituent un secteur de croissance et d'innovation, créateur de richesses et d'emploi.

L'actualisation du Diagnostic industriel et de main-d'œuvre en environnement d'EnviroCompétences, dont la dernière édition remonte à mars 2013, donne l'occasion de faire le point sur l'état des emplois dans le secteur au Québec et de jeter notamment un regard macroéconomique. Pour ce faire, nous avons fait référence à des données d'emplois et d'activités économiques qui peuvent être associées principalement aux codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), attribués à EnviroCompétences par la Commission des partenaires du marché du travail.¹

La section macroéconomique du diagnostic propose une mise en situation sommaire des développements macroéconomiques globaux et spécifiques au secteur environnemental. On y discute des champs d'activité en environnement, ainsi que des sources de données disponibles et accessibles sur lesquelles repose l'organisation de notre analyse. En fonction des sources de données disponibles, les observations clés qu'elles révèlent ont été dégagées. Ce travail visait à dresser, du point de vue macroéconomique, un état des lieux de l'emploi et d'autres caractéristiques du marché du travail dans les secteurs concernés par les activités dans les sous-secteurs liés à l'environnement, du moins en conformité avec les activités attribuées à EnviroCompétences par la Commission des partenaires du marché du travail.

Une discussion de plusieurs événements et développements marquants, qui ont caractérisé le contexte macroéconomique au cours de la dernière décennie, a servi de toile de fond pour mettre en exergue des enjeux clés propres au secteur de l'environnement. Puis, nous avons identifié les diverses sources de données disponibles au Québec et au Canada. Nous avons dégagé leur intérêt, tout en signifiant leurs limites, dont les carences quant à l'information à un niveau plus désagrégé. Celles-ci portent d'autant plus que les délimitations pour reconnaître des emplois dans le secteur de l'environnement sont parfois floues et sont appelées à s'étaler davantage avec l'avènement de nouvelles technologies vertes et l'internalisation grandissante des conséquences de l'activité humaine sur l'environnement.

Suite à la présentation des principaux éléments ressortis de l'analyse macroéconomique, nous présenterons les grandes lignes des résultats obtenus à l'enquête menée auprès de la filière environnementale et nous terminerons avec la présentation des faits saillants ressortis de l'enquête menée auprès du sous-secteur de la conciergerie.

¹ Pour l'accès à certaines sources de données, nous tenons à souligner l'excellente collaboration et les conseils de monsieur Michel Belleau de la Direction des Développement des compétences et intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail. Nous remercions aussi mesdames Dominique Dodier et Stéphanie Trudelle d'EnviroCompétences pour leur grande coopération et leur disponibilité tout au long de la préparation de cette étude. L'accès aux données du Sondage 2016 a été fourni par EnviroCompétences. Toutes omissions ou erreurs résiduelles demeurent notre responsabilité.

2. LE SECTEUR ET SON ENVIRONNEMENT

Le tableau suivant présente les groupes ou classes d'activité de la classification SCIAN attribués au secteur de l'environnement. Certains secteurs d'activité sont reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail comme étant exclusivement attirés à EnviroCompétences (ci-après appelées à compétence exclusive ou associés en totalité), d'autres avec un degré d'agrégation plus large ne relèvent que partiellement des sphères reconnues à EnviroCompétences (ci-après appelées à compétence partagée ou associés partiellement).

Codes SCIAN 2012 (à 4 chiffres et plus) associés au champ d'action d'EnviroCompétences <i>[À compétence exclusive (E) ou 100%; à compétence partagée (P)]</i>	
2211 Production, transport et distribution d'électricité	P
22111 Production d'électricité	P
221119 Autres activités de production d'électricité	E
2213 Réseaux d'aqueduc et d'égout et autres	E
22131 Réseaux d'aqueduc et systèmes d'irrigation	E
22132 Installation d'épuration des eaux usées	E
22133 Production de vapeur et conditionnement de l'air	E
2371 Construction d'installations de services publics	P
23711 Construction d'aqueducs et d'égouts et structures connexes	P
4161 Grossistes-distributeurs de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de	P
41612 Grossistes-distributeurs de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de	E
4181 Grossistes-distributeurs de matières recyclables	E
41811 Grossistes-distributeurs de métaux recyclables	E
41812 Grossistes-distributeurs de papier et carton recyclable	E
41819 Grossistes-distributeurs d'autres matières recyclables	E
5413 Architecture, génie et services connexes	P
54133 Services de génie	P
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	P
54162 Services de conseil en environnement	E
5417 Services de recherche et de développement scientifiques	P
54171 Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie	P
5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements	P
561722 Services de conciergerie (sauf le nettoyage de vitres)	E
561791 Services de nettoyage de conduits et de cheminées	E
5621 Collecte des déchets	E
5622 Traitement et élimination des déchets	E
5629 Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets	E
56291 Services d'assainissement	E
56292 Installations de récupération de matériaux	E
56299 Tous les autres services de gestion des déchets	E

3. MISE EN SITUATION DU CONTEXTE MACROÉCONOMIQUE DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE ET ENJEUX PROPRES AU SECTEUR ENVIRONNEMENTAL

3.1 ÉVOLUTION CONJONCTURELLE GLOBALE

Au Québec, comme ailleurs, nous assistons à une transformation du tissu économique qui fait une place grandissante aux secteurs des biens et services environnementaux, notamment en regard du marché du travail. Cette évolution s'inscrit dans un contexte macroéconomique à la fois conjoncturel et structurel.

Le secteur de l'environnement est tributaire du contexte macroéconomique dans lequel il opère et son évolution tend à suivre les tendances de l'économie dans son ensemble. La Grande Récession de 2008-2009 en est l'exemple le plus récent. Le PIB réel au Canada connut lui-même une chute de 2,9% en 2009, après une croissance de 1,0% en 2008. Si le PIB québécois a moins souffert pendant la dernière crise, il a aussi connu un rebond plus faible par la suite. Ici, comme ailleurs, la politique monétaire agit dans un contexte de taux d'intérêt historiquement faible, alors qu'avec une marge de manœuvre limitée, la politique budgétaire sera vraisemblablement tournée vers une accentuation des investissements publics.

Au-delà des facteurs possiblement transitoires qui affectent la performance de l'économie, il est de plus en plus admis que le taux moyen de croissance à long terme est maintenant plus faible, notamment en raison de l'évolution des caractéristiques démographiques de la population active. D'une part, l'augmentation importante de la participation des femmes sur le marché du travail dans les 25 dernières années est maintenant escomptée. D'autre part, le vieillissement de la population entraîne un plus grand nombre de retraités, en pourcentage de la population active de 15 à 64 ans, qui occupent ou recherchent un emploi. Ces deux facteurs sous-tendent un potentiel plus faible de croissance économique.

La conscientisation accrue face aux questions environnementales est une donnée importante pour le secteur de l'environnement. Au niveau international, l'Accord de Paris, officiellement ratifié en octobre 2016, vise à limiter le réchauffement climatique. La Loi québécoise sur le développement durable, sa révision en cours et la participation du Québec à la bourse du carbone offrent de nouvelles opportunités pour les affaires et pour l'emploi. Les enjeux liés à la main-d'œuvre sont essentiels pour comprendre le secteur dynamique de l'environnement.

3.2 LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET LE DÉFI DÉMOGRAPHIQUE

Par ailleurs, les changements démographiques découlant du vieillissement de la population influencent de plus en plus l'évolution de l'économie et de l'emploi. Ce défi démographique se pose de façon particulièrement accentuée au Québec. En juillet 2016, l'âge médian de la population québécoise était de 42,1 ans comparativement à 40,6 ans pour l'ensemble de la population canadienne. Le secteur environnemental est tout autant affecté. Par exemple, 16,71% de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement en 2011 est âgée entre 55 et 64 ans, contre 12,8% pour l'ensemble de l'économie québécoise.

4. PORTRAIT MACROÉCONOMIQUE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ENVIRONNEMENT

4.1 OBSERVATIONS QUANT AUX ÉTABLISSEMENTS ET TRAVAILLEURS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES

En 2016 au Québec, 3931 des 255989 établissements opèrent dans le champ d'action d'EnviroCompétences, dont 94,4% comptent moins de 50 employés, ce qui est à peu près dans la même proportion que l'ensemble de l'économie, avec 95,1%.

Nous avons estimé que le nombre de travailleurs dans les entreprises du secteur privé au Québec, œuvrant dans le champ d'action d'EnviroCompétences, sur la base des entreprises tenant une liste de paie, est passé de près de 56 600 personnes lors du Recensement de 2006 à environ 62 900 personnes lors de la tenue de l'Enquête nationale des ménages en 2011. Sans pouvoir recourir aux données du Recensement de 2016, au moment de rédiger le diagnostic sectoriel, si on suppose que l'évolution des emplois dans le secteur environnemental a connu le même rythme que dans l'ensemble de l'économie, le nombre d'employés relevant d'EnviroCompétences serait approximativement entre 63 600 et 64 700 personnes.

Tout comme pour l'ensemble de l'économie québécoise, les emplois en environnement sont concentrés pour plus de la moitié dans la grande région de Montréal métropolitain. En 2006, comme en 2011, plus de 70% des emplois dans le secteur privé en environnement sont détenus par des hommes, ce qui est loin du chiffre de 52% correspondant à tous les emplois au Québec. Là aussi, le vieillissement de la main-d'œuvre se fait sentir et est appelé à s'accroître. Au même moment, la scolarité des travailleurs s'accroît aussi. Bien que les composantes cycliques du taux de chômage et d'autres variables du marché du travail en environnement soient plus volatiles que celles pour toutes les industries consolidées, dans une grande majorité des sous-secteurs liés à la filière environnementale, le niveau de chômage est plus faible que sa contrepartie pour l'ensemble de l'économie. De même, les revenus moyens des travailleurs pour la plupart de ses sous-secteurs ont eu tendance à croître au même rythme ou plus rapidement que les revenus moyens de tous les travailleurs québécois.

5. ENJEUX ET PISTES D'ACTION

Le sondage général et le sondage relatif aux conciergeries permettent de documenter un certain nombre d'observations que ne fournissent pas les sources traditionnelles de données de Statistique Canada, notamment en ce qui a trait à la perception de certaines questions auxquelles les entreprises sont confrontées. En particulier, les réponses du sondage laissent penser que l'impact du vieillissement de la main-d'œuvre est globalement sous-estimé par les entreprises. Un des faits saillants est la difficulté pour les entreprises de recruter et de conserver leurs employés. 80 % des répondants disent éprouver des difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée dans les postes techniques et 25 % d'entre eux évoquent le manque de valorisation des métiers dans le secteur comme source du problème.

D'une part, le diagnostic sectoriel s'inscrivait notamment dans le processus de mise à jour d'un diagnostic précédent en 2013. Celui-ci pouvait utiliser les données du Recensement de 2006, mais devait reposer sur les résultats parcellaires de l'Enquête nationale des ménages de 2011, dont les données ont été publiées en plusieurs blocs tout au long de 2012. Or, nous nous sommes retrouvés dans une situation similaire. En effet, ce sera au cours de la période de février à septembre 2017 que Statistique Canada rendra publiques par étape les données recueillies lors du Recensement canadien effectué à la fin du printemps 2016. Afin d'éliminer le décalage inhérent au calendrier de production du portrait de la main-d'œuvre dans le champ d'action d'EnviroCompétences.

Par ailleurs, étant donné l'importance que revêt de plus en plus l'économie verte, il serait approprié que les ministères fédéraux et provinciaux, dont relève l'évolution des compétences et de l'emploi ainsi que les questions environnementales, appuient des initiatives qui enrichiraient le bagage de connaissances et de données sur l'importance et le rôle des travailleurs et des entreprises du secteur. À ce chapitre, une enquête statistique de moyenne ou de grande envergure pour le Québec, dans la même veine qu'avait conduite ECO Canada pour publier le *Profil de l'emploi en environnement au Canada* en 2007, pourrait tracer un portrait plus précis du secteur de l'environnement.

Il nous semble aussi qu'il serait pertinent qu'un portrait des emplois en environnement puisse dénombrer et tenir compte des postes au sein de la fonction publique et parapublique municipale, provinciale et fédérale. Pour bien connaître les besoins de main-d'œuvre et les besoins en formation dans le domaine de l'environnement, ce serait judicieux et utile. L'efficacité des choix publics et privés s'en trouverait améliorée pour faciliter la rencontre et l'adéquation de la demande et de l'offre de main-d'œuvre en environnement.

6. ANALYSE DES RÉSULTATS OBTENUS À L'ENQUÊTE

6.1 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PARTICIPANTES AU SONDAGE

Cette section présente les principales caractéristiques des 249 entreprises ayant répondu au sondage. Les caractéristiques abordées sont les suivantes : la taille, la région administrative, les domaines d'intervention en matière d'environnement, le chiffre d'affaires, les actions stratégiques menées en matière de développement entrepreneurial, les territoires de vente, la masse salariale, le statut syndical, les emplois à temps partiel, les emplois pour stagiaires et étudiants et enfin, la présence de main-d'œuvre immigrante.

6.1.1 LE PROFIL DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

Dans ce tableau portant sur le profil des entreprises ayant participé à l'enquête, on peut remarquer que même si les entreprises de 1 à 10 employés comptent pour 51,8 % des entreprises ayant répondu au sondage, elles représentent à peine 2,8 % de la main-d'œuvre. Avec 30,8 % de répondants, les entreprises de 11 à 50 employés rejoignent de leur côté 8,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, tandis que les entreprises de plus de 50 employés, bien que pesant pour 17,4 % de l'ensemble des répondants, représentent 88,6 % de la main-d'œuvre totale. On enregistre donc dans les entreprises de 1 à 10 employés une moyenne d'à peu près 5 personnes qui y travaillent, en comparaison à 24 personnes du côté des entreprises de 11 à 50 employés et à 435 pour celles de plus de 50 employés.

Tableau 1 – Le profil des entreprises participantes selon la taille et le nombre d'employés concernés

TAILLE DES ENTREPRISES	Nombre d'entreprises	% d'entreprises	Nombre d'employés	% d'employés
1 à 10 employés	128	51,8	603	2,8
11 à 50 employés	76	30,8	1 853	8,6
Plus de 50 employés	43	17,4	19 012	88,6
Ensemble des entreprises	247	100,0	21 468	100,0

Plus de la moitié des entreprises sondées (**57,5 %**) sont situées dans quatre régions administratives du Québec, soit Montréal (21,4 %), Montérégie (14,9 %), Laurentides (11,2 %) et Capitale-Nationale (10,0 %). Toutefois, on peut observer que même si la Mauricie et le Centre-du-Québec comptent respectivement pour 4 % et 3,6 % de l'ensemble des entreprises répondantes, elles regroupent près du quart (**23,4 %**) de la main-d'œuvre concernée.

Toutes proportions gardées, c'est à Montréal que l'on retrouve en termes de nombre absolu le plus d'entreprises de plus de 50 employés, avec dix, ce qui se répercute évidemment sur le nombre total d'emplois, soit 6 290. La Montérégie en compte pour sa part huit et la Capitale-Nationale, cinq.

En ce qui concerne le volume d'emplois, outre Montréal qui arrive au premier rang, on retrouve la Capitale-Nationale, avec 4 317 personnes, suivis de la Mauricie (2 715), du Centre-du-Québec (2 332) et de la Montérégie (2 321).

6.1.2 EMPLOIS À TEMPS PARTIEL, STAGIAIRES, ÉTUDIANTS

La majorité des entreprises participantes, soit 61 % d'entre elles, disent recourir à des travailleurs à temps partiel dans le cadre de leurs opérations. Le recours aux stagiaires et étudiants est également privilégié avec 55,4 % des entreprises en embauchant.

6.1.3 LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

Plus du tiers des entreprises participantes, soit 39,8 %, ont mentionné avoir embauché de la main-d'œuvre immigrante au sein de leur organisation. Plus des trois quarts des entreprises de 50 employés et plus (75,5 %) ont de la main-d'œuvre immigrante, alors que le pourcentage va de 29,7 % à 35,5 % dans les entreprises de taille moindre.

En termes d'emplois, on parle de 2 452 personnes immigrantes, se répartissant ainsi : 2,1 % ou 52 emplois dans les entreprises de 1 à 10 employés, 4 % ou 97 emplois dans celles de 11 à 50 employés et 93,9 % ou 2 303 emplois pour les entreprises de plus de 50 employés.

6.1.4 LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES

Au total, on dénombre 99 entreprises déclarant avoir de la main-d'œuvre immigrante dans leur bassin de travailleurs. Plus de la moitié de ces entreprises sont situées dans trois régions administratives, soit Montréal avec 30 entreprises, la Capitale-Nationale avec 13 entreprises et la Montérégie avec 11 entreprises.

En termes d'emplois, c'est à Montréal qu'on en recense le plus, soit 1 801, ce qui représente environ les trois quarts de toute la main-d'œuvre immigrante. Le Centre-du-Québec, avec seulement deux entreprises où on retrouve de la main-d'œuvre immigrante, arrive néanmoins en seconde place en termes d'emplois, avec 154 personnes.

6.1.5 L'EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

On peut y constater que 82,5 % des entreprises disant avoir déjà de la main-d'œuvre immigrante au sein de leur entreprise prévoient embaucher de la main-d'œuvre immigrante en 2016, alors que 31,3 % des entreprises n'en n'ayant pas en 2015 estiment probable ou très probable d'en recruter. À noter le pourcentage passablement élevé de personnes ayant répondu ne pas le savoir.

6.1.6 LA MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES

La grande majorité, soit 82,3 % des entreprises participantes à l'enquête, a une masse salariale inférieure à 2 millions \$, donc n'est pas assujettie à la loi du 1 % favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En fait, 84,5 % des entreprises de plus de 50 employés y sont assujetties et à peine 8 % des entreprises de 11 à 50 employés le sont. À l'autre extrémité, il y a 97,7 % des entreprises de 1 à 10 employés qui ont une masse salariale de moins de 500 000 \$.

6.1.7 LE NIVEAU DE SYNDICALISATION DES ENTREPRISES

En ce qui a trait à la syndicalisation des entreprises, on parle d'un univers où les syndicats sont très peu présents avec seulement 8,8 % des entreprises qui sont syndiquées. Le tiers des entreprises de 50 employés et plus (33,3 %) sont syndiquées, comparativement à 2,3 % des entreprises 1 à 10 employés et 5,3 % des entreprises de 11 à 50 employés.

6.1.8 LES DOMAINES D'INTERVENTION DES ENTREPRISES PARTICIPANTES À L'ENQUÊTE

Nous distinguons une dizaine de domaines d'intervention différents : eau, sols, air, matières résiduelles et dangereuses, laboratoires/services conseils, conciergerie, restauration après sinistre, changements climatiques, technologies propres, énergies renouvelables.










Les entreprises de services-conseils / laboratoires, les organismes en environnement ainsi que bon nombre d'entreprises peuvent agir dans divers domaines d'intervention à la fois (par exemple, l'efficacité énergétique). À cet effet, les données indiquent que près du tiers des entreprises sondées (32,9 %) sont actives dans trois domaines d'intervention ou plus. Il y en a environ 16 % qui œuvrent dans deux domaines, alors que plus de la moitié (51,4 %) agissent dans un seul domaine d'intervention.

Le domaine d'intervention relatif à l'eau est le plus présent chez les répondants des entreprises œuvrant dans la filière environnementale, avec 38,6 % d'entre elles qui y interviennent. Suivent les *services-conseils et laboratoires* (30,5 %), les *organismes en environnement* (27,3 %) et enfin, les entreprises agissant dans le domaine des *matières résiduelles et dangereuses* (26,9 %).

6.1.9 CHIFFRE D'AFFAIRES, CONTEXTE CONCURRENTIEL ET TERRITOIRES DE VENTE

Environ les trois quarts des entreprises de 1 à 10 employés (72,4 %) ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$. Du côté des entreprises de 11 à 50 employés, 80,5 % d'entre elles ont un chiffre d'affaires supérieur à un million \$, dont 19,4 % avec plus de cinq millions de chiffre d'affaires. Pour ce qui est des entreprises de plus de 50 employés, 82,2 % ont enregistré un chiffre d'affaires supérieur à 5 millions.

6.1.10 CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

-  On parle d'un univers où prédominent les petites et moyennes entreprises : 82,6 % des entreprises participantes à l'enquête ont 50 employés ou moins, dont plus de la moitié en ont moins de 10.
-  La grande majorité des entreprises ont déjà plus de dix années d'existence.
-  La majorité des entreprises participantes, soit 61 % d'entre elles, disent recourir à des travailleurs à temps partiel dans le cadre de leurs opérations.
-  Le recours aux stagiaires et étudiants est également privilégié avec 55,4 % des entreprises en embauchant.
-  La main-d'œuvre immigrante est surtout présente dans les entreprises de plus de 50 employés. Les entreprises qui ont de la main-d'œuvre immigrante à leur service estiment davantage probable ou très probable l'embauche de celle-ci, alors que les entreprises qui n'en ont pas jugent plutôt peu probable son embauche.
-  La grande majorité des entreprises participantes à l'enquête (82,3 %) ont une masse salariale inférieure à 2 millions \$, donc ne sont pas assujetties à la loi du 1 % relative à la formation de la main-d'œuvre.
-  Le domaine d'intervention relatif à l'eau est le plus présent chez les répondants des entreprises œuvrant dans la filière environnementale, avec 38,6 % d'entre elles qui y interviennent. Suivent les *services-conseils et laboratoires* (30,5 %), les *organismes en environnement* (27,3 %) et enfin, les entreprises agissant dans le domaine des *matières résiduelles et dangereuses* (26,9 %).
-  Les trois quarts des entreprises de 1 à 10 employés (72,4 %) ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$.
-  Plus de la moitié des entreprises participantes à l'enquête œuvrent dans un rayon de moins de 160 kilomètres

6.2 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines (la GRH), est un ensemble de pratiques pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines (l'ensemble des collaborateurs, employés, cadres, ou autres) assurant l'activité de l'entreprise ou de l'organisation qui les emploie. La gestion des ressources humaines intervient dans plusieurs champs d'action : définition des postes, recrutement, évaluation des performances, conditions de travail, rémunération, formation, etc. Les questions liées à la gestion des ressources humaines sont parmi les aspects les plus difficiles à traiter et à mettre en œuvre pour les gestionnaires.

La plupart du temps, le manque de temps et d'expérience ainsi que l'absence d'encadrement et d'outils sont souvent des raisons qui obligent les entreprises ou organisations à mettre au second plan la gestion des ressources humaines. Pourtant,

les succès des entreprises du secteur de l'environnement reposent en grande partie sur leur capacité à retenir, optimiser et augmenter le savoir des employés. Les entreprises qui sont pleinement conscientes de la valeur de leur personnel et qui investissent dans son développement sont souvent celles qui réussissent le mieux.

6.2.1 LA PRÉSENCE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

L'enquête menée auprès des entreprises indique que 21,7 % d'entre elles disposent d'un service des ressources humaines en bonne et due forme. La taille de l'entreprise exerce une influence importante quant à la présence ou non d'un tel service. Ainsi, plus des trois quarts des entreprises de plus de 50 employés (77,8 %) ont un service des ressources humaines, comparativement à 18,4 % des entreprises de 11 à 50 employés et seulement 3,9 % des entreprises de 10 employés et moins. Ces dernières, tout comme celles de 11 à 50 employés, ont en moyenne une personne attirée à temps plein à la gestion des ressources humaines, tandis que les entreprises de plus de 50 employés ont en moyenne 3,7 personnes.

6.2.2 LES PRATIQUES ET POLITIQUES FORMELLES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre de l'enquête menée auprès des entreprises, il a été demandé aux entreprises de signifier si certaines de leurs pratiques ou politiques en matière de gestion des ressources humaines étaient formellement inscrites, c'est-à-dire standardisées et écrites. 42,2 % des entreprises sondées se sont dotées d'une politique formelle relative à la confidentialité au travail, ce qui fait de cette dernière la plus formalisée parmi l'ensemble des politiques proposées aux fins d'analyse. En second lieu, on dénombre 38,2 % des entreprises qui ont adopté une politique formelle relative à la gestion de la rémunération globale. La mise en œuvre d'une politique formelle à l'égard de la gestion de la performance des employés se classe au troisième rang, avec 81 entreprises, soit près du tiers (32,5 %). Suit la mise en œuvre de la politique de harcèlement au travail avec 32,1 % des entreprises qui ont une politique à cet effet. En cinquième position, parmi les pratiques et les politiques les plus formalisées, on retrouve celle relative au recrutement et la sélection du personnel.

On dénombre une 6^e pratique qui est formalisée par plus de 30 % d'entreprises, soit celle entourant la mise en œuvre d'un processus formel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés. Selon les informations recueillies autour des tables de discussion, la plupart du temps, les entreprises qui opèrent en urgence (comme c'est le cas pour les entreprises en restauration après sinistre et certaines autres œuvrant du côté des matières résiduelles et dangereuses), affirment ne pas avoir le temps de faire autrement que d'engager et d'envoyer immédiatement cette nouvelle main-d'œuvre sur le terrain. Un simple programme d'accueil est donc rarement mis en place, manquant de temps pour s'en occuper, et ces entreprises soupçonnent perdre bon nombre de travailleurs pour cette raison.

En ce qui concerne la gestion de la formation, il y a seulement 20,5 % des entreprises participantes qui déclarent avoir une politique formelle à ce sujet. Autour des tables de discussion, on affirme que le fait d'avoir une matrice des compétences et des profils de postes facilite la mise en place des programmes de formation par la suite. Pour certains, c'est même l'arrivée d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) dans leur industrie qui les a conduits à se structurer correctement alors que pour d'autres, c'est le travail sur l'équité salariale qui les a amenés à prendre conscience de leur structure.

6.2.3 LA RENCONTRE DE DIFFICULTÉS LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

Environ le tiers des entreprises interrogées (32,1 %) affirment éprouver des difficultés de recrutement. Ce sont les entreprises de 11 à 50 employés qui semblent le plus affectées par cette problématique, car la moitié d'entre elles (50,0 %) disent rencontrer des difficultés, comparativement à un peu plus du tiers des entreprises de plus de 50 employés (37,7 %).

6.2.4 LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LES CATÉGORIES DE PROFESSIONS

Lorsque les entreprises sont interrogées sur les catégories de professions où il est le plus difficile de recruter, la très grande majorité d'entre elles (80 %) mentionnent la catégorie regroupant les emplois de techniciens et d'opérateurs. Ce sont les postes spécialisés regroupés au sein de la catégorie « Professionnels scientifiques », et requérant la plupart du temps une

formation universitaire (biologiste, chimiste, géographe, ingénieur), qui arrivent au second rang des emplois les plus ardu à combler, avec plus de 31,3 % des entreprises qui la mentionnent. Suivent les emplois liés à l'administration générale (25 %) et les cadres supérieurs (8,8 %).

L'analyse des données en fonction de la taille des entreprises révèle aussi quelques autres constats intéressants : 89,5 % des entreprises de 11 à 50 employés, soit 34 des 38, mentionnent avoir des difficultés à combler des postes de techniciens et opérateurs, contre respectivement 72 % pour les entreprises de 1 à 10 employés et 70,6 % pour celles de plus de 50 employés. Par contre, toutes portions gardées, ce sont les entreprises de plus de 50 employés qui disent avoir le plus de difficultés de recrutement pour combler des postes de professionnels scientifiques (41,1 %).

6.2.5 LA NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

La principale raison invoquée par les entreprises qui ont mentionné avoir des difficultés de recrutement est celle du manque de candidats compétents, cité par les trois quarts des entreprises (75 %). Suivent le manque de candidats avec le diplôme requis (32,5 %), le manque de valorisation des métiers du secteur de l'environnement (27,5 %) et la forte concurrence entre les entreprises pour le recrutement de la main-d'œuvre (26,3 %).

6.2.6 LES CONSÉQUENCES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

Les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises ne sont évidemment pas sans avoir d'importantes conséquences sur leur développement. À cet effet, la principale conséquence invoquée est celle de la surcharge de travail des employés en poste, avec plus des trois quarts des entreprises (76,3 %) la mentionnant. En second lieu, s'inscrivant en ligne directe avec la première conséquence, plus de la moitié des entreprises (57,5 %) soulignent l'augmentation du temps supplémentaire.

Ensuite, au troisième rang, ex aequo avec 36,3 % de mentions, il y a observation d'une diminution de la qualité du service et d'une baisse des profits. Et pas très loin derrière, on retrouve comme autre conséquence, l'obligation de refuser des contrats faute de main-d'œuvre pour les exécuter, avec un taux de mention de 26,3 %.

6.2.7 LES PRINCIPAUX DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les personnes interrogées ont eu à s'exprimer quant aux deux principaux défis à relever en matière de gestion des ressources humaines.

On peut noter que la gestion de la croissance apparaît comme le principal défi à relever étant mentionné à 128 reprises, ce qui correspond à 57,7 % de l'ensemble des entreprises. Le défi de la rétention et de recrutement de main-d'œuvre suit avec 126 mentions, soit 56,8 % de l'ensemble des personnes l'ayant identifié. Même si l'écart est mince entre les deux défis en termes de nombre de mentions, il ressort toutefois que la gestion de la croissance a été plus souvent mentionnée à titre de premier défi à relever, soit à 88 reprises contre 62 pour l'autre défi.

Dans le même ordre d'idées, la gestion de la formation est plus souvent mentionnée à titre de défi que le développement de nouveaux outils de gestion des ressources humaines (71 contre 66), mais moins souvent mentionnée comme premier défi (22 comparativement à 29).









Finalement, il y a deux défis qui recueillent moins de 10 % des mentions : soit ceux de la perte d'expertise occasionnée par les départs à la retraite et la gestion de la diversité culturelle. Dans ce dernier cas, rappelons que seulement 9,2 % des entreprises disent avoir une politique formelle en cette matière.

6.2.7.1 LES DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

L'analyse des données relatives aux défis à relever en fonction de la taille révèle quelques éléments intéressants. Le principal défi pour les entreprises de plus petite taille est celui de la gestion de la croissance, soit un taux de 58,4 % pour les entreprises ayant moins de 10 employés et un taux de 66,7 % pour celles de 11 à 50 employés. C'est le défi de la rétention et du recrutement de main-d'œuvre (65 %) qui apparaît comme le principal défi à relever chez les entreprises de plus de 50 employés. Enfin, la perte d'expertise occasionnée par les départs à la retraite préoccupe davantage les entreprises de plus grande taille (17,5 %).










6.2.7.2 LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Selon les entreprises rencontrées en entrevues individuelles et en groupes de discussion, les principales difficultés rencontrées en matière de gestion des ressources humaines (GRH) sont sensiblement les mêmes que celles invoquées lors du diagnostic industriel précédent :

-  L'attraction en général de la main-d'œuvre dans le secteur de l'environnement;
-  La rareté de la main-d'œuvre qualifiée en région et les difficultés d'attraction ;
-  La rétention de la main-d'œuvre qualifiée ;
-  La qualification des jeunes diplômés ;
-  Le manque de candidats qualifiés ;
-  Le conflit générationnel entre la génération Y et les générations plus âgées ;
-  La rapidité des changements légaux, réglementaires, et technologiques ;
-  Le transfert des connaissances.













6.2.8 CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les principaux éléments à retenir relativement à la gestion des ressources humaines sont les suivants :






-  La présence d'un service des ressources humaines reste essentiellement l'apanage des entreprises de plus de 50 employés ; 77,8 % des entreprises de cette taille en ont un.
-  Ce sont principalement les entreprises de plus de 50 employés qui formalisent le plus fréquemment leurs pratiques et politiques en matière de gestion des ressources humaines.
-  Parmi les pratiques les plus souvent formalisées, soulignons les suivantes : la confidentialité au travail, la gestion de la rémunération globale et la gestion de la performance des employés.
-  Un peu plus du tiers des entreprises répondantes (32,1%) affirment rencontrer des difficultés de recrutement.
-  Les emplois de techniciens et d'opérateurs sont les plus difficiles à pourvoir, peu importe la taille des entreprises.
-  Le manque de candidats compétents constitue la principale difficulté de recrutement identifiée par les participants à l'enquête.
-  Les difficultés de recrutement entraînent une surcharge de travail chez le personnel en poste et une augmentation du temps supplémentaire, ce qui n'est pas sans avoir un impact sur la rétention de main-d'œuvre.
-  Face aux problèmes de rétention de main-d'œuvre, certaines entreprises ont mis en place des horaires flexibles pour accommoder la main-d'œuvre en poste et diverses mesures de conciliation travail-famille.
-  La gestion de la croissance des entreprises apparaît comme le principal défi à relever en matière de gestion des ressources humaines, suivi de près par le défi du recrutement et de la rétention de main-d'œuvre.

6.3 CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LES PROFESSIONS ET LES MÉTIERS





L'enquête réalisée auprès des entreprises de la filière environnementale permet de dresser le portrait de la main-d'œuvre de la manière qui suit :

-  C'est dans la catégorie « Gestion et administration générale » qu'on retrouve le plus d'entreprises détenant ce type de personnel. Par contre, en termes de volume d'emploi, la plus importante catégorie est celle se rapportant aux « Métiers et soutien aux opérations », suivi par la catégorie des « Professionnels scientifiques ». Des différences sont toutefois observées en fonction de la taille des établissements.
-  Parmi les professions analysées plus en détail, outre la profession de cadre supérieur, c'est celle de chargé de projets environnementaux qui est la plus commune au sein des entreprises interrogées, étant présente dans 88 entreprises. Elle n'est toutefois pas la plus importante en termes de volume d'emploi, étant devancée entre autres par les professions d'ingénieur (toutes disciplines confondues), de manœuvre / journalier, de chauffeur-éboueur et de trieur.
-  Côté embauche de main-d'œuvre, ce sont sensiblement les mêmes professions qui se classent parmi celles les plus en demande en 2015, se classant selon l'ordre décroissant suivant : manœuvre / journalier, ingénieur, trieur et éboueur. À noter une hausse appréciable du nombre d'embauches prévues pour des techniciens en restauration après sinistre et des opérateurs en nettoyage industriel.
-  Les programmes de formation exigés par les entreprises sondées diffèrent selon le type de profession :
 -  Pour les professions dites scientifiques et de services-conseils, les entreprises exigent une formation universitaire de 1er ou de 2e cycle dans un domaine scientifique (biologie, chimie, biochimie, environnement, etc.) ou en génie.
 -  Pour les professions de technicien scientifique, les entreprises sondées exigent un DEC en chimie, en biologie, en chimie analytique ou en environnement. Un faible nombre d'entreprises exigent un baccalauréat.
 -  Les formations exigées à l'embauche d'un technicien autre que scientifique diffèrent d'une entreprise à l'autre. Généralement les entreprises demandent un DEC (sans précision quant au domaine de spécialisation), un baccalauréat en génie ou toute autre discipline appropriée.
 -  Les entreprises interrogées n'exigent pas, de façon générale, de formation à l'embauche de personnel de métier et de soutien aux opérations. Certaines entreprises exigent toutefois un diplôme d'études secondaires.
 -  Dans la totalité des cas, les entreprises offrent des formations en début d'emploi aux personnes qui sont embauchées et ce, peu importe le type de profession.
-  De façon générale, d'une à trois années d'expérience sont le plus souvent exigées par les entreprises sondées pour les professions liées au secteur de l'environnement.
 -  L'embauche de personnes fortement expérimentées (cinq ans ou plus) est favorisée pour les métiers suivants : coordonnateur en gestion environnementale, géologue en environnement, ingénieur en ressources hydriques, éducateur en environnement, et représentant de biens environnementaux.
 -  Les entreprises n'exigent pas ou peu d'années d'expérience (moins de deux ans) pour les métiers suivants: opérateur en nettoyage industriel, technicien en restauration après sinistre, technicien en assainissement de systèmes de ventilation, technicien en équilibrage de systèmes de ventilation, technicien en gestion de matières résiduelles et inspecteur en environnement.

 Les professions qui subiront vraisemblablement une évolution au cours des prochaines années sont, selon les entreprises rencontrées :

-  Les chargés de projets environnementaux
-  Les techniciens en assainissement de l'air
-  Les techniciens en restauration après sinistre
-  Les opérateurs en traitement d'eau
-  Les superviseurs et les gestionnaires dans l'ensemble


 Les professions en émergence identifiées par les entreprises consultées sont :


-  Les comptables ou économistes de l'environnement
-  Les ingénieurs spécialisés en efficacité énergétique
-  Les spécialistes en hygiène industrielle
-  Les estimateurs en environnement


7. LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE





L'offre de formation dans les domaines liés à l'environnement est en évolution afin de répondre aux besoins exprimés par les entreprises : formation initiale, formation continue et formation offerte par les entreprises. Les besoins en main-d'œuvre qualifiée augmenteront au cours des prochaines années. Les diplômés et les travailleurs du secteur de l'environnement doivent posséder toutes les compétences nécessaires pour répondre adéquatement aux besoins des entreprises. Dans une industrie constamment en évolution technologique et grandement légiférée, il est important que les formations reflètent cette réalité.

7.1 CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

 Eu égard à la disponibilité de la formation, on peut pratiquement parler de deux réalités distinctes : l'une pour les entreprises œuvrant davantage dans le domaine des services-conseils, et l'autre, pour les entreprises agissant directement sur le terrain.

 Les entreprises dites de « services-conseils », regroupant les organismes, les firmes de génie-conseil en environnement, les laboratoires, sont relativement bien desservis en matière de programmes d'études collégiales et/ou universitaires disponibles pour former la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour opérer.

 Les entreprises agissant directement sur le terrain comme la restauration après sinistre, la récupération des matières résiduelles et dangereuses (notamment pour les opérations de nettoyage industriel), l'équilibrage de systèmes de ventilation et l'assainissement des systèmes de ventilation ne disposent d'aucun programme d'études visant à les pourvoir en matière de main-d'œuvre.

-  L'existence de programmes d'apprentissage en milieu de travail dans ces quatre domaines d'intervention contribue certes à aider au développement des compétences de la main-d'œuvre en poste en fournissant aux entreprises participantes un plan de formation structuré.
-  Bien que 83 % des entreprises ayant participé à l'enquête ne sont pas assujetties à la Loi du 1 % sur la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre, il y a néanmoins 60 % des entreprises qui affirment avoir consacré un pour cent (1 %) ou plus à la formation de leur main-d'œuvre.
-  Le coût élevé des formations offertes et le manque de temps pour former la main-d'œuvre sont les deux principaux obstacles à la mise en œuvre de la formation en entreprise.
-  L'acquisition de compétences techniques liées à l'exercice des métiers constitue le principal besoin de formation à combler. Suit l'acquisition de compétences en gestion de projets, de connaissances théoriques appliquées aux métiers et de connaissances en informatiques.



8. ANALYSE DES RÉSULTATS OBTENUS À L'ENQUÊTE DU SECTEUR DE LA CONCIERGERIE

8.1 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PARTICIPANTES AU SONDAGE

Cette section présente les principales caractéristiques des 70 entreprises appartenant au sous-secteur des services de la conciergerie et ayant répondu au sondage Web. Dans certains cas, les résultats sont exposés selon la taille des entreprises ou encore selon la région administrative d'appartenance. Les caractéristiques abordées sont les suivantes : la taille, la région administrative, le chiffre d'affaires, les actions stratégiques menées en matière de développement entrepreneurial, les territoires de vente, la masse salariale, le statut syndical, les stagiaires et étudiants et l'embauche de personnes immigrantes.

8.1.1 LE PROFIL DES ENTREPRISES PARTICIPANTES

Dans ce premier tableau portant sur le profil des entreprises selon la taille, on peut notamment remarquer que les entreprises de 1 à 10 employés, bien que comptant pour 37,7 % des entreprises ayant répondu au sondage, ne représentent que 2,1 % de la main-d'œuvre. Avec près de 34,8 % de répondants, les entreprises de 11 à 50 employés rejoignent pour leur part 12 % de l'ensemble de la main-d'œuvre tandis que les entreprises de plus de 50 employés, représentant 27,5 % de l'ensemble des répondants, comptent pour 85,9 % de la main-d'œuvre totale. Dans les entreprises de 1 à 10 employés, on enregistre une moyenne de 4,6 personnes qui y travaillent, en comparaison à 29 personnes du côté des entreprises de 11 à 50 employés et à 261 pour celles de plus de 50 employés.

Tableau 1 – Le profil des entreprises participantes à l'enquête selon la taille et le nombre d'employés concernés

TAILLES DES ENTREPRISES	Nombre d'entreprises	% d'entreprises	Nombre d'employés	% d'employés
1 à 10 employés	26	37,7	120	2,1
11 à 50 employés	24	34,8	694	12,0
Plus de 50 employés	19	27,5	4 975	85,9
Ensemble des entreprises	69	100,0	5 789	100,0
Entreprise particulière	1	---	6 000	---

Source : Enquête 2016 d'EnviroCompétences.

En ce qui a trait au nombre d'années d'existence des entreprises sondées, 55,7 % d'entre elles ont vingt années ou plus d'existence, comparativement à 18,6 % qui en ont entre dix et vingt années et 12,9 % entre cinq et dix années. Une seule entreprise est en opération depuis moins de deux ans.

La très grande majorité des entreprises consultées (80 %) ne comptent qu'un seul établissement au Québec. Il y a une douzaine d'entreprises, soit 17,1 % qui en détiennent de 2 à 5. Enfin, deux entreprises ont plus de six établissements, soit 2,9 % des entreprises.

Plus de la moitié des entreprises sondées (51,5 %) sont situées dans trois régions administratives du Québec, soit Montréal (28,6 %), Montérégie (12,9 %) et Estrie (10 %). Globalement, 79 % des emplois sont attribués à la région de Montréal, dont 6 000 emplois associés à une seule entreprise. Précisons toutefois que ces 6 000 emplois devraient être répartis à l'échelle du territoire québécois, car l'entreprise y est présente un peu partout. Cela dit, on dénombre deux autres régions administratives où le volume d'emplois gravite autour de 600 personnes, soit l'Abitibi-Témiscamingue et Laval. Toutes proportions gardées, c'est à Montréal que l'on retrouve en termes de nombre absolu le plus d'entreprises de 50 employés et plus, avec huit, suivi de l'Abitibi-Témiscamingue avec quatre.

8.1.2 LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL, LES STAGIAIRES ET LES ÉTUDIANTS

Au total, il ressort que 88,6 % des entreprises participantes ont recours à des travailleurs à temps partiel dans le cadre de leurs opérations, tandis que le recours aux étudiants est privilégié par 45,7 % des entreprises. La très grande majorité des entreprises, peu importe leur taille, emploient des travailleurs à temps partiel. Le recours à des étudiants et stagiaires semble toutefois plus particulièrement prisé par les entreprises de 1 à 10 employés, avec 75% des entreprises qui affirment y faire appel.

8.1.3 LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

Un peu plus du tiers des entreprises participantes (35,7 %) ont mentionné compter de la main-d'œuvre immigrante au sein de leur organisation. La moitié des entreprises de 50 employés et plus en ont, comparativement à 45,8 % du côté des entreprises de 11 à 50 employés et à 15,4 % des entreprises de 1 à 10 employés.

En termes d'emplois, on parle d'environ 1 216 personnes, se retrouvant majoritairement dans les entreprises de plus de 50 employés. Ce nombre correspond à un peu plus de 10 % de l'ensemble de la main-d'œuvre occupant un emploi dans ce secteur d'activité.

8.1.4 LA RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE SELON LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES

Parmi les 25 entreprises participantes à l'enquête où l'on retrouve de la main-d'œuvre immigrante, douze sont situées dans la région administrative de Montréal. Suivent de très loin l'Estrie et la Montérégie, avec trois entreprises chacune. En ce qui concerne la répartition des emplois, 84 % sont situés à Montréal et 12,3 % à Laval.

8.1.5 L'EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

On constate que 88 % des entreprises disant avoir déjà de la main-d'œuvre immigrante au sein de leur entreprise jugent probable ou très probable la possibilité d'en embaucher d'autre en 2016, contre seulement 28,9 % des entreprises qui n'en avaient pas à leur service en 2015. Les entreprises estimant peu probable l'embauche de main-d'œuvre immigrante donnent à titre d'explication l'absence de main-d'œuvre immigrante disponible au sein de la région.

8.1.6 LA MASSE SALARIALE DES ENTREPRISES

Plus des trois quarts des entreprises participantes à l'enquête (77,1 %) ont une masse salariale inférieure à 2 millions \$, donc ne sont pas assujetties à la loi du 1 % relative à la formation de la main-d'œuvre. Toutes les entreprises de 50 employés et moins, à l'exception d'une seule, ne sont pas assujetties. Cela ne signifie toutefois pas qu'elles ne consacrent pas une partie de leur budget à la formation de leur main-d'œuvre.

8.1.7 LE NIVEAU DE SYNDICALISATION DES ENTREPRISES

En ce qui a trait à la syndicalisation des entreprises, on parle d'un univers où les syndicats sont présents dans un peu plus de 21 % de l'ensemble des entreprises. Le taux de syndicalisation des entreprises de 1 à 10 employés est de 23,1 %, contre 12,5 % pour les entreprises de 11 à 50 employés, alors que le taux de syndicalisation est de 30 % du côté des entreprises de 50 employés et plus.

8.1.8 CHIFFRE D'AFFAIRES, CONTEXTE CONCURRENTIEL ET TERRITOIRES DE VENTE

La majorité des entreprises de 1 à 10 employés, soit 88,5 %, ont un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$. Du côté des entreprises de 11 à 50 employés, on peut voir que 54,1 % d'entre elles ont un chiffre d'affaires supérieur à un million. Pour ce qui est des entreprises de plus de 50 employés, 55 % ont enregistré un chiffre d'affaires supérieur à 5 millions \$.

Au plan stratégique, l'acquisition d'entreprises est la principale action réalisée par les entreprises au cours des trois dernières années, celle-ci ayant été réalisée par 20 % des entreprises sondées. À ce chapitre, soulignons que neuf des 20 entreprises de 50 employés et plus ont procédé à des acquisitions.

En ce qui concerne les territoires de vente, voire les rayons d'action des entreprises participantes, il faut surtout retenir que la majorité des entreprises (81,4 %) œuvrent au niveau local, c'est-à-dire dans un rayon de 160 km et moins. Il y a tout de même 21,4 % des entreprises qui déclarent faire des affaires au niveau interrégional.

8.2 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines (la GRH), ou gestion du personnel est un ensemble de pratiques pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines (l'ensemble des collaborateurs, employés, cadres, ou autres), assurant l'activité de l'entreprise ou de l'organisation qui les emploie. La gestion des ressources humaines permet de gérer de nombreux champs d'action : définition des postes, recrutement, évaluation des performances, conditions de travail, rémunération, formation, etc. Les questions liées à la gestion des ressources humaines sont parmi les aspects les plus difficiles à traiter et à mettre en œuvre pour les gestionnaires.

8.2.1 LA PRÉSENCE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

L'enquête menée auprès des entreprises indique que 30 % d'entre elles disposent d'un service des ressources humaines en bonne et due forme. La taille de l'entreprise exerce une influence importante quant à la présence ou non d'un tel service. Ainsi, les trois quarts des entreprises de plus de 50 employés possèdent un service des ressources humaines,

comparativement à 20,8 % des entreprises de 11 à 50 employés et à seulement 3,8 % des entreprises de 10 employés et moins. Ces dernières, tout comme celles de 11 à 50 employés, ont en moyenne une personne attirée à temps plein à la gestion des ressources humaines, tandis que les entreprises de plus de 50 employés ont en moyenne 3,8 personnes.

8.2.2 LES PRATIQUES ET POLITIQUES FORMELLES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

On recense 34 entreprises qui se sont dotées d'une politique formelle relative à la confidentialité au travail, soit près de la moitié des entreprises sondées (48,6 %). Les trois quarts des entreprises de 50 employés et plus en ont une, comparativement à 45,8 % des entreprises de 11 à 50 employés et à 30,8 % des entreprises de 10 employés et moins.

En second lieu, on dénombre 29 entreprises ayant adopté une politique formelle relative à la gestion de la rémunération globale, soit 41,4 % de l'ensemble des entreprises participantes. Il y a un peu moins du quart des entreprises de 1 à 10 employés (23,1 %) qui ont adopté une politique formelle relative à la gestion de la rémunération globale, comparativement à 37,5 % des entreprises de 11 à 50 employés et 70 % des entreprises de plus de 50 employés.

Nous retrouvons ensuite quatre pratiques mises formellement en œuvre par plus de 30 % des entreprises, soit le recrutement et la sélection du personnel (37,1 %), la prévention du harcèlement au travail (34,3 %), le processus d'accueil et d'intégration de nouveaux employés (32,9 %) et l'utilisation d'Internet sur les lieux de travail (31,4 %). Signalons toutefois ici que parmi ces quatre pratiques de gestion, il y en a deux qui sont principalement formalisées dans les entreprises de 50 employés et plus, soit le recrutement et la sélection du personnel (85 %) et l'accueil et l'intégration (70 %).

8.2.3 LA RENCONTRE DE DIFFICULTÉS LORS DU RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Plus de la moitié des entreprises interrogées (54,3 %) affirment éprouver des difficultés de recrutement. Ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui semblent le plus affectées par cette problématique, car 70 % d'entre elles disent rencontrer des difficultés de recrutement, comparativement à 58,3 % des entreprises de 11 à 50 employés et 38,5 % des entreprises de 1 à 10 employés.

8.2.4 LA NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DU RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE





Sur les 38 entreprises ayant invoqué avoir des difficultés de recrutement, il y en a 33, soit 86,8 %, qui soulignent le manque de candidats compétents comme principale difficulté observée. Au second rang, on retrouve la question des horaires de travail, avec 55,3 % des entreprises qui lui attribuent la difficulté de recrutement. En troisième place, ex aequo, avec plus du tiers des entreprises mentionnant ces difficultés, il y a le manque de valorisation des métiers et la présence d'antécédents judiciaires chez certains candidats.

8.2.5 LES DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Le principal défi pour les entreprises de plus petite taille est celui de la gestion de la croissance, alors que c'est celui de la rétention et du recrutement de main-d'œuvre qui apparaît comme le principal défi à relever chez les entreprises de plus de 50 employés.






8.2.6 LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Selon les résultats de l'enquête et le groupe de discussion, les principales difficultés rencontrées en matière de gestion des ressources humaines (GRH) sont les suivantes :






-  L'absence de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée lors du recrutement ;
-  L'attraction en général de la main-d'œuvre à l'endroit des services de conciergerie;
-  La prédominance d'horaires atypiques de travail ;
-  La rétention de la main-d'œuvre qualifiée.

8.3 CE QU'IL FAUT RETENIR SUR LES PROFESSIONS ET LES MÉTIERS DU SOUS-SECTEUR DE LA CONCIERGERIE

L'enquête réalisée auprès des entreprises du secteur des services de conciergerie permet de retracer le portrait de la main-d'œuvre de la manière qui suit :

-  La catégorie des « Métiers liés à l'entretien » est la plus importante en termes de pourcentage et de volume d'emploi, recueillant 88,8 % de l'ensemble des emplois, soit plus de 8 400 emplois.
-  La seconde catégorie en importance est celle du personnel associé à la catégorie « Gestion et administration générale » avec 10,8 % de l'ensemble des emplois, pour un total d'environ 1 025 personnes.
-  Parmi les professions analysées plus en détail, c'est celle de préposé à l'entretien ménager qui est la plus commune au sein des entreprises interrogées, étant présente dans 57 entreprises. Cette profession est définitivement la plus importante en termes de volumes d'emploi avec plus de 7 100 préposés, toutes classes d'emplois confondues.
-  Le nombre d'embauches prévues en 2016 devrait se situer approximativement à 3 110 personnes, toutes catégories confondues, soit 870 de plus qu'en 2015.
-  Les exigences pour occuper la plupart des métiers associés à l'entretien ménager sont peu élevées, car la majorité des entreprises ne demandent aucun diplôme et aucune expérience de travail. Il y a tout de même quelques entreprises qui indiquent de préférence le diplôme d'études secondaires et jusqu'à deux années d'expérience.

8.4 CE QU'IL FAUT RETENIR AU SUJET DE LA FORMATION ET DU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

-  Il existe un module portant sur l'entretien ménager dans le DEP Entretien général d'immeubles. Mais de l'avis de tous, ce DEP ne répond pas aux besoins de ce secteur d'activité qu'est l'entretien ménager.
-  Bien que 77 % des entreprises ayant participé à l'enquête ne sont pas assujetties à la Loi du 1 % sur la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre, il y a néanmoins 45 % des entreprises qui affirment avoir consacré un pourcent (1 %) ou plus à la formation de leur main-d'œuvre.
-  Les entreprises de ce secteur privilégient surtout l'entraînement à la tâche, s'inspirant de la formule du compagnonnage, pour former leur personnel.
-  Le coût élevé des formations offertes et le manque de temps pour former la main-d'œuvre sont les deux principaux obstacles à la mise en œuvre de la formation en entreprise.
-  L'acquisition de compétences techniques liées à l'exercice des métiers constitue le principal besoin de formation à combler. Suit l'acquisition de compétences en supervision de personnel, de connaissances théoriques appliquées aux métiers et de compétences relationnelles.