



Le Grand diagnostic vert :

Impact de la transition verte sur les secteurs économiques soutenus par les comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec



Plan de la présentation

1. Définitions

2. Objectifs du Grand diagnostic vert

3. Méthodologie

4. Résultats par secteur

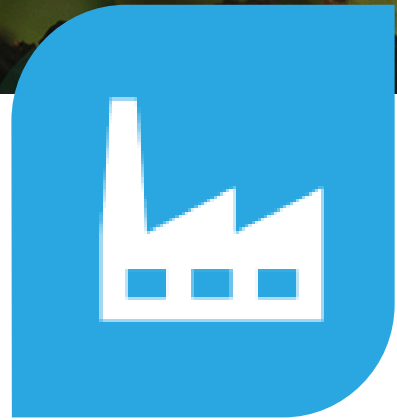
- primaire
- secondaire
- tertiaire

5. Atelier

6. Conclusion



Les transports



Les industries



Les bâtiments



La production agricole, la gestion des matières résiduelles et les milieux naturels



La production électrique et l'accès à cette énergie propre

• **Axes**



Définition d'une économie verte

L'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 de la transition verte

La « transition verte » désigne le processus continu d'évolution vers une économie verte. Ce phénomène mondial entraîne l'émergence de nouveaux secteurs économiques et exige de nouvelles connaissances et compétences, tout en provoquant des transformations profondes dans des chaînes d'approvisionnement et des filières entières.



GRAND DIAGNOSTIC VERT

Description

- Phase 1 : une étude pour circonscrire l'étendue et l'univers de l'enquête afin d'identifier les besoins de compétences et les emplois émergents dans le contexte de la transition verte.
- Phase 2 : une enquête pour permettre de connaître les principales transformations des emplois à partir de l'impact potentiel de la mise en œuvre de la transition verte.

Objectifs de l'enquête

Les objectifs sont de :

- comprendre les besoins de formations, de compétences et les stratégies entrepreneuriales auprès des différents secteurs d'activités économiques ;
- saisir comment ils sont confrontés aux normes et réglementations dans le cadre de la transition verte en lien avec la main-d'œuvre.





**Enviro
Compétences**

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

Méthodologie



LES OBJECTIFS DU GRAND DIAGNOSTIC VERT

Objectifs

1. Dresser un portrait de la maturité des secteurs économiques couverts par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) au Québec.
2. Comprendre comment les entreprises anticipent les transformations de cette transition.
3. Identifier les priorités d'actions nécessaires pour développer les compétences et la formation en matière de transition verte et de main-d'œuvre.



LES OBJECTIFS MÉTHODOLOGIQUES

Objectifs

1. Dresser un portrait robuste de la maturité des secteurs économiques au Québec.
2. Engager les entreprises et les CSMO dans la compréhension des anticipations et des perceptions des impacts de la transition verte pour la main-d'oeuvre.
3. Intégrer des données et des bonnes pratiques internationales.

4 VOILETS

Volet 1 - Analyse documentaire et revue de la littérature comparée

Pratiques au Canada, aux États-Unis et en Europe occidentale.

Volet 2 - Enquête menée auprès des entreprises membres des 28 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

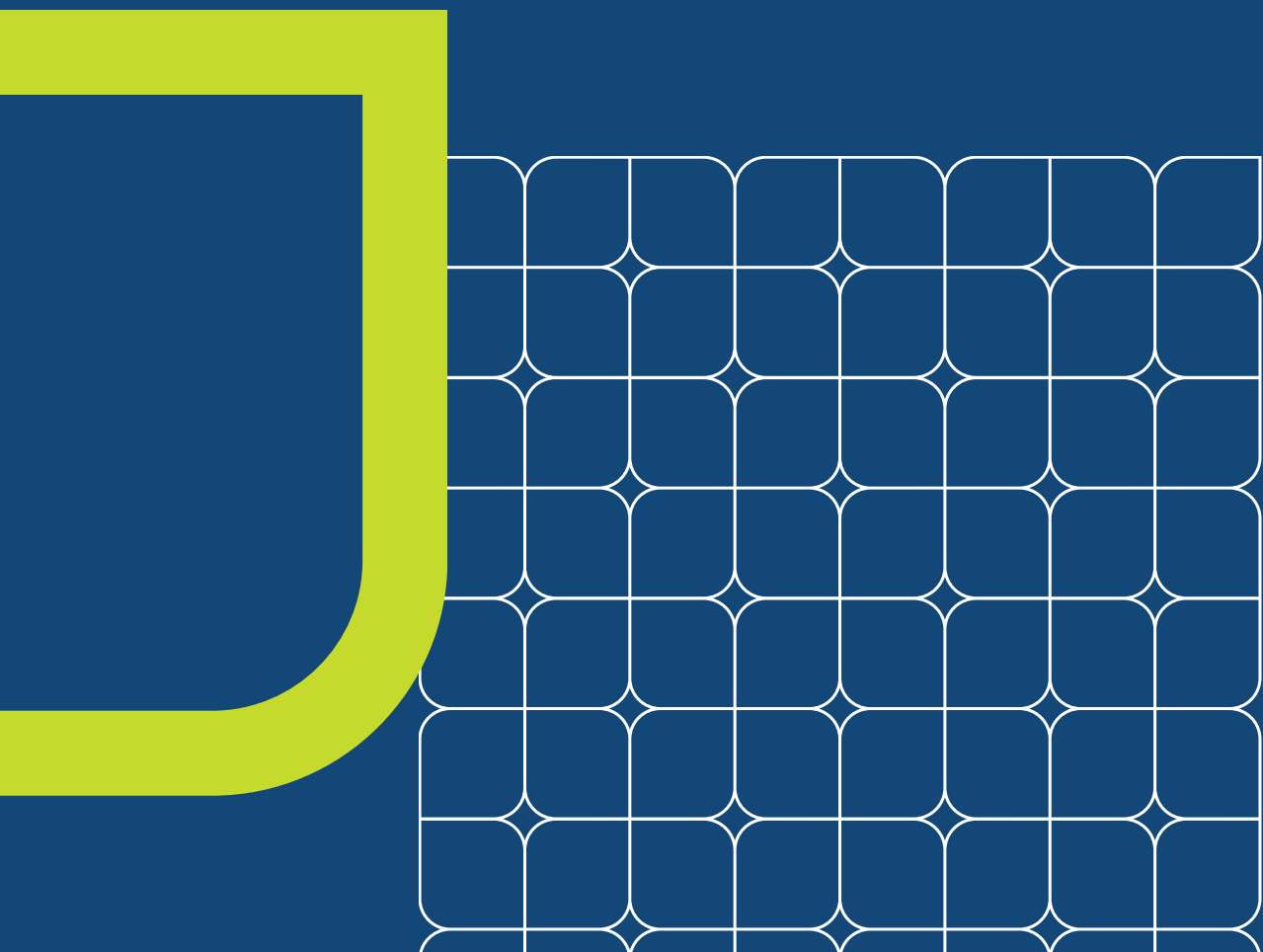
Impact de la transition verte sur la main-d'œuvre des entreprises desservies par les CSMO.

Volet 3 - Groupes de discussion avec les CSMO

Perceptions, anticipations et priorités des CSMO regroupées en 3 grandes familles d'entreprises au Québec (secteurs primaire, secondaire et tertiaire).

Volet 4 - Rapport général d'enquête

Synthèse, recommandations transversales, limites de l'exercice et chantiers de l'avenir.



VOLET 1

ANALYSE DOCUMENTAIRE

Dans le cadre du projet

Grand diagnostic vert

ANALYSE DOCUMENTAIRE ET REVUE DE LITTÉRATURE COMPARÉE

Objectif

Compiler les connaissances disponibles et pertinentes - sources documentaires, recherches, rapports - sur la transition verte et juste de la main-d'œuvre, au Québec, au Canada, aux États-Unis et en Europe occidentale.

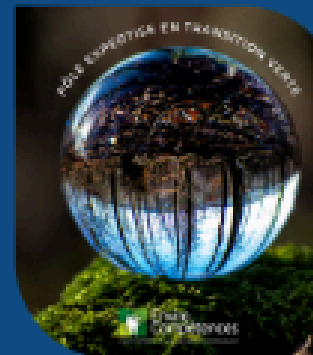
Méthodologie

- Revue de littérature scientifique et grise (études, rapports gouvernementaux, documents des CSMO, etc.).
- Analyse critique des données pour identifier les tendances, les bonnes pratiques liées à la transition verte et juste de la main-d'œuvre, ainsi que les défis.



**Enviro
Compétences**

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



VOLET 2

RAPPORT D'ENQUÊTE POUR LE SECTEUR PRIMAIRE

Enquête menée auprès d'entreprises sur les impacts de la transition verte sur la main-d'œuvre au Québec

Dans le cadre du projet
Grand diagnostic vert

 **Enviro
Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DES ENTREPRISES DES 28 CSMO

Objectif

Tirer des conclusions fiables et représentatives sur les impacts de la transition verte au Québec en exploitant les données collectées auprès des entreprises.

Méthodologie

- Transmission d'un questionnaire aux entreprises desservies par les CSMO.
- Collecte de 909 réponses exploitables sur une période de 10 semaines.
- Cibles initiales ambitieuses (95% de confiance avec une marge d'erreur de 3%) ajustées en fonction des capacités sectorielles.

Rapports sectoriels

- CSMO ayant atteint les cibles minimales : rapports individuels approfondis.
- Autres CSMO : données regroupées dans des rapports jumelés avec un encadré spécifique pour chaque CSMO.

VOLET 3

GROUPES DE DISCUSSION
MENÉS AUPRÈS DE TROIS
GRANDES FAMILLES
D'ENTREPRISES AU QUÉBEC:
LES SECTEURS PRIMAIRE,
SECONDAIRE ET TERTIAIRE

Dans le cadre du projet
Grand diagnostic vert

 **Enviro
Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



GROUPES DE DISCUSSION AVEC LES CSMO

Objectif

Valider les résultats obtenus lors de l'enquête menée auprès des entreprises et compléter les données recueillies en dialoguant avec des représentants.es de CSMO.

Méthodologie

- Trois groupes de discussion (secteurs primaire, secondaire et tertiaire).
- 4 à 8 CSMO représentatifs par secteur sélectionné en fonction du nombre d'entreprises membres et du nombre d'employés.ées représentés.ées).
- Élaboration des questions basée sur les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises.

VOLET 4

IMPACT DE LA TRANSITION VERTE SUR LES SECTEURS ÉCONOMIQUES SOUTENUS PAR LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE AU QUÉBEC

Dans le cadre du projet
Grand diagnostic vert

 **Enviro
Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



RAPPORT GLOBAL D'ENQUÊTE

Objectif

Synthétiser les principaux constats issus des grandes étapes précédentes et proposer des recommandations stratégiques et opérationnelles pour accompagner les entreprises dans la transition verte et le développement des compétences de la main-d'oeuvre.

Méthodologie

- Revue des rapports antérieurs et collecte de données.
- Synthèse des constats sectoriels.
- Élaboration de recommandations stratégiques et opérationnelles.

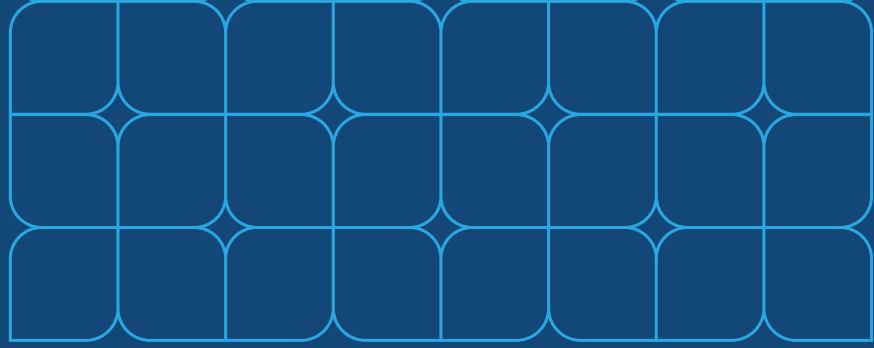
LES POINTS À RETENIR

- Approche collaborative et multidimensionnelle.
- Livrables adaptés aux besoins des entreprises et du Québec.
- Objectif : une main-d'œuvre prête à relever les défis de la transition verte.



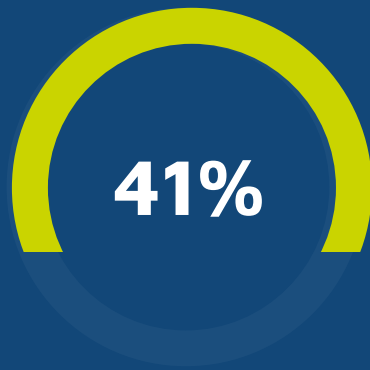


SECTEUR PRIMAIRE



1. Portrait des répondants.es

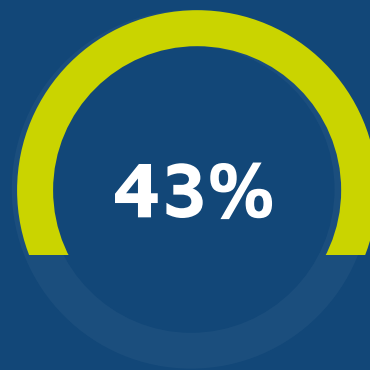
• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui



des entreprises répondantes ont entre 1 et 9 employés.ées et sont les plus représentées dans l'échantillon.



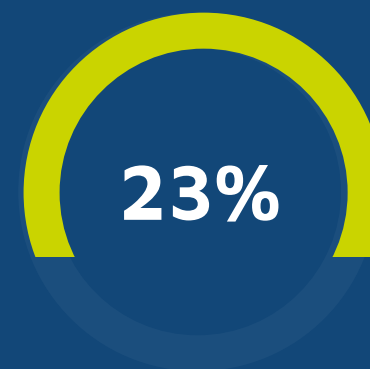
des répondants.es indiquent avoir effectivement entrepris des changements contrairement à 34% à la négative.



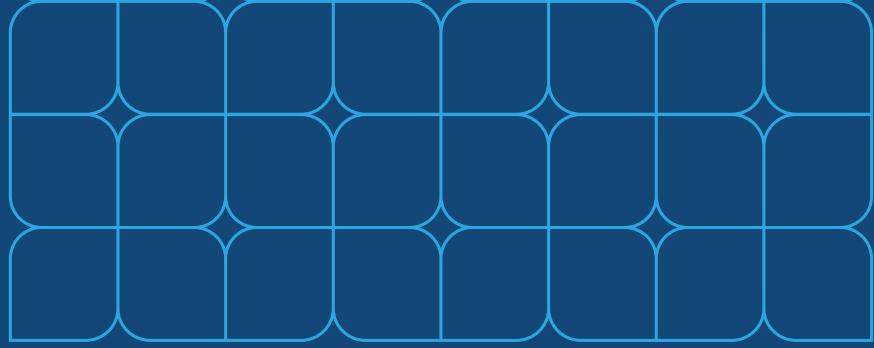
des entreprises ont mis en place des initiatives de préservation de la biodiversité et 37 % des répondants.es ont mis en place des programmes de gestion de l'eau.



des entreprises ont intégré des pratiques et/ou des procédés durables dans la production.

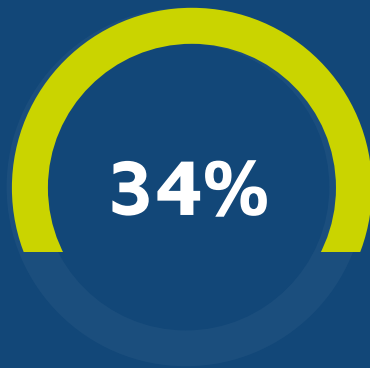


des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond entièrement aux besoins liés à la transition verte.

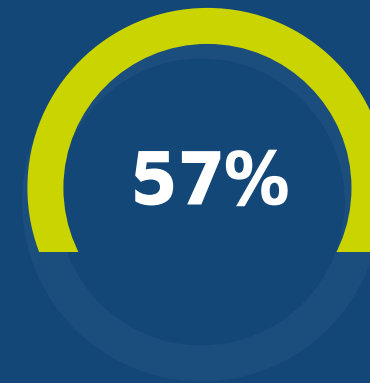


1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui



des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond partiellement aux besoins liés à la transition verte.



des entreprises disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte.



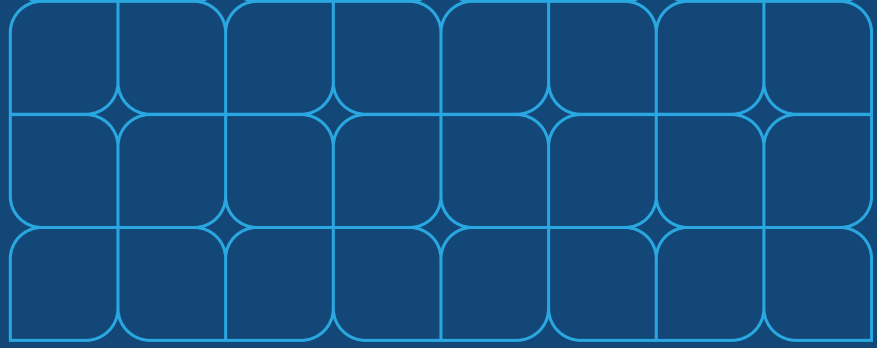
des entreprises affirment que leurs employés.ées ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins liés à la transition verte.



des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options.



des entreprises affirment manquer de ressources financières pour implanter des mesures supplémentaires favorables à la transition verte.

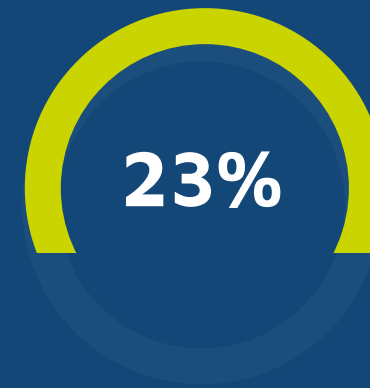


1. Portrait des répondants.es

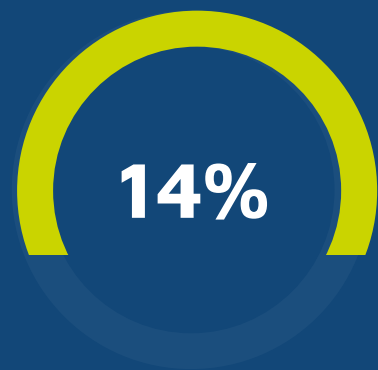
• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui



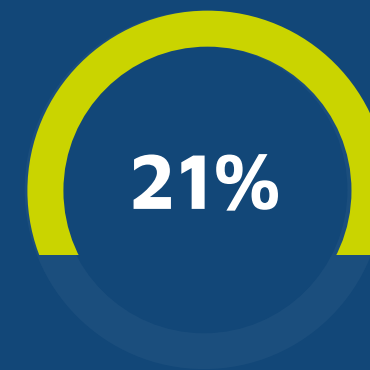
de l'échantillon soutient que les coûts afférents à l'implantation de ces pratiques ne leur permettent pas de demeurer compétitifs.



des entreprises indiquent offrir à leurs employés.ées l'opportunité de suivre de telles formations.



des répondants.es affirment envisager offrir ces formations dans un avenir rapproché.



des entreprises sont intéressées à offrir ce type de formations, mais ne le font pas par manque de ressources.

Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition

20%

des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés.ées.



23%

des entreprises n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés.ées.



37%

des entreprises prévoient que le travail de leurs employés.ées changera.



COMPÉTENCES

35%

des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro 1.

31%

des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro 1.

38%

des entreprises estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.

35%

des entreprises soulignent l'importance des formations dans une perspective de formation continue.

67%

des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante.

55%

des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire.

55%

des entreprises mettent de l'avant la créativité comme une compétence générique importante.



FORMATION ET RECRUTEMENT

49%

des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible.

38%

des entreprises estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.

35%

des entreprises soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour les travailleurs.euses.

37%

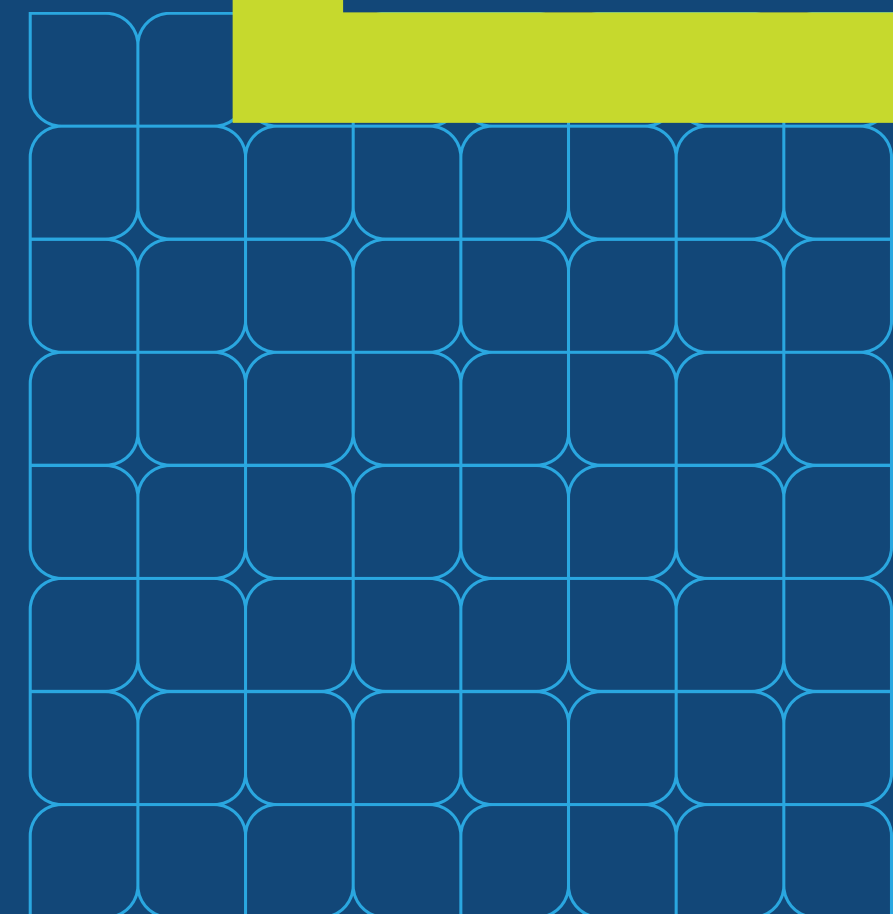
des répondants.es ont indiqué « Je ne sais pas » à la question portant sur l'offre de formation diplômante : pourrait-elle mieux répondre aux besoins de votre entreprise par rapport à la transition verte ?

6%

des entreprises classent la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante.

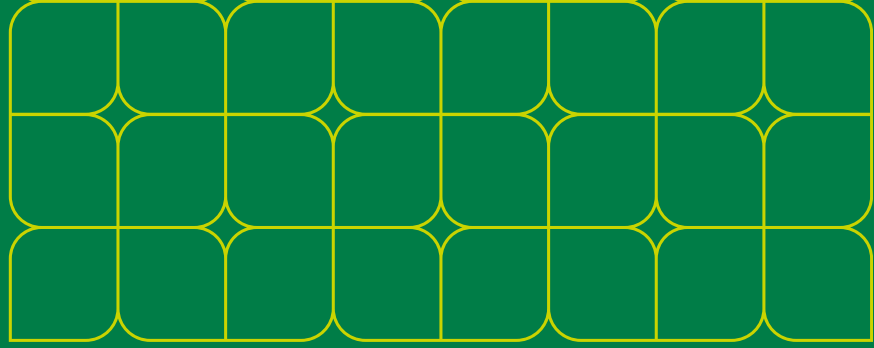
21%

des entreprises identifient la formation de la main-d'œuvre existante, à égalité avec le mentorat ou l'accompagnement par des experts, comme deuxième mesure importante.





SECTEUR SECONDAIRE



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

30%

des entreprises répondantes ont entre 51 et 200 employés.ées et sont les plus représentées dans l'échantillon.

39%

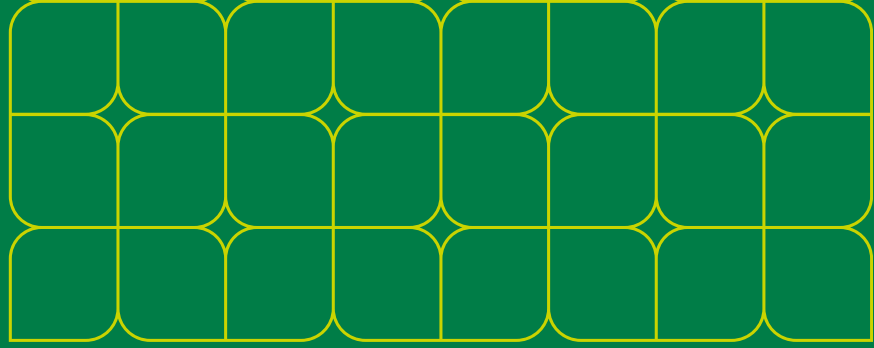
des entreprises déclarent avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et de leurs infrastructures.

69%

des entreprises indiquent avoir entrepris des changements, contrairement à 25% qui ont répondu par la négative.

49%

des entreprises ont mis en place des programmes de gestion et de réduction et/ou de revalorisation des déchets.



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

34%

des répondants.es mentionnent avoir intégré des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production.

16%

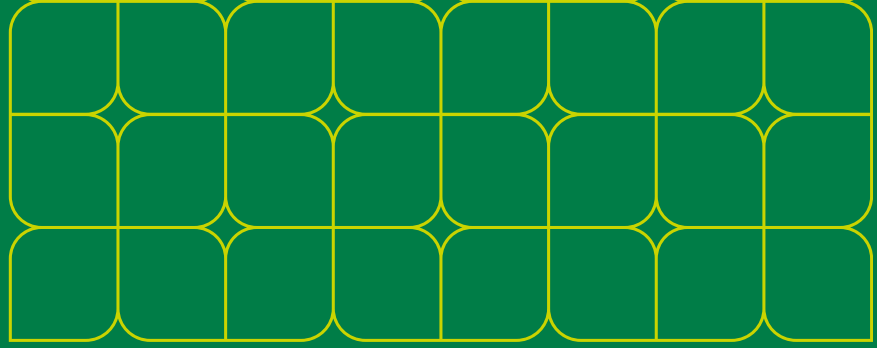
des entreprises indiquent que leurs employés.ées répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte.

53%

des entreprises disposent d'employés.ées répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte.

53%

des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options.



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

43%

des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte.

25%

des entreprises offrent à leurs employés.ées l'opportunité de suivre de telles formations.

17%

des répondants.es affirment envisager offrir ces formations dans un avenir rapproché.

15%

des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources.

1/3

des répondants.es affirment manquer de ressources financières pour implanter des mesures supplémentaires favorables à la transition verte.

Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition

36%

des répondants.es n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés.ées.



26%

des entreprises prévoient que le travail de leurs employés.ées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.



Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition

18%

des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés.ées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise.

18%

des entreprises indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés.ées.

COMPÉTENCES

38%

des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro 1.

26%

des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro 1.

26%

des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés.ées.

67%

des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante.

64%

des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire.

39%

des entreprises ont mis en avant la créativité comme une compétence générique importante.



FORMATION ET RECRUTEMENT

43%

des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.euses en emploi soit plus facilement accessible.

34%

des entreprises estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.

34%

des entreprises soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour les travailleurs.euses.

26%

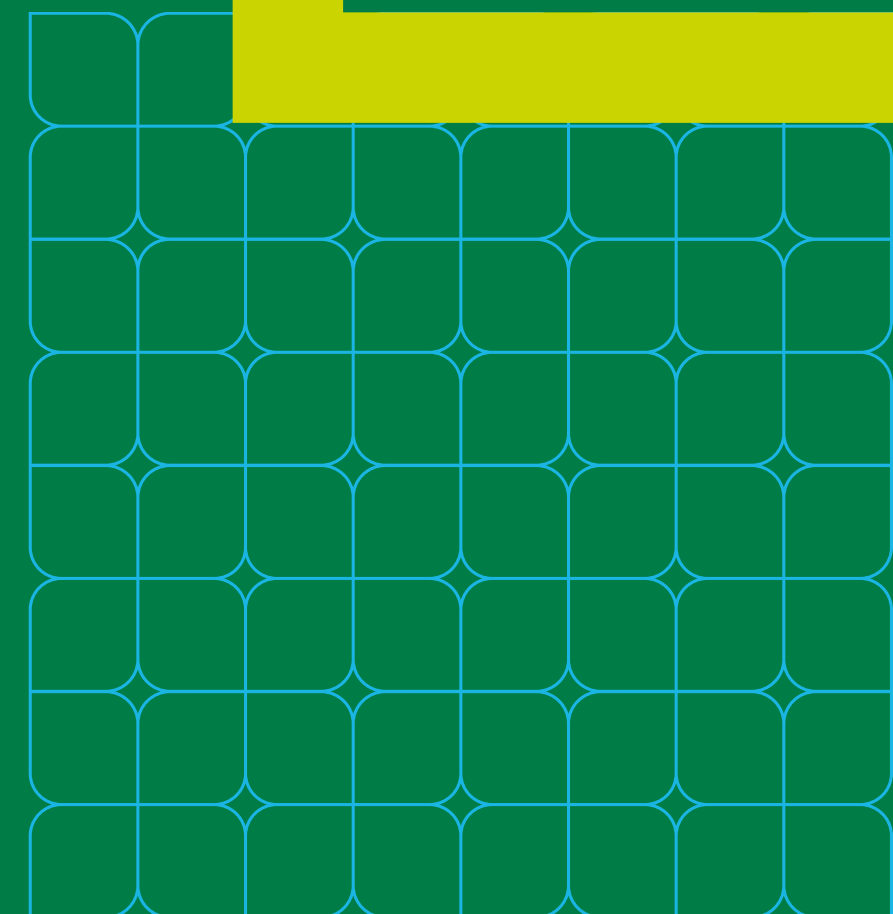
des répondants.es pensent que la formation continue devrait davantage mettre l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte.

18%

des entreprises identifient la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable dans leur entreprise.

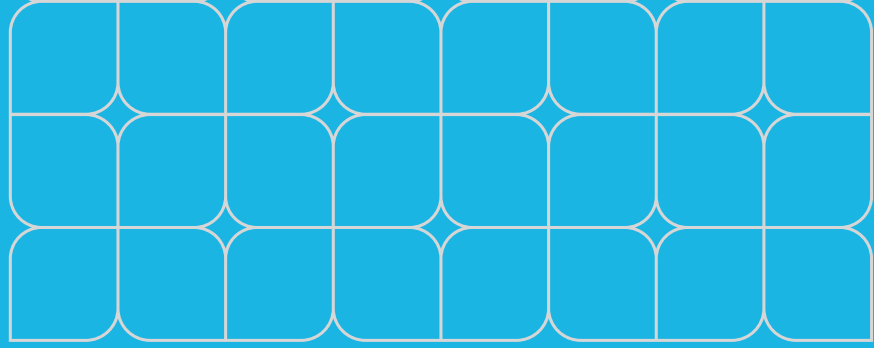
27%

des répondants.es identifient la recherche et l'obtention de soutien financier comme la mesure la plus importante.





SECTEUR TERTIAIRE



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

26%

des entreprises répondantes ont entre 1 et 9 employés.ées et sont les plus représentées dans l'échantillon.

63%

des entreprises indiquent avoir effectivement entrepris des changements.

48%

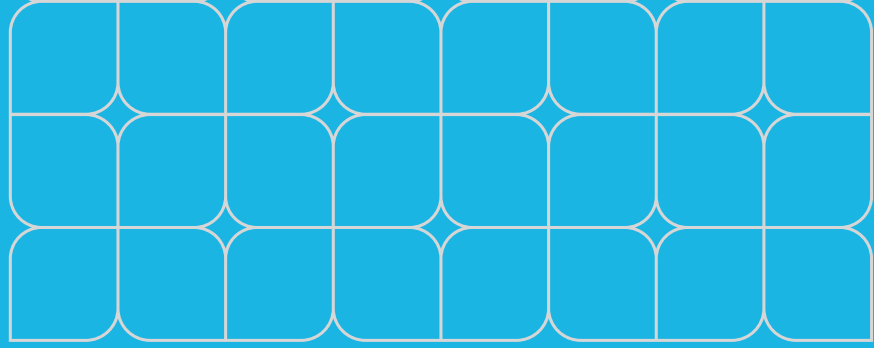
des entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets.

38%

des entreprises déclarent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés.ées sur les pratiques écoresponsables.

22%

des entreprises indiquent que leurs employés.ées répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte.



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

34%

des entreprises ont indiqué que leurs travailleurs.euses répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte.

58%

des entreprises disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte.

25%

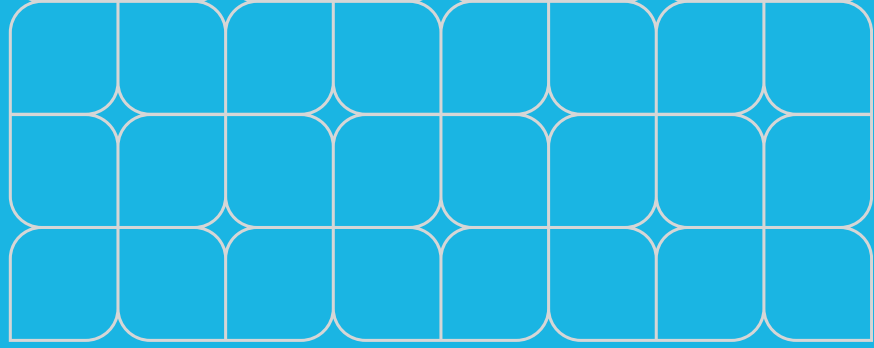
des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins liés à la transition verte.

51%

des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser les meilleures options.

43%

des entreprises déclarent manquer de ressources financières et/ou éprouver des difficultés d'accès au financement.



1. Portrait des répondants.es

• Les entreprises et la transition verte aujourd'hui

34%

des répondants.es indiquent manquer de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.

24%

des entreprises indiquent offrir à leurs employés.ées l'opportunité de suivre de telles formations.

22%

des répondants.es affirment envisager offrir ces formations dans un avenir rapproché.

17%

des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne le font pas, par manque de ressources.

Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition

36%

des répondants.es n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés.ées.



26%

des entreprises prévoient que le travail de leurs employés.ées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences.



COMPÉTENCES

37%

des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro 1.

22%

des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés.ées.

22%

des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro 1.

68%

des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante.

58%

des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire.

46%

des entreprises mettent en avant la créativité comme une compétence générique importante.

44%

des répondants.es soulignent l'importance de la capacité à bien communiquer.



FORMATION ET RECRUTEMENT

37%

des entreprises soulignent l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue.

36%

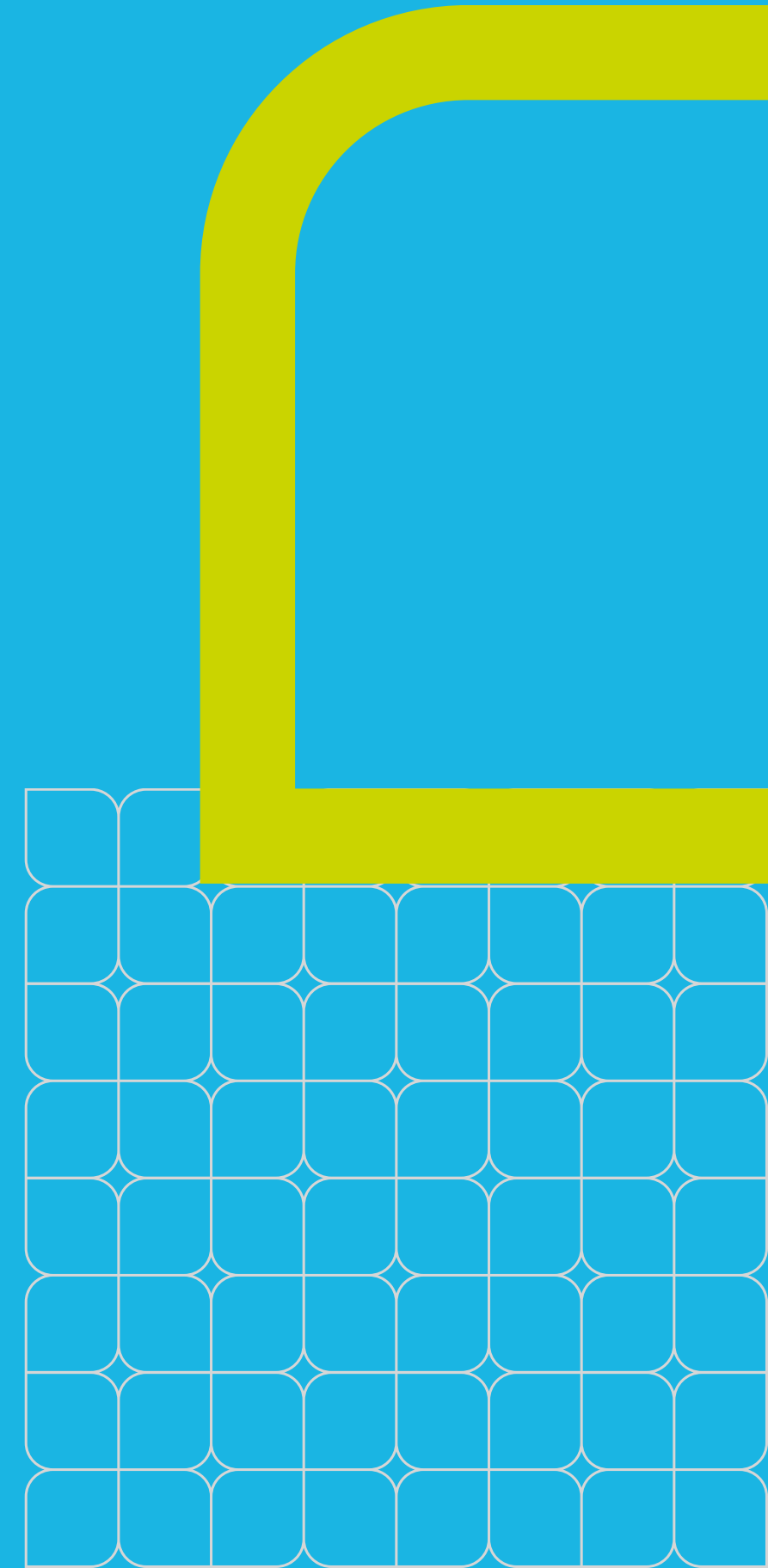
des répondants.es pensent que la formation continue devrait davantage mettre l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte.

32%

des entreprises estiment que les programmes de formation continue devraient mettre davantage l'accent sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte.

50%

des répondants.es ont indiqué, « Je ne sais pas » à la question portant sur l'offre de formation diplômante : pourrait-elle mieux répondre aux besoins de votre entreprise par rapport à la transition verte ?



FORMATION ET RECRUTEMENT

23%

des répondants.es classent en première position la formation de la main-d'œuvre existante comme la mesure la plus importante.

21%

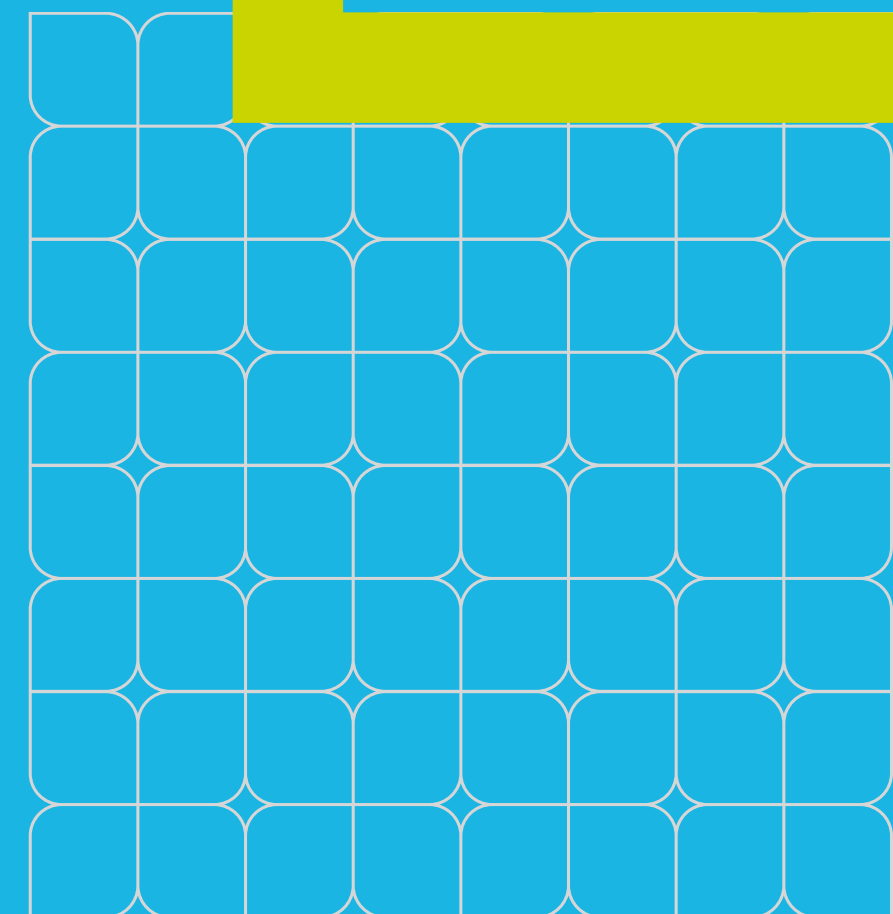
des entreprises classent en deuxième position la recherche et l'obtention de soutien financier comme mesure essentielle.

18%

des répondants.es, ont choisi le mentorat ou l'accompagnement par un expert comme troisième mesure prioritaire.

24%

des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

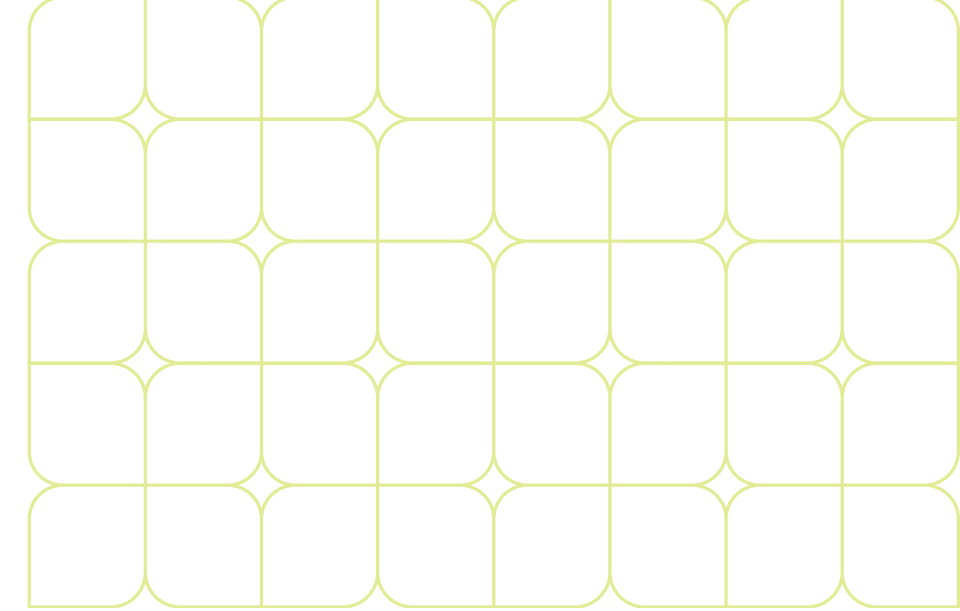




 **Enviro
Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT

Les CSMO

DÉFIS RENCONTRÉS



Secteur primaire

- Sensibilisation insuffisante aux changements climatiques.
- Disparités générationnelles (difficulté à attirer les jeunes).
- Manque d'innovations et de technologies durables.
- Impact environnemental et surexploitation des ressources naturelles.
- Manque de ressources financières et techniques.

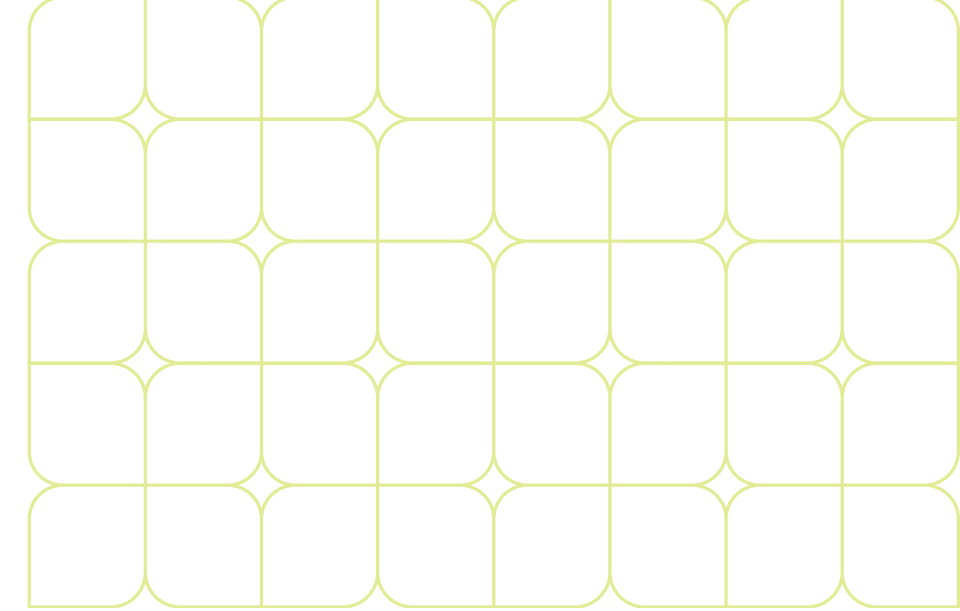
Secteur secondaire

- Défis spécifiques des PME.
- Perception de la transition verte et coûts associés.
- Manque de maturité pour rester compétitif.
- Résistance au changement et adoption de nouvelles technologies.
- Manque de temps pour libérer du personnel pour la formation.
- Difficulté à embaucher des talents qualifiés.

Secteur tertiaire

- Accès à l'information et clarification des attentes.
- Complexité du vocabulaire et manque de connaissances.
- Manque de soutien et d'accompagnement offert aux PME.
- Persuader les clients à choisir des solutions durables malgré le coût plus élevé.
- Clarification des responsabilités en matière de durabilité.
- Rareté de main-d'œuvre.

DÉFIS RENCONTRÉS



Secteur primaire

- Sensibilisation insuffisante aux changements climatiques.
- Disparités générationnelles (difficulté à attirer les jeunes).
- Manque d'innovations et de technologies durables.
- Impact environnemental et surexploitation des ressources naturelles.
- Manque de ressources financières et techniques.

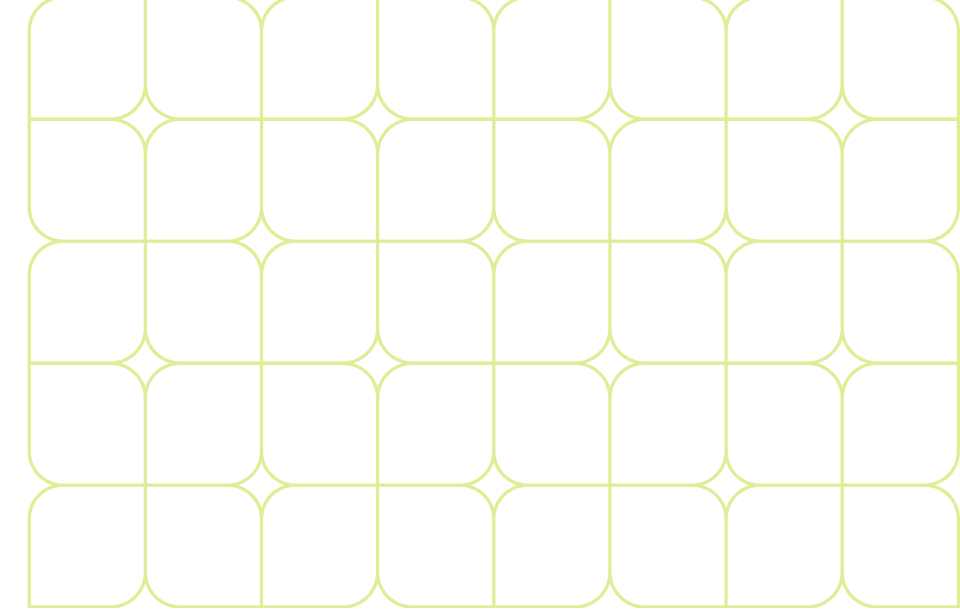
Secteur secondaire

- Défis spécifiques des PME.
- Perception de la transition verte et coûts associés.
- Manque de maturité pour rester compétitif.
- Résistance au changement et adoption de nouvelles technologies.
- Manque de temps pour libérer du personnel pour la formation.
- Difficulté à embaucher des talents qualifiés.

Secteur tertiaire

- Accès à l'information et clarification des attentes.
- Complexité du vocabulaire et manque de connaissances.
- Manque de soutien et d'accompagnement offert aux PME.
- Persuader les clients à choisir des solutions durables malgré le coût plus élevé.
- Clarification des responsabilités en matière de durabilité.
- Rareté de main-d'œuvre.

BESOINS ET OPPORTUNITÉS



Secteur primaire

- Efforts de pédagogie des ministères sur les avantages de la transition verte.
- Financement adapté.
- Formation de la main-d'œuvre.
- Collaboration entre le milieu de la recherche et les entreprises.



Secteur secondaire

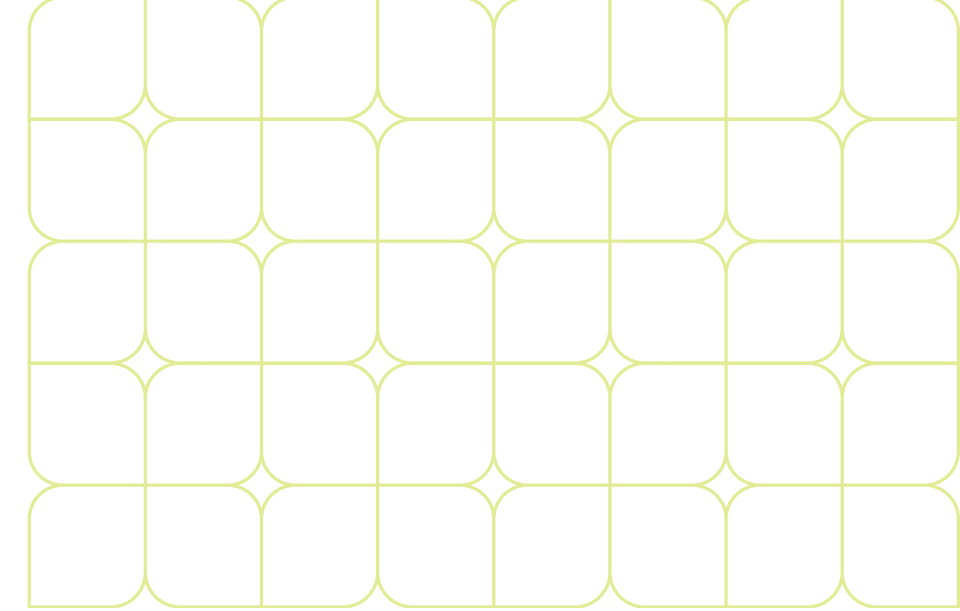
- Normes environnementales.
- Réduction des coûts opérationnels.
- Attentes des clients et des consommateurs.
- Répondre aux grands donneurs d'ordres.



Secteur tertiaire

- L'implication gouvernementale.
- Adhésion des directions.
- Aide financière.

BESOINS ET OPPORTUNITÉS



Secteur primaire

- Efforts de pédagogie des ministères sur les avantages de la transition verte.
- Financement adapté.
- Formation de la main-d'œuvre.
- Collaboration entre le milieu de la recherche et les entreprises.

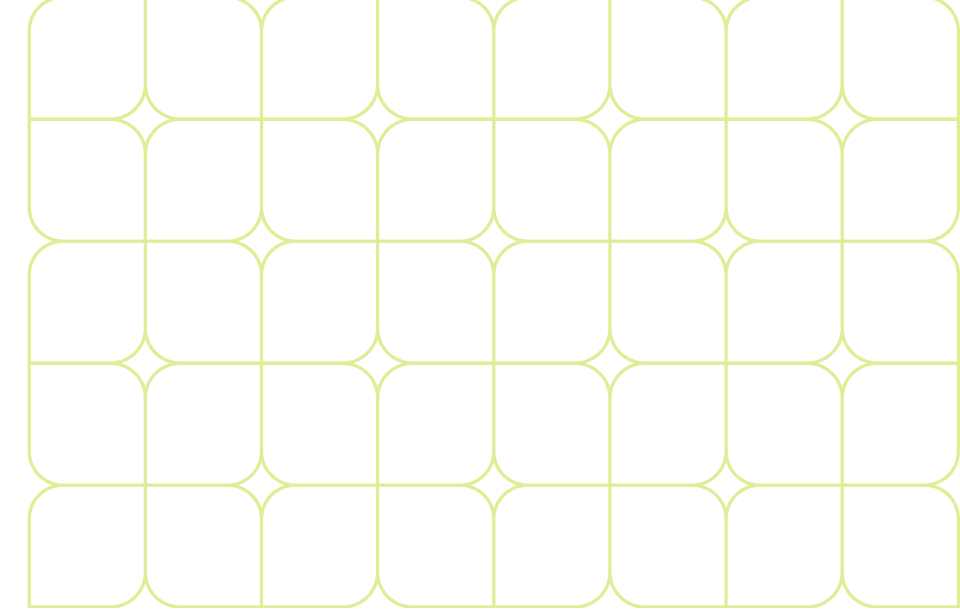
Secteur secondaire

- Normes environnementales.
- Réduction des coûts opérationnels.
- Attentes des clients et des consommateurs.
- Répondre aux grands donneurs d'ordres.

Secteur tertiaire

- L'implication gouvernementale.
- Adhésion des directions.
- Aide financière.

SOLUTIONS PROPOSÉES



Secteur primaire

- Diagnostic et accompagnement stratégique.
- Programmes de mentorat.
- Changements structurels.

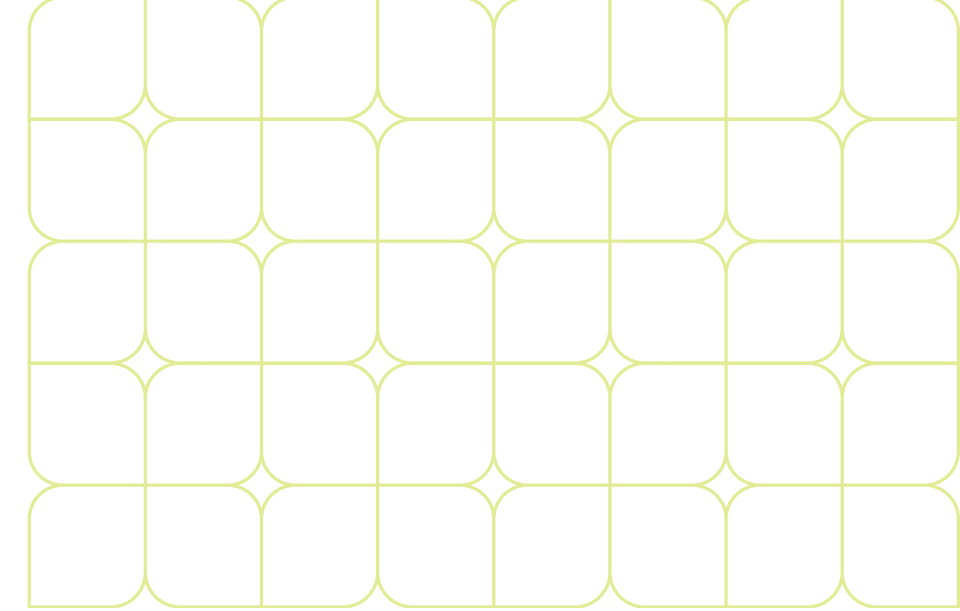
Secteur secondaire

- Analyse des besoins en formation.
- Programmes de formation dédiés.

Secteur tertiaire

- Clarifier ce qu'est la transition verte (définition consensuelle).
- Vision clair et précise.
- Pallier la complexité.

SOLUTIONS PROPOSÉES



Secteur primaire

- Diagnostic et accompagnement stratégique.
- Programmes de mentorat.
- Changements structurels.

Secteur secondaire

- Analyse des besoins en formation.
- Programmes de formation dédiés.

Secteur tertiaire

- Clarifier ce qu'est la transition verte (définition consensuelle).
- Vision clair et précise.
- Pallier la complexité.



1

Favoriser une approche collaborative.

2

Permettre un meilleur accès au financement et aux technologies vertes.

3

Développer les compétences et assurer une information à tous les niveaux.

RECOMMANDATIONS ET ACTIONS



A dark blue background with white silhouettes of several people on the left side, their arms raised in a gesture of celebration or agreement. The silhouettes are stylized and overlap each other.


RECOMMANDATIONS SECTEUR PRIMAIRE

1. Renforcer l'accessibilité et la visibilité des formations portant sur la transition verte.
2. Promouvoir la collaboration avec les centres qui offrent des formations diplômantes.
3. Renforcer l'accompagnement personnalisé des entreprises.

A stylized graphic of a tree with dark green branches and leaves, set against a lighter green background. The tree is positioned on the left side of the page, with its branches extending towards the right.

RECOMMANDATIONS SECTEUR SECONDAIRE

1. Faire connaître l'offre de formation et augmenter son accessibilité.
2. Favoriser les contacts entre les entreprises et les institutions dispensant la formation diplômante dans leur domaine.
3. Investiguer davantage les tendances soulevées dans ce rapport.

A dark blue silhouette of a tree with several branches, positioned on the left side of the page against a light blue background.

RECOMMANDATIONS SECTEUR TERTIAIRE

1. Adopter une approche proactive face aux impacts de la transition verte.
2. Favoriser le mentorat et l'accompagnement par des spécialistes en environnement ou en écoresponsabilité.
3. Favoriser les contacts entre les entreprises et les institutions dispensant la formation diplômante dans leur domaine.
4. Investiguer davantage les tendances soulevées dans ce rapport.



RECOMMANDATIONS TRANVERSALES

1. Développer des définitions claires et consensuelles de la transition verte (par exemple: emploi vert).
2. Réaliser des diagnostics de maturité verte.
3. Élaborer des stratégies sectorielles de gestion du changement.
4. Simplifier la transition verte pour les entreprises et la main-d'œuvre.
5. Mettre à profit le dialogue social au sein des entreprises.

PÔLE EXPERTISE EN TRANSITION VERTE



 **Enviro
Compétences**
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



**Enviro
Compétences**

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

MERCI !